



► Nr. VO/2020/09381
öffentlich

Lübeck, 02.10.2020

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Kristin Löwner (E-Mail: kristin.loewner@luebeck.de Telefon: 122-1175)

Personalbericht 2019 / 2020

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
19.10.2020	Senat	Nichtöffentlich	zur Kenntnisnahme
27.10.2020	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
26.11.2020	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Bericht:

Anlagen:

Bürgermeister Jan Lindenau



Personalbericht

2019 / 2020

Zahlen, Daten & Entwicklungen

Hansestadt Lübeck – Der Bürgermeister
Bereich Personal- und Organisationservice
Fischstraße 2-6 | 23552 Lübeck

Stand: 30.09.2020



IMPRESSUM

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

E-Mail: personal@luebeck.de

Druck: Druckerei KRAGE – Thomas Krage e. K.



Liebe Leser:innen,

bereits seit 2004 legt die Hansestadt Lübeck in ihrem jährlichen Personalbericht umfangreiche Daten und Erläuterungen bezüglich aktueller personeller Entwicklungen vor. Durch Gegenüberstellung der Werte zu den Vorjahreszahlen werden Verläufe aufgezeigt, die Daten sodann teils tiefergehend aufgeschlüsselt. Kurze Kommentierungen lenken den Blick auf besonders prägnante Entwicklungen. Diese Ist-Werte samt Analyse verdeutlichen auch im diesjährigen „Personalbericht 2019 / 2020“ wieder eindrücklich bestehende sowie bereits sichtbar werdende, zukünftige Herausforderungen. Auch wenn sich der Effekt des demographischen Wandels beispielsweise im Berichtszeitraum noch nicht übermäßig bemerkbar macht, ist klar zu erkennen, dass dieses Thema eine der Kernherausforderungen in der Personalarbeit der kommenden Jahre sein wird.

Während sich die Statistiken des ersten Teils auf den Berichtszeitraum des Kalenderjahres 2019 beziehen, finden Sie im zweiten Part Ausführungen zum Sachstand zahlreicher Personalthemen und –projekte mit gesamtstädtischer Relevanz, wie beispielsweise den Zwischenstand der Umsetzung diverser Maßnahmen aus unseren „personalpolitischen Eckpunkten“. In diesem zweiten Teil des Personalberichts wird bisweilen von der strengen Begrenzung auf den Berichtszeitraum 2019 abgewichen, um die Weiterentwicklungen der Themen in 2020 bis zur Veröffentlichung dieses Berichts mit aufzuzeigen. Da maßgeblich aber der Fokus auf 2019 liegt, werden Sie eines der besonders relevanten Themen der Gegenwart nicht beleuchtet finden: COVID-19 und die Auswirkungen der Pandemie auf Personal, personalbezogene Abläufe und Projekte. Wie nahezu jede Facette unseres Alltags wurde auch die Personalarbeit ganz erheblich hiervon bestimmt – um im Berichtsrythmus zu bleiben, wird all dies jedoch erst im Personalbericht im nächsten Jahr („Personalbericht 2020 / 2021“) detailliert aufgezeigt. Einen Umstand will ich allerdings bereits heute erwähnen: aufgrund des Einsatzwillens und des strukturierten, lösungsorientierten Vorgehens aller Beteiligten war die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu keinem Zeitpunkt gefährdet. Dies zeigt exemplarisch die Anwesenheitsquote der Kernverwaltung, die selbst zur Hochphase des Lockdowns (März: 84%, April: 86%, Mai: 90%) nur sehr geringfügig unterhalb der Quote der Vormonate lag (Januar & Februar 2020: je 87%), im Mai sogar darüber.

Vielen Dank an die Kolleg:innen im Personal- und Organisationservice, die sich erneut der zeitaufwändigen Datenerhebung und Datenanalyse für den vorliegenden Bericht gewidmet haben. Die statistischen Auswertungen ergeben in Kombination mit der Beschreibung der personalwirtschaftlichen und personalpolitischen Aktivitäten ein hohes Maß an Transparenz bezüglich der personellen Lage der Stadt und bilden damit eine hervorragende Grundlage für die weitere Steuerung der vorhandenen Personalthemen.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Jan Lindenau'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Jan Lindenau
Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

	VORWORT	1
Statistischer Teil	<u>1</u> <u>ÜBERBLICK HANSESTADT LÜBECK</u>	<u>2</u>
	1.1 PERSONALBESTAND GESAMT	2
	1.2 KERNVERWALTUNG	4
	<u>2</u> <u>PERSONALBESTAND UND -STRUKTUR IN DER KERNVERWALTUNG</u>	<u>6</u>
	2.1 LAUFBAHN- UND STATUSGRUPPEN	6
	2.2 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	8
	2.3 ALTERSTEILZEIT	10
	2.4 BEURLAUBUNG	11
	2.5 ALTERSSTRUKTUR UND DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG	12
	2.6 FLUKTUATION	16
2.7 SCHWERBEHINDERUNG	18	
2.8 MITARBEITER:INNEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND	19	
2.9 KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN	20	
2.10 PERSONAL IM JOBCENTER LÜBECK	23	
Schwerpunkt	<u>3</u> <u>AKTUELLE SCHWERPUNKTE</u>	<u>25</u>
	3.1 UMSETZUNGSSTAND „PERSONALPOLITISCHE ECKPUNKTE“	25
	3.2 UMGANG MIT LANGZEITERKRANKTEN	27
Personalthemen	<u>4</u> <u>PERSONALSTEUERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG</u>	<u>28</u>
	4.1 AUSBILDUNG BEI DER HANSESTADT LÜBECK	29
	4.2 FÜHRUNGSKRÄFTE UND NACHWUCHS FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN	32
	4.3 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	34
	4.4 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	36
	4.5 BERICHT ZUM FRAUENFÖRDERPLAN	38
	4.6 FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK -TELEARBEIT-	45
	4.7 MITARBEITER:INNENGESPRÄCHE	46
	4.8 LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG	48
	4.9 DIGITALISIERUNG DER PERSONALARBEIT	49
	4.10 QUALIFIZIERUNG DURCH INNERSTÄDTISCHE FORTBILDUNG	50
4.11 STELLENBESETZUNGEN	52	
	<u>ANHANG</u>	<u>54</u>

Vorwort

Der durch die Hansestadt Lübeck regelmäßig veröffentlichte Personalbericht fasst aktuelle Informationen zu Personalbestand und Personalentwicklung zusammen. Der Bearbeitungsstatus relevanter Fokusthemen wird näher erläutert, die Entwicklung diverser Kennzahlen im Mehrjahresverlauf aufgezeigt.

Der hier vorgelegte „Personalbericht 2019 / 2020“ setzt diese Tradition fort. Die statistischen Angaben im ersten Teil des Berichtes zum Personalbestand wurden einheitlich zum Stichtag 31.12.2019 erhoben. Soweit möglich und erkenntnisrelevant, werden daneben jeweils auch Entwicklungsverläufe über mehrere Jahre dargestellt.

Dass der demographische Wandel der Bevölkerung aufgrund des bereits absehbar daraus folgenden Personal- und insbesondere Fachkräftemangels zu einer extremen Herausforderung für die Arbeitswelt werden wird, ist seit Längerem allseits bekannt. Und auch wenn sich die Altersaustritte in der Lübecker Kernverwaltung in 2019 gegenüber dem Vorjahr sogar leicht reduziert haben: die Hansestadt Lübeck wird diese Entwicklung in besonderem Maße treffen – 44 % des gesamten Personalbestands werden in den kommenden 15 Jahren altersbedingt ausscheiden, in jedem Fachbereich mindestens $\frac{1}{3}$ der derzeitigen Mitarbeiter:innen.

Mit zahlreichen Maßnahmen wird schon heute hierauf reagiert, von fortlaufend verstärkten Aktivitäten in der Akquise über zahlreiche Maßnahmen zur optimalen Personalbindung, verbessertes Personalmarketing, attraktive Wege der Personalentwicklung aller Mitarbeitenden bis hin zu gezielten Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Auch wenn schon viele zielführende Ansätze sichtbar sind, bedarf es weiterhin intensivster Anstrengungen, um eine ausreichende Personaldeckung auch zukünftig sicherzustellen.

Zur Ermittlung der effektivsten Ansatzpunkte ist es unerlässlich, dass die Daten, die für die Analyse, Weiterentwicklung und Steuerung der personalpolitischen Fragestellungen erforderlich sind, allen Entscheidungsträgern zur Verfügung stehen. Der vorliegende Personalbericht 2019 / 2020 stellt den aktuellen Stand stichtagsbezogen zum 31.12.2019 vor.

Die inzwischen bewährte Struktur früherer Berichte wurde beibehalten. Der statistische Teil am Anfang des Berichts dokumentiert Daten und Fakten zu Personalbestand sowie Personalstruktur inklusive deren Entwicklung. Danach werden ein bis zwei aktuelle Schwerpunktthemen aufgezeigt. Der letzte Teil des Berichts gibt Informationen über die Weiterentwicklung und Umsetzung von besonders relevanten Maßnahmen der Personalarbeit.

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.

LESEHINWEIS

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

1 Überblick Hansestadt Lübeck

1.1 Personalbestand Gesamt

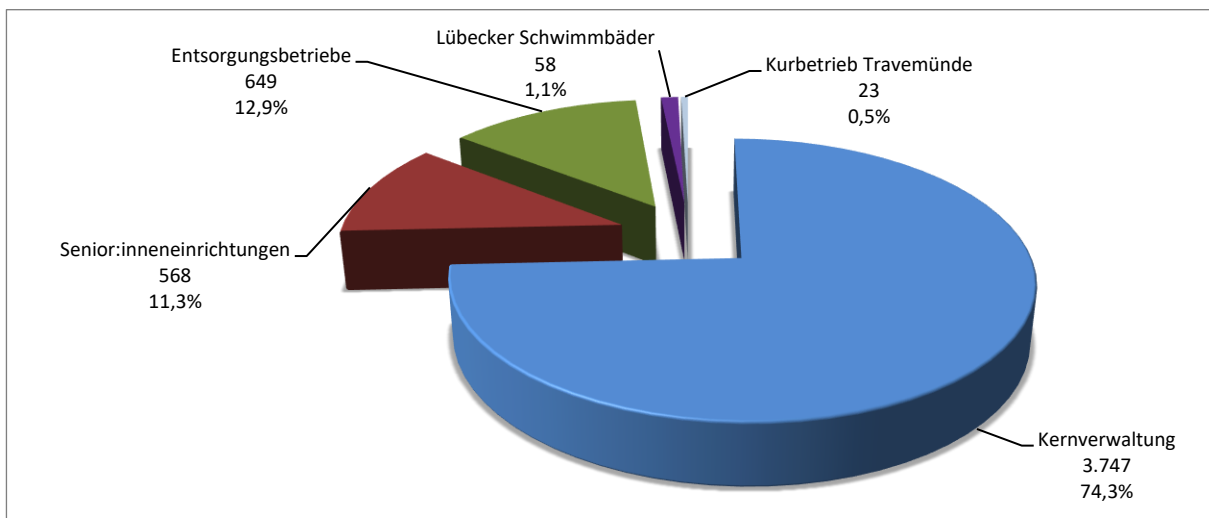
Mit Stand 31.12.2019 ist die Hansestadt Lübeck mit 5.045 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeber:innen der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der gesamte Personalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der Senior:inneneinrichtungen, der Lübecker Schwimmbäder und des Kurbetriebs Travemünde.

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

KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE

Im Jahr 2019 haben keine grundsätzlichen personalrelevanten Verschiebungen zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben stattgefunden. Der Anteil der Kernverwaltung am Gesamtpersonalbestand ist um 0,4 Prozentpunkte leicht angestiegen.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 5.045)



GESAMTBESTAND STEIGT WEITER

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Personalbestand im Jahr 2019 um insgesamt 169 Beschäftigte erhöht. Der Anstieg entspricht einem Zuwachs von ca. 3,5 %. In 2018 betrug der Zuwachs 1,4 %.

Der Anstieg erfolgte in der Kernverwaltung (+144), bei den Entsorgungsbetrieben (+20), den Senior:inneneinrichtungen (+5) und dem Kurbetrieb Travemünde (+2). Lediglich bei den Lübecker Schwimmbädern ist der Personalbestand leicht gesunken (-2).

BEZUGSGRÖßEN

Zur besseren Übersicht und um jahresübergreifende Entwicklungen aufzuzeigen, wird die Beschäftigtenstruktur, wie bereits in den bisherigen Personalberichten, nach drei Bezugsgrößen gegliedert: Stammpersonal, budgetrelevantes Personal und Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse.

STAMMPERSONAL

Alle befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Bezahlung.

BUDGETRELEVANTES PERSONAL

Stammpersonal plus Auszubildende und Anwärter:innen sowie sonstige budgetrelevante Beschäftigte wie geringfügig Beschäftigte, Praktikant:innen oder langzeiterkrankte Beamt:innen.

GESAMT DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS

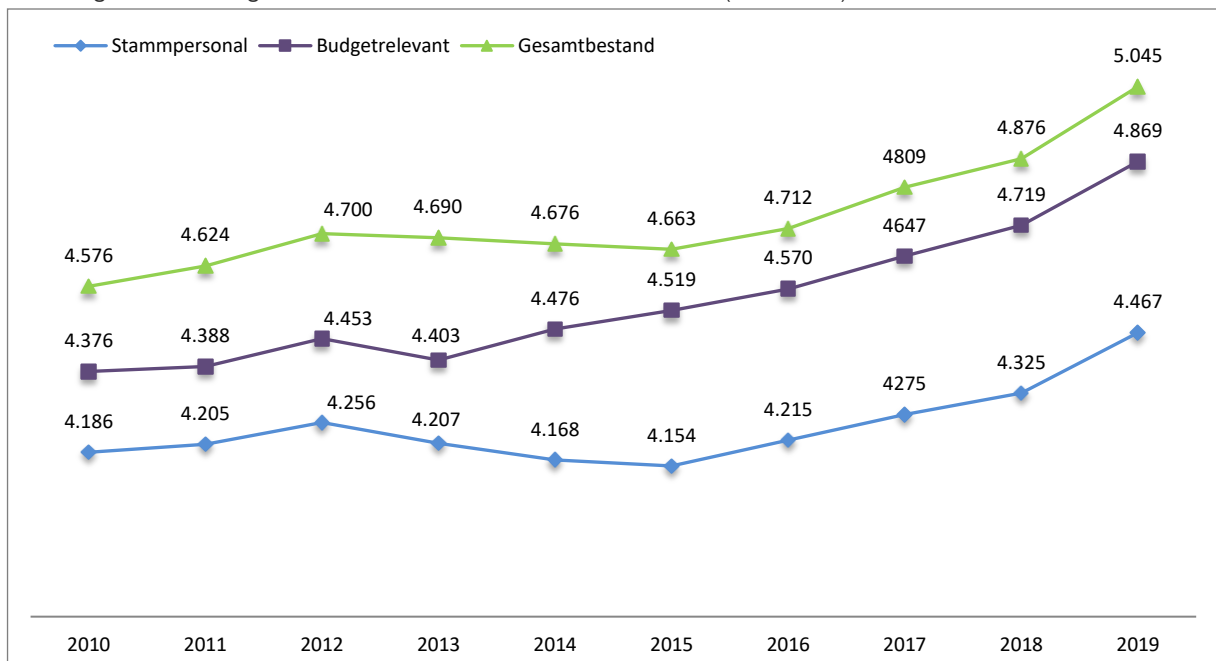
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse, d. h. budgetrelevantes Personal plus Beurlaubte und sonstige Beschäftigte ohne Bezahlung.

ANMERKUNG

Durch die Umstellung auf dPersonalmanagement (vorher KoPers) wurden die Erhebungskriterien einzelner Datenbestände bereinigt. Z. B. werden die langzeiterkrankten Beamt:innen seit 2014 nicht mehr wie früher im Stammpersonal mitgezählt, sondern dem budgetrelevanten Personal zugeordnet. Dies kann in der Darstellung – wie z. B. in Abbildung 2 – dazu führen, dass die Entwicklung der Zahlen zwischen 2013 und 2014 nicht ganz konsistent abgebildet werden kann. Durch die veränderte Sortierung entsteht der Eindruck, Stammpersonal und budgetrelevantes Personal würden sich entgegengesetzt entwickeln. Für die Beurteilung der Gesamtheit kann die Abweichung als unerheblich eingestuft werden.

Die gleiche Aussage gilt auch für alle weiteren Darstellungen im vorliegenden Bericht, die die Entwicklung des Stammpersonals sowie des budgetrelevanten Personals zwischen 2013 und 2014 betreffen.

Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck (2010-2019)



LESEHINWEIS

Eine 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 31.12.2019.

1.2 Kernverwaltung

In diesem Abschnitt erfolgt eine nähere Betrachtung der Kernverwaltung. In dieser detaillierten Ansicht wird der Personalbestand bis auf Fachbereichsebene dargestellt.

Unter Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen - auch Auszubildende und Beurlaubte - besteht die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck am Stichtag 31.12.2019 aus 3.747 Mitarbeiter:innen.

Zur Kernverwaltung zählen auch 108 städtische Mitarbeiter:innen, die zum Stichtag im Jobcenter eingesetzt waren (davon 98 im Stammpersonal).

Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung (Gesamt: 3.747)

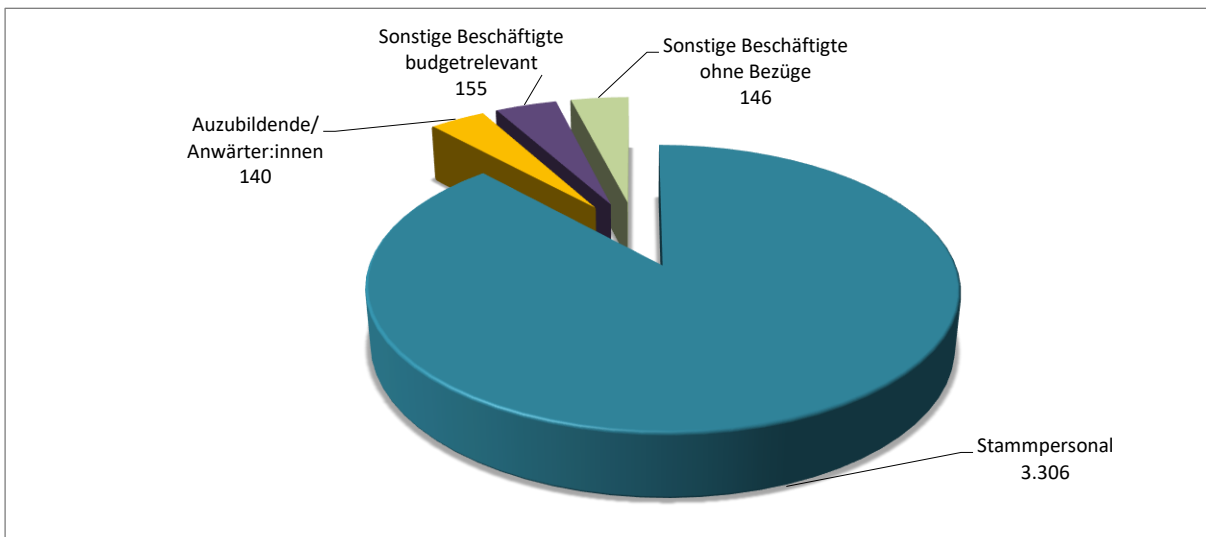


Abbildung 4 - Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes in der Kernverwaltung (2010-2019)

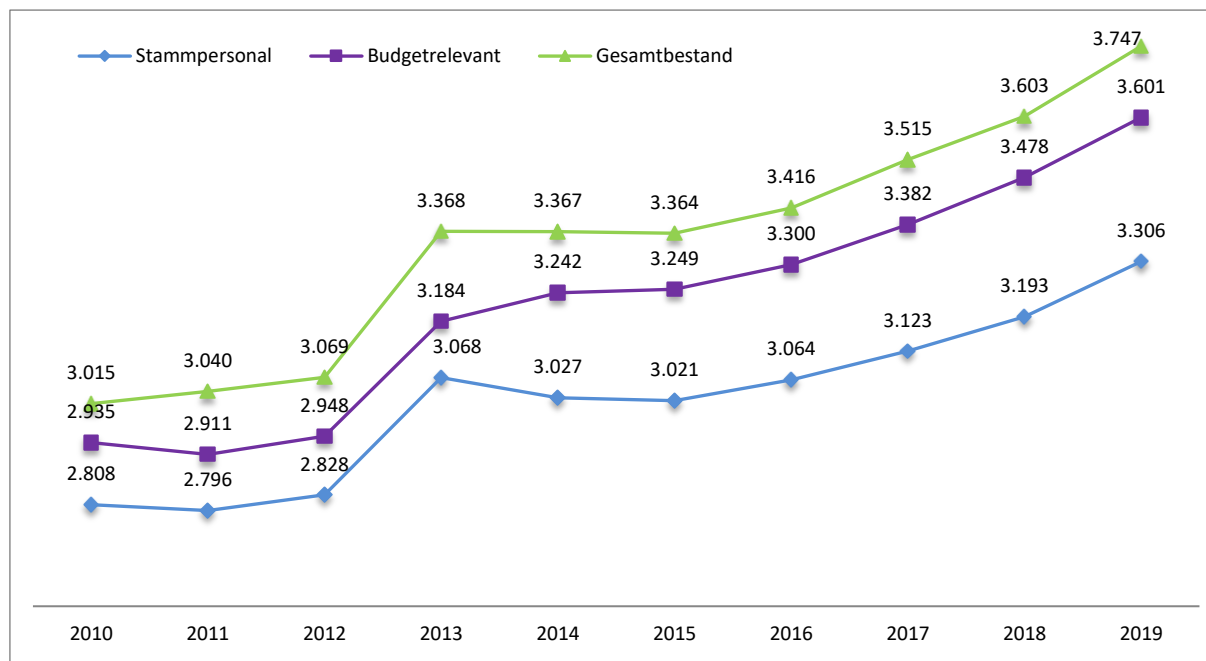
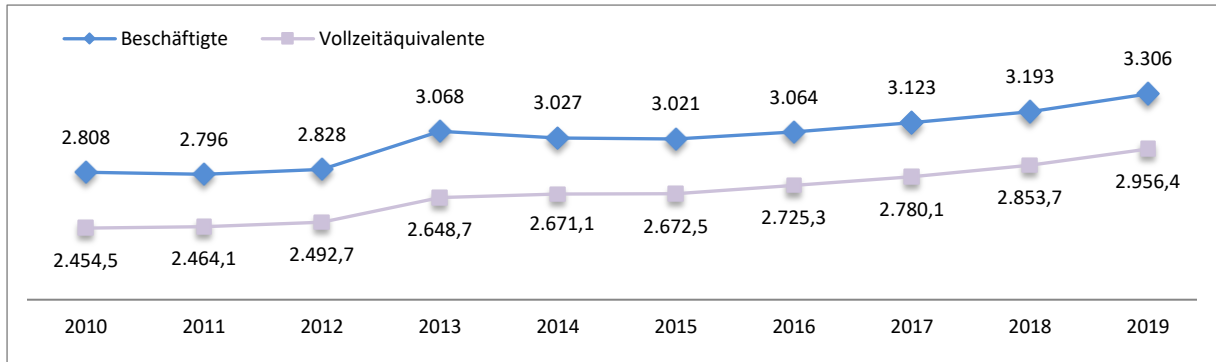


Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalenten (2010-2019)



STAMMPERSONAL – ENTWICKLUNG ÜBER 10 JAHRE

Kontinuierlich zeigt sich seit 2016 eine Zunahme des Stammpersonals. Der starke Anstieg im Jahr 2013 begründet sich durch die Wiedereingliederung der Gebäudereinigung.

Im aktuellen Berichtszeitraum ist die Personalkapazität um 102,7 Vollzeitäquivalente angestiegen (+3,6 %). Der Personalbestand hat sich um 113 Personen erhöht (+3,5 %) (siehe Abbildung 4 und Anmerkung auf Seite 3). Aufgrund von Wochenarbeitszeiterhöhungen im vorhandenen Personalbestand fällt die prozentuale Steigerung der Vollzeitäquivalente etwas größer aus als die der Beschäftigtenanzahl.

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Fachbereiche kann Tabelle 3, die Entwicklung des Personalbestands je Fachbereich Tabelle 4 des Anhangs entnommen werden.

Abbildung 6 - Entwicklung der unbefristeten Beschäftigten (2010-2019)

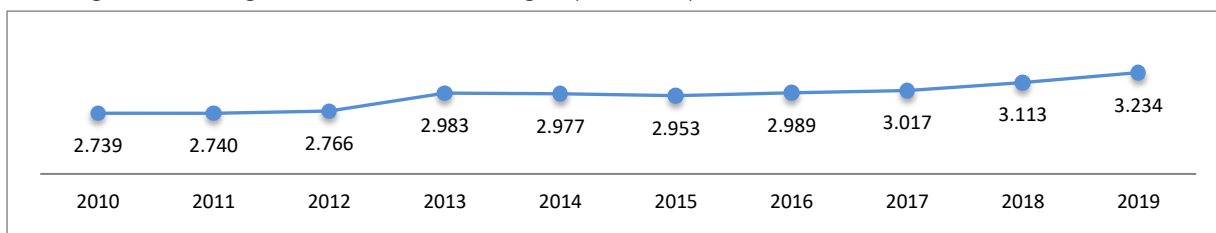
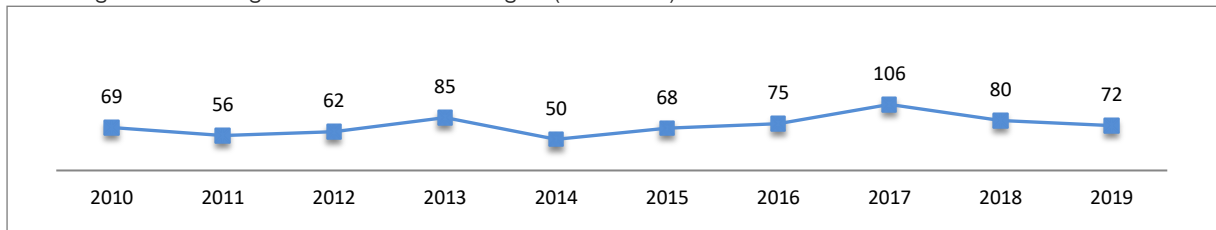


Abbildung 7 - Entwicklung der befristeten Beschäftigten (2010-2019)



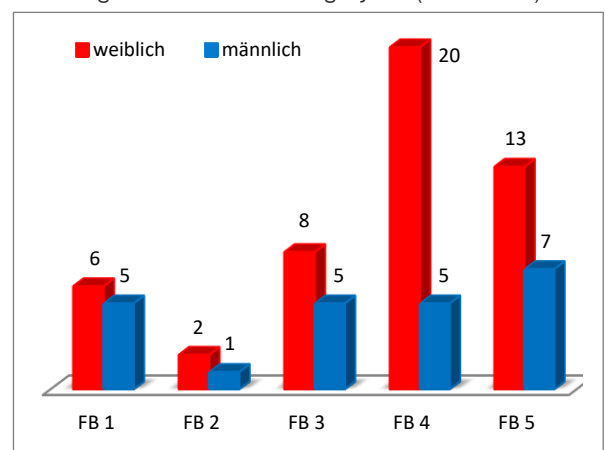
**BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS
SINKEN WEITER**

Der Anteil der befristet Beschäftigten ist mit insgesamt 2,2 % (72 Personen) nach wie vor niedrig.

Ab 2014 sind die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zunächst kontinuierlich gestiegen und erst in 2018 wieder gesunken. Diese Entwicklung hat sich in 2019 fortgesetzt.

Der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten hat sich von 70 % auf 68 % leicht verringert.

Abbildung 8 - Befristet Beschäftigte je FB (Gesamt: 72)



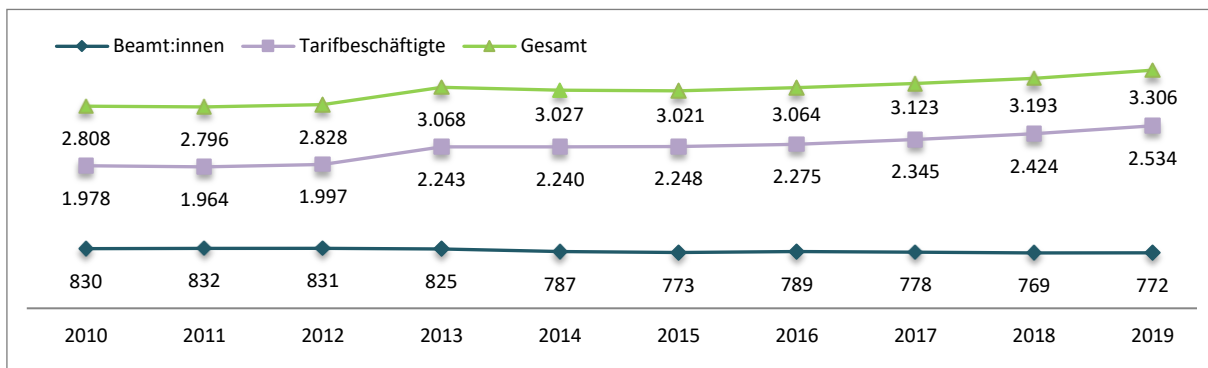
2 Personalbestand und -struktur in der Kernverwaltung

2.1 Laufbahn- und Statusgruppen

Das Schleswig-Holsteinische Beamtenrecht unterscheidet zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern. Im diesem Bericht wird zur besseren Vergleichbarkeit sprachlich allerdings weiterhin die Kategorisierung für beide Statusgruppen nach dem einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst vorgenommen.

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

Abbildung 9 - Entwicklung der Statusgruppen im Stammpersonal (2010-2019)



STATUSGRUPPEN KONSTANT

Das Verhältnis der Statusgruppen zueinander ist nahezu unverändert geblieben. Die Gruppe der Tarifbeschäftigten bildet mit 77 % den größten Anteil (2018: 80 %). Ca. 68 % der Tarifbeschäftigten sind den FB 4 und 5 zugeordnet, in denen überwiegend soziale, pädagogische und gewerbliche Berufe vertreten sind. Die FB 1, 2 und 3 sind stärker auf klassische Verwaltungsaufgaben ausgerichtet. Hier liegt der Anteil der Beamt:innen höher. Im FB 3 ist durch die Zuordnung der Feuerwehr der Beamtenanteil am höchsten. Der Anstieg im Tarifbereich in 2013 erklärt sich durch die Rückführung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung. Die Abnahme der Anzahl der Beamt:innen von 2013 auf 2014 erklärt sich dadurch, dass die langzeitkranken Beamt:innen nicht mehr im Stammpersonal geführt werden (s. auch Anmerkung S. 3).

Abbildung 10 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

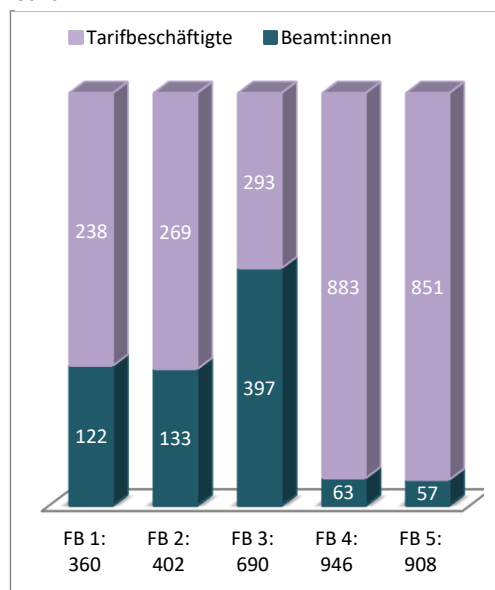
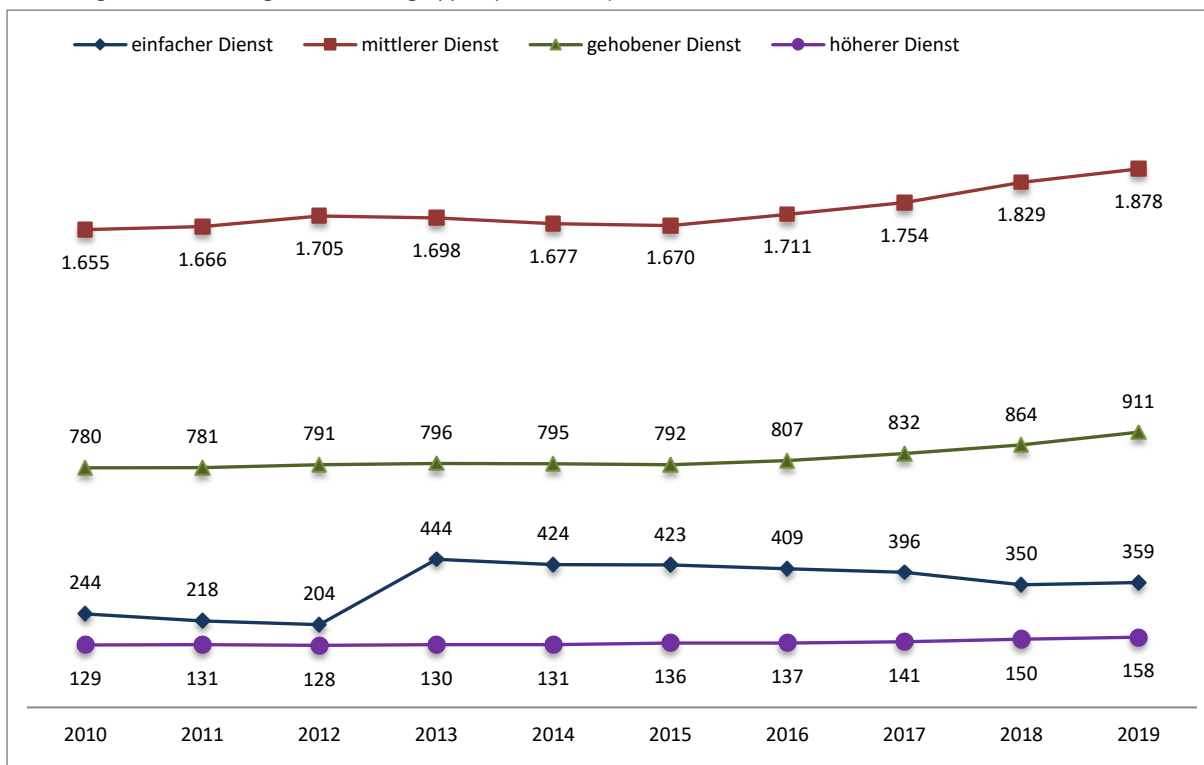


Abbildung 11 - Entwicklung der Laufbahngruppen (2010-2019)



ANSTIEG IN ALLEN LAUFBAHNGRUPPEN

Die Zusammensetzung des Personals nach den Laufbahngruppen ist in ihrer Grundstruktur unverändert. Der 2019 fortgesetzte Trend der Personalverstärkung in der Kernverwaltung verteilt sich, anders als im letzten Jahr, auf alle Laufbahngruppen.

Prozentual ist der Anstieg im gehobenen Dienst mit 5,4 % (+47) am größten.

Es folgt der höhere Dienst mit einem Anstieg von 5,3 % (+8).

Der mittlere Dienst verzeichnet ein Plus von 2,7 % (+49). Auch im einfachen Dienst ist in 2019 wieder ein leichter Anstieg von 2,6 % (+9) zu verzeichnen, nachdem der Personalbestand dort seit dem Jahr 2013 rückläufig war.

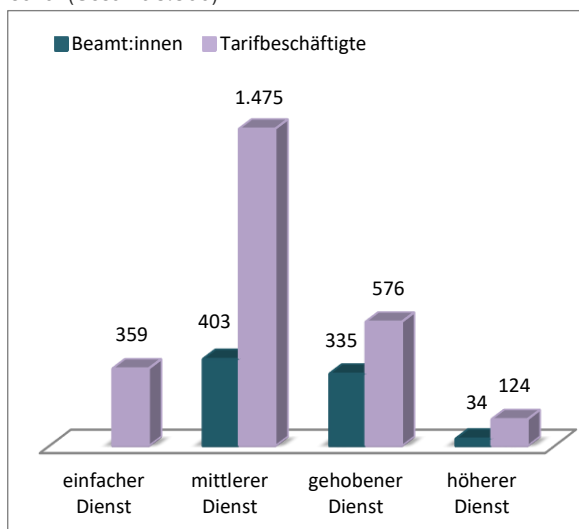
Der Anstieg des einfachen Dienstes im Jahr 2013 erklärt sich durch die Rückeingliederung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung.

