



► Nr. VO/2023/12638  
öffentlich

Lübeck, 11.10.2023

## Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:  
1.110 - Personal

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

## Personalbericht 2022 / 2023

### Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
06.11.2023	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
28.11.2023	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
30.11.2023	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

### **Anlass:**

Personalbericht nach § 45c Gemeindeordnung S-H

Mit der Vorlage dieses Berichts wird im Wesentlichen auch die Anfrage VO/2023/12202 beantwortet.

### **Bericht:**

Personalbericht 2022 / 2023

### **Anlagen:**

Personalbericht 2022 / 2023

Bürgermeister Jan Lindenau



# Personalbericht

2022 / 2023

## Zahlen, Daten & Entwicklungen

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





Liebe Leser:innen,

„Das Problem zu erkennen, ist wichtiger, als die Lösung zu finden. Denn die genaue Darstellung führt fast automatisch zur richtigen Lösung“. Dieser Satz Albert Einsteins gilt heute in der Personalarbeit mit ihren zahlreichen Herausforderungen (wie insbesondere dem Fachkräftemangel) mehr denn je. Um die Hürden aufzuzeigen, die sich hier aktuell oder auch mittelfristig ergeben, ebenso aber auch, um darzustellen, was sehr gut läuft oder auch gerade eine positive Entwicklung erfährt, ist eine genaue und zahlenbasierte Darstellung unerlässlich. Nur so kann fundiert Handlungsbedarf herausgearbeitet, kann nachvollziehbar priorisiert und können passende Lösungsansätze entwickelt werden. Eine valide Datenbasis ist mithin der zwingende Ausgangspunkt. Diese Datenbasis liefert auch in diesem Jahr zu einem maßgeblichen Teil der jährliche Personalbericht. Die hier präsentierten Zahlen und Entwicklungen zeigen 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 2022. Im zweiten und dritten Teil des Berichts finden sich sodann Ausführungen zum Sachstand diverser Personalthemen und -projekte mit gesamtstädtischer Relevanz, wie beispielsweise zu der Entwicklung der Ausbildungsberufe, der Fortgang der Digitalisierung in der Personalarbeit oder zu dem großen Bündel an Maßnahmen der Mitarbeitendenbindung. Hier wird teilweise von der strengen Begrenzung auf den Berichtszeitraum 2022 abgewichen um die Weiterentwicklungen der Themen in 2023 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	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund .....	12
2.5	Krankheitsbedingte Fehlzeiten .....	13
2.6	Mitarbeitende mit Behinderungen .....	16
3	Aktuelle Schwerpunkte .....	17
3.1	Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität .....	17
3.2	Digitalisierung der Personalarbeit .....	19
4	Personalsteuerung und Personalentwicklung .....	20
4.1	Stellenbesetzungen .....	20
4.2	Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck.....	22
4.3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	25
4.4	Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen .....	28
4.5	Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildungen .....	30
4.6	Ampelkonten als Mittel der Arbeitszeitflexibilisierung und des Arbeitsschutzes .....	32
4.7	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	33
4.8	Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	36
4.9	Arbeitsmedizin .....	38
4.10	Leistungsprämien .....	39
	<b>Anhang</b> .....	<b>40</b>

# 1 Überblick Hansestadt Lübeck

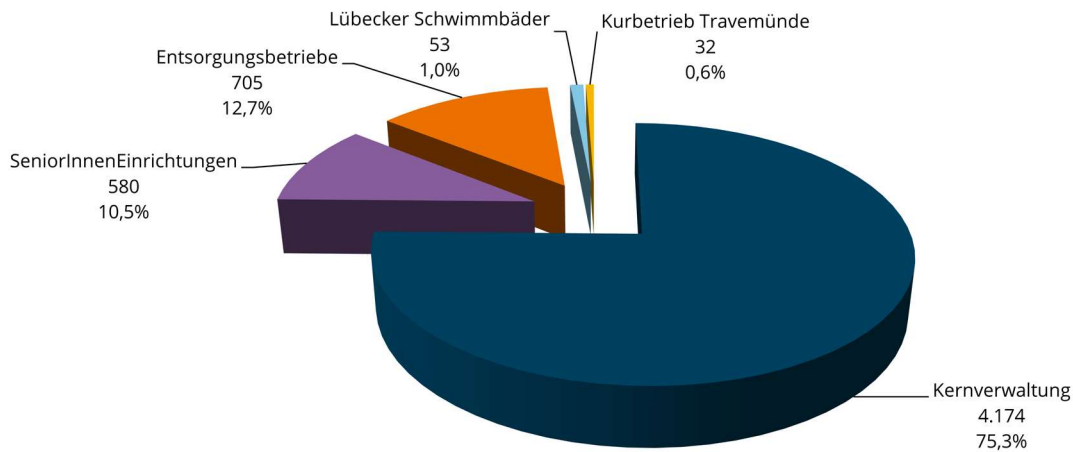
## 1.1 Personalbestand Gesamt

Mit Stand 31.12.2022 ist die Hansestadt Lübeck mit 5.544 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, ständig wachsendes Spektrum an Ausbildungsberufen.

### Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Im Jahr 2022 haben keine grundsätzlichen personalrelevanten Verschiebungen zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben / Sondervermögen stattgefunden. Der Anteil der Kernverwaltung am Gesamtpersonalbestand beträgt 75,3 % und ist somit minimal um 0,2 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 5.544)



### Gesamtbestand nimmt weiter zu

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Personalbestand im Jahr 2022 um insgesamt 32 Beschäftigte erhöht. Der Anstieg entspricht einem Zuwachs von ca. 0,6 %. In 2021 betrug der Zuwachs zum Vorjahr 3,4 %.

Ein Anstieg erfolgte in der Kernverwaltung (+36 Personen), bei den Entsorgungsbetrieben (+13 Personen), bei den Lübecker Schwimmbädern (+1 Person) und beim Kurbetrieb Travemünde (+2 Personen). Bei den SeniorInnenEinrichtungen ist der Personalbestand gesunken (-20 Personen).

### 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 Beamt:innen.

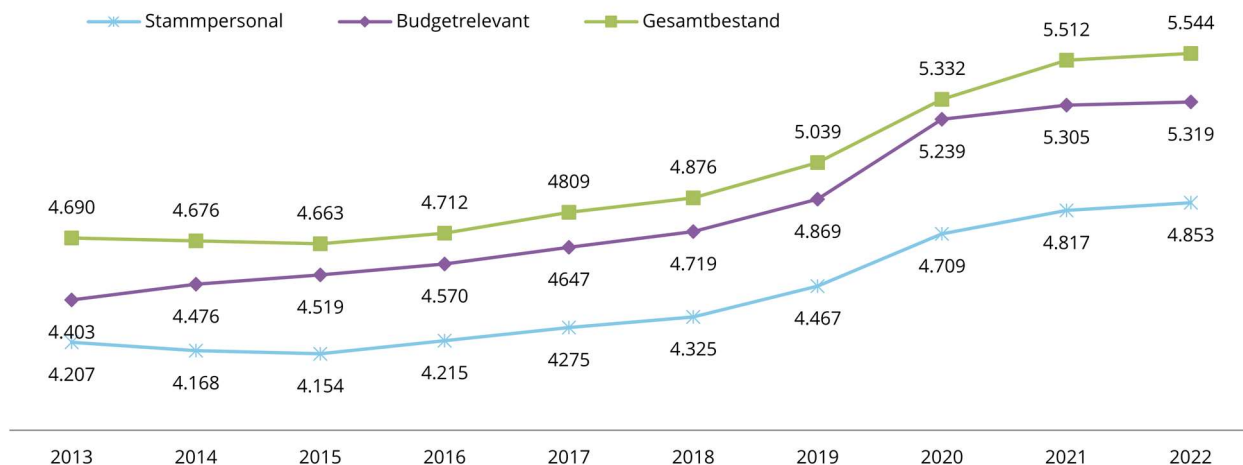
#### Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse

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 Beamt: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 langzeiterkrankt 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 31.12.2022.

# 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 Auszubildender und Beurlaubter - besteht die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck am Stichtag 31.12.2022 aus 4.174 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: 4.174)

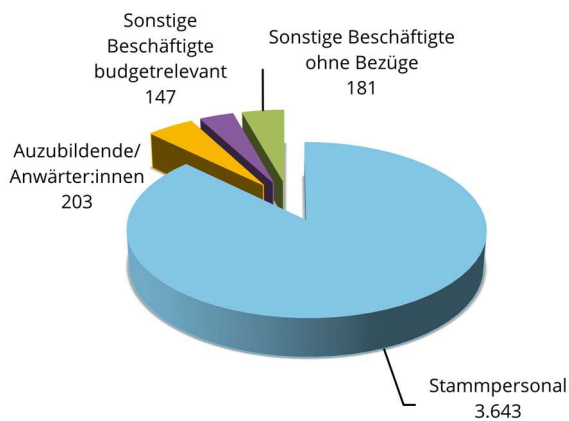


Abbildung 4 - Entwicklung Personalbestand Kernverwaltung

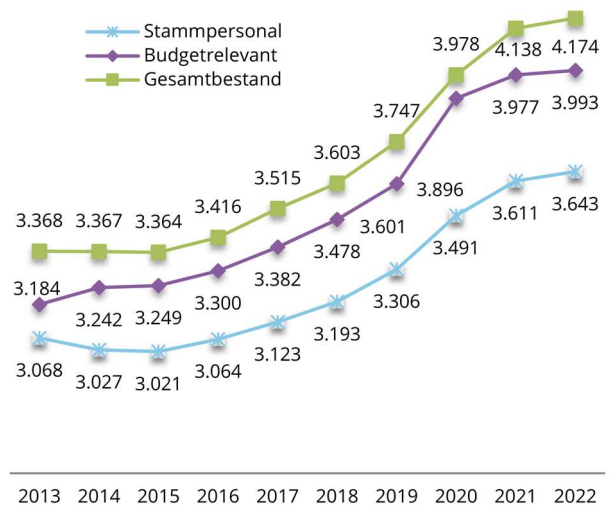
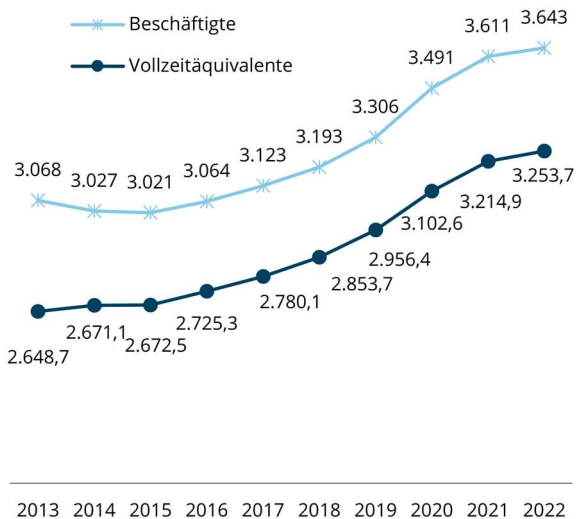


Abbildung 5 - Stammpersonal Anzahl und Vollzeitäquivalente



### Personalzuwachs deutlich geringer

Der Personalbestand ist um nur 0,9 % (36 Personen) gestiegen. In den Vorjahren war der Zuwachs deutlich höher – 2021 4 %, 2020 6,2 %. Die Steigerung in 2020 war etwas stärker, da in 2020 viel Personal zur Bewältigung der Coronapandemie eingestellt wurde. Der budgetrelevante Bestand ist um 0,4 % gestiegen (2021: 2,1 %) und das Stammpersonal um 0,9 % (2021: 3,4 %). Die Vollzeitäquivalente sind um 1,2 % (2021: 3,6 %) 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

Dieser Abschnitt enthält eine Übersicht über die Personalstruktur des Stammpersonals der Kernverwaltung (insgesamt 3.643 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

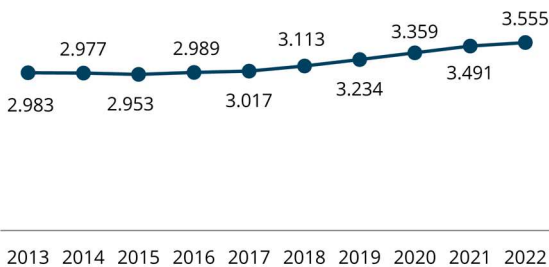


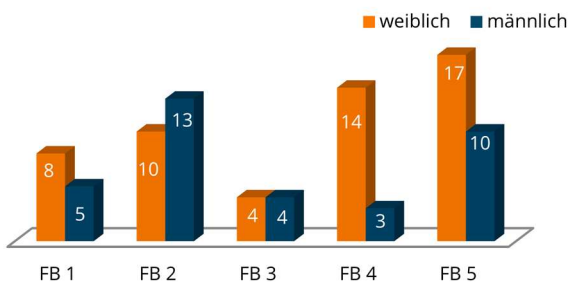
Abbildung 7 – Anzahl befristete Beschäftigungsverhältnisse



Abbildung 8 – Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in %



Abbildung 9 - Befristet Beschäftigte je Fachbereich



#### Befristungen gesunken

Die Befristungen sind von 3,3 % des Stammpersonals auf 2,4 % gesunken. Ihr Anteil ist insgesamt weiterhin gering, 97,6 % sind unbefristet eingestellt. Der Frauenanteil an befristeten Verträgen hat sich von 59,8 % auf 56,8 % verringert. Die Verteilung auf die FB hat sich nicht wesentlich verändert. Im FB 2 sind die Befristungen von 45 auf 23 gesunken, d. h. um 51 %. In 2020 wurden dort aufgrund der Coronapandemie vermehrt Beschäftigte befristet für das Coronateam eingestellt, in 2021 nahm dies bereits ab. Derzeit wird betrachtet, ob und wann Befristungsmöglichkeiten überhaupt genutzt werden sollen, da es zunehmend schwieriger wird, befristetes Personal zu gewinnen.

### Status- und Laufbahngruppen konstant

Das Verhältnis der Statusgruppen verändert sich kaum. 80 % des Stammpersonals besteht aus Tarifbeschäftigten (Abb. 10). Durch die dortige Ansiedlung der sozialen und gewerblichen Berufe besteht die Belegschaft in den Fachbereichen 4 und 5 hauptsächlich aus Tarifbeschäftigten (Abb. 12). 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 und höheren Dienst ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, während die Anzahl der Beschäftigten im mittleren und gehobenen Dienst leicht gestiegen ist (Abb. 11).

Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

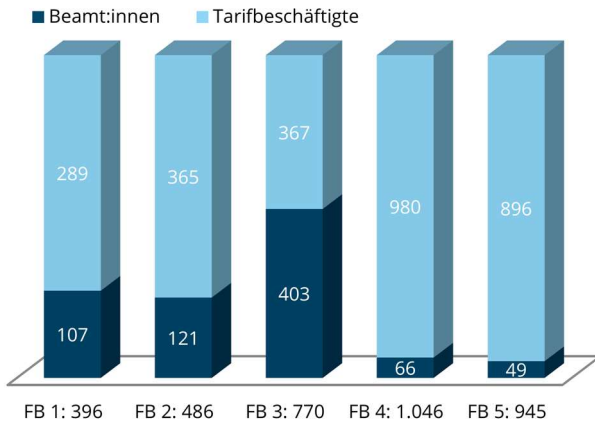


Abbildung 13 - Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal

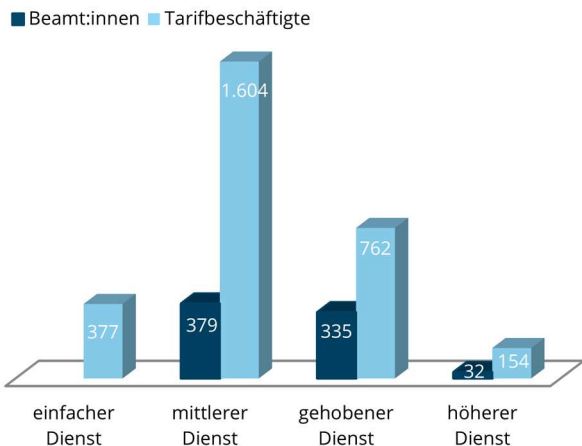


Abbildung 10 - Entwicklung Statusgruppen - Stammpersonal

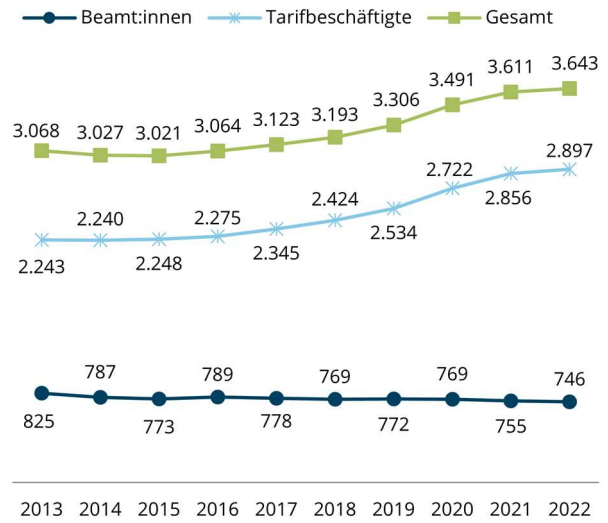


Abbildung 11 - Entwicklung Laufbahngruppen

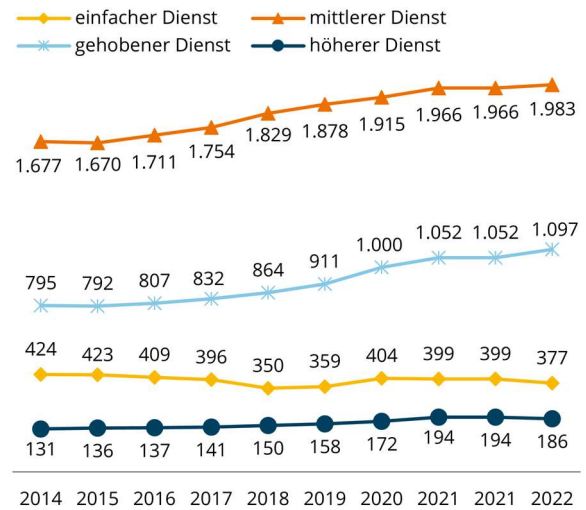
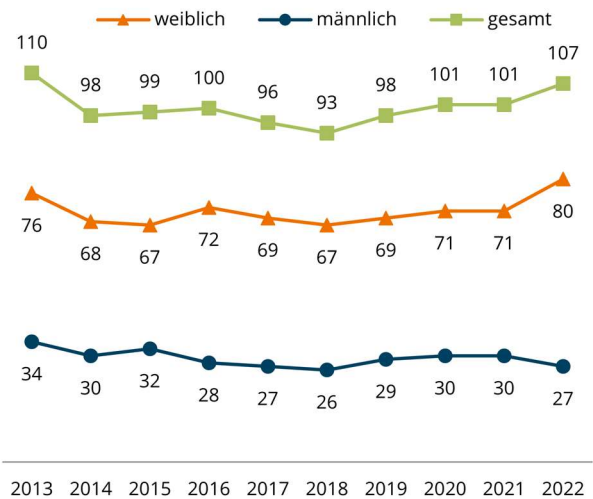


Abbildung 14 - Stammpersonal mit Einsatz im Jobcenter



## 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: 3.643)

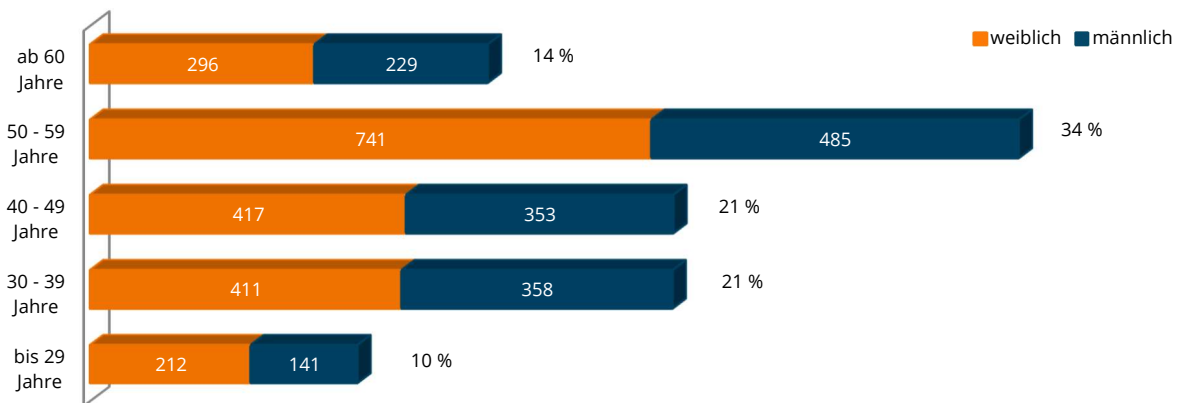
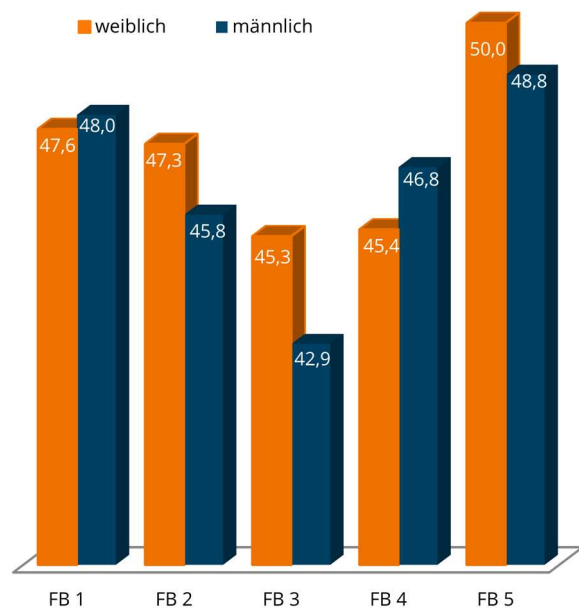


Abbildung 16 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen

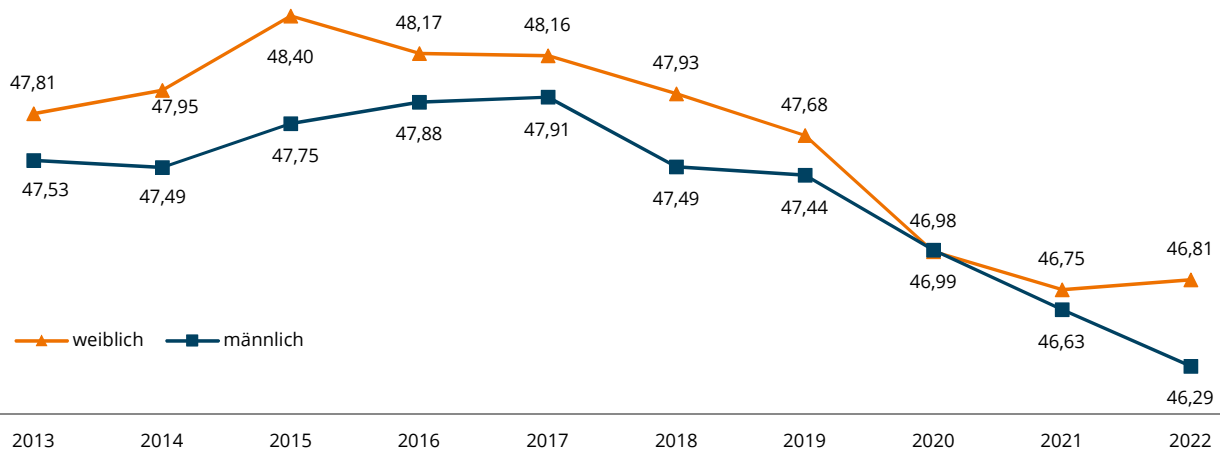


### Altersstruktur unverändert

Die Verteilung der Mitarbeiter:innen auf die Altersgruppen hat sich kaum verändert. Es gab lediglich eine Verschiebung um einen Prozentpunkt von den 50-59-Jährigen zu den 40-49-Jährigen. Die 50-59-Jährigen bilden mit 34 % weiterhin die größte Altersgruppe

Die Beschäftigten im Fachbereich 5 sind durchschnittlich am ältesten. Dort ist das Durchschnittsalter im letzten Jahr sogar leicht gestiegen, während es in den anderen Fachbereichen gesunken ist.

