



► Nr. VO/2022/11556
öffentlich

Lübeck, 11.10.2022

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal

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

Personalbericht 2021 / 2022

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
07.11.2022	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
22.11.2022	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
24.11.2022	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

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

Bericht:

Anlagen:

Bürgermeister Jan Lindenau



Personalbericht

2021 / 2022



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,

wie hat sich im letzten Jahr die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren entwickelt und wie die Bewerber:innenzahl? Welche Projekte verfolgt das Gesundheitsmanagement? Wie viele Nachwuchskräfte bildet die HL in welchen Berufen / Studiengängen aus? Wie schreitet die Digitalisierung der Personalarbeit voran? Die Antworten auf diese und zahlreiche weitere Fragen finden sich auch dieses Jahr wieder in dem durch den Bereich Personal erstellten Personalbericht.

Angesichts des merklich zunehmenden Fachkräftemangels ist es unerlässlich, sich mit allen Aspekten der Mitarbeitengewinnung wie auch der Mitarbeitendenbindung aktiv auseinanderzusetzen. Um die dringlichsten Handlungsfelder rechtzeitig identifizieren und die Erforderlichkeit und Passgenauigkeit von Maßnahmen bestmöglich einschätzen zu können, ist eine valide Datenbasis der zwingende Ausgangspunkt. Diese Datenbasis liefert zu einem maßgeblichen Teil der jährliche Personalbericht. Die hier präsentierten Zahlen und Entwicklungen zeigen eindrucksvoll relevante Tendenzen in personellen Themen auf und dienen dadurch als wertvolle Unterstützung dabei, frühzeitig auf die sich abzeichnende Herausforderungen reagieren zu können. Die umfangreichen Daten werden jeweils kurz erläutert, Verläufe im Vergleich zu den Vorjahreszahlen aufgezeigt und die Zahlen teilweise auch noch tiefergehend aufgeschlüsselt.

Wie in den Vorjahren bereits bewährt, beziehen sich die Statistiken des ersten Teils auf den Berichtszeitraum des Kalenderjahres 2021. Im zweiten und dritten Teil des Berichts finden sich sodann Ausführungen zum Sachstand zahlreicher Personalthemen und -projekte mit gesamtstädtischer Relevanz, wie beispielsweise der Endbericht zur Erreichung der Zielvorgaben des Frauenförderplans aus 2018, Ausführungen zum Abschluss des mehrjährigen Projekts zu den ppEck oder auch Informationen bzgl. der Auswirkung der Coronapandemie auf die Fehlzeiten der Mitarbeitenden. Hier wird teilweise von der strengen Begrenzung auf den Berichtszeitraum 2021 abgewichen um die Weiterentwicklungen der Themen in 2022 bis zur Erstellung dieses Berichts mit aufzuzeigen.

Mein herzlicher Dank geht auch in diesem Jahr an die Kolleg:innen des Bereichs Personal, die sich in bewährter Manier 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

1	Überblick Hansestadt Lübeck.....	1
1.1	Personalbestand Gesamt	1
1.2	Kernverwaltung.....	3
2	Personalbestand und -struktur der Kernverwaltung.....	4
2.1	Übersicht Personalstruktur	4
2.2	Altersstruktur und demografische Entwicklung	6
2.3	Fluktuation	10
2.4	Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund.....	12
2.5	Krankheitsbedingte Fehlzeiten	13
2.6	Mitarbeiter:innen mit Behinderungen	16
3	Aktuelle Schwerpunkte	17
3.1	Abschluss des Projektes ppEck	17
3.2	Digitalisierung der Personalarbeit	19
3.3	Coronapandemie	21
4	Personalsteuerung und Personalentwicklung	22
4.1	Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck.....	22
4.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	25
4.3	Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen	28
4.4	Ampelkonten als Mittel der Arbeitszeitflexibilisierung und des Arbeitsschutzes	30
4.5	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	31
4.6	Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	34
4.7	Leistungsorientierte Bezahlung.....	36
4.8	Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildungen	37
4.9	Stellenbesetzungen	39
4.10	Förderung der Mobilität	41
4.11	Bericht zum Frauenförderplan.....	43
	Anhang.....	50

1 Überblick Hansestadt Lübeck

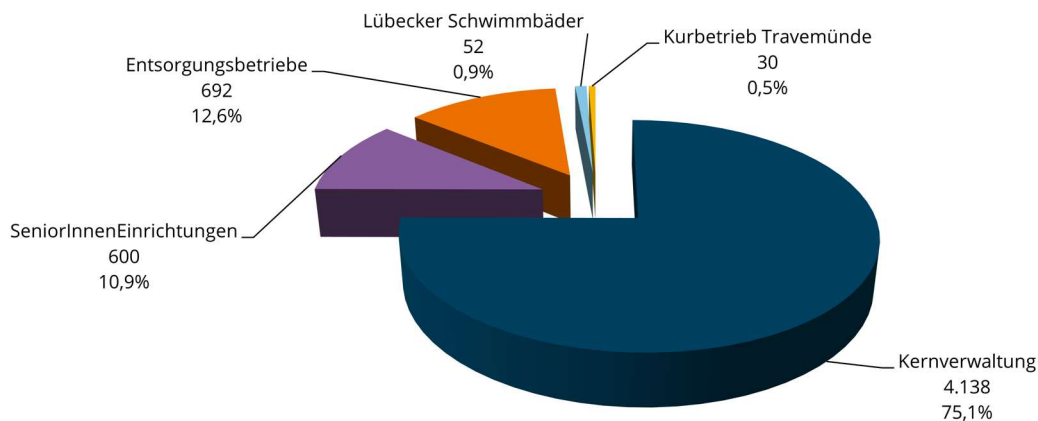
1.1 Personalbestand Gesamt

Mit Stand 31.12.2021 ist die Hansestadt Lübeck mit 5.512 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeber:innen der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der Gesamtpersonalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der SeniorInnen-Einrichtungen (SIE), der Lübecker Schwimmbäder und des Kurbetriebs Travemünde. Die Hansestadt Lübeck bietet mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten, mobilem Arbeiten und Telearbeit gute Optionen für eine Vereinbarung von Familie und Beruf. Sie ist zudem Ausbildungsbetrieb für ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen.

Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Im Jahr 2021 haben keine grundsätzlichen personalrelevanten Verschiebungen zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben / Sondervermögen stattgefunden. Der Anteil der Kernverwaltung am Gesamtpersonalbestand beträgt 75,1 % und ist somit um 0,5 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 5.512)



Gesamtbestand nimmt weiter zu

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Personalbestand im Jahr 2021 um insgesamt 180 Beschäftigte erhöht. Der Anstieg entspricht einem Zuwachs von ca. 3,4 %. In 2020 betrug der Zuwachs 5,7 %. Der Anstieg erfolgte in der Kernverwaltung (+160) und bei den Entsorgungsbetrieben (+24). Beim Kurbetrieb Travemünde ist der Personalbestand dagegen unverändert. Leicht gesunken ist der Personalbestand bei den Lübecker Schwimmbädern (-3) und den SeniorInnen-Einrichtungen (SIE) (-1).

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 Beamte:innen.

Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse

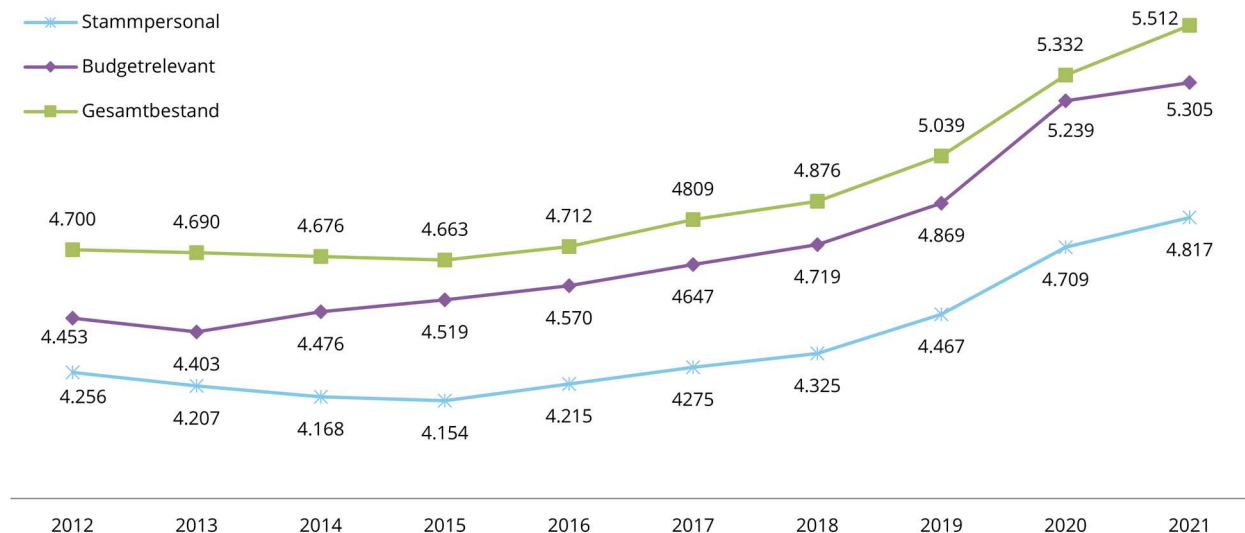
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse, d. h. budgetrelevantes Personal plus Beurlaubte und sonstige Beschäftigte ohne Bezahlung.

Anmerkung

Durch die Umstellung auf dPersonalmanagement wurden die Erhebungskriterien einzelner Datenbestände bereinigt. Z. B. werden die langzeiterkrankten Beamte:innen seit 2014 nicht mehr 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 diese Abweichung jedoch als unerheblich eingestuft werden.

In 2020 gibt es einen Knick im budgetrelevanten Personalbestand. Grund hierfür ist die Zahlung der Coronaprämie in 12/2020. So wurden Personen budgetrelevant, die dies ansonsten nicht gewesen wären, z. B. Personen, die im Dezember in Elternzeit oder langzeiterkrank waren.

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 31.12.2021.

1.2 Kernverwaltung

In diesem Abschnitt erfolgt eine nähere Betrachtung der Zahlen 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 31.12.2021 aus 4.138 Mitarbeitenden.

Der Personalbestand hat sich, auch aufgrund neu hinzugekommener Aufgaben, seit 2016 stetig vergrößert. Es bleibt abzuwarten, wie sich der nun merklich einsetzende demographische Wandel hier auswirken wird.

Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung (Gesamt: 4.138)

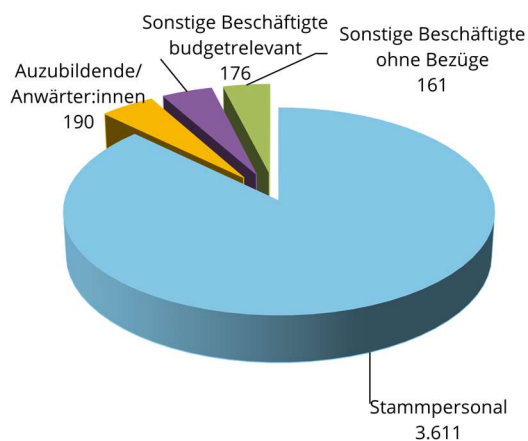


Abbildung 4 - Entwicklung Personalbestand Kernverwaltung

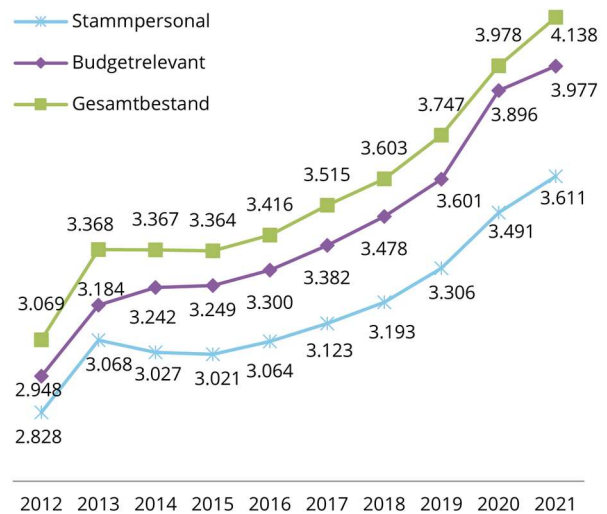
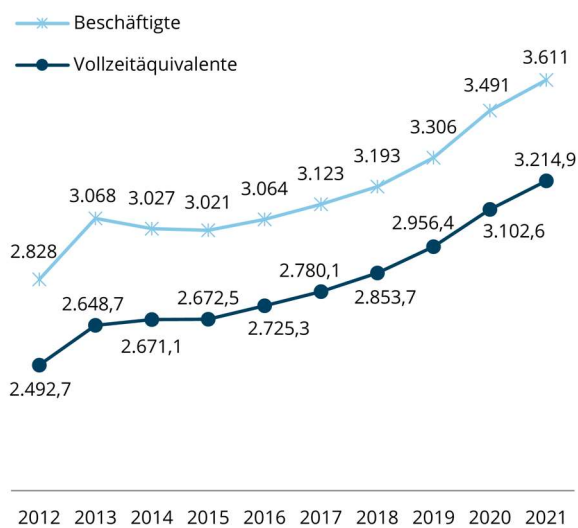


Abbildung 5 - Stammpersonal Anzahl und Vollzeitäquivalente



Wachstum etwas abgeschwächt

Der gesamte Personalbestand ist um 4 % gestiegen. Im Jahr 2020 betrug die Zunahme 6,2 %. Der budgetrelevante Bestand ist um 2,1 % gestiegen (2020: 8,2 %) und das Stammpersonal um 3,4 % (2020: 5,6 %). Die Steigerung in 2021 fällt etwas schwächer aus als in 2020, da in 2020 viel Personal aufgrund der Coronapandemie eingestellt wurde.

Die Vollzeitäquivalente sind um 3,6 % (2020: um 4,9 %) gestiegen.

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

2 Personalbestand und -struktur der Kernverwaltung

2.1 Übersicht Personalstruktur

In diesem Abschnitt erfolgt eine Übersicht über die bestehende Personalstruktur des Stammpersonals der Kernverwaltung (insgesamt 3.611 Beschäftigte).

Es werden die Entwicklung der befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse betrachtet sowie deren Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Es folgen außerdem Darstellungen zur Verteilung des Personals auf Status- und Laufbahngruppen inklusive der Entwicklung der Zahlen während der letzten Jahre.

Zuletzt wird aufgezeigt, wie viele Beschäftigte der Kernverwaltung dem Jobcenter zugeordnet sind.

Abbildung 6 – Anzahl unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

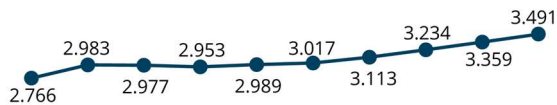


Abbildung 8 – Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in %



Abbildung 9 – Befristet Beschäftigte je Fachbereich

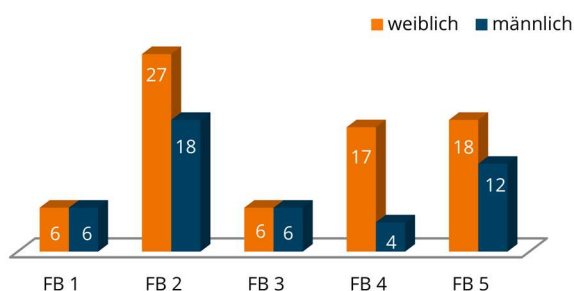


Abbildung 7 – Anzahl befristete Beschäftigungsverhältnisse

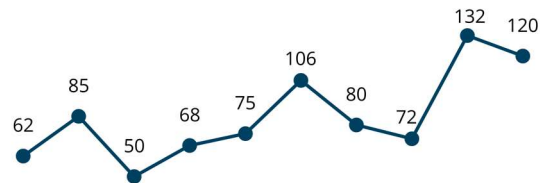


Abbildung 7 – Anzahl befristete Beschäftigungsverhältnisse

Befristungen leicht gesunken

Die Befristungen sind von 3,8 % des Stammpersonals auf 3,3 % gesunken. Ihr Anteil ist insgesamt also weiterhin gering, 96,7 % des Stammpersonals sind unbefristet eingestellt. Der Frauenanteil an den befristeten Verträgen hat sich von 63 % auf 59,8 % verringert.

Die Verteilung auf die FB hat sich nicht wesentlich verändert. Im FB 5 sind die Befristungen von 43 auf 30 gesunken, d. h. um 30 %. In 2020 wurden dort aufgrund der Coronapandemie vermehrt Reinigungskräfte mit Vertragsende 2021 eingestellt.

Im Vorjahr gab es im FB 2 einen starken Anstieg, da für das Coronateam viele Personen befristet eingestellt wurden.

Status- und Laufbahngruppen konstant

Das Verhältnis der Statusgruppen verändert sich kaum. 79 % des Stammpersonals besteht aus Tarifbeschäftigten. Durch die dortige Ansiedlung der sozialen und gewerblichen Berufe besteht die Belegschaft in den Fachbereichen 4 und 5 hauptsächlich aus Tarifbeschäftigten. In den Fachbereichen 1 bis 3 werden eher klassische Verwaltungsaufgaben wahrgenommen, sodass dort der Großteil der Beamt:innen beschäftigt ist. Die Anzahl der Beamt:innen sinkt jedoch über die Jahre kontinuierlich.

Die Anzahl der Beschäftigten im einfachen Dienst ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, während die Anzahl der Beschäftigten im mittleren, gehobenen und höheren Dienst leicht gestiegen ist.

Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

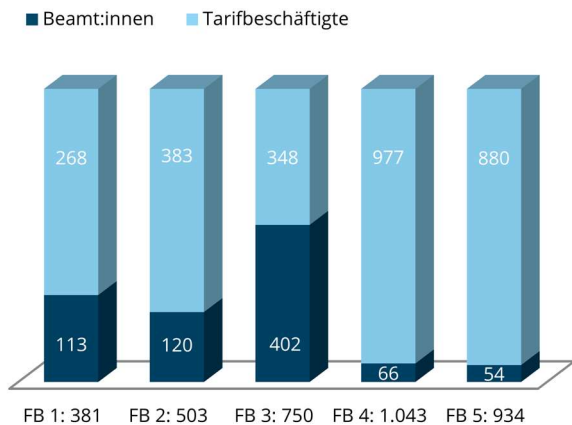


Abbildung 14 - Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal

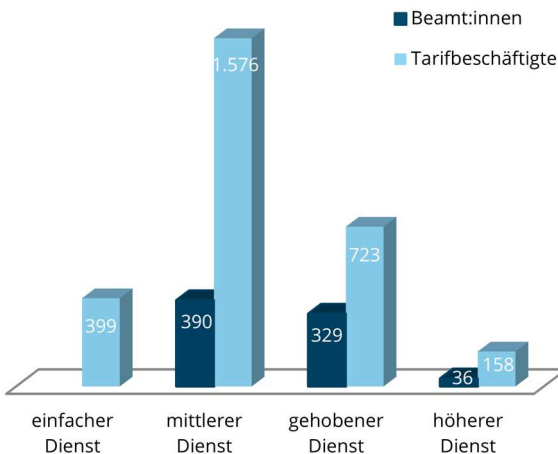


Abbildung 10 - Entwicklung Statusgruppen - Stammpersonal

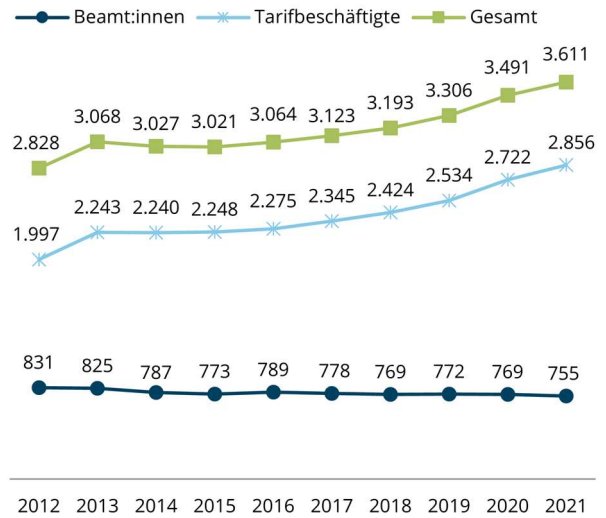


Abbildung 11 - Entwicklung Laufbahngruppen

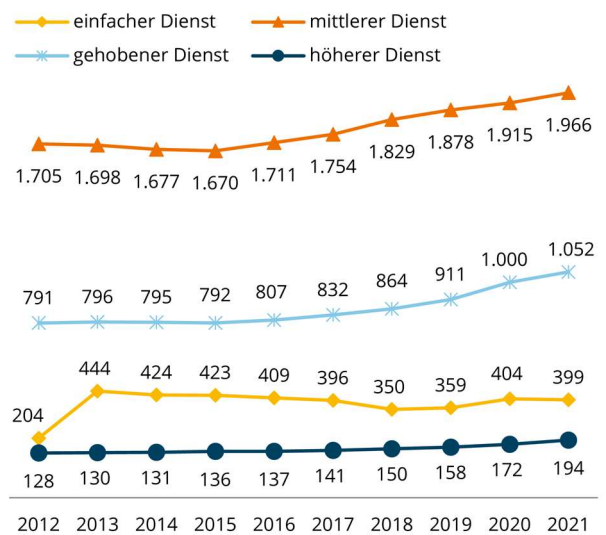
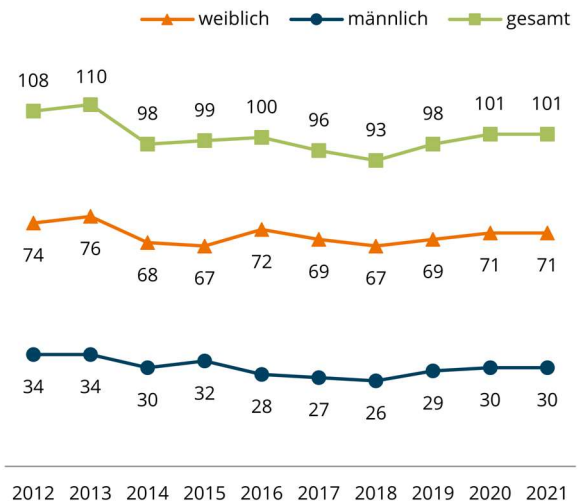


Abbildung 13 - Stammpersonal mit Einsatz im Jobcenter



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 Renten-/Pensionseintrittsalter. Tatsächlich wird ein Teil der Austritte noch eher erfolgen, da erfahrungsgemäß oftmals die Möglichkeit des früheren Renten- oder Pensionseintritts in Anspruch genommen wird.

Zu beobachten ist weiter, ob das Hinausschieben des Ausscheidezeitpunkts künftig mehr genutzt wird.

Abbildung 15 – Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.611)

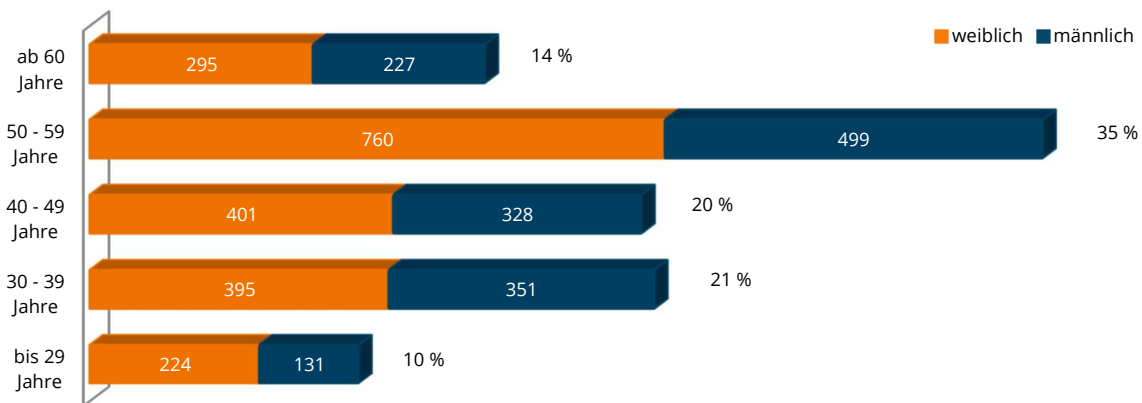
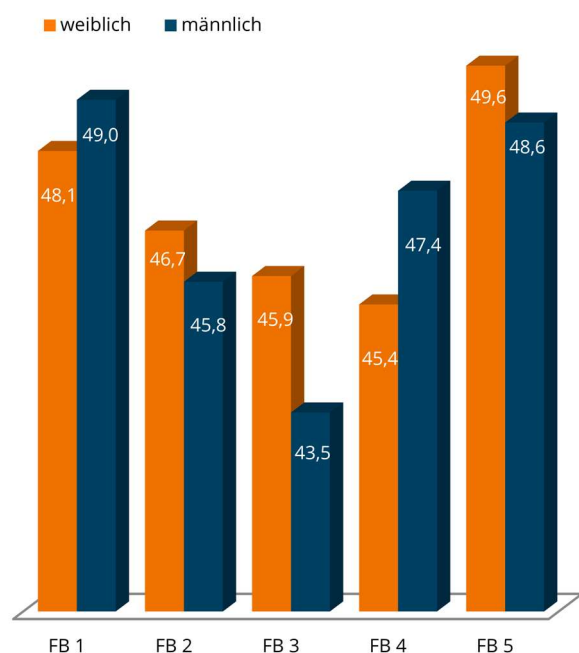


Abbildung 16 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen



Altersstruktur kaum verändert

Mit 1.259 Beschäftigten bildet die Altersgruppe der 50-59-jährigen weiterhin die größte Altersgruppe (35 %), auch wenn ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 2 % gesunken ist. Im letzten Jahr war der Anteil bereits von 39 auf 37 % gefallen. Der Anteil der ab 60-jährigen ist gleichgeblieben (14 %), ebenso der Anteil der 40-49-jährigen (20 %). Die Anzahl der 30-39-jährigen ist um 2 % angestiegen (21 %). Der Anteil der unter 30-jährigen liegt unverändert bei 10 %.

Die Beschäftigten im Fachbereich 5 sind durchschnittlich am ältesten. Dort sind die meisten Arbeiter:innen beschäftigt (Statusgruppe mit höchstem Durchschnittsalter, siehe Abb. 19).

