



► Nr. VO/2024/13672
öffentlich

Lübeck, 28.10.2024

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal

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

Personalbericht 2023 / 2024

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
11.11.2024	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
26.11.2024	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
28.11.2024	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Personalbericht nach § 45c Gemeindeordnung S-H

Bericht:

Personalbericht 2023 / 2024

Anlagen:

Personalbericht 2023 / 2024

Bürgermeister Jan Lindenau



Personalbericht

2023 / 2024

Zahlen, Daten & Entwicklungen

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





Liebe Leser:innen,

es ist mir eine besondere Freude, Ihnen hier den aktuellen Personalbericht der Hansestadt Lübeck vorzustellen. Dessen Zweck ist es, Ihnen einen transparenten Überblick über die Entwicklungen in unserer Verwaltung bezüglich des Personalkörpers sowie einiger zentraler Themen der Personalarbeit zu geben.

Unsere Verwaltungen sieht sich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert, die von der Digitalisierung über den demografischen Wandel bis hin zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fragestellungen reichen. Qualifiziertes und engagiertes Personal ist der Schlüssel zu einer effizienten und bürger-nahen Verwaltung, die den stetig komplexer werdenden Aufgaben gerecht werden kann. Nur mit einem kompetenten Team und ausreichender Personalressource kann die kommunale Verwaltung ihre Ziele erreichen und die Lebensqualität für unsere Bürger:innen bestmöglich gestalten. Daher ist es entscheidend, in die Rekrutierung und Weiterbildung von Mitarbeitenden zu investieren, um den Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu begegnen. Der Bericht dient mithin deshalb als Grundlage für unsere strategische Personalplanung und -entwicklung.

In bewährter Manier werden im Folgenden die umfangreichen Daten jeweils kurz erläutert, Verläufe im Vergleich zu den Vorjahreszahlen aufgezeigt und die Zahlen teilweise noch tiefergehend aufgeschlüsselt. Dabei beziehen sich die Statistiken des ersten Teils auf den Berichtszeitraum des Kalenderjahres 2023. Die anschließenden Ausführungen zum Sachstand diverser Personalthemen und -projekte mit gesamt-städtischer Relevanz zeigen dagegen auch die Weiterentwicklungen der Themen in 2024 bis zur Erstellung dieses Berichts mit auf.

Mein sehr herzlicher Dank geht an die Kolleg:innen des Bereichs Personal, die sich 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.

Ich lade Sie ein, diesen Bericht aufmerksam zu lesen und die darin enthaltenen Informationen zu nutzen. Gemeinsam können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern und die Hansestadt Lübeck weiter voranbringen.

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

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	Diversity / Mitarbeitende mit Migrationsbiografie	13
2.5	Krankheitsbedingte Fehlzeiten	14
2.6	Mitarbeitende mit Behinderungen	17
3	Laufende Personalarbeit.....	18
3.1	Stellenbesetzungen	18
3.2	Ausbildung	20
3.3	Marketing und TalentwerkSTADT	23
3.4	Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	24
3.5	Arbeitsmedizin	26
3.6	Leistungsprämien	27
4	Maßnahmen zur Arbeitgeber:innenattraktivität	28
4.1	Digitalisierung der Personalarbeit	28
4.2	Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben	30
4.3	Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen	34
4.4	Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildungen	36
4.5	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	38
	Anhang	40

1 Überblick Hansestadt Lübeck

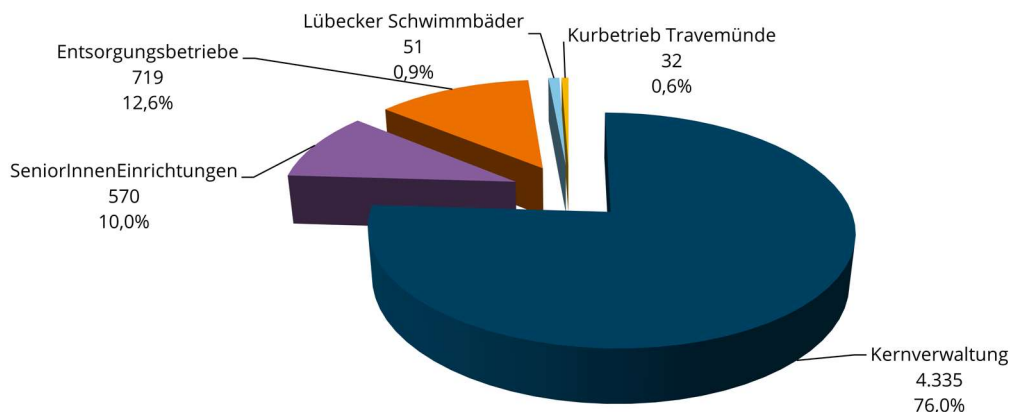
1.1 Personalbestand Gesamt

Mit Stand 31.12.2023 ist die Hansestadt Lübeck mit 5.707 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeber:innen der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der Gesamtpersonalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der Senior:innenEinrichtungen (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.

Personalbestand der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe

Im Jahr 2023 haben keine grundsätzlichen personalrelevanten Verschiebungen der Verteilung des Personalbestands auf Kernverwaltung und Eigenbetriebe / Sondervermögen stattgefunden. Der Anteil der Kernverwaltung am Gesamtpersonalbestand beträgt 76 % und ist somit minimal um 0,7 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 5.707)



Gesamtbestand steigt stärker als im letzten Jahr

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Personalbestand im Jahr 2023 um insgesamt 163 Beschäftigte erhöht. Der Anstieg entspricht einem Zuwachs von 2,9 %. In 2022 betrug der Zuwachs zum Vorjahr 0,6 %.

Ein Anstieg erfolgte in der Kernverwaltung (+161 Personen) und bei den Entsorgungsbetrieben (+14 Personen). Beim Kurbetrieb blieb der Personalbestand unverändert. Bei den Lübecker Schwimmbädern hat sich Personalbestand verringert (-2 Personen), ebenso bei den Senior:inneneinrichtungen (-10 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.

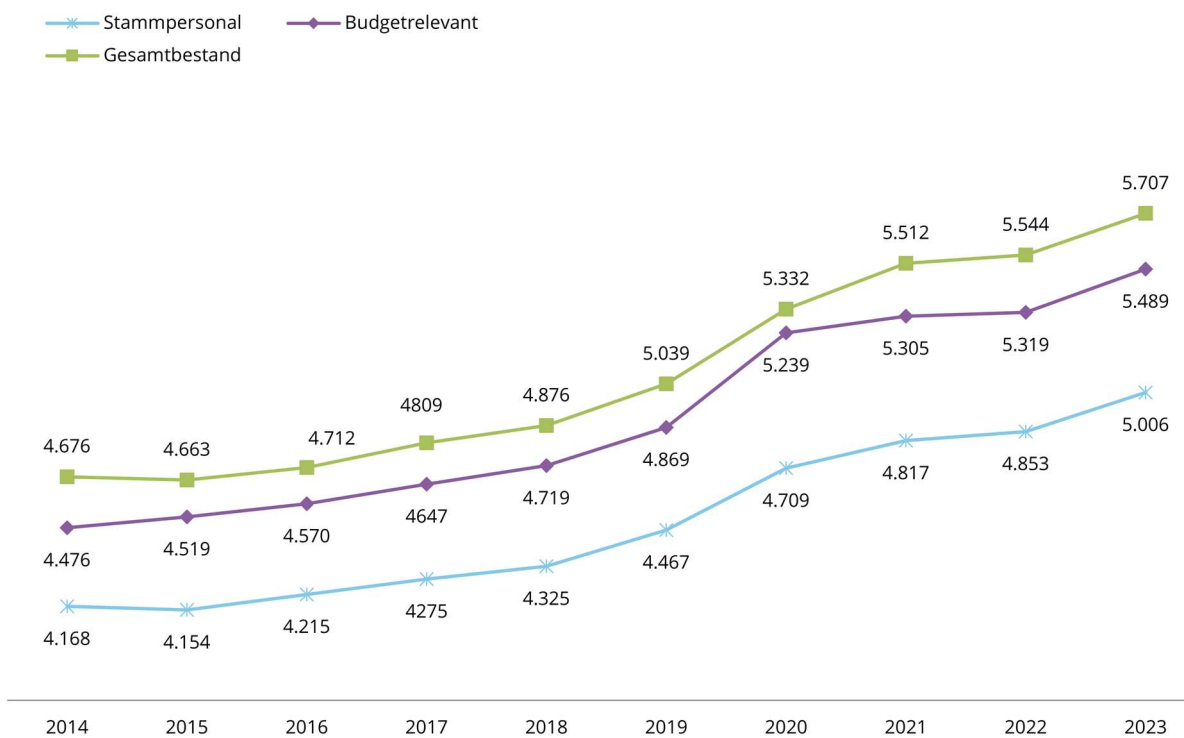
Anmerkung

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

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 31.12.2023.

Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck



1.2 Kernverwaltung

In diesem Abschnitt erfolgt eine nähere Betrachtung der Zahlen der Kernverwaltung. Unter Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen - auch Personen in Ausbildung und Beurlaubung - besteht die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck am Stichtag 31.12.2023 aus 4.335 Mitarbeitenden. Der Personalbestand hat sich, insbesondere 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: 4.335)

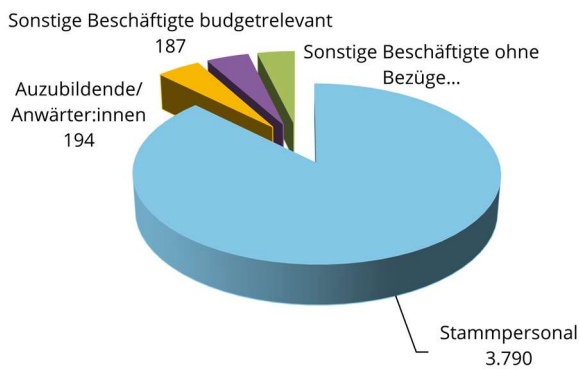


Abbildung 4 - Entwicklung Personalbestand Kernverwaltung

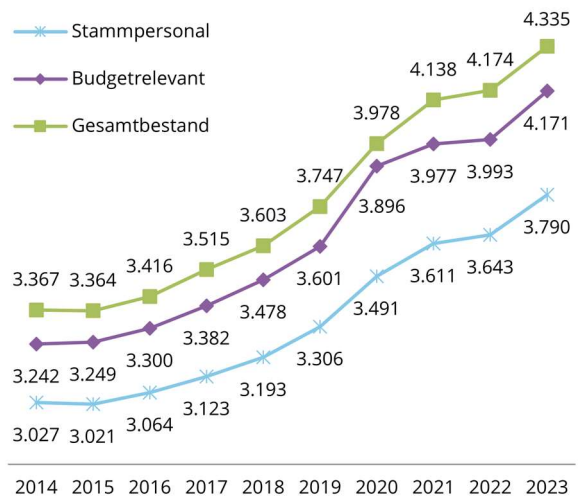
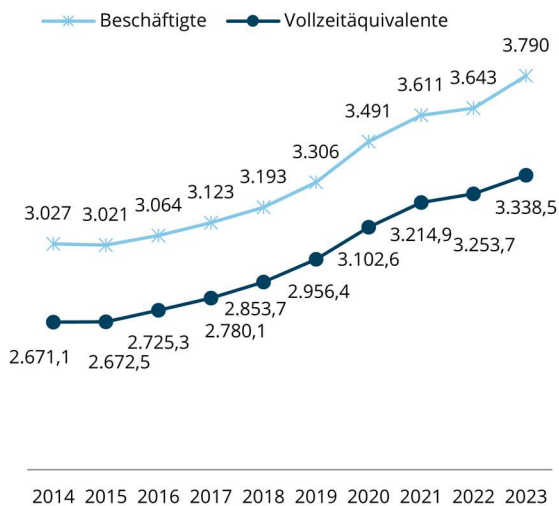


Abbildung 5 - Stammpersonal Anzahl und Vollzeitäquivalente



Personalszuwachs deutlich gestiegen

Der gesamte Personalbestand ist um 3,9 % (161 Personen) gestiegen. Im letzten Jahr betrug der Zuwachs nur 0,6 %.

Die Vollzeitäquivalente sind um 2,6 % gestiegen (2022: 1,2 %). Das entspricht 84,8 Personen.

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 (insg. 3.790 Beschäftigte).

Es werden die Entwicklung der befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie deren Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche betrachtet.

Es folgen Darstellungen zur Verteilung des Personals auf Status- und Laufbahngruppen und wie viele Beschäftigte der Kernverwaltung dem Jobcenter zugeordnet sind.

Abbildung 6 – Anzahl unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

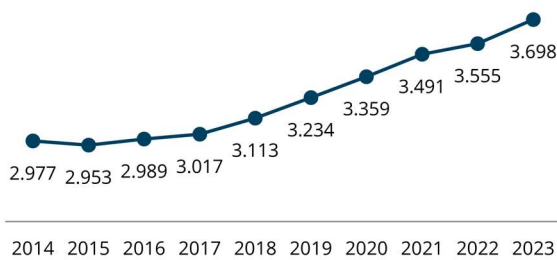


Abbildung 7 – Anzahl befristete Beschäftigungsverhältnisse



Abbildung 8 – Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in %

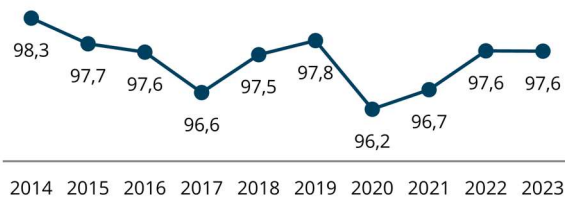
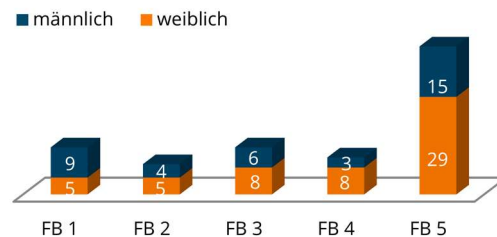


Abbildung 9 - Befristet Beschäftigte je Fachbereich



Anzahl der Befristungen weiterhin gering

Die Anzahl der befristet eingestellten Personen ist weiterhin gering. Mit fast 98 % ist der Großteil der Beschäftigten unbefristet eingestellt. Während im FB 3 und FB 5 die Anzahl der Befristungen gestiegen ist, ist sie in den restlichen Fachbereichen gesunken.

Status- und Laufbahngruppen konstant

Das Verhältnis der Statusgruppen bleibt weiterhin konstant bei ca. 80 % Tarifbeschäftigten und 20 % Beamt:innen (Abb. 10).

In den Fachbereichen 4 und 5 besteht die Belegschaft durch die dort zugeordneten sozialen und gewerblichen Berufe hauptsächlich aus Tarifbeschäftigten (Abb. 12). Der Großteil der Beamt:innen ist in den FB 1 bis 3 beschäftigt, in denen eher klassische Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden.

Die Anzahl der Beschäftigten im einfachen Dienst ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, während die Anzahl der Beschäftigten in den übrigen Laufbahngruppen leicht gestiegen ist (Abb. 11).

Abbildung 10 - Entwicklung Statusgruppen - Stammpersonal

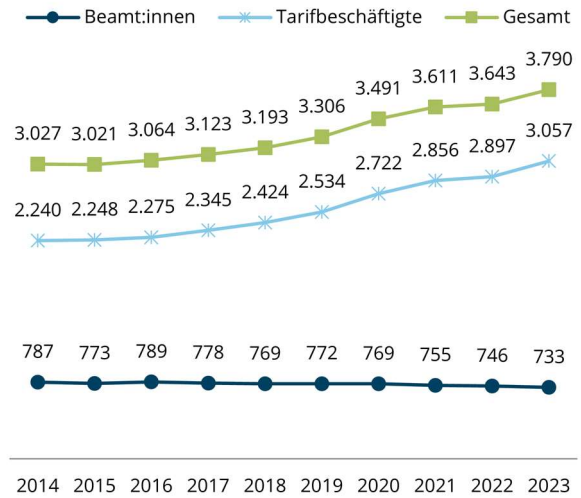


Abbildung 11 - Entwicklung Laufbahngruppen

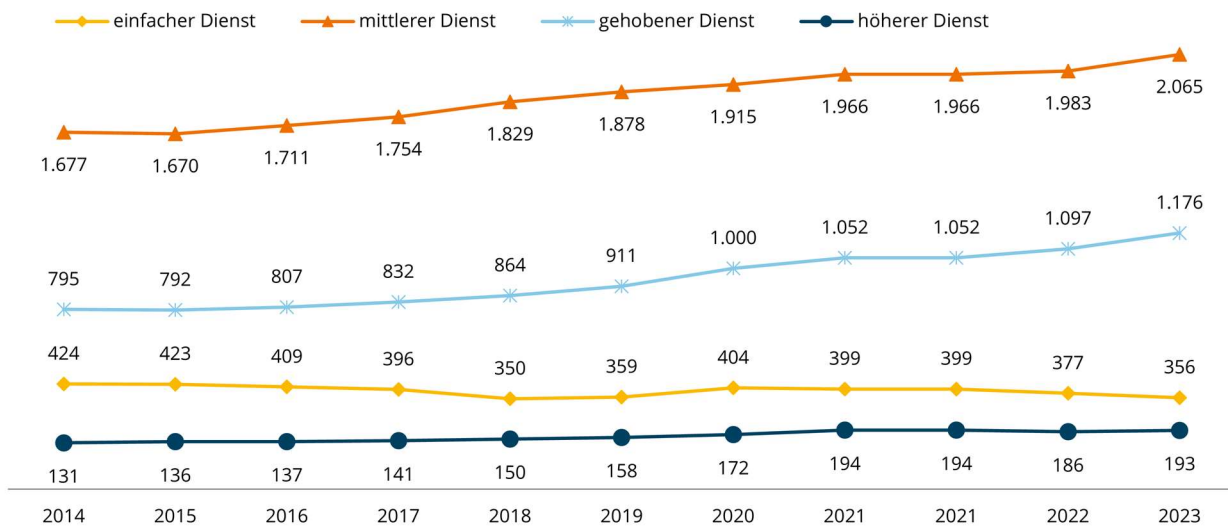


Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

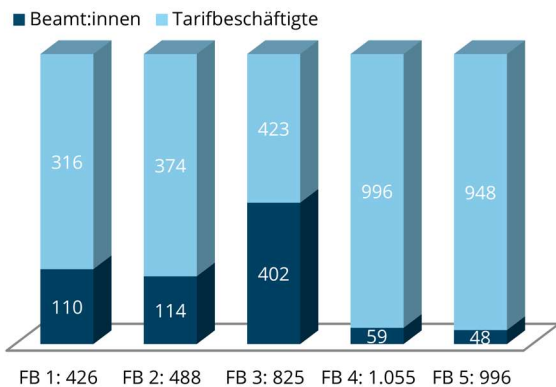
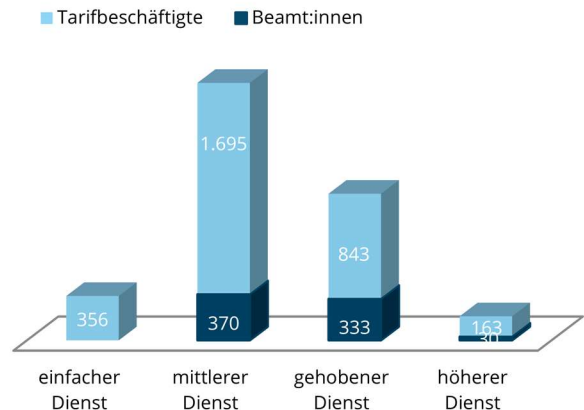


Abbildung 13 - Status- und Laufbahngr. - Stammpersonal



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 die Möglichkeit eines Hinausschiebens des Ausscheidezeitpunkts künftig stärker genutzt wird.

