



► Nr. VO/2014/01956
öffentlich

Lübeck, 15.09.2014

Bericht

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal- und Organisationservice

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

Personalbericht 2014

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
08.10.2014	Senat	Nichtöffentlich	zur Kenntnisnahme
11.11.2014	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
27.11.2014	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:

Die Maßnahme ist: neu
 freiwillig
 vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen: Nein
 Ja (Anlage 1)

Bericht:
Personalbericht 2014

Anlagen :
Anlage 1: Personalbericht 2014

Bürgermeister Bernd Saxe

Hansestadt LÜBECK 



Personalbericht 2014



Personal- und Organisationservice
September 2014

IMPRESSUM

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

Titelbild: „34. Internationaler Hansetag 2014 -
Lübeck auf immerwiedersehen“

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	28
	4.1	AUSBILDUNG BEI DER HANSESTADT LÜBECK	30
	4.2	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	31
	4.3	BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	32
	4.4	FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK -TELEARBEIT-	33
	4.5	LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG	34
	4.6	ENTWICKLUNG DER TECHNIKUNTERSTÜTZUNG	35
	4.7	QUALIFIZIERUNG DURCH INNERSTÄDTISCHE FORTBILDUNG	36
	4.8	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 2014 ist erneut die Führungskräfteentwicklung bei der Hansestadt Lübeck.

Wie in den letzten Jahren enthält der Personalbericht 2014 am Anfang einen statistischen Teil mit Daten, Zahlen und Fakten zur Entwicklung des Personalbestandes, der Personalstruktur und zu gezielten Fragestellungen wie Fehlzeiten, Fluktuation, Stellenbesetzungen und Qualifizierung. Außerdem werden in einem weiteren Teil Informationen über die derzeitigen Personalentwicklungs- und Personalsteuerungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt, ergänzt um ein aktuelles Schwerpunktthema – dieses Jahr erneut die Führungskräfteentwicklung. Hierzu werden im Rahmen des bis Ende 2014 laufenden EU-Projektes „Führen im Fokus“ eine Reihe an Maßnahmen umgesetzt.

Die statistischen Angaben im ersten Teil des Berichtes zum Personalbestand wurden einheitlich zum Stichtag 31.12.2013 erhoben. Nach mehreren Jahren Personalbericht sind inzwischen bei den meisten Themen Entwicklungsverläufe über mehrere Jahre erkennbar.

Bis auf die gesamtstädtischen 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.

Detaillierte Tabellen befinden sich ergänzend im Anhang.

Die Darstellung der personalpolitischen Entwicklungen innerhalb der Hansestadt Lübeck bezieht sich weitgehend auf die Umsetzung tariflicher und dienstrechtlicher Neuerungen sowie vorhandener innerstädtischer Personal-konzepte. Außerdem ist zurzeit eine starke Konzentration auf die Einführung des integrierten Personalmanagementsystems KoPers zu verzeichnen.

Im Zusammenhang mit der bevorstehenden Technikumstellung wird bereits hier angemerkt, dass das Erscheinen des Personalberichtes 2015 nicht gesichert ist, da ein vergleichbarer Datenbestand erst wieder nutzbar gemacht werden muss.

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

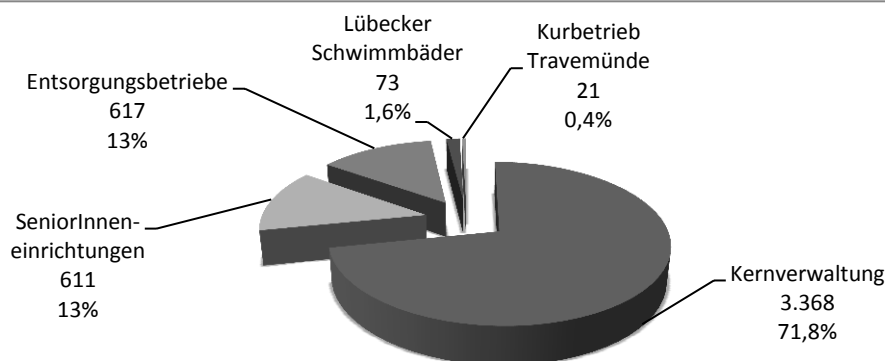
Mit 4.690 Beschäftigten ist die Hansestadt Lübeck einer der größten Arbeitgeber der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der gesamte Personalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der SeniorInneneinrichtungen, der Lübecker Schwimmbäder und des Kurbetriebs Travemünde.

Die Hansestadt Lübeck bietet mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeit gute Chancen für die Vereinbarung von Familie und Beruf. Sie ist zudem Ausbildungsbetrieb für ein ganzes Spektrum an Ausbildungsberufen.

KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE

Zum Jahreswechsel 2013 wurde der Betrieb Gebäudereinigung Lübeck (GHL) in die Kernverwaltung, Bereich Gebäudemanagement, eingegliedert. Der Personalbestand der Kernverwaltung erhöhte sich hierdurch um rund 300 Personen und umfasst nun etwa das Zweieinhalbfache der Eigenbetriebe und Sondervermögen. Die Einbeziehung der GHL hat eine erkennbare Auswirkung auf die Personalstruktur der Kernverwaltung - dies wird insbesondere in den Themenfeldern Befristung, Teilzeit oder Fehlzeit sichtbar. (Siehe dazu u.a. Kap. 2)

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 4.690)



GESAMTBESTAND NAHEZU UNVERÄNDERT

Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Personalbestand insgesamt um 10 Beschäftigte verringert. Vorwiegend erfolgte der Rückgang in der Kernverwaltung (-16) und den Lübecker Schwimmbädern (-6). Einen Anstieg zeigen die Entsorgungsbetriebe Lübeck (+11) sowie die SeniorInneneinrichtungen Lübeck (+2).

GROBER AUSBILDUNGSTRÄGER DER REGION

Mit derzeit 192 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 53,1%).

ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDES

Seit der Rückführung des Personals der Stadtreinigung Lübeck GmbH in die Entsorgungsbetriebe Lübeck 2010 ist der Gesamtbestand des Personals der Hansestadt Lübeck mit leichten Schwankungen in etwa wieder auf den Stand vor der Auslagerung zurückgegangen und lag Ende 2013 etwas höher als 2006 und 2007.

Aus der Abbildung 2 wird deutlich, dass sich das budgetrelevante Personal im letzten Jahr um 50 Personen verringert hat, während ein weiteres Anwachsen insbesondere bei den derzeit inaktiven, nicht budgetrelevanten Beschäftigten zu beobachten ist (2010: 200; 2012: 247; 2014: 287).

Gründe für die damit in der Regel verbundene inaktive Phase sind zum einen Sonderurlaub und Elternzeit sowie der Bezug einer Rente auf Zeit und weiterhin in recht erheblichem Umfang die Langzeiterkrankungen. Beim Gros der hierzu gehörenden Beschäftigten ist davon auszugehen, dass sie wieder in die aktive Mitarbeit zurückkehren.

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 Arbeitsgelegenheiten.

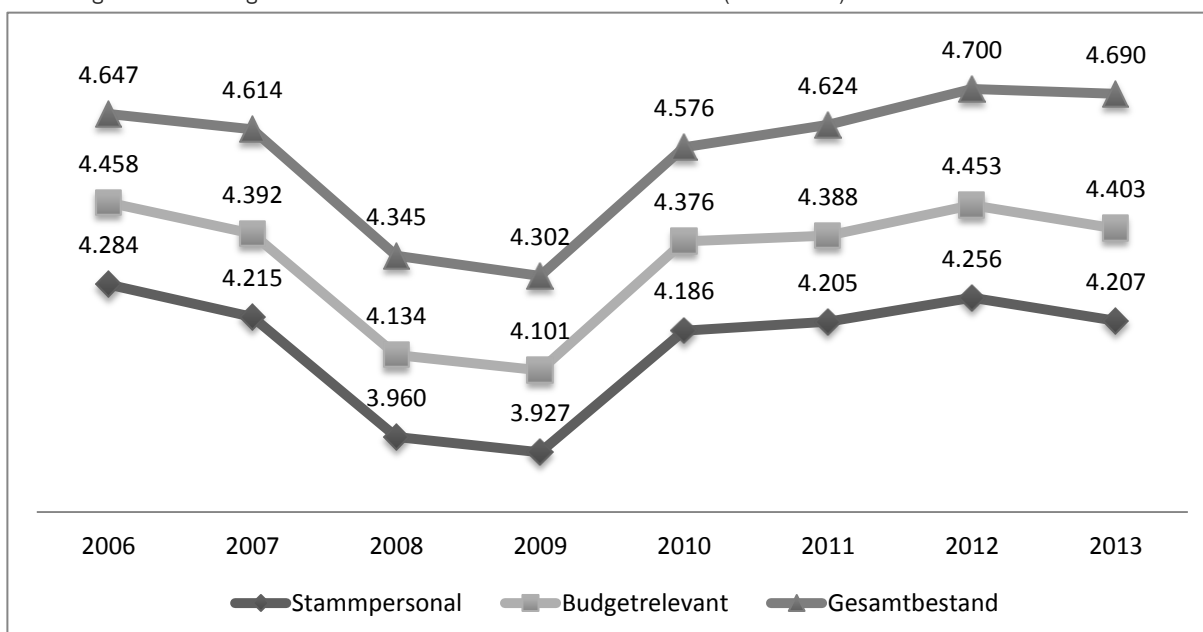
BUDGETRELEVANTER PERSONALBESTAND

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 den Beurlaubten und sonstigen Beschäftigten ohne Bezahlung.

Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck (2006-2013)

**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 31.12.2013.

1.2 Kernverwaltung

Es erfolgt nun eine nähere Betrachtung der Kernverwaltung. 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 3.368 MitarbeiterInnen. Davon sind 3.068 Beschäftigte, die auf tariflicher oder gesetzlicher Basis zum derzeit aktiven Personalstamm zählen. Die aktuelle Erhöhung im Personalbestand der Kernverwaltung resultiert aus der Wiedereingliederung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung in 2013. Zur Kernverwaltung zählen auch die 110 städtischen MitarbeiterInnen im Jobcenter.

Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung (Gesamt: 3.368)

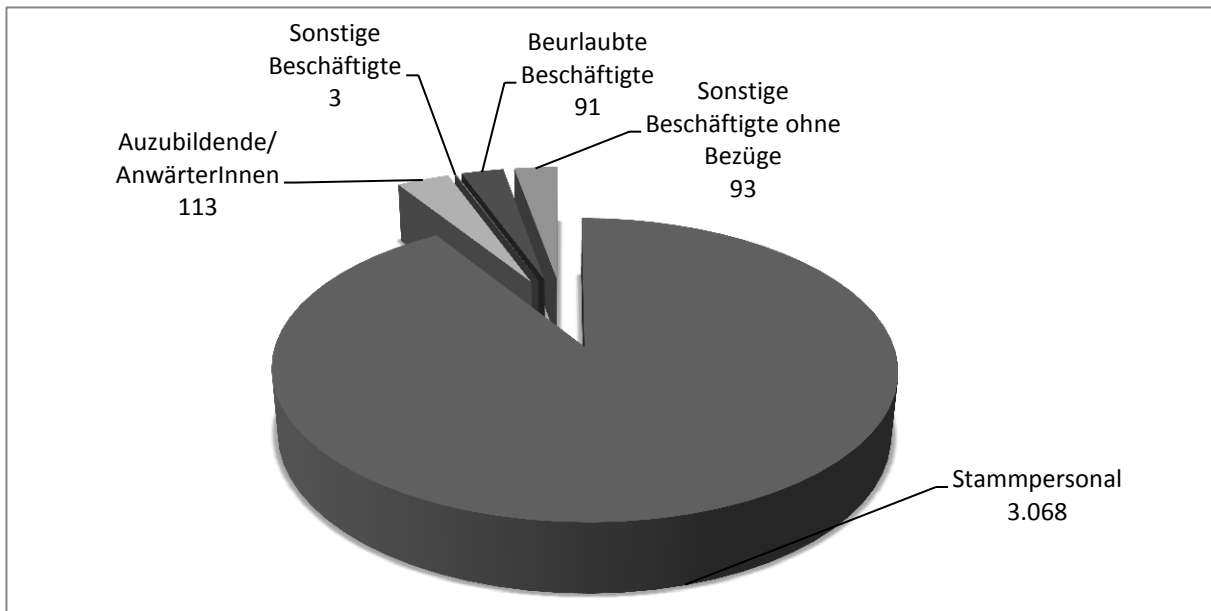


Abbildung 4 - Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes in der Kernverwaltung (2006-2013)

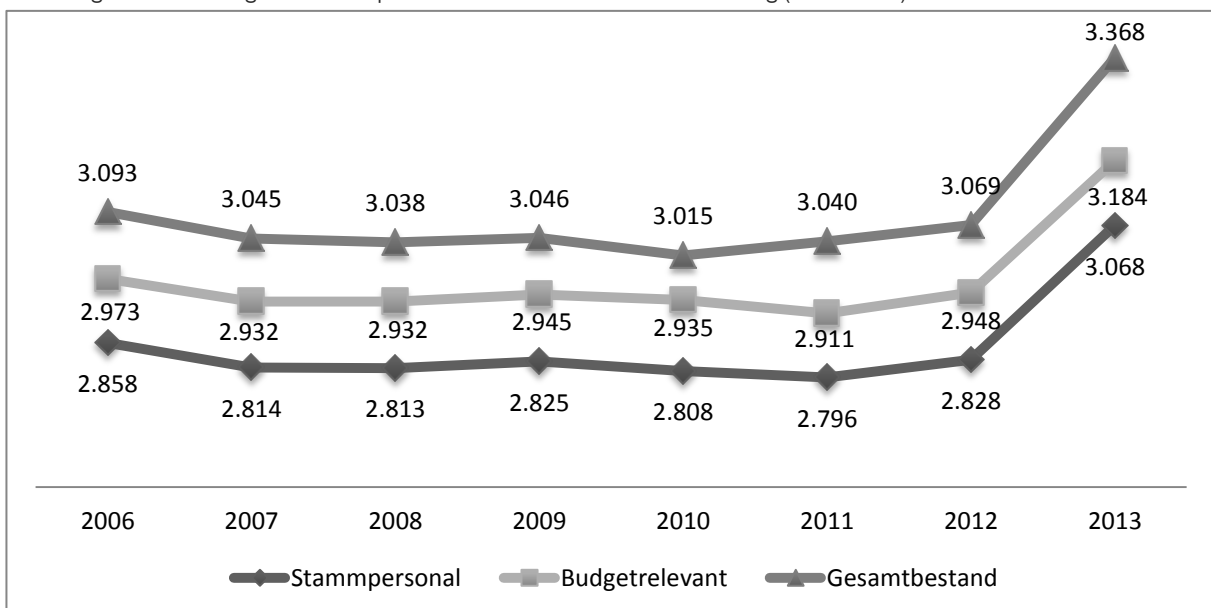
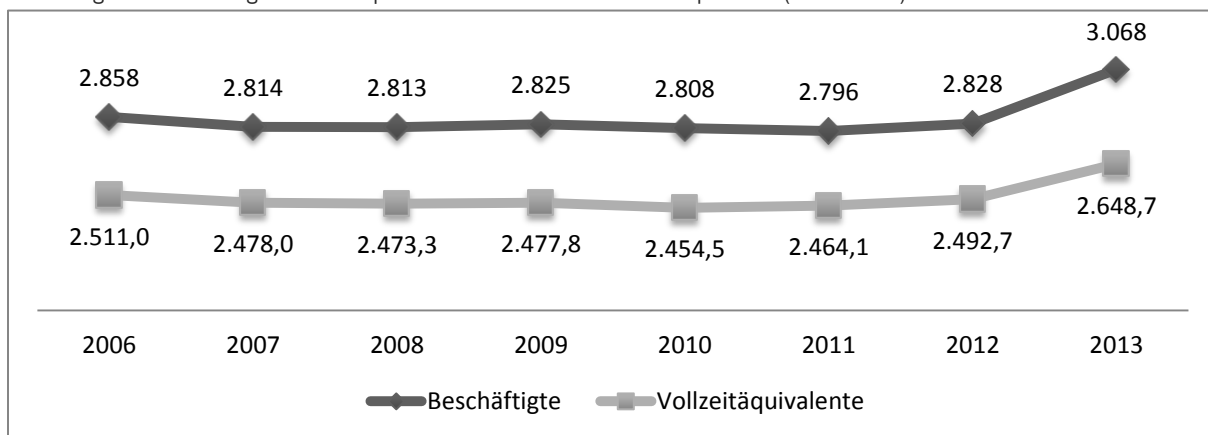


Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalent (2006-2013)

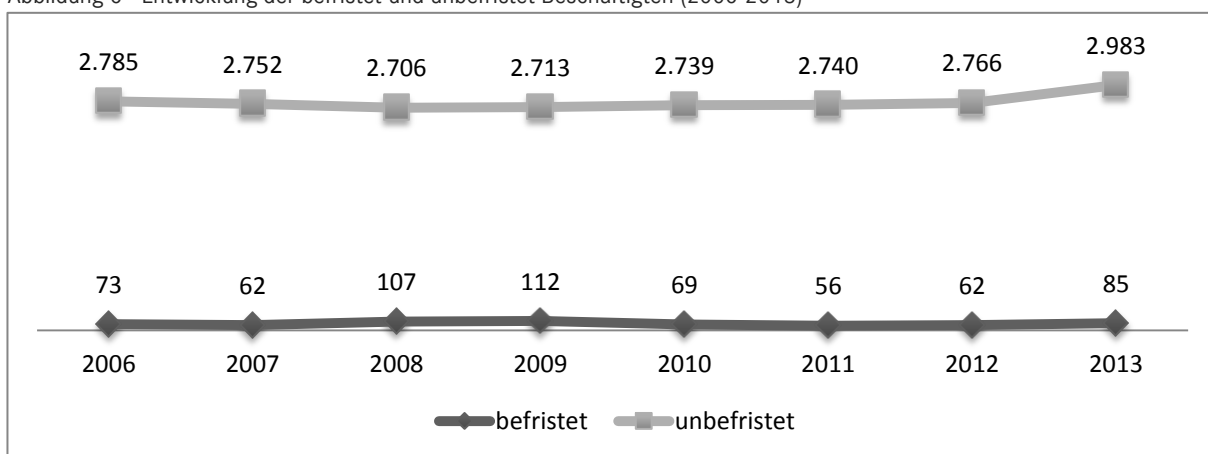


STAMMPERSONAL ZURÜCKGEGANGEN

Seit 2006 geht der Personalbestand im Stammpersonal mit leichten Schwankungen zurück. Unter Einbeziehung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung Lübeck ab 2013, umfasst das Stammpersonal aktuell 3.068 Beschäftigte. Differenziert betrachtet gab es im Vergleich zum Vorjahr in beiden Einheiten einen geringen Rückgang (Kernverwaltung: -22, GH: -27).

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.

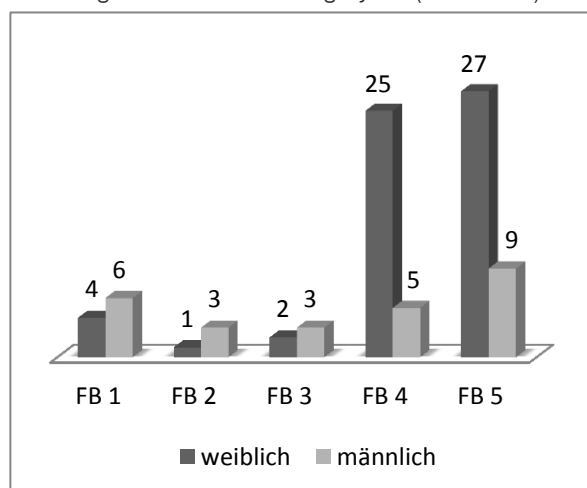
Abbildung 6 - Entwicklung der befristet und unbefristet Beschäftigten (2006-2013)



GERINGE ANZAHL BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE

Die im Stammpersonal enthaltenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse der Kernverwaltung liegen bei einer Quote von 2,8%. 69,1% der Befristungen betreffen weibliche Beschäftigte. Mit 29 Befristungen bei der GH ist der Anteil der Befristungen im FB 5 angestiegen (25w/4m). In den übrigen Fachbereichen gibt es keine starken Veränderungen zum Vorjahr. Im FB 4 machen sich nach wie vor befristete Arbeitsverträge im erzieherischen Bereich bemerkbar.