Abbildung 17 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2012 - 2021)

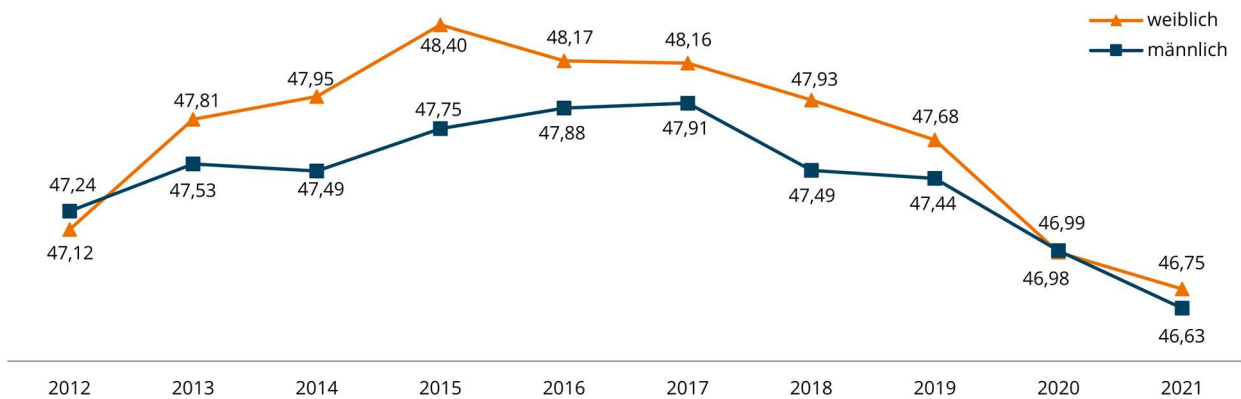


Abbildung 18 - Durchschnittsalter im Stammpersonal

Durchschnittsalter sinkt das 4. Jahr in Folge

Das Durchschnittsalter sinkt seit 2018. In 2020 ist es etwas stärker gesunken (0,6 Jahre). In 2021 ist es um 0,3 Jahre gesunken.

Die verstärkten Neueinstellungen führen zu dieser Entwicklung. Mehr als 60 % 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 wie schon im Jahr 2020 auch 2021 viele junge Kräfte befristet für das Coronateam eingestellt wurden.

Das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten ist wieder geringfügig höher als das der männlichen Beschäftigten. Im letzten Jahr hatten beide Geschlechtergruppen das gleiche Durchschnittsalter.



Durchschnittsalter in allen Statusgruppen gesunken

Die Verringerung des Durchschnittsalters spiegelt sich in allen Statusgruppen wider.

Am deutlichsten ist das Durchschnittsalter bei den ehemaligen Arbeiter:innen gesunken.

Das Durchschnittsalter der Angestellten liegt seit 2 Jahren unter dem Durchschnittsalter der Beamten:innen. In den Jahren zuvor war dies andersherum.

Abbildung 19 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal

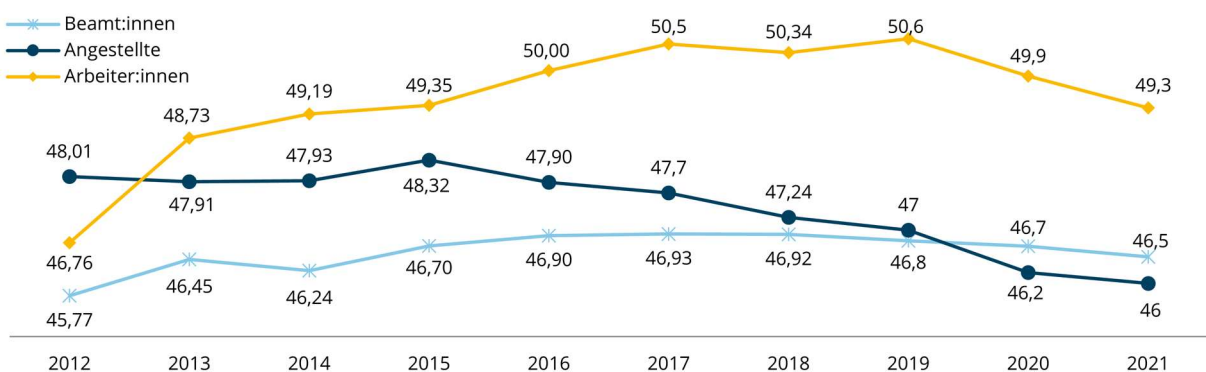
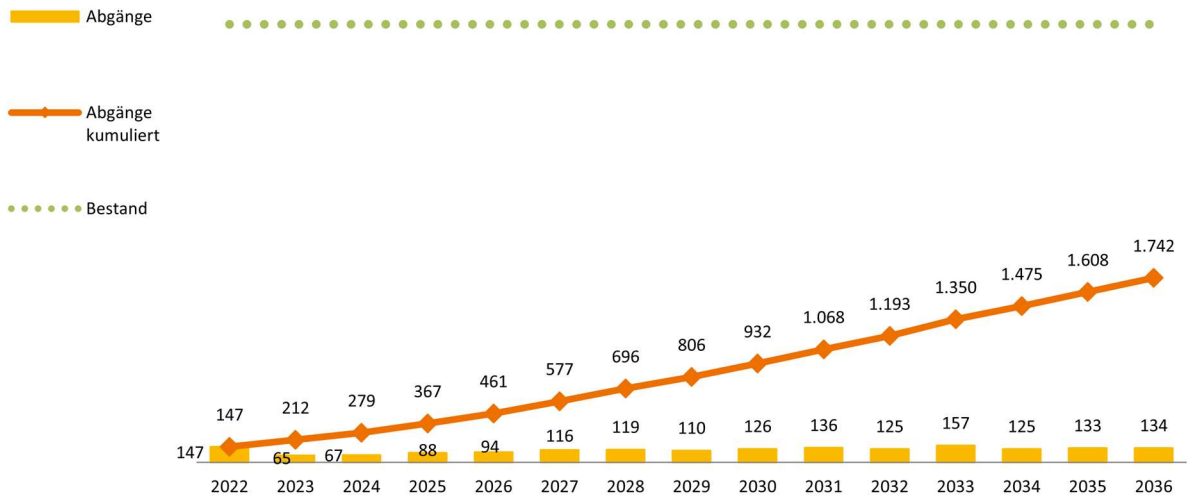


Abbildung 20 – Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.742)



Weiterhin hohe Anzahl an Altersaustritten

In den nächsten 15 Jahren werden 42 % des gesamten heutigen Personalbestandes der Kernverwaltung altersbedingt ausscheiden.

Der einfache Dienst ist am stärksten von der demografischen Entwicklung betroffen. Hier werden 51 % der Beschäftigten ausscheiden. Wie in Abb. 19 dargestellt, ist bei den Arbeiter:innen auch das Durchschnittsalter am höchsten. Es folgt der höhere Dienst mit 44 %. Im mittleren und gehobenen Dienst werden je 39 % der Mitarbeiter:innen aus Altersgründen ausscheiden. Zahlenmäßig wirken sich diese Austritte mit 830 Personen im mittleren Dienst und 433 Personen im gehobenen Dienst jedoch am stärksten aus.

Abbildung 21 – Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.742)

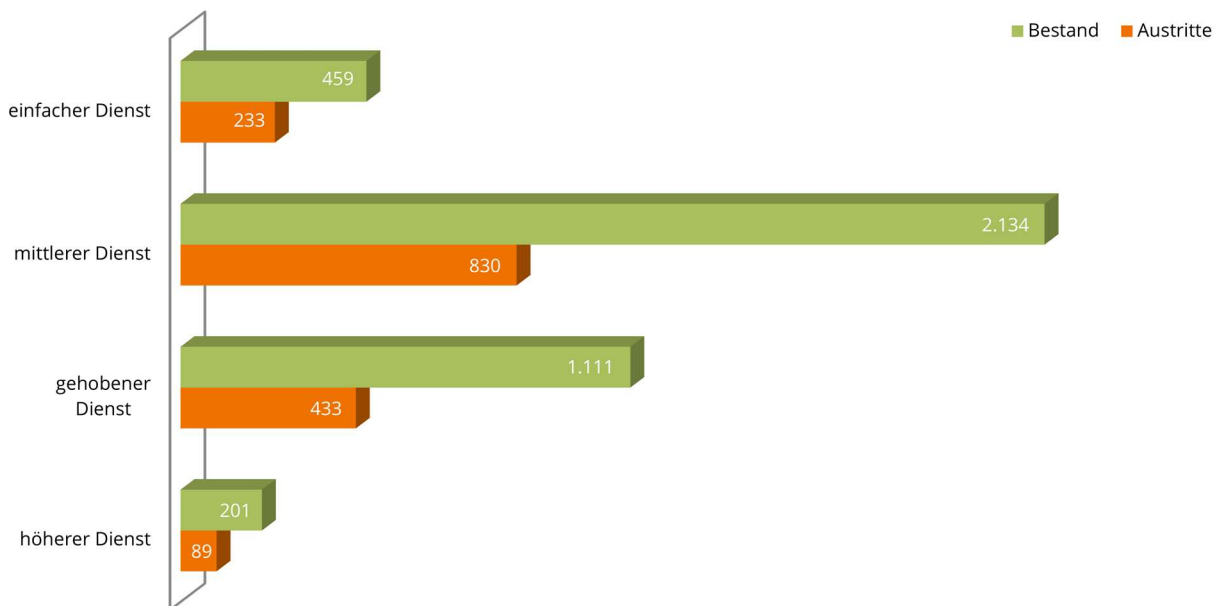


Abbildung 22 – Altersaustritte bis 2036 – die zehn prozentual am stärksten betroffenen Bereiche (Bereiche ab 15 Personen)

Bereich	Austritte	Bestand	Anteil in %
4.041.7 - Die Lübecker Museen	20	27	74 %
4.416 - Stadtbibliothek	40	63	63 %
2.021 - Fachbereichsdienste FB 2	12	19	63 %
1.102 - Logistik, Statistik und Wahlen	20	32	63 %
1.300 - Recht	13	21	62 %
4.403 - VHS Lübeck	19	32	59 %
5.651 - Gebäudemanagement	254	452	56 %
2.280 - Wirtschaft und Liegenschaften	23	42	55 %
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	195	364	54 %
1.210 - Buchhaltung und Finanzen	41	82	50 %

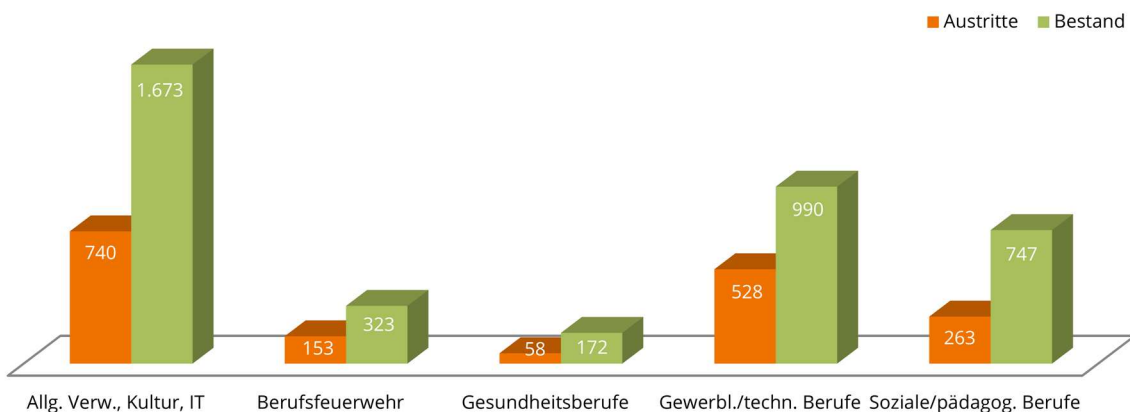
Altersaustritte werden in allen Bereichen spürbar

In 47 von 54 Bereichen werden in den nächsten 15 Jahren mindestens 1/3 der Mitarbeiter:innen altersbedingt ausscheiden. Die zehn prozentual am stärksten betroffenen Bereiche sind in der obigen Auflistung genannt. In 26 Bereichen scheidet mindestens 50 % der Belegschaft, in 7 Bereichen scheiden sogar mehr als 2/3 der Mitarbeiter:innen altersbedingt aus.

Alle Berufsgruppen betroffen

In allen Berufsgruppen werden mehr als 1/3 der Beschäftigten ausscheiden. Der gewerbliche Bereich ist mit 53 % am stärksten betroffen. 26 % der im gewerblichen Bereich aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten sind dem Reinigungsdienst zuzuordnen. Damit werden 56 % der Reinigungskräfte die HL verlassen. Im Allgemeinen Verwaltungsbereich werden 42 % der Beschäftigten des mittleren Dienstes ausscheiden. Im gehobenen Dienst sind es 40 %. Bei der Feuerwehr gehen 47 % der Beamt:innen im mittleren Dienst in den Ruhestand. Im Bereich der Gesundheitsberufe zeigt sich, dass 64 % der Hauswirtschaftsassistent:innen austreten werden. Im sozialen und pädagogischen Bereich machen 40 % der Austritte die Sozialpädagog:innen aus. 47 % der Sozialpädagog:innen werden altersbedingt austreten. Von den Erzieher:innen werden 34 % ausscheiden.

Abbildung 23 – Altersaustritte bis 2036 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. Es wird unterschieden zwischen:

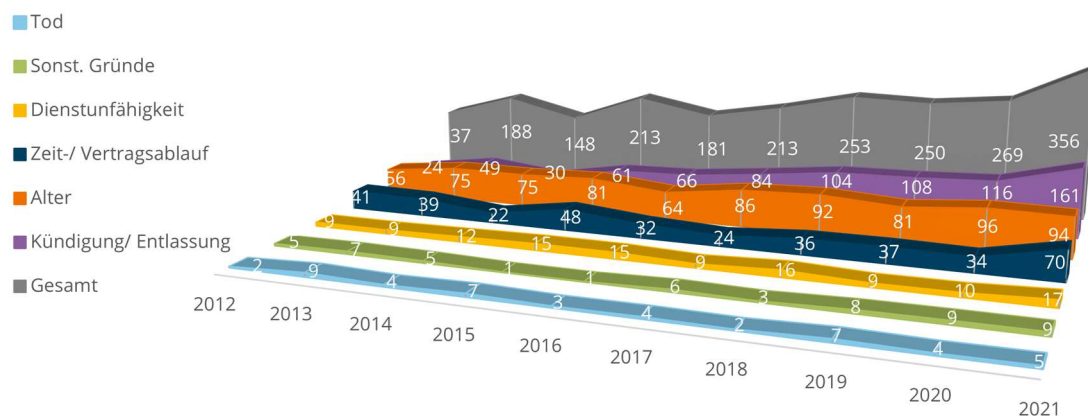
Grundfluktuation

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

Zusatzfluktuation (Anhang S. 62, Abb. 83)

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

Abbildung 24 – Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2012 - 2022)



Fluktuationszahlen stark gestiegen

Im Jahr 2021 sind 356 Personen ausgeschieden. Dies bedeutet einen Anstieg der Fluktuation um 32 % (87 Personen). Im letzten Jahr waren die Zahlen noch um 19 % auf 269 gestiegen. Die Kündigungen und die Zeitvertragsabläufe haben sichtbar zugenommen: die Kündigungen um 39 % und die Vertragsabläufe um 105 %. Die Kündigungen machen weiterhin den größten Teil der Austrittsgründe aus (45 %). Es handelt sich davon bei 79 % um Eigenkündigungen/ Aufhebungsverträge. Betroffen sind weiterhin insbesondere die Kindertagesstätten und das GMHL. Die meisten Vertragsabläufe sind im Gesundheitsamt zu verzeichnen (34 %), was primär auf die befristeten Einstellungen für das Coronateam zurückzuführen ist.

Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote (Schlüter-Formel) gibt Auskunft über die Personalbewegung, d. h. wie viele Mitarbeitende im Verhältnis zum Personalkörper den/die Arbeitgeber:in verlassen. Sie beträgt in der Kernverwaltung für das Jahr 2021 7,92 % (+ 1,59 %). Zum Vergleich: Die Fluktuationsquote in Deutschland liegt seit Jahren bei um die 30 %. Die Fluktuationsquote in der öffentlichen Verwaltung ist generell niedrig und betrug 2021 14 % (Quelle: Statistisches Bundesamt 2021). Die durch die demografische Entwicklung steigenden Altersaustritte werden die Fluktuationsquote in den nächsten Jahren noch erhöhen. Auch die Wechselbereitschaft der Beschäftigten steigt, sodass die Bindung von Personal noch wichtiger wird.

Neueinstellungen nur leicht gestiegen

Im Jahr 2021 wurden 410 Mitarbeiter:innen plus 72 Auszubildende und 34 Praktikant:innen u. Ä. eingestellt. Das ergibt insgesamt 516 Neueinstellungen. Im Jahr 2020 wurden 504 Personen eingestellt (+ 2 %). Zum Vergleich: Von 2019 auf 2020 waren die Neueinstellungen um 30 % gestiegen, was wesentlich auf den Mehrbedarf an Arbeitskräften wegen der Coronapandemie zurückzuführen ist.

Mit 173 Personen ist der Großteil der Neueinstellungen in 2021 im FB 4 tätig (34 %). Wiederrum 57 % hiervon wurden im Bereich Kindertageseinrichtungen eingestellt. Im FB 2 sind die Neueinstellungen um 40 % gesunken. In 2020 wurden dort aufgrund der Coronapandemie sehr viele Personen eingestellt. Im FB 5 ist ein Anstieg um 39 % von Neueinstellungen zu verzeichnen. 57 % hiervon wurden im GMHL eingestellt.

Betrachtet man die Ein- und Austritte (Abb. 26) der letzten Jahre, wird ersichtlich, dass mehr Personen eingestellt werden, als ausscheiden.

Auswirkungen auf die Altersstruktur

69 % der Neuzugänge sind unter 40 Jahre alt. Auch ohne Azubis und Praktikant:innen beträgt der Anteil noch 61 % und das Durchschnittsalter 38 Jahre. Die Einstellung von vermehrt jüngeren Beschäftigten führt zur Senkung des Durchschnittsalters, siehe Kapitel 2.2.

Zuwachs an Vollzeitäquivalenten von 12/2016 bis 12/2021

Ganz deutlich hat der Bereich Städt. Kindertageseinrichtungen den größten Zuwachs an Vollzeitäquivalenten in den letzten fünf Jahren zu verzeichnen: fast 160 VZÄ sind hier dazu gekommen. Der Zuwachs an Personen beträgt 177. Einige Bereiche haben dagegen auch weniger Personal als noch vor 5 Jahren, führend hier der Bereich Statistik, Logistik und Wahlen mit -10,2 VZÄ.

Abbildung 25 – Eintritte nach Fachbereichen (Gesamt: 516)

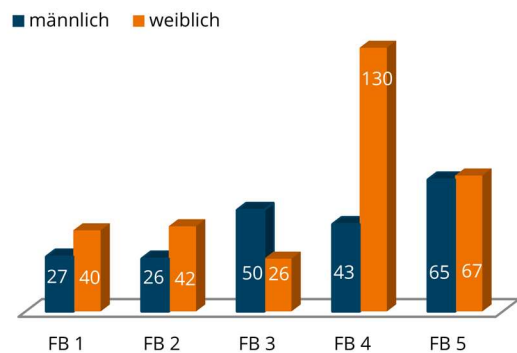


Abbildung 26 – Gegenüberstellung Ein- und Austritte

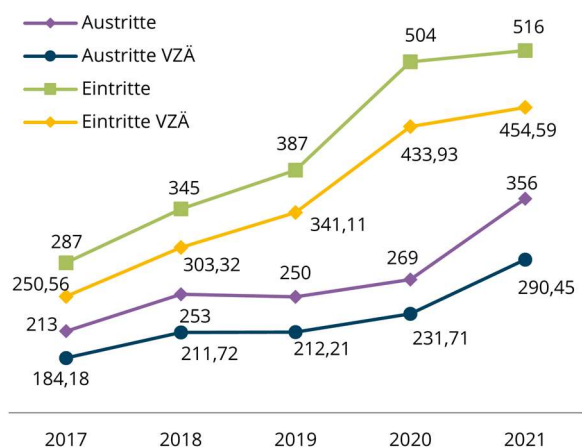


Abbildung 27 – Eintritte nach Altersgruppen

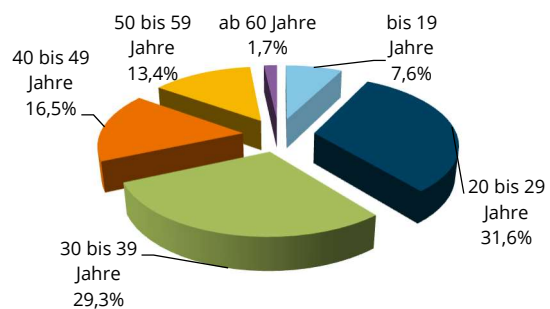


Abbildung 28 – Ranking Zuwachs VZÄ 12/2016 – 12/2021

Bereich	Zuwachs Vollzeitäquivalente
4.511 - Städt. Kindertageseinrichtungen	159,39
3.370 - Feuerwehr	66,6
3.320 - Ordnungsamt	54,49
2.530 - Gesundheitsamt	48,83
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	27,67
2.500 - Soziale Sicherung	25,61
4.401 - Schule und Sport	22,25
3.390 - Umwelt-, Natur- u. Verbr.schutz	17,29
4.510 - Familienhilfen - Jugendamt	15,47
1.000 - Bürgermeister	14,46

2.4 Mitarbeiter:innen mit Migrations- hintergrund

Kampagne für mehr Vielfalt in der Kommunalverwaltung

Den Anteil von Menschen mit Migrationserhaltung bei der HL zu erhöhen ist ein langwieriger Prozess. Durch die Pandemie konnten etliche niedrigschwellige Angebote wie z. B. das Angebot von Praktika zur beruflichen Orientierung oder die Teilnahme an Recruiting-Events (u. a. Ausbildungs- und Fachkräftemessen) nicht wie geplant umgesetzt werden. Diverse Maßnahmen mussten auf Folgejahre verschoben werden.

Umgesetzt wurden die Aktualisierung der Internetseiten zur Ausbildung, Entwicklung eines Ausbildungsflyers in leichter Sprache, Auswahl von Presse material und -inhalten im Hinblick auf Vielfalt und die Einstellung eines Mitarbeiters mit Migrationshintergrund im Ausbildungsteam. Ab 2022 präsentiert sich die HL wieder regelmäßig auf Ausbildungsmessen und Veranstaltungen zur Berufsorientierung unter Beteiligung von Nachwuchskräften und Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund.

In der Planung bleiben weiterhin das Job-Video über die Diversität der Beschäftigten bei der HL, die gemeinsame Gestaltung des Diversity-Tages, Fotoshootings für die Nutzung eines Ausbildungsportals und regelmäßige zielgruppenspezifische, niedrigschwellige Praktika und Beratungsangebote in der Talentwerkstadt.

Das „Kommunale Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck“ enthält u. a. einen Handlungs- und Maßnahmenkatalog zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, der auch die personalpolitische Ausrichtung der Stadt betrifft. Die Maßnahmen betreffen u. a. die Entwicklung von geeigneten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, die Vermittlung interkultureller Kompetenz durch verbindliche Fortbildungsangebote, diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren und die gezielte Werbung und Gewinnung potenzieller Auszubildender und Beschäftigter mit Migrationshintergrund.

Abbildung 29 - Stammpersonal nach Geburtsland

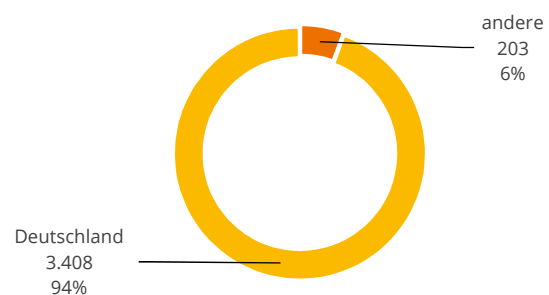
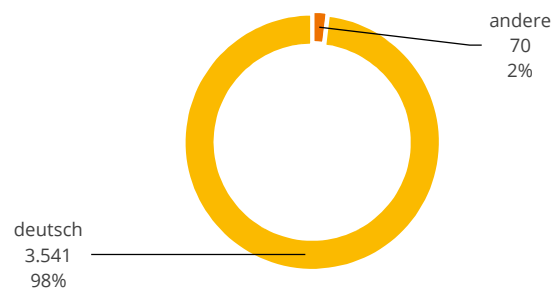


Abbildung 30 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit



Beschäftigte aus anderen Ländern gleichbleibend

Der Anteil an Mitarbeiter:innen, die in einem anderen Land geboren wurden, liegt bei 6 % und hat sich in den vergangenen 5 Jahren nicht merkbar verändert. Im Jahr 2012 lag der Anteil noch bei 3,5 %. Die Anzahl der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit ist seit 2016 mit 2 % gleichgeblieben.

2.5 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Fehlzeitendaten sind wesentliche Indikatoren im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie können jedoch nicht als einzig wichtige Kennzahl herangezogen werden. Denn Abweichungen von statistischen Durchschnittswerten lassen noch 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 Dt. Städtetages.

Abbildung 31 – Fehlzeitenquote – Kriterien des Städtetages

Fehlzeitenquote

Die Fehlzeitenquote gibt an, wie viel Prozent aller Beschäftigten durchschnittlich arbeitsunfähig gemeldet waren. Im Jahr 2021 lag diese Quote bei 8,56 %. Das bedeutet einen Anstieg zum Vorjahr um 0,14 %. Rein statistisch betrachtet bedeutet das: Jeder Beschäftigte fiel im Jahr 2021 krankheitsbedingt 30,7 Kalendertage aus.

Das Fehlzeitengeschehen war auch in 2021 durch COVID-19-bedingte Erkrankungen mitgeprägt. Näheres dazu findet sich in Kapitel „3.3 Coronapandemie“.

