



► Nr. VO/2026/14841
öffentlich

Lübeck, 21.01.2026

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal

Bearbeitung: Jannik Strey (E-Mail: Jannik.Strey@luebeck.de Telefon: 122-1175)

Personalbericht 2024 / 2025

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
02.02.2026	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
24.02.2026	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
26.02.2026	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Personalbericht nach § 45c Gemeindeordnung S-H

Bericht:

Personalbericht 2024 / 2025

Anlagen:

Personalbericht 2024 / 2025

Bürgermeister Jan Lindenau



Personalbericht

2024 / 2025

Wir sind da. Wir sind gut. Wir für Lübeck

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,

Ihnen hiermit den aktuellen Personalbericht der Hansestadt Lübeck vorstellen zu dürfen, ist mir eine besondere Freude. Denn dieser Bericht ist mehr als nur eine Sammlung von Zahlen, Daten und Fakten, er ist ein Spiegelbild des Herzstücks unserer Verwaltung: unserer engagierten Mitarbeitenden.

Unsere Kommune lebt von den Menschen, die Tag für Tag unermüdlich daran arbeiten, Dienstleistungen für unsere Bürger:innen, aber auch für andere Personengruppen wie z. B. Tourist:innen oder Bewerber:innen aus anderen Regionen, bereitzustellen – sei es im Rathaus, in unseren Kindertagesstätten, in unseren Bauhöfen, Bürgerämtern oder in den anderen zahlreichen Bereichen. Ihre Leistung ist das Fundament für das Funktionieren unseres Gemeinwesens.

Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Einblick in die Personalstruktur unserer Verwaltung. Er beleuchtet wichtige Kennzahlen wie Altersstruktur, Entwicklung des Personalkörpers oder Krankenstand und zeigt transparent auf, wo genau wir stehen, auch im Vergleich zu den Vorjahren. Gleichzeitig präsentiert er eine Reihe von zukunftsweisenden Aktivitäten für unser Personal: Initiativen zur Gesundheitsförderung, flexible Arbeitszeitmodelle und gezielte Fortbildungsangebote sind nur einige Beispiele dafür, wie wir in unsere Mitarbeitenden investieren. Als Bürgermeister ist es mir ein besonderes Anliegen, attraktive und moderne Arbeitsbedingungen zu schaffen. Denn nur mit motivierten und qualifizierten Beschäftigten können wir Herausforderungen wie den demografischen Wandel und die Digitalisierung erfolgreich bewältigen.

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

Abschließend ein herzlicher Dank denjenigen, die an der Erstellung dieses aussagekräftigen Berichts mitgewirkt haben, und vor allem danke ich allen Kolleg:innen für Ihren täglichen Einsatz und Ihr Engagement zum Wohl unserer schönen Hansestadt!

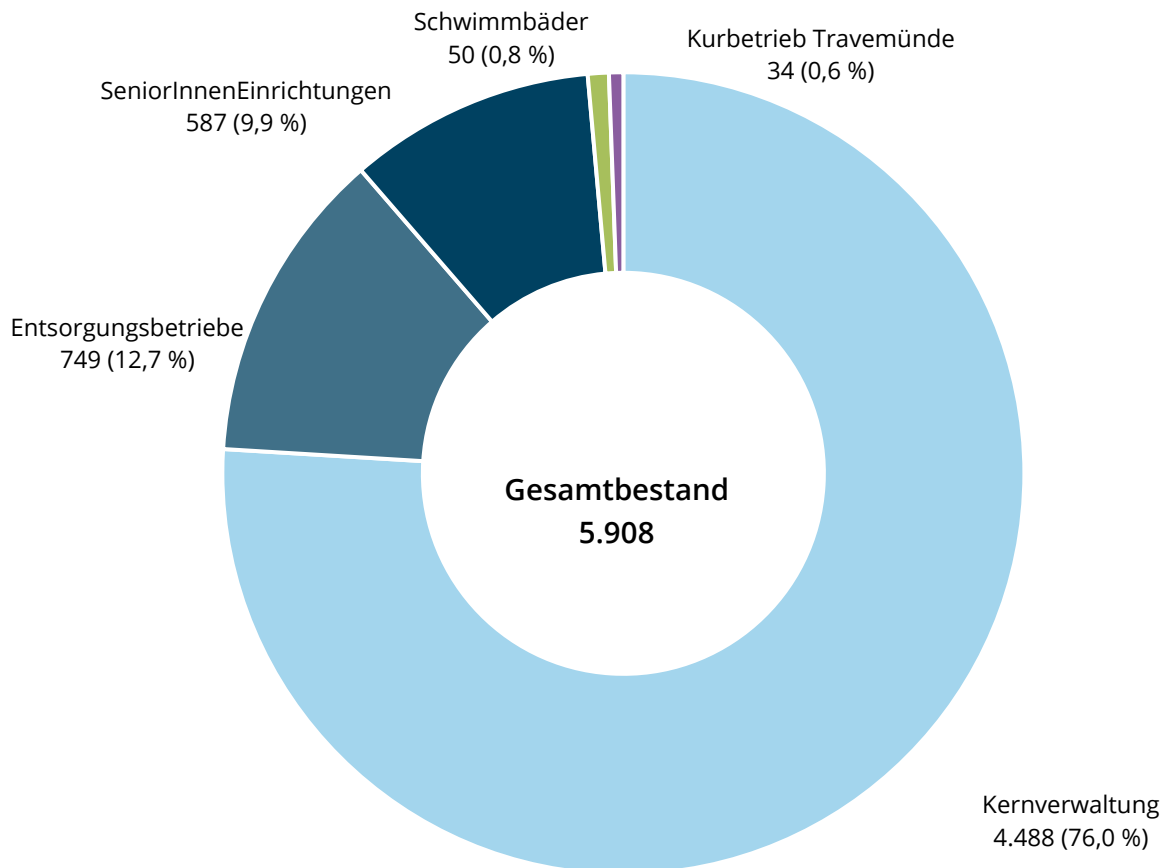
Jan Lindenau
Bürgermeister

Inhalt

Personalbestand im Überblick	1
Struktur der Kernverwaltung.....	3
Fluktuation	7
Personalgewinnung.....	10
Ausbildung.....	12
Mangelberufe.....	15
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	18
Zusatzfluktuation	21
Weiterentwicklungsmaßnahmen.....	23
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	26
Fehlzeiten	28
Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	31
Digitalisierung der Personalarbeit	32
Zusammenfassung und Ausblick.....	34
Glossar	35
Anhang.....	36

Personalbestand im Überblick

Gesamtbestand der Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck

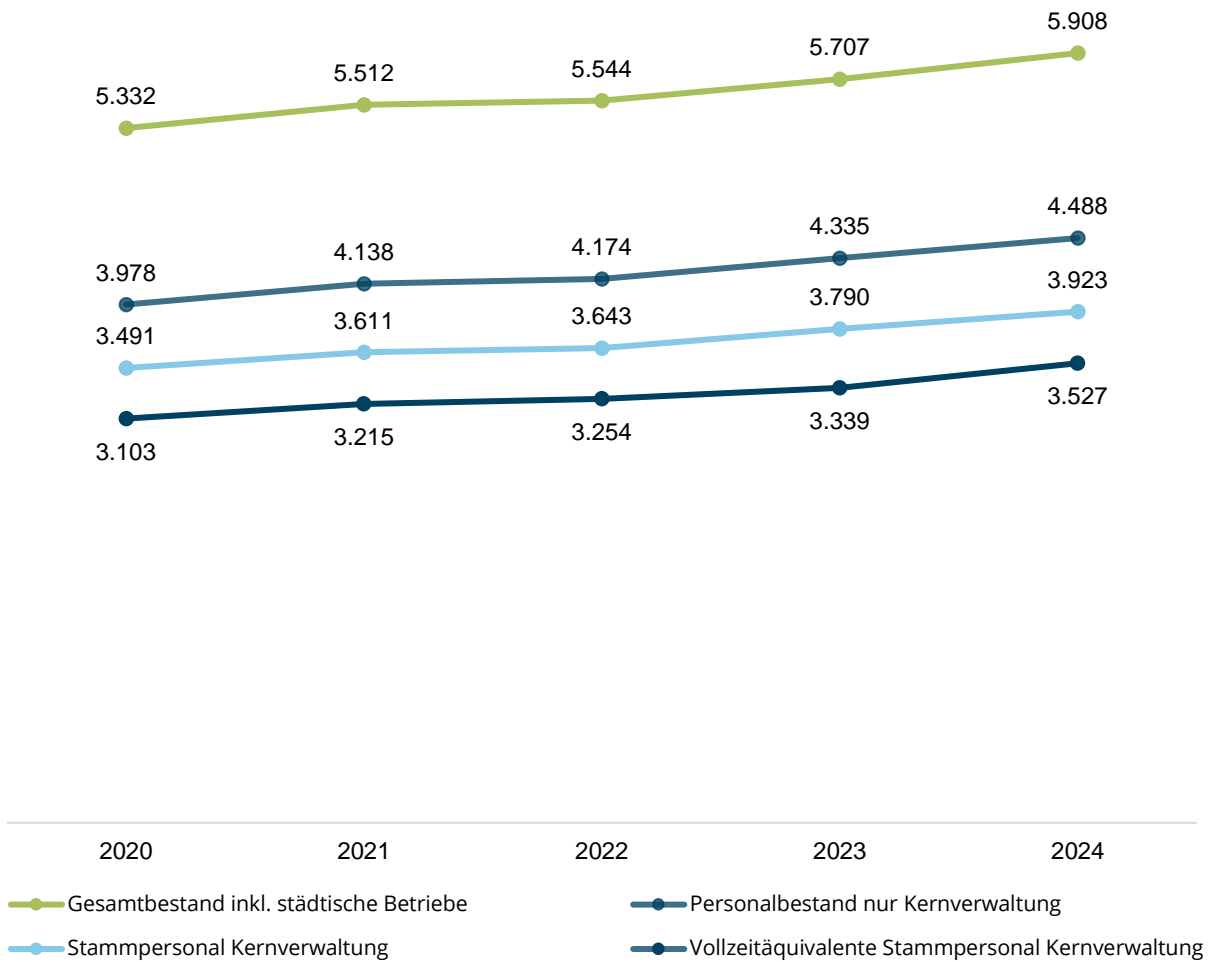


Der Gesamtpersonalbestand umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse inklusive beurlaubter Personen, Praktikant:innen, Freiwilligendienstleistende etc.

Soweit keine anderen Angaben gemacht werden, beziehen sich alle Personalbestandsdaten auf den Stichtag 31.12.2024.

Eine tabellarische Darstellung des Personalbestandes ist im Anhang in Tabelle 1 enthalten.

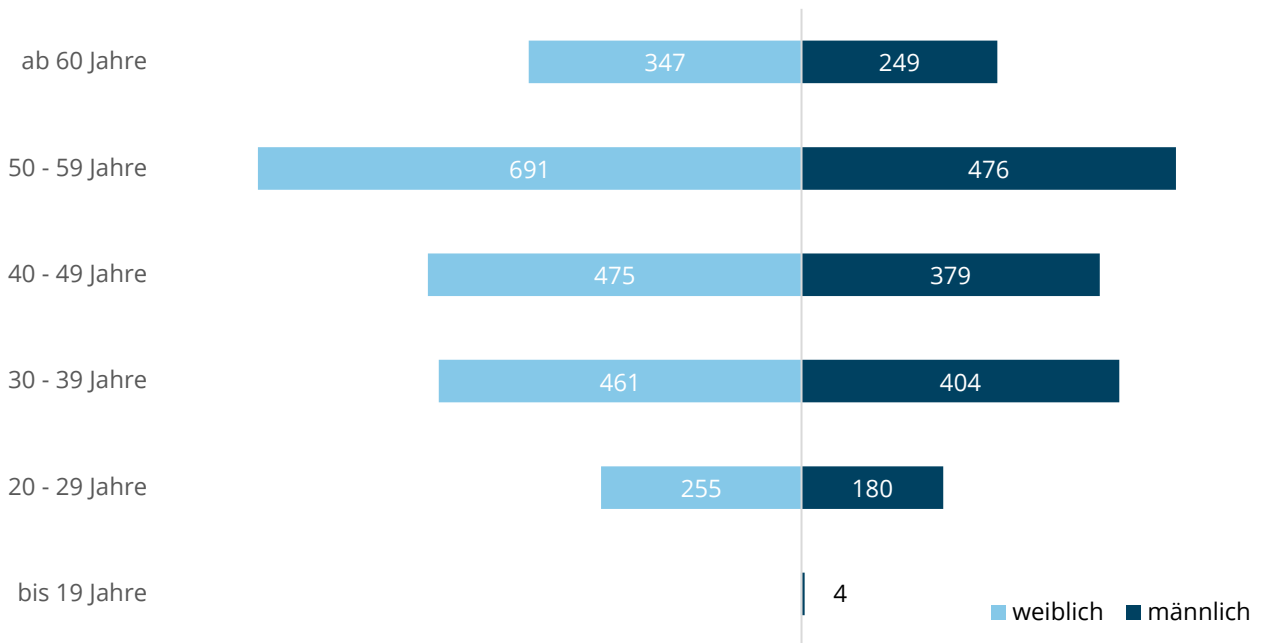
Entwicklung des Personalbestandes bei der Hansestadt Lübeck



Im Gegensatz zum Gesamtbestand zählen zum Stammpersonal nur die befristeten und unbefristeten Beschäftigten mit Bezahlung. Der Anstieg des Gesamtbestands beträgt 3,5 % im Verhältnis zum Vorjahr, gleiches gilt für das Stammpersonal der Kernverwaltung.

