



► Nr. VO/2023/12041-01
öffentlich

Lübeck, 20.02.2024

Antwort -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal

Bearbeitung: Anja Schwarz (E-Mail: anja.schwarz@luebeck.de Telefon: 122-1110)

Antwort auf Anfrage AM Sascha Luetkens (DIE LINKE): Überlastungsanzeigen der Verwaltung

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
27.05.2024	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
11.06.2024	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Anfragen von AM Sascha Luetkens im Hauptausschuss am 21.02.2023 und 14.03.2023

Antwort:

VO/2023/11878

Wie viele Überlastungsanzeigen wurden in den letzten 5 Jahren in allen Fachbereichen gestellt?

Diese Frage ist deckungsgleich mit Frage 1 aus VO/2023/12041, insofern erfolgt eine gleichzeitige Beantwortung beider Anfragen.

VO/2023/12041

- 1. Wie viele Überlastungsanzeigen wurden in den letzten 5 Jahren (2019 – 2023) in allen Fachbereichen gestellt?*
- 2. Wie hoch ist die Fluktuationsrate in der Verwaltung in allen Bereichen?*
- 3. Wie viele unbesetzte Stellen gibt aktuell?*

Zeitpunkt der u.s. Auswertungen ist der Zeitpunkt der Anfragen im Hauptausschuss (14.03.2023).

1. Wie viele Überlastungsanzeigen wurden in den letzten 5 Jahren (2019 – 2023) in allen Fachbereichen gestellt?

Rückstandsanzeigen 2019 bis 2023						Anzahl MA
	2019	2020	2021	2022	2023 (bis inkl. Februar)	1.2.2023
Fachbereich 1	1	4	5	2	1	511
Fachbereich 2	42	3	6	27	10	517
Fachbereich 3	1	1	0	8	4	883
Fachbereich 4	9	21	33	34	21	1.213
Fachbereich 5	4	18	21	17	14	1.060
Fachbereiche gesamt	57	47	65	88	50	4.184

Die Anzahl der Meldungen hat allerdings nur eine begrenzte Aussagekraft. So sind in manchen Bereichen beispielsweise „Team-Überlastungsanzeigen“ Praxis, bei welchen eine einzige Anzeige für mehrere Teammitglieder abgegeben wird. Auch ist der Umstand, ob man eine Anzeige stellt oder nicht, sehr subjektiv geprägt. So kommt es vor, dass Mitarbeitende bereits bei regulärem Arbeitsaufkommen eine Überlastung empfinden, sehr viel häufiger dürfte es jedoch so sein, dass Mitarbeitende in deutlichen Belastungssituationen ihre Arbeit einfach erledigen und vor dem Hintergrund, dass sie dies selbst als alternativlos bewerten, keine Anzeige stellen. Beispielsweise wurde dies insbesondere für die Jahre der Pandemie so aus dem Gesundheitsamt wie auch aus dem Bereich der Kitas explizit gemeldet, gilt gleichermaßen aber für zahlreiche Bereiche insbesondere in Krisensituationen.

2. Wie hoch ist die Fluktuationsrate in der Verwaltung in allen Bereichen?

Über alle Bereiche weist die HL eine Fluktuationsquote i.H.v. 9,60% auf. Zur Ermittlung wird – wie auch im Personalbericht – auf die gängige Formel der BDA zurückgegriffen:

$$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{Abgänge}}{\text{Personalbestand am Anfang der Periode} + \text{Zugänge}} \times 100$$

Zum Vergleich: Durchschnittliche Fluktuationsquote öffentliche Verwaltung/ Verteidigung/ Sozialversicherung: 13,2 % (Quelle: statista 2023 auf Basis 2021).

Die Rate auf Bereichsebene herunter zu brechen, ist tatsächlich wenig aussagekräftig, da in einem kleinen Bereich schon der Abgang von 1-2 Mitarbeitenden eine hohe Fluktuationsrate zur Folge hat. Ebenso kann ein großer Bereich unauffällig wirken, während er absolut gesehen hohe Abgänge aufweist. Die Fluktuationsrate bildet zudem Abgänge unabhängig von ihrer Ursache ab, beinhaltet also u.a. Eintritte in den Ruhestand, Umsetzung auf eine andere Stelle in der HL, Arbeitsplatzwechsel zu einem neuen Arbeitgeber, Kündigungen in der Probezeit usw.. Aus der reinen Fluktuationsquote lassen sich mithin noch keine validen Rück-

schlüsse darauf ziehen, ob und in welchem Ausmaß es Abgänge aufgrund von Belastungen oder Unzufriedenheit gibt.