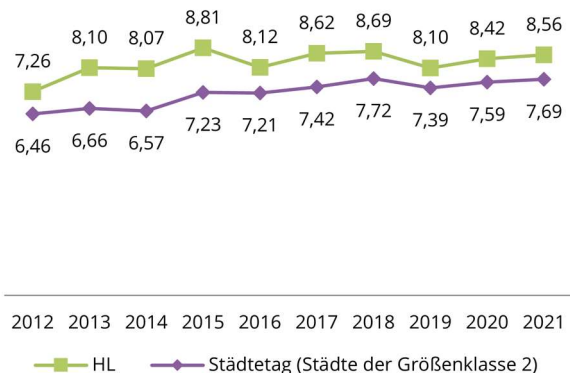
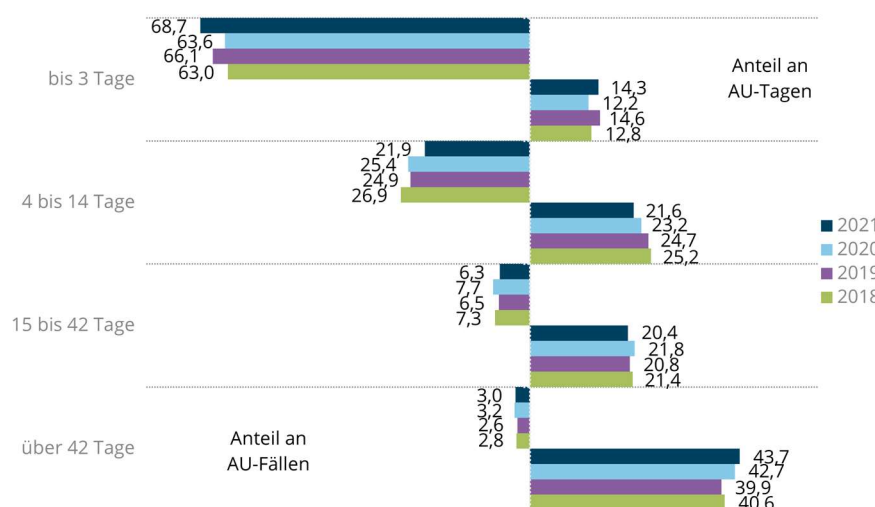


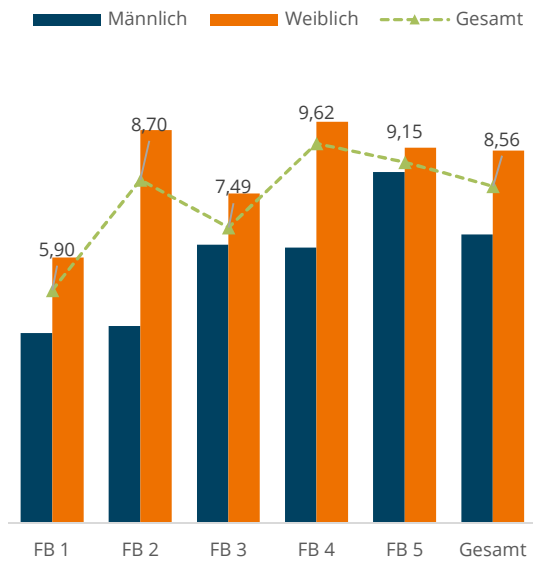
Abbildung 32 – Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit in %



Fehlzeiten nach Erkrankungsdauer

Das Bild der Fehlzeiten wird maßgeblich durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten (AU) bestimmt. Nach wie vor wird ein hoher Anteil (43,7 %) aller krankheitsbedingten Fehltage durch wenige Fälle verursacht. Diese Fälle bilden den Schwerpunkt der Arbeit im BEM.

Abbildung 33 – 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. In der nebenstehenden Abbildung wird allerdings der Einfluss der COVID-19-bedingten Erkrankungen erkennbar. Hiervon waren insbesondere die Berufe im Pädagogischen Bereich und im Gesundheitswesen betroffen, die sich in den Fachbereichen zwei und vier finden.

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 Ausfallzeiten verbunden ist.

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

Abbildung 34 – Fehlzeitenquote nach Altersgruppen

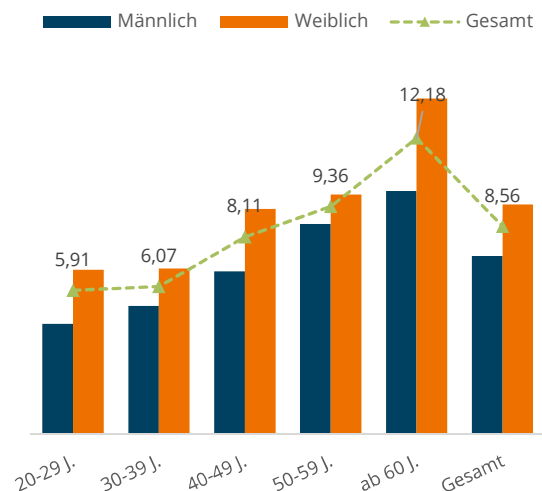
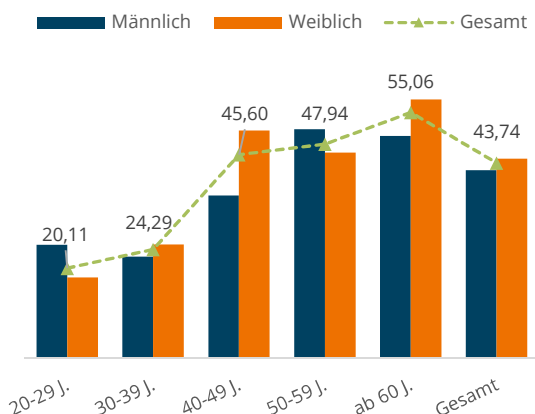


Abbildung 35 – Fehlzeiten über 42 Tage nach Altersgruppen



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. Auch wenn durch den Austritt der geburtenstarken Jahrgänge das Durchschnittsalter weiter sinkt, bleiben präventive Maßnahmen zur Vermeidung von langandauernden Fehlzeiten von zentraler Bedeutung.

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 36 – Erwerbsminderungsrenten nach Geschlecht und Fachbereich (Gesamt: 19)

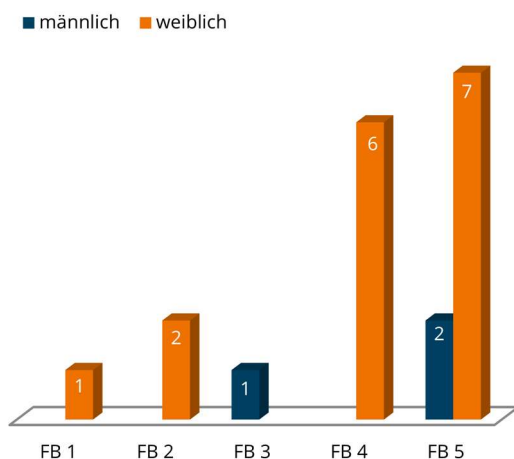
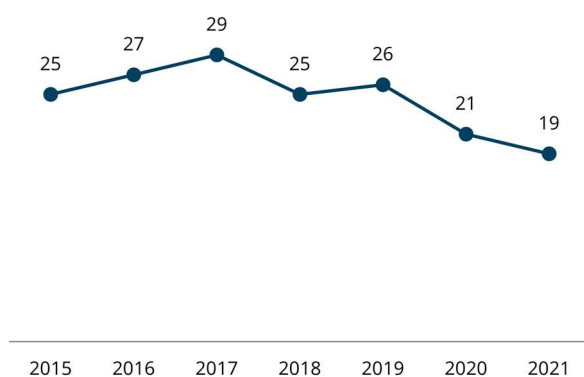


Abbildung 37 – Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten



Am meisten Erwerbsminderungsrenten im Fachbereich 5

9 der insgesamt 19 Erwerbsminderungsrenten sind dem Fachbereich 5 zugehörig (47 %).

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.

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

Weniger Erwerbsminderungsrenten

Die Anzahl der Erwerbsminderungsrenten sinkt das 2. Jahr in Folge und ist seit 7 Jahren erstmals unter 20.

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.

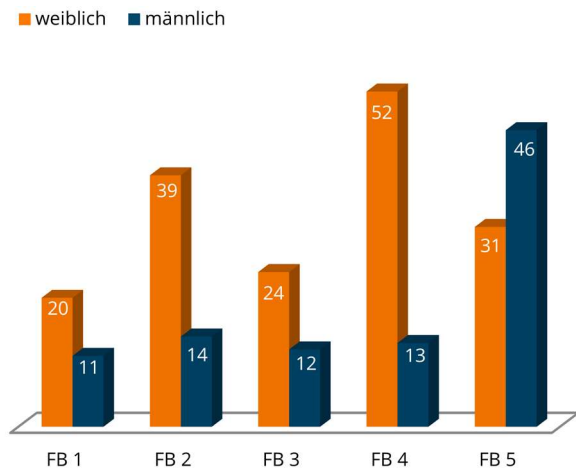
2.6 Mitarbeiter:innen mit Behinderungen

In SGB IX finden sich die geltenden Regelungen 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 38 – Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2012-2021)



Abbildung 39 – Schwerbehinderte in den FB (Gesamt: 262)



Schwerbehindertenquote kaum verändert

Der Anteil an Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Stammpersonal lag von 2016 bis 2019 konstant bei 7,1 % und stieg im Jahr 2021 leicht an auf 7,3 %. Die Schwerbehindertenanteile in den Fachbereichen belaufen sich auf 10,5 % im FB 2, 8,2 % im FB 5, 8,1 % im FB 1, 6,2 % im FB 4 und 4,8 % im FB 3. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und beträgt aktuell 63,4 %.

Auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung bezogen beträgt die Schwerbehindertenquote 6,3 %.

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 2021 bei 8,4 %, womit die gesetzliche Mindestvorgabe von 5 % klar erreicht ist.

3 Aktuelle Schwerpunkte

3.1 Abschluss des Projektes ppEck

Das im Bereich Personal angesiedelte und im August 2019 gestartete Projekt „Umsetzung der personalpolitischen Eckpunkte“ wurde im Juni 2022 erfolgreich beendet.

Eine Vielzahl der in den personalpolitischen Eckpunkten („ppEck“) enthaltenen Maßnahmen wurde im Projekt realisiert und viele Maßnahmen werden inzwischen regelhaft durchgeführt. Diese Maßnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeber:inattraktivität der Hansestadt Lübeck und haben zudem positive Synergieeffekte für die bereichsübergreifende Zusammenarbeit mit dem Ziel der Fachkräftesicherung.

Projektumsetzung und Ergebnis

Ziel des Projektes war die Planung, Umsetzung, Weiterentwicklung und Implementierung der in den ppEck aufgeführten Instrumente und Maßnahmen zur Förderung folgender Ziele:

- Steigerung der Arbeitgeber:inattraktivität
- Personalgewinnung und Personalbindung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sicherstellung von qualifiziertem, motiviertem, gesundem und leistungsfähigem Personal
- Sicherung des Wissenstransfers

um die zukünftige Leistungsfähigkeit der Verwaltung im Rahmen der weiteren Haushaltskonsolidierung und Gestaltung des demografischen Wandels zu gewährleisten. Das Projekt sollte die Initiierung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen anstoßen und steuern sowie neue Bedarfe und Entwicklungen aufnehmen und einbinden.

Der Bürgermeister als Auftraggeber des Projektes entschied über die Umsetzung der Maßnahmen. Die Projektleitung lag im Bereich Personal – Personalentwicklung. Die Steuerung des Projektes und Vorbereitung der Entscheidungen erfolgte durch die Lenkungsgruppe, in der die maßgeblichen internen Stakeholder eingebunden waren. Die AG Personal sowie interne und externe Kooperationspartner:innen wurden maßnahmenbezogen involviert. Die Maßnahmenumsetzung wurde teilweise durch interne fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppen vorbereitet und begleitet. Ein Abschlussbericht des Projektes wurde erstellt.

Ergebnis: Das Projektziel, 50 % der 40 Maßnahmen zu pilotieren bzw. regelhaft durchzuführen wurde übertroffen, obwohl der Projektzeitraum deutlich durch die Coronapandemie geprägt war. 25 Maßnahmen werden bereits regelhaft umgesetzt. Dies wurde durch den engagierte Einsatz der beteiligten Kolleg:innen möglich. Die regelhafte Umsetzung der Maßnahmen erfordert auch nach dem Projektende tlw. einen erheblichen Ressourcenaufwand in den Bereichen. Im Intranet werden den Beschäftigten alle wesentlichen Informationen zu den einzelnen Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Nachfolgend werden beispielhaft einige der umgesetzten Maßnahmen aufgeführt:

Maßnahmen zur Arbeitgeber:inattraktivität

- Begrüßungspakete für neue Kolleg:innen und Auszubildende / dual Studierende
- Jubiläumspakete für Jubilar:innen
- Mobilitätzuschuss für Jobticket, Fahrradleasing, Fahrradkauf/ -miete
- Vergünstigungsplattform für Mitarbeitende
- Qualifizierungsreihen für Führungskräfte
- E-Learning und Online-Schulungen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Unterstützung bei der Organisation eines Kitaplatzes
- Kindernotfall-/ Sonderzeitenbetreuung, Senior:innenassistenten
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit KidsBox
- Individuelle Arbeitszeitmodelle und verbindlich geregeltes Homeoffice

Maßnahmen zur Personalgewinnung/-bindung

- Elektronisches Bewerbermanagementsystem
- Marketingfilme und Talentwerkstatt
- Dualer Studiengang Soziale Arbeit
- Angestelltenlehrgang I und II als Personalentwicklungsinstrument

Maßnahmen zur Gesunderhaltung

- Aktive Pause
- Ergonomische Arbeitsplatzausstattung
- Durchführung Gesundheitstag
- Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

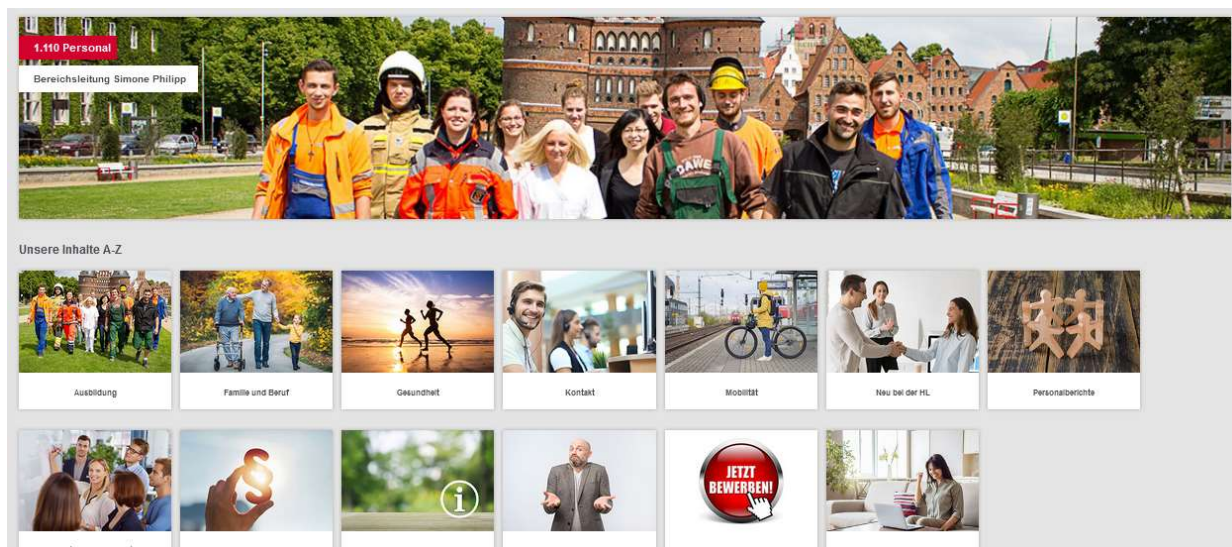
Maßnahmen zur Sicherung des Wissenstransfers

- Strukturierter Prozess zum Wissenstransfer beim Personalwechsel
- Leitfaden, Tools, interne Debriefere:innen

Resümee und Ausblick

Neben der erfolgreichen Maßnahmenumsetzung dient das Projekt auch als gutes Beispiel für die Nutzung fachbereichsübergreifender Synergieeffekte: So ermöglicht beispielsweise die zeitlich parallele Einführung des neuen Intranets eine ansprechende zielgruppenspezifische Bereitstellung von Informationen bzgl. der umgesetzten Maßnahmen für die Beschäftigten, wie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt. Auch die Zusammenarbeit in fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppen hat das Verständnis für Aufgaben und Prozesse sowie das Zusammenwirken für gemeinsame Ziele (siehe z. B. 4.11 Förderung der Mobilität) maßgeblich unterstützt.

Auf dieser Grundlage basiert das Bestreben, über den Projektzeitraum hinaus Maßnahmen zu den o.a. Zielen (weiter) zu entwickeln und umzusetzen. Hierfür bedarf es sowohl finanzieller und personeller Ressourcen in den beteiligten Bereichen als auch einer zentralen Steuerung.



3.2 Digitalisierung der Personalarbeit

Weiterentwicklung dPersonalmanagement (dPers)

Seit Anfang 2022 nutzen alle Bereiche der Kernverwaltung die elektronische Zeiterfassung und das Personalportal mit den darin enthaltenen digitalen Antragsverfahren für Abwesenheitszeiten und die Bereitstellung der Gehaltsmitteilungen.

Für einige Personengruppen ist die Nutzung der dPers-Zeiterfassung nicht sinnvoll, da bereits andere Dienstplanprogramme genutzt werden (z. B. beim Feuerwehreinsatzdienst) oder weil kein PC-Zugriff oder Diensthandy zur Verfügung stehen (z. B. Reinigungsdienst und Kindertagesstätten). Außerhalb der Kernverwaltung ist die Einführung noch für die Kulturstiftung / Museen und die EBL in Vorbereitung.

Zunächst wird dPers von Dataport allerdings auf eine neue Programmversion mit geänderter Nutzungsoberfläche und verbesserten Funktionalitäten umgestellt. Die Umstellung für Lübeck beginnt voraussichtlich im Herbst 2022.

Ab 2023 ist die Digitalisierung des Dienstreiseantrags und der Reisekostenabrechnung innerhalb des Personalportals geplant.

Die Digitalisierung der Personalarbeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Sie ist unerlässlich, um Prozesse zu optimieren und so dem zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Im Bereich Personal wurden bereits einige Prozesse digitalisiert und optimiert. Weitere Digitalisierungsvorhaben sind in der Umsetzung bzw. Planung.

Eine wichtige Voraussetzung der Digitalisierung weiterer Personalprozesse ist die Einführung der elektronischen Personalakte.

Bewerbermanagementsystem REXX

Aufgrund steigender Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren wurde beschlossen, eine schlankere, moderne und effizientere Bewerbermanagementsoftware einzuführen, die u. a. das bisherige Portal „Interamt“ sowie den elektronischen Wiederbesetzungsantrag ablösen sollte.

Von November 2021 bis April 2022 wurde im Rahmen einer Pilotphase im FB 5 sowie Teilen der Bereiche des FB 1 das neue Bewerbermanagementsystem eingeführt und ausgiebig getestet. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Pilotphase sowie einer Feedback- und Evaluationsphase wurde das System in allen Fachbereichen zum 01. August 2022 ausgerollt.

Wer sich zukünftig auf intern oder extern ausgeschriebene Stellen bei der Hansestadt Lübeck bewerben möchten, kann dies bequem vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus erledigen, ohne sich vorher registrieren oder aufwendige Tabellen ausfüllen zu müssen.

Interne Mitarbeiter:innen können das neue Karriereportal über die Intranetseite des Bereichs Personal besuchen und sich dort direkt bewerben. Das externe Karriereportal ist wie gewohnt über die Seite www.luebeck.de/jobs zu erreichen.

Elektronische Krankmeldung

Mit Einführung des Personalportals konnten für den internen Prozess der Krank- und Gesundheitsmeldung bereits für fast alle Bereiche der Kernverwaltung Medienbrüche weitgehend abgebaut werden. Nur die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen werden derzeit noch in Papierform übermittelt. Ab 2023 wird für gesetzlich Krankenversicherte die papiergebundene durch eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzt. Arbeitgeber:innen müssen die Daten dann direkt bei den Krankenkassen abrufen. Wie dies in dPers umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

Neue Lernwelten

Die Einführung unserer E-Learningplattform ermöglicht inzwischen den kontinuierlichen Ausbau neuer Lehr- und Lernformate. Das zeit- und ortsunabhängige Lernen rückt weiter in den Fokus der strategischen Fortbildungsplanung. Denn dadurch können Qualifizierungsbedarfe aktuell, bedarfsgerecht und direkt im Moment des benötigten Inputs realisiert werden. Darüber hinaus ermöglicht E-Learning vielen Kolleg:innen, Fortbildungen flexibel in den Arbeitsalltag zu integrieren und wird somit auch den individuellen Arbeits- und Lebenszeitkonzepten gerecht.

Nachdem im Zuge der Corona Pandemie zunächst Fortbildungen ausschließlich via Webex durchgeführt werden konnten, werden Online-Fortbildungen nun ganz bewusst – auch unabhängig von pandemiebedingten Einschränkungen - als Schulungsvariante genutzt und können damit auch dem Anspruch nach einer möglichst nachhaltigen Fortbildungsumgebung Rechnung tragen. Durch die in der Zwischenzeit stadtweit angepasste technische Ausstattung der Mitarbeitenden sind die Online-Fortbildungen eine sinnhafte Ergänzung zum E-Learning und den klassischen Präsenzveranstaltungen.

Perspektivisch sollen die genannten Fortbildungsformate noch stärker miteinander verknüpft (blended learning) und dadurch das Beste aus allen Lehr- und Lernvarianten vereint werden. Der Lernkulturwandel wird ein zentrales Element in der zukünftigen Gestaltung unserer Fort- und Weiterbildung.

Durch die Konzeption einer eigenen Software für das Fortbildungs- und das Lernmanagement sollen alle Prozesse rund um das Lernen digitalisiert, individualisiert und damit optimiert werden.

Angebote im neuen Intranet

Die Umstellung des Informationsangebots des Bereichs Personal auf die neue Plattform ist erfolgt. Begonnen wurde die Nutzung von erweiterten Funktionen des Intranets im Funktionsbereich Self-service. Hier wurde die Zusammenarbeit und der Datenaustausch zwischen den Bereichen Personal und Informationstechnik bei der Bearbeitung der Telearbeit optimiert. Dieses wird fortgesetzt für die Abläufe bei Eintritt und Austritt von Mitarbeitenden.

In Planung ist vom Bereich Informationstechnik die Einführung eines Tools für die Realisierung von Workflows. Dieses will der Bereich Personal zukünftig für Anträge und Aufträge in der Personalbetreuung nutzen.

3.3 Coronapandemie

Mit Rückgang des Pandemiegeschehens im Sommer ging auch die Angabe des Ausfallgrundes „Covid“ bei der Meldung von Krankheitszeiten an den Bereich Personal zurück. Belastbare Angaben zu Covid als Krankheitsgrund sind daher nicht möglich. Analog zur Entwicklung in der Bevölkerung war Corona aber nach wie vor eine von mehreren Ausfallursachen und prägte die Fehlzeiten mit, ein außergewöhnlicher Anstieg ist gleichwohl nicht zu verzeichnen. In den Wintermonaten gab es einen Anstieg der Quarantänen (54% w, 46 % m) und Kinderbetreuungstage (78 % w, 22% m). Ende 2021 war der Anstieg aber im Vergleich zum Anstieg der Corona-Fallzahlen in S-H geringer.

Abbildung 40 – Kinderbetreuungstage und Quarantänentage quartalsmäßig 2019 - 2021

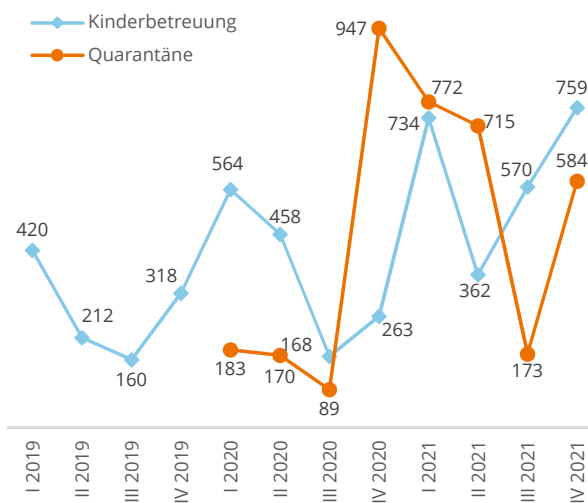


Abbildung 41 - Covid-19-Fallzahlen in Schleswig-Holstein quartalsmäßig 2019 - 2021 (Quelle: www.schleswig-holstein.de)

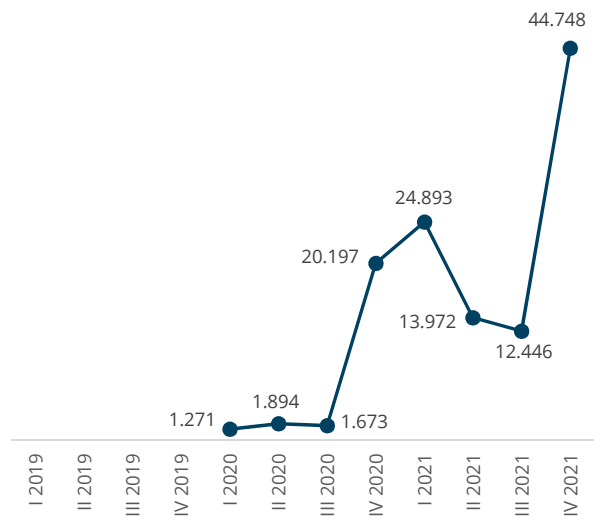
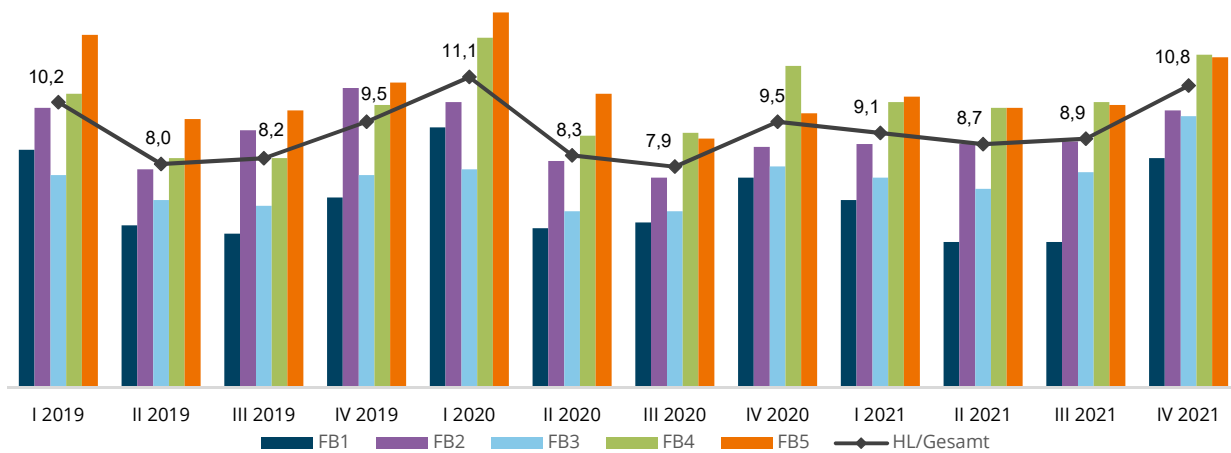


Abbildung 42 – Fehlzeitenquote für Arbeitsunfähigkeit quartalsmäßig 2019 - 2021



4 Personalsteuerung und Personalentwicklung

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 und Studierende der Hansestadt Lübeck – Gesamtverwaltung (Gesamt: 240)



Anzahl der Auszubildenden deutlich gestiegen

240 Auszubildende wurden 2021 bei der der Hansestadt Lübeck ausgebildet. 190 Auszubildende und damit 79 % sind der Kernverwaltung zugeordnet, 21 % den Eigenbetrieben bzw. Sondervermögen (s. Abb. 43). In der Kernverwaltung überwiegen neben den klassischen Verwaltungsberufen die Anwärter:innen der Feuerwehr im mittleren technischen Dienst sowie die Erzieher:innen. Bezogen auf alle Auszubildenden der Gesamtstadt beträgt der Anteil an Verwaltungsauszubildenden/ -anwärter:innen rund 38 %. Derzeit bildet die Stadt in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen aus. Mit 11 Berufen ist der Großteil der Ausbildungsberufe dem gewerblichen Bereich zuzuordnen. 8 weitere Berufe gehören dem Bereich Gesundheit und Soziales an und 5 dem Aufgabenspektrum von Verwaltung, Kultur und IT. Hinzu kommen 2 Ausbildungsberufe bei der Feuerwehr und ein Ausbildungsberuf bei den Lübecker Schwimmbädern. (s. Abb. 45).