Struktur der Kernverwaltung

Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.923)



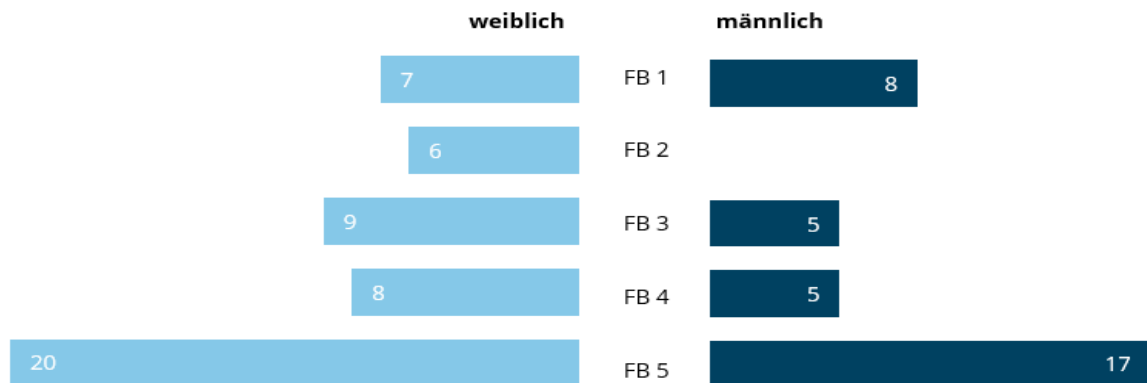
Durchschnittsalter im Stammpersonal



Durchschnittsalter im Stammpersonal

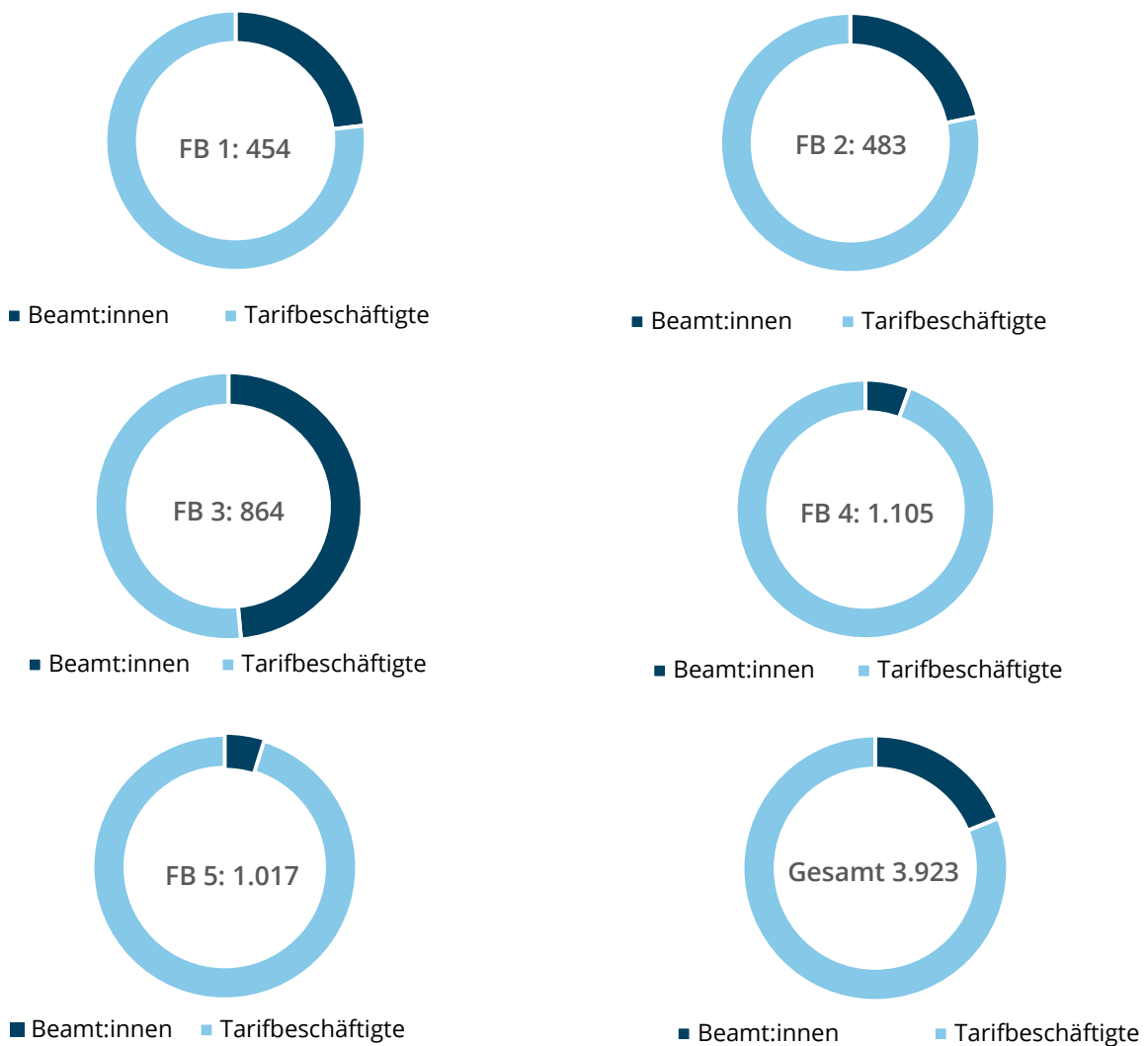
- gesamt 46 Jahre (2023: 46,2)
- bei altersbedingten Austritten: 64,1 Jahre
- bei Einstellung (ohne Ausbildung) 37,9 Jahre

Befristet Beschäftigte je Fachbereich

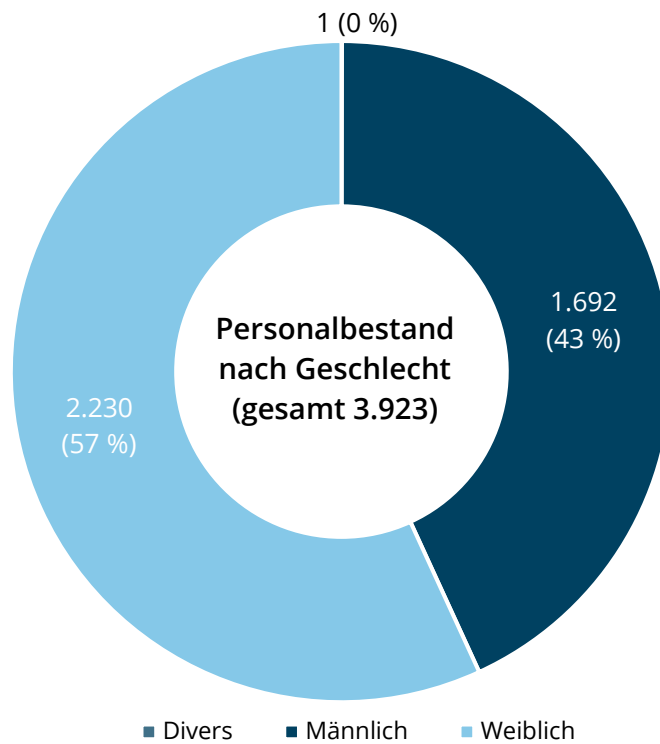


Insgesamt sind 85 Personen befristet beschäftigt, davon 50 Frauen und 35 Männer.