GROßTEIL DER ARBEITSPLÄTZE IM MITTLEREN DIENST

Den größten Umfang des Personalbestands nimmt weiterhin der mittlere Dienst mit 1.878 Personen ein, das entspricht ca. 57 %.

Es folgt der gehobene Dienst mit 911 Personen (28 %) und der einfache Dienst mit 359 Personen (11 %). Den geringsten Anteil macht der höhere Dienst mit 158 Personen aus (4 %).

Abbildung 12 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal (Gesamt 3.306)

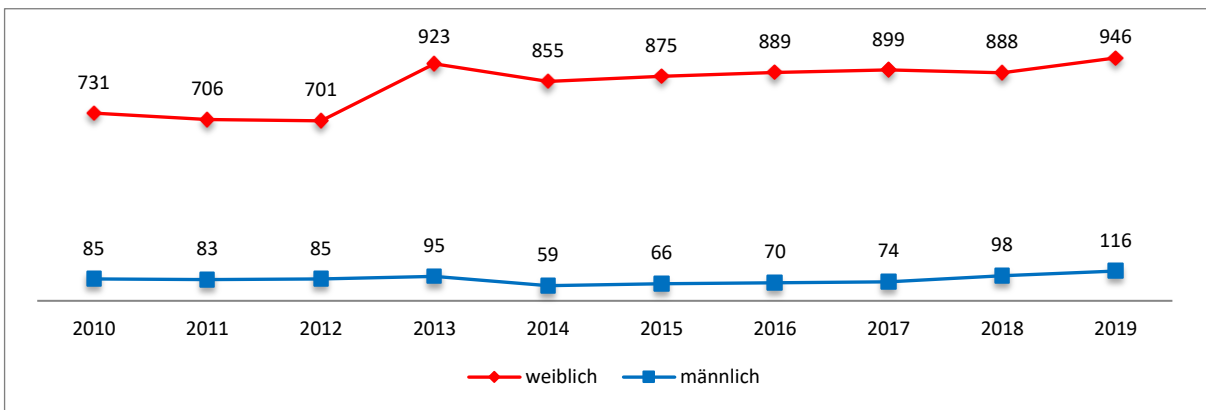


2.2 Teilzeit- beschäftigung

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 individuell sehr unterschiedlich vereinbart werden. Der Trend zu einer höheren Stundenanzahl bei Teilzeittätigkeit setzt sich fort. Erklärung hierfür könnten sich verbessernde Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein oder auch, dass ökonomische Gründe einen stärkeren beruflichen Einsatz erfordern.

Abbildung 13 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal (2010-2019)

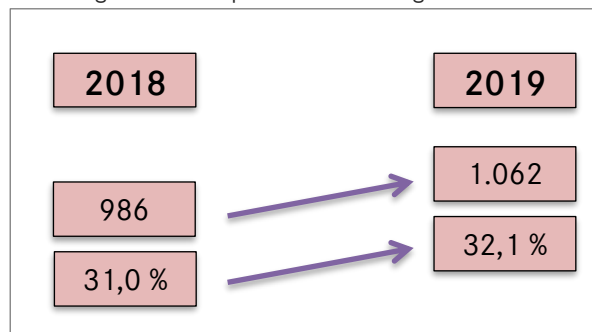


TEILZEITQUOTE LEICHT ERHÖHT

Die Anzahl der Mitarbeiter:innen in Teilzeit hat sich von 2018 auf 2019 um 76 Beschäftigte erhöht. Dies schlägt sich auch in der Teilzeitquote nieder, die um 1,1 % steigt.

Insgesamt ist die Teilzeitquote seit mehreren Jahren recht konstant.

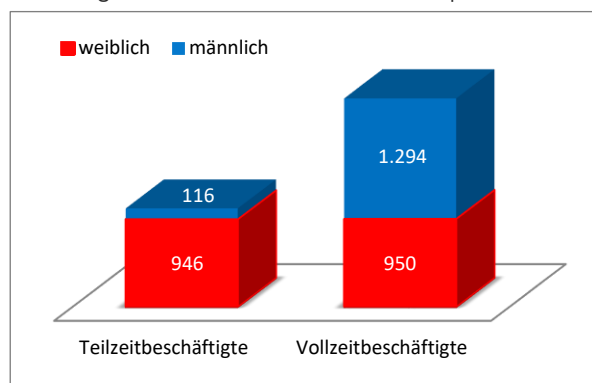
Abbildung 14 - Teilzeitquote der Beschäftigten



AUSPRÄGUNG VON VOLL- UND TEILZEIT WEITERHIN GESCHLECHTERSPEZIFISCH

Von 2.244 Vollzeitarbeitsplätzen waren 2019 rund 58 % von männlichen Beschäftigten besetzt. 89 % der 1.062 Teilzeitarbeitsplätze sind von Frauen besetzt (VZÄ: w 688,7; m 81,7). Dennoch hat die Vollzeitbeschäftigung von Frauen (+22) und die Teilzeitbeschäftigung von Männern (+18) von 2018 auf 2019 zugenommen.

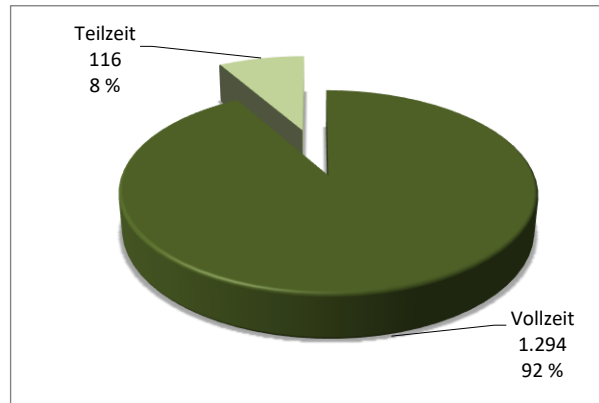
Abbildung 15 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal



TEILZEIT DURCH MÄNNLICHE BESCHÄFTIGTE KAUM BEANSPRUCHT

Die in der Stadt vorhandenen Teilzeitmöglichkeiten werden von den männlichen Beschäftigten nur in sehr geringem Umfang genutzt. 92 % der männlichen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten steigt weiterhin nur leicht von 7 % auf 8 % an. Die klassische Rolle des Mannes als Hauptverdiener scheint weiterhin vorherrschend zu sein.

Abbildung 16 - Männer in Vollzeit/Teilzeit (Gesamt: 1.410)



DIE HÄLFTE DER FRAUEN ARBEITET TEILZEIT

Mit fast 50 % arbeitet ein insgesamt recht hoher Anteil der bei der HL beschäftigten Frauen in Teilzeit. Davon entfallen 46 % auf die Verwaltungsberufe, 23 % auf die Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen und 17 % auf die Raumpflegerinnen. In den weiteren gewerblichen Berufen wird Teilzeit unverändert nur in geringem Umfang in Anspruch genommen (8 %).

Abbildung 17 - Frauen in Vollzeit/Teilzeit (Gesamt: 1.896)

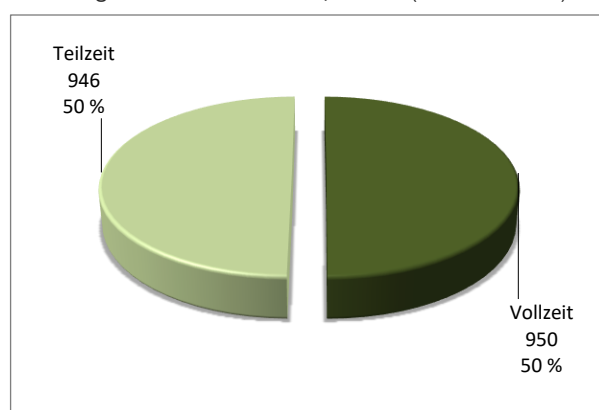
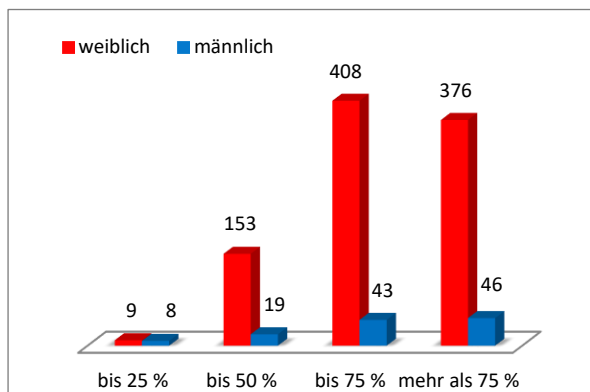


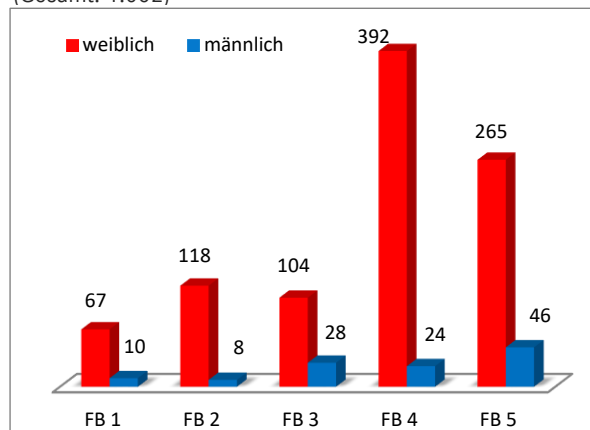
Abbildung 18 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten



GRÖBTEILS TEILZEITMODELLE ÜBER 50 %

Entsprechend der Bedürfnisse der Beschäftigten bietet die Hansestadt Lübeck im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zahlreiche und flexible Teilzeitmodelle an. Dabei werden überwiegend Modelle mit einem Stundenvolumen von mehr als der Hälfte der reg. Wochenarbeitszeit vereinbart. Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 67,6 % einer Vollzeitstelle (im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Erhöhung um 2,4 Prozentpunkte).

Abbildung 19 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen (Gesamt: 1.062)



UNTERSCHIEDLICHE VERTEILUNG IN DEN FACHBEREICHEN

In den Fachbereichen 4 und 5 ist eine hohe Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit tätig. Dies begründet sich insbesondere damit, dass es sich hierbei um mitarbeiter:innenstarke Arbeitsbereiche handelt, die maßgeblich von Frauen besetzt sind: Kindertagesstätten im FB 4 und Reinigungsdienst im FB 5. Im FB 4 beträgt die Teilzeitquote 44 %, im FB 5 34 %, im FB 2 31 %, im FB 1 21 % und im FB 3 19 %.

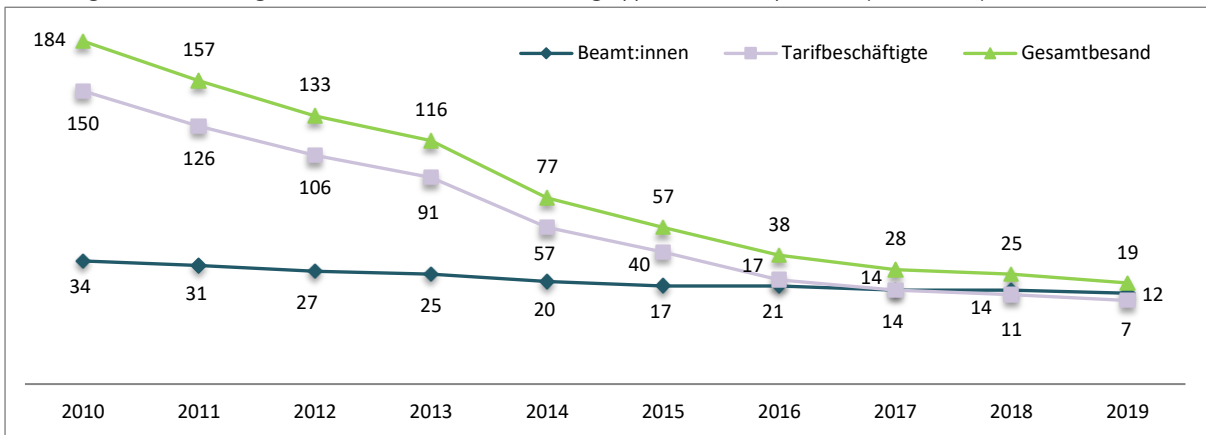
2.3 Altersteilzeit

Altersteilzeit stellt eine Möglichkeit dar, den Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand durch Reduzierung der Arbeitszeit oder durch vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit vorzubereiten und zu gestalten.

Die aktuelle Bedeutung der ATZ ist mit insgesamt nur noch 19 Altersteilzeitverträgen in der Kernverwaltung inzwischen gering.

Für Beamt:innen ist die Altersteilzeit als Kann-Regelung im LBG verankert. Für Tarifbeschäftigte gilt seit 2010 mit dem TV FlexAZ eine reduzierte, weniger attraktive tarifliche Regelung noch bis zum 31.12.2020.

Abbildung 20 - Entwicklung der Altersteilzeitfälle nach Statusgruppen im Stammpersonal (2010-2019)



ALTERSTEILZEITQUOTE UNTERSCHRITTEN

Die ATZ-Fälle sinken stetig. Diese Entwicklung setzt sich auch im Berichtszeitraum weiter fort. Die Altersteilzeitquote gesamt beträgt aktuell nur noch 0,6 %.

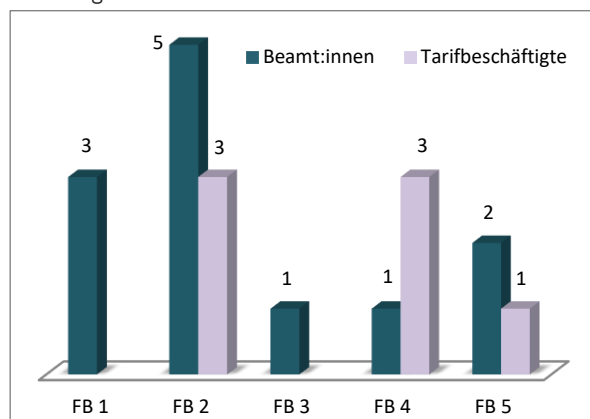
Damit ist die seit 2016 für die Tarifbeschäftigten im TV FlexAZ enthaltene ATZ-Quote von 2,5 % deutlich unterschritten. Das bedeutet, dass für die tarifbeschäftigten Mitarbeiter:innen ein Rechtsanspruch auf Gewährung der ATZ besteht. Die aktuelle Quote von 0,3 % im Tarifbeschäftigtenbereich zeigt jedoch, dass selbst dieser Rechtsanspruch nur in geringem Umfang in Anspruch genommen wird. Dies macht deutlich, dass die seit 2010 geltende tarifliche Regelung nur wenig attraktiv ist.

Bei Beamt:innen wird die Altersteilzeit zwar etwas häufiger in Anspruch genommen, die Quote beträgt jedoch auch hier nur 1,6 %.

KAUM NEUE ATZ-VEREINBARUNGEN

Es nehmen 13 Frauen und 6 Männer ATZ in Anspruch. In 2019 wurden 3 neue ATZ-Vereinbarungen geschlossen: 2 im Blockmodell und 1 im Teilzeitmodell. Von 14 Beschäftigten im Blockmodell befinden sich derzeit 9 (64 %) in der Freistellungsphase.

Abbildung 21 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen

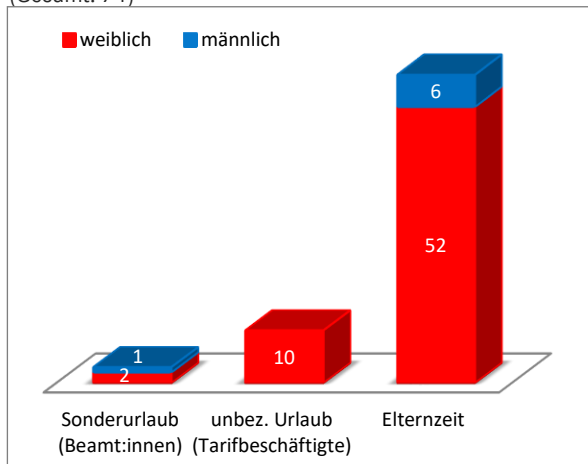


2.4 Beurlaubung

Beurlaubungen ermöglichen Phasen für Kinderbetreuung, die Pflege Angehöriger oder die Anpassung der Situation an eigene Bedürfnisse. Sie sind ein Mittel, die Work-Live-Balance individuell zu steigern. Die Mehrheit der Beurlaubten sind Frauen, während der Anteil männlicher Beschäftigter weiterhin gering ist. Der Entwicklungsverlauf der Beurlaubungsgründe ist im Anhang (S. 66) enthalten.

Anmerkung:
Die Beurlaubungen enthielten in den letzten Jahren auch die Erwerbsminderungsrente auf Zeit. Diese wird ab sofort im Kapitel 2.9 berücksichtigt. Die Beurlaubungsquote ist dadurch von 2,5 % auf 1,9 % gesunken.

Abbildung 22 - Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund
(Gesamt: 71)



ELTERNZEIT NACH WIE VOR FRAUENSACHE

Zum Stichtag 31.12.2019 waren 71 Beschäftigte beurlaubt. Der häufigste Beurlaubungsgrund ist mit 82 % die Elternzeit. Hier hat sich der niedrige Anteil der Männer an Beurlaubten in Elternzeit erhöht und liegt aktuell bei rund 10 % gegenüber knapp 4 % im vergangenen Jahr.

62 % der Beurlaubten stammen aus den Fachbereichen 4 und 5, die hohe Frauenanteile in den sozialen und pädagogischen Berufsgruppen sowie auch im Reinigungsdienst aufweisen.

Abbildung 23 - Beurlaubte nach Altersgruppen

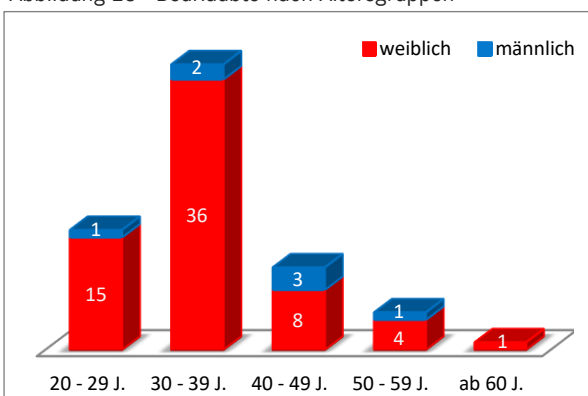
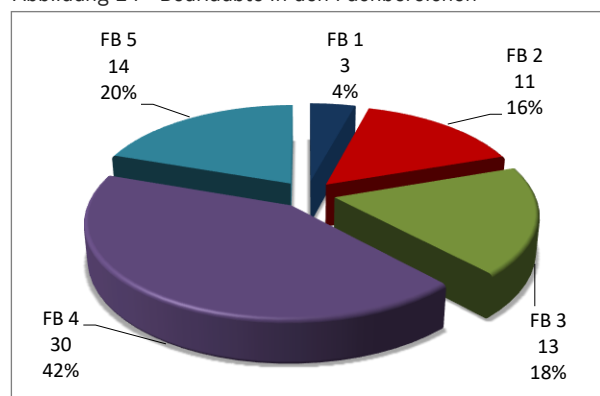


Abbildung 24 - Beurlaubte in den Fachbereichen



VERTEILUNG AUF DIE ALTERSGRUPPEN

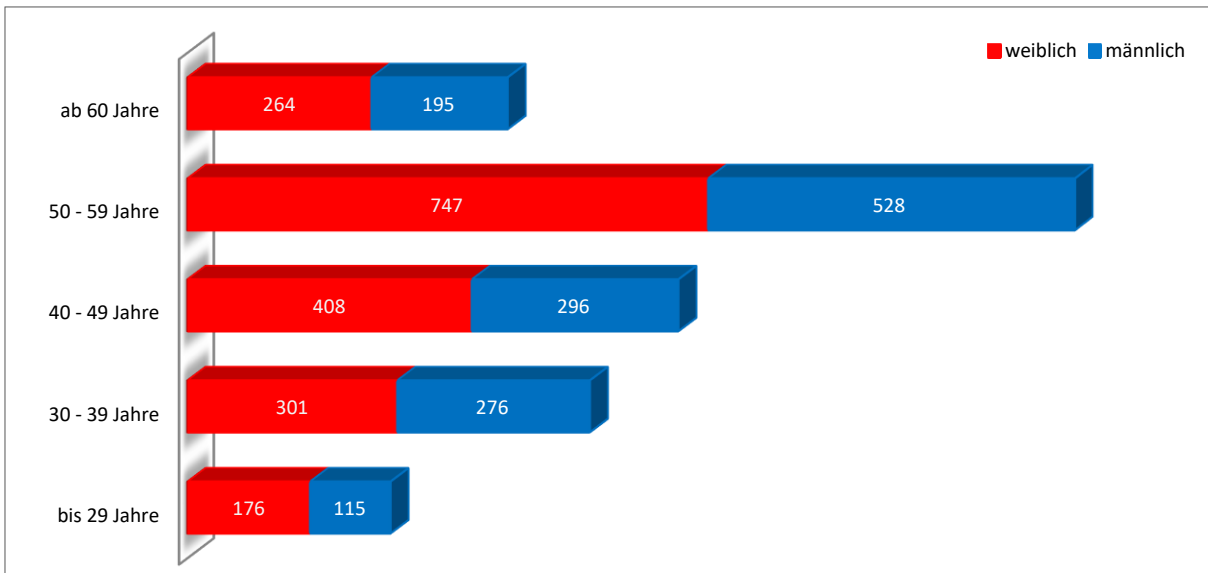
Die Verteilung der Beurlaubungen auf Altersgruppen spiegelt den hohen Anteil an Elternzeiten bei den unter 50-Jährigen wider.

Freistellung zur Pflege wird aktuell nicht wahrgenommen. Mit wachsender Bedeutung dieser Möglichkeit ist jedoch zu rechnen.

2.5 Altersstruktur und demographische Entwicklung

Die Betrachtung der Altersstruktur ist im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung für den Erhalt der Handlungsfähigkeit der Verwaltung von erheblicher Bedeutung. Mit Blick auf die demographische Entwicklung innerhalb des Personalbestands ist die Betrachtung der Altersstruktur und der sich daraus ergebenden Fluktuation unerlässlich. Die Zahlen errechnen sich aus dem gesetzlichen Renteneintrittsalter. Tatsächlich wird sich ein Teil der Austritte noch nach vorne verlagern, da erfahrungsgemäß oftmals die Möglichkeit des früheren Renten- oder Pensionseintritts in Anspruch genommen wird. Zu beobachten ist, ob auch das Hinausschieben des Ausscheidzeitpunkts künftig mehr genutzt wird.

Abbildung 25 - Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.306)



ALTERSSTRUKTUR UNVERÄNDERT

Mit 1.275 Beschäftigten bildet die Altersgruppe der 50-59-Jährigen weiterhin die größte Altersgruppe (unverändert 39 %). Der Anteil der ab 60-Jährigen ist ebenfalls gleichgeblieben (14 %). Bei den 40-49-Jährigen ist ein leichter Rückgang um knapp 2 % zu verzeichnen (21 %). Die Anzahl der 30-39-Jährigen ist um ca. 1,5 % angestiegen (17 %). Der Anteil der unter 30-Jährigen hat sich kaum verändert und liegt bei ca. 9 %.

Die Beschäftigten im Fachbereich 5 sind durchschnittlich am ältesten, was sich auch am Durchschnittsalter nach Statusgruppen (Abb. 29) zeigt. Im Fachbereich 5 sind die meisten ehemaligen Arbeiter:innen beschäftigt.

Abbildung 26 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen

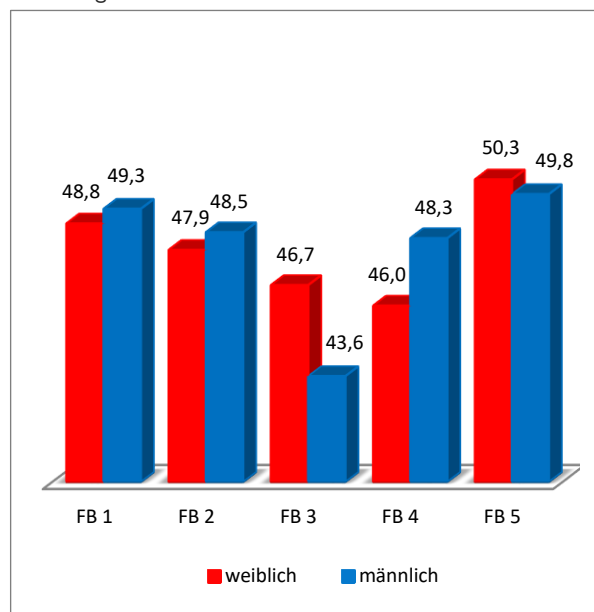
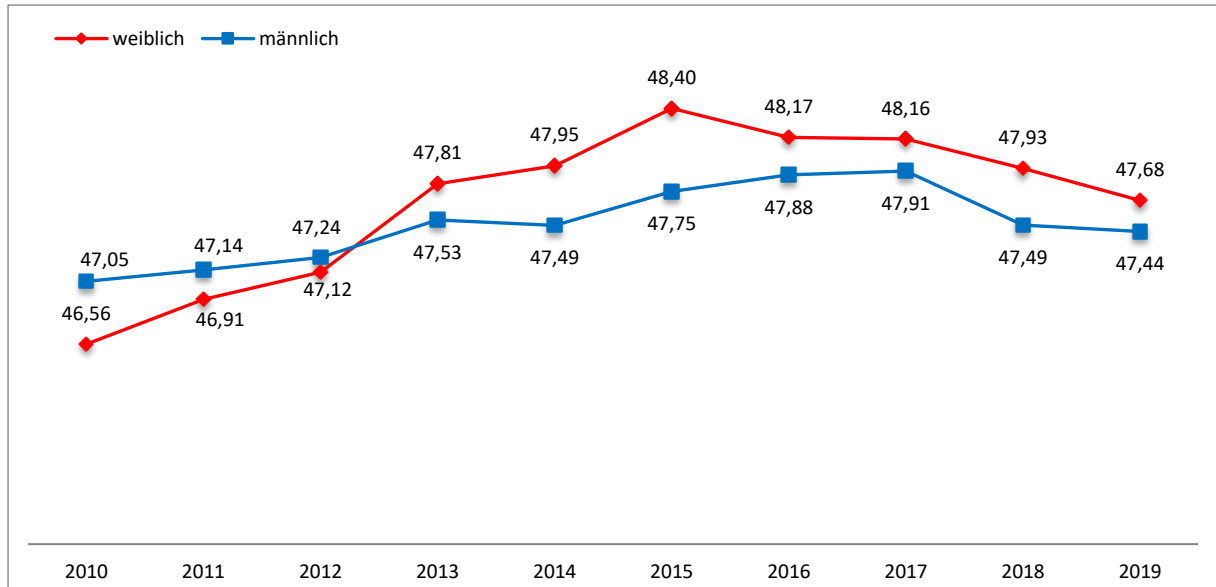


Abbildung 27 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2010 - 2019)



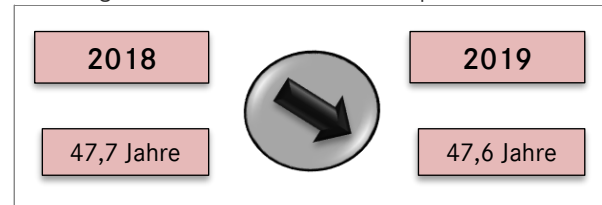
VERJÜNGUNGSTREND SETZT SICH FORT

Das zweite Jahr in Folge ist ein leichter Rückgang des Durchschnittsalters zu beobachten, wenn auch nur um 0,1 Jahre.

Die verstärkten Neueinstellungen führen zu dieser Entwicklung. Mehr als die Hälfte der neu eingestellten Mitarbeiter:innen ist unter 40 Jahre alt, siehe Abbildung 37 in Kapitel 2.6. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend fortsetzt.

Bei Betrachtung der Geschlechter zeigt weiterhin ein minimal höheres Durchschnittsalter bei den Frauen als bei den Männern.

Abbildung 28 - Durchschnittsalter Stammpersonal



ALTERSDURCHSCHNITT BEI DEN ARBEITER:INNEN WIEDER LEICHT GESTIEGEN

Nachdem das Durchschnittsalter der Arbeiter:innen in 2018 erstmalig gesunken war, ist in 2019 wieder ein ganz leichter Anstieg zu verzeichnen.

Bei den Angestellten und den Beamt:innen ist das Durchschnittsalter weiter leicht gesunken.

Abbildung 29 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal

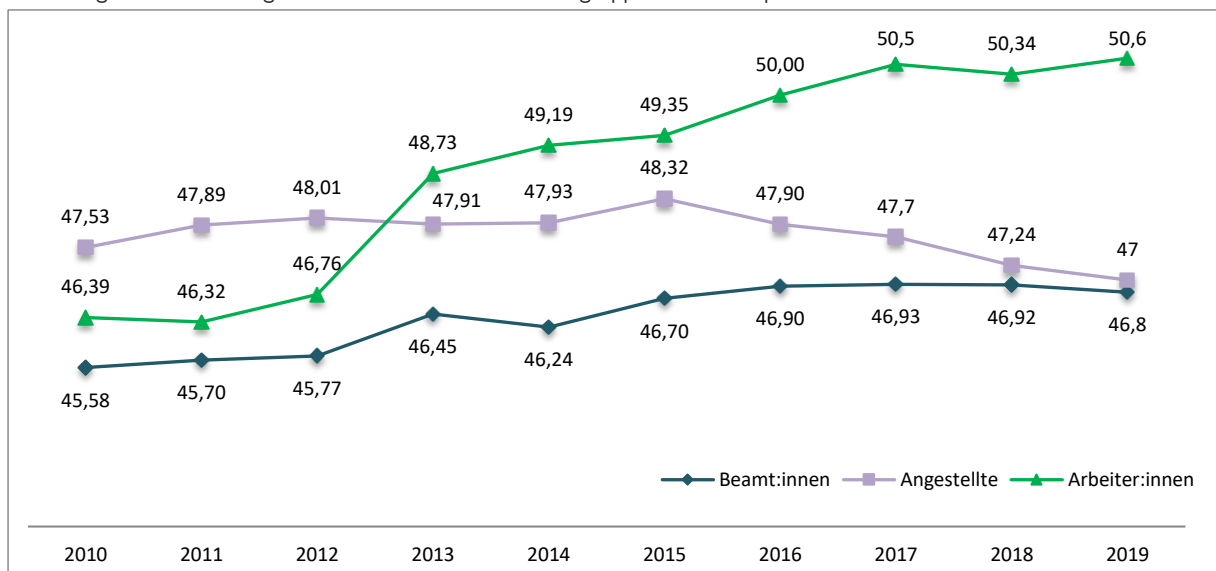
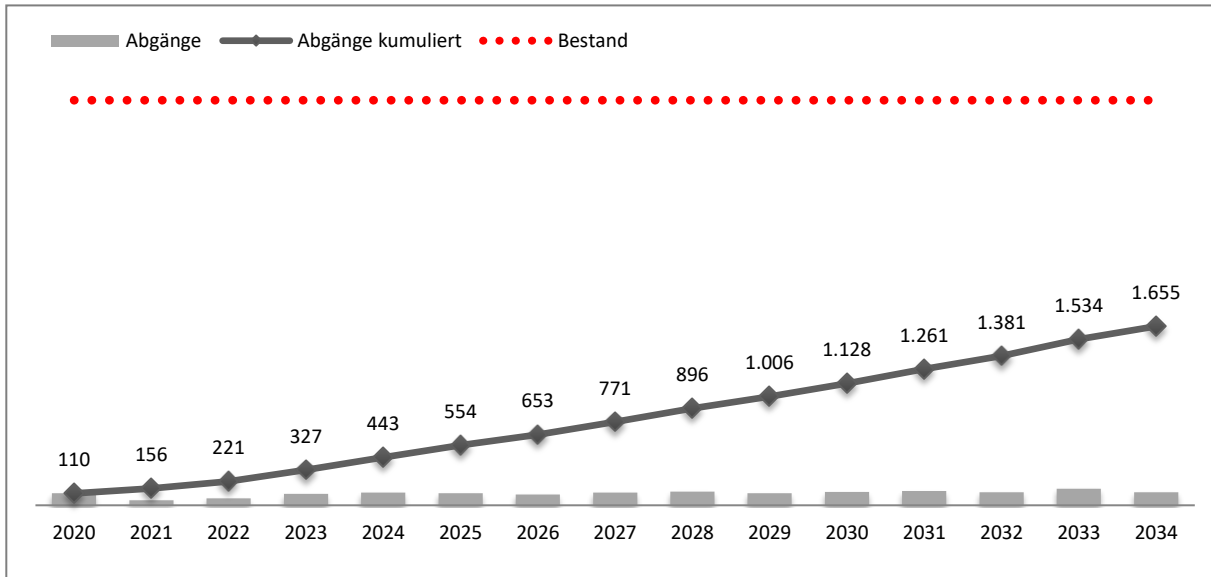


Abbildung 30 – Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.655)



ANZAHL DER ALTERSAUSTRITTE WEITERHIN HOCH

44 % des gesamten Personalbestandes werden in den nächsten 15 Jahren altersbedingt ausscheiden.

Am stärksten zeigen sich die anstehenden Altersaustritte im einfachen Dienst. Hier werden 62 % der Mitarbeiter:innen ausscheiden. Wie Abbildung 29 zeigt, ist bei den Arbeiter:innen auch das Durchschnittsalter am höchsten und im Jahr 2019 sogar wieder leicht angestiegen. Es folgt der höhere Dienst mit 55 %. Im mittleren und gehobenen Dienst werden jeweils 44 % der Mitarbeiter:innen aus Altersgründen ausscheiden. Zahlenmäßig wirken sich diese Austritte mit 883 Personen im mittleren Dienst und 422 Personen im gehobenen Dienst jedoch am stärksten aus.