Abbildung 17 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2013 - 2022))



### Durchschnittsalter sinkt weiter

Seit dem Jahr 2018 sinkt das Durchschnittsalter. Es ist von 48,1 Jahre in 2017 auf 46,6 Jahre in 2022 gesunken (-1,5 Jahre).

Die verstärkten Neueinstellungen der letzten Jahre führten zu dieser Entwicklung. In den letzten 4 Jahren waren im Schnitt 56 % der neu eingestellten Mitarbeiter:innen (ohne Azubis und Praktikant:innen) unter 40 Jahre alt. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend fortsetzt.

Das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten ist weiterhin etwas höher als das der männlichen Beschäftigten (Abb. 17). Das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten ist in 2022 sogar leicht gestiegen (+0,06 Jahre). Das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten ist hingegen gesunken (-0,34 Jahre).

Abbildung 18 - Durchschnittsalter im Stammpersonal



### Durchschnittsalter der Beamt:innen etwas stärker gesunken

Das Durchschnittsalter der Beamt:innen ist um 0,6 Jahre gesunken.

Das Durchschnittsalter der Tarifbeschäftigten ist unverändert.

Abbildung 19 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal

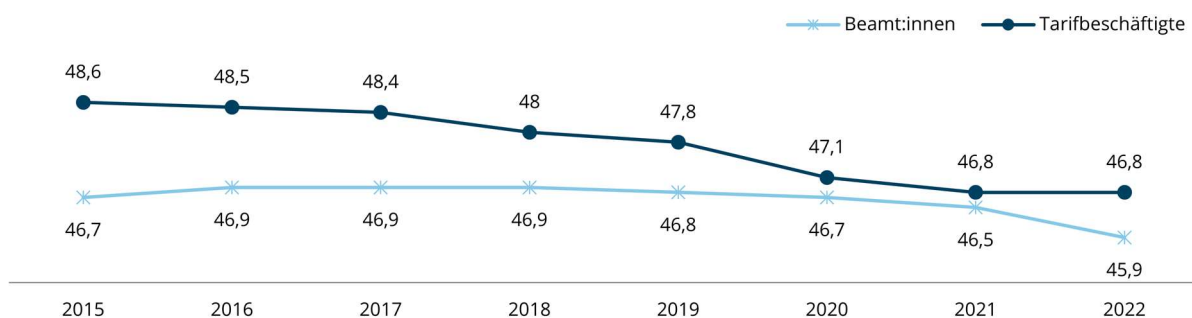
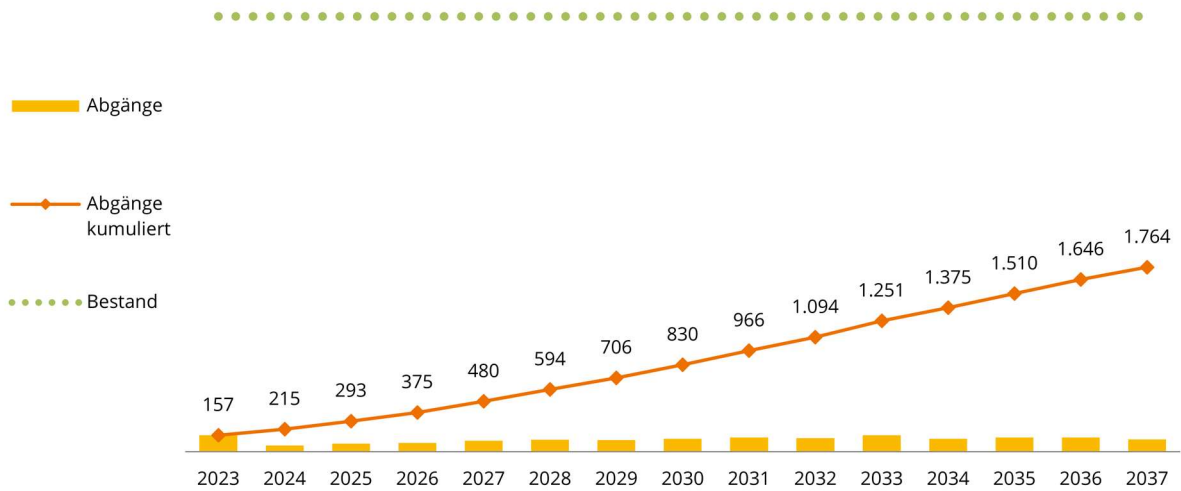


Abbildung 20 – Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.764)



### Altersaustritte weiterhin hoch

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

Der einfache Dienst ist am stärksten von der demografischen Entwicklung betroffen. Hier werden 60 % der Beschäftigten ausscheiden. Es folgt der höhere Dienst mit 46 %. Im mittleren und gehobenen Dienst werden je 43 % der Mitarbeiter:innen aus Altersgründen ausscheiden. Zahlenmäßig wirken sich diese Austritte mit 917 Personen im mittleren Dienst und 499 Personen im gehobenen Dienst jedoch am stärksten aus.

Abbildung 21 – Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.764)

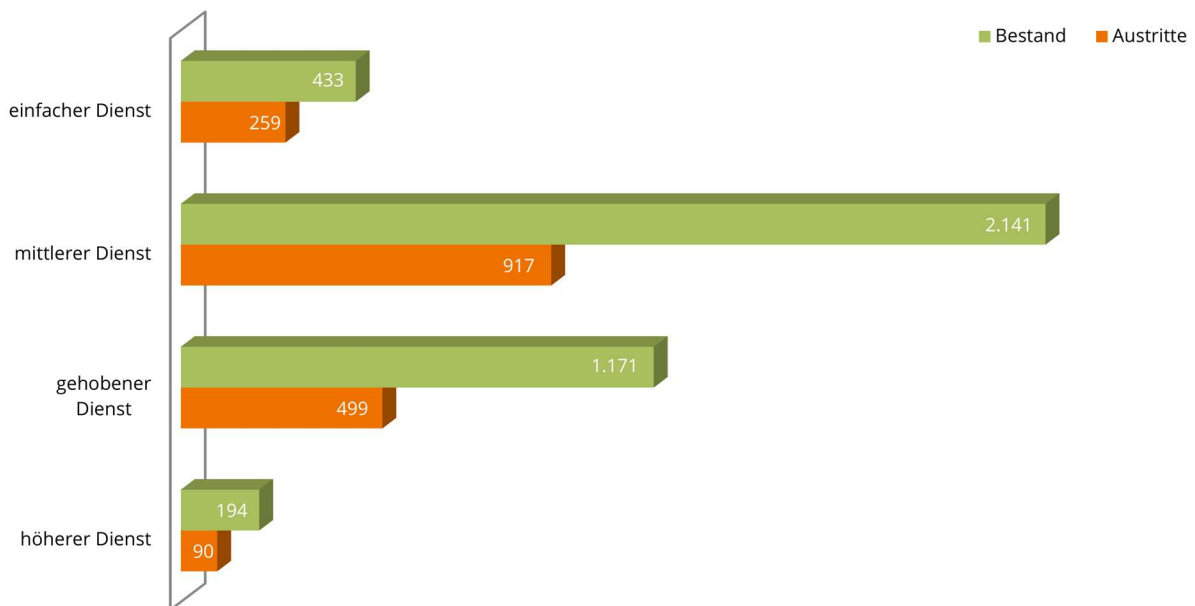


Abbildung 22 – Altersaustritte bis 2037 – die zehn prozentual am stärksten betroffenen Bereiche (Bereiche ab 15 Personen)

Bereich	Austritte	Bestand	Anteil in %
2.021 - Fachbereichsdienste FB 2	11	18	61 %
4.416 - Stadtbibliothek	37	62	60 %
4.400 - Die Lübecker Museen	21	36	58 %
1.102 - Logistik, Statistik und Wahlen	18	31	58 %
2.280 - Wirtschaft und Liegenschaften	25	47	57 %
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	200	360	56 %
5.651 - Gebäudemanagement	256	461	56 %
1.300 - Recht	11	20	55 %
4.403 - VHS	17	32	53 %
4.513 - Jugendarbeit -Jugendamt-	25	48	52 %

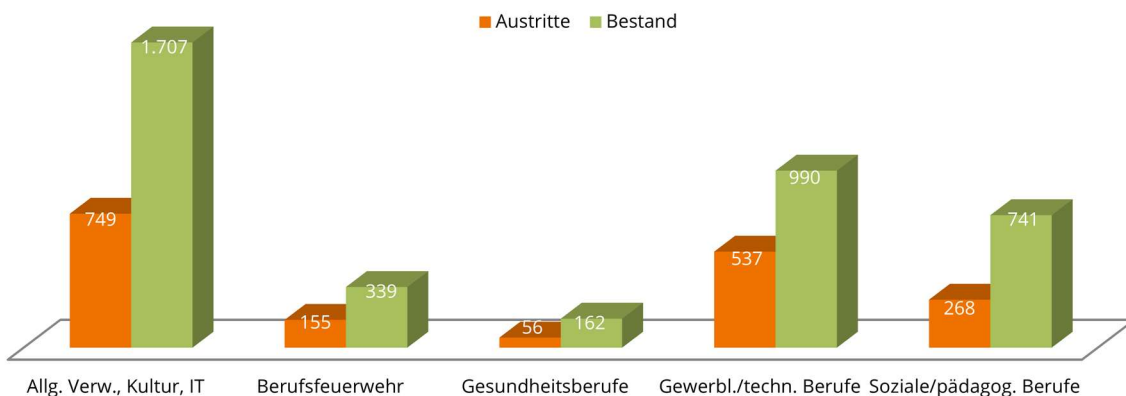
### Altersaustritte werden in allen Bereichen spürbar

In 48 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 29 Bereichen scheiden mindestens 50 % der Belegschaft aus. Von der Personenanzahl her wirken sich die Altersaustritte in den Bereich GMHL (256), Stadtgrün und Verkehr (200) und Feuerwehr (179) am stärksten aus.

### Alle Berufsgruppen betroffen

In allen Berufsgruppen werden mehr als 1/3 der Beschäftigten ausscheiden. Der gewerbliche Bereich ist mit 54 % am stärksten betroffen. 25 % der im gewerblichen Bereich aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten sind dem Reinigungsdienst zuzuordnen. Damit werden 57 % der Reinigungskräfte die HL verlassen. Im Allgemeinen Verwaltungsbereich werden 46 % der Beschäftigten des mittleren Dienstes ausscheiden. Im gehobenen Dienst sind es 40 %. Bei der Feuerwehr gehen 45 % der Beamt:innen im mittleren Dienst in den Ruhestand. Im Bereich der Gesundheitsberufe zeigt sich, dass 67 % der Hauswirtschaftsassistent:innen austreten werden. Im sozialen und pädagogischen Bereich werden 60 % der Kita-Leitungen, 45 % der Sozialpädagog:innen und 34 % der Erzieher:innen ausscheiden.

Abbildung 23 – Altersaustritte bis 2037 nach Berufsgruppen



## 2.3 Fluktuation

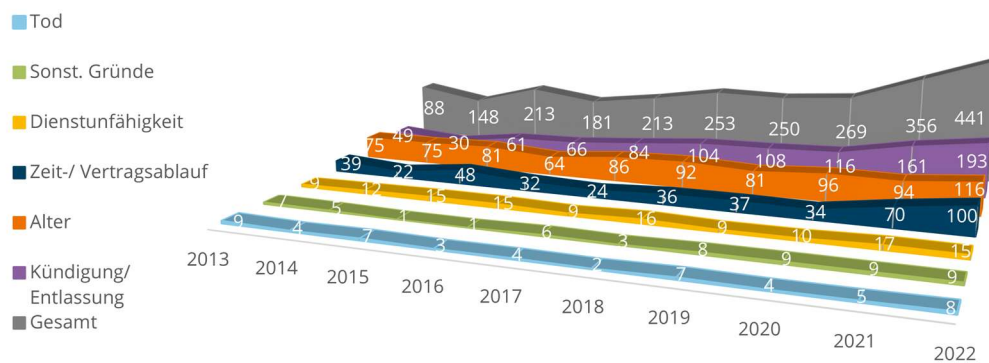
Die Fluktuationszahlen zeigen die Veränderungen im Personalbestand und die Entwicklung der Austritte auf. Die Zahlen beziehen sich auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung. Es wird unterschieden zwischen:

### Grundfluktuation

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

**Zusatzfluktuation** (Anhang S. 52, Abb. 74) beinhaltet die vorübergehenden Personalabgänge ohne beendenden Charakter wie z. B. Elternzeit.

Abbildung 24 – Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2013 - 2022)



### Fluktuationszahlen erneut stark gestiegen

Im Jahr 2022 sind 441 Personen ausgeschieden. Dies bedeutet einen Anstieg der Fluktuation um 24 % (85 Personen). Im Jahr 2021 war der Anstieg mit 32 % und 87 Personen noch etwas höher. Die Kündigungen und die Zeitvertragsabläufe haben sichtbar zugenommen: die Kündigungen um 20 % und die Vertragsabläufe um 43 %. Die Kündigungen machen weiterhin den größten Teil der Austrittsgründe aus (44 %). Es handelt sich davon bei 87 % um Eigenkündigungen / Aufhebungsverträge. Betroffen sind weiterhin insbesondere die Kindertagesstätten und das GMHL. Die meisten Vertragsabläufe sind im Gesundheitsamt zu verzeichnen (35 %), 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 2022 9,6 % (+ 1,68 %). Durch die weiterhin steigenden Austritte erhöht sich natürlich auch die Quote – in den letzten 3 Jahren um über 3 %.

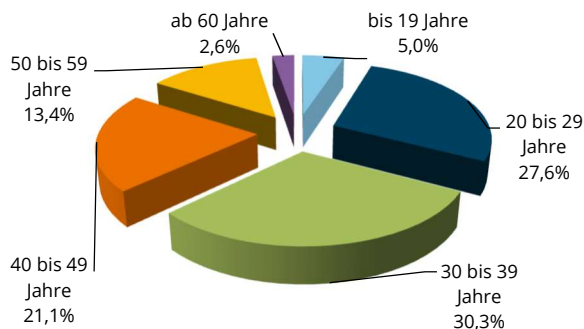
Zum Vergleich: Die Fluktuationsquote in Deutschland liegt seit Jahren bei um die 30 %. Die Fluktuationsquote in der öffentlichen Verwaltung ist generell niedrig und betrug 2021 14 % (Quelle: Statistisches Bundesamt 2021). Immer spürbarer wird auch die Wechselbereitschaft der Beschäftigten - und somit die Bindung von Personal immer wichtiger.

### Ein- und Austritte fast gleich auf

Das Verhältnis von Ein- und Austritten hat sich verändert (Abb. 26), es ist fast ausgeglichen. Bei anhaltender Entwicklung ist nicht auszuschließen, dass im nächsten Jahr die Austritte erstmals seit vielen Jahren überwiegen.

Im Jahr 2022 wurden 350 Mitarbeiter:innen plus 80 Auszubildende und 26 Praktikant:innen u. Ä. eingestellt. Das ergibt insgesamt 456 Neueinstellungen. Im Jahr 2021 wurden 516 Personen eingestellt (- 11,6 %). Von 2019 auf 2020 betrug die Steigerung noch 30 %, was wesentlich auf den Mehrbedarf an Arbeitskräften wegen der Coronapandemie zurückzuführen war. Mit 126 Personen sind die meisten Neueinstellungen im FB 4 zu verzeichnen (28 %). Wiederum 37 % hiervon wurden im Bereich Kindertageseinrichtungen eingestellt. Fast genauso viel Zuwachs wie im FB 4 gab es im FB 5 (25 %), 61 % davon im GMHL. Die Neueinstellungen in den FB 1 (+ 15 %) und 3 (+ 20 %) sind gestiegen, in den anderen Fachbereichen sind sie hingegen gesunken (FB 2 – 28 %, FB 4 – 26 %, FB 5 – 14 %).

Abbildung 27 – Eintritte nach Altersgruppen



### Zuwachs an Vollzeitäquivalenten von 12/2017 bis 12/2022

Der Bereich Städt. Kindertageseinrichtungen hat mit Abstand den größten Zuwachs an VZÄ zu verzeichnen, plus 116 VZÄ. Der Zuwachs an Personen beträgt 134. Einige Bereiche haben dagegen auch weniger Personal als noch vor 5 Jahren, führend hier der Bereich Haushalt und Steuerung mit - 7,6 VZÄ. Hier hat sich aufgrund von Aufgabenverlagerungen die Anzahl der Stellen um 5,7 verringert.

Abbildung 25 – Eintritte nach Fachbereichen (Gesamt: 456)

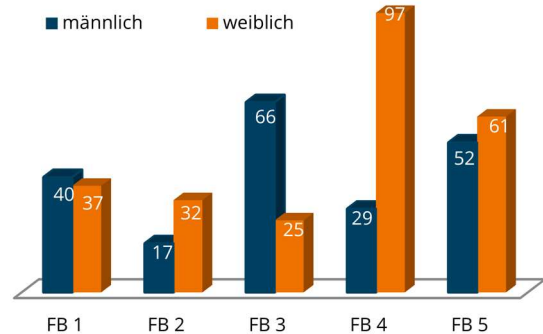
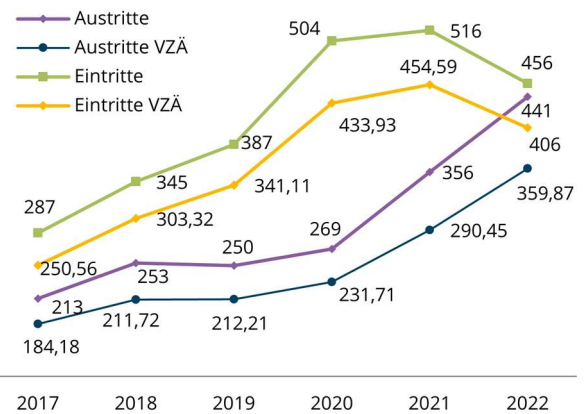


Abbildung 26 – Gegenüberstellung Ein- und Austritte



### Auswirkungen auf die Altersstruktur

63 % der Neuzugänge sind unter 40 Jahre alt. Auch ohne Azubis und Praktikant:innen beträgt der Anteil noch 54 % und das Durchschnittsalter 39 Jahre. Die Einstellung von vermehrt jüngeren Beschäftigten führt zur Senkung des Durchschnittsalters, siehe Kapitel 2.2.

Abbildung 28 – Ranking Zuwachs VZÄ 12/2017 – 12/2022

Bereich	Zuwachs VZÄ
4.511 - Städt. Kindertageseinrichtungen	116,08
3.370 - Feuerwehr	81,56
3.320 - Ordnungsamt	47,83
2.500 - Soziale Sicherung	34,61
2.530 - Gesundheitsamt	30,56
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	25,12
1.105 - Informationstechnik	21,27
4.401 - Schule und Sport	19,47
5.610 - Stadtplanung und Bauordnung	18,34
5.651 - Gebäudemanagement	17,84

## 2.4 Mitarbeitende mit Migrationshintergrund

### Kampagne für mehr Vielfalt in der Kommunalverwaltung

Den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund bei der HL zu erhöhen, ist ein langwieriger Prozess. Coronabedingt konnten auch noch im Jahre 2022 diverse Angebote, wie z. B. Praktika zur beruflichen Orientierung oder die Teilnahme an Recruiting-Events (u. a. Ausbildungs- und Fachkräftemessen), nicht im geplanten Umfang durchgeführt werden. Umgesetzt wurden dagegen die Verwendung eines Ausbildungsflyers in leichter Sprache sowie die bewusste Auswahl von Pressematerial und -inhalten im Hinblick auf Vielfalt und Ermutigung zur Bewerbung insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund. Nach Ende der Coroneinschränkungen im 3. Quartal 2022 präsentierte sich die HL sodann wieder auf Ausbildungsmessen und Veranstaltungen zur Berufsorientierung unter bewusster Beteiligung von Nachwuchskräften und Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund. Für 2023 wurden in 2022 bereits vorbereitet u.a. ein Job-Video über die Diversität der Beschäftigten bei der HL, die Gestaltung des Diversity-Tages 2023 mit Angeboten für eine aktive Teilnahme sowie zielgruppenspezifische, niedrigschwellige Veranstaltungen und Beratungsangebote in der stadt eigenen „TalentwerkSTADT“.