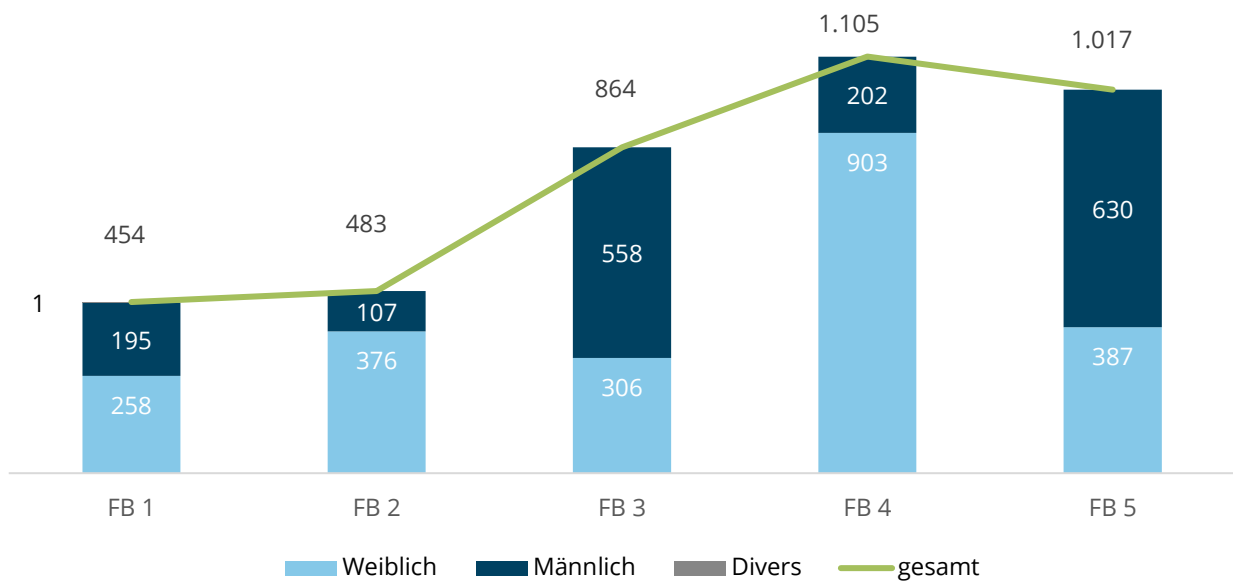
Statusgruppen im Stammpersonal



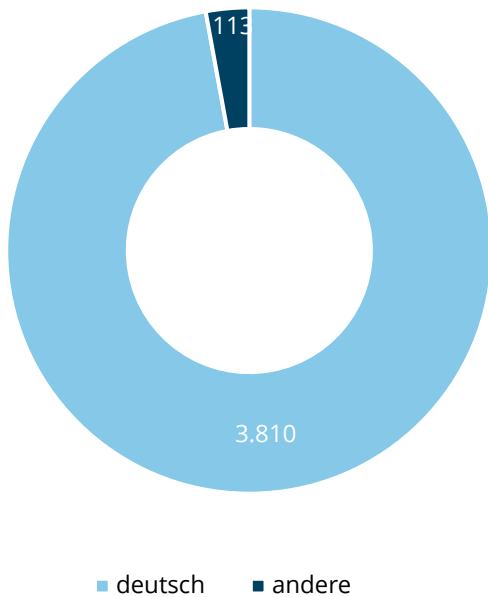
Geschlechterverhältnis



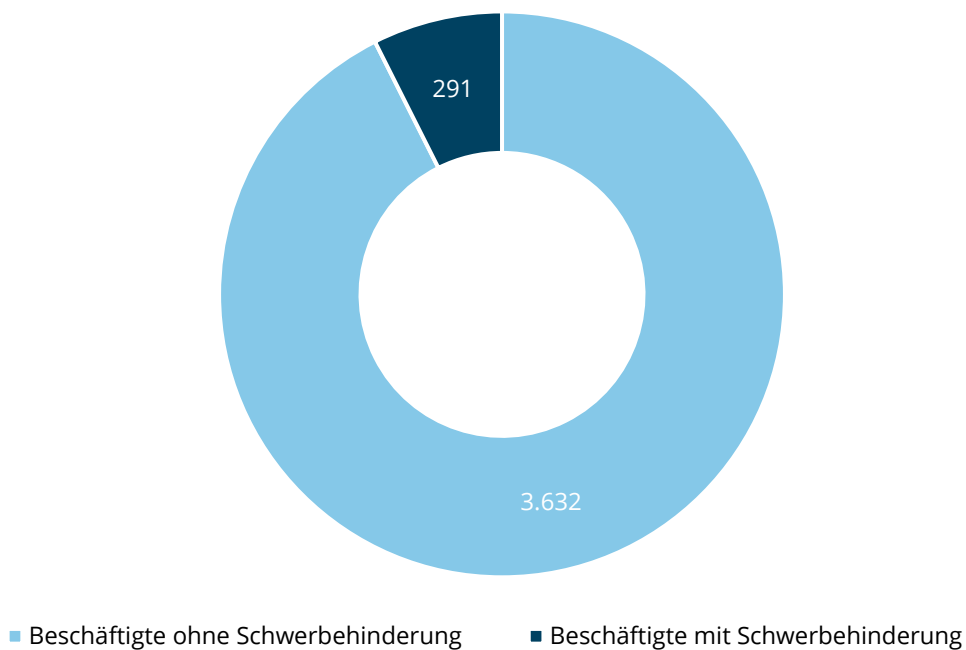
Geschlechterverhältnis nach Fachbereich



Staatsangehörigkeit

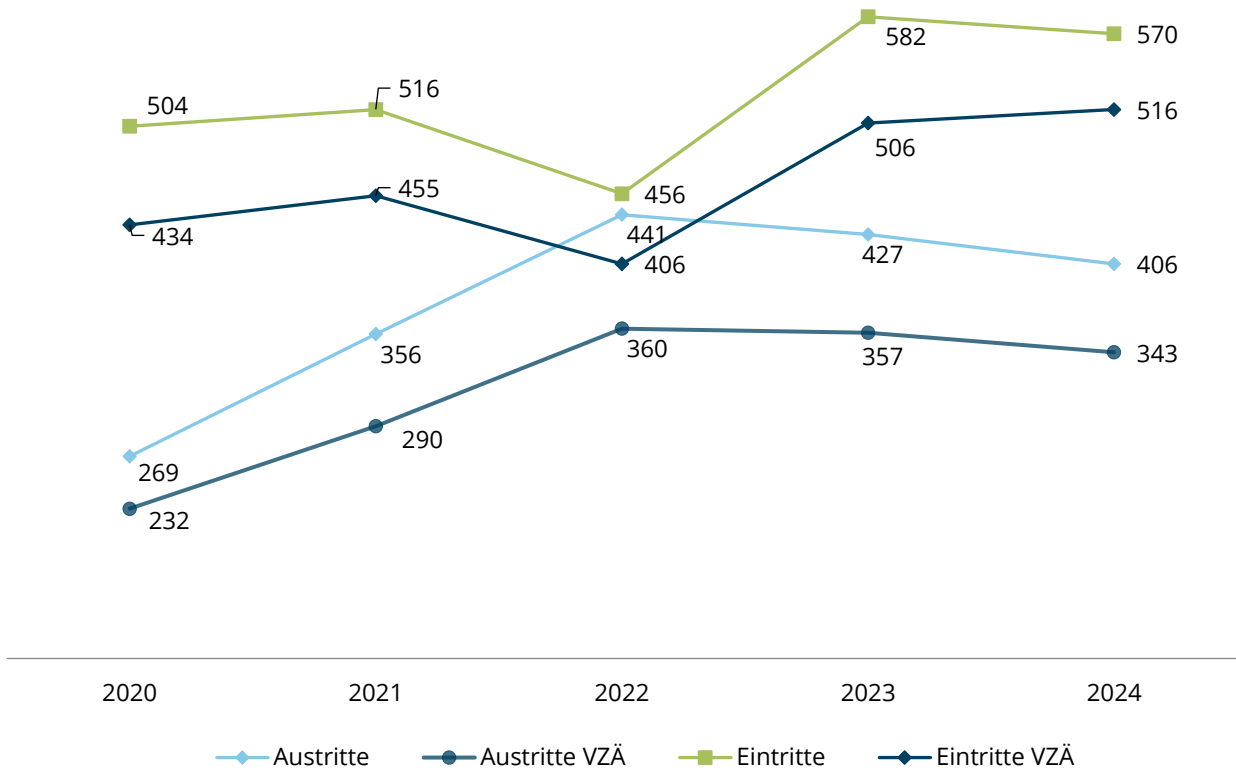


Schwerbehindertenquote

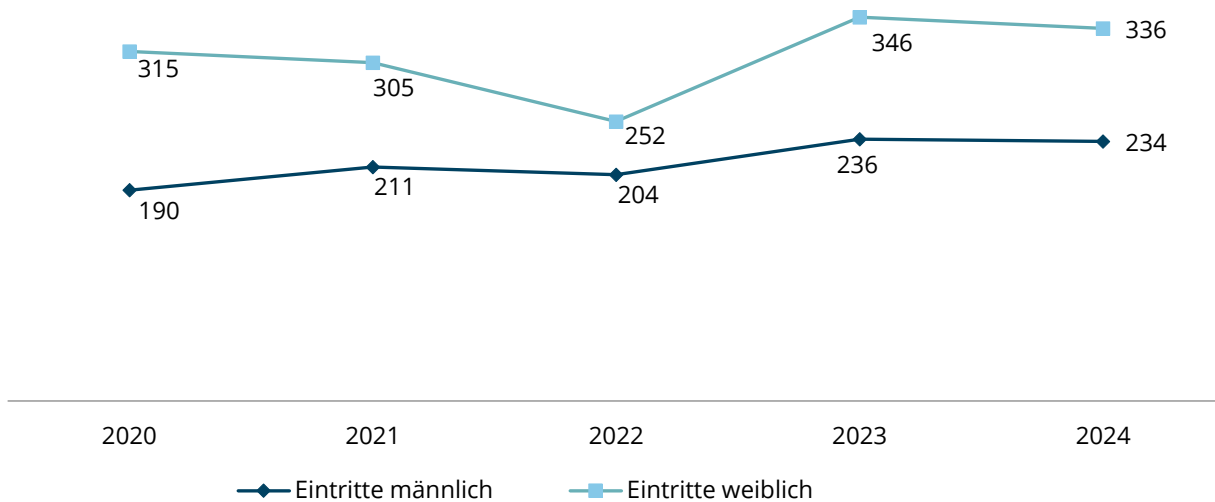


Fluktuation

Gegenüberstellung Ein- und Austritte

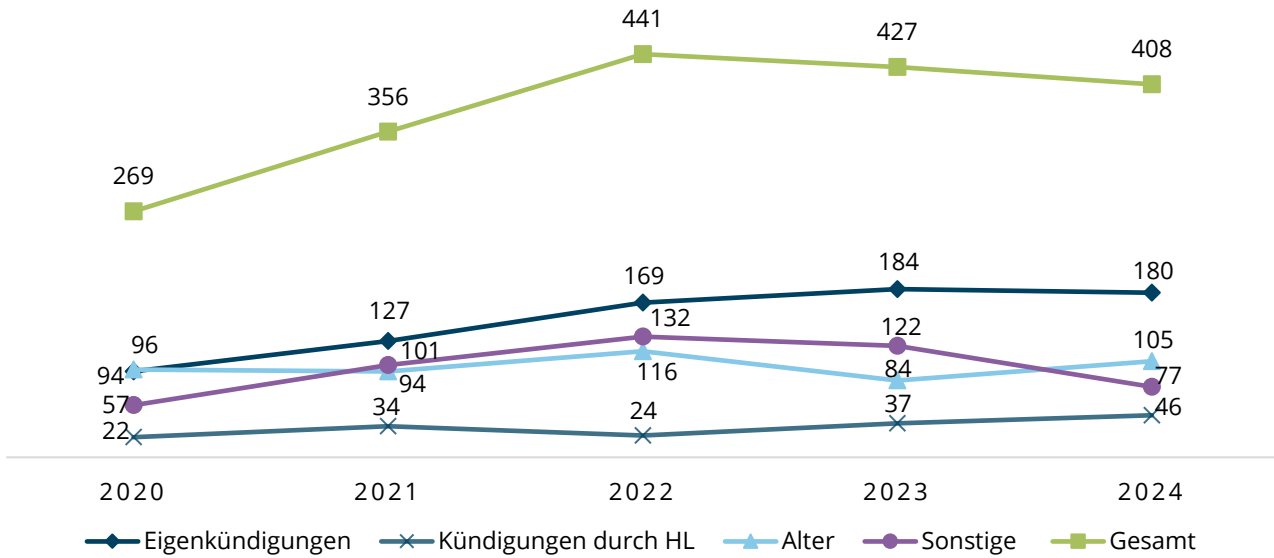


Eintritte nach Geschlecht

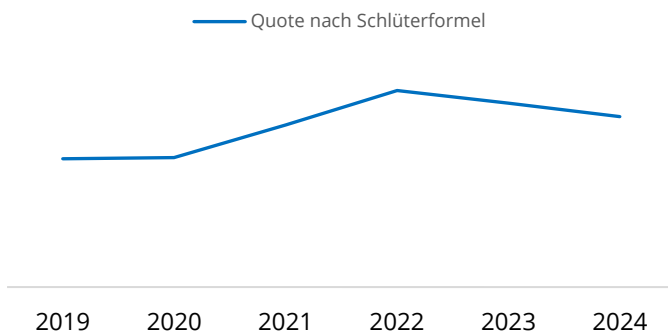


Nach wie vor übersteigen die Eintritte deutlich die Austritte begründet durch Vertretungsbedarfe, vermehrte Nutzung von Teilzeit und den Aufgabenzuwachs.

Entwicklung der Grundfluktuation



Entwicklung der Fluktuationsquote

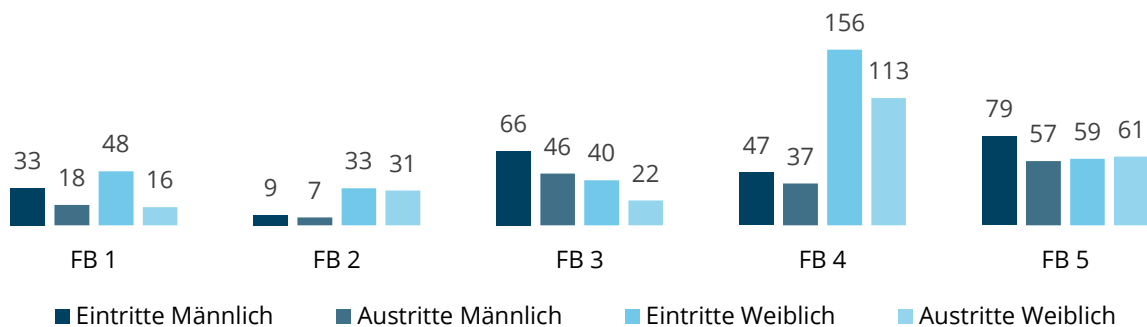


Fluktuationsquote
gesamt:

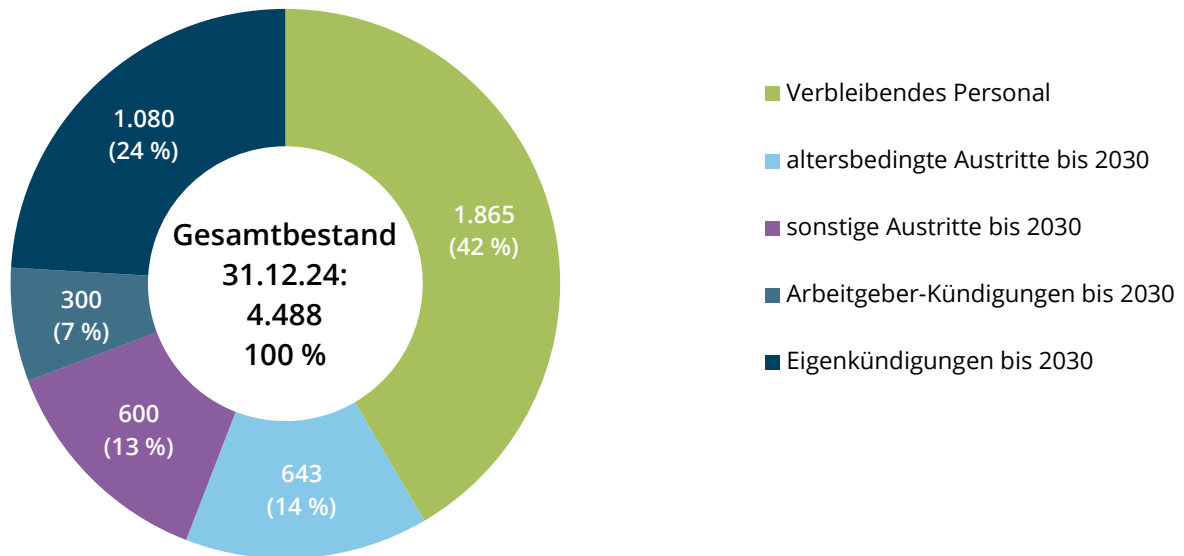
8,32 %

Je geringer der Wert desto mehr Eintritte im Verhältnis zu Austritten.

Ein- und Austritte je Fachbereich



Prognose zur Grundfluktuation kumuliert für die Jahre 2025 bis 2030



Für die Prognose wurden kumuliert über 5 Jahre die voraussichtlichen Altersaustritte und Austritte aus anderen Gründen auf Basis der Anzahl aus 2024 zu Grunde gelegt. Unterstellt wird weiterhin, dass ein Ersatz des austretenden Personals erfolgen wird.

Danach wird in 5 Jahren deutlich über die Hälfte des Personals neu bei der Hansestadt Lübeck begonnen haben. Das stellt eine erhebliche Herausforderung u. a. für den Wissenstransfer dar.

Bereiche mit der höchsten Fluktuationsquote (ohne interne Wechsel) in 2024

Bereich	Bestand	Fluktuationsquote
4.041 - Fachbereichsdienst FB 4	39	28,81 %
5.000 - Fachbereichsspitze FB 5	16	15,00 %
3.820 - Stadtwald	35	12,82 %
4.400 - Lübecker Museen	38	12,77 %
5.651 - GMHL	478	12,75 %
2.280 - Wirtschaft und Liegenschaften	41	10,87 %
4.403 - VHS	36	10,81 %
3.340 - Standesamt	29	10,34 %
4.511 - Städt. Kindertageseinrichtungen	547	9,65 %
4.416 - Stadtbibliothek	62	9,52 %

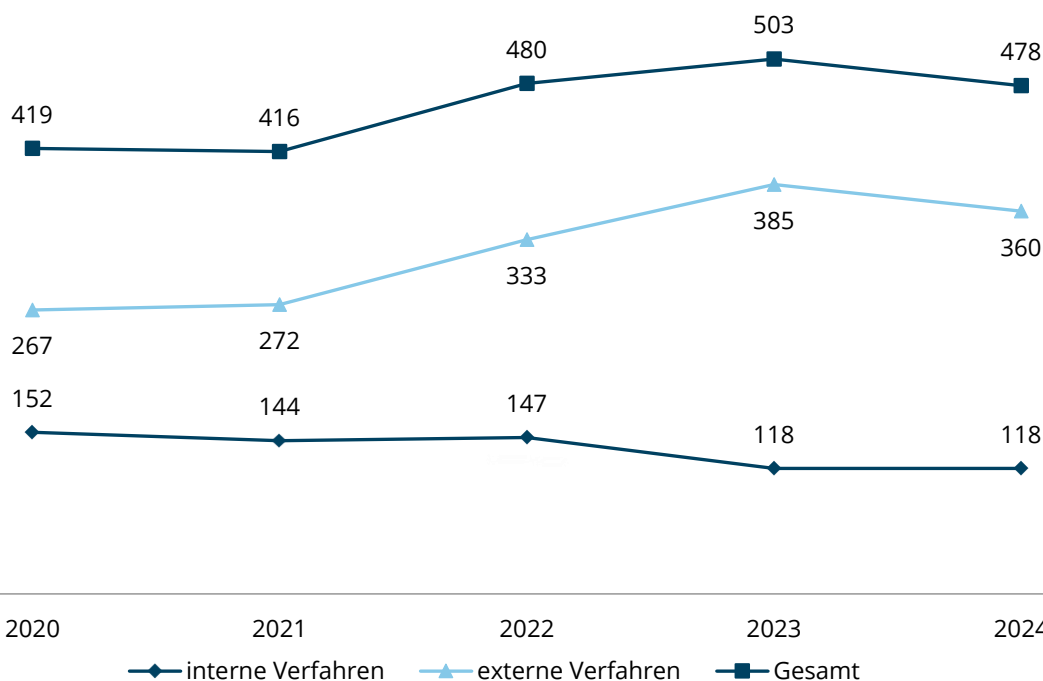
Personalgewinnung

Die Zahl der Stellenausschreibungen bewegt sich vor allem aufgrund der anhaltend starken Fluktuation auf einem konstant sehr hohen Niveau, wobei wie schon in den Vorjahren die Zahl der extern ausgeschriebenen Verfahren deutlich größer ist als die der rein internen Ausschreibungen. Da externe Ausschreibungen erheblich zeitintensiver sind, wirkt sich dies unmittelbar auf Arbeitsvolumen und Verfahrensdauer aus.

Aufgrund des Fachkräftemangels sind außerdem zunehmend Mehrfach- oder Dauerausschreibungen nötig, um Stellen besetzen zu können, dies gilt ganz besonders für sogenannte „Mangelberufe“ (Näheres hierzu siehe gesondertes Kapitel). Dies erhöht den erforderlichen Aufwand vieler Verfahren merklich.