Abbildung 7 - Befristet Beschäftigte je FB (Gesamt: 85)



Kennzahlen Kernverwaltung

-Jährliche Darstellung der Kennzahlen für den Zeitraum 2006 bis 2013 ist im Anhang auf S. 45-

	2006		2008		2010		2012		2013	
Kennzahlen zum Beschäftigtenstand										
Beschäftigte im Stammpersonal	2.858		2.813		2.808		2.828		3.068	
Budgetrelevanter Personalbestand	2.973		2.932		2.935		2.948		3.184	
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.093		3.038		3.015		3.069		3.368	
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.511		2.473		2.454		2.493		2.649	
Beschäftigte mit einer Befristung	73		107		69		62		85	
Kennzahlen zur Ausbildung										
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	165	3,6%	168	3,9%	185	4,0%	191	4,1%	192	4,1%
Auszubildende in der Kernverwaltung	107	3,5%	113	3,7%	122	4,0%	115	3,7%	113	3,4%
Kennzahlen zu Status- und Laufbahngruppen										
Beschäftigte im BeamtenInnenverhältnis	825		825		830		831		825	
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.582		1.547		1.585		1.607		1.602	
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	451		441		393		390		641	
davon Arbeitsgelegenheiten	- *		37		12		0		0	
Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal										
Teilzeitbeschäftigte und -quote	759	26,6%	774	27,5%	816	29,1%	786	27,8%	1.018	33,2%
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	109	3,8%	170	6,0%	184	6,6%	133	4,7%	116	3,8%
Kennzahlen zur Altersstruktur im Stammpersonal										
Beschäftigte unter 30 Jahren	174	6,1%	180	6,4%	202	7,2%	220	7,8%	226	8,0%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	572	20,0%	477	17,0%	396	14,1%	370	13,1%	371	13,1%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.054	36,9%	1.006	35,8%	1.003	35,7%	929	32,9%	969	34,3%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	870	30,4%	932	33,1%	940	33,5%	1.023	36,2%	1.188	42,0%
Beschäftigte ab 60 Jahren	188	6,6%	218	7,7%	267	9,5%	286	10,1%	314	11,1%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	45,3	46,5	46,0	46,7	46,6	47,1	47,1	47,2	47,8	47,5
Kennzahlen zu Beurlaubungen										
Beurlaubte ohne monatliche Bezüge	98	3,2%	87	2,9%	62	2,1%	75	2,4%	91	2,7%
Kennzahlen zum Geschlechterverhältnis										
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.451	1.407	1.428	1.385	1.466	1.342	1.468	1.360	1.716	1.352
Frauenquote Stammpersonal	50,8%		50,8%		52,2%		51,9%		55,9%	
Beurlaubte (w/ m)	98	0	82	5	59	3	70	5	79	12
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	692	67	701	73	731	85	701	85	923	95
Auszubildende (w/ m)	48	59	48	65	49	73	54	61	49	64
Bereichsleitungen HL (w/ m)	12	37	14	35	15	28	15	25	16	26
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	18	26	12	29	13	27	12	22	10	23
Kennzahlen zu Schwerbehinderten im Stammpersonal										
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	209	7,3%	213	7,6%	223	7,9%	205	7,2%	222	7,2%

* Vergleichbare Zahlen aus Vorjahren stehen nicht zur Verfügung

2 Personalbestand und -struktur in der Kernverwaltung

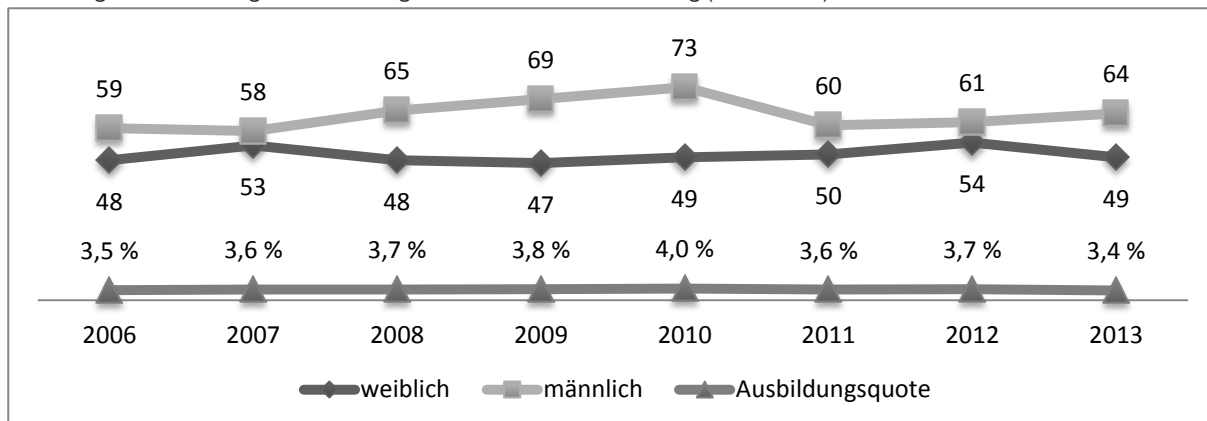
2.1 Ausbildung

Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung. Die gesamte Hansestadt Lübeck bildet durchschnittlich über alle drei Jahrgänge gerechnet 192 Auszubildende in bis zu 20 verschiedenen Ausbildungsberufen aus.

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

Nachfolgend wird die Entwicklung der Ausbildung in der Kernverwaltung dargestellt.

Abbildung 8 - Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Kernverwaltung (2006-2013)



MEHRZAHL DER AUSZUBILDENDEN IN DER KERNVERWALTUNG

Die erkennbaren leichten Schwankungen des Ausbildungsumfangs – derzeit 113 Auszubildende – begründen sich vor allem durch den Ausbildungsrythmus bei der Feuerwehr.

Hinzu kommt verstärkt das Problem bei den Verwaltungsberufen, dass es für abgesprungene Auszubildende zunehmend keine Nachrücker mehr gibt, da insgesamt die Bewerberlage nur noch knapp zufriedenstellend ausfällt.

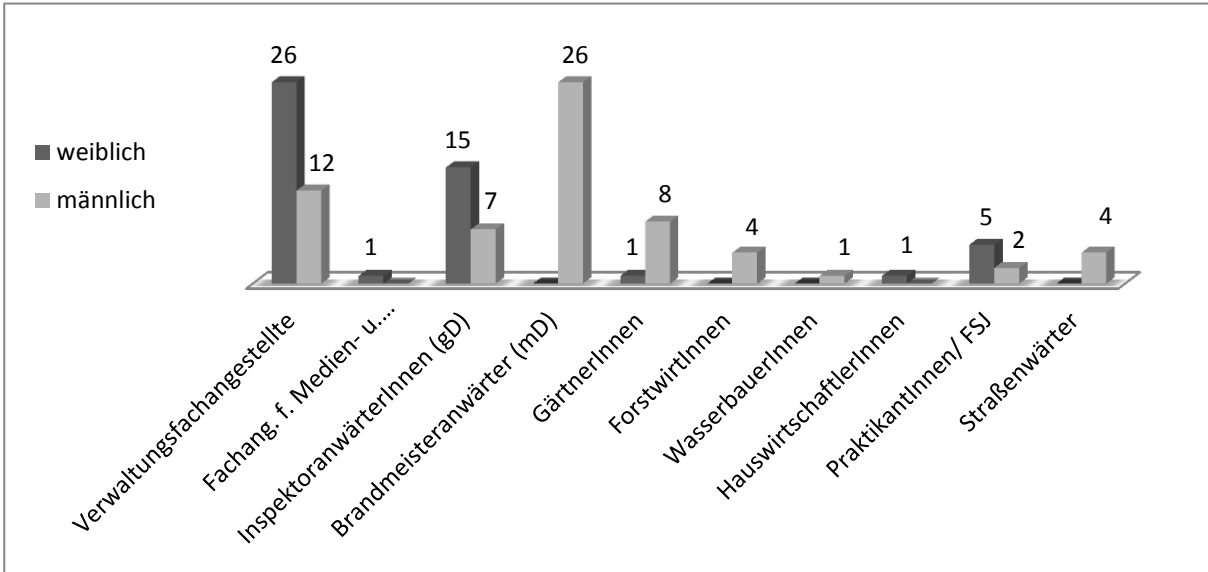
Das gesamtstädtische Ausbildungskontingent umfasst aktuell insgesamt 192 Auszubildende.

AUSBILDUNGSQUOTE IM DURCHSCHNITT

Die Ausbildungsquote bildet den Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten ab. Durch das Personal der ehem. GHL, die keine Auszubildenden beschäftigt, ist die Quote nominal auf 3,4% gesunken. Bleibt diese Entwicklung unberücksichtigt, beträgt die Ausbildungsquote 3,7% und ist mit schwachen Veränderungen relativ konstant und liegt damit im Durchschnitt der letzten 8 Jahre.

Der Frauenanteil umfasst derzeit 43,4%. 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: 113)



MEHR ALS DIE HÄLFTE IN VERWALTUNGSBERUFEN

Die Auszubildenden in Verwaltungsberufen sind mit 54% aller Auszubildenden in der Kernverwaltung etwas zurückgegangen (-5). Hingegen ist der Anteil der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen mit 39% leicht angestiegen.

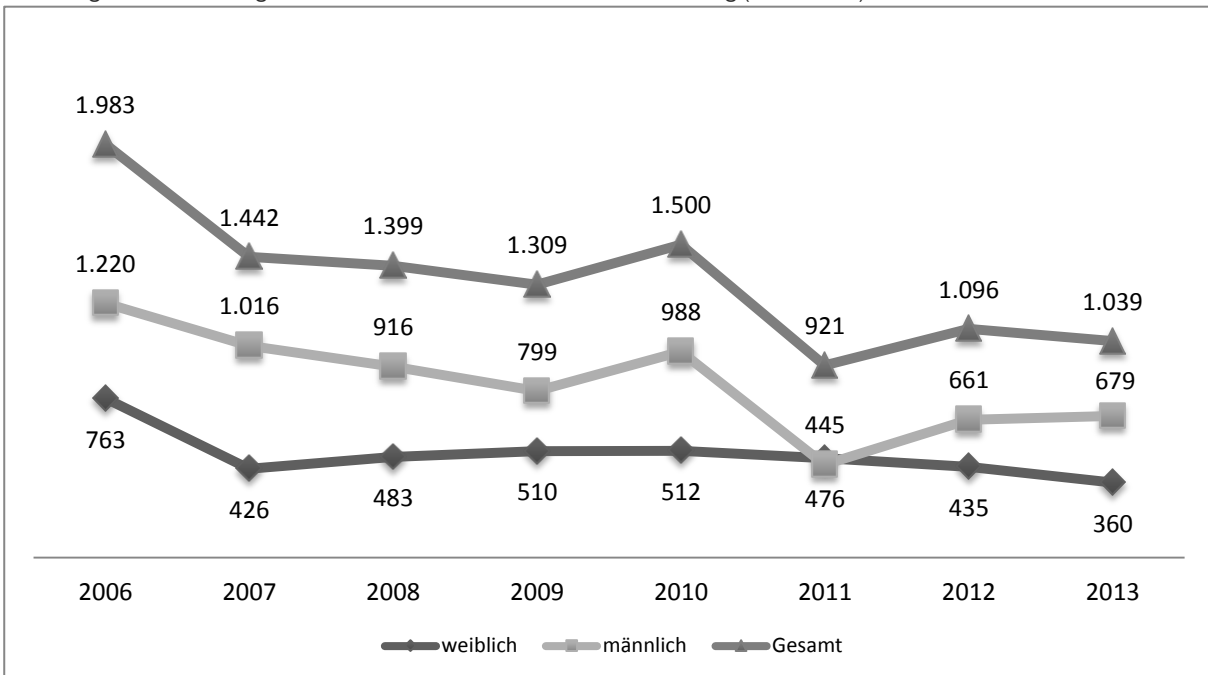
Weitere Ausbildungsplätze werden für pflegerische und hauswirtschaftliche Berufe vorrangig außerhalb der Kernverwaltung angeboten, vor allem in den SeniorInneneinrichtungen.

BEWERBERZAHLEN NOCH AUSREICHEND, ABER ZUNEHMEND KRITISCH

Mit Schwankungen sind die Bewerberzahlen um einen Ausbildungsplatz spürbar zurückgegangen. Im vergangenen Jahr erneut um 5% auf 1.039 BewerberInnen.

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 (2006-2013)



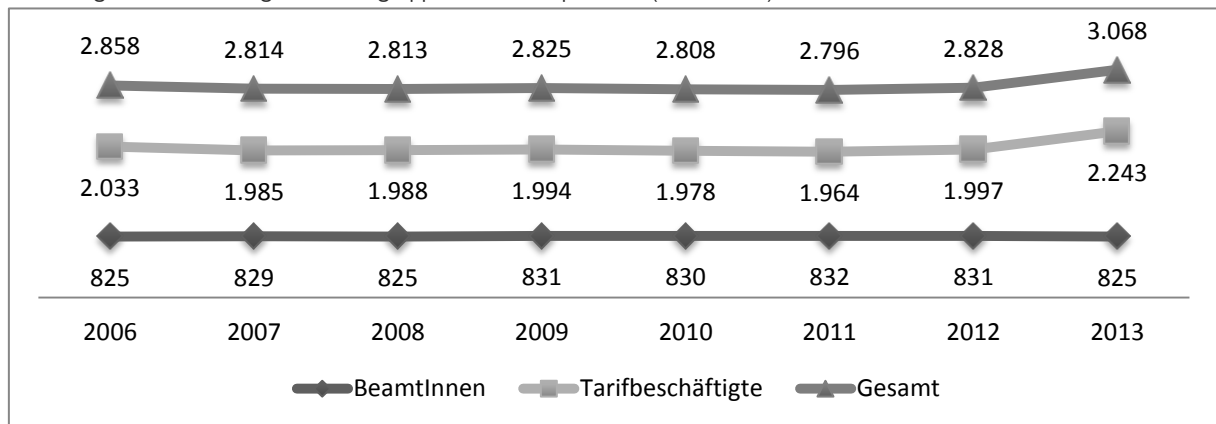
2.2 Laufbahn- und Statusgruppen

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 (2006-2013)



STATUSGRUPPEN ÜBER DIE JAHRE KONSTANT

Die Zusammensetzung der Statusgruppen hat sich seit 2006 nur geringfügig verändert. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten bildet nach wie vor verwaltungsweit mit 73,1% den größten Teil der Beschäftigten. Der aktuelle Anstieg im Tarifbereich ist auf die Beschäftigten der GHJ zurückzuführen. Die Anzahl der BeamtInnen ist über den gesamten Aufzeichnungszeitraum nahezu unverändert geblieben.

FACHBEREICHE UNTERSCHIEDLICH ZUSAMMENGESETZT

70% 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 weitgehend gleichbleibend.

Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

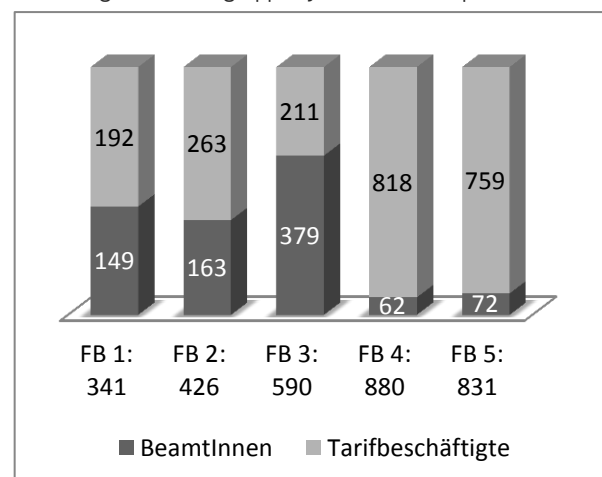
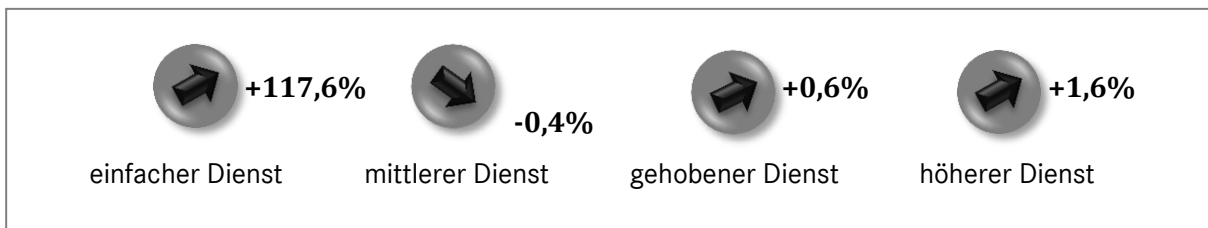
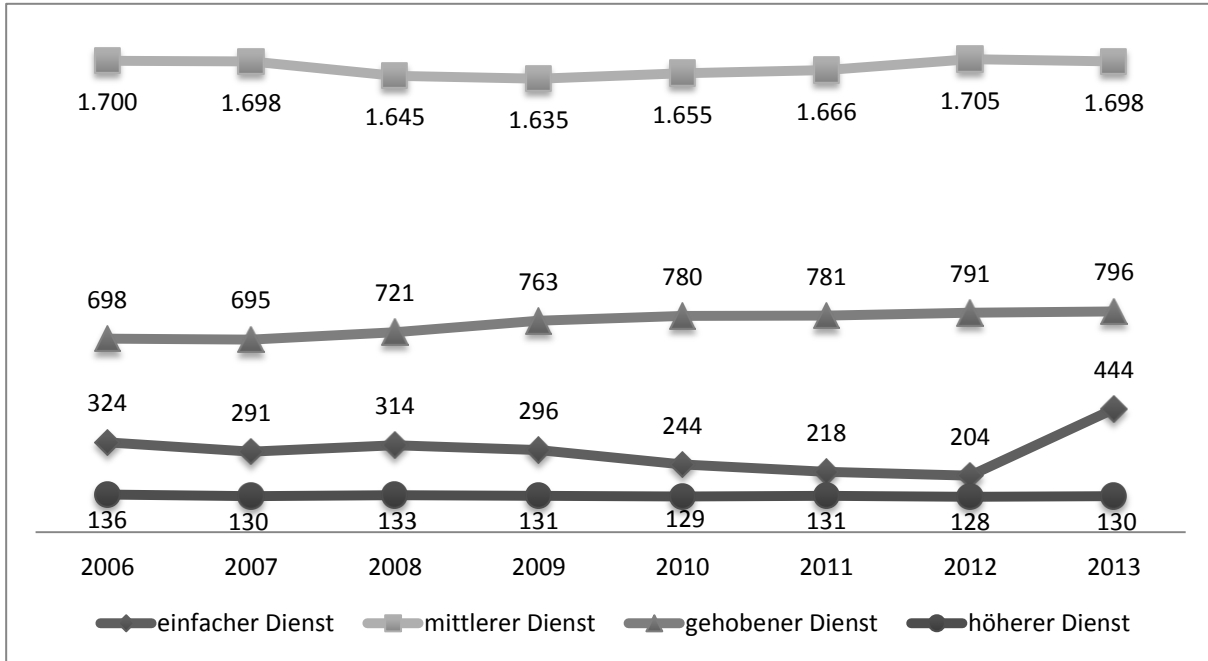


Abbildung 13 - Entwicklung der Laufbahngruppen (2006-2013)



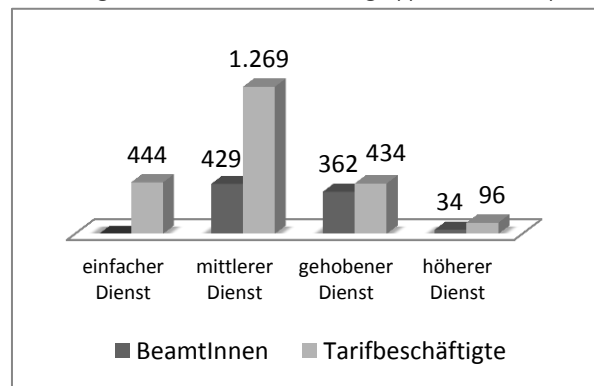
STARKE VERÄNDERUNG BEI DEN EINFACHEN TÄTIGKEITEN

Durch die Rückeingliederung der GHL mit gut 250 RaumpflegerInnen hat sich der Anteil der MitarbeiterInnen in einfachen Tätigkeiten mehr als verdoppelt. Ohne GHL lässt sich allerdings im vergangenen Jahr ein 7%iger Rückgang des Personals mit einfachen Tätigkeiten feststellen. Dies betrifft insbesondere Bürokräfte, PförtnerInnen, HausmeisterInnen, GartenarbeiterInnen und StraßenbauerInnen.

ENTWICKLUNG IM GEHOBENEN DIENST

Der seit 2006 beobachtbare Zuwachs im gehobenen Dienst begründet sich vor allem damit, dass neues Personal vorwiegend in den Fachgebieten Informationstechnik, Haushalt und Steuerung sowie Schule und Sport hinzugekommen ist. Zum anderen steht der Anstieg auch im Zusammenhang mit den Aufstiegen aus dem mittleren Dienst beim heutigen Jobcenter Lübeck.

Abbildung 14 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpers.



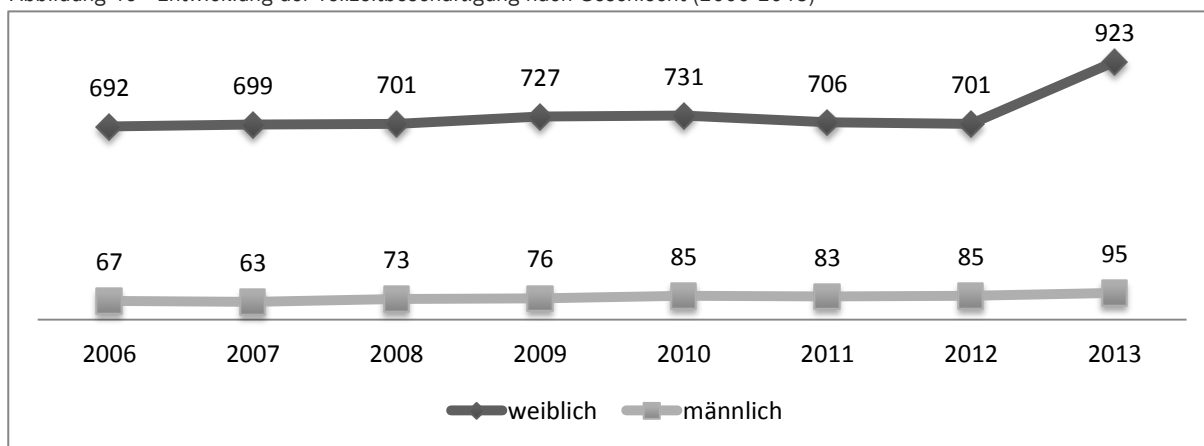
KONSTANTER BESTAND IM MITTLEREN UND HÖHEREN DIENST

Der Personalbestand im mittleren Dienst ist nach einem stärkeren Rückgang in den Jahren 2008 und 2009 wieder auf dem Stand der Jahre 2006 und 2007. Dies begründet sich maßgeblich durch höheren Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung, in den buchhalterischen Aufgabengebieten und bei der Feuerwehr. Der höhere Dienst verbleibt mit geringen Schwankungen im Durchschnitt.