Abbildung 44 – Entwicklung der Ausbildungs-/ Studienzahlen – Gesamtverwaltung (2012 – 2021)

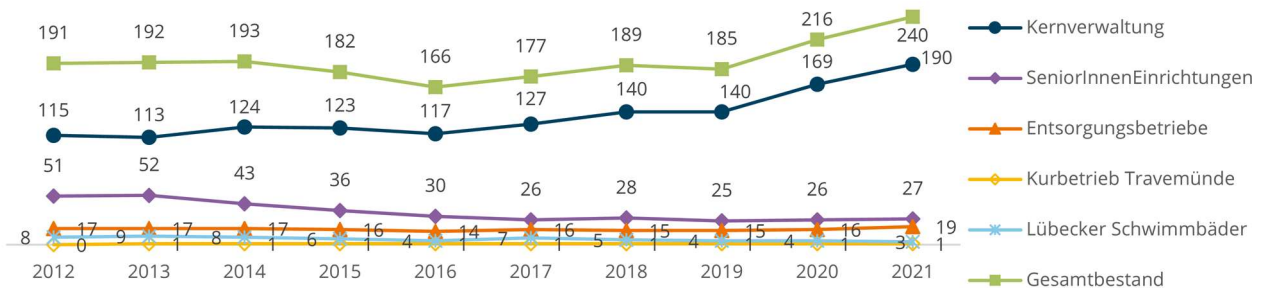
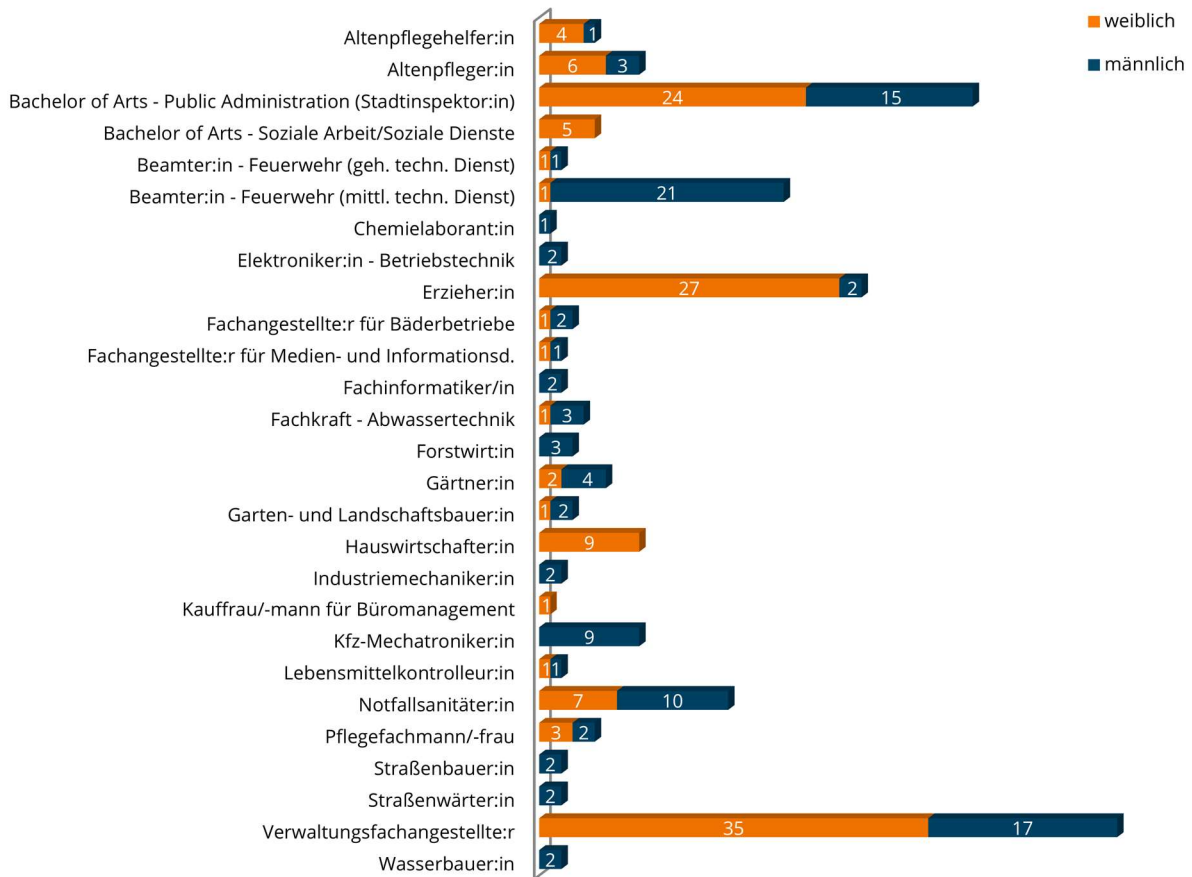


Abbildung 45 – Auszubildende / Studierende nach Berufen – Gesamtverwaltung (Gesamt: 240)

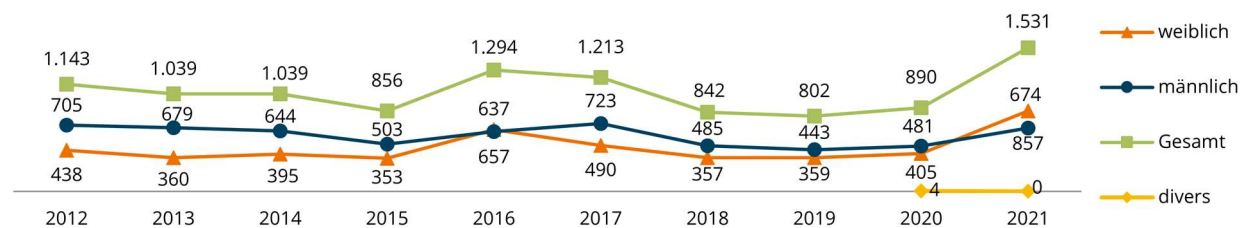


Berufswahlverhalten nach wie vor geschlechtsspezifisch ausgeprägt

Im Jahr 2021 wurden 130 weibliche und 110 männliche Auszubildende ausgebildet und damit 11 % mehr als im Vorjahr. Hohe Einstellungszahlen gab es bei der Berufsfeuerwehr mit überwiegend männlichen Bewerber:innen und bei der praxisorientierten Ausbildung zur:zum Erzieher:in und dem dualen Studium Soziale Arbeit sowie den Verwaltungsberufen mit überwiegend weiblichen Bewerber:innen. In 3 Ausbildungsberufen (Bachelor of Arts Soziale Arbeit, Kauffrau/ -mann für Büromanagement, Hauswirtschaftler:innen) werden derzeit ausschließlich Frauen ausgebildet. Bei den gewerblichen Berufen überwiegen dagegen nach wie vor männliche Auszubildende. In 9 Berufen der Gesamtverwaltung gibt es derzeit keine weiblichen Auszubildenden, im Vorjahr waren dies noch 14 Berufe. Eine deutliche Trendwende bei der geschlechtsspezifischen Berufswahl konnte allerdings noch nicht erzielt werden. 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 sowie die Entwicklung von Angeboten zur klischeefreien Berufsorientierung oder auch das Angebot von Teilzeit-Ausbildung in gewerblichen Berufen.

Zur Berufsorientierung dienen zudem Praktika, die allerdings Corona bedingt nicht oder nur sehr begrenzt angeboten wurden. Lediglich 59 Praktikant:innen (30w / 29m) die ein verpflichtendes Praktikum absolvieren mussten, konnten vermittelt werden. 42 % der Praktikant:innen wurden an die Kitas vermittelt, davon waren 16 % Männer / Jungen.

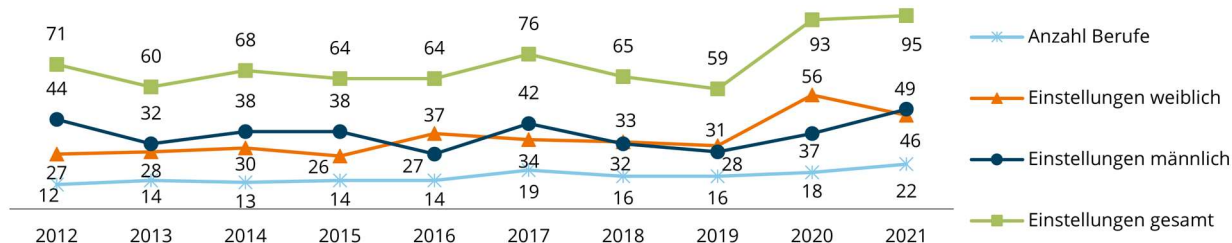
Abbildung 46 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen – Gesamtverwaltung (2012 – 2021)



Bewerber:innenzahlen stark gestiegen

Die Bewerbungszahlen haben sich in 2021 extrem gesteigert (+641/+72 %). Für 25 Ausbildungsberufe lagen 1.531 Bewerbungen vor. Für die Steigerung sind maßgeblich die Einführung attraktiver Studien- und Ausbildungsgänge (u. a. Soziale Arbeit, Lebensmittelkontrolleur:in, Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung), aber auch Mehrfachausschreibungen und die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze bei der Berufsfeuerwehr verantwortlich. Mit durchschnittlich 61 Bewerbungen pro Ausbildungsberuf konnten zwar überwiegend alle Ausbildungsplätze besetzt werden, allerdings gilt dies nicht gleichmäßig für alle Ausbildungsberufe. Wenig Resonanz fanden Berufe wie Pflegekraft, Straßenbauer:in, Wasserbauer:in oder Hauswirtschaftler:in mit Bewerbungszahlen im einstelligen Bereich. Für die Berufe Verwaltungsfachangestellte, Stadtinspektor:in, Notfallsanitäter:in und Brandmeisteranwärter:in lagen dagegen Bewerbungen im dreistelligen Bereich vor. Gemessen an der Anzahl der Ausbildungsplätze ist allerdings eine rückläufige Tendenz bei den Verwaltungsberufen erkennbar. Die Anzahl der Bewerber:innen pro Ausbildungsplatz sank hier im Vergleich zu 2020 von 10 auf 8.

Abbildung 47 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung (2012 – 2021)



Neue Ausbildungs- und Studienangebote steigern die Attraktivität der Hansestadt Lübeck

In den letzten 10 Jahren wurden pro Jahr durchschnittlich 72 Auszubildende und Anwärter:innen in durchschnittlich 15 Berufsbereichen eingestellt. Seit 2012 wurde die Anzahl der Ausbildungsberufe stets erhöht. Mittlerweile werden in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen und Studiengängen Ausbildungsplätze vorgehalten, wobei die Berufe von Jahr zu Jahr leicht variieren. Seit 2019 steigen die Einstellungszahlen wieder. Insbes. das Angebot der praxisorientierten Ausbildung zum:zur Erzieher:in, das duale Studium Soziale Arbeit, die Ausbildung zum:zur Fachinformatiker:in, Forstwirt:in und die Berufsbilder bei der Feuerwehr fanden eine positive Resonanz bei den Bewerber:innen. Durch die zunehmende Digitalisierung werden weitere Berufsbilder erforderlich. In Zusammenarbeit mit der technischen Hochschule Lübeck ist deshalb ein Studium mit integrierter Lehre zur:zum Fachinformatiker:in geplant, Ausschreibung in 2022, Studienstart 2023. Und auch im Rahmen des Studiengangs Bachelor of Arts Public Administration wird ab 2022 ein neuer Studiengang „Digitales Verwaltungsmanagement“ eingeführt. Zudem bestehen Überlegungen, vermehrt auch durch Umschulungsangebote neue Zielgruppen zu erschließen, denn langfristig wird die demografische Entwicklung durch Ausbildung allein nicht auszugleichen sein.

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 Zeitbedürfnisse geboten werden. Familie, Ehrenamt, Hobbies oder sonstige private Interessen - die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, Beurlaubung, Altersteilzeit oder auch Telearbeit sollen hierzu beitragen.

Teilzeitbeschäftigungen steigen stetig

Von 2020 auf 2021 hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Stammpersonal um 6 % gesteigert (+ 70). Die Teilzeitbeschäftigten sind damit um 2,6 % stärker gestiegen als die Zahl des Stammpersonals an sich. Die Teilzeitquote ist damit in der Kernverwaltung um 0,8 % auf 34,1 % angewachsen. Dies verdeutlicht das weiterhin zunehmende Interesse der Mitarbeiter:innen an einer an die persönlichen Bedürfnisse angepassten Arbeitszeitgestaltung. 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 nach wie vor größtenteils Frauen, die in Teilzeit arbeiten (86,5 %). Bei den Vollzeitbeschäftigten überwiegen die Männer leicht: 57,6 % der Vollzeitbeschäftigten werden von Männern ausgeübt.

Abbildung 48 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal (2012-2021)

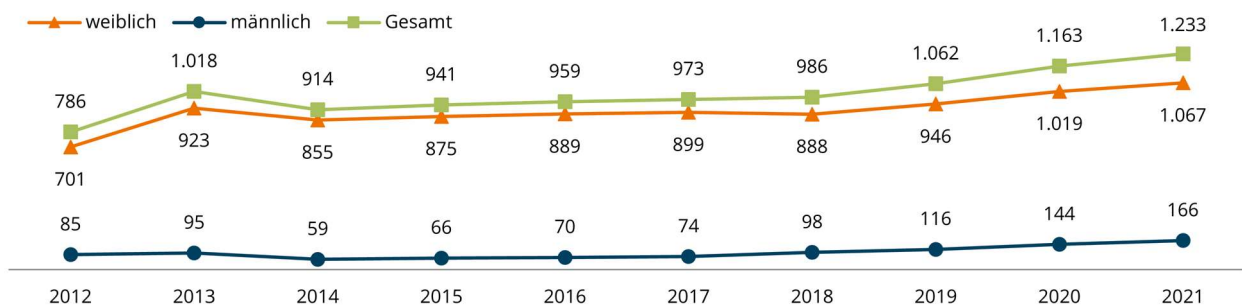
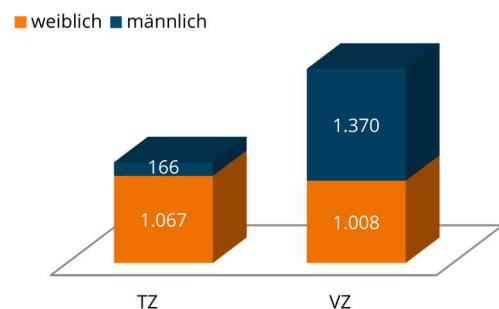


Abbildung 49 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal



Einfluss der Corona Pandemie

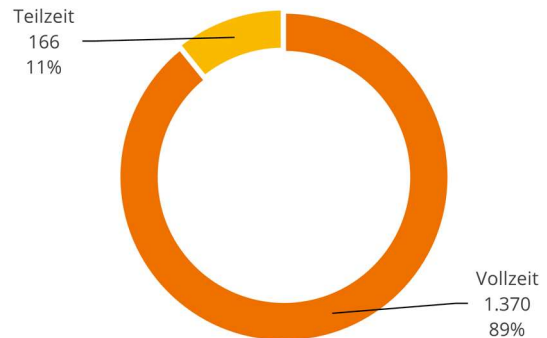
Der etwas größere Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen in 2020 hängt auch mit dem gesteigerten Personalbedarf durch die Coronapandemie zusammen. Allein im Gesundheitsamt wurden in 2020 48 Teilzeitkräfte im Stammpersonal eingestellt. In 2021 wurden dort weitere 24 Personen in Teilzeit eingestellt.

Ein wenig mehr Männer in Teilzeit

Der Anteil der Männer in Teilzeit ist von 10 % auf 11 % 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: 1.536)



Teilzeit / Vollzeit-Verhältnis unverändert

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

Davon entfallen 47,5 % auf die Verwaltungsberufe, 23 % auf die gewerblichen und technischen Berufe (96,6 % davon Reinigungsdienst) und 22,5 % auf die sozialen und pädagogischen Berufe.

Abbildung 51 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 2.075)

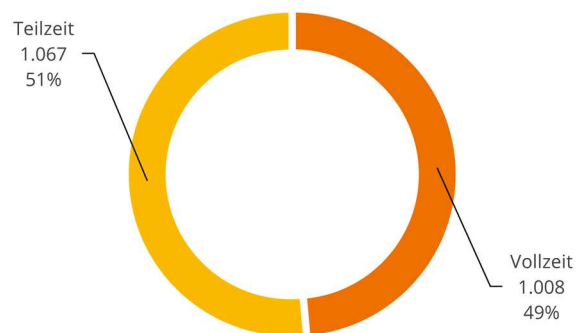


Abbildung 52 – Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten

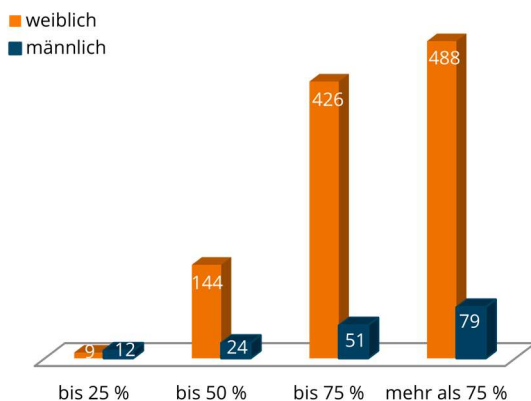
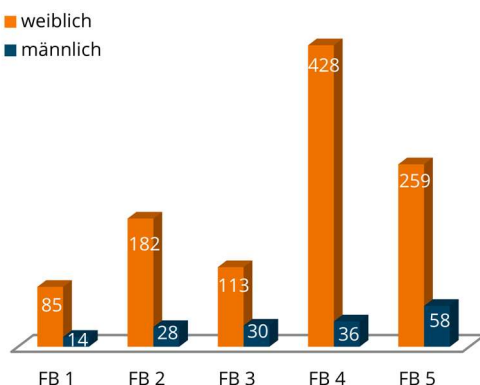


Abbildung 53 – Teilzeitbeschäftigte in den FB (Gesamt: 1.233)



Größtenteils 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 69 % einer Vollzeitstelle.

Unterschiedliche Verteilung in den Fachbereichen

In den FB 4 und 5 ist eine hohe Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit tätig. In diesen Fachbereichen gibt es große Arbeitsbereiche, die maßgeblich von Frauen wahrgenommen werden: Kindertagesstätten im FB 4 und Reinigungsdienst im FB 5.

Im FB 1 beträgt die Teilzeitquote 26 %, im FB 2 42 %, im FB 3 22 %, im FB 4 44 % und im FB 5 34 %.

Telearbeit stark gestiegen Geschlechterverteilung gleichbleibend

Die Telearbeitsplätze sind um 81,7 % gestiegen auf 456 (2020: 251) und werden damit von 12,6 % des Stammpersonals genutzt. Auch hier ist ein Zusammenhang mit der Coronapandemie naheliegend. Fast 2/3 der Telearbeitsverträge entfallen auf Frauen. Telearbeit wird durchschnittlich mit 25,4 % der individuellen Wochenarbeitszeit wahrgenommen.

Abbildung 55 – Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 456)

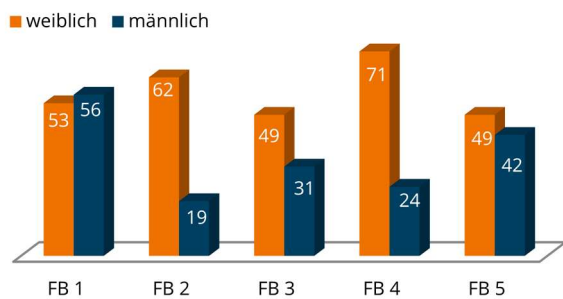
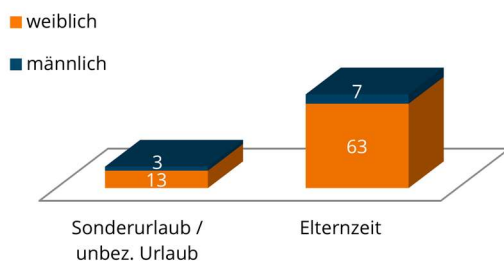


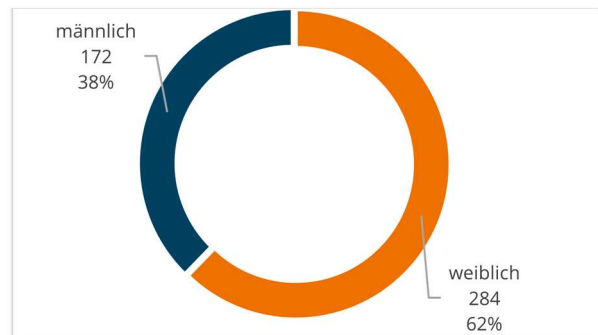
Abbildung 56 – Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund



Altersteilzeit wird beliebter

Der TV FlexAZ enthält einen Anspruch auf ATZ bis eine Quote von 2,5 % der Beschäftigten erreicht ist. Diese Quote wird seit 2020 als Obergrenze auch für die Beamt:innen angewendet. Von den Beamt:innen wurden in letzter Zeit zahlreiche Anträge auf ATZ gestellt, so dass mit einer Überschreitung der 2,5 %-Quote zu rechnen ist. Aus diesem Grund befinden sich derzeit einheitliche Kriterien für das Genehmigungsverfahren für Altersteilzeit für Beamt:innen inkl. Auswahlkriterien in der Abstimmung. Bei den Tarifbeschäftigten beträgt die ATZ-Quote derzeit nur 1 %.

Abbildung 54 – Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 456)



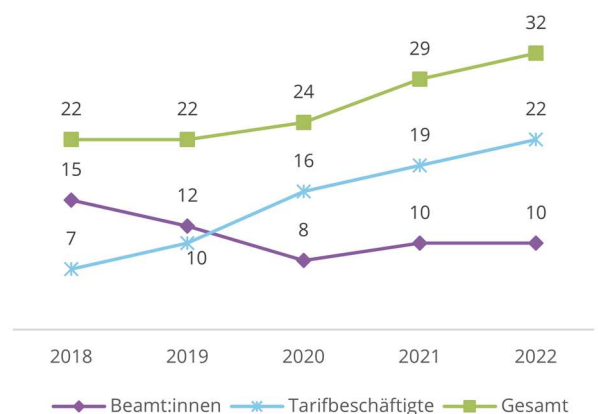
Telearbeit im Fachbereich 1 am stärksten vertreten

Im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter:innen wird die Telearbeit im FB 1 mit 29 % am meisten in Anspruch genommen. Es folgt der FB 2 mit 16 %, der FB 3 mit 11 %, der FB 5 mit 10 % und der FB 4 mit 9 %.

Anzahl der Beurlaubten kaum verändert

Zum Stichtag 31.12.2021 waren 86 Personen beurlaubt (Vergleich mit Vorjahren im Anhang, S. 62). Der Hauptgrund hierfür war Elternzeit (82 %). Nur 10 % der Elternzeiten wurden von Männern wahrgenommen. Fast 60 % der Beurlaubten gehören dem FB 4 an, der einen hohen Frauenanteil durch die sozialen und pädagogischen Berufe aufweist.

Abbildung 57 – Entwicklung der ATZ-Fälle 31.05. des Jahres



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 von geeigneten Mitarbeitenden. 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 (z. B. 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. Erstmals wird auch eine Qualifizierungsreihe für stellvertretende Führungskräfte angeboten.

Abbildung 58 – Bereichsleitungen nach Geschlecht (2012-2021)

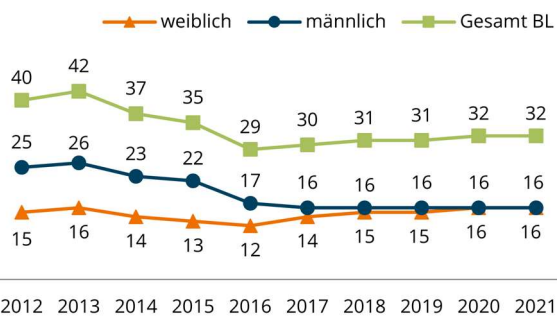
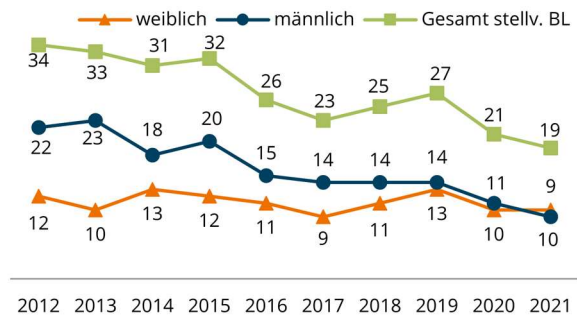


Abbildung 59 – stellvertretende BL nach Geschlecht (2012-2021)

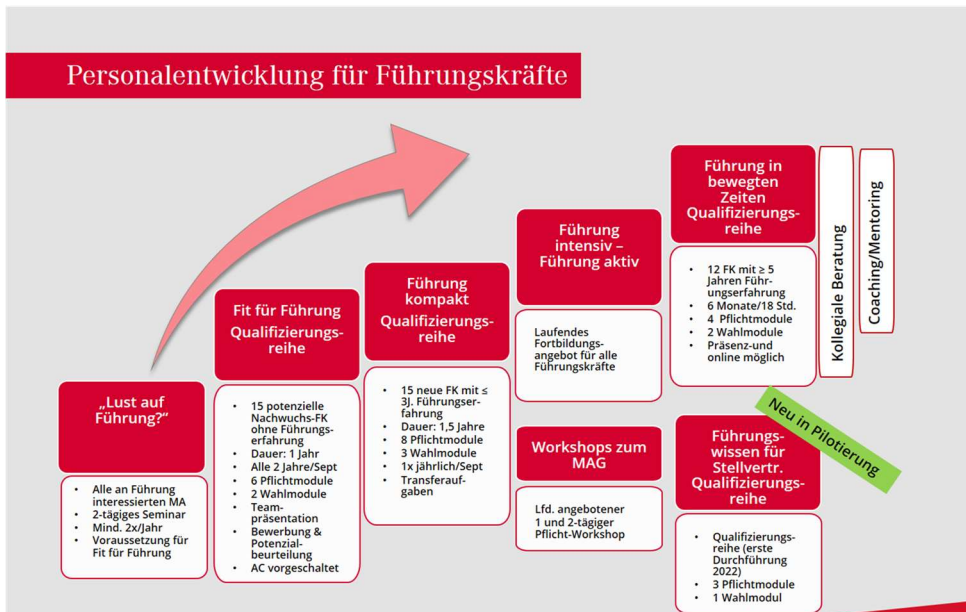


Bereichsleitungen - unverändert / Stellvertretende Bereichsleitungen - gesunken

Ende 2021 wurden 32 Bereichsleitungen gezählt, sodass die Anzahl zum Vorjahr gleichgeblieben ist. Auch die Anzahl der Frauen in Führungspositionen auf der Ebene Bereichsleitung ist im Vergleich zum letzten Jahr 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 2 Personen zum Vorjahr ergeben. Diese Stellen befinden sich in der Nachbesetzung.