Dies vorausgeschickt können gleichwohl die Fluktuationsdaten für 2022 pro Bereich wie folgt zur Verfügung gestellt werden:

Bereich	Fluktuationsquote in %	Bereich	Fluktuationsquote in %
1.000	10,71	3.000	0,00
1.010	0,00	3.030	33,33
1.100	0,00	3.031	50,00
1.101	8,33	3.185	0,00
1.102	28,57	3.320	7,58
1.103	0,00	3.340	0,00
1.105	4,41	3.370	5,84
1.110	9,09	3.390	10,75
1.140	0,00	4.000	0,00
1.160	0,00	4.040	0,00
1.180	0,00	4.041	8,89
1.185	0,00	4.185	0,00
1.201	4,84	4.400	24,32
1.210	1,19	4.401	8,98
1.300	21,74	4.403	25,00
2.000	16,67	4.415	0,00
2.020	0,00	4.416	8,82
2.021	5,26	4.491	12,50
2.090	6,09	4.510	7,57
2.185	0,00	4.511	11,85
2.280	2,22	4.513	10,17
2.500	5,91	4.514	50,00
2.530	36,48	5.000	0,00
		5.060	0,00
		5.061	0,00
		5.185	20,00
		5.610	8,60
		5.651	11,90
		5.660	6,78
		5.691	5,71
		Gesamt	9,60

3. Wie viele unbesetzte Stellen gibt aktuell?

Eine taggenaue Benennung der Anzahl der unbesetzten Stellen ist aufgrund der täglichen Ab- und Zugänge sowie diverser sonstiger Umstände nicht aussagekräftig. So werden beispielsweise Stellen als unbesetzt geführt, bei denen bereits in einem Besetzungsverfahren ein Zuschlag erteilt wurde, der Arbeitsvertrag jedoch noch nicht unterzeichnet ist. Die Poolstellen, die zur Ermöglichung z.B. von Hospitationen für langzeiterkrankte Mitarbeitende durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement vorgehalten werden, sind bei vorübergehender nicht-Nutzung ebenfalls vakant.

Um zu ermitteln, in welchem Umfang Stellen eventuell längerfristig nicht besetzt sind, wurde eine Auswertung über acht Stichtage im Zeitraum 1.1.2021 bis 31.12.2023 erstellt und betrachtet, welche der ab Beginn dieses Zeitraums im Stellenplan vorhandenen Positionen an sämtlichen Stichtagen unbesetzt waren: Die Anzahl beläuft sich auf 29 Stellen (einem Vollzeitäquivalent von 22,2 entsprechend; Poolstellen nicht berücksichtigt).

Die Aussagekraft von derlei Auswertungen ist mit Blick auf die Überlastung von Mitarbeitenden aber ohnehin nicht wirklich gegeben, denn insbesondere sind Stellen von auch längerfristig erkrankten Mitarbeitenden natürlich als besetzt ausgewiesen – auch wenn deren Arbeit oftmals durch die verbleibenden Kolleg:innen aufgefangen werden muss, was zu einer zusätzlichen Belastung führen kann.

Der Fluktation in der Mitarbeiterschaft und damit auch der Belastung, die durch Stellenvakanzanzen entstehen kann, wird bereits mit einer großen Anzahl an Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung/-zufriedenheit begegnet (siehe hierzu auch der regelmäßige Personalbericht – VO/2023/12638). Auch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in der Außendarstellung sowie die möglichst zügige Bearbeitung der zahlreichen Stellenbesetzungsverfahren (Eintritte in 2023: 582) zielen auf eine möglichst weitreichende Vermeidung unbesetzter Stellen ab.

Anlagen:

keine

Bürgermeister Jan Lindenau