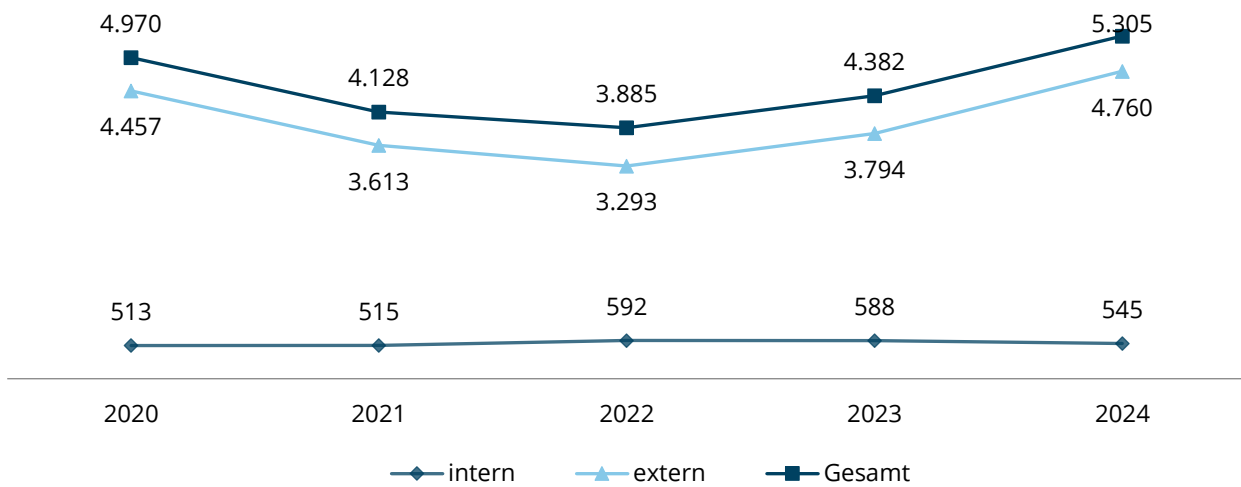
Die Bewerbungszahlen variieren sehr stark. Im Segment der mittleren, eher allgemeinen Verwaltungstätigkeiten mit geöffneten Anforderungsprofilen sind die Zahlen der Bewerbenden häufig im oberen zweistelligen Bereich. In spezialisierten Berufsbildern und/oder höheren Leitungsfunktionen ist jedoch ein deutlicher Bewerber:innenmangel erkennbar.

Entwicklung der Stellenbesetzungsverfahren



Der im Vergleich zu den Vorjahren leichte Rückgang der Verfahrenszahlen bedeutet keinen Rückgang des Besetzungsaufwands: Mehrfach- und Dauerausschreibungen zählen statistisch jeweils lediglich als 1 Verfahren, bei ihrer Zunahme sinkt die Gesamtzahl der Verfahren (vermeintlich).

Entwicklung der Bewerbungszahlen

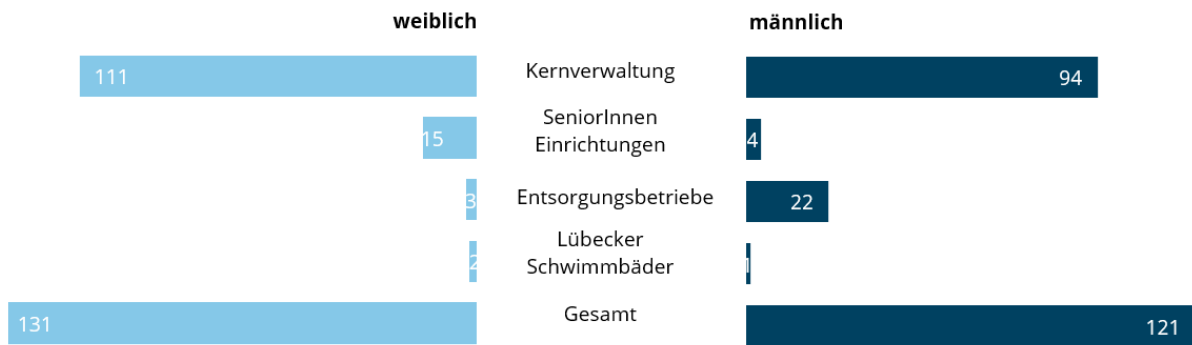


Von den 5.305 Bewerbungen waren 2.196 männliche Bewerber und 3.071 weibliche Bewerberinnen, 38 weitere Bewerbungen enthielten keine Angabe in Bezug auf das Geschlecht

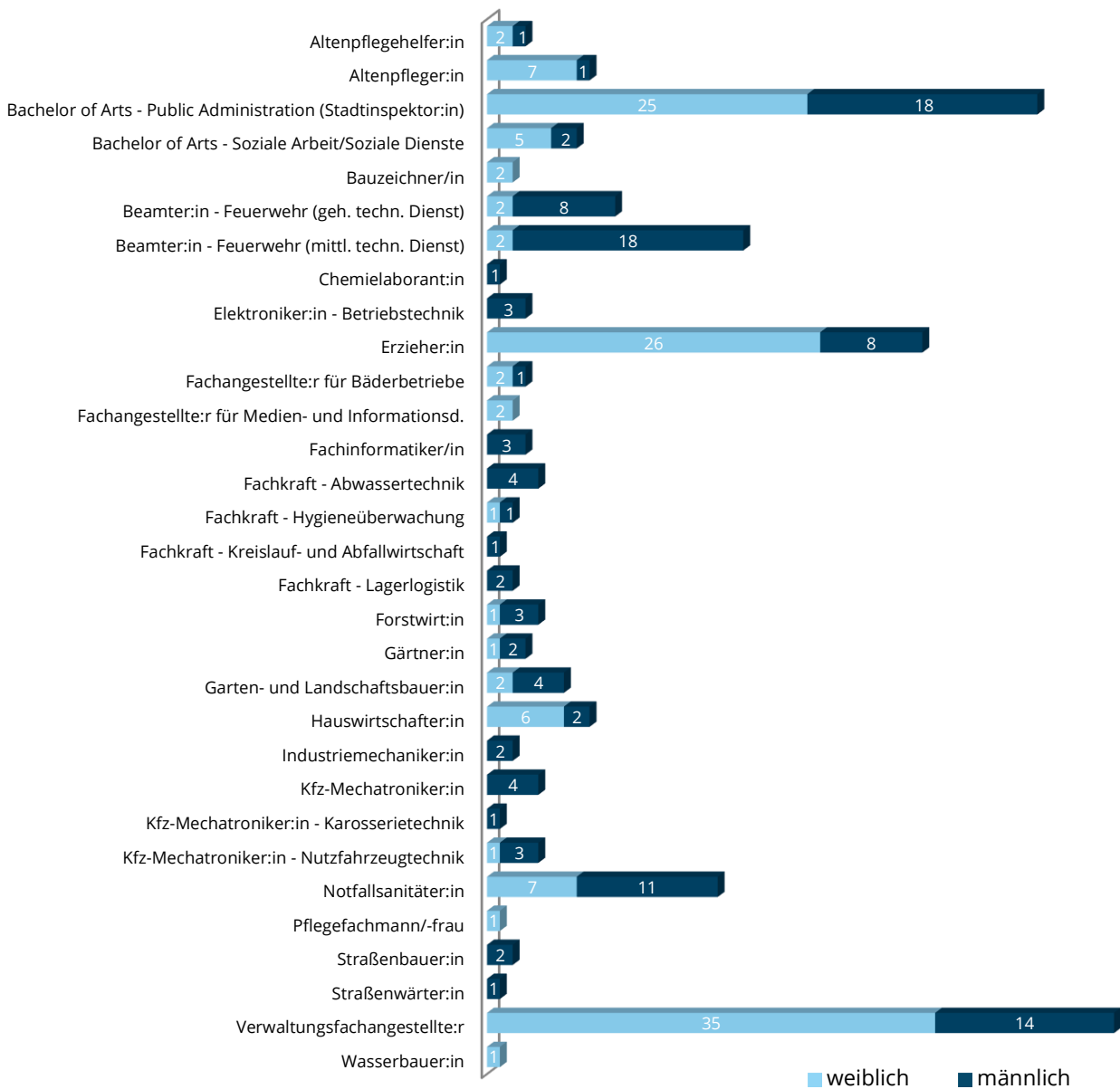
Die Anzahl der externen Bewerbungen steigt deutlich. Die reine Anzahl der Bewerbungen ist allerdings keine Qualitätsgarantie.

Die steigenden Fluktuationszahlen und der Fachkräftemangel erfordern eine zunehmende Öffnung der Anforderungsprofile. Insbesondere auf der mittleren Arbeitsebene werden sehr häufig Bewerber:innen zunächst in Verfahren zugelassen, die im Laufe des Auswahlverfahrens jedoch nicht überzeugen können.

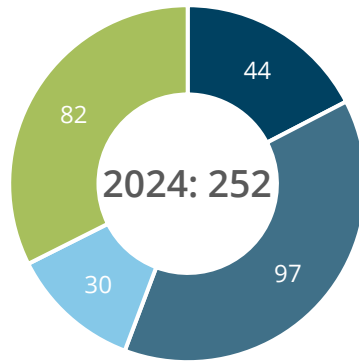
Ausbildung



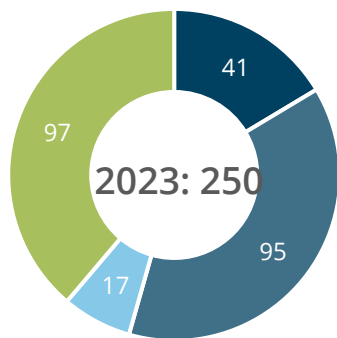
Auszubildende / Studierende nach Berufen – Gesamtverwaltung



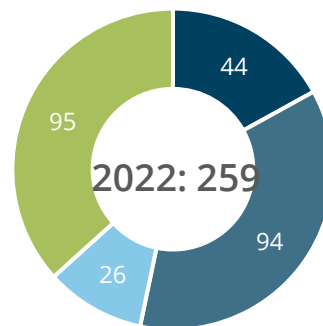
Anzahl der Nachwuchskräfte



■ Gewerblich ■ Verwaltung/IT ■ Feuerwehr ■ Sonstige



■ Gewerblich ■ Verwaltung/IT
■ Feuerwehr ■ Sonstige



■ Gewerblich ■ Verwaltung/IT
■ Feuerwehr ■ Sonstige

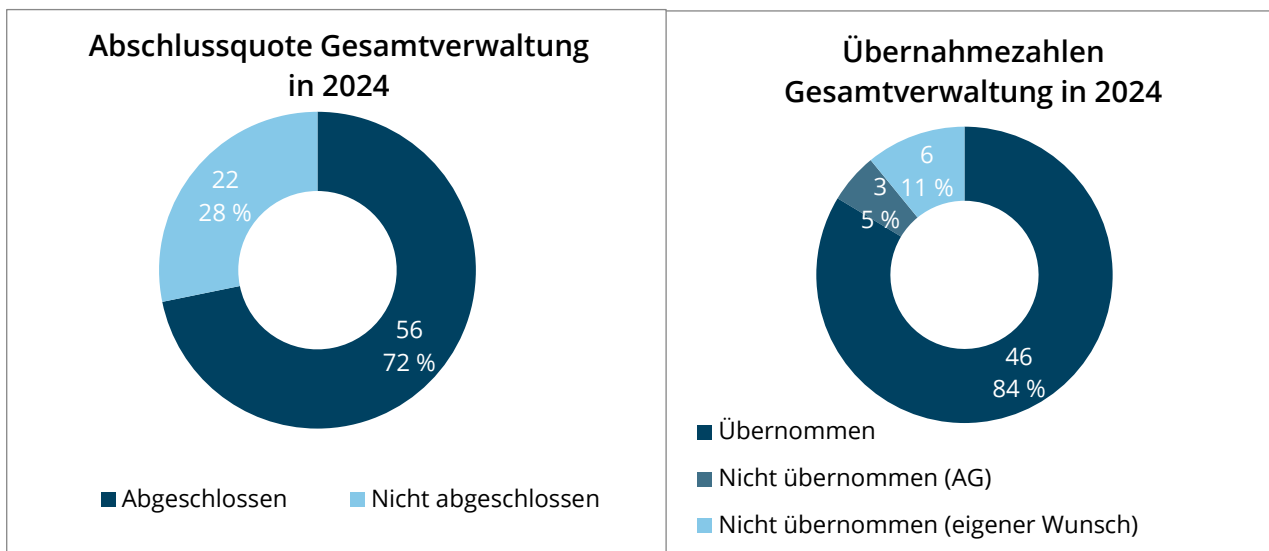
Personalauswahl und Bindungsmaßnahmen

Angesichts geringerer Bewerbungszahlen wie auch teilweise sinkender Bewerbungsqualität kann nur durch besonders gezielte und sehr ausdifferenzierte Personalauswahl bestmöglich sichergestellt werden, dass geeignete Bewerber:innen gefunden werden. Die HL begegnet dieser Herausforderung mit einem extra entwickelten Assessmentcenter für Verwaltungsberufe.

Zugleich ist angesichts zahlreicher unbesetzter Ausbildungsstellen in Deutschland die Konkurrenz der Arbeitgebenden um gute Nachwuchskräfte immens hoch. Ein ganz zentrales Ziel ist deshalb, dafür zu sorgen, dass ein Großteil der Absolvent:innen nach ihrem Abschluss bei der HL verbleibt. Dies gelingt durch verschiedenste Personalbindungsmaßnahmen, unter anderem durch:

- Begrüßungsveranstaltung samt Onboarding Seminar für einen wertschätzenden und informativen Ausbildungsstart
- Bedarfsorientierte Bereitstellung von Tablets, um den Anforderungen an eine moderne und digitale Ausbildung gerecht zu werden
- Projekt „Azubi-Fit“ mit einem praktischen Bauprojekt sowie Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung
- Politische Bildungsfahrt nach Berlin
- Würdigungsveranstaltung zum Ende der Ausbildungszeit

In 2024 konnte durch kontinuierliche Personalbindungsmaßnahmen während der gesamten Ausbildungs- und Studienzeit eine hohe Übernahmequote erreicht werden.



Mangelberufe

Als **Mangelberuf** oder **Engpassberuf** wird ein Beruf dann bezeichnet, wenn erheblich zu wenig Arbeitnehmer:innen zur Besetzung offener Stellen im Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die Gewinnung geeigneter Bewerber:innen für freie Stellen dadurch deutlich erschwert wird. Durch steigende Anforderungen an Fachwissen und Führungskennntnisse sowie aufgrund des technischen Fortschritts sind es zunehmend hochqualifizierte und -spezialisierte Arbeitsplätze, die nicht oder nur sehr schwer besetzt werden können. Betroffen sind ferner Bereiche, in denen körperlich und/oder ggf. mental belastende Arbeit geleistet werden muss, wie etwa in den sozialen Berufen.