Abbildung 14 – Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.790)

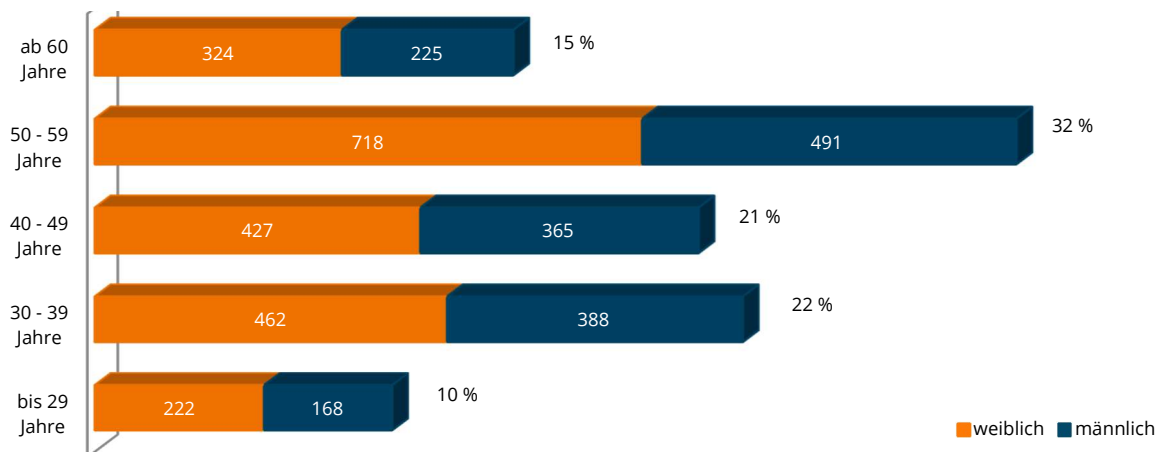
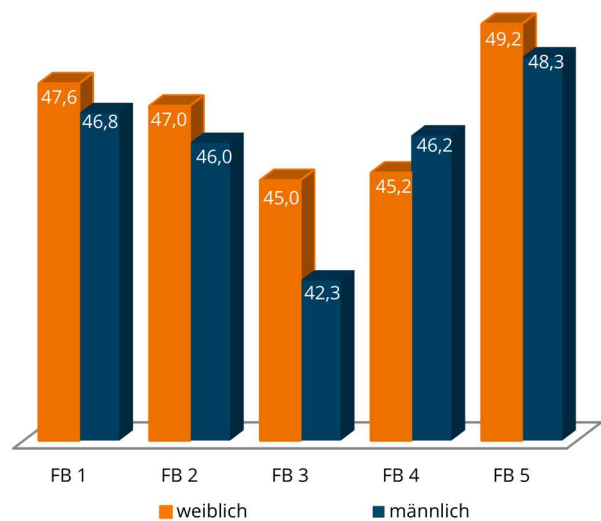


Abbildung 15 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen



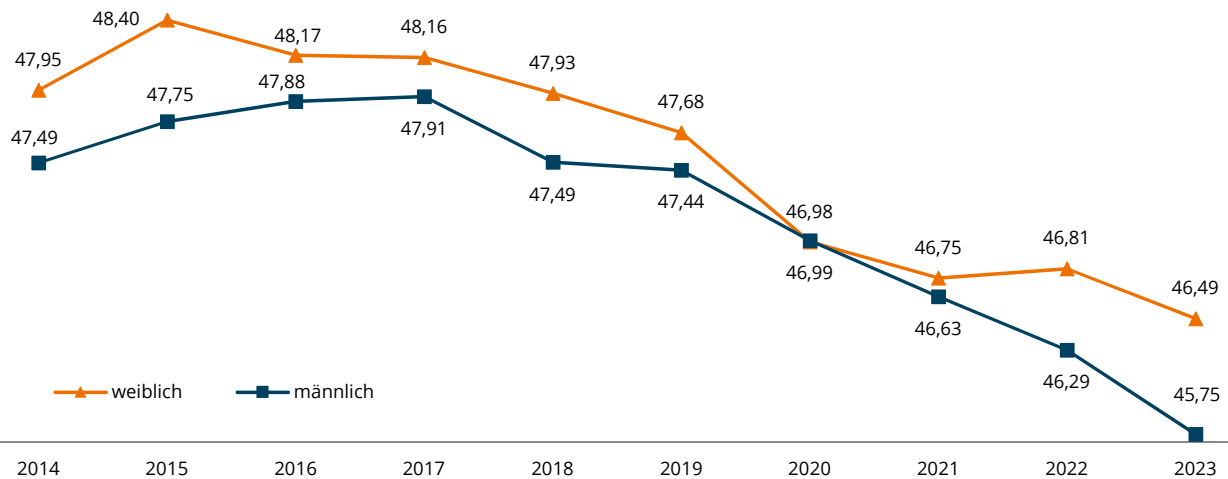
Altersstruktur unverändert

Die Verteilung der Mitarbeitenden auf die Altersgruppen hat sich kaum verändert. Das Verhältnis der über und unter 50-Jährigen ist in etwa ausgeglichen.

Die Beschäftigten im Fachbereich 3 sind durchschnittlich am jüngsten. Dort ist das Durchschnittsalter im Standesamt am geringsten (38,8 Jahre) gefolgt von der Feuerwehr (41,3 Jahre).

Durchschnittlich am ältesten sind die Mitarbeitenden im Fachbereich 5 und dort im GMHL (49,8 Jahre)

Abbildung 16 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2014 - 2023)



Durchschnittsalter sinkt seit 6 Jahren in Folge

Das Durchschnittsalter ist seit dem Jahr 2017 um fast 2 Jahre gesunken.

Die verstärkten Neueinstellungen der letzten Jahre führten zu dieser Entwicklung. In 2023 betrug der Altersdurchschnitt der neu eingestellten Personen (ohne Nachwuchskräfte) 39 Jahre. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend fortsetzt.

Das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten ist weiterhin etwas höher als das der männlichen Beschäftigten (Abb. 16). Dieser Trend zieht sich durch alle Fachbereiche (Abb. 15).

Abbildung 17 - Durchschnittsalter im Stammpersonal



Durchschnittsalter in beiden Statusgruppen gesunken

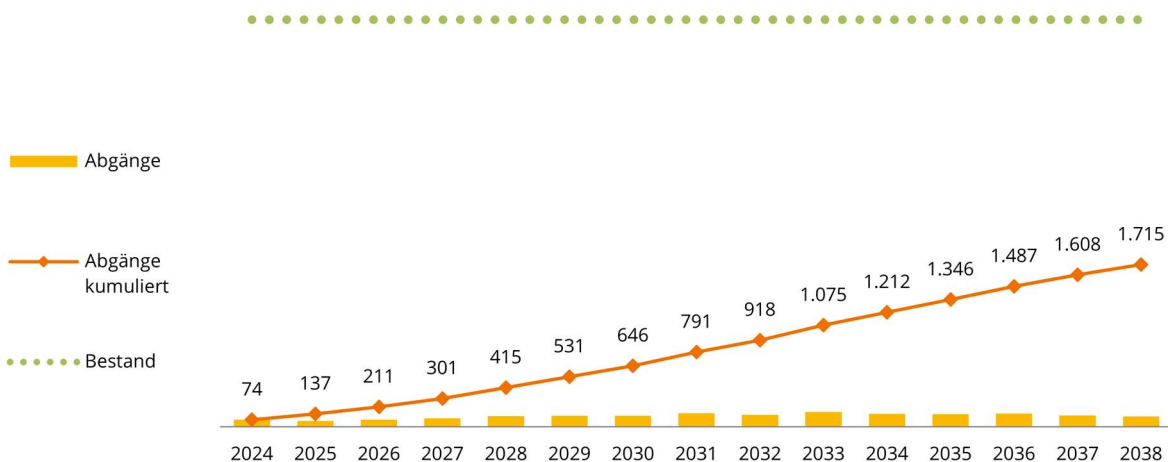
Das Durchschnittsalter der Beamt:innen ist um 0,2 Jahre gesunken.

Das Durchschnittsalter der Tarifbeschäftigten ist um 0,5 Jahre gesunken.

Abbildung 18 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal



Abbildung 19 – Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.715)



Erwartung der Altersaustritte etwas verringert

In den nächsten 15 Jahren werden nach der Prognose auf Basis des Eintrittszeitpunkts der gesetzlichen Regelaltersrente/ Pensionseintritte 40 % des gesamten Personalbestandes der Kernverwaltung altersbedingt ausscheiden. Die Vorausschau im letzten Personalbericht ergab noch eine altersbedingte Austrittsquote von 42 %. Es gilt zu beobachten, ob die Quote durch die vermehrte Einstellung jüngerer Beschäftigter fortlaufend abgeschwächt werden kann.

Der einfache Dienst ist am stärksten von der demografischen Entwicklung betroffen. Hier werden 57 % der Beschäftigten ausscheiden. Es folgt der höhere Dienst mit 44 %. Im mittleren und gehobenen Dienst werden je um die 40 % der Mitarbeitenden aus Altersgründen ausscheiden. Zahlenmäßig wirken sich diese Austritte jedoch am stärksten aus.

Abbildung 20 – Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren (Gesamt: 1.715)

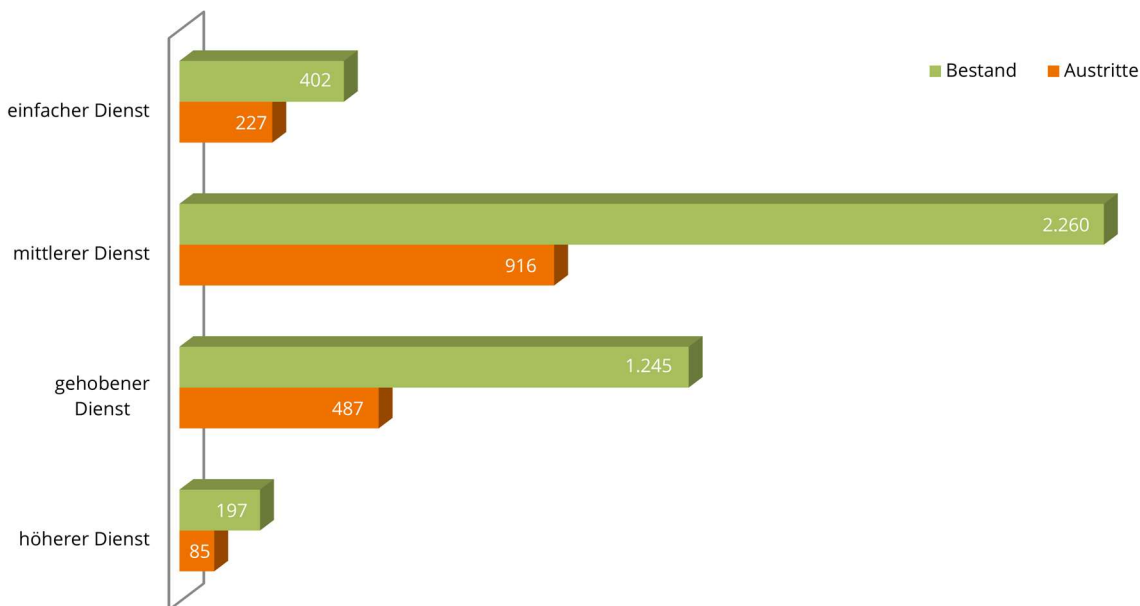


Abbildung 21 – Altersaustritte bis 2038 – die zehn prozentual am stärksten betroffenen Bereiche (Bereiche ab 15 Personen)

Bereich	Austritte	Bestand	Anteil in %
2.021 - Fachbereichsdienste FB 2	10	16	63 %
1.000 - Bürgermeister	9	15	60 %
4.416 - Stadtbibliothek	34	59	58 %
4.400 - Städtische MA der Museen	18	32	56 %
1.210 - Buchhaltung und Finanzen	44	81	54 %
1.300 - Recht	10	19	53 %
5.651 - Gebäudemanagement	247	478	52 %
5.660 - Stadtgrün und Verkehr	194	377	51 %
2.280 - Wirtschaft und Liegenschaften	21	41	51 %
1.102 - Zentr. Verw.dienste, Statistik, Wahlen	17	34	50 %

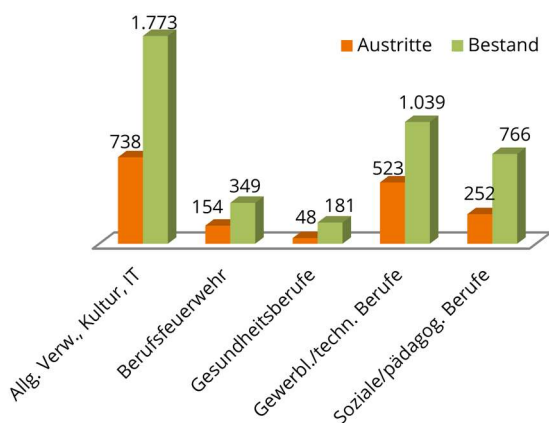
Altersaustritte werden in allen Bereichen spürbar

In 47 von 54 Bereichen werden in den nächsten 15 Jahren mindestens 1/3 der Mitarbeitenden altersbedingt ausscheiden. Die zehn prozentual am stärksten betroffenen Bereiche sind in der obigen Auflistung genannt. In 26 Bereichen scheiden mindestens 50 % der Belegschaft aus. Von der Personenanzahl her wirken sich die Altersaustritte in den Bereich GMHL (247), Stadtgrün und Verkehr (194) und Feuerwehr (174) am stärksten aus.

Gewerbliche und technische Berufe am stärksten betroffen

Bis auf die Berufsgruppe Gesundheitsberufe (27 %) werden in allen Berufsgruppen mindesten 1/3 der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Der gewerbliche Bereich ist mit 50 % am stärksten betroffen. 26 % der im gewerblichen Bereich aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten sind dem Reinigungsdienst zuzuordnen, 21 % dem Aufgabengebiet Grün und Friedhöfe. Jeweils 53 % der Mitarbeitenden aus diesen Tätigkeitsbereichen werden den Zeitpunkt des gesetzlichen Renteneintritts erreichen. 44 % der Ingenieur:innen und 41 % der Techniker:innen aus verschiedensten Tätigkeitsfeldern werden ausscheiden.

Abbildung 22 – Altersaustritte bis 2038 nach Berufsgruppen



Maßnahmen der HL zur Kompensierung der Lücke im Personalbestand

Die HL ergreift bereits verschiedenste Maßnahmen zur Steigerung ihrer Attraktivität, um sich auf dem immer angespannteren Arbeitsmarkt durchzusetzen und so Mitarbeiter:innen zu gewinnen und das Bestandspersonal zu binden. Hierzu wird auf die Kapitel 3.3 und 4 verwiesen.

Im nächsten Personalbericht soll konkreter beleuchtet werden, welche Maßnahmen für besonders betroffene Personengruppen ergriffen werden können.

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:

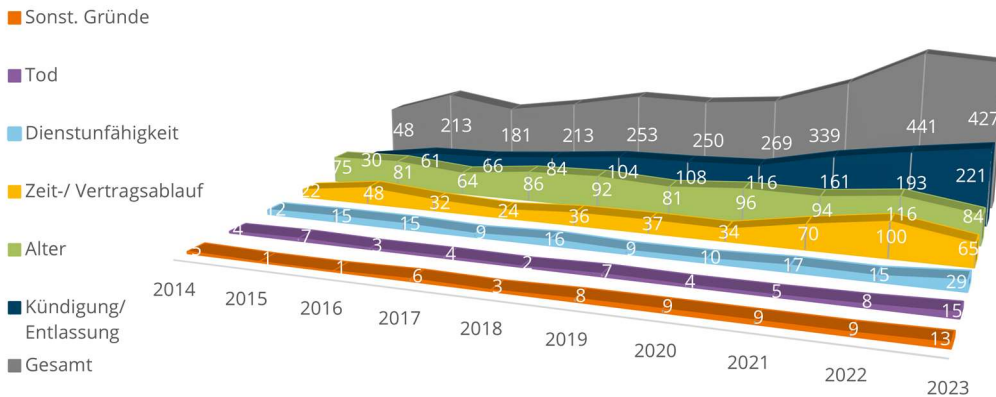
Grundfluktuation

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

Zusatzfluktuation

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

Abbildung 23 – Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2014 - 2023)



Fluktuationszahlen leicht gesunken

Die Gesamtfluktuationszahl ist leicht um 3,2 % gesunken.

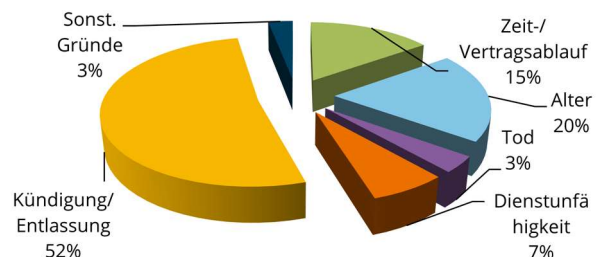
Es ist jedoch erneut ein deutlicher Anstieg bei den Kündigungen / Entlassungen erkennbar (+ 15 %). 83 % dieser Kündigungen sind „Eigenkündigungen“, die verstärkt in den Bereichen Städt. Kindertageseinrichtungen, GMHL, Feuerwehr und Soziale Sicherung aufgetreten sind. Auch die Wechselwilligkeit der Beamt:innen steigt an – 11 % der „Eigenkündigungen“ entfallen auf die Beamt:innen.

Die Altersaustritte sind deutlich um 32 % gesunken. Die Zeitvertragsabläufe nehmen nach der Steigerung durch den vorübergehenden pandemiebedingten Personalmehrbedarf wieder ab (- 35 %).

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 für das Jahr 2023 9 % (- 0,6 %). Die Eintritte sind in 2023 deutlich gestiegen, was bei einer gleichzeitigen Verringerung der Austrittszahlen zu einer Senkung der Fluktuationsquote führt.

Abbildung 24 – Grundfluktuation in der Kernverwaltung



Eintritte übersteigen Austritte deutlich

Die Erwartung, dass die Austritte die Eintritte übersteigen, ist noch nicht eingetreten. Die Entwicklung geht sogar eher wieder in die entgegengesetzte Richtung. Die Eintritte sind mit 582 Personen um 28 % gestiegen.

Bei 93 der Eintritte handelt es sich um Nachwuchskräfte, FSJ'ler u. ä., d. h. es wurden 489 Bestandsmitarbeitende neu eingestellt.

Ursache für den notwendigen Anstieg der Eintritte ist zum einen der erforderliche Ausgleich der Fluktuation (Abb. 25), zum anderen der Aufgabenzuwachs.

Fast 1/3 der Personen wurden im FB 4 eingestellt und davon fast 40 % im Bereich Städtische Kindertageseinrichtungen.

