



► Nr. VO/2021/10527
öffentlich

Lübeck, 12.10.2021

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal

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

Personalbericht 2020 / 2021

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
25.10.2021	Senat	Nichtöffentlich	zur Kenntnisnahme
09.11.2021	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
25.11.2021	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

**Beschlusstext zur Bekanntgabe im öffentlichen Teil:
(nur bei nichtöffentlichen Vorlagen)**

Bericht:

Anlagen:

Bürgermeister Jan Lindenau



Personalbericht

2020 / 2021



Zahlen, Daten & Entwicklungen

Hansestadt Lübeck
Fachbereich 1 - Bürgermeister
Bereich Personal
Fischstraße 2-6 | 23552 Lübeck
(0451) 122-1175
personal@luebeck.de
www.luebeck.de/karriere





Liebe Leser:innen,

die Erstellung des jährlichen Personalberichts ist nun bereits seit vielen Jahren (seit 2004) gute Tradition. Er bietet ausgesprochen hilfreiche Unterstützung, um relevante Tendenzen in personellen Themen abzulesen und dadurch frühzeitig auf sich abzeichnende Herausforderungen reagieren zu können. Hierfür werden Ihnen mit diesem Bericht umfangreiche Daten und Erläuterungen bezüglich aktueller personeller Entwicklungen an die Hand gegeben, durch Gegenüberstellung der Werte zu den Vorjahreszahlen Verläufe verdeutlicht und die Daten sodann teils tiefergehend aufgeschlüsselt und kurz kommentiert.

Während sich die Statistiken des ersten Teils auf den Berichtszeitraum des Kalenderjahres 2020 beziehen, finden Sie im zweiten und dritten Part Ausführungen zum Sachstand zahlreicher Personalthemen und –projekte mit gesamtstädtischer Relevanz, wie beispielsweise Ausführungen zu unseren Aktivitäten zur Sicherstellung von (mehr) Vielfalt in unserer Verwaltung oder aber den Zwischenstand der Umsetzung diverser Maßnahmen aus unseren „personalpolitischen Eckpunkten“. Hier wird teilweise von der strengen Begrenzung auf den Berichtszeitraum 2020 abgewichen um die Weiterentwicklungen der Themen in 2021 bis zur Erstellung dieses Berichts mit aufzuzeigen.

Wenig überraschend: Das in allen Lebensbereichen in den letzten rund 1,5 Jahren überaus präzente Thema der Coronapandemie hat selbstverständlich auch die Personalarbeit seit März 2020 massiv beeinflusst. Dies zeigt sich an zahlreichen Stellen auch im vorliegenden Personalbericht. Dabei wird deutlich, dass die Schutzmaßnahmen einerseits zwar relevante Themen erheblich erschwert oder gar unmöglich gemacht haben (z.B. Teilnahme an Jobmessen, Seminarbetrieb in Präsenz, Vorstellungsgespräche mit externen Bewerber:innen), das zugleich jedoch in einer gemeinsamen Anstrengung, sich an die veränderte Situation anzupassen, andere Punkte sogar vorangetrieben wurden (u.a. Telearbeit, Homeoffice, Onlineschulungen). Zu sehen ist auch, dass es zwar Abwesenheiten aufgrund einer verhängten Quarantäne oder auch einer Covid 19-Erkrankung gab – allerdings nur äußerst vereinzelt. Dies belegt, dass unsere Schutzmaßnahmen effektiv waren und die Mitarbeitenden der Verwaltung eine hohe Motivation zeigten, gemeinsam diese besondere Situation zu bewältigen.

Vielen Dank an die Kolleg:innen im Bereich Personal, 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.



Jan Lindenau

Bürgermeister



INHALT

VORWORT	1
1 ÜBERBLICK HANSESTADT LÜBECK	2
1.1 PERSONALBESTAND GESAMT	2
1.2 KERNVERWALTUNG	4
2 PERSONALBESTAND UND -STRUKTUR IN DER KERNVERWALTUNG	5
2.1 ÜBERSICHT PERSONALSTRUKTUR	5
2.2 ALTERSSTRUKTUR UND DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG	7
2.3 FLUKTUATION	11
2.4 KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN	13
2.5 MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	16
3 AKTUELLE SCHWERPUNKTE	17
3.1 CORONAPANDEMIE	17
3.2 (MEHR) VIELFALT IN AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG	20
4 PERSONALSTEUERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG	22
4.1 AUSBILDUNG BEI DER HANSESTADT LÜBECK	23
4.2 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	26
4.3 FÜHRUNGSKRÄFTE UND NACHWUCHS FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN	29
4.4 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	31
4.5 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	34
4.6 LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG	36
4.7 DIGITALISIERUNG DER PERSONALARBEIT	37
4.8 QUALIFIZIERUNG DURCH INNERSTÄDTISCHE FORTBILDUNGEN	38
4.9 STELLENBESETZUNGEN	40
ANHANG	42



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 2020 / 2021“ setzt diese Tradition fort. Die statistischen Angaben im ersten Teil des Berichtes zum Personalbestand wurden einheitlich zum Stichtag 31.12.2020 erhoben. Soweit möglich und erkenntnisrelevant, werden daneben jeweils auch Entwicklungsverläufe über mehrere Jahre dargestellt.

Die Personalarbeit war, wie so vieles, seit März 2020 maßgeblich geprägt von der Coronapandemie und ihren besonderen Vorgaben. Doch während hier situativ auf die wechselnden Anforderungen reagiert werden musste und konnte, zeichnen sich daneben mit zunehmender Intensität drei Themen ab, die für die Personalarbeit der kommenden Jahre ganz besonderes Gewicht haben werden und gemeinsam strategisch angegangen werden müssen:

Demographie - Digitalisierung - Diversität die „3D“. Der demographische Wandel sorgt absehbar für eine steigende Austrittswelle (2020 in der Kernverwaltung bereits: +19 % Altersaustritte vs. 2019; altersbed. Austritte i. H. v. 43 % des Personalbestands in den kommenden 15 Jahren) und damit für einen drohenden Personalmangel. Die Prognose, dass nur mittels Digitalisierung und der damit einhergehenden Verschlinkung von Prozessen ein Teil dieses Mangels aufgefangen werden kann, ist ebenso klar wie der Umstand, dass wir zur Sicherstellung ausreichender Bewerbungszahlen zwingend gerade auch Personengruppen akqui-

rieren und binden müssen, die heute in der Verwaltung noch unterrepräsentiert sind.

Zur Ermittlung der effektivsten Ansatzpunkte bei diesen Themen ist es unerlässlich, dass die Daten, die für die Analyse, Weiterentwicklung und Steuerung der personalpolitischen Fragestellungen erforderlich sind, allen Entscheidungsträger:innen zur Verfügung stehen. Dies soll mit dem vorliegenden Bericht in bereits bekannter Struktur erfolgen. Der statistische Teil am Anfang des Berichts dokumentiert Daten und Fakten zu Personalbestand sowie Personalstruktur inklusive deren Entwicklung. Danach werden zwei aktuelle Schwerpunktthemen aufgezeigt. Der letzte Teil des Berichts gibt Informationen über den Stand von derzeit 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 der Statusgruppe gefasst, d.h. die Beamt:innen und Tarifbeschäftigte. Bei einigen Themen wird anlassbezogen zur besseren Veranschaulichung gleichwohl zwischen Beamt:innen, Tarifbeschäftigten und teilweise auch den ehemaligen Arbeiter:innen differenziert.

1 Überblick Hansestadt Lübeck

1.1 Personalbestand Gesamt

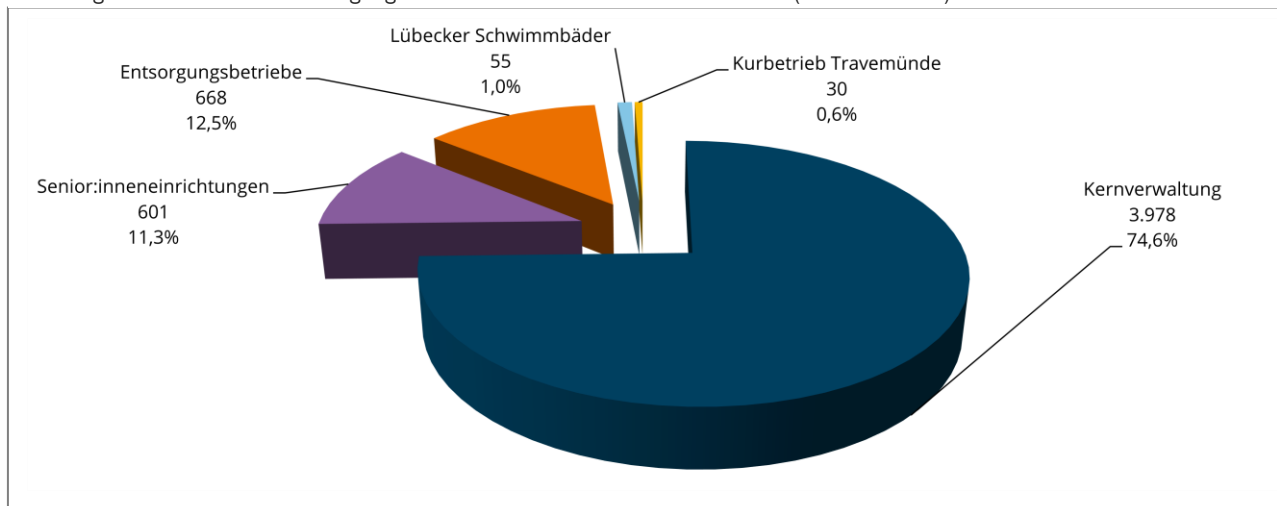
Mit Stand 31.12.2020 ist die Hansestadt Lübeck mit 5.332 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeber:innen der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der gesamte Personalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der SeniorInneneinrichtungen, der Lübecker Schwimmbäder und des Kurbetriebs Travemünde.

Die Hansestadt Lübeck bietet mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, 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 2020 haben keine grundsätzlichen personalrelevanten Verschiebungen zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben / Sondervermögen stattgefunden. Der Anteil der Kernverwaltung am Gesamtpersonalbestand beträgt 74,61 %.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 5.332)



GESAMTBESTAND STEIGT WEITER

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Personalbestand im Jahr 2020 um insgesamt 287 Beschäftigte erhöht. Der Anstieg entspricht einem Zuwachs von ca. 5,7 %. In 2019 betrug der Zuwachs 3,5 %. Der Anstieg erfolgte in der Kernverwaltung (+231), bei den Entsorgungsbetrieben (+19), den Senior:inneneinrichtungen (+33) und dem Kurbetrieb Travemünde (+7). Lediglich bei den Lübecker Schwimmbädern ist der Personalbestand leicht gesunken (-3).

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, bezahlte Praktikant:innen oder langzeiterkrankte Beam:innen.

GESAMT DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS

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

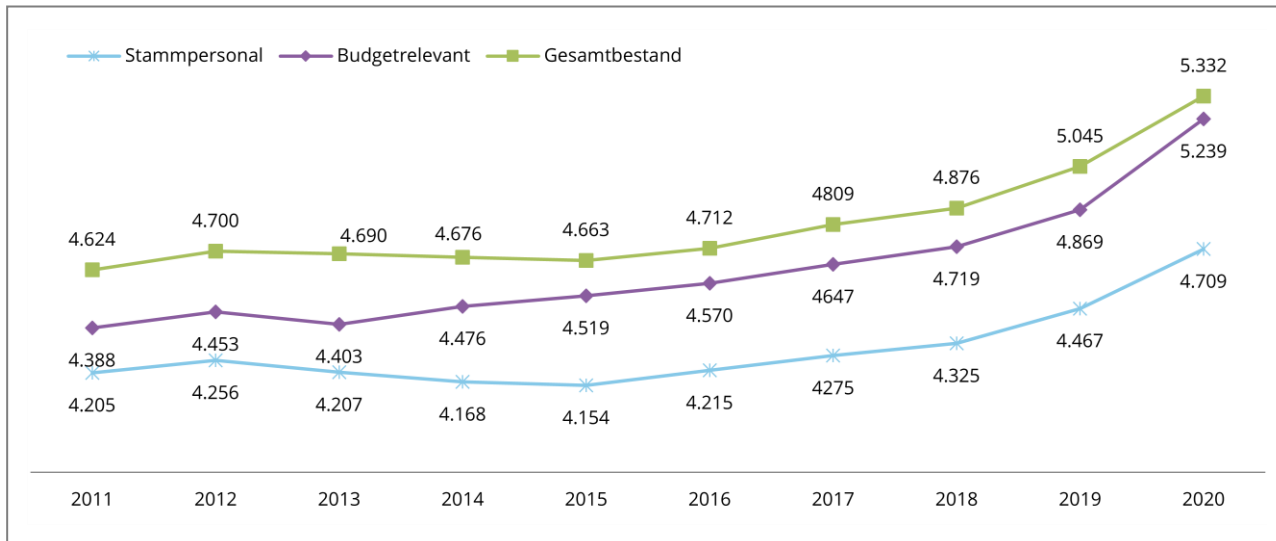
ANMERKUNG

Durch die Umstellung auf dPersonalmanagement wurden die Erhebungskriterien einzelner Datenbestände bereinigt. Z. B. werden die langzeiterkrankten Beam: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



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 31.12.2020.

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 31.12.2020 aus 3.978 Mitarbeitenden.

Der Personalbestand hat sich, auch aufgrund zusätzlicher Aufgaben, seit 2016 stetig vergrößert. Es bleibt abzuwarten, wie sich der absehbare demographische Wandel hier auswirken wird.

Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung (Gesamt: 3.978)

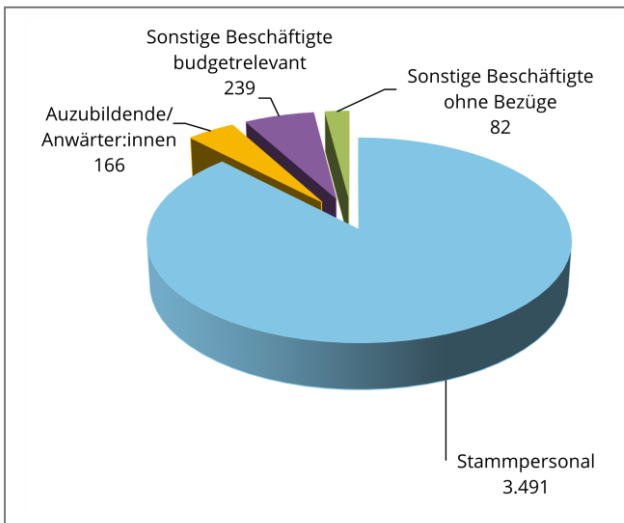


Abbildung 4 - Entwicklung Personalbestand Kernverwaltung

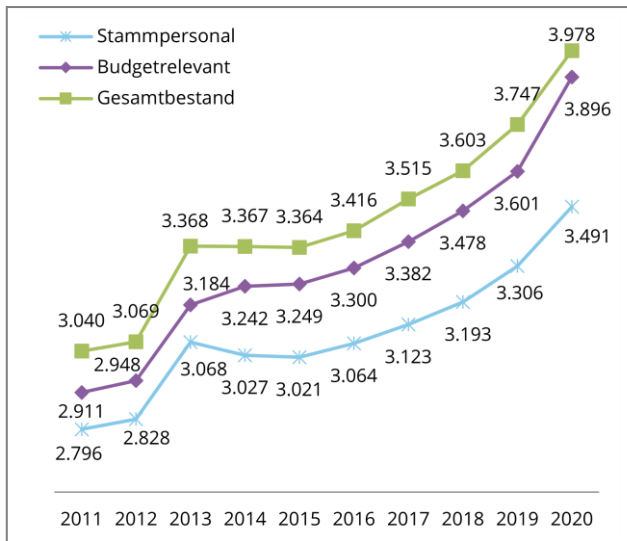
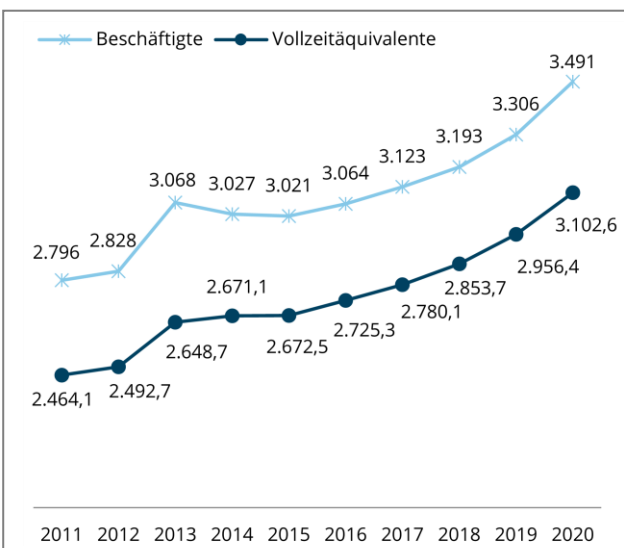


Abbildung 5 - Stammpersonal Anzahl und Vollzeitäquivalente



PERSONALBESTAND STEIGT STETIG

Der Personalbestand gesamt ist um 6,2 % gestiegen. Im Jahr 2019 waren es nur 4 %. Der budgetrelevante Bestand stieg um 8,2 % (2019 3,5 %) und das Stammpersonal um 5,6 % (2019 3,5 %). Die etwas stärkere Steigerung hängt unter anderem mit dem gestiegenen Personalbedarf aufgrund der Coronapandemie zusammen.

Die Vollzeitäquivalente sind um 4,9 % (2019 3,6 %) gestiegen.

In den Tabellen 3 und 4 im Anhang befinden sich Übersichten zu den Fachbereichen.

2 Personalbestand und -struktur in der Kernverwaltung

2.1 Übersicht Personalstruktur

Dieses Kapitel beinhaltet die kompakte Darstellung einiger Themen, die in den bisherigen Personalberichten noch teilweise in eigenen Kapiteln dargestellt waren.

Nach Informationen zu befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen folgen Darstellungen zur Verteilung des Personals auf Status- und Laufbahngruppen. Zuletzt wird aufgezeigt, wie viele Mitarbeiter:innen der Kernverwaltung dem Jobcenter zugeordnet sind.

Abbildung 6 – Anzahl unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

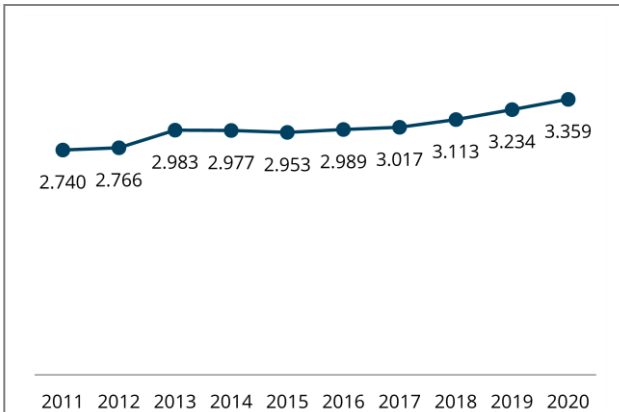


Abbildung 8 – Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in %

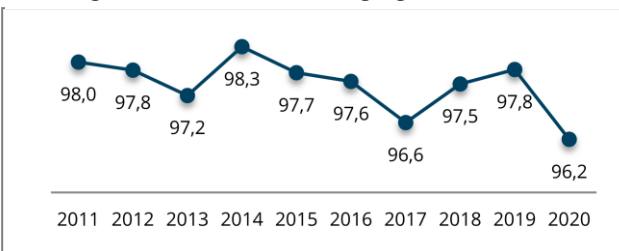


Abbildung 9 – Befristet Beschäftigte je Fachbereich

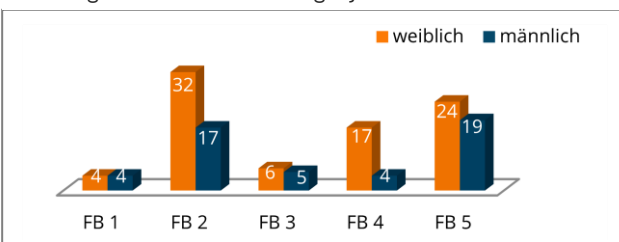
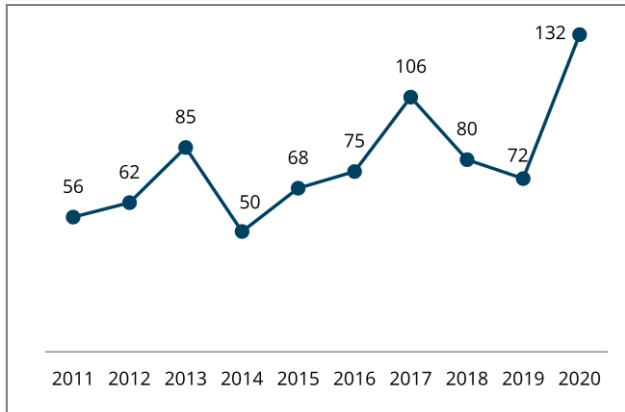


Abbildung 7 – Anzahl befristete Beschäftigungsverhältnisse



BEFRISTUNGEN STARK ANGESTIEGEN

Die Befristungen sind von 2,2 % des Stammpersonals in 2019 auf 3,8 % in 2020 gestiegen. Trotzdem ist ihr Anteil gering, 96,2 % des Stammpersonals sind unbefristet. Die größte Veränderung ist im FB 2 zu erkennen. Dort waren in 2019 nur 3 Personen befristet. In 2020 waren es 49. Grund hierfür ist der nur vorübergehende Personalmehrbedarf im Gesundheitsamt aufgrund der Coronapandemie. Auch im FB 5 ist eine Steigerung um 20 Personen zu verzeichnen. Der Frauenanteil an den Befristungen hat sich von 68 % auf 63 % verringert.

STATUSGRUPPEN KONSTANT

Das Verhältnis der Statusgruppen verändert sich kaum. 78 % des Stammpersonals besteht aus Tarifbeschäftigten. In den FB 4 und 5 besteht die Belegschaft hauptsächlich aus Tarifbeschäftigten durch die Ansiedlung der sozialen und gewerblichen Berufe. In den FB 1-3 werden eher klassische Verwaltungsaufgaben wahrgenommen, sodass dort der Großteil der Beamt:innen beschäftigt ist.

ANSTIEG IM EINFACHEN DIENST AM GRÖßTEN

Die Anzahl der Mitarbeiter:innen ist im einfachen Dienst verhältnismäßig am stärksten gestiegen – um 13 %. Hintergrund ist, dass die Mitarbeiter:innen, die zur Kontaktnachverfolgung aufgrund der Coronapandemie eingestellt wurden, dem einfachen Dienst angehören.

Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

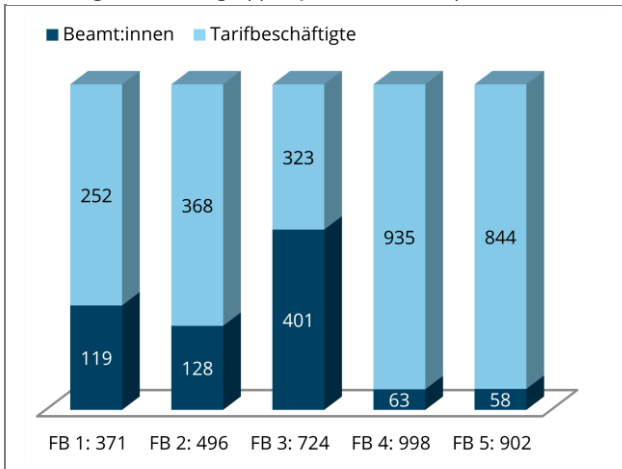


Abbildung 14 - Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal

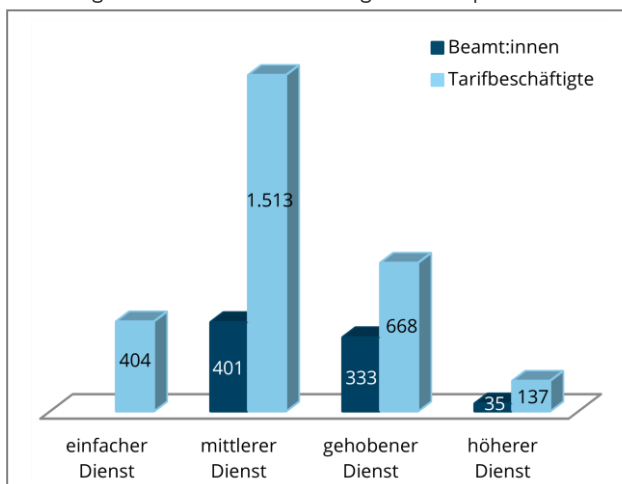


Abbildung 10 - Entwicklung Statusgruppen - Stammpersonal

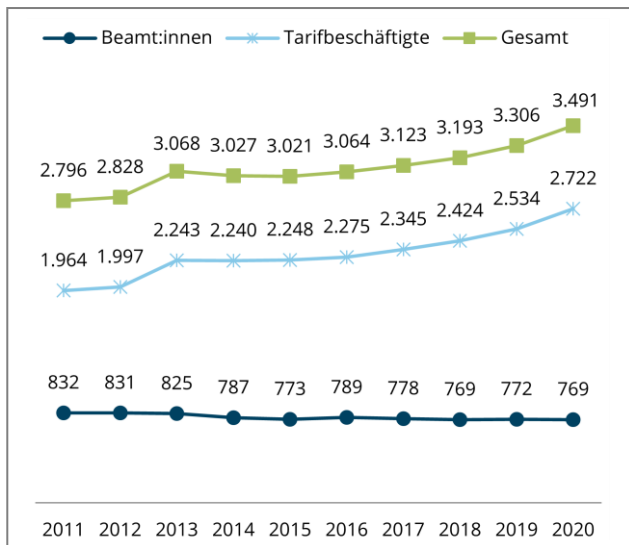


Abbildung 11 - Entwicklung Laufbahnggruppen

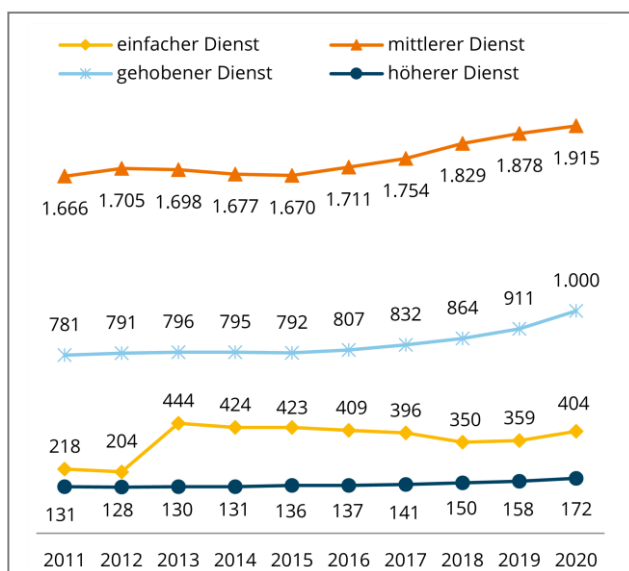
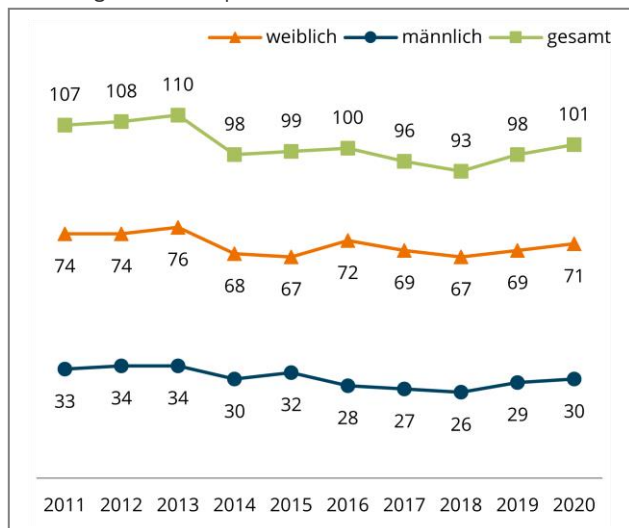


Abbildung 13 - Stammpersonal im Jobcenter



2.2 Altersstruktur und demografische Entwicklung

Die Betrachtung der Altersstruktur und der demografischen Entwicklung ist im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung für den Erhalt der Handlungsfähigkeit der Verwaltung von erheblicher Bedeutung.

Die dargestellten 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 Ausscheidezeitpunkts künftig mehr genutzt wird.

Abbildung 15 – Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.491)

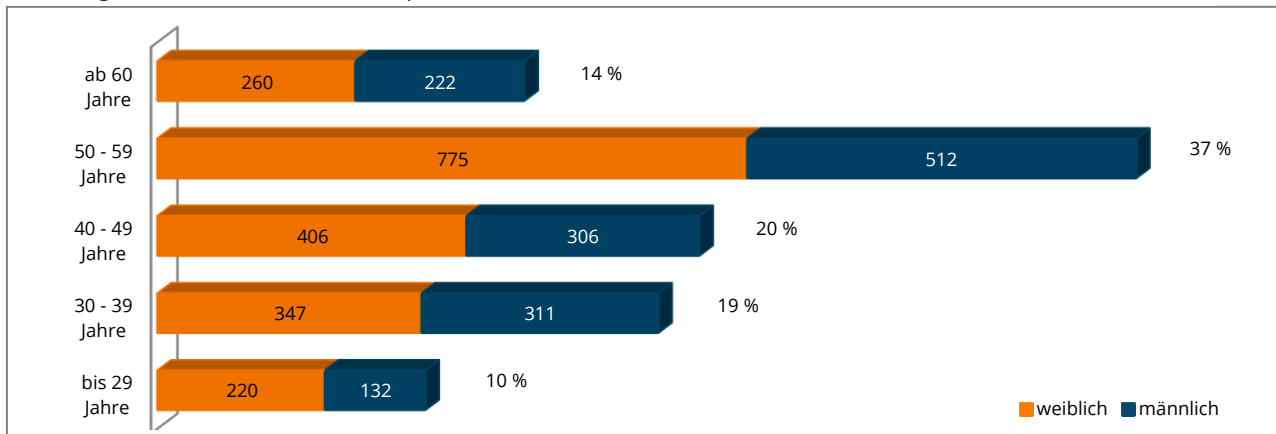
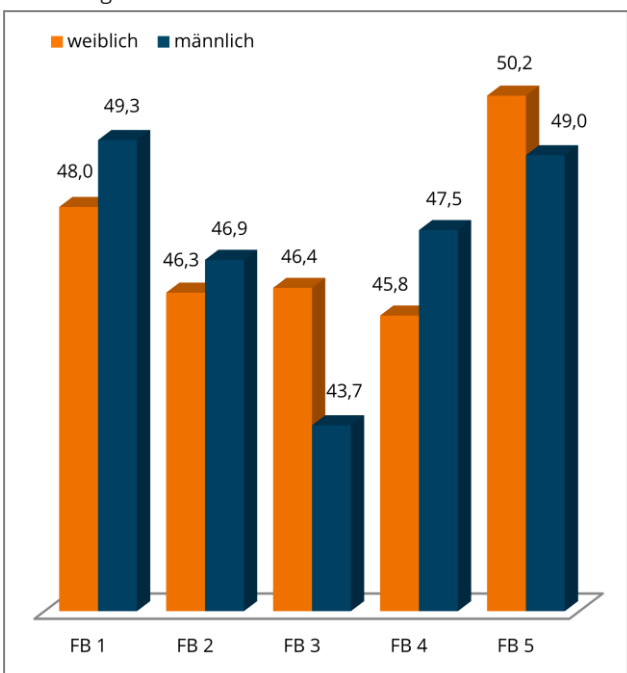


Abbildung 16 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen

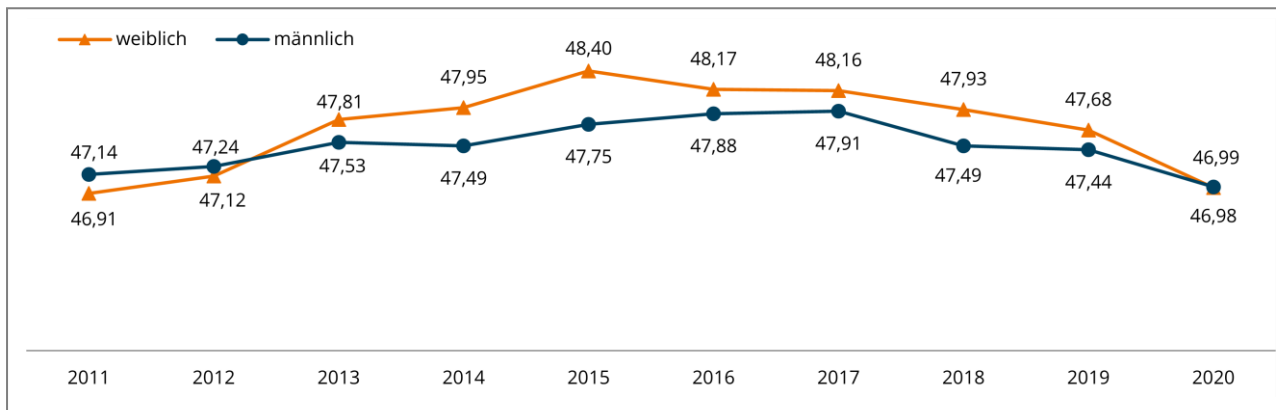


ALTERSSTRUKTUR UNVERÄNDERT

Mit 1.287 Beschäftigten bildet die Altersgruppe der 50-59-jährigen weiterhin die größte Altersgruppe. Der Anteil dieser Altersgruppe ist allerdings von 39 % auf 37 % etwas gesunken. Der Anteil der ab 60-jährigen ist gleichgeblieben (14 %). Bei den 40-49-jährigen ist er ganz leicht gesunken von 21 % auf 20 %. Die Anzahl der 30-39-jährigen ist um ca. 2 % angestiegen (19 %). Der Anteil der unter 30-jährigen hat sich leicht erhöht liegt bei 10 %

Die Beschäftigten im Fachbereich 5 sind durchschnittlich am ältesten, was dazu passt, dass dort die meisten ehemaligen Arbeiter:innen beschäftigt sind (Statusgruppe mit höchstem Durchschnittsalter, siehe Abb. 19).

Abbildung 17 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2011 - 2020)



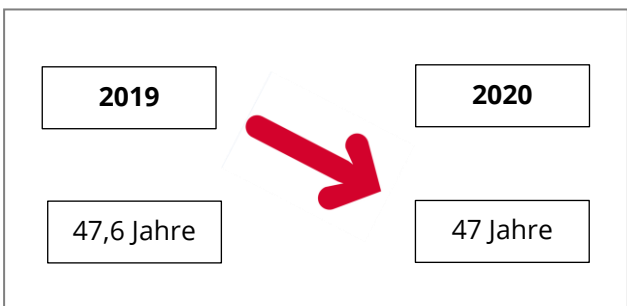
DURCHSCHNITTSALTER SINKT UM FAST 1 JAHR

Nachdem 2 Jahre in Folge ein leichter Rückgang beim Durchschnittsalter zu verzeichnen war, sinkt das Durchschnittsalter in 2020 etwas stärker und zwar um 0,6 Jahre.

Die verstärkten Neueinstellungen führen zu dieser Entwicklung. Mehr als die Hälfte der neu eingestellten Beschäftigten ist unter 40 Jahre alt, siehe Abbildung 27 in Kapitel 2.3. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend fortsetzt. Zu beachten ist, dass besonders viele junge Kräfte für das Corona-Team eingestellt wurden.

Das Durchschnittsalter der weiblichen und männlichen Beschäftigten ist gleich. In den vergangenen Jahren war das Durchschnittsalter der Frauen immer etwas höher als das der Männer.

Abbildung 18 - Durchschnittsalter im Stammpersonal



DURCHSCHNITTSALTER IN ALLEN STATUSGRUPPEN GESUNKEN

Die Verringerung des Durchschnittsalters spiegelt sich in allen Statusgruppen wider.

Bei den ehemaligen Arbeiter:innen liegt das Durchschnittsalter erstmals seit 5 Jahren wieder unter 50 Jahren.

Bei den ehemaligen Angestellten ist es erstmals seit 10 Jahren wieder unter 47 Jahre gesunken.

Abbildung 19 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal

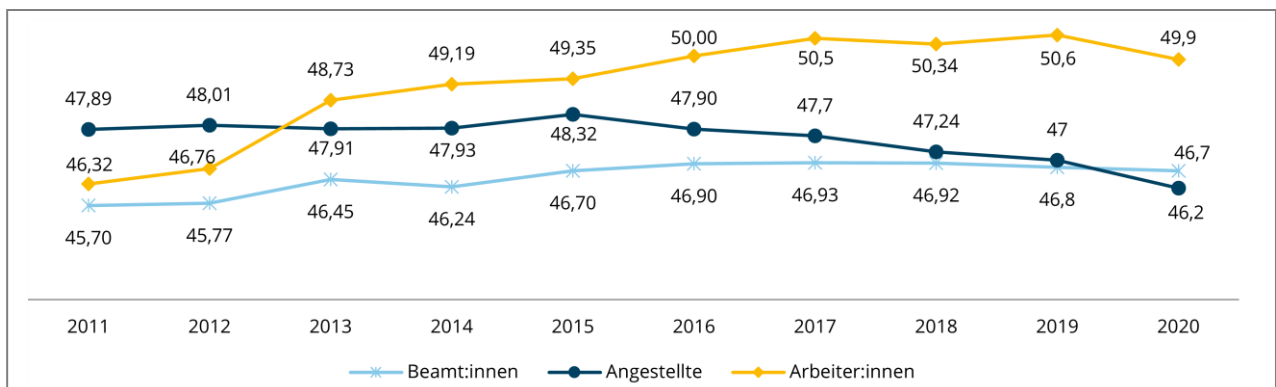
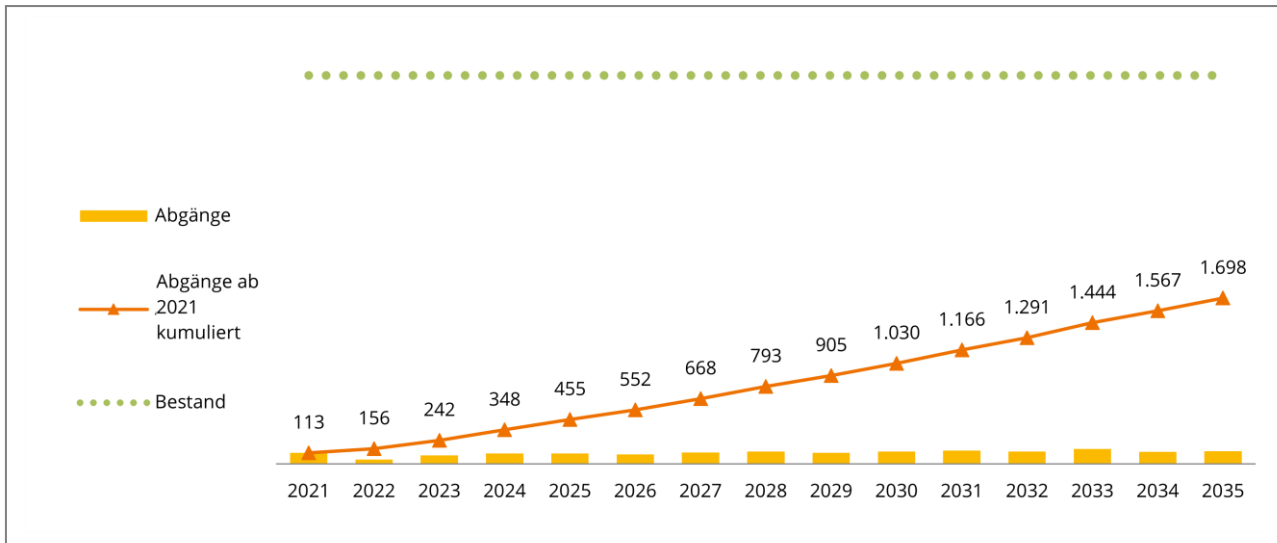


Abbildung 20 – Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.698)



WEITERHIN HOHE ANZAHL AN ALTERSAUSTRITTEN

In den nächsten 15 Jahren werden 43 % des gesamten heutigen Personalbestandes der Kernverwaltung altersbedingt ausscheiden.

Der einfache Dienst ist am stärksten von der demografischen Entwicklung betroffen. Hier werden 56 % der Mitarbeiter:innen ausscheiden. Wie in Abb. 19 dargestellt, ist bei den Arbeiter:innen auch das Durchschnittsalter am höchsten. Es folgt der höhere Dienst mit 51 %. Im mittleren und gehobenen Dienst werden etwas über 40 % der Mitarbeiter:innen aus Altersgründen ausscheiden. Zahlenmäßig wirken sich diese Austritte mit 906 Personen im mittleren Dienst und 442 Personen im gehobenen Dienst jedoch am stärksten aus.

Abbildung 21 – Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.698)

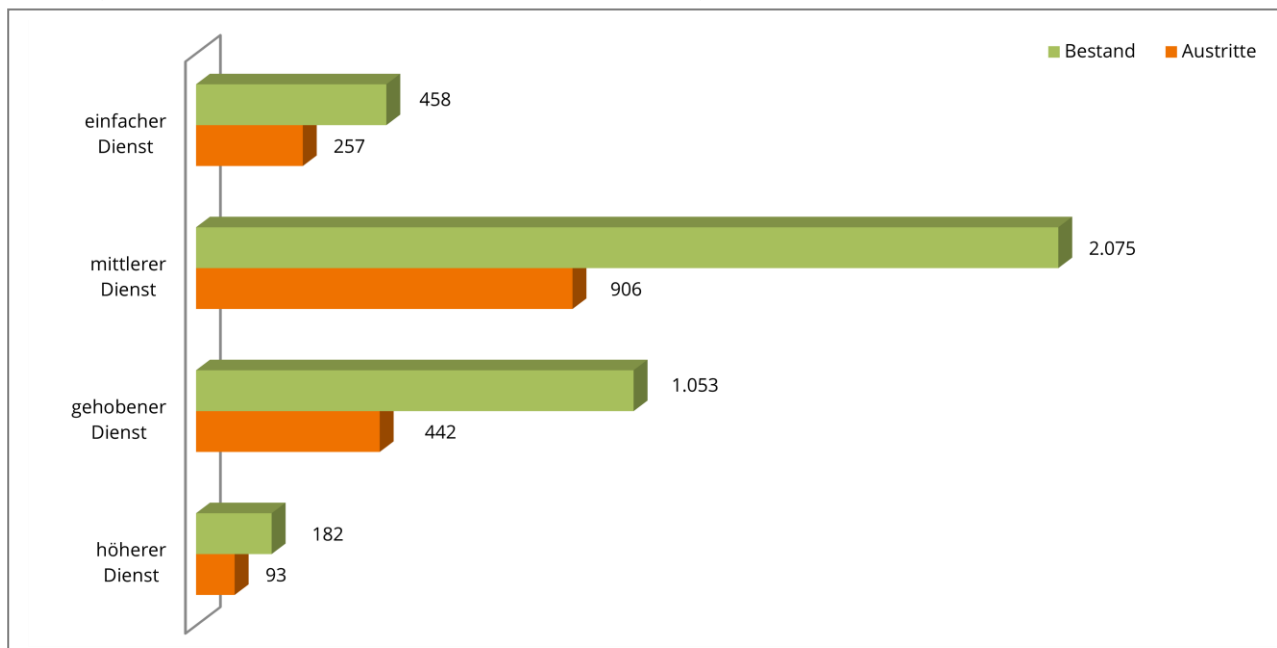


Abbildung 22 – Altersaustritte bis 2035 – die 10 %ual am stärksten betroffenen Bereiche (Bereiche ab 15 Personen)

Bereich	Austritte	Bestand	Anteil
2.021 - Fachbereichsdienste FB 2	13	19	68 %
1.102 - Logistik, Statistik und Wahlen	19	28	68 %
2.280 - Wirtschaft und Liegenschaften	26	42	63 %
1.300 - Recht	12	20	60 %
4.513 - Jugendarbeit - Jugendamt	25	42	60 %
5.651 - Gebäudemanagement	242	438	55 %
4.416 - Stadtbibliothek	35	64	55 %
1.000 - Bürgermeister / Stabstellen	8	15	53 %
4.403 - VHS	17	32	53 %
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	185	350	53 %

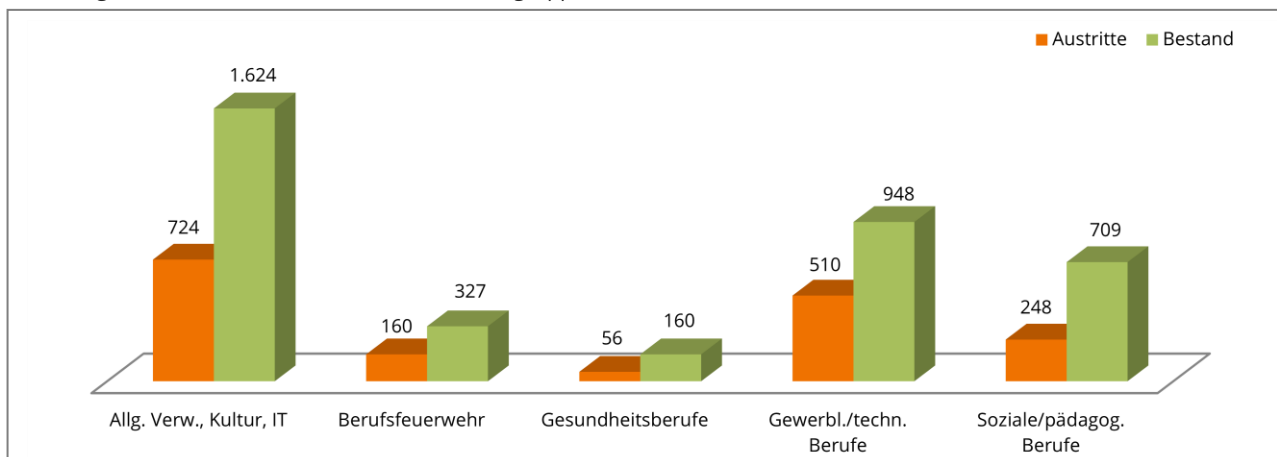
ALTERSAUSTRITTE WERDEN IN ALLEN BEREICHEN SPÜRBAR

In fast vierzig Bereichen werden in den nächsten 15 Jahren über 40 % der Mitarbeiter:innen altersbedingt ausscheiden. Die 10 %ual am stärksten betroffenen Bereiche sind in der obigen Auflistung genannt. In fünf dieser Bereiche werden 60 % bis fast 70 % der Mitarbeiter:innen altersbedingt ausscheiden.

ALLE BERUFSGRUPPEN BETROFFEN

In allen Berufsgruppen werden mehr als 1/3 der Beschäftigten ausscheiden. Der gewerbliche Bereich ist mit 54 % am stärksten betroffen. 26 % der im gewerblichen Bereich aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten sind dem Reinigungsdienst zuzuordnen. Damit werden 56 % der Reinigungskräfte die HL verlassen. Besonders erhebliche Austritte sind auch bei den Fahrzeugführer:innen (83 %), den Hausmeister:innen (65 %), den Gärtner:innen (47 %) und den Ingenieur:innen (43 %) zu erwarten. Die sozialen und pädagogischen Berufe sind durch die vermehrte Einstellung jüngerer Beschäftigter im Vergleich etwas weniger betroffen. In der Verwaltung und der Berufsfeuerwehr konnte der Personalbedarf bisher größtenteils durch eigene Nachwuchskräfte gedeckt werden. Bereits jetzt muss aber trotz gesteigerten Ausbildungskontingents verstärkt externes Personal gewonnen werden. Quereinsteiger:innen werden hierbei immer bedeutender.

Abbildung 23 – Altersaustritte bis 2035 nach Berufsgruppen



2.3 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 2019 / 2020 wird zudem die Fluktuationsquote berechnet.

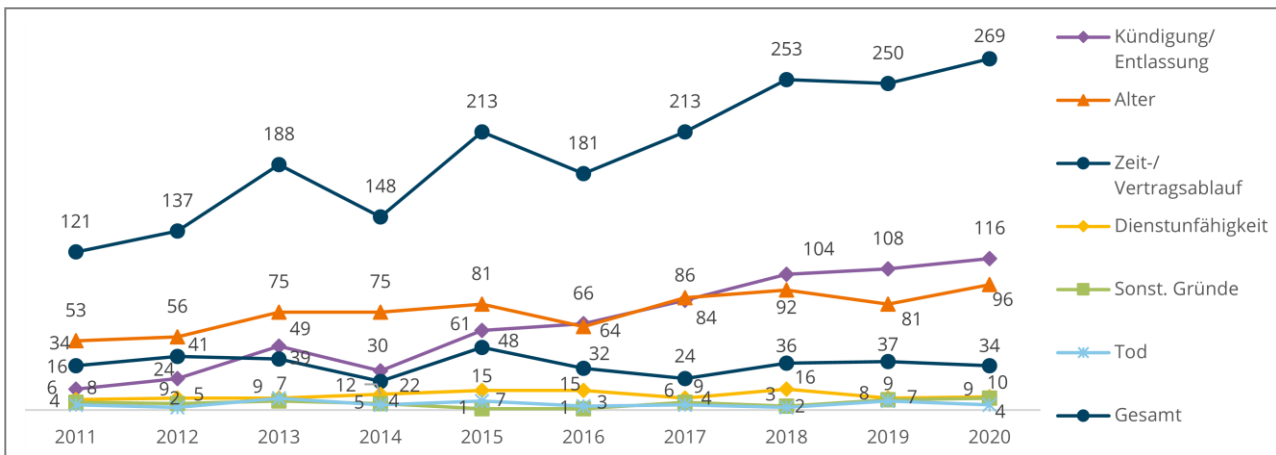
Es wird unterschieden zwischen:

GRUNDFLUKTUATION

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

ZUSATZFLUKTUATION (Anhang S. 54, Abb. 78) beinhaltet die vorübergehenden Personalabgänge ohne beendenden Charakter wie z. B. Elternzeit.