Das Thema Integration wird in der Hansestadt Lübeck durch das „Kommunale Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck“ systematisch und themenorientiert bearbeitet. Der Handlungskatalog zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung enthält auch konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der personalpolitischen Ausrichtung. Angestrebt werden die Vermittlung interkultureller Kompetenz durch entsprechende Fortbildungsangebote, diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren und die gezielte Ansprache und Gewinnung Auszubildender und Beschäftigter mit Migrationshintergrund.

Abbildung 29 - Stammpersonal nach Geburtsland

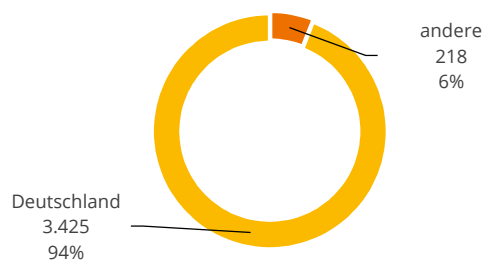
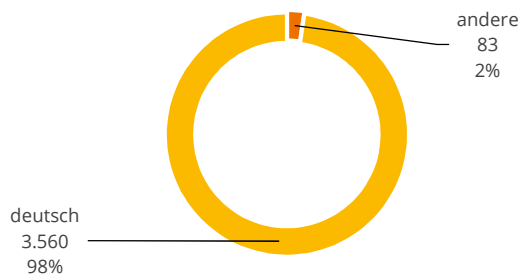


Abbildung 30 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit



### Anteil Beschäftigter aus anderen Ländern nahezu gleichbleibend

Der Anteil an Mitarbeitenden, die in einem anderen Land geboren wurden, liegt bei 6 % und hat sich in den vergangenen 5 Jahren kaum verändert (2017 = 5,7 %). Die Anzahl der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit ist seit 2017 mit 2 % gleichgeblieben. Lediglich eine minimale Steigerung, nur innerhalb der jeweiligen Prozentmarken erkennbar, ist zu verzeichnen.

# 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 für weitere Untersuchungen. In diesem Sinne sollen die im Folgenden dargestellten Ergebnisse Orientierung geben und Anregung zum Gespräch zwischen Führungskräften, Interessenvertretungen und den Akteur:innen im Gesundheitsmanagement sein. Die Fehlzeitenberechnung erfolgt nach den Vorgaben des Dt. Städtetages.

Abbildung 31 – Fehlzeitenquote – Kriterien des Städtetages

### Fehlzeitenquote deutlich gestiegen

Die Fehlzeitenquote gibt an, wie viel Prozent aller Beschäftigten durchschnittlich arbeitsunfähig gemeldet waren. Im Jahr 2022 lag diese Quote bei 10,3 %. Das ist ein Anstieg zum Vorjahr um 1,74 %. Rein statistisch betrachtet bedeutet das: Jeder Beschäftigte fiel im Jahr 2022 krankheitsbedingt 37,6 Kalendertage aus.

Hintergrund sind verstärkte Ausfälle durch die Corona-Omikron-Variante, aber auch der Anstieg von Grippe- und Erkältungswellen.

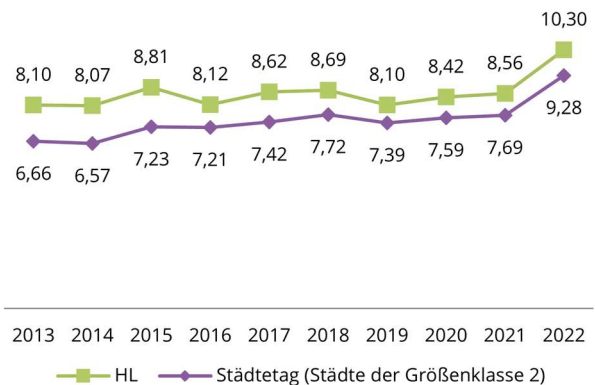
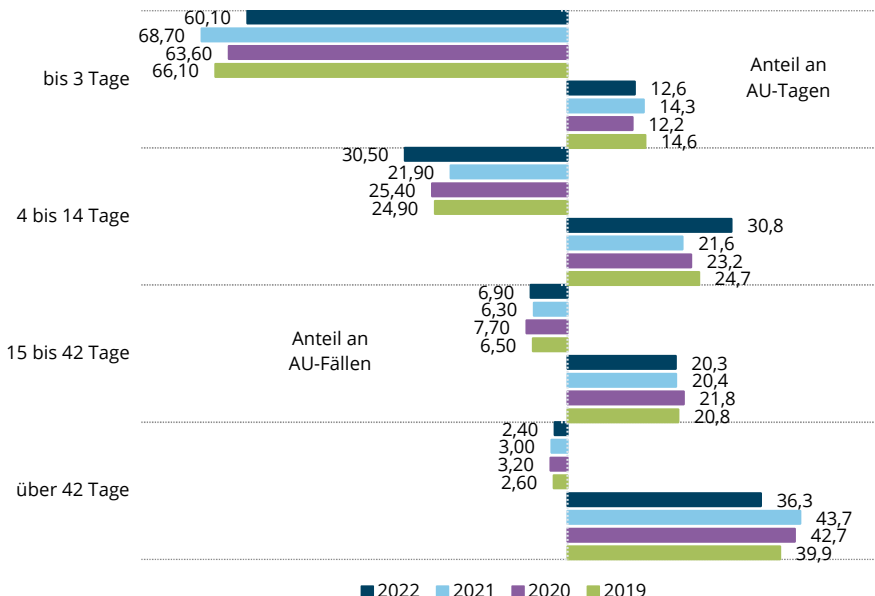


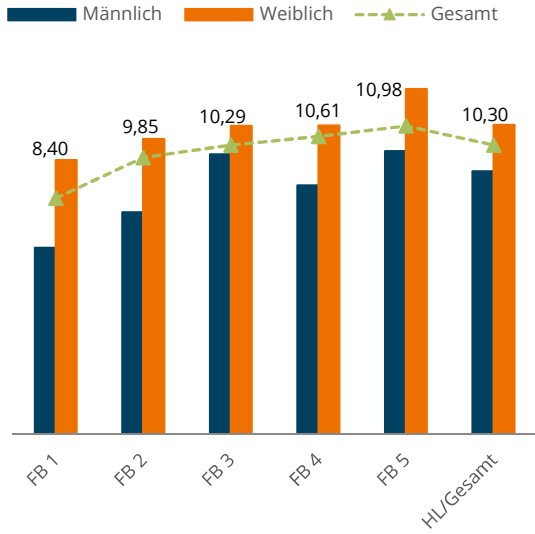
Abbildung 32 – Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit in %



### Fehlzeiten nach Erkrankungsdauer

Das Bild der Fehlzeiten wird maßgeblich durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten (AU) bestimmt. Nach wie vor wird ein hoher Anteil (36,3 %) aller krankheitsbedingten Fehltag durch einige wenige Fälle verursacht. Diese Fälle bilden den Schwerpunkt der Arbeit im BEM (Betrieblichen Eingliederungsmanagement)

Abbildung 33 – Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht

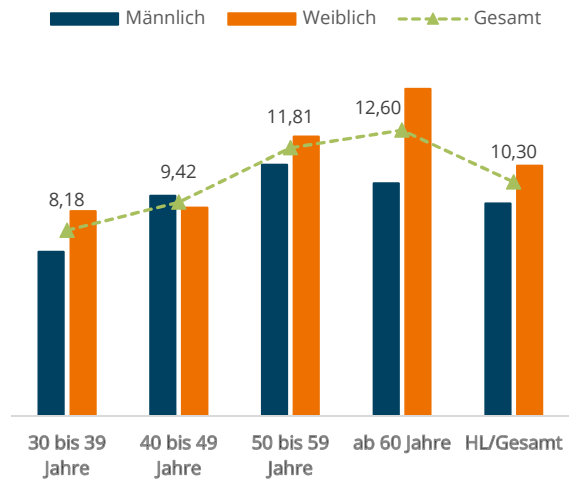


### Fehlzeiten nach Fachbereichen

Verschiedene Krankheitsarten, wie z. B. Muskelskeletterkrankungen, stehen nicht nur in Zusammenhang mit Alter und Geschlecht, sondern auch mit der Tätigkeit. Die höchsten körperlichen Belastungen sind im gewerblichen Tätigkeitsbereich, hier FB 5, zu finden, wo auch die Fehlzeitenquote am höchsten ist. Auch dort, wo besonders viel Kontakt zu Mitmenschen besteht, ist die Fehlzeitenquote höher, hier FB 3 und 4. Steigerungen gab es aber durch die anhaltende Coronapandemie und die Grippe- und Erkältungswelle in allen FB:

FB 3 +2,8 %, FB 1 +2,5 %, FB 5 +1,8 %,  
 FB 2 +1,2%, FB 4 +1 %

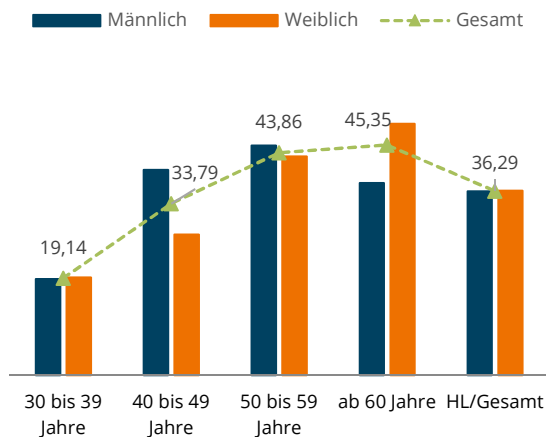
Abbildung 34 – Fehlzeitenquote nach Altersgruppen



### Fehlzeiten nach Altersgruppen

Dass die Fehlzeitenquote mit zunehmendem Lebensalter ansteigt, wird durch zahlreiche Studien und Statistiken belegt und spiegelt sich auch im Fehlzeitengeschehen der Hansestadt Lübeck wider. Ursache dafür sind die in höherem Lebensalter häufiger auftretenden Mehrfacherkrankungen bzw. die Chronifizierung von Erkrankungen, was oftmals mit langen Ausfallszeiten verbunden ist. Darüber hinaus verlängern sich die Regenerationszeiten, die für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz zunehmend benötigt wird.

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 auf Zeit nach Geschlecht und Fachbereich (Gesamt: 20)

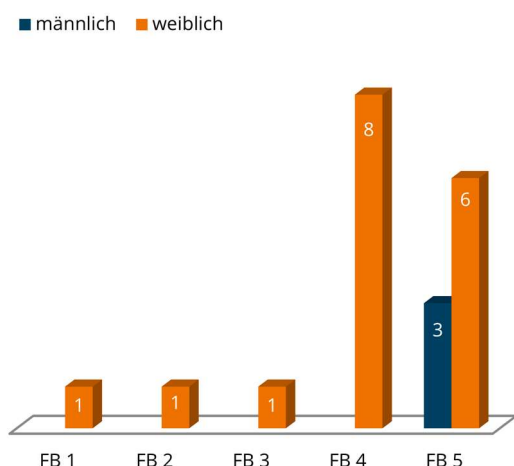
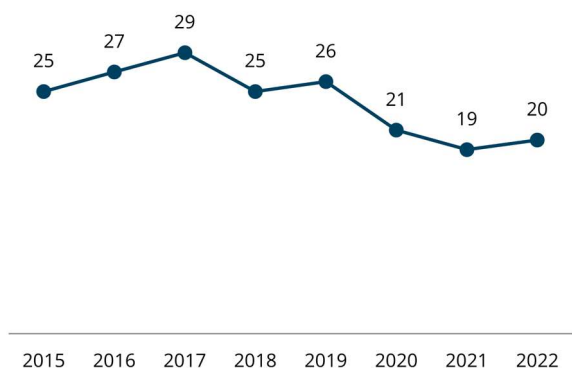


Abbildung 37 – Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten



### Höchste Zahl an Erwerbsminderungsrenten in den Fachbereichen 4 und 5

9 der insgesamt 20 Erwerbsminderungsrenten entfallen auf Fachbereich 5 (45 %), 8 auf Fachbereich 4 (40 %).

5 der 9 erwerbsgeminderten Personen im Fachbereich 5 sind im Reinigungsdienst tätig. Im Fachbereich 4 gehören 5 der 8 Personen dem Tätigkeitsbereich Erziehung / Pädagogik an. Insofern besteht Zusammenhang zu körperlich fordernden Arbeiten.

### Erwerbsminderungsrenten ganz leicht gestiegen

Die Anzahl der Erwerbsminderungsrenten ist um eine Person gestiegen, der erste Anstieg seit 2019.

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 Mitarbeitende mit Behinderungen

Für Menschen mit Behinderungen besteht ein Anspruch auf besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Die in den Grafiken dargestellten Angaben beziehen sich auf die Kernverwaltung.

Falls die gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtarbeitsplätze nicht mit Menschen mit einer Schwerbehinderung besetzt sind, ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Hansestadt Lübeck erfüllt die gesetzliche Beschäftigungsquote und ist somit nicht verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Abbildung 38 – Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2013-2022)

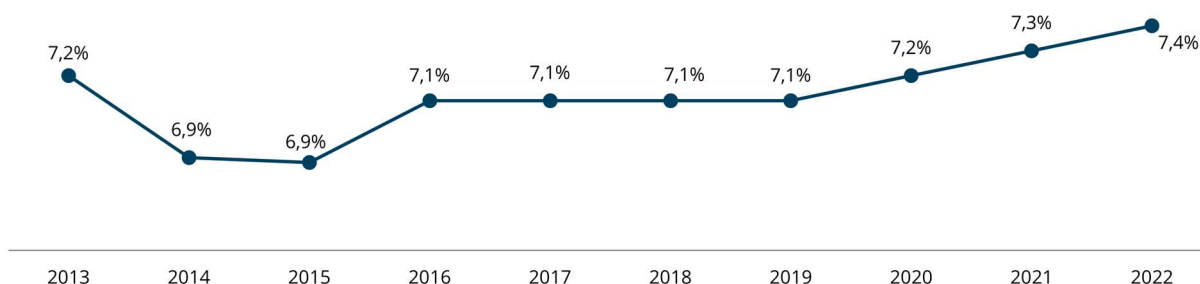
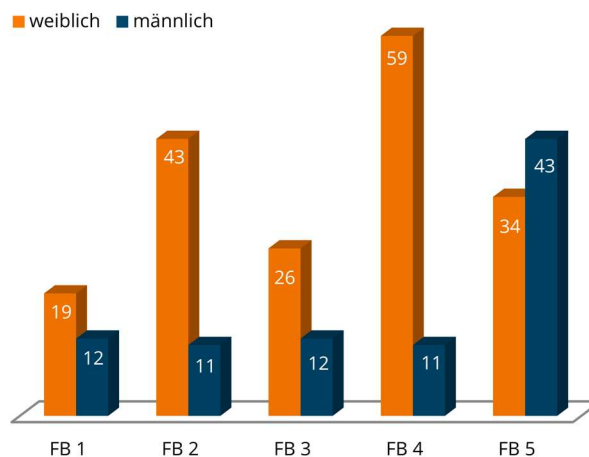


Abbildung 39 – Schwerbehinderte in den FB (Gesamt: 270)

### Schwerbehindertenquote in der Kernverwaltung erneut gestiegen

Der Anteil an Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Stammpersonal ist seit 2020 kontinuierlich angestiegen auf 7,4 % im Jahr 2022. Die Schwerbehindertenanteile in den Fachbereichen belaufen sich auf 11,1 % im FB 2, 8,2 % im FB 5, 7,8 % im FB 1, 6,7 % im FB 4 und 4,9 % im FB 3.

Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und beträgt aktuell 67 %. Auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung bezogen beträgt die Schwerbehindertenquote 8,2 %.



### Quote zur Berechnung der zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze und zur Festlegung der Ausgleichsabgabe nach § 160 Abs. 3 SGB IX

Für die Ermittlung der gesetzlichen Schwerbehindertenquote wird anders als bei obiger Darstellung die Gesamtstadt, d. h. Kernverwaltung plus Eigenbetriebe, betrachtet. Die Quote lag hier in 2022 bei 8,6 % der besetzten Arbeitsplätze, womit die gesetzliche Mindestvorgabe von 5 % klar erreicht ist, eine Ausgleichsabgabe nicht zu leisten ist.

## 3 Aktuelle Schwerpunkte

### 3.1 Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeber- attraktivität

*Wir sind da. Wir sind gut. Wir für Lübeck.* An dieser Maxime orientieren wir uns sowohl als Dienstleisterin als auch als Arbeitgeberin. Der sich weiterhin verschärfende Fachkräftemangel erfordert eine aktive und vorausschauende Auseinandersetzung mit den Aspekten der Arbeitgeber:innenattraktivität und der Mitarbeitendenbindung. Angestoßen durch das 2022 abgeschlossene Umsetzungsprojekt der personalpolitischen Eckpunkte wurde eine Vielzahl an attraktiven Maßnahmen und Benefits zur Arbeitgeber:innenattraktivität, Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbindung ausgestaltet und implementiert.

#### **Vorteile / Benefits für Mitarbeitende**

Die Vorteile, für die Hansestadt Lübeck zu arbeiten, werden auf dem Karriereportal im Internet und in den Stellenausschreibungen für potenzielle Bewerber:innen sowie im Intranet für Kolleg:innen herausgehoben. Es werden für interne und externe Zwecke Marketingfilme produziert sowie für die Kolleg:innen, neben den aktuellen Informationen im Intranet, regelmäßig Informationsveranstaltungen z.B. zum Mobilitätszuschuss durchgeführt. Die wesentlichen in 2022 umgesetzten Maßnahmen bzw. Vorteile sind:

#### **Perspektive und Entwicklung**

Kurze Beratungswege durch die Talentwerkstadt; neue duale Studiengänge (Soziale Arbeit und Informatik / Softwaretechnik); Begrüßungspakete für alle neuen Kolleg:innen; umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten wie: Seminare für Neue Mitarbeiter:innen und Quereinsteiger:innen; Möglichkeit zur Teilnahme an Angestelltenlehrgängen; regelmäßiges Förderprogramm für Nachwuchsführungskräfte; jährlich angebotene Qualifizierungsreihen für neue Führungskräfte sowie Führungskräfte - Coaching und Mentoring; E-Learnings sowie Förderung der berufsbegleitenden Weiterbildung unterstützen die berufliche Entwicklung und geben Perspektiven.

#### **Mobilität**

Ein monatlicher Mobilitätszuschuss wahlweise für das Jobticket, Fahrradleasing, Fahrradkauf oder -miete (siehe Abbildung Mobilitätszuschuss) sowie attraktive Carsharingangebote und Fahrradstellplätze sowie -servicestationen steigern die AG-Attraktivität und leisten einen Beitrag zum Klima- und Lärmschutz sowie zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden.

#### **Beruf und Familie**

Flexible Arbeitszeitmodelle und verbindlich geregeltes Homeoffice; Kindernotfall- / Sonderzeitenbetreuung sowie Senior:innenassistenz für Angehörige in Kooperation mit dem Anbieter Beruf & Familie im Hansebelt; interne Unterstützung bei der Organisation einer Kinderbetreuung sowie ein Eltern-Kind Arbeitszimmer sichern familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine ausgewogene Work-Life-Balance.



### **Mobilitätzuschuss**

Seit Einführung des Mobilitätzuschusses im August 2022 haben 1.384 Mitarbeitende diesen Zuschuss in Anspruch genommen. Davon 845 für das Jobticket, 311 für das Fahrradleasing und 228 für den Fahrradkauf (Stand Mai 2023).



### **Familie und Beruf**

Seit Einführung der Kindernotfall- / Sonderzeitenbetreuung und Senior:innenassistenz im Juni 2022 wurde diese in 25 Fällen in Anspruch genommen. Die interne Unterstützung durch den Familienservice bei der Suche nach einer Kinderbetreuung war seit der Einführung in 1/2022 in 15 von 17 Fällen erfolgreich (Stand Mai 2023).

### **Gesundheit und Wohlbefinden**

Eine externe Mitarbeitendenberatung für gesundheitliche, berufliche, private oder persönliche Fragestellungen; ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze; Maßnahmen zur individuellen Gesundheitsförderung wie z.B. aktive Pause, Gesundheitstage, Gesundheitsaktionen (z.B. Drachenboot Festival, Lübeck Marathon) sowie Fortbildungen zu Gesundheitsthemen sorgen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (siehe auch 4.7 betriebl. Gesundheitsmanagement).

### **Sicherheit und Leistungen**

Der sichere Arbeitsplatz des öffentlichen Dienstes mit den zahlreichen Leistungen wie z.B. 30 Tagen Jahresurlaub, betrieblicher Altersvorsorge verbunden mit den sinnstiftenden Tätigkeiten im Sinne des Allgemeinwohls bieten eine solide Grundlage für die Attraktivität als Arbeitgeberin. Rabatte über die 2021 eingeführte Vergünstigungsplattform Corporate Benefits mit aktuell über 2.800 Nutzer:innen sowie die seit Juli 2021 zur Verfügung stehenden Begrüßungspakete für neue Kolleg:innen und Nachwuchskräfte, von denen seitdem über 1.050 übergeben wurden, stärken in Verbindung mit den bereits aufgeführten Leistungen wie z.B. Mobilitätzuschuss und Förderung beruflicher Weiterbildung die Arbeitgeber:innenattraktivität der Hansestadt Lübeck.

Um zukünftig erfolgreich Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, sind weitere Investitionen, die auf die Arbeitgeberattraktivität einzahlen, sowie eine zentrale Steuerung erforderlich.

## 3.2 Digitalisierung der Personalarbeit

### **Weiterentwicklung dPersonalmanagement (dPers)**

In 2023 wird dPersonalmanagement von Dataport auf die neue Programmversion (LogaAll-in) mit einer geänderten Nutzungsoberfläche und verbesserten Funktionalitäten für die Sachbearbeitung umgestellt. Danach wird die Umstellung für das dPersonalportal für Mitarbeitende und Vorgesetzte erfolgen. In Folge ist die Einführung eines digitalen Dienstreiseantrags geplant.

### **eAU – digitaler Arbeitsunfähigkeitsnachweis**

Nach Digitalisierung des internen Prozesses der Krank- und Gesundmeldung wurden für die gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten die „gelben Scheine“ durch eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzt. Die Hansestadt Lübeck kann diese Daten jetzt direkt bei den Krankenkassen abrufen. Nach Startschwierigkeiten in der ersten Hälfte des Jahres läuft dieses Verfahren inzwischen weitgehend störungsfrei.