Abbildung 25 – Eintritte nach Fachbereichen (Gesamt: 582)

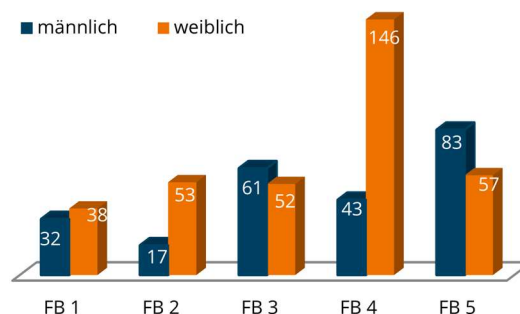


Abbildung 26 – Gegenüberstellung Ein- und Austritte

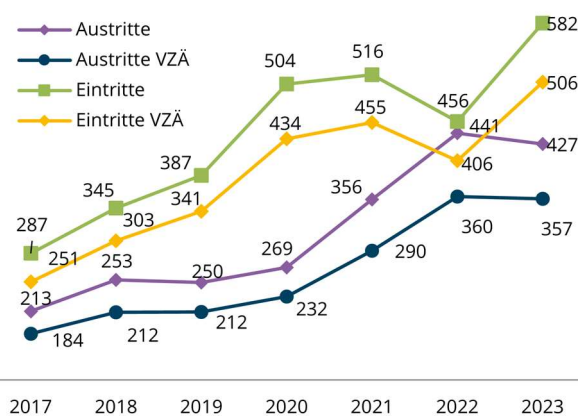


Abbildung 27 – Eintritte nach Altersgruppen

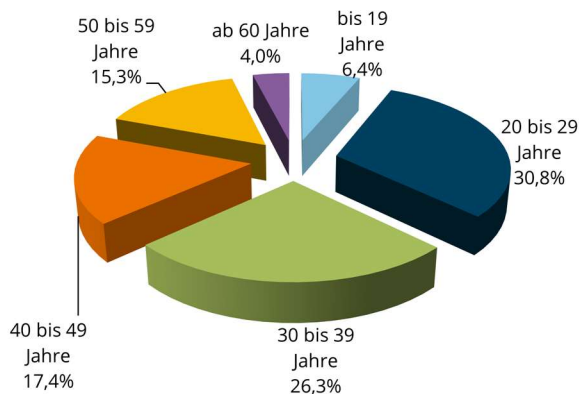


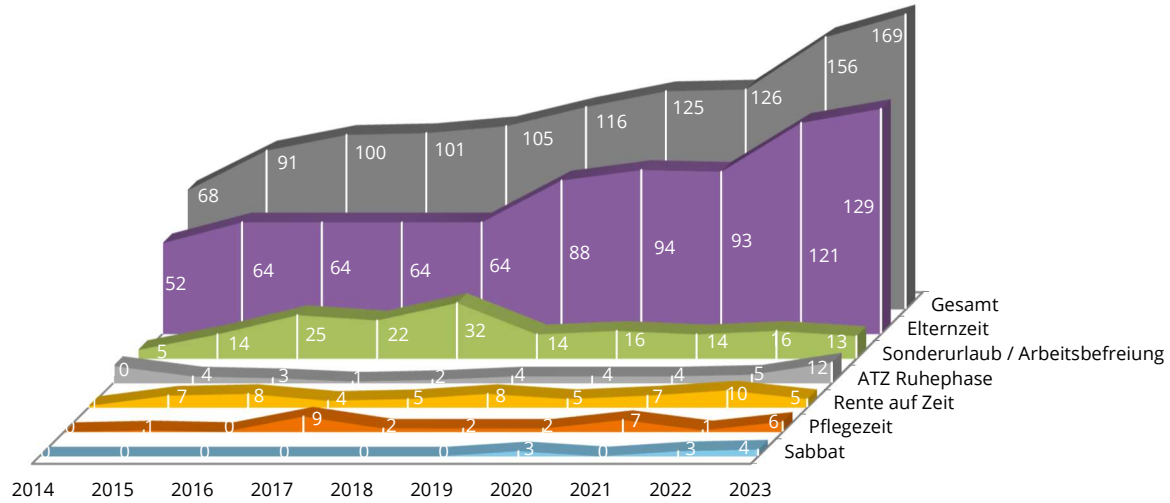
Abbildung 28 – Bereiche mit den meisten Eintritten in 2023

Bereich	Eintritte Personen	Eintritte VZÄ
5.651 - Gebäudemanagement	87	66
2.500 - Soziale Sicherung	49	43
4.511 - Städtische Kindertageseinr.	46	40
3.370 - Feuerwehr	39	35
3.320 - Ordnungsamt	33	30
5.610 - Stadtplanung und Bauordnung	27	27
4.401 - Schule und Sport	27	19
4.510 - Familienhilfen - Jugendamt	22	19
4.041 - Fachbereichsdienst FB 4	21	19
1.110 - Personal	17	14

Auswirkungen auf die Altersstruktur

64 % der Neuzugänge sind unter 40 Jahre alt. Auch ohne Nachwuchskräfte u. ä. beträgt der Anteil dieser Altersgruppe noch 58 % und das Durchschnittsalter 39 Jahre. Die Einstellung von vermehrt jüngeren Beschäftigten führt zur Senkung des Durchschnittsalters, siehe Kapitel 2.2.

Abbildung 29 – Entwicklung Zusatzfluktuation – Beginn der Abwesenheit im jeweiligen Jahr (nicht stichtagsbezogen)

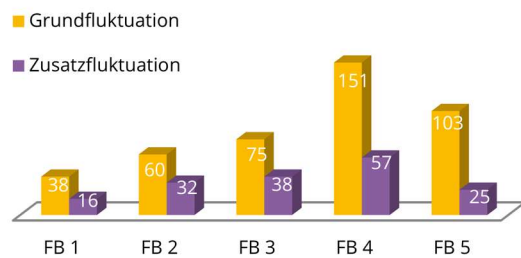


Zusatzfluktuation steigt stetig

Die Zusatzfluktuation, d. h. also eine temporäre, teilweise auch längere Abwesenheit von Mitarbeitenden, ist bei der Bewertung der Arbeitsbelastung und damit einhergehenden Überlegungen zur Arbeitsorganisation nicht zu vernachlässigen.

Denn nicht immer ist es möglich, für die Abwesenden Personen einen Ersatz zu erlangen.

Abbildung 30 – Fluktuation in den Fachbereichen



Elternzeiten sind Hauptgrund für die Zusatzfluktuation

Elternzeiten werden wieder häufiger von Frauen in Anspruch genommen (Abb. 30). Insbesondere ist die Dauer der Elternzeiten stark geschlechterspezifisch geprägt (Abb. 31). Die durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Frauen beträgt 422 Kalendertage, bei Männern sind es nur 50 Kalendertage. Insgesamt waren 203 Mitarbeitende in 2023 aufgrund von Elternzeit zumindest teilweise abwesend, 129 davon haben die Elternzeit in 2023 begonnen.

Abbildung 31 – Elternzeiten nach Beginn-Jahren (2014 – 2023)

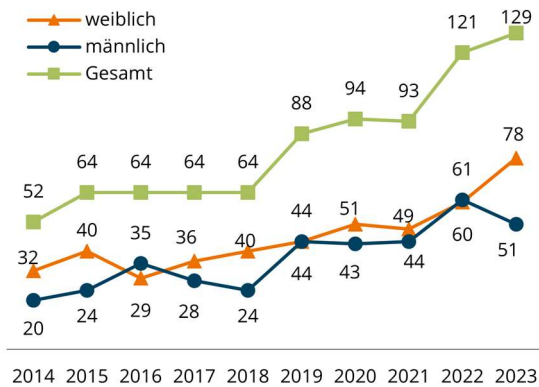
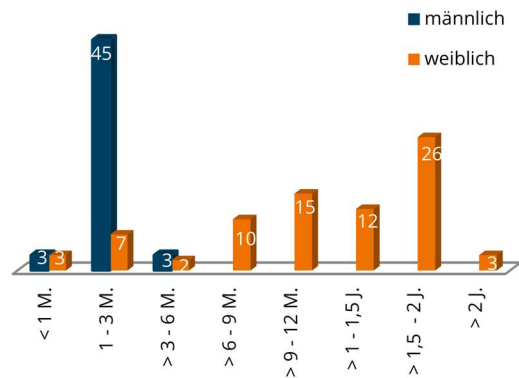


Abbildung 32 – Elternzeiten begonnen in 2023 nach Dauer



2.4 Diversity/ Mitarbeitende mit Migrations- biografie

Kolleg:innen mit Migrationshintergrund

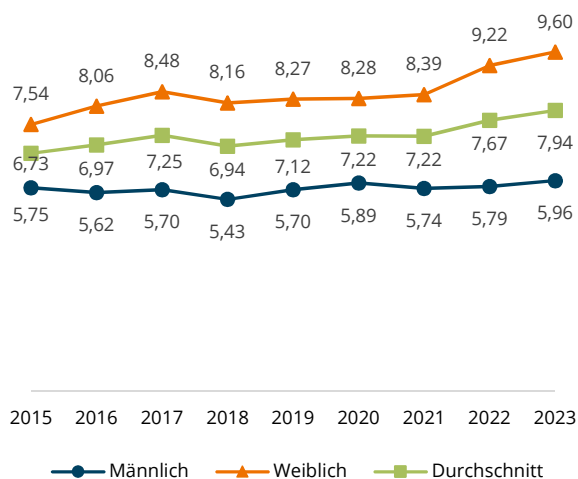
Der Anteil an Mitarbeitenden, die in einem anderen Land geboren wurden oder eine andere Staatsangehörigkeit haben als die deutsche, ist innerhalb der HL bisher eher gering und hat sich in den letzten 2 Jahren leicht gestiegen. Eine gezielte Ansprache und Gewinnung dieses Personenkreises ist erklärtes Ziel der HL.

Erstmals konnte 2023 durch ein neues Verfahren mit Unterstützung der kommunalen Statistikstelle belastbar ermittelt werden, wie viele Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bei der Hansestadt Lübeck beschäftigt sind. Seit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im Jahr 2015 hat sich der Anteil von durchschnittlich 6,7% auf 7,8% erhöht. Dabei sind unter den Frauen deutlichere Anstiege zu verzeichnen als bei den Männern. Insbesondere bei der Altersgruppe der 40-49-jährigen Frauen liegt der Anteil mit 14,1 % deutlich höher als bei den Männern mit 5,9%. Der hohe Anteil weiblicher Reinigungskräfte mit Migrationserfahrung spielt dabei eine entscheidende Rolle. Wichtig ist, zukünftig verstärkt auch Menschen mit Migrationsbiografie für weitere Berufsbereiche gewinnen zu können.

Hierzu werden bereits Beratungen in der TalentwerkSTADT durchgeführt und weiterhin an der Entwicklung gezielter zielgruppenspezifischer, niedrigschwelliger Veranstaltungen und Beratungsangebote gearbeitet.

Das Thema Integration und Diversität gewinnt im Arbeitsleben an Bedeutung. Diverse Teams können eine signifikante Bereicherung für Organisationen darstellen, eine Integration von Fachkräften ausländischer Herkunft dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Die Hansestadt Lübeck ergreift aktiv Maßnahmen zur Vermittlung diverser und interkultureller Kompetenzen sowie für diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren. Auch werden zunehmend Beratungen und Veranstaltungen für Betroffene und Interessierte durchgeführt.

Abbildung 33 - Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund der HL (in %); Quelle: Stabsstelle Integration HL



Kampagne für Vielfalt

Um für die Vielfalt bei der Hansestadt Lübeck zu werben, wurde 2023 ein Imagefilm gemeinsam mit Beschäftigten der HL gedreht. Der Film steht im Internet zur Verfügung und wird regelmäßig bei passenden Anlässen der HL gezeigt. In 2024 wurde dieser erstmals als Werbetrailer in den Lübecker Kinos veröffentlicht. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden der Hansestadt Lübeck regelmäßig Angebote, sich u. a. in Workshops für einen diskriminierungsfreien Umgang mit Kolleg:innen, Kund:innen und Bewerber:innen Schulen zu lassen.

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.

Fehlzeitenquote gesunken

Die Fehlzeitenquote gibt an, wieviel Prozent der Arbeitskraft durchschnittlich aufgrund von Arbeitsunfähig fehlte. Im Jahr 2023 ist die Quote in der Kernverwaltung um 0,68 % gesunken, liegt aber nach wie vor über dem Niveau der Jahre 2014-2021. Statistisch betrachtet bedeutet das: Jeder Beschäftigte fiel im Jahr 2023 krankheitsbedingt 35,1 Kalendertage aus (-2,5 Tage). Grund könnte ein „Nachholeffekt“¹ nach der Coronapandemie sein.

Abb. 34 – Fehlzeitenquote

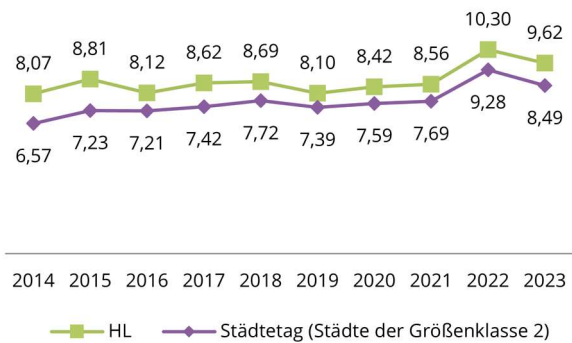
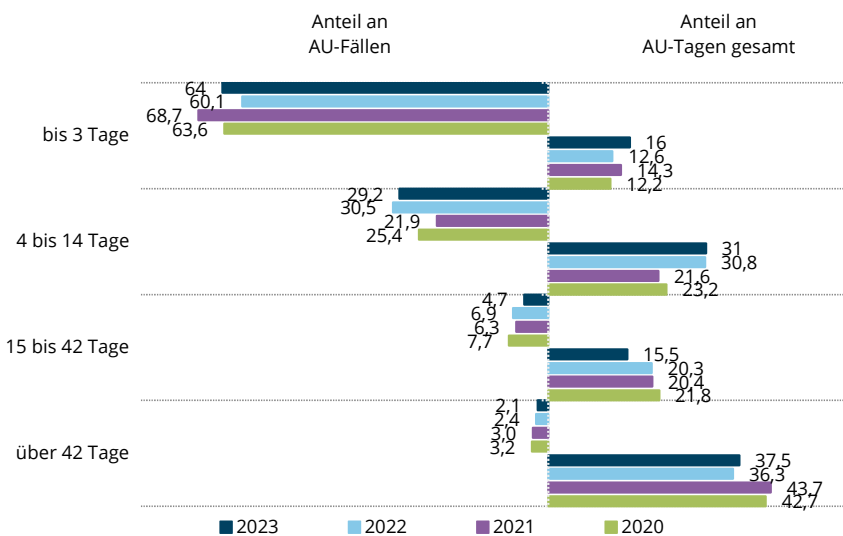


Abbildung 35 – Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit in %

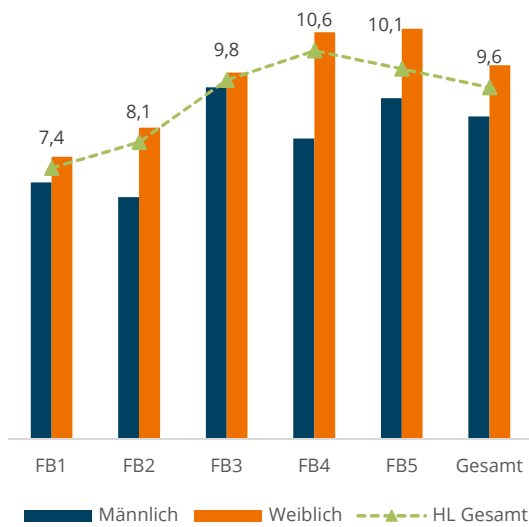


Fehlzeiten nach Erkrankungsdauer

Das Bild der Fehlzeiten wird maßgeblich durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten (AU) bestimmt. Nach wie vor wird ein hoher Anteil (37,5 %) aller krankheitsbedingten Fehltag durch einige wenige Fälle verursacht. Diese Fälle bilden den Schwerpunkt der Arbeit im BEM (Betrieblichen Eingliederungsmanagement).

¹ Aufgrund der Kontaktsperren und erhöhten Hygienemaßnahmen während der Coronapandemie blieben die üblicherweise mehrmals im Jahr auftretenden Wellen an grippalen Infekte aus und werden nun seit dem Ende der Pandemie verstärkt „nachgeholt“. Hohe Infektionsraten durch Atemwegserkrankungen sind die Folge.

Abbildung 36 – Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht



Fehlzeiten nach Fachbereichen

Verschiedene Krankheitsarten, wie z. B. grip-pale Infekte und Muskelskeletterkrankungen, stehen nicht oder nicht nur in Zusammenhang mit Alter und Geschlecht, sondern auch mit der Tätigkeit. Dort, wo besonders viel Kontakt zu Mitmenschen besteht, ist die Fehlzeitenquote höher, hier im FB 4. Die höchsten körperlichen Belastungen sind im gewerblichen Tätigkeitsbereich, im FB 5, zu finden, wo auch eine hohe Fehlzeitenquote sichtbar ist. Erfreulich: in allen Fachbereichen ist die Fehlzeitenquote zumindest geringfügig gegenüber 2022 gesunken: FB 1: -1,0 %, FB 2: -1,7 %, FB 3: -0,5 %, FB 4: -0,1%, FB 5: -0,9 %, HL Gesamt: -0,7%

Abbildung 37 – 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.

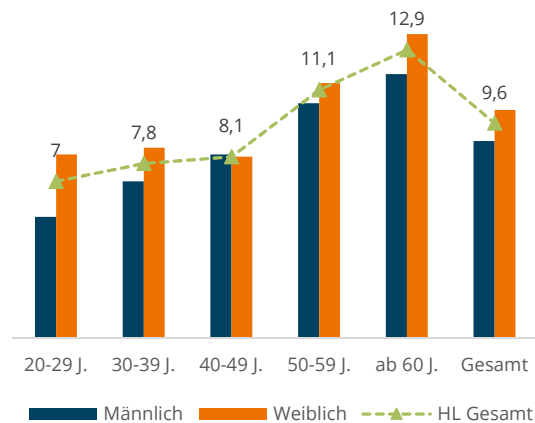
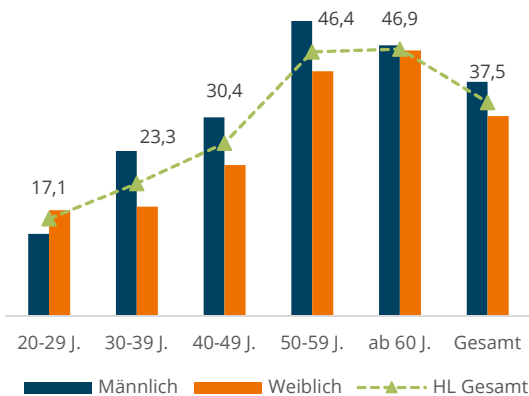


Abbildung 38 – Anteil Fehlzeiten > 42 Tage am den Gesamt-Fehlzeiten in % nach Altersgruppen



Langzeiterkrankungen

Die nebenstehende Grafik zeigt den prozentualen Anteil der Fehlzeiten, die länger als 42 Tage dauern („Langzeiterkrankungen“) an den gesamten krankheitsbedingten Fehltagen. Hier wird einmal mehr deutlich, dass in den höheren Altersgruppen die lang andauernden Erkrankungen einen merklich größeren Anteil ausmachen. 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 Mitarbeitende 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.

Abbildung 39 – Erwerbsminderungsrenten auf Zeit (Arbeitsverhältnis ruht) nach FB - Stichtag 31.12.2023

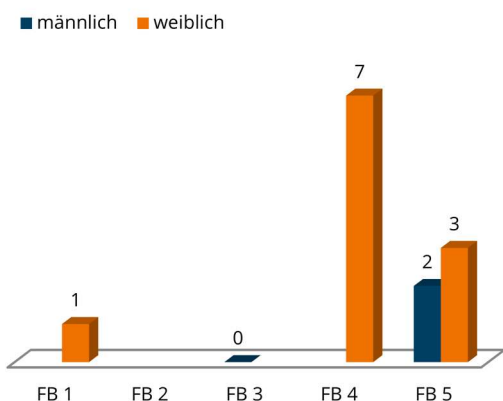
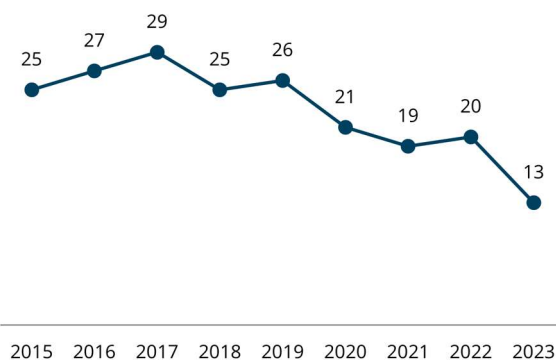


Abbildung 40 – Entwicklung der Erwerbsminderungsrenten auf Zeit (Arbeitsverhältnis ruht) - 31.12. des jeweiligen Jahres



Erwerbsminderungsrenten auf Zeit verteilen sich auf alle Berufsgruppen

Die Erwerbsminderungsrenten auf Zeit bündeln sich in FB 4 und 5 (Abb. 39), welche auch die Fachbereiche mit den meisten Mitarbeitenden sind. Die Verteilung auf die Berufsgruppen sieht wie folgt aus: 5 im gewerblichen Tätigkeitsbereich, 4 im sozialen und pädagogischen Bereich, 3 im Bereich allgemeine Verwaltung und 1 bei den Gesundheitsberufen.

Erwerbsminderungsrenten auf Zeit deutlich gesunken

Die Erwerbsminderungsrenten sind um 35 % gesunken (Abb. 40).