Abbildung 24 – Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2011 – 2020)



FLUKTUATIONSZAHLEN GESTIEGEN

Im Jahr 2020 sind 269 Personen ausgeschieden (+ 19). Nachdem im Jahr 2019 ein leichter Rückgang zu verzeichnen war, sind die Altersaustritte nun um 19 % gestiegen. Die Kündigungen sind nur um 7 % gestiegen, machen aber weiterhin den größten Teil der Austrittsgründe aus. Es handelt sich bei 81 % der Kündigungen um Eigenkündigungen und Aufhebungsverträge. Betroffen sind weiterhin insbesondere die Kindertagesstätten und der Reinigungsdienst. Der Personalbindung kommt eine immer größer werdende Bedeutung zu, denn die Wechselwilligkeit der Beschäftigten steigt. Die demografische Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren verstärkt an den Altersaustritten zeigen.

FLUKTUATIONSQUOTE

Die Fluktuationsquote (Schlüter-Formel) gibt Aufschluss über die Personalbewegung, d. h. wie viele Arbeitsplätze im Jahr neu besetzt werden. Sie beträgt für das Jahr 2020 6,33 % (+ 0,06 %). Es ist mit Steigerungen 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 %.

NEUEINSTELLUNGEN DEUTLICH GESTIEGEN

Im Jahr 2020 wurden 395 Mitarbeiter:innen plus 70 Auszubildende und 39 Praktikant:innen u. Ä. eingestellt. Das ergibt insgesamt 504 Neueinstellungen. Im Jahr 2019 wurden 387 Personen eingestellt (+30 %). Mit 150 Personen ist der Großteil der Neueinstellungen (32 %) im FB 4 tätig. Wiederum 57 % hiervon wurden im Bereich Kindertageseinrichtungen eingestellt. In diesem Bereich ist die Fluktuation sehr hoch, sodass viel Personal neu eingestellt werden muss. Ein deutlicher Anstieg an Neueinstellungen ist auch im FB 2 zu verzeichnen. In 2019 wurden dort 42 Personen eingestellt, in 2020 113 (+169 %). Aufgrund der Coronapandemie bestand ein hoher Arbeitskräftemehrbedarf, hierfür allein wurden 77 Personen eingestellt.

Betrachtet man die Ein- und Austritte der letzten Jahre, wird ersichtlich, dass mehr Personen eingestellt werden, als ausscheiden. Der Unterschied zwischen Ein- und Austritten wurden in den letzten Jahren immer etwas größer. In 2020 überwiegen die neuen Mitarbeiter:innen sehr stark den Austritten, u. a. aus den o. g. Gründen.

Abbildung 25 – Eintritte nach Fachbereichen (Gesamt: 504)

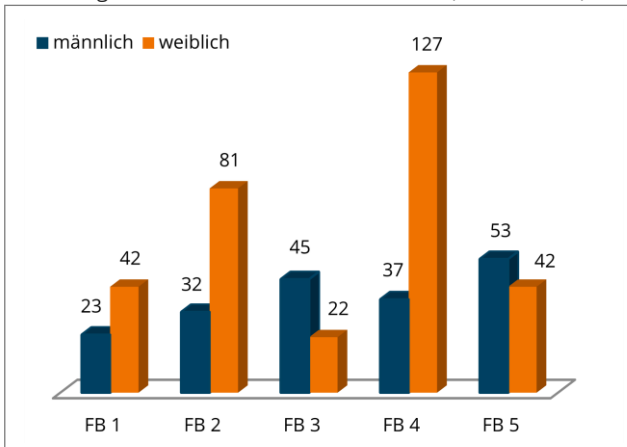


Abbildung 26 – Gegenüberstellung Eintritte und Austritte

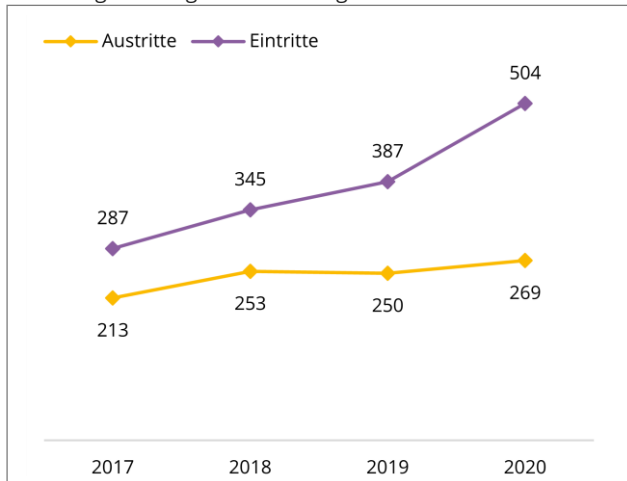
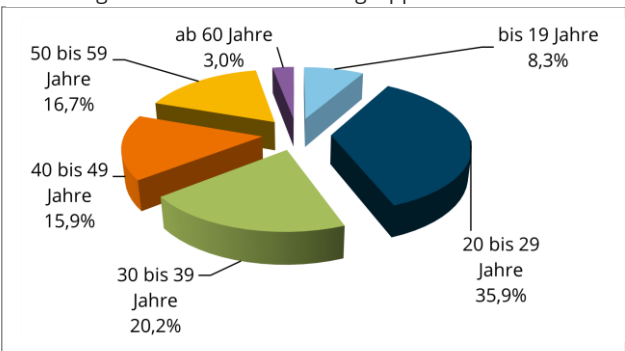


Abbildung 27 – Eintritte nach Altersgruppen



AUSWIRKUNGEN AUF DIE ALTERSSTRUKTUR

Fast 65 % der neuen Beschäftigten sind unter 40 Jahre alt. Auch ohne Azubis und Praktikant:innen beträgt der Anteil noch 55 % und das Durchschnittsalter 39 Jahre.

Die Einstellung von vermehrt jüngeren Beschäftigten führt zur Senkung des Durchschnittsalters, siehe Kapitel 2.2.

INTERNE WECHSEL STEIGEN WEITER

Die internen Wechsel sind um 8 % gestiegen (2019: 176). Die Beschäftigten wechseln größtenteils innerhalb der Fachbereiche den Bereich. Der FB 1 hat am meisten Personal an die anderen FB abgegeben (19), am wenigsten der FB 3 (6). Am meisten Personal aufgenommen hat der FB 2 (19) und am wenigsten der FB 5 (2).

Abbildung 28 – Interne Wechselbewegungen

		Wechsel aus					gesamt
		FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	
Wechsel in	FB 1	19	3	1	2	3	28
	FB 2	7	17	5	7	0	36
	FB 3	7	1	30	0	4	42
	FB 4	3	3	0	41	2	49
	FB 5	2	0	0	0	33	35
gesamt		38	24	36	60	42	190

2.4 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Fehlzeitendaten sind wesentliche Indikatoren im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie sollten jedoch nicht als einzig wichtige Kennzahl herangezogen 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 2020 lag diese Quote bei 8,42 %. Das bedeutet einen Anstieg um 0,32 %. Rein statistisch betrachtet bedeutet das: Jeder Beschäftigte fiel im Jahr 2020 krankheitsbedingt 30,7 Kalendertage aus.

Vermutet werden kann, dass dieser - wenn auch geringe - Anstieg der Fehlzeitenquote teilweise in der Coronapandemie begründet war. Insbesondere im Frühjahr haben die Krankenkassen insgesamt einen starken Anstieg der Arbeitsunfähigkeitszahlen gemeldet.

Abbildung 29 – Fehlzeitenquote – Kriterien des Städtetages

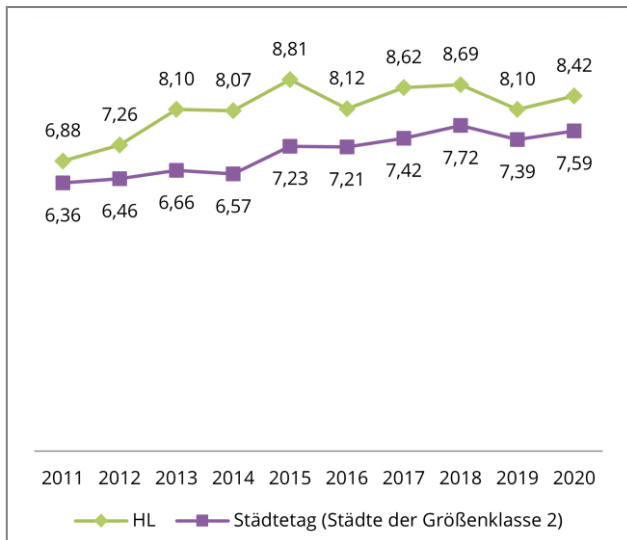
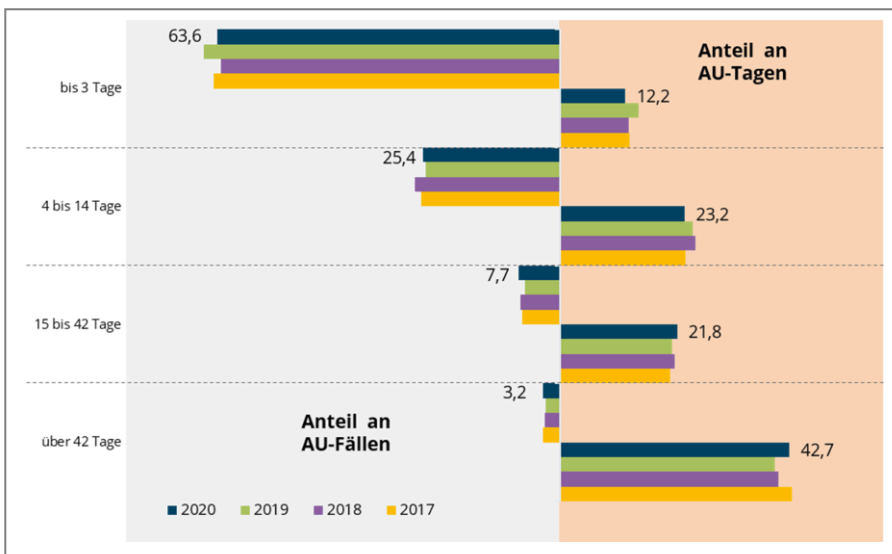


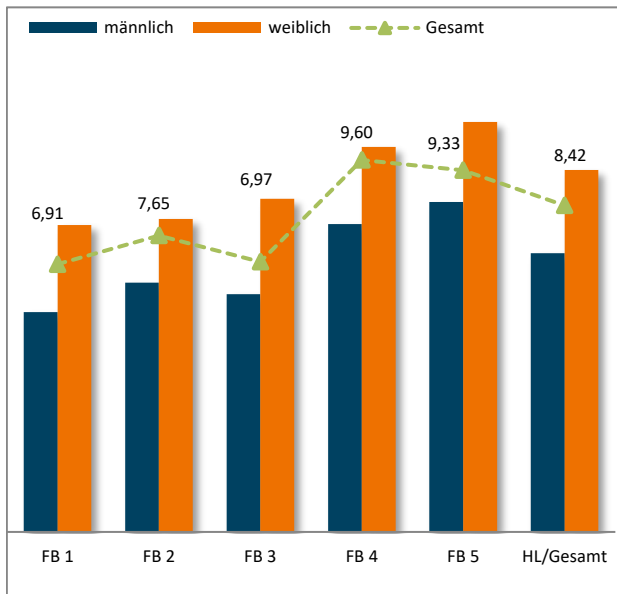
Abbildung 30 – Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit in %



FEHLZEITEN NACH ERKRANKUNGSDAUER

Das Fehlzeitengeschehen wird maßgeblich durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten (AU) bestimmt. Nach wie vor wird ein hoher Anteil aller krankheitsbedingten Fehltage durch wenige Fälle verursacht, siehe Abb. 30. Diese Fälle bilden den Schwerpunkt der Arbeit im BEM.

Abbildung 31 - 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 32 - Fehlzeitenquote nach Altersgruppen

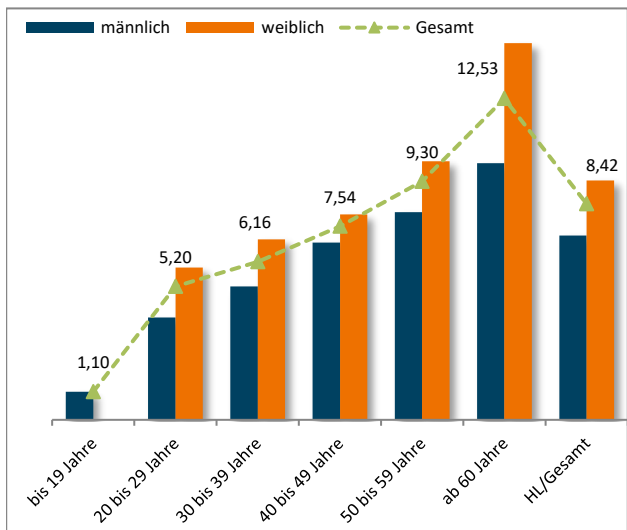
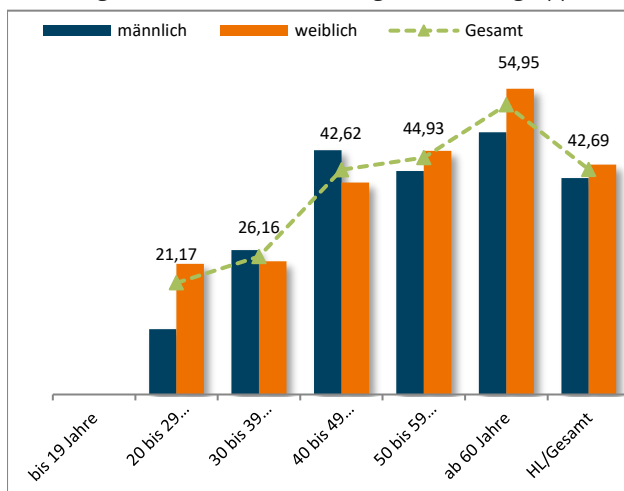


Abbildung 33 - Fehlzeiten über 42 Tage nach Altersgruppen



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. Das Durchschnittsalter ist zwar leicht auf 47 Jahre gesunken, Krankheitsprävention bleibt aber nach wie vor eine zentrale Aufgabe.

ERWERBSMINDERUNGSRENTE ALS FOLGE VON LANGZEITERKRANKUNGEN

Wenn langzeiterkrankte Mitarbeiter:innen nicht erfolgreich wiedereingegliedert werden, 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 34 – Erwerbsminderungsrenten nach Geschlecht und Fachbereich (Gesamt: 21)

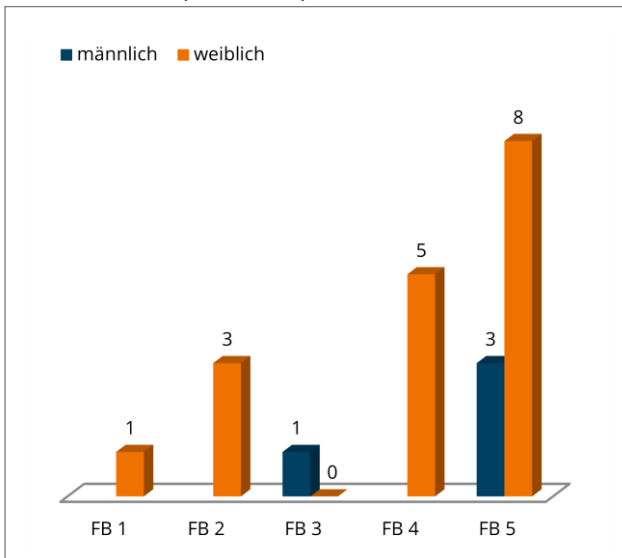
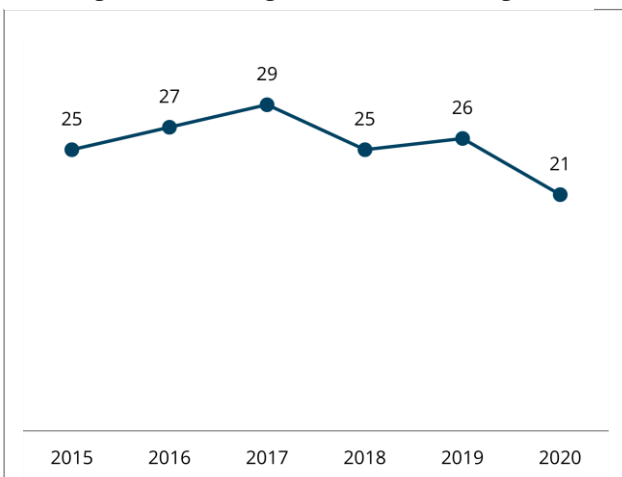


Abbildung 35 – Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten



AM MEISTEN ERWERBSMINDERUNGSRENTEN IM FACHBEREICH 5

11 der insgesamt 21 Erwerbsminderungsrenten sind dem Fachbereich 5 zugehörig (52 %). Wie auch bei den Langzeiterkrankungen ist hier ein Zusammenhang zu der beruflichen Tätigkeit zu erkennen, denn die meisten körperlich anstrengenden gewerblichen Berufe sind im Fachbereich 5 angesiedelt.

8 der 11 erwerbsgeminderten Personen im Fachbereich 5 sind im Reinigungsdienst tätig.

BEDEUTUNG DER ERWERBSMINDERUNGSRENTE ALS FEHLZEIT BLEIBT GERING

Die Anzahl der Erwerbsminderungsrenten liegt seit einigen Jahren im 20er Bereich und ist in 2020 gesunken.

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 Erwerbsminderungsrenten durch die Zunahme psychischer Belastungen erhöht.

2.5 Menschen mit Behinderungen

Das SGB IX regelt alle geltenden Richtlinien für Menschen mit Behinderungen. Diese haben Anspruch auf besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Arbeitgeber:innen 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 vorgeschriebener Berechnungsschlüssel anzuwenden. Dabei wird die Stadt als Gesamtarbeitgeberin betrachtet. Die in den Grafiken dargestellten Angaben sind rein statistische Erhebungen und beziehen sich auf die Kernverwaltung.

Abbildung 36 – Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2011-2020)

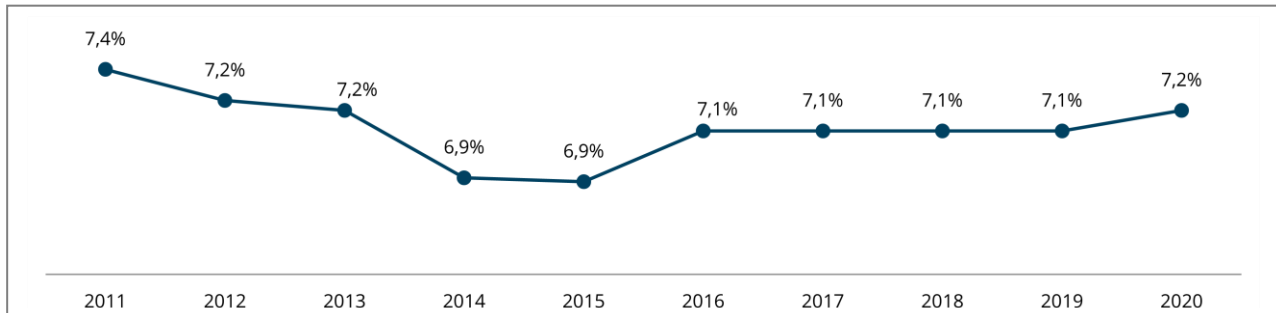
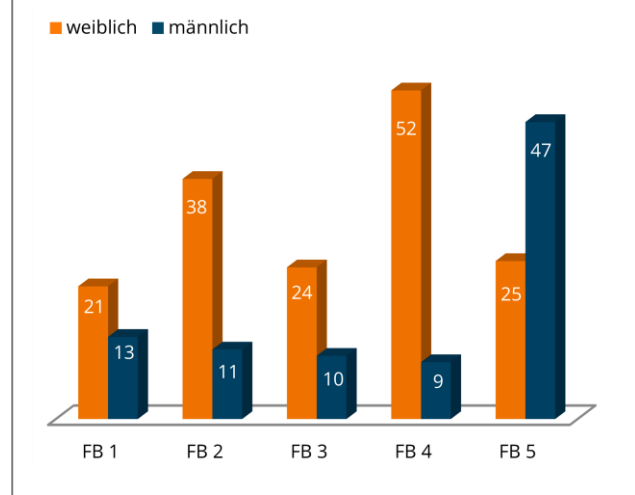


Abbildung 37 – Schwerbehinderte in den FB (Gesamt: 250)

SCHWERBEHINDERTENQUOTE KAUM VERÄNDERT

Der Anteil an Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Stammpersonal lag seit 2016 mehrere Jahre konstant bei 7,1 % und stieg im Jahr 2020 leicht an auf 7,2 %. Die Schwerbehindertenanteile in den Fachbereichen belaufen sich auf 9,9 % im FB 2, 8 % im FB 5, 6,1 % im FB 4, 9,1 % im FB 1 und 4,7 % im FB 3. Der Frauenanteil beträgt unverändert aktuell 64 %.

Auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung bezogen beträgt die Schwerbehindertenquote 7,6 %.



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 2020 bei 8,1 %, womit die gesetzliche Mindestvorgabe von 5 % klar erreicht ist.

3 Aktuelle Schwerpunkte

3.1 Coronapandemie

Der Beginn der Coronapandemie in Deutschland hatte, beginnend mit der Verhängung des ersten Lockdowns am 22. März 2020, auch auf das Arbeitsleben ganz erheblichen Einfluss. Die sich an das schwankende pandemische Geschehen sowie die sich wandelnden wissenschaftlichen Erkenntnisse anpassenden Vorgaben der HL als Dienstherrin und Arbeitgeberin erfolgten mit dem Ziel, einen größtmöglichen Schutz der Mitarbeitenden wie auch der Bürger:innen in Einklang zu bringen mit der bestmöglichen Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

HERAUSFORDERUNG DURCH DIE PANDEMIE

Am 13. März 2020 zeichnete sich erstmals ab, dass es pandemiebedingt zu einem Lockdown kommen würde, der sich in vielfacher Weise ganz unmittelbar auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse der Beschäftigten auswirken sollte. Erst unmittelbar mit Inkrafttreten des Lockdowns zum 22. März 2020 und der erneuten Lockdowns zum 02.11.2020 und 06.01.2021 wurde jedoch konkret, welche rechtlichen Vorgaben genau in Kraft treten würden.

Diese sehr kurze Vorlaufzeit, die diversen für die Möglichkeit einer Arbeit im Büro zunächst zu klärenden Rechtsfragen (u.a. Definition der „Systemrelevanz“ z. B. für den Anspruch auf Notbetreuung der Kinder oder auch die Zulässigkeit der Überschreitung der Landesgrenze von/nach Mecklenburg-Vorpommern für den Arbeitsweg) und natürlich auch die praktischen Hürden (zu wenig mobile Endgeräte, Datenschutz, wenig Erfahrung mit Onlinekonferenz-Tools usw.) erforderten bei Beschäftigten wie Vorgesetzten ein ausgesprochen hohes Maß an Flexibilität, Einsatzwillen und Offenheit.

Übergeordnetes Ziel war, in den Grenzen des personalrechtlich Möglichen einerseits die Verwaltung durchgehend arbeitsfähig zu halten und andererseits die Gesundheit der Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen. Bisher in der Verwaltung nicht oder nur begrenzt angewendete Arbeitsformen wurden hierfür in konstruktivem Schulterschluss mit den Mitbestimmungsgremien äußerst kurzfristig eingeführt: u.a. Schichtmodelle auch in klassischer Büroarbeit, Ausweitung der Regelungen zum Arbeitszeitrahmen, Ausdehnung der Möglichkeiten für Homeoffice / Telearbeit in Zusammenarbeit sorgten für die erforderliche Entzerrung und ermöglichten zugleich eine trotz der Einschränkungen weitreichende Aufgabenerledigung.

Die Auswirkungen der pandemiebedingten Anforderungen und Vorgaben auf die Personalarbeit sollen im Folgenden exemplarisch an zwei Tätigkeitsfeldern aufgezeigt werden, die Relevanz für alle Bereiche bzw. alle Beschäftigten haben: Der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren sowie der internen Fortbildung der Beschäftigten. Beiden Tätigkeitsfeldern ist gemeinsam, dass sie einerseits eine sehr erhebliche Erschwernis erfahren haben, (auch) dadurch hinsichtlich digitaler Möglichkeiten aber eine merkbare Entwicklung erlebten:

AUSWIRKUNGEN AUF NEUEINSTELLUNGEN VON BESCHÄFTIGTEN

- Rechtliche Vorgaben führten zu deutlichen Einschränkungen bzgl. der Rekrutierungsmaßnahmen: Kontaktbeschränkungen, Reisebeschränkungen und Betretungsverbote, Begrenzung auf unabwendbar notwendige Vorstellungsgespräche.
- Online-Vorstellungsgespräche in den ersten Monaten nicht möglich (Gründe v. a.: Technik; zu klärende Rechtsfragen)
- Zugleich ad hoc vor allem im Gesundheitsamt (u. a. für Coronahotline) massiv gestiegener Personalbedarf: Sehr kurzfristig Notwendigkeit von 77 zusätzlichen Beschäftigten, darunter 12 Ärzt:innen. Für Herbst 2021 Einstellung weiterer 15 Beschäftigter für das Gesundheitsamt erforderlich.
- Trotz erschwelter Bedingungen letztlich keine Reduktion der bearbeiteten Einstellungsverfahren: 419 Verfahren in 2020 (2019: 420 Verfahren). Hierzu hat neben der Flexibilität der Mitarbeitenden auch die neu geschaffene Möglichkeit von Vorstellungsgesprächen mit dem Videokonferenz-Tool WebEx beigetragen, die zunehmend fallbezogen genutzt wurde.