### **BEM-Software**

Im Zuge kontinuierlicher Verbesserungsprozesse soll auch das BEM durch eine Softwarelösung unterstützt werden. Ziel ist die rechtsverbindliche Durchführung des BEM-Fallmanagements i. V. m. datenschutzkonformer Auswertung.

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 für die Digitalisierung weiterer Personalprozesse ist die Einführung der elektronischen Personalakte.

### **Einführung einer eAkte und ePersonalakte**

Die geplante Einführung eines eAktensystems wird zukünftig erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit haben.

Die Grundsatzentscheidung zur Einführung der Elektronischen Akte (E-Akte) und der elektronischen Vorgangsbearbeitung sowie zum Aufbau einer zentralen Scan-Stelle in der Verwaltung der Hansestadt Lübeck wurde im August 2023 getroffen.

Die weitere gesamtstädtische Einführungsplanung ist abzuwarten.

### **Intranet**

Am 31. Mai 2021 ist unser Relaunch des überarbeiteten Intranetauftritts 2.0 im neuen Design der Hansestadt Lübeck online gegangen. Nach technischer und vor allem auch inhaltlicher Anpassung ist die Präsentation modern und klar strukturiert. Im angepasstem Corporate Design werden die Mitarbeiter:innen ständig auf dem Laufenden gehalten.

Die Intranet-Startseite des Bereichs Personal wurde im Jahr 2022 pro Monat durchschnittlich 3.128 Mal aufgerufen.

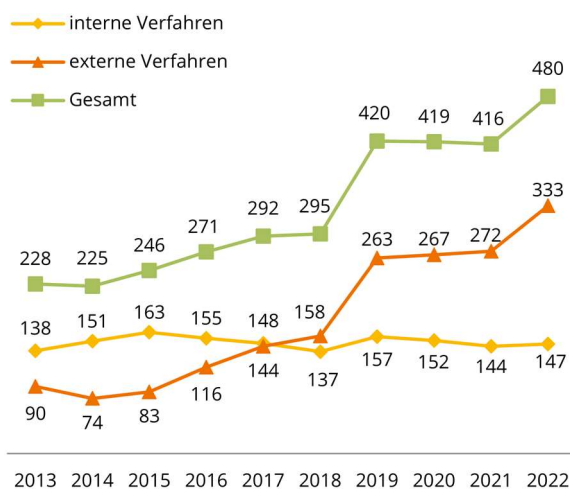
Gemeinsam mit DOS ist die Realisierung von Anträgen / Workflows im Intranet für Personalangelegenheiten, wie z. B. Telearbeit oder Änderung der Wochenarbeitszeit, in Vorbereitung.

# 4 Personalsteuerung und Personalentwicklung

## 4.1 Stellenbesetzungen

Die Stellenbesetzungsverfahren in der Kernverwaltung der HL werden zentral durch den Bereich Personal koordiniert. Der Bereich Personal trägt Sorge für die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und innerstädtischer Regelungen und Rahmenbedingungen, für die Sicherstellung der Chancengleichheit sowie die Beteiligung der Personalvertretungsgremien. Er berät die Bereiche in allen Fragen der Personalgewinnung und organisiert, koordiniert, moderiert und dokumentiert das gesamte Verfahren von der Ausschreibung bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages sowie der Durchführung der Personalaufnahme bei erfolgreicher Kandidat:innenauswahl.

Abbildung 40 – Entwicklung Stellenausschreibungen (Gesamt: 480)



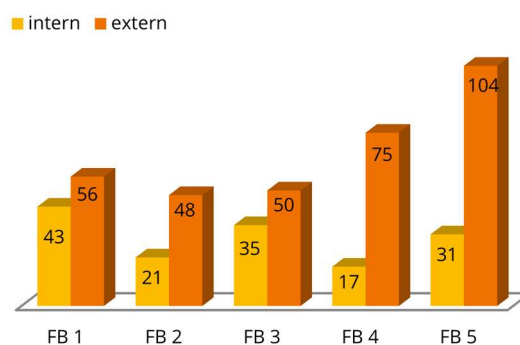
### Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren steigt auf Rekordhoch, trotzdem sinkt die Zahl der erfolgreichen Neueinstellungen

2022 wurden insgesamt 480 Stellenbesetzungsverfahren angestoßen (2021= 416). 557 Personen wurden für eine Stellenbesetzung ausgewählt, das sind weniger als im letzten Jahr (560), trotz steigender Zahl an Verfahren. Der Fachkräftemangel erfordert weiterhin oftmals Mehrfachausschreibungen von Stellen, da zunehmend Ausschreibungen in der ersten Runde erfolglos bleiben. Trotz der hohen Anzahl an extern ausgeschriebenen Verfahren (69 %) sinkt auch die Zahl der externen Neueinstellungen weiter von 516 auf 456.

### Externe Personalbeschaffung überwiegt

In allen Fachbereichen überwiegt die Einstellung externer Fachkräfte ggü. internen Besetzungsmöglichkeiten. Am stärksten macht sich die zunehmende Personalfuktuation im FB 5 bemerkbar. Rund 28 % aller Stellenbesetzungen wurden im FB 5, 21 % im FB 1, 19 % im FB 4, 18 % im FB 3 und 14 % im FB 2 durchgeführt. Gesucht wird qualifiziertes Personal vorrangig in technischen, pädagogischen und Verwaltungsberufen sowie Reinigungskräfte.

Abbildung 41 – Stellenausschreibungen in den FB



### Bewerber:innenzahlen sinken weiter

Die Tendenz der zurückgehenden Bewerbungszahlen setzt sich deutlich fort: 3.885 Interessierte, davon 1.166 Männer und 2.219 Frauen, haben sich bei der Hansestadt Lübeck um einen Arbeitsplatz beworben. 592 waren interne und 3.293 externe Bewerber:innen.

Die Akquise neuer Bewerber:innen war im Bewerbungszeitraum durch die Pandemie zunächst noch eingeschränkt, Ausbildungs- und Fachkräftemessen konnten allerdings im Laufe des Jahres unter Einhaltung der Coronaregeln langsam wieder anlaufen. Seit 2022 wird durchgängig das neue Bewerbermanagementprogramm REX genutzt, welches Bewerbungen für Interessierte vereinfacht. Zudem werden niedrigschwellige Beratungsangebote in der TalentwerkSTADT angeboten, um neue Zielgruppen zu erreichen sowie die Marketing Aktivitäten der HL als attraktive Arbeitgeberin verstärkt.

Abbildung 42 – Entwicklung Bewerbungen

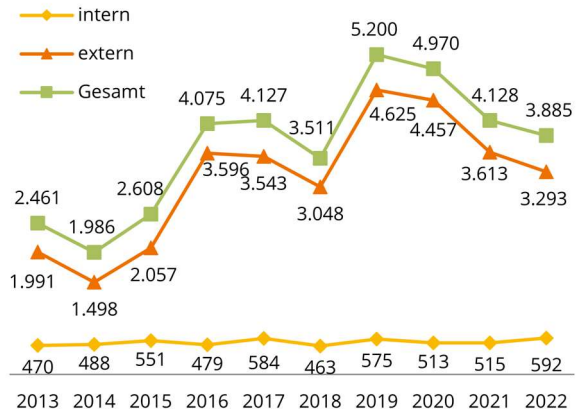
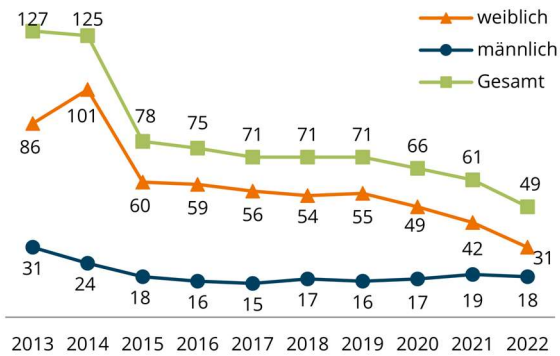


Abbildung 43 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen



### Vermittlungsaktivitäten nahezu unverändert

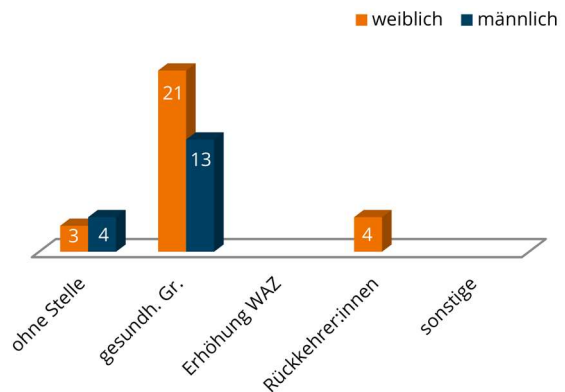
Insgesamt konnten 10 Beschäftigte (5 w, 5 m) in vorübergehende oder dauerhafte veränderte Beschäftigungen vermittelt werden, davon 6 mal aus gesundheitlichen Gründen, 2 mal aufgrund Aufgabenwegfalls und 2 mal aus sonstigen Gründen.

### Meldungen in den internen Arbeitsmarkt sinken weiter

Vor jeder Stellenbesetzung prüft die „Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt“ (KiA), ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Die Anzahl der bei KiA zur Vermittlung gemeldeter Mitarbeiter:innen sinkt stetig. Von den aktuell 49 Mitarbeiter:innen sind 31 Frauen und 18 Männer, Abb. 43.

Die hauptsächlichen Gründe für Meldungen betreffen gesundheitliche Einschränkungen (ca. 68 %, 21 w / 13 m), Rückkehrer:innen aus der Erziehungszeit (ca. 8 %, 4 w) sowie Mitarbeiter:innen, deren Stelle weggefallen ist (14 %, 3 w / 4 m).

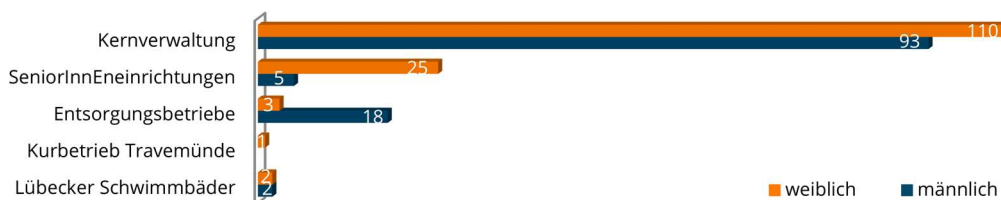
Abbildung 44 – Personalvermittlungen über KiA



## 4.2 Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck

Ausbildung eigener Fachkräfte ist einer der wichtigsten Bestandteile vorausschauender Personalplanung. Sie kann wesentlich zur Kompensation der demographischen Entwicklung und damit zur Sicherung der städtischen Aufgabenerledigung beitragen. Angesichts des Fachkräftemangels, der auch den Sektor des öffentlichen Dienstes betrifft, muss weiter daran gearbeitet werden, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für junge Nachwuchskräfte zu erhalten bzw. zu steigern. Nur so kann im immer stärkeren Wettbewerb mit anderen Ausbildungsbetrieben um leistungsfähigen Nachwuchs bestanden werden.

Abbildung 45 – Auszubildende und Studierende der Hansestadt Lübeck – Gesamtverwaltung (Gesamt: 259)



### Anzahl der Nachwuchskräfte erneut gestiegen

259 Nachwuchskräfte in 32 unterschiedlichen Berufen wurden 2022 bei der der Hansestadt Lübeck ausgebildet. Im Vorjahr waren es noch 240 Nachwuchskräfte in 27 Berufen.

203 Nachwuchskräfte und damit 78,7 % sind der Kernverwaltung zugeordnet, 21 % den Eigenbetrieben bzw. Sondervermögen (s. Abb. 45). In der Kernverwaltung überwiegen neben den klassischen Verwaltungsberufen die Anwärter:innen der Feuerwehr im mittleren technischen Dienst sowie die Erzieher:innen. Bezogen auf alle Nachwuchskräfte der Gesamtstadt beträgt der Anteil an Verwaltungsauszubildenden/ -anwärter:innen rund 36,8 %. Mit 15 Berufen ist der Großteil der Ausbildungsberufe dem gewerblichen Bereich zuzuordnen. 9 Berufe gehören dem Bereich Gesundheit und Soziales an, 5 dem Aufgabenspektrum von Kultur und IT. Hinzu kommen 2 Ausbildungsberufe bei der Feuerwehr und ein Ausbildungsberuf bei den Lübecker Schwimmbädern (s. Abb. 47).

Abbildung 46 – Entwicklung der Ausbildungs- / Studienzahlen – Gesamtverwaltung (2013 – 2022)

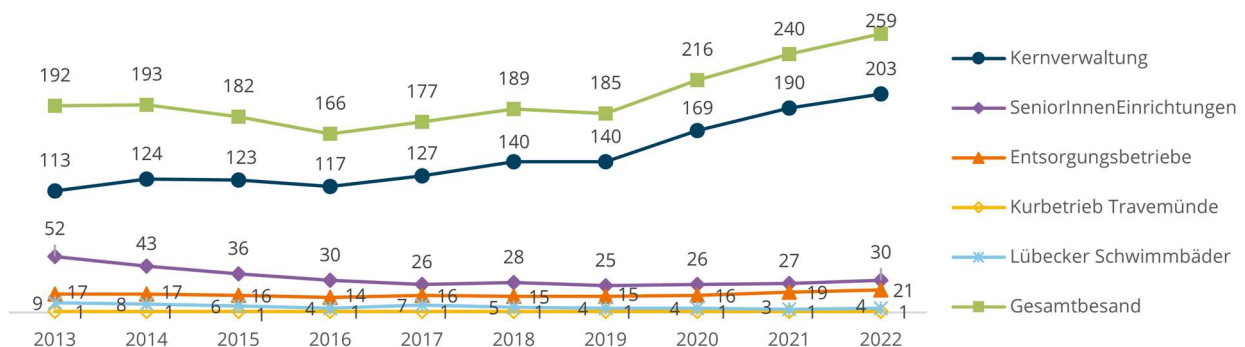
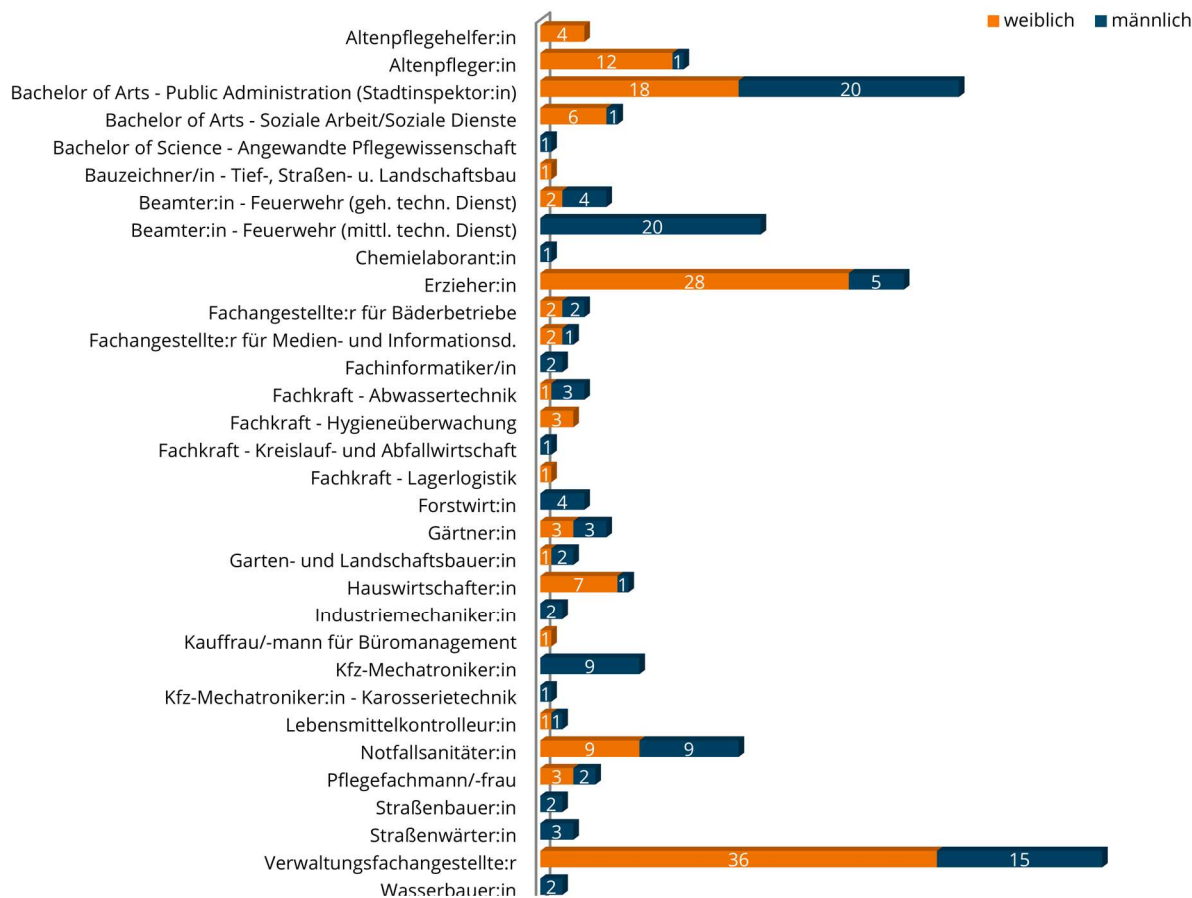


Abbildung 47 – Auszubildende / Studierende nach Berufen – Gesamtverwaltung (Gesamt: 259)



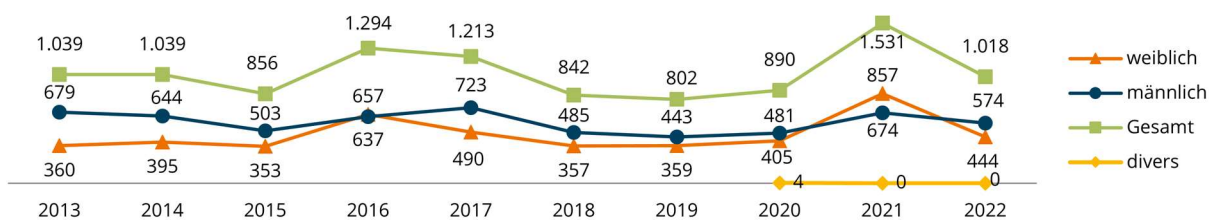
### Berufswahlverhalten nach wie vor geschlechtsspezifisch ausgeprägt

Im Jahr 2022 wurden 141 weibliche und 118 männliche Auszubildende ausgebildet und damit 7,5 % mehr als im Vorjahr. Hohe Einstellungszahlen gab es bei der Berufsfeuerwehr mit überwiegend männlichen Bewerber:innen und bei den Verwaltungsberufen und Erzieher:innen mit überwiegend weiblichen Bewerber:innen. In 5 Ausbildungsberufen (Fachangestellte:r für Medien- und Informationsdienste, Bauzeichner:in, Hygienekontrolleur:in, Fachkraft für Lagerlogistik, Pflegekräfte) werden derzeit ausschließlich Frauen ausgebildet. Bei den gewerblichen Berufen überwiegen dagegen nach wie vor männliche Auszubildende. In 8 Berufen der Gesamtverwaltung gibt es derzeit keine weiblichen Auszubildenden, im Vorjahr waren dies noch 9 Berufe.

Die Hansestadt Lübeck beteiligt sich aktiv an Aktionen, um Ausbildungsinteresse auch geschlechterübergreifend zu wecken, z.B. am Girls-Day und Boys-Day, gezielte Ansprache bei Schulveranstaltungen und Messen sowie die Entwicklung von Angeboten zur klischeefreien Berufsorientierung.

Zur Berufsorientierung dienen zudem Praktika, die allerdings auch in 2022 coronabedingt weiterhin nur begrenzt angeboten werden konnten. 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.

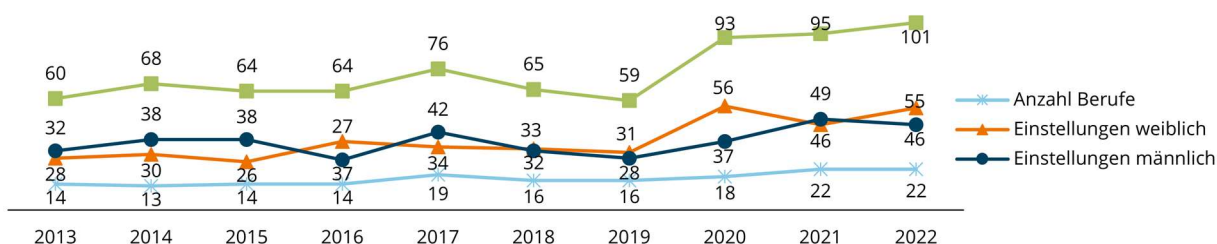
Abbildung 48 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen – Gesamtverwaltung (2013 – 2022)



### Bewerbungszahlen sinken trotz Steigerung der Ausbildungsangebote

Die Bewerbungszahlen im Ausbildungsbereich haben sich in 2022 in der Gesamtsumme verringert. Für 22 Ausbildungsberufe lagen 1.018 Bewerbungen vor (-513/-33 %). Trotz Einführung attraktiver Studien- und Ausbildungsgänge (u. a. Soziale Arbeit, Lebensmittelkontrolleur:in, Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung), aber auch trotz teilweiser Mehrfachausschreibungen und der Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze bei der Berufsfeuerwehr ist ein Rückgang der Bewerbungszahlen insgesamt erkennbar. Es konnten gleichwohl zwar noch nahezu alle Ausbildungsplätze besetzt werden, allerdings ist dies nicht mehr gleichmäßig selbstverständlich für alle Berufe. Wenig Resonanz fanden Berufe insbesondere im gewerblichen / handwerklichen Bereich mit Bewerbungszahlen im einstelligen Bereich. Für die Berufe Verwaltungsfachangestellte:r, Stadtinspektor:in, Notfallsanitäter:in und Brandmeisteranwärter:in lagen dagegen weiterhin Bewerbungszahlen im dreistelligen Bereich vor. Gemessen an der Anzahl der Ausbildungsplätze ist allerdings auch eine rückläufige Tendenz bei den Verwaltungsberufen erkennbar.