Auch in der HL macht sich eine erschwerte Besetzung von Stellen in bestimmten Berufsfeldern bemerkbar. Für die erstmalige gezielte Kennzahlenermittlung wurden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

- erfolglose Mehrfachausschreibungen für die gleichen Stellen, da nur kaum bis gar keine Bewerbungen
- vermehrte Dauerausschreibungen (i. d. R. für ein halbes Jahr, ggf. mit Verlängerung)
- lange Vakanz Zeiten bzw. dauerhaft unbesetzte bzw. nicht besetzbare Stellen, da keine bzw. nur ungeeignete Bewerber:innen
- mehrfache Anpassungen des Anforderungsprofils (z. B. Streichen von Berufserfahrung oder bereits vorliegender Fachkenntnisse; hartes Kriterium nur der zwingend erforderliche Ausbildungs- bzw. Studienabschluss)
- Einsatz von Zeitarbeitskräften oder Honorarkräften (z. B. Ärzte für die Rufbereitschaft)

Nach diesen Kriterien ergeben bei der HL derzeit folgende Mangelberufe:

Handwerkliche und technische Berufe:

Ingenieur:innen in verschiedenen Fachrichtungen

Meister:innen bzw. staatl. gepr. Techniker:innen in verschiedenen Gewerken

Baumpfleger:innen / Baumkontrolleure

Matros:innen

Reinigungskräfte für die Grundreinigung

Sozial- und Gesundheitsberufe:

Ärzt:innen

Notfallsanitäter:innen

Heilpädagog:innen

Erzieher:innen, Sozialpädagogische/r Assistent/in

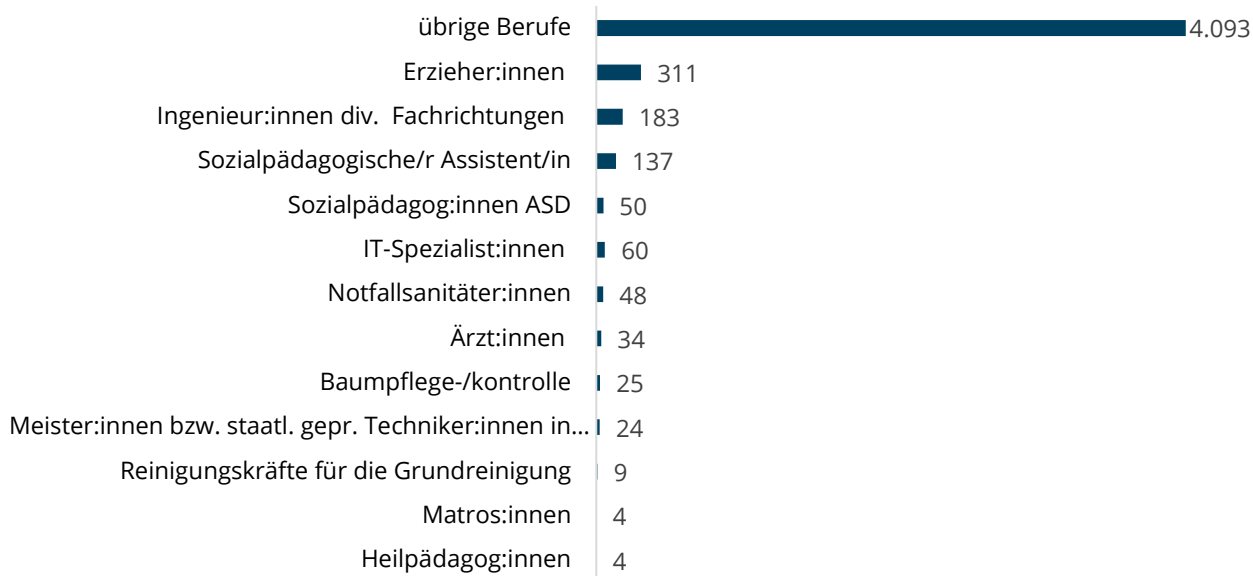
Sozialpädagog:innen ASD

IT-Berufe:

IT-Spezialist:innen

Anzahl Beschäftigte in Mangelberufen

bezogen auf den Personalbestand der Kernverwaltung (4.488 gesamt)



Maßnahmenpaket zielgerichtet für Mangelberufe

Das wichtigste, um am Arbeitsmarkt erfolgreich bestehen zu können, ist eine attraktiver Arbeitgeberin zu sein - und dies auch den potenziellen Bewerber:innen durch verschiedenste, interne und externe Maßnahmen zu vermitteln. Durch die verbindlichen Tarifvorgaben des öffentlichen Dienstes ist ein Agieren über rein finanzielle Anreize dabei nur sehr eingeschränkt möglich, die HL muss sich somit auf nicht-monetäre Anreize fokussieren und hier ein gutes Angebot für Bestandsmitarbeitende und interessierte Bewerbende vorhalten.

- Gute Angebote für internen Weiterbildung, Förderung von Zusatzqualifizierungen, insbesondere in Mangelberufen durch Zuschüsse oder (Teil-) Freistellungen
- Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Angebot von flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen (u. a. Telearbeit, Sonderzeitenbetreuung)
- weiterer Ausbau der Ausbildung durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Partnerschaften mit Schulen, Universitäten und Berufsschulen
- Ausbau der Praktikumsangebote
- Ermöglichung / Erleichterung von Quereinstieg (u. a. spezielle Beratung in der TalentwerkSTADT)
- Beschäftigungsmöglichkeiten über das Pensions-/Rentenalter hinaus
- Flexiblere Gestaltung von Anforderungen in Ausschreibungsprofilen
- Anbieten von ggf. erforderlichen Qualifizierungen inklusive Kostenübernahme (ggf. in Kooperation mit anderen Trägern z. B. BA, DRV)

Ebenfalls sehr wichtig für eine hohe Sichtbarkeit und Präsenz im Arbeitsmarkt ist gezieltes Marketing. Genutzt werden bislang überwiegend analoge Formate wie Plakataktionen, zahlreiche Messeteilnahmen (Fachkräfte und Ausbildungsmessen), Workshops für Schulen, gezielte Ausspielung bestimmter Ausschreibungen für Mangelberufe.

In Aufbau befinden sich weitere Bausteine, wie z. B.

- Entwicklung von zielgruppenspezifischen Werbekampagnen, insbesondere für Mangelberufe
- Nutzung von Social-Media-Plattformen und spezialisierten Jobbörsen
- gezielte und umfassende (interne) Beratung der von Mangelberufen betroffenen Bereiche
- weiterer Ausbau der Beratungsangebote der TalentwerkSTADT
- Förderung des Images durch Medienkampagnen
- Herausstellung von Erfolgsgeschichten und positiven Erfahrungen

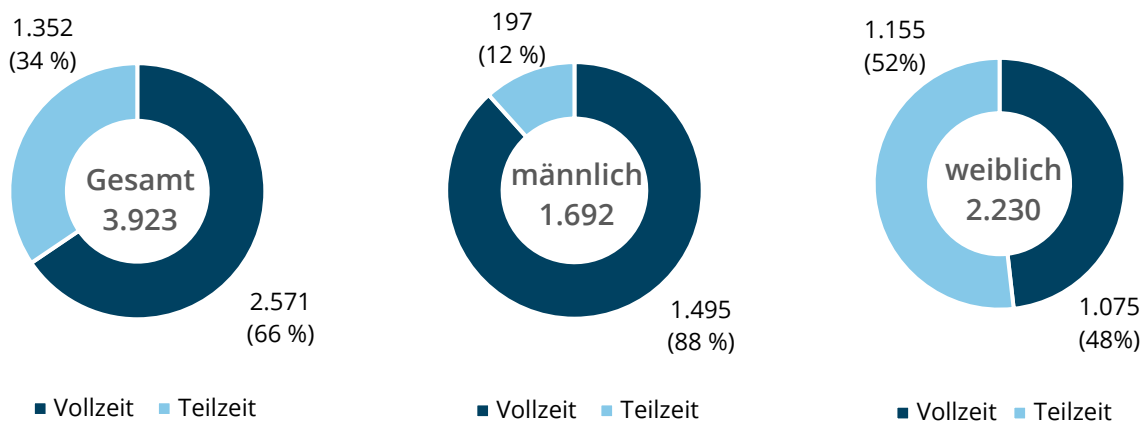
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Teilzeitbeschäftigung

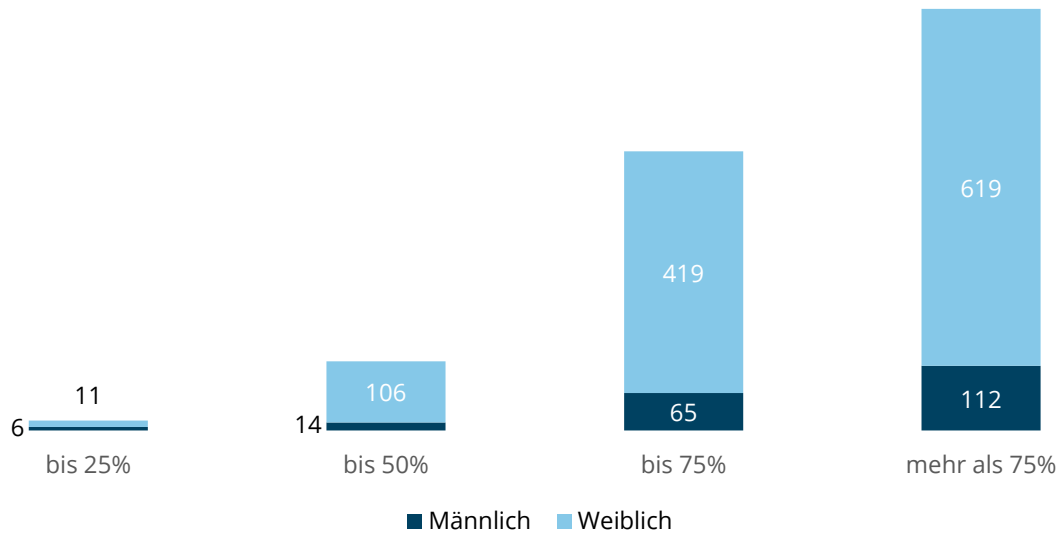
Die Teilzeitquote (Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden) hat sich kaum verändert, sie beträgt 34,5 % (Vorjahr: 34,6 %).

Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal

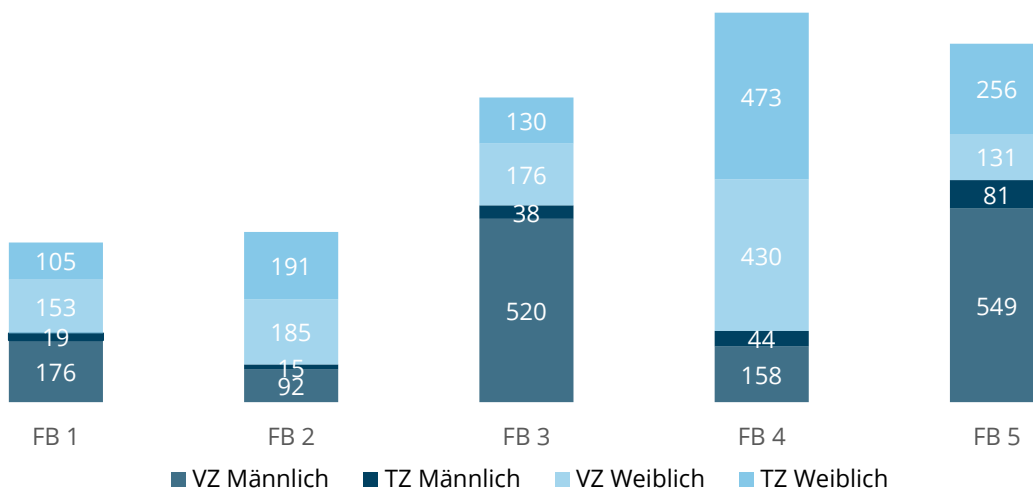
Angaben zur Anzahl Personen in Teilzeit/Vollzeit/Gesamt sowie Prozentanteil der Personen in Teilzeit/Vollzeit im Verhältnis zur Gesamtanzahl des Stammpersonals.



Teilzeitmodelle



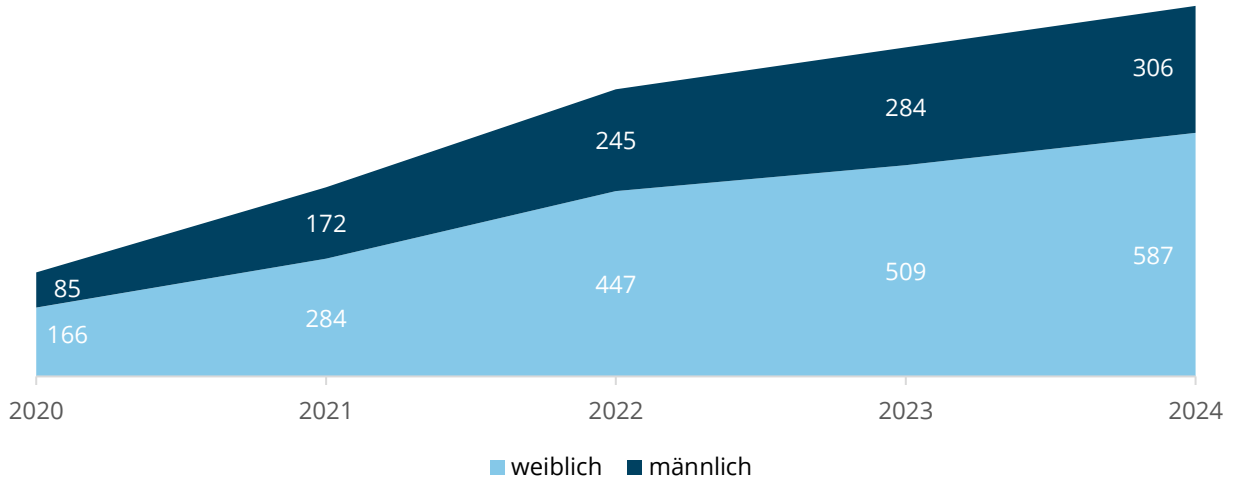
Teilzeit und Vollzeit in den Fachbereichen



Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten bietet die Hansestadt Lübeck im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuelle Teilzeitmodelle an. Dabei wird überwiegend in Teilzeitmodellen über 50 % gearbeitet. Es sind nach wie vor größtenteils Frauen, die in Teilzeit arbeiten. In den FB 4 und 5 ist mit den Kindertageseinrichtungen und dem Reinigungsdienst eine hohe Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit tätig.