Abbildung 31 – Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.655)

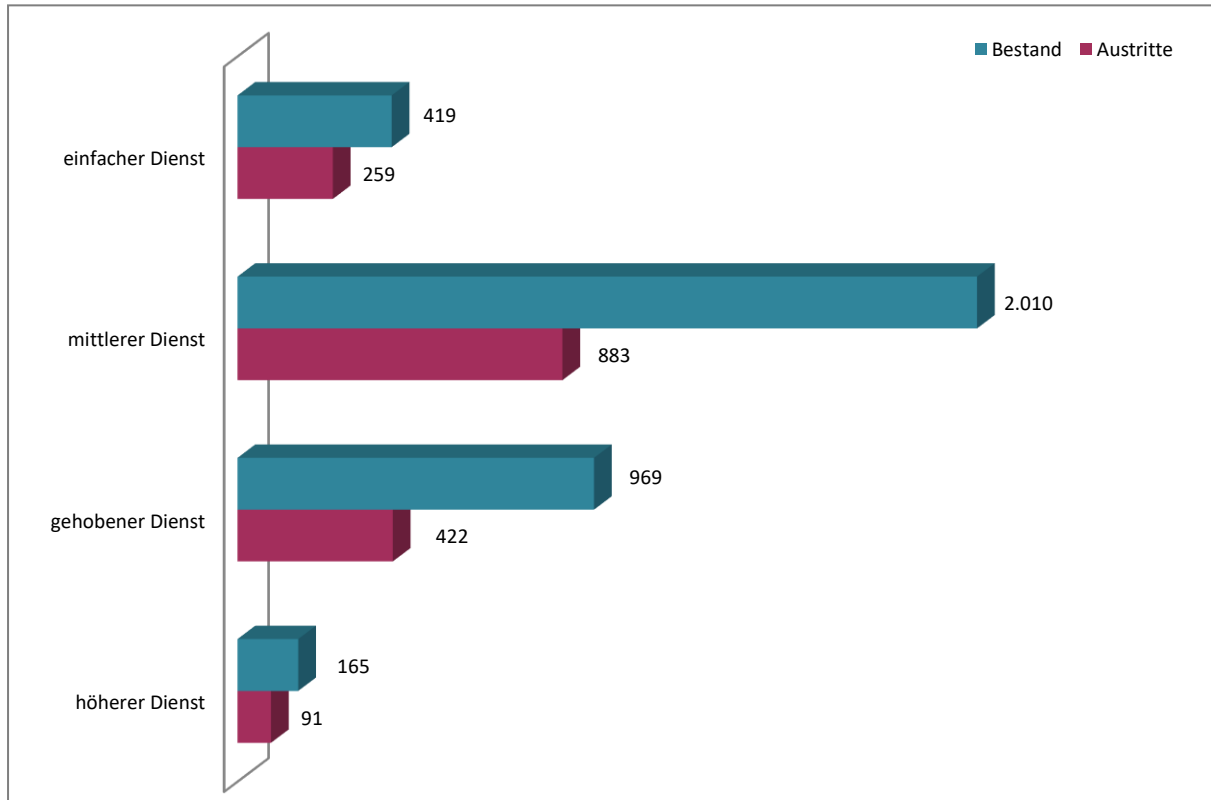


Abbildung 32 – Altersaustritte bis 2034 – die zehn am stärksten betroffene Bereiche (Bereiche ab 15 Personen)

Bereich	Austritte	Bestand	Anteil
2.280 - Wirtschaft und Liegenschaften	28	41	68 %
2.021 - Fachbereichsdienste FB 2	12	18	67 %
1.102 - Logistik, Statistik und Wahlen	20	31	65 %
1.300 - Recht	12	20	60 %
2.530 - Gesundheitsamt	39	67	58 %
5.651 - Gebäudemanagement	265	475	56 %
4.491 - Archäologie und Denkmalpflege	11	20	55 %
4.513 - Jugendarbeit - Jugendamt	25	46	54 %
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	186	347	54 %
4.416 - Stadtbibliothek	33	63	52 %

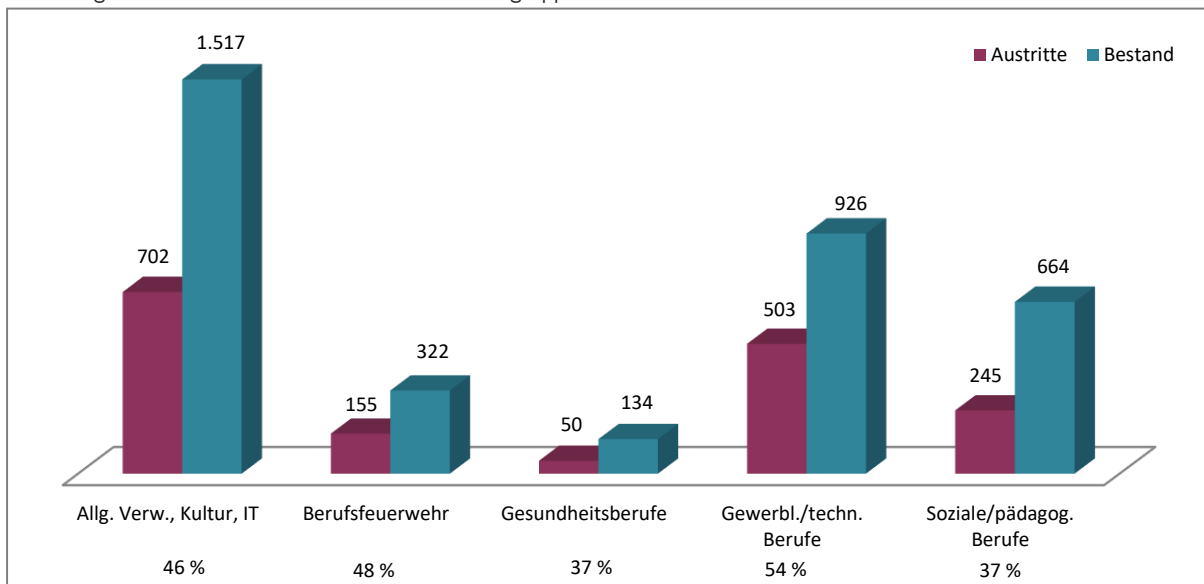
IN FAST ALLEN BEREICHEN SCHEIDET MINDESTENS 1/3 DER BELEGSCHAFT ALTERSBEDINGT AUS

In über 90 % der Bereiche werden in den nächsten 15 Jahren mindestens ein Drittel der Mitarbeiter:innen altersbedingt ausscheiden. Die 10 am stärksten betroffenen Bereiche sind in der obigen Auflistung genannt, wobei nur Bereiche mit mindestens 15 Mitarbeiter:innen betrachtet wurden. Aufgrund der hohen Austrittszahlen wird in den nächsten Jahren trotz eines leicht gesteigerten Ausbildungskontingents weiterhin massiv externes Personal gewonnen werden müssen. Auch die Gewinnung und Qualifizierung von Personen aus verwaltungsverwandten Berufsgruppen, sogenannte Quereinsteiger:innen, wird hierbei eine große Rolle spielen.

ALLE BERUFSGRUPPEN BETROFFEN

Am stärksten von den Altersaustritten betroffen ist der gewerbliche Bereich mit 54 %. Fast 30 % der im gewerblichen Bereich aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten sind dem Reinigungsdienst zuzuordnen. Das bedeutet, dass fast 2/3 der Reinigungskräfte die HL bis zum Jahr 2034 verlassen werden. Stark betroffen ist auch die Gebäudetechnik: in diesem Tätigkeitsbereich werden ebenfalls 2/3 der Beschäftigten (z. B. Hausmeister:innen, Gebäudewart:innen) ausscheiden. Die sozialen und pädagogischen Berufe sind im Vergleich etwas weniger betroffen, da hier in den letzten Jahren vermehrt jüngere Beschäftigte eingestellt wurden.

Abbildung 33 – Altersaustritte bis 2034 nach Berufsgruppen



2.6 Fluktuation

Die Fluktuationszahlen zeigen die Veränderungen im Personalbestand und die Entwicklung der Austritte auf. Die Zahlen beziehen sich auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung. Seit dem Personalbericht 2018 werden auch die Eintritte gegenübergestellt. Seit diesem Personalbericht wird die Fluktuationsquote berechnet. Es wird unterschieden zwischen:

GRUNDFLUKTUATION

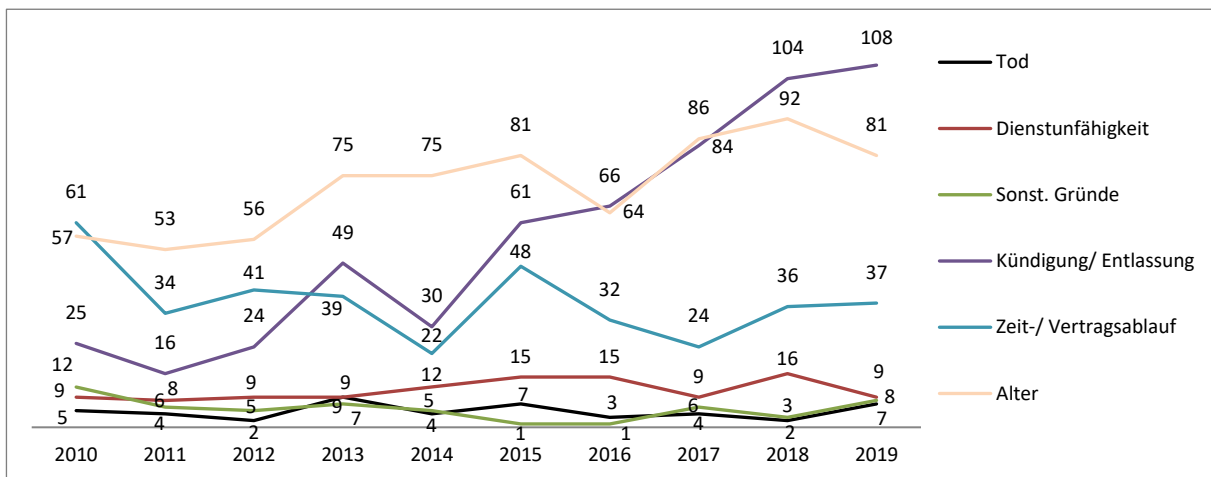
beinhaltet alle Abgänge, die das

Dienst-/Arbeitsverhältnis endgültig beenden

ZUSATZFLUKTUATION (Anhang S. 65, Abb. 88)

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

Abbildung 34 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2010 - 2019)



FLUKTUATIONSZAHLEN LEICHT GESUNKEN

Im Jahr 2019 sind 250 Personen ausgeschieden. Im Jahr 2018 waren es 253 Personen. Die Altersaustritte sind um 12 % gesunken. Die Anzahl der Kündigungen ist jedoch leicht gestiegen. Es handelt sich bei 83 % der Kündigungen um Eigenkündigungen und Aufhebungsverträge. Betroffen sind weiterhin insbesondere die Kindertagesstätten und der Reinigungsdienst. Der zu erwartende Effekt der demographischen Entwicklung hat im Moment noch nicht eingesetzt, wird aber in den kommenden Jahren stärker spürbar werden.

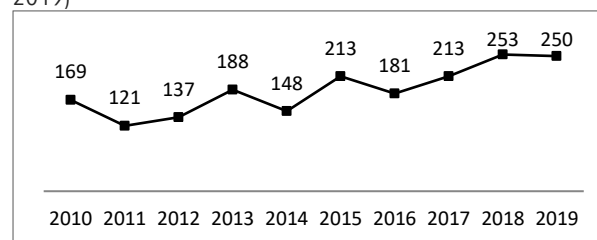
Zu beobachten ist, dass eine größere Wechselwilligkeit der Beschäftigten entsteht und damit verbunden auch ein anderes Kündigungsverhalten. Die Arbeitgeber:innen stehen in stärkerer Konkurrenz zueinander. Maßnahmen zur Personalbindung kommt daher verstärkte Relevanz zu.

FLUKTUATIONSQUOTE

In diesem Bericht wird erstmalig die Fluktuationsquote erhoben (Schlüter-Formel). Die Fluktuationsquote gibt Aufschluss über die Personalbewegung, d. h. wie viele Arbeitsplätze im Jahr neu besetzt werden. Sie beträgt für das Jahr 2019 **6,27 %**. Es ist mit einer Steigerung in den nächsten Jahren zu rechnen.

Zum Vergleich: Die Fluktuationsquote in der öffentlichen Verwaltung ist generell niedrig und betrug in den letzten Jahren um die 13 %.

Abbildung 35 - Entwicklung Grundfluktuation Gesamt (2010-2019)



NEUEINSTELLUNGEN STEIGEN WEITER

Im Jahr 2019 wurden 297 Mitarbeiter:innen plus 47 Auszubildende und 43 Praktikant:innen u. Ä. eingestellt. Das ergibt insgesamt 387 Neueinstellungen. Im Jahr 2018 wurden 345 Personen eingestellt (+12 %). Mit 150 Personen ist der Großteil der Neueinstellungen (39 %) im FB 4 tätig. Wiederum 65 % hiervon wurden im Bereich Kindertageseinrichtungen eingestellt. Grund dafür ist die hohe Fluktuation in diesem Bereich.

64 % (247 Personen) der insgesamt neu eingestellten Mitarbeitenden sind Frauen.

Abbildung 36 – Eintritte nach Fachbereich (Gesamt: 387)

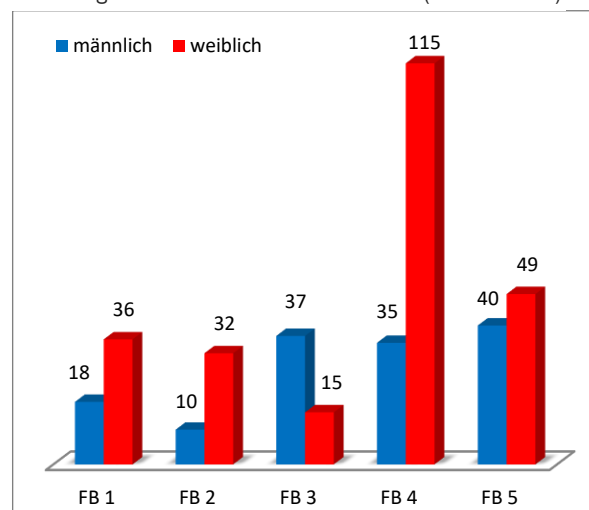
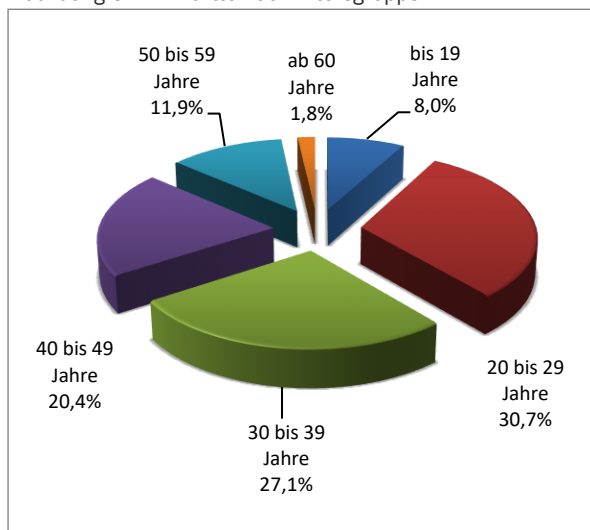


Abbildung 37 – Eintritte nach Altersgruppen



AUSWIRKUNGEN AUF DIE ALTERSSTRUKTUR

Fast 2/3 der neuen Mitarbeiter:innen sind unter 40 Jahre alt. Betrachtet man die Altersgruppen ohne Auszubildende und Praktikant:innen, beträgt der Anteil der neu eingestellten unter 40-Jährigen 56 % und das Durchschnittsalter 38 Jahre. Die vermehrten Neueinstellungen beeinflussen nicht nur den Personalbestand, sondern auch die Altersstruktur, siehe 2.5. Zukünftig werden noch mehr Stellenbesetzungen von extern erforderlich sein, um den Personalbedarf zu decken, so dass anzunehmen ist, dass dieser Zusammenhang zu einer Senkung des Durchschnittsalters führen wird

Abbildung 38 – Interne Wechselbewegungen

		Wechsel aus					gesamt
		FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	
Wechsel in	FB 1	13	1	7	6	1	28
	FB 2	2	18	2	4	3	29
	FB 3	5	6	30	5	2	48
	FB 4	0	3	0	19	1	23
	FB 5	1	3	1	0	43	48
gesamt		21	31	40	34	50	176

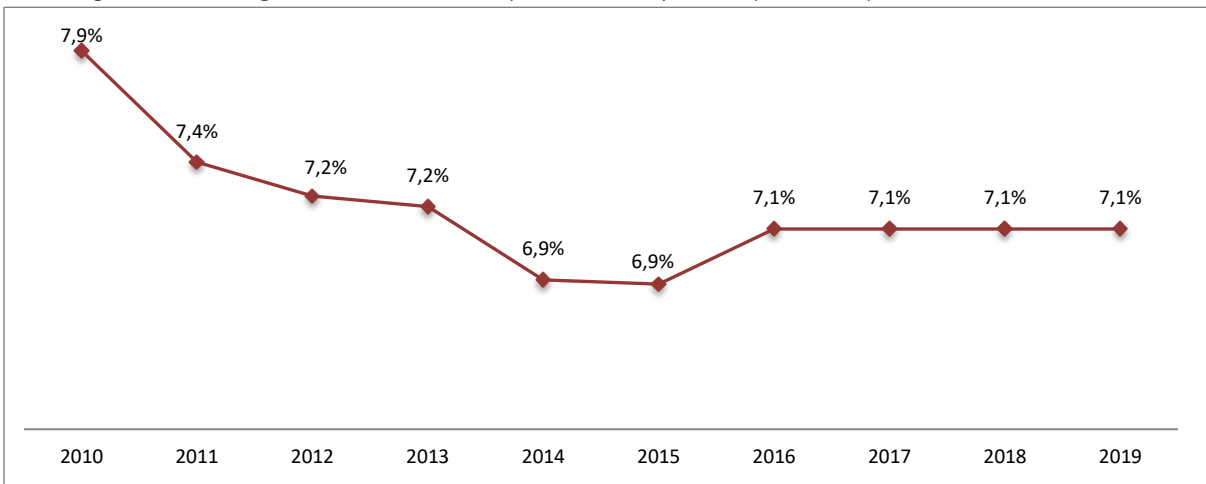
INTERNE WECHSEL STEIGEN AN

Die Tabelle stellt die Wechsel dar, die durch interne Umsetzungen zustande kommen. In 2018 wurden 136 interne Wechsel verzeichnet. In 2019 waren es somit 40 Wechsel mehr (+30 %). Das Interesse der Mitarbeiter:innen an Positionswechseln nimmt zu und es werden durch die demographische Entwicklung auch entsprechende Stellen frei. Es wird deutlich, dass die Mitarbeiter:innen größtenteils innerhalb ihres bisherigen FB wechseln. Der FB 4 hat mit 15 Personen am meisten Personal in die anderen FB abgegeben, der FB 5 mit 7 Personen am wenigsten. Der FB 3 hat mit 18 Personen am meisten Personal aus den anderen FB aufgenommen, die FB 4 und 5 haben mit jeweils 4 Personen am wenigsten Mitarbeiter:innen aus den anderen Fachbereichen erhalten.

2.7 Schwerbehinderung

Das neunte Buch des Sozialgesetzbuchs regelt alle geltenden Richtlinien für Menschen mit einer schweren Behinderung. Diese Gruppe hat Anspruch auf besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Arbeitgeber müssen mind. auf 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Für die Erhebung der Schwerbehindertenquote im Zusammenhang mit der Ausgleichsabgabe ist ein gesetzlich vorgeschriebener Berechnungsschlüssel anzuwenden. Dabei wird die Stadt als Gesamtarbeitgeberin betrachtet. Die in den Grafiken dargestellten Angaben sind allerdings rein statistische Erhebungen und beziehen sich nur auf die Kernverwaltung.

Abbildung 39 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2010-2019)

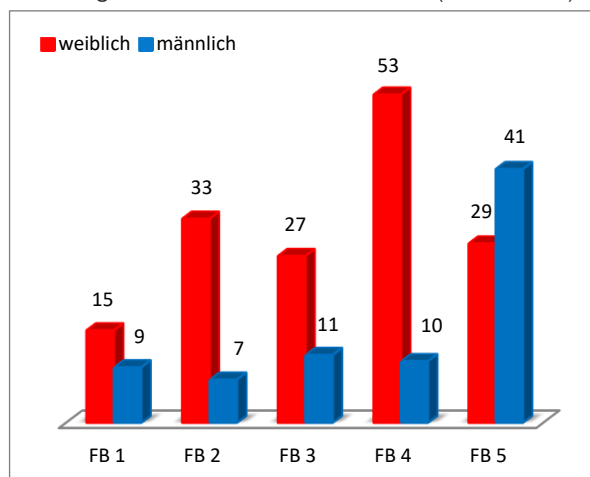


SCHWERBEHINDERTENQUOTE UNVERÄNDERT

Der Anteil an Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Stammpersonal liegt seit 2016 konstant bei 7,1 %. Die Schwerbehindertenanteile in den Fachbereichen belaufen sich auf 10 % im FB 2, 7,7 % im FB 5, 6,7 % im FB 4, 6,6 % im FB 1 und 5,5 % im FB 3. Der Frauenanteil beträgt unverändert aktuell 66,8 %.

Auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung bezogen beträgt die Schwerbehindertenquote 6,8 %.

Abbildung 40 - Schwerbehinderte in den FB (Gesamt: 235)



ANMERKUNG

Die gesetzliche Schwerbehindertenquote wird auf einer anderen Basis berechnet. Die Gesamtstadt, d. h. Kernverwaltung und Eigenbetriebe werden dabei als Einheit betrachtet. Die Quote lag in der Gesamtverwaltung 2019 bei 8,3 %, womit die gesetzliche Vorgabe von 5 % erreicht ist.

2.8 Mitarbeiter:innen mit Migrations- hintergrund

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 Entwicklung von geeigneten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, die Vermittlung interkultureller Kompetenz durch verbindliche Fortbildungsangebote, diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren und die gezielte Werbung und Gewinnung potenzieller Auszubildender und Beschäftigter mit Migrationshintergrund. Für 2020 ist die Fortschreibung des Integrationskonzeptes geplant.

DEFINITION MIGRATIONS HinterGRUND

Nach der „Migrationshintergrunderhebungsverordnung“ 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.“

Um den Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund auch im Verwaltungshandeln adäquat zu spiegeln, bedarf es weiterhin wirkungsvoller Maßnahmen, um die Hansestadt Lübeck auch bei dieser Adressatengruppe bekannt zu machen. In Stellenanzeigen werden gezielt Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen, darüber hinaus ist geplant, im Rahmen einer Ausbildungskampagne gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für eine Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zu adressieren. Zu den einzelnen Maßnahmen gehören u. a. die Erstellung von Imagefilmen, Überarbeitung der Internetseiten, Erstellung mehrsprachiger Ausbildungs-

flyer und die Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren. Mit den „Personalpolitischen Eckpunkten der HL“ und der Fortschreibung des Integrationskonzeptes wird diese Zielsetzung weiterverfolgt.

Abbildung 41 - Stammpersonal nach Geburtsland

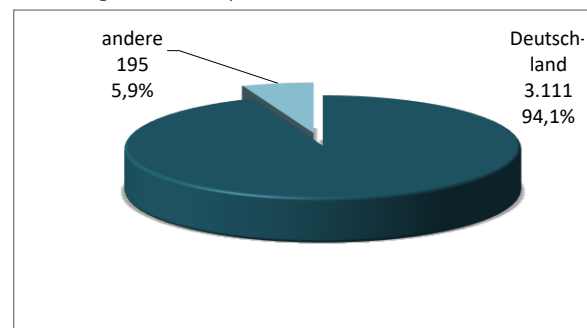
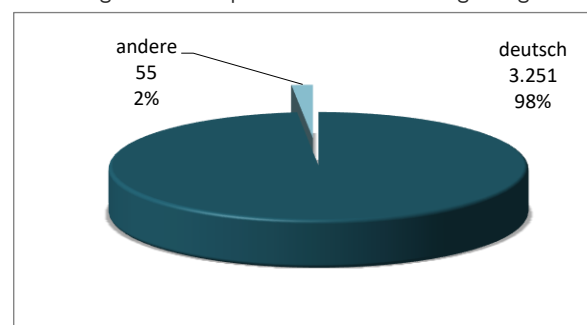


Abbildung 42 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit



BESCHÄFTIGTE AUS ANDEREN LÄNDERN GLEICHBLEIBEND

Der Anteil an Mitarbeiter:innen, die in einem anderen Land geboren wurden, liegt bei 5,9 % und hat sich in den vergangenen 3 Jahren nicht merkbar verändert. Die Anzahl der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit ist mit 2 % gleich geblieben.

2.9 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

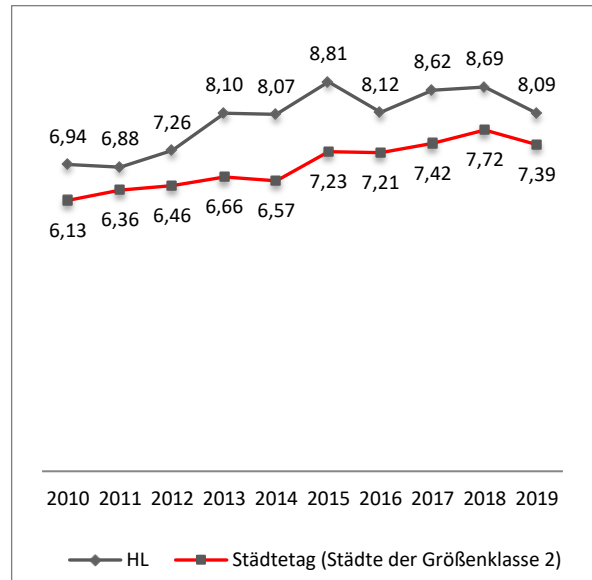
Fehlzeitendaten sind wesentliche Indikatoren im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie sollten jedoch nicht als einzig wichtige Kennzahl missverstanden werden. Abweichungen von statistischen Durchschnittswerten lassen keine Rückschlüsse auf Ursachen zu. Sie sind in erster Linie Anlass zur weiteren Untersuchung. In diesem Sinne sollen die im Folgenden dargestellten Ergebnisse Orientierung geben und Anregung zum Gespräch zwischen Leitungen, Interessenvertretungen und den Akteur:innen im Gesundheitsmanagement sein. Die Fehlzeitenberechnung erfolgt nach dem Berechnungsschlüssel des Deutschen Städtetages.

FEHLZEITENQUOTE

Die Fehlzeitenquote gibt an, wie viel Prozent aller Beschäftigten durchschnittlich arbeitsunfähig gemeldet waren. Für das Jahr 2019 lag die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote bei 8,10 % und ist damit um fast 0,6 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. Rein statistisch betrachtet bedeutet das: Jeder Beschäftigte fiel im Jahr 2019 krankheitsbedingt 29,5 Kalendertage aus.

Die intern ermittelte Fehlzeitenquote ist nicht vergleichbar mit den durch die gesetzlichen Krankenkassen veröffentlichten Fehlzeitenquoten. Diese sind grundsätzlich niedriger, da hier nur die durch ärztliches Attest bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeiten ausgewertet werden.

Abbildung 43 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetags



FEHLZEITEN NACH ERKRANKUNGSDAUER

Die Höhe des Krankenstandes wird maßgeblich durch länger andauernde Fälle von Arbeitsunfähigkeiten (AU) bestimmt. Nach wie vor wird ein hoher Anteil an krankheitsbedingten Fehltagen durch wenige Fälle verursacht, siehe Abb. 44. Es ist aber zu hoffen, dass das 2017 neu aufgestellte Betriebliche Eingliederungsmanagement zunehmend greift und sich der positive Trend bestätigt.

Abbildung 44 - Verteilung der Fehlzeiten nach AU-Dauerklassen

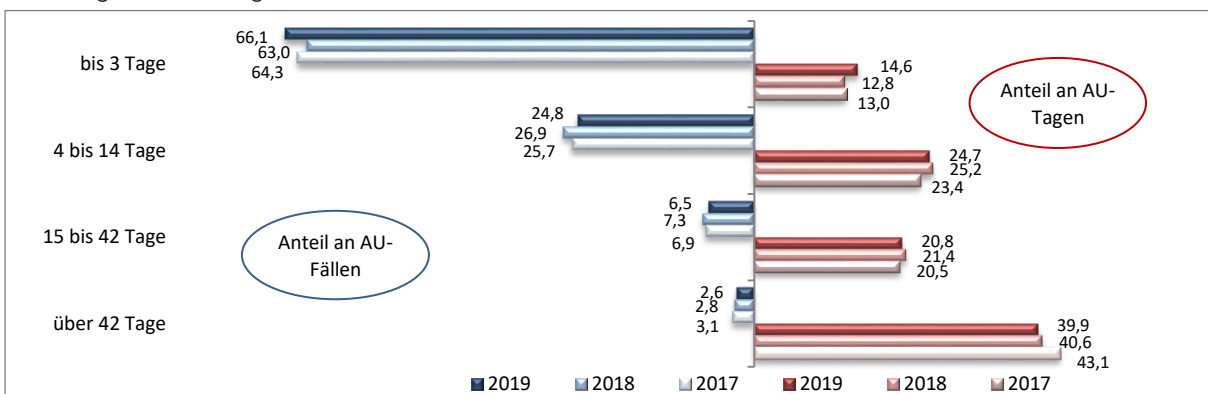
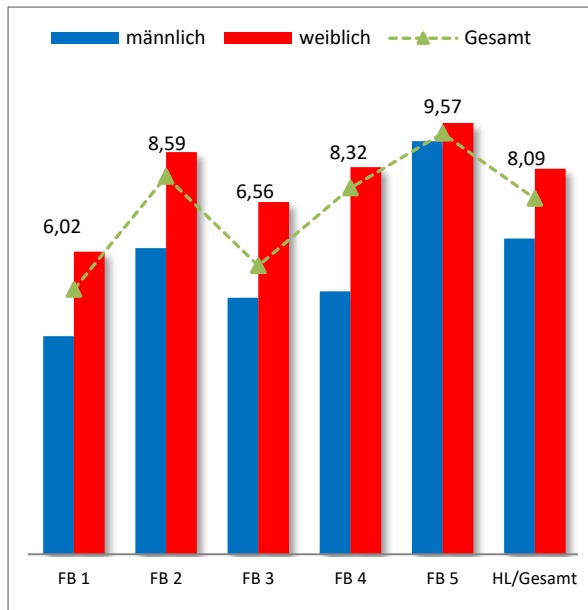


Abbildung 45 - Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht



FEHLZEITEN NACH FACHBEREICHEN

Neben Alter und Geschlecht steht die berufliche Tätigkeit in engem Zusammenhang mit verschiedenen Krankheitsarten, wie beispielsweise Muskelskeletterkrankungen. Nach wie vor sind die höchsten körperlichen Belastungen in den gewerblichen Tätigkeitsfeldern zu finden.

Mittlerweile sind aber auch die arbeitsbedingten psychischen Belastungen zu einem Kernthema im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und im Arbeitsschutz geworden, die sich in allen Berufsbildern bemerkbar machen. Zahlreiche Studien sowie europa- und bundesweite Initiativen, z. B. der Unfallkassen zur Reduzierung von psychischen Belastungen in der Arbeitswelt, geben davon Zeugnis.

FEHLZEITEN NACH ALTERSGRUPPEN

Dass die Fehlzeitenquote mit zunehmendem Lebensalter ansteigt, wird durch zahlreiche Studien und Statistiken belegt und spiegelt sich auch im Fehlzeitengeschehen der Hansestadt Lübeck wider.

Ursache dafür sind die in höherem Lebensalter häufiger auftretenden Mehrfacherkrankungen bzw. die Chronifizierung von Erkrankungen, was oftmals mit langen Ausfallszeiten verbunden ist.

Darüber hinaus verlängern sich die Regenerationszeiten, was für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz zunehmend wichtiger wird.

Abbildung 46 - Fehlzeitenquote nach Altersgruppen

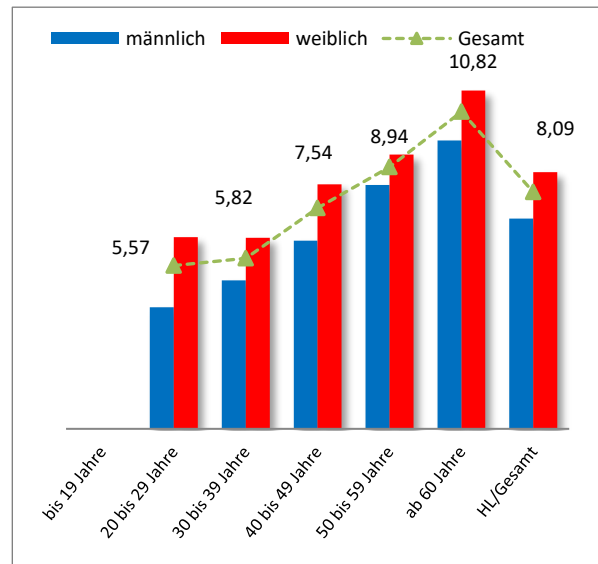
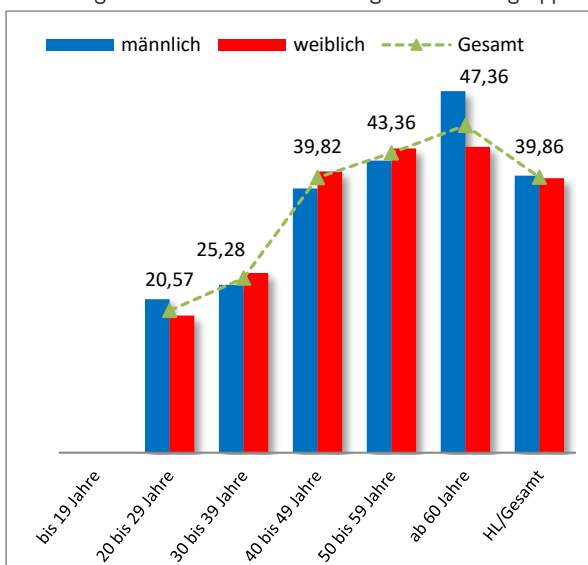


Abbildung 47 - Fehlzeiten über 42 Tage nach Altersgruppen



LANGZEITERKRANKUNGEN

Die nebenstehende Grafik zeigt den prozentualen Anteil der Fehlzeiten, die länger als 42 Tage dauern und damit unter die Kategorie Langzeiterkrankungen fallen.

Hier wird einmal mehr deutlich, dass der Großteil der lang andauernden Erkrankungen in den höheren Altersgruppen zu finden ist.

Bei einem Durchschnittsalter von rund 48 Jahren ist es umso wichtiger, auf eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen hinzuwirken.

ERWERBSMINDERUNGSRENTE ALS FOLGE VON LANGZEITERKRANKUNGEN

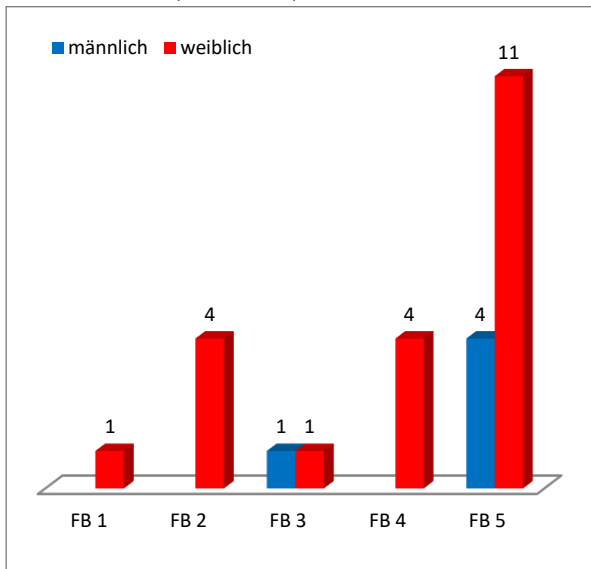
Wenn langzeiterkrankte Mitarbeiter:innen nicht erfolgreich wiedereingegliedert werden können, können sie Anspruch auf Gewährung einer Erwerbsminderungsrente haben, um das bisherige Einkommen zu ersetzen bzw. Einkommensverluste auszugleichen.

Die Erwerbsminderungsrente kann in folgenden Formen gewährt werden:

- Volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer:
Das Beschäftigungsverhältnis endet. Im Falle von teilweiser Erwerbsminderungsrente endet das Beschäftigungsverhältnis nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens möglich ist.
- Volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit:
Das Beschäftigungsverhältnis ruht. Im Falle von teilweiser Erwerbsminderungsrente ruht das Beschäftigungsverhältnis nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens möglich ist.

Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf die Personen, deren Beschäftigungsverhältnisse wegen voller Erwerbsminderungsrente auf Zeit ruhen.