Abbildung 60 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess



Entwicklung der Durchführungquote der Mitarbeiter:innengespräche

Die Durchführungsquote steigt im Vergleich zum Vorjahr um 17 Prozentpunkte von 52 % auf 69 %. Insgesamt wurden in 2021 somit 2.504 der jährlichen Mitarbeiter:innengespräche durchgeführt. Alle Fachbereiche haben ihre Durchführungsquote gesteigert.

In Bezug auf die nicht durchgeführten Mitarbeiter:innengespräche ist am häufigsten als Ursache die langfristige krankheitsbedingte Abwesenheit der:des Beschäftigten genannt worden, gefolgt vom Wechsel der Führungskraft oder der Mitarbeiter:innen.

Die verpflichtenden Workshops „Das Mitarbeiter:innengespräch als wichtige Führungsaufgabe“ werden zielgruppenspezifisch sowohl ein- als auch zweitägig angeboten.

Die Schulungsquote der Führungskräfte beträgt 61 %. Es werden vom Fortbildungszentrum laufend Schulungen für (neue) Führungskräfte angeboten.

Abbildung 61 – Anzahl der geführten MAG

■ Anzahl MA ■ Anzahl der geführten MA Gespräche

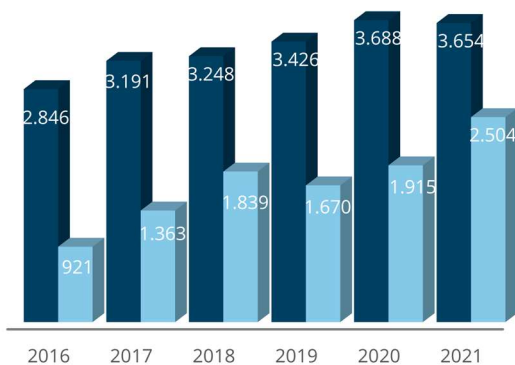
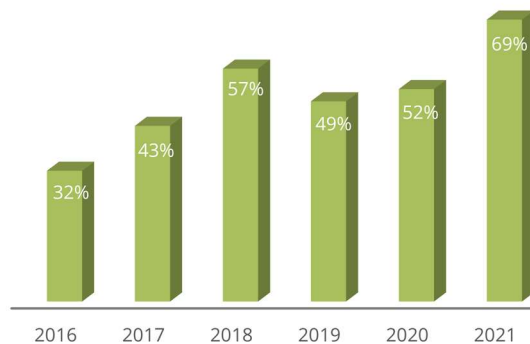





Abbildung 62 – Umsetzungsquote MAG



4.4 Ampelkonten als Mittel der Arbeitszeitflexibilisierung und des Arbeitsschutzes

Im elektronischen Zeiterfassungssystem von dPersonalmanagement wird die Verwaltung und Steuerung der Arbeitszeitkonten durch eine Ampelfunktion unterstützt. Die Ampelfarben rot und gelb haben eine Warnfunktion für Vorgesetzte und Beschäftigte. Bereits während der Einführungsphase zeigte sich die Ampelregelung als nützliches Instrument, um Belastungen sichtbarer zu machen. Für die Einhaltung der Vorgaben zur Arbeitszeitgestaltung steht den Führungskräften damit eine visuelle Darstellung zur Verfügung. Ergänzt wird dies durch automatisierte Hinweise z. B. bei Überschreitung von Höchstarbeitszeiten.

Ampelphasen

	Zeitguthaben oder Zeitschuld bis 40 Stunden	Keine Maßnahmen erforderlich
	Zeitguthaben zwischen 40 und 100 Stunden	Führungskräfte und Beschäftigte erörtern gemeinsam die Hintergründe für die Entstehung des Zeitguthabens sowie die Möglichkeiten des Abbaus. Das Ziel ist, möglichst schnell wieder in die Grünphase zu gelangen.
	Zeitguthaben ab 100 Stunden, Zeitschuld über 40 Stunden	Wird diese Phase erreicht, schließen die direkten Führungskräfte mit ihren Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung, wie und wann eine Rückkehr in die Gelbphase erfolgen kann. Die nächsthöheren Führungskräfte werden informiert.

Eine erste Evaluation der Ampelkonten hat ergeben, dass sich bei den ca. 2.230 Mitarbeitenden mit elektronischer Zeiterfassung zum Stichtag 31.12.2021 die Arbeitszeitsalden wie folgt verteilen:

- 61 % im grünen Bereich
- 27 % im gelben Bereich
- 10 % im roten Bereich mit Plusstunden
- 2 % im roten Bereich mit Minusstunden

Ob eine Lösung für die Fälle mit zu hohen Stundensalden möglich ist, hängt insbesondere von der Planbarkeit der Aufgaben und den zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten ab. In einigen Aufgabenbereichen steht der Anstieg der Stunden z. B. offensichtlich in Zusammenhang mit der Corona Krise. Aber auch der jeweilige individuelle Umgang von Führungskraft und Mitarbeiter:in mit dieser Thematik spielt eine Rolle. Die zentrale Evaluation wird fortgesetzt, um eine Stärkung der Sensibilisierung für das Thema zu erreichen. Bei den Minusstunden im Rotbereich ist teilweise eine fehlende / verspätete Dateneingabe die Ursache.

4.5 Betriebliches Gesundheits- management

Frische-Kick für Körper und Geist

1x täglich kurz mit Bewegung die Arbeitsroutine unterbrechen, entlastet die Wirbelsäule, bringt den Kreislauf in Schwung und gibt neue Energie.

Der im vergangenen Jahr eingeführte wöchentliche digitale „Frische-Kick“ hat sich mittlerweile fest etabliert. In kurzen 15-Minuten-Einheiten werden Ausgleichsübungen angeleitet, die speziell für das Arbeiten am PC ausgerichtet sind. Angeboten werden zwei Zeitfenster, in denen sich die Kolleg:innen allein oder als Gruppe flexibel einwählen können. Mit dieser Online-Live-Variante werden einerseits die Kolleg:innen in den dezentralen Dienststellen erreicht, aber auch die Teilnahme aus dem Homeoffice ist möglich.



Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist mittlerweile fester Bestandteil der Lübecker Stadtverwaltung. Motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter:innen sind die wichtigste Voraussetzung dafür, den vielfältigen Aufgaben und 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).

Navigation **60plus**



Navigation 60 plus

Nach der erfolgreichen Modellphase des Projektes Navigation 60plus von 2019 - 2021, wird das Seminar im internen Fortbildungsprogramm zum Thema Gesundheit weitergeführt.

Wie im Kapitel 2.2 beschrieben, macht die Altersgruppe der Beschäftigten, die 60 Jahre oder älter sind, rund 14 % aus - in Zahlen sind das 522 Kolleg:innen. Das Seminar „Navigation 60plus“ besteht aus einem Ein-Tages-Modul und einem halbtägigen Refresher und hat die Ziele, für die Tragweite dieser neuen Lebensphase zu sensibilisieren, zur aktiven Gestaltung des Übergangs zu motivieren und bei einer individuellen Strategie zur Vorbereitung auf den Ruhestand zu unterstützen. In erster Linie soll damit allerdings den älteren Beschäftigten Wertschätzung entgegengebracht werden und dazu beigetragen werden, die Gesundheit zu erhalten und mit einer positiven Sichtweise auf die Zukunft die verbleibenden Arbeitsjahre weiterhin motiviert und engagiert zu gestalten.

Azubi-FIT

Eine attraktive Ausbildung sollte auch das Thema Gesundheit beinhalten und so hat die Hansestadt Lübeck 2016 das Programm Azubi-FIT eingeführt. Die einzelnen Azubi-FIT-Module behandeln Themen wie Gesundheitsressourcen, Ergonomie, Kommunikation, Lern- und Prüfungsvorbereitung, Stressprävention und vieles mehr und sollen Impulse setzen und Wege aufzeigen, wie ein gesundes Berufsleben gestaltet werden kann.

Zusätzlich wird es immer wichtiger, durch gemeinsame Projektarbeiten und Teambuildingmaßnahmen den Austausch und die Vernetzung der Nachwuchskräfte über die verschiedenen Ausbildungsberufe und -jahrgänge hinweg zu unterstützen und zu fördern.

Vor diesem Hintergrund und auf Basis der Anregungen, Rückmeldungen und Erfahrungen der vergangenen Jahre wird das Azubi-FIT-Programm um eine Projektwoche für das 1. Ausbildungsjahr erweitert. In der Projektwoche werden die Nachwuchskräfte gemeinsam unter fachlicher Anleitung Spiel- und / oder Bewegungsräume gestalten und bauen.

Zur Vorbereitung des Gestaltungsprojektes fand im Herbst 2021 im Rahmen der Azubi-FIT-Woche eine Zukunftswerkstatt unter dem Motto „Lieblingsplätze“ statt. Die Nachwuchskräfte hatten die Möglichkeit, ihre Wünsche und Anregungen einzubringen, wie aus ihrer Sicht attraktive Aufenthalts- oder Bewegungsräume für Jugendliche gestaltet sein sollten.



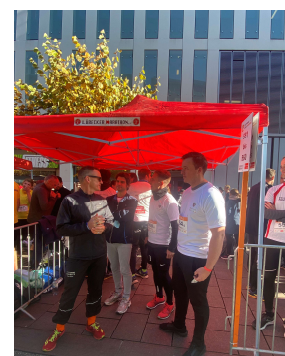
Um das Ganze anschaulich zu machen, wurden die Ideen und Vorschläge als Modelle erarbeitet und von Kollegen des Bereiches Stadtgrün und Verkehr auf Realisierbarkeit geprüft. Zum Abschluss der Zukunftswerkstatt wurde von allen Beteiligten per Abstimmung das Sieger-Modell gewählt.

Team-Staffel beim Stadtwerke Lübeck Marathon

Gemeinsam Sport zu treiben macht Spaß und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Aus dieser Motivation heraus fanden sich für den 14. Stadtwerke Lübeck Marathon sechs motivierte Teams.

In den neuen Räumen der TalentwerkSTADT wurde das Basis-Camp eingerichtet. Da das Wetter zwar sonnig, aber kühl war, herrschte hier ein reges Kommen und Gehen, um sich nach der Staffelübergabe und dem Anfeuern der Team-Kolleg:innen kurz aufzuwärmen und für den gemeinsamen Zieleinlauf zu verabreden.

Alle sechs Teams sind unter der Vier-Stunden-Marke ins Ziel gekommen und haben sich teilweise schon ein neues Ziel gesetzt für das nächste Jahr.

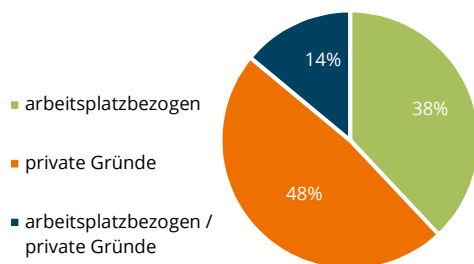


Der Kompass für Gesundheit – Die externe Mitarbeitendenunterstützung (EAP)

Die allgemeine Zunahme von Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zeigt sich auch bei der Hansestadt Lübeck. Stress, Konflikte und tiefgreifende Veränderungen sowie Alltagsorgen oder gesundheitliche Probleme führen oftmals zur Be- oder Überlastung, im ungünstigsten Fall auch zur Erkrankung. Kommt es zu einer psychischen Erkrankung, sind die Ausfallzeiten in aller Regel lange andauernd und die Rückkehr an den Arbeitsplatz oftmals herausfordernd.



Als umfassendes Präventionsangebot hat die Hansestadt Lübeck seit Ende 2020 eine externe Mitarbeitendenunterstützung in das Gesundheitsprogramm für die Beschäftigten aufgenommen. Diese Beratung hilft bei der Lösungssuche für gesundheitliche, berufliche, private oder persönliche Fragestellungen und soll als individuelles Kurzzeitcoaching die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern und stärken. Auch im Wiedereingliederungsprozess nach Langzeiterkrankungen oder im Rahmen des BEM kann durch eine zusätzliche externe und professionelle Beratung Hilfe bei individuellen Problemstellungen - welcher Art auch immer - geleistet werden, um insbesondere lange Fehlzeiten zu vermeiden.



Die häufigste Inanspruchnahme erfolgte per Telefon. Die Verteilung der Problemstellungen zeigt, wie wichtig es ist, auch die privaten Umstände der Beschäftigten in das umfassende Beratungsangebot einzubeziehen. Die Nutzung liegt mit 2,9 % an Kontakten (133 Kontakte bei ca. 4.600 Beschäftigten auf einem soliden Niveau und das Angebot wird auch weiterhin ein wichtiger Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements sein.

Gesund Arbeiten – Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GB Psych)

Die Sommermonate mit den moderat gelockerten Kontaktbeschränkungen wurden genutzt, um weitere Arbeitssituationsanalyse-Workshops durchzuführen. Insgesamt sind (bis auf sehr wenige Ausnahmen) alle Bereiche in der Abstimmung und Terminplanung zur Durchführung der GB Psych. Die Befragungen sind in rund ¾ aller Bereiche abgeschlossen und die Termine für die anschließenden Workshops festgelegt. Bis Ende 2022 soll die GB Psych bis auf einzelne begründete Ausnahmen in allen Bereichen durchgeführt sein. Die GB Psych als Projekt wird mit einer abschließenden Präsentation mit übergreifenden, gesamtstädtischen Handlungsempfehlungen im Senat bzw. im Zentralen Arbeitsschutzausschuss (ZASA) beendet werden. Die Umsetzung der Maßnahmen und Fortschreibung liegt - wie bereits jetzt - in der dezentralen Verantwortung der Bereiche.

Leitprojekt der Metropolregion Hamburg – „Beratungsstelle Arbeit, Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit“

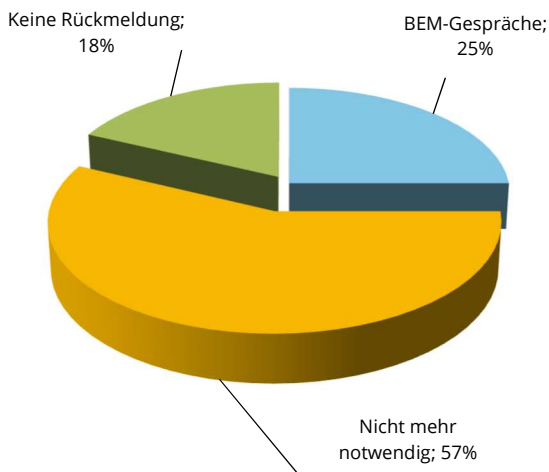
Nach der erfolgreichen Bewerbung um das geförderte Projekt zur Einrichtung einer Beratungsstelle rund um die Themen zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit wurde der Auftrag an einen erfahrenen Dienstleister vergeben. Mitte August 2022 wurde die Beratungsstelle am Standort Lübeck eröffnet. Das vollständig durch Drittmittel finanzierte Projekt läuft insgesamt über drei Jahre und hat zum Ziel, das Beratungsangebot für Beschäftigte und Betriebe auf-/auszubauen und sodann über den Projektzeitraum hinaus am Wirtschaftsstandort Lübeck zu verstetigen.

4.6 Betriebliches Eingliederungs- management

Gesetzliche Grundlage und Praxis

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist in § 167 Absatz 2 des SGB IX geregelt. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, allen Beschäftigten, die mehr als 42 Kalendertage arbeitsunfähig waren sind, ein BEM-Gespräch anzubieten. Nach einem ersten Informationsgespräch kann eine weitere Beratung entstehen und ein BEM-Prozess eröffnet werden. Zudem ist eine Zusammenarbeit mit Bereichsleitungen, Personalvertretungen, dem Arbeitsschutz, der Personalentwicklung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung unerlässlich für die Entwicklung einer gesunderhaltenden Arbeitsstruktur.

Abbildung 63 – Rückmeldungen zu BEM-Angeboten



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist fester Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Hansestadt Lübeck. Unabhängig von der Dauer einer Arbeitsunfähigkeit steht das BEM auch präventiv zur Verfügung.

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

Das BEM als ergebnisoffener Suchprozess

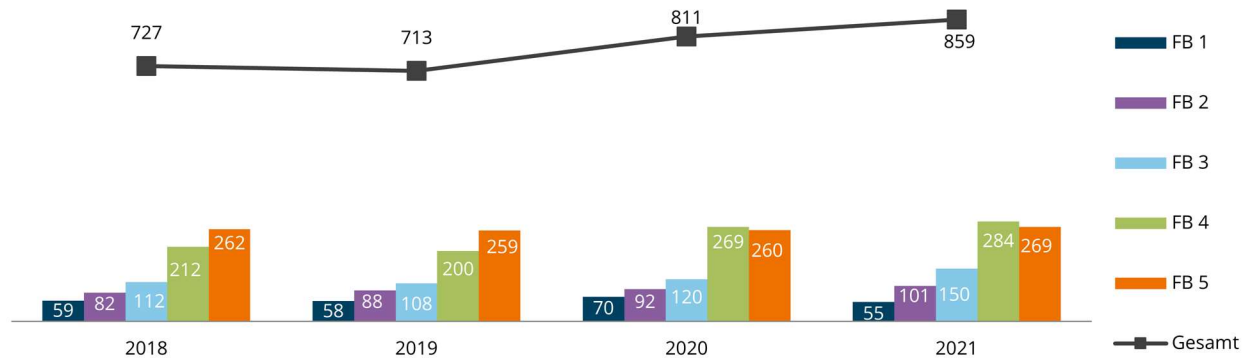
Das BEM ist nicht nur als gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeberin zu verstehen, sondern vielmehr als beiderseitige Chance in einem ergebnisoffenen Suchprozess, bei dem auch Beschäftigte Ideen einbringen sollen. Das BEM fungiert in diesem Prozess als Koordinator und neutraler Lotse im Zuge der individuellen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



Akzeptanz des BEM

Die Rückmeldequote ist erfreulicherweise im Vergleich zu 2020 von 79 % auf 82 % gestiegen. Es ist weiterhin eine hohe Akzeptanz des BEM-Angebotes erkennbar. Nur bei 18 % der Fälle erfolgte auf die Einladungsschreiben keinerlei Rückmeldung. Ein Erstgespräch wurde von 25 % der angeschriebenen Beschäftigten in Anspruch genommen. 57 % meldeten sich, sahen für sich aber keine Notwendigkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen. Dies dürfte u. a. auch auf die geltenden Kontaktbeschränkungen und entsprechende Zurückhaltung bei den Mitarbeitenden zurückzuführen sein.

Abbildung 64 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen



Weiterhin großer Handlungsbedarf

Die Anzahl der BEM-Berechtigten in der Kernverwaltung ist in 2021 um 48 BEM-Berechtigte auf 859 (305 männlich/ 554 weiblich) weiter angestiegen. Eine Zunahme ist aufgrund der Corona Pandemie (Beginn Januar 2020) in den FB 2 bis 4 wahrzunehmen. Im FB 1 sind die BEM-Berechtigten um 15 auf 55 zurückgegangen. In 2021 beträgt der BEM Anteil nach Geschlecht (m/w) in den Fachbereichen: FB 1= 21 / 34, FB 2= 12 / 89, FB 3= 90 / 60, FB 4= 30 / 254, FB 5= 152 / 117.

Erfolgsgeschichten aus dem BEM

Gemäß § 167 (1) SGB IX sind Arbeitgeber beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis (Beamtenstatus) Schwerbehinderter 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. Die folgenden Beispiele sind exemplarisch für die individuellen Möglichkeiten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Annahme des BEM:

Qualifizierungen

Ein Beschäftigter konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht auf seinem ursprünglichen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden. Ein Grad der Behinderung liegt vor. Durch das BEM-Verfahren soll ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust vermieden werden. Nach Einbindung der Agentur für Arbeit erhält der Beschäftigte nun die Möglichkeit einer beruflichen Neuausrichtung in Form einer qualifizierten Berufsausbildung. Die Personal- und Qualifizierungskosten werden seitens der Agentur für Arbeit übernommen. Nach erfolgreichem Abschluss wird der Beschäftigte auf einem alternativen und für ihn fähigkeitsgerechten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt.

Personelle Unterstützung

Ein Beschäftigter kann nach schwerer Erkrankung nicht mehr alle Aufgaben ausführen, ein Grad der Behinderung liegt vor. Ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust schien absehbar. Durch Annahme des BEM und anschließender Einbindung des Integrationsfachdienstes wurde mit Beteiligung der Vorgesetzten ein Antrag auf personelle Unterstützung beim Integrationsamt gestellt. Nach Bewilligung finanzieller Mittel wurden diese zweckgebunden für eine Person in Zeitarbeit eingesetzt. Krankheitsbedingte Ausfallzeiten wurden deutlich reduziert, der Arbeitsplatz wurde erhalten.

4.7 Leistungsorientierte Bezahlung

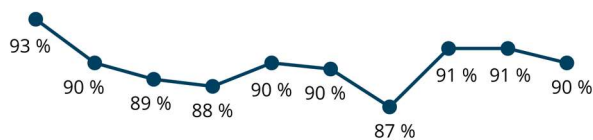
§ 18 TVöD enthält die Verpflichtung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB).

Die Ziele der LOB sind:

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

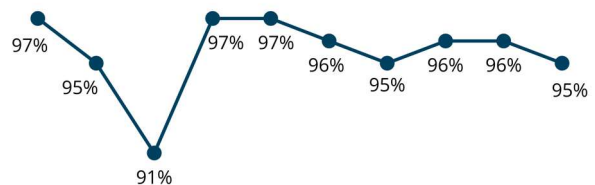
Für die Kernverwaltung regelt eine Dienstvereinbarung die Zahlung jährlicher Leistungsprämien, die auf Basis von vereinbarten Leistungszielen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ermittelt werden.

Abbildung 65 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote



2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

Abbildung 66 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade



2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

Teilnahme an LOB gleichbleibend

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten ist mit 90 % (Frauen: 89 %, Männer 92 %) immer noch recht hoch und hat sich im überjährigen Vergleich kaum verändert.

Die durchschnittliche Anzahl der LOB-Gespräche pro Person ist, wie in den Vorjahren, leicht gesunken auf inzwischen 1,9.

Zielerreichungsgrad hoch

Trotz leichter Schwankungen ist der Zielerreichungsgrad stetig hoch geblieben und in diesem Jahr nur leicht gesunken.

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

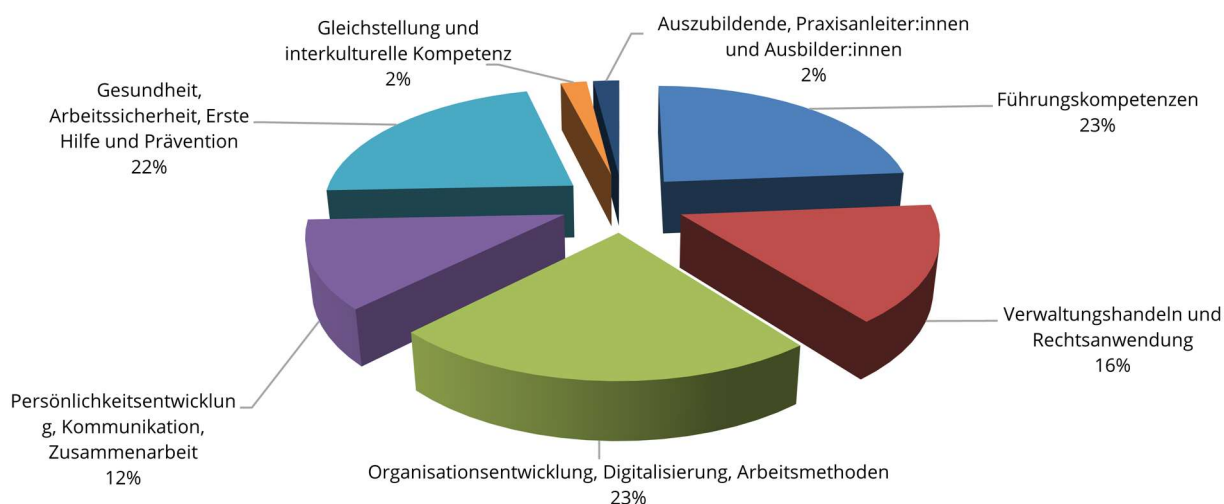
Nach der tariflichen Erhöhung des Budgets auf 2 % der zugrundeliegenden monatlichen Entgelte im Jahr 2013 sind das Gesamtbudget sowie die Prämien stetig angestiegen. Die Erhöhung des Budgets wird vor allem durch regelmäßige Gehaltssteigerungen (Bruttobeträge) verursacht. Dies sowie der Prozentsatz bei den Zielerreichungen beeinflussen die Höhe der durchschnittlichen Prämie:

Leistungsjahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tarifliches Budget	1,75	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Budget (gerundet)	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. €	1,99 Mio. €
Mittelwert der Prämie	482 €	528 €	591 €	640 €	654 €	667 €	689 €	689 €	602 €	698 €

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 auch Fortbildungen digital durchgeführt.

Abbildung 67 – Fortbildungen 2021 ohne EDV-Fortbildungen (Gesamt: 152)



Förderung der Organisationsentwicklung, Digitalisierung und der Arbeitsmethoden stark zugenommen

In 2021 bildeten sich mittlerweile drei gleiche Seminarschwerpunkte der internen Fortbildungen:

- Führungskompetenzen mit 23 % (14 % gesunken). Diese umfassen sowohl Qualifizierungsangebote für erfahrene Führungskräfte („Führung aktiv – Führung intensiv“) als auch für neue Führungskräfte („Führung kompakt“) und für Nachwuchsführungskräfte („Fit für Führung“) - vgl. S. 28, Kapitel „Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen“.
- Zum Themenkomplex Gesundheit, Erste Hilfe und Prävention besteht nach wie vor ein hoher Bedarf der Beschäftigten am Kompetenzerwerb im Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen. Der Anteil ist mit 22 % unverändert.
- Stark zugenommen haben die Seminarangebote Organisationsentwicklung, Digitalisierung und Arbeitsmethoden, 23 % (2020 5 %). Durch die Digitalisierung der Verwaltungsarbeit entstehen immer mehr Bedarfe in diesem Bereich.