AUSWIRKUNGEN AUF INTERNE FORTBILDUNGEN

- Aufgrund der Kontaktbeschränkungen musste der Fortbildungsbetrieb mit Beginn des ersten Lockdowns vollständig eingestellt werden.
- Da die Coronahotline auch in den Räumen des Fortbildungszentrums errichtet wurde, standen ab diesem Zeitpunkt auch keine Schulungsräume mehr zur Verfügung.
- 65 zu Jahresbeginn 2020 bereits geplante Fortbildungen mussten abgesagt werden, neue Seminare etc. wurden angesichts der Situation nicht oder nur äußerst reduziert geplant.
- Im Sommer 2020 wurden 31 Veranstaltungen mit deutlich reduzierter Teilnehmerszahl in externen Räumlichkeiten durchgeführt.
- Um bei den ab Herbst wieder steigenden Schutzmaßnahmen überhaupt Schulungsmöglichkeiten zu eröffnen, wurde die ohnehin geplante Thematik der Onlineschulungen deutlich forciert. Nach Klärung der (datenschutz-)rechtlichen und technischen Herausforderungen konnte Mitte Januar 2021 hiermit begonnen werden.
- Januar bis Mai 2021: Durchführung von 72 Seminaren via WebEx.

CORONA-WELLEN SPIEGELN SICH IN DEN ABWESENHEITSFÄLLEN WIDER

Das Pandemiegeschehen konnte auch an den Mitarbeitenden der Hansestadt Lübeck natürlich nicht spurlos vorbeigehen. Beispielhaft wird dies durch die Abbildungen 38 und 39 verdeutlicht.

Hier ist sowohl bezüglich der Abwesenheiten, die z.B. aufgrund von Quarantäneverhängung oder aufgrund einer Covid-19-Erkrankung erfolgten (Abb. 38) als auch bzgl. des Anstiegens von Fällen einer Langzeiterkrankung und damit einer BEM-Berechtigung (Abb. 39) deutlich zu sehen, dass jeweils um die Lockdownzeitpunkte herum merkbare Anstiege zu verzeichnen sind.

Abbildung 38 – Abwesenheitsfälle aufgrund der Pandemie nach Gründen

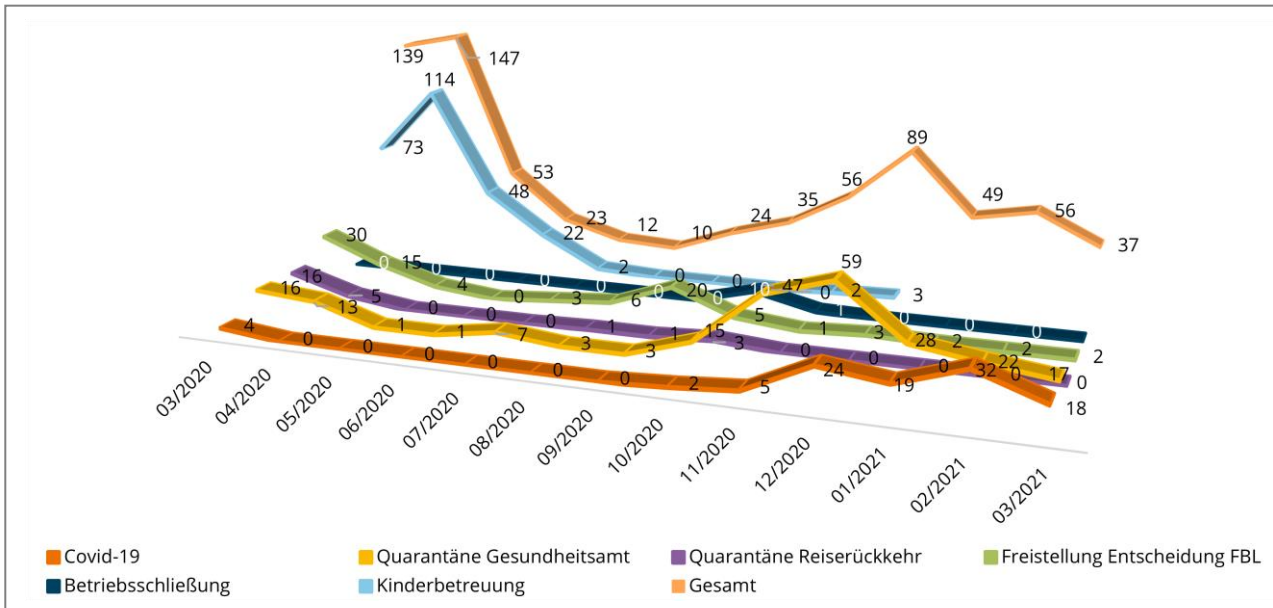
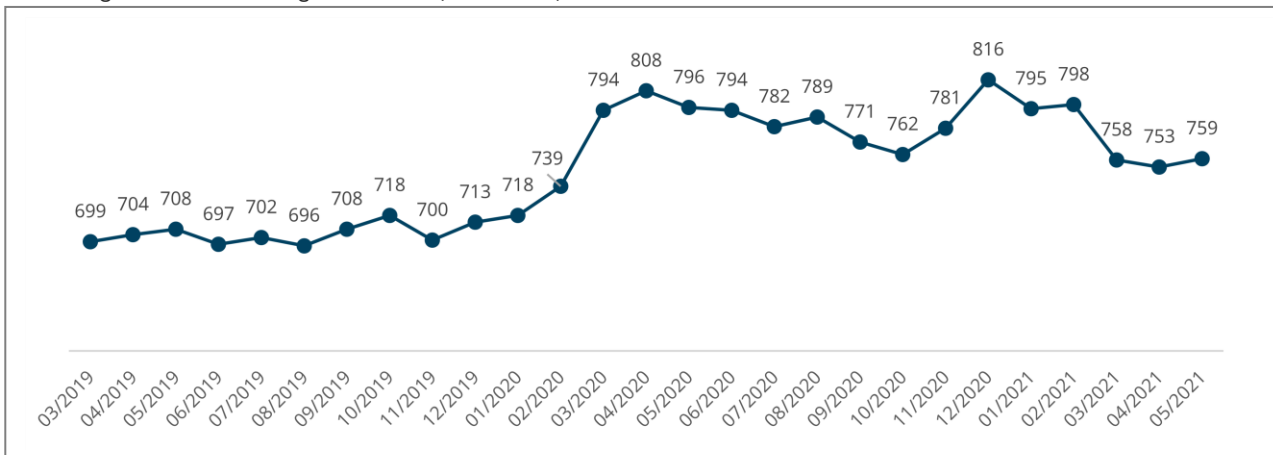


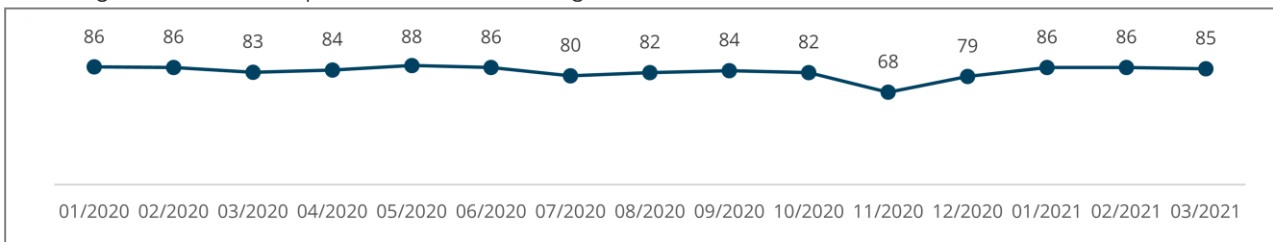
Abbildung 39 – BEM-Berechtigte Gesamt 03/2019 – 05/2021



DIE HANSESTADT LÜBECK WAR DURCHWEG LEISTUNGSFÄHIG

Trotz der erheblichen Belastungen für die Beschäftigten war die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu keinem Zeitpunkt gefährdet. Dies zeigt die Anwesenheitsquote der Kernverwaltung in Abb. 40 sehr deutlich. Mit Ausnahme eines kleineren Ausreißers im November 2020 (nach den Herbstferien und zu Beginn des 2. Lockdowns) lag die Anwesenheitsquote selbst zur Hochphase des ersten Lockdowns (März: 83 %, April: 84 %) nur sehr geringfügig unterhalb der Quote der Vormonate lag (Januar & Februar 2020: je 86 %), im Mai sogar darüber.

Abbildung 40 – Anwesenheitsquoten in der Kernverwaltung in %



3.2 (Mehr) Vielfalt in Ausbildung und Beschäftigung

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich die Hansestadt Lübeck bereits 2015 die Selbstverpflichtung auferlegt, vielfältige Potenziale anzuerkennen und zu fördern. Benachteiligung (auch) in der Arbeitswelt zu vermeiden und kulturelle Vielfalt unter den Beschäftigten zu unterstützen entspricht dabei unserem Selbstverständnis. Daneben besteht aber auch unter dem Aspekt des demographischen Wandels und des steigenden Fachkräftemangels zunehmender Handlungsdruck, gezielt unterrepräsentierten Gruppen (auch, aber nicht nur: Menschen mit Migrationshintergrund) Karrierewege zu eröffnen.

BESCHÄFTIGTE AUS ANDEREN LÄNDERN GLEICHBLEIBEND

Abbildung 41 – Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit

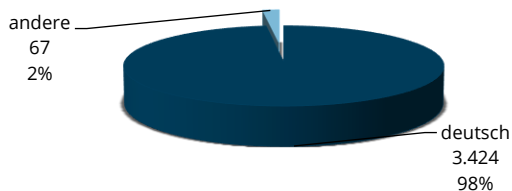
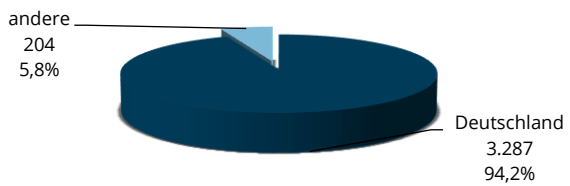


Abbildung 42 – Stammpersonal nach Geburtsland



Der Anteil an Beschäftigten, die in einem anderen Land geboren wurden, liegt bei 5,8 % und hat sich in den vergangenen Jahren nicht merkbar verändert (2019: 5,5 %). Die Anzahl der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit ist mit 2 % gleichgeblieben.

SO VIELFÄLTIG WIE DEIN LEBEN - KAMPAGNE FÜR MEHR VIelfALT IN DER KOMMUNALVERWALTUNG

DIE AUSGANGSLAGE:

- Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Lübecker Verwaltung entspricht nicht deren Anteil in der Bevölkerung.
- Definition Migrationshintergrund: Zur Erhebung des Migrationshintergrunds (MGH) ist entsprechend dem Beschluss der 9. Integrationsministerkonferenz (2014) die Definition des Zensus' 2011 heranzuziehen. Danach haben Personen einen MGH
 - die Ausländer:innen sind (ohne deutsche Staatsangehörigkeit)
 - oder die im Ausland geboren und nach dem 31.12.1955 nach Deutschland zugewandert sind (mit deutscher Staatsangehörigkeit)
 - oder die ein im Ausland geborenes und nach dem 31.12.1955 nach Deutschland zugewandertes Elternteil haben.
- Auch wenn dazu keine statistische Erhebung vorliegt, fällt der Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund unter den neuangestellten Auszubildenden und dual Studierenden ganz offensichtlich zu gering aus.
- Um die diversen Belange der Lübecker Bürger:innen professionell adressieren zu können, müssen die Beschäftigten der Lübecker Verwaltung in der Lage sein, unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und -lagen nachzuvollziehen.

UNSERE ZIELSETZUNG:

- Wir können den Anteil von (jungen) Menschen mit Migrationshintergrund bei der HL erhöhen.
- Mit dem Fokus auf Vielfalt und Chancengleichheit bauen wir unsere diskriminierungsfreien Strukturen aus und entwickeln kultursensible Instrumente für unsere gezielte Personalgewinnung und -auswahl unterrepräsentierter Gruppen.

UNSERE MAßNAHMEN:

Umgesetzt:

- März 2021: Vorlage des Berichts „So vielfältig wie dein Leben – Kampagne für mehr Vielfalt in der (Lübecker) Kommunalverwaltung
- Februar – Juni 2021: Veröffentlichung von vier Job-Videos zur beruflichen Vielfalt bei der HL
- dauerhaft: Auswahl von Pressematerial und -inhalten im Hinblick auf Vielfalt auch bzgl. Herkunft
- dauerhaft: Teilnahme an Recruiting-Events wie Ausbildungsmessen und Veranstaltungen zur Berufsorientierung unter Beteiligung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund

Bereits begonnen:

- Erarbeitung eines Buddy-Programms zur gezielten Unterstützung des „Onboardings“ von neuen Auszubildenden mit Migrationshintergrund im ersten Ausbildungsjahr durch eine studentische Praktikantin (ebenfalls mit Migrationshintergrund)
- Kooperation mit der Stabstelle Integration bzgl. Sprachauswahl und -übersetzung des Informationsflyers zum Thema Ausbildung bei der HL sowie der entstandenen Job-Videos (mit Untertiteln geplant)
- Dreh eines Job-Videos der HL über Diversität der Beschäftigten bei der HL sowie über die Vielfalt der Job-Möglichkeiten
- Aktualisierung der Internetseiten zur Ausbildung, diversitätsorientiertes Fotomaterial für alle Ausbildungsberufe der HL wird integriert (sobald dieses vorliegt)
- regelmäßige Beteiligung mit einer öffentlichkeitswirksamen Aktion zum Diversity Tag (Auftakt im Mai 2021)
- Angebote für Bewerber:innen, u.a. durch regelmäßige Sprechzeiten, Bewerbungsberatung mit direkter Unterstützung am Jobinfoterminal und Entwicklung von bedarfs- und zielgruppenspezifischen Einstiegsangeboten über die TalentwerkSTADT

In Planung:

- Nutzung eines Online-Portals zur Darstellung der HL als vielfältige und diskriminierungsfreie Arbeitgeberin sowie zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen im Bereich Ausbildung und duales Studium
- Evaluation unserer Prozesse in Bezug auf diversitysensible Bewerbungs- und Einstellungsverfahren sowie Ableitung von diversen Maßnahmen wie Trainings zu eigenen Wahrnehmungsmustern sowie zu Grundlagen und Standards bei diversityorientierten Einstellungsverfahren (Kooperationsanfrage mit Anbieter läuft)
- Schalten einer (mehrsprachigen) Buswerbung, mit der sich die Hansestadt Lübeck als vielfältiger Ausbildungs- und Arbeitsort präsentieren kann
- Angebote zur Berufsorientierung, u.a. Workshops für eine klischeefreie / geschlechterunabhängige Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Beratungsangebote für Schüler:innen und Lehrkräfte, Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Berufsrückkehrer:innen der HL über die TalentwerkSTADT

4 Personalsteuerung und Personalentwicklung



Die personalpolitische Ausrichtung der Hansestadt Lübeck orientiert sich insbesondere an den 2018 in Kraft gesetzten Personalpolitischen Eckpunkten (ppEck). Die Umsetzung der darin enthaltenen Maßnahmen erfolgt im Rahmen eines von August 2019 bis Juni 2022 laufenden Projektes, welches im Bereich Personal – Personalentwicklung - angesiedelt ist. Auftraggeber ist der Bürgermeister.

Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung unter anderem unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel aktiv sicherzustellen.

Ziele der Maßnahmen sind die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin, die Personalbindung und –gewinnung, die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sowie die Personalentwicklung.

UMSETZUNGSSTAND DER PPECK-MAßNAHMEN

Von den zahlreichen Maßnahmen konnten in 2020 und 2021 bislang umgesetzt werden:

- Relaunch der Richtlinie für Mitarbeiter:innengespräche
- Einführung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (Dienstvereinbarung)
- Einführung des dualen Studienganges „Soziale Arbeit“ zu 8/2021
- Erstellung von Imagefilmen für das Personalmarketing
- Regelmäßiges Angebot der Qualifizierungsreihen für Führungskräfte sowie potenzielle Nachwuchsführungskräfte
- Einführung eines Portals für Mitarbeiter:innenvergünstigungen
- Einführung des E-Learning in Kooperation mit der Medienwerkstatt der Travekom sowie Durchführung von Online Seminaren
- Neugestaltung (nun gebündelter) Anzeigen in den LN inkl. Onlineportal „Küstenfischer“
- Durchführung des Angestelltenlehrgangs I Inhouse
- Anwendung des elektronischen Bewerber:innenmanagement und eines digitalen Wiederbesetzungsantrags
- Einführung Begrüßungs- und Jubiläumspaket
- Einführung eines strukturierten Prozesses zum Wissenstransfer bei Personalwechsel

In Vorbereitung sind folgende Maßnahmen:

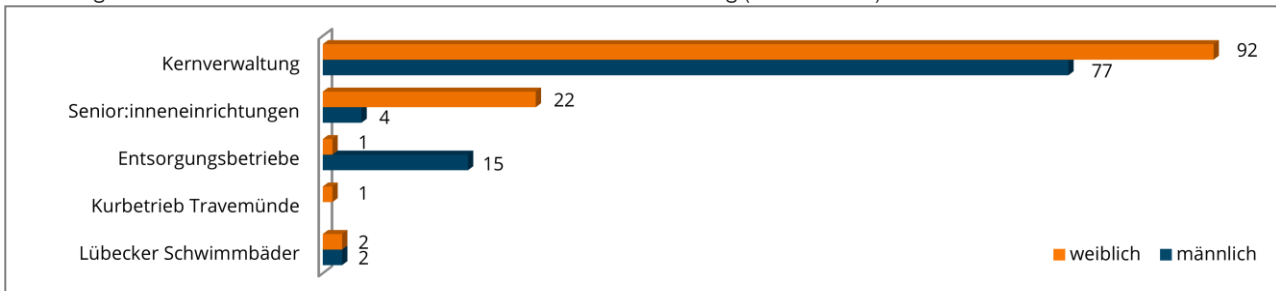
- Einführung der dualen Studiengänge Bereich Bauwesen und IT zu 2022/2023
- Maßnahmen zur Förderung der Mobilität
- Angebote zur Kindertagesbetreuung 2022 (Plätze bei Kindertagespflegepersonen)

Die Maßnahmen zur Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind unter 4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement aufgeführt.

4.1 Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck

Berufliche Ausbildung ist einer der wichtigsten Bestandteile vorausschauender Personalplanung. Sie trägt wesentlich zur Kompensation der demographischen Entwicklung und damit 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 steigern. Nur so kann im immer stärkeren Wettbewerb mit anderen Ausbildungsbetrieben um leistungsfähigen Nachwuchs bestanden werden.

Abbildung 43 – Auszubildende der Hansestadt Lübeck – Gesamtverwaltung (Gesamt: 216)



GROßE AUSBILDUNGSTRÄGERIN DER REGION MIT VIELFÄLTIGEN AUSBILDUNGSBERUFEN

Mit 216 Auszubildenden (alle drei Jahrgänge) ist die Hansestadt Lübeck eine der größten Ausbildungsträger:innen der Region (+31 / +17 % zu 2019). 169 Auszubildende und damit 78 % sind der Kernverwaltung zugeordnet, 22 % den Eigenbetrieben bzw. Sondervermögen (s. Abb. 43). In der Kernverwaltung überwiegen die klassischen Verwaltungsberufe. Bezogen auf alle Auszubildenden der Gesamtstadt beträgt der Anteil an Verwaltungsauszubildenden/-anwärter:innen ca. 45 %. Derzeit bildet die Stadt in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen aus. Mit 12 Berufen ist der Großteil der Ausbildungsberufe dem gewerblichen Bereich zuzuordnen. 4 weitere Berufe gehören dem Aufgabenspektrum von Verwaltung, Kultur und IT an, 7 dem Gesundheitsbereich und 3 der Feuerwehr. Hinzu kommt ein Ausbildungsberuf bei den Lübecker Schwimmbädern. Die Details sind Abb. 45 zu entnehmen.

Abbildung 44 – Entwicklung der Ausbildungszahlen – Gesamtverwaltung (2011 – 2020)

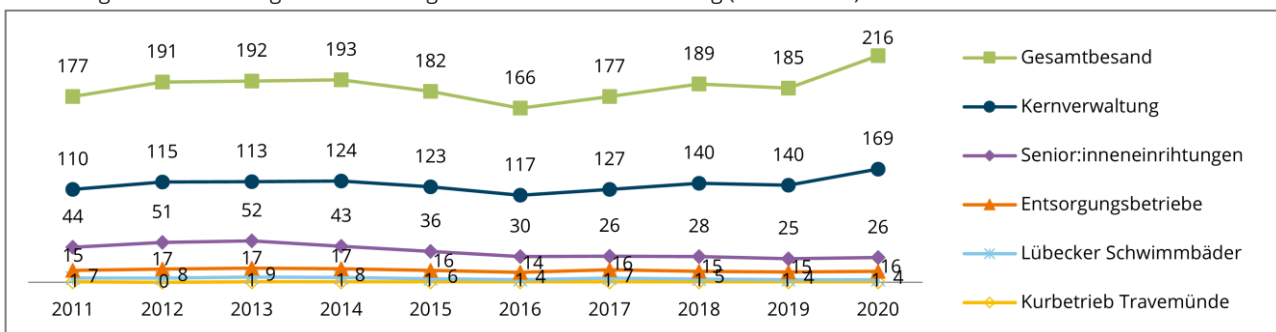
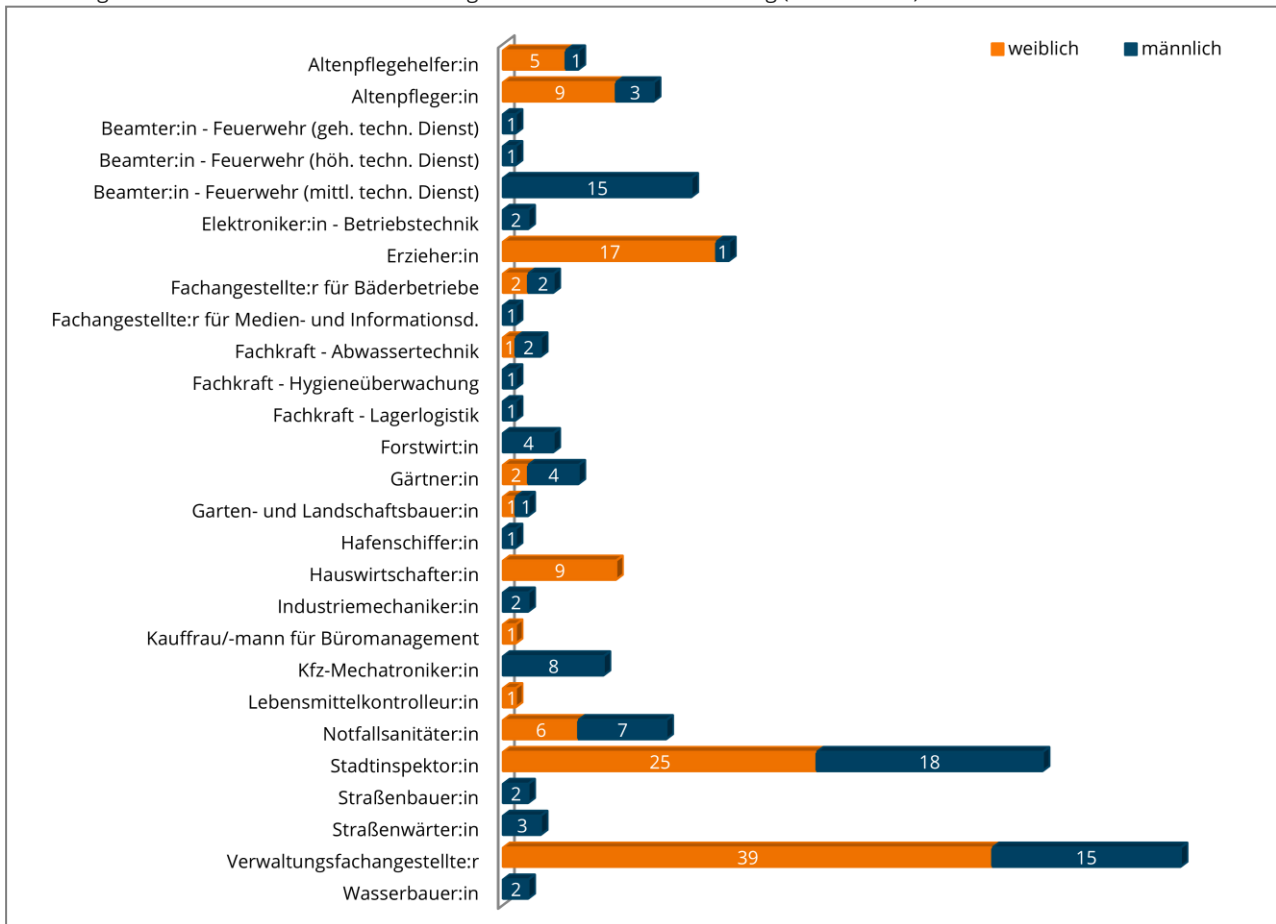