2.3 Teilzeit- beschäftigung

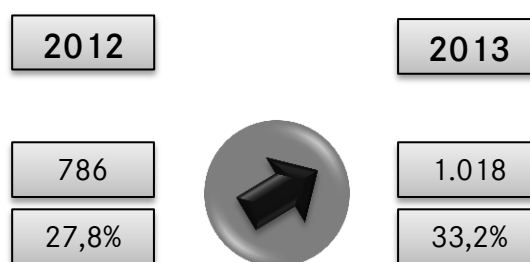
Teilzeitbeschäftigung ist neben flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit eines der wesentlichen Instrumente für eine familienfreundliche Ausrichtung der Erwerbsarbeit. Die stark geschlechtsspezifisch ausgeprägte Nutzung von Teilzeitbeschäftigung ist unverändert. Der Stundenumfang kann sehr unterschiedlich 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 (2006-2013)



TEILZEITBESCHÄFTIGTE NACH WIE VOR WEITGEHEND WEIBLICH

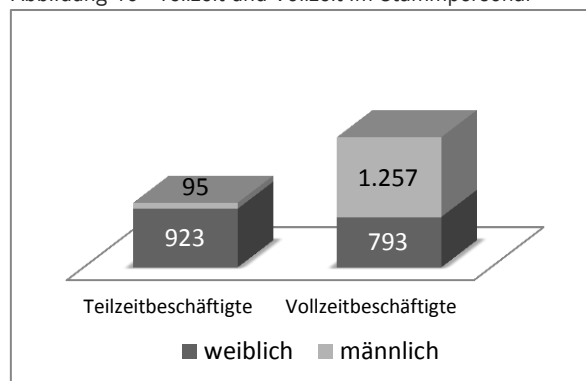
Durch die GHJ sind 232 weibliche und 10 männliche Teilzeitbeschäftigte hinzugekommen. Der Anteil an Männern in Teilzeit beläuft sich damit in der Kernverwaltung insgesamt auf knapp 10%. (Im Datenbestand Teilzeit sind auch die Altersteilzeitfälle enthalten.)



MEHR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG DURCH INTEGRATION DES REINIGUNGSDIENSTES

Die Sicht auf Teilzeitbeschäftigung zeigt sich in der Kernverwaltung merkbar verändert durch die Zugehörigkeit der GHJ mit 242 Teilzeitbeschäftigten. Ohne die GHJ ist allerdings weiterhin ein schwacher Rückgang der weiblichen Teilzeitbeschäftigten zu vermerken (-10).

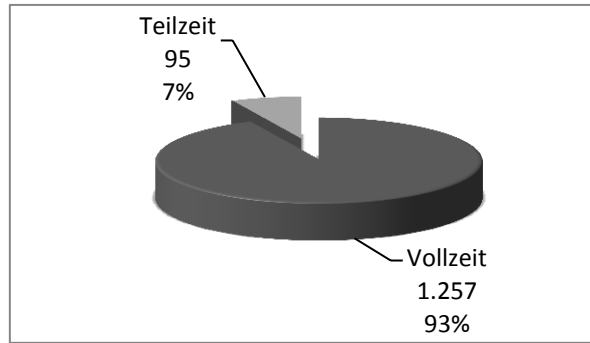
Abbildung 16 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal



TEILZEIT FÜR MÄNNLICHE BESCHÄFTIGTE KAUM ATTRAKTIV

Ein 7%iger Anteil der in der Kernverwaltung beschäftigten Männer (einschl. GHL) hat sich derzeit für Teilzeitarbeit, u.a. auch für die Altersteilzeit, entschieden. Gegenüber den Vorjahren ist allerdings kein Anstieg vorhanden.

Abbildung 17 - Männer in Vollzeit/ Teilzeit



MEHR ALS DIE HÄLFTE DER WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN IN TEILZEIT

Aktuell beträgt der Teilzeitanteil der weiblichen Beschäftigten 54%. Davon entfallen mehr als 72% auf die Verwaltungsberufe (30%), die ErzieherInnen und Sozialpädagogen/-pädagogin (22%) und die Raumpflegetätigkeiten (20%).

Abbildung 18 - Frauen in Vollzeit/ Teilzeit

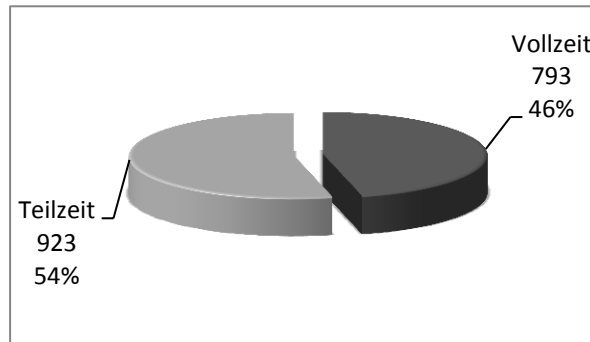
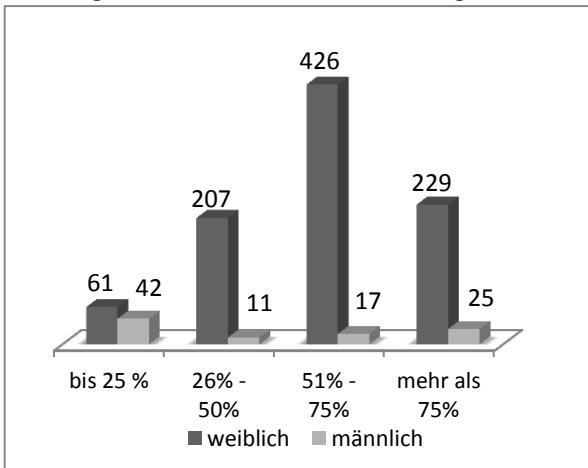


Abbildung 19 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten

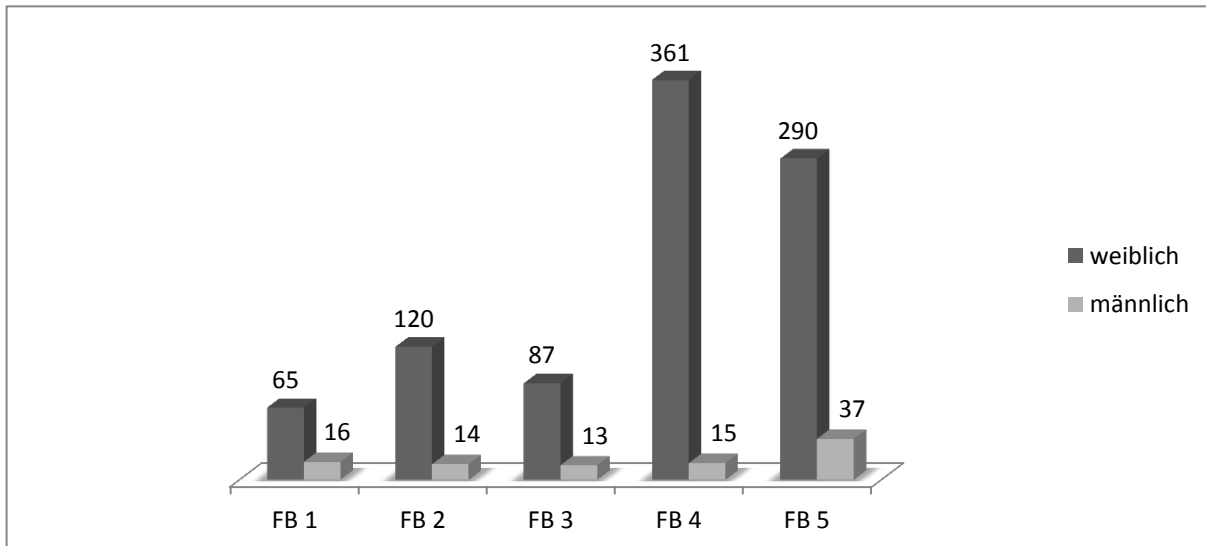


VERSCHIEDENSTE TEILZEITMODELLE

Insgesamt besteht bei der Teilzeitgestaltung eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen. Der überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit umfasst derzeit etwas mehr als die Hälfte einer Vollzeitstelle (mehr als 50% und weniger als 75%). Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 58,8% einer Vollzeitstelle (ohne ATZ: 64,9%).

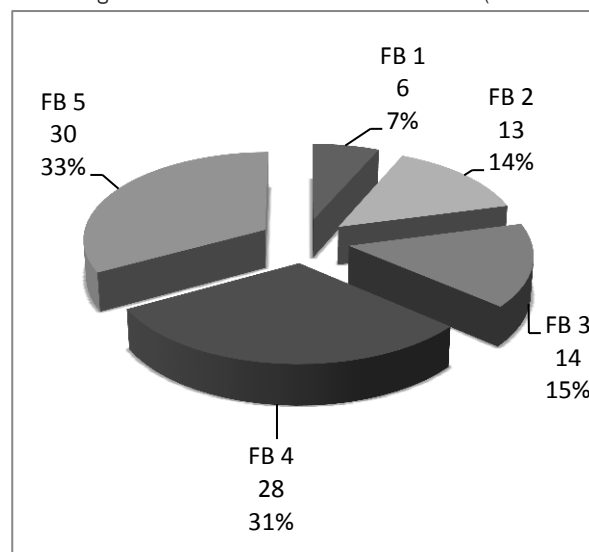
HINWEIS: Bei den Teilzeitfällen mit Stundenumfang unter 25% sind auch Altersteilzeitfälle in der Freistellungsphase enthalten.

Abbildung 20 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen (alle Teilzeitregelungen: 1.018)



2.4 Beurlaubung

Abbildung 21 - Beurlaubte in den Fachbereichen (Gesamt: 91)

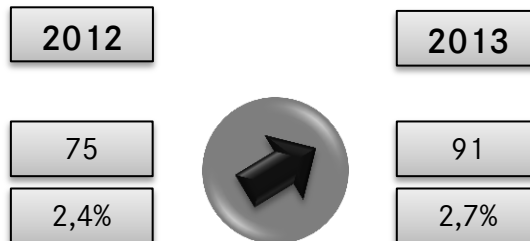


BEURLAUBUNGEN IM DURCHSCHNITT

Durch die Eingliederung der GHK ist die Anzahl der Beurlaubten in 2013 etwas angestiegen. Mit der daraus resultierenden Quote von 2,7% zum Gesamt der Beschäftigten liegt die Anzahl der Beurlaubten dennoch im Durchschnitt der letzten acht Jahre.

Der Anteil männlicher Beschäftigter macht mit 12 Personen lediglich einen Anteil von 13% an den Beurlaubten aus.

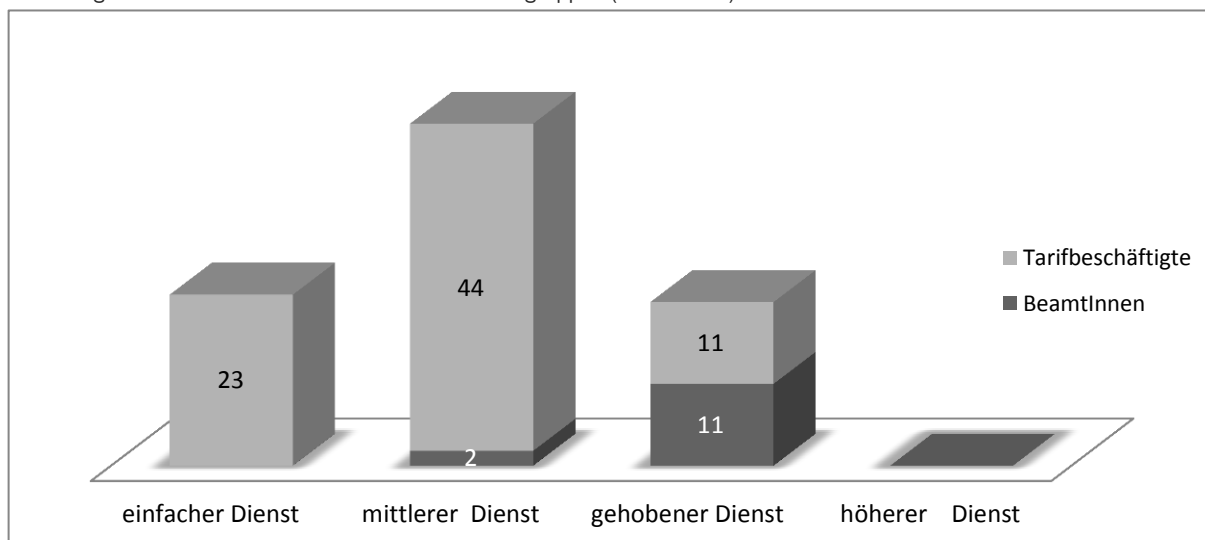
33% der Beurlaubten sind aufgrund von Elternzeit beurlaubt, davon 29 Frauen und 1 Mann. Weitere Gründe für die Beurlaubung sind insbesondere Beurlaubungen aus anderen familiären Gründen und Rente auf Zeit.



21% DER BEURLAUBUNGEN IM REINIGUNGSDIENST

19 Personen des Reinigungsdienstes befinden sich in Beurlaubung, vorwiegend aufgrund einer Rente auf Zeit. Im FB 4 ist die große Anzahl an Beurlaubungen insbesondere auf den Personalumfang und den hohen Frauenanteil (76%) zurückzuführen.

Abbildung 22 - Beurlaubte nach Status- und Laufbahngruppen (Gesamt: 91)



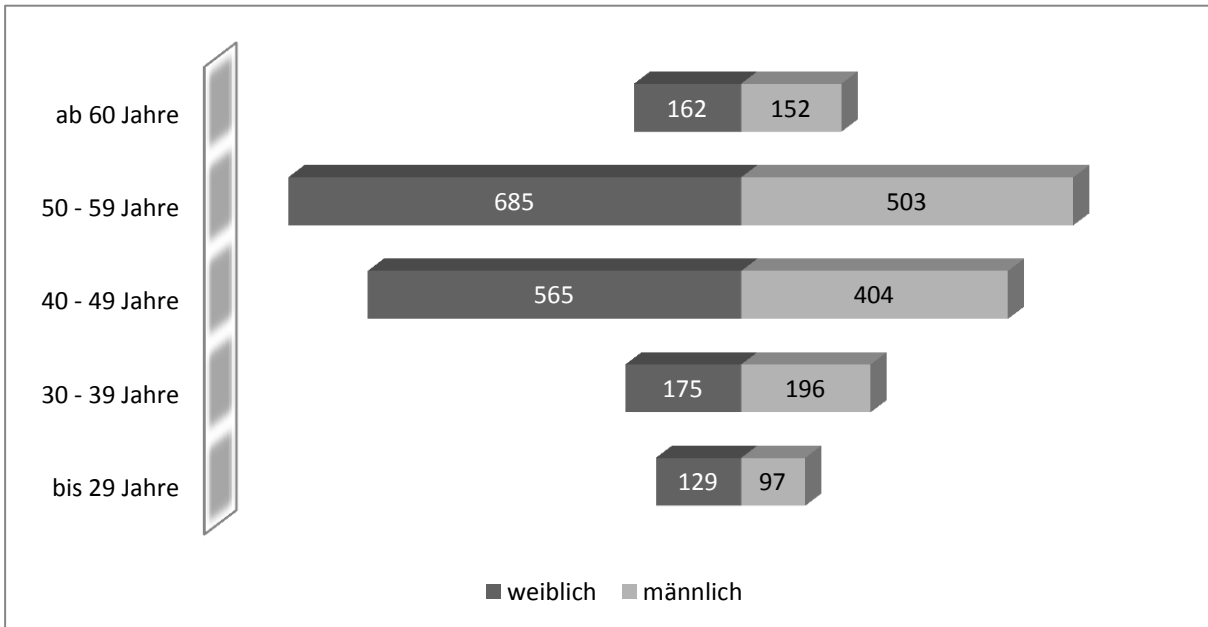
2.5 Altersstruktur

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 23 - Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.068)



DIE VERWALTUNG ALTERT MERKBAR

Seit 2011 bilden die 50 bis 59-Jährigen mit insgesamt 1.188 Beschäftigten (38,7%) die größte Altersgruppe im Stammpersonal. Sie und die Gruppe der ab 60-Jährigen erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 193 Beschäftigte (einschl. GHL). Im Vergleich dazu erhöhte sich die Anzahl der bis 29-Jährigen und 30 bis 39-Jährigen zusammen um lediglich 7 Beschäftigte.

Die Gruppe der bis 29-Jährigen ist mit 7,4% der Beschäftigten die kleinste Gruppe.

HINWEIS:

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

Abbildung 24 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen

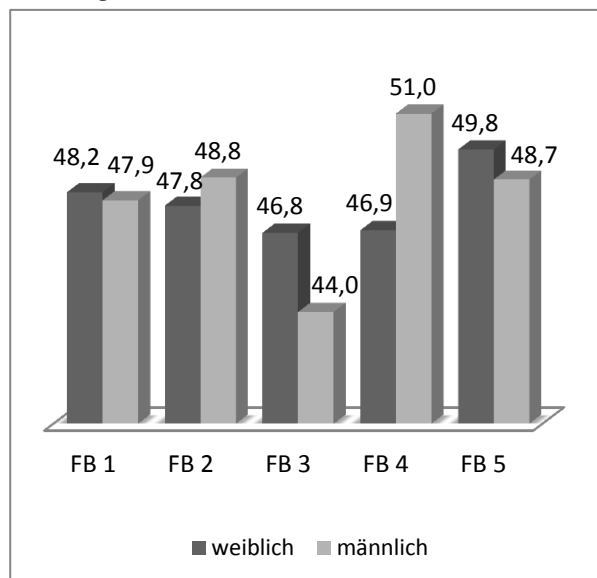
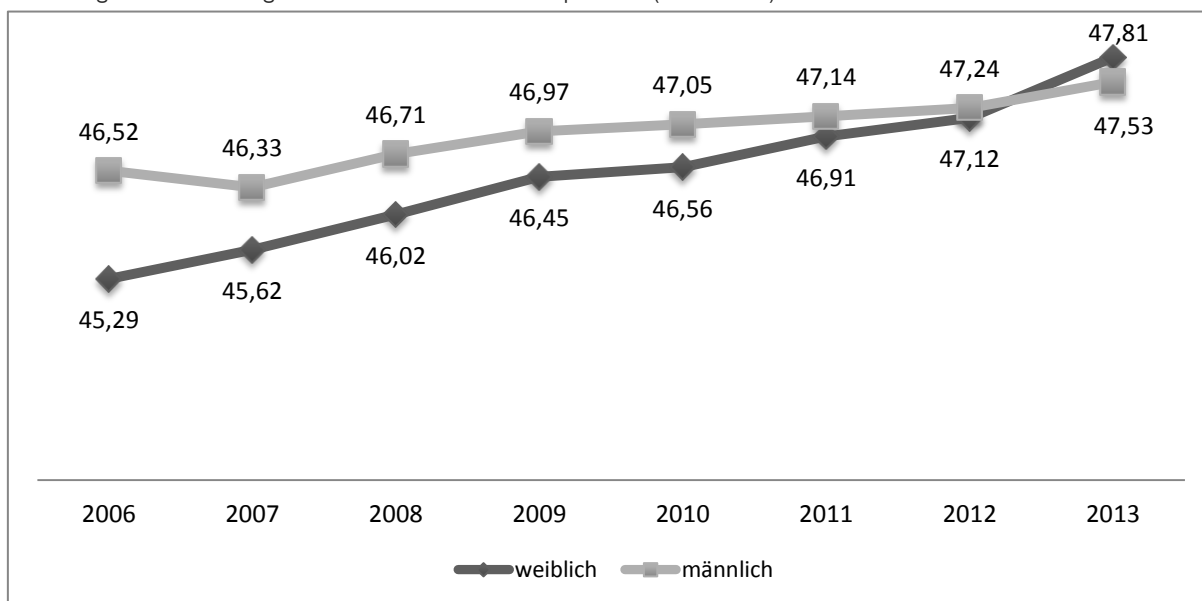


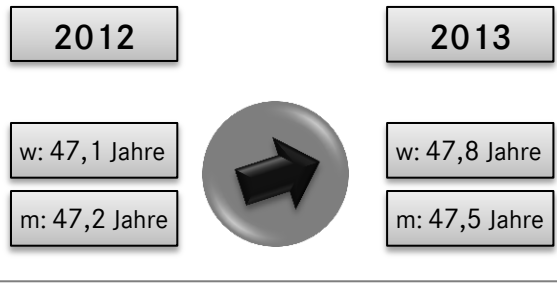
Abbildung 25 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2006-2013)



DURCHSCHNITTSALTER GEHT AUF ENDE 40 ZU

Das Durchschnittsalter ist seit 2006 dauerhaft angestiegen - bei den Männern um 1 Jahr und bei den Frauen um 2,5 Jahre.

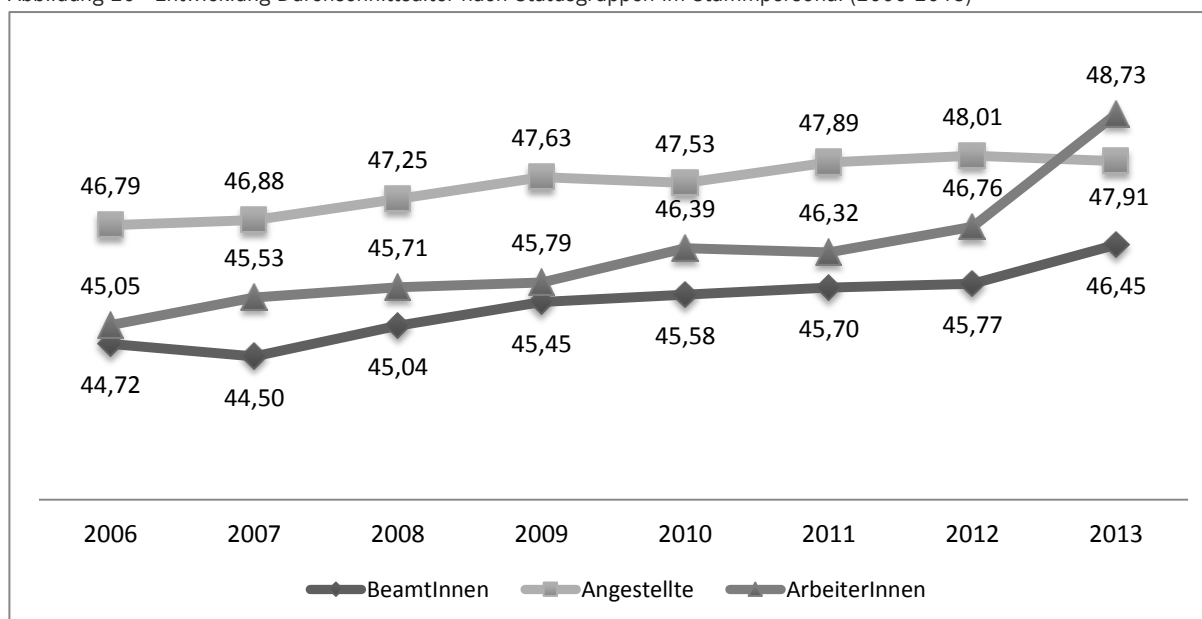
Waren die weiblichen Beschäftigten 2006 noch durchschnittlich ein gutes Jahr jünger als die männlichen Beschäftigten, haben sie inzwischen sogar ein durchschnittlich etwas höheres Alter. Dies liegt vor allem daran, da die Männer der GHL derzeit im Schnitt mit 48,2 Jahre deutlich jünger sind als die Frauen mit 51,2 Jahren.