Abbildung 68 – Teilnehmer:innenzahlen Seminare und EDV-Fortbildungen (Gesamt: 1.743)

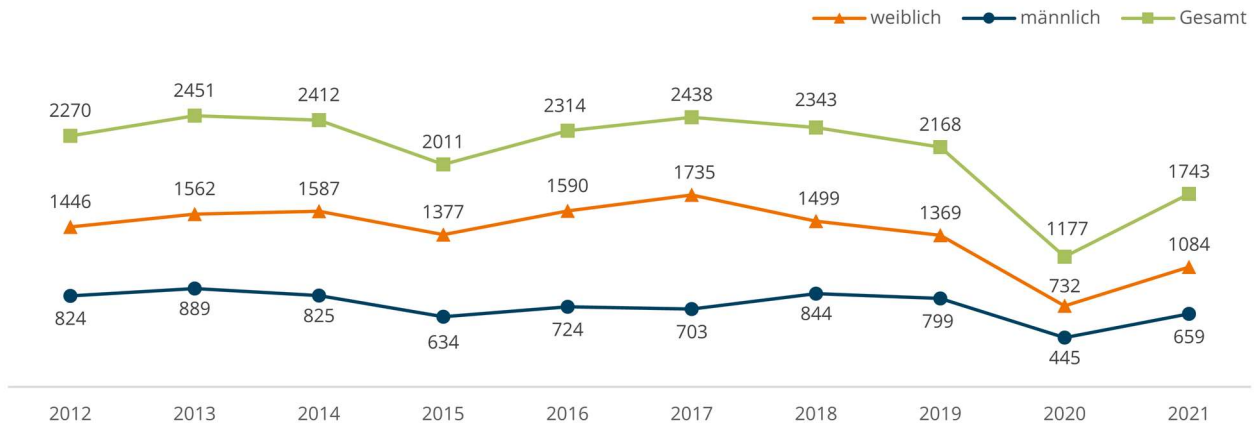


Abbildung 69 – Seminar Teilnehmer:innen

1.743 Teilnehmer:innen intern geschult

1.743 Seminarveranstaltungen wurden im Jahr 2021 realisiert.

Hiervon entfallen 1.288 Teilnahmen auf die Präsenz- bzw. Onlineseminare und 455 Teilnahmen auf EDV-Kurse.

Durch die im Zuge der Coronapandemie erforderlichen Kontaktbeschränkungen konnten von Januar bis August 2021 keine Seminare in Präsenz durchgeführt werden. Dies hatte zur Folge, dass einzelne Referent:innen Seminartermine verschieben mussten.

Die neuen Räumlichkeiten des Fortbildungszentrums im Lichthof bieten einen adäquaten Rahmen für die Seminare und bieten außerdem eine gute Möglichkeit der stadtweiten Vernetzung.

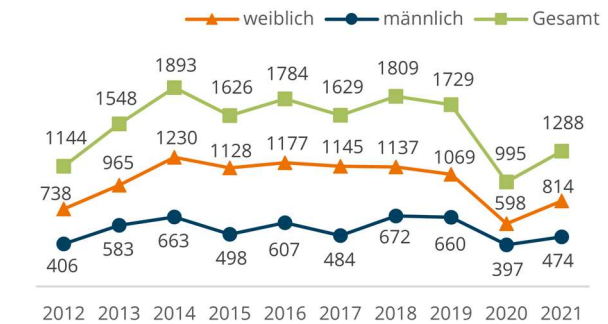
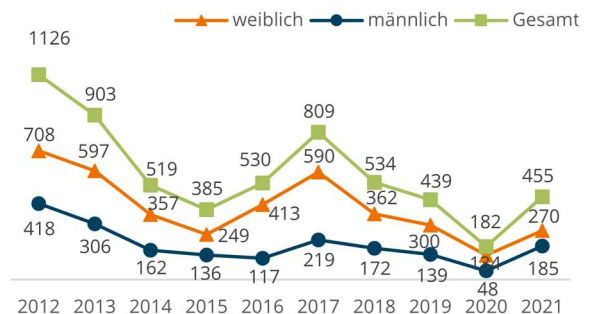


Abbildung 70 – Teilnehmer:innen an EDV-Kursen



E-Learning

2020 startete das Projekt zum E-Learning zunächst mit dem verpflichtenden E-Learning „Datenschutz“, mit dem alle Kolleg:innen mit PC-Arbeitsplatz rechtssicher und regelmäßig für diese Thematik sensibilisiert werden. Durch den kontinuierlichen Ausbau der vielfältigen Inhalte stehen den Mitarbeitenden nun E-Learnings zu 8 verschiedenen Themen, wie z. B. „Korruptionsprävention“, „IT-Sicherheit“ oder „Change Management“ auf der E-Learningplattform zur Verfügung.

Das orts- und zeitunabhängige Lernen wird zunehmend von großer Bedeutung sein und insbesondere im Rahmen des Wandels zur digitalen Verwaltung eine zentrale Rolle einnehmen.

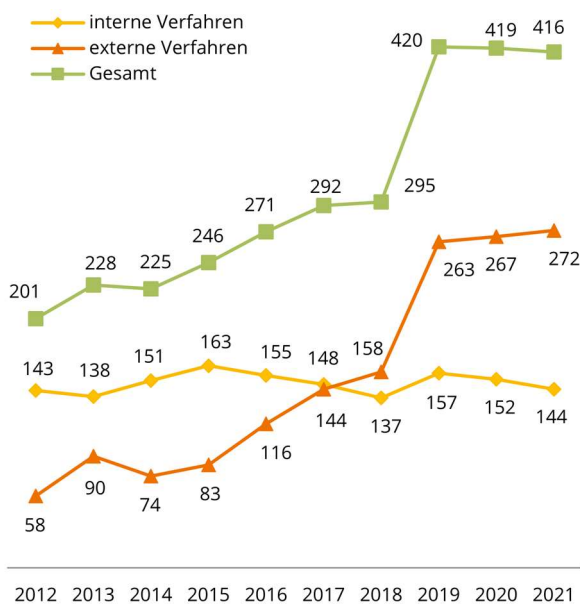
Im Jahr 2021 wurden 1.203 erfolgreiche E-Learning-Teilnahmen registriert.

4.9 Stellenbesetzungen

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: 416)



Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren bleibt konstant hoch

2021 wurden insgesamt 416 Stellenbesetzungsverfahren initiiert (inkl. Dauerausschreibungen für pädagogisches Personal für die Städtischen Kindertageseinrichtungen, den ASD im Bereich Familienhilfen und für Raumpflegerkräfte im GMHL), in denen 560 Personen für eine Stellenbesetzung ausgewählt wurden. Diese Zahl verdeutlicht den stark einsetzenden Fachkräftemangel (Vorjahr: 643 Personen), der merklich zunehmend Mehrfachausschreibungen von Stellen und erfolglose Ausschreibungsverfahren mit sich bringt. Durch die hohe Anzahl der externen Verfahren (64 %) führte dies faktisch zu 516 Neueinstellungen (305 w / 211 m; damit liegt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen bei 59 %).

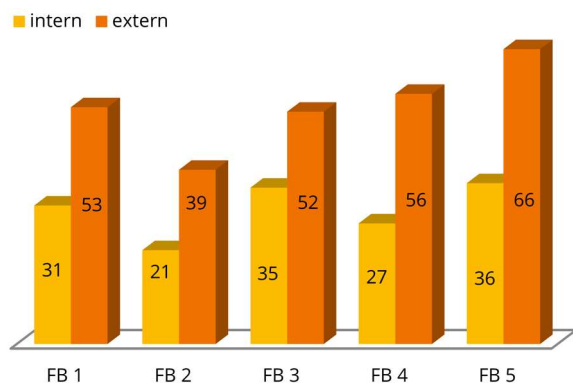
Externe Personalbeschaffung überwiegt

In allen Fachbereichen überwiegt die Suche nach externen Fachkräften.

Am stärksten macht sich der Fachkräftemangel im FB 5 bemerkbar. Rund 24 % aller Stellenbesetzungen wurden im FB 5, 21 % im FB 3, 20 % im FB 1, 20 % im FB 4 und 15 % im FB 2 durchgeführt.

Gesucht wird qualifiziertes Personal u. a. aus technischen, pädagogischen und Verwaltungsberufen sowie Reinigungskräfte.

Abbildung 72 – Stellenbesetzungsverfahren in den FB

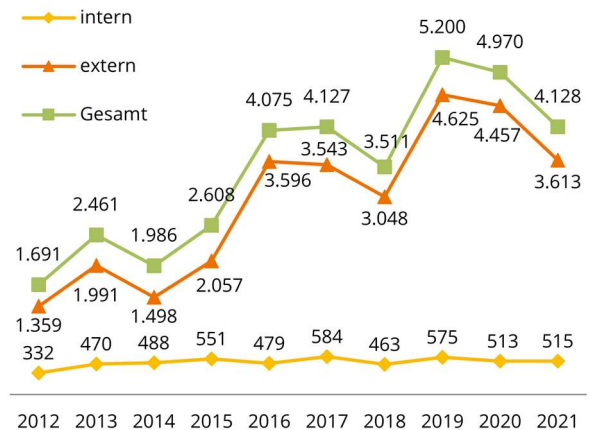


Bewerber:innenzahlen sinken

Im zweiten Coronajahr sind die Bewerbungszahlen leicht zurückgegangen. 4.128 Interessierte, davon 1.854 Männer und 2.274 Frauen, haben sich bei der Hansestadt Lübeck um einen Arbeitsplatz beworben. 515 waren interne und 3.613 externe Bewerber:innen.

Die Akquise neuer Bewerber:innen war durch die Pandemie deutlich eingeschränkt. Eine direkte Ansprache auf Fachkräfte- und Karriere-messen war nicht möglich, freiwillige Praktika zur beruflichen Orientierung konnten nicht angeboten werden, Netzwerktreffen wurden stark reduziert oder fanden nur auf digitalem Wege statt. Seit 2022 finden Ausbildungs- und Fachkräftemessen mit verstärkter Präsenz der HL wieder statt, die Präsenz im Internet wird laufend verbessert inkl. der Anwendung eines neuen Bewerbermanagementprogramms. Zudem werden zukünftig niedrigschwellige Beratungsangebote in der TalentwerkSTADT angeboten, um neue Zielgruppen zu erreichen.

Abbildung 73 – Entwicklung Bewerbungen

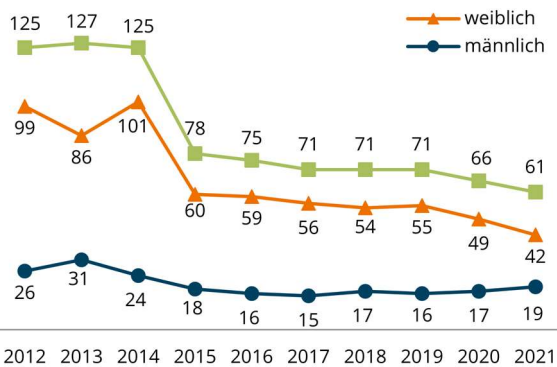


Meldungen in den internen Arbeitsmarkt Nahezu unverändert

Vor jeder Stellenbesetzung prüft die „Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt“ (KiA), ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Seit 2008 sinkt die Anzahl der bei KiA zur Vermittlung gemeldeter Mitarbeiter:innen. Von den 61 Mitarbeiter:innen sind 42 Frauen und 19 Männer.

Die hauptsächlichen Gründe für Meldungen betreffen Mitarbeiter:innen mit gesundheitlichen Problemen (ca. 74 %, 32 w / 13 m), Rückkehrer:innen aus der Erziehungszeit (ca. 10 %, 6 w), Mitarbeiter:innen, deren Stelle weggefallen ist (13 %, 3 w / 5 m).

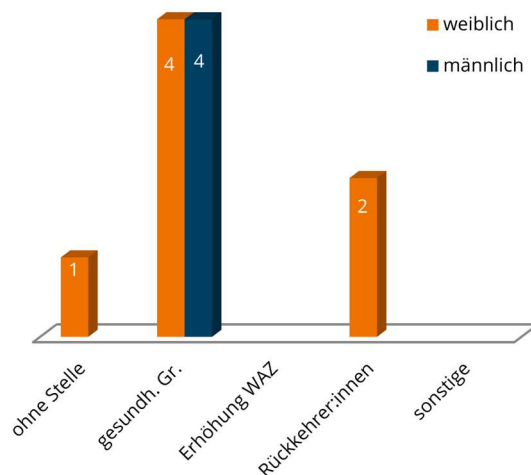
Abbildung 74 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen



Vermittlungsaktivitäten nahezu unverändert

Insgesamt konnten 11 Beschäftigte (7 w, 4 m) in vorübergehende oder dauerhafte veränderte Beschäftigungen vermittelt werden, davon 8 mal aus gesundheitlichen Gründen, 2 Rückkehrer:innen aus Beurlaubung und einmal aufgrund Aufgabenwegfalls.

Abbildung 75 – Personalvermittlungen über KiA



4.10 Förderung der Mobilität

Die Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin unterstützt ihre Beschäftigten der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe dabei, zugunsten des Klimaschutzes und zur Förderung der Gesundheit auf dem Weg zur Arbeit auf das eigene Auto zu verzichten.

Dafür werden ein breites und attraktives Mobilitätsangebot sowie ein Mobilitätszuschuss für die Beschäftigten der HL zur Verfügung gestellt.

Die Maßnahmen wurden im Rahmen des Projektes „Umsetzung der ppEck“ (siehe Kapitel 3.1) vorbereitet und erfolgreich umgesetzt.

Förderfähige Maßnahmen

Die Hansestadt Lübeck gewährt ihren Beschäftigten auf Antrag einen monatlichen Mobilitätszuschuss in Höhe von (bis zu) 30,- Euro entweder für:

- den Kauf einer ÖPNV-Fahrkarte (Jobticket),
- das Fahrradleasing im Rahmen der Entgeltumwandlung,
- den Kauf eines Fahrrades oder
- die Anmietung eines Fahrrades.

Es kann stets nur für eine Maßnahme ein Mobilitätszuschuss beantragt werden.

Jobticket



Seit Januar 2022 bezuschusst die Hansestadt Lübeck das NAH.SH-Jobticket mit 30,- Euro monatlich, zusätzlich wird ein NAH.SH Rabatt i. H. v. 20,- Euro monatlich gewährt. Das Jobticket wird mit Stand Juli 2022 von 542 Beschäftigten genutzt.

Fahrradleasing



Seit 1. Juni 2022 haben die Beschäftigten der Hansestadt Lübeck (inkl. der Eigenbetriebe) im Rahmen einer Entgeltumwandlung und unter Nutzung des Mobilitätzuschusses die Möglichkeit, ihr Wunsch-Fahrrad oder -Pedelec (bis 25km/h) zu attraktiven Konditionen von der HL als Dienstherrin bzw. Arbeitgeberin zu beziehen. Die HL least das vom Beschäftigten gewählte Fahrrad über den Dienstleister RadimDienst (Ride Mobility) und überlässt dieses

der:dem Mitarbeitenden während der Leasinglaufzeit von 36 Monaten zur dienstlichen und privaten Nutzung.

Das Angebot umfasst neben dem Wunschfahrrad und optionalem leasingfähigem Zubehör auch ein obligatorisches Inspektionsangebot, sowie eine Vollkaskoversicherung und Mobilitätsgarantie. Jeder:m Beschäftigten darf nur ein Fahrrad überlassen werden. Es ist möglich, Fahrräder ab einem Einzelwert von mindestens 800,- Euro inkl. Umsatzsteuer bis zu max. 7000,- Euro inkl. Umsatzsteuer, Vollkaskoversicherung und Wartungskosten sowie leasingfähigem Zubehör auszusuchen.

Bereits acht Wochen nach der Einführung lagen 119 Überlassungsverträge für das Leasing vor.

Fahrradkauf / Fahrradmiete

Ebenso seit 1. Juni 2022 haben die o. g. Beschäftigten die Möglichkeit einen Mobilitätzuschuss für neu gekaufte oder gemietete Fahrräder (Mindestmietzeitraum sechs Monate) ohne und mit Motorunterstützung bis 25 km/h (Pedelecs) zu beantragen.

Die maximale Fördersumme ist gedeckelt und die monatliche Förderung endet beim Ausscheiden bzw. ruht in Phasen ohne lfd. Entgelt/Besoldung bzw. in Freistellungsphasen.

Acht Wochen nach der Einführung lagen bereits 78 Anträge für einen Mobilitätzuschuss der Beschäftigten vor.



4.11 Bericht zum Frauenförderplan

Alle 4 Jahre erstellt die Kernverwaltung auf der Basis des Gleichstellungsgesetzes S-H einen Frauenförderplan, zuletzt 2018. Nach 2 Jahren wird im Zwischenbericht der Umsetzungsgrad beleuchtet, so im Personalbericht 2019/2020. In 2022 hätte demnach ein neuer Frauenförderplan erstellt werden müssen. Jedoch gibt es seit 2016 einen neuen Bericht zur Gleichstellung in den städtischen Gesellschaften, der ebenfalls alle 4 Jahre erstellt wird. Die Zeiträume dieser beiden Berichte werden nun harmonisiert, wodurch sich eine Verschiebung des nächsten Frauenförderplans auf 2024 ergibt. Dargestellt wird folgend der Endbericht zur Erreichung der Zielvorgaben des Frauenförderplans aus 2018.

Abbildung 76 – Gegenüberstellung Beschäftigte nach Geschlecht

Beschäftigte	2021					2019				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	2.274	58,2	1.633	41,8	3.907	2.045	57,7	1.498	42,3	3.543
davon:										
Führungskräfte ²	16	50,0	16	50,0	32	13	46,4	15	53,6	28
Stellvertr. Führungskräfte ²	9	50,0	9	50,0	18	12	46,2	14	53,8	26
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	166	22,7	566	77,3	732	147	21,7	531	78,3	678
Beschäftigte in sozialen und pädagogischen Berufen	618	83,6	121	16,4	739	506	84,6	92	15,4	598
Teilzeitbeschäftigte	1.067	86,5	166	13,5	1.233	946	89,1	116	10,9	1.062
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub ⁴	77	88,5	10	11,5	87	64	90,1	7	9,9	71

¹ Setzt sich aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten zusammen

² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen

³ Ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

⁴ Seit 2019 ohne Erwerbsminderungsrente

Geschlechterverhältnis bei Führungskräften ausgeglichen

Das Ziel im Handlungsfeld II des Frauenförderplanes – den Frauenanteil in Führungspositionen insbesondere auf Ebene der Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen zu erhöhen und eine hälftige Besetzung zu erreichen - wurde erfolgreich umgesetzt.

2021 beträgt der Frauenanteil sowohl bei den Bereichsleitungen als auch bei den stellvertretenden Bereichsleitungen 50 %. Es ist über die Jahre ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Die Betrachtung der Zahlen in der Ausgangssituation des Frauenförderplanes verdeutlicht dieses. 2017 betrug der Anteil 41 % bei den Bereichsleitungen und 38 % bei den stellvertretenden Bereichsleitungen.

Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass in 2022 erstmals 3 der 5 Fachbereichsleitungen weiblich sind.

Abbildung 77 – Tarifbeschäftigte – EG-Gruppen

Tarif- gruppe	Be- schäftigte	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Zielvorgabe bis 2021 in %	Anzahl einzust. Frauen
1	142	113	79,6	Ziel erreicht	
2	83	79	95,2	Ziel erreicht	
2Ü	13	11	84,6	Ziel erreicht	
3	172	71	41,3	50	15
4	89	33	37,1	47,37	10
5	286	126	44,1	Ziel erreicht	
6	319	190	59,6	Ziel erreicht	
7	105	63	60,0	Ziel erreicht	
8	135	100	74,1	Ziel erreicht	
9a	271	194	71,6	Ziel erreicht	
9b	87	40	46,0	50	4
9c	96	65	67,7	Ziel erreicht	
10	67	33	49,3	50	1
11	125	59	47,2	Ziel erreicht	
12	92	32	34,8	44,13	9
13	70	41	58,6	Ziel erreicht	
14	62	39	62,9	Ziel erreicht	
15	25	15	60,0	Ziel erreicht damals nicht vorhanden	
15Ü	2	0	0,0		1
N	18	7	38,9	50	2
Gesamt	2.259	1.311	58,0		

Abbildung 79 – Beamt:innen ohne Feuerwehr und Wahlbeamt:innen

Besol- dungs- gruppe	Be- schäftigte	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Zielvorgabe bis 2021	Anzahl einzust. Frauen
A7	20	16	80,0	Ziel erreicht	
A8	61	41	67,2	Ziel erreicht	
A9mD	25	16	64,0	Ziel erreicht	
A9	32	19	59,4	Ziel erreicht	
A10	99	72	72,7	Ziel erreicht	
A11	96	58	60,4	Ziel erreicht	
A12	53	23	43,4	48,35	3
A13	22	10	45,5	Ziel erreicht	
A13hD	2	1	50,0	Ziel erreicht	
A14	13	9	69,2	Ziel erreicht	
A15	7	3	42,9	45,45	1
A16	6	3	50,0	Ziel erreicht	
Gesamt	436	271	62,2		

In der Tabelle Abb. 77 ist in der Entgeltgruppe 3 der Frauenanteil von 15,3 % in 2019 auf 41,3 % gestiegen, liegt aber noch unter der Zielvorgabe. In der Entgeltgruppe 4 ist ein sehr leicht rückläufiger Trend um 1,6 % zu 2019 (38,7 %) zu verzeichnen. Vor allem der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 10 und 11 konnte im Vergleich zu 2019 leicht gesteigert werden.

Der Sozial- und Erziehungsdienst (S-Gruppen) in der Abb. 78 spiegelt in den hohen Anteilen die typisch weiblich geprägten Berufsgruppen wider.

In den Besoldungsgruppen der Abb. 79 konnten die Quoten im Vergleich zu 2019 von 37,5 % (A15) auf 42,9 % und von 40 % (A16) auf 50 % gesteigert werden. Ein leichter Rückgang von knapp 5 % ist in der A 12 zu verzeichnen.

Abbildung 78 – Tarifbeschäftigte – S-Gruppen

Tarif- gruppe	Be- schäftigte	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Zielvorgabe bis 2021 in %	Anzahl einzust. Frauen
S03	130	120	92,3	Ziel erreicht	
S04	20	17	85,0	Ziel erreicht	
S08a	209	195	93,3	Ziel erreicht	
S08b	40	23	57,5	Ziel erreicht	
S09	20	19	95,0	Ziel erreicht	
S11b	0	0	-	-	
S12	127	96	75,6	Ziel erreicht	
S13	24	23	95,8	Ziel erreicht	
S13a	1	1	100,0	Ziel erreicht	
S14	58	44	75,9	Ziel erreicht	
S15	38	24	63,2	Ziel erreicht	
S16	5	2	40,0	50	1
S17	15	10	66,7	Ziel erreicht	
S18	2	1	50,0	Ziel erreicht	
Gesamt	689	575	83,5		

Frauenanteil kaum verändert

Bei überwiegender Zielerreichung ist insbesondere in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen weiterhin Handlungsbedarf erkennbar.

Die verankerten Maßnahmen sind fortzuführen, um eine paritätische Besetzung zu erreichen.

Erläuterungen zu den Zielvorgaben

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

Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachbereiche bis 2021

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

Fachbereich 1 – Bürgermeister

Der Fachbereich 1 setzt sich im Rahmen der ppEck verstärkt für die Verbesserung der Attraktivität der Arbeitgeber:in HL ein. Zu den bisherigen Aktivitäten und Ergebnissen gehören die Neugestaltung der Außendarstellung (u. a. gesammelte Ausschreibungen, neuer Messestand, fünf Job-Videos zur beruflichen Vielfalt bei der HL, Aktualisierung der Internetseiten, Start einer Kampagne für mehr Vielfalt in der Verwaltung, Teilnahme an Recruiting-Events wie Ausbildungs- und Fachkräftemessen, Schulveranstaltungen, Auswahl und Nutzung eines Online-Portals zur Darstellung der HL als vielfältige und diskriminierungsfreie Arbeitgeberin sowie zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen im Bereich Ausbildung und duales Studium). In Planung sind weiterhin ein Video der HL über die Diversität der Beschäftigten, Fotoshootings mit Azubis, Planung und Durchführung von Angeboten am Diversity-Tag 2023.

In der TalentwerkSTADT werden zukünftig verstärkt Angebote für (potenzielle) Bewerber:innen durchgeführt u. a. durch regelmäßige Sprechstunden, Bewerbungsberatung mit direkter Unterstützung am Jobinfoterminal und Entwicklung bedarfs- und zielgruppenspezifischer Einstiegsangebote, Angebote zur Berufsorientierung, Workshops für eine klischeefreie / geschlechterunabhängige Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Berufsrückkehrer:innen der HL, Vernetzungsangebote für und mit Migrationsverbänden, Bildungsträgern, Jugendberufsagentur, Kammern, Arbeitgeberverbänden, Ausbilder:innen, Nachwuchskräfte.

Die Anzahl der Ausbildungsberufe hat sich auf 27 Berufe und die Anzahl der Auszubildenden auf 240 erhöht. Im Zuge der neu geschaffenen dualen Studiengänge (Soziale Arbeit; Studium plus Lehre für Fachinformatiker:in für Systemintegration und Anwendungsentwicklung derzeit in Planung) und Ausbildungsberufe (praxisorientierte Ausbildung für Erzieher:innen, Hygienekontrolleur:in, Lebensmittelkontrolleur:in) konnten auch neue Ausbilder:innen gewonnen werden. In den Verwaltungsberufen gibt es 29 Ausbilder:innen, davon 17 Frauen (44 % aus dem FB 1). 37 Ausbilder:innen sind in den gewerblichen und hauswirtschaftlichen Berufen tätig, davon 38 % Frauen. In den pädagogischen Berufen sind 84 % der 32 Ausbilder:innen / Ansprechpartner:innen weiblich. Dazu kommen noch zahlreiche Praxisanleiter:innen, die einen wesentlichen Teil zur Qualität der Ausbildung beitragen. Der FB 1 übernimmt die Finanzierung der Qualifizierungslehrgänge „Ausbildung der Ausbilder:innen“ und bietet regelmäßig Fortbildungen an für alle Ausbildungsbeauftragten.