Abbildung 49 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung (2013 - 2022)



### Neue Ausbildungs- und Studienangebote steigern die Attraktivität

Die Zahl der durch die HL angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wird kontinuierlich erhöht und ist in 2022 mit mittlerweile insgesamt 32 Ausbildungsberufen und Studiengängen (Abb. 47) auf dem Höchststand. Die jeweils ausgeschriebenen Berufe pro Jahr variieren je nach Ausbildungsdauer, -bedarf und -möglichkeiten. Auch in den Ausschreibungszahlen ist eine kontinuierliche Steigerung erkennbar. Waren es in 2015 und 2016 noch 14 ausgeschriebene Ausbildungsberufe, so lag die Zahl der für den Ausbildungsstart 2022 ausgeschriebenen Berufe bei 22 (Abb. 49). Insbes. das Angebot der praxisorientierten Ausbildung zum:zur Erzieher:in und das duale Studium Soziale Arbeit stoßen auf eine gute Bewerbungsresonanz, ebenso der Ausbildungsberuf der Notfallsanitäter:innen. Durch die zunehmende Digitalisierung werden weitere Berufsbilder erforderlich. In Zusammenarbeit mit der technischen Hochschule Lübeck wurde deshalb ein Angebot für ein Studium mit integrierter Lehre zum:zum Fachinformatiker:in entwickelt, Ausschreibung in 2022 ist erfolgt, Studienstart 2023. Auch im Rahmen des Studiengangs Bachelor of Arts Public Administration wurde ein neuer Studiengang „Digitales Verwaltungsmanagement“ eingeführt. Zudem wurde mit der Erstellung eines Konzeptes, vermehrt auch durch Umschulungsangebote neue Zielgruppen zu erschließen, begonnen, denn langfristig wird der Fachkräftemangel durch klassische Ausbildungsangebote allein nicht auszugleichen sein.

## 4.3 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 nur leicht gestiegen

Von 2021 auf 2022 hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Stammpersonal nur um 1,5 % erhöht (+ 19), Abb. 50. Im letzten Jahr betrug die Steigerung 6 %. Die Teilzeitquote ist nur daher nur leicht von 34,1 % auf 34,4 % angewachsen. Trotz der nur leichten Steigerung besteht Interesse 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 (86,7 %). Bei den Vollzeitbeschäftigungen überwiegen die Männer leicht: 58,5 % der Vollzeitbeschäftigungen werden von Männern ausgeübt, Abb. 51.

Abbildung 50 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal (2013-2022)

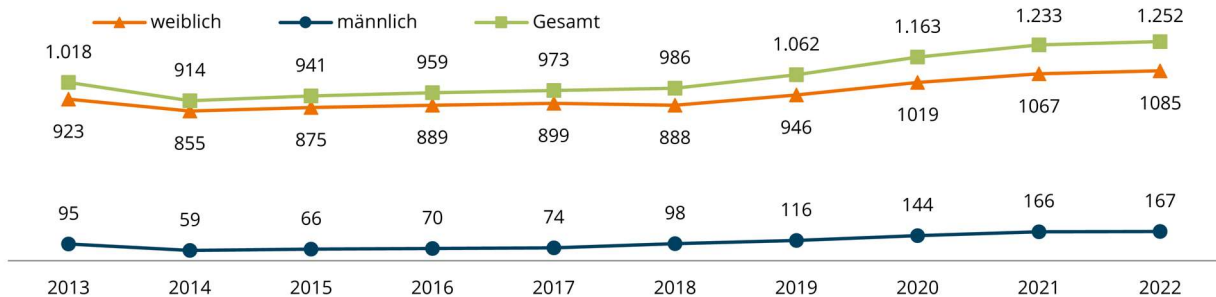
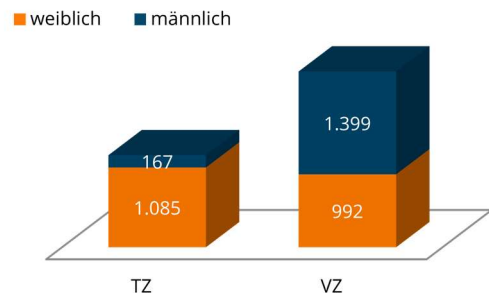


Abbildung 51 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal

### Einfluss der Coronapandemie

Der etwas größeren Anstiege der Teilzeitbeschäftigungen in 2020 und 2021 hängen 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.

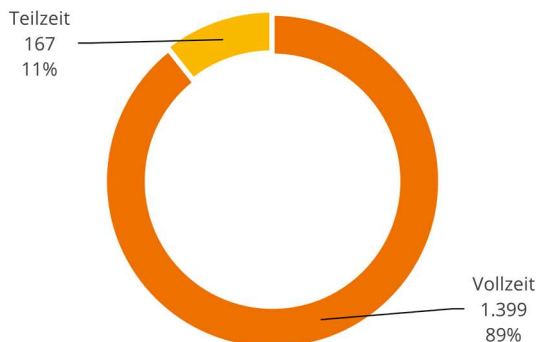


### Keine Veränderung bei Männern in Teilzeit

Der Anteil der Männer in Teilzeit liegt gleichbleibend bei 11 % und bleibt damit verhältnismäßig gering, Abb. 52.

Betrachtet man die letzten 5 Jahre, ist jedoch eine steigende Tendenz zu erkennen. In 2018 betrug der Anteil der Männer in Teilzeit noch 7 %. Die Steigerung liegt somit bei 4 %.

Abbildung 52 – Männer in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 1.566)



### Teilzeit / Vollzeit-Verhältnis der Frauen unverändert

Bei den Frauen arbeiten weiterhin um die 50 % in Teilzeit, Abb. 53.

Davon entfallen 46 % auf die Verwaltungsberufe, 25 % auf die gewerblichen und technischen Berufe (67 % davon Reinigungsdienst) und 25 % auf die sozialen und pädagogischen Berufe.

Abbildung 53 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 2.077)

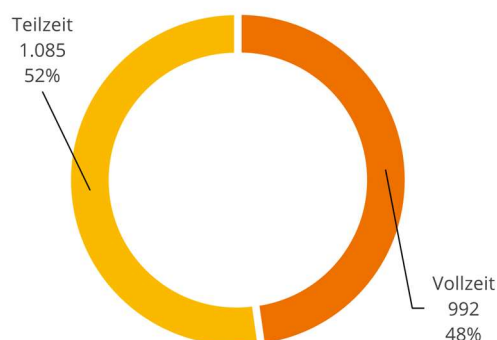


Abbildung 54 – Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten

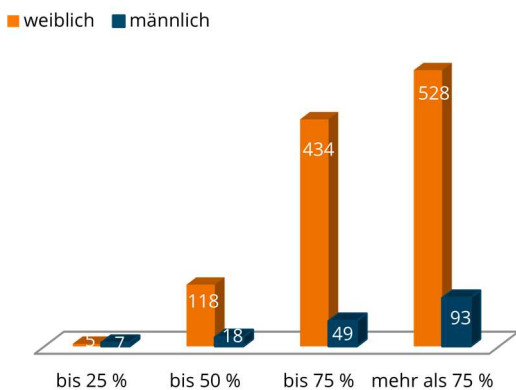
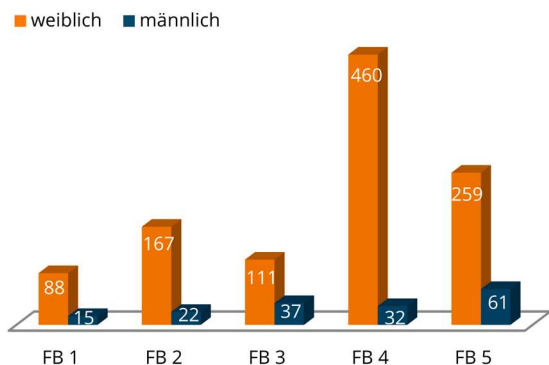


Abbildung 55 – Teilzeitbeschäftigte in den FB (Gesamt: 1.252)



### Größtenteils Teilzeitmodelle über 50 %

Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten bietet die Hansestadt Lübeck im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten flexible Teilzeitmodelle an. Dabei werden überwiegend Modelle mit einem Stundenvolumen von mehr als der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit vereinbart, Abb. 54. Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 71 % einer Vollzeitstelle.

### Unterschiedliche Verteilung in den Fachbereichen

In den FB 4 und 5 ist eine hohe Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit tätig, Abb. 55. 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 39 %, im FB 3 19 %, im FB 4 47 % und im FB 5 34 %.

### Telearbeit erneut stark gestiegen

Die Telearbeitsplätze sind um 52 % auf 692 (2021: 456) gestiegen und werden damit von 19 % des Stammpersonals genutzt. Diese Möglichkeit wird stärker von Frauen in Anspruch genommen, Abb. 56. Telearbeit ist seit 2020 immer beliebter geworden, wurde teilweise auch wegen der Coronapandemie notwendig, und wird durchschnittlich mit 34,4 % der individuellen Wochenarbeitszeit wahrgenommen.

Abbildung 56 – Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 692)

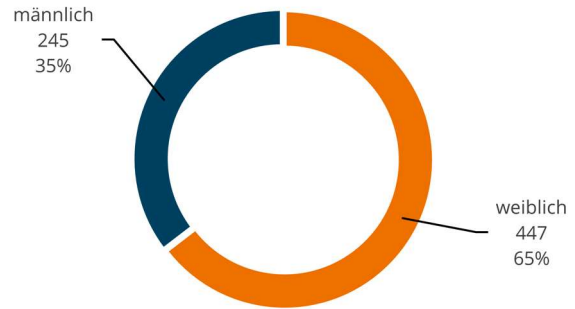
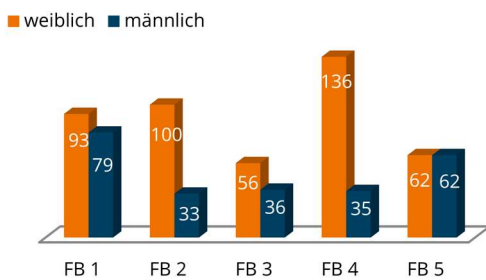


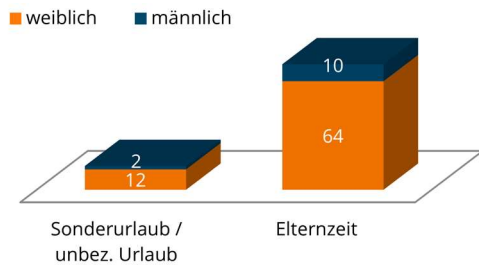
Abbildung 57 – Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 692)



### Telearbeit im Fachbereich 1 am stärksten vertreten

Im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter:innen wird die Telearbeit im FB 1 mit 43 % am meisten in Anspruch genommen. Es folgt der FB 2 mit 27 %, der FB 4 mit 16 %, der FB 5 mit 13 % und der FB 3 mit 11 %, Abb. 57. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Möglichkeit der Nutzung der Telearbeit abhängig ist von der Tätigkeit der Beschäftigten.

Abbildung 58 – Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund



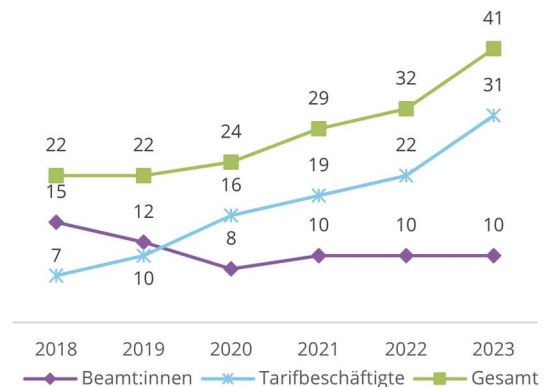
### Anzahl der Beurlaubten kaum verändert

Am 31.12.2022 waren 88 Personen beurlaubt, Abb. 58 (Vorjahresvergleich im Anhang, S. 52). Der Hauptgrund hierfür war Elternzeit (84 %). Der Anteil der Männer in Elternzeit an den gesamten Elternzeiten hat sich von 10% auf 14 % gesteigert. 47 % der Beurlaubten gehören dem FB 4 an, der einen hohen Frauenanteil durch die sozialen und pädagogischen Berufe aufweist.

### Altersteilzeit nur noch eingeschränkt möglich

Der TV FlexAZ ist zum 31.12.2022 ausgelaufen. Damit gibt es für die Tarifbeschäftigten keine Möglichkeit mehr, neue Altersteilzeiten zu vereinbaren. Für Beamt:innen bleibt die Möglichkeit auf Grundlage des LBG bestehen, allerdings soll gemäß Bürgermeisterversammlung die 2,5-Quote des TV FlexAZ eingehalten werden. Das bedeutet, dass im Jahr 2023 nur noch eine Altersteilzeitvereinbarung im Beamt:innen-Bereich geschlossen werden kann. Die Genehmigungspraxis für Altersteilzeit bei Beamt:innen wird für 2024 grundsätzlich überdacht.

Abbildung 59 – Entwicklung der ATZ-Fälle 31.05. des Jahres



## 4.4 Führungskräfte und Nachwuchs für Führungs- positionen

Die Führungskräfte einer modernen, digitalen sowie zukunfts- und dienstleistungsorientierten Verwaltung gestalten diese maßgeblich mit und sind Antreiber:innen für Veränderungen. Die HL unterstützt ihre Führungskräfte durch vielfältige und gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen beim Auf- und 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 die ca. 350 Führungskräfte aller Hierarchieebenen. Abbildung 62 auf der nächsten Seite gibt einen Überblick über die aktuellen Qualifizierungsmaßnahmen, die regelmäßig angeboten werden. Neben zielgruppenbezogenen Qualifizierungsreihen werden ebenso themenspezifische Führungsseminare als auch Pflichtworkshops durchgeführt. Coaching sowie das seit 2023 zur Verfügung stehende Mentoringangebot komplettieren die Personalentwicklungsinstrumente für Führungskräfte. Regelmäßige Netzwerktreffen der Bereichsleitungen sowie der Absolvent:innen der Qualifizierungsreihen werden seit 2023 angeboten.

Abbildung 60 – Bereichsleitungen nach Geschlecht (2013-2022)

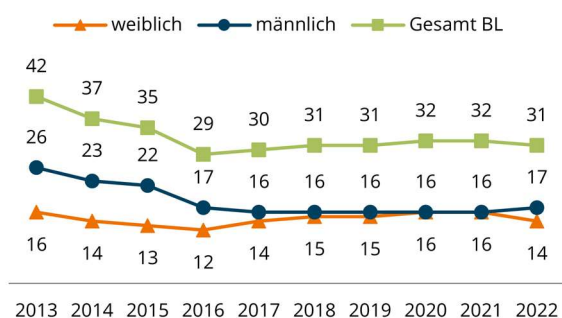
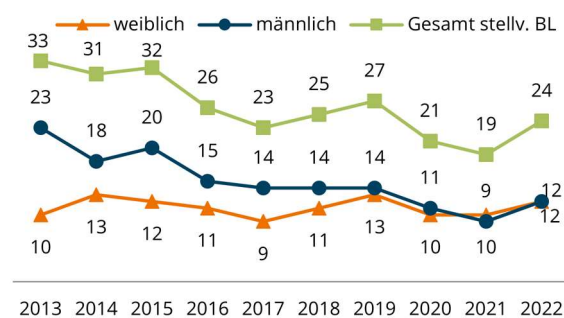


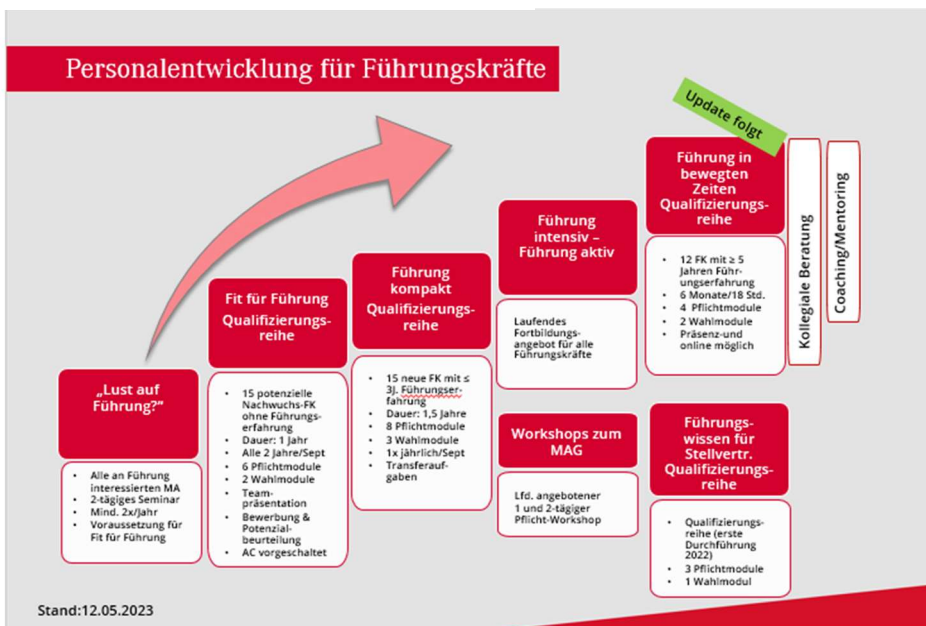
Abbildung 61 – stellvertretende BL nach Geschlecht (2013-2022)



### Bereichsleitungen / Stellvertretende Bereichsleitungen – leichte Veränderungen

Ende 2022 wurden 31 Bereichsleitungen gezählt, sodass die Anzahl nahezu unverändert ist. Durch einzelne Personalwechsel ergibt sich, dass aktuell etwas mehr männliche Bereichsleitungen bei der HL tätig sind, wobei das Verhältnis in den letzten Jahren sehr ausgeglichen war. Diese Zahlen bestätigen einen stetigen Gleichstellungsprozess, der weiter aktiv verfolgt wird.

Abbildung 62 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess



### Entwicklung der Durchführungsquote der Mitarbeiter:innengespräche

Die Durchführungsquote sinkt im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte von 69 % auf 66 %. Insgesamt wurden in 2022 somit 2.479 jährlichen Mitarbeiter:innengespräche durchgeführt.

In Bezug auf die nicht durchgeführten Mitarbeiter:innengespräche ist am häufigsten als Ursache die langfristige krankheitsbedingte Abwesenheit der:des Beschäftigten genannt worden.

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

Die Schulungsquote der Führungskräfte steigerte sich im Vergleich zu 2021 von 61 % auf 66%. Es werden vom Fortbildungszentrum laufend Pflichtschulungen für (neue) Führungskräfte zum Thema „Durchführung von Mitarbeiter:innengesprächen“ angeboten.

Abbildung 63 – Anzahl der geführten MAG

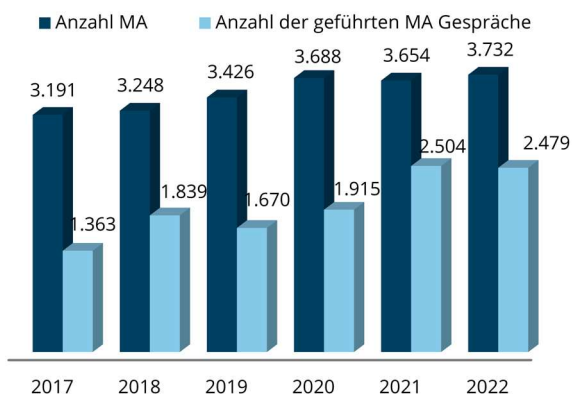
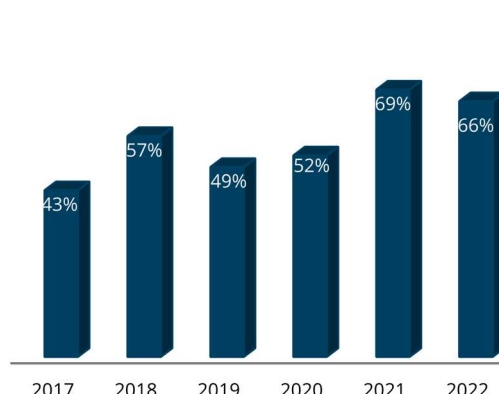


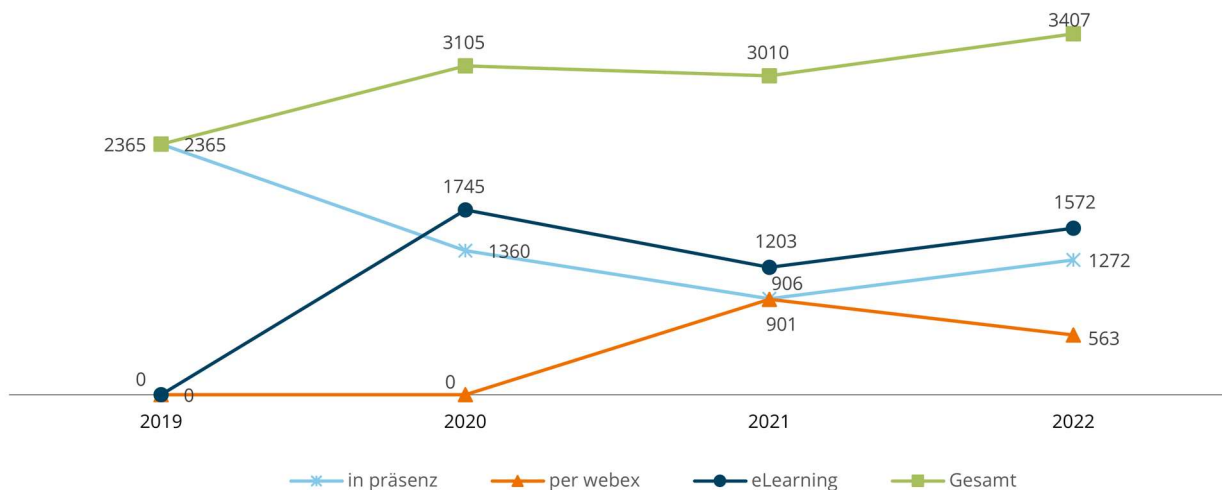
Abbildung 64 – Umsetzungsquote MAG



## 4.5 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. Es werden sowohl Präsenzveranstaltungen als auch digitale Veranstaltungen und E-Learning angeboten.