BEAMTE IM DURCHSCHNITT AM JÜNGSTEN

Beamte sind im Durchschnitt etwa 2,3 Jahre jünger als Angestellte und 1,5 Jahre jünger als ArbeiterInnen.

Abbildung 26 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal (2006-2013)

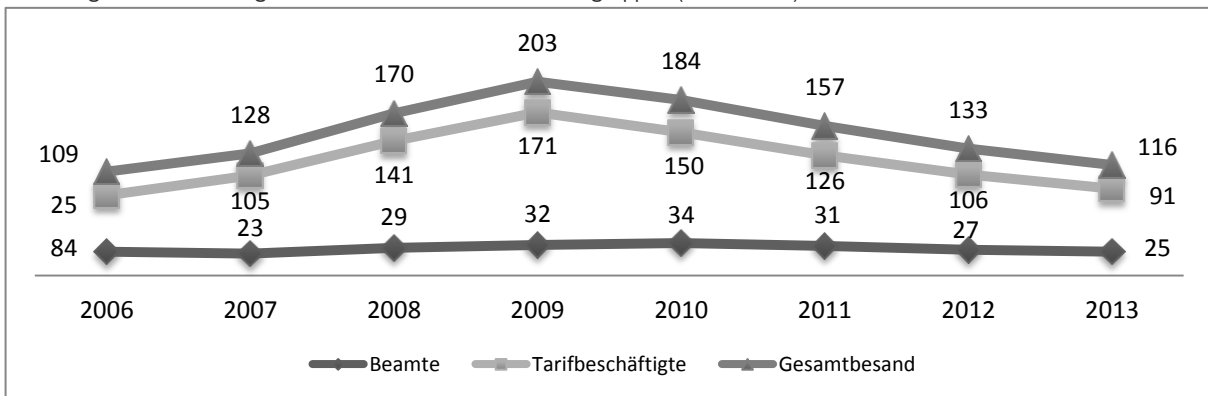


2.6 Altersteilzeit

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 (2006-2013)



ALTERSTEILZEITFÄLLE RÜCKLÄUFIG

Die ATZ Fälle sind weiter zurückgegangen. 61 Frauen und 55 Männer nehmen überwiegend im Blockmodell ATZ in Anspruch. Von den 104 Beschäftigten im Blockmodell befinden sich derzeit 87 (75%) in der Freistellungsphase. 10 weitere Personen werden in 2014 in die Freistellungsphase wechseln. 2013 sind keine ATZ-Fälle neu hinzugekommen.

Obwohl für Tarifbeschäftigte seit 2010 keine neuen Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen werden, liegt die aktuelle ATZ-Quote im Stammpersonal noch bei 4,1% (2012 bei 5,3%). 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.

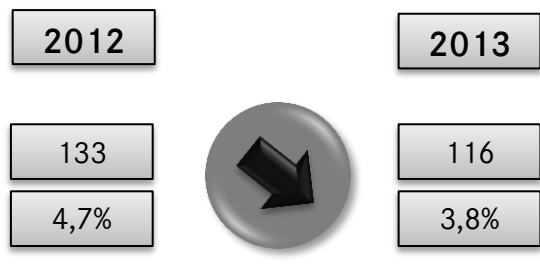
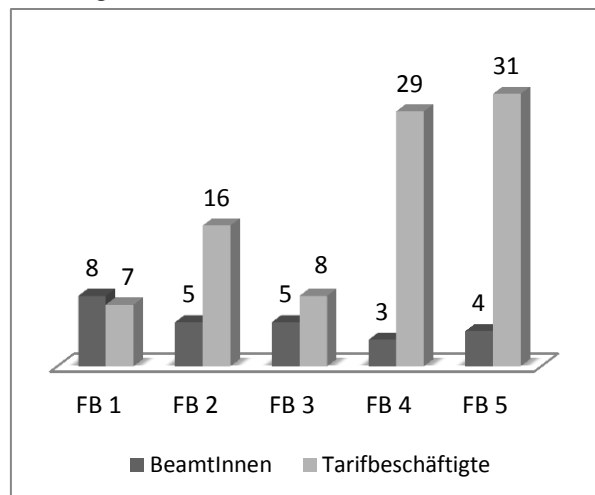


Abbildung 28 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen

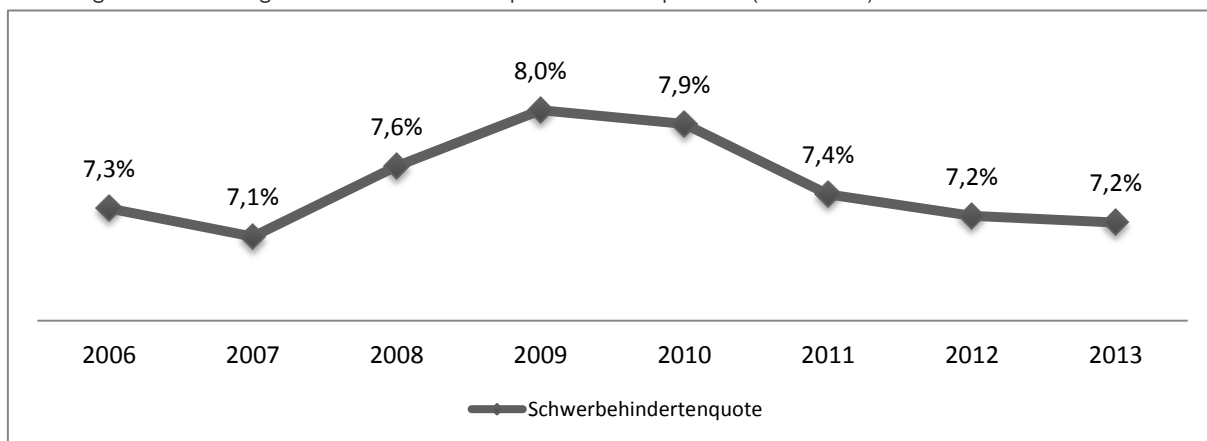


2.7 Schwerbehinderung

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 gesetzlich vorgeschriebene 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 (2006-2013)



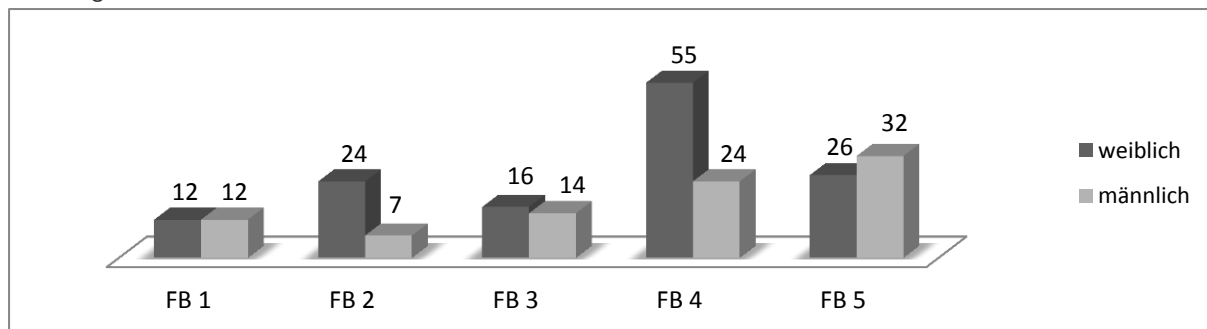
WENIGER SCHWERBEHINDERTE BEI DER HL

Der Anteil der Schwerbehinderten ist in den letzten fünf Jahren im Stammpersonal etwas zurückgegangen, zuletzt allerdings nur marginal. Er liegt dennoch 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, 7,2% im FB 2, je 7,0% im FB 1 und 5 und 5,1% im FB 3. Der Frauenanteil hat sich erneut leicht erhöht und beträgt aktuell 59,9%.

Abbildung 30 - Schwerbehinderte in den Fachbereichen



HINWEIS: Die gesetzliche Schwerbehindertenquote wird nach einem abweichenden Verfahren berechnet. Sie lag in der Gesamtverwaltung in 2013 bei 8,3%.

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, da vermutlich nicht unerhebliche Gruppe von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, die selber bereits in der BRD geboren wurden in der Statistik nicht erkennbar sind. 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

150 Beschäftigte (106 w/ 44 m) wurden außerhalb der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren. Damit liegt der Anteil dieser Gruppe mit 4,9% im Stammpersonal deutlich höher als im vergangenen Berichtsjahr mit 3,8%. Maßgebliche Begründung hierfür ist der hohe Anteil im Ausland geborener Beschäftigter (48) bei der GHL (davon 87,5% w).

Abbildung 31 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit

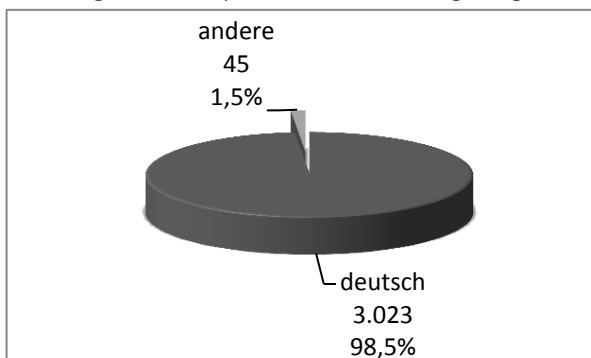
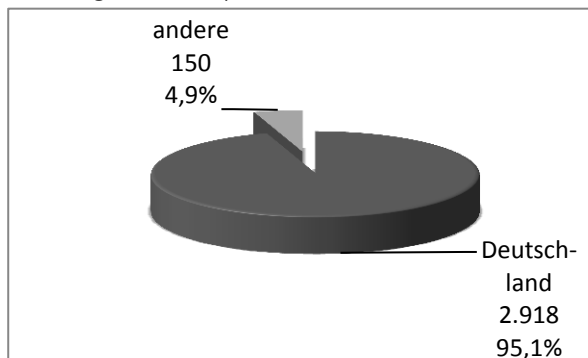


Abbildung 32 - Stammpersonal nach Geburtsorten

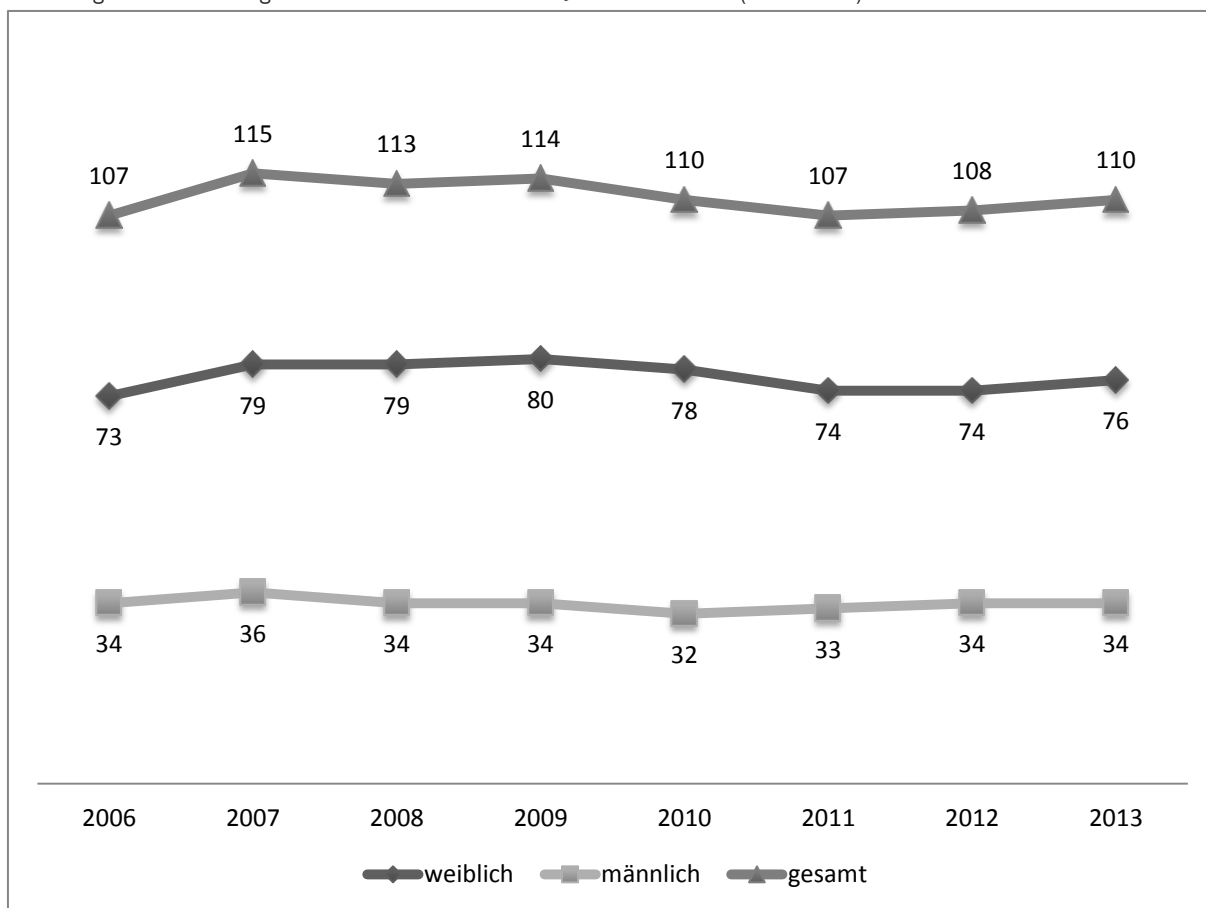


2.9 Personal im Jobcenter Lübeck

Seit dem 01.01.2005 wird ein Teil des städtischen Personals im Jobcenter Lübeck (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 (2006-2013)



ANZAHL STÄDTISCHER BESCHÄFTIGTEN KONSTANT

Die Anzahl der städtischen Beschäftigten aus dem Stammpersonal ist im Jobcenter nahezu konstant. Über die Jahre sind leichte Schwankungen zwischen 115 und 107 Personen zu verzeichnen.

Der Anteil am Stammpersonal beträgt zum Stichtag unverändert 3,6%. Die Mehrheit der 110 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 zusätzlich die dortige Berechnung nach Kalendertagen aufgenommen.

FEHLZEITENQUOTE DERZEIT GESTIEGEN

Mit 9,8% hat die Fehlzeitenquote in der Kernverwaltung einen Höchststand erreicht. Damit zeigt sich verstärkt die Problematik des Umgangs mit Erkrankungen im täglichen Arbeitsprozess und die Notwendigkeit der Gegensteuerung. Der Anstieg vollzieht sich weiterhin vor allem durch eine vermehrte Anzahl Langzeiterkrankter, die derzeit 42,6% der Ausfallzeiten verursachen (Vorjahr 41,3%). Dies bedeutet, dass jeder Mitarbeiter im Durchschnitt 25 Tage erkrankt war.

Abbildung 34 - Entwicklung der Fehlzeitenquote ohne VK

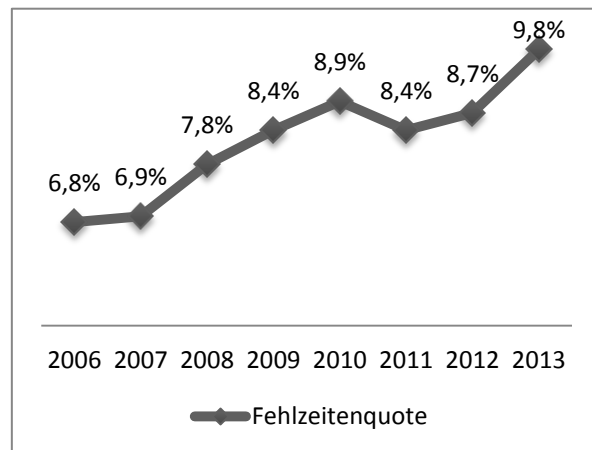
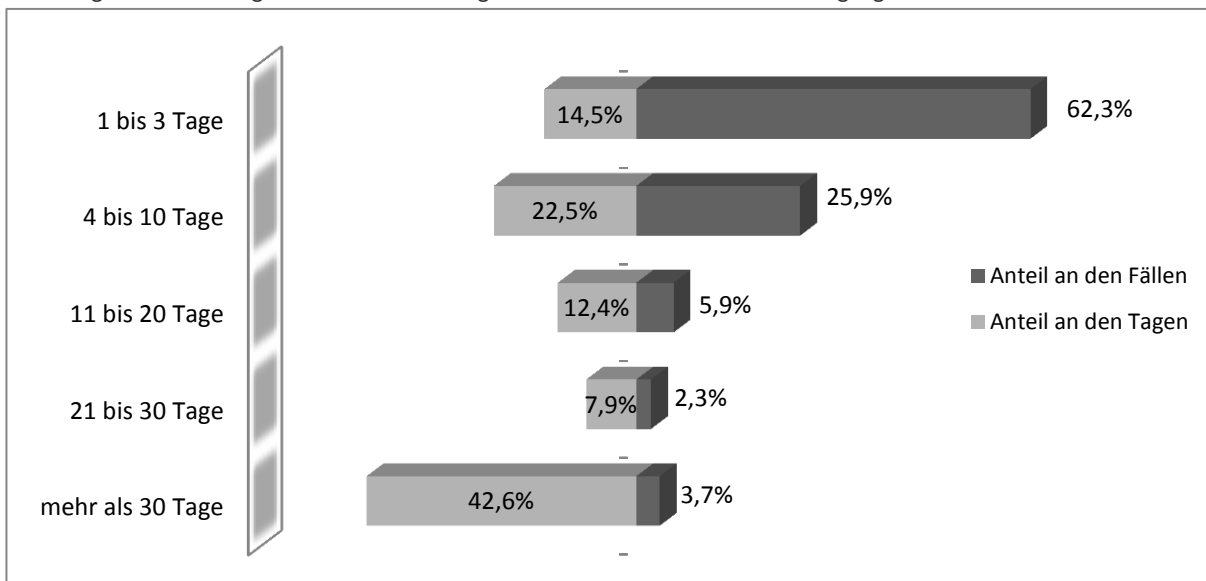
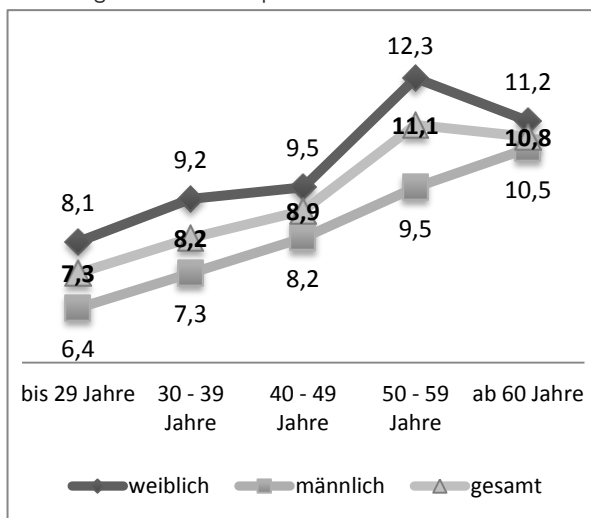


Abbildung 35 - Erkrankungszeiten nach Arbeitstagen und Fällen ohne Vollkräftebereinigung



3,7% der erkrankten MitarbeiterInnen sind länger als 30 Tage krank und gelten damit als langzeiterkrankt. Da diese Gruppe den beträchtlichen Anteil von 42,6% der Ausfallzeiten verursacht, ist das Gesundheitsmanagement gehalten, in erster Linie hier anzusetzen.

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.

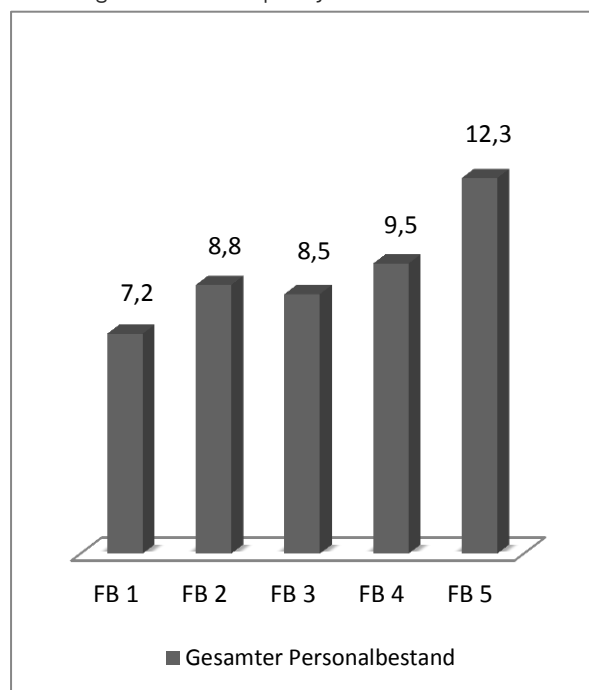
Die Fehlzeitenquote sinkt dann wieder bei den älteren Beschäftigten ab 60 Jahren, liegt hier allerdings im Vergleich zum Vorjahr höher (von rund 7% auf über 10% angestiegen).

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, was sich insbesondere im FB 5 bemerkbar macht.

Zu vermuten ist, dass die von den Krankenkassen veröffentlichte Entwicklung des verstärkten Auftretens von Erkrankungen, die aus psychischen Belastungen herrühren, sich auch bei der Hansestadt Lübeck bemerkbar macht. Diese Entwicklung dürfte die sozialen und pädagogischen Arbeitsgebiete und den Einsatz in konfliktreichen Frontofficebereichen besonders betreffen.