Abbildung 48 – Erwerbsminderungsrenten nach Geschlecht und Fachbereich (Gesamt: 26)



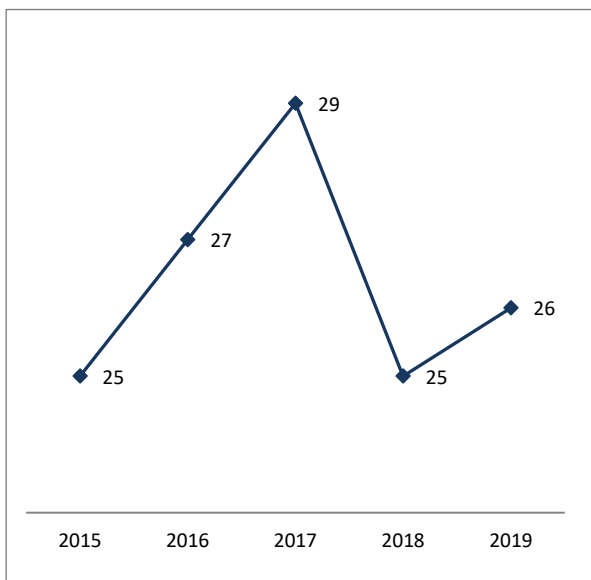
GROßTEIL DER ERWERBSMINDERUNGSRENTNER:INNEN IM FACHBEREICH 5

15 der insgesamt 26 Erwerbsminderungsrentner:innen sind dem Fachbereich 5 zugehörig (58 %).

Wie auch bei den Langzeiterkrankungen, ist hier ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit zu erkennen, denn die meisten körperlich anstrengenden gewerblichen Berufe sind im Fachbereich 5 angesiedelt.

9 der 15 erwerbsgeminderten Personen im Fachbereich 5 sind im Reinigungsdienst tätig.

Abbildung 49 – Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten



ANZAHL DER ERWERBSMINDERUNGSRENTNER:INNEN RELATIV KONSTANT

In den letzten 5 Jahren betrug die Anzahl der Erwerbsminderungsrentner:innen immer zwischen 25 und 29 Personen.

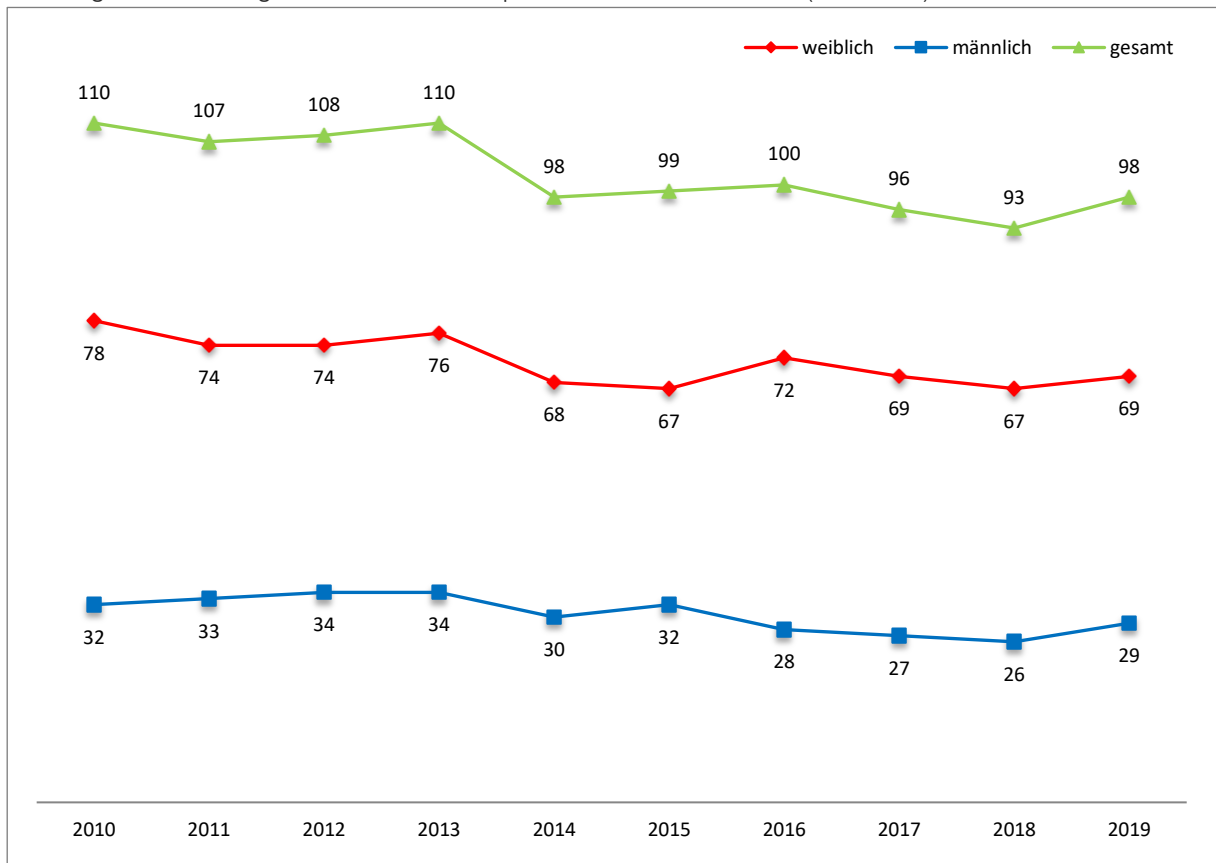
Die Bundeszentrale für politische Bildung hat ermittelt, dass der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an den Rentenzugängen in den letzten Jahrzehnten deutlich abgenommen hat. Es ist zu beobachten, ob sich diese Entwicklung in den folgenden Jahren auch bei der Hansestadt Lübeck zeigt, oder ob sich die Anzahl der Erwerbsminderungsrentner:innen durch die Zunahme psychischer Belastungen erhöht.

2.10 Personal im Jobcenter Lübeck

Seit dem 01.01.2005 wird ein Teil des städtischen Personals im Jobcenter Lübeck eingesetzt, das gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit betrieben wird.

Das Jobcenter ist zuständig für die Leistungen des Arbeitslosengeldes II. Angeboten werden diese Leistungen in fünf Geschäftsstellen. Zusätzlich werden den Bürger:innen in vier weiteren besonderen Dienststellen Leistungen wie Beratung oder Jobvermittlung angeboten.

Abbildung 50 - Entwicklung des städtischen Stammpersonals im Jobcenter Lübeck (2010-2019)



ANZAHL DER STÄDTISCHEN BESCHÄFTIGTEN WIEDER LEICHT GESTIEGEN

Die Anzahl der städtischen Beschäftigten aus dem Stammpersonal im Jobcenter umfasst aktuell 98 Personen. Davon ist die Mehrheit weiblich (rund 70 %). Es bleibt abzuwarten, ob sich die Steigerung in einem Trend fortsetzt.

Der Anteil der städtischen Mitarbeiter:innen im Jobcenter am Stammpersonal beträgt 3 % (Vorjahr: 2,9%). Die Verringerung der Zahl ist allerdings teilweise der geänderten Datenstruktur im Stammpersonal ab 2014 geschuldet. Siehe hierzu Anmerkung auf Seite 3.

Kennzahlen der Kernverwaltung

Jährliche Darstellung der Kennzahlen für den Zeitraum 2010 bis 2019 findet sich im Anhang, S. 56

	2010	2012	2015	2018	2019
Beschäftigtenstand					
Beschäftigte im Stammpersonal	2.808	2.828	3.021	3.193	3.306
Budgetrelevanter Personalbestand	2.935	2.948	3.249	3.478	3.601
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.015	3.069	3.364	3.603	3.747
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.454	2.493	2.672	2.854	2.956
Beschäftigte mit einer Befristung	69	62	68	80	72
Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD					
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	185 4,0%	191 4,1%	182 3,9%	189 3,9%	185 3,8%
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltung)	122 4,0%	115 3,7%	123 3,7%	140 3,9%	140 3,7%
Referendare, FSJ, BFD		¹⁾ ¹⁾	17 0,5%	34 0,9%	43 1,1%
Status- und Laufbahnguppen im Stammpersonal					
Beamten:innen	830	831	773	769	772
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.585	1.607	1.623	1.830	1.934
Tarifbeschäftigte (ehem. Arbeiter:innen)	393	390	625	594	600
Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal					
Teilzeitbeschäftigte und -quote	816 29,1%	786 27,8%	941 31,1%	989 31,0%	1.062 32,1%
Beschäftigte in Altersteilzeit	184 6,6%	133 4,7%	57 1,9%	25 0,8%	19 0,6%
Altersstruktur im Stammpersonal					
Beschäftigte bis 29 Jahre	202 7,2%	220 7,8%	227 7,5%	275 8,6%	291 8,8%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	396 14,1%	370 13,1%	371 12,3%	514 16,1%	577 17,5%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.003 35,7%	929 32,9%	858 28,4%	732 22,9%	704 21,3%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	940 33,5%	1.023 36,2%	1.209 40,0%	1.234 38,6%	1.275 38,6%
Beschäftigte ab 60 Jahren	267 9,5%	286 10,1%	356 11,8%	438 13,7%	459 13,9%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	46,6 47,1	47,1 47,2	47,8 48,4	47,9 47,5	47,7 47,4
Beurlaubungen					
Beurlaubte insgesamt	62 2,06%	75 2,40%	82 2,44%	89 2,47%	71 1,89%
Geschlechterverhältnis					
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.466 1.342	1.468 1.360	1.710 1.311	1.797 1.326	1.896 1.410
Frauenquote Stammpersonal	52,2%	51,9%	56,6%	56,9%	57,4%
Beurlaubte (w/ m) ³⁾	59 3	70 5	72 10	82 14	64 7
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	731 85	701 85	875 66	888 74	946 116
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)		²⁾ ²⁾	32 25	16 11	13 6
Auszubildende, Anwärter:innen KV(w/ m)	49 73	54 61	43 80	65 68	64 76
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)		¹⁾ ¹⁾	15 2	24 12	29 14
Bereichsleitungen (w/ m)	15 28	15 25	13 22	15 16	15 16
Stellvertretende Bereichsleitungen (w/ m)	13 27	12 22	12 20	9 14	13 14
Schwerbehinderte im Stammpersonal					
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	223 7,9%	205 7,2%	207 6,9%	228 7,1%	235 7,1%

¹⁾ bis 2014 sind die Referendare, FSJ, BFD in den Angaben zu den Auszubildenden, Anwärter:innen enthalten - siehe Anmerkung auf S. 3

²⁾ bis 2014 sind die Beschäftigten in Altersteilzeit in den Angaben zu den Teilzeitbeschäftigten enthalten - siehe Anmerkung auf S. 3

³⁾ ab 2019 sind Personen mit Erwerbsminderungsrente nicht mehr in der Kategorie "Beurlaubte" enthalten

3 Aktuelle Schwerpunkte

3.1 Umsetzungsstand „Personalpolitische Eckpunkte“

Die Maßnahmen der personalpolitischen Eckpunkte werden im Rahmen eines von August 2019 bis Juni 2022 laufenden Projektes im POS bearbeitet. Sie sind darauf ausgerichtet, die zukünftige Leistungsfähigkeit der Verwaltung unter Berücksichtigung der weiteren Haushaltskonsolidierungen sowie des sich vollziehenden demographischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel aktiv zu gestalten.

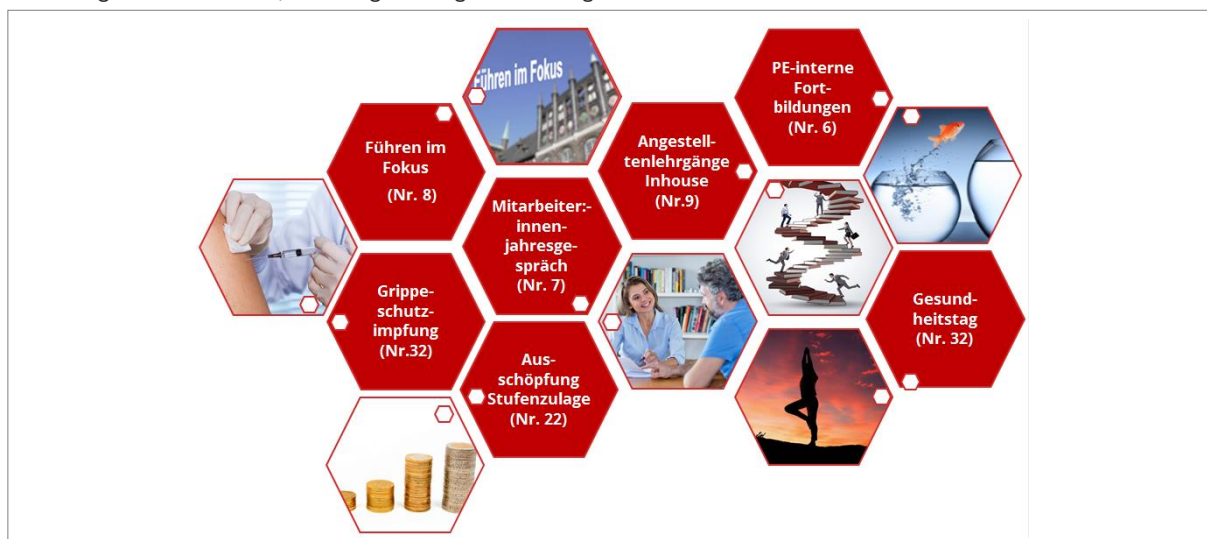
Ziele der Maßnahmen sind die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin, die Personalbindung und Personalgewinnung, die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen sowie die Personalentwicklung.

Die Richtlinie „Personalpolitische Eckpunkte der HL“ (ppEck) wurde im September 2018 durch den Bürgermeister in Kraft gesetzt. Sie enthält einen Katalog von 40 Maßnahmen als lebendige und kontinuierlich weiterzuentwickelnde Grundlage für das Vorgehen zur Zielerreichung. Seit Oktober 2019 ist im POS ein dreiköpfiges Team mit der Umsetzungsplanung der Maßnahmen betraut.

Projektorganisation: Die Umsetzungsentscheidung liegt beim Bürgermeister. Die Lenkungsgruppe steuert das Projekt; die Ausarbeitung der einzelnen Maßnahmen erfolgt durch die Projektgruppe und, wenn sinnvoll, durch maßnahmenbezogene AGs. Die AG Personal bringt aus Bereichs- bzw. bereichsübergreifender Sicht bestehenden Ideen, Bedarfe und Anregungen zur Umsetzungsplanung und Weiterentwicklung der einzelnen Maßnahmen ein.

Ziel ist es, im Projektzeitraum für alle Maßnahmen eine Umsetzungsplanung zu erstellen und mindestens 50 % der Maßnahmen in der Durchführung zu pilotieren. Eine mit dem Bürgermeister und der AG Personal abgestimmte Priorisierung der Maßnahmen legt fest, mit welchen Maßnahmen begonnen werden sollte.

Abbildung 51 – Maßnahmen, die erfolgreich regelhaft durchgeführt werden



MAßNAHMEN WERDEN ERFOLGREICH REGELHAFT UMGESETZT

Die in Abb. 51 aufgeführten Maßnahmen werden aktuell bereits erfolgreich und regelhaft umgesetzt. Auf die Inhalte der Maßnahmen „Führen im Fokus“ (4.2, S. 32 f.), „Gesundheitstag“ (4.3, S. 34 f.), „Mitarbeiter:innengespräch“ (4.7, S. 46 f.), „PE-interne Fortbildungen“ und „Angestelltenlehrgänge Inhouse“ (4.10, S. 50 f.) wird in den aufgeführten Kapiteln näher eingegangen.

Die Maßnahme „Ausschöpfung der Stufenzulage“ wird im Zuge der Personalgewinnung in Form der Ausschöpfung der tariflichen Möglichkeiten für eine höhere Stufenzuordnung genutzt, wenn die Personalgewinnung ansonsten in Frage steht. Die Maßnahme „Gripeschutzimpfung“ wird allen Mitarbeiter:innen der HL jährlich kostenfrei angeboten. 2019 wurden 371 Mitarbeiter:innen geimpft.

MAßNAHMEN IN DER UMSETZUNGSPLANUNG

Abb. 52 zeigt die Maßnahmen, deren Konkretisierung und Umsetzungsplanung aktuell in Bearbeitung sind. Die Umsetzung der Maßnahmen des Gesundheitsmanagements „Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“ und „Aktive Pause“ wird unter 4.3, S. 34 f. aufgezeigt.

Zur konzeptionellen Erarbeitung der Maßnahmen wurden zum Teil AGs gebildet, die aus 3 - 6 Personen bestehen und, koordiniert durch das PE-Team, an der konkreten Umsetzungsplanung arbeiten. In den AGs „Angebote Kindertagesbetreuung“ und „Förderung der Mobilität“ hat es unter Einsatz des Online-Umfrage-Tools LimeSurvey bereits Mitarbeiter:innenbefragungen zu den aktuellen Bedarfen gegeben. Die Ergebnisse fließen in die weitere Maßnahmenplanung ein.

Abbildung 52 –Maßnahmen, deren Konkretisierung und Umsetzungsplanung aktuell bearbeitet wird



3.2 Umgang mit Langzeiterkrankten

Der Umgang mit Fehlzeiten und vor allem mit lang andauernden, krankheitsbedingten Fehlzeiten ist eine besondere Herausforderung für alle Arbeitgeber:innen. Insbesondere die unmittelbaren Führungskräfte stehen vor der Aufgabe, den Kapazitätsverlust aufzufangen und die Aufgabenerfüllung zu gewährleisten.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es umso wichtiger, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und den Fokus auf präventive Ansätze zu richten.

Mit der Klausurtagung des Senats Anfang 2019 wurde das Thema in den Fokus gerückt und mit hoher Dringlichkeit bearbeitet.

ARBEITSPAKETE – LAUFENDE AKTIVITÄTEN

1. ERHEBUNG VON LANGZEITERKRANKUNGEN MIT RUHENDEN ARBEITSVERHÄLTNIS

Im Zusammenhang mit diesem Arbeitspaket wurde der Prozess zur Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Krankenkassen optimiert.

2. ERARBEITUNG EINES FRAGENKATALOGS FÜR DIE BEAUFTRAGUNG MEDIZINISCHER GUTACHTEN

In enger Abstimmung zwischen POS, Gesundheitsamt, Arbeitsmedizin und Recht wird weiter an der Verbesserung der Prozesse und Schnittstellen gearbeitet.

Welche Auswirkungen von Langzeiterkrankungen erleben die Bereiche vor Ort?	Wie wirkt sich die unterschiedliche Rechtslage bei Tarifbeschäftigten und BeamtInnen aus?	Was passiert mit RückkehrerInnen, die nach Erkrankung ihrer bisherigen Aufgabe nicht mehr nachgehen dürfen?
		
Was stellt sich für Führungskräfte als Aufgabe?	Was ist Aufgabe des BEM und wo sind die Grenzen der Re-Integration?	Wie sieht die Aufgabe und die Zusammenarbeit der verschiedenen „Zuständigen“ aus?
		

3./4. Die Arbeitspakete zur OPTIMIERUNG DES PROZESSES „LANGZEITERKRANKUNGEN“ UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)“ sind eng verknüpft und werden zum großen Teil gemeinsam bearbeitet.

Anreize zur Hospitation und Arbeitserprobung wurden geschaffen und sind in der Erprobung.

Bei der Schaffung leidensgerechter Arbeitsplätze wird weiter an der Optimierung der Zusammenarbeit mit den Bereichen gearbeitet.

5. UMGANG MIT LANGZEITERKRANKTEN MITARBEITER:INNEN

Führungskräfte sollen in ihrer Rolle als „Frühwarnsysteme“ im Hinblick auf Fehlzeiten gestärkt werden.

Zur Förderung dieser Kompetenzen enthält das Programm „Fit für Führung“ verschiedene Module mit den Inhalten gesundheitsförderliches Führen, wertschätzende Kommunikation sowie angemessene Gesprächsführung im Falle schwieriger Gespräche (z. B. bei Leistungsveränderung).

6. GESUNDHEITSPRÄVENTION

Das Angebot für gesundheitsförderliches Arbeiten wird kontinuierlich ausgebaut. Eine nachhaltige Förderung der Gesundheitskompetenz bieten Arbeitsplatzprogramme zu Ergonomie und Achtsamkeit, die neben Basisworkshops als wesentliche Bausteine ein Einzeltraining/-Coaching am individuellen Arbeitsplatz bieten.

4 Personalsteuerung und Personalentwicklung



Die personalstrategische Ausrichtung der Hansestadt Lübeck orientiert sich insbesondere an den im Oktober 2018 in Kraft gesetzten „Personalpolitischen Eckpunkte der Hansestadt Lübeck“ (ppEck). Diese lösten die davor geltenden „ppEck zur Haushaltskonsolidierung“ ab.

Die aktuellen Eckpunkte geben die personalpolitische Ausrichtung vor, die notwendig ist, um aktiv dem durch demographischen Wandel entstehenden Fachkräftemangel zu begegnen. Ziel ist es, Leistungsfähigkeit, Effizienz, hohe Qualität und Bürgerorientierung zu gewährleisten – bei zunehmender Digitalisierung und unter Berücksichtigung der erforderlichen Haushaltskonsolidierung.

Um erfolgreich zu sein, ist die Personalentwicklung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters in den Fokus zu nehmen und die notwendige Kompetenzentwicklung zu unterstützen.

Anhand der im vorderen Teil dieses Personalberichts aufgezeigten Daten werden bereits zahlreiche wesentliche Entwicklungen und Anforderungen deutlich, mit welchen sich die Stadt als Arbeitgeberin auseinandersetzen muss.

In den nun folgenden Kapiteln werden mehrere für die Personalarbeit besonders relevante Themen aufgegriffen und aktuelle Erfahrungen und Maßnahmen aufgezeigt zu den Themenbereichen: Ausbildung, Führungskräfteentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mitarbeiter:innengespräche, Leistungsorientierte Bezahlung, Digitalisierung in der Personalarbeit, Innerstädtische Fortbildung und Stellenbesetzungsverfahren. Eine sinnvolle Verknüpfung und permanente Weiterentwicklung der Maßnahmen wird als Grundlage für ein bestmögliches Ergebnis verstanden.

Die Verwaltung muss den bereits absehbaren Folgen der demographischen Entwicklung und des damit verbundenen Fachkräftemangels aktiv entgegenwirken und sich als Arbeitgeberin attraktiv präsentieren. Ziel ist es, in den kommenden Jahren signifikante altersbedingten Personalverluste durch zielgerichtete Maßnahmen der Personalgewinnung, -bindung und Qualifikation zu kompensieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hierfür ebenso relevant sein wie Schritte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen, so dass diese die vielfältigen und sich wandelnden Herausforderungen motiviert, leistungsfähig und aktiv gestalten (s. Darstellung Umsetzungsstand ppEck im Teil 3 Schwerpunkt, S. 25 f.).

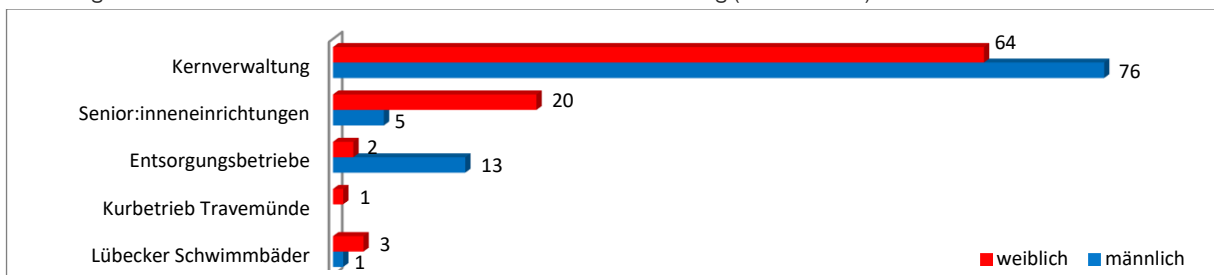
Eine weitere erhebliche Herausforderung ist die erfolgreiche Gestaltung der digitalen Transformation der Verwaltung der HL als Teil der Digitalen Strategie. Dafür wird es zum einen notwendig sein, Prozesse anzupassen, da die Digitalisierung neue Anforderungen an die Abläufe stellt. Zum anderen benötigen die Mitarbeiter:innen digitale Kompetenzen, um digitale Technik, neue Arbeitsmethoden und Arbeitsabläufe kennenzulernen und effektiv zu nutzen. Die Personalentwicklung ist bei der Bewältigung dieser Herausforderungen ein entscheidender Erfolgsfaktor. Die Führungskräfte müssen die individuellen Bedarfe der Mitarbeiter:innen feststellen und deren Kompetenzentwicklung durch geeignete Maßnahmen ermöglichen und unterstützen.

4.1 Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck

Berufliche Ausbildung ist eine der wichtigsten Bestandteile vorausschauender Personalplanung. Sie trägt wesentlich zur Kompensation der demographischen Entwicklung und zur Sicherung der städtischen Aufgabenerledigung bei.

Angesichts des Fachkräftemangels, der auch den Sektor des öffentlichen Dienstes betrifft, muss weiter daran gearbeitet werden, die Attraktivität der Kommunalverwaltung für junge Nachwuchskräfte zu erhalten bzw. sogar zu stärken. Nur so kann im immer stärker werdenden Wettbewerb mit anderen Ausbildungsbetrieben um leistungsfähigen Nachwuchs bestanden werden.

Abbildung 53 – Auszubildende der Hansestadt Lübeck - Gesamtverwaltung (Gesamt: 185)



GROBE AUSBILDUNGSTRÄGERIN DER REGION MIT VIELFÄLTIGEN AUSBILDUNGSBERUFEN

Mit 185 Auszubildenden (alle drei Jahrgänge) ist die Hansestadt Lübeck eine der größten Ausbildungsträger:innen der Region. 140 Auszubildende und damit 76 % sind der Kernverwaltung zugeordnet, 24 % den Eigenbetrieben bzw. Sondervermögen (s. Abb. 53). In der Kernverwaltung überwiegen die klassischen Verwaltungsberufe. Bezogen auf alle Auszubildenden der Gesamtstadt beträgt der Anteil an Verwaltungsauszubildenden/-anwärter:innen ca. 47 %. Derzeit bildet die Stadt in 28 unterschiedlichen Ausbildungsberufen aus. Mit 15 Berufen ist der Großteil der Ausbildungsberufe dem gewerblichen Bereich zuzuordnen. 6 weitere Berufe gehören dem Aufgabenspektrum von Verwaltung, Kultur und IT an, 3 dem Gesundheitsbereich und 3 der Feuerwehr. Hinzu kommt ein Ausbildungsberuf bei den Lübecker Schwimmbädern. Die Details sind Abb. 54 zu entnehmen.

Abbildung 54 – Entwicklung der Ausbildungszahlen - Gesamtverwaltung (2010 - 2019)

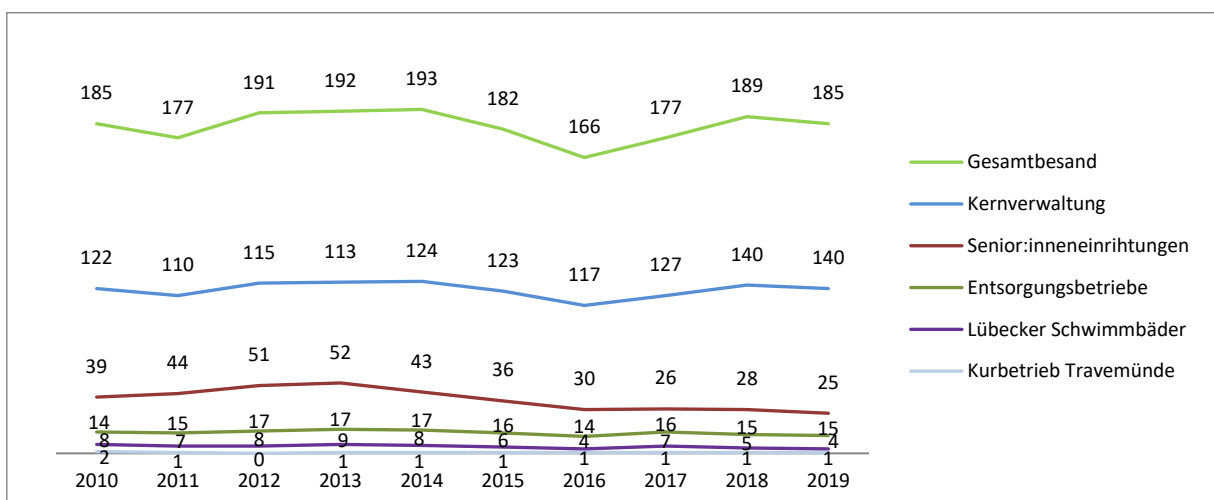
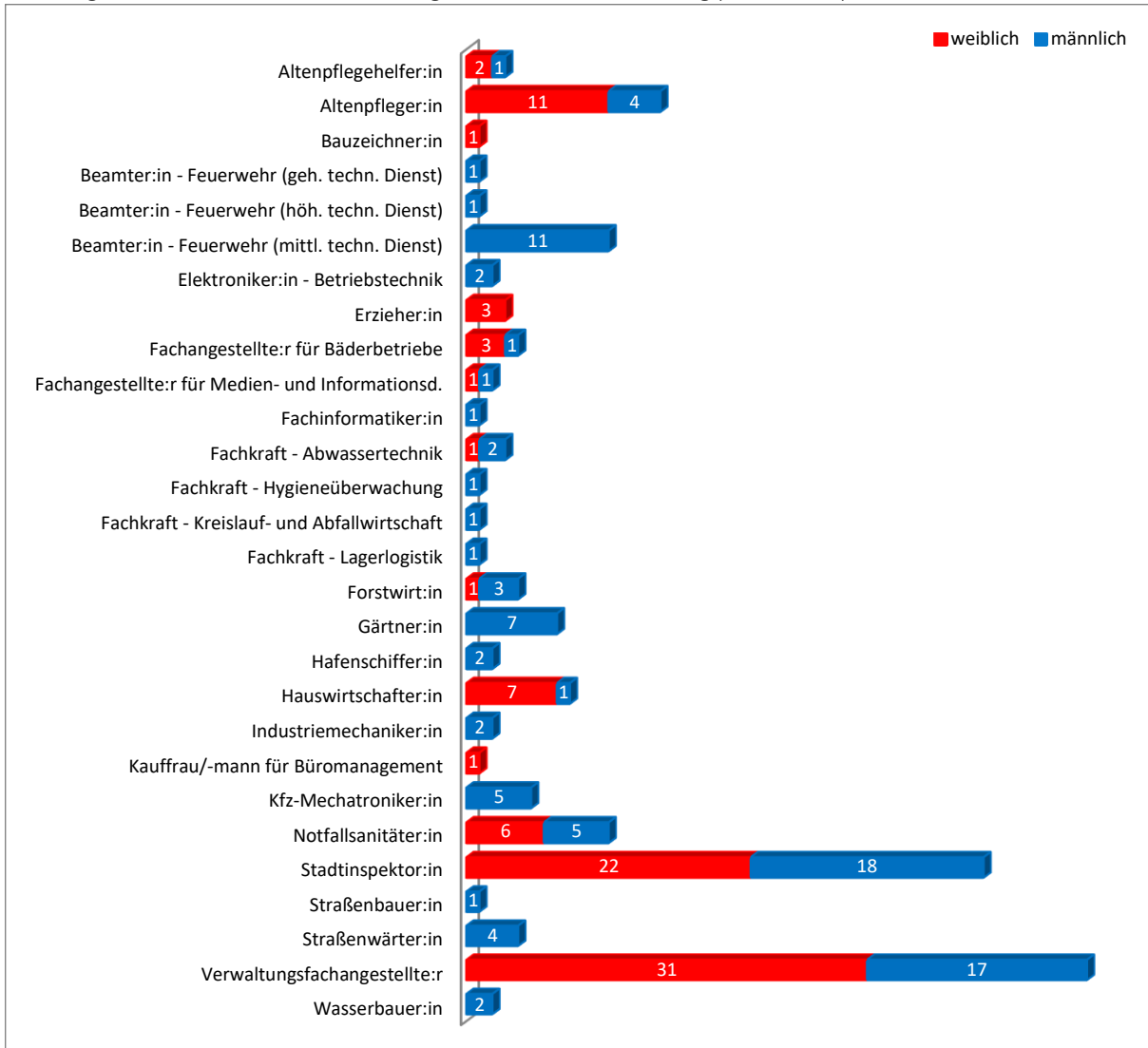


Abbildung 55 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen - Gesamtverwaltung (Gesamt: 185)



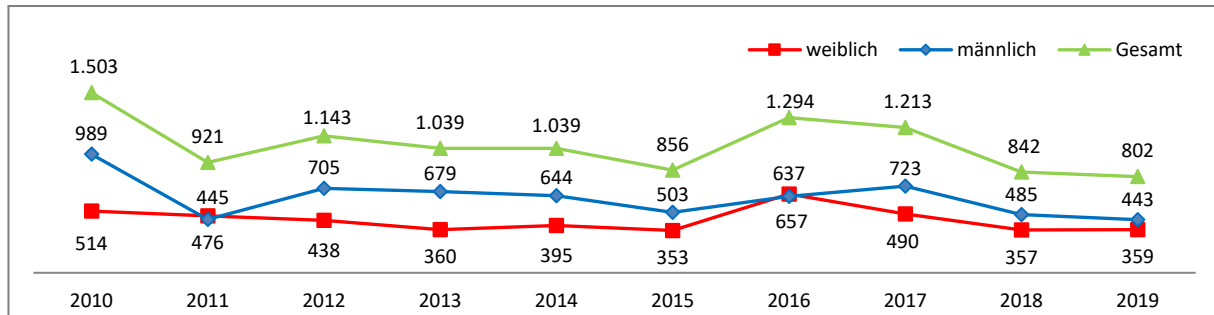
AUSGEWOGENES GESCHLECHTERVERHÄLTNIS – UNTERSCHIEDE IN DEN BERUFEN

Mit 95 männlichen und 90 weiblichen Auszubildenden ist das Geschlechterverhältnis derzeit insgesamt nahezu ausgeglichen. Allerdings gibt es bei den Ausbildungsberufen große geschlechtsspezifische Unterschiede. Diese folgen nach wie vor stark der traditionellen gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Einen hohen Frauenanteil gibt es bei den Verwaltungsfachangestellten, den Hauswirtschaftler:innen und den Altenpfleger:innen. In drei Ausbildungsberufen (Bauzeichner:in, Erzieher:in, Kauffrau/-mann für Büromanagement) werden derzeit ausschließlich Frauen ausgebildet. Bei den gewerblichen Berufen überwiegen dagegen männliche Auszubildende. In 15 Berufen der Gesamtverwaltung gibt es derzeit keine weiblichen Auszubildenden. Hier bedarf es noch weiterer Maßnahmen, um das Interesse von Frauen für diese Berufe zu wecken.

Hervorzuheben ist der leichte Anstieg des Frauenanteils im gehobenen Dienst. Überwog in früheren Jahren der Anteil der männlichen Studierenden, qualifizieren sich derzeit mehr weibliche Stadtspektor:innen für gehobene Verwaltungstätigkeiten. Damit ist eine gute Ausgangsbasis geschaffen, um langfristig den Anteil weiblicher Führungskräfte für die Verwaltung zu erhöhen.

Um weiterhin ausreichend geeignete Interessierte für die Ausbildungsberufe der Stadt zu finden und um eine qualitativ sehr gute Ausbildung sicher zu stellen, wird derzeit die Umsetzung eines Maßnahmenpakets vorbereitet. Dieses schließt sowohl die systematischere Qualifizierung und Vorbereitung der Ausbilder:innen ein als auch ein verstärktes, zielgruppenorientiertes Ausbildungsmarketing- auch unter sichtbarer Einbeziehung von Zielgruppen mit Migrationshintergrund.