Erwerbsminderungsrenten auf Dauer deutlich gestiegen

Die Austritte aufgrund von Erwerbsminderungsrenten auf Dauer sind hingegen deutlich gestiegen (Kapitel 2.3, Abb. 23). Sie haben sich von 2022 auf 2023 fast verdoppelt. In 2023 sind 29 Personen dienst- / erwerbsunfähig ausgeschieden (auch dienstunfähige Beamt:innen enthalten).

Weiterbeschäftigungen werden ermöglicht

9 teilweise erwerbsgeminderten Personen (Stichtag 31.12.2023) konnten im Rahmen ihres Leistungsvermögens weiterbeschäftigt werden.

2.6 Mitarbeitende mit Behinderungen

Für Menschen mit Behinderungen besteht ein Anspruch auf besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben.

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 41 – Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2014 - 2023)



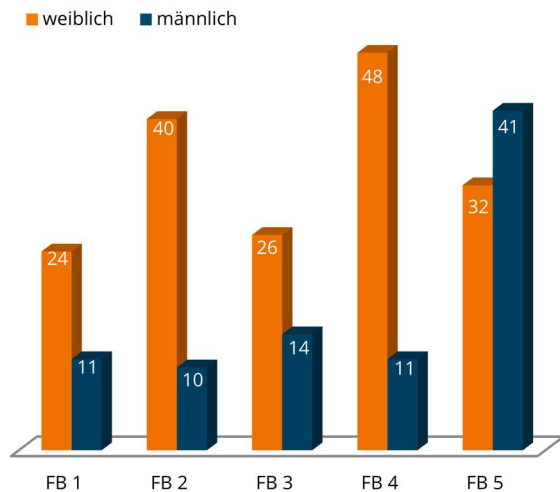
Schwerbehindertenquote in der Kernverwaltung gesunken

Der Anteil an Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Stammpersonal ist erstmalig in den letzten 10 Jahren wieder gesunken und liegt bei 6,8 %.

Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und beträgt aktuell 66 %.

Auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung bezogen beträgt die Schwerbehindertenquote 7,4 %.

Abbildung 42 – Schwerbehinderte in den FB im Stammpersonal (Gesamt: 257)



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

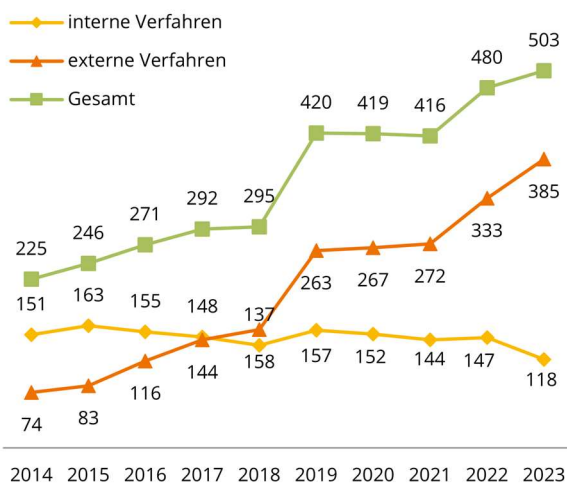
Für die Ermittlung der Schwerbehindertenquote wird anders als bei obiger Darstellung die Gesamtstadt, d. h. Kernverwaltung plus Eigenbetriebe, betrachtet. Die Quote lag hier in 2023 bei 7,7 % der besetzten Arbeitsplätze, womit die gesetzliche Mindestvorgabe von 5 % klar erreicht ist, eine Ausgleichsabgabe nicht zu leisten ist.

3 Laufende Personalarbeit

3.1 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 43 – Entwicklung Stellenausschreibungen (Gesamt: 503)



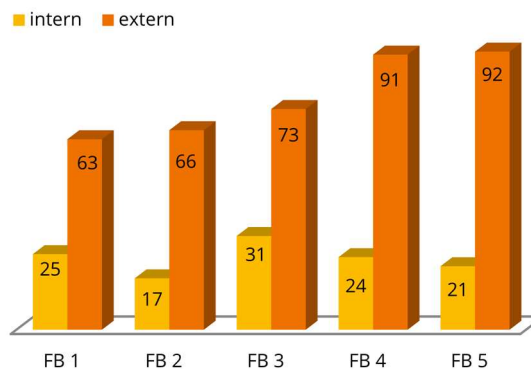
Externe Personalbeschaffung überwiegt

In allen Fachbereichen überwiegt die Einstellung externer Fachkräfte ggü. internen Besetzungen. Auch die Anzahl der externen Verfahren ist in nahezu allen Fachbereichen weiter deutlich angestiegen. Extern gesucht wird weiterhin vorrangig qualifiziertes Personal in technischen, pädagogischen, medizinischen und Verwaltungsberufen sowie Reinigungskräfte.

Anzahl der Ausschreibungsverfahren steigt erneut, Besetzungserfolg wird schwieriger

Die kontinuierliche jährliche Steigerung der Stellenbesetzungsverfahren setzt sich auch in 2023 weiter fort (2022: 480; 2023: 503). Der Anteil der (auch) extern ausgeschriebenen Verfahren beträgt mittlerweile 77 % (+16 %). Die ebenfalls weiterhin hohe Zahl an Einstellungszusagen (582, s. Kapitel 2.3) konnte für einige Aufgabenbereiche jedoch nur durch mehr Aufwand gehalten werden. Nicht wenige Stellen, insbesondere mit speziellen fachlichen Anforderungen, erreichen qualifizierte Bewerbungen nur im niedrigen einstelligen Bereich, häufig müssen diese Stellen auch mehrfach ausgeschrieben werden, z. B. Ärzt:innen, IT, Soziales.

Abbildung 44 – Stellenausschreibungen in den FB



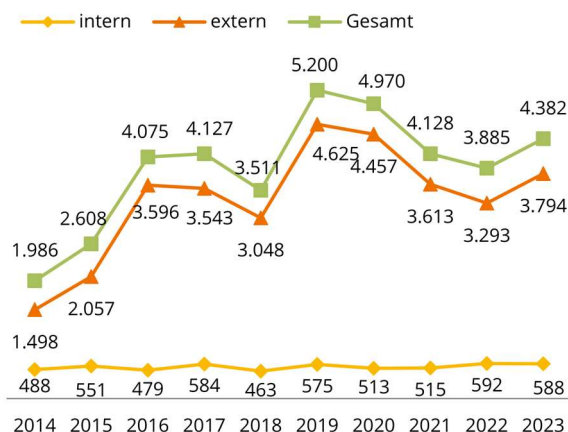
Bewerber:innenzahlen gestiegen

Die Tendenz der sinkenden Bewerbungszahlen hat sich dieses Jahr nicht fortgesetzt. Es konnte ggü. dem Vorjahr eine Steigerung von fast 500 Bewerbungen erzielt werden, von 4.382 Interessierten waren 43 % Männer und 57 % Frauen. 588 davon waren interne und 3.794 externe Bewerber:innen.

Möglicherweise machen sich hier bereits die durch die HL verstärkt eingesetzten Aktivitäten zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bemerkbar (Näheres siehe hierzu auch in den entspr. Kapiteln).

Durch diverse Marketingaktivitäten, Optimierung und Digitalisierung des Bewerbungsprozesses sowie die Umsetzung der „personalpolitischen Eckpunkte“ wurden eine Vielzahl an Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeber:innenattraktivität angestoßen und umgesetzt.

Abbildung 45 – Entwicklung Bewerbungen

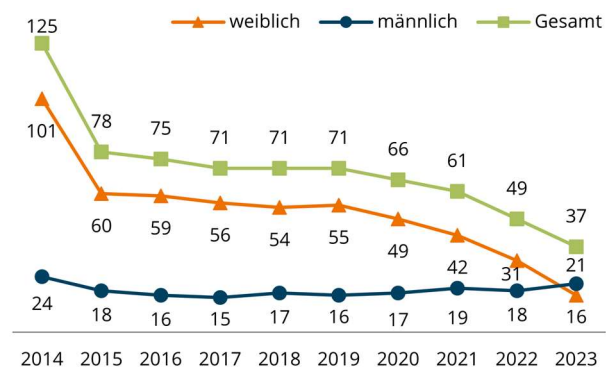


Meldungen in den internen Arbeitsmarkt sinken weiter

Vor jeder Stellenbesetzung prüft die „Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt“ (KiA), ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Die Anzahl der hier zur Vermittlung gemeldeten Mitarbeitenden sinkt stetig. Von den aktuell 37 Mitarbeitenden sind 16 Frauen und 21 Männer. Das vor Jahren vor dem Hintergrund von Steleneinsparungsbestrebungen entwickelte KIA Konzept ist nicht mehr zeitgemäß. Der Hauptmeldegrund in den internen Arbeitsmarkt sind inzwischen gesundheitliche Einschränkungen. Das Konzept ist daher neu zu überarbeiten, um den aktuellen Gegebenheiten besser Rechnung zu tragen, die Flexibilität und Akzeptanz zu erhöhen.

Insgesamt konnten in 2023 16 Beschäftigte (6 w, 10 m) in vorübergehende oder dauerhafte veränderte Beschäftigungen vermittelt werden.

Abbildung 46 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen



3.2 Ausbildung

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 47 – Auszubildende und Studierende der Hansestadt Lübeck – Gesamtverwaltung (Gesamt: 250)



Anzahl der Nachwuchskräfte leicht gesunken

250 Nachwuchskräfte in 33 unterschiedlichen Berufen wurden 2023 bei der der Hansestadt Lübeck ausgebildet. Im Vorjahr waren es noch 259 Nachwuchskräfte in 32 Berufen. Dieser Rückgang ist (noch) nicht besorgniserregend, die weitere Entwicklung ist jedoch aufmerksam zu beobachten, bereits jetzt werden aktiv Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung ergriffen.

Die „Verteilung“ der Auszubildenden und Berufe stellt sich wie folgt dar:

194 Nachwuchskräfte sind der Kernverwaltung zugeordnet, 56 den Eigenbetrieben. In der Kernverwaltung überwiegen neben den klassischen Verwaltungsberufen die Anwärter:innen der Feuerwehr sowie die Erzieher:innen. Bezogen auf alle Nachwuchskräfte der HL beträgt der Anteil an Verwaltungsauszubildenden/ -anwärter:innen rund 37,6 %. Mit 16 Berufen ist der Großteil der Ausbildungsberufe jedoch dem gewerblichen Bereich zuzuordnen. 8 Berufe gehören dem Bereich Gesundheit und Soziales an, 6 dem Aufgabenspektrum von Kultur und IT. Hinzu kommen 2 Ausbildungsberufe bei der Feuerwehr und einer bei den Lübecker Schwimmbädern.

Abbildung 48 – Entwicklung der Ausbildungs- / Studienzahlen – Gesamtverwaltung (2014 – 2023)

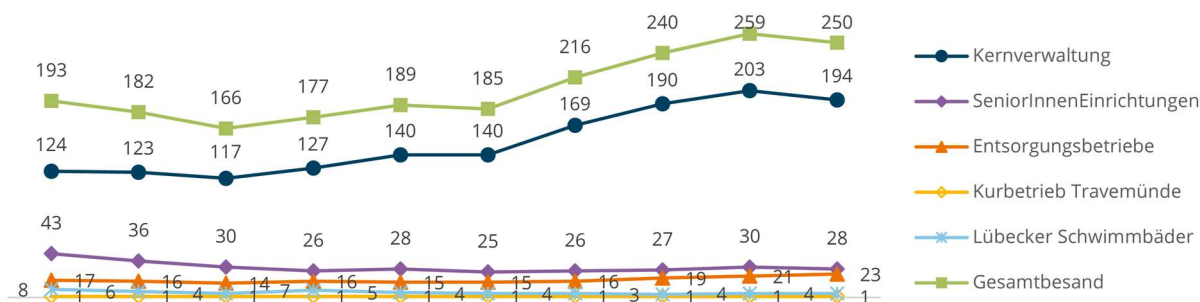
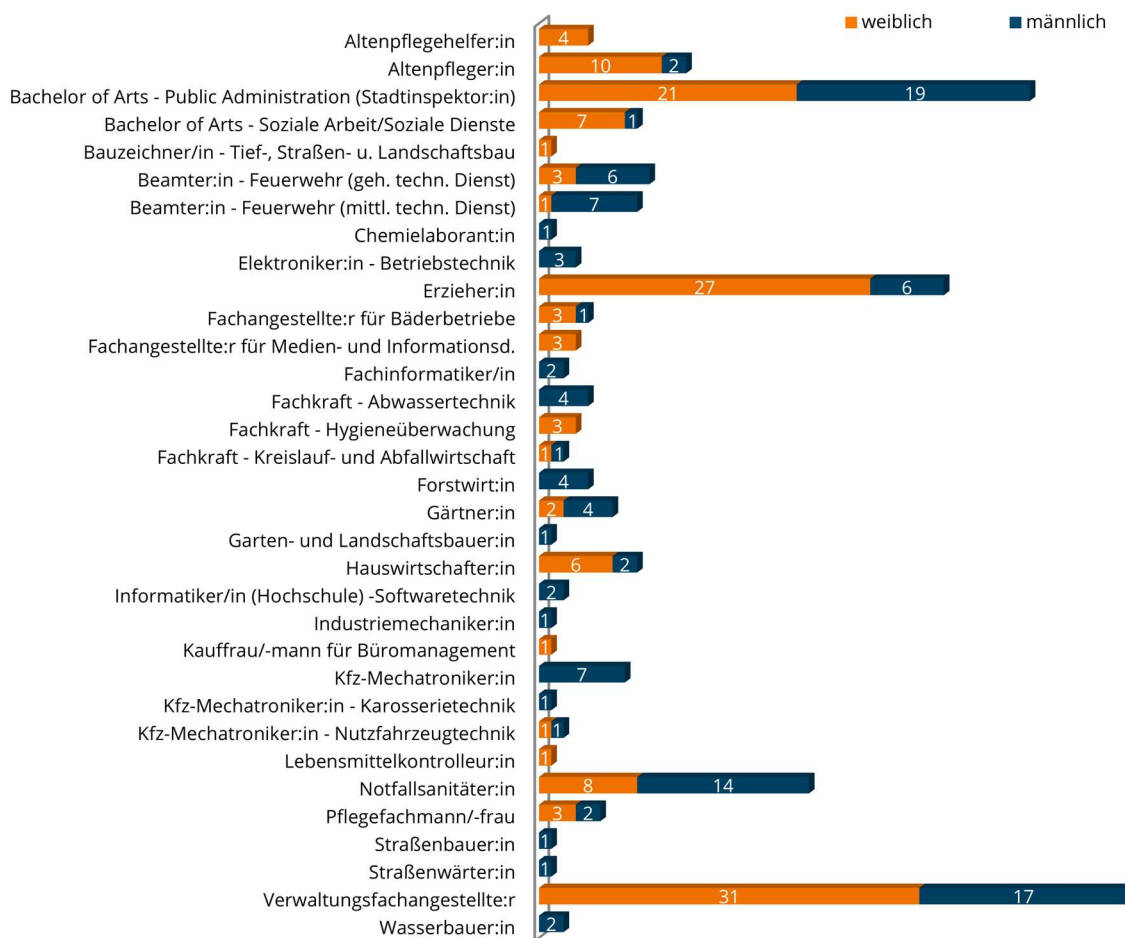


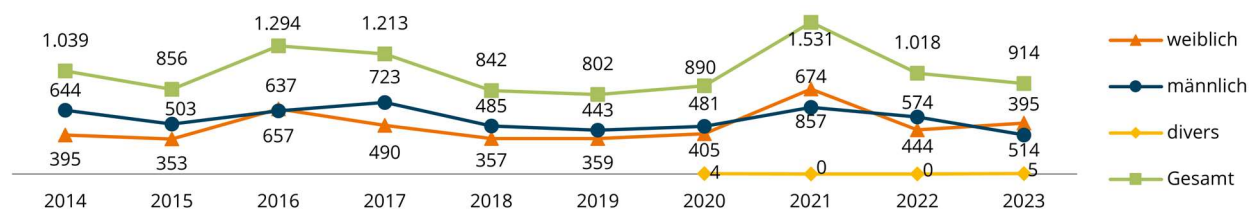
Abbildung 49 – Auszubildende / Studierende nach Berufen – Gesamtverwaltung (Gesamt: 250)



Bewerbungszahlen sinken trotz Steigerung der Ausbildungsangebote

Die Bewerbungszahlen im Ausbildungsbereich haben sich in 2023 in der Gesamtsumme verringert (s. Abb. 49). Für 18 Ausbildungsberufe lagen 914 Bewerbungen vor (-104/-10 %). 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 zwar trotzdem noch nahezu alle Ausbildungsplätze besetzt werden, allerdings ist dies nicht mehr gleichmäßig selbstverständlich für alle Berufe. Wenig Resonanz fanden Ausbildungsangebote insbesondere im gewerblichen / handwerklichen Bereich (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. Spürbar ist zudem eine Erhöhung des Anteils eher „schwacher“ Bewerber:innen. Die Beurteilungsmaßstäbe zur Qualität der Bewerbungen selbst aber auch zu den gewünschten Anforderungen in den Vorstellungsgesprächen müssen in einzelnen Verfahren bereits abgesenkt werden, um noch ausreichend Kandidat:innen einstellen zu können. Hier wird perspektivisch zu beobachten sein, ob es stärkerer Unterstützungsangebote während der Ausbildungen bedarf, um auch bei den schwächeren Kandidat:innen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu erreichen.

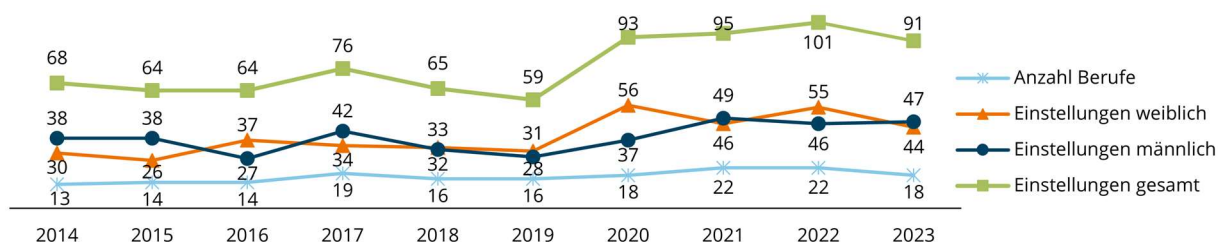
Abbildung 50 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen – Gesamtverwaltung (2014 – 2023)



Neue Ausbildungs- und Studienangebote steigern die Attraktivität

Die Zahl der durch die HL angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wird kontinuierlich erhöht und ist in 2023 mit mittlerweile insgesamt 33 Ausbildungsberufen und Studiengängen (Abb. 47) auf dem bisherigen Höchststand. Die jeweils ausgeschriebenen Berufe pro Jahr variieren je nach Ausbildungsdauer, -bedarf und -möglichkeiten. 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 zur:zum Fachinformatiker:in entwickelt, Studienstart 2023. Auch im Rahmen des Studiengangs Bachelor of Arts Public Administration wurde ein neuer Studiengang „Digitales Verwaltungsmanagement“ eingeführt. Zudem wird ein Konzept entwickelt, durch Umschulungsangebote sowie die gezielte Ansprache und Erleichterung des Quereinstiegs verstärkt neue Zielgruppen zu erschließen, da langfristig der Fachkräftemangel durch klassische Ausbildungsangebote allein nicht auszugleichen sein wird.