Abbildung 65 – Anzahl Teilnehmer:innen nach Art der Fortbildung



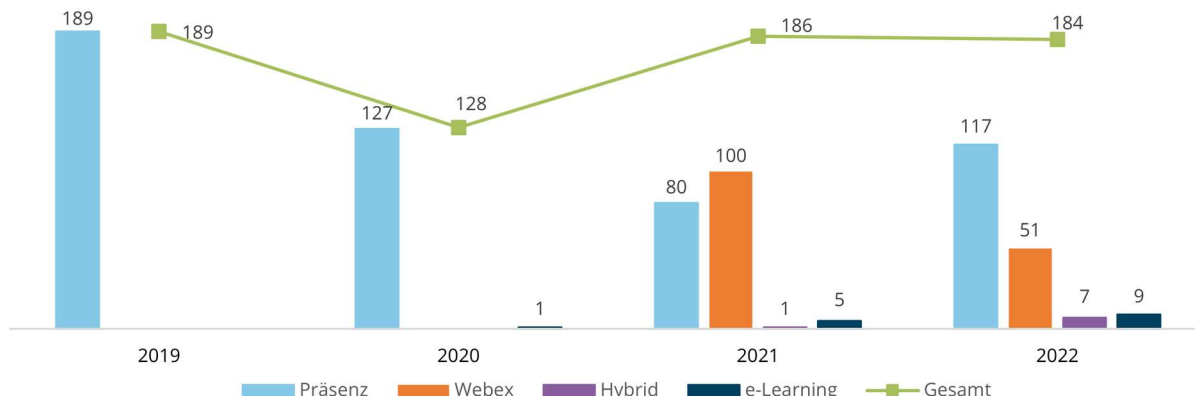
### Interne Schulungen mit 3.407 Teilnahmen

Im Jahr 2022 gab es 3.407 Schulungsteilnahmen. Hiervon entfallen 1.572 Teilnahmen auf das E-Learning, 1.272 Teilnahmen gab es bei den Präsenzveranstaltungen und 563 Teilnahmen an Qualifizierungsangeboten, die digital per webex durchgeführt wurden.

Das E-Learning startete 2020 und wird nach wie vor stark genutzt. Das verpflichtende E-Learning zum „Datenschutz“, mit dem alle Kolleg:innen rechtssicher und regelmäßig im Zwei-Jahres-Rhythmus für dieses Thema sensibilisiert werden, trägt zu der hohen Zahl der Teilnahmen am E-Learning bei (1.028 von 1.572 Teilnahmen).

Die Teilnahmen am Präsenzseminaren steigen nach dem coronabedingten Knick in 2022 wieder an, dadurch sinkt die Zahl der Teilnehmenden in den Veranstaltungen per webex, die im Vergleich zu 2021 im reduzierten Umfang angeboten werden.

Abbildung 66 – Anzahl Fortbildungen nach Art der Fortbildung

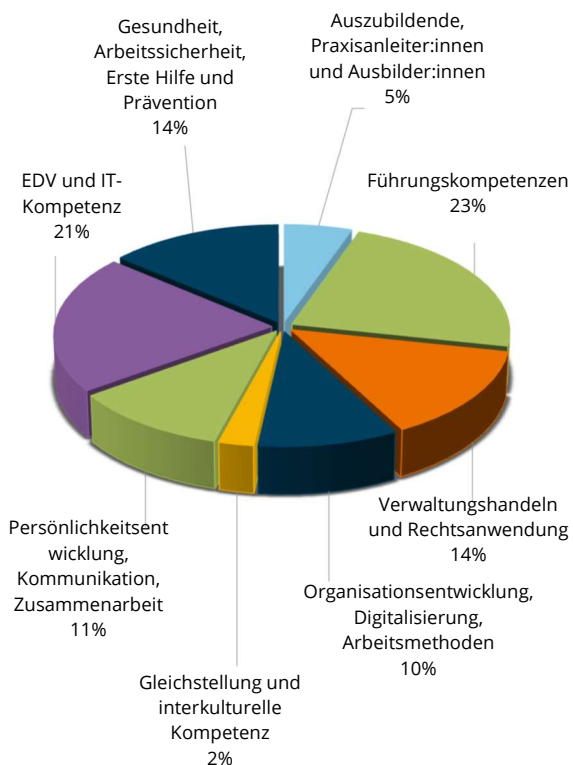


### Anzahl an Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Angebote steigend

Im Jahr 2022 konnten wieder 117 Fortbildungen in Präsenz angeboten werden. Damit einher ging die Reduzierung der Anzahl der angebotenen Seminare per webex von 100 in 2021 auf 51 in 2022. Insbesondere die Seminare zu den Themen Kommunikation, Konfliktlösung und Gesprächsführung wurden, sobald es coronabedingt möglich war, wieder in Präsenz angeboten.

Das Angebot an hybriden (7) und E-Learningangeboten (9) konnte 2022 erweitert werden. Das E-Learning wurde um die vier neuen Themenangebote Compliance, Change Management, effiziente Meetings und Onlinezugangsgesetz (OZG) auf 9 erweitert und verzeichnete 544 Teilnahmen.

Abbildung 67 Veranstaltungen 2022 nach Themenfeldern



### Führungskompetenzen, EDV-und IT Kompetenzen, Verwaltungshandeln und Gesundheitsthemen als Schwerpunkthemen




In 2022 bildeten sich vier Qualifizierungsschwerpunkte bei den internen Fortbildungen:

- **Führungskompetenzen** mit 23% umfassen zielgruppenbezogene Qualifizierungsangebote für Führungskräfte (siehe Kapitel 4.4 „Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen“)
- **EDV und IT-Kompetenzen** mit 21,1% umfassen z.B. Softwareschulungen zum Officepaket, zu Fachanwendungen und für Multiplikator:innen (Intranet und Picture)
- **Verwaltungshandeln und Rechtsanwendungen** mit 13,9% umfassen z.B. „Neu bei der HL“ und „Verwaltungskompetenz für Quereinsteiger:innen“
- **Gesundheit, Erste Hilfe und Prävention** mit 13,9% umfassen Angebote zu gesundheitsfördernden Maßnahmen und z.B. Schulungen für Brandschutzhelfer:innen

## 4.6 Ampelkonten als Mittel der Arbeitszeit- flexibilisierung und des Arbeitsschutzes

Die Steuerung der Arbeitszeitkonten wird in dPers durch eine Ampelfunktion unterstützt. Die Ampelfarben rot und gelb haben eine Warnfunktion für Vorgesetzte und Beschäftigte. 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 oder Unterschreitung von Ruhezeiten.

### Ampelphasen für die flexible Arbeitszeitregelung

	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.

Die Evaluation der Ampelkonten hat ergeben, dass sich bei den ca. 2.580 (2021: 2230) Mitarbeitenden mit elektronischer Zeiterfassung in dPers zum Stichtag 31.12.2022 die Arbeitszeitsalden wie folgt verteilen:

63 % (2022: 61%)	im grünen Bereich (bei DV Flex 62%)
26 % (2022: 27%)	im gelben Bereich (bei DV Flex 26%)
9 % (2022: 10%)	im roten Bereich mit Plusstunden (bei DV Flex 10%)
2 % (2022: 2%)	im roten Bereich mit Minusstunden (bei DV Flex 2%)

Es haben sich keine wesentlichen Änderungen der Verteilung auf die Ampelphasen im Vergleich zum 31.12.2021 ergeben. Bei den Minusstunden im Rotbereich ist teilweise eine fehlende / verspätete Dateneingabe die Ursache.

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. Aber auch der jeweilige individuelle Umgang von Führungskraft und Beschäftigten mit dieser Thematik spielt eine Rolle. Die zentrale Evaluation wird fortgesetzt, um eine Stärkung der Sensibilisierung für das Thema zu erreichen.

## 4.7 Betriebliches Gesundheits- management

### „Frische-Kick“

Mit dem Online-Live-Training „Frische-Kick“ soll Arbeitsroutine unterbrochen und für Bewegung im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden gesorgt werden.

Das wöchentlich durchgeführte Angebot hat sich mittlerweile fest etabliert. In 15-Minuten-Einheiten werden Ausgleichs- und Lockerungsübungen angeleitet, die speziell für das Arbeiten am PC ausgerichtet sind.

Ziel ist, die allgemeine Beweglichkeit zu fördern und gezielt die Muskulatur zu kräftigen. Dank des Online-Trainings werden Mitarbeiter:innen in den dezentralen Bereichen erreicht, aber auch eine 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 spielen Prävention am Arbeitsplatz und eine frühzeitige Unterstützung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).



### Navigation 60 plus

Angesichts des stark voranschreitenden demographischen Wandels und der steigenden Zahlen von Mitarbeitenden, die in den Ruhestand eintreten, rückt die nachberufliche Lebensphase für eine erhebliche Anzahl an Mitarbeitenden in greifbare Nähe. Die Veränderungen in vielen Bereichen des Alltags, die mit dem Ende des Erwerbslebens einhergehen, sind erheblich. Eine frühzeitige Vorbereitung auf diesem besonderen Lebensübergang ist sinnvoll, um die vielen Chancen, die der neue Lebensabschnitt bietet, zu nutzen sowie möglichen Risiken vorzubeugen.

Daher wird das Seminar für Beschäftigte aller Berufsgruppen, die sich maximal fünf Jahre vor Eintritt in den Ruhestand befinden oder vielleicht auch kurz davorstehen, im Fortbildungsprogramm zum Thema Gesundheit angeboten. In erster Linie soll mit dem Seminar „Navigation 60 plus“ der langsame Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand vorbereitet werden. Die Teilnehmer:innen sollen sensibilisiert werden, sich mit den dadurch entstehenden Veränderungen zu befassen.

## 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 4 Themen wie Gesundheitsressourcen, Ernährung, 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 berufsübergreifend zu unterstützen und ein Gemeinschaftsgefühl sowie die Identifikation zur Hansestadt Lübeck zu fördern.

Vor diesem Hintergrund wurde in den Herbstferien 2022 erstmalig ein Bauprojekt im Rahmen des Azubi-Fit Programms unter dem Motto „Wir. In Bewegung für Lübeck.“ durchgeführt. Unsere Nachwuchskräfte des ersten Lehrjahres (bzw. des 2. Studienjahres) gestalteten in kleinen Projektgruppen Spielgeräte auf dem Schulgelände der Thomas-Mann-Schule in Lübeck. Die Bauprojektwoche wurde handwerklich und pädagogisch von der Firma ALEA begleitet.

Was zu Beginn allen Teilnehmenden noch unwahrscheinlich schien, war am Ende der Woche durch intensive und gemeinsame Arbeit Wirklichkeit geworden: die Fertigstellung der Spielgeräte. Durch die Realisierung dieses Bauprojektes konnte ein nachhaltiger und bleibender Mehrwert für alle Beteiligten geschaffen werden.



Unsere Nachwuchskräfte des zweiten und dritten Lehrjahres lernten u.a. viel Wissenswertes bei einem Ernährungstag beim Landwege-Verein auf dem Lübecker Ringstedtenhof. Nach theoretischem Input wurden die Produkte selbst geerntet und anschließend zubereitet und verköstigt.

## „Fit auf der Falkenwiese“ – Gesundheitstag der Hansestadt Lübeck

Im Rahmen des am 08.06.2022 durchgeführten Gesundheitstages auf der Lübecker Falkenwiese hatten die Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck die Möglichkeit, ihren Horizont zum Thema Gesundheit zu erweitern. Vielfältige Angebote bereicherten den Tag auf vielen Ebenen: aktive Mitmachaktionen wie z.B. Zumba oder Stand Up Paddling, Screening Angebote wie z.B. der Body Check und zahlreiche Informationsstände zum Thema Gesundheit.

Auch das Thema Ernährung wurde an diesem Tag integriert.



## 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 ist oftmals herausfordernd.



Als umfassendes Präventionsangebot hat die Hansestadt Lübeck seit Ende 2020 eine externe Mitarbeitendenunterstützung (Employee Assistance Program) 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.

## Gesund Arbeiten – Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GB Psych)

Im Dezember 2022 wurde im Zentralen Arbeitsschutzausschuss (ZASA) der Abschlussbericht zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GB Psych) vorgestellt. Bis Ende November war die GB Psych gesamtstädtisch betrachtet zu 90 % durchgeführt: Insgesamt wurden 77 Teilbefragungen (65 für Mitarbeitende, 22 für Führungskräfte) durchgeführt, teilgenommen haben daran 1.297 (1.107 Mitarbeitende, 190 Führungskräfte). Die Ergebnisse der Befragung wurden in den anschließenden Arbeitssituationsanalyse-Workshops konkretisiert und Maßnahmenvorschläge zur Reduzierung der Belastungen erarbeitet. Dazu wurden 77 Workshops mit insgesamt 569 Teilnehmenden durchgeführt.

Zu den Handlungsfeldern der GB Psych („Arbeitsorganisation“, „Führungsverhalten“, „Arbeitstätigkeit“, „Arbeitsumgebung“ und „Team-/Betriebsklima“) wurden Belastungen und Beanspruchungen aufgenommen und jeweils Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Nach Abschluss des zentralen Projektes kommt es darauf an, dass die Ergebnisse und die Fortschreibung der GB Psych als kontinuierlicher Verbesserungsprozess in die Arbeitsprozesse, z.B. Dienstbesprechungen, implementiert werden. Dabei wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement die Bereiche in den kommenden zwei Jahren beraten und unterstützen.

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

Die Beratungsstelle in Lübeck hat im August 2022 eröffnet und ihre Beratungstätigkeit für Beschäftigte und Betriebe aufgenommen. Bei Veranstaltungen z.B. der IHK Lübeck und der Unfallkasse Nord wurde das Angebot präsentiert und Fragen der Teilnehmenden beantwortet. Weiterhin wurden erste Fachveranstaltungen für ratsuchenden Beschäftigte und betriebliche Akteur:innen in Präsenz sowie Online durchgeführt. Seit Projektbeginn haben sich 25 Betriebe mit unterschiedlichsten Anliegen an die Beratungsstelle gewandt. Individuelle Beratungen haben 15 Ratsuchende in Anspruch genommen. Für die Öffentlichkeitsarbeit wurden Flyer entwickelt sowie die Internetseite fertiggestellt.



## 4.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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.

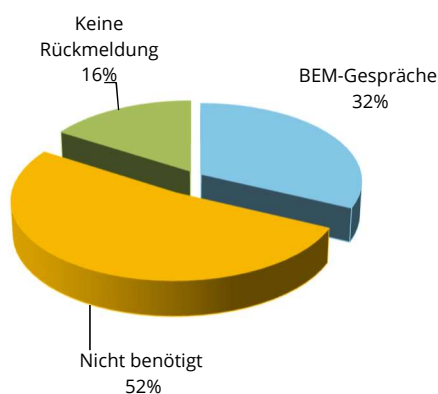
Ein BEM-Verfahren zielt auf die Sicherung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiter:innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ab. Ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust soll in einem ergebnisoffenen Suchprozess durch frühzeitiges Handeln vermieden werden.

### Gesetzliche Grundlage und Praxis

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist in § 167 Absatz 2 des SGB IX geregelt und wird durch aktuelle Rechtsprechung ergänzt. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, allen Beschäftigten, die länger als 42 Kalendertage arbeitsunfähig waren oder sind, ein BEM-Verfahren 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.



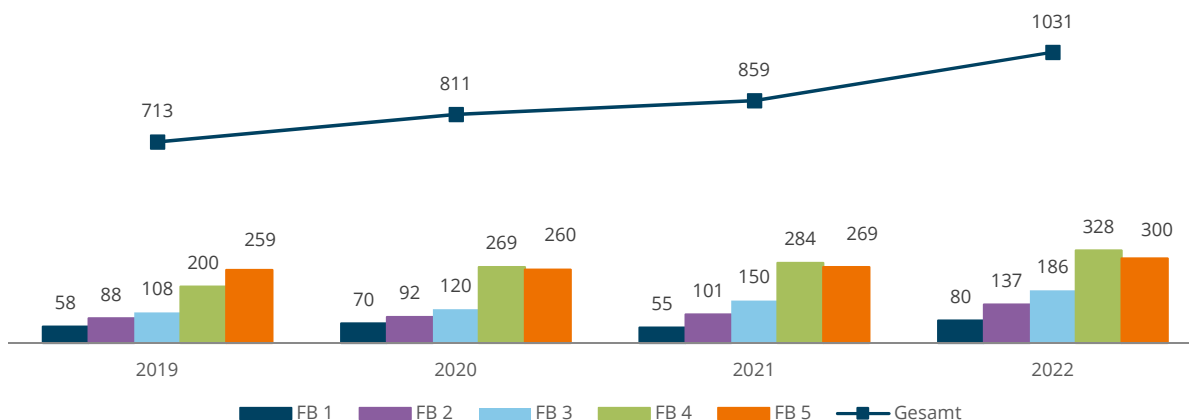
Abbildung 68 – Rückmeldungen zu BEM-Angeboten



### Steigender Gesprächsbedarf

Die Rückmeldequote ist im Vergleich zu 2021 von 82 % auf 84 % gestiegen. Es ist eine steigende Gesprächsbereitschaft erkennbar. Nur bei 16 % der Fälle erfolgte auf die Einladungsschreiben keinerlei Rückmeldung. Ein Erstgespräch wurde von 32 % der angeschriebenen Beschäftigten in Anspruch genommen. 52 % meldeten sich, sahen für sich aber keine Notwendigkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen.

Abbildung 69 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen



### Weiterhin großer Handlungsbedarf

Die Anzahl der BEM-Berechtigten in der Kernverwaltung ist in 2022 um 136 BEM-Berechtigte auf 1031 (355 männlich/ 676 weiblich) bei 4206 Beschäftigten weiter angestiegen. Eine Zunahme war aufgrund der Corona-Pandemie in Verbindung mit den sog. Lockerungen in allen Fachbereichen wahrzunehmen.

BEM-Berechtigung nach Geschlecht im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten je FB							
Jahr	Geschlecht	Fachbereich					Gesamt
		1	2	3	4	5	
2019	m	10,5%	16,5%	12,6%	12,8%	26,4%	17,7%
	w	14,1%	19,7%	17,3%	19,9%	24,7%	19,8%
2020	m	12,2%	14,8%	11,9%	17,9%	23,5%	17,0%
	w	16,2%	16,7%	20,8%	24,2%	30,0%	22,5%
2021	m	10,3%	8,1%	16,0%	14,6%	25,3%	17,8%
	w	11,8%	20,8%	21,0%	24,8%	27,1%	22,6%
2022	m	10,6%	18,2%	18,6%	18,2%	25,9%	20,0%
	w	19,5%	26,9%	26,7%	28,8%	32,3%	27,8%

### Corona-Auswirkungen

Auch in 2022 sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie im BEM weiterhin wahrzunehmen. BEM-Informationsgespräche wurden auf Wunsch der Beschäftigten auch telefonisch geführt. Die Gesprächsbereitschaft für ein BEM-Erstgespräch stieg durch die Möglichkeit der telefonischen Erstberatung von 25% in 2021 auf 32 % in 2022. Vermehrt wurden Covid-Infektionen und grippale Infekte als Ausfallursache genannt, was einen weiteren Anstieg der BEM-Berechtigten im Betrachtungszeitraum zur Folge hatte. Begründet wurde dies häufig mit dem Wegfall der sog. Social Distance. Zudem wurden psychosoziale Belastungsfaktoren auf Grund der weltwirtschaftlichen Situation als zusätzliche Belastung genannt. Hier erfuhren Beschäftigte durch den externen Beratungsservice (EAP, siehe oben) weitere Unterstützung im Zuge des individuellen BEM-Prozesses.

## 4.9 Arbeitsmedizin

### Arten von Untersuchungen

- Angebots-, Pflicht- und Wunschvorsorgen, Eignungsuntersuchungen
- Untersuchungen nach Fahrerlaubnisverordnung und berufliche Sportbootführerscheine
- Beratungen in Konfliktsituationen, nach längerer Erkrankung oder auch im Rahmen einer beruflichen Wiedereingliederung

Einen kleinen Teil der Untersuchungen, zum Beispiel in den SeniorInneninrichtungen werden allerdings vor Ort durchgeführt, um speziell in Bereichen mit Schichtdienst eine konstante arbeitsmedizinische Betreuung zu vereinfachen.

### Team und Aufgaben

Das Team besteht derzeit aus zwei arbeitsmedizinischen Assistentinnen (Medizinische Fachangestellte) und einer (leitenden) Ärztin. Weiterhin wird Unterstützung durch externe Honorarärzt:innen geleistet. Die arbeitsmedizinische Grundbetreuung umfasst ebenso die Teilnahme an ASA-Sitzungen, Begehungen und Beratungen von Vorgesetzten / Führungskräften zum Thema Arbeitsschutz durch die leitende Betriebsärztin.

Der betriebsärztliche Dienst ist für die arbeitsmedizinische Betreuung aller Mitarbeitenden der Hansestadt Lübeck zuständig.

In den neuen Räumlichkeiten in den Lindenarcaden hat er sein Untersuchungszentrum. Hier wird der ganz überwiegenden Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Untersuchungen durchgeführt.



### Angebote

Der betriebsärztliche Dienst war auch am Gesundheitstag 2022 auf der Falkenwiese vertreten und führte Gesundheits-Checks und Beratungen durch. Diese „Sprechstunde“ wurde von den Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck umfangreich genutzt und war gut besucht.

Im IV. Quartal 2022 fand wieder die jährliche Gripeschutzimpfaktion in den Räumlichkeiten der Arbeitsmedizin und im Rathaus statt. Es wurden insgesamt ca. 390 Impfungen mit dem Standardimpfstoff durchgeführt. Bei den Impfungen 2023 wird dann für die über 60-Jährigen ein neuer, höher dosierter Impfstoff laut STIKO-Empfehlungen eingesetzt.

# 4.10 Leistungsprämien

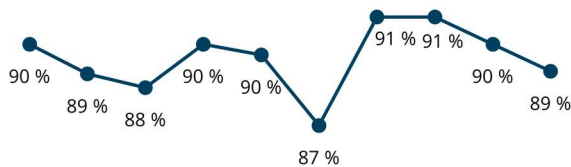
§ 18 TVöD enthält die Verpflichtung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB).