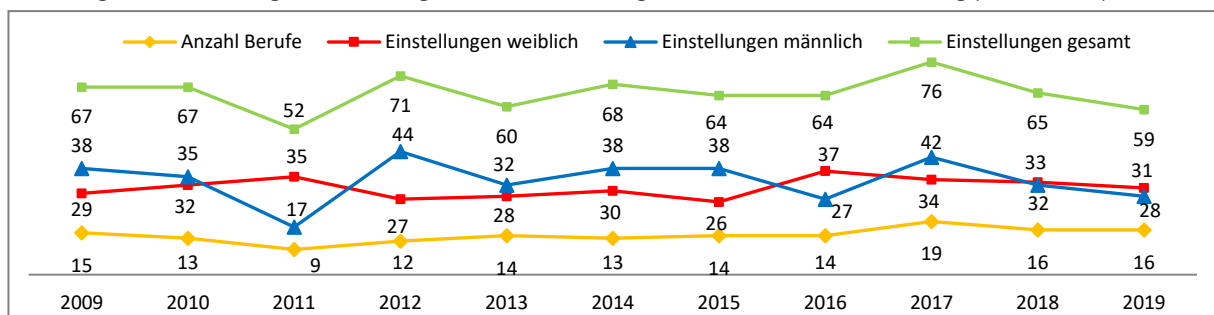
Abbildung 56 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen - Gesamtverwaltung (2010 - 2019)



NEGATIVER TREND DER BEWERBUNGSZAHLEN SETZT SICH FORT

Trotz intensiver Bemühungen und verstärkter Präsenz auf Ausbildungsmessen konnte der Trend rückläufiger Bewerbungen nicht gebremst werden. Für 16 Ausbildungsberufe lagen im vergangenen Jahr insgesamt 802 Bewerbungen vor. Mit durchschnittlich 50 Bewerbungen pro Ausbildungsberuf konnten zwar überwiegend alle Ausbildungsplätze besetzt werden, allerdings gilt dieses nicht durchgängig für alle Ausbildungsberufe. Wenig Resonanz fand bspw. der Beruf Straßenbauer:in mit lediglich 2 Bewerbungen, Straßenwärter:innen mit 7 Bewerber:innen oder Hafenschiffer:in mit 8 Bewerbungen. Hingegen liegen für die Verwaltungsberufe Verwaltungsfachangestellte und Stadtspektor:in sowie für den Beruf Notfallsanitäter:in die Anzahl der Bewerbungen nach wie vor im dreistelligen Bereich. Da allerdings in den Verwaltungsberufen zugleich die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht wurde, vermindert sich auch für diese Berufsgruppe die Anzahl der Bewerber:innen auf mittlerweile durchschnittlich 11 pro Ausbildungsplatz.

Abbildung 57 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung (2010 - 2019)



MEHR AUSBILDUNGSBERUFE, WENIGER AUSZUBILDENDE

In den letzten 10 Jahren wurden jährlich durchschnittlich 65 Auszubildende und Anwärter:innen in durchschnittlich 14 Berufsbereichen ausgebildet. Seit 2011 wurde die Anzahl der Ausbildungsberufe stets erhöht. Mittlerweile werden in 28 unterschiedlichen Ausbildungsberufen Ausbildungsplätze vorgehalten, wobei die Berufe jährlich variieren. Seit 2017 gehen die Einstellungszahlen leicht zurück. Die gesamtwirtschaftliche und demographische Entwicklung wirken sich dabei maßgeblich auf die Bewerbungszahlen aus. 2020 konnte der Trend durch das zusätzliche Angebot der praxisorientierten Ausbildung zur Erzieherin bereits abgemildert werden.

Um gute Auszubildende früh an die Hansestadt Lübeck zu binden und die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern, werden zukünftig leistungsstarke Auszubildende gleich nach der Ausbildung unbefristet übernommen. Absolvent:innen mit befriedigenden und ausreichenden Abschlüssen werden wie bisher bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf nach § 16a TVAöD für die Dauer von 12 Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Im Anschluss daran besteht nach der einjährigen Bewährungszeit auch hier die Möglichkeit der unbefristeten Übernahme.

Von den 2016 eingestellten Auszubildenden wurden 70 % bei der HL übernommen. Ob die Möglichkeit der sofortigen unbefristeten Übernahme Auswirkungen auf die Übernahmekquote hat, wird sich im Laufe der Jahre zeigen.

4.2 Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen

Eine zukunftsorientierte und moderne Verwaltung erfordert ein zunehmend komplexes Führungsverhalten. Insbesondere im Kontext der Digitalisierung und der demographischen Entwicklung muss das Handeln von Führungskräften zahlreichen Anforderungen gerecht werden.

Dieser Erkenntnis folgend werden vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl für Führungskräfte als auch für Nachwuchsführungskräfte angeboten und stetig weiterentwickelt. Ziel ist es, die Führungskräfte in ihrer Kompetenz zu stärken und sie bei den Herausforderungen, die sich im Führungsalltag stellen, zu unterstützen.

Die Führungskräfteentwicklung bei der HL hat sich durch die Neuausrichtung 2013 mit dem ESF-Projekt „Führen im Fokus“ und nach Projektende 2016 mit dem Konzept „Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte“ etabliert. Zielgruppe sind alle Führungs- und Leitungsebenen sowie der potenzielle Führungskräftenachwuchs. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter:innen mit Vorgesetztenfunktion als Führungskräfte bezeichnet, wobei sich die Anforderungen an die verschiedenen Führungsebenen (Fachbereichs-, Bereichs-, Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen) aufgrund der unterschiedlichen Führungsspannen und Führungsaufgaben unterscheiden.

Abbildung 58 – Bereichsleitungen nach Geschlecht (2010-2019)

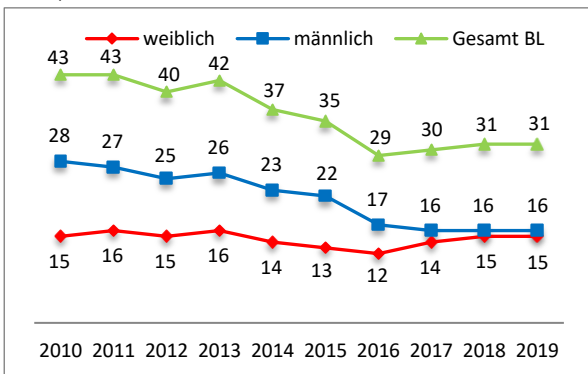
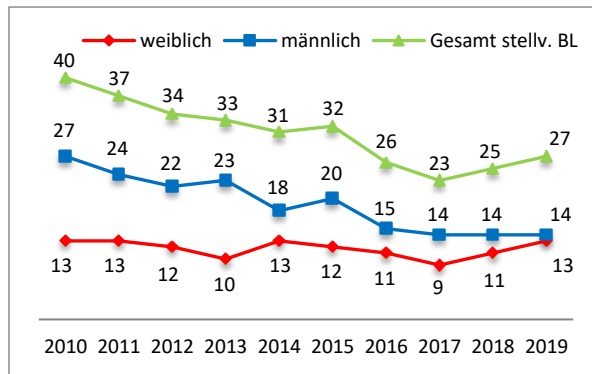


Abbildung 59 – stellvertretende BL nach Geschlecht (2010-2019)



BEREICHSLEITUNGEN – WENIGER LEITUNGSFUNKTIONEN, HÖHERER FRAUENANTEIL

Nach einer längeren Phase der Verringerung Anzahl an Bereichsleitungen war in den letzten Jahren wieder ein leichter Anstieg zu beobachten. Ende 2019 wurden 31 Bereichsleitungen gezählt, so dass die Anzahl zum Vorjahr gleichgeblieben ist. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen auf der Ebene Bereichsleitung ist in den letzten 10 Jahren mit leichten Schwankungen unverändert. Vom Gesamt der Führungspositionen auf der Ebene der Bereichsleitung macht der Anteil der Frauen in den letzten drei Jahren ca. die Hälfte aus. Diese Zahlen bestätigen einen stetigen Gleichstellungsprozess. Auch bei den stellvertretenden Bereichsleitungen macht sich die über Jahre eine sichtbare Reduzierung der Unterschiede im Geschlechterverhältnis bemerkbar. Die männlichen stellvertretenden Bereichsleitungen sind um etwa die Hälfte zurückgegangen und seit den letzten drei Jahren gleichbleibend, während die Anzahl der weiblichen stellvertretenden Bereichsleitungen leicht angestiegen ist. Der Anteil weiblicher Führungskräfte auf stellvertretenden Bereichsleitungsfunktionen liegt aktuell auch bei ca. der Hälfte. In der Gesamtschau bedeutet das auch bei dieser Gruppe eine Verbesserung der Frauenquote.

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG ALS PERMANENTER PROZESS

Auf der Basis der konzeptionellen Grundlagen wird den Führungskräften ein laufendes Programm angeboten, welches sich an unterschiedliche Zielgruppen richtet. In der Qualifizierungsreihe „Führung intensiv – Führung aktiv“ werden in einem für alle Führungskräfte offenen Seminarangebot laufend aktuelle Führungsthemen unterbreitet. Zudem haben alle Führungskräfte die Möglichkeit, sich durch externe Coaches unterstützen zu lassen und die Methode der kollegialen Beratung zu erlernen und selbständig in Gruppen weiterzuführen.

Die 2018 erfolgreich pilotierte, aus Pflicht- und Wahlmodulen bestehende, Qualifizierungsreihe für neue Führungskräfte „Führung kompakt“, wurde 2019 und 2020 mit jeweils 15 neuen Führungskräften fortgesetzt.

Zur Nachwuchssicherung für Führungsfunktionen wurden 2019 auf Grundlage von Empfehlungen der Bereichsleitungen und ergänzt durch eine Potenzialanalyse 15 potenzielle Nachwuchsführungskräfte ohne Führungserfahrung für das Qualifizierungsprogramm „Fit für Führung“ ausgewählt. Die Qualifizierung umfasst neben 5 Pflicht- und 2 Wahlmodulen (Themen der angebotenen Module siehe Abbildungen 60 und 61) ergänzend eine gemeinsam zu erarbeitende und zu präsentierende Projektarbeit zu aktuellen Führungsthemen der HL.

Abbildung 60 – Pflichtmodule „Fit für Führung“

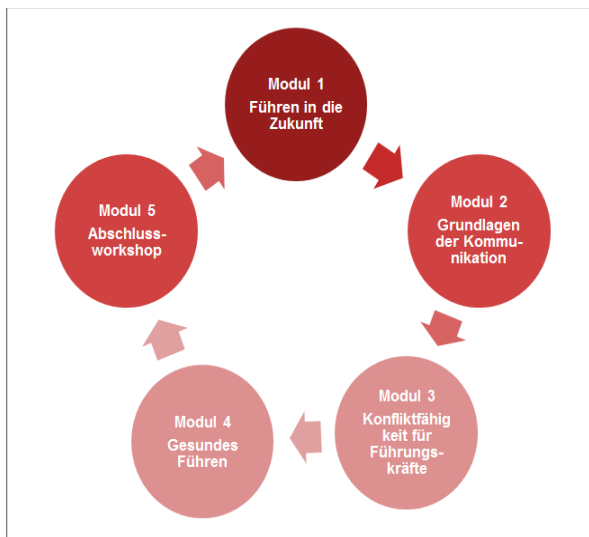


Abbildung 61 – Wahlmodule „Fit für Führung“

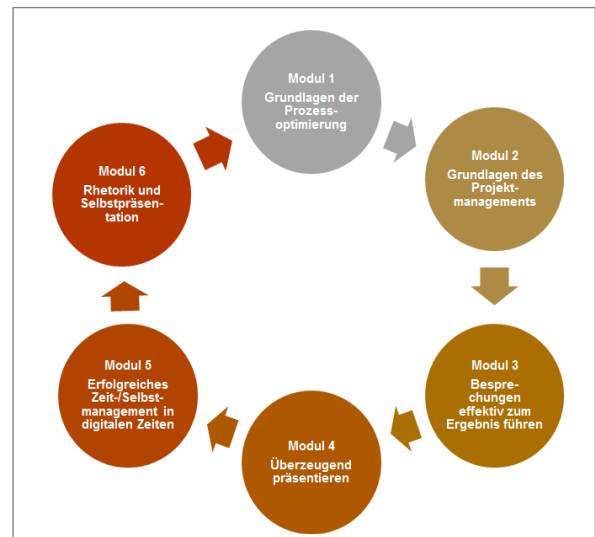


Abbildung 62 - Qualifizierungsangebote für Führungskräfte bei der HL



4.3 Betriebliches Gesundheits- management

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist mittlerweile fester Bestandteil der Lübecker Stadtverwaltung, denn motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter:innen sind die wichtigste Voraussetzung dafür, den vielfältigen Anforderungen dauerhaft gerecht werden zu können.

Bei der Hansestadt Lübeck bietet ein Netzwerk von Expert:innen vielfältige Angebote und individuelle Beratung für den Schutz und die Förderung der Gesundheit. Eine wichtige Rolle spielt Prävention am Arbeitsplatz und eine frühzeitige Unterstützung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

FRISCHE-KICK FÜR KÖRPER UND GEIST

1x täglich kurz die Arbeitsroutine unterbrechen gibt neue Energie. Das Trainingskonzept für die Bewegungseinheiten kombiniert ungewohnte Bewegungsaufgaben mit kognitiven Herausforderungen und visuellen Aufgaben – und das immer wieder neu, so dass sich keine Routine einstellt. Das Training zielt neben den positiven körperlichen Effekten auch auf eine Stressreduktion sowie Verbesserung der Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit ab.

Nach Abschluss der 10-wöchigen Kursphase war die Resonanz durchweg positiv, sodass sich neben den vier Gruppen aus der Pilotphase drei weitere Gruppen für die Bewegungspause angemeldet haben.



Insgesamt konnten zehn Abteilungstrainer:innen ausgebildet werden, um die Übungen in den einzelnen Gruppen anzuleiten. Die Abteilungstrainer:innen erhalten regelmäßig neue Übungen für das Gruppentraining.

GESUNDHEITSTAG AM 19.06.2019



Gemeinsam Sport treiben macht Spaß und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Daher stand der Gesundheitstag 2019 ganz im Zeichen des Sports, um gemeinsam mit dem Bereich Schule und Sport den Betriebsport neu zu beleben.

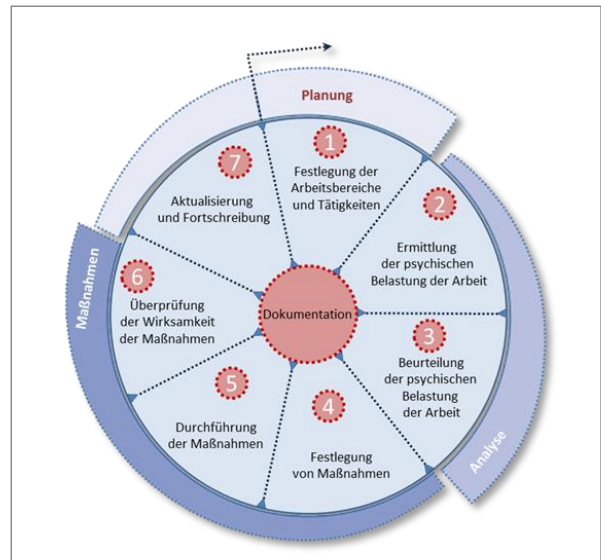
Nach der Begrüßung durch Bürgermeister Jan Lindenau konnten die Kolleg:innen an zahlreichen Ständen verschiedene Sport- und Entspannungsarten ausprobieren. Für kurze medizinische Check-ups waren unsere Betriebsärzte mit dabei und in einem Alterssimulationsanzug konnte man eine kleine körperliche Zeitreise unternehmen. Einen Fahrrad-Check-up gab es am Stand der Unfallkasse Nord und für die notwendige Erfrischung an dem heißen Junitag sorgte das „MobiCo“ mit alkoholfreien Cocktails.

GESUND ARBEITEN!

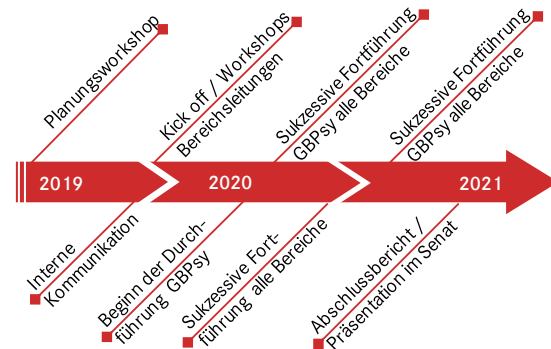
Die betriebliche Gefährdungsbeurteilung der psychischen Arbeitsanforderungen (GBPsy) verstehen wir als eine Win-Win-Situation für ein wertschätzendes Miteinander im Arbeits- und Führungsalltag.

Als wichtiger präventiver Ansatz zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen wurde die GBPsy in diesem Jahr als gesamtstädtisches Projekt mit einer geplanten Laufzeit von zwei Jahren umgesetzt. Im Kern geht es darum, mögliche arbeitsbedingte psychische Belastungen auf den verschiedenen Arbeitsplätzen herauszuarbeiten und dafür Verbesserungsmöglichkeiten zu finden.

Abbildung 63 - Exemplarischer Prozessablauf zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen



Das Umsetzungskonzept sieht vor, in den kommenden zwei Jahren sukzessive in allen Bereichen die GBPsy mit externer Unterstützung durchzuführen. Der Ablauf folgt dabei grundsätzlich dem nebenstehenden Schema:



- Einstiegsgespräche mit Bereichsleitungen
- Ausführliche Information für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen und Einführung in das Thema durch den externen Dienstleister
- Befragung mit einem standardisierten Fragebogen zur Arbeitssituation
- Arbeitssituationsanalysen (Workshops), in denen die Beschäftigten die wichtigste Rolle spielen und Verbesserungsvorschläge sowie vorhandenen Ressourcen erarbeiten
- Auswertung der Ergebnisse mit der Führungsebene
- Umsetzung von Maßnahmen, die der Reduzierung erkannter arbeitsbedingter Belastungen und Stärkung gesunderhaltenden Faktoren dienen

NAVIGATION 60 PLUS

Das Modellprojekt der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein e.V. (LVGFHS) zum Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ging im Juni mit einer großen Informationsveranstaltung an den Start. Als erste große Kooperationspartnerin lud die HL alle Mitarbeiter:innen ein, die sich ca. ein bis drei Jahre vor dem Ruhestand befinden. Das Interesse war enorm. Von den über 100 Mitarbeiter:innen, die der Einladung gefolgt sind, haben sich über 60 Kolleg:innen zur Teilnahme angemeldet und so konnten fünf Seminarreihen gestartet werden. Weitere Projektbausteine sind u. a. der Aufbau von Netzwerken und auf Wunsch individuelle Beratung.

Navigation 60plus



Die Seminarreihe setzt sich aus drei Modulen von jeweils vier Stunden zusammen. Ziel ist eine frühzeitige Sensibilisierung für die neue Lebensphase und Mobilisierung von Ressourcen und Potenzialen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz.

Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet durch das Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie der Universität zu Lübeck.

Perspektivisch soll die Seminarreihe „Navigation 60plus“ ein Modul der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden.

4.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist fester Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements der Hansestadt Lübeck. Um die Wirkung zu verstärken, wurde das gesetzlich vorgeschriebene BEM-Verfahren erweitert und steht auch unabhängig von der Dauer einer Arbeitsunfähigkeit präventiv zur Verfügung.

Ein BEM-Verfahren zielt auf die Sicherung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiter:innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ab. Ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust soll durch frühzeitiges Handeln vermieden werden.

GESETZLICHE GRUNDLAGE UND PRAXIS

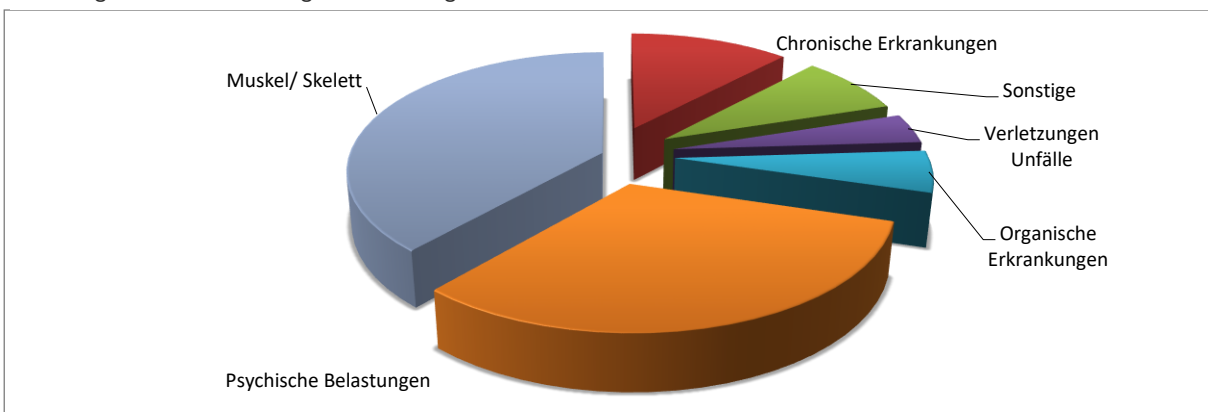
Gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX Prävention sind die Arbeitgeber:innen verpflichtet, allen Beschäftigten, die länger als 42 Kalendertage arbeitsunfähig waren oder sind, ein BEM-Gespräch anzubieten.

Nach einem ersten Informationsgespräch kann eine weitere Beratung entstehen und ein BEM-Prozess eröffnet werden. Zudem ist eine Zusammenarbeit mit Bereichsleitungen, Personalvertretungen, dem Arbeitsschutz, dem Frauenbüro, der Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung unerlässlich für die Entwicklung einer gesunderhaltenden Arbeitsstruktur.

BETRIEBSÄRZTINNEN UND -ÄRZTE IM BEM-PROZESS

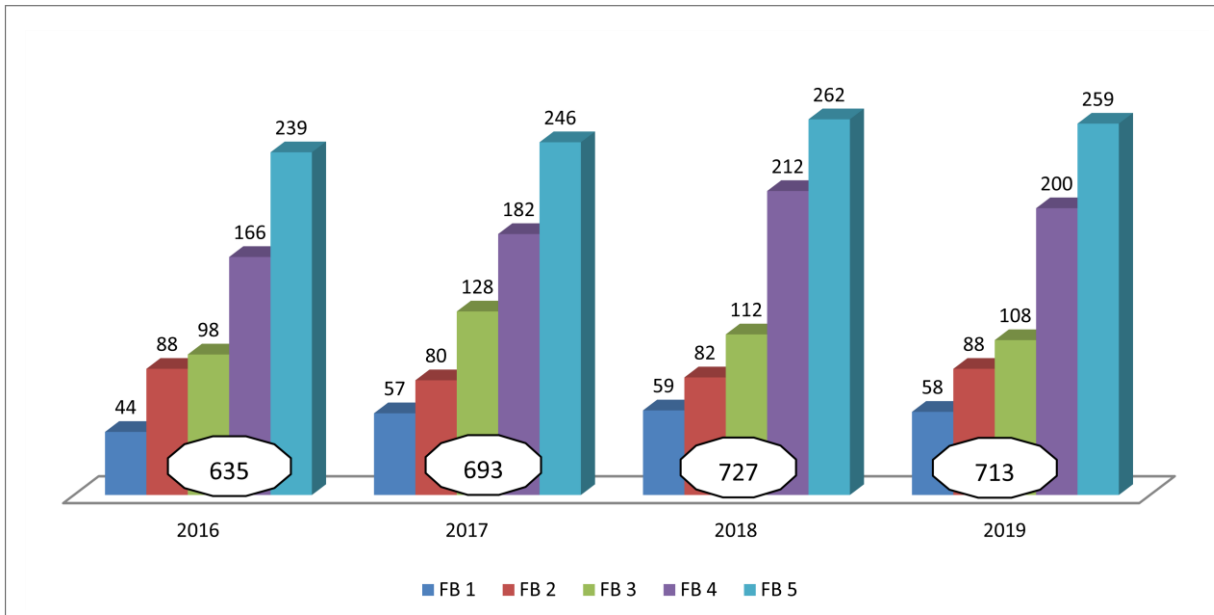
Durch die Kooperation der DRV Nord mit dem Verband Dt. Betriebs- und Werksärzt:innen sollen Beschäftigte frühzeitig notwendige Rehabilitationsmaßnahmen erhalten. Das Projekt der Betriebs- und Werksärztinnen und -ärzte in Kooperation mit der DRV Nord im Bereich der Rehabilitation basiert auf einer Zusammenarbeit von Betriebsärzt:innen, Ärzt:innen, Rehabilitationsträgern und -einrichtungen. Diese sollen dazu beitragen, die Erwerbsfähigkeit und die Teilhabe am Arbeitsleben chronisch kranken Beschäftigten nachhaltig zu sichern.

Abbildung 64 - Gründe für Langzeiterkrankungen



Die in Abb. 64 dargestellten Gründe für längere Ausfallzeiten sind nicht medizinisch evaluiert, sie sind erfahrungsbezogene Erhebungen aus BEM-Gesprächen. Der hohe Anteil an Muskel-/Skelett-Erkrankungen sowie die steigenden psychischen Belastungen spiegeln jedoch den aktuellen Trend wider.

Abbildung 65 - BEM Berechtigte nach Fachbereichen



WEITERHIN GROßER HANDLUNGSBEDARF

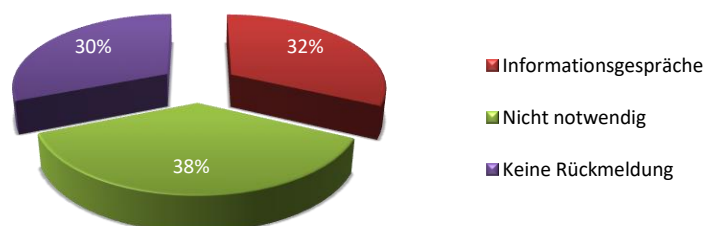
Die Anzahl der BEM-Berechtigten in der Kernverwaltung ist im Berichtszeitraum trotz gesteiger Beschäftigtenzahl geringfügig um 14 Berechtigte auf 713 gesunken. Dies ist sehr erfreulich, jedoch besteht weiterhin großer Handlungsbedarf.

VERGLEICH VON ANFORDERUNGEN UND FÄHIGKEITEN

Um bei der Reintegration erkrankter Mitarbeiter:innen passende und wirksame Handlungsmöglichkeiten zu finden, wird weiter an der Professionalisierung des Vorgehens gearbeitet. Hierfür wird ein fähigkeitsorientiertes und zertifiziertes Personalinstrument im Rahmen von BEM angeboten („IM-BA“), um die Reintegration von Menschen mit Einschränkungen und Behinderungen in die Arbeitswelt zu unterstützen. Arbeitsanforderungen und individuelle Fähigkeiten werden bei diesem Vorgehen durch definierte Merkmale beschrieben und verglichen. Aus einem daraus resultierenden Handlungsbedarf lassen sich unter Einbeziehung der Amts- und Betriebsärzt:innen gezielt Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit und Förderung der Fähigkeiten ableiten.

HOHE AKZEPTANZ DES BEM

Bei einer Rückmeldequote von 70 % ist eine hohe Akzeptanz des BEM-Angebotes erkennbar. Lediglich bei 30 % der Fälle erfolgte auf das erste Einladungsschreiben keine Rückmeldung. Ein Informationsgespräch wurde von 32 % der angeschriebenen Mitarbeiter:innen in Anspruch genommen. 38 % meldeten sich, sahen für sich aber keine Notwendigkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen.



4.5 Bericht zum Frauenförderplan

Bereits seit Mitte der 90er Jahre erstellt die Hansestadt Lübeck alle vier Jahre auf der Basis der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holsteins Frauenförderpläne, zuletzt in 2018. Jeweils nach zwei Jahren wird im Zwischenbericht der Kernverwaltung der Umsetzungsgrad der Zielvorgaben ohne umfangreiche detaillierte Zahlenanalysen beleuchtet. Erklärtes Ziel ist die Schaffung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern – mit kontinuierlicher Frauenförderung und der Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Durch gezielte Fokussierung auf konkrete Handlungsfelder sollen verstärkte Aktivitäten und Effekte zur Gleichstellung erreicht werden.

Abbildung 66 - Gegenüberstellung Beschäftigte Frauen/Männer

Beschäftigte	2019					2017				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	2.045	57,7	1.498	42,3	3.543	1.934	57,9	1.408	42,1	3.342
davon:										
Führungskräfte ²	13	46,4	15	53,6	28	14	46,7	16	53,3	30
Stellvertr. Führungskräfte ²	12	46,2	14	53,8	26	9	39,1	14	60,9	23
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	147	21,7	531	78,3	678	142	21,4	522	78,6	664
Beschäftigte in sozialen und pädagogischen Berufen	506	84,6	92	15,4	598	485	85,8	80	14,2	565
Teilzeitbeschäftigte	946	89,1	116	10,9	1.062	899	92,4	74	7,6	973
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub ⁴	64	90,1	7	9,9	71	78	84,8	14	15,2	92

¹ Setzt sich aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten zusammen

² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen

³ Ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

⁴ Seit 2019 ohne Erwerbsminderungsrente

MEHR MÄNNER IN SOZIALEN UND PÄDAGOGISCHEN BERUFEN UND IN TEILZEIT BESCHÄFTIGT

Bei einem Anstieg der Beschäftigten um 6 % insgesamt, bleibt der Anteil der Frauen auf konstantem Niveau von knapp 58 %. In Bezug auf die Bereichsleitungen und ihre Stellvertretungen wird die Zielmarke eines 50 %igen Frauenanteils um 4 %-Punkte (entspricht einer Frau) unterschritten.

Insgesamt ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten von 29 % auf 30 % leicht angestiegen. Es zeichnet sich der Trend ab, dass auch männliche Beschäftigte in allen Altersstufen vermehrt Teilzeit in Anspruch nehmen. Waren es 2017 noch 5,3 %, so sind es inzwischen 7,7 % der Männer. Besonders bei der Altersgruppe der 20 bis 29-Jährigen steigt der Anteil von 0 % auf 25,5 %.

Die sozialen und pädagogischen Berufe sind weiterhin weiblich dominiert, wobei der Anteil der männlichen Beschäftigten mit 15 % um 1,2 % angestiegen ist.

Abbildung 67 – Tarifbeschäftigte – EG-Gruppen

Tarif- gruppe	Be- schäftigte	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Zielvorgabe bis 2021	Anzahl einzust. Frauen
01	121	96	79,3	Ziel erreicht	
02	102	98	96,1	Ziel erreicht	
02Ü	48	43	89,6	Ziel erreicht	
03	111	17	15,3		50
04	75	29	38,7		47,37
05	300	152	50,7	Ziel erreicht	
06	321	186	57,9	Ziel erreicht	
07	87	48	55,2	Ziel erreicht	
08	125	96	76,8	Ziel erreicht	
09a	227	151	66,5	Ziel erreicht	
09b	66	42	63,6	Ziel erreicht	
09c	59	35	59,3	Ziel erreicht	
10	66	31	47,0		50
11	89	39	43,8		45,45
12	74	30	40,5		44,13
13	54	29	53,7	Ziel erreicht	
14	47	27	57,4	Ziel erreicht	
15	23	15	65,2	Ziel erreicht	
N	19	7	36,8		50
Gesamt	2014	1.171	58,1		

Abbildung 68 – Tarifbeschäftigte – S-Gruppen

Tarif- gruppe	Be- schäftigte	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Zielvorgabe bis 2021	Anzahl einzust. Frauen
S03	129	123	95,3	Ziel erreicht	
S04	19	16	84,2	Ziel erreicht	
S08a	177	171	96,6	Ziel erreicht	
S08b	34	22	64,7	Ziel erreicht	
S09	11	11	100,0	Ziel erreicht	
S11b	1	1	100,0	Ziel erreicht	
S12	98	69	70,4	Ziel erreicht	
S13	25	24	96,0	Ziel erreicht	
S13a	1	1	100,0	Ziel erreicht	
S14	55	45	81,8	Ziel erreicht	
S15	37	27	73,0	Ziel erreicht	
S16	6	3	50,0	Ziel erreicht	
S17	10	5	50,0	Ziel erreicht	
S18	1		0,0		50
Gesamt	604	518	85,8		

Abbildung 69 – Beamt:innen ohne Feuerwehr und Wahlbeamt:innen

Besol- dungs- gruppe	Be- schäftigte	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Zielvorgabe bis 2021	Anzahl einzust. Frauen
A6	2	2	100,0	Ziel erreicht	
A7	22	18	81,8	Ziel erreicht	
A8	71	49	69,0	Ziel erreicht	
A9	35	19	54,3	Ziel erreicht	
A9mD	23	14	60,9	Ziel erreicht	
A10	98	72	73,5	Ziel erreicht	
A11	103	59	57,3	Ziel erreicht	
A12	52	25	48,1		48,35
A13	21	10	47,6	Ziel erreicht	
A13hD	3	2	66,7	Ziel erreicht	
A14	10	6	60,0	Ziel erreicht	
A15	8	3	37,5		45,45
A16	5	2	40,0		42,86
Gesamt	453	281	62,0		

FRAUENANTEIL - INSGESAMT POSITIVER TREND

Bei überwiegender Zielerreichung ist in höheren Bezahlgruppen weiterhin Handlungsbedarf erkennbar.

In den Entgeltgruppen 10 bis 12 greifen die verankerten Maßnahmen, so dass Steigerungen des Frauenanteils feststellbar sind und die Ziellinie bis 2021 bei gleichbleibendem Trend erreicht werden kann.

Erläuterungen zu den Zielvorgaben

Gemäß § 11 Abs. 4 GStG soll bei vorliegender Unterrepräsentanz (unter 50 %) das Mindestziel des jeweiligen Planungszeitraums ein Frauenanteil sein, der dem Anteil der nächst niedrigeren Besoldungs-/Vergütungsgruppe entspricht.

In der Tabelle Abb. 67 ist in den Entgeltgruppen 3 und 4 wiederum ein niedriger Frauenanteil sogar mit einem rückläufigen Trend zu verzeichnen. Dahingegen werden in den Entgeltgruppen 10 bis 12 Fortschritte erzielt. Vor allem in der EG 11 konnte der Anteil im Vergleich zu 2017 von 36 % auf 44 % gesteigert werden.

Der Sozial- und Erziehungsdienst (S-Gruppen) spiegelt in den hohen Anteilen die typisch weiblich geprägten Berufsgruppen wider, hier besteht kein Handlungsbedarf.

Das Ziel, in der Besoldungsgruppe A9 mD eine ausgeglichene Repräsentanz zu erreichen, wurde mit 60,9 % deutlich übertroffen. In den Spitzenämtern A15 müssen die Bemühungen verstärkt werden, da der Anteil von 43 % in 2017 auf 37,5 % gesunken ist.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN DER FACHBEREICHE BIS 2021

Anhand der im Rahmenplan zur Frauenförderung 2018 formulierten Aktivitäten in den ausgewählten Handlungsfeldern wurden die Fachbereiche gebeten zu überprüfen inwieweit die bisherigen Ziele erreicht werden konnten.

FACHBEREICH 1: BÜRGERMEISTER**ZIELERREICHUNG DER IM BERICHT 2018 AUFGESTELLTEN FACHBEREICHSZIELE – FB 1**

Der FB 1 ist weiterhin bemüht den Anteil der Frauen in den Führungspositionen hoch zu halten. So ist der Anteil der Frauen in der Funktion Bereichsleitungen/Stabsstellenleitungen in einem Verhältnis von 8 zu 6 höher als der Anteil der Männer. Dem gegenüber steht, dass die Stellvertreter:innenfunktion mit 58 % einen höheren männlichen Anteil aufweist.

In den EG bzw. Besoldungsgruppen des ehem. höheren Dienstes (EG 13 bis 15 und A 13 bis A 16) ist zu verzeichnen, dass der Frauenanteil mit rund 36 % deutlich zu niedrig ausfällt. Hervorzuheben ist, dass eine neue EG 14 Stelle mit einer Frau besetzt werden konnte und eine SHBesG A 14 Planstelle durch eine Frau besetzt wird, die den Sprung in die Laufbahngruppe 2.2 geschafft hat. In der Perspektive wird eine weitere Frau zum Jahresende diese Entwicklung ebenfalls machen. An diesen Beispielen zeigt sich, dass Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgreich waren.

Am Angestelltenlehrgang II haben 2 Frauen des FB 1 erfolgreich teilgenommen. Insgesamt lag die Frauenquote des Angestelltenlehrgangs II bei 56 %. Auch beim Angestelltenlehrgang I lag der Frauenanteil insgesamt bei 74 %, allerdings gab es keine Teilnehmer:innen aus dem FB 1.