Abbildung 51 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe in der Gesamtverwaltung (2014 - 2023)



Fokus auf Personalauswahl und Bindungsmaßnahmen

Gerade angesichts sinkender Bewerbungszahlen muss vermehrt durch gezielte und nachhaltige Personalauswahl sichergestellt werden, dass die passendsten Bewerber:innen gefunden werden. In 2023 wurde daher ein neu konzipiertes Auswahlverfahren mit Assessmentcenter-elementen und Gruppenaufgaben für Verwaltungsberufe durchgeführt. Ein zentrales Ziel der Ausbildung ist es weiterhin, nicht nur qualifizierte Fachkräfte auszubilden, sondern den Großteil der Absolvent:innen auch nach ihrem Abschluss an die HL zu binden. Dies gelingt durch verschiedenste Personalbindungsmaßnahmen, die in den letzten Jahren gezielt für Nachwuchskräfte entwickelt und kontinuierlich ausgebaut werden. Bereits die Begrüßungsveranstaltung samt Onboardingseminar holt alle Nachwuchskräfte in den ersten zwei Tagen nach Ausbildungsbeginn ab und schafft eine erste Bindung. Es werden zudem bedarfsorientiert iPads bereitgestellt, um den Anforderungen an eine moderne und digitale Ausbildung gerecht zu werden. In jedem Lehrjahr findet das Projekt „Azubi-Fit“ statt, was ein praktisches Bauprojekt sowie Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheit enthält. Das Ende der Ausbildungszeit wird durch eine politische Bildungsfahrt nach Berlin und eine Würdigung-veranstaltung abgerundet, sodass nach der gesamten Ausbildungs- und Studienzzeit durch kontinuierliche Personalbindungsmaßnahmen eine hohe Übernahme- und Bleibequote erreicht werden kann. Im Jahre 2023 konnten von insgesamt 85 Absolvent:innen 76 in den Dienst der HL übernommen werden.

3.3 Marketing und TalentwerkSTADT

Durch die demografische Entwicklung und den daraus resultierenden Fachkräftemangel befindet sich der Arbeitsmarkt in einem rasanten Wandel. Um als Arbeitgeberin sichtbar und attraktiv zu sein, ist auch für die HL ein aktives und zeitgemäßes Personalmarketing zunehmend unerlässlich. Hierzu gehören die regelmäßige Präsenz in analogen und digitalen Formaten, die Teilnahme an Fachkräfte- und Ausbildungsmessen, die Schaffung eines zeitgemäßen, positiven Bewerbungsprozesses sowie die kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung von Beratungs- und Informationsangeboten für potenzielle Bewerber:innen.

TalentwerkSTADT – Angebote vor Ort

Das Bewerber:innenzentrum der Hansestadt Lübeck, die TalentwerkSTADT, stellt zum einen ein Angebot an potentielle Bewerber:innen dar, sich in Präsenz zu Ausbildungsmöglichkeiten sowie sonstige berufliche Perspektiven informieren und beraten zu lassen. Besetzt durch versierte Fachkräfte in Kombination mit engagierten Nachwuchskräften werden auch ohne vorherige Terminvereinbarung Fragen beantwortet, so dass die TalentwerkSTADT ein bewusst niedrigschwelliges Angebot für Interessent:innen darstellt. Die modernen und mit aktueller Präsentationstechnik ausgestatteten Räumlichkeiten bieten zudem die Möglichkeit, Vorstellungsgespräche und Informationsveranstaltungen in ansprechender Atmosphäre durchzuführen.

Strategische Personalgewinnung

Um die Thematiken „aktiven Ansprache von Zielgruppen, die bislang im öffentlichen Dienst noch unterrepräsentiert sind“ und „Entwicklung von innovativen Formaten hierfür“ strategisch angehen zu können, wurde eine Stelle geschaffen, die den Fokus gezielt auf die entsprechende Beratungsarbeit sowie die Konzeptionierung neuer Angebote setzt. Angebote u.a. gezielt für Quereinsteiger:innen, Berufsrückkehrer:innen und Bewerber:innen mit Migrationsbiografie werden entwickelt und betreut. Auch Maßnahmen zur klischeefreien Berufsorientierung (Girls'- und Boys' Day, Ausbildungsrallye etc.) werden hier geplant und in der TalentwerkSTADT durchgeführt.

Jobmessen

Die Teilnahme an Ausbildungs- und Fachkräftemessen ist ein für die HL sehr relevanter Weg der Bewerber:innenansprache, die Anzahl der Messeteilnahmen deshalb gleichbleibend hoch. 2023 konnten 10 teils mehrtägige Messeteilnahmen realisiert werden mit einer großen Anzahl an geführten Gesprächen bei durchgehend hoher Besucher:innenfrequenz am Stand. Beispiel: Bei der zweitägigen Ausbildungsmesse „vocatium“ wurden 400 fest terminierte Beratungsgespräche geführt.

Weitere Formate der Ansprache

Ein weiterer Baustein unseres Personalmarketings ist die regelmäßige Platzierung freier Stellenangebote im Internet, in Printmedien und zunehmend auch in digitaler Form. Auch neue Formate, wie Buswerbung, Kinotrailer und Sonderaktionen werden im Rahmen der vorhandenen Ressourcen realisiert. Eine digitale Präsenz in sozialen Netzwerken wird innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen angestrebt.

3.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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, der Arbeitsmedizin, der Personalentwicklung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung unerlässlich für die Entwicklung einer gesunderhaltenden Arbeitsstruktur.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist 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 Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ab. Ein krankheitsbedingter Arbeitsplatzverlust soll bestmöglich durch frühzeitiges Handeln vermieden werden.

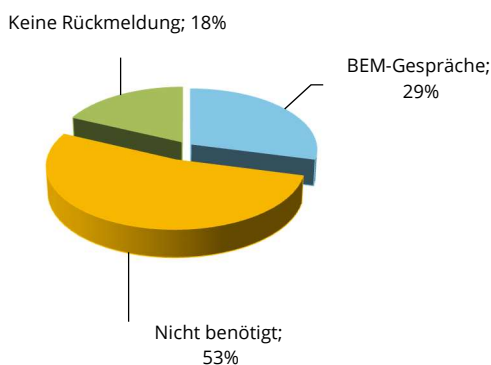
Eingliederungshilfen im BEM Prozess

Über die Sozialversicherungsträger sind unterschiedliche Eingliederungshilfen und finanzielle Unterstützungen möglich.

Die deutsche Rentenversicherung unterstützt bspw. nach dem Motto: "Prävention vor Reha, Reha vor Rente" im Zuge der beruflichen Rehabilitation, mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die bewilligten Leistungen erhalten Beschäftigte zur Vermeidung einer drohenden Erwerbsunfähigkeit. Auch das Fallmanagement kann nach einer Rehabilitationsmaßnahme hilfreich bei der Wiedereingliederung sein.

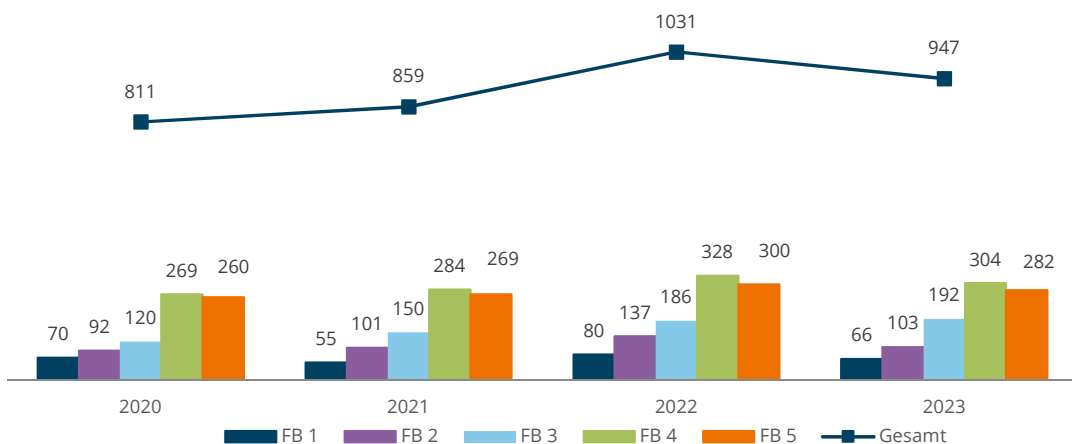
Abbildung 52 – Rückmeldungen zu BEM-Angeboten



Gesprächsbedarf nahezu gleichbleibend

Die Rückmeldequote ist im Vergleich zu 2022 von 84 % auf 82 % leicht gesunken. Bei 18 % der Fälle erfolgte auf die Einladungsschreiben keinerlei Rückmeldung. Ein Erstgespräch wurde von 29 % der angeschriebenen Beschäftigten in Anspruch genommen (2022: 32%). 53 % meldeten sich, sahen für sich jedoch keine Notwendigkeit, an einem BEM-Verfahren teilzunehmen.

Abbildung 53 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen



Trendwende

Die Anzahl der BEM-Berechtigten in der Kernverwaltung ist in 2023 um 84 BEM-Berechtigte auf 947 (350 männlich/ 597 weiblich) bei steigender Beschäftigtenzahl (4.368, davon 1843 männlich/ 2525 weiblich) gesunken. Damit waren 21,7 % der Mitarbeitenden aufgrund ihrer Krankheitstage BEM-berechtigt (Vorjahr: 24,5%).

BEM Anteil nach Geschlecht im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten je FB							
Jahr	Geschlecht	Fachbereich					Gesamt
		1	2	3	4	5	
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%
2023	m	11,5%	17,2%	18,8%	16,4%	23,1%	19,0%
	w	12,9%	18,7%	24,3%	25,9%	30,0%	23,6%

Hauptsächliche Krankheitsursachen

In 2023 waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie im BEM nicht mehr so verstärkt wahrzunehmen. Bei Einzelfällen sind Post- und Longcovid-Symptomatiken festzustellen. BEM-Informationsgespräche wurden auf Wunsch der Beschäftigten auch weiterhin telefonisch angeboten. Vermehrt wurden grippale Infekte als Ausfallursache genannt. Psychosoziale Belastungsfaktoren auf Grund der weltwirtschaftlichen Situation in Verbindung mit Fachkräftemangel wird als zusätzliche Belastung genannt. Psychische Belastung und Erkrankung ist weiterhin einer der Hauptgründe für krankheitsbedingte, langfristige Ausfälle.

Durch den externen Beratungsservice (EAP) der Firma Stimulus erfahren Beschäftigte weitere Unterstützung im Zuge des individuellen BEM-Prozesses.

3.5 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

Ein kleiner Teil der Untersuchungen wird vor Ort durchgeführt, um speziell in Bereichen mit Schichtdienst eine konstante arbeitsmedizinische Betreuung zu vereinfachen, zum Beispiel in den SeniorInneninrichtungen.

Team und Aufgaben

Das Team besteht aus drei arbeitsmedizinischen Assistentinnen (Medizinische Fachangestellte), einem Arzt in Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin und einer leitenden Ärztin. Zudem wird Unterstützung durch Honorarärzt:innen geleistet. Die arbeitsmedizinische Grundbetreuung umfasst z. B. die Teilnahme an ASA-Sitzungen, Begehungen und Beratungen von Führungskräften zum Thema Arbeitsschutz.

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

Das Untersuchungszentrum ist als Teil der Stabsstelle Arbeitsschutz in den Lindenarcaden zu finden. Hier wird der ganz überwiegende Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Untersuchungen durchgeführt.

Vorsorgekartei

Die Basis einer systematischen arbeitsmedizinischen Betreuung stellt die Vorsorgekartei dar, die wiederum auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilungen erstellt wird. Nach längerer Vorbereitung startete im Mai 2023 der erste Bereich mit seiner Vorsorgekartei, weitere Bereiche folgen sukzessive.

Die Anschaffung einer arbeitsmedizinischen (Praxis-)Software ist vorgesehen. In diese sollen dann auch die bis dahin vorhandenen Vorsorgekarteien übernommen werden, um die Koordination der arbeitsmedizinischen Untersuchungen zu verbessern.

Angebote

Der betriebsärztliche Dienst war wieder beim Gesundheitstag 2024 auf der Falkenwiese vertreten und hat dort kleine Gesundheits-Checks, Sehteste und Beratungen angeboten. Diese „Sprechstunde“ wurde gern besucht

Im letzten Quartal 2023 fand die jährliche Grippeimpfkaktion statt, diesmal in den Räumlichkeiten der Stabsstelle Arbeitsschutz. Es wurden insgesamt rund 285 Impfungen mit dem Standardimpfstoff durchgeführt. Für die ca. 65 Impflinge über 60 Jahre wurde entsprechend der STIKO-Empfehlungen der neue hochdosierte Impfstoff eingesetzt.

3.6 Leistungsprämien

Teilnahme an LOB gleichbleibend

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten ist mit 89 % weiterhin relativ hoch und hat sich im überjährigen Vergleich kaum verändert.

Zielerreichungsgrad (noch) hoch

Während der Zielerreichungsgrad in den letzten Jahren ca. gleichbleibend war, ist er in diesem Jahr zwar gesunken, mit über 90 % allerdings immer noch hoch.

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 und steigende Prämien

Das Budget für Leistungsprämien beträgt 2% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Durch tarifliche Steigerungen der Entgelte steigt auch das Gesamtbudget stetig. Die Höhe des Budgets, die Teilnahmequote und die Zielerreichungsgrade beeinflussen den Mittelwert der Prämien.

Leistungsjahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tarifliches Budget	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Budget (gerundet)	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. €	2,30 Mio. €
Mittelwert der Prämie	591 €	640 €	654 €	667 €	689 €	689 €	696 €	698 €	751 €	772 €

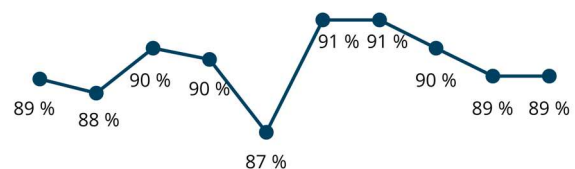
§ 18 TVöD enthält die Verpflichtung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) für Tarifbeschäftigte.

Die Ziele der LOB sind:

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

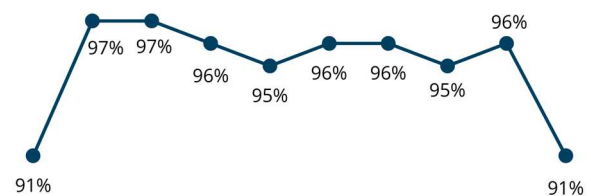
Eine Dienstvereinbarung regelt die Ermittlung jährlicher Leistungsprämien auf Basis von vereinbarten Leistungszielen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten.

Abbildung 54 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote



2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

Abbildung 55 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade



2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

4 Maßnahmen zur Arbeitgeber:innenattraktivität

4.1

Digitalisierung der Personalarbeit

„Wir sind da. Wir sind gut. Wir für Lübeck.“

An dieser Maxime orientieren wir uns als Arbeitgeberin - auch mit unseren Personaldienstleistungen.

Wir wollen daher in Zukunft einen möglichst vollständig digitalisierten Personalservice von Anfang bis Ende, zu jeder Zeit und an jedem Ort anbieten.

Um diese Vision zu erreichen, arbeitet der Bereich Personal stetig an der Weiterentwicklung und Digitalisierung der Personalprozesse.

Weiterentwicklung dPersonalmanagement 2024

Unsere Personalsoftware dPers wurde von Dataport auf die neue Programmversion dPersonalmanagement 2024 mit funktionellen Verbesserungen für die Personalsachbearbeitung umgestellt. Durch das bevorstehende Rollout der neuen Oberfläche für die Zusatzmodule dPersonalportal und dZeitwirtschaft für Mitarbeitende und Vorgesetzte werden verbesserte und zusätzliche Funktionalitäten (u. a. neue Widgets, drag and drop für Anträge, digitaler Assistent, Workflow Dienstreisen) ermöglicht. Für ca. 2800 Personen mit 10 verschiedenen Zeitmodellen ist die digitale Arbeitszeiterfassung im Einsatz, davon können ca. 2500 Personen das Personalportal nutzen. In den Entsorgungsbetrieben werden diese Zusatzmodule von dPers derzeit ebenfalls ausgerollt. Perspektivisch ist das ergänzende Angebot einer Mitarbeitenden-App mit den Funktionen des dPersonalportals geplant, so dass auch Mitarbeitende ohne EDV-Arbeitsplatz dieses nutzen können.

Zukünftig soll für das Betriebliche Eingliederungsmanagement ebenfalls ein Zusatzmodul von dPers genutzt werden, so dass derzeit bestehende Medienbrüche abgebaut werden.

Einführung einer E-Akte inkl. E-Personalakte

Die Einführung der elektronischen Akte (E-Akte) und der elektronischen Vorgangsbearbeitung im Personalbereich ist bereits ab Anfang 2025 geplant und wird erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit haben. Aus diesem Grund laufen bereits seit Anfang 2024 intensive Vorbereitungen, um die Mehrwerte der Digitalisierung für komplexe Aktenstrukturen, wie z. B. die der Personalakte, gewinnbringend nutzen zu können.

Die Einführung E-Akte und der E-Personalakte ist ein wichtiger Grundstein für die weitere Digitalisierung im Personalbereich.

Fortbildungsmanagementsystem

Für die Organisation und Durchführung der verschiedenen Veranstaltungsformate im Fortbildungszentrum (siehe Punkt 4.4 „Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildungen“) wurde die Einführung einer entsprechenden Fachsoftware inklusive einer Lernplattform für E-Learningformate vorangetrieben.

Digitalisierungsgrad der Personalmanagementprozesse analog KGSt Kennzahlensystem- bericht Personalmanagement und Digitalisierung		
<p>In sogenannten Vergleichsringen erarbeitet die KGSt Kennzahlensysteme, die auf Basis von praxisnahen Kennzahlen einen interkommunalen Vergleich ermöglichen sollen und als Mittel zur Verwaltungssteuerung dienen können, so auch zum Digitalisierungsgrad im Personalmanagement. Die Prozesse sind von der KGSt vorgegeben. Der Digitalisierungsgrad beschreibt, inwieweit die wichtigsten Prozesse des Personalmanagements digital abgewickelt werden. Je höher der Wert, desto digitaler sind die PM-Prozesse.</p>		
Prozesse	Stand 2023	mögliche Höchstpunktzahl
Digitale Strategie Gesamtverwaltung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	2	2
Digitale Strategie Personalmanagement (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	1	2
DV Teleheimarbeit (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	2	2
DV Mobiles Arbeiten (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	2	2
Fortbildungskonzept Digitalisierung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	0	2
Fortbildungsangebot Digitalisierung (0=gering,1=langsam steigend, 2=umfangreich, bzw. schnell steigend, 3=umfangreich, mit vielen eigenen Konzepten)	2	3
Fortbildung - Digitalisierung Teil der Führungsqualifizierung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja, Konzept Dritter, 3 = ja, eigenes Konzept)	3	3
Fortbildung - Digitalisierung Teil der Führungsnachwuchsqualifizierung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja. Konzept Dritter, 3 = ja, eigenes Konzept)	3	3
Berücksichtigung neuer Anforderungen Digitalisierung (0 = nein, 1 = eher nein, 2 = eher ja, 3 = ja)	2	3
Prozesse - Personalverwaltungs-/HR-System (0 = nein, 1 = ja)	1	1
Prozesse - elektr. Personalakte (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	1	3
Prozesse - Bewerbermanagement Nachwuchs (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	2	3
Prozesse - Bewerbermanagement extern (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	3	3
Prozesse - Bewerbermanagement intern (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	3	3
Prozesse - Beurteilungen (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	0	3
Prozesse - Gehaltsabrechnung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	3	3
Prozesse - Fortbildung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	2	3
Prozesse - Zeiterfassung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	3	3
Prozesse - Dienstreisantrag (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	1	3
Prozesse - Reisekosten (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	1	3
Prozesse - Urlaubsantrag (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	3	3
Prozesse - Employer Self Service (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	2	3
Prozesse - Mobile Lösungen/Apps (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = beschränkter TNKreis, 3 = viele)	1	3
Summe	43	62
Digitalisierungsquote	69%	

4.2 Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Sowohl unter Mitarbeitengewinnungs- als auch und der Mitarbeitendenbindungsaspekten ist es mit Blick auf die Arbeitgeber:innenattraktivität unerlässlich, den für viele Menschen zunehmend zentralen Aspekt der bestmöglichen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Fokus zu haben. Den Beschäftigten sollen in ihren individuellen Lebensphasen so weit als realisierbar Chancen zur Vereinbarkeit beruflicher und privater Zeitbedürfnisse geboten werden.

Angebote für Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Beurlaubung und Telearbeit tragen dazu bei und sind Aspekte, die in Bewerbungsprozessen häufig nachgefragt werden.

Teilzeitbeschäftigungen gestiegen

Von 2022 auf 2023 hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Stammpersonal um fast 5 % erhöht, Abb. 56. Im letzten Jahr betrug die Steigerung nur 1,5 %. Die Teilzeitquote hat sich kaum erhöht, sie beträgt 34,6 % (Vorjahr: 34,4%).