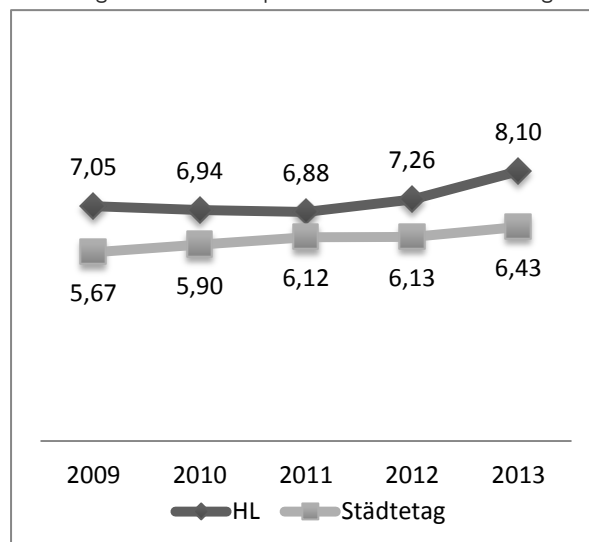
Abbildung 37 - Fehlzeitenquote je FB



VERGLEICHZAHLEN DES DEUTSCHEN STÄDTETAGES

Die Hansestadt Lübeck beteiligt sich an der Erhebung des kommunalen Fehlzeitenvergleichs. Die Berechnungsart des Deutschen Städtetags unterscheidet sich von der bei der Hansestadt Lübeck üblichen Berechnung insofern, dass auf der Grundlage von Kalendertagen ausgewertet wird und die Kuren nicht einbezogen werden. Dies führt zu einer niedrigeren Fehlzeitenquote, die sich derzeit auf 8,10 % beläuft – im Vorjahr waren es 7,26%.

Abbildung 38 - 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. Es wird unterschieden zwischen:

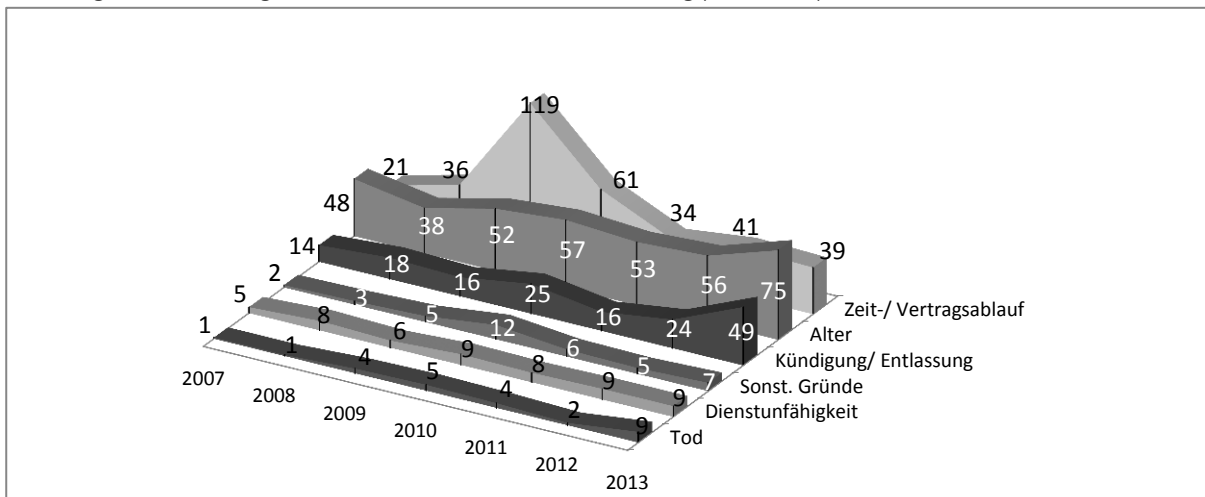
GRUNDFLUKTUATION

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

ZUSATZFLUKTUATION

- beinhaltet die vorübergehenden Personalabgänge ohne beendenden Charakter wie z.B. Elternzeit

Abbildung 39 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2007-2013)



ALTERSBEDINGTER AUSSTIEG ÜBERWIEGT

Gegenüber dem Vorjahr sind die Abgänge aus Altersgründen um 19 Personen auf 75 Beschäftigte (38w und 37m) angestiegen (40% aller Abgänge). In den Folgejahren ist hier aufgrund der Altersstruktur eine weitere Erhöhung der jährlichen Austrittszahlen zu erwarten.

Im Entwicklungsverlauf zeigt sich zudem, dass auch die Kündigungen ein weiterer wesentlicher Faktor der Grundfluktuation sind (aktuell 25% aller Abgänge). Bemerkbar macht sich die diesbezügliche Fluktuation insbesondere in den sozialen und erzieherischen Berufsfeldern.

Die Austritte am Ende eines befristeten Vertrages sind insgesamt in den letzten Jahren nur leicht angestiegen (abgesehen von der Besonderheit 2009/2010 durch hohe Anzahl vorübergehender Arbeitsgelegenheiten).

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 2013 lediglich 35 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 25 Beschäftigte, 21 Frauen und 4 Männer.

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 (2006-2013)

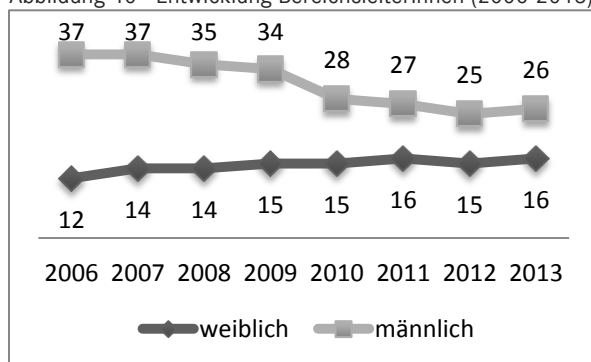
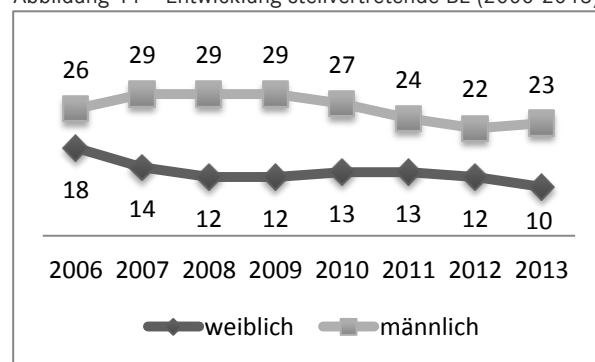


Abbildung 41 - Entwicklung stellvertretende BL (2006-2013)



WENIGER BEREICHSLEITERINNEN

Während die Bereichsleitungsfunktionen sich seit 2006 insgesamt von 49 auf 42 dezimiert haben, sind zugleich die mit Frauen besetzten Bereichsleitungsfunktionen langsam aber stetig bis auf 33% angestiegen. Die Tendenz zur Reduzierung der Führungsfunktionen auf Bereichsleitungsebene erklärt sich weitgehend durch die Zusammenlegung von Bereichen - u.a. im Zuge von Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen.

Die Dezimierung der Bereiche spiegelt sich auch bei den stellvertretenden Bereichsleitungen wieder (von 44 auf 33). Der Anteil weiblicher Führungskräfte an den stellvertretenden Bereichsleitungsfunktionen liegt mit 44% etwas niedriger als bei den Bereichsleitungen.

Auch ein gutes Drittel an Frauen auf der Ebene Bereichsleitung und stellvertretende Bereichsleitung zeigt noch weiteren Handlungsbedarf in Richtung Gleichstellung auf.

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 und steuernde sowie kommunikative und psychologische Kompetenzen benötigt.

Im Hinblick darauf, dass Frauen in der Position von Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen 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.

Auf der Grundlage einer ersten, in der Verwaltung diskutierten Ideenskizze „Führen im Fokus“ entstand das „Konzept zur Führungskräfteentwicklung bei der Hansestadt Lübeck“ (Bürgerschaftsbericht September 2013). Das Konzept umfasst insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und für künftige Führungskräfte sowie auch den Auftrag, Führungsinstrumente wie das Mitarbeitergespräch zu entwickeln und zu nutzen. Ein gesonderter Baustein für Nachwuchsführungskräfte ist ebenfalls enthalten.

Zur 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. Mit den ersten Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte wurde Anfang Juni 2013 gestartet. (Siehe dazu die folgenden Seiten)

Das Konzept zur Führungskräfteentwicklung enthält außerdem ein Kompetenzprofil für Führungspositionen, mit dem verstärkt auf die Notwendigkeit von Schlüsselkompetenzen abgehoben wird, die über das reine Fachwissen hinausgehen.

Die hier genannten Personalkonzepte sind auf der Intranetseite des POS veröffentlicht.

3.3

Das Projekt „Führen im Fokus“



WEITREICHENDES SPEKTRUM AN QUALIFIZIERUNGSANGEBOTEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

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 EU-geförderte Projekt „Führen im Fokus“ durchgeführt.

Inzwischen zeigt sich, dass die Programmbestandteile sehr geschätzt werden und bei allen Qualifizierungsmaßnahmen das Interesse der Führungskräfte sehr groß ist.

Zielgruppe sind insgesamt die Führungskräfte der Hansestadt Lübeck sowie eine Gruppe an Nachwuchskräften für künftige Führungspositionen. Neben der Kernverwaltung beteiligen sich die Entsorgungsbetriebe Lübeck und der Stadtverkehr Lübeck.

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“

Die Förderung ist gebunden an den Auftrag, ein Verstetigungsprogramm für die Führungskräfteentwicklung zu erarbeiten. Diese Aufgabe steht am Ende des Projektes noch bevor. Für diesen Zweck sowie auch für die von den fördernden Stellen geforderte, sehr umfassende Dokumentation ist noch eine Auswertung zu erstellen. Diese bezieht quantitative Ergebnisse und Fakten ein sowie auch qualitativ-inhaltliche Überlegungen in Bezug auf die Sicherung der Führungskräfteentwicklung als laufende Aufgabe.

Da die Ergebnisse erst 2015 vorliegen werden, wird im nächsten Personalbericht hierüber zu berichten sein.

QUALIFIZIERUNGSREIHE „FÜHRUNG INTENSIV – FÜHRUNG AKTIV“ – HOHES TEILNAHMEINTERESSE

Die Qualifizierungsreihe besteht aus hochwertigen Schulungen aus den Themenbereichen Führungsrolle/ Führungsverhalten, Führungsalltag/ Führungskultur und Managementkompetenzen. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung hat das Gros der Seminare und Workshops bereits stattgefunden. Insgesamt wurden bis zum 31.08.2014 im Rahmen des Projektes 28 Seminare für Führungskräfte mit 368 Teilnehmenden durchgeführt.

Es haben 168 Führungskräfte, davon 87 weiblich und 81 männlich, teilweise mehrere Seminare zu folgenden Themen besucht (in den Klammern die Angabe über die Anzahl der durchgeführten Seminare):

- Führungsrolle und Führungsaufgaben (3x)
- Konflikte und Lösungen (5x)
- Organisationsentwicklung als Führungsaufgabe (3x)
- Gesund führen - Gesundheitsfördernde MitarbeiterInnenführung (5x)
- Führung und Veränderung (4x)
- Führungsinstrumente (4x)
- Psychische Belastungen von MitarbeiterInnen erkennen und damit umgehen (1x)
- Yes she can – Frauen in Führung (1x)
- Führungsrolle und Führungsaufgaben (1x)

Bis Ende 2014 werden noch folgende Seminarthemen angeboten:

- Führungsinstrumente (1x)
- Personalauswahl und Personalentwicklung als Führungsaufgabe (2x)
- Psychische Belastungen von MitarbeiterInnen erkennen und damit umgehen (3x)
- Gesund führen (1x)

Die einzelnen Fortbildungsveranstaltungen werden gemäß der Vorgaben der Förderung mit jeweils 15 Personen durchgeführt. Durch die hohe Nachfrage werden bestimmte Seminare mehrfach angeboten und bis zum Ende des Projektes werden voraussichtlich 34 statt der geplanten 24 Seminare durchgeführt werden.

COACHING-ANGEBOT – NOCH ETWAS VERHALTENE REAKTION

Zur individuellen Begleitung, Beratung und Unterstützung der BereichsleiterInnen werden im Rahmen des geförderten Projektes auch bis zu fünf Coachingstunden für 30 Führungskräfte pro Jahr angeboten und finanziert.

Diese Möglichkeit, sich durch professionelle, externe Unterstützung ein Feedback einzuholen und durch ein professionelles Gegenüber die Selbstreflexion zu schärfen wird bisher weniger genutzt als erwartet. Der Adressatenkreis für diese Qualifizierungsmaßnahme wurde deshalb auf alle Führungskräfte mit Vorgesetztenfunktion erweitert.

Ende 2013 hatten erst 4 Führungskräfte das Coaching in Anspruch genommen. Durch die Erweiterung des Personenkreises haben bisher 33 Führungskräfte (22 Frauen und 11 Männer) ihr Interesse bekundet und eine Zusage für das Coaching erhalten. Das von den meisten schon begonnene Coaching wird bis Ende 2014 abgeschlossen sein.

DAS MENTORING-PROGRAMM – WISSENSTRANSFER UND VONEINANDER LERNEN

Nach der Entwicklung und Präsentation des Umsetzungskonzeptes musste der Start des Mentoring-Programms auf Grund personeller Engpässe im Projekt auf März 2014 verschoben werden. Es wird dadurch in leicht verkürzter Form durchgeführt.

Das Programm bezieht erfahrene Führungskräfte (MentorIn) und wenig erfahrene Führungskräfte (Mentee) in einen gemeinsamen Lernprozess ein. Mit Mentoring wird die so entstehende Beratungs- und Unterstützungsbeziehung bezeichnet. Im hiesigen Programm wird Mentoring eingesetzt, um das Entwicklungspotential einer neuen Führungskraft für die Wahrnehmung einer Führungsposition zu fördern. Dies erfolgt beim Mentoring in kollegialem Austausch und unterscheidet sich dadurch von professionellen Beratungsformen. Die noch unerfahreneren Führungskräfte bekommen dadurch die Chance, sehr individuell aus ihren Erfahrungen zu lernen und vom Erfahrungswissen einer anderen Führungskraft zu profitieren.

In das laufende Mentoring-Programm bei der Hansestadt Lübeck sind 10 Führungskräfte der Kernverwaltung einbezogen (5 MentorInnen und 5 Mentees) sowie 8 Führungskräfte des Stadtverkehrs Lübeck (4 MentorInnen und 4 Mentees). Es wurden – teilweise betriebsübergreifende – Tandems gebildet, die bis Ende 2014 zusammenarbeiten.

Entsprechende fachliche Beratung wird durch eine externe Beratung in Form von gemeinsamen Workshops und Einzelberatung sichergestellt.

An dem Programm nehmen 3 Mentorinnen und 6 Mentoren sowie 3 weibliche und 6 männliche Mentee teil.

FIT FÜR FÜHRUNG – IDENTIFIZIERUNG UND QUALIFIZIERUNG VON FÜHRUNGSNACHWUCHSKRÄFTEN

Mit dem Programm „Fit für Führung“ zur Identifizierung und Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften soll mit einer systematischen, bedarfsgerechten Nachwuchssicherung für Führungspositionen aus den eigenen Reihen begonnen werden. Dies betrifft insbesondere Führungspositionen im gehobenen Dienst. 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. Durch das EU Programm wurde eine erste Qualifizierungsreihe für 15 Personen dieser Zielgruppe ermöglicht.

Da sich bis August 2013 insgesamt – auch mit einem positiven Votum ihrer Vorgesetzten versehen – 56 InteressentInnen aus allen Fachbereichen für die Teilnahme an der Qualifizierungsreihe beworben haben, musste eine Auswahl getroffen werden und es wurde aufgrund der vielen qualifizierten Bewerbungen entschieden, zeitlich versetzt eine zweite Qualifizierungsreihe für weitere 15 InteressentInnen durchzuführen. In der Folge wurden insgesamt 30 MitarbeiterInnen im Rahmen von zwei Auswahlverfahren (Potenzialanalyse) ausgewählt, die in zwei Durchgängen à 15 TeilnehmerInnen die Qualifizierung durchlaufen können.

Die Qualifizierungsreihe besteht aus 8 zweitägigen Pflichtmodulen und zwei eintägigen Wahlmodulen und begann für den ersten Durchgang (11 weibliche TeilnehmerInnen, davon 4 Teilzeitbeschäftigte, 4 männliche Teilnehmer) im Dezember 2013, der 2. Durchgang (7 weibliche, 8 männliche TeilnehmerInnen) startet im September 2014.

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 „Eckpunktekonzept 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) sowie im „Konzept zur Führungskräfteentwicklung“ (2013, siehe S. 25 ff) 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.

Nachdem zuerst die in der Handlungsoption 1 beschlossene Ressourcensicherung für die Themen Personalentwicklung, Personalinformation und Gesundheitsmanagement zu realisieren waren, werden inzwischen in allen drei Arbeitsgebieten praxisorientierte Grundlagen aufgebaut.

Aktivitäten zu den weiteren Handlungsoptionen erfolgten bisher insbesondere zu

- Handlungsoption 4: Verbesserte Technikausstattung (siehe Kap. 4.6)
- Handlungsoption 5: Gesundheitsmanagement (siehe Kap. 4.2)
- Handlungsoption 6: Aktualisierung der Personalpolitischen Eckpunkte zur Haushaltskonsolidierung und der Rahmenregelung für den „internen Arbeitsmarkt“ (siehe in diesem Kapitel, nächste Seite)
- Handlungsoption 7: Erstellung einer Altersstrukturanalyse (siehe Kap. 2.5)
- Handlungsoption 8: Schaffung von Qualifizierungsmöglichkeiten für die verschiedenen Themen des Personalmanagements (siehe Kap. 3 und 4.7)
- Handlungsoption 9: Führungskräfteentwicklung (siehe Kap. 3)

Die Altersstrukturanalyse wurde 2012 erarbeitet und in Kurzform im Personalbericht zur Verfügung gestellt. Eine Aktualisierung kann bei Bedarf erfolgen. Im jährlichen Personalbericht werden jeweils einige Eckpunkte zur Altersstruktur veröffentlicht. Zu den anderen in Arbeit befindlichen Schwerpunkten wird im vorliegenden Bericht in den jeweiligen thematisch vorhandenen Kapiteln berichtet.

UMSETZUNG DES ECKPUNKTEKONZEPTES ZUR PERSONALENTWICKLUNG

Die Umsetzung der 2009 dem Hauptausschuss vorgelegten Arbeitsplanung zu den thematischen Schwerpunktsetzungen der „Eckpunkte zur Personalentwicklung“ ist inzwischen in die laufende Arbeit übergegangen, derzeit mit der Schwerpunktsetzung „Führungskräfteentwicklung bei der Hansestadt Lübeck“ (siehe Kap.3). Weiterhin wird zur Absprache zu den Aspekten „Einstellung, Qualifizierung und Übernahme von Nachwuchskräften“ an einem Ausbildungskonzept gearbeitet.

Der vorliegende Personalbericht gibt Informationen zu den PE-Themen:

- Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck (Kap. 4.1)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kap. 4.3)
- Leistungsorientierte Bezahlung (Kap. 4.5)
- Familienfreundliche Personalpolitik/ Telearbeit (Kap. 4.4)
- Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildung (Kap. 4.7)

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 auch dezidierte Personalentwicklungserfordernisse für die Beförderung von BeamtInnen. Zudem waren dadurch interne Richtlinien abzuändern. Für die hiervon insbesondere betroffene Beförderung nach A10 (ehemals Lübecker „Kopplungsregelung“) und nach A14 (ehemals Aufstieg in den höheren Dienst) wurden im Berichtszeitraum aktuelle Umsetzungsrichtlinien für die Hansestadt Lübeck entwickelt.

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 HL verstärkt werden sollen.

Derzeit werden im Wesentlichen Maßnahmen genutzt, mit denen unmittelbare temporäre Einsparungen möglich sind (z.B. durch 9-monatige Wiederbesetzungssperre von freien Stellen als grundsätzliche Orientierung und ein genereller Genehmigungsvorbehalt des Bürgermeisters bei externen Ausschreibungen).

Durch die generelle Änderung der personalpolitischen Situation (z.B. Fachkräftemangel und demografische Entwicklung) greifen die freiwilligen Maßnahmen zur Verstärkung der Austritte wie z.B. beschleunigte Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen Auflösungsvertrag mit Abfindung oder Altersteilzeit nur noch marginal. Insofern ist eine Anpassung der ppEck an die derzeitigen Herausforderungen geboten. Insbesondere ist auch erneut abzuwägen, wie das Verhältnis von Verwaltungsaufgaben und Personalressource wirtschaftlich und zugleich im „output“ erfolgversprechend gestaltet werden kann.

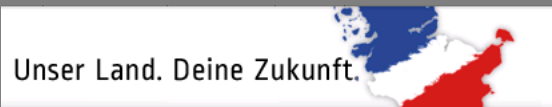
RAHMENKONZEPT ZUR AKTIVIERUNG DES INTERNEN ARBEITSMARKTES

Die Koordinierung des internen Arbeitsmarktes ist in der stark dezentralisierten Verwaltung der HL 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 4.8.

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.



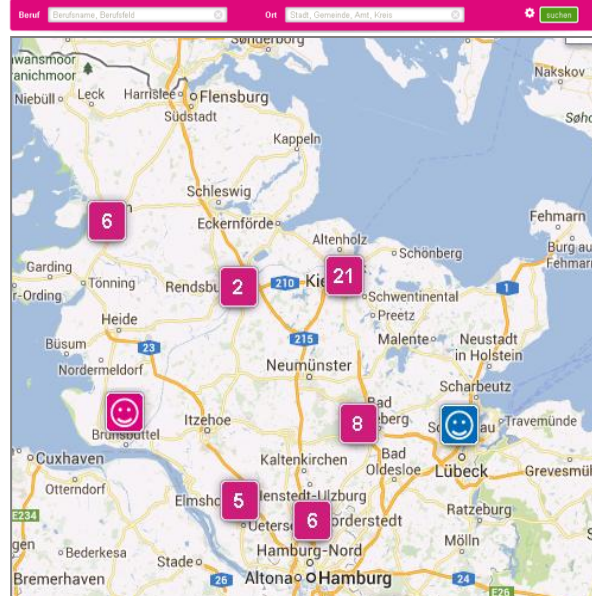
Die Bausteine der Personalentwicklung, die sich vorrangig mit dem Nachwuchs in der Verwaltung befassen, werden derzeit im Rahmen des noch in Abstimmung befindlichen Ausbildungskonzeptes bearbeitet. Das betrifft vor allem die Entwicklung von Qualitätsstandards in den Auswahlverfahren, die Prüfung der Bedarfe und die Sicherung des Nachwuchses durch Erweiterung des Personalmarketing.