Der FB 1 setzt sich im Rahmen der ppEck verstärkt für die Verbesserung der Attraktivität der Arbeitgeberin HL ein, u. a. durch Neugestaltung der Außendarstellung der HL, verstärkte Präsenz auf Messen, Schulveranstaltungen, Tag der Offenen Tür und der Entwicklung einer Personalkampagne. Um die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen werden verbesserte Rahmenbedingungen für Ausbildungs- und Praktikplätze entwickelt, insbesondere auch für Frauen in gewerblich-technischen Berufen.

Insgesamt wurden im Jahr 2019 210 Praktikant:innen vermittelt, davon 68 % Frauen. 50 % aller Praktika wurden in den Kitas angeboten, davon waren 76 % Frauen. Im FB 1 haben 13 Personen ein Verwaltungspraktikum absolviert, davon waren 69 % weiblich.

Zudem werden verstärkt Ausbilderinnen, Praxisanleiterinnen und weibliche Lehrkräfte gewonnen und für das Aufgabengebiet qualifiziert. Für den Angestelltenlehrgang II konnten 14 interne Lehrkräfte, davon 6 aus dem FB 1 gewonnen werden, davon waren 3 Frauen. Für den Angestelltenlehrgang I konnten 10 interne Lehrkräfte, 4 davon aus dem FB 1 gewonnen werden, davon waren insgesamt 30 % Frauen.

Derzeit sind 23 Ausbilder:innen (davon 35 % im FB 1) im Verwaltungsberufen tätig, davon sind 34 % Frauen. 35 Ausbilder:innen sind in den gewerblichen Berufen tätig, davon 40 % Frauen.

FACHBEREICH 2: WIRTSCHAFT UND SOZIALES**ZIELERREICHUNG DER IM BERICHT 2018 AUFGESTELLTEN FACHBEREICHSZIELE – FB 2**

Vorweg ist zu erwähnen, dass im FB 2 in nahezu allen Entgelt-/Besoldungsgruppen der Frauenanteil über 50 % liegt. Im mittleren Dienst wurde der Frauenanteil gegenüber dem Stand des Frauenförderplanes aus 2018 bei den Beamt:innen von 66,7 % auf 70,26 % und bei den Beschäftigten von 76,6 % auf 78,37 % gesteigert. Im gehobenen Dienst fiel der Frauenanteil im gleichen Zeitraum bei den Beamt:innen von 67,94 % auf 66,44 und bei den Beschäftigten von 71,5 % auf 63,8 %. Im höheren Dienst wurde der Frauenanteil im Vergleich zu den Zahlen des FFP 2018 bei den Beamt:innen bei 50 % gehalten und bei den Beschäftigten von 69 % auf 70,37 % erhöht.

Die Bereichsleitungen im FB 2 sind mit 2 Frauen und 2 Männern besetzt, die stellvertretenden Bereichsleitungen sind mit 1 Frau und 3 Männern besetzt.

Die Besetzungen im Fachbereich sind bereits jetzt durch eine hohe Frauenquote geprägt, sodass mittlerweile in einigen Bereichen eher der Bedarf an qualifizierten Männern steigt. In einigen Aufgabenfeldern wird sogar explizit um Männer geworben.

Die angesprochenen Zielsetzungen, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitkräfte in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen und Förderung der Übernahme einer solchen Position, Gespräche vor Mutterschutz und Elternzeit, usw., werden bereits praktiziert und unterstützt.

Zunehmend Probleme bereiten uns die räumlichen Gegebenheiten bei dem Angebot von Teilzeitarbeit für Mitarbeiter:innen, die vormittags arbeiten möchten. Bei der Besetzung einer Stelle mit zwei Mitarbeiter:innen jeweils zur Hälfte sind zwei Arbeitsplätze notwendig, die aufgrund der eingeschränkten räumlichen Möglichkeiten häufig nicht zur Verfügung stehen.

Die genannten Maßnahmen A bis H des Rahmenplans zur Frauenförderung finden allesamt Anwendung.

FACHBEREICH 3: UMWELT SICHERHEIT UND ORDNUNG

Der FB 3 verfolgt schon seit Jahren folgende Ziele und Maßnahmen:

- Erhöhung des Frauenanteils auf BL- und AbtL-Ebene in den Bereichen, in denen der Frauenanteil noch zu gering ist (aktuell werden von unseren 5 Bereichen 3 von Frauen geleitet. An der Steigerung des Frauenanteils auf Abteilungsleitungsebene wird weiterhin gearbeitet, soweit er unter 50 % liegt. Im Bereich 3.320 hat FB 3 die 50 % bereits erreicht- ebenfalls 3 von 5.)
- Gespräche der jeweiligen Vorgesetzten mit allen zu beurlaubenden Mitarbeiterinnen und Kontakte auch während der Beurlaubung
- gezielte Ansprache von Frauen bei Besetzung von Führungspositionen und Ermöglichen von Besetzung in Teilzeit
- Teilzeit und Telearbeit auch für Führungskräfte (inzwischen leisten im FB 3 sogar schon 3 BL Telearbeit)
- Förderung von Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit auch für Männer (wird spürbar mehr, gerade auch bei Feuerwehrbeamten), Bereitschaft aller Bereiche zur Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle
- Teilzeit mit unterschiedlichen Zeitanteilen für Eltern kreativ gestalten, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen und freie Zeiteile nach Möglichkeit vertreten. Zusätzlich hatte sich der FB 3 speziell das Handlungsfeld III (Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung) vorgenommen, bezogen auf Feuerwehr und Stadtwald. Dort wollte und will man gezielt versuchen, Interesse bei jungen Frauen zu wecken und den Frauenanteil unter den Mitarbeiter:innen zu steigern.

ZIELERREICHUNG DER IM BERICHT 2018 AUFGESTELLTEN FACHBEREICHSZIELE – FB 3

Die Maßnahmen haben dazu geführt, dass im Stadtwald von 2 Forstwirtauszubildenden, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beim Stadtwald beenden, eine weiblich ist. Der Anteil der Praktikantinnen ist von 6 % im Jahr 2015 über 20 % im Jahr 2017 auf 26 % im Jahr 2019 gestiegen. FB 3 versucht, diesen Anteil in den nächsten zwei Jahren auf mindestens 30 % zu steigern. Alle weiblichen Praktika-Anfragen erhalten eine Zusage. Veranstaltungen wie Tag der offenen Tür im Rathaus oder Ausbildungsmessen werden auch als Werbepattformen genutzt.

Bei der Feuerwehr ist ebenfalls die Gewinnung von Frauen weiterhin nicht ganz einfach, lediglich im reinen Rettungsdienst ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Immerhin konnten die beiden Frauen, die für den mittleren und den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ausgebildet wurden, übernommen werden. Zusätzlich wurden zwei weitere, bereits ausgebildete Frauen (jeweils eine für den mittleren und eine für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst) von anderen Feuerwehren eingestellt.

Der Anteil weiblicher Auszubildender an der Notfallsanitäterschule liegt weiterhin bei 30 %. Auch für die nächsten Jahre erhofft FB 3 einen höheren Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst, da die Notfallsanitäter:innen nach ihrer Ausbildung als Anwärtnerinnen übernommen werden können. Die Teilnahme weiblicher Azubis an Fortbildungen/Workshops zum Thema „Feuerwehrfrau“ wird unterstützt. Veranstaltungen wie Tag der offenen Tür im Rathaus oder Ausbildungsmessen werden auch als Werbeplattformen genutzt.

Die Bemühungen scheinen also immer noch in die richtige Richtung zu gehen. Weil die übrigen Maßnahmen bereits weitestgehend umgesetzt wurden, andererseits der begonnene Prozess bei Feuerwehr und Stadtwald sich aber relativ langsam weiterentwickelt, hat sich FB 3 für die nächsten Jahre vorgenommen, das Handlungsfeld III weiterhin zu verfolgen, da hier noch viel zu tun ist und noch Steigerungsmöglichkeiten und -bedarf gesehen wird. Aber wenn die Maßnahmen hartnäckig fortgesetzt werden, werden hoffentlich über längere Zeiträume gesehen auch immer mehr Frauen für die sogenannten Männerberufe begeistert werden können.

Übereinstimmend haben unsere Bereiche mitgeteilt, dass insbesondere Maßnahmen nach B, C und F weiterhin umgesetzt werden und Wirkung zeigen.

FACHBEREICH 4: KULTUR UND BILDUNG

Der Fachbereich 4 setzt in Bezug auf das Handlungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschiedene Maßnahmen um:

Im FB 4 werden Anträge auf Teilzeit in der Regel in sehr unterschiedlichen und individuellen Modellen bewilligt, freiwerdende Stellen werden so schnell wie möglich wiederbesetzt bzw. in den Bereichen 4.510 und 4.511 gibt es Dauerausschreibungen. Zum Teil entstehen Verzögerungen durch Fachkräftemangel in den Pädagogik- und Verwaltungsberufen. Bei Stundenanteilen kann zudem nicht immer organisatorisch sinnvoll eine Nachbesetzung durchgeführt werden. Weiterhin ist die an die Stundenreduzierung geknüpfte Befristung ggf. ein ernsthaftes Hindernis.

Eine weitere Maßnahme, die im FB 4 weitreichend insbesondere in den Bereichen 4.403 und 4.510 angewandt wird, ist die Bewilligung von alternierender Telearbeit an geeigneten PC-Arbeitsplätzen, wobei Standards zur Sicherung der Aufgabenerbringung festgelegt sind.

Die Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten erfolgt mit der Kita-Bedarfsplanung. Ziel ist, dass ein Drittel aller Kitas in der HL die 10-Std. Öffnungszeit (37 Standorte) sowie die Entwicklung des Randzeitenkonzepts Kindertagespflege anbieten. Aktuell wird in 33 Kitas die 10 Std. Öffnungszeit bedarfsbezogen angeboten. An einigen Standorten wurden Absenkungen auf 9 Std. vorgenommen, wenn sich keine Bedarfe für die Eltern ergeben haben.

Mit den Schwerpunkten Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung sowie Qualifizierung von Frauen sind im FB 4 Aktivitäten in den Handlungsfeldern II und III im Fokus.

Die Erhöhung des Männeranteils im Bereich städtische Kindertageseinrichtungen wird durch die Beteiligung am Boys Day unterstützt, allerdings lässt sich daran die Erhöhung des Männeranteils nicht nachweisen. Die Fortsetzung des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ ist geplant- sofern hierfür zukünftig wieder die erforderlichen Drittmittel verfügbar sind.

Zur Steigerung der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze und Leistungen wurden mit Mitarbeitendenbeteiligung in 4.510 und 4.511 die Situation erhoben und verschiedene Maßnahmen entwickelt. Es wird am Image der städtischen Kitas gearbeitet, damit die Mitarbeiter:innen sich mit ihrem Arbeitsplatz gut identifizieren können und die HL als Arbeitgeberin positiv in Fachkreisen erwähnen.

Ausbildung und Qualifizierung in pädagogischen Berufen u. a. auch für Quereinsteiger:innen ist ein weiteres Handlungsfeld. Das Landesprojekt Quereinsteigerprogramm für angehende Erzieher:innen läuft bis Sommer 2021. Ab 2020 wurden im Bereich 4.511 bereits 20 Ausbildungsplätze im Rahmen der Fachkräfteoffensive (PiA) eingerichtet. Aktuell setzt sich der Bereich 4.511 für die Qualifizierung von Heilpädagog:innen ein, die auch nebenberuflich stattfindet. Die Bereiche 4.401, 4.510 und 4.513 planen Stellen für ein duales Studium Soziale Arbeit einzurichten. Der FB 4 beteiligt sich an fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppen zur Einführung von berufs begleitenden Studiengängen, dies insbesondere für den pädagogischen Bereich.

In den städtischen Kindertageseinrichtungen werden individuelle Fortbildungen als Teamfortbildung und bzw. oder Einzelfortbildungen entwickelt und angeboten. Daneben bietet der Bereich Fortbildungen/Weiterbildungen zur Frühpädagogik, Inklusion oder Führung an. Im Bereich 4.510 werden hausintern Fortbildungen für die sozialpädagogischen Mitarbeiter:innen koordiniert und angeboten. Die Nachwuchsförderung wird durch Anbieten von Praktika und Anerkennungspraktika sowie BFD und FSJ in den Blick genommen.

Mitarbeiter:innen und Führungskräfte werden im FB 4 aufgefordert sich an „Führen im Fokus“ oder „Fit für Führung“ zu beteiligen. Mehrere Mitarbeiter:innen nehmen an aktuellen Qualifizierungsreihen teil (4.511 - 3 Kita Leitungen, 4.510 - 4 Mitarbeiter:innen).

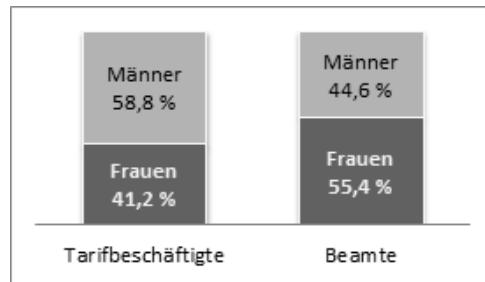
FACHBEREICH 5 – PLANEN UND BAUEN

Die Zusammensetzung des Personals im Fachbereich Planen und Bauen ist überwiegend durch gewerblich-technische Berufsbilder geprägt. Das Spektrum erstreckt sich von den Tätigkeiten des einfachen Dienstes, vorwiegend im Reinigungsdienst, bis hin zu hochkomplexen Tätigkeiten im Planungs- und Baubereich des höheren Dienstes, die einen Studienabschluss voraussetzen.

Für den Fachbereich macht sich der einhergehende Fachkräftemangel auf allen Ebenen zunehmend bemerkbar. Durch die große Ausprägung der Berufsgruppen im gewerblichen bzw. technischen Bereich stehen jedoch nicht in jedem Berufsfeld ausreichend Bewerberinnen zur Verfügung, da diese Berufsbilder eher männlich dominiert sind. Es ist zudem weiterhin schwierig, sich gegenüber der Wirtschaft als ein attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Nach wie vor gilt sowohl für Frauen als auch für Männer, dass der demographische Wandel diesen Effekt noch verstärkt. Vor diesem Hintergrund müssen weibliche Fachkräfte mit technischen Abschlüssen (MINT) als Potenzial mit ansprechenden Anreizen gewonnen werden, um der Herausforderung zu begegnen. Eine bundesweite Akquise ist erforderlich.

ENTWICKLUNG IN DEN STATUSGRUPPEN

Den wesentlichen Anteil der Beschäftigten im FB 5 umfassen die Tarifbeschäftigten (93,8%). In den letzten 2 Jahren konnte der Frauenanteil insbesondere bei der Statusgruppe der Beamt:innen um 2,1 Prozentpunkte gesteigert werden und liegt jetzt bei 55,4 %.



ZIELERREICHUNG DER IM BERICHT 2018 AUFGESTELLTEN FACHBEREICHSZIELE – FB 5

Der Fachbereich hat sich im letzten FFP als übergeordnetes, allgemeines Ziel gesetzt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den männlichen und weiblichen Beschäftigten auf dem aktuell hohen Niveau zu halten. Teilzeit mit unterschiedlichen Anteilen sollte weiterhin ermöglicht und freie Zeiteile möglichst vertreten werden.

Trotz der berufsspezifischen Schwerpunkte in der Geschlechterverteilung konnte das Verhältnis zwischen Männern und Frauen nahezu ausgeglichen gehalten werden (57 % Männer; 43 % Frauen).

Den Beschäftigten wird Teilzeitarbeit mit unterschiedlichen Zeitanteilen ermöglicht. Der Frauenanteil unter den 316 Teilzeitarbeitsverhältnissen im Stammpersonal beträgt 85,1 %. Hierfür ist maßgeblich der hohe Anteil der teilzeitbeschäftigten Reinigungskräfte des GMHL verantwortlich. Stundenanteile, die reduziert werden, werden soweit möglich entsprechend dem Reduzierungszeitraum für Aufstockungen eingesetzt.

Ein weiteres Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Angebot der alternierenden Telearbeit. Anträge auf Telearbeit werden, soweit die Aufgaben das hergeben, befürwortet. Das hat u. a. dazu geführt, dass in den letzten 2 Jahren die Anzahl der Vereinbarungen auf 50 gestiegen ist. Das entspricht 5,5 % des Stammpersonals. Überwiegend nutzen die weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit der Telearbeit (22m/ 28w) mit unterschiedlichem Umfang zwischen 20 % bis 50 % der persönlichen WAZ. 14 Beschäftigte (38 %) sind zudem teilzeitbeschäftigt. Hierdurch konnte eine deutliche Steigerung der Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen erreicht werden.

Ein weiteres Ziel betraf das Handlungsfeld II - Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zu verfolgen.

Hinsichtlich der Qualifikation von weiblichen Beschäftigten wurden die Angestelltenlehrgänge I und II sowie die Qualifizierungsreihen Fit für Führung und Führung Kompakt mit insgesamt 8 Teilnehmerinnen aus dem Fachbereich 5 in den letzten zwei Jahren durchgeführt. Darunter waren auch zwei Mitarbeiterinnen aus dem gewerblichen Bereich, die durch die Absolvierung des Angestelltenlehrgangs I jetzt in der Verwaltung des Fachbereichs 5 eingesetzt werden.

Ein großes Augenmerk wird auch auf die Gewinnung von Auszubildenden gelegt. Hier wird u. a. durch die Teilnahme am Girls-Day in den Jahren 2018 und 2019 versucht, bei jungen Mädchen das Interesse an technischen bzw. handwerklichen Berufen (Gärtnerin, Straßenwärterin, Wasserbauerin) zu wecken. Auch Schülerinnen wird gern ein Praktikumsplatz angeboten. Daneben bietet der Bereich auf Nachfrage regelmäßig Praktikumsplätze im Rahmen eines Praxissemesters eines technischen Studiengangs an. Erfreulicherweise können häufig Frauen für ein Praktikum gewonnen werden.

4.6 Familienfreundliche Personalpolitik-Telearbeit

Eine zusammenfassende Übersicht der frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen wird alle vier Jahre im Rahmenplan zur Frauenförderung vorgelegt.

Dabei wird die Möglichkeit von Telearbeit als ein wesentliches Mittel für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Die erste Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde im Jahr 2011 geschlossen.

Im Januar 2020 wurde diese von einer aktualisierten Dienstvereinbarung abgelöst, die die Telearbeit unter Einhaltung der aktuellen arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorschriften noch attraktiver gestaltet.

TELEARBEIT – POSITIVE BILANZ

In der Dienstvereinbarung zur Telearbeit ist geregelt, dass die städtischen Beschäftigten ihre Arbeitsleistung bis zu 50 % an einem nach festgelegten Kriterien einzurichtenden häuslichen Arbeitsplatz erbringen können. Die Arbeitsschutzbestimmungen sind zu beachten, insbesondere die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden, die vorgeschriebenen Ruhepausen und die Ruhezeit von 11 Stunden. Telearbeitsverträge haben in den letzten Jahren zugenommen: von 2018 (176) auf 2019 (206) hat sich ein Plus von 17 % ergeben. Etwa 64 % der Mitarbeiter:innen sind in Vollzeit beschäftigt. Der Umfang der Telearbeit wird von der Mehrzahl der Betroffenen (77 %) bei 20-30 % gewählt. Dass die Telearbeit gut funktioniert setzt voraus, dass Anzahl und Verteilung der Telearbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen ausgewogen zu halten.

Abbildung 70 - Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 206)

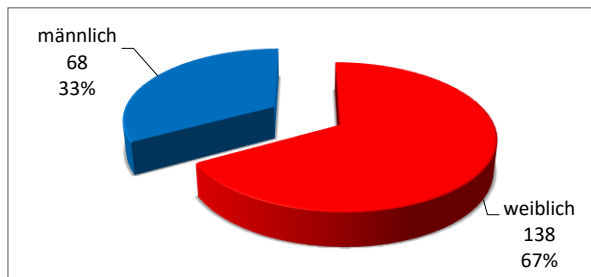
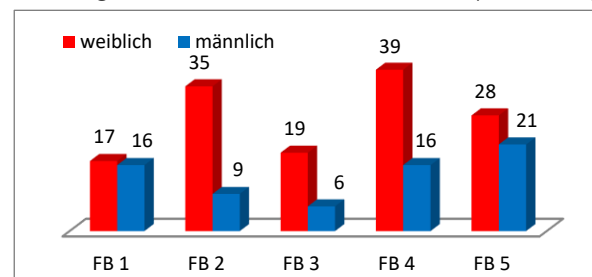


Abbildung 71 - Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 206)



TELEARBEIT – IMMER ATTRAKTIVER FÜR MÄNNER

Telearbeit wird überwiegend aus familiären Gründen und vor allem von Frauen genutzt. An der prozentualen Verteilung im Vergleich zum Vorjahr hat sich keine Veränderung ergeben.

Im Verhältnis zu anderen familienorientierten Arbeitsmöglichkeiten (z. B. Teilzeitbeschäftigte: 8 %) ist der männliche Anteil an Telearbeit mit 33 % relativ hoch.

NUTZUNG IN ALLEN FACHBEREICHEN STEIGEND

Besonders häufig wird Telearbeit vor allem in Arbeitsfeldern genutzt, die nicht jederzeit auf die Präsenz der Mitarbeiter:innen (Kundenerreichbarkeit) angewiesen sind.

Im Verhältnis zur Mitarbeiter:innenzahl wird Telearbeit am stärksten im FB 2 genutzt (11 %). Es folgt der FB 1 mit 9 %, dann der FB 4 mit 6 % und der FB 5 mit 5 %. Von den Mitarbeiter:innen des FB 3 wird Telearbeit am geringsten in Anspruch genommen (4 %).

4.7 Mitarbeiter:innen- gespräche

Das Mitarbeiter:innengespräch wurde 2016 per Richtlinie verpflichtend als Führungsinstrument in der Kernverwaltung eingeführt und seitdem jährlich vom POS evaluiert.

Der Einführungsprozess fand 2019 seinen Abschluss mit der Erkenntnis, dass zur weiteren Steigerung der Durchführungsquote und Sicherstellung der Durchführungsqualität eine Anpassung der Richtlinie zu erfolgen hat.

Im März 2020 wurde der Relaunch der Richtlinie „Mitarbeiter:innengespräche bei der HL“ vom Bürgermeister in Kraft gesetzt.

WELCHE BEDEUTUNG HABEN DIE MITARBEITER:INNENGESPRÄCHE ALS WICHTIGES FÜHRUNGSTRUMENT BEI DER HL?

Das Mitarbeiter:innengespräch (MAG) ist ein wichtiges Steuerungsinstrument für die Personalführung und zielgerichtete Personalentwicklung. Es findet als Vier-Augen-Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen außerhalb des operativen Geschehens statt. Erfolgreiche MAG sind von Vertrauen und Wertschätzung geprägt und nehmen die Individualität der Mitarbeiter:innen in den Blick. Neben einem Rückblick auf die Zusammenarbeit und Arbeitszufriedenheit stehen insbesondere die persönliche Perspektive und Personalentwicklung der Mitarbeiter:innen im Fokus. Die Führungskraft gewinnt durch das Führungsfeedback der Mitarbeiter:innen wichtige Erkenntnisse zur Reflexion ihres Führungsverhaltens.

Abbildung 72 - Anzahl der geführten MAG

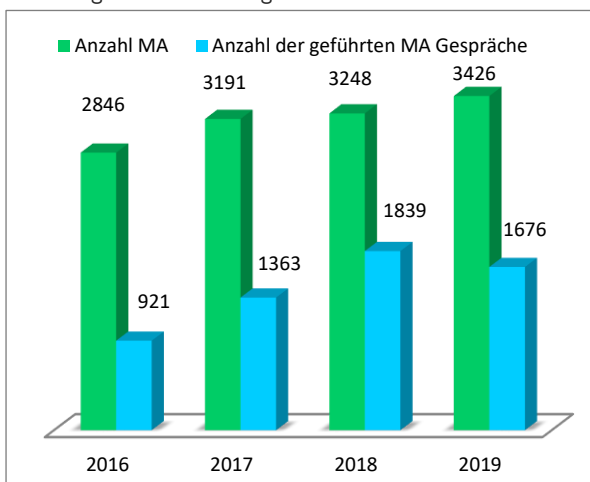
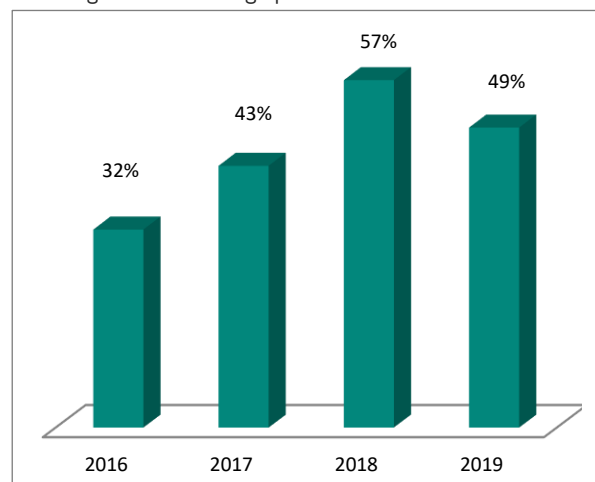



Abbildung 73 - Umsetzungsquote MAG



ENTWICKLUNG DER DURCHFÜHRUNGSQUOTE DER MITARBEITER:INNENGESPRÄCHE

Mit fast 50 % der Mitarbeiter:innen der Kernverwaltung wurde 2019 ein Mitarbeiter:innengespräch geführt. Seit der Einführung 2016 hat sich die Durchführungsquote bis 2018 von 32 % auf 57 % erhöht. Der leichte Rückgang 2019 auf 49 % zeigt auf, dass es weiterer Maßnahmen bedarf, um dieses wichtige Steuerungsinstrument mit einer angestrebten Durchführungsquote von 80-90 % nachhaltig in der Kernverwaltung zu verankern.

Abbildung 74 - Wesentliche Änderungen in der neuen Richtlinie gültig ab 30.03.2020

 <p style="text-align: center;">Neue Richtlinie</p>	<p style="text-align: center;">Alte Richtlinie</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Einbeziehung aller Führungsebenen bis zur Fachbereichsleitung in der Durchführung der MAG 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführung verpflichtend bis Bereichsleitung
<ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtende Teilnahme am Workshop „Durchführung von MAG“ für alle Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Freiwillige Teilnahme
<ul style="list-style-type: none"> ■ Obligatorische Möglichkeit zum Führungsfeedback für die MA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungsfeedback optional
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vertretungskonzept stellt Durchführung der MAG sicher 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführung bei Vakanz der Führungsposition gefährdet
<ul style="list-style-type: none"> ■ Elektronische Erfassung der Durchführung des MAG 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Händische Erfassung

ANPASSUNG DER NEUEN RICHTLINIE

Die Evaluation der Durchführung der Mitarbeiter:innengespräche seit 2016 verdeutlichte, dass es einer Anpassung bedurfte, um das Führungsinstrument nachhaltig in der Kernverwaltung zu etablieren und die Durchführungsqualität und die Durchführungsquote weiterhin zu steigern. Die Maßnahmen zur Weiterentwicklung wurden dem Senat im Dezember 2019 vorgestellt, anschließend erfolgte eine entsprechende Überarbeitung der Richtlinie durch den POS.

Die wesentlichen Änderungen der Richtlinie sind in der Abb. 74 aufgeführt und stellen die vorgenommenen Anpassungen gegenüber:

In der neuen Richtlinie wird nun die Einbeziehung aller Hierarchieebenen in der verpflichtenden Durchführung der Mitarbeiter:innengespräche festgeschrieben und untermauert damit die Bedeutung dieses Führungsinstrumentes in der HL. Um sicherzustellen, dass alle Führungskräfte dieses Führungsinstrument effektiv nutzen können, sind die Schulungen in internen zweitägigen Workshops zukünftig für alle Führungskräfte verpflichtend. Die bis 2019 erreichte Schulungsquote der Führungskräfte von ca. 45 % zeigt den noch ausstehenden Schulungsbedarf. Zukünftig erhalten die Mitarbeiter:innen durch die Führungskräfte die Möglichkeit zu einem (freiwilligen) Führungsfeedback. Dieses gibt zum einen den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihrer Führungskraft eine Rückmeldung zu ihrem Führungsverhalten zu geben und ermöglicht zum anderen den Führungskräften, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und ggf. anzupassen. Bei länger dauernder Abwesenheit der Führungskraft bzw. Vakanz der Funktion obliegt es künftig den Fachbereichsleitungen, für ihren Fachbereich die Durchführung der Mitarbeiter:innengespräche durch ein Vertretungskonzept sicherzustellen. Ab 2020 erfassen die Führungskräfte elektronisch das Datum der Durchführung des MAG. Dadurch kann die Auswertung der Durchführungsquote zukünftig ohne weitere Befragung durch den POS erfolgen.

In den 5 Arbeitsbereichen mit großen Führungsspannen (> 15 Mitarbeiter:innen pro Vorgesetzte:n) finden sich nach entsprechender Abstimmung geringfügig angepasste Vorgehensweisen in Umsetzung und sind weiterhin vom POS zu begleiten.

4.8 Leistungsorientierte Bezahlung

Mit Einführung des TVöD in 2005 wurde dort in § 18 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

Beamt:innen sind bei der Hansestadt Lübeck auf freiwilliger Basis ohne Prämienzahlung in das Zielvereinbarungssystem einbezogen.

TEILNAHME AN LOB GLEICHBLEIBEND

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten ist mit 91 % immer noch recht hoch und hat sich im überjährigen Vergleich kaum verändert.

Die Beteiligung der Beamt:innen war bereits in der Vergangenheit sehr gering und sank nun auf 0 %.

Die fehlende Bereitschaft zum Abschluss einer Zielvereinbarung erklärt sich dadurch, dass für Beamt:innen keine Prämien gezahlt werden können.

Abbildung 75 - Entwicklung der Zielvereinbarungsquote

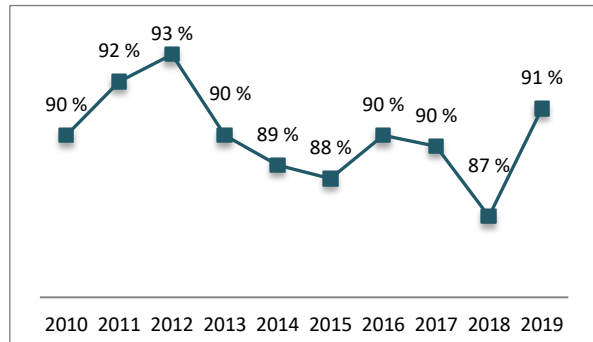
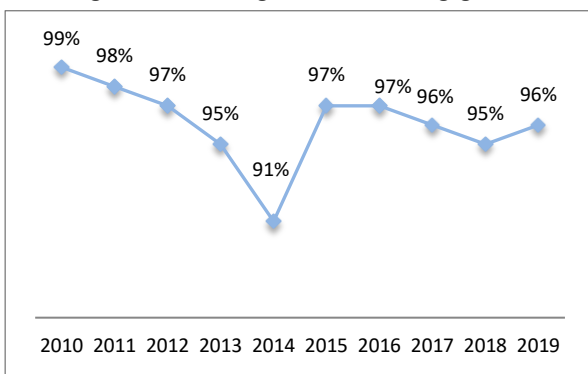


Abbildung 76 - Entwicklung der Zielerreichungsgrade



ZIELERREICHUNGSGRAD HOCH

Trotz leichter Schwankungen ist der Zielerreichungsgrad stetig hoch geblieben.

2019 ist er im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gestiegen.

Auch wenn eine Leistungs differenzierung mit dem bestehenden System nicht erreicht wird, kann davon ausgegangen werden, dass ein zusätzlicher Leistungsanreiz für die Mitarbeiter:innen gegeben ist. Auch in diesem Jahr wurden durchschnittlich zwei Gespräche pro Teilnehmer:in von den Vorgesetzten im EDV-System vermerkt.

STEIGENDES BUDGET, STEIGENDE PRÄMIEN

Nach der Erhöhung des Budgets auf 2 % der zugrundeliegenden monatlichen Entgelte im Jahr 2013 sind das Gesamtbudget sowie die Prämien stetig angestiegen. Die Erhöhung des Budgets wird vor allem durch regelmäßige Gehaltssteigerungen im Rahmen der Tarifvereinbarungen verursacht. Dies sowie die Anzahl der Zielerreichungen nehmen entsprechend Einfluss auf die Höhe der durchschnittlichen Prämie:

Leistungsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tarifliches Budget	1,25	1,5	1,75	2	2	2	2	2	2	2
Budget (gerundet)	721 T€	870,3 T€	1,05 Mio. €	1,33 Mio. €	1,37 Mio. €	1,43 Mio. €	1,47 Mio. €	1,55 Mio. €	1,63 Mio. €	1,73 Mio. €
Mittelwert der Prämie	349 €	408 €	482 €	528 €	591 €	640 €	654 €	667 €	689 €	689 €

4.9 Digitalisierung der Personalarbeit

Die verstärkte Digitalisierung von Prozessen ist eines der großen Themen einer zeitgemäßen Personalarbeit. Mit einer sich verjüngenden Arbeitnehmer:innenschaft und insbesondere auch dem Eintritt von sogenannten „Digital Natives“ (=Generation, die in der digitalen Welt aufgewachsen ist) ins Arbeitsleben, wächst die Erwartungshaltung bzgl. einer extrem schnellen und zeitgemäßen Kommunikation.

Hinzu kommt, dass auch der demographische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel eine sehr effiziente und strategische Gestaltung der Abläufe unerlässlich macht um evtl. Personalengpässe abfangen zu können. Auch hierfür ist der Einsatz moderner Fachsoftware unerlässlich.

ELEKTRONISCHE ZEITERFASSUNG UND PERSONALPORTAL IN dPERSONALMANAGEMENT - „dPERS“

Seit dem Frühjahr 2019 wird den Bereichen nach und nach dPers zur elektronischen Zeiterfassung und Nutzung eines Personalportals zur Verfügung gestellt. Bis Anfang 2020 waren bereits der FB 1 und der Großteil des FB 5 im Echtbetrieb. Die Einführung in den FB 2 und 3 war im Spätsommer 2020 nahezu abgeschlossen. Im Fachbereich 4 wird die Einführung voraussichtlich im 1. Halbjahr 2021 beendet sein. Die Bereiche, die dPers bereits einsetzen, sind zufrieden mit dem System. Insbesondere die elektronischen Anträge für Urlaub etc. und die Ampelkonto-Funktion, also die Zuordnung der Stundensalden zu Ampelphasen, sind für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte hilfreich.

ELEKTRONISCHER WIEDERBESETZUNGSANTRAG

Ab 01.12.2019 ist die Beantragung der (Wieder-)Besetzung einer Stelle auf ein digitales Verfahren umgestellt worden.

Der elektronische Wiederbesetzungsantrag (eWBA) wird entlang der Prozesskette von allen am Verfahren Beteiligten genutzt. Er wird vollständig am PC ausgefüllt, enthält alle notwendigen Stellungnahmen und Freigaben und wird ausschließlich per elektronischer Post weitergegeben. Ausdrücke, die per interner Post oder per Fax versendet werden, entfallen damit. Daraus resultiert ein zügiger Bearbeitungsablauf ohne Post- und Liegezeiten, weiterhin entfallen Medienbrüche bei der Fertigung der Ausschreibungen.

LIMESURVEY

Das von der IT zur Verfügung gestellte Online Umfragetool „LimeSurvey“ wurde Ende 2019 erstmalig vom POS im Rahmen der ppEck für die Durchführung von zwei Onlinebefragungen der Mitarbeiter:innen erfolgreich erprobt. Obwohl die Online-Befragungen nach wie vor durch analoge Befragungen der Mitarbeiter:innen ohne PC Arbeitsplatz zu ergänzen sind, kann eine wesentlich schnellere Auswertung der Umfragen erzielt werden.

Nach der Auswertung des Tooleinsatzes wird entschieden, ob und für welche Art von Umfragen LimeSurvey für interne Umfragen des POS geeignet ist.