Häufig ist die Teilzeit auf Wunsch der Beschäftigten für die Dauer von 1 – 2 Jahren befristet, so dass eine Rückkehr zu höheren Wochenarbeitszeiten flexibel ermöglicht wird.

Abbildung 56 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal (2014 - 2023)

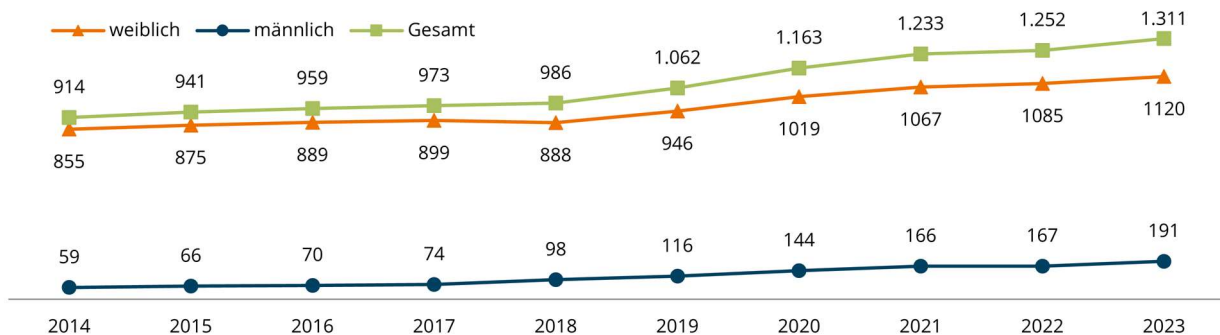
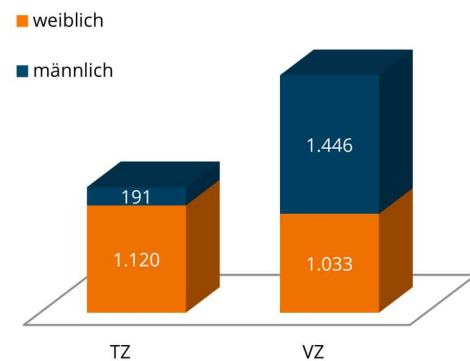


Abbildung 57 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal

Geschlechterspezifische Wochenarbeitszeiten

Es sind nach wie vor größtenteils Frauen, die in Teilzeit arbeiten (85 %).

Bei den Vollzeitbeschäftigungen überwiegen die Männer leicht: 58 % der Vollzeitbeschäftigungen werden von Männern ausgeübt, Abb. 57.

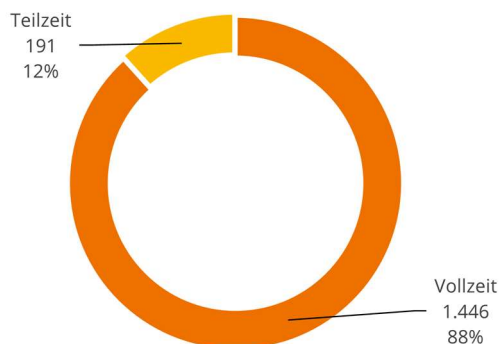


Kaum Veränderung bei Männern in Teilzeit

Der Anteil der Männer in Teilzeit hat sich um 1 Prozent gesteigert und bleibt damit verhältnismäßig gering, Abb. 58.

Betrachtet man die letzten Jahre, ist jedoch eine steigende Tendenz zu erkennen. In 2018 betrug der Anteil der Männer in Teilzeit noch 7 %.

Abbildung 58 – Männer in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 1.637)



Teilzeit / Vollzeit-Verhältnis der Frauen unverändert

Rund die Hälfte der weiblichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, Abb. 59.

Davon entfallen 46 % auf die Verwaltungsberufe, 25 % auf die sozialen und pädagogischen Berufe und 23 % auf die gewerblichen und technischen Berufe (68 % davon Reinigungsdienst).

Abbildung 59 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit (Gesamt: 2.153)

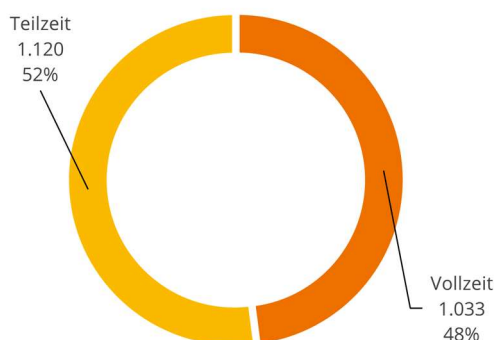
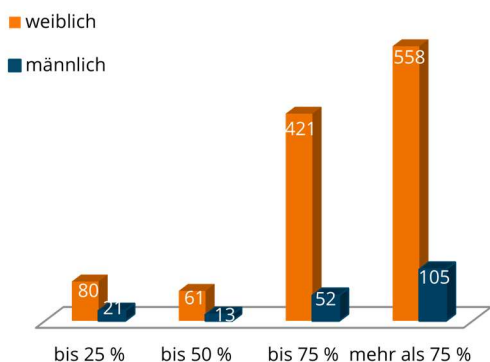


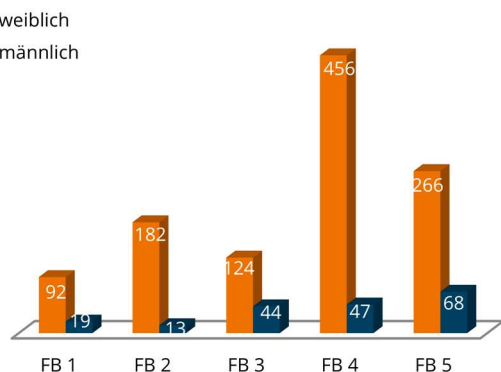
Abbildung 60 – Teilzeitmodelle nach Geschlecht in %



Größtenteils Teilzeitmodelle über 50 %

Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten bietet die Hansestadt Lübeck im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuelle Teilzeitmodelle an. Dabei werden überwiegend Modelle mit einem Stundenvolumen von mehr als der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit vereinbart, Abb. 60. Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 67 % einer Vollzeitstelle.

Abbildung 61 – Teilzeitbeschäftigte in den FB (Gesamt: 1311)



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: Kindertageseinrichtungen im FB 4 und Reinigungsdienst im FB 5.

Im FB 1 beträgt die Teilzeitquote 26 %, im FB 2 40 %, im FB 3 20 %, im FB 4 48 % und im FB 5 34 %.

Flexible Arbeitszeitregelung und Unterstützung bei Betreuungsbedarfen




Soweit es nach Art der Tätigkeit möglich ist, kann in der Kernverwaltung flexibel zwischen 6:00 und 20:00 Uhr gearbeitet und Zeitguthaben auf- und abgebaut werden.

Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und verbindlich geregelter Telearbeit stehen eine Kindernotfall- und Sonderzeitenbetreuung sowie Senior:innenassistenten über den Kooperationspartner Beruf & Familie im Hansebelt zur Verfügung. Weitere Unterstützung erfolgt bedarfsorientiert bei der Suche nach einer Kindertagesbetreuung durch den internen Familienservice sowie die Bereitstellung eines Eltern-Kind Arbeitszimmers.

Arbeitszeitkonten und Ampelphasen

Die Arbeitszeitkonten werden von den Beschäftigten unter Beachtung der dienstlichen Belange selbst verwaltet. 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 eine visuelle Darstellung des Stands der Arbeitszeitkonten zur Verfügung.

	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 rund 2.800 Mitarbeitenden mit elektronischer Zeiterfassung in dPers zum Stichtag 31.12.2023 die Arbeitszeitsalden wie folgt verteilen:

- 65 % (2023: 64%) im grünen Bereich
- 25 % (2023: 25%) im gelben Bereich
- 9 % (2023: 9%) im roten Bereich mit Plusstunden
- 1 % (2023: 1%) im roten Bereich mit Minusstunden

Es haben sich keine wesentlichen Änderungen der Verteilung auf die Ampelphasen im Vergleich zu den Jahren 2022 und 2021 ergeben. Die Steuerungswirkung der Ampelphasen ist daher in geringerem Maße eingetreten als erwartet.

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 Sensibilisierung für das Thema fortzusetzen.

Telearbeit erneut gestiegen

Die Telearbeitsplätze haben sich seit 2019 fast vervierfacht. Telearbeit trägt maßgeblich zur Attraktivität der Arbeitsplätze und der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben bei.

64 % der Telearbeiter:innen sind Frauen. Die in Anspruch genommenen Zeitanteile von Männern und Frauen an der individuellen Wochenarbeitszeit sind aber in etwa ausgeglichen.

Abbildung 62 – Entwicklung Telearbeit (2019 - 2023)

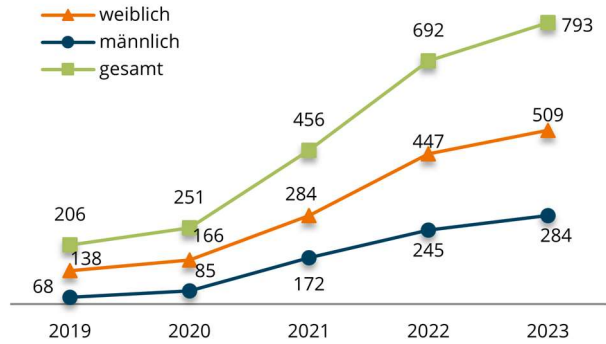


Abbildung 63 – Zeitanteile Telearbeit an der individuellen Wochenarbeitszeit

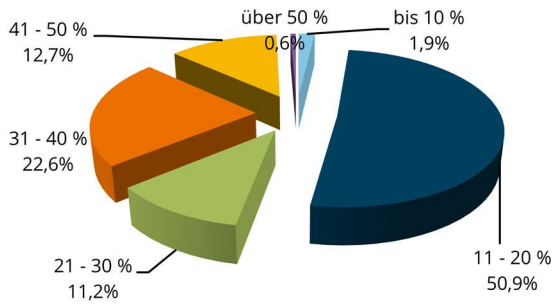
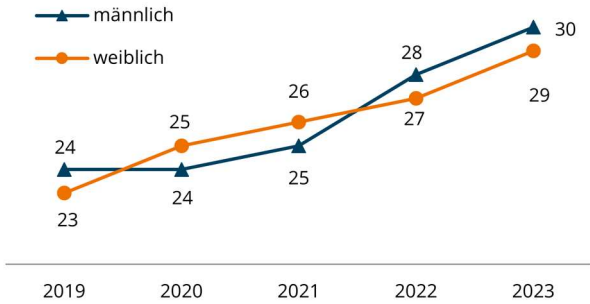


Abbildung 64 – Entwicklung durchschnittliche Zeitanteile Telearbeit in Prozent (2019 – 2023)



Altersteilzeit = Auslaufmodell

Seit 2023 besteht für Tarifbeschäftigte keine Möglichkeit mehr, Altersteilzeit zu vereinbaren, da der TVFlexAZ ersatzlos ausgelaufen ist. Für Beamt:innen fand in 2023 nur in geringem Umfang eine Neubewilligung statt. Die bereits vereinbarten Altersteilzeiten laufen dennoch weiter, die Fallzahlen sinken, aber bereits (Abb. 65). Der Großteil der Mitarbeitenden in Altersteilzeit im Blockmodell ist bereits in der Ruhephase (Abb. 66).

Abbildung 65 – Entwicklung der ATZ-Fälle 31.05. des Jahres

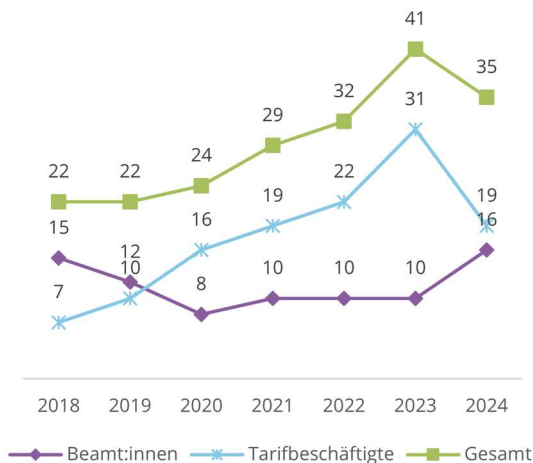
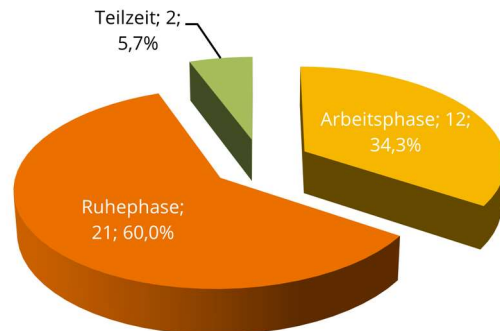


Abbildung 66 – ATZ-Phasen am Stichtag 31.05.2024



4.3 Führungskräfte und Nachwuchs für Führungs- positionen

Die Führungskräfte einer modernen, digitalen sowie zukunfts- und dienstleistungsorientierten Verwaltung gestalten Veränderungen maßgeblich mit. 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.

Anzahl der Führungskräfte - Frauen in Führungsfunktionen in der Mehrzahl

Von 465 Führungskräften sind 51% Frauen und 49% Männer. Bei den 32 Bereichsleitungen beträgt der Frauenanteil 44%, bei den 8 Stabstellenleitungen 63%, bei den 120 Abteilungsleitungen 58%, bei den 179 Teamleitungen 54% und bei den 74 Sachgebietsleitungen 36%. Die 15 Koordinator:innen sind größtenteils im gewerblichen Bereich angesiedelt und nur zu 20% von Frauen besetzt. In der Gesamtheit bestätigt sich die erfolgreiche Umsetzung eines stetigen Gleichstellungsprozesses.

Abbildung 67 – Führungskräfte nach Geschlecht (Gesamt: 465)

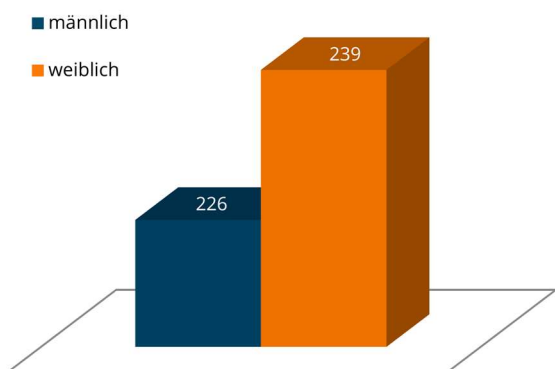
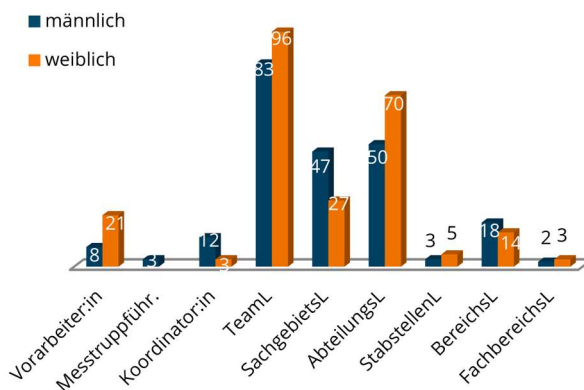


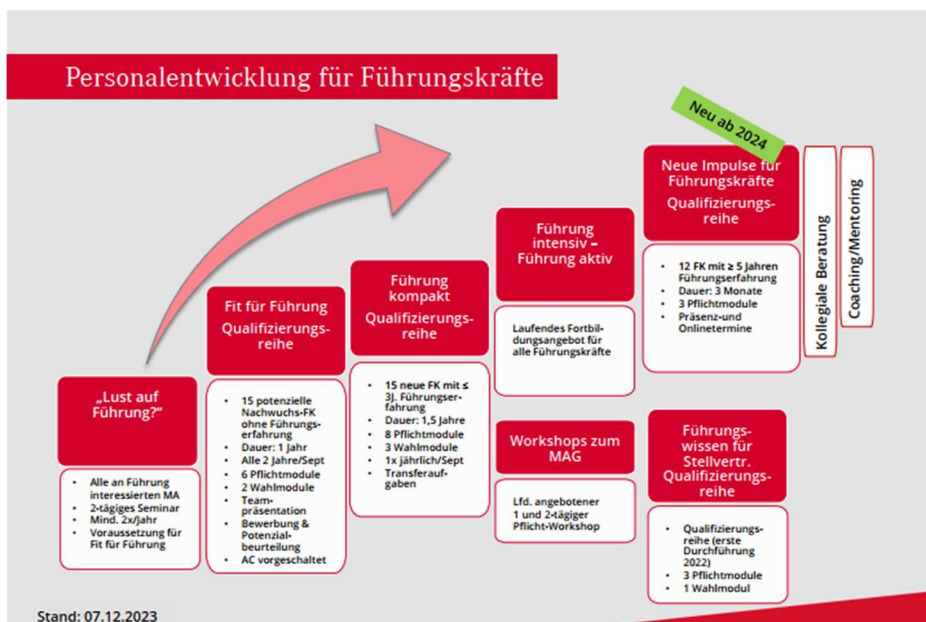
Abbildung 68 – Führungskräfte nach Funktionen (Gesamt: 465)



93 Führungskräfte (20%) sind in Teilzeit tätig. Die überwiegende Mehrheit (63%) arbeitet dabei mit einer Wochenarbeitszeit von mind. 75% einer Vollzeitkraft. 35% der Führungskräfte in Teilzeit arbeiten mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 50 und 75%.

Abbildung 69 auf der nächsten Seite gibt einen Überblick über die aktuellen Qualifizierungsmaßnahmen, die den Führungskräften regelmäßig angeboten werden. Ergänzend werden regelmäßige zielgruppenspezifische Netzwerktreffen für Bereichsleitungen, für Absolvent:innen der Qualifizierungsreihen und für Mentor:innen und Mentees durchgeführt.

Abbildung 69 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess



Entwicklung der Durchführungsquote der Mitarbeiter:innengespräche

Die Durchführungsquote sinkt im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte von 66 % auf 64 %. Insgesamt wurden in 2023 somit 2.507 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 verringerte sich im Vergleich zu 2022 von 66 % auf 59 %. Ursächlich dafür ist das Ausscheiden geschulter und der Eintritt noch nicht geschulter Führungskräfte. Es werden vom Fortbildungszentrum laufend Pflichtschulungen für (neue) Führungskräfte zum Thema „Durchführung von Mitarbeiter:innengesprächen“ angeboten.

Abbildung 70 – Anzahl der geführten MAG

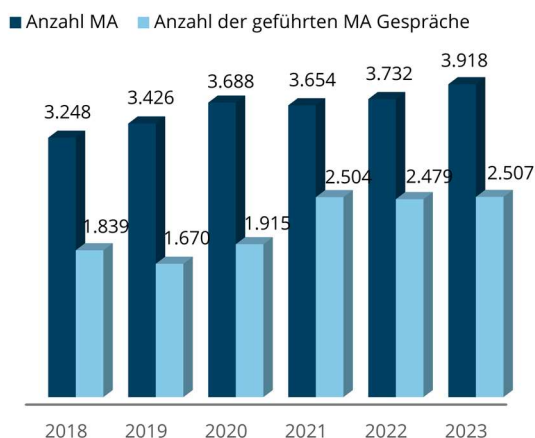
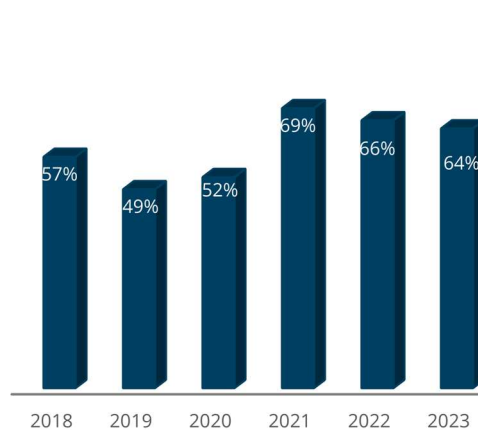


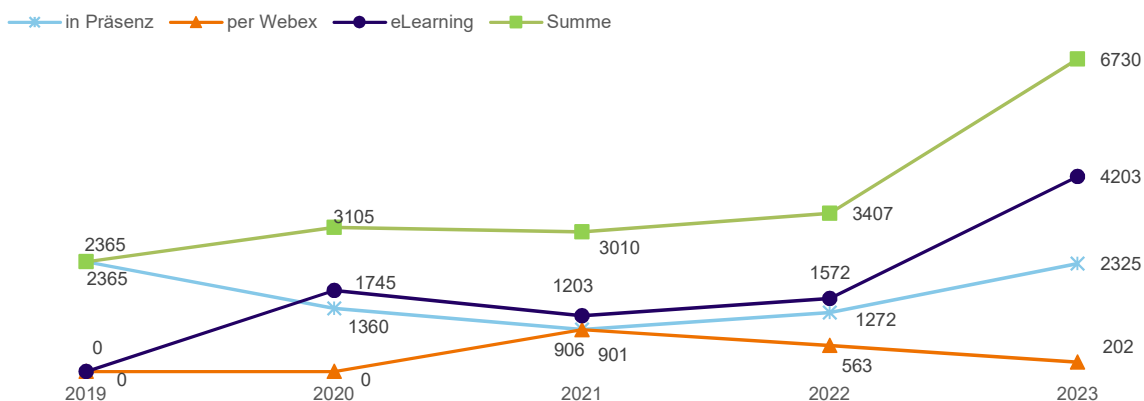
Abbildung 71 – Umsetzungsquote MAG



4.4 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 in stark zunehmender Zahl sowohl Präsenzveranstaltungen als auch digitale Veranstaltungen und E-Learning angeboten und genutzt.