PERSONALMARKETING – IMAGEKAMPAGNE S-H

Um verstärkt nachwachsende Potenziale für die Kommunalverwaltungen zu erreichen und motivierend anzusprechen hat der Städteverband SH eine „Imagekampagne“ gestartet, an der sich seit 2008 auch die Hansestadt Lübeck beteiligt. Insbesondere betreiben die kommunalen Verwaltungen gemeinsam eine 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 Gesundheits- management

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. Durch einen systematischen Ablauf wird BGM in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess ständig weiterentwickelt.

Bei der Hansestadt Lübeck ist das BGM seit 2013 im Personal- und Organisationservice angesiedelt.

DIE SÄULEN DES BGM

Als Grundlagen für das BGM bestehen eine Reihe gesetzlicher Regelungen und fachlicher Erkenntnisse zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie auch betriebliche Vereinbarungen

- Arbeits- und Gesundheitsschutz – Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Betriebliches Eingliederungsmanagement – Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, Vorbeugung vor weiterer Arbeitsunfähigkeit und dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- Betriebliche Gesundheitsförderung – Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden durch verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen
- Personalentwicklung – Entwicklung einer mitarbeiterorientierten Führungs- und Organisationskultur sowie Entwicklung und Förderung von Gesundheitskompetenz

GESUNDHEITSKOMPETENZ

Ein wesentliches Handlungsfeld des Gesundheitsmanagements ist die Förderung und Entwicklung der individuellen Gesundheitskompetenz zur Bewältigung der zunehmenden Herausforderung im Arbeitsalltag.

Erste Schritte zur Bewusstmachung von Gesundheitskompetenz im Führungsalltag erfolgte im Rahmen des Projektes „Führen im Fokus“ mit den beiden mehrfach durchgeführten Seminaren „Gesund führen“ und „Psychische Belastungen von MitarbeiterInnen erkennen und damit umgehen“.

BISHERIGE AKTIVITÄTEN

Im Februar 2014 wurde die Stelle „Gesundheitsmanagement“ neu besetzt. Zu den wesentlichen Aktivitäten gehörten seitdem:

- Kennenlernen der bisherigen Aktivitäten zu Gesundheitsfragen, der Verwaltungsstruktur sowie der internen ExpertInnen und Arbeitsgruppen
- Kennenlernen und Analyse bestehender Probleme und Prozesse (z.B. hohe Fehlzeitenquote)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaft sowie Ermittlung von Fördermöglichkeiten für Pilotprojekte
- Austausch im Netzwerk mit externen Gesundheitsmanagern (Landeshauptstadt Kiel, Stadtwerke Lübeck, Hamburger Hochbahn, Hamburger Arbeitskreis betriebliche Gesundheitsförderung)
- Mitwirken am Runden Tisch BGM Lübeck
- Entwicklung eines gesamtstädtischen Konzeptes Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Hansestadt Lübeck
- Beratung von Bereichen über gezielte gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Ideensammlung zur Planung eines Gesundheitstages

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.

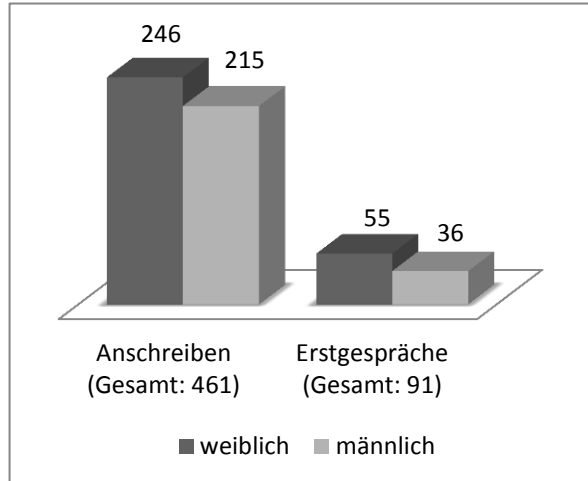
Das BEM wird bei der Hansestadt Lübeck vom betriebsärztlichen Dienst durchgeführt.

ERSTGESPRÄCH WIRD VERMEHRT GENUTZT

2013 wurden insgesamt 461 MitarbeiterInnen der Kernverwaltung im Rahmen des BEM angeschrieben (2012: 366, 2011: 415). 91 MitarbeiterInnen (damit knapp 20% der Angesprochenen) haben das Gesprächsangebot angenommen (2012: 23%, 2011: 14%).

Die Hemmschwelle, ein Gespräch anzunehmen, konnte seit Beginn der Maßnahme etwas abgebaut werden, scheint allerdings noch etwas schwankend zu sein.

Abbildung 42 - Anzahl Anschreiben und Erstgespräche BEM

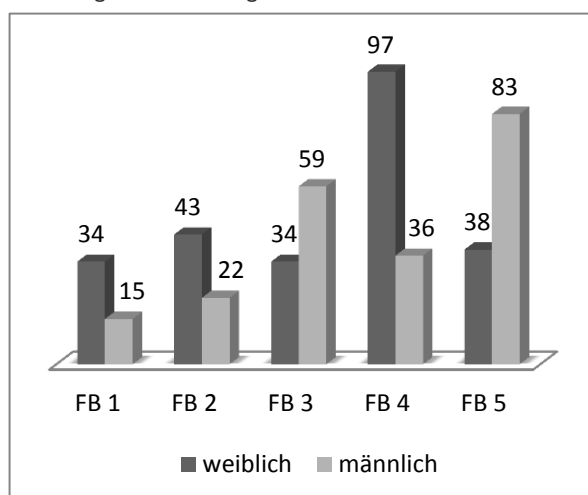


Zum gemeinsamen Finden von gesundheitsstabilisierenden Lösungen wird bei Bedarf eine sog. „BEM-Konferenz“ durchgeführt. 2013 wurde siebenmal zu einer BEM-Konferenz eingeladen, davon betrafen fünf den FB 5 und jeweils eine den FB 1 und FB 3. Immer konnten dadurch gemeinsam mit Vorgesetzten, Personalrat, Personalservice, Betriebsarzt/-ärztin und ggf. Schwerbehindertenvertretung konstruktive Lösungen gefunden werden.

MAßNAHMEN DES BEM

Oft sind es unspektakuläre, unaufwändige Maßnahmen, die helfen, den Arbeitsalltag gesünder zu gestalten, wie z.B. stufenweise Wiedereingliederung, Reha-Anträge oder eine „Vertikalmaus“ für die schonendere PC-Nutzung. Gravierendere Änderungen betrafen 2013 beispielsweise den Wechsel des Reinigungsreviers für eine gelenkerkrankte Reinigungskraft und des Einsatzortes für einen erkrankten Schulhausmeister oder auch die Umorientierung auf eine Ausbildung mit Unterstützung des Integrationsdienstes Integra.

Abbildung 43 - Beschäftigte im BEM nach Fachbereichen



4.4 Familienfreundliche Personalpolitik -Telearbeit-

Eine zusammenfassende Übersicht der frau-empfördernden 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 anfänglichen Testphase nehmen zurzeit 67 MitarbeiterInnen (davon 30 Beamte und 37 Tarifbeschäftigte) die Möglichkeit zur Telearbeit wahr. Etwa die Hälfte der MitarbeiterInnen ist in Vollzeit beschäftigt. Der Umfang der Telearbeit wird von der Mehrzahl (86,6%) der Betroffenen bei 15-30% gewählt. Telearbeit wird quer durch alle Besoldungs- und Entgeltgruppen wahrgenommen.

Voraussetzung für ein gutes Funktionieren der Telearbeit ist, dass Anzahl und Verteilung der TelearbeiterInnen innerhalb eines Bereichs oder eines Arbeitsgebietes dem dienstlichen Interesse nicht widersprechen. Es liegt in der Verantwortung der zuständigen Führungskräfte, die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und die Belastung der MitarbeiterInnen ausgewogen zu halten.

Abbildung 44 - Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 67)

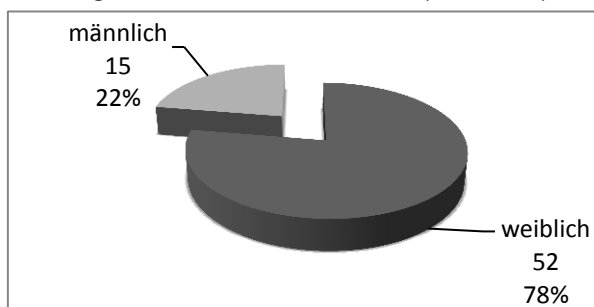
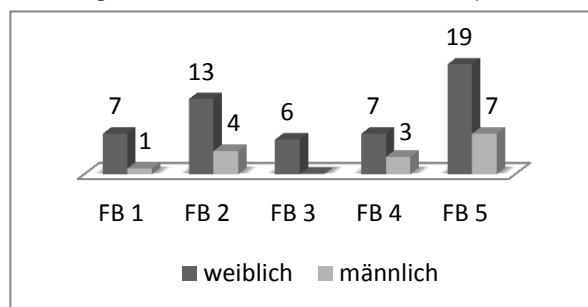


Abbildung 45 - Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 67)



TELEARBEIT – ATTRAKTIV FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Telearbeit wird überwiegend aus familiären Gründen und vor allem von Frauen genutzt. Allerdings ist der männliche Anteil an Telearbeit mit 15% im Verhältnis zu anderen familienorientierten Arbeitsmöglichkeiten relativ hoch (z.B. männliche Teilzeitbeschäftigte - 10%).

TECHNISCHE ARBEITSBEREICHE STARK INTERESSIERT

Besonders häufig genutzt wird Telearbeit vor allem in Arbeitsfeldern, die nicht jederzeit auf die Präsenz der MitarbeiterInnen (z.B. ständige Kundenerreichbarkeit) angewiesen sind. Im FB 5 mit der größten Verbreitung betrifft es vor allem Berufe wie ArchitektInnen, Bauingenieure/ -technikerInnen, technische ZeichnerInnen und Verwaltungsfachangestellte.

4.5 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 MEHRHEIT DER TARIFBESCHÄFTIGTEN NIMMT TEIL

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten liegt bei 90%. Durch das Personal der Gebäudereinigung ist die Beteiligungsquote leicht zurückgegangen. Bei den Beamten gab es im Vergleich zum Vorjahr keine Änderung bei der Beteiligung. Es schließen weiterhin lediglich 2% der BeamtInnen eine Zielvereinbarung ab.

Abbildung 46 - Entwicklung der Zielvereinbarungsquote

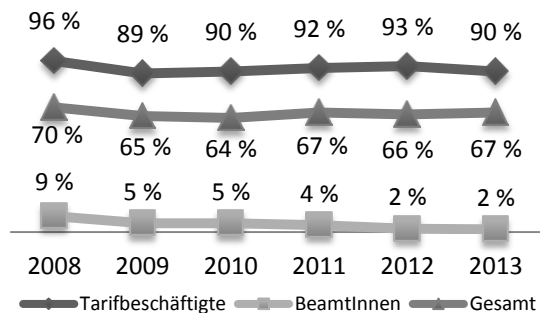
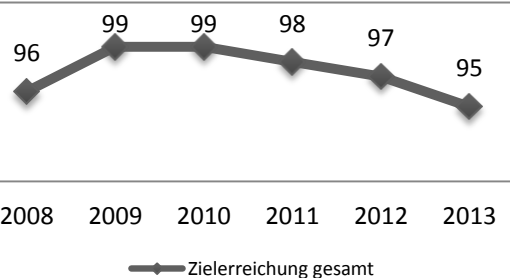


Abbildung 47 - Entwicklung der Zielerreichungsgrade



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	2013
Tarifliches Budget	1	1	1,25	1,5	1,75	2
Budget (gerundet)	540 T€	562 T€	721 T€	870,3 T€	1,05 Mio. €	1,33 Mio. €
Mittelwert der Prämie	297 €	278 €	349 €	408 €	482 €	528 €

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.

4.6 Entwicklung der Technikunter- stützung

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

Bei der Einführung zeigt sich verstärkter Arbeitsaufwand für den POS, um sicher zu stellen, dass die kommunalen Prozesse in ausreichendem Umfang und in ausreichender Qualität vom System unterstützt werden. Im Projekt der Länder vorhandene Verzögerungen sind auch bei der kommunalen Einführung spürbar, wenn auch in geringerem Umfang.

NEUES PERSONALMANAGEMENTSYSTEM

Durch Beschluss der Länder Schleswig-Holstein und Hamburg, ein gemeinsames, integriertes elektronisches Personalmanagementsystem für ihre Personalverwaltungen zu betreiben, wurde für schleswig-holsteinische Kommunen die Möglichkeit eröffnet, die von den Ländern ausgewählte Software unter dem Namen KoPers über den IT-Verbund Dataport zu 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 INTENSIVIEREN

Seit Ende 2012 steuert das im POS angesiedelte Projekt „Einführung KoPers“ den Einführungsprozess. Durch die konzentrierte Arbeitsform werden die Personal- und IT-Prozesse gekoppelt und in die enge Zusammenarbeit mit den externen Partnern eingebunden. Eine Dienstvereinbarung mit dem GPR wurde abgeschlossen. Im Mittelpunkt stehen derzeit:

- Sicherung der Richtigkeitsquote in der Gehalts- und Lohnabrechnung
- Durchführung von 2 Pilotierungen innerhalb der HL
- Datenschutzrechtliche Abstimmungen mit dem ULD
- Zugriffskonzept und Berechtigungen
- Vorbereitung der MitarbeiterInnen auf das neue System
- Sicherung der bei der HL aufgebauten Datenqualität (u.a. für Personalbericht)

Angestrebt wird derzeit die Umstellung auf das neue System im Januar 2015.

Abbildung 48 - Funktionsumfang KoPers (Umrandung: KoPers Start)



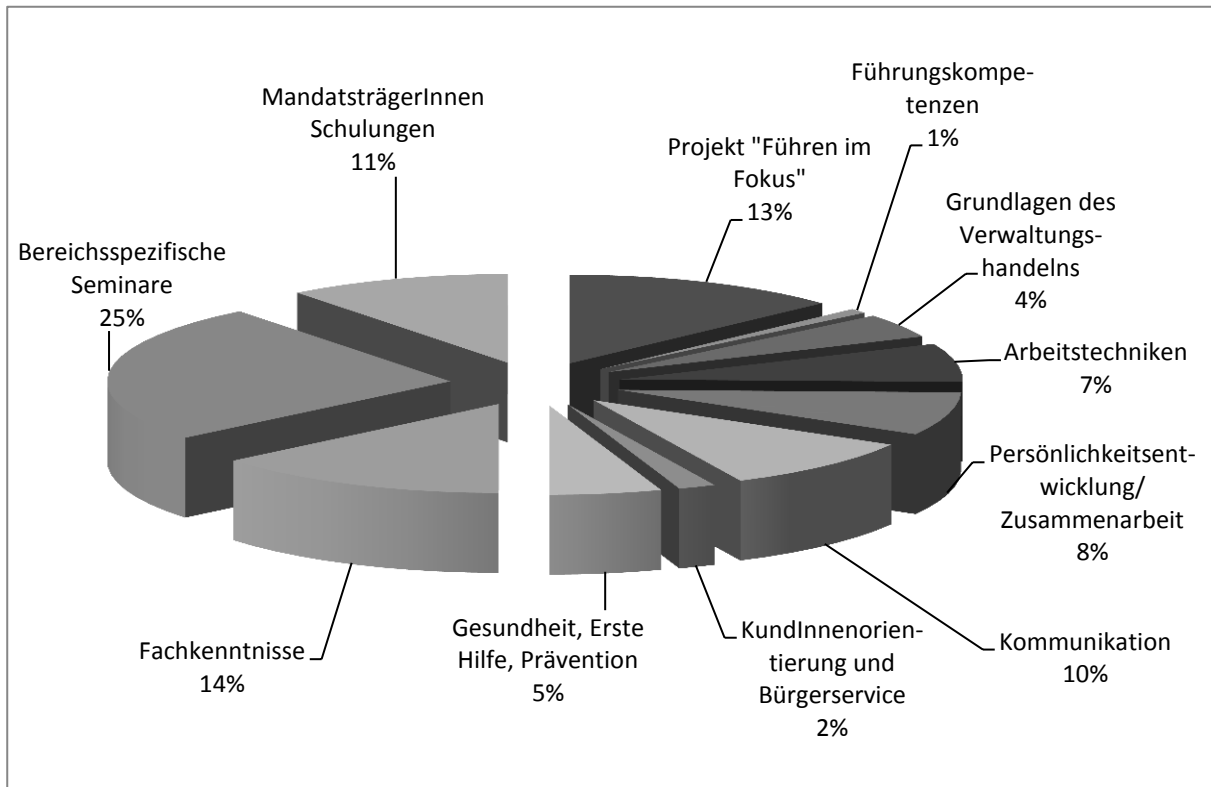
4.7 Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildung

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

Abbildung 49 - Fortbildungen 2013 ohne EDV (insgesamt: 114)

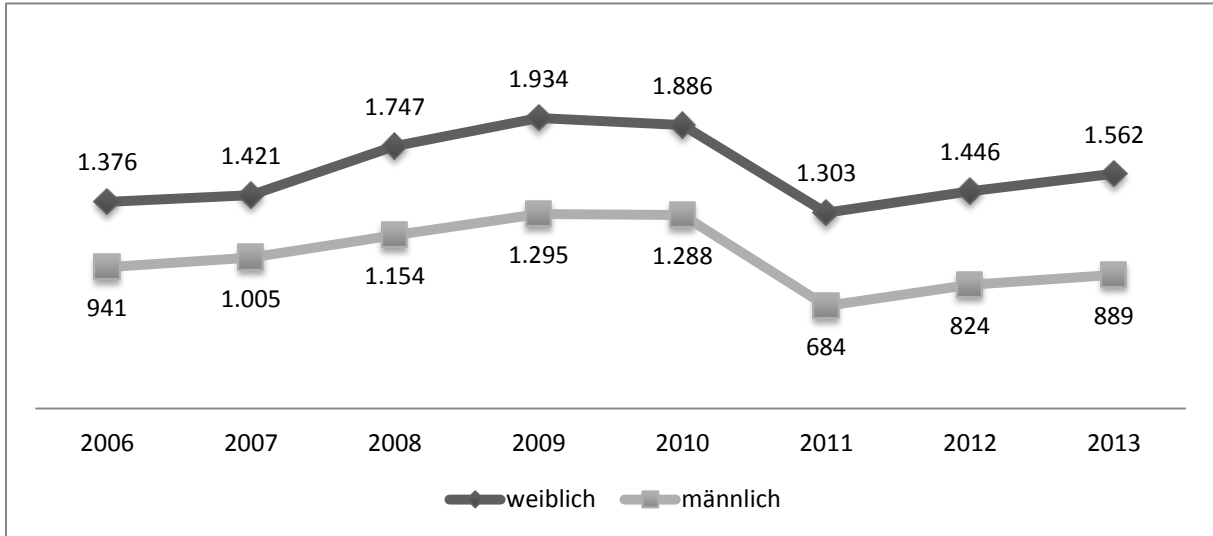


INTERNE FORTBILDUNG ENTLANG DER BEDARFE

2013 fanden insgesamt 114 innerstädtische Fortbildungsveranstaltungen (ohne EDV-Schulungen) statt. Die Fortbildung war u.a. geprägt durch spezifische Veranstaltungsreihen für Führungskräfte und für Nachwuchskräfte für Führungspositionen im Rahmen des Projektes „Führen im Fokus“ (13%) und für MandatsträgerInnen der neu gewählten Bürgerschaft (11%).

Die übrigen Fortbildungen teilen sich in weitere 25% stadtweit angebotene Seminare zu Fach- und Sachthemen und 26% Seminare zur Personalentwicklung für allgemeine Erfordernisse wie z.B. Bürgerfreundlichkeit, Zusammenarbeit, Gesundheit und Kommunikation auf. Weitere 25% der Veranstaltungen werden im Auftrag einzelner Bereiche für die dortigen speziellen Bedarfe durchgeführt, der größte Anteil für den Bereich Kindertagesstätten.

Abbildung 50 - TeilnehmerInnenzahlen Seminare und EDV



ÜBER 2400 TEILNEHMERINNEN WURDEN INTERN GESCHULT

Trotz eines leichten Rückgangs der EDV-Schulungen haben die Teilnahmen an innerstädtischen Qualifizierungsangeboten erneut leicht zugenommen. Es wurden 2451 TeilnehmerInnen gezählt (gegenüber 2270 im Vorjahr). Dies ist insbesondere auf die genannten Veranstaltungsreihen für Führungskräfte und MandatsträgerInnen zurück zu führen. Die über die Jahre beobachtbaren Schwankungen sind Folge der inhaltlichen Schwerpunktsetzungen bei der Fortbildungsplanung entsprechend der jeweils aktuellen stadtweiten Qualifizierungserfordernisse.

Die etwas stärkere Beteiligung von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen (57%) ist seit Jahren unverändert, sowohl bei den EDV-Schulungen als auch bei den allgemeinen Seminaren.