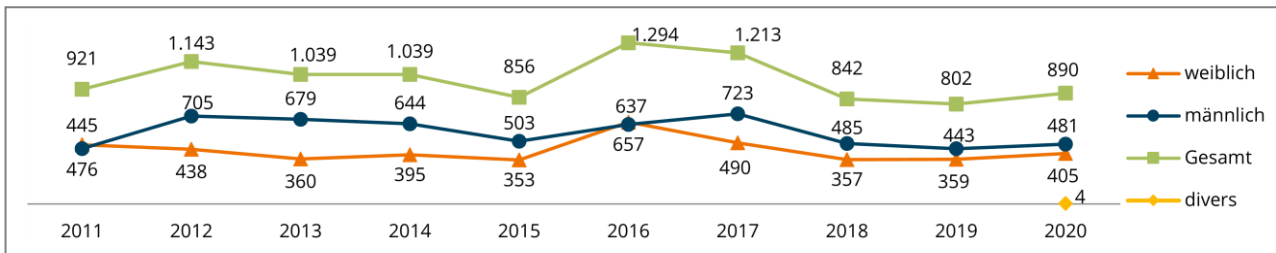
Abbildung 45 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen – Gesamtverwaltung (Gesamt: 216)



ANTEIL WEIBLICHER AUSZUBILDENDER GESTIEGEN

Im Berichtszeitraum wurden 118 weibliche und 98 männliche Auszubildende ausgebildet. Insbesondere durch die Einführung der praxisorientierten Ausbildung zur Erzieher:in konnte sich der Frauenanteil unter den Auszubildenden deutlich erhöhen. Nach wie vor gibt es bei den Ausbildungsberufen große geschlechtsspezifische Unterschiede. Diese folgen vor allem stark der traditionellen gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Einen hohen Frauenanteil gibt es immer noch bei den Verwaltungsfachangestellten, den Stadtinspektor:innen, den Erzieher:innen und den Altenpfleger:innen. In drei Ausbildungsberufen (Lebensmittelkontrolleur:in, Kauffrau/-mann für Büromanagement, Hauswirtschaftler:innen) werden derzeit ausschließlich Frauen ausgebildet. Bei den gewerblichen Berufen überwiegen dagegen männliche Auszubildende. In 14 Berufen der Gesamtverwaltung gibt es derzeit keine weiblichen Auszubildenden. Hier bedarf es noch weiterer Maßnahmen, um Interesse des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts für diese Berufe zu wecken. Dazu zählen die Mitwirkung am Girls-Day und Boys-Day, gezielte Ansprache bei Schulveranstaltungen und Messen und die Entwicklung von Angeboten zur klischeefreien Berufsorientierung (die zukünftig in den neuen Räumen der TalentwerkSTADT des Bereichs Personal durchgeführt werden sollen). Darüber hinaus soll geprüft werden, in welchen gewerblichen Berufen eine Teilzeit-Ausbildung ermöglicht werden kann. Auch die gezielte Vermittlung von Praktika soll zur klischeefreien Berufsorientierung beitragen. 2020 wurden 212 Praktikant:innen (134 w/ 78 m) vermittelt. Der überwiegende Teil (43 %) der Praktikant:innen wurden an die Kitas vermittelt, davon waren 17,5 % Männer/Jungen. 20 % der Praktikant:innen haben sich in gewerblichen Berufen orientiert, davon waren 14 % Frauen/Mädchen.

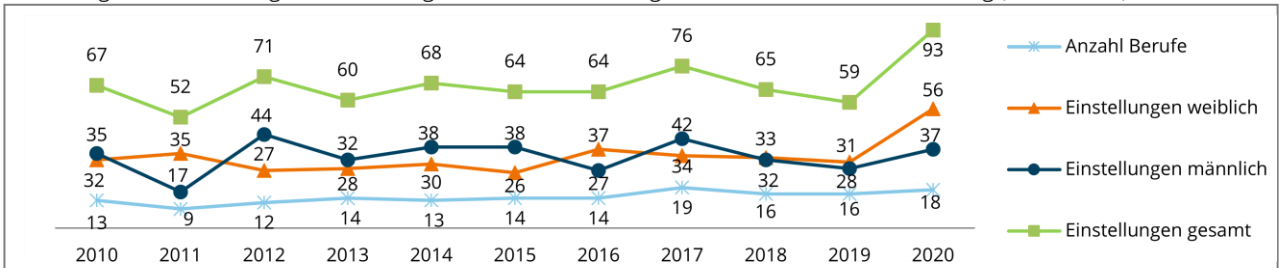
Abbildung 46 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen – Gesamtverwaltung (2011 – 2020)



BERWERBER:INNENZAHLEN LEICHT GESTIEGEN

Trotz eines Anstiegs bei der Anzahl der Bewerbungen insgesamt (+88/ +11 %), konnte der Trend rückläufiger Bewerbungen pro Stelle auch im vergangenen Jahr nicht gebremst werden. Für 18 Ausbildungsberufe lagen im vergangenen Jahr insgesamt 890 Bewerbungen vor. Mit durchschnittlich 49 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 4 Bewerbungen, Straßenwärter:innen mit 5 Bewerber:innen oder Fachkraft für Abwassertechnik mit 7 Bewerbungen. Hingegen liegen für die Verwaltungsberufe Verwaltungsfachangestellte und Stadtinspektor:in sowie für den Beruf Notfallsanitäter:in die Anzahl der Bewerbungen nach wie vor im dreistelligen Bereich. Bezogen auf die zu besetzenden Ausbildungsplätze hat sich auch bei den Verwaltungsberufen die Anzahl der Bewerber:innen pro Ausbildungsplatz nochmals reduziert von 11 auf 10 Bewerbungen. Bei den Notfallsanitäter:innen lagen 20 Bewerbungen pro Ausbildungsplatz vor.

Abbildung 47 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung (2011 - 2020)



ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN DEUTLICH GESTIEGEN

In den letzten 10 Jahren wurden pro Jahr durchschnittlich 64 Auszubildende und Anwärter:innen in durchschnittlich 14 Berufsbereichen eingestellt. Seit 2011 wurde die Anzahl der Ausbildungsberufe stets erhöht. Mittlerweile werden in 27 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 mit neuen Ausbildungsangeboten ein deutlicher Anstieg (um 58 %) der Einstellungszahlen erzielt werden. Insbesondere das Angebot der praxisorientierten Ausbildung zur:m Erzieher:in fand eine positive Resonanz bei den Bewerber:innen. Für 2021 sind weitere neue Ausbildungs- und Studiengänge eingeführt oder in Planung: Erstmals wird der duale Studiengang „Soziale Arbeit“ in Kooperation mit der Berufsakademie Lüneburg angeboten. 5 Studierende wurden ausgewählt und starteten ihr Studium zum 1.8.2021. Weitere duale Studiengänge sind in Planung, u. a. Architektur und Nachhaltige Gebäudetechnik sowie Informatik / Softwaretechnik. Derzeit finden hier noch Abstimmungen zu möglichen Studienmodellen und Kooperationspartner:innen statt.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um die Attraktivität der Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin zu stärken, die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten zu steigern und damit die Gewinnung und Bindung von Personal zu unterstützen, gewinnt die Vereinbarkeit von Familie/ Freizeit und Beruf immer mehr an Bedeutung. Den Beschäftigten sollen in ihren individuellen Lebensphasen bestmögliche Chancen zur Vereinbarkeit beruflicher und privater zeitlicher Anforderungen geboten werden. Familie, Ehrenamt, Hobbies oder sonstige private Interessen - die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, Beurlaubung, Altersteilzeit oder auch Telearbeit sollen hierzu beitragen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNGEN STEIGEN STETIG – IN 2020 ETWAS STÄRKER

In den letzten 10 Jahren ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 47 % gestiegen, was das immer stärkere Interesse der Beschäftigten an einer individuellen Arbeitszeitgestaltung verdeutlicht. Von 2019 auf 2020 hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 10 % gesteigert (+ 101 MA). Die Teilzeitquote ist damit in der Kernverwaltung um 1,2 % auf 33,3 % gestiegen. Häufig ist die Teilzeit für die Dauer von 1 – 2 Jahren befristet, so dass eine Rückkehr zu höheren Wochenarbeitszeiten weitgehend flexibel ermöglicht wird.

Es sind weiterhin größtenteils Frauen, die in Teilzeit arbeiten (88 % der Teilzeitbeschäftigten). Bei den Vollzeitbeschäftigungen überwiegen die Männer leicht: 58 % der Vollzeitbeschäftigten werden von Männern ausgeübt.

Abbildung 48 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal (2011-2020)

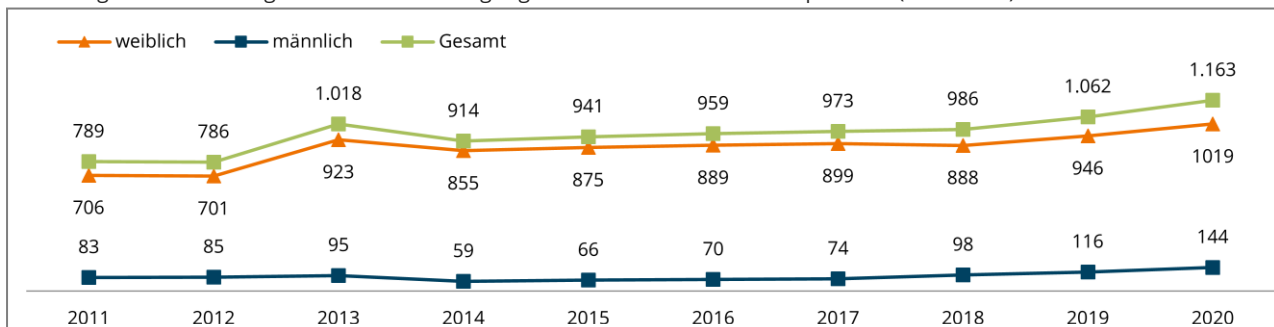
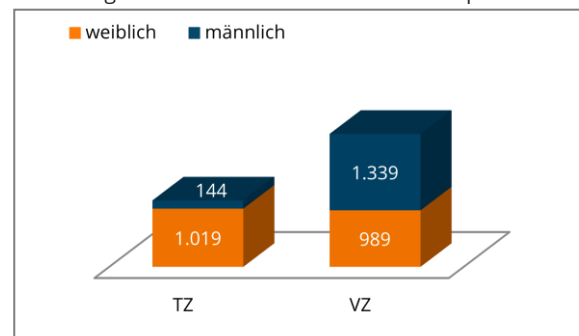


Abbildung 49 – Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal



EINFLUSS DER CORONAPANDEMIE

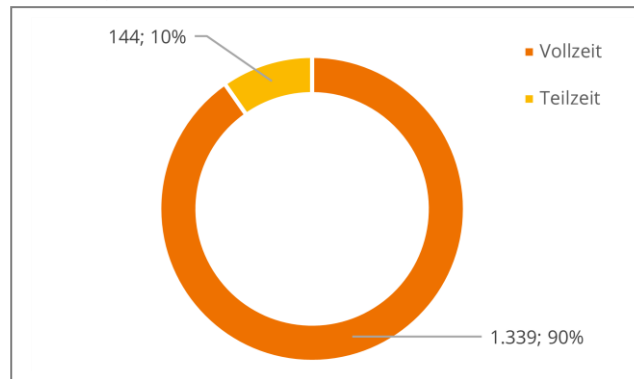
Der etwas größere Anstieg der Teilzeitbeschäftigten in 2020 kann auch mit dem gesteigerten Personalbedarf durch die Coronapandemie zusammenhängen. Allein im Gesundheitsamt wurden in 2020 48 Teilzeitkräfte im Stammpersonal eingestellt.

EIN WENIG MEHR MÄNNER IN TEILZEIT

Der Anteil der Männer in Teilzeit ist von 8 % auf 10 % gestiegen. Trotzdem ist der Anteil der Männer, die Teilzeitmöglichkeiten nutzen, noch verhältnismäßig gering.

Da der Anteil aber jedes Jahr ein bisschen steigt, ist die Entwicklung in den nächsten Jahren zu beobachten.

Abbildung 50 – Männer in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 1.483)



TEILZEIT / VOLLZEIT-VERHÄLTNIS UNVERÄNDERT

Bei den Frauen arbeiten weiterhin um die 50 % in Teilzeit.

Davon entfallen 48 % auf die Verwaltungsberufe, 23 % auf die gewerblichen und technischen Berufe (71 % davon Reinigungsdienst) und ebenfalls 23 % auf die sozialen und pädagogischen Berufe.

Abbildung 51 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 1.019)

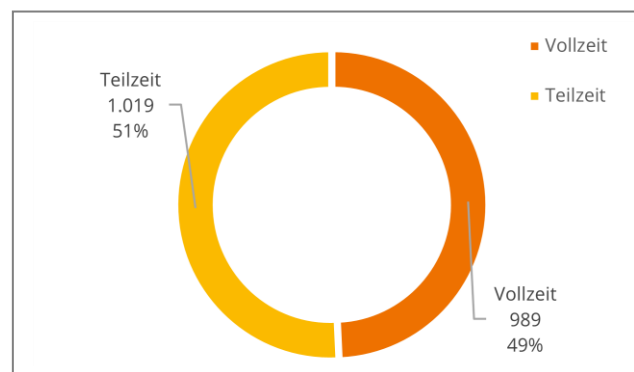
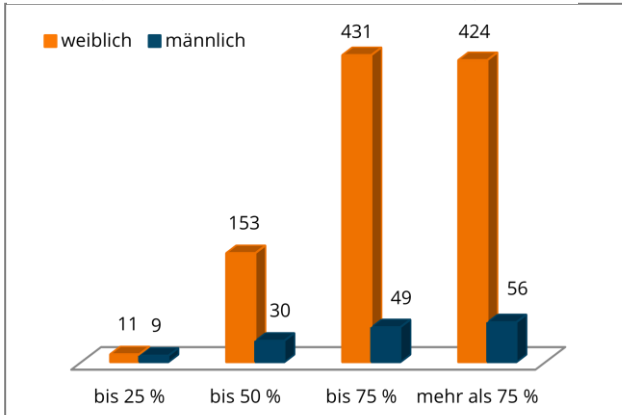


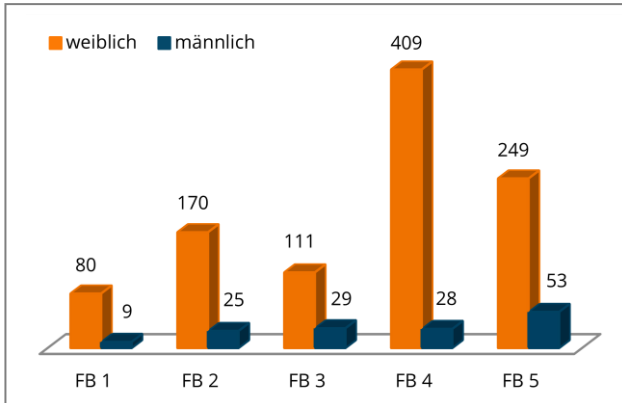
Abbildung 52 – Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten



GRÖBTEILS TEILZEITMODELLE ÜBER 50 %

Entsprechend den Bedürfnissen 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 regulären Wochenarbeitszeit vereinbart. Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 68 % einer Vollzeitstelle.

Abbildung 53 – Teilzeitbeschäftigte in den FB (Gesamt: 1.163)



UNTERSCHIEDLICHE VERTEILUNG IN DEN FACHBEREICHEN

In den FB 4 und 5 ist eine hohe Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit tätig (Teilzeitquoten 44 % und 34 %). Dies begründet sich insbes. damit, dass es sich hierbei um große Arbeitsbereiche handelt, die maßgeblich von Frauen besetzt sind: Kindertagesstätten im FB 4 und Reinigungsdienst im FB 5. Im FB 1 beträgt die Teilzeitquote 30 %, im FB 3 19 %. Im FB 2 ist ein Anstieg von 31 auf 39 % zu verzeichnen, was mit der Coronapandemie zusammenhängt.

TELEARBEIT – INANSPRUCHNAHME STEIGT – GESCHLECHTERVERTEILUNG GLEICHBLEIBEND

Die Telearbeitsplätze sind um 22 % gestiegen (2019: 206) und machen 7 % des Stammpersonals aus. Auch hier ist ein Zusammenhang mit der Coronapandemie naheliegend. Weiterhin werden 2/3 der Telearbeit von Frauen ausgeübt. Telearbeit wird durchschnittlich mit 24,5 % der individuellen Wochenarbeitszeit wahrgenommen.

Abbildung 54 – Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 251)

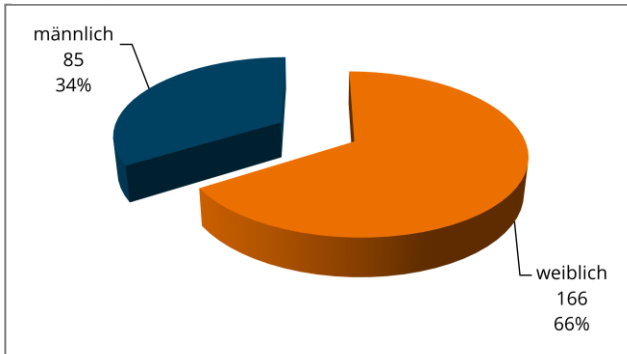
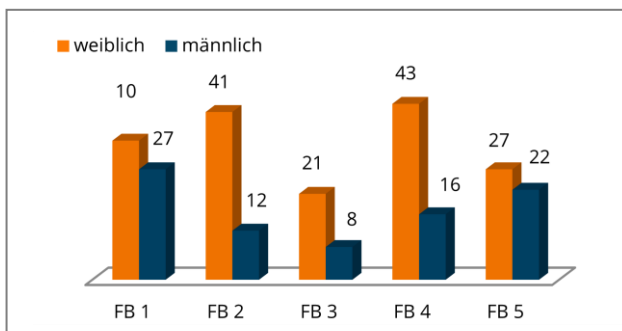


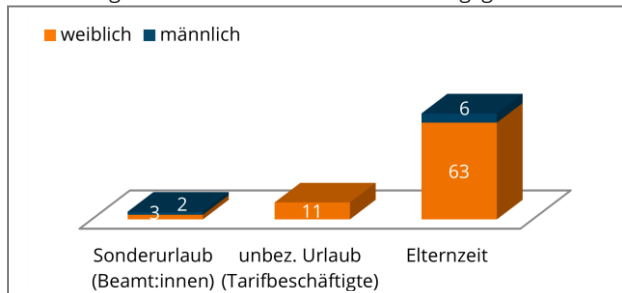
Abbildung 55 – Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 251)



TELEARBEIT IM FACHBEREICH 2 AM STÄRKSTEN VERTRETEN

Im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter:innen wird die Telearbeit im FB 2 am meisten in Anspruch genommen mit 11 %. Es folgt der FB 1 mit 10 %, der FB 4 mit 6 %, der FB 5 mit 5 % und der FB 3 mit 4 %. Die Möglichkeit der Nutzung der Telearbeit ist natürlich abhängig von der Tätigkeit der Beschäftigten.

Abbildung 56 – Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund



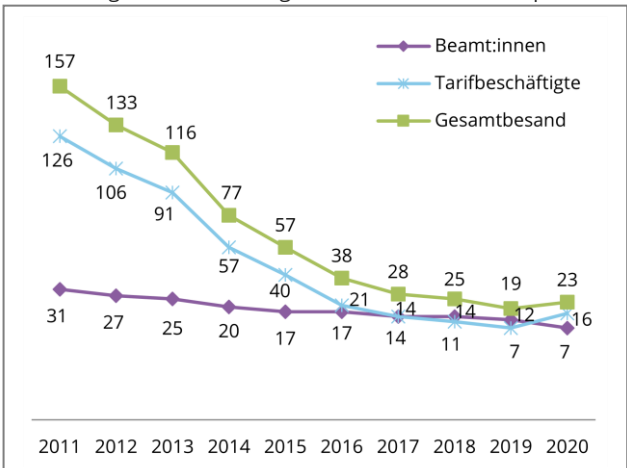
ANZAHL DER BEURLAUBTEN GESTIEGEN

Zum Stichtag 31.12.2020 waren 85 Personen beurlaubt (Vergleich mit Vorjahren im Anhang, S. 54). Der Hauptgrund hierfür war die Elternzeit (81 %). Nur 9 % der Elternzeiten wurden von Männern wahrgenommen. 52 % der Beurlaubten gehören dem FB 4 an, der einen hohen Frauenanteil durch die sozialen und pädagogischen Berufe aufweist. 74 % der Beurlaubten sind unter 40 Jahre alt.

ALTERSTEILZEIT LEICHT GESTIEGEN

Die ATZ-Fälle sind nach vielen Jahren erstmals wieder gestiegen. Ursächlich dafür könnte sein, dass in 2021 die Vorgaben für ATZ für alle Statusgruppen vereinheitlicht und klar kommuniziert wurden. Das Blockmodell ist mit 19 von 23 Fällen die beliebtere Alternative. Trotzdem ist die ATZ-Quote mit 0,7 % weiterhin gering. Die Quote der Tarifbeschäftigten beträgt 0,6 %. Damit ist die im TV FlexAZ enthaltene Quote von 2,5 % weiter unterschritten. Die Quote der Beamt:innen beträgt 0,9 %. Es liegen aber bereits weitere Anträge vor, so dass mit einem stärkeren Anstieg der ATZ-Fälle zu rechnen ist.

Abbildung 57 – Entwicklung der ATZ-Fälle im Stammpersonal



4.3 Führungskräfte und Nachwuchs für Führungs- positionen

Die Führungskräfte einer zukunftsorientierten, modernen und zunehmend digitalisierten Verwaltung gestalten diese maßgeblich mit und tragen Verantwortung für ihr Führungshandeln. Die HL unterstützt ihre Führungskräfte durch vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen beim Ausbau der erforderlichen Kompetenzen. Die Nachwuchssicherung aus den eigenen Reihen erfolgt durch vorbereitende Qualifizierungen geeigneter Mitarbeiter:innen. Dies bietet zum einen eine attraktive Möglichkeit zur individuellen Personalentwicklung, zum anderen ist es ein wichtiger Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels.

Die Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung bei der HL richten sich an Führungskräfte aller Hierarchieebenen. Grundsätzlich werden alle Beschäftigten 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.

Die Abbildung 60 auf der nächsten Seite gibt einen Überblick über die aktuellen Qualifizierungsmaßnahmen, die regelmäßig angeboten werden.