Abbildung 72 – Anzahl Teilnehmende nach Art der Fortbildung

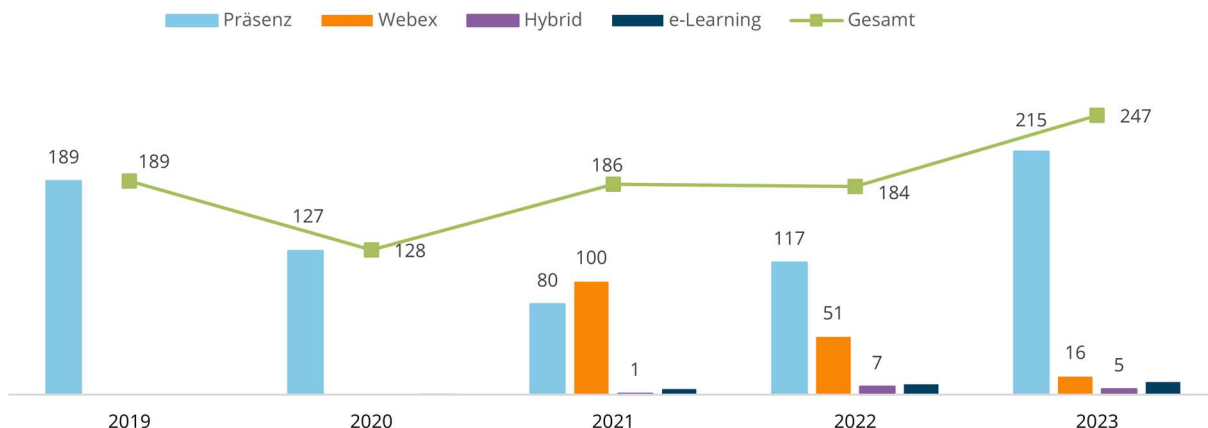


Interne Schulungen mit 6.730 Teilnehmenden

Die Anzahl der Teilnehmenden an den internen Fortbildungen konnte signifikant gesteigert werden. Durch die nicht mehr erforderlichen coronabedingten Einschränkungen des Präsenzbetriebs und durch eine fortlaufende Prozessoptimierung im Fortbildungszentrum konnte die Anzahl der Teilnehmenden in Präsenz nahezu verdoppelt werden. Die Durchführung von digitalen Live-Fortbildungen via Webex wurde zugunsten des persönlichen Austausches im Fortbildungszentrum reduziert.

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausstattung im Fortbildungszentrum (z. B. neue Smartboards, flexible Präsentationsmedien und agile Möbel) wurden sowohl die Gestaltungsmöglichkeiten von Fortbildungen, Workshops und Präsentationen entscheidend erweitert, als auch die Aufenthaltsqualität für die Teilnehmenden, Referent:innen und Mitarbeitenden erhöht. Das Fortbildungszentrum wird im Rahmen der Kapazitäten von einigen Bereichen auch gerne für Vorstellungsgespräche genutzt.

Abbildung 73 – Anzahl Fortbildungen nach Art der Fortbildung

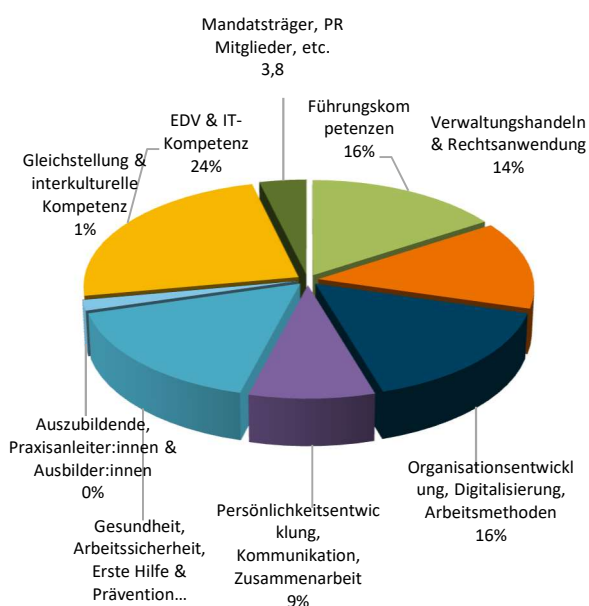


Anzahl an Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Angeboten steigend

Vergleichbar zu der Anzahl der Fortbildungsteilnehmenden hat sich auch die Anzahl der Veranstaltungen insgesamt signifikant erhöht.

Ein Schwerpunkt für die aktuellen Angebote bildet das Changemanagement. Zu diesem Themenfeld haben wir ein individuelles Fortbildungsformat mit Gamification entwickelt, bei dem Führungskräfte, Projekt- und Prozessverantwortliche anhand einer Online-Simulation einen realen Veränderungsprozess (Einführung der E-Akte in einem Team der Hansestadt Lübeck) in allen Phasen simulieren können und jeweils eine individuelle Reaktion auf ihre Entscheidungen und Handlungen erhalten.

Abbildung 74 - Veranstaltungen 2023 nach Themenfeldern



EDV-und IT Kompetenzen, Gesundheitsthemen und Führungskompetenzen als Schwerpunktthemen

Zur Stärkung der Digitalisierung unserer Verwaltung haben wir 2023 die meisten Veranstaltungen im Bereich EDV/IT-Kompetenz durchgeführt.

Da uns die Gesundheit der Mitarbeitenden besonders am Herzen liegt, haben wir hier ebenfalls einen Schwerpunkt gesetzt und gemeinsam mit dem Gesundheitsmanagement auch viele neue Fortbildungsformate realisiert.

Förderung berufliche Weiterbildung

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wird die Möglichkeit zur Förderung durch Zeitanreize oder finanzielle Unterstützung für z. B. begleitende Masterstudiengänge, Meisterlehrgänge gegeben.

Diese Förderung wurde seit Einführung 2022 von 35 Personen in Anspruch genommen.

4.5 Betriebliches Gesundheits- management

Betriebliche Gesundheitsförderung

Auch in 2023 wurde das Präventionsangebot für die Mitarbeitenden Lübeck weiter ausgebaut. Neben dem wöchentlich durchgeführten Online-Live-Training „Frische-Kick“, in welchem in 15-Minuten-Einheiten Ausgleichs- und Lockerungsübungen professionell angeleitet werden, konnte das merklich Gesundheitsangebot erweitert werden. In regelmäßigen Abständen finden Rückenfitness-, Entspannungs- und Nordic Walking- Kurse statt. Weiterhin gibt es die Möglichkeit sich Betriebssportsparten anzuschließen um einen sportlichen Ausgleich zum Arbeitsalltag zu schaffen. Spezielle Aktionen wie die Teilnahme am Lübecker Drachenbootfestival und am Lübecker Staffelmaraathon fördern neben der Gesundheit auch das Gemeinschaftsgefühl und runden das Präventionsangebot ab.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist mittlerweile fester Bestandteil der Lübecker Stadtverwaltung. Motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende sind die wichtigste Voraussetzung dafür, den vielfältigen Aufgaben und Anforderungen dauerhaft gerecht werden zu können. Bei der Hansestadt Lübeck bietet ein Netzwerk von Experten 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

Das Programm Azubi-FIT bringt den Nachwuchskräften der HL seit 2016 in nach Jahrgängen unterschiedlichen Modulen Themen wie z. B. Ernährung, Ergonomie, Kommunikation, Lern- und Prüfungsvorbereitung oder Stressprävention näher und soll Impulse setzen wie auch 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.

Daher fand im Oktober 2023 bereits zum zweiten Mal das Bauprojekt im Rahmen des Azubi-Fit Programms unter dem Motto „Wir. In Bewegung für Lübeck.“ statt. Unsere Nachwuchskräfte des ersten Lehrjahres (bzw. des 2. Studienjahres) gestalteten in kleinen Projektgruppen Spielgeräte auf dem Schulgelände der Grundschule Roter Hahn in Lübeck Kücknitz.

Die Bauprojektwoche wurde handwerklich und pädagogisch durch eine versierte Fachfirma begleitet.



Externe Mitarbeitendenberatung (EAP)

Die 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 umfassende Präventionsmöglichkeit wird eine externe Mitarbeitendenberatung (Employee Assistance Program) für alle Beschäftigten angeboten. Diese kostenfreie Beratung hilft bei der Lösungssuche für gesundheitliche, berufliche, private oder persönliche Fragestellungen – auch im Haushalt lebende Angehörige können das Angebot kostenfrei nutzen. Die Nutzungsrate lag im Zeitraum April 2023 – März 2024 bei 2,0%. Das sind im Nutzungszeitraum 105 Fälle, davon 15 Führungskräfteberatungen. Zum größten Teil wurden Beratungen zu arbeitsbezogenen Themen (z. B. Kommunikation und Konflikte am Arbeitsplatz) durchgeführt, gefolgt von Beratungen zu Themen aus dem Privatleben und Gesundheit.

Mobilitätzuschuss zur Förderung von Gesundheit und Umwelt

Diesen Zuschuss nehmen bereits knapp 2.060 Mitarbeitende in Anspruch. Rund 1.200 für das Jobticket, 490 für das Fahrradleasing und 335 für den Fahrradkauf (Stand Juni 2024).

Neben dem Zuschuss leisten attraktive Carsharingangebote sowie Fahrradstellplätze und Servicestationen einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität, zum Klima- und Lärmschutz als auch zur Gesunderhaltung der Beschäftigten.

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

Tabelle 1 – Personalbestand der Hansestadt Lübeck – Überblick 2023

	Kernverwaltung		SeniorInnen-einrichtungen		Entsorgungsbetriebe		Lübecker Schwimmbäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal												
weiblich	2.153	56,8%	382	80,4%	88	13,2%	23	51,1%	12	41,4%	2.658	53,1%
männlich	1.637	43,2%	93	19,6%	579	86,8%	22	48,9%	17	58,6%	2.348	46,9%
gesamt	3.790	100%	475	100%	667	100%	45	100%	29	100%	5.006	100%
Auszubildende, Anwärter:innen												
weiblich	108	55,7%	22	78,6%	3	13,0%	3	75,0%	1	100,0%	137	54,8%
männlich	86	44,3%	6	21,4%	20	87,0%	1	25,0%	0	0,00%	113	45,2%
gesamt	194	100%	28	100%	23	100%	4	100%	1	100%	250	100%
Sonstiges budgetrelevantes Personal¹⁾												
weiblich	109	58,3%	22	78,6%	2	15,4%	0	0,00%	0	0,00%	133	58,1%
männlich	78	41,7%	6	21,4%	11	84,6%	0	0,00%	1	100,0%	96	41,9%
gesamt	187	100%	28	100%	13	100%	0	0,00%	1	100%	229	100%
Budgetrelevant												
weiblich	2.370	56,8%	426	80,2%	93	13,2%	26	53,1%	13	41,9%	2.928	53,4%
männlich	1.801	43,2%	105	19,8%	610	86,8%	23	46,9%	18	58,1%	2.557	46,6%
gesamt	4.171	100%	531	100%	703	100%	49	100%	31	100%	5.485	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge²⁾												
weiblich	140	85,4%	31	88,6%	3	18,8%	0	0,00%	1	100,0%	175	80,3%
männlich	24	14,6%	4	11,4%	13	81,3%	2	100,0%	0	0,00%	43	19,7%
gesamt	164	100%	35	100%	16	100%	2	100%	1	100%	218	100%
Gesamtbestand												
weiblich	2.510	57,9%	457	80,7%	96	13,4%	26	51,0%	14	43,8%	3.103	54,4%
männlich	1.825	42,1%	109	19,3%	623	86,6%	25	49,0%	18	56,3%	2.600	45,6%
gesamt	4.335	100%	566	100%	719	100%	51	100%	32	100%	5.703	100%
Gesamtbestand Vollzeitäquivalente												
weiblich	2.077	54,3%	250	77,6%	84	12,1%			13	42,2%	2.424	49,7%
männlich	1.748	45,7%	72	22,4%	612	87,9%			18	57,8%	2.450	50,3%
gesamt	3.825	100%	322	100%	696	100%	0	0%	31	100%	4.874	100%

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

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

Tabelle 2 – Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		
Beschäftigtenstand																					
Beschäftigte im Stammpersonal	3.027		3.021		3.064		3.611		3.193		3.306		3.491		3.611		3.643		3.790		
Budgetrelevanter Personalbestand	3.242		3.249		3.300		3.382		3.478		3.601		3.896		3.977		3.993		4.171		
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.367		3.364		3.416		3.515		3.603		3.747		3.978		4.138		4.174		4.335		
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.671		2.672		2.725		2.780		2.854		2.956		3.103		3.215		3.254		3.338		
Beschäftigte mit einer Befristung	50		68		75		106		80		72		132		120		88		92		
Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD																					
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	184	3,8%	182	3,9%	167	3,5%	177	3,7%	189	3,9%	185	3,8%	216	4,5%	240	5,0%	254	5,3%	250	5,2%	
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltung)	115	3,4%	123	3,7%	117	3,4%	127	3,6%	140	3,9%	140	3,7%	169	4,2%	190	4,6%	203	4,9%	194	4,5%	
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	13	0,4%	17	0,5%	24	0,7%	31	0,9%	34	0,9%	43	1,1%	40	1,0%	38	0,9%	27	0,6%	32	0,7%	
Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal																					
Beam:innen	787		773		789		778		769		772		769		755		741		733		
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.620		1.623		1.663		1.733		1.830		1.934		2.089		2.222		2.204		2.415		
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	620		625		612		612		594		600		624		634		610		642		
Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal																					
Teilzeitbeschäftigte und -quote	912	30,1%	941	31,1%	959	31,3%	973	26,9%	986	30,9%	1.062	32,1%	1.163	33,3%	1.233	34,1%	1.398	38,4%	1.358	35,8%	
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	78	2,6%	57	1,9%	39	1,2%	28	0,8%	25	0,7%	19	0,6%	23	0,6%	28	0,6%	43	0,6%	38	0,6%	
Altersstruktur im Stammpersonal																					
Beschäftigte bis 29 Jahre	228	7,5%	227	7,5%	266	8,7%	261	7,2%	275	8,6%	291	8,8%	352	10,1%	355	9,8%	353	9,7%	390	10,3%	
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	383	12,7%	371	12,3%	390	12,7%	454	12,6%	514	16,1%	577	17,5%	658	18,8%	746	20,7%	769	21,1%	850	22,4%	
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	891	29,4%	858	28,4%	783	25,6%	753	20,9%	732	22,9%	704	21,3%	712	20,4%	729	20,2%	770	21,1%	792	20,9%	
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	1.199	39,6%	1.209	40,0%	1.245	40,6%	1.223	33,9%	1.234	38,6%	1.275	38,6%	1.287	36,9%	1.259	34,9%	1.226	33,7%	1.209	31,9%	
Beschäftigte ab 60 Jahren	326	10,8%	356	11,8%	380	12,4%	432	12,0%	438	13,7%	459	13,9%	482	13,8%	522	14,5%	525	14,4%	549	14,5%	
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	47,5	48,0	47,8	48,4	48,2	47,9	48,2	47,9	47,9	47,5	47,7	47,4	47,0	47,3	47,1	47,4	46,9	47,0	46,3		
Beurlaubungen																					
Beurlaubte insgesamt ³⁾	82	2,4%	82	2,4%	84	2,5%	92	2,6%	89	2,5%	71	1,9%	85	2,1%	106	2,6%	93	2,2%	97	2,2%	
Geschlechterverhältnis																					
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.691	1.336	1.710	1.311	1.748	1.316	1.797	1.326	1.816	1.377	1.896	1.410	2.008	1.483	2.075	1.536	2.077	1.566	2.153	1.637	
Frauenquote Stammpersonal	55,9%		56,6%		57,1%		57,5%		56,9%		57,4%		57,5%		57,5%		57,0%		56,8%		
Beurlaubte (w/ m)	72	10	72	10	74	10	78	14	82	7	64	7	77	8	93	13	83	10	91	6	
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	853	59	875	66	932	78	899	74	888	98	946	116	1.019	144	1.090	176	1.118	183	1.152	206	
VZÄ Teilzeitbeschäftigte (w/ m)					621	52	597	47	598	63	689	82	695	93,26	752	117,66	764	112	771	136	
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)	41	37	32	25	25	14	17	11	16	9	13	6	17	6	18	10	27	16	23	16	
Auszubildende, Anwärter:innen (w/ m)	45	70	43	80	52	65	59	68	65	75	64	76	92	77	106	84	110	93	108	86	
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)	8	5	15	2	18	6	19	12	24	10	29	14	27	13	25	13	21	6	24	8	
Bereichsleitungen HL (w/ m)	14	23	13	22	12	17	14	16	15	16	15	16	16	16	16	16	14	17	14	18	
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	13	18	12	20	11	15	9	14	14	11	13	14	10	11	10	9	8	7	17	14	
Schwerbehinderte im Stammpersonal																					
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	208	6,9%	207	6,9%	217	7,1%	222	7,1%	228	7,1%	235	7,1%	250	7,2%	262	7,3%	266	7,3%	257	6,8%	

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

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

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

Tabelle 3 – Personalbestand der Kernverwaltung in 2023 - Fachbereichsübersicht

	Fachbereich 1			Fachbereich 2			Fachbereich 3			Fachbereich 4			Fachbereich 5			Gesamt		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Stammpersonal																		
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	234	178	412	372	107	479	279	532	811	853	191	1.044	360	592	952	2.098	1.600	3.698
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	5	9	14	5	4	9	8	6	14	8	3	11	29	15	44	55	37	92
Gesamt	239	187	426	377	111	488	287	538	825	861	194	1.055	389	607	996	2.153	1.637	3.790
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, Anwärter:innen	52	39	91	4	0	4	13	31	44	37	7	44	2	9	11	108	86	194
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	2	5	13	12	5	17	11	33	44	69	13	82	15	22	37	109	78	187
Gesamt	54	44	104	16	5	21	24	64	88	106	20	126	17	31	48	217	164	381
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Gesamt	9	3	12	20	0	20	10	4	14	67	6	73	34	11	45	140	24	164
Gesamt des Personalbestandes	302	234	542	413	116	529	321	606	927	1.034	220	1.254	440	649	1.089	2.510	1.825	4.335