Für das geplante Studium plus Lehre für Fachinformatiker: innen werden zukünftig gezielt Frauen auf Messen, in Medien und im Rahmen von Informationsveranstaltungen angesprochen. Für 2022 wird zudem für Informatikstudierende ab dem 2. Semestern ein vierwöchiges „Praktikum Generale“ in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung angeboten. Von den 4 Plätzen wurden 50 % an Frauen vergeben, Praktikumsplätze bei der HL bieten die Stabstelle DOS und die städtische IT. Weitere beteiligte Betriebe sind Dräger, Brüggen und Mach.

Praktika zur beruflichen Orientierung wurden coronabedingt in den letzten beiden Jahren nicht angeboten. Durchgeführt wurden lediglich für die Ausbildung bzw. für das Studium zwingend erforderliche Praktika. 2020 wurden 212 Praktikant:innen, davon 63 % Frauen und insgesamt 9 % in den FB 1 vermittelt. 2021 wurden 59 Praktikant:innen, davon 51 % Frauen und insgesamt 3 % in den FB 1 vermittelt.

Im Rahmen der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern wird der FB 1 sich mit mehreren Maßnahmen (u. a. Ausbildung in Teilzeit, Girls-Day, Kinderbetreuungsangebote) am Aktionsplan Gleichstellung beteiligen.

Bezüglich der Aktivitäten aus den Handlungsfeldern III und IV Personalentwicklung und Fortbildungszentrum ist anzumerken, dass die Qualifizierungsangebote wie Angestelltenlehrgänge I und II, Fit für Führung, die Führungsreihe und Verwaltungskompetenz für Quereinsteiger:innen fast durchgängig von mehr Frauen als Männern belegt wurden. Die Zahlen belegen deutlich, dass zunehmend Frauen die Chancen zur weiteren Qualifizierung nutzen.

Fachbereich 2: Wirtschaft und Soziales

Im FB 2 liegt in nahezu allen Entgelt-/ Besoldungsgruppen der Frauenanteil über 50 %. Im Vergleich zu den Vergleichszahlen aus 2018 werden Beschäftigte im einfachen Dienst ausgewiesen. Dies begründet sich in der Aufgabenwahrnehmung im Coronateam. Insgesamt beträgt hier der Frauenanteil 56,78 %.

Im mittleren Dienst erhöhte sich der Frauenanteil gegenüber den Vergleichszahlen aus 2018 bei den Beamt:innen von 66,73 % auf 76,26 % und bei den Beschäftigten von 76,6 % auf 79,4 %.

Im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum bei den Beamt:innen von 67,94 % auf 70,73 %. Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst sank hingegen der Frauenanteil von 74,3 % auf 65,7 %. Im höheren Dienst veränderte sich der Frauenanteil bei den Beamt:innen von 50 % auf 100 % und bei den Beschäftigten von 69 % auf 78,6 %.

Es ist somit weiterhin ein steigender Trend des Frauenanteils zu beobachten.

Die Bereichsleitungen im FB 2 sind mit 2 Frauen und mit 2 Männern besetzt, bei den stellvertretenden Bereichsleitungen sind es 1 Frau und 3 Männer. Bei den Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen überwiegt der Frauenanteil mit 28 zu 15.

Die Stellen im Fachbereich sind insbesondere durch die sozialen Berufe durch eine hohe Frauenquote geprägt, so dass in einigen Bereichen eher der Bedarf an qualifizierten Männern steigt.

Die Maßnahmen zu den Themen Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitkräfte in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen und Förderung der Übernahme einer solchen Position, Gespräche vor dem Mutterschutz usw. werden bereits praktiziert. Weiterhin wurde das Angebotsverfahren nach der Dienstvereinbarung zur Förderung von Weiterbildung erfolgreich mit dem Ergebnis durchgeführt, dass zwei Frauen weitergebildet und gefördert werden können. Ebenso konnten Weiterqualifizierungen im öffentlichen Gesundheitswesen für zwei Frauen ermöglicht werden. Weitere Qualifizierungen sollen folgen.

Handlungsfelder und Maßnahmen

Der Fachbereich will die Handlungsfelder zur Frauenförderung weiterhin bestmöglich verfolgen, um die qualifizierten Frauen zu halten. Der FB sieht sich jedoch nicht dazu veranlasst, weitere Handlungsfelder und Maßnahmen für die nächsten 2 Jahre zu benennen. Die genannten Maßnahmen A bis H des Rahmenplans zur Frauenförderung finden allesamt Anwendung.

Fachbereich 3: Umwelt, Sicherheit und Ordnung

Im Fachbereich 3 werden zurzeit 3 von 5 Bereichen von Frauen geleitet. Auf Abteilungsleitungsebene ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum nahezu unverändert geblieben. Hier ist es nach wie vor das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen – gerade in den eher männlich geprägten Bereichen wie Feuerwehr und Stadtwald – zu erhöhen. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird im FB 3 in allen Bereichen in Anspruch genommen und von den Vorgesetzten ausdrücklich unterstützt; von 138 Teilzeitbeschäftigten in den Verwaltungsbereichen sind 28 (20 %) männlich. Bei der Feuerwehr machen immerhin 10 % der Mitarbeitenden von flexiblen Arbeitszeitmodellen Gebrauch, fast die Hälfte davon sind Männer. Auch Telearbeit wurde – nicht zuletzt durch die Coronapandemie – spürbar vermehrt beantragt. Insgesamt haben 2020 und 2021 74 Mitarbeitende einen Telearbeitsplatz beantragt, davon 26 Männer. Von den 11 Mitarbeitenden in Elternzeit sind 5 Männer.

Ein besonderes Interesse seitens der Mitarbeitenden bestand im letzten Jahr am Altersteilzeit-Angebot der Hansestadt Lübeck, so haben insg. 16 Mitarbeitende (davon 13 männlich) Altersteilzeit beantragt, bewilligt wurden bislang 5 Anträge.

Für den Berichtszeitraum hatte sich der Fachbereich 3 diverse Aktivitäten aus dem Handlungsfeld III – Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung - vorgenommen, um den Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich der Feuerwehr und des Stadtwaldes zu erhöhen. Die geplanten Veranstaltungen, wie die Teilnahme der Berufsfeuerwehr und des Stadtwaldes am Tag der offenen Tür und an Messen, das Angebot von Fortbildungen und Workshops für Schülerinnen zum Thema „Feuerwehrfrau“, konnten auf Grund der Coronapandemie 2020 und 2021 leider nicht stattfinden.

Auch Praktika wurden während der Pandemie nur in eingeschränktem Umfang durchgeführt. Im Stadtwald haben 2020 17 Schüler:innen ein Praktikum absolviert, 2 davon weiblich; 2021 gab es nur 6 ausschließlich männliche Praktikanten. Bei der Feuerwehr war das Geschlechterverhältnis bei den Praktikant:innen ausgeglichen: 5 männlich, 5 weiblich, 1 divers.

Die Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften gestaltet sich im Stadtwald nach wie vor schwierig. So konnten 2020 und 2021 keine weiblichen Forstwirtschaftsazubis eingestellt werden. Bei der Feuerwehr sieht es dagegen etwas erfreulicher aus: Von insgesamt 35 Azubis und Anwärter:innen waren 7 weiblich, also 20 %.

Fachbereich 4: Kultur und Bildung

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II und III: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung sowie Qualifizierung von Frauen:

- Erhöhung des Männeranteils im Bereich städtische Kindertageseinrichtungen durch Beteiligung am Boys-Day:
Der Boys-Day wurde coronabedingt in den städtischen Kindertageseinrichtungen nicht angeboten.

- Fortsetzung des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ – sofern hierfür zukünftig wieder die erforderlichen Drittmittel verfügbar sind:
Es stehen keine neuen Drittmittel zur Verfügung. Die Fortsetzung konnte somit nicht erfolgen.
- Steigerung der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze und Leistungen durch Aktivitäten zur Erhebung der Ist-Situation, Ideenentwicklung, Einführung und Umsetzung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitssituation, Attraktivität, Motivation, Werbung und Mitarbeiter:innenbindung in 4.510 und 4.511 unter Einbeziehung der Mitarbeiter:innen:
Die pädagogischen Standards für die städtischen Kindertageseinrichtungen (4.511) wurden partizipativ erarbeitet. Hier erfolgte eine breite Beteiligung von Mitarbeitenden und Eltern. Ein neues Leitbild wurde gemeinsam erarbeitet und es fand eine breite Beteiligung der Mitarbeitenden bei einer neuen Namenssuche statt.
Im Bereich Familienhilfen ein ständiger Prozess, u. a. wurde aufgrund dieser Beweggründe das Angebot der Supervision überarbeitet und lfd. angeboten.
- Duale Ausbildung:
Der duale Ausbildungsweg wurde im vergangenen Jahr in 4.510 erstmalig angeboten (Pilot mit zwei Student:innen) und wird in diesem Jahr fortgesetzt (ein Ausbildungsplatz). Vorgesehen ist, jedes Jahr einen Ausbildungsplatz anbieten zu können.
Der Bereich Jugendarbeit hat in der erstmalig 2021 beginnenden Runde der dualen Ausbildung für Studierende der Sozialen Arbeit eine Auszubildende eingestellt, für 2022 läuft ebenfalls das Einstellungsverfahren.
- Einsetzen für die duale Ausbildung in pädagogischen Berufen und Ausbildungsgänge für Quereinsteiger:innen:
Im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen werden die Mitarbeitenden mit entgeltlicher Freistellung bei nebenberuflichen Studiengängen oder der Weiterbildung zur Heilpädagog:in unterstützt. Daneben bildet der Bereich auch Erzieher:innen (PiA) aus.
- Einsetzen für die angemessene Bezahlung/ ggf. Überprüfung der Eingruppierung anhand der Tätigkeiten:
Die Stellen im FB 4 werden in einem ständigen Prozess anlassbezogen und im Zuge von Organisationsveränderungen in der Bewertung überprüft und angepasst.
- Entwicklung und Angebot eines auf pädagogische Berufe ausgerichteten Fortbildungsprogramms:
Die Bereiche Städtische Kitas, Familienhilfen und Jugendarbeit planen und organisieren bereichsinterne Fortbildungsprogramme. Die Angebote in den städtischen Kindertageseinrichtungen orientieren sich an den Bedarfen, die sich z. B. aus dem Format „von Praxis für Praxis“ ergeben. Daneben gibt es eine kollegiale Beratung zur systematischen Vernetzung der Kitas untereinander, Coaching und Supervision für das Kita-Team, eine Führungsqualifizierung wurde 2021 begonnen und wird in 2022 abgeschlossen.
- Anbieten von Praktika und Anerkennungspraktika sowie BFD und FSJ:
Es werden Jahrespraktika und Kurzzeitpraktika sowie das FSJ und/ oder BFD z. B. in der Jugendarbeit oder in Kindertageseinrichtungen und an Schulen angeboten, teilweise können aufgrund der geringen Nachfrage nicht alle Plätze belegt werden.
- Unterstützung von Quereinsteigerprogrammen:
Im Bereich 4.511 erfolgt die Ausbildung von Quereinsteiger:innen zum/zur Erzieher:in.
- Aufforderung der Mitarbeiter:innen zur Teilnahme an städtischen Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte:
Die Aufforderung erfolgt in einem ständigen Prozess, z. B. für die Mitarbeiter:innen-Jahresgespräche, Fit für Führung und Führung kompakt.

- Gezielte Personalentwicklung von Mitarbeiter:innen z. B. durch eine berufsbegleitende Qualifizierung von sozialpädagogischen Assistent:innen zu Erzieher:innen:
Die berufsbegleitende Qualifizierung wird im Fachbereich 4 unter Beachtung der gesamtstädtischen DV überwiegend mit anteiliger, entgeltlicher Freistellung unterstützt.

Fachbereich 5: Planen und Bauen

Der Fachbereich Planen und Bauen umfasst neben vielfältigen Stellen überwiegend Berufsbilder mit gewerblich-technischen Schwerpunkten. Das Spektrum erstreckt sich von Tätigkeiten des einfachen Dienstes, vorwiegend im Reinigungsdienst, bis hin zu hochkomplexen Tätigkeiten im Planungs- und Baubereich des höheren Dienstes, welche einen Studienabschluss voraussetzen. Der demografische Wandel bedingt, unabhängig vom Grad der erforderlichen Qualifikation, einen Fachkräftemangel auf allen Ebenen. Besonders die Nachbesetzung von Mitarbeiter:innen für die gewerblich bzw. technischen Berufe gestaltet sich zunehmend komplex. Der Anteil der beschäftigten Frauen im FB 5 beträgt 40 %. Im Vergleich zum FFP aus dem Jahr 2019 ist der Frauenanteil bei der Statusgruppe der Beamtinnen leicht gestiegen.

Handlungsfeld I

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein stetiger Prozess. Der FB ist bestrebt, sukzessiv zeitgemäße Arbeitsmodelle sowie die individuelle Arbeitsplatzgestaltung in den beruflichen Alltag zu integrieren.

- Die Teilzeitbeschäftigung wird Arbeitnehmer:innen weiterhin mit unterschiedlichen Zeitanteilen ermöglicht. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten im FB 5 beträgt 82 %. Durch organisatorische Maßnahmen ist es dem FB gelungen, eine Führungsposition in Teilzeit zu ermöglichen.
- Die Telearbeit ermöglicht flexibles Arbeiten im Homeoffice. In den letzten zwei Jahren ist die Anzahl der Vereinbarungen auf insgesamt 92 Anträge gestiegen. Überwiegend nutzen Frauen die Möglichkeit der Telearbeit (54 %) mit einem unterschiedlichen Umfang zwischen 18 % und 50 % der persönlichen WAZ.

Aktivitäten in den Handlungsfeldern II und III

- Das Gleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmer:innen wird weiterhin auf einem hohen Niveau angestrebt.
- Bei der Besetzung von Führungs- und qualifizierten Fachpositionen wird weiterhin auf die Frauenquote geachtet. Im Rahmen einer Kooperation mit der TH Lübeck erhalten Student:innen die Möglichkeit als Praktikant:innen praktische Erfahrungen bei der HL zu sammeln. Zudem erfolgen Ausschreibungen regelmäßig in Fachzeitschriften und auf Onlineportalen.
- Die Ausbildungs- und Nachwuchsförderung wird aktiv vorangetrieben. Der Fachbereich nimmt am Girls Day zu seinen angebotenen Ausbildungsberufen (Gärtner:in, Straßenwärter:in, Straßenbauer:in, Wasserbauer:in) teil, um mehr Interesse bei jungen Frauen an technischen Berufen zu wecken.

Handlungsfeld IV

Mitarbeiter:innen werden weiterhin bestärkt, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Teilnahme an höheren Qualifikationen ist die Grundlage zur Übernahme von Führungsverantwortung. In den vergangenen zwei Jahre nahmen Mitarbeiterinnen des FB 5 an den Fortbildungen Fit für Führung, Führung kompakt, sowie Führung in bewegten Zeiten statt. Des Weiteren finden externe Fortbildungen statt, die einen Aufstieg in den Höheren Dienst ermöglichen.

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 2021

	Kernverwaltung		SeniorInnen-einrichtungen		Entsorgungsbetriebe		Lübecker Schwimmbäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal												
weiblich	2.075	57,5%	415	82,2%	82	13,1%	26	48,1%	11	42,3%	2.609	54,1%
männlich	1.536	42,5%	90	17,8%	546	86,9%	28	51,9%	15	57,7%	2.215	45,9%
gesamt	3.611	100%	505	100%	628	100%	54	100%	26	100%	4.824	100%
Auszubildende, Anwärter:innen												
weiblich	106	55,8%	21	77,8%	1	5,3%	3	60,0%	1	100,0%	132	54,5%
männlich	84	44,2%	6	22,2%	18	94,7%	2	40,0%	0	0,00%	110	45,5%
gesamt	190	100%	27	100%	19	100%	5	100%	1	100%	242	100%
Sonstiges budgetrelevantes Personal¹⁾												
weiblich	115	65,3%	42	87,5%	2	8,7%	0	0,00%	0	0,00%	159	64,1%
männlich	61	34,7%	6	12,5%	21	91,3%	0	0,00%	1	100,0%	89	35,9%
gesamt	176	100%	48	100%	23	100%	0	0,00%	1	100%	248	100%
Budgetrelevant												
weiblich	2.296	57,7%	478	82,4%	85	12,7%	29	49,2%	12	42,9%	2.900	54,6%
männlich	1.681	42,3%	102	17,6%	585	87,3%	30	50,8%	16	57,1%	2.414	45,4%
gesamt	3.977	100%	580	100%	670	100%	59	100%	28	100%	5.314	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge²⁾												
weiblich	142	88,2%	18	90,0%	6	27,3%	0	0,00%	2	100,0%	168	82,0%
männlich	19	11,8%	2	10,0%	16	72,7%	0	0,00%	0	0,00%	37	18,0%
gesamt	161	100%	20	100%	22	100%	0	0%	2	100%	205	100%
Gesamtbestand												
weiblich	2.438	58,9%	496	82,7%	91	13,2%	29	49,2%	14	46,7%	3.068	55,6%
männlich	1.700	41,1%	104	17,3%	601	86,8%	30	50,8%	16	53,3%	2.451	44,4%
gesamt	4.138	100%	600	100%	692	100%	59	100%	30	100%	5.519	100%
Gesamtbestand Vollzeitäquivalente												
weiblich	2.054	55,6%	376	78,3%	81	12,0%			14	46,2%	2.525	51,8%
männlich	1.638	44,4%	104	21,7%	594	88,0%			16	53,8%	2.352	48,2%
gesamt	3.692	100%	480	100%	675	100%	0	0%	29	100%	4.876	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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021											
Beschäftigtenstand																					
Beschäftigte im Stammpersonal	2.828	3.068	3.027	3.021	3.064	3.611	3.193	3.306	3.491	3.611											
Budgetrelevanter Personalbestand	2.948	3.184	3.242	3.249	3.300	3.382	3.478	3.601	3.896	3.977											
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.069	3.368	3.367	3.364	3.416	3.515	3.603	3.747	3.978	4.138											
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.493	2.649	2.671	2.672	2.725	2.780	2.854	2.956	3.103	3.215											
Beschäftigte mit einer Befristung	62	85	50	68	75	106	80	72	132	120											
Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD																					
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	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%	240	5,0%	
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltung)	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%	190	4,6%	
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	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%	38	0,9%	
Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal																					
Beamt:innen	831		825		787		773		789		778		769		772		769		2.089		2.222
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.607		1.602		1.620		1.623		1.663		1.733		1.830		1.934		2.089		2.089		2.222
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	390		641		620		625		612		612		594		600		624		624		634
Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal																					
Teilzeitbeschäftigte und -quote	786	27,8%	1.018	33,2%	912	30,1%	941	31,1%	959	31,3%	973	26,9%	986	30,9%	1.062	32,1%	1.163	33,3%	1.233	34,1%	
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	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%	28	0,6%	
Altersstruktur im Stammpersonal																					
Beschäftigte bis 29 Jahre	220	7,8%	226	8,0%	228	7,5%	227	7,5%	266	8,7%	261	7,2%	275	8,6%	291	8,8%	352	10,1%	355	9,8%	
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	370	13,1%	371	13,1%	383	12,7%	371	12,3%	390	12,7%	454	12,6%	514	16,1%	577	17,5%	658	18,8%	746	20,7%	
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	929	32,9%	969	34,3%	891	29,4%	858	28,4%	783	25,6%	753	20,9%	732	22,9%	704	21,3%	712	20,4%	729	20,2%	
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	1.023	36,2%	1.188	42,0%	1.199	39,6%	1.209	40,0%	1.245	40,6%	1.223	33,9%	1.234	38,6%	1.275	38,6%	1.287	36,9%	1.259	34,9%	
Beschäftigte ab 60 Jahren	286	10,1%	314	11,1%	326	10,8%	356	11,8%	380	12,4%	432	12,0%	438	13,7%	459	13,9%	482	13,8%	522	14,5%	
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	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	47,3	47,1	
Beurlaubungen																					
Beurlaubte insgesamt ³⁾	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%	106	2,6%	
Geschlechterverhältnis																					
Frauen und Männer im Stammpersonal	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	2.075	1.536	
Frauenquote Stammpersonal	51,9%		55,9%		55,9%		56,6%		57,1%		57,5%		56,9%		57,4%		57,5%		57,5%		
Beurlaubte (w/ m)	70	5	79	12	72	10	72	10	74	10	78	14	82	7	64	7	77	8	93	13	
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	701	85	923	95	853	59	875	66	932	78	899	74	888	98	946	116	1.019	144	1.090	176	
VZÄ Teilzeitbeschäftigte (w/ m)									621	52	597	47	598	63	689	82	695	93,26	752	117,66	
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)					41	37	32	25	25	14	17	11	16	9	13	6	17	6	18	10	
Auszubildende, Anwärter:innen (w/ m)	54	61	49	64	45	70	43	80	52	65	59	68	65	75	64	76	92	77	106	84	
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)	1)	1)	1)	1)	8	5	15	2	18	6	19	12	24	10	29	14	27	13	25	13	
Bereichsleitungen HL (w/ m)	15	25	16	26	14	23	13	22	12	17	14	16	15	16	15	16	16	16	16	16	
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	12	22	10	23	13	18	12	20	11	15	9	14	14	11	13	14	10	11	10	9	
Schwerbehinderte im Stammpersonal																					
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	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%	262	7,3%	

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 2021 - 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	210	159	369	346	112	458	245	493	738	843	179	1.022	357	547	904	2.001	1.490	3.491
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	6	6	12	27	18	45	6	6	12	17	4	21	18	12	30	74	46	120
Gesamt	216	165	381	373	130	503	251	499	750	860	183	1.043	375	559	934	2.075	1.536	3.611
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, Anwärter:innen	59	33	92	1	0	1	10	36	46	33	3	36	3	12	15	106	84	190
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	6	3	10	22	2	24	12	20	32	53	16	69	22	31	53	115	72	187
Gesamt	65	36	102	23	2	25	22	56	78	86	19	105	25	43	68	221	156	377
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Gesamt	5	1	6	16	0	16	13	6	19	77	3	80	31	9	40	142	19	161
Gesamt des Personalbestandes	286	202	489	412	132	544	286	561	847	1.023	205	1.228	431	611	1.042	2.438	1.711	4.149

Tabelle 4 – Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen 1 - 5

Fachbereich 1	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	180	151	331	174	157	331	178	160	338	180	154	334	180	148	328	173	153	326	173	155	328	194	155	349	201	162	363	210	159	369
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	3	6	9	4	6	10	3	6	9	4	4	8	6	2	8	7	2	9	7	3	10	6	5	11	4	4	8	6	6	12
Gesamt	183	157	340	178	163	341	181	166	347	184	158	342	186	150	336	180	155	335	180	158	338	200	160	360	205	166	371	216	165	381
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	44	20	64	41	19	60	42	22	64	41	25	66	49	22	71	50	27	77	55	34	89	53	36	89	64	33	97	59	33	92
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	2	1	3	5	3	8	3	7	10	7	6	13	6	3	9	6	4	10	5	5	10	6	3	9
Gesamt	44	20	64	41	19	60	44	23	67	46	28	74	52	29	81	57	33	90	61	37	98	59	40	99	69	38	107	65	36	101
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	5	3	8	6	4	10	6	2	8	2	0	2	3	0	3	5	0	5	4	1	5	3	0	3	3	0	3	5	1	6
Gesamt des Personalbestandes	232	180	412	225	186	411	231	191	422	232	186	418	241	179	420	242	188	430	245	196	441	262	200	462	277	204	481	286	202	488

Fachbereich 2	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	296	125	421	299	123	422	278	105	383	278	107	385	292	100	392	295	97	392	286	98	384	298	101	399	336	111	447	346	112	458
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	3	5	8	1	3	4	1	1	2	1	3	4	3	4	7	2	4	6	6	1	7	2	1	3	32	17	49	27	18	45
Gesamt	299	130	429	300	126	426	279	106	385	279	110	389	295	104	399	297	101	398	292	99	391	300	102	402	368	128	496	373	130	503
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	14	7	21	14	2	16	16	3	19	12	1	13	17	2	19	17	4	21	26	4	30	22	2	24
Gesamt	3	0	3	1	0	1	14	7	21	14	3	17	16	4	20	12	1	13	17	3	20	17	5	22	26	5	31	23	2	25
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	19	2	21	16	2	18	13	1	14	14	0	14	14	1	15	14	1	15	14	1	15	17	2	19	17	2	19	16	0	16
Ge Gesamt des Personalbestandes	321	132	453	317	128	445	306	114	420	307	113	420	325	109	434	323	103	426	323	103	426	334	109	443	411	135	546	412	132	544

Fachbereich 3	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	183	412	595	178	407	585	172	413	585	185	402	587	189	420	609	200	422	622	211	444	655	221	456	677	242	471	713	245	493	738
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	3	5	8	2	3	5	4	3	7	8	2	10	5	1	6	7	2	9	8	5	13	8	5	13	6	5	11	6	6	12
Gesamt	186	417	603	180	410	590	176	416	592	193	404	597	194	421	615	207	424	631	219	449	668	229	461	690	248	476	724	251	499	750
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	0	27	27	0	30	30	0	29	29	0	37	37	1	27	28	6	23	29	7	23	30	7	21	28	7	28	35	10	36	46
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	1	0	1	1	0	1	11	7	18	6	16	22	4	13	17	7	16	23	11	8	19	9	15	24	14	22	36	12	20	32
Gesamt	1	27	28	1	30	31	11	36	47	6	53	59	5	40	45	13	39	52	18	31	49	16	36	52	21	50	71	22	56	78
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	15	4	19	15	7	22	11	4	15	11	3	14	12	2	14	8	1	9	12	1	13	15	4	19	5	3	8	13	6	19
Gesamt des Personalbestandes	202	448	650	196	447	643	198	456	654	210	460	670	211	463	674	228	464	692	249	481	730	260	501	761	274	529	803	286	561	847

Personalbericht 2021 / 2022

Fachbereich 4	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	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	843	179	1.022
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	17	4	21
Gesamt	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	860	183	1.043
Zu Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	33	3	36
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	53	16	69
Gesamt	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	86	19	105
Ni Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	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	77	3	80
Ge Gesamt des Personalbestandes	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	1.023	205	1.228

Fachbereich 5	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	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	357	547	904
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	18	12	30
Gesamt	152	432	584	387	444	831	386	437	823	387	432	819	382	501	883	370	516	886	380	528	908	380	528	908	356	546	902	375	559	934
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	3	12	15
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	22	31	53
Gesamt	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	25	43	68
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	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	31	9	40
Gesamt des Personalbestandes	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	431	611	1.042

Gesamt der Fachbereiche	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	1.432	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	2.001	1.490	3.491
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	74	46	120
Gesamt	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	2.075	1.536	3.611
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende	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	106	84	190
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	115	61	176
Gesamt	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	221	145	366
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	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	142	19	161
Gesamt des Personalbestandes	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	2.438	1.700	4.138