Abbildung 51 - SeminaranteilmehmerInnen

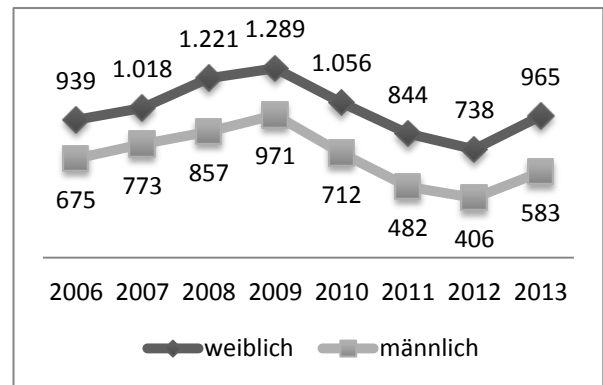
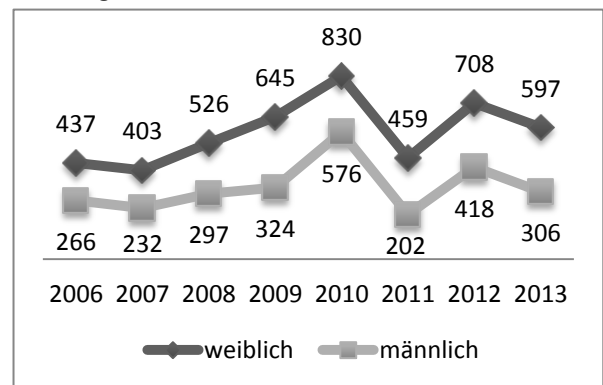


Abbildung 52- TeilnehmerInnen an EDV-Kursen



ABSEHBARE QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

Ursprünglich geplante Schulungen für die Nutzung von Windows 7/Office 2010 wurden verschoben, da die Systemeinführung noch nicht stattfand. Diese noch bevorstehende Systemänderung verbunden mit der stadtweit vermehrten Nutzung von Fachsystemen wird in den Folgejahren erneut zu einem Anstieg der EDV-Qualifizierungsbedarfe führen. Vorgesehen ist hierfür auch die Erschließung und Nutzung von E-Learning.

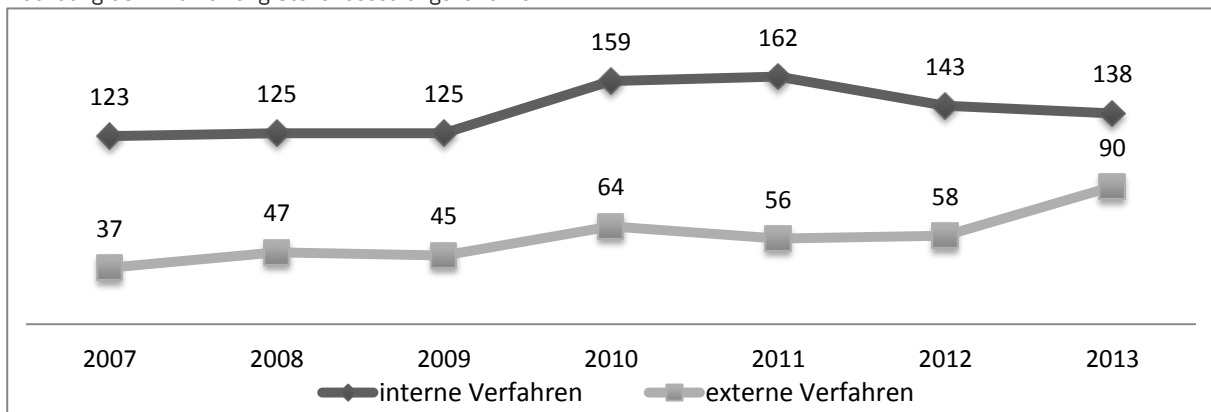
Zur weiteren Umsetzung des von der Bürgerschaft beschlossenen Konzeptes „Führungskräfteentwicklung bei der Hansestadt Lübeck“ wird es im Anschluss an das EU-geförderte Programm „Führen im Fokus“ um eine zielgerichtete Verstetigung der Führungskräftequalifizierung gehen.

4.8 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



313 STELLEN NEU BESETZT

Gegenüber den Vorjahren stiegen die Stellenbesetzungen mit 228 Verfahren immer noch leicht an. Dabei haben die internen Verfahren etwas abgenommen (-5), die externen Verfahren insbesondere bei den pädagogischen und technischen Berufen haben deutlich zugenommen (+32).

Es wurden insgesamt 313 Stellen und damit 40% mehr als im Vorjahr neu besetzt. Darunter waren 169 Neueinstellungen (112w/ 57m).

HOHER FRAUENANTEIL BEI STELLENBESETZUNGEN

68% der 313 ausgeschriebenen Stellen wurden mit Frauen besetzt (214). Damit liegt diese Quote etwas höher als der gesamte Frauenanteil in der Verwaltung (rund 51%).

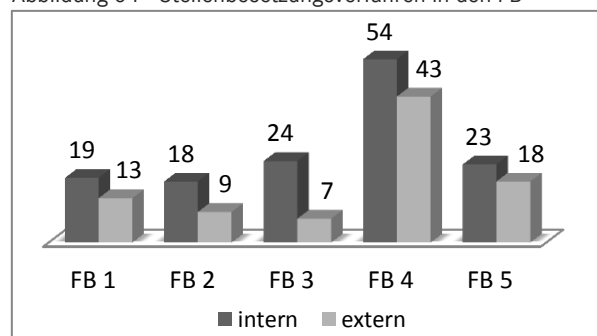
U.a. erklärt sich dies durch die Berufsbeiräte, für die zurzeit vorrangig Personal gesucht wird.

ÜBER 40% DER STELLENBESETZUNGEN IM FB 4

42% aller Stellenbesetzungsverfahren erfolgten im Fachbereich 4. Der hohe Anteil externer Verfahren ist hier auf die Suche nach pädagogischem Personal zurückzuführen.

Weitere 18% der Stellenbesetzungen wurden im Fachbereich 5, 14% sowohl im Fachbereich 1 als auch im Fachbereich 3 und 12% im Fachbereich 2 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 betraf dies hauptsächlich Stellen in den sozialen, pädagogischen und technischen Bereichen.

Auch die Anzahl der externen BewerberInnen hat über die Jahre hinweg zugenommen. Insbesondere im vorliegenden Berichtszeitraum ist der Anstieg (+632) sehr deutlich, was sich insgesamt vor allem durch hohe Bewerbungszahlen bei den Stellenausschreibungen für Reinigungskräfte und SchulsekretärInnen erklärt sowie durch die beschriebene höhere Anzahl an öffentlichen Ausschreibungen im sozialen Berufsumfeld.

Bisher waren die vakanten Aufgabengebiete noch weitgehend mit adäquaten Fachkräften besetzbar. Anzeichen eines wachsenden Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt zeigten sich vor allem in den ärztlichen Berufsfeldern, im IT-Bereich und teilweise auch bei den sozialen und erzieherischen Berufen.

Abbildung 55 - Entwicklung Bewerbungen

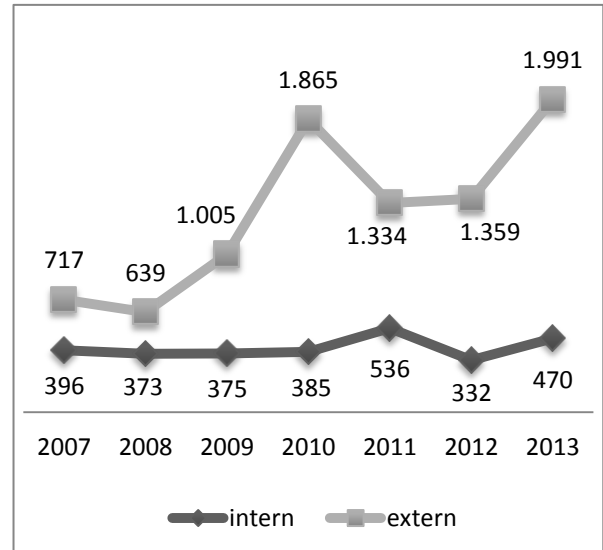
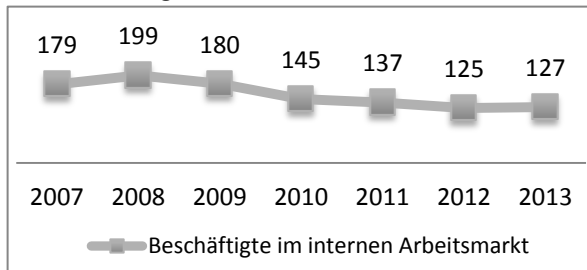


Abbildung 56 - Entwicklung der im internen Stellenmarkt gemeldeten Personen



MELDUNGEN IN DEN INTERNEN ARBEITSMARKT ETWA GLEICH GEBLIEBEN

Vor jeder Stellenbesetzung prüft die „Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt“ (KiA), ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Seit 2008 sinkt die Anzahl der bei KiA zur Vermittlung gemeldeter MitarbeiterInnen.

Die hauptsächlichsten Gründe für Meldungen betreffen MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen (rund 40%, 32w, 19m), RückkehrerInnen (ca. 22%, 28w), Teilzeitbeschäftigte, die ihre reduzierte Wochenarbeitszeit wieder erhöhen wollen (8%, 8w, 2m) und MitarbeiterInnen, deren Stelle weggefallen ist (knapp 5%, 5w, 1m). Auch an einem Arbeitsplatztausch Interessierte können sich melden (rund 25%, 22w, 9m).

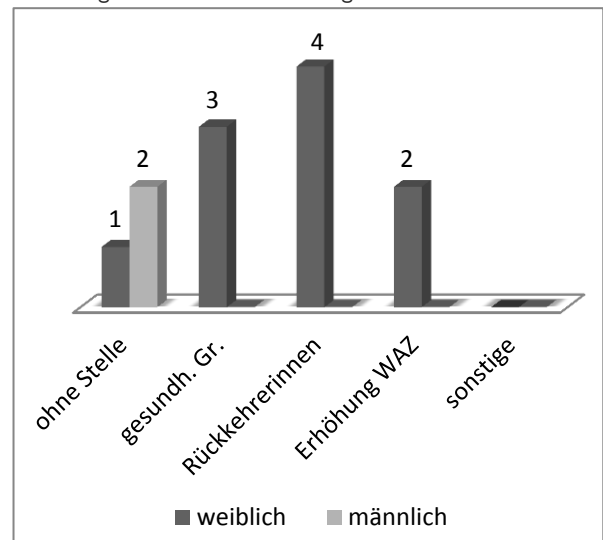
VERMITTLUNGEN RÜCKLÄUFIG – HOSPITATIONEN HILFREICH

Gegenüber 24 Vermittlungen im Vorjahr kamen 2013 lediglich 12 Vermittlungen zustande (10w, 2m). Als besonders schwierig zeigt sich die erfolgreiche Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für MitarbeiterInnen, die aus gesundheitlichen Gründen zu vermitteln sind.

Deutlich wurde erneut, dass Hospitationen sich sehr positiv auswirken: In 5 von 6 Fällen führten Hospitationen zu einem dauerhaften neuen Einsatz.

Um bestehende Schwierigkeiten bei den Vermittlungen zu beheben wird derzeit das Konzept zum Internen Arbeitsmarkt neu überprüft.

Abbildung 57 - Personalvermittlungen in 2013



5 Anhang

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick	41
Tabelle 2 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2013 - 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 - Wichtige Personalkennzahlen auf einen Blick	45
Tabelle 10 - Übersicht nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung	46
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
Tabelle 16 - Fehlzeiten	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

	Kernverwaltung		SeniorInnen-einrichtungen		Entsorgungsbetriebe		Lübecker Schwimmbäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal												
weiblich	1.716	55,9%	400	82,1%	66	11,6%	31	50,0%	10	50,0%	2.223	52,8%
männlich	1.352	44,1%	87	17,9%	504	88,4%	31	50,0%	10	50,0%	1.984	47,2%
gesamt	3.068	100%	487	100%	570	100%	62	100%	20	100%	4.207	100%
Auszubildende												
weiblich	49	43,4%	45	86,5%	3	17,6%	4	44,4%	1	100,0%	102	53,1%
männlich	64	56,6%	7	13,5%	14	82,4%	5	55,6%	0	0,00%	90	46,9%
gesamt	113	100%	52	100%	17	100%	9	100%	1	100%	192	100%
Sonstige												
weiblich	3	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,00%	4	100,0%
männlich	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,00%	0	0,0%
gesamt	3	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	4	100%
Budgetrelevant												
weiblich	1.768	55,5%	445	82,6%	70	11,9%	35	49,3%	11	52,4%	2.329	52,9%
männlich	1.416	44,5%	94	17,4%	518	88,1%	36	50,7%	10	47,6%	2.074	47,1%
gesamt	3.184	100%	539	100%	588	100%	71	100%	21	100%	4.403	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge*												
weiblich	142	77,2%	70	97,2%	6	20,7%	2	100,0%	0	0,00%	220	76,7%
männlich	42	22,8%	2	2,8%	23	79,3%	0	0,0%	0	0,00%	67	23,3%
gesamt	184	100%	72	100%	29	100%	2	100%	0	0%	287	100%
Gesamtbestand												
weiblich	1.910	56,7%	515	84,3%	76	12,3%	37	50,7%	11	52,4%	2.549	54,3%
männlich	1.458	43,3%	96	15,7%	541	87,7%	36	49,3%	10	47,6%	2.141	45,7%
gesamt	3.368	100%	611	100%	617	100%	73	100%	21	100%	4.690	100%

* setzt sich zusammen aus Beurlaubten, Beschäftigten in Elternzeit und sonstigen Beschäftigten ohne Bezüge, z.B. Langzeiterkrankte

Tabelle 2 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2013 – 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	174	157	331	299	123	422	178	407	585	646	204	850	360	435	795	1.657	1.326	2.983
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	4	6	10	1	3	4	2	3	5	25	5	30	27	9	36	59	26	85
Gesamt	178	163	341	300	126	426	180	410	590	671	209	880	387	444	831	1.716	1.352	3.068
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende	41	19	60	1	0	1	0	30	30	6	2	8	1	13	14	49	64	113
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0	0	3	0	3
Gesamt	41	19	60	1	0	1	1	30	31	8	2	10	1	13	14	52	64	116
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Beurlaubte Beschäftigte ohne Bezüge	4	2	6	13	0	13	11	3	14	24	4	28	27	3	30	79	12	91
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	2	2	4	3	2	5	4	4	8	24	8	32	30	14	44	63	30	93
Gesamt	6	4	10	16	2	18	15	7	22	48	12	60	57	17	74	142	42	184
Gesamt des Personalbestandes	225	186	411	317	128	445	196	447	643	727	223	950	445	474	919	1.910	1.458	3.368

Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 1

Fachbereich 1	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	weibl.	männl.	gesamt	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	174	157	331
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	1	1	2	4	5	9	3	2	5	4	3	7	2	1	3	3	6	9	4	6	10
Gesamt	170	221	391	178	228	406	181	238	419	169	163	332	171	158	329	183	157	340	178	163	341
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																					
Auszubildende	45	31	76	42	29	71	45	29	74	46	27	73	45	23	68	44	20	64	41	19	60
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	1	1	2	0	1	1	0	0	0	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	41	19	60
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	4	2	6
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	0	4	4	0	2	2	0	1	1	0	2	2	3	1	4	1	2	3	2	2	4
Gesamt	8	8	16	9	4	13	4	2	6	3	4	7	9	1	10	5	3	8	6	4	10
Gesamt des Personalbestandes	224	261	485	229	262	491	230	269	499	218	194	412	225	182	407	232	180	412	225	186	411

Tabelle 4 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 2

Fachbereich 2	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	weibl.	männl.	gesamt	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	299	123	422
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	7	4	11	8	3	11	8	2	10	6	3	9	1	2	3	3	5	8	1	3	4
Gesamt	321	137	458	325	140	465	325	137	462	325	131	456	307	130	437	299	130	429	300	126	426
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																					
Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	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	1	0	1
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	13	0	13
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	3	0	3	3	0	3	4	0	4	3	0	3	6	1	7	3	2	5	3	2	5
Gesamt	21	0	21	23	0	23	23	0	23	15	0	15	21	1	22	19	2	21	16	2	18
Gesamt des Personalbestandes	342	137	479	348	140	488	348	137	485	340	131	471	329	131	460	321	132	453	317	128	445

Tabelle 5 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 3

Fachbereich 3	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	weibl.	männl.	gesamt	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	178	407	585
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	5	11	16	7	12	19	3	6	9	4	3	7	1	2	3	3	5	8	2	3	5
Gesamt	208	410	618	208	397	605	192	397	589	196	399	595	189	410	599	186	417	603	180	410	590
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																					
Auszubildende	2	15	17	2	24	26	1	26	27	0	33	33	0	22	22	0	27	27	0	30	30
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1
Gesamt	2	15	17	2	24	26	1	26	27	0	33	33	0	23	23	1	27	28	1	30	31
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	11	3	14
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	1	1	2	2	2	4	2	4	6	4	1	5	3	2	5	4	2	6	4	4	8
Gesamt	15	3	18	15	7	22	16	10	26	16	3	19	15	3	18	15	4	19	15	7	22
Gesamt des Personalbestandes	225	428	653	225	428	653	209	433	642	212	435	647	204	436	640	202	448	650	196	447	643

Tabelle 6 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 4

Fachbereich 4	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	weibl.	männl.	gesamt	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	646	204	850
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	25	2	27	28	1	29	37	2	39	30	8	38	34	6	40	24	7	31	25	5	30
Gesamt	603	229	832	573	214	787	591	216	807	617	219	836	633	217	850	648	224	872	671	209	880
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																					
Auszubildende	2	0	2	1	1	2	0	1	1	1	0	1	3	3	6	6	1	7	6	2	8
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	5	0	5	0	5	5	4	0	4	5	0	5	4	0	4	4	0	4	2	0	2
Gesamt	7	0	7	1	6	7	4	1	5	6	0	6	7	3	10	10	1	11	8	2	10
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	24	4	28
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	8	1	9	5	1	6	5	1	6	4	1	5	14	8	22	16	5	21	24	8	32
Gesamt	59	2	61	47	3	50	46	3	49	38	3	41	47	8	55	46	5	51	48	12	60
Gesamt des Personalbestandes	669	231	900	621	223	844	641	220	861	661	222	883	687	228	915	704	230	934	727	223	950

Tabelle 7 - Personalbestand der Kernverwaltung – FB 5

Fachbereich 5	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	weibl.	männl.	gesamt	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	360	435	795
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	0	6	6	3	36	39	2	8	10	3	5	8	3	4	7	3	3	6	27	9	36
Gesamt	140	375	515	144	406	550	146	402	548	159	430	589	154	427	581	152	432	584	387	444	831
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																					
Auszubildende	4	12	16	3	11	14	1	13	14	2	13	15	1	12	13	1	13	14	1	13	14
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	0	0	0	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	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	27	3	30
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	2	4	6	1	3	4	0	2	2	1	2	3	2	11	13	2	9	11	30	14	44
Gesamt	13	8	21	10	7	17	11	5	16	11	5	16	11	13	24	11	11	22	57	17	74
Gesamt des Personalbestandes	157	395	552	157	424	581	158	420	578	172	448	620	166	452	618	164	456	620	445	474	919

Tabelle 8 - Personalbestand der Kernverwaltung – Gesamt

Gesamt der Fachbereiche	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	weibl.	männl.	gesamt	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	1.657	1.326	2.983
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	38	24	62	50	57	107	53	20	73	47	22	69	41	15	56	36	26	62	59	26	85
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	1.716	1.352	3.068
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																					
Auszubildende	53	58	111	48	65	113	47	69	116	49	73	122	50	60	110	54	61	115	49	64	113
Sonstige/ geringfügig Beschäftigte	6	1	7	0	6	6	4	0	4	5	0	5	4	1	5	5	0	5	3	0	3
Gesamt	59	59	118	48	71	119	51	69	120	54	73	127	54	61	115	59	61	120	52	64	116
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	79	12	91
Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	14	10	24	11	8	19	11	8	19	12	6	18	28	23	51	26	20	46	63	30	93
Gesamt	116	24	137	104	28	125	100	23	120	83	20	98	103	27	129	96	25	121	142	42	184
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	1.910	1.458	3.368

Tabelle 9 - Wichtige Personalkennzahlen auf einen Blick

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
Kennzahlen zum Beschäftigtenstand																
Beschäftigte im Stammpersonal	2.858		2.814		2.813		2.825		2.808		2.796		2.828		3.068	
Budgetrelevanter Personalbestand	2.973		2.932		2.932		2.945		2.935		2.911		2.948		3.184	
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.093		3.045		3.038		3.046		3.015		3.040		3.069		3.368	
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.511		2.478		2.473		2.478		2.454		2.464		2.493		2.649	
Beschäftigte mit einer Befristung	73		62		107		112		69		56		62		85	
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%	192	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%	113	3,4%
Kennzahlen zu Status- und Laufbahngruppen																
Beschäftigte im BeamtenInnenverhältnis	825		829		825		831		830		832		831		825	
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.582		1.563		1.547		1.553		1.585		1.581		1.607		1.602	
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	451		422		441		441		393		383		390		641	
davon Arbeitsgelegenheiten	- *		- *		37		39		12		0		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%	1.018	33,2%
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%	116	3,8%
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%	226	8,0%
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%	371	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%	969	34,3%
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%	1.188	42,0%
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%	314	11,1%
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	47,8	47,5
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%	91	2,7%
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	1.716	1.352
Frauenquote Stammpersonal	50,8%		51,2%		50,8%		50,8%		52,2%		52,0%		51,9%		55,9%	
Beurlaubte (w/ m)	98	0	88	1	82	5	78	4	59	3	75	3	70	5	79	12
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	692	67	699	63	701	73	727	76	731	85	706	83	701	85	923	95
Auszubildende (w/ m)	48	59	53	58	48	65	47	69	49	73	50	60	54	61	49	64
Bereichsleitungen HL (w/ m)	12	37	14	37	14	35	15	34	15	28	16	27	15	25	16	26
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	18	26	14	29	12	29	12	29	13	27	13	24	12	22	10	23
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%	222	7,2%