AUSBLICK

Das aktuell genutzte Bewerbungsportal „Interamt“ wird seitens der Bewerber:innen als unständig und zeitintensiv empfunden und damit als unattraktiv. Derzeit wird nach einem zeitgemäßen Ersatz gesucht, der in Handhabbarkeit, Leistungsumfang und Optik erheblich über die aktuellen Möglichkeiten hinausgeht. Im Bereich der Stellenbewertungen werden Softwaremodelle gesichtet, die den gesamten Bewertungsprozess unterstützen. Um den Prozess der Fortbildungsplanung, -kommunikation, -verwaltung und -anmeldung zukünftig zügiger und papierlos gestalten zu können, wird eine entsprechende Fachsoftware ausgewählt. E-Learning wird in einer Kooperation mit TraveKom eingeführt (siehe auch Kapitel 4.10).

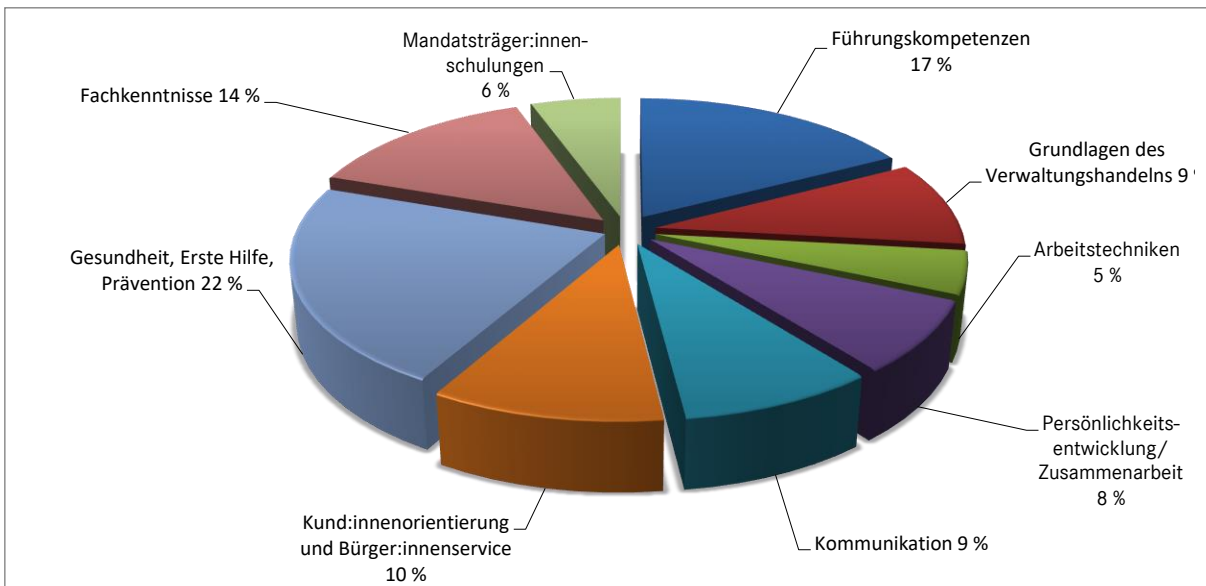
4.10 Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildung

Die innerstädtische Fortbildung im eigenen Fortbildungszentrum hat das Ziel die strategische und bedarfsorientierte Personalentwicklung qualitativ und ressourcenschonend umzusetzen, um die für die Aufgabenerledigung notwendigen Kompetenzen der Mitarbeiter:innen sicherzustellen.

Bislang finden die Fortbildungsveranstaltungen noch ausschließlich in Präsenzseminaren statt.

Zum Ausbau der digitalen Fortbildungsangebote (E-Learning) und der Medienkompetenz ist eine Kooperation mit der Medienwerkstatt der TraveKom geplant.

Abbildung 77 - Fortbildungen 2019 ohne EDV-Fortbildungen (insgesamt: 127)

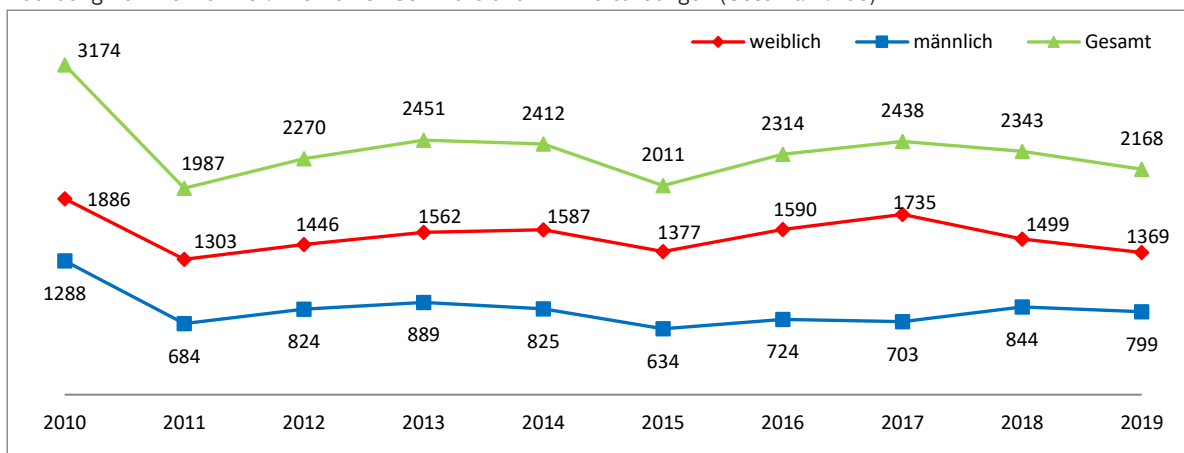


FÖRDERUNG DER GESUNDHEITSKOMPETENZ UND DER FÜHRUNGSKOMPETENZEN NACH WIE VOR BEDEUTSAM

Der nach wie vor hohe Bedarf der Mitarbeiter:innen am Kompetenzerwerb im Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen ist zum einen auf die Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der HL und der damit verbundenen Sensibilisierung für die Bedeutung des Erhalts der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit zurück zu führen. Zum anderen ist auch der nach wie vor hohe Altersdurchschnitt der Mitarbeiter:innen von 47,6 Jahren ein wahrscheinlicher Auslöser für den hohen Bedarf. Knapp ein Viertel (22 %) der angebotenen Seminare umfasste die Themen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, wie z. B. die Aus- und Weiterbildung von Ersthelfer:innen, Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für Führungskräfte, Gesundheitskompetenz für Auszubildende (Azubi-Fit) sowie Seminare zur Gesundheitsprävention.

Die Vermittlung von Führungskompetenzen bildet mit 17 % der angebotenen Seminare einen weiteren Schwerpunkt der internen Fortbildung und umfasst sowohl Qualifizierungsangebote für erfahrene Führungskräfte „Führung aktiv - Führung intensiv“ als auch für neue Führungskräfte „Führung kompakt“ und für Nachwuchsführungskräfte „Fit für Führung“ (vgl. S. 32, Kapitel Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen).

Abbildung 78 – Teilnehmer:innenzahlen Seminare und EDV-Fortbildungen (Gesamt: 2.168)



2.168 TEILNEHMER:INNEN INTERN GESCHULT

Der leichte Rücklauf der Teilnehmendenzahl findet sich sowohl in den Seminaren als auch in den EDV-Fortbildungen wieder.

1.729 Mitarbeiter:innen nahmen 2019 an den angebotenen Seminaren und Workshops teil. Das waren 80 Teilnehmende weniger als 2018.

Die EDV-Kurse verzeichneten 2019 439 Teilnehmende und damit einen Rückgang von 95 Teilnehmenden zu 2018 (534). Hier verdeutlicht sich ein reduzierter Bedarf, insbesondere im Bereich der Office Schulungen.

Nach wie vor überwiegen die Teilnahmen von Frauen in der Fortbildung, 2019 mit rund 63 % (1.369 weibliche und 799 männliche Teilnehmende). Bei den EDV-Kursen liegt der Frauenanteil mit rund 68 % noch etwas höher als bei den übrigen Seminaren.

Abbildung 79 – Seminarteilnehmer:innen

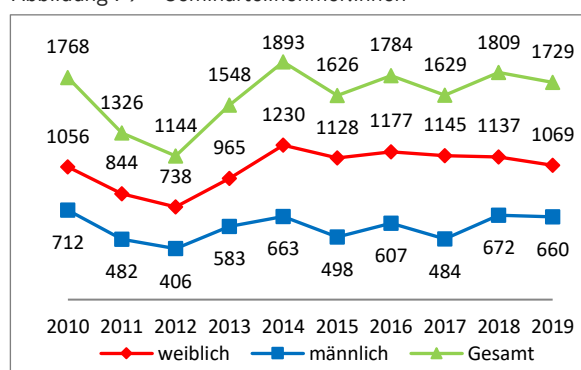
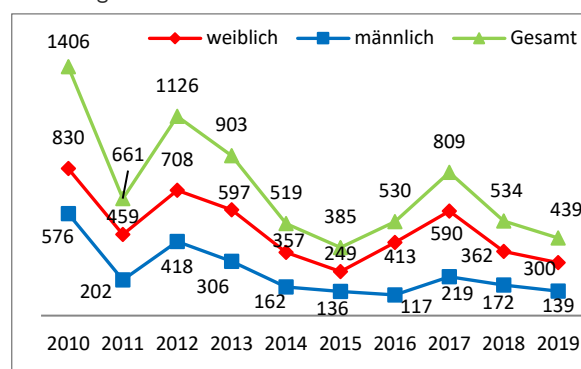


Abbildung 80 – Teilnehmer:innen an EDV-Kursen



VIELFÄLTIGE QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

Die 2018 erstmalig angebotenen Informationsveranstaltungen für neue Beschäftigte und Seminare zum Verwaltungswissen für Quereinsteiger:innen erfreuen sich einer hohen Nachfrage und haben sich 2019 etabliert, sodass die jeweils vierteljährliche Durchführung mit internen Lehrkräften zu einem festen Bestandteil des Seminarangebots geworden ist.

2019 wurde in Kooperation mit der Verwaltungsakademie Bordesholm erstmalig der Angestelltenlehrgang II erfolgreich als Inhouse-Lehrgang von 17 Teilnehmenden abgeschlossen. Der engagierte Einsatz der als Lehrkraft eingesetzten internen Mitarbeiter:innen ermöglichte diesen Erfolg. Die Fortführung der Angestelltenlehrgänge als Inhouse-Angebot ist weiterhin geplant.

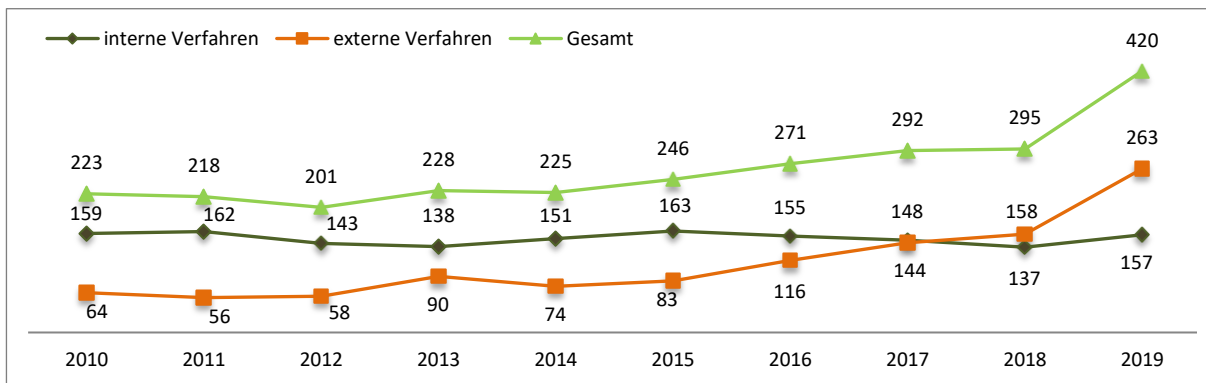
Qualifizierungsangebote für die unterschiedlichen Zielgruppen der Beschäftigten fokussieren sich auf den erforderlichen Kompetenzerwerb, um die Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung und der sich wandelnden Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten.

4.11 Stellenbesetzungen

Die Stellenbesetzungen in der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck werden zentral durch den Personal- und Organisationservice koordiniert. 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 81 - Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren (Gesamt: 420)



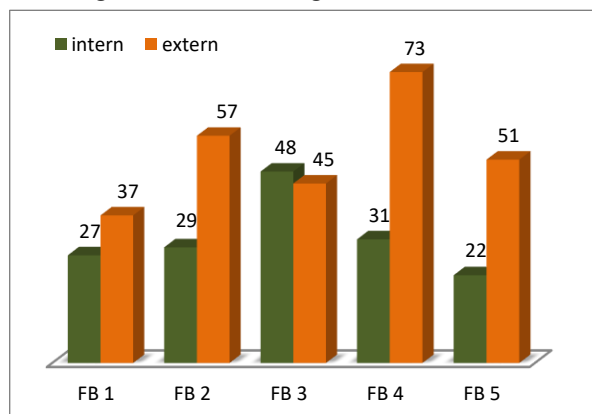
WEITERHIN STARKER ANSTIEG DER STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

In 420 Stellenbesetzungsverfahren (plus 42% zum Vorjahr) waren in 2019 insgesamt 573 Positionen zu besetzen. Nur aufgrund der verstärkten Personalkapazität in der Personalgewinnung konnten die entsprechenden Auswahlverfahren erfolgreich bewältigt werden. Die dabei hohe Anzahl an externen Verfahren führte zu 297 Neueinstellungen (plus 12 % zum Vorjahr). Insgesamt erhielten 194 Frauen und 103 Männer eine neue berufliche Perspektive bei der Hansestadt Lübeck. Damit liegt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in 2019 bei 65 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (62 %) leicht gestiegen. Dies ist vor allem auf die Berufsbereiche, für die zurzeit vorrangig Personal gesucht wird, zurückzuführen (s.u.).

EXTERNE PERSONALBESCHAFFUNG ÜBERWIEGT

Freie Stellen können immer weniger intern besetzt werden, daher erfolgen inzwischen mehr externe Ausschreibungen: mittlerweile 63 % aller Stellenbesetzungsverfahren. 25 % aller Stellenbesetzungen wurden im FB 4, 23 % im FB 3, 20 % im FB 2, 17 % im FB 5 und 15 % im FB 1 durchgeführt. Nach wie vor überwiegt die Suche nach pädagogischem Personal, nach Reinigungskräften und zunehmend auch nach Verwaltungskräften.

Abbildung 82 - Stellenbesetzungsverfahren in den FB



RASANTER ANSTIEG DER BEWERBUNGEN

Insgesamt haben sich auf die Stellenbesetzungsverfahren 2019 5200 Interessierte (davon 575 interne Bewerbungen und 4625 externe Bewerbungen, 2132 Männer und 3068 Frauen) im Rahmen interner und externer Ausschreibungen um einen Arbeitsplatz bei der Hansestadt Lübeck beworben.

Der Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt wird zunehmend spürbar. Die Wechselbereitschaft ist im Zuge der demographischen und wirtschaftlichen Entwicklung deutlich höher geworden. Zur Sicherstellung ausreichender Bewerbungen werden zunehmend neue Akquise-Formen genutzt, wie z. B. Sammelausschreibungen, direkte Ansprache auf Messen, verbesserter Auftritt im Internet sowie zukünftig durch den Aufbau eines Infocenters zum Thema „Arbeiten bei der Stadt“.

Abbildung 83 - Entwicklung Bewerbungen

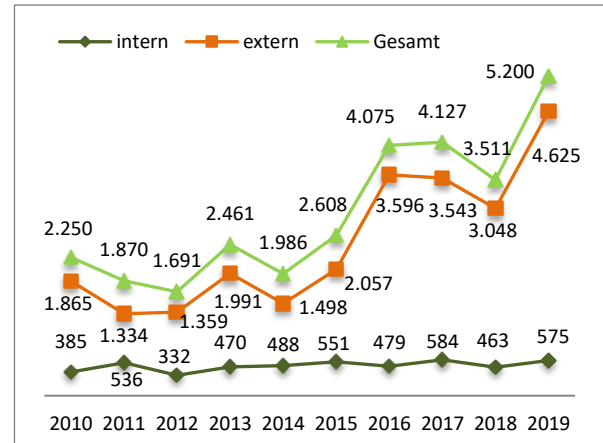
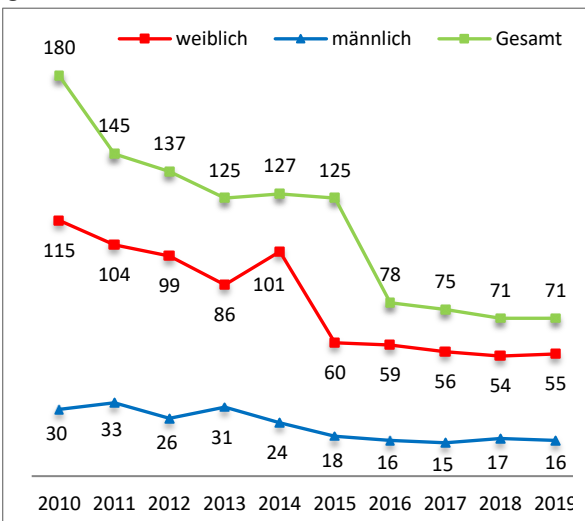


Abbildung 84 - Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen



MELDUNGEN IN DEN INTERNEN ARBEITSMARKT UNVERÄNDERT

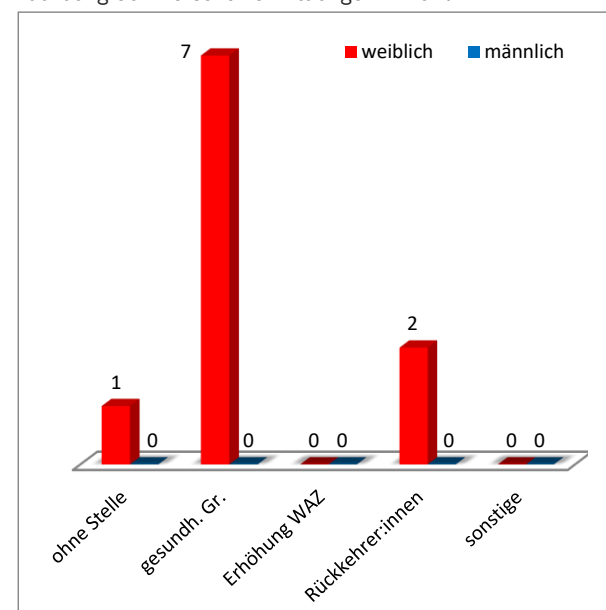
Vor jeder Stellenbesetzung prüft die „Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt“ (KiA), ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Seit 2008 sinkt die Anzahl der bei KiA zur Vermittlung gemeldeter Mitarbeiter:innen. Von den 71 Mitarbeiter:innen in 2019 sind 55 Frauen und 16 Männer.

Die hauptsächlichen Gründe für Meldungen betreffen Mitarbeiter:innen mit gesundheitlichen Problemen (rund 65 %, 38 w / 8 m), Rückkehrer:innen aus der Erziehungszeit (ca. 10 %, 7 w), Mitarbeiter:innen, deren Stelle weggefallen ist (15 %, 4 w / 7 m), oder die eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit anstreben (7 %, 5 w).

VERMITTLUNGSAKTIVITÄTEN GESTIEGEN BEM ZEIGT ERSTE WIRKUNGEN

Insgesamt konnten im vergangenen Jahr 10 weibliche Beschäftigte vermittelt werden, die weitaus überwiegende Anzahl der Vermittelten (7) war aus gesundheitlichen Gründen gemeldet, 2 Rückkehrerinnen, 1 x wg. Planstelleneinsparung. Das betriebliche Eingliederungsmanagement trägt maßgeblich zu der verbesserten Vermittlungsquote bei.

Abbildung 85 - Personalvermittlungen in 2019



Anhang

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick	55
Tabelle 2 - Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung	56
Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2019 – Fachbereichsübersicht.....	57
Tabelle 4 - Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen 1 - 5.....	58
Tabelle 5 - Übersicht nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung.....	60
Tabelle 6 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung	62
Tabelle 7 - Beurlaubungen nach Fachbereichen	63
Tabelle 8 - Bezahlungsstruktur der Beamt:innen	64
Tabelle 9 - Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten	65
Abbildungen – Fluktuation und Beurlaubungen	66
Tabelle 10 - Fehlzeiten in Kalendertagen.....	67
Tabelle 11 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund	68
Abbildungsverzeichnis	69

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick

	Kernver- waltung		SeniorInnen- einrichtun- gen		Entsorgungs- betriebe		Lübecker Schwimm- bäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal												
weiblich	1.896	57,4%	402	83,2%	77	12,7%	26	48,1%	9	45,0%	2.410	54,0%
männlich	1.410	42,6%	81	16,8%	527	87,3%	28	51,9%	11	55,0%	2.057	46,0%
gesamt	3.306	100%	483	100%	604	100%	54	100%	20	100%	4.467	100%
Auszubildende, Anwärter:innen												
weiblich	64	45,7%	20	80,0%	2	13,3%	3	75,0%	1	100,0%	90	48,6%
männlich	76	54,3%	5	20,0%	13	86,7%	1	25,0%		0,00%	95	51,4%
gesamt	140	100%	25	100%	15	100%	4	100%	1	100%	185	100%
Sonstiges budgetrelevantes Personal¹⁾												
weiblich	99	63,9%	42	93,3%	1	6,3%	0	0,00%	0	0,00%	142	65,4%
männlich	56	36,1%	3	6,7%	15	93,8%	0	0,00%	1	100,0%	75	34,6%
gesamt	155	100%	45	100%	16	100%	0	0,00%	1	100%	217	100%
Budgetrelevant												
weiblich	2.059	57,2%	464	83,9%	80	12,6%	29	50,0%	10	45,5%	2.642	54,3%
männlich	1.542	42,8%	89	16,1%	555	87,4%	29	50,0%	12	54,5%	2.227	45,7%
gesamt	3.601	100%	553	100%	635	100%	58	100%	22	100%	4.869	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge²⁾												
weiblich	125	85,6%	14	93,3%	5	35,7%	0	0,00%	1	100,0%	145	82,4%
männlich	21	14,4%	1	6,7%	9	64,3%	0	0,00%	0	0,00%	31	17,6%
gesamt	146	100%	15	100%	14	100%	0	0%	1	100%	176	100%
Gesamtbestand												
weiblich	2.184	58,3%	478	84,2%	85	13,1%	29	50,0%	11	47,8%	2.787	55,2%
männlich	1.563	41,7%	90	15,8%	564	86,9%	29	50,0%	12	52,2%	2.258	44,8%
gesamt	3.747	100%	568	100%	649	100%	58	100%	23	100%	5.045	100%
Gesamtbestand Vollzeitäquivalente												
weiblich	1.833	54,7%	362	81,9%	77	12,1%			11	46,9%	2.282	51,3%
männlich	1.516	45,3%	80	18,1%	562	87,9%			12	53,1%	2.170	48,7%
gesamt	3.349	100%	442	100%	639	100%	0	0%	23	100%	4.453	100%

¹⁾ setzt sich zusammen aus Referendaren, FSJ, BFD, geringfügig Beschäftigten und sonstigen Beschäftigten mit Bezügen

²⁾ setzt sich zusammen aus Beurlaubten, Beschäftigten in Elternzeit und sonstigen Beschäftigten ohne Bezüge, z.B. Langzeiterkrankte

Tabelle 2 – Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Beschäftigtenstand																				
Beschäftigte im Stammpersonal	2.808		2.796		2.828		3.068		3.027		3.021		3.064		3.123		3.193		3.306	
Budgetrelevanter Personalbestand	2.935		2.911		2.948		3.184		3.242		3.249		3.300		3.382		3.478		3.601	
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.015		3.040		3.069		3.368		3.367		3.364		3.416		3.515		3.603		3.747	
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.454		2.464		2.493		2.649		2.671		2.672		2.725		2.780		2.854		2.956	
Beschäftigte mit einer Befristung	69		56		62		85		50		68		75		106		80		72	
Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD																				
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	185	4,0%	177	3,8%	191	4,1%	192	4,1%	184	3,8%	182	3,9%	167	3,5%	177	3,7%	189	3,9%	185	3,8%
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltung)	122	4,0%	110	3,6%	115	3,7%	113	3,4%	115	3,4%	123	3,7%	117	3,4%	127	3,6%	140	3,9%	140	3,7%
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	13	0,4%	17	0,5%	24	0,7%	31	0,9%	34	0,9%	43	1,1%
Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal																				
Beamten:innen	830		832		831		825		787		773		789		778		769		772	
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.585		1.581		1.607		1.602		1.620		1.623		1.663		1.733		1.830		1.934	
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	393		383		390		641		620		625		612		612		594		600	
Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal																				
Teilzeitbeschäftigte und -quote	816	29,1%	789	28,2%	786	27,8%	1.018	33,2%	912	30,1%	941	31,1%	959	31,3%	973	31,2%	986	30,9%	1.062	32,1%
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	184	6,6%	157	5,6%	133	4,7%	116	3,8%	78	2,6%	57	1,9%	39	1,2%	28	0,8%	25	0,7%	19	0,6%
Altersstruktur im Stammpersonal																				
Beschäftigte bis 29 Jahre	202	7,2%	210	7,5%	220	7,8%	226	8,0%	228	7,5%	227	7,5%	266	8,7%	261	8,4%	275	8,6%	291	8,8%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	396	14,1%	370	13,2%	370	13,1%	371	13,1%	383	12,7%	371	12,3%	390	12,7%	454	14,5%	514	16,1%	577	17,5%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.003	35,7%	962	34,4%	929	32,9%	969	34,3%	891	29,4%	858	28,4%	783	25,6%	753	24,1%	732	22,9%	704	21,3%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	940	33,5%	979	35,0%	1.023	36,2%	1.188	42,0%	1.199	39,6%	1.209	40,0%	1.245	40,6%	1.223	39,2%	1.234	38,6%	1.275	38,6%
Beschäftigte ab 60 Jahren	267	9,5%	275	9,8%	286	10,1%	314	11,1%	326	10,8%	356	11,8%	380	12,4%	432	13,8%	438	13,7%	459	13,9%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	46,6	47,1	46,9	47,1	47,1	47,2	47,8	47,5	47,5	48,0	47,8	48,4	48,2	47,9	48,2	47,9	47,9	47,5	47,7	47,4
Beurlaubungen																				
Beurlaubte insgesamt ³⁾	62	2,1%	78	2,6%	75	2,4%	91	2,7%	82	2,4%	82	2,4%	84	2,5%	92	2,6%	89	2,5%	71	1,9%
Geschlechterverhältnis																				
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.466	1.342	1.454	1.342	1.468	1.360	1.716	1.352	1.691	1.336	1.710	1.311	1.748	1.316	1.797	1.326	1.816	1.377	1.896	1.410
Frauenquote Stammpersonal	52,2%		52,0%		51,9%		55,9%		55,9%		56,6%		57,1%		57,5%		56,9%		57,4%	
Beurlaubte (w/ m)	59	3	75	3	70	5	79	12	72	10	72	10	74	10	78	14	82	7	64	7
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	731	85	706	83	701	85	923	95	853	59	875	66	932	78	899	74	888	98	946	116
VZÄ Teilzeitbeschäftigte (w/ m)													621	52	597	47	598	63	689	82
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)	2)	2)	2)	2)	2)	2)	2)	2)	41	37	32	25	25	14	17	11	16	9	13	6
Auszubildende, Anwärter:innen (w/ m)	49	73	50	60	54	61	49	64	45	70	43	80	52	65	59	68	65	75	64	76
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	8	5	15	2	18	6	19	12	24	10	29	14
Bereichsleitungen HL (w/ m)	15	28	16	27	15	25	16	26	14	23	13	22	12	17	14	16	15	16	15	16
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	13	27	13	24	12	22	10	23	13	18	12	20	11	15	9	14	14	11	13	14
Schwerbehinderte im Stammpersonal																				
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	223	7,9%	208	7,4%	205	7,2%	222	7,2%	208	6,9%	207	6,9%	217	7,1%	222	7,1%	228	7,1%	235	7,1%

¹⁾ bis 2014 sind die Referendare, FSJ, BFD in den Angaben zu den Auszubildenden, Anwärter:innen enthalten - siehe Anmerkung auf S. 3

²⁾ bis 2014 sind die Beschäftigten in Altersteilzeit in den Angaben zu den Teilzeitbeschäftigten enthalten - siehe Anmerkung auf S. 3

³⁾ ab 2019 sind Personen mit Erwerbsminderungsrente nicht mehr in der Kategorie "Beurlaubte" enthalten

Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2019 – 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	194	155	349	298	101	399	221	456	677	767	154	921	367	521	888	1.847	1.387	3.234
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	6	5	11	2	1	3	8	5	13	20	5	25	13	7	20	49	23	72
Gesamt	200	160	360	300	102	402	229	461	690	787	159	946	380	528	908	1.896	1.410	3.306
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, Anwärter:innen	53	36	89	0	1	1	7	21	28	4	2	6	0	16	16	64	76	140
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	6	4	10	17	4	21	9	15	24	50	16	66	17	17	34	99	56	155
Gesamt	59	40	99	17	5	22	16	36	52	54	18	72	17	33	50	163	132	295
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Gesamt	3	0	3	17	2	19	15	4	19	50	3	53	40	12	52	125	21	146
Gesamt des Personalbestandes	262	200	462	334	109	443	260	501	761	891	180	1.071	437	573	1.010	2.184	1.563	3.747

Tabelle 4 - Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen 1 - 5

Fachbereich 1	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	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	165	160	325	169	157	326	180	151	331	174	157	331	178	160	338	180	154	334	180	148	328	173	153	326	173	155	328	194	155	349
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	4	3	7	2	1	3	3	6	9	4	6	10	3	6	9	4	4	8	6	2	8	7	2	9	7	3	10	6	5	11
Gesamt	169	163	332	171	158	329	183	157	340	178	163	341	181	166	347	184	158	342	186	150	336	180	155	335	180	158	338	200	160	360
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	46	27	73	45	23	68	44	20	64	41	19	60	42	22	64	41	25	66	49	22	71	50	27	77	55	34	89	53	36	89
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	5	3	8	3	7	10	7	6	13	6	3	9	6	4	10
Gesamt	46	27	73	45	23	68	44	20	64	41	19	60	44	23	67	46	28	74	52	29	81	57	33	90	61	37	98	59	40	99
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	3	4	7	9	1	10	5	3	8	6	4	10	6	2	8	2	0	2	3	0	3	5	0	5	4	1	5	3	0	3
Gesamt des Personalbestandes	218	194	412	225	182	407	232	180	412	225	186	411	231	191	422	232	186	418	241	179	420	242	188	430	245	196	441	262	200	462
Fachbereich 2																														
Fachbereich 2	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	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	319	128	447	306	128	434	296	125	421	299	123	422	278	105	383	278	107	385	292	100	392	295	97	392	286	98	384	298	101	399
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	6	3	9	1	2	3	3	5	8	1	3	4	1	1	2	1	3	4	3	4	7	2	4	6	6	1	7	2	1	3
Gesamt	325	131	456	307	130	437	299	130	429	300	126	426	279	106	385	279	110	389	295	104	399	297	101	398	292	99	391	300	102	402
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	7	21	14	2	16	16	3	19	12	1	13	17	2	19	17	4	21
Gesamt	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	14	7	21	14	3	17	16	4	20	12	1	13	17	3	20	17	5	22
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	15	0	15	21	1	22	19	2	21	16	2	18	13	1	14	14	0	14	14	1	15	14	1	15	14	1	15	17	2	19
Gesamt des Personalbestandes	340	131	471	329	131	460	321	132	453	317	128	445	306	114	420	307	113	420	325	109	434	323	103	426	323	103	426	334	109	443
Fachbereich 3																														
Fachbereich 3	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	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	192	396	588	188	408	596	183	412	595	178	407	585	172	413	585	185	402	587	189	420	609	200	422	622	211	444	655	221	456	677
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	4	3	7	1	2	3	3	5	8	2	3	5	4	3	7	8	2	10	5	1	6	7	2	9	8	5	13	8	5	13
Gesamt	196	399	595	189	410	599	186	417	603	180	410	590	176	416	592	193	404	597	194	421	615	207	424	631	219	449	668	229	461	690
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	0	33	33	0	22	22	0	27	27	0	30	30	0	29	29	0	37	37	1	27	28	6	23	29	7	23	30	7	21	28
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	11	7	18	6	16	22	4	13	17	7	16	23	11	8	19	9	15	24
Gesamt	0	33	33	0	23	23	1	27	28	1	30	31	11	36	47	6	53	59	5	40	45	13	39	52	18	31	49	16	36	52
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	16	3	19	15	3	18	15	4	19	15	7	22	11	4	15	11	3	14	12	2	14	8	1	9	12	1	13	15	4	19
Gesamt des Personalbestandes	212	435	647	204	436	640	202	448	650	196	447	643	198	456	654	210	460	670	211	463	674	228	464	692	249	481	730	260	501	761

Fachbereich 4	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	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	587	211	798	599	211	810	624	217	841	646	204	850	658	206	864	655	203	858	664	137	801	680	139	819	735	147	882	767	154	921
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	30	8	38	34	6	40	24	7	31	25	5	30	11	5	16	12	4	16	27	3	30	43	6	49	20	8	28	20	5	25
Gesamt	617	219	836	633	217	850	648	224	872	671	209	880	669	211	880	667	207	874	691	140	831	723	145	868	755	155	910	787	159	946
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	1	0	1	3	3	6	6	1	7	6	2	8	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	2	6
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	5	0	5	4	0	4	4	0	4	2	0	2	29	9	38	29	8	37	37	10	47	35	20	55	52	13	65	50	16	66
Gesamt	6	0	6	7	3	10	10	1	11	8	2	10	30	10	40	30	9	39	38	11	49	37	22	59	54	15	69	54	18	72
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	38	3	41	47	8	55	46	5	51	48	12	60	36	2	38	40	2	42	36	1	37	53	2	55	38	3	41	50	3	53
Gesamt des Personalbestandes	661	222	883	687	228	915	704	230	934	727	223	950	735	223	958	737	218	955	765	152	917	813	169	982	847	173	1.020	891	180	1.071

Fachbereich 5	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	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	156	425	581	151	423	574	149	429	578	360	435	795	378	429	807	374	415	789	370	489	859	364	494	858	355	509	864	367	521	888
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	3	5	8	3	4	7	3	3	6	27	9	36	8	8	16	13	17	30	12	12	24	26	7	33	15	7	22	13	7	20
Gesamt	159	430	589	154	427	581	152	432	584	387	444	831	386	437	823	387	432	819	382	501	883	390	501	891	370	516	886	380	528	908
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	2	13	15	1	12	13	1	13	14	1	13	14	1	15	16	1	16	17	1	14	15	1	16	17	1	15	16	0	16	16
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	9	23	11	11	22	11	15	26	15	13	28	15	18	33	17	17	34
Gesamt	2	13	15	1	12	13	1	13	14	1	13	14	12	24	36	12	27	39	12	29	41	16	29	45	16	33	49	17	33	50
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	11	5	16	11	13	24	11	11	22	57	17	74	39	15	54	33	10	43	36	11	47	34	15	49	44	7	51	40	12	52
Gesamt des Personalbestandes	172	448	620	166	452	618	164	456	620	445	474	919	437	476	913	432	469	901	430	541	971	440	545	985	430	556	986	437	573	1.010