Telearbeit

Entwicklung der Telearbeit



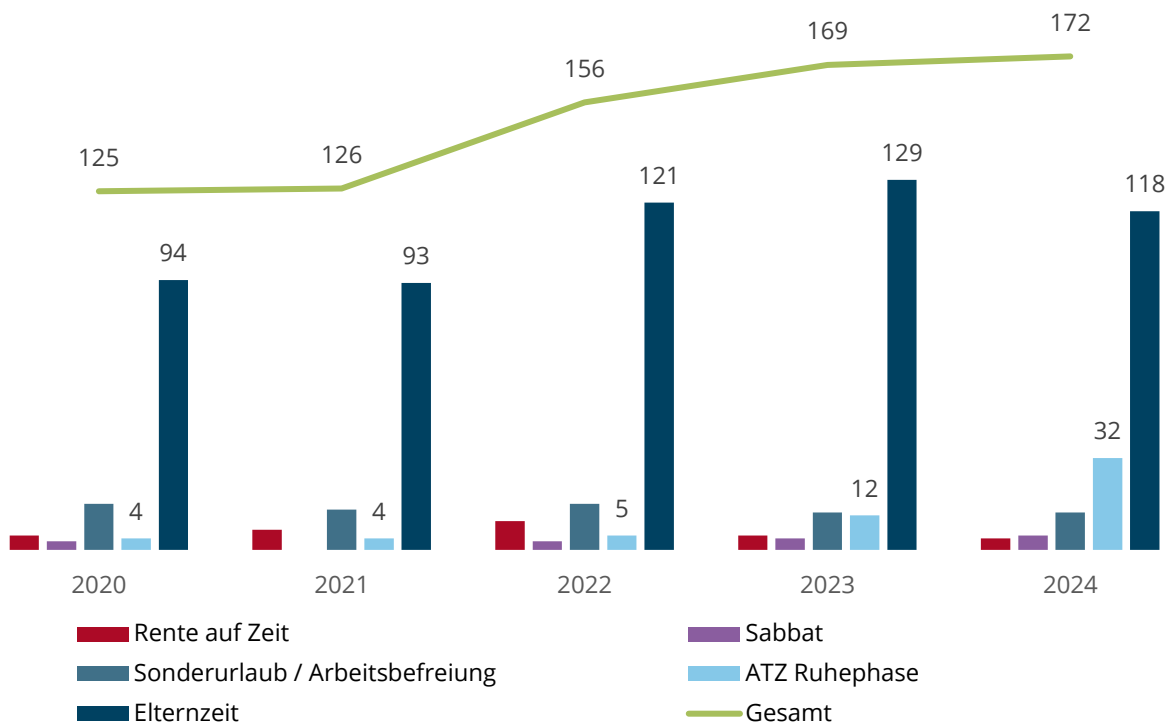
Insgesamt 893 Personen arbeiten Telearbeit. Dies entspricht eine Telearbeitsquote von 22,76 % des Stammpersonals. Der Zeitanteil der Telearbeit beträgt im Mittel 29 %.

Zusatzfluktuation

Die Zusatzfluktuation, d.h. eine temporäre, teilweise auch längere Abwesenheit von Beschäftigten, spielt bei der Bewertung der Arbeitsbelastung eine Rolle, da eine Ersatzeinstellung nicht immer oder auch nicht vollumfänglich möglich ist.

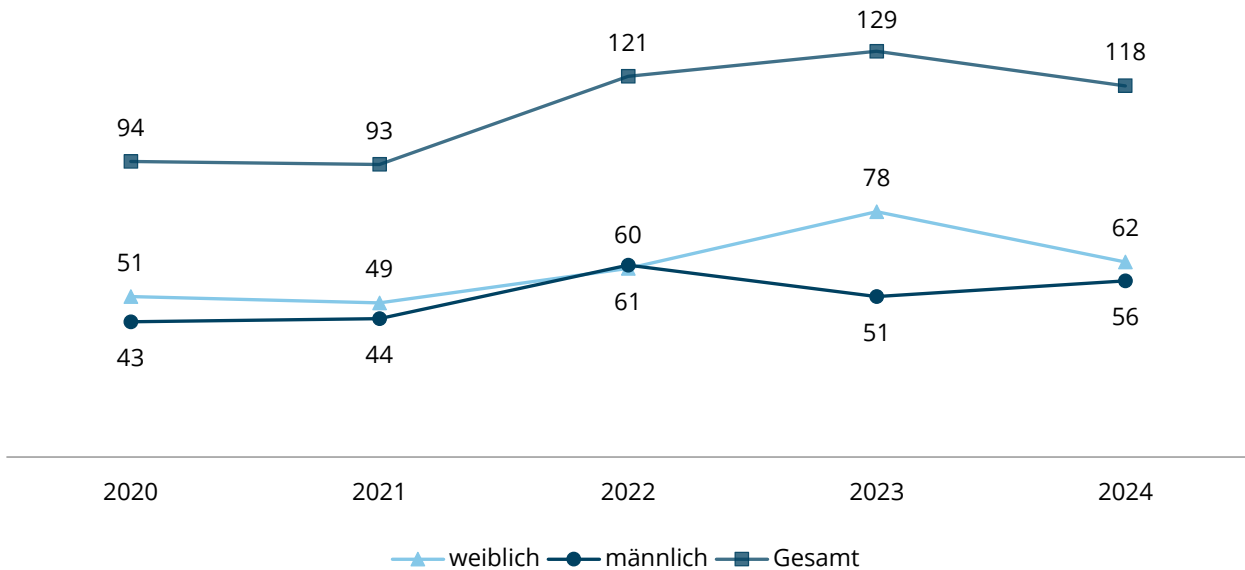
Elternzeiten sind weiterhin der Hauptgrund für die Zusatzfluktuation. In der Ruhephase der Altersteilzeit (ATZ) befinden sich zu 75 % Tarifbeschäftigte, die ihre ATZ vor Auslaufen der tariflichen Regelung zum 31.12.2022 begonnen haben.

Entwicklung der Zusatzfluktuation



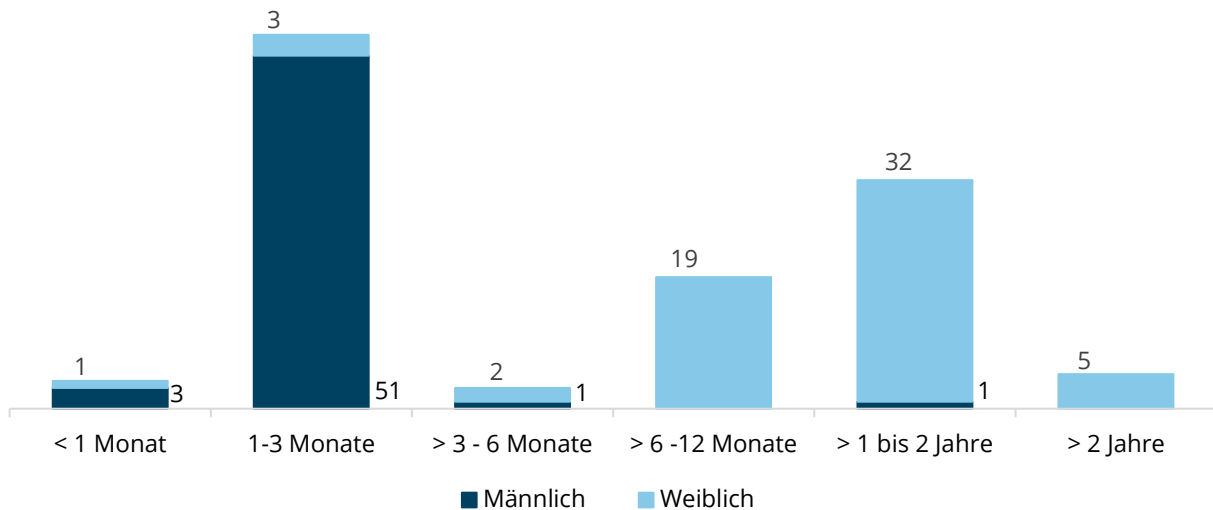
Elternzeit

Personen in Elternzeit nach Anfangsjahren und Geschlecht



Elternzeit nach Dauer und Geschlecht

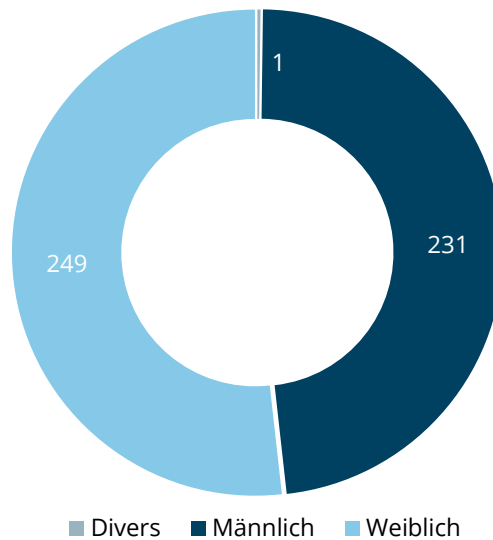
(Anzahl Personen mit begonnener Elternzeit in 2024)



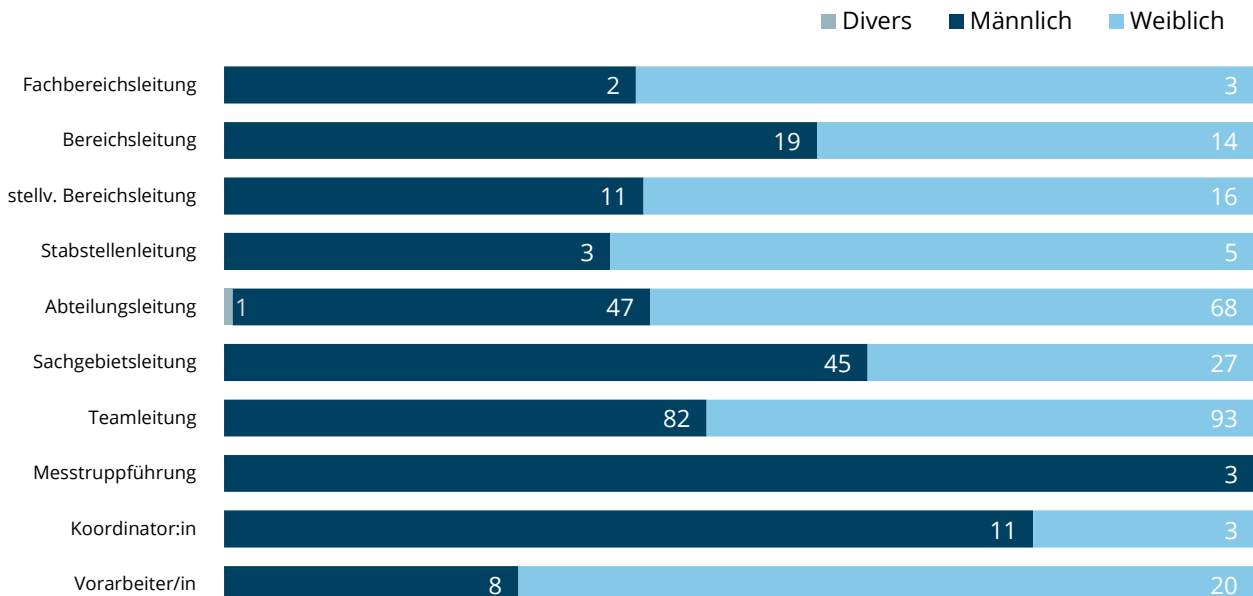
Es nehmen zwar 56 männliche und 62 weibliche Personen Elternzeit in Anspruch, allerdings fast alle (51) Männer nur bis zu 3 Monate. Frauen gehen dagegen überwiegend 6 Monate – 2 Jahre in Elternzeit und fallen daher in deutlich höherem Umfang aus, um Careearbeit zu leisten.

Weiterentwicklungsmaßnahmen

Führungskräfte nach Geschlecht (Gesamt: 481)



Führungskräfte nach Funktion (Gesamt: 481)



Karrierewege

Wir fördern lebenslanges Lernen und Karrierewege durch unser breit aufgestelltes internes Fortbildungsangebot sowie die Unterstützung von berufsbegleitender Qualifizierung, wie z. B. Bachelor- und Masterstudiengängen. Zudem ermöglichen wir jährlich sechs internen Bewerber:innen die Teilnahme am Angestelltenlehrgang I bzw. II als Personalentwicklungsmaßnahme.

Führungskräftequalifizierung

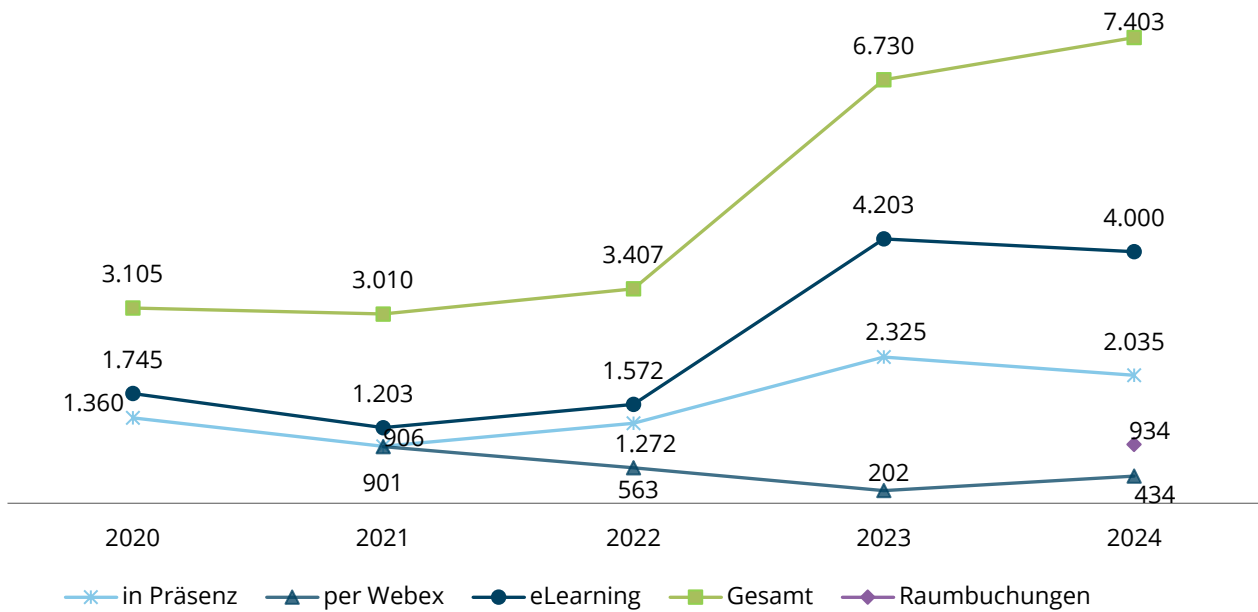
Neue Führungskräfte unterstützen wir durch die Qualifizierungsreihe „Führung kompakt“ bei ihrer Rollenfindung und Aufgabenerledigung. Die Nachwuchssicherung aus den eigenen Reihen erfolgt durch die vorbereitende Qualifizierung von geeigneten Mitarbeitenden in „Fit für Führung“. Coachingangebote sowie ein Mentoringprogramm ergänzen neben zielgruppenbezogenen Netzwerktreffen die Qualifizierungsmöglichkeiten der Führungskräfte.