Die Ziele der LOB sind:

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

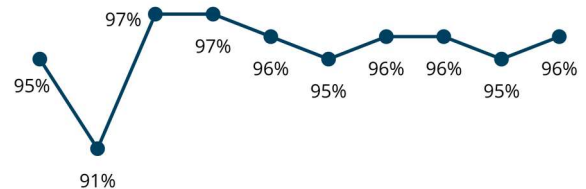
Für die Kernverwaltung regelt eine Dienstvereinbarung die Zahlung jährlicher Leistungsprämien, die auf Basis von vereinbarten Leistungszielen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ermittelt werden.

Abbildung 70 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote



2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

Abbildung 71 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade



2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

### Teilnahme an LOB gleichbleibend

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten ist mit 89 % (Frauen: 88 %, Männer 90 %) immer noch recht hoch und hat sich im überjährigen Vergleich kaum verändert.

Die durchschnittliche Anzahl der LOB-Gespräche pro Person ist leicht gestiegen auf 2,0.

### Zielerreichungsgrad hoch

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

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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarifliches Budget	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Budget (gerundet)	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. €	2,17 Mio. €
Mittelwert der Prämie	528 €	591 €	640 €	654 €	667 €	689 €	689 €	602 €	698 €	638 €

## 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 2022**

	Kernver- waltung		SeniorInnen- einrichtun- gen		Entsorgungs- betriebe		Lübecker Schwimm- bäder		Kurbetrieb		Gesamt	
<b>Stammpersonal</b>												
weiblich	2.077	57,0%	399	81,4%	83	12,8%	23	51,1%	12	42,9%	<b>2.594</b>	<b>53,5%</b>
männlich	1.566	43,0%	91	18,6%	564	87,2%	22	48,9%	16	57,1%	<b>2.259</b>	<b>46,5%</b>
<b>gesamt</b>	<b>3.643</b>	<b>100%</b>	<b>490</b>	<b>100%</b>	<b>647</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>4.853</b>	<b>100%</b>
<b>Auszubildende, Anwärter:innen</b>												
weiblich	110	54,2%	25	86,2%	3	14,3%	2	50,0%	1	100,0%	<b>141</b>	<b>54,7%</b>
männlich	93	45,8%	4	13,8%	18	85,7%	2	50,0%	0	0,00%	<b>117</b>	<b>45,3%</b>
<b>gesamt</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>
<b>Sonstiges budgetrelevantes Personal<sup>1)</sup></b>												
weiblich	82	55,8%	39	86,7%	1	6,7%	0	0,00%	0	0,00%	<b>122</b>	<b>58,7%</b>
männlich	65	44,2%	6	13,3%	14	93,3%	0	0,00%	1	100,0%	<b>86</b>	<b>41,3%</b>
<b>gesamt</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>208</b>	<b>100%</b>
<b>Budgetrelevant</b>												
weiblich	2.269	56,8%	463	82,1%	87	12,7%	25	51,0%	13	43,3%	<b>2.857</b>	<b>53,7%</b>
männlich	1.724	43,2%	101	17,9%	596	87,3%	24	49,0%	17	56,7%	<b>2.462</b>	<b>46,3%</b>
<b>gesamt</b>	<b>3.993</b>	<b>100%</b>	<b>564</b>	<b>100%</b>	<b>683</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>5.319</b>	<b>100%</b>
<b>Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge<sup>2)</sup></b>												
weiblich	152	84,0%	13	81,3%	7	31,8%	1	25,0%	1	50,0%	<b>174</b>	<b>77,3%</b>
männlich	29	16,0%	3	18,8%	15	68,2%	3	75,0%	1	50,0%	<b>51</b>	<b>22,7%</b>
<b>gesamt</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamtbestand</b>												
weiblich	2.421	58,0%	476	82,1%	94	13,3%	26	49,1%	14	43,8%	<b>3.031</b>	<b>54,7%</b>
männlich	1.753	42,0%	104	17,9%	611	86,7%	27	50,9%	18	56,3%	<b>2.513</b>	<b>45,3%</b>
<b>gesamt</b>	<b>4.174</b>	<b>100%</b>	<b>580</b>	<b>100%</b>	<b>705</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>5.544</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamtbestand Vollzeitäquivalente</b>												
weiblich	2.047	54,7%	364	80,0%	82	12,0%			13	42,2%	<b>2.507</b>	<b>51,1%</b>
männlich	1.692	45,3%	91	20,0%	602	88,0%			18	57,8%	<b>2.404</b>	<b>48,9%</b>
<b>gesamt</b>	<b>3.739</b>	<b>100%</b>	<b>456</b>	<b>100%</b>	<b>685</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>4.910</b>	<b>100%</b>

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

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

## Tabelle 2 – Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Beschäftigtenstand</b>										
Beschäftigte im Stammpersonal	3.068	3.027	3.021	3.064	3.611	3.193	3.306	3.491	3.611	3.643
Budgetrelevanter Personalbestand	3.184	3.242	3.249	3.300	3.382	3.478	3.601	3.896	3.977	3.993
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.368	3.367	3.364	3.416	3.515	3.603	3.747	3.978	4.138	4.174
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.649	2.671	2.672	2.725	2.780	2.854	2.956	3.103	3.215	3.254
Beschäftigte mit einer Befristung	85	50	68	75	106	80	72	132	120	88
<b>Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD</b>										
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	192	184	182	167	177	189	185	216	240	258
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltu	113	115	123	117	127	140	140	169	190	203
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	<sup>1)</sup>	<sup>1)</sup>	17	24	31	34	43	40	38	27
<b>Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal</b>										
Beamten:innen	825	787	773	789	778	769	772	769	755	746
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.602	1.620	1.623	1.663	1.733	1.830	1.934	2.089	2.222	2.267
Tarifbeschäftigte (ehem. Arbeiter:innen)	641	620	625	612	612	594	600	624	634	630
<b>Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal</b>										
Teilzeitbeschäftigte und -quote	1.018	912	941	959	973	986	1.062	1.163	1.233	1.252
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	116	78	57	39	28	25	19	23	28	43
<b>Altersstruktur im Stammpersonal</b>										
Beschäftigte bis 29 Jahre	226	228	227	266	261	275	291	352	355	353
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	371	383	371	390	454	514	577	658	746	769
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	969	891	858	783	753	732	704	712	729	770
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	1.188	1.199	1.209	1.245	1.223	1.234	1.275	1.287	1.259	1.226
Beschäftigte ab 60 Jahren	314	326	356	380	432	438	459	482	522	525
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	47,8	47,5	47,8	48,2	48,2	47,9	47,7	47,0	47,3	46,8
<b>Beurlaubungen</b>										
Beurlaubte insgesamt <sup>3)</sup>	91	82	82	84	92	89	71	85	106	88
<b>Geschlechterverhältnis</b>										
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.716	1.691	1.710	1.748	1.797	1.816	1.896	2.008	2.075	2.077
Frauenquote Stammpersonal	55,9%	55,9%	56,6%	57,1%	57,5%	56,9%	57,4%	57,5%	57,5%	57,0%
Beurlaubte (w/ m)	79	72	72	74	78	82	64	77	93	76
Teilzeitbeschäftigte im Stammpersonal (w/ m)	923	853	875	932	899	888	946	1.019	1.090	1.085
VZÄ Teilzeitbeschäftigte i. Stammpersonal (w/ m)				621	597	598	689	695	752	769
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)	<sup>2)</sup>	41	32	25	17	16	13	17	18	27
Auszubildende, Anwärter:innen (w/ m)	49	45	43	52	59	65	64	92	106	110
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)	<sup>1)</sup>	8	15	18	19	24	29	27	25	21
Bereichsleitungen HL (w/ m)	16	14	13	12	14	15	15	16	16	14
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	10	13	12	11	9	14	13	10	10	12
<b>Schwerbehinderte im Stammpersonal</b>										
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	222	208	207	217	222	228	235	250	262	270

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

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

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

**Tabelle 3 – Personalbestand der Kernverwaltung in 2022 - 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
<b>Stammpersonal</b>																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	216	167	383	356	107	463	245	517	762	850	179	1.029	360	558	918	2.027	1.528	3.555
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	5	8	13	10	13	23	4	4	8	14	3	17	17	10	27	50	38	88
<b>Gesamt</b>	<b>221</b>	<b>175</b>	<b>396</b>	<b>366</b>	<b>120</b>	<b>486</b>	<b>249</b>	<b>521</b>	<b>770</b>	<b>864</b>	<b>182</b>	<b>1.046</b>	<b>377</b>	<b>568</b>	<b>945</b>	<b>2.077</b>	<b>1.566</b>	<b>3.643</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																		
Auszubildende, Anwärter:innen	54	36	90	4	0	4	12	38	50	36	7	43	4	12	16	110	93	203
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	10	3	13	7	4	11	10	29	39	13	38	51	17	16	33	57	90	147
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>39</b>	<b>103</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>67</b>	<b>89</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>94</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>167</b>	<b>183</b>	<b>350</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																		
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>68</b>	<b>7</b>	<b>75</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>54</b>	<b>152</b>	<b>29</b>	<b>181</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>293</b>	<b>217</b>	<b>510</b>	<b>399</b>	<b>125</b>	<b>524</b>	<b>285</b>	<b>592</b>	<b>877</b>	<b>981</b>	<b>234</b>	<b>1.215</b>	<b>438</b>	<b>610</b>	<b>1.048</b>	<b>2.396</b>	<b>1.778</b>	<b>4.174</b>

### Tabelle 4 – Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen 1 - 5

Fachbereich 1	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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			
<b>Stammpersonal</b>																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	216	167	383
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	5	8	13
<b>Gesamt</b>	<b>178</b>	<b>163</b>	<b>341</b>	<b>181</b>	<b>166</b>	<b>347</b>	<b>184</b>	<b>158</b>	<b>342</b>	<b>186</b>	<b>150</b>	<b>336</b>	<b>180</b>	<b>155</b>	<b>335</b>	<b>180</b>	<b>158</b>	<b>338</b>	<b>200</b>	<b>160</b>	<b>360</b>	<b>205</b>	<b>166</b>	<b>371</b>	<b>216</b>	<b>165</b>	<b>381</b>	<b>221</b>	<b>175</b>	<b>396</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	54	36	90
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	10	3	13
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>67</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>74</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>81</b>	<b>57</b>	<b>33</b>	<b>90</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>98</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>99</b>	<b>69</b>	<b>38</b>	<b>107</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>101</b>	<b>64</b>	<b>39</b>	<b>103</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																														
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>225</b>	<b>186</b>	<b>411</b>	<b>231</b>	<b>191</b>	<b>422</b>	<b>232</b>	<b>186</b>	<b>418</b>	<b>241</b>	<b>179</b>	<b>420</b>	<b>242</b>	<b>188</b>	<b>430</b>	<b>245</b>	<b>196</b>	<b>441</b>	<b>262</b>	<b>200</b>	<b>462</b>	<b>277</b>	<b>204</b>	<b>481</b>	<b>286</b>	<b>202</b>	<b>488</b>	<b>293</b>	<b>217</b>	<b>510</b>

Fachbereich 2	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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			
<b>Stammpersonal</b>																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	356	107	463
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	10	13	23
<b>Gesamt</b>	<b>300</b>	<b>126</b>	<b>426</b>	<b>279</b>	<b>106</b>	<b>385</b>	<b>279</b>	<b>110</b>	<b>389</b>	<b>295</b>	<b>104</b>	<b>399</b>	<b>297</b>	<b>101</b>	<b>398</b>	<b>292</b>	<b>99</b>	<b>391</b>	<b>300</b>	<b>102</b>	<b>402</b>	<b>368</b>	<b>128</b>	<b>496</b>	<b>373</b>	<b>130</b>	<b>503</b>	<b>366</b>	<b>120</b>	<b>486</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	4	0	4
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	7	4	11
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																														
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>317</b>	<b>128</b>	<b>445</b>	<b>306</b>	<b>114</b>	<b>420</b>	<b>307</b>	<b>113</b>	<b>420</b>	<b>325</b>	<b>109</b>	<b>434</b>	<b>323</b>	<b>103</b>	<b>426</b>	<b>323</b>	<b>103</b>	<b>426</b>	<b>334</b>	<b>109</b>	<b>443</b>	<b>411</b>	<b>135</b>	<b>546</b>	<b>412</b>	<b>132</b>	<b>544</b>	<b>399</b>	<b>125</b>	<b>524</b>

Fachbereich 3	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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			
<b>Stammpersonal</b>																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	245	517	762
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	4	4	8
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>	<b>410</b>	<b>590</b>	<b>176</b>	<b>416</b>	<b>592</b>	<b>193</b>	<b>404</b>	<b>597</b>	<b>194</b>	<b>421</b>	<b>615</b>	<b>207</b>	<b>424</b>	<b>631</b>	<b>219</b>	<b>449</b>	<b>668</b>	<b>229</b>	<b>461</b>	<b>690</b>	<b>248</b>	<b>476</b>	<b>724</b>	<b>251</b>	<b>499</b>	<b>750</b>	<b>249</b>	<b>521</b>	<b>770</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	12	38	50
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	29	10	39
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>59</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>56</b>	<b>78</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>89</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																														
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>196</b>	<b>447</b>	<b>643</b>	<b>198</b>	<b>456</b>	<b>654</b>	<b>210</b>	<b>460</b>	<b>670</b>	<b>211</b>	<b>463</b>	<b>674</b>	<b>228</b>	<b>464</b>	<b>692</b>	<b>249</b>	<b>481</b>	<b>730</b>	<b>260</b>	<b>501</b>	<b>761</b>	<b>274</b>	<b>529</b>	<b>803</b>	<b>286</b>	<b>561</b>	<b>847</b>	<b>304</b>	<b>573</b>	<b>877</b>

Fachbereich 4	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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
<b>Stammpersonal</b>																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	850	179	1.029
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	14	3	17
<b>Gesamt</b>	<b>671</b>	<b>209</b>	<b>880</b>	<b>669</b>	<b>211</b>	<b>880</b>	<b>667</b>	<b>207</b>	<b>874</b>	<b>691</b>	<b>140</b>	<b>831</b>	<b>723</b>	<b>145</b>	<b>868</b>	<b>755</b>	<b>155</b>	<b>910</b>	<b>787</b>	<b>159</b>	<b>946</b>	<b>831</b>	<b>167</b>	<b>998</b>	<b>860</b>	<b>183</b>	<b>1.043</b>	<b>864</b>	<b>182</b>	<b>1.046</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	36	7	43
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	38	13	51
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>111</b>	<b>20</b>	<b>131</b>	<b>86</b>	<b>19</b>	<b>105</b>	<b>74</b>	<b>20</b>	<b>94</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																														
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>80</b>	<b>68</b>	<b>7</b>	<b>75</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>727</b>	<b>223</b>	<b>950</b>	<b>735</b>	<b>223</b>	<b>958</b>	<b>737</b>	<b>218</b>	<b>955</b>	<b>765</b>	<b>152</b>	<b>917</b>	<b>813</b>	<b>169</b>	<b>982</b>	<b>847</b>	<b>173</b>	<b>1.020</b>	<b>891</b>	<b>180</b>	<b>1.071</b>	<b>972</b>	<b>190</b>	<b>1.162</b>	<b>1.023</b>	<b>205</b>	<b>1.228</b>	<b>1.006</b>	<b>209</b>	<b>1.215</b>

Fachbereich 5	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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
<b>Stammpersonal</b>																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	360	558	918
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	17	10	27
<b>Gesamt</b>	<b>387</b>	<b>444</b>	<b>831</b>	<b>386</b>	<b>437</b>	<b>823</b>	<b>387</b>	<b>432</b>	<b>819</b>	<b>382</b>	<b>501</b>	<b>883</b>	<b>390</b>	<b>501</b>	<b>891</b>	<b>370</b>	<b>516</b>	<b>886</b>	<b>380</b>	<b>528</b>	<b>908</b>	<b>356</b>	<b>546</b>	<b>902</b>	<b>375</b>	<b>559</b>	<b>934</b>	<b>377</b>	<b>568</b>	<b>945</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	4	12	16
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	17	16	33
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>68</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																														
<b>Gesamt</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>74</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>54</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>54</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>445</b>	<b>474</b>	<b>919</b>	<b>437</b>	<b>476</b>	<b>913</b>	<b>432</b>	<b>469</b>	<b>901</b>	<b>430</b>	<b>541</b>	<b>971</b>	<b>440</b>	<b>545</b>	<b>985</b>	<b>430</b>	<b>556</b>	<b>986</b>	<b>437</b>	<b>573</b>	<b>1.010</b>	<b>406</b>	<b>587</b>	<b>993</b>	<b>431</b>	<b>611</b>	<b>1.042</b>	<b>438</b>	<b>610</b>	<b>1.048</b>

Gesamt der Fachbereiche	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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
<b>Stammpersonal</b>																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	2.027	1.528	3.555
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	50	38	88
<b>Gesamt</b>	<b>1.716</b>	<b>1.352</b>	<b>3.068</b>	<b>1.691</b>	<b>1.336</b>	<b>3.027</b>	<b>1.710</b>	<b>1.311</b>	<b>3.021</b>	<b>1.748</b>	<b>1.316</b>	<b>3.064</b>	<b>1.797</b>	<b>1.326</b>	<b>3.123</b>	<b>1.816</b>	<b>1.377</b>	<b>3.193</b>	<b>1.896</b>	<b>1.410</b>	<b>3.306</b>	<b>2.008</b>	<b>1.483</b>	<b>3.491</b>	<b>2.075</b>	<b>1.536</b>	<b>3.611</b>	<b>2.077</b>	<b>1.566</b>	<b>3.643</b>
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																														
Auszubildende	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	110	93	203
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	82	65	147
<b>Gesamt</b>	<b>52</b>	<b>64</b>	<b>116</b>	<b>111</b>	<b>100</b>	<b>211</b>	<b>108</b>	<b>120</b>	<b>228</b>	<b>123</b>	<b>113</b>	<b>236</b>	<b>135</b>	<b>124</b>	<b>259</b>	<b>166</b>	<b>119</b>	<b>285</b>	<b>163</b>	<b>132</b>	<b>295</b>	<b>149</b>	<b>256</b>	<b>405</b>	<b>221</b>	<b>145</b>	<b>366</b>	<b>192</b>	<b>158</b>	<b>350</b>
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																														
<b>Gesamt</b>	<b>142</b>	<b>42</b>	<b>184</b>	<b>106</b>	<b>23</b>	<b>129</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>115</b>	<b>101</b>	<b>15</b>	<b>116</b>	<b>114</b>	<b>19</b>	<b>133</b>	<b>112</b>	<b>13</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>21</b>	<b>146</b>	<b>70</b>	<b>12</b>	<b>82</b>	<b>142</b>	<b>19</b>	<b>161</b>	<b>152</b>	<b>29</b>	<b>181</b>
<b>Gesamt des Personalbestandes</b>	<b>1.910</b>	<b>1.458</b>	<b>3.368</b>	<b>1.908</b>	<b>1.459</b>	<b>3.367</b>	<b>1.918</b>	<b>1.446</b>	<b>3.364</b>	<b>1.972</b>	<b>1.444</b>	<b>3.416</b>	<b>2.046</b>	<b>1.469</b>	<b>3.515</b>	<b>2.094</b>	<b>1.509</b>	<b>3.603</b>	<b>2.184</b>	<b>1.563</b>	<b>3.747</b>	<b>2.227</b>	<b>1.751</b>	<b>3.978</b>	<b>2.438</b>	<b>1.700</b>	<b>4.138</b>	<b>2.421</b>	<b>1.753</b>	<b>4.174</b>

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

	ohne / einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			davon Wahlbeamte		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
<b>Beamt:innen</b>																		
FB 1	0	0	0	14	8	22	58	61	119	3	5	8	75	74	149	0	1	1
FB 2	0	0	0	20	5	25	78	24	102	2		2	100	29	129	1	0	1
FB 3	0	0	0	18	336	354	31	67	98	4	5	9	53	408	461	0	1	1
FB 4	0	0	0	14	3	17	33	11	44	5	3	8	52	17	69	1	0	1
FB 5	0	0	0	11	2	13	17	21	38	4	2	6	32	25	57	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>354</b>	<b>431</b>	<b>217</b>	<b>184</b>	<b>401</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>312</b>	<b>553</b>	<b>865</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>																		
FB 1	7	6	13	142	52	194	54	65	119	15	20	35	218	143	361			
FB 2	5	12	17	163	31	194	111	48	159	20	5	25	299	96	395			
FB 3	3	2	5	178	134	312	42	43	85	9	5	14	232	184	416			
FB 4	55	10	65	658	103	761	221	68	289	20	11	31	954	192	1.146			
FB 5	220	113	333	102	337	439	55	109	164	29	26	55	406	585	991			
<b>Gesamt</b>	<b>290</b>	<b>143</b>	<b>433</b>	<b>1.243</b>	<b>657</b>	<b>1.900</b>	<b>483</b>	<b>333</b>	<b>816</b>	<b>93</b>	<b>67</b>	<b>160</b>	<b>2.109</b>	<b>1.200</b>	<b>3.309</b>			
<b>davon Angestellte</b>																		
FB 1	5	3	8	142	51	193	54	65	119	15	20	35	216	139	355			
FB 2	5	12	17	163	31	194	111	48	159	20	5	25	299	96	395			
FB 3	3	1	4	177	118	295	42	43	85	9	5	14	231	167	398			
FB 4	3	0	3	655	89	744	221	68	289	20	11	31	899	168	1.067			
FB 5	0	0	0	71	109	180	55	109	164	29	26	55	155	244	399			
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>1.208</b>	<b>398</b>	<b>1.606</b>	<b>483</b>	<b>333</b>	<b>816</b>	<b>93</b>	<b>67</b>	<b>160</b>	<b>1.800</b>	<b>814</b>	<b>2.614</b>			
<b>davon Arbeiter:Innen</b>																		
FB 1	2	3	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	4	6			
FB 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FB 3	0	1	1	1	16	17	0	0	0	0	0	0	1	17	18			
FB 4	52	10	62	3	14	17	0	0	0	0	0	0	55	24	79			
FB 5	220	113	333	31	228	259	0	0	0	0	0	0	251	341	592			
<b>Gesamt</b>	<b>274</b>	<b>127</b>	<b>401</b>	<b>35</b>	<b>259</b>	<b>294</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>309</b>	<b>386</b>	<b>695</b>			

	ohne / einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt			davon Wahlbeamt:innen		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
<b>Ges. Stammpersonal</b>																		
Vollzeit	16	89	105	566	813	1.379	345	426	771	65	71	136	992	1.399	2.391	3	2	5
Teilzeit	232	46	278	537	61	598	276	51	327	40	9	49	1.085	167	1.252	0	0	
<b>Gesamt</b>	<b>248</b>	<b>135</b>	<b>383</b>	<b>1.103</b>	<b>874</b>	<b>1.977</b>	<b>621</b>	<b>477</b>	<b>1.098</b>	<b>105</b>	<b>80</b>	<b>185</b>	<b>2.077</b>	<b>1.566</b>	<b>3.643</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>davon Mitarbeiter:innen im Jobcenter Lübeck</b>																		
Beam:innen	0	0	0	1	1	2	32	9	41	0	0	0	33	10	43			
Tarifbeschäftigte	0	0	0	26	5	31	21	12	33	0	0	0	47	17	64			
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>21</b>	<b>74</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>107</b>			
<b>Zusätzlich budgetrelevantes Personal</b>																		
Auszubildende, Anwärter:innen	0	0	0	84	68	152	26	25	51	0	0	0	110	93	203			
Sonst. budgetrel. Personal	12	4	16	30	44	74	38	17	55	2	0	2	82	65	147			
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>114</b>	<b>112</b>	<b>226</b>	<b>64</b>	<b>42</b>	<b>106</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>192</b>	<b>158</b>	<b>350</b>			
<b>Nicht budgetrelevantes Personal</b>																		
	33	5	38	79	17	96	36	5	41	4	2	6	152	29	181			
<b>Gesamtes Personal</b>	<b>260</b>	<b>139</b>	<b>399</b>	<b>1.244</b>	<b>992</b>	<b>2.236</b>	<b>738</b>	<b>540</b>	<b>1.278</b>	<b>107</b>	<b>80</b>	<b>187</b>	<b>2.421</b>	<b>1.753</b>	<b>4.174</b>			