Gesamt der Fachbereiche	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	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	1.419	1.320	2.739	1.413	1.327	2.740	1.432	1.334	2.766	1.657	1.326	2.983	1.664	1.313	2.977	1.672	1.281	2.953	1.695	1.294	2.989	1.712	1.305	3.017	1.760	1.353	3.113	1.847	1.387	3.234
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	47	22	69	41	15	56	36	26	62	59	26	85	27	23	50	38	30	68	53	22	75	85	21	106	56	24	80	49	23	72
Gesamt	1.466	1.342	2.808	1.454	1.342	2.796	1.468	1.360	2.828	1.716	1.352	3.068	1.691	1.336	3.027	1.710	1.311	3.021	1.748	1.316	3.064	1.797	1.326	3.123	1.816	1.377	3.193	1.896	1.410	3.306
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende	49	73	122	50	60	110	54	61	115	49	64	113	44	67	111	43	80	123	52	65	117	59	68	127	65	75	140	64	76	140
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	5	0	5	4	1	5	5	0	5	3	0	3	67	33	100	65	40	105	71	48	119	76	56	132	101	44	145	99	56	155
Gesamt	54	73	127	54	61	115	59	61	120	52	64	116	111	100	211	108	120	228	123	113	236	135	124	259	166	119	285	163	132	295
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	83	20	98	103	27	129	96	25	121	142	42	184	106	23	129	100	15	115	101	15	116	114	19	133	112	13	125	125	21	146
Gesamt des Personalbestandes	1.603	1.435	3.033	1.611	1.430	3.040	1.623	1.446	3.069	1.910	1.458	3.368	1.908	1.459	3.367	1.918	1.446	3.364	1.972	1.444	3.416	2.046	1.469	3.515	2.094	1.509	3.603	2.184	1.563	3.747

Tabelle 5 - Übersicht nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			davon Wahlbeamt:innen		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Beamt:innen																		
FB 1	0	0	0	19	11	30	40	41	81	4	7	11	63	59	122	0	1	1
FB 2	0	0	0	21	8	29	70	31	101	1	2	3	92	41	133	0	1	1
FB 3	0	0	0	18	290	308	30	52	82	3	4	7	51	346	397	0	1	1
FB 4	0	0	0	17	4	21	25	11	36	3	3	6	45	18	63	1	0	1
FB 5	0	0	0	13	2	15	15	20	35	4	3	7	32	25	57	1	0	1
Gesamt	0	0	0	88	315	403	180	155	335	15	19	34	283	489	777	2	3	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	6	7	13	86	34	120	36	45	81	9	15	24	137	101	238			
FB 2	1	0	1	123	26	149	69	31	100	15	4	19	208	61	269			
FB 3	5	2	7	140	84	224	28	20	48	5	9	14	178	115	293			
FB 4	18	10	28	535	65	600	167	60	227	22	6	28	742	141	883			
FB 5	206	109	315	250	129	379	41	79	120	19	18	37	516	335	851			
Gesamt	236	128	364	1.134	338	1.472	341	235	576	70	52	122	1.781	753	2.534			
davon Angestellte																		
FB 1	3	5	8	86	33	119	36	45	81	9	15	24	134	98	232			
FB 2	1	0	1	123	26	149	69	31	100	15	4	19	208	61	269			
FB 3	5	1	6	138	71	209	28	20	48	5	9	14	176	101	277			
FB 4	3	3	6	532	53	585	167	60	227	22	6	28	724	122	846			
FB 5	0	2	2	52	99	151	41	79	120	19	18	37	112	198	310			
Gesamt	12	11	23	931	282	1.213	341	235	576	70	52	122	1.354	580	1.934			
davon Arbeiter:innen																		
FB 1	3	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	3	6			
FB 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FB 3	0	1	1	2	13	15	0	0	0	0	0	0	2	14	16			
FB 4	15	7	22	3	12	15	0	0	0	0	0	0	18	19	37			
FB 5	206	107	313	198	30	228	0	0	0	0	0	0	404	137	541			
Gesamt	224	117	341	203	56	259	0	0	0	0	0	0	427	173	600			

	ohne / einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			davon Wahlbeamte		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Ges. Stammpersonal																		
Vollzeit	19	98	117	560	776	1.336	316	362	678	55	58	113	950	1.294	2.244	2	3	5
Teilzeit	216	30	246	494	45	539	205	28	233	31	13	44	946	116	1.062	0	0	0
Gesamt	235	128	363	1.054	821	1.875	521	390	911	86	71	157	1.896	1.410	3.306	2	3	5
davon Mitarbeiter:innen im Jobcenter Lübeck																		
Beamt:innen	0	0	0	1	1	2	16	9	25	0	0	0	17	10	27			
Tarifbeschäftigte	0	0	0	21	6	27	31	13	44	0	0	0	52	19	71			
Gesamt	0	0	0	22	7	29	47	22	69	0	0	0	69	29	98			
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, Anwärter:innen	0	0	0	42	56	98	22	19	41	0	1	1	64	76	140			
Sonst. budgetrel. Personal	39	17	56	29	29	58	31	9	40	0	1	1	99	56	155			
Gesamt	39	17	56	71	85	156	53	28	81	0	2	2	163	132	295			
Nicht budgetrelevantes Personal																		
	35	7	42	64	10	74	23	2	25	1	4	5	123	23	146			
Gesamtes Personal	309	152	461	1.189	916	2.105	597	420	1.017	87	77	164	2.182	1.565	3.747			

Tabelle 6 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

	2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Eintritt Auszubildende	9	14	23	9	14	23	16	9	25	17	17	34	14	15	29	14	12	26
Eintritt Anwärter:innen	7	21	28	4	19	23	7	11	18	6	17	23	6	11	17	11	12	23
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	0	18	18	0	14	14	0	6	6	2	8	10	0	5	5	0	8	8
Eintritt Referendare	3	1	4	5	0	5	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6
Eintritt Freiwilliges Soziales Jahr	3	3	6	4	2	6	5	2	7	5	4	9	9	3	12	9	2	11
Eintritt Bundesfreiwilligendienst	1	1	2	6	0	6	6	4	10	11	6	17	10	3	13	14	11	25
Gesamt Eintritt im Jahr + am 31.12 noch da	23	40	63	28	35	63	41	26	67	42	44	86	42	33	75	53	38	91
Verwaltungsfachangestellte/r	26	13	39	26	12	38	31	8	39	34	8	42	34	12	46	31	17	48
Fachangestellte/r f. Medien-u. Informationsdienste	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2
Fachinformatiker/in	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1
Fachkraft für Hygieneüberwachung													1	0	1	0	1	1
StadtsekretärAnwärter:innen (mD)																		
StadtinspektorAnwärter:innen (gD)	17	9	26	15	12	27	18	13	31	16	18	34	21	21	42	22	18	40
BrandmeisterAnwärter:innen (mD)	0	25	25	0	30	30	0	18	18	1	13	14	1	12	13	0	11	11
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)				0	2	2	0	2	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1
Brandreferendar/in (hD)																0	1	1
BibliothekssekretärAnwärterIn (mD)																		
Gärtner/in	1	8	9	1	8	9	1	9	10	1	10	11	1	8	9	0	7	7
Forstwirt/in	0	6	6	0	5	5	0	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	4
Bauzeichner/in																		
Wasserbauer/in	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Hauswirtschaftler/in	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Straßenwärter/in	0	5	5	0	4	4	0	2	2	0	3	3	0	3	3	0	4	4
Straßenbauer/in													1	0	1	0	1	1
Hafenschiffer/in				0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2
Hygienefachberater/in				0	1	1	0	1	1									
Notfallsanitäter/in							1	4	5	3	6	9	4	7	11	6	5	11
Erzieher/in																3	0	3
Referendare	4	1	5	5	0	5	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6
Freiwilliges Soziales Jahr	3	3	6	4	2	6	5	2	7	11	8	19	10	3	13	10	2	12
Bundesfreiwilligendienst	1	1	2	6	0	6	6	4	10	5	4	9	12	6	18	14	11	25
Gesamtzahl im Jahr	53	75	128	58	82	140	70	71	141	78	80	158	93	82	175	93	90	183
davon:																		
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	1	22	23	1	22	23	1	18	19	2	20	22	3	18	21	1	19	20
Auszubildende/ Anwärter in Verw. Berufen	44	23	67	42	26	68	50	23	73	52	28	80	58	34	92	54	37	91
Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst	0	25	25	0	32	32	0	20	20	2	14	16	2	13	15	0	13	13

Tabelle 7 - 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															
Beamten:innen	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Angestellte	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Arbeiter:innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0	0	3	0	3
FB 2															
Beamten:innen	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Angestellte	0	0	0	6	0	6	1	1	2	1	0	1	8	1	9
Arbeiter:innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	6	0	6	3	1	4	1	0	1	10	1	11
FB 3															
Beamten:innen	0	0	0	0	3	3	1	0	1	0	0	0	1	3	4
Angestellte	0	0	0	7	1	8	1	0	1	0	0	0	8	1	9
Arbeiter:innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	7	4	11	2	0	2	0	0	0	9	4	13
FB 4															
Beamten:innen	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Angestellte	0	0	0	22	0	22	7	0	7	0	0	0	29	0	29
Arbeiter:innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	22	0	22	8	0	8	0	0	0	30	0	30
FB 5															
Beamten:innen	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Angestellte	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1	2	1	3
Arbeiter:innen	7	0	7	1	1	2	0	0	0	0	0	0	8	1	9
Gesamt	7	0	7	3	1	4	2	0	2	0	1	1	12	2	14
Gesamt															
Beamten:innen	0	0	0	0	3	3	8	0	8	0	0	0	8	3	11
Angestellte	0	0	0	38	1	39	9	1	10	1	1	2	48	3	51
Arbeiter:innen	7	0	7	1	1	2	0	0	0	0	0	0	8	1	9
Gesamt	7	0	7	39	5	44	17	1	18	1	1	2	64	7	71

Tabelle 8 - Bezahlungsstruktur der Beamt:innen

	Anzahl Beamt:innen			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	33,3	20,0	0,0	0,2	0,1
B 7	1	0	1	1,0	50,0	0,0	20,0	0,4	0,0	0,1
B 5	0	1	1	1,0	0,0	33,3	20,0	0,0	0,2	0,1
B 4	1	1	2	2,0	50,0	33,3	40,0	0,4	0,2	0,3
Zwischensumme	2	3	5	5,0	100,0	100,0	100,0	0,7	0,6	0,6
höherer Dienst										
A 16	2	4	6	6,0	15,4	25,0	20,7	0,7	0,8	0,8
A 15	3	6	9	9,0	23,1	37,5	31,0	1,1	1,2	1,2
A 14	6	4	10	9,5	46,2	25,0	34,5	2,1	0,8	1,3
A 13	2	2	4	4,0	15,4	12,5	13,8	0,7	0,4	0,5
Zwischensumme	13	16	29	28,5	100,0	100,0	100,0	4,6	3,3	3,8
gehobener Dienst										
A 13	10	14	24	23,5	5,6	9,0	7,2	3,5	2,9	3,1
A 12	24	35	59	56,2	13,3	22,6	17,6	8,5	7,2	7,6
A 11	58	55	113	105,3	32,2	35,5	33,7	20,5	11,2	14,6
A 10	68	33	101	89,5	37,8	21,3	30,1	24,0	6,7	13,1
A 9	20	18	38	38,0	11,1	11,6	11,3	7,1	3,7	4,9
Zwischensumme	180	155	335	312,5	100,0	100,0	100,0	63,6	31,7	43,4
mittlerer Dienst										
A 9	16	109	125	122,5	18,2	34,6	31,0	5,7	22,3	16,2
A 8	50	143	193	183,8	56,8	45,4	47,9	17,7	29,2	25,0
A 7	20	63	83	80,5	22,7	20,0	20,6	7,1	12,9	10,8
A 6	2	0	2	1,9	2,3	0,0	0,5	0,7	0,0	0,3
Zwischensumme	88	315	403	388,7	100,0	100,0	100,0	31,1	64,4	52,2
Summe Beamt:innen	283	489	772	734,7				36,7	63,3	100,0

Tabelle 9 - 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	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 15	15	8	23	19,4	21,4	15,4	18,9	0,9	0,9	0,9
EG 14	26	20	46	39,8	37,1	38,5	37,7	1,6	2,2	1,8
EG 13	29	24	53	46,5	41,4	46,2	43,4	1,8	2,6	2,1
Zwischensumme	70	52	122	105,7	100,0	100,0	100,0	4,3	5,6	4,8
gehobener Dienst										
S18	0	1	1	1,0	0,0	0,4	0,2	0,0	0,1	0,0
EG 12	30	44	74	70,8	8,8	18,7	12,8	1,9	4,8	2,9
S17	5	5	10	10,0	1,5	2,1	1,7	0,3	0,5	0,4
EG 11	38	50	88	80,2	11,1	21,3	15,3	2,4	5,4	3,5
S16	3	3	6	5,9	0,9	1,3	1,0	0,2	0,3	0,2
S15	27	10	37	35,2	7,9	4,3	6,4	1,7	1,1	1,5
EG 10	31	34	65	62,7	9,1	14,5	11,3	1,9	3,7	2,6
S14	40	10	50	44,6	11,7	4,3	8,7	2,5	1,1	2,0
S13Ü	1	0	1	0,5	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
S13	24	1	25	23,8	7,0	0,4	4,3	1,5	0,1	1,0
S12	66	29	95	80,2	19,4	12,3	16,5	4,1	3,1	3,7
S11b	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S10	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 9b + c	76	48	124	114,0	22,3	20,4	21,5	4,7	5,2	4,9
Zwischensumme	341	235	576	528,9	100,0	100,0	100,0	21,1	25,5	22,7
mittlerer Dienst										
EG 9a	142	75	217	198,8	14,8	15,2	14,9	8,8	8,1	8,6
S9	10	0	10	9,7	1,0	0,0	0,7	0,6	0,0	0,4
S8b	22	12	34	30,7	2,3	2,4	2,3	1,4	1,3	1,3
S8a	164	6	170	149,4	17,1	1,2	11,7	10,2	0,7	6,7
EG 8	90	29	119	105,9	9,4	5,9	8,2	5,6	3,1	4,7
S7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 7	46	39	85	78,8	4,8	7,9	5,9	2,9	4,2	3,4
S6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 6	180	134	314	278,7	18,8	27,1	21,6	11,2	14,5	12,4
EG 5	145	144	289	261,3	15,1	29,1	19,9	9,0	15,6	11,4
S4	15	3	18	15,7	1,6	0,6	1,2	0,9	0,3	0,7
EG 4	29	46	75	62,7	3,0	9,3	5,2	1,8	5,0	3,0
S3	115	6	121	103,7	12,0	1,2	8,3	7,1	0,7	4,8
Zwischensumme	958	494	1.452	1.295	100,0	100,0	100,0	59,4	53,6	57,3
einfacher Dienst										
EG 3	17	93	110	104,8	7,2	73,2	30,3	1,1	10,1	4,3
EG 2Ü	38	5	43	32,3	16,1	3,9	11,8	2,4	0,5	1,7
EG 2	88	4	92	63,0	37,3	3,1	25,3	5,5	0,4	3,6
EG 1	93	25	118	74,4	39,4	19,7	32,5	5,8	2,7	4,7
Zwischensumme	236	127	363	274,5	100,0	100,0	100,0	14,6	13,8	14,3
Sonstige										
	8	13	21	17,3	100,0	100,0	100,0	0,5	1,4	0,8
Zwischensumme	8	13	21	17,3	100,0	100,0	100,0	0,5	1,4	0,8
Summe Beschäftigte	1.613	921	2.534	2.221,8				63,7	36,3	100,0

Abbildungen – Fluktuation und Beurlaubungen

Abbildung 86 - Grundfluktuation in der Kernverwaltung

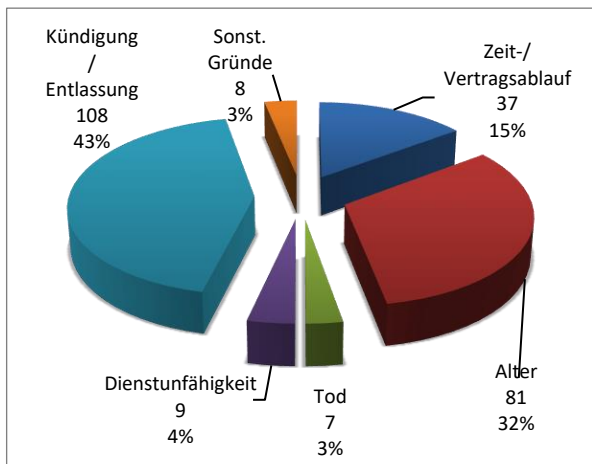


Abbildung 87 - Fluktuation in den Fachbereichen

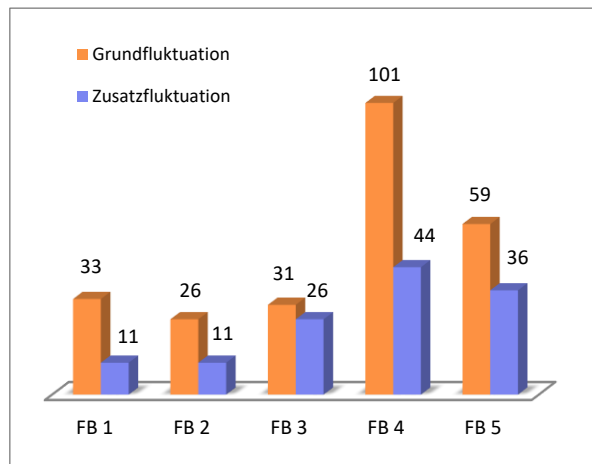


Abbildung 88 - Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung innerhalb des jeweiligen Jahres (2010-2019)

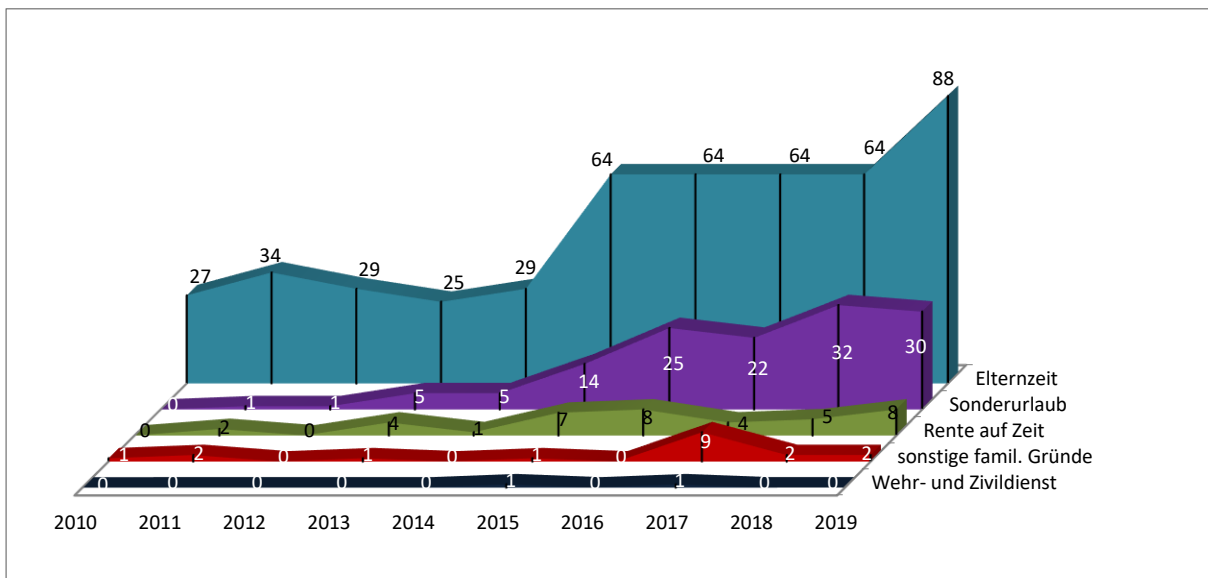


Abbildung 89 - Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12. des Jahres (2015-2019)

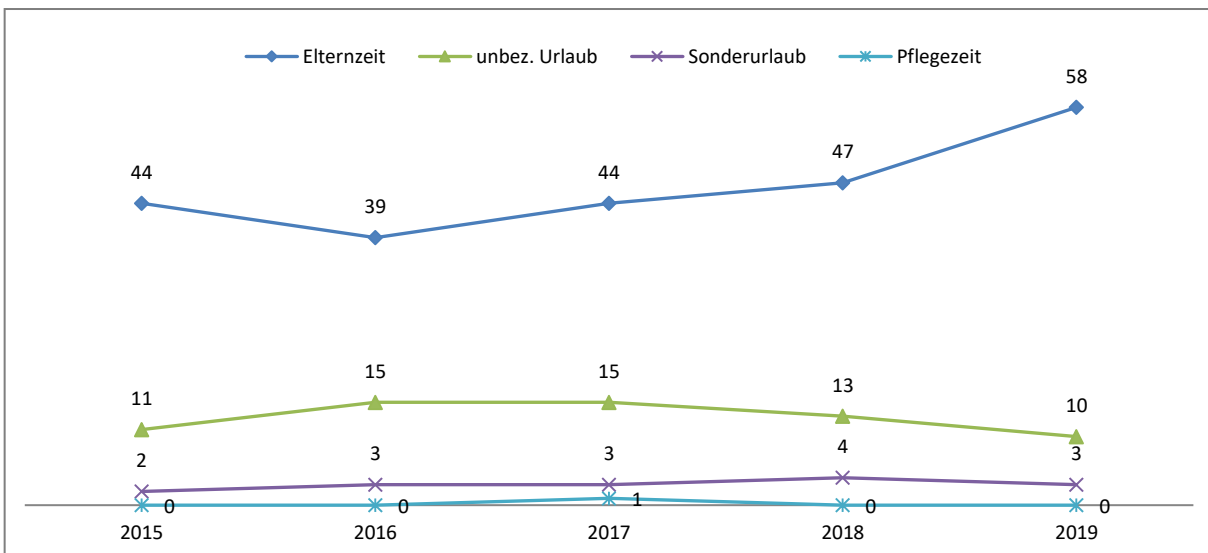












Tabelle 10 - Fehlzeiten in Kalendertagen

	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	HL Gesamt
Berücksichtigtes Personal nach den Kriterien des DST - Stand 31.12.2019						
weiblich	202	311	240	800	401	1.954
männlich	164	105	475	162	549	1.455
gesamt	366	416	715	962	950	3.409
Gesamt der Fehlzeitentage und durchschnittliche Fehltag 01.01.2019 - 31.12.2019						
weiblich	5.070 $\bar{\emptyset}$ 25,10	10.360 $\bar{\emptyset}$ 33,31	7.011 $\bar{\emptyset}$ 29,21	25.708 $\bar{\emptyset}$ 32,14	14.346 $\bar{\emptyset}$ 35,78	62.495 $\bar{\emptyset}$ 31,98
männlich	3.167 $\bar{\emptyset}$ 19,31	2.668 $\bar{\emptyset}$ 25,41	10.104 $\bar{\emptyset}$ 21,27	3.535 $\bar{\emptyset}$ 21,82	18.820 $\bar{\emptyset}$ 34,28	38.294 $\bar{\emptyset}$ 26,32
gesamt	8.237 $\bar{\emptyset}$ 22,51	13.028 $\bar{\emptyset}$ 31,32	17.115 $\bar{\emptyset}$ 23,94	29.243 $\bar{\emptyset}$ 30,40	33.166 $\bar{\emptyset}$ 34,91	100.789 $\bar{\emptyset}$ 29,57
davon Tage Langzeiterkrankte						
weiblich	1.488	4.607	2.572	9.686	6.515	24.868
männlich	795	1.192	4.107	1.500	7.864	15.458
gesamt	2.283	5.799	6.679	11.186	14.379	40.326

Tabelle 11 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Verlauf
ohne Stelle											
weiblich	5	4	5	5	6	8	7	4	4	4	
männlich	3	4	0	1	1	6	4	3	6	7	
gesamt	8	8	5	6	7	14	11	7	10	11	
gesundheitliche Gründe											
weiblich	25	23	25	32	32	33	33	35	38	38	
männlich	14	16	15	19	12	12	12	11	10	8	
gesamt	39	39	40	51	44	45	45	46	48	46	
Rückkehrerinnen											
weiblich	48	40	35	28	27	15	15	12	8	7	
männlich	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	
gesamt	48	40	35	28	27	15	15	12	16	7	
ehem. Freig. PR											
weiblich	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
männlich	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
gesamt	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sonstige											
weiblich	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	
männlich	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
gesamt	1	1	1	1	2	0	1	1	1	2	
Änd. Rechtsform											
weiblich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
männlich	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
gesamt	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nachwuchskräfte											
weiblich	4	5	2	0	0	0	0	0	0	0	
männlich	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	
gesamt	6	9	3	0	0	0	0	0	0	0	
Tauschinteressierte											
weiblich	17	14	20	22	24	0	0	0	0	0	
männlich	6	7	8	9	9	0	0	0	0	0	
gesamt	23	21	28	31	33	0	0	0	0	0	
Erhöhung WAZ											
weiblich	15	17	11	8	10	4	5	6	4	5	
männlich	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	
gesamt	17	18	13	10	12	4	5	6	4	5	
Gesamt											
weiblich	115	104	99	96	101	60	59	56	54	55	
männlich	30	33	26	31	24	18	16	15	17	16	
gesamt	145	137	125	127	125	78	75	71	71	71	

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 Gesamtpersonalbestandes in der Kernverwaltung	4
Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalent	5
Abbildung 6 - Entwicklung der unbefristeten Beschäftigten	5
Abbildung 7 - Entwicklung der befristeten Beschäftigten	5
Abbildung 8 - Befristet Beschäftigte je FB	5
Abbildung 9 - Entwicklung der Statusgruppen im Stammpersonal	6
Abbildung 10 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal	6
Abbildung 11 - Entwicklung der Laufbahngruppen	7
Abbildung 12 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal	7
Abbildung 13 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal	8
Abbildung 14 - Teilzeitquote der Beschäftigten	8
Abbildung 15 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal	8
Abbildung 16 - Männer in Vollzeit/Teilzeit	9
Abbildung 17 - Frauen in Vollzeit/Teilzeit	9
Abbildung 18 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten	9
Abbildung 19 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen	9
Abbildung 20 - Entwicklung der Altersteilzeitfälle nach Statusgruppen im Stammpersonal	10
Abbildung 21 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen	10
Abbildung 22 - Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund	11
Abbildung 23 - Beurlaubte nach Altersgruppen	11
Abbildung 24 - Beurlaubte in den Fachbereichen	11
Abbildung 25 - Altersstruktur im Stammpersonal	12
Abbildung 26 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen	12
Abbildung 27 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal	13
Abbildung 28 - Durchschnittsalter Stammpersonal	13
Abbildung 29 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	13
Abbildung 30 - Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	14
Abbildung 31 - Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	14
Abbildung 32 - Altersaustritte bis 2034 - zehn am stärksten betroffene Bereiche	15
Abbildung 33 - Altersaustritte bis 2034 nach Berufsgruppen	15
Abbildung 34 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung	16
Abbildung 35 - Entwicklung der Grundfluktuation	16
Abbildung 36 - Eintritte nach Fachbereich	17
Abbildung 37 - Eintritte nach Altersgruppen	17
Abbildung 38 - Interne Wechselbewegungen	17
Abbildung 39 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal	18
Abbildung 40 - Schwerbehinderte in den FB	18
Abbildung 41 - Stammpersonal nach Geburtsorten	19
Abbildung 42 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit	19
Abbildung 43 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetags	20
Abbildung 44 - Fehlzeiten verteilt nach Dauer ohne Vollkräftebereinigung	20
Abbildung 45 - Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht	21
Abbildung 46 - Fehlzeitenquote nach Altersgruppen	21
Abbildung 47 - Fehlzeiten über 42 Tage nach Altersgruppen	21
Abbildung 48 - Erwerbsminderungsrenten nach Geschlecht und Fachbereich	22
Abbildung 49 - Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten	22
Abbildung 50 - Entwicklung des städtischen Stammpersonals im Jobcenter Lübeck	23
Abbildung 51 - Maßnahmen, die aktuell erfolgreich regelhaft durchgeführt werden	25

Abbildung 52 - Maßnahmen, deren Konkretisierung und Umsetzungsplanung aktuell bearbeitet wird	26
Abbildung 53 - Auszubildende der Hansestadt Lübeck - Gesamtverwaltung	29
Abbildung 54 - Entwicklung der Ausbildungszahlen - Gesamtverwaltung	29
Abbildung 55 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen - Gesamtverwaltung	30
Abbildung 56 - Entwicklung der Bewerber:innenzahlen - Gesamtverwaltung	31
Abbildung 57 - Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung	31
Abbildung 58 - Bereichsleitungen nach Geschlecht	32
Abbildung 59 - stellvertretende BL nach Geschlecht	32
Abbildung 60 - Pflichtmodule „Fit für Führung“	33
Abbildung 61 - Wahlmodule „Fit für Führung“	33
Abbildung 62 - Qualifizierungsangebote für Führungskräfte bei der HL	33
Abbildung 63 - Exemplarischer Prozessablauf zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen	35
Abbildung 64 - Gründe für Langzeiterkrankungen	36
Abbildung 65 - BEM Berechtigte nach Fachbereichen	37
Abbildung 66 - Gegenüberstellung Beschäftigte Frauen/Männer	38
Abbildung 67 - Tarifbeschäftigte - EG-Gruppen	39
Abbildung 68 - Tarifbeschäftigte - S-Gruppen	39
Abbildung 69 - Beamt:innen ohne Feuerwehr und Wahlbeamt:innen	39
Abbildung 70 - Telearbeit nach Geschlecht	45
Abbildung 71 - Telearbeit in den Fachbereichen	45
Abbildung 72 - Anzahl der geführten MAG	46
Abbildung 73 - Umsetzungsquote MAG	46
Abbildung 74 - Wesentliche Änderungen in der neuen Richtlinie gültig ab 30.03.2020	47
Abbildung 75 - Entwicklung der Zielvereinbarungsquote	48
Abbildung 76 - Entwicklung der Zielerreichungsgrade	48
Abbildung 77 - Fortbildungen 2019 ohne EDV	50
Abbildung 78 - Teilnehmer:innenzahlen Seminare und EDV	51
Abbildung 79 - Seminarteilnehmer:innen	51
Abbildung 80 - Teilnehmer:innen an EDV-Kursen	51
Abbildung 81 - Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren	52
Abbildung 82 - Stellenbesetzungsverfahren in den FB	52
Abbildung 83 - Entwicklung Bewerbungen	53
Abbildung 84 - Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen	53
Abbildung 85 - Personalvermittlungen in 2019	53

Zeichen: es

Frauenförderplan 2018 der Kernverwaltung - Bericht 2020 und Erneuerung der Zielvorgaben als Bestandteil des Personalberichts 2019 / 2020

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

Nach der erstmaligen Integration des Zwischenberichts zum Frauenförderplan im jährlichen Personalbericht 2016 liegt heute erneut ein Zwischenbericht, integriert in den Personalbericht, vor. Wesentlich sind die nach §11 (4) des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes (GStG) vorzulegenden „verbindlichen Zielvorgaben“ für jeweils zwei Jahre - zur Umsetzung des Frauenförderplans.

Der Personalbericht 2019 / 2020 macht deutlich, dass die Hansestadt Lübeck durchaus Fortschritte in Richtung geschlechterparitätischer Personalbesetzung gemacht hat:

- bei den Führungskräften (Bereichsleitungen und Stellvertretungen) ist die Besetzung nahezu ausgeglichen (15w / 16m bei den Bereichsleitungen; 13w / 14m bei den stellvertretenden Bereichsleitungen. Zielsetzung muss sein, diesen ausgeglichenen Anteil der Geschlechter zu halten – gerade bzw. insbesondere vor dem anstehenden altersbedingten hohen Personalwechsel auf diesen Positionen.
- die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich (minimal) erhöht (von 7% auf 8%)
- die Zahl der Männer in Elternzeit hat sich von 4% auf 10% erhöht (Abb. 22)

Aber:

- der hohe Anteil von weiblichen Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck (58,3%, siehe Tabelle 1) darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie nach wie vor mit 89 % den überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen (Abb. 15); 50% aller bei der Hansestadt Lübeck beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Deutlich wird allerdings, dass nicht das klassische Modell „halbe Stelle“ die favorisierte Praxis ist, sondern ein Stundenvolumen, das im Fachjargon als „vollzeitnahe Teilzeit“ bezeichnet wird.
- der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten hat sich nur minimal verringert: von 70% auf 68%.
- der Frauenanteil an den im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen liegt bei 77,5%: 55 der 71 gemeldeten Personen sind Frauen (siehe Abb. 84).

Mit der Umsetzung der **Personalpolitischen Eckpunkte** (siehe Kapitel 3.1.), an der das Frauenbüro in verschiedenen Arbeitsgruppen beteiligt ist, bieten sich gute Chancen, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Hansestadt Lübeck nach vorn zu bringen und die Hansestadt Lübeck als attraktive Arbeitgeberin mit Kinderbetreuungsangeboten, Vereinbarkeitsmodellen etc. nicht nur darzustellen, sondern auch zu leben.

Dies wird wesentlich sein, um a) dem Fachkräftemangel und b) der hohen Zahl von ausscheidenden Mitarbeiter:innen in den nächsten 15 Jahren (Kap. 2.5) entgegenzuwirken.

Die in der Zeit der COVID19-Pandemie deutlich verstärkte Nutzung von Telearbeit im Frühjahr 2020 hat zudem die Machbarkeit verdeutlicht – ohne den Service für Bürger:innen verringern zu müssen. Ein verstärkter Ausbau –unter Einhaltung der strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben- ist für die nächsten Jahre zu erwarten.

Die **hohe und weiter wachsende Zahl von Stellenbesetzungsverfahren** (in 2019 ein Anstieg um 42% im Vergleich zum Vorjahr, siehe Kap. 4.11) führt in Folge auch zu Kapazitätsproblemen für das Frauenbüro. Bereits seit Jahren erfolgt eine Fokussierung der Teilnahme an den Vorstellungs-

gesprächen nur in Fällen von Unterrepräsentanz, bei Führungspositionen oder bei Stellen mit spezifischem Inhalt; dennoch steigt die Zahl der mit Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zu begleitenden Verfahren deutlich an. Zudem schlägt sich die vorherige Begleitung jedes einzelnen Stellenbesetzungsverfahrens (von Diskussionen über den konkreten Ausschreibungstext oder der Ausschreibung in Vollzeit / Teilzeit o.ä.) in jedem Falle auf das tagtägliche Arbeitsvolumen im Frauenbüro nieder.

Wesentliches Handlungsfeld, das nur durch langfristige, weitgehende Kooperationen mit Schulen, Jugend- und Schulsozialarbeit etc. bearbeitet werden kann, ist die nach wie vor sehr **geschlechtsspezifische Berufswahl**:

- Im gewerblich-technischen Bereich ist sowohl bei den Beschäftigten als auch bei neuen Auszubildenden die Zahl der Frauen und der Bewerbungen von Frauen sehr gering.
- Gleiches gilt für die Berufsfeuerwehr – auch wenn die Zahl der Frauen im Bereich der Notfallsanitäter:innen die Chance bietet, mittelfristig über diesen Weg die Feuerwehkräfte auch mit Frauen zu verstärken.
- Umgekehrt verhält es sich bei den Sozial- und Erziehungsberufen (siehe Abb. 68); bei der zur Zeit in Prüfung befindlichen Einführung eines dualen Studiums „soziale Arbeit“ durch die Hansestadt Lübeck kann hier zukünftig entsprechend gesteuert und gestaltet werden.

Für diese drei Berufs- und Tätigkeitsfelder bei der Hansestadt Lübeck müssen verstärkte Aktivitäten und innovative Konzepte entwickelt werden, um gezielt Berufsinteressent:innen im ersten Schritt als Bewerber:innen und im zweiten Schritt als Mitarbeiter:innen für die Hansestadt Lübeck zu gewinnen

Resümee:

Die nach GStG für zwei Jahre vorzulegenden Zielquoten (siehe Abb. 67-69) zeigen, dass bei der Hansestadt Lübeck für sehr viele Besoldungs- und Entgeltstufen die gesetzliche Zielvorgabe bereits erreicht ist. Diese klassischen Zielquoten lassen jedoch insbesondere die sehr geschlechtsspezifische Berufswahl und entsprechende Stellenbesetzung außen vor – und zeigen für die Landesebene die Notwendigkeit der Novellierung des GStG von 1994.

Die Hansestadt Lübeck selbst muss insbesondere die Themen ***Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Attraktivität als Arbeitgeberin*** und die ***Erhöhung des Anteils von Frauen bzw. Männern in sehr geschlechtsspezifisch besetzten Berufsfeldern*** durch gezielte Förderung und spezifische Angebote nach vorn bringen.

Elke Sasse