Führungskräfteentwicklung als permanenter Prozess

Hansestadt LÜBECK



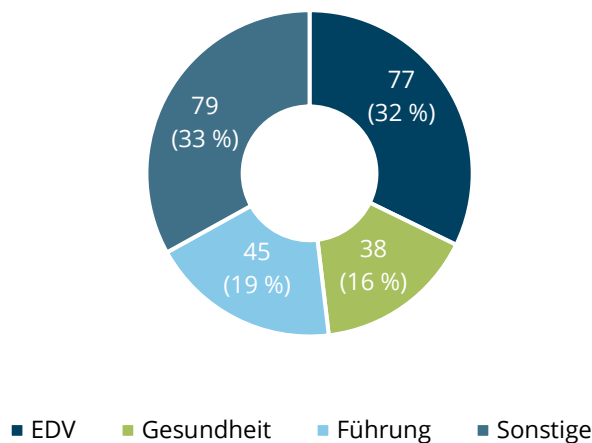
Anzahl Teilnehmende nach Art der Fortbildung



Das interne Fortbildungsangebot wurde weiter ausgebaut und auf die unterschiedlichen Zielgruppen detailliert angepasst. Außerdem wurden die Veranstaltungsformate flexibilisiert, um der gestiegenen Arbeitsverdichtung und dem Aufwuchs individueller Arbeitszeitmodelle angemessen zu begegnen. Seit diesem Jahr erheben wir die Anzahl der Raumbuchungen im Fortbildungszentrum gesondert (früher im geringen Umfang in den „Präsenz“-Daten integriert), da diese sprunghaft gestiegen sind und den Raumdruck für Meetings, Fortbildungen und Vorstellungsgespräche widerspiegeln.

Aufgrund der fortlaufenden Digitalisierung liegt ein besonderer Fokus auf den Fortbildungen der Kategorie „EDV- und IT-Kompetenz“.

Veranstaltungen in 2024 nach Themenfeldern



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist fester Bestandteil der Lübecker Stadtverwaltung. Mit zielgerichteten Maßnahmen soll die Gesundheit der Mitarbeitenden auf vielen Ebenen gefördert und die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhalten werden. Denn 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 Expert:innennetzwerk vielfältige Angebote und individuelle Beratung für die Gesundheitsförderung.

Expert:innennetzwerk der HL für die Gesundheitsförderung



Betriebliche Gesundheitsförderung 2024

33

Workshops und **Fortbildungen** zu Themen wie erste Hilfe, Ernährung, Bewegung, Entspannung, psychische Gesundheit, Suchtprävention u.a. mit 437 Teilnehmenden in Präsenz

ca.
4.500
Min.

Aktive Pausen, in denen Bewegung, Entspannung und die Hirnleistung gefördert wurden

Betriebssportsparten mit insgesamt 204 Mitgliedern

15

30

Präventionskurse u.a. Rückenfitness, Yoga, Zumba, Nordic Walking, Selbstverteidigung mit 552 aktiven Teilnehmenden

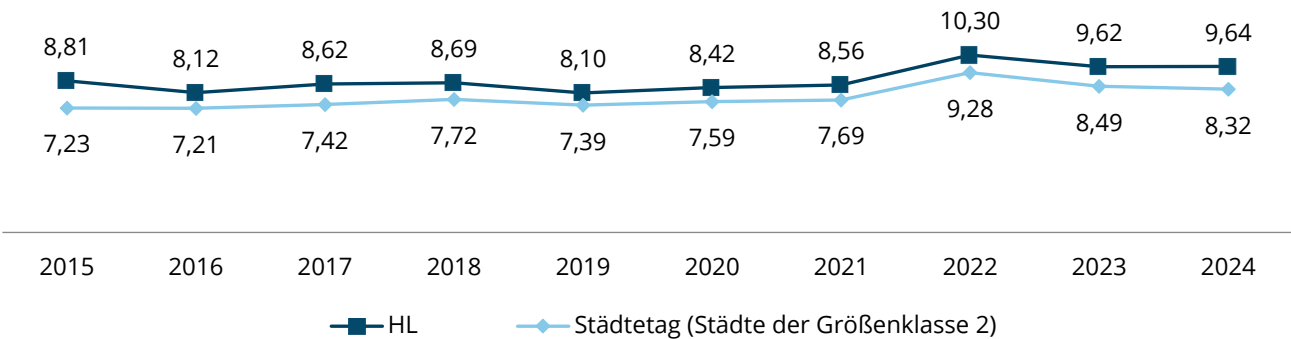
Aktionen:

Lübeck Marathon, Lübecker Frauenlauf, Drachenboot Festival, Aktionswoche psychische Gesundheit, Gesundheits-Adventskalender

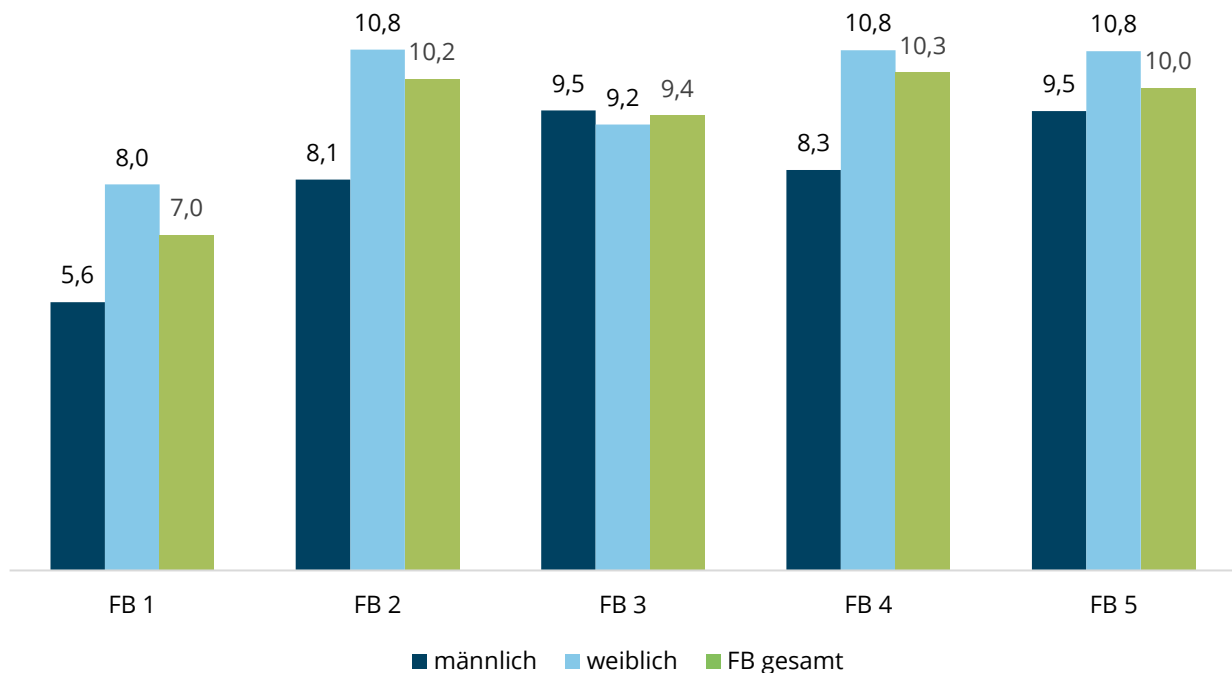
Fehlzeiten

Die Fehlzeitenquote in den folgenden Tabellen zeigt den prozentualen Anteil der krankheitsbedingten Ausfalltage an den gesamten Sollarbeitstagen. Die Fehlzeitendarstellungen wurde nach den Vorgaben des Dt. Städtetags ermittelt und berücksichtigen die krankheitsbedingten Fehlzeiten (ohne Kindkranktage) ab dem 1. Fehltag des Stammpersonals ohne Ausbildungsverhältnisse.

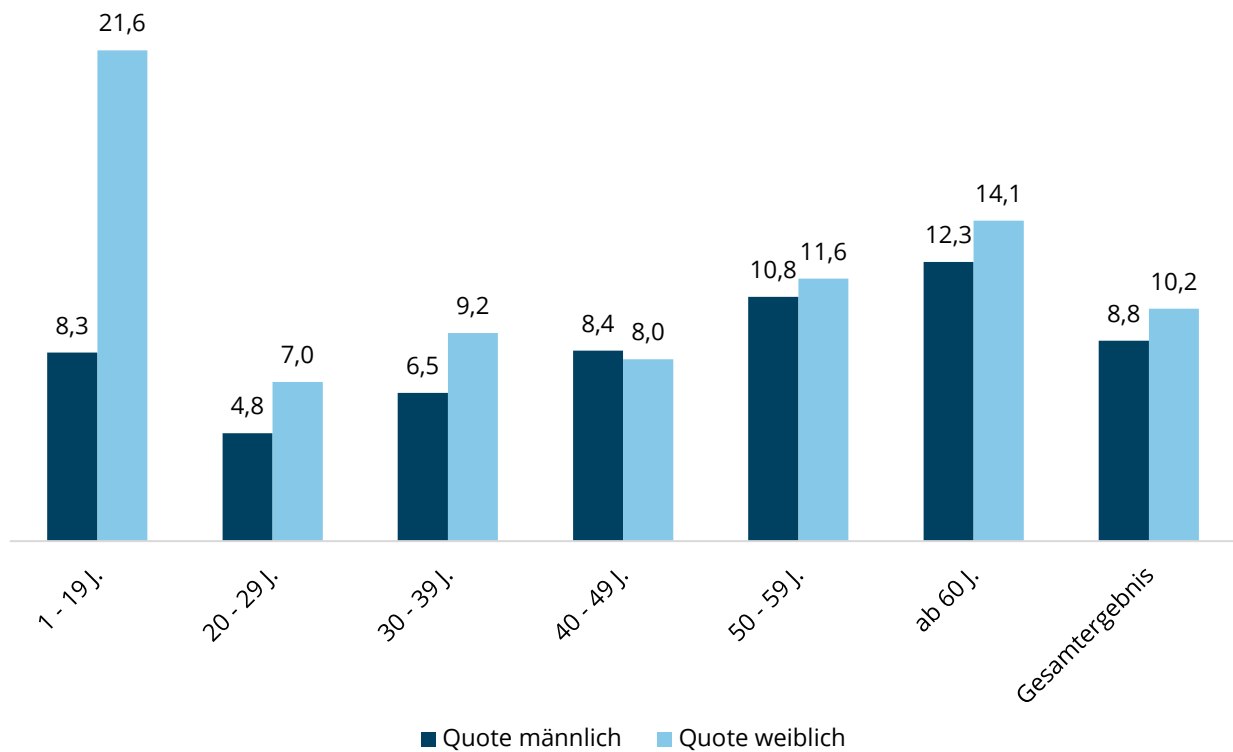
Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote in %



Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Fachbereich in %

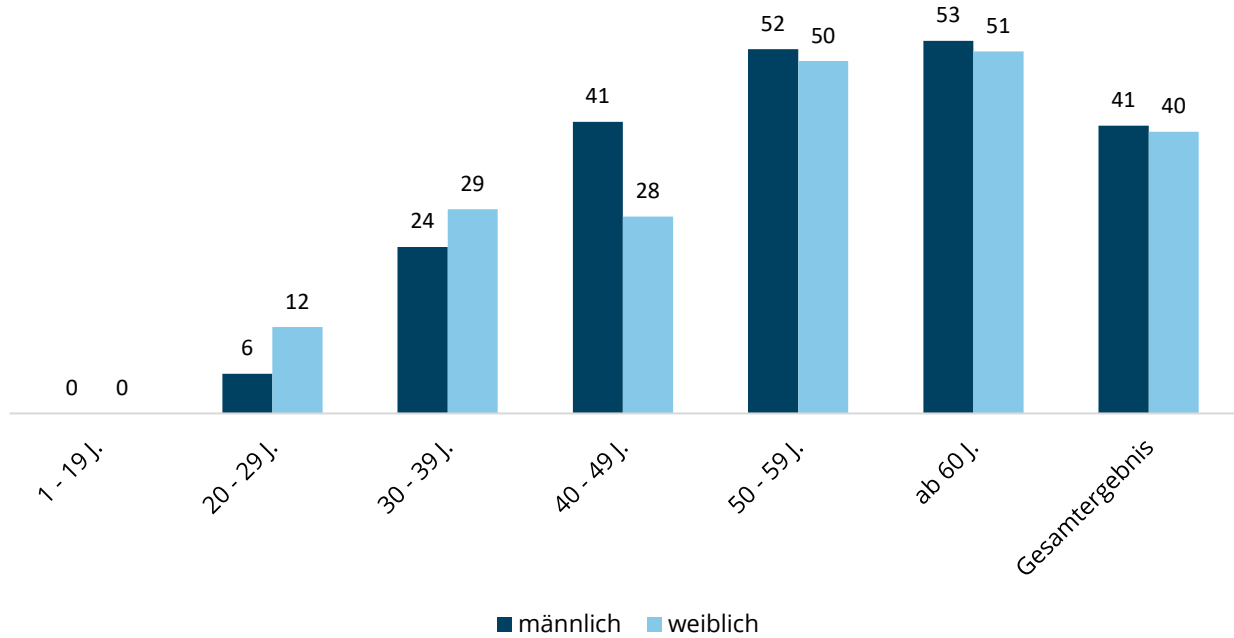


Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht in %



Die Anzahl der Mitarbeitenden in den Altersgruppen variiert stark. Insbesondere in der Gruppe bis 19 Jahre ist die Mitarbeitendenanzahl sehr gering, so dass schon wenige Krankheitsfälle zu einer hohen Fehlzeitenquote führen. In den weiteren Altersgruppen und im Gesamtergebnis wirkt sich dies jedoch nicht signifikant aus.