Tabelle 6 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Eintritt Auszubildende	16	9	25	17	17	34	14	15	29	14	12	26	37	14	51	29	21	50	34	48	44
Eintritt Anwärter:innen	7	11	18	6	17	23	6	11	17	11	12	23	6	17	23	10	18	28	6	32	38
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	0	6	6	2	8	10	0	5	5	0	8	8	0	8	8	2	12	14	1	23	24
Eintritt Praktikant:innen	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4	3	3	6	3	2	5
Eintritt Freiwilliges Soziales Jahr	5	2	7	5	4	9	9	3	12	9	2	11	10	4	14	7	2	9	4	2	6
Eintritt Bundesfreiwilligendienst	6	4	10	11	6	17	10	3	13	14	11	25	14	8	22	12	8	20	14	1	15
<b>Gesamt Eintritt im Jahr + am 31.12 noch da</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>67</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>86</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>75</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>91</b>	<b>70</b>	<b>44</b>	<b>114</b>	<b>61</b>	<b>52</b>	<b>113</b>	<b>61</b>	<b>85</b>	<b>108</b>
Verwaltungsfachangestellte/r	31	8	39	34	8	42	34	12	46	31	17	48	39	15	54	35	17	52	36	15	51
Fachangestellte/r f. Medien-u. Informationsdienste	1	0	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	0	1	1	1	1	2	2	1	3
Fachinformatiker/in	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1				0	1	1	0	1	1
Fachkraft für Hygieneüberwachung							1	0	1	0	1	1	0	1	1				3	0	3
StadtspektorAnwärter:innen (gD)	18	13	31	16	18	34	21	21	42	22	18	40	25	18	43	24	15	39	18	20	38
BrandmeisterAnwärter:innen (mD)	0	18	18	1	13	14	1	12	13	0	11	11	0	15	15	1	21	22	0	20	20
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)	0	2	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	2	2	4	6
Brandreferendar/in (hD)										0	1	1	0	1	1						
Gärtner/in	1	9	10	1	10	11	1	8	9	0	7	7	5	3	8	2	4	6	3	3	6
Garten- und Landschaftsbauer:in																1	2	3	1	2	3
Forstwirt/in	0	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	4	0	4	4	0	3	3	0	4	4
Wasserbauer/in	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Hauswirtschafter/in	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
Straßenwärter/in	0	2	2	0	3	3	0	3	3	0	4	4	0	3	3	0	2	2	0	3	3
Straßenbauer/in							1	0	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Hafenschiffer/in	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	1	1						
Notfallsanitäter/in	1	4	5	3	6	9	4	7	11	6	5	11	6	7	13	7	10	17	9	9	18
Lebensmittelkontrolleur:in													1	0	1	1	1	2	1	1	2
Erzieher/in										3	0	3	17	1	18	27	2	29	28	5	33
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit																			6	1	7
Praktikant:innen	7	0	7	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4	3	3	6	3	2	5
Freiwilliges Soziales Jahr	5	2	7	11	8	19	10	3	13	10	2	12	10	4	14	7	2	9	4	7	11
Bundesfreiwilligendienst	6	4	10	5	4	9	12	6	18	14	11	25	14	8	22	15	8	23	14	1	15
<b>Gesamtzahl im Jahr</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>141</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>158</b>	<b>93</b>	<b>82</b>	<b>175</b>	<b>93</b>	<b>90</b>	<b>183</b>	<b>120</b>	<b>89</b>	<b>209</b>	<b>126</b>	<b>97</b>	<b>223</b>	<b>131</b>	<b>103</b>	<b>234</b>
<b>davon:</b>																					
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	1	18	19	2	20	22	3	18	21	1	19	20	3	17	20	3	15	18	4	16	20
Auszubildende/ Anwärter in Verw. Berufen	50	23	73	52	28	80	58	34	92	54	37	91	64	34	98	60	34	94	56	37	93
Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst	0	20	20	2	14	16	2	13	15	0	13	13	0	17	17	2	22	24	2	24	26
Auszubildende Gesundheitsberufe	19	10	29	22	18	40	30	17	47	9	7	16	8	8	16	9	11	20	14	10	24
Auszubildende soziale u. pädagogische Berufe													17	1	18	32	2	34	34	6	40

**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>B-Besoldung</b>										
B 9	0	1	1	1,0	0,0	50,0	20,0	0,0	0,2	0,1
B 7	1	0	1	1,0	33,3	0,0	20,0	0,4	0,0	0,1
B 4	2	1	3	3,0	66,7	50,0	60,0	0,7	0,2	0,4
Zwischensumme	3	2	5	5,0	100,0	100,0	100,0	1,1	0,4	0,7
<b>höherer Dienst</b>										
A 16	3	5	8	7,6	21,4	38,5	29,6	1,1	1,0	1,1
A 15	4	1	5	5,0	28,6	7,7	18,5	1,5	0,2	0,7
A 14	7	4	11	10,3	50,0	30,8	40,7	2,6	0,8	1,5
A 13	0	3	3	3,0	0,0	23,1	11,1	0,0	0,6	0,4
Zwischensumme	14	13	27	25,9	100,0	100,0	100,0	5,2	2,7	3,6
<b>gehobener Dienst</b>										
A 13	11	17	28	27,4	6,1	11,0	8,4	4,1	3,6	3,8
A 12	25	40	65	61,2	13,9	25,8	19,4	9,3	8,4	8,7
A 11	57	49	106	97,5	31,7	31,6	31,6	21,3	10,3	14,2
A 10	69	40	109	96,1	38,3	25,8	32,5	25,7	8,4	14,6
A 9	18	9	27	26,5	10,0	5,8	8,1	6,7	1,9	3,6
Zwischensumme	180	155	335	308,7	100,0	100,0	100,0	67,2	32,4	44,9
<b>mittlerer Dienst</b>										
A 9	18	113	131	127,1	25,4	36,7	34,6	6,7	23,6	17,6
A 8	36	152	188	182,3	50,7	49,4	49,6	13,4	31,8	25,2
A 7	17	43	60	57,9	23,9	14,0	15,8	6,3	9,0	8,0
Zwischensumme	71	308	379	367,3	100,0	100,0	100,0	26,5	64,4	50,8
<b>Summe Beamt:innen</b>	<b>268</b>	<b>478</b>	<b>746</b>	<b>706,9</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>35,9</b>	<b>64,1</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 8 – Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten - Stammpersonal

	Anzahl Beschäftigte			Vollzeit- äquival ent	Anteil in % der Laufbahngruppe			Anteil in % der Statusgruppe		
	weibl.	männl.	gesamt		weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
<b>höherer Dienst</b>										
EG 15Ü	0	2	2	1,4	0,0	3,1	1,3	0,0	0,2	0,1
EG 15	14	10	24	21,8	15,9	15,4	15,7	0,8	0,9	0,8
EG 14	33	21	54	48,4	37,5	32,3	35,3	1,8	1,9	1,9
EG 13	41	32	73	66,3	46,6	49,2	47,7	2,3	2,9	2,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>153</b>	<b>137,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4,9</b>	<b>6,0</b>	<b>5,3</b>
<b>gehobener Dienst</b>										
S18	1	2	3	3,0	0,2	0,6	0,4	0,1	0,2	0,1
EG 12	39	69	108	101,1	8,8	21,5	14,2	2,2	6,3	3,7
S17	10	4	14	13,6	2,3	1,2	1,8	0,6	0,4	0,5
EG 11	55	66	121	109,7	12,5	20,6	15,9	3,0	6,1	4,2
S16	4	3	7	6,5	0,9	0,9	0,9	0,2	0,3	0,2
S15	26	14	40	35,4	5,9	4,4	5,2	1,4	1,3	1,4
EG 10	38	37	75	70,5	8,6	11,5	9,8	2,1	3,4	2,6
S14	47	14	61	52,2	10,7	4,4	8,0	2,6	1,3	2,1
S13Ü	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S13	21	1	22	21,5	4,8	0,3	2,9	1,2	0,1	0,8
S12	101	32	133	109,9	22,9	10,0	17,5	5,6	2,9	4,6
S11b	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S10	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 9b+c	99	79	178	164,7	22,4	24,6	23,4	5,5	7,3	6,1
<b>Zwischensumme</b>	<b>441</b>	<b>321</b>	<b>762</b>	<b>688,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>24,4</b>	<b>29,5</b>	<b>26,3</b>
<b>mittlerer Dienst</b>										
EG 9a	200	80	280	250,8	19,4	14,1	17,5	11,1	7,4	9,7
S9	18	2	20	19,4	1,7	0,4	1,3	1,0	0,2	0,7
S8b	20	18	38	34,0	1,9	3,2	2,4	1,1	1,7	1,3
S8a	170	12	182	160,1	16,5	2,1	11,4	9,4	1,1	6,3
N	6	17	23	19,0	0,6	3,0	1,4	0,3	1,6	0,8
P 8	1	1	2	2,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
EG 8	105	39	144	130,9	10,2	6,9	9,0	5,8	3,6	5,0
S7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 7	60	50	110	102,5	5,8	8,8	6,9	3,3	4,6	3,8
S6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 6	187	135	322	285,6	18,1	23,9	20,2	10,3	12,4	11,1
EG 5	139	150	289	255,7	13,5	26,5	18,1	7,7	13,8	10,0
S4	17	3	20	16,4	1,6	0,5	1,3	0,9	0,3	0,7
EG 4	7	51	58	55,8	0,7	9,0	3,6	0,4	4,7	2,0
S3	101	8	143	96,5	9,8	1,4	9,0	6,6	0,9	4,6
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.031</b>	<b>566</b>	<b>1.597</b>	<b>1.429</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>58,0</b>	<b>52,2</b>	<b>56,0</b>
<b>einfacher Dienst</b>										
EG 3	54	99	153	137,8	22,0	74,4	40,5	3,0	9,1	5,3
EG 2Ü	6	2	8	5,3	2,4	1,5	2,1	0,3	0,2	0,3
EG 2	71	4	75	51,7	29,0	3,0	19,8	3,9	0,4	2,6
S2	2	0	2	1,3	0,8	0,0	0,5	0,1	0,0	0,1
EG 1	112	28	140	88,9	45,7	21,1	37,0	6,2	2,6	4,8
<b>Zwischensumme</b>	<b>245</b>	<b>133</b>	<b>378</b>	<b>285,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>13,5</b>	<b>12,2</b>	<b>13,0</b>
<b>Sonstige</b>										
	4	3	7	7,0	57,1	42,9	100,0	0,2	0,3	0,2
<b>Summe Beschäft</b>	<b>1.809</b>	<b>1.088</b>	<b>2.897</b>	<b>2.546,7</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>62,4</b>	<b>37,6</b>	<b>100,0</b>

## Tabelle 9 – Fehlzeiten in Kalendertagen

	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	HL Gesamt						
<b>Berücksichtigtes Personal nach den Kriterien des DST - Stand 31.12.2022</b>												
weiblich	229	364	260	876	401	2.130						
männlich	177	125	548	192	587	1.629						
<b>gesamt</b>	<b>406</b>	<b>489</b>	<b>808</b>	<b>1.068</b>	<b>988</b>	<b>3.759</b>						
<b>Gesamte Fehlzeitentage und -quote 01.01.2022 - 31.12.2022</b>												
weiblich	8.162	9,8%	13.971	10,5%	10.418	11,0%	35.153	11,0%	17.991	12,3%	<b>85.695</b>	<b>11,0%</b>
männlich	4.283	6,6%	3.604	7,9%	19.941	10,0%	6.208	8,9%	21.598	10,1%	<b>55.634</b>	<b>9,4%</b>
<b>gesamt</b>	<b>12.445</b>	<b>8,4%</b>	<b>17.575</b>	<b>9,8%</b>	<b>30.359</b>	<b>10,3%</b>	<b>41.361</b>	<b>10,6%</b>	<b>39.589</b>	<b>11,0%</b>	<b>141.329</b>	<b>10,3%</b>
<b>davon Tage Langzeiterkrankte</b>												
weiblich	3.056	4.930	4.423	10.180	8.549	31.138						
männlich	1.131	1.297	9.208	1.692	6.819	20.147						
<b>gesamt</b>	<b>4.187</b>	<b>6.227</b>	<b>13.631</b>	<b>11.872</b>	<b>15.368</b>	<b>51.285</b>						

## Abbildungen – Fluktuation und Beurlaubungen

Abbildung 72 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung

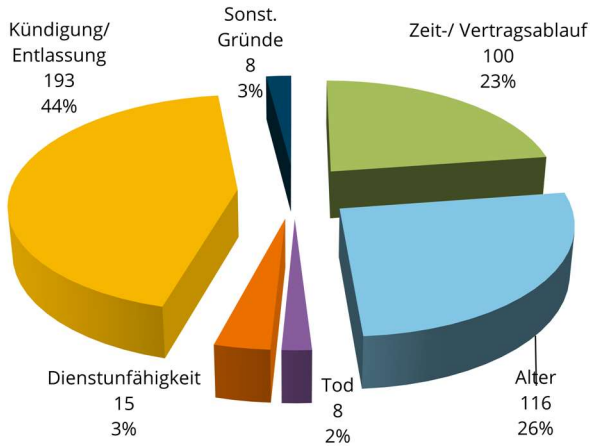


Abbildung 73 – Fluktuation in den Fachbereichen

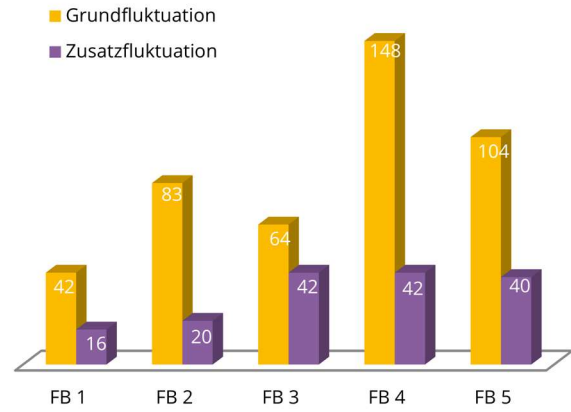


Abbildung 74 – Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung – Personalfälle im Jahr 2022

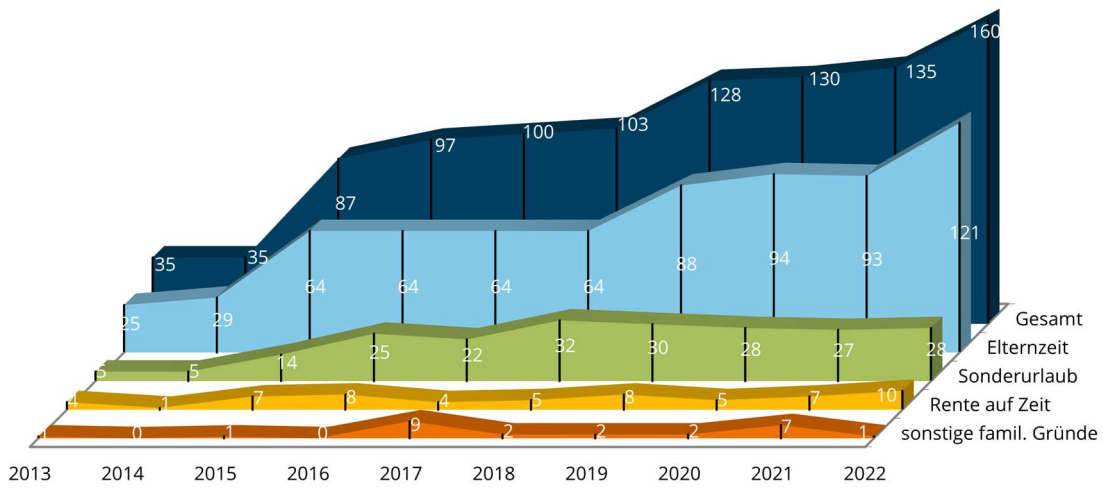
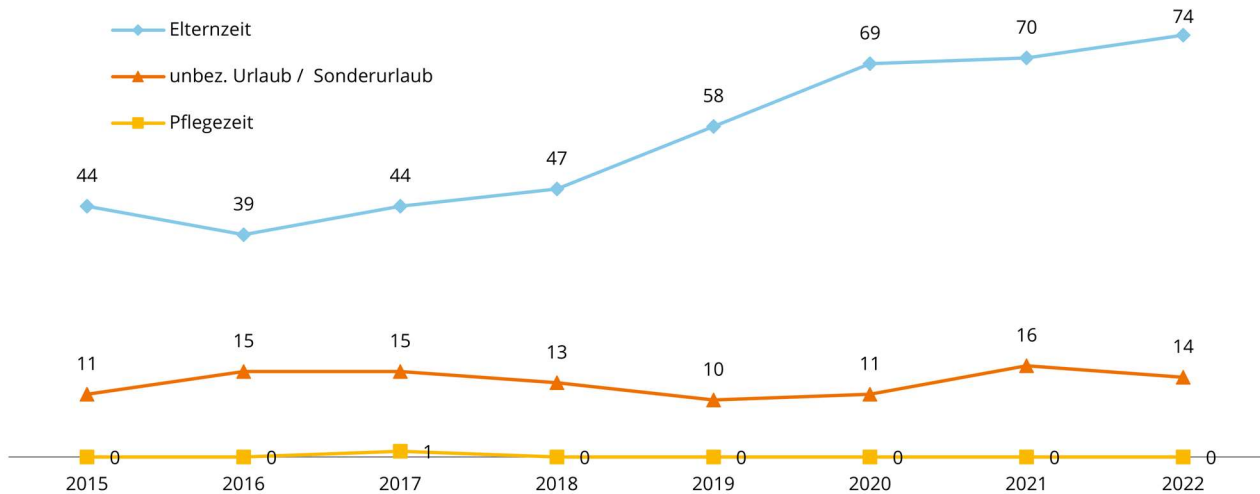


Abbildung 75 – Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12. des Jahres



## 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 – Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal	5
Abbildung 14 – Stammpersonal mit Einsatz im Jobcenter	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 2037 – 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 – Entwicklung Stellenausschreibungen	20
Abbildung 41 – Stellenausschreibungen in den FB	20
Abbildung 42 – Entwicklung Bewerbungen	21
Abbildung 43 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen	21
Abbildung 44 – Personalvermittlungen über KiA	21
Abbildung 45 – Auszubildende u. Studierende der Hansestadt Lübeck - Gesamtverwaltung	22
Abbildung 46 – Entwicklung der Ausbildungs-/ Studienzahlen - Gesamtverwaltung	22

Abbildung 47 – Auszubildende / Studierende nach Berufen - Gesamtverwaltung	23
Abbildung 48 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen – Gesamtverwaltung	24
Abbildung 49 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe - Gesamtverwaltung	24
Abbildung 50 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal	25
Abbildung 51 – Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal	25
Abbildung 52 – Männer in Vollzeit / Teilzeit	26
Abbildung 53 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit	26
Abbildung 54 – Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten	26
Abbildung 55 – Teilzeitbeschäftigte in den FB	26
Abbildung 56 – Telearbeit nach Geschlecht	27
Abbildung 57 – Telearbeit in den Fachbereichen	27
Abbildung 58 – Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund	27
Abbildung 59 – Entwicklung der ATZ-Fälle 31.05. des Jahres	27
Abbildung 60 – Bereichsleitungen nach Geschlecht	28
Abbildung 61 – Stellvertretende BL nach Geschlecht	28
Abbildung 62 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess	29
Abbildung 63 – Anzahl der geführten MAG	29
Abbildung 64 – Umsetzungsquote MAG	29
Abbildung 65 – Anzahl Teilnehmer:innen nach Art der Fortbildung	30
Abbildung 66 – Anzahl Fortbildungen nach Art der Fortbildung	31
Abbildung 67 – Veranstaltungen 2022 nach Themenfeldern	31
Abbildung 68 – Rückmeldungen zu BEM-Angeboten	36
Abbildung 69 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen	37
Abbildung 70 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote	39
Abbildung 71 – Entwicklung der Zeilerreichungsgrade	39
Abbildung 72 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung	52
Abbildung 73 – Fluktuation in den Fachbereichen	52
Abbildung 74 – Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung	52
Abbildung 75 – Entwicklung der Beurlaubungen Stichtag jeweils 31.12. des Jahres	52

## Bildnachweis

Titelfoto – Wasser See Ufer - Kostenloses Foto auf Pixabay - Michoff

# Hansestadt LÜBECK

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

Druck: Druckhaus Menne GmbH