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

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			davon Wahlbeam:innen		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Beam:innen																		
FB 1	0	0	0	14	10	24	63	55	118	6	8	14	83	73	156	0	1	1
FB 2	0	0	0	19	6	25	76	27	103	1	1	2	96	34	130	0	1	1
FB 3	0	0	0	325	20	345	31	60	91	4	4	8	360	84	444	0	1	1
FB 4	0	0	0	15	3	18	31	13	44	4	3	7	50	19	69	1	0	1
FB 5	0	0	0	13	2	15	16	21	37	4	2	6	33	25	58	1	0	1
Gesamt	0	0	0	386	41	427	217	176	393	19	18	37	622	235	857	2	3	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	7	5	12	135	49	184	48	58	106	13	17	30	203	129	332			
FB 2	23	13	36	161	34	195	105	45	150	27	6	33	316	98	414			
FB 3	4	4	8	177	125	302	42	37	79	8	6	14	231	172	403			
FB 4	86	20	106	655	90	745	208	65	273	24	11	35	973	186	1.159			
FB 5	223	117	340	99	326	425	50	108	158	26	24	50	398	575	973			
Gesamt	343	159	502	1.227	624	1.851	453	313	766	98	64	162	2.121	1.160	3.281			
davon Angestellte																		
FB 1	3	4	7	135	48	183	48	58	106	13	17	30	199	127	326			
FB 2	23	13	36	161	34	195	105	45	150	27	6	33	316	98	414			
FB 3	4	3	7	175	108	283	42	37	79	8	6	14	229	154	383			
FB 4	29	10	39	651	76	727	208	65	273	24	11	35	912	162	1.074			
FB 5	0	1	1	66	97	163	50	108	158	26	24	50	142	230	372			
Gesamt	59	31	90	1.188	363	1.551	453	313	766	98	64	162	1.798	771	2.569			
davon Arbeiter:innen																		
FB 1	3	2	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	3	6			
FB 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FB 3	0	1	1	2	17	19	0	0	0	0	0	0	2	18	20			
FB 4	57	10	67	4	14	18	0	0	0	0	0	0	61	24	85			
FB 5	223	116	339	33	229	262	0	0	0	0	0	0	256	345	601			
Gesamt	283	129	412	39	261	300	0	0	0	0	0	0	322	390	712			

Personalbericht 2021 / 2022

	ohne / einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			davon Wahlbeam:innen			
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	
Ges. Stammpersonal																			
Vollzeit	16	90	106	794	576	1.370	329	406	735	64	70	134	1.203	1.142	2.345	2	3	5	
Teilzeit	247	47	294	533	63	596	262	55	317	48	11	59	1.090	176	1.266	0	0		
Gesamt	263	137	400	0	1.327	639	1.966	0	591	461	1.052	0	112	81	193	0	2.293	1.318	3.611
davon Mitarbeiter:innen im Jobcenter Lübeck																			
Beam:innen	0	0	0	1	1	2	28	11	39	0	0	0	29	12	41				
Tarifbeschäftigte	0	0	0	24	7	31	18	11	29	0	0	0	42	18	60				
Gesamt	0	0	0	25	8	33	46	22	68	0	0	0	71	30	101				
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																			
Auszubildende, Anwärter:innen	0	0	0	81	68	149	25	16	41	0	0	0	106	84	190				
Sonst. budgetrel. Personal	43	17	60	36	34	70	32	13	45	0	1	1	111	65	176				
Gesamt	43	17	60	0	117	102	219	0	57	29	86	0	0	1	1	0	217	149	366
Nicht budgetrelevantes Personal																			
	30	4	34	87	14	101	21	0	21	4	1	5	142	19	161				
Gesamtes Personal	336	158	494	0	1.531	755	2.286	0	669	490	1.159	0	116	83	199	0	2.652	1.486	4.138

Tabelle 6 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

	2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	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	16	9	25	17	17	34	14	15	29	14	12	26	37	14	51	29	21	50
Eintritt Anwärter:innen	4	19	23	7	11	18	6	17	23	6	11	17	11	12	23	6	17	23	10	18	28
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	0	14	14	0	6	6	2	8	10	0	5	5	0	8	8	0	8	8	2	12	14
Eintritt Praktikant:innen	5	0	5	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4	3	3	6
Eintritt Freiwilliges Soziales Jahr	4	2	6	5	2	7	5	4	9	9	3	12	9	2	11	10	4	14	7	2	9
Eintritt Bundesfreiwilligendienst	6	0	6	6	4	10	11	6	17	10	3	13	14	11	25	14	8	22	12	8	20
Gesamt Eintritt im Jahr + am 31.12 noch da	28	35	63	41	26	67	42	44	86	42	33	75	53	38	91	70	44	114	61	52	113
Verwaltungsfachangestellte/r	26	12	38	31	8	39	34	8	42	34	12	46	31	17	48	39	15	54	35	17	52
Fachangestellte/r f. Medien-u.Informationsdienste	1	0	1	1	0	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	0	1	1	1	1	2
Fachinformatiker/in	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1				0	1	1
Fachkraft für Hygieneüberwachung										1	0	1	0	1	1	0	1	1			
StadtsekretärAnwärter:innen (mD)																					
StadtinspektorAnwärter:innen (gD)	15	12	27	18	13	31	16	18	34	21	21	42	22	18	40	25	18	43	24	15	39
BrandmeisterAnwärter:innen (mD)	0	30	30	0	18	18	1	13	14	1	12	13	0	11	11	0	15	15	1	21	22
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)	0	2	2	0	2	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	2
Brandreferendar/in (hD)													0	1	1	0	1	1			
BibliotheksekretärAnwärterIn (mD)																					
Gärtner/in	1	8	9	1	9	10	1	10	11	1	8	9	0	7	7	5	3	8	3	6	9
Forstwirt/in	0	5	5	0	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	4	0	4	4	0	3	3
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	1	0	1
Straßenwärter/in	0	4	4	0	2	2	0	3	3	0	3	3	0	4	4	0	3	3	0	2	2
Straßenbauer/in										1	0	1	0	1	1	0	2	2	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	7	10	17
Lebensmittelkontrolleur:in																1	0	1	1	1	2
Erzieher/in													3	0	3	17	1	18	27	2	29
Praktikant:innen	5	0	5	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4	3	3	6
Freiwilliges Soziales Jahr	4	2	6	5	2	7	11	8	19	10	3	13	10	2	12	10	4	14	7	2	9
Bundesfreiwilligendienst	6	0	6	6	4	10	5	4	9	12	6	18	14	11	25	14	8	22	15	8	23
Gesamtzahl im Jahr	58	82	140	70	71	141	78	80	158	93	82	175	93	90	183	120	89	209	126	97	223
davon:																					
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	1	22	23	1	18	19	2	20	22	3	18	21	1	19	20	3	17	20	3	15	18
Auszubildende/ Anwärter in Verw. Berufen	42	26	68	50	23	73	52	28	80	58	34	92	54	37	91	64	34	98	60	34	94
Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst	0	32	32	0	20	20	2	14	16	2	13	15	0	13	13	0	17	17	2	22	24
Auszubildende Gesundheitsberufe	15	2	17	19	10	29	22	18	40	30	17	47	9	7	16	8	8	16	9	11	20
Auszubildende soziale u. pädagogische Berufe																17	1	18	32	2	34

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 31.12.2021												
weiblich	279		132		274		920		400		2.005	
männlich	200		390		555		188		593		1.926	
gesamt	479		522		829		1.108		993		3.931	
Gesamte Fehlzeitentage und -quote 01.01.2021 - 31.12.2021												
weiblich	6.088	6,0%	14.138	29,3%	8.122	8,1%	33.258	9,9%	14.249	9,8%	75.855	10,4%
männlich	3.288	4,5%	2.405	1,7%	13.541	6,7%	4.738	6,9%	19.260	8,9%	43.232	6,1%
gesamt	9.376	5,4%	16.543	8,7%	21.663	7,2%	37.996	9,4%	33.509	9,2%	119.087	8,3%
davon Tage Langzeiterkrankte												
weiblich	1.976		7.043		3.038		14.411		7.075		33.543	
männlich	915		1.004		6.294		1.924		7.617		17.754	
gesamt	2.891		8.047		9.332		16.335		14.692		51.297	

Abbildungen – Fluktuation und Beurlaubungen

Abbildung 80 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung

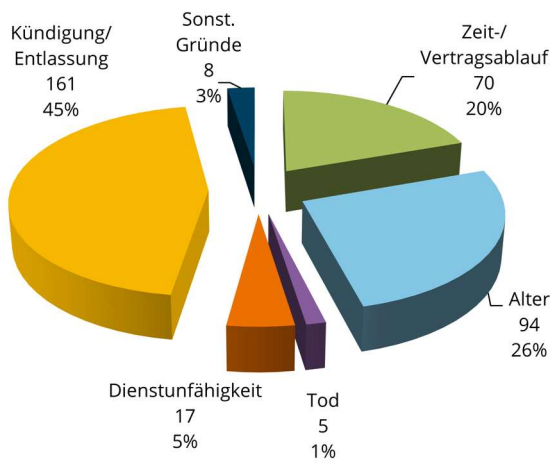


Abbildung 81 – Fluktuation in den Fachbereichen

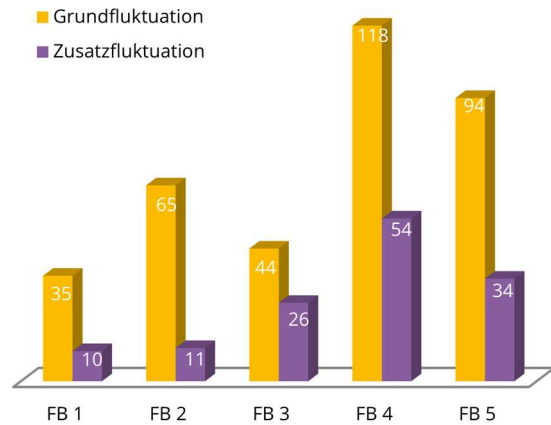


Abbildung 83 – Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung

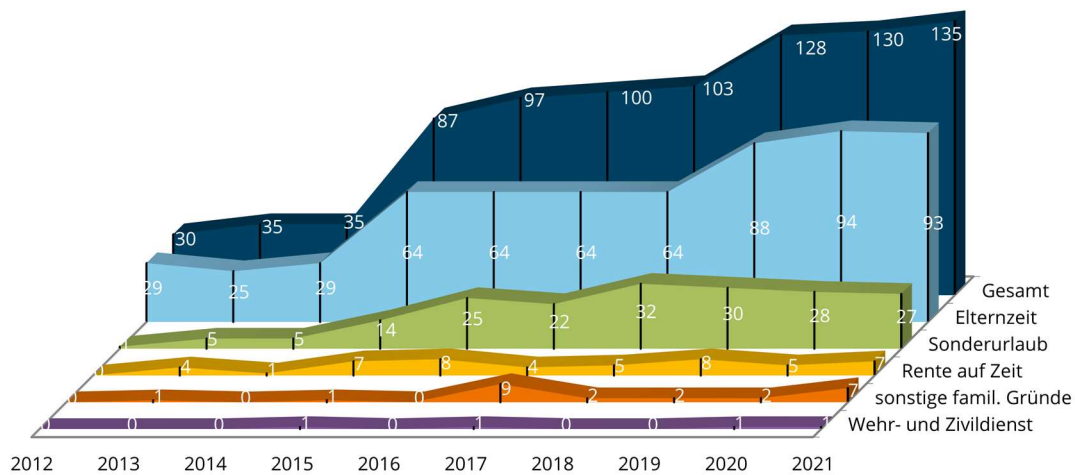
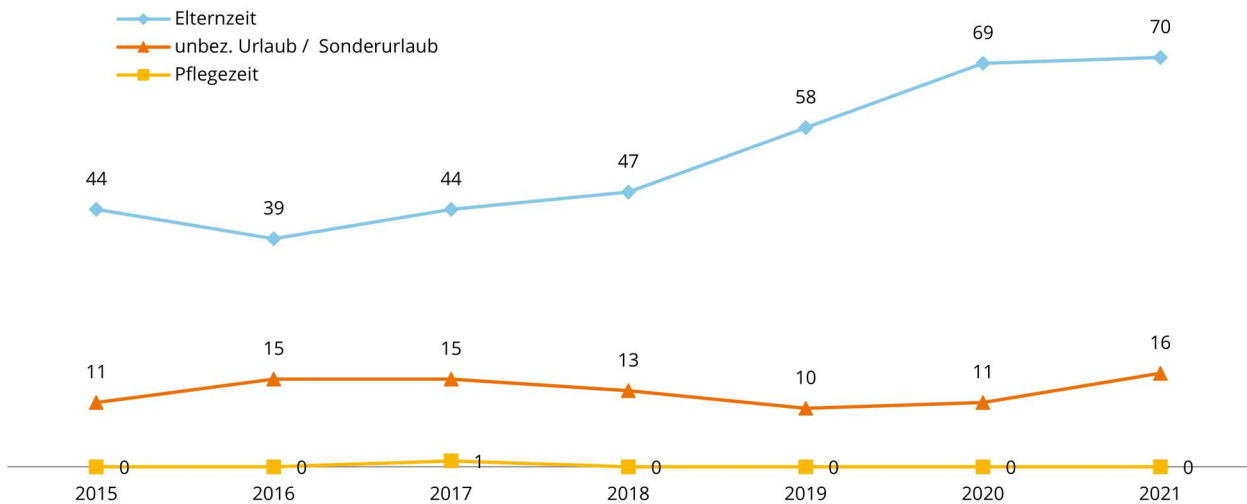


Abbildung 84 – Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12. des Jahres



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck	1
Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck	2
Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung	3
Abbildung 4 - Entwicklung Personalbestand Kernverwaltung	3
Abbildung 5 - Stammpersonal Anzahl und Vollzeitäquivalente	3
Abbildung 6 - Anzahl unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	4
Abbildung 7 - Anzahl befristete Beschäftigungsverhältnisse	4
Abbildung 8 - Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in %	4
Abbildung 9 - Befristet Beschäftigte je Fachbereich	4
Abbildung 10 - Entwicklung Statusgruppen - Stammpersonal	5
Abbildung 11 - Entwicklung Laufbahngruppen	5
Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal	5
Abbildung 13 - Stammpersonal im Einsatz im Jobcenter	5
Abbildung 14 - Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal	5
Abbildung 15 - Altersstruktur im Stammpersonal	6
Abbildung 16 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen	6
Abbildung 17 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal	7
Abbildung 18 - Durchschnittsalter im Stammpersonal	7
Abbildung 19 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	7
Abbildung 20 - Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	8
Abbildung 21 - Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	8
Abbildung 22 - Altersaustritte bis 2036 - die 10 %ual am stärksten betroffenen Bereiche	9
Abbildung 23 - Altersaustritte bis 2036 nach Berufsgruppen	9
Abbildung 24 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung	10
Abbildung 25 - Eintritte nach Fachbereichen	11
Abbildung 26 - Gegenüberstellung Ein- und Austritte	11
Abbildung 27 - Eintritte nach Altersgruppen	11
Abbildung 28 - Ranking Zuwachs VZÄ 12/2016 - 12/2021	11
Abbildung 29 - Stammpersonal nach Geburtsland	12
Abbildung 30 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit	12
Abbildung 31 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetages	13
Abbildung 32 - Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit in %	13
Abbildung 33 - Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht	14
Abbildung 34 - Fehlzeitenquote nach Altersgruppen	14
Abbildung 35 - Fehlzeiten über 42 Tage nach Altersgruppen	14
Abbildung 36 - Erwerbsminderungsrenten nach Geschlecht und Fachbereich	15
Abbildung 37 - Entwicklung der Erwerbsminderungsrente	15
Abbildung 38 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal	16
Abbildung 39 - Schwerbehinderte in den FB	16
Abbildung 40 - Kinderbetreuungstage und Quarantänstage quartalsmäßig 2019-2021	21
Abbildung 41 - Covid-19 Fallzahlen in Schleswig-Holstein quartalsmäßig 2019-2021	21
Abbildung 42 - Fehlzeitenquote für Arbeitsunfähigkeit quartalsmäßig 2019-2021	21
Abbildung 43 - Auszubildende und Studierende der Hansestadt Lübeck - Gesamtverwaltung	22
Abbildung 44 - Entwicklung der Ausbildungs-/ Studienzahlen - Gesamtverwaltung	22
Abbildung 45 - Auszubildende/Studierende nach Berufen - Gesamtverwaltung	23
Abbildung 46 - Entwicklung der Bewerber:innenzahlen - Gesamtverwaltung	24
Abbildung 47 - Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung	24
Abbildung 48 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal	25
Abbildung 49 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal	25
Abbildung 50 - Männer in Vollzeit / Teilzeit	26

Abbildung 51 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit	26
Abbildung 52 – Zeitannteile der Teilzeitbeschäftigten	26
Abbildung 53 – Teilzeitbeschäftigte in den FB	26
Abbildung 54 – Telearbeit nach Geschlecht	27
Abbildung 55 – Telearbeit in den Fachbereichen	27
Abbildung 56 – Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund	27
Abbildung 57 – Entwicklung der ATZ-Fälle 31.05. des Jahres	27
Abbildung 58 – Bereichsleitungen nach Geschlecht	28
Abbildung 59 – stellvertretende BL nach Geschlecht	28
Abbildung 60 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess	29
Abbildung 61 – Anzahl der geführten MAG	29
Abbildung 62 – Umsetzungsquote MAG	29
Abbildung 63 – Rückmeldungen zu BEM-Angeboten	34
Abbildung 64 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen	35
Abbildung 65 – Entwicklung der Zielerreichungsquote	36
Abbildung 66 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade	36
Abbildung 67 – Fortbildungen 2021 ohne EDV-Fortbildungen	37
Abbildung 68 – Teilnehmer:innenzahlen Seminare und EDV-Fortbildungen	38
Abbildung 69 – Seminarteilnehmer:innen	38
Abbildung 70 – Teilnehmer:innen an EDV-Kursen	38
Abbildung 71 – Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren	39
Abbildung 72 – Stellenbesetzungsverfahren in den FB	39
Abbildung 73 – Entwicklung Bewerbungen	40
Abbildung 74 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen	40
Abbildung 75 – Personalvermittlungen über KiA	40
Abbildung 76 – Gegenüberstellung Beschäftigte nach Geschlecht	43
Abbildung 77 – Tarifbeschäftigte – EG-Gruppen	44
Abbildung 78 – Tarifbeschäftigte – S-Gruppen	44
Abbildung 79 – Beamt:innen ohne Feuerwehr und Wahlbeamt:innen	44
Abbildung 80 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung	62
Abbildung 81 – Fluktuation in den Fachbereichen	62
Abbildung 82 – Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung	62
Abbildung 83 – Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12. des Jahres	62

Bildnachweis

Titelfoto – Instagram lisa_aus_Juebeck

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

Vfg.

1.

Personalbericht 2021/2022 incl. Zwischenbericht zum Frauenförderplan und Erneuerung der Zielvorgaben

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

Nach dem Zwischenberichts zum Frauenförderplan im Personalbericht 2019/2020 liegt heute erneut ein Zwischenbericht, integriert in den Personalbericht, vor – statt, wie es das schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetz (GStG) Gesetz in §11(1) fordert, eine Fortschreibung des Frauenförderplans. Dies geschieht in Abstimmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Bürgermeister. Hintergrund ist der in 2020 erstmals erstellte Bericht zu Gleichstellung in den städt. Gesellschaften, gemäß §1a Gemeindeordnung.

Mit der Zielsetzung, in 2024 für den Konzern Hansestadt Lübeck, d.h. Stadtverwaltung und städtische Gesellschaften, einen Plan vorzulegen, der sowohl für die Stadtverwaltung als auch für die städtischen Gesellschaften berichtet und Maßnahmen entwickelt, wird aktuell ‚nur‘ der Zwischenbericht vorgelegt.

Der Personalbericht 2021/2022 zeigt, dass die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes bei der Hansestadt Lübeck nachhaltige Erfolge zeigt:

- bei den Führungskräften (Bereichsleitungen und Stellvertretungen) ist die Besetzung mit jeweils 50% aktuell vollständig ausgeglichen und die gesetzliche Zielsetzung vollständig erreicht (jeweils 16 Frauen und Männer bei den Bereichsleitungen; jeweils 9 Frauen und Männer bei den stellvertretenden Bereichsleitungen). Diesen ausgeglichenen Anteil zu halten wird, insbesondere vor dem anstehenden altersbedingten hohen Personalwechsel auf diesen Positionen, nach wie vor die große Herausforderung bleiben. **Neue Modelle von Führung (in Teilzeit, mit homeoffice-Anteilen u.ä.) werden erprobt und gelebt werden müssen, um sowohl die Vielfalt in den Führungspositionen ebenso wie qualifiziertes Fach- und Führungspersonal für die Hansestadt Lübeck zu gewinnen.**
- die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer ist nur leicht, von 10 auf 11% gestiegen (vgl. S. 26). **Hier wird es darum gehen, insbesondere den jüngeren Neu-Einsteiger:innen, Männern wie Frauen, bei der Hansestadt Lübeck in ihren Bedarfen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance ganz unabhängig von Vereinbarkeitsthemen mögliche Arbeitszeitmodelle bei der Hansestadt Lübeck anzubieten, die für sie attraktiv sind – und gleichzeitig den Bedarfen der Bürger:innen als Kundschaft der Hansestadt Lübeck entgegenkommt.**

Personalbericht und Bericht zum Frauenförderplan zeigen aber auch:

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck liegt zwar unverändert hoch bei 58,2%, (Abb. 76, S. 43). Dieser hohe Anteil darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie nach wie vor mit 86,5% den überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Es verfestigt sich allerdings der Trend, dass nicht das klassische Modell „halbe Stelle“ die favorisierte Praxis ist, sondern ein Stundenvolumen, das im Fachjargon als „vollzeitnahe Teilzeit“ bezeichnet wird. Dennoch sind 50% der Frauen bei der Hansestadt Lübeck teilzeitbeschäftigt (S. 26).
- die Auswertung der Arbeitsbefreiung wg. Corona (Abb. 40) macht deutlich: vor dem 1. Lockdown, 2019, lag die Kinderbetreuung sehr deutlich bei den Frauen: 81% der Kindkranktage wurden von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen; im 1. Lockdown, 2020, beteiligten sich Männer dann zu 5% mehr, denn die Kindkranktage der Frauen belief sich auf 76%; im Jahr 2021 ist der Anteil der Inanspruchnahme durch Frauen dann allerdings wieder auf 78% gestiegen.

- Dies korreliert mit weiteren Zahlen bzgl. der Übernahme von Familienaufgaben durch männliche Beschäftigte: es gibt nach wie vor nur 10% Männer in Elternzeit bei der Hansestadt Lübeck (Abb. 56, S. 27). Die Hansestadt Lübeck muss ihre aktive Rolle als Arbeitgeberin, die auch Männern die Option von Elternzeit und aktiver Mitverantwortung für die Kleinkindbetreuung aufzeigt und nahebringt, deutlicher gestalten. Die im Personalbericht beschriebenen geschaffenen Rahmenbedingungen (homeoffice, Eltern-Kind-Zimmer, Notfallbetreuung, Unterstützung bei der Suche nach Kita-Platz u.a.) bieten hierfür eine gute Grundlage, bedürfen aber noch eines entsprechenden Kulturwandels – sowohl von Seiten der Beschäftigten als auch von Seiten der beteiligten Führungskräfte.
- deutlich ist das nach wie vor sehr geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten bei den Ausbildungsberufen der HL (S. 23); **aber sowohl die neuen Ausbildungs- und Studienangebote, ebenso wie die neuen Berufsbilder aufgrund von Digitalisierung bieten die Chance, dieser geschlechtsspezifischen Berufswahl durch gezielte Bewerbung und Aufbrechen der Rollenstereotype das Berufswahlverhalten aufzubrechen**
- Die hohe Zahl von Kündigungen beim GMHL (neben der schon absehbaren Altersfluktuation) sollte erneut daraufhin betrachtet werden, ob die **Eingruppierung der Reinigungskräfte, wie bereits in anderen Kommunen Schleswig-Holsteins der Fall, nicht regelhaft entsprechend EG 2** erfolgen muss – als Mittel für die Bindung der Mitarbeiter:innen.

Die **auf hohem Niveau verbleibende Zahl der Stellenbesetzungsverfahren** bei der Hansestadt Lübeck¹ führt in Folge nach wie vor zu deutlichen Kapazitätsproblemen für das Frauenbüro. Obschon bereits seit Jahren seitens des Frauenbüros eine Fokussierung der Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen auf Fälle von Unterrepräsentanz geschieht (d.h. bei Führungspositionen, Stellen im gewerblich-technischen Bereich oder bei Stellen mit spezifischem Inhalt), steigt die Zahl der aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten notwendigen Teilnahme an Vorstellungsgesprächen deutlich an. Zudem schlägt sich die vorherige Begleitung jedes einzelnen Stellenbesetzungsverfahrens (von Diskussionen über den konkreten Ausschreibungstext oder der Ausschreibung in Vollzeit / Teilzeit o.ä.) in jedem Falle auf das tagtägliche Arbeitsvolumen im Frauenbüro nieder.

Die Ausführungen der Fachbereiche zu ihren spezifischen Bemühungen (S. 43ff), das Gleichstellungsgesetz, angepasst an ihren Personalstamm, umzusetzen, zeigt engagierte Beschäftigung mit dem Thema. Zielsetzung ist jedoch, für die o.g. Fortschreibung des Frauenförderplans in 2024 eine Matrix vorzulegen, die eine leichtere Vergleichbarkeit der Zahlen und Aktivitäten zulässt.

Resümee:

Die nach GStG für zwei Jahre vorzulegenden Zielquoten (siehe S. 44) zeigen, dass bei der Hansestadt Lübeck für sehr viele Besoldungs- und Entgeltstufen die gesetzliche Zielvorgabe bereits erreicht ist.

Die „gemeinsame“ Fortschreibung der Berichterstattung – entsprechend GStG für die klassische Stadtverwaltung einerseits und entsprechend §1a Gemeindeordnung für die kommunalen Gesellschaften andererseits – wird die gesamtstädtischen Aktivitäten diesbzgl. in 2024 sichtbarer und transparenter machen.

Im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung ist eine Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (dort auf S. 66) avisiert. Diese wird hoffentlich auch bzgl. des Instrumentes der Zielquoten neue Instrumente entwickeln und Ansätze für Personalentwicklung nach vorn bringen, die den öffentlichen Dienst Schleswig-Holsteins auf kommunaler, wie auf Landesebene gleichstellungsfokussiert, antidiskriminierungsfrei und innovativ macht.

gez. Elke Sasse

¹ (wobei Abb. 71, S. 39 nur Zahlen für die Kernverwaltung benennt und nicht die weiteren Stellenbesetzungsverfahren bei den Eigenbetrieben, die ebenfalls vom Frauenbüro begleitet werden)