Abbildung 58 – Bereichsleitungen nach Geschlecht (2011-2020)

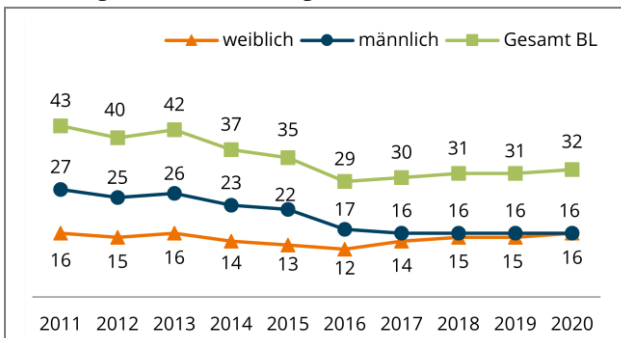
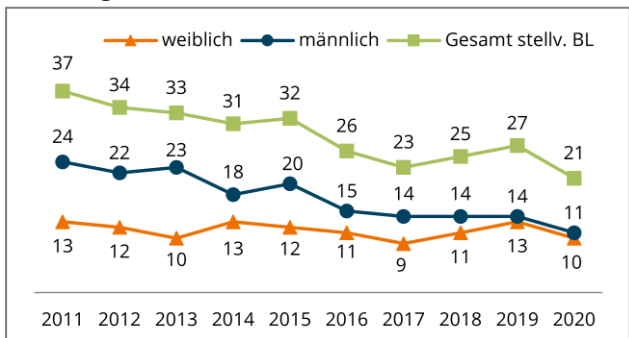


Abbildung 59 – stellvertretende BL nach Geschlecht (2011-2020)

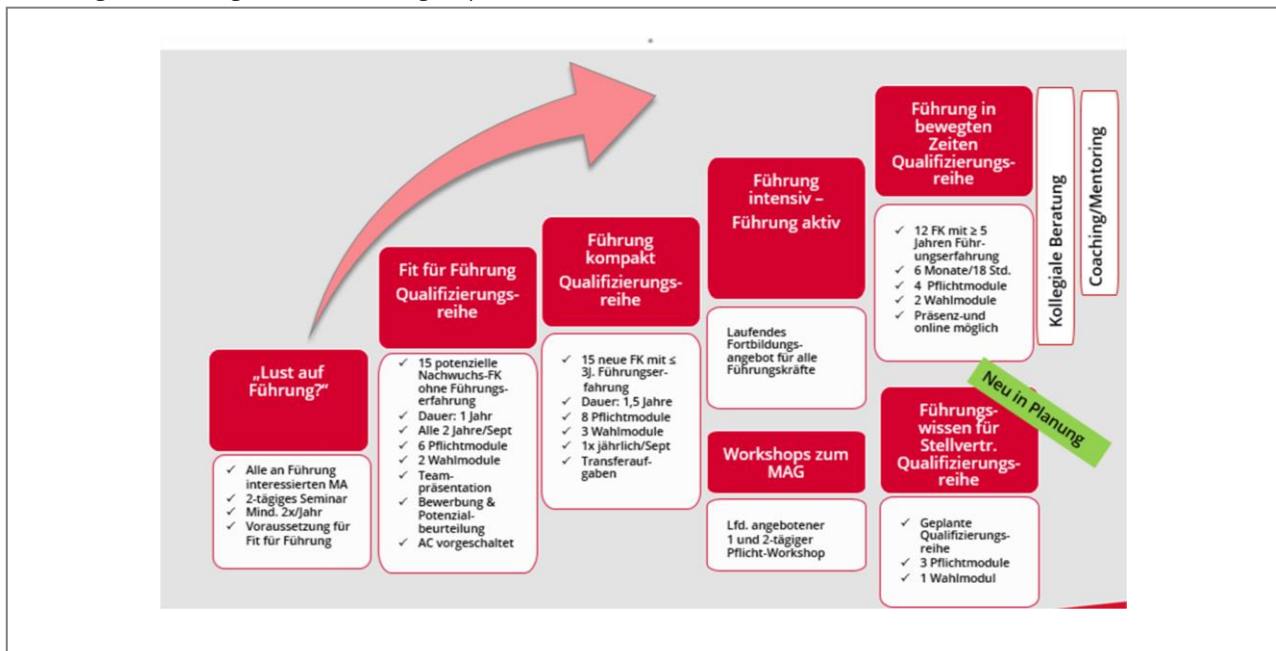


BEREICHSLEITUNGEN – LEICHTER ANSTIEG / STELLVERTR. BEREICHSLEITUNGEN - GESUNKEN

Nach einer längeren Phase der Verringerung der Anzahl von Bereichsleitungen war in den letzten Jahren wieder ein leichter Anstieg zu beobachten. Ende 2020 wurden 32 Bereichsleitungen gezählt, sodass die Anzahl zum Vorjahr leicht gestiegen 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 fünf Jahren ca. die Hälfte aus. Diese Zahlen bestätigen einen stetigen Gleichstellungsprozess.

Bei den stellvertretenden Bereichsleitungen hat sich zum Stichtag eine Verringerung um 6 Personen ergeben. Diese Stellen befinden sich in der Nachbesetzung.

Abbildung 60 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess



ENTWICKLUNG DER DURCHFÜHRUNGSQUOTE DER MITARBEITER:INNENGEPRÄCHE

Die Durchführungsquote steigt im Vergleich zum Vorjahr um 3 % auf 52 %. Insgesamt wurden in 2020 somit 1.915 Mitarbeiter:innengespräche durchgeführt. Trotz der positiven Tendenz ist für dieses wichtige Steuerungsinstrument die angestrebte Durchführungsquote von 80-90 % damit weiterhin deutlich verfehlt. In Bezug auf die nicht durchgeführten Mitarbeiter:innengespräche ist am häufigsten als Ursache die langfristige Abwesenheit der:des Beschäftigten genannt worden, gefolgt vom Wechsel der Führungskraft oder der Mitarbeiter:innen.

Die Workshops „Das Mitarbeiter:innengespräch als wichtige Führungsaufgabe“ wurden mit Anpassung der Richtlinie 2020 verpflichtend. Zu Beginn des Jahres 2020 betrug die Schulungsquote ca. 45 %. Trotz coronabedingter Einschränkungen wurden insgesamt sieben Workshops durchgeführt, so dass die Quote auf ca. 70 % gesteigert werden konnte. Mittels weiterer 16 planmäßig stattfindender Workshops in 2021 stellt das Fortbildungszentrum ausreichend Termine zur Verfügung, um den restlichen Bedarf zu decken.

Abbildung 61 – Anzahl der geführten MAG

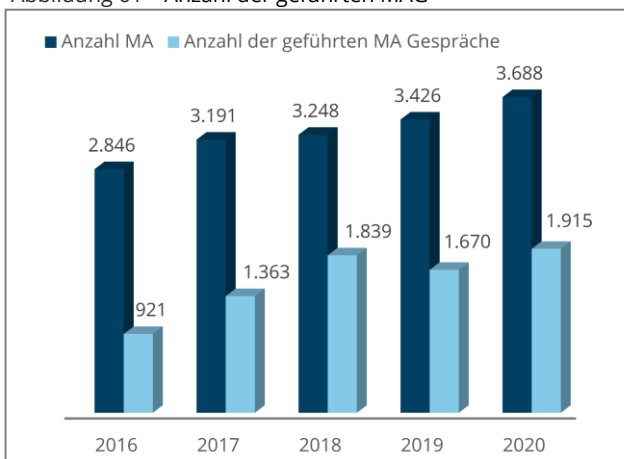
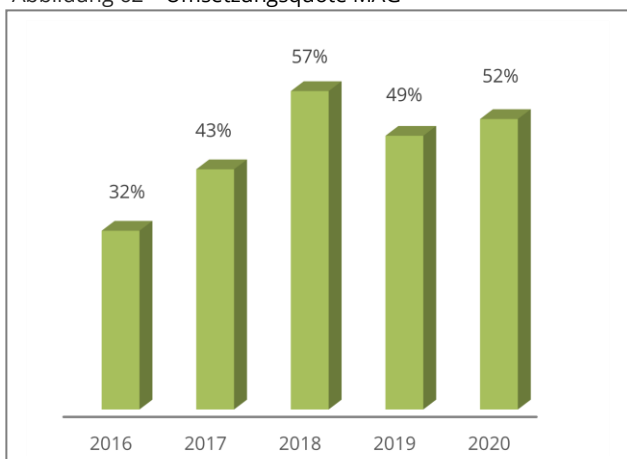


Abbildung 62 – Umsetzungsquote MAG



4.4 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. Dafür bietet die Hansestadt Lübeck verschiedenen Möglichkeiten an. Ein Konzept kombiniert ungewohnte Bewegungsaufgaben mit kognitiven Herausforderungen – und das immer wieder neu, so dass keine Routine entsteht. So kann neben den positiven körperlichen Effekten auch die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit verbessert und trainiert werden.

Neu im Programm ist der „Frische-Kick“ mit kurzen 15-Minuten-Einheiten. Hier stehen Ausgleichsübungen im Fokus, die speziell für das Arbeiten am PC ausgerichtet sind.

Als Online-Live-Training erreichen wir hiermit auch unsere Kolleg:innen im Homeoffice.



AZUBI-FIT

Für ein gesundes Berufsleben sind viele Kompetenzen wichtig. Damit das Thema Gesundheit dabei nicht zu kurz kommt, führt die Hansestadt Lübeck seit 2016 jeweils in den Herbstferien das Programm Azubi-FIT durch.

Die verschiedenen Azubi-FIT-Module sollen Impulse setzen und dazu motivieren, die Themen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Lebenslanges Lernen frühzeitig in den Arbeitsalltag zu integrieren und zu verankern.

Ein weiteres wesentliches Ziel der Azubi-FIT-Tage ist der Austausch und die Vernetzung unserer Auszubildenden über die verschiedenen Ausbildungsberufe und -jahrgänge hinweg.

Für 2021 ist die Azubi-FIT Woche wieder mit einem gemeinsamen Netzwerktag geplant.



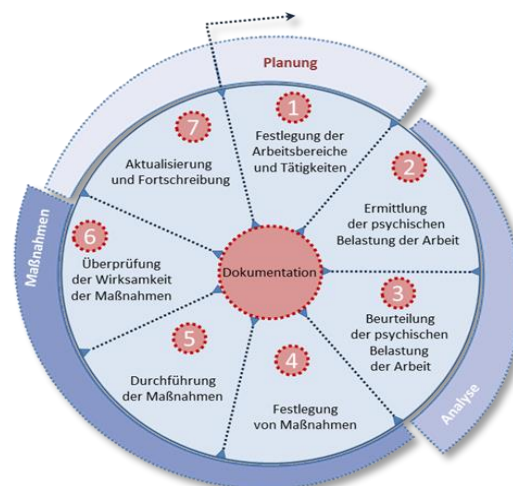
GESUND ARBEITEN!

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG § 5). Insbesondere die Ermittlung der psychischen Belastungen (GBPsy) hat das große Potenzial einer Win-Win-Situation, da sie ein wertschätzendes Miteinander im Arbeits- und Führungsalltag weiterentwickeln und stärken kann. Als wichtiger präventiver Ansatz zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen wurde die GBPsy 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. Auch bei der HL ist eine zunehmenden Anzahl der Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen zu verzeichnen, so dass hier Handlungsbedarf besteht.

Die geplante Zeitschiene musste aufgrund der Coronapandemie und den damit verbundenen Kontaktbeschränkungen verschoben werden, da keine Präsenz-Workshops (Arbeitssituationsanalysen) durchgeführt werden konnten. Insgesamt wurden bislang ca. 60 % der Befragungen durchgeführt. Der Umsetzungsstand bei den Workshops liegt bei ca. 41 %.

Ablaufschema

- Einstiegsgespräche mit Bereichsleitungen
- Ausführliche Information der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen
- Befragung mit einem standardisierten Fragebogen zur Arbeitssituation
- Arbeitssituationsanalysen (Workshops), in denen die Beschäftigten mögliche Fehlbelastungen zusammentragen und Verbesserungsvorschläge aber auch vorhandene Ressourcen erarbeiten
- Auswertung der Ergebnisse mit der Führungsebene
- Umsetzung von Maßnahmen, die der Reduzierung erkannter arbeitsbedingter Fehlbelastungen 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 2019 mit einer großen Informationsveranstaltung an den Start. Die fünf Seminarreihen konnten erfolgreich durchgeführt werden und wurden von den über 60 teilnehmenden Beschäftigten durchweg positiv beurteilt.

Auch hier hat die Coronapandemie Spuren hinterlassen. Der Abschluss des letzten Moduls fand im August 2021 statt und die geplante Netzwerkveranstaltung „Markt der Möglichkeiten“ wurde – sehr erfolgreich – als digitale Webseite gestaltet.

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. Die Ergebnisse der Evaluation werden für 2022 erwartet. Das Seminar „Navigation 60plus“ wird 2021 als Tagesseminar im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung fortgeführt.

DER KOMPASS FÜR GESUNDHEIT – DIE EXTERNE MITARBEITENDENUNTERSTÜTZUNG (EAP)

Die generelle Zunahme von Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen spiegelt sich auch bei der Hansestadt Lübeck wider. Egal ob am Arbeitsplatz oder im Privatleben – Stress, Konflikte, tiefgreifende Veränderungen, Alltagsorgen oder gesundheitliche Probleme können oftmals zur Be- oder Überlastung, im ungünstigsten Fall auch zur Erkrankung führen. Kommt es zu einer psychischen Erkrankung, sind die Ausfallzeiten in aller Regel lange andauernd und die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist nicht immer einfach. Als umfassendes Präventionsangebot haben wir seit Ende 2020 eine externe Mitarbeitendenunterstützung in das Gesundheitsprogramm für die Beschäftigten aufgenommen. Die Beratung hilft bei der Lösungssuche für gesundheitliche, berufliche, private oder persönliche Fragestellungen und soll als individuelles Kurzzeitcoaching die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern und stärken. Die Beratung soll dazu beitragen, möglichen individuellen Problemstellungen - welcher Art auch immer - frühzeitig und lösungsorientiert zu begegnen und insbesondere lange Fehlzeiten zu vermeiden.

Auch im Wiedereingliederungsprozess nach Langzeiterkrankungen oder im Rahmen des BEM kann wertvolle Hilfe durch die externe professionelle Beratung geleistet werden.

Die Kernthemen der Beratung sind

- Arbeit und Beruf
- Führung und Zusammenarbeit
- Gesundheitsförderung oder medizinische Beratung/Zweitmeinung
- Persönlich und Privat (Kindererziehung, Pflege, Work-Life-Balance)



ZENTRALER ARBEITSSCHUTZAUSSCHUSS (ZASA)

Anfang des Jahres 2020 wurde der gesamtstädtische Arbeitsschutzausschuss neu aufgestellt. Neben den gesetzlich vorgesehenen Teilnehmer:innen (§ 11 ASiG) sind die Senator:innen aller fünf Fachbereiche sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung und das Gesundheitsmanagement als ständige Mitglieder vertreten.

Es soll eine zentrale Plattform zur Zusammenarbeit entstehen, auf der neben den Themen zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung regelmäßig auch die Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten betrachtet wird, um mögliche Handlungsschwerpunkte abzuleiten. Darüber hinaus soll ein Austausch zu Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung stattfinden oder auch zu Projekten anderer Fachbereiche wie z.B. dem Hitzeaktionsplan des Bereiches Umwelt, Natur- und Verbraucherschutz. Als weiteres zentrales Thema wird die Organisation des Betrieblichen Brandschutzes in den ZASA aufgenommen.

AUSBLICK - LEITPROJEKT DER METROPOLREGION HAMBURG (MRH)

Um das Thema Arbeit, Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit über die Verwaltung hinaus mehr in den Fokus zu rücken, hat die Hansestadt Lübeck sich um die Förderung eines Projektes der MRH beworben. Ziel des Projektes ist die Einrichtung einer Beratungsstelle, an die sich Unternehmen und Beschäftigte wenden können, um sich zu gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit beraten zu lassen.

4.5 Betriebliches Eingliederungs- management

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist fester Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Hansestadt Lübeck. Um die Reichweite 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 Beschäftigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ab. Ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust soll durch frühzeitiges Handeln vermieden, Krankheitszeiten idealerweise reduziert werden.

GESETZLICHE GRUNDLAGE UND PRAXIS

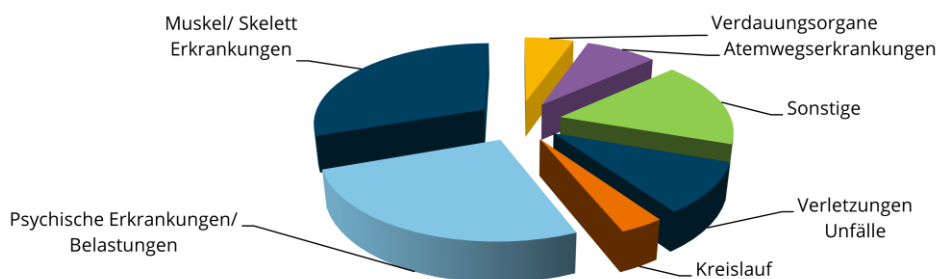
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird im § 167 Absatz 2 des SGB IX geregelt. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, allen Beschäftigten, die länger als 42 Kalendertage arbeitsunfähig waren oder sind, ein BEM-Gespräch anzubieten. Nach einem ersten Informationsgespräch kann eine weitere Beratung entstehen und der BEM-Prozess nach Bedarf weiter geführt 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.

DAS BEM ALS ERGEBNISOFFENER SUCHPROZESS

Das BEM ist nicht nur als gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeberin zu verstehen, sondern vielmehr als beiderseitige Chance in einem ergebnisoffenen Suchprozess, bei dem auch Beschäftigte Ideen einbringen sollen. Das BEM fungiert in diesem Prozess als Koordinator und neutraler Lotse im Zuge der individuellen Eingliederung.

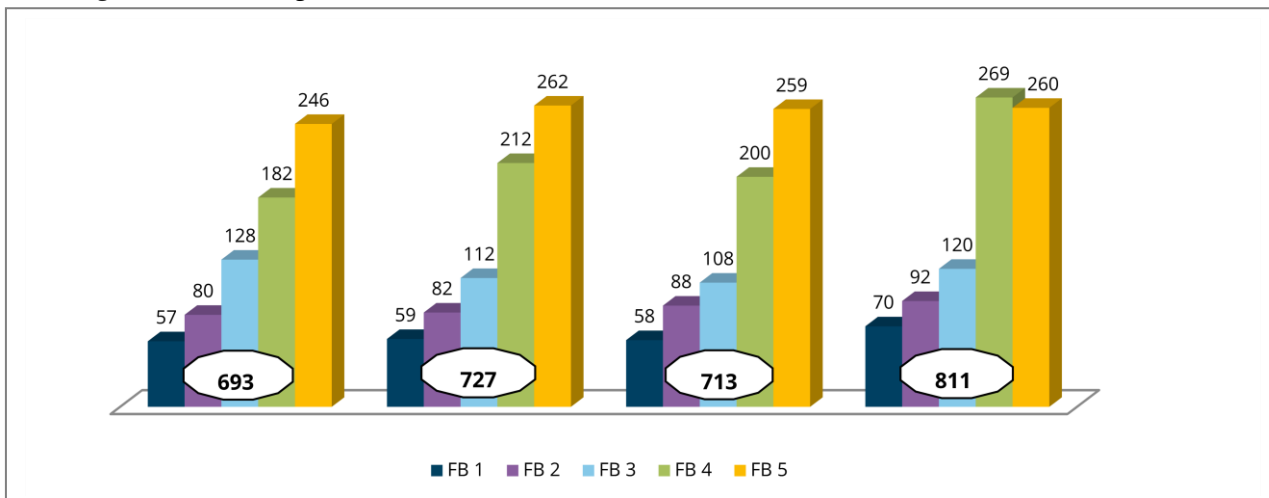


Abbildung 63 – Gründe für Langzeiterkrankungen



Die in Abb. 63 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 den aktuellen Trend und die derzeitige Situation wider.

Abbildung 64 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen



WEITERHIN GROßER HANDLUNGSBEDARF

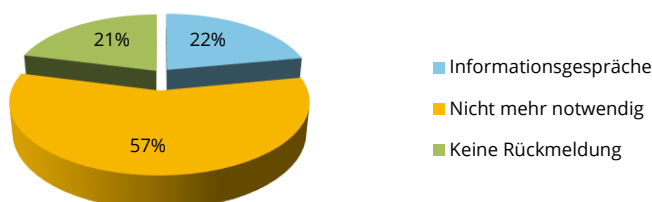
Die Anzahl der BEM-Berechtigten in der Kernverwaltung ist im Berichtszeitraum um 98 Berechtigte auf 811 stark angestiegen. Eine Zunahme ist während der Coronapandemie wahrzunehmen, jeweils mit Beginn der Lockdownphasen sind klare Anstiege zu verzeichnen. Ein auffälliger Anstieg um 69 BEM-Berechtigte ist insbesondere im Fachbereich 4 festzustellen.

PRÄVENTION IM BEM-PROZESS

Gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX sind Arbeitgeber:innen beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis (Beamtenstatus) schwerbehinderter Menschen verpflichtet, arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen zu ergreifen. Das präventive BEM unterstützt dabei und kann von Beschäftigten in Anspruch genommen und von Vorgesetzten empfohlen werden. Gemeinsam soll unter Einbindung von internen und externen Stellen, krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust vermieden werden. Das präventive BEM ist ein Angebot für alle Beschäftigten. Ein Grad der Behinderung muss nicht vorliegen.

AKZEPTANZ DES BEM

Die Rückmeldequote ist erfreulicherweise im Vergleich zum Vorjahr von 70 % auf 79 % gestiegen. Es ist weiterhin eine hohe Akzeptanz des BEM-Angebotes erkennbar. Lediglich bei 21 % der Fälle erfolgte auf die Einladungsschreiben keine Rückmeldung. Ein Erstgespräch wurde von 22 % der angeschriebenen Beschäftigten in Anspruch genommen. 57 % meldeten sich, sahen für sich aber keine Notwendigkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen. Dies ist wohl u.a. auch auf die geltenden Kontaktbeschränkungen und Homeoffice-Tätigkeiten bei einer Vielzahl der Beschäftigten zurückzuführen.



4.6 Leistungsorientierte Bezahlung

§ 18 TVöD enthält die Verpflichtung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB).

Die Ziele der LOB sind:

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

Für die Kernverwaltung regelt eine Dienstvereinbarung die Zahlung jährlicher Leistungsprämien, die auf Basis von vereinbarten Leistungszielen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ermittelt werden.

Abbildung 65 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade

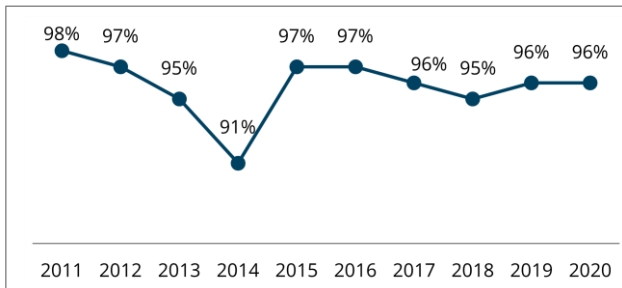
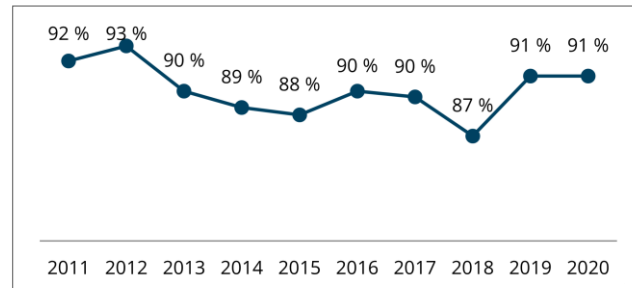


Abbildung 66 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote



TEILNAHME AN LOB GLEICHBLEIBEND

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten ist mit 91 % (Frauen: 90 %, Männer 93 %) immer noch recht hoch und hat sich im überjährigen Vergleich kaum verändert.

Die durchschnittliche Anzahl der LOB-Gespräche pro Person ist in den letzten 3 Jahren leicht auf jetzt 1,93 gesunken.

ZIELERREICHUNGSGRAD HOCH

Trotz leichter Schwankungen ist der Zielerreichungsgrad stetig hoch geblieben und in diesem Jahr unverändert.

Auch wenn eine Leistungsdifferenzierung mit dem bestehenden System kaum erreicht wird, kann davon ausgegangen werden, dass durch die Vereinbarung von Zielen ein zusätzlicher Leistungsanreiz für die Beschäftigten gegeben ist.

STEIGENDES BUDGET, STEIGENDE PRÄMIEN

Nach der tariflichen 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 (Bruttobeträge) verursacht. Dies sowie der Prozentsatz bei den Zielerreichungen beeinflussen die Höhe der durchschnittlichen Prämie:

Leistungsjahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tarifliches Budget	1,5	1,75	2	2	2	2	2	2	2	2
Budget (gerundet)	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. €	1,86 Mio. €
Mittelwert der Prämie	408 €	482 €	528 €	591 €	640 €	654 €	667 €	689 €	689 €	602 €

4.7 Digitalisierung der Personalarbeit

Die verstärkte Digitalisierung von Prozessen ist eines der großen Themen einer zeitgemäßen Personalarbeit. Mit einem sich verjüngenden Personalstamm 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“

Das Personalportal und die elektronische Zeiterfassung werden inzwischen in fast allen Bereichen der Kernverwaltung genutzt.

Damit wurde eine höhere Transparenz für Beschäftigte und Vorgesetzte in Bezug auf die Zeitdaten erreicht.

Außerdem wurde inzwischen das gesamte Verfahren der Urlaubsgewährung und -anspruchsermittlung digitalisiert.

Eine Erweiterung des Personalportals um das Dienstreisemanagement ist derzeit in Planung.

WORKFLOWS ABTEILUNG 3 - PERSONALWIRTSCHAFT

Durch die Einführung des Personalportals und der elektronische Zeiterfassung konnten in erheblichem Umfang Schnittstellen und Medienbrüche bei der Übermittlung von Daten für Abwesenheitszeiten und variable Gehaltsbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) aus den Bereichen an den zentralen Personalbereich abgebaut werden.

Für Beschäftigte mit EDV-Arbeitsplätzen wurde die Bereitstellung der Gehaltsmitteilungen sowie Änderungen von Adresse und Gehaltskonto digitalisiert.

ELEKTRONISCHER FORTBILDUNGSANTRAG

Mit dem Umzug des Fortbildungszentrums in die neuen und modernen Räumlichkeiten des Lichthofes war es ebenfalls an der Zeit, den papierbasierten Anmeldeprozess für interne Fortbildungen zu digitalisieren und somit einen umweltschonenderen und schnelleren Workflow zu schaffen. Der digitale Anmeldeworkflow ermöglicht eine schnellere und zeitgemäße Weiterleitung an die:den Vorgesetzte:n / die Bereichsleitung und die Anmeldung gelangt somit auf schnellerem Wege ins Fortbildungszentrum. Die Daten können hier medienbruchfrei weiterverarbeitet werden.