Fachbereich 4	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt			
Stammpersonal																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	853	191	1.044
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	8	3	11
Gesamt	669	211	880	667	207	874	691	140	831	723	145	868	755	155	910	787	159	946	831	167	998	860	183	1.043	864	182	1.046	861	194	1.055
Zu: Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	37	7	44
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	69	13	82
Gesamt	30	10	40	30	9	39	38	11	49	37	22	59	54	15	69	54	18	72	111	20	131	86	19	105	74	20	94	106	20	126
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	36	2	38	40	2	42	36	1	37	53	2	55	38	3	41	50	3	53	30	3	33	77	3	80	68	7	75	67	6	73
Ge Gesamt des Personalbestandes	735	223	958	737	218	955	765	152	917	813	169	982	847	173	1.020	891	180	1.071	972	190	1.162	1.023	205	1.228	1.006	209	1.215	1.034	220	1.254

Fachbereich 5	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt			
Stammpersonal																														
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	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	360	592	952
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	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	29	15	44
Gesamt	386	437	823	387	432	819	382	501	883	390	501	891	370	516	886	380	528	908	356	546	902	375	559	934	377	568	945	389	607	996
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																														
Auszubildende, Anwärter:innen	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	2	9	11
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	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	15	22	37
Gesamt	12	24	36	12	27	39	12	29	41	16	29	45	16	33	49	17	33	50	29	36	65	25	43	68	21	28	49	17	31	48
Nicht budgetrelevantes Personal																														
Gesamt	39	15	54	33	10	43	36	11	47	34	15	49	44	7	51	40	12	52	21	5	26	31	9	40	40	14	54	34	11	45
Gesamt des Personalbestandes	437	476	913	432	469	901	430	541	971	440	545	985	430	556	986	437	573	1.010	406	587	993	431	611	1.042	438	610	1.048	440	649	1.089

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
Beamt:innen																		
FB 1	0	0	0	15	8	23	39	41	80	3	4	7	57	53	110	0	1	1
FB 2	0	0	0	16	3	19	70	23	93	3	0	3	89	26	115	1	0	1
FB 3	0	0	0	16	286	302	31	61	92	4	4	8	51	351	402	0	1	1
FB 4	0	0	0	13	2	15	26	10	36	5	3	8	44	15	59	1	0	1
FB 5	0	0	0	9	2	11	12	20	32	3	2	5	24	24	48	1	0	1
Gesamt	0	0	0	69	301	370	178	155	333	18	13	31	265	469	734	3	2	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	6	7	13	103	38	141	59	68	127	14	21	35	182	134	316			
FB 2	1	3	4	157	33	190	113	44	157	17	6	23	288	86	374			
FB 3	3	2	5	177	133	310	48	48	96	8	4	12	236	187	423			
FB 4	50	9	59	525	90	615	219	66	285	23	14	37	817	179	996			
FB 5	183	92	275	95	344	439	59	119	178	28	27	55	365	582	947			
Gesamt	243	113	356	1.057	638	1.695	498	345	843	90	72	162	1.888	1.168	3.056			
davon Angestellte																		
FB 1	4	3	7	103	38	141	59	68	127	14	21	35	180	130	310			
FB 2	1	3	4	157	33	190	113	44	157	17	6	23	288	86	374			
FB 3	3	1	4	176	113	289	48	48	96	8	4	12	235	166	401			
FB 4	6	0	6	523	76	599	219	66	285	23	14	37	771	156	927			
FB 5	0	0	0	67	102	169	59	119	178	28	27	55	154	248	402			
Gesamt	14	7	21	1.026	362	1.388	498	345	843	90	72	162	1.628	786	2.414			
davon Arbeiter:Innen																		
FB 1	2	4	6	0	0	0	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	20	21	0	0	0	0	0	0	1	21	22			
FB 4	44	9	53	2	14	16	0	0	0	0	0	0	46	23	69			
FB 5	183	92	275	28	242	270	0	0	0	0	0	0	211	334	545			
Gesamt	229	106	335	31	276	307	0	0	0	0	0	0	260	382	642			

	<u>ohne / einfacher Dienst</u>			<u>mittlerer Dienst</u>			<u>gehobener Dienst</u>			<u>höherer Dienst</u>			<u>Gesamt</u>			<u>davon Wahlbeam:innen</u>		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Ges. Stammpersonal																		
Vollzeit	12	72	84	569	849	1.418	360	435	795	60	75	135	1.001	1.431	2.432	3	2	5
Teilzeit	231	41	272	557	90	647	316	65	381	48	10	58	1.152	206	1.358	0	0	
Gesamt	243	113	356	1.126	939	2.065	676	500	1.176	108	85	193	2.153	1.637	3.790	3	2	5
davon Mitarbeiter:innen im Jobcenter Lübeck																		
Beam:innen	0	0	0	1	1	2	28	10	38	0	0	0	29	11	40			
Tarifbeschäftigte	0	0	0	22	6	28	20	10	30	0	0	0	42	16	58			
Gesamt	0	0	0	23	7	30	48	20	68	0	0	0	71	27	98			
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, Anwärter:innen	0	0	0	77	58	135	31	28	59	0	0	0	108	86	194			
Sonst. budgetrel. Personal	8	5	13	73	55	128	28	16	44	0	2	2	109	78	187			
Gesamt	8	5	13	150	113	263	59	44	103	0	2	2	217	164	381			
Nicht budgetrelevantes Personal																		
	29	4	33	84	14	98	24	3	27	3	3	6	140	24	164			
Gesamtes Personal	251	118	369	1.299	1.059	2.358	783	564	1.347	108	87	195	2.510	1.825	4.335			

Tabelle 6 – Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Eintritt Auszubildende	17	17	34	14	15	29	14	12	26	37	14	51	29	21	50	34	48	44	27	23	44
Eintritt Anwärter:innen	6	17	23	6	11	17	11	12	23	6	17	23	10	18	28	6	32	38	12	15	27
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr	2	8	10	0	5	5	0	8	8	0	8	8	2	12	14	1	23	24	3	9	12
Eintritt Praktikant:innen	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4	3	3	6	3	2	5	2	0	2
Eintritt Freiwilliges Soziales Jahr	5	4	9	9	3	12	9	2	11	10	4	14	7	2	9	4	2	6	7	1	8
Eintritt Bundesfreiwilligendienst	11	6	17	10	3	13	14	11	25	14	8	22	12	8	20	14	1	15	11	4	15
Gesamt Eintritt im Jahr + am 31.12. noch da	42	44	86	42	33	75	53	38	91	70	44	114	61	52	113	61	85	108	59	43	96
Verwaltungsfachangestellte/r	34	8	42	34	12	46	31	17	48	39	15	54	35	17	52	36	15	51	31	17	48
Fachangestellte/r f. Medien-u. Informationsdienste	2	1	3	2	1	3	1	1	2	0	1	1	1	1	2	2	1	3	3	0	3
Fachinformatiker/in	0	1	1	1	0	1	0	1	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	3	0	3
StadtspektorAnwärter:innen (gD)	16	18	34	21	21	42	22	18	40	25	18	43	24	15	39	18	20	38	21	19	40
BrandmeisterAnwärter:innen (mD)	1	13	14	1	12	13	0	11	11	0	15	15	1	21	22	0	20	20	1	7	8
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	2	2	4	6	3	6	9
Brandreferendar/in (hD)							0	1	1	0	1	1									
Gärtner/in	1	10	11	1	8	9	0	7	7	5	3	8	2	4	6	3	3	6	2	1	3
Garten- und Landschaftsbauer:in													1	2	3	1	2	3	0	3	3
Forstwirt/in	1	3	4	1	3	4	1	3	4	0	4	4	0	3	3	0	4	4	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	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Straßenwärter/in	0	3	3	0	3	3	0	4	4	0	3	3	0	2	2	0	3	3	0	1	1
Straßenbauer/in				1	0	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Hafenschiffer/in	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	1	1									
Notfallsanitäter/in	3	6	9	4	7	11	6	5	11	6	7	13	7	10	17	9	9	18	8	14	22
Lebensmittelkontrolleur:in										1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	0	2
Erzieher/in							3	0	3	17	1	18	27	2	29	28	5	33	27	6	33
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit													6	1	7	6	1	7	7	1	7
Praktikant:innen	3	0	3	3	1	4	5	1	6	3	1	4	3	3	6	3	2	5	6	2	8
Freiwilliges Soziales Jahr	11	8	19	10	3	13	10	2	12	10	4	14	7	2	9	4	7	11	7	2	9
Bundesfreiwilligendienst	5	4	9	12	6	18	14	11	25	14	8	22	15	8	23	14	1	15	11	4	15
Gesamtzahl im Jahr	78	80	158	93	82	175	93	90	183	120	89	209	126	97	223	131	103	234	132	91	223
davon:																					
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	2	20	22	3	18	21	1	19	20	3	17	20	3	15	18	4	16	20	4	5	9
Auszubildende/ Anwärter in Verw. Berufen	52	28	80	58	34	92	54	37	91	64	34	98	60	34	94	56	37	93	58	38	96
Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst	2	14	16	2	13	15	0	13	13	0	17	17	2	22	24	2	24	26	4	13	17
Auszubildende Gesundheitsberufe	22	18	40	30	17	47	9	7	16	8	8	16	9	11	20	14	10	24	8	14	22
Auszubildende soziale u. pädagogische Berufe										17	1	18	32	2	34	34	6	40	34	7	41

Tabelle 7 – Bezahlungsstruktur Beamt:innen - Stammpersonal

	Anzahl Beamt:innen			Vollzeit- äquivalent	Anteil in % der Laufbahngruppe			Anteil in % der Statusgruppe		
	weibl.	männl.	gesamt		weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
B-Besoldung										
B 9	0	1	1	1,0	0,0	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	0,6
höherer Dienst										
A 16	3	4	7	6,6	21,4	36,4	28,0	1,1	0,8	0,9
A 15	4	2	6	6,0	28,6	18,2	24,0	1,4	0,4	0,8
A 14	7	3	10	9,3	50,0	27,3	40,0	2,5	0,6	1,3
A 13	0	2	2	2,0	0,0	18,2	8,0	0,0	0,4	0,3
Zwischensumme	14	11	25	23,9	100,0	100,0	100,0	4,9	2,2	3,2
gehobener Dienst										
A 13	14	18	32	31,6	7,2	11,2	9,0	4,9	3,6	4,1
A 12	26	45	71	67,7	13,3	28,0	19,9	9,2	8,9	9,0
A 11	65	52	117	107,5	33,3	32,3	32,9	22,9	10,3	14,8
A 10	68	33	101	88,3	34,9	20,5	28,4	23,9	6,5	12,8
A 9	22	13	35	34,2	11,3	8,1	9,8	7,7	2,6	4,4
Zwischensumme	195	161	356	329,3	100,0	100,0	100,0	68,7	31,9	45,2
mittlerer Dienst										
A 9	16	121	137	131,9	22,2	36,7	34,1	5,6	24,0	17,4
A 8	40	147	187	178,9	55,6	44,5	46,5	14,1	29,2	23,7
A 7	16	62	78	75,1	22,2	18,8	19,4	5,6	12,3	9,9
Zwischensumme	72	330	402	385,9	100,0	100,0	100,0	25,4	65,5	51,0
Summe Beamt:innen	284	504	788	744,1	—	—	—	36,0	64,0	100,0

Tabelle 8 – Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten - Stammpersonal

	Anzahl Beschäftigte			Vollzeit- äquivalent	Anteil in % der Laufbahngruppe			Anteil in % der Statusgruppe		
	weibl.	männl.	gesamt		weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
höherer Dienst										
EG 15Ü	0	1	1	1,0	0,0	1,4	0,6	0,0	0,1	0,0
EG 15	17	10	27	24,3	18,9	14,5	17,0	0,9	0,9	0,9
EG 14	31	18	49	43,4	34,4	26,1	30,8	1,6	1,5	1,6
EG 13	42	40	82	71,9	46,7	58,0	51,6	2,2	3,4	2,7
Zwischensumme	90	69	159	140,6	100,0	100,0	100,0	4,8	5,9	5,2
gehobener Dienst										
S18	2	1	3	2,0	0,4	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1
EG 12	48	70	118	109,7	9,6	20,3	14,0	2,5	6,0	3,9
S17	10	4	14	12,6	2,0	1,2	1,7	0,5	0,3	0,5
EG 11	70	75	145	132,3	14,1	21,7	17,2	3,7	6,4	4,7
S16	4	2	6	5,5	0,8	0,6	0,7	0,2	0,2	0,2
S15	25	15	40	35,4	5,0	4,3	4,7	1,3	1,3	1,3
EG 10	36	37	73	73,0	7,2	10,7	8,7	1,9	3,2	2,4
S14	51	14	65	55,9	10,2	4,1	7,7	2,7	1,2	2,1
S13Ü	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S13	20	1	21	20,4	4,0	0,3	2,5	1,1	0,1	0,7
S12	115	35	150	120,9	23,1	10,1	17,8	6,1	3,0	4,9
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	117	91	208	189,7	23,5	26,4	24,7	6,2	7,8	6,8
Zwischensumme	498	345	843	757,4	100,0	100,0	100,0	26,4	29,6	27,6
mittlerer Dienst										
EG 9a	218	101	319	280,6	20,6	15,9	18,8	11,5	8,7	10,4
S9	16	2	18	17,3	1,5	0,3	1,1	0,8	0,2	0,6
S8b	21	17	38	35,1	2,0	2,7	2,2	1,1	1,5	1,2
S8a	174	15	189	157,9	16,5	2,4	11,2	9,2	1,3	6,2
N	11	17	28	20,0	1,0	2,7	1,7	0,6	1,5	0,9
P 8	1	1	2	2,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
EG 8	110	42	152	138,7	10,4	6,6	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	66	66	132	122,0	6,2	10,4	7,8	3,5	5,7	4,3
S6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 6	190	114	304	268,0	18,0	17,9	17,9	10,1	9,8	10,0
EG 5	127	182	309	262,9	12,0	28,6	18,2	6,7	15,6	10,1
S4	17	4	21	16,2	1,6	0,6	1,2	0,9	0,3	0,7
EG 4	11	71	82	77,0	1,0	11,1	4,8	0,6	6,1	2,7
S3	95	5	143	80,5	9,0	0,8	8,4	6,6	0,9	4,6
Zwischensumme	1.057	637	1.694	1.478	100,0	100,0	100,0	57,5	55,1	56,8
einfacher Dienst										
EG 3	54	74	128	113,3	22,2	65,5	36,0	2,9	6,3	4,2
EG 2Ü	4	2	6	4,3	1,6	1,8	1,7	0,2	0,2	0,2
EG 2	60	3	63	42,1	24,7	2,7	17,7	3,2	0,3	2,1
S2	2	0	2	1,4	0,8	0,0	0,6	0,1	0,0	0,1
EG 1	123	34	157	99,5	50,6	30,1	44,1	6,5	2,9	5,1
Zwischensumme	243	113	356	260,6	100,0	100,0	100,0	12,9	9,7	11,7
Sonstige										
	1	2	3	3,0	33,3	66,7	100,0	0,1	0,2	0,1
Summe Beschäftigte	1.889	1.166	3.055	2.639,8	—	—	—	61,8	38,2	100,0

Tabelle 9 – Fehlzeiten in Kalendertagen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten - Überblick

	FB 1		FB 2		FB 3		FB 4		FB 5		HL Gesamt	
Berücksichtigtes Personal nach den Kriterien des DST - Stand 31.12.2023												
weiblich	238		384		296		887		411		2.216	
männlich	193		114		568		203		630		1.708	
gesamt	431		498		864		1.090		1.041		3.924	
Gesamte Fehlzeitentage und -quote 01.01.2023 - 31.12.2023												
weiblich	6.664	7,7%	11.994	8,6%	10.773	10,0%	36.316	11,2%	16.825	11,2%	82.572	10,2%
männlich	4.916	7,0%	2.752	6,6%	20.059	9,7%	6.109	8,2%	21.402	9,3%	55.238	8,9%
gesamt	11.580	7,4%	14.746	8,1%	30.832	9,8%	42.425	10,7%	38.227	10,1%	137.810	9,6%
davon Tage Langzeiterkrankte												
weiblich	2.370		3.195		3.999		13.198		6.369		29.131	
männlich	2.033		742		10.451		2.033		7.497		22.756	
gesamt	4.403		3.937		14.450		15.231		13.866		51.887	

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 Laufbahngruppen – Stammpersonal	5
Abbildung 14 – Altersstruktur im Stammpersonal	6
Abbildung 15 – Durchschnittsalter in den Fachbereichen	6
Abbildung 16 – Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal	7
Abbildung 17 – Durchschnittsalter im Stammpersonal	7
Abbildung 18 – Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	7
Abbildung 19 – Altersaustritte in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	8
Abbildung 20 – Altersaustritte nach Laufbahnen in der Kernverwaltung in den nächsten 15 Jahren	8
Abbildung 21 – Altersaustritte bis 2038 – die 10 %ual am stärksten betroffenen Bereiche	9
Abbildung 22 – Altersaustritte bis 2038 nach Berufsgruppen	9
Abbildung 23 – Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung	10
Abbildung 24 – 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 – Bereiche mit den meisten Eintritten	11
Abbildung 29 – Entwicklung Zusatzfluktuation	12
Abbildung 30 – Fluktuation in den Fachbereichen	12
Abbildung 31 – Elternzeit nach Beginn Jahre	12
Abbildung 32 – Elternzeit begonnen	12
Abbildung 33 – Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund	13
Abbildung 34 – Fehlzeitenquote	14
Abbildung 35 – Verteilung der Fehlzeiten nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit	15
Abbildung 36 – Fehlzeitenquote je Fachbereich und Geschlecht	15
Abbildung 37 – Fehlzeitenquote nach Altersgruppe	15
Abbildung 38 – Anteil Fehlzeiten	15
Abbildung 39 – Erwerbsminderungsrente auf Zeit nach je FB	16
Abbildung 40 – Entwicklung der Erwerbsminderungsrente auf Zeit	16
Abbildung 41 – Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal	17
Abbildung 42 – Schwerbehinderte in den FB im Stammpersonal	17
Abbildung 43 – Entwicklung Stellenausschreibungen	18
Abbildung 44 – Stellenausschreibungen in den FB	18
Abbildung 45 – Entwicklung der im internen Bewerbungen	19
Abbildung 46 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen	19

Abbildung 47 – Auszubildende u. Studierende der HL Lübeck – Gesamtverwaltung	20
Abbildung 48 – Entwicklung der Ausbildungs- / Studienzahlen – Gesamtverwaltung	20
Abbildung 49 – Auszubildende / Studierende nach Berufen – Gesamtverwaltung	21
Abbildung 50 – Entwicklung der Bewerber:innenzahlen – Gesamtverwaltung	22
Abbildung 51 – Entwicklung der Einstellungszahlen für Ausbildungsberufe i. d. Gesamtverwaltung	22
Abbildung 52 – Rückmeldungen zu BEM-Angeboten	24
Abbildung 53 – BEM-Berechtigte nach Fachbereichen	25
Abbildung 54 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote	27
Abbildung 55 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade	27
Abbildung 56 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal	30
Abbildung 57 – Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal	30
Abbildung 58 – Männer in Vollzeit / Teilzeit	31
Abbildung 59 – Frauen in Vollzeit / Teilzeit	31
Abbildung 60 – Teilzeitmodelle nach Geschlecht in %	31
Abbildung 61 – Teilzeitbeschäftigte in den FB	33
Abbildung 62 – Entwicklung Telearbeit	33
Abbildung 63 – Zeitanteile Telearbeit an der individuellen Wochenarbeitszeit	33
Abbildung 64 – Entwicklung durchschnittliche Zeitanteile Telearbeit in Prozent	33
Abbildung 65 – Entwicklung der ATZ-Fälle 31.05. des Jahres	33
Abbildung 66 – ATZ-Phasen am Stichtag 31.05.2024	33
Abbildung 67 – Führungskräfte nach Geschlecht	34
Abbildung 68 – Führungskräfte nach Funktionen	34
Abbildung 69 – Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess	35
Abbildung 70 - Anzahl der geführten MAG	35
Abbildung 71 – Umsetzungsquote MAG	35
Abbildung 72 – Anzahl Teilnehmende nach Art der Fortbildung	36
Abbildung 73 – Anzahl Fortbildungen nach Art der Fortbildung	37
Abbildung 74 – Veranstaltungen 2023 nach Themenfeldern	37

Bildnachweis

Titelfoto – Salzspeicher Lübeck - Kostenloses Foto auf Pixabay – Nordseher

Hansestadt LÜBECK

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

Druck: Druckhaus Menne GmbH