* Vergleichbare Zahlen aus Vorjahren stehen nicht zur Verfügung

Tabelle 10 - 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	21	49	42	47	89	6	5	11	76	73	149	0	1	1
FB 2	0	0	0	24	9	33	82	45	127	0	3	3	106	57	163	0	1	1
FB 3	0	0	0	17	285	302	26	44	70	2	5	7	45	334	379	0	1	1
FB 4	0	0	0	21	6	27	21	11	32	2	1	3	44	18	62	1	0	1
FB 5	0	0	0	13	5	18	19	25	44	1	9	10	33	39	72	0	1	1
Gesamt	0	0	0	103	326	429	190	172	362	11	23	34	304	521	825	1	4	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	7	7	14	79	34	113	13	39	52	3	10	13	102	90	192			
FB 2	1	3	4	120	36	156	61	25	86	12	5	17	194	69	263			
FB 3	5	2	7	114	58	172	13	11	24	3	5	8	135	76	211			
FB 4	46	47	93	416	84	500	143	53	196	22	7	29	627	191	818			
FB 5	236	90	326	83	245	328	23	53	76	12	17	29	354	405	759			
Gesamt	295	149	444	812	457	1.269	253	181	434	52	44	96	1.412	831	2.243			
davon Angestellte																		
FB 1	3	5	8	77	33	110	13	39	52	3	10	13	96	87	183			
FB 2	1	3	4	120	36	156	61	25	86	12	5	17	194	69	263			
FB 3	5	1	6	113	43	156	13	11	24	3	5	8	134	60	194			
FB 4	23	11	34	415	76	491	143	53	196	22	7	29	603	147	750			
FB 5	1	4	5	50	52	102	23	53	76	12	17	29	86	126	212			
Gesamt	33	24	57	775	240	1.015	253	181	434	52	44	96	1.113	489	1.602			
davon ArbeitnehmerInnen																		
FB 1	4	2	6	2	1	3	0	0	0	0	0	0	6	3	9			
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	23	36	59	1	8	9	0	0	0	0	0	0	24	44	68			
FB 5	235	86	321	33	193	226	0	0	0	0	0	0	268	279	547			
Gesamt	262	125	387	37	217	254	0	0	0	0	0	0	299	342	641			

	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	26	135	161	459	747	1.206	273	314	587	35	61	96	793	1.257	2.050			
Teilzeit	269	14	283	456	36	492	170	39	209	28	6	34	923	95	1.018			
Gesamt	295	149	444	915	783	1.698	443	353	796	63	67	130	1.716	1.352	3.068			
davon MitarbeiterInnen im Jobcenter Lübeck																		
BeamtInnen	0	0	0	1	1	2	41	22	63	0	0	0	42	23	65			
Tarifbeschäftigte	0	0	0	16	6	22	18	5	23	0	0	0	34	11	45			
Gesamt	0	0	0	17	7	24	59	27	86	0	0	0	76	34	110			
Beurlaubte, ohne Bezüge																		
BeamtInnen	0	0	0	0	2	2	9	2	11	0	0	0	9	4	13			
Angestellte	2	0	2	36	3	39	10	1	11	0	0	0	48	4	52			
ArbeiterInnen	20	1	21	2	3	5	0	0	0	0	0	0	22	4	26			
Gesamt	22	1	23	38	8	46	19	3	22	0	0	0	79	12	91			
Sonstige, ohne Bezüge																		
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Angestellte	1	2	3	32	9	41	4	1	5	0	2	2	37	14	51			
ArbeiterInnen	25	9	34	1	7	8	0	0	0	0	0	0	26	16	42			
Gesamt	26	11	37	33	16	49	4	1	5	0	2	2	63	30	93			
Auszubildende																		
	0	0	0	31	57	88	18	7	25	0	0	0	49	64	113			
Sonstige																		
	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3			
Gesamtbeschäftigte	345	161	506	1.018	864	1.882	484	364	848	63	69	132	1.910	1.458	3.368	1	4	5

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
2013	26	12	5	38
Gesamt	325	264	114	589
Jahresübergreifender Durchschnitt	23,2	18,9	8,1	42,1

* 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	2013
Eintritt Auszubildende	23	23	21	24	29	24	29	26
Eintritt AnwärterInnen	13	25	23	22	28	11	30	12
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	0	13	9	12	16	0	21	5
Gesamt Eintritt im Jahr	36	48	44	46	57	35	59	38
Verwaltungsfachangestellte	44	43	38	41	39	40	40	38
Fachangestellte/r f. Medien-u. Informationsdienste	0	0	0	0	1	1	1	1
StadtsekretäranwärterInnen (mD)	5	5	5	5	4	2	0	0
StadtinspektoranwärterInnen (gD)	29	28	26	26	28	26	25	22
BrandmeisteranwärterInnen (mD)	10	13	22	22	26	16	21	26
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)	0	0	0	1	1	0	0	0
BibliotheksssekretäranwärterIn (mD)	1	1	1	1	0	0	0	0
GärtnerInnen	10	12	14	14	15	11	10	9
ForstwirtschaftlerInnen	4	4	4	4	6	6	5	4
BauzeichnerInnen	2	2	0	0	0	0	0	0
WasserbauerInnen	2	2	2	2	2	2	2	1
HauswirtschaftlerInnen	0	1	1	0	0	1	1	1
StraßenwärterInnen	0	0	0	0	0	0	2	7
Praktikanten/ FSJ	0	0	0	0	0	5	8	4
Gesamtzahl der Azubis im Jahr	107	111	113	116	122	110	115	113
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	18	21	21	20	23	20	20	22
BeamtenanwärterInnen	45	47	54	55	59	44	46	48
Neuzugänge bei Auszubildenden o. Feuerwehr	36	35	35	34	41	35	38	33

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	4	5	5,0	10,0	21,1	17,2	0,3	0,8	0,6
A 15	2	8	10	10,0	20,0	42,1	34,5	0,7	1,5	1,2
A 14	4	7	11	10,7	40,0	36,8	37,9	1,3	1,3	1,3
A 13	3	0	3	2,9	30,0	0,0	10,3	1,0	0,0	0,4
Zwischensumme	10	19	29	28,6	100,0	100,0	100,0	3,3	3,6	3,5
gehobener Dienst										
A 13	11	16	27	24,3	5,8	9,3	7,5	3,6	3,1	3,3
A 12	19	29	48	45,4	10,0	16,9	13,3	6,3	5,6	5,8
A 11	42	54	96	84,3	22,1	31,4	26,5	13,8	10,4	11,6
A 10	89	55	144	125,0	46,8	32,0	39,8	29,3	10,6	17,5
A 9	29	18	47	46,5	15,3	10,5	13,0	9,5	3,5	5,7
Zwischensumme	190	172	362	325,6	100,0	100,0	100,0	62,5	33,0	43,9
mittlerer Dienst										
A 9	9	96	105	104,5	8,7	29,4	24,5	3,0	18,4	12,7
A 8	54	108	162	151,0	52,4	33,1	37,8	17,8	20,7	19,6
A 7	33	112	145	137,5	32,0	34,4	33,8	10,9	21,5	17,6
A 6	7	10	17	15,2	6,8	3,1	4,0	2,3	1,9	2,1
Zwischensumme	103	326	429	408,0	100,0	100,0	100,0	33,9	62,6	52,0
Summe BeamtInnen	304	521	825	767,2	—	—	—	36,8	63,2	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	4,8	2,1	0,0	0,2	0,1
EG 15	8	10	18	15,5	15,4	23,8	19,1	0,6	1,2	0,8
EG 14	18	11	29	24,8	34,6	26,2	30,9	1,3	1,3	1,3
EG 13	26	19	45	38,0	50,0	45,2	47,9	1,8	2,3	2,0
Zwischensumme	52	42	94	80,3	100,0	100,0	100,0	3,7	5,1	4,2
gehobener Dienst										
S18	0	1	1	0,8	0,0	0,6	0,2	0,0	0,1	0,0
EG 12	18	26	44	38,6	7,1	14,4	10,1	1,3	3,1	2,0
S17	4	5	9	9,0	1,6	2,8	2,1	0,3	0,6	0,4
EG 11	21	40	61	54,2	8,3	22,1	14,1	1,5	4,8	2,7
S16	0	1	1	1,0	0,0	0,6	0,2	0,0	0,1	0,0
S15	17	5	22	20,6	6,7	2,8	5,1	1,2	0,6	1,0
EG 10	20	30	50	45,4	7,9	16,6	11,5	1,4	3,6	2,2
S14	40	14	54	45,3	15,8	7,7	12,4	2,8	1,7	2,4
S13U	4	0	4	3,5	1,6	0,0	0,9	0,3	0,0	0,2
S13	7	1	8	7,6	2,8	0,6	1,8	0,5	0,1	0,4
S12U	29	15	44	35,4	11,5	8,3	10,1	2,1	1,8	2,0
S12	17	3	20	17,1	6,7	1,7	4,6	1,2	0,4	0,9
S11U	4	0	4	4,0	1,6	0,0	0,9	0,3	0,0	0,2
S11	10	4	14	11,0	4,0	2,2	3,2	0,7	0,5	0,6
S10	16	6	22	21,3	6,3	3,3	5,1	1,1	0,7	1,0
EG 9	46	30	76	63,6	18,2	16,6	17,5	3,3	3,6	3,4
Zwischensumme	253	181	434	378,6	100,0	100,0	100,0	17,9	21,8	19,3
mittlerer Dienst										
EG 9S	73	56	129	106,1	9,0	12,3	10,2	5,2	6,7	5,8
S8	18	4	22	17,6	2,2	0,9	1,7	1,3	0,5	1,0
EG 8	117	50	167	146,2	14,4	10,9	13,2	8,3	6,0	7,4
S7	14	0	14	13,0	1,7	0,0	1,1	1,0	0,0	0,6
EG 7	2	18	20	19,5	0,2	3,9	1,6	0,1	2,2	0,9
S6	131	1	132	101,7	16,1	0,2	10,4	9,3	0,1	5,9
EG 6	159	123	282	254,6	19,6	26,9	22,2	11,3	14,8	12,6
EG 5	203	169	372	320,6	25,0	37,0	29,3	14,4	20,3	16,6
S4	22	2	24	18,7	2,7	0,4	1,9	1,6	0,2	1,1
EG 4		32	32	31,0	0,0	7,0	2,5	0,0	3,9	1,4
S3	73	2	75	62,9	9,0	0,4	5,9	5,2	0,2	3,3
Zwischensumme	812	457	1.269	1.092	100,0	100,0	100,0	57,5	55,0	56,6
einfacher Dienst										
EG 3	47	124	171	154,4	15,9	83,2	38,5	3,3	14,9	7,6
EG 2Ü	41	7	48	34,5	13,9	4,7	10,8	2,9	0,8	2,1
EG 2	156	9	165	105,7	52,9	6,0	37,2	11,0	1,1	7,4
EG 1	51	9	60	34,0	17,3	6,0	13,5	3,6	1,1	2,7
Zwischensumme	295	149	444	328,6	100,0	100,0	100,0	20,9	17,9	19,8
Sonstige										
	0	2	2	2,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,2	0,1
Zwischensumme	0	2	2	2,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,1	0,1
Summe Beschäftigte	1.412	831	2.243	1.881,4	—	—	—	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	0	0	0	1	2	3	0	0	0	1	2	3
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	2	0	2	1	2	3	0	0	0	4	2	6
FB 2															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Angestellte	0	0	0	5	0	5	3	0	3	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	5	0	5	8	0	8	0	0	0	13	0	13
FB 3															
BeamtInnen	0	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2	3
Angestellte	0	0	0	10	1	11	0	0	0	0	0	0	10	1	11
ArbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	10	3	13	1	0	1	0	0	0	11	3	14
FB 4															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Angestellte	1	0	1	15	2	17	6	1	7	0	0	0	22	3	25
ArbeiterInnen	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Gesamt	2	0	2	16	3	19	6	1	7	0	0	0	24	4	28
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	19	1	20	1	2	3	0	0	0	0	0	0	20	3	23
Gesamt	19	1	20	5	2	7	3	0	3	0	0	0	27	3	30
Gesamt															
BeamtInnen	0	0	0	0	2	2	9	2	11	0	0	0	9	4	13
Angestellte	2	0	2	36	3	39	10	1	11	0	0	0	48	4	52
ArbeiterInnen	20	1	21	2	3	5	0	0	0	0	0	0	22	4	26
Gesamt	22	1	23	38	8	46	19	3	22	0	0	0	79	12	91

Abbildungen - Fluktuation

Abbildung 58 - Grundfluktuation in der Kernverwaltung

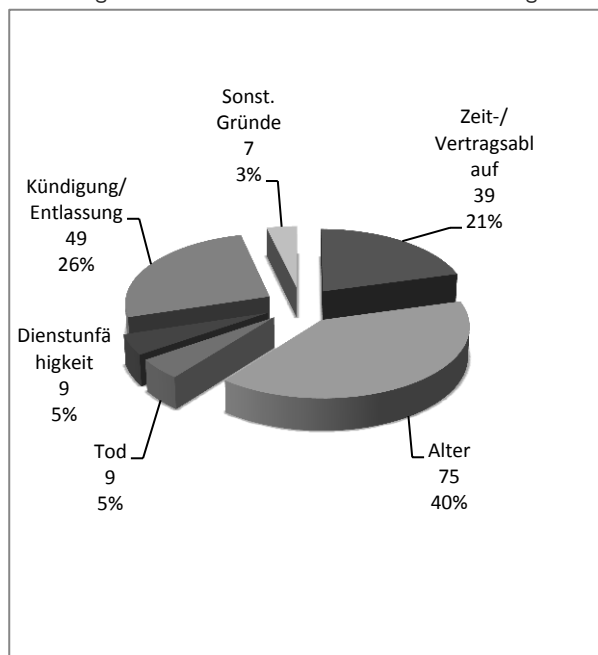


Abbildung 59 - Fluktuation in den Fachbereichen

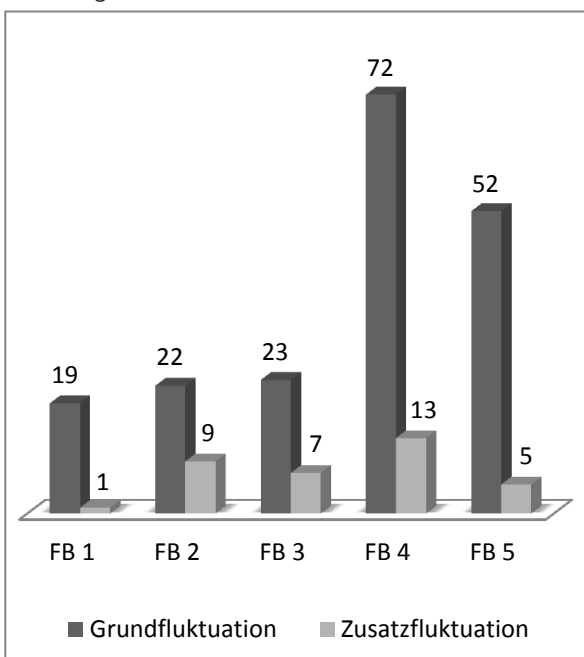


Abbildung 60 - Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung (2007-2013)

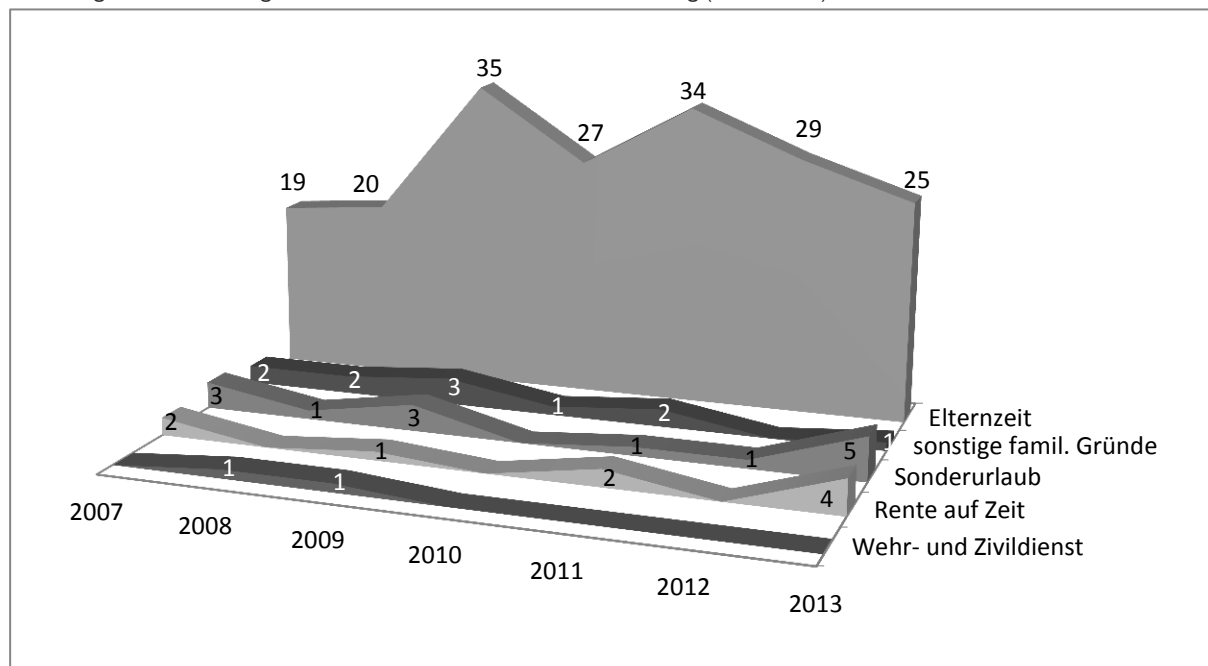


Tabelle 16 - Fehlzeiten

	FB 1		FB 2		FB 3		FB 4		FB 5		HL Gesamt	
Personalbestand - Stand 31.12.2013												
Stammpersonal	341		426		590		880		831		3.068	
Langzeiterkrankte	4		5		7		29		44		89	
gesamt	345		431		597		909		875		3.157	
Gesamt der Fehlzeittage/ -quote - 01.01.2013-31.12.2013												
weiblich	3.883	8,4%	6.486	8,7%	4.832	10,5%	16.456	9,7%	15.349	14,5%	47.006	10,6%
männlich	2.423	5,9%	2.973	9,3%	7.966	7,7%	4.922	9,0%	11.749	10,2%	30.033	8,7%
gesamt	6.306	7,2%	9.459	8,8%	12.798	8,5%	21.378	9,5%	27.098	12,3%	77.039	9,8%
davon Tage Langzeiterkrankte												
weiblich	1.534		2.318		1.382		6.403		8.407		20.044	
männlich	658		1.712		3.607		2.784		4.045		12.806	
gesamt	2.192		4.030		4.989		9.187		12.452		32.850	

Abbildung 61 - Fehlzeitenquote nach Statusgruppe je FB

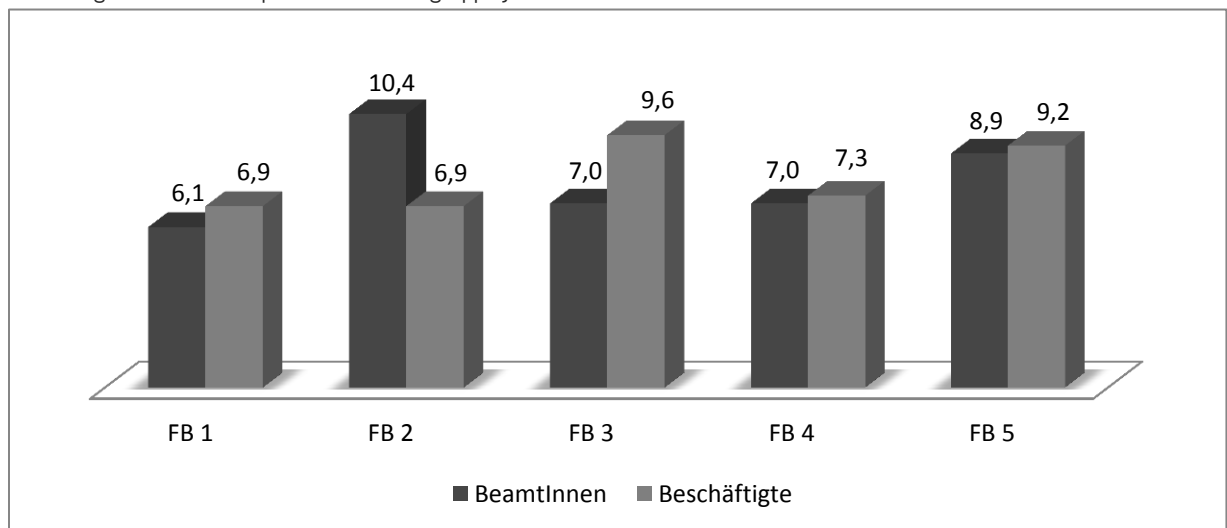


Tabelle 17 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Verlauf
ohne Stelle								
weiblich	20	19	12	5	4	5	5	
männlich	10	11	6	3	4	0	1	
gesamt	30	30	18	8	8	5	6	
gesundheitliche Gründe								
weiblich	9	11	18	25	23	25	32	
männlich	8	6	9	14	16	15	19	
gesamt	17	17	27	39	39	40	51	
Rückkehrerinnen								
weiblich	71	74	59	48	40	35	28	
männlich	0	1	0	0	0	0	0	
gesamt	71	75	59	48	40	35	28	
ehem. Freig. PR								
weiblich	0	0	1	1	1	0	0	
männlich	2	1	0	1	0	0	0	
gesamt	2	1	1	2	1	0	0	
Sonstige								
weiblich	3	5	4	1	1	1	1	
männlich	0	0	1	0	0	0	0	
gesamt	3	5	5	1	1	1	1	
Änd. Rechtsform								
weiblich	0	0	0	0	0	0	0	
männlich	0	4	1	1	0	0	0	
gesamt	0	4	1	1	0	0	0	
Nachwuchskräfte								
weiblich	6	10	10	4	5	2	0	
männlich	11	9	3	2	4	1	0	
gesamt	17	19	13	6	9	3	0	
Tauschinteressierte								
weiblich	19	19	19	17	14	20	22	
männlich	6	10	8	6	7	8	9	
gesamt	25	29	27	23	21	28	31	
Erhöhung WAZ								
weiblich	13	17	28	15	17	11	8	
männlich	1	2	1	2	1	2	2	
gesamt	14	19	29	17	18	13	10	
Gesamt								
weiblich	141	154	150	115	104	99	96	
männlich	38	45	30	30	33	26	31	
gesamt	179	199	180	145	137	125	127	

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 6 - Entwicklung der befristet und unbefristet Beschäftigten	5
Abbildung 7 - Befristet Beschäftigte je FB	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 23 - Altersstruktur im Stammpersonal	14
Abbildung 24 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen	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 34 - Entwicklung der Fehlzeitenquote ohne VK	20
Abbildung 35 - Erkrankungszeiten nach Arbeitstagen und Fällen ohne Vollkräftebereinigung	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 2013 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 2013	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