NEUES BEWERBUNGSMANAGEMENTSYSTEM

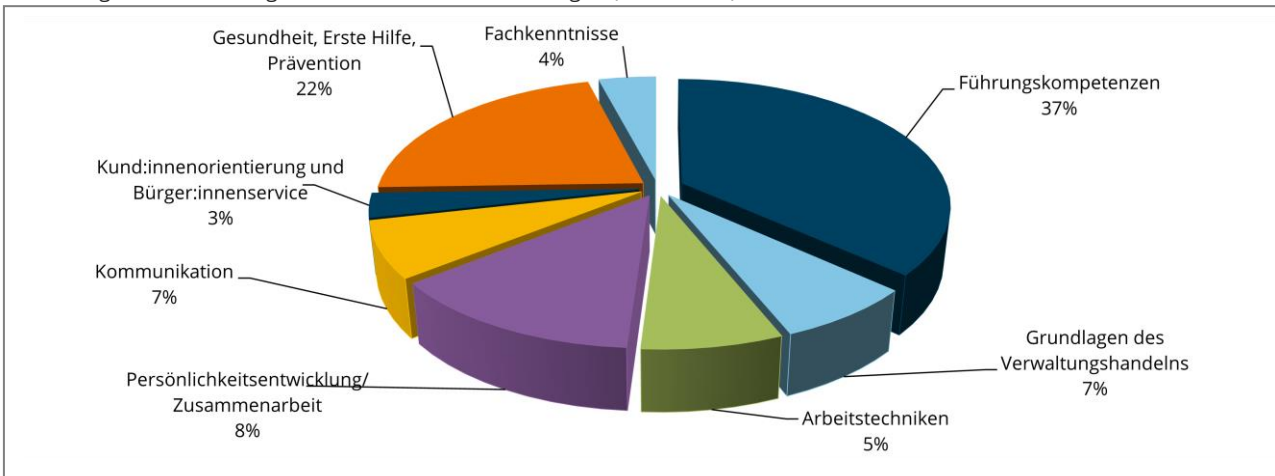
Seit 2017 ist im Bewerbermanagement das System „Interamt“ im Einsatz. Zuletzt wurde jedoch deutlich, dass „Interamt“ nicht über die gewünschte Funktionalität verfügt, die für eine moderne Verwaltung sowohl hinsichtlich der operativen Abläufe als auch einer zeitgemäßen Außendarstellung notwendig sind. „Interamt“ soll daher abgelöst werden. Im Oktober 2020 wurde der Firma Rexx Systems GmbH der Zuschlag erteilt. Derzeit (Sommer 2021) befindet sich das neue System in der Customizing- und Implementierungsphase; eine Einführung ist zum Ende des Jahres 2021 angestrebt.

4.8 Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildungen

Die innerstädtische Fortbildung im eigenen Fortbildungszentrum hat das Ziel, mittels einer strategischen und bedarfsorientierte Personalentwicklung die für die Aufgabenerledigung notwendigen Kompetenzen der Beschäftigten sicherzustellen - mit hoher Qualität und zugleich ressourcenschonend. Dabei werden auch Themenfelder für die zukünftige Gestaltung der Zusammenarbeit berücksichtigt sowie Impulse für eine moderne Verwaltungsarbeit gesetzt.

Während die Fortbildungsveranstaltungen in den Vorjahren noch ausschließlich in Präsenz stattfanden, werden seit 2020 zunehmend auch Fortbildungen digital durchgeführt.

Abbildung 67 – Fortbildungen 2020 ohne EDV-Fortbildungen (Gesamt: 98)

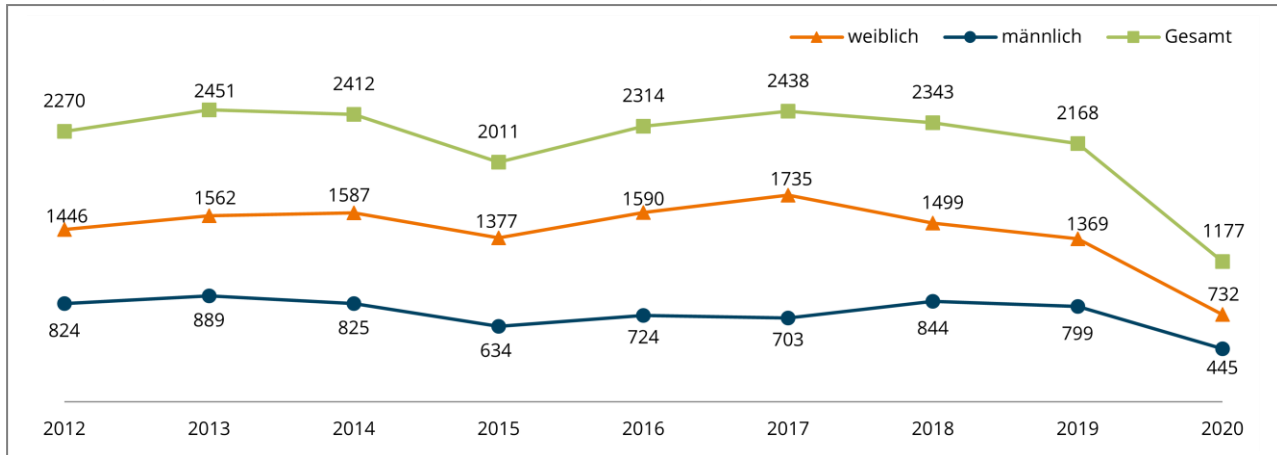


FÖRDERUNG DER GESUNDHEITSKOMPETENZ UND DER FÜHRUNGSKOMPETENZEN NACH WIE VOR BEDEUTSAM

Die Vermittlung von Führungskompetenzen bildet mit 37 % der angebotenen Seminare mittlerweile den 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).

Der nach wie vor hohe Bedarf der Beschäftigten am Kompetenzerwerb im Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen ist auch 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. Knapp ein Viertel (22 %) der angebotenen Seminare umfasste die Themen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, wie z.B. die Aus- und Weiterbildung von Ersthelfer:innen, Gesundheitskompetenz für Auszubildende (Azubi-Fit) sowie Seminare zur Gesundheitsprävention.

Abbildung 68 – Teilnehmer:innenzahlen Seminare und EDV-Fortbildungen (Gesamt: 1.177)



1.177 TEILNEHMER:INNEN INTERN GESCHULT

Der starke Rücklauf der Teilnehmer:innenzahl findet sich sowohl in den Seminaren als auch in den EDV-Fortbildungen wieder und ist auf die zahlreichen aufgrund der Coronapandemie erforderlichen Terminabsagen zurückzuführen. 995 Beschäftigte nahmen 2020 an den angebotenen Seminaren und Workshops teil. Das waren 734 Teilnehmende weniger als 2019. Die EDV-Kurse verzeichneten 2020 182 Teilnehmende und damit einen Rückgang von 257 Teilnehmenden zu 2020 (439). Nach wie vor überwiegen die Teilnahmen von Frauen in der Fortbildung, 2019 mit rund 62 % (732 weibliche und 445 männliche Teilnehmende). Bei den EDV-Kursen liegt der Frauenanteil mit rund 73,5 % noch etwas höher als bei den übrigen Seminaren.

Abbildung 69 – Seminarteilnehmer:innen

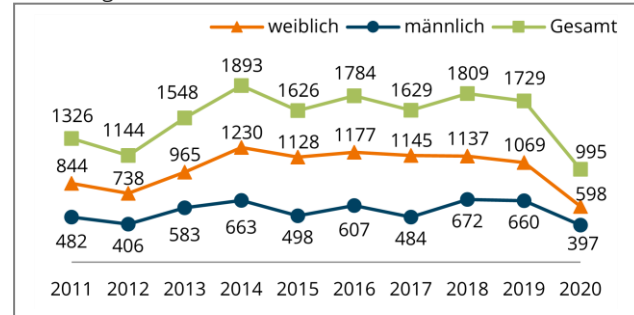
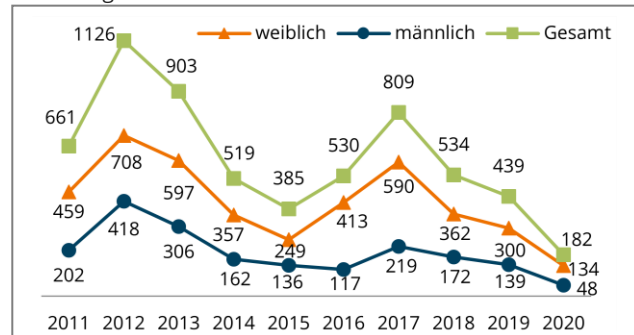


Abbildung 70 – Teilnehmer:innen an EDV-Kursen



E-LEARNING

Für die Fortbildung der Beschäftigten wird seit dem Jahr 2020 die Möglichkeiten der digitalen Wissensvermittlung genutzt. In einem ersten Pilotprojekt wurde ein E-Learning zum Datenschutz für alle Mitarbeitenden mit einem PC-Arbeitsplatz angeboten. Dieses E-Learning war aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben für alle entsprechenden Beschäftigten verpflichtend und wurde von insgesamt 2.233 Mitarbeitenden absolviert.

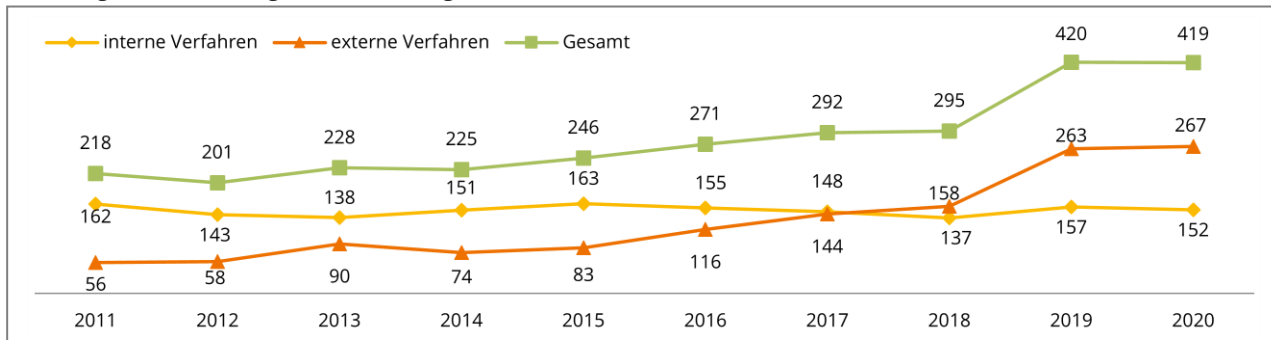
Die orts- und zeitunabhängige Wissensvermittlung bietet einen hohen Mehrwert für alle Beteiligten und wird seit Dezember 2020 auch für weitere Themen, wie beispielsweise agile Arbeitsweisen oder Kreativitätstechniken, angeboten.

4.9 Stellen- besetzungen

Die Stellenbesetzungen in der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck werden zentral durch den Bereich Personal koordiniert.

Der Bereich Personal 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 71 – Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren (Gesamt: 419)



ANZAHL DER STELLENBESETZUNGSVERFAHREN BLEIBT KONSTANT

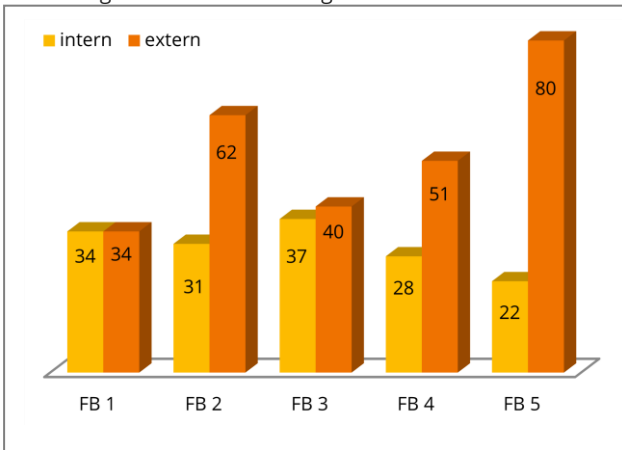
2020 wurden insgesamt 419 Stellenbesetzungsverfahren initiiert (inkl. 4 Dauerausschreibungen für pädagogisches Personal für die Städtischen Kindertageseinrichtungen, den ASD im Bereich Familienhilfen und für Raumpflegerkräfte im GMHL), in denen 643 Personen für eine Stellenbesetzung ausgewählt wurden. Durch die hohe Anzahl der externen Verfahren führte dies faktisch zu 504 Neueinstellungen (314 w/190 m). Damit liegt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen bei 62 %.

EXTERNE PERSONALBESCHAFFUNG ÜBERWIEGT

Freie Stellen können immer seltener intern besetzt werden, daher erfolgen vermehrt externe Ausschreibungen: mittlerweile 64 % aller Stellenbesetzungsverfahren.

Rund 19 % aller Stellenbesetzungen wurden im FB 4, 18 % im FB 3, 22 % im FB 2, 24 % im FB 5 und 16 % im FB 1 durchgeführt. Nach wie vor überwiegt die Suche nach pädagogischem Personal, nach Reinigungskräften und zunehmend nun aber auch nach Verwaltungskräften.

Abbildung 72 – Stellenbesetzungsverfahren in den FB



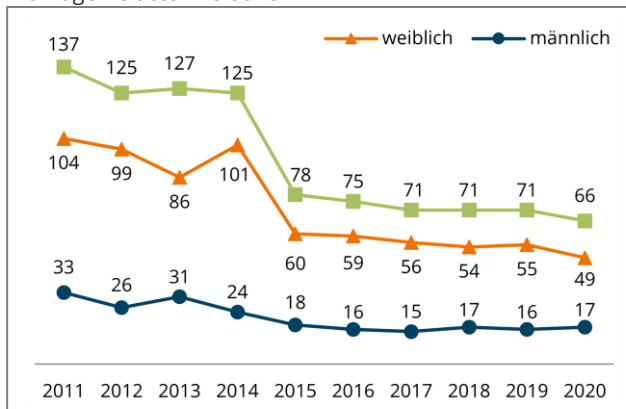
BEWERBER:INNENZAHLEN LEICHT GESUNKEN

Insgesamt haben sich auf die zurückliegenden Stellenbesetzungsverfahren 4.970 Interessierte (513 interne Bewerbungen und 4.457 externe Bewerbungen, 2.145 Männer und 2.825 Frauen) im Rahmen interner und externer Ausschreibungen um einen Arbeitsplatz bei der Hansestadt Lübeck beworben.

Der Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt wird zunehmend spürbar (u.a. zunehmend Mehrfachausschreibungen von Stellen erforderlich).

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, verbesserter Auftritt im Internet sowie zukünftig durch den Aufbau unseres Bewerber:innen-zentrums, der sogenannten TalentwerkSTADT. Stadt“.

Abbildung 74 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen

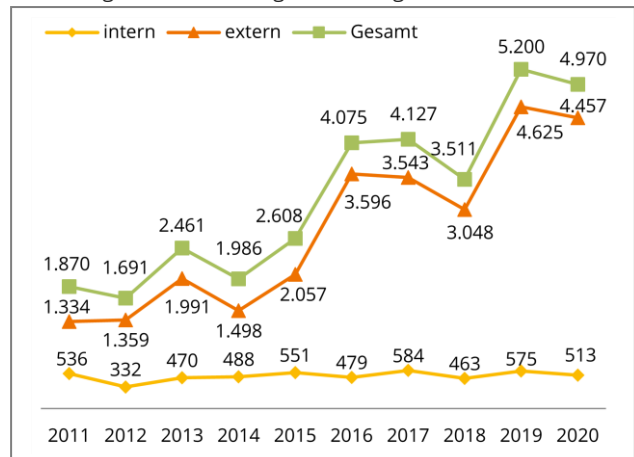


**VERMITTLUNGSAKTIVITÄTEN GESTIEGEN
BEM ZEIGT WIRKUNG**

Insgesamt konnten 13 Beschäftigte (11 w, 2 m) über KiA in vorübergehende oder dauerhafte veränderte Beschäftigungen vermittelt werden, davon 12mal aus gesundheitlichen Gründen und einmal aufgrund Aufgabenwegfall.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement trägt maßgeblich zu der verbesserten Vermittlungsquote bei.

Abbildung 73 – Entwicklung Bewerbungen



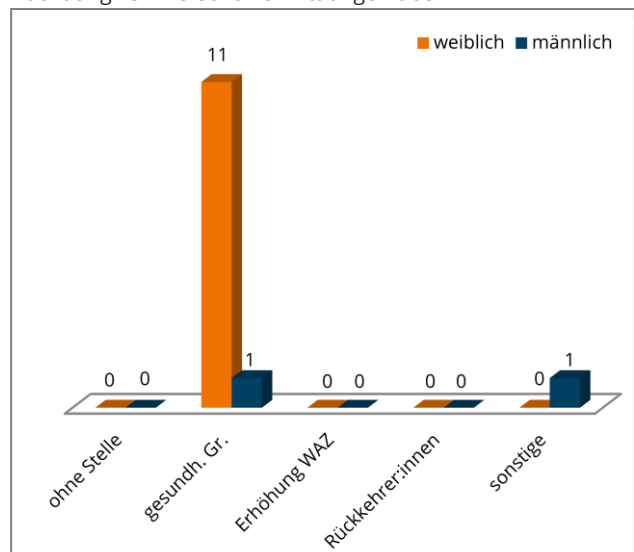
RÜCKGANG BEI MELDUNGEN IN DEN INTERNEN ARBEITSMARKT

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 66 Mitarbeiter:innen sind 49 Frauen und 17 Männer.

Die hauptsächlichen Gründe für Meldungen betreffen Mitarbeiter:innen mit gesundheitlichen Problemen (rund 65 %, 31 w/ 12 m), Rückkehrer:innen aus der Erziehungszeit (ca. 10 %, 7 w), Mitarbeiter:innen, deren Stelle weggefallen ist (15 %, 6 w/4m) oder die eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit anstreben (6 %, 4 w).

Abbildung 75 – Personalvermittlungen über KiA



Anhang

Tabelle 1 – Personalbestand der Hansestadt Lübeck – Überblick

Tabelle 2 – Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung

Tabelle 3 – Personalbestand in der Kernverwaltung in 2020 – Fachbereichsübersicht

Tabelle 4 – Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen

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

Tabelle 6 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

Tabelle 7 – Bezahlungsstruktur der Beamt:innen

Tabelle 8 – Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten

Tabelle 9 – Fehlzeiten in Kalendertagen

Abbildungen zur Fluktuation und Beurlaubung



Tabelle 1 – Personalbestand der Hansestadt Lübeck – Überblick 2020

	Kernver- waltung		SeniorInnen- einrichtun- gen		Entsorgungs- betriebe		Lübecker Schwimm- bäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal												
weiblich	2.008	57,5%	423	81,7%	84	13,5%	25	49,0%	12	42,9%	2.552	54,2%
männlich	1.483	42,5%	95	18,3%	537	86,5%	26	51,0%	16	57,1%	2.157	45,8%
gesamt	3.491	100%	518	100%	621	100%	51	100%	28	100%	4.709	100%
Auszubildende, Anwärter:innen												
weiblich	92	54,4%	22	84,6%	1	6,3%	2	50,0%	1	100,0%	118	54,6%
männlich	77	45,6%	4	15,4%	15	93,8%	2	50,0%	0	0,00%	98	45,4%
gesamt	169	100%	26	100%	16	100%	4	100%	1	100%	216	100%
Sonstiges budgetrelevantes Personal¹⁾												
weiblich	164	69,5%	52	91,2%	3	14,3%	0	0,00%	0	0,00%	219	69,7%
männlich	72	30,5%	5	8,8%	18	85,7%	0	0,00%	0	0,00%	95	30,3%
gesamt	236	100%	57	100%	21	100%	0	0,00%	0	0%	314	100%
Budgetrelevant												
weiblich	2.264	58,1%	497	82,7%	88	13,4%	27	49,1%	13	44,8%	2.889	55,1%
männlich	1.632	41,9%	104	17,3%	570	86,6%	28	50,9%	16	55,2%	2.350	44,9%
gesamt	3.896	100%	601	100%	658	100%	55	100%	29	100%	5.239	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge²⁾												
weiblich	70	85,4%	0	0,00%	1	10,0%	0	0,00%	1	100,0%	72	77,4%
männlich	12	14,6%	0	0,00%	9	90,0%	0	0,00%	0	0,00%	21	22,6%
gesamt	82	100%	0	0%	10	100%	0	0%	1	100%	93	100%
Gesamtbestand												
weiblich	2.334	58,7%	497	82,7%	89	13,3%	27	49,1%	14	46,7%	2.961	55,5%
männlich	1.644	41,3%	104	17,3%	579	86,7%	28	50,9%	16	53,3%	2.371	44,5%
gesamt	3.978	100%	601	100%	668	100%	55	100%	30	100%	5.332	100%
Gesamtbestand Vollzeitäquivalente												
weiblich	1.958	55,3%	380	80,7%	80	12,2%			14	46,2%	2.431	51,8%
männlich	1.584	44,7%	91	19,3%	575	87,8%			16	53,8%	2.266	48,2%
gesamt	3.542	100%	471	100%	655	100%	0	0%	29	100%	4.697	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

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Beschäftigtenstand																				
Beschäftigte im Stammpersonal	2.796		2.828		3.068		3.027		3.021		3.064		3.123		3.193		3.306		3.491	
Budgetrelevanter Personalbestand	2.911		2.948		3.184		3.242		3.249		3.300		3.382		3.478		3.601		3.896	
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.040		3.069		3.368		3.367		3.364		3.416		3.515		3.603		3.747		3.978	
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.464		2.493		2.649		2.671		2.672		2.725		2.780		2.854		2.956		3.103	
Beschäftigte mit einer Befristung	56		62		85		50		68		75		106		80		72		132	
Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD																				
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	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%	216	4,5%
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltu)	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%	169	4,2%
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	1) ¹⁾	1) ¹⁾	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%	40	1,0%
Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal																				
Beamt:innen	832		831		825		787		773		789		778		769		772		769	
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.581		1.607		1.602		1.620		1.623		1.663		1.733		1.830		1.934		2.089	
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	383		390		641		620		625		612		612		594		600		624	
Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal																				
Teilzeitbeschäftigte und -quote	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%	1.163	33,3%
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	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%	23	0,6%
Altersstruktur im Stammpersonal																				
Beschäftigte bis 29 Jahre	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%	352	10,1%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	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%	658	18,8%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	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%	712	20,4%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	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%	1.287	36,9%
Beschäftigte ab 60 Jahren	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%	482	13,8%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	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	47,0	47,0
Beurlaubungen																				
Beurlaubte insgesamt ³⁾	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%	85	2,1%
Geschlechterverhältnis																				
Frauen und Männer im Stammpersonal	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	2.008	1.483
Frauenquote Stammpersonal	52,0%		51,9%		55,9%		55,9%		56,6%		57,1%		57,5%		56,9%		57,4%		57,5%	
Beurlaubte (w/ m)	75	3	70	5	79	12	72	10	72	10	74	10	78	14	82	7	64	7	77	8
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	706	83	701	85	923	95	853	59	875	66	932	78	899	74	888	98	946	116	1.019	144
VZÄ Teilzeitbeschäftigte (w/ m)																				
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)	2)	2)	2)	2)	2)	2)	41	37	32	25	25	14	17	11	16	9	13	6	17	6
Auszubildende, Anwärter:innen (w/ m)	50	60	54	61	49	64	45	70	43	80	52	65	59	68	65	75	64	76	92	77
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)	1) ¹⁾	1) ¹⁾	1) ¹⁾	1) ¹⁾	1) ¹⁾	1) ¹⁾	8	5	15	2	18	6	19	12	24	10	29	14	27	13
Bereichsleitungen HL (w/ m)	16	27	15	25	16	26	14	23	13	22	12	17	14	16	15	16	15	16	16	16
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	13	24	12	22	10	23	13	18	12	20	11	15	9	14	14	11	13	14	10	11
Schwerbehinderte im Stammpersonal																				
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	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%	250	7,2%

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 2020 - 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	201	162	363	336	111	447	242	471	713	814	163	977	332	527	859	1.925	1.434	3.359
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	4	4	8	32	17	49	6	5	11	17	4	21	24	19	43	83	49	132
Gesamt	205	166	371	368	128	496	248	476	724	831	167	998	356	546	902	2.008	1.483	3.491
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, Anwärter:innen	64	33	97	0	1	1	7	28	35	18	2	20	13	3	16	102	67	169
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	5	5	10	4	26	30	22	14	36	18	93	111	23	26	49	72	164	236
Gesamt	69	38	107	4	27	31	29	42	71	36	95	131	36	29	65	174	231	405
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Gesamt	1	3	4	11	0	11	5	3	8	30	3	33	21	5	26	68	14	82
Gesamt des Personalbestandes	275	207	482	383	155	538	282	521	803	897	265	1.162	413	580	993	2.250	1.728	3.978

Personalbericht 2020 / 2021

Fachbereich 4	2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	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	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	814	163	977
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	17	4	21
Gesamt	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	831	167	998
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	18	2	20
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	93	18	111
Gesamt	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	111	20	131
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	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	30	3	33
Gesamt des Personalbestandes	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	972	190	1.162

Fachbereich 5	2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	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	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	332	527	859
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	24	19	43
Gesamt	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	356	546	902
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	3	13	16
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	26	23	49
Gesamt	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	29	36	65
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	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	21	5	26
Gesamt des Personalbestandes	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	406	587	993

Gesamt der Fachbereiche	2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	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	1.413	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	1.925	1.434	3.359
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	83	49	132
Gesamt	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	2.008	1.483	3.491
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende	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	77	92	169
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	72	164	236
Gesamt	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	149	256	405
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	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	70	12	82
Gesamt des Personalbestandes	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	2.227	1.751	3.978

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

	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	16	11	27	40	40	80	4	8	12	60	59	119	0	1	1
FB 2	0	0	0	20	7	27	71	28	99	1	1	2	92	36	128	0	1	1
FB 3	0	0	0	293	19	312	31	51	82	3	4	7	327	74	401	0	1	1
FB 4	0	0	0	17	4	21	11	24	35	4	3	7	32	31	63	1	0	1
FB 5	0	0	0	13	1	14	13	24	37	4	3	7	30	28	58	1	0	1
Gesamt	0	0	0	359	42	401	166	167	333	16	19	35	541	228	769	2	3	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	7	6	13	87	31	118	42	56	98	9	14	23	145	107	252			
FB 2	22	11	33	139	33	172	93	40	133	22	8	30	276	92	368			
FB 3	3	2	5	150	91	241	36	27	63	6	8	14	195	128	323			
FB 4	44	10	54	544	68	612	178	62	240	20	9	29	786	149	935			
FB 5	185	114	299	79	292	371	46	87	133	16	25	41	326	518	844			
Gesamt	261	143	404	999	515	1.514	395	272	667	73	64	137	1.728	994	2.722			
davon Angestellte																		
FB 1	4	4	8	87	30	117	42	56	98	9	14	23	142	104	246			
FB 2	22	11	33	139	33	172	93	40	133	22	8	30	276	92	368			
FB 3	3	1	4	147	78	225	36	27	63	6	8	14	192	114	306			
FB 4	0	0	0	540	56	596	178	62	240	20	9	29	738	127	865			
FB 5	0	1	1	51	87	138	46	87	133	16	25	41	113	200	313			
Gesamt	29	17	46	964	284	1.248	395	272	667	73	64	137	1.461	637	2.098			
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	3	13	16	0	0	0	0	0	0	3	14	17			
FB 4	44	10	54	4	12	16	0	0	0	0	0	0	48	22	70			
FB 5	184	114	298	28	205	233	0	0	0	0	0	0	212	319	531			
Gesamt	231	127	358	35	231	266	0	0	0	0	0	0	266	358	624			

Personalbericht 2020 / 2021

	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	15	96	111	781	567	1.348	351	395	746	53	70	123	1.200	1.128	2.328	2	3	5	
Teilzeit	246	47	293	514	53	567	223	31	254	36	13	49	1.019	144	1.163	0	0		
Gesamt	261	143	404	0	1.295	620	1.915	0	574	426	1.000	0	89	83	172	0	2.219	1.272	3.491
davon Mitarbeiter:innen im Jobcenter Lübeck																			
Beam:innen	0	0	0	1	1	2	28	12	40	0	0	0	29	13	42				
Tarifbeschäftigte	0	0	0	23	7	30	19	10	29	0	0	0	42	17	59				
Gesamt	0	0	0	24	8	32	47	22	69	0	0	0	71	30	101				
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																			
Auszubildende, Anwärter:innen	0	0	0	58	66	124	25	19	44	0	1	1	83	86	169				
Sonst. budgetrel. Personal	46	17	63	81	40	121	32	13	45	5	2	7	164	72	236				
Gesamt	46	17	63	0	139	106	245	0	57	32	89	0	5	3	8	0	247	158	405
Nicht budgetrelevantes Personal																			
	23	4	27	34	7	41	11	1	12	2	0	2	70	12	82				
Gesamtes Personal	330	164	494	0	1.468	733	2.201	0	642	459	1.101	0	96	86	182	0	2.536	1.442	3.978

Tabelle 6 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	weibl.	männl.	gesamt	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	37	14	51
Eintritt Anwärter:innen	7	21	28	4	19	23	7	11	18	6	17	23	6	11	17	11	12	23	6	17	23
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	0	18	18	0	14	14	0	6	6	2	8	10	0	5	5	0	8	8	0	8	8
Eintritt Praktikant:innen	3	1	4	5	0	5	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4
Eintritt Freiwilliges Soziales Jahr	3	3	6	4	2	6	5	2	7	5	4	9	9	3	12	9	2	11	10	4	14
Eintritt Bundesfreiwilligendienst	1	1	2	6	0	6	6	4	10	11	6	17	10	3	13	14	11	25	14	8	22
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	70	44	114
Verwaltungsfachangestellte/r	26	13	39	26	12	38	31	8	39	34	8	42	34	12	46	31	17	48	39	15	54
Fachangestellte/r f. Medien- u. Informationsdienste	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	0	1	1
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	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	25	18	43
BrandmeisterAnwärter:innen (mD)	0	25	25	0	30	30	0	18	18	1	13	14	1	12	13	0	11	11	0	15	15
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)				0	2	2	0	2	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	1	1
Brandreferendarin (hD)																0	1	1	0	1	1
BibliotheksssekretärAnwärterIn (mD)																					
Gärtner/in	1	8	9	1	8	9	1	9	10	1	10	11	1	8	9	0	7	7	5	3	8
Forstwirt/in	0	6	6	0	5	5	0	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	4	0	4	4
Bauzeichner/in																					
Wasserbauer/in	0	2	2	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	0	1	1
Straßenwärter/in	0	5	5	0	4	4	0	2	2	0	3	3	0	3	3	0	4	4	0	3	3
Straßenbauer/in													1	0	1	0	1	1	0	2	2
Hafenschiffer/in				0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	1	1
Hygienefachberater/in				0	1	1	0	1	1												
Notfallsanitäter/in							1	4	5	3	6	9	4	7	11	6	5	11	6	7	13
Lebensmittelkontrolleur:in																			1	0	1
Erzieher/in																3	0	3	17	1	18
Praktikant:innen	4	1	5	5	0	5	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4
Freiwilliges Soziales Jahr	3	3	6	4	2	6	5	2	7	11	8	19	10	3	13	10	2	12	10	4	14
Bundesfreiwilligendienst	1	1	2	6	0	6	6	4	10	5	4	9	12	6	18	14	11	25	14	8	22
Gesamtzahl im Jahr	53	75	128	58	82	140	70	71	141	78	80	158	93	82	175	93	90	183	120	89	209
davon:																					
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	1	22	23	1	22	23	1	18	19	2	20	22	3	18	21	1	19	20	3	17	20
Auszubildende/ Anwärter in Verw. Berufen	44	23	67	42	26	68	50	23	73	52	28	80	58	34	92	54	37	91	64	34	98
Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst	0	25	25	0	32	32	0	20	20	2	14	16	2	13	15	0	13	13	0	17	17
Auszubildende Gesundheitsberufe	8	5	13	15	2	17	19	10	29	22	18	40	30	17	47	9	7	16	8	8	16
Auszubildende soziale u. pädagogische Berufe																			17	1	18

Tabelle 7 – Bezahlungsstruktur Beamt:innen - Stammpersonal

	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	0,7
höherer Dienst										
A 16	3	3	6	6,0	21,4	18,8	20,0	1,1	0,6	0,8
A 15	2	6	8	8,0	14,3	37,5	26,7	0,7	1,2	1,0
A 14	7	4	11	9,8	50,0	25,0	36,7	2,5	0,8	1,4
A 13	2	3	5	5,0	14,3	18,8	16,7	0,7	0,6	0,7
Zwischensumme	14	16	30	28,8	100,0	100,0	100,0	5,0	3,3	3,9
gehobener Dienst										
A 13	9	12	21	20,7	5,0	7,8	6,3	3,2	2,5	2,7
A 12	27	40	67	63,4	15,1	26,0	20,1	9,6	8,2	8,7
A 11	62	52	114	105,9	34,6	33,8	34,2	22,1	10,6	14,8
A 10	65	35	100	89,6	36,3	22,7	30,0	23,2	7,2	13,0
A 9	16	15	31	31,0	8,9	9,7	9,3	5,7	3,1	4,0
Zwischensumme	179	154	333	310,7	100,0	100,0	100,0	63,9	31,5	43,3
mittlerer Dienst										
A 9	17	120	137	133,8	20,0	38,0	34,2	6,1	24,5	17,8
A 8	50	151	201	192,5	58,8	47,8	50,1	17,9	30,9	26,1
A 7	18	45	63	61,0	21,2	14,2	15,7	6,4	9,2	8,2
A 6	0	0	0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zwischensumme	85	316	401	387,2	100,0	100,0	100,0	30,4	64,6	52,1
Summe Beamt:innen	280	489	769	731,7	—	—	—	36,4	63,6	100,0

Tabelle 8 – 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	1	3	4	3,4	1,4	4,7	2,9	0,1	0,3	0,1
EG 15	12	11	23	20,6	16,4	17,2	16,8	0,7	1,1	0,8
EG 14	31	25	56	46,8	42,5	39,1	40,9	1,8	2,6	2,1
EG 13	29	25	54	47,5	39,7	39,1	39,4	1,7	2,6	2,0
Zwischensumme	73	64	137	118,3	100,0	100,0	100,0	4,2	6,6	5,0
gehobener Dienst										
S18	1	1	2	2,0	0,2	0,4	0,3	0,1	0,1	0,1
EG 12	53	31	84	80,2	12,6	12,5	12,6	3,0	3,2	3,1
S17	8	5	13	12,6	1,9	2,0	1,9	0,5	0,5	0,5
EG 11	54	52	106	97,4	12,9	21,0	15,9	3,1	5,4	3,9
S16	3	3	6	6,0	0,7	1,2	0,9	0,2	0,3	0,2
S15	23	11	34	33,1	5,5	4,4	5,1	1,3	1,1	1,2
EG 10	31	37	68	64,4	7,4	14,9	10,2	1,8	3,8	2,5
S14	36	13	49	44,1	8,6	5,2	7,3	2,1	1,3	1,8
S13Ü	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S13	24	1	25	23,8	5,7	0,4	3,7	1,4	0,1	0,9
S12	91	31	122	102,5	21,7	12,5	18,3	5,2	3,2	4,5
S11b	1	0	1	0,8	0,2	0,0	0,1	0,1	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	94	63	157	146,6	22,4	25,4	23,5	5,4	6,5	5,8
Zwischensumme	419	248	667	613,4	100,0	100,0	100,0	23,9	25,6	24,5
mittlerer Dienst										
EG 9a	166	77	243	218,9	16,7	15,0	16,1	9,5	7,9	8,9
S9	16	1	17	16,4	1,6	0,2	1,1	0,9	0,1	0,6
S8b	20	14	34	30,6	2,0	2,7	2,3	1,1	1,4	1,2
S8a	166	8	174	153,0	16,7	1,6	11,5	9,5	0,8	6,4
N	6	9	15	11,5	0,6	1,8	1,0	0,3	0,9	0,6
P 8	1	1	2	2,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
EG 8	88	34	122	110,7	8,8	6,6	8,1	5,0	3,5	4,5
S7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 7	54	37	91	83,4	5,4	7,2	6,0	3,1	3,8	3,3
S6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 6	177	128	305	268,5	17,8	24,9	20,2	10,1	13,2	11,2
EG 5	144	147	291	264,7	14,5	28,6	19,3	8,2	15,2	10,7
S4	14	3	17	14,6	1,4	0,6	1,1	0,8	0,3	0,6
EG 4	34	48	82	68,2	3,4	9,3	5,4	1,9	4,9	3,0
S3	110	7	117	100,6	11,0	1,4	7,7	6,3	0,7	4,3
Zwischensumme	996	514	1.510	1.343	100,0	100,0	100,0	56,8	53,0	55,5
einfacher Dienst										
EG 3	69	104	173	144,7	26,4	73,2	42,9	3,9	10,7	6,4
EG 2Ü	9	3	12	7,7	3,4	2,1	3,0	0,5	0,3	0,4
EG 2	75	4	79	53,5	28,7	2,8	19,6	4,3	0,4	2,9
EG 1	108	31	139	85,2	41,4	21,8	34,5	6,2	3,2	5,1
Zwischensumme	261	142	403	291,2	100,0	100,0	100,0	14,9	14,6	14,8
Sonstige										
	3	2	5	4,8	100,0	100,0	100,0	0,2	0,2	0,2
Zwischensumme	3	2	5	4,8	100,0	100,0	100,0	0,2	0,2	0,2
Summe Beschäftigte	1.752	970	2.722	2.370,8	—	—	—	64,4	35,6	100,0

Tabelle 9 – Fehlzeiten in Kalendertagen

	FB 1		FB 2		FB 3		FB 4		FB 5		HL Gesamt	
Berücksichtigtes Personal nach den Kriterien des DST - Stand 31.12.2020												
weiblich	209		378		255		855		370		2.067	
männlich	170		131		494		173		566		1.534	
gesamt	379		509		749		1.028		936		3.601	
Gesamte Fehlzeittage und -quote 01.01.2020 - 31.12.2020												
weiblich	6.041	7,9%	11.064	8,0%	8.001	8,6%	30.988	9,9%	14.313	10,6%	70.407	9,3%
männlich	3.519	5,7%	3.074	6,4%	11.124	6,2%	5.015	7,9%	17.589	8,5%	40.321	7,2%
gesamt	9.560	6,9%	14.138	7,6%	19.125	7,0%	36.003	9,6%	31.902	9,3%	110.728	8,4%
davon Tage Langzeiterkrankte												
weiblich	2.603		5.275		3.070		12.413		7.305		30.666	
männlich	1.287		1.422		5.175		2.290		6.445		16.619	
gesamt	3.890		6.697		8.245		14.703		13.750		47.285	



Abbildungen – Fluktuation und Beurlaubungen

Abbildung 76 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung

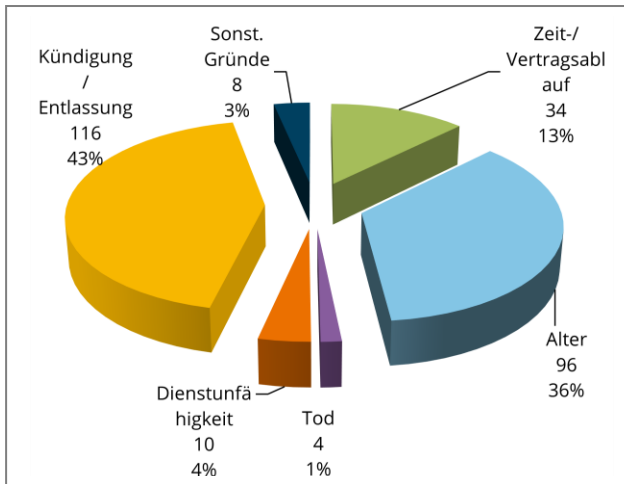


Abbildung 77 – Fluktuation in den Fachbereichen

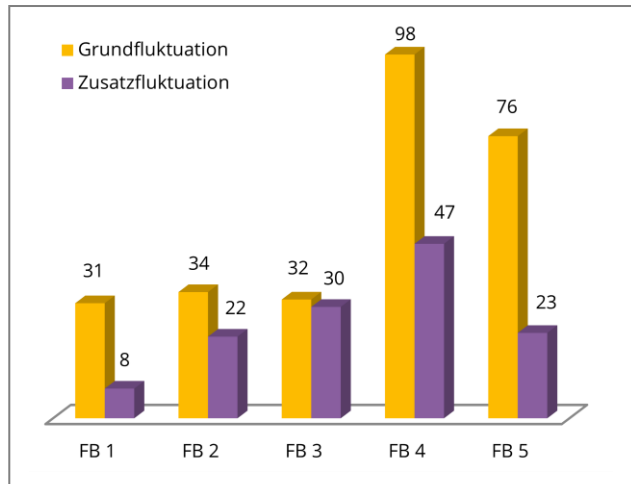


Abbildung 78 – Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung

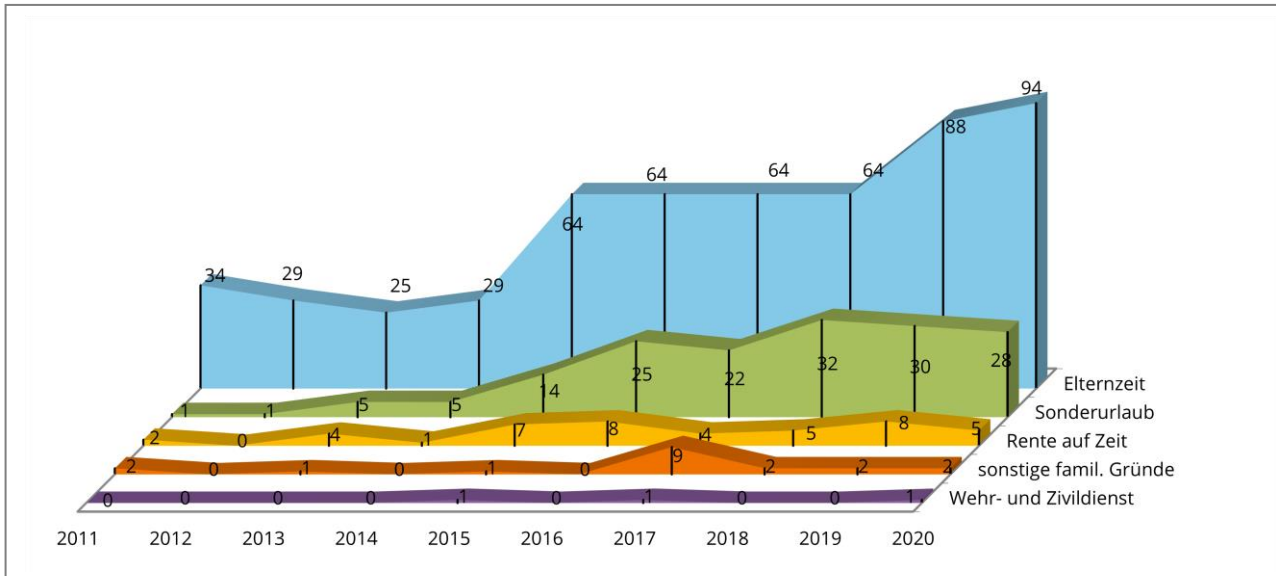
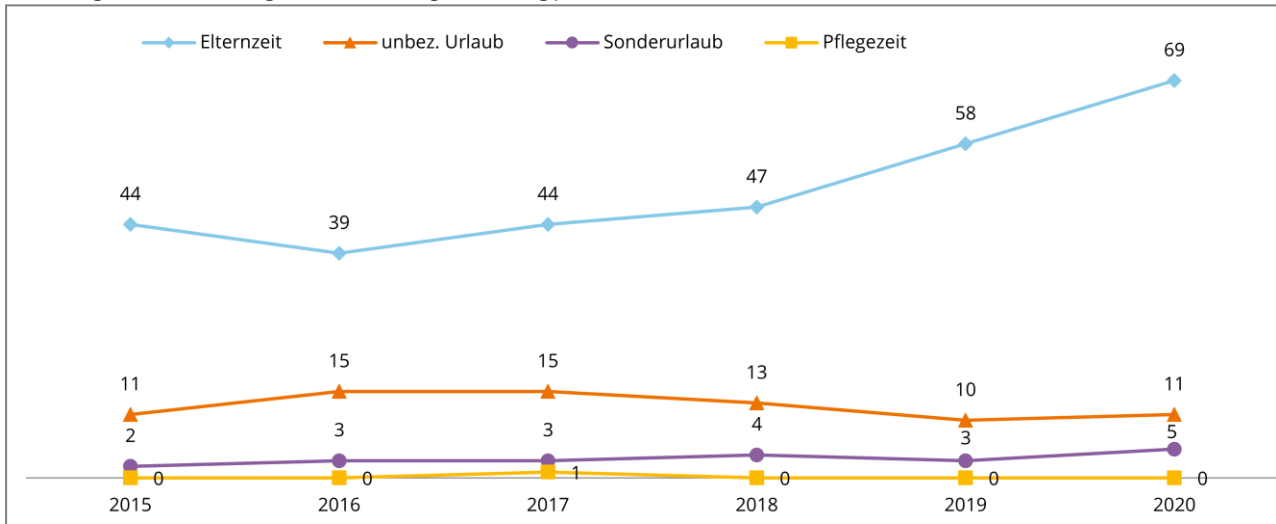


Abbildung 79 – Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12. des Jahres



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 Personalbestand Kernverwaltung	4
Abbildung 5 - Stammpersonal Anzahl und Vollzeitäquivalente	4
Abbildung 6 - Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	5
Abbildung 7 - Befristete Beschäftigungsverhältnisse	5
Abbildung 8 - Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in %	5
Abbildung 9 - Befristet Beschäftigte je Fachbereich	5
Abbildung 10 - Entwicklung Statusgruppen - Stammpersonal	6
Abbildung 11 - Entwicklung Laufbahngruppen	6
Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal	6
Abbildung 13 - Stammpersonal im Jobcenter	6
Abbildung 14 - Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal	6
Abbildung 15 - Altersstruktur im Stammpersonal	7
Abbildung 16 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen	7
Abbildung 17 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal	8
Abbildung 18 - Durchschnittsalter im Stammpersonal	8
Abbildung 19 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	8
Abbildung 20 - Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	9
Abbildung 21 - Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	9
Abbildung 22 - Altersaustritte bis 2035 - die 10 %ual am stärksten betroffenen Bereiche	10
Abbildung 23 - Altersaustritte bis 2035 nach Berufsgruppen	10
Abbildung 24 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung	11
Abbildung 25 - Eintritte nach Fachbereichen	12
Abbildung 26 - Gegenüberstellung Eintritte und Austritte	12
Abbildung 27 - Eintritte nach Altersgruppen	12
Abbildung 28 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetages	13
Abbildung 29 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	13
Abbildung 30 - Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit	13
Abbildung 31 - Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht	14
Abbildung 32 - Fehlzeitenquote nach Altersgruppen	14
Abbildung 33 - Fehlzeiten über 42 Tage nach Altersgruppen	14
Abbildung 34 - Erwerbsminderungsrenten nach Geschlecht und Fachbereich	15
Abbildung 35 - Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten	15
Abbildung 36 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal	16
Abbildung 37 - Schwerbehinderte in den FB	16
Abbildung 38 - Abwesenheitsfälle aufgrund der Pandemie nach Gründen	19
Abbildung 39 - BEM-Berechtigte Gesamt 03/2019 - 05/2021	19
Abbildung 40 - Anwesenheitsquoten in der Kernverwaltung in %	19
Abbildung 41 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit	20
Abbildung 42 - Stammpersonal nach Geburtsland	20
Abbildung 43 - Auszubildende der Hansestadt Lübeck - Gesamtverwaltung	23
Abbildung 44 - Entwicklung der Ausbildungszahlen - Gesamtverwaltung	23
Abbildung 45 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen - Gesamtverwaltung	24
Abbildung 46 - Entwicklung der Bewerber:innenzahlen - Gesamtverwaltung	25
Abbildung 47 - Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung	25
Abbildung 48 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal	26

Abbildung 49 – Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal	26
Abbildung 50 – Männer in Vollzeit / Teilzeit	27
Abbildung 51 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit	27
Abbildung 52 – Zeiteile der Teilzeitbeschäftigten	27
Abbildung 53 – Teilzeitbeschäftigte in den FB	27
Abbildung 54 – Telearbeit nach Geschlecht	28
Abbildung 55 – Telearbeit in den Fachbereichen	28
Abbildung 56 – Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund	28
Abbildung 57 – Entwicklung der AT-Fälle im Stammpersonal	28
Abbildung 58 – Bereichsleitungen nach Geschlecht	29
Abbildung 59 – stellvertretende BL nach Geschlecht	29
Abbildung 60 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess	30
Abbildung 61 – Anzahl der geführten MAG	30
Abbildung 62 – Umsetzungsquote MAG	30
Abbildung 63 – Gründe für Langzeiterkrankungen	34
Abbildung 64 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen	35
Abbildung 65 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade	36
Abbildung 66 – Entwicklung der Zielerreichungsquote	36
Abbildung 67 – Fortbildungen 2020 ohne EDV-Fortbildungen	38
Abbildung 68 – Teilnehmer:innenzahlen Seminare und EDV-Fortbildungen	39
Abbildung 69 – Seminarteilnehmer:innen	39
Abbildung 70 – Teilnehmer:innen an EDV-Kursen	39
Abbildung 71 – Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren	40
Abbildung 72 – Stellenbesetzungsverfahren in den FB	40
Abbildung 73 – Entwicklung Bewerbungen	41
Abbildung 74 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen	41
Abbildung 75 – Personalvermittlungen über KiA	41
Abbildung 76 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung	54
Abbildung 77 – Fluktuation in den Fachbereichen	54
Abbildung 78 – Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung	54
Abbildung 79 – Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12 des Jahres	54

Hansestadt LÜBECK

Hansestadt Lübeck
Fachbereich 1 - Bürgermeister
Bereich Personal
Fischstraße 2-6 | 23552 Lübeck
(0451) 122-1175
personal@luebeck.de
www.luebeck.de/karriere

Druck: Druckhaus Menne GmbH