Anteil Langzeiterkrankungen >42 Tage an Gesamtfehlzeiten in %

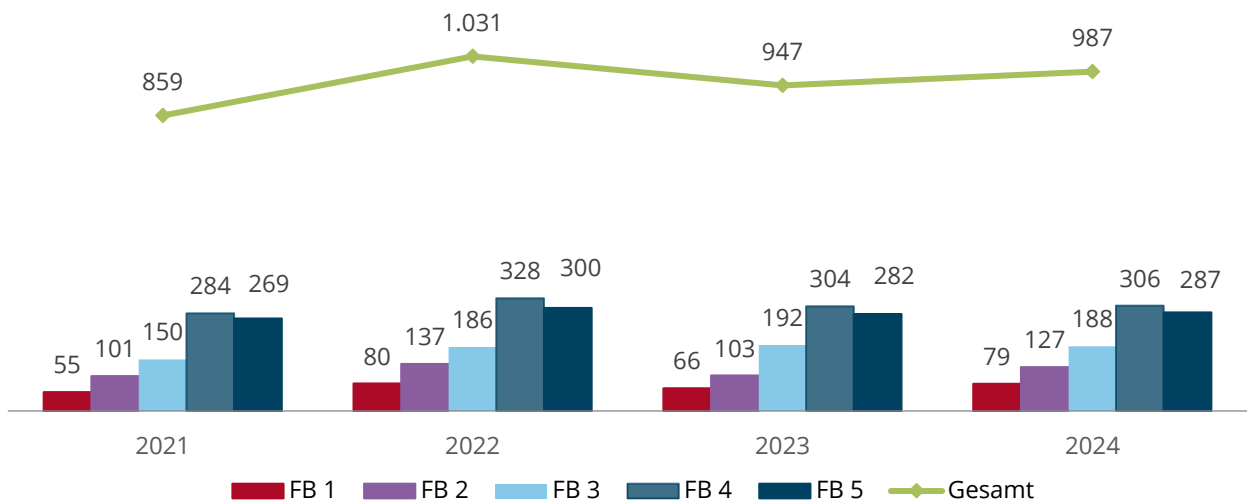


Das Diagramm gibt den Anteil von Langzeiterkrankungen an den gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten (in Kalendertagen) wieder. 41 % der gesamten krankheitsbedingten Fehlzeiten entfallen auf langzeiterkrankte Mitarbeitende (> 42 Tage), 15% auf Kurzerkrankungen (1-3 Tage).

Betriebliches Eingliederungsmanagement

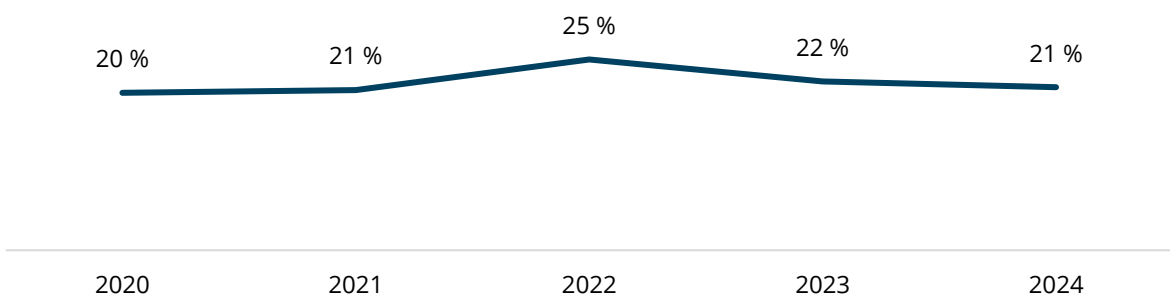
Arbeitgeber:innen müssen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krankgeschrieben sind (am Stück oder wiederholt), durch Betriebliches Eingliederungsmanagement helfen, so schnell und gut wie möglich an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Ihnen wird ein Gespräch angeboten, in welchem (ggf. zusammen mit weiteren betrieblichen oder auch außerbetrieblichen Akteur:innen) betrachtet werden soll, ob und inwiefern die Arbeitgeberin unterstützend tätig werden kann, um künftige Fehlzeiten zu reduzieren bzw. zu vermeiden

BEM-Berechtigte nach Fachbereichen



Im Jahr 2024 meldeten sich im Mittel 82 % der angeschriebenen BEM-Berechtigten auf die Kontaktaufnahme des BEM-Beauftragten zurück, mit 32 % der BEM-Berechtigten wurde ein erstes Beratungsgespräch geführt (359 Gespräche).

Entwicklung des Anteils der BEM-Berechtigten am Gesamtbestand



Digitalisierung der Personalarbeit

Digitalisierungsquote: 73 %

Digitalisierungsgrad der Personalmanagementprozesse analog KGSt-Kennzahlensystem	Stand 2024	Höchstpunktzahl
Digitale Strategie Gesamtverwaltung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	2	2
Digitale Strategie Personalmanagement (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = ja)	2	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)	3	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.)	3	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.)	1	3
Prozesse - Zeiterfassung (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	3	3
Prozesse - Dienstreiseantrag (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	1	3
Prozesse - Reisekosten (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = tlw., 3 = vollst.)	0	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.)	3	3
Prozesse - Mobile Lösungen/Apps (0 = nein, 1 = in Arbeit, 2 = beschränkter TNKreis, 3 = viele)	1	3
Summe	45	62

Auch in 2024 und 2025 wurde die Digitalisierung der Personalarbeit vorangetrieben. Digitalisierte Prozesse sind schneller, transparenter, zeit-/ ortsunabhängiger und im Regelfall dadurch auch zeitsparender.

- Einführung der E-Akte für Sachakten des Bereichs Personal
- Eine neue Version der Personalmanagementsoftware (LOGA-Oberfläche) verbesserte die Handhabung im Personalportal für Mitarbeitende und Vorgesetzte:
 - Moderne Oberfläche mit Funktionen und Übersichten direkt auf der Startseite, z. B. Zeiterfassung, eigene Salden und Urlaubsübersicht, Genehmigung von Anträgen, Anwesenheitsübersicht für Vorgesetzte
 - Möglichkeit zur Urlaubsplanung
 - Anträge per drag & drop auf Kalender
 - Individuelle Gestaltung der Startseite möglich
 - Kein Rollenwechsel mehr erforderlich zwischen Mitarbeitersicht und Vorgesetzten / Vertretung
 - Einsicht in den Stellenplan der eigenen Organisationseinheit für Vorgesetzte
 - Einsicht in die eigenen gespeicherten Daten (Art. 15 DSGVO)
 - Neue App für die Zeiterfassung für Personen ohne EDV-Arbeitsplatz und/oder mit Außendienst
- Die Einführung der EDV-Unterstützung für die BEM-Verfahren innerhalb der Personalmanagementsoftware ermöglichte einen Schnittstellenabbau und erleichtert die Verwaltung der laufenden BEM-Verfahren.
- Erweiterung des Informationsangebots im Intranet zu verschiedenen Themen wie z. B. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bei der HL, Ideenmanagement und Betriebs-sportangebote.
- Für Anträge zum Stellenplanverfahren, Vorschläge für das Ideenmanagement und für Anmeldungen zu den Kursen des Gesundheitsmanagements wurden digitale Workflows eingeführt.
- Erhöhung der Anzahl von E-Learnings

Weitere geplante Digitalisierungsthemen wurden vorangetrieben, sind allerdings noch nicht abgeschlossen, u. s.:

- Einführung einer Zeugnissoftware
- Einführung der elektronischen Personalakte
- Digitaler Dienstreiseantrag und Reisekostenberechnung
- Digitaler Fortbildungsantrag

Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Personalbericht der Hansestadt Lübeck unterstreicht die Notwendigkeit, durch attraktive und moderne Arbeitsbedingungen – wie Gesundheitsförderung, flexible Arbeitszeitmodelle und gezielte Fortbildungen – den Herausforderungen der Zukunft (Demografie und Digitalisierung) erfolgreich zu begegnen.

Zentrale Erkenntnisse aus den Ausführungen:

- **Personalentwicklung:** Der Gesamtpersonalbestand sowie das Stammpersonal der Kernverwaltung verzeichneten einen Anstieg von 3,5 % gegenüber dem Vorjahr.
- **Dynamik und Fluktuation:** Die Fluktuation ist hoch; die Zahl der Eintritte übersteigt die Austritte deutlich, was auf Aufgabenwachstum und vermehrte Teilzeitnutzung zurückzuführen ist.
- **Demografischer Wandel und Wissenstransfer:** Eine Prognose bis 2030 zeigt, dass deutlich über die Hälfte des Personals neu eingestellt sein wird, was erhebliche Herausforderungen für den Wissenstransfer und die Einarbeitung mit sich bringt.
- **Personalgewinnung:** Die Zahl der Stellenausschreibungen ist konstant hoch. Trotz steigender Bewerbungszahlen, insbesondere externer, besteht in spezialisierten Mangelberufen und höheren Leitungsfunktionen weiterhin ein deutlicher Bewerber:innenmangel, wodurch Mehrfach- und Dauerausschreibungen erforderlich sind.
- **Investition in die Zukunft:** Die Stadt setzt auf umfassende Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität, darunter Digitalisierung der Personalarbeit, betriebliches Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement, sowie die Förderung von Führungskräftenachwuchs und die Erhöhung der Anzahl an Auszubildenden und Studierenden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Hansestadt Lübeck in einem dynamischen Umfeld befindet, in dem die Sicherstellung von qualifiziertem Personal eine strategische Priorität darstellt. Die dargelegten Kennzahlen belegen Handlungsbedarfe, denen durch gezielte personalpolitische Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin begegnet wird.

Glossar

Stichtag

Sofern keine anderen Angaben gemacht werden, beziehen sich alle Personalbestandsdaten dieses Berichts auf den Stichtag 31.12.2024.

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.

VZÄ

Das Vollzeitäquivalent (VZÄ) gibt an, wie viele Vollzeitstellen rechnerisch durch die Belegschaft entstehen, indem Teilzeitkräfte anteilig ihrer Stunden auf Vollzeit umgerechnet werden.

Grundfluktuation

Die Grundfluktuation beinhaltet alle Abgänge des gesamten Personalbestandes der Kernverwaltung, bei denen das Dienst-/Beschäftigungsverhältnis dauerhaft endet.

Sonstige Beendigungsgründe sind z. B. also Zeit-/ Vertragsablauf, Tod, Dienstunfähigkeit.

Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote (Schlüter-Formel) gibt Auskunft über die Personalbewegung, d. h. wie viele Mitarbeitende im Verhältnis zum Personalkörper den:die Arbeitgeber:in verlassen.

Zusatzfluktuation

Die Zusatzfluktuation gibt die temporäre, teilweise auch längere Abwesenheit von Beschäftigten wieder.

DST

Deutscher Städtetag

Anhang

Tabelle 1 – Personalbestand der Hansestadt Lübeck – Überblick

Tabelle 2 – Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung

Tabelle 3 – Personalbestand in der Kernverwaltung pro Fachbereich

Tabelle 4 – Übersicht nach Laufbahngruppen in der Kernverwaltung

Tabelle 1 – Personalbestand der Hansestadt Lübeck – Überblick 2024

	Kernver- waltung		SeniorInnen- einrichtun- gen		Entsorgungs- betriebe		Lübecker Schwimm- bäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal												
weiblich	2.230	56,8%	393	79,7%	93	13,4%	21	46,7%	13	40,6%	2.750	53,0%
männlich	1.692	43,1%	99	20,1%	600	86,6%	24	53,3%	19	59,4%	2.434	46,9%
divers	1	0,0%	1	0,2%								
gesamt	3.923	100%	493	100%	693	100%	45	100%	32	100%	5.186	100%
Auszubildende, Anwärter:innen												
weiblich	111	54,1%	15	78,9%	3	12,0%	2	66,7%	0	0,00%	131	52,0%
männlich	94	45,9%	4	21,1%	22	88,0%	1	33,3%	0	0,00%	121	48,0%
gesamt	205	100%	19	100%	25	100%	3	100%	0	0%	252	100%
Sonstiges budgetrelevantes Personal¹⁾												
weiblich	94	57,0%	49	90,7%	4	20,0%	0	0,00%	0	0,00%	147	61,3%
männlich	71	43,0%	5	9,3%	16	80,0%	0	0,00%	1	100,0%	93	38,8%
gesamt	165	100%	54	100%	20	100%	0	0,00%	1	100%	240	100%
Budgetrelevant												
weiblich	2.435	56,7%	457	80,9%	100	13,6%	23	47,9%	13	39,4%	3.028	53,3%
männlich	1.857	43,3%	108	19,1%	638	86,4%	25	52,1%	20	60,6%	2.648	46,7%
divers	1	0,0%	1	0,2%								
gesamt	4.292	100%	565	100%	738	100%	48	100%	33	100%	5.676	100%
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge²⁾												
weiblich	161	82,6%	17	81,0%	3	18,8%	0	0,00%	1	100,0%	182	77,4%
männlich	34	17,4%	4	19,0%	13	81,3%	2	100,0%	0	0,00%	53	22,6%
gesamt	195	100%	21	100%	16	100%	2	100%	1	100%	235	100%
Gesamtbestand												
weiblich	2.596	57,8%	474	80,7%	103	13,7%	23	46,0%	14	41,2%	3.210	54,3%
männlich	1.891	42,1%	112	19,1%	651	86,3%	27	54,0%	20	58,8%	2.701	45,7%
divers	1	0,0%	1	0,2%								
gesamt	4.488	100%	587	100%	754	100%	50	100%	34	100%	5.913	100%
Gesamtbestand Vollzeitäquivalente												
weiblich	2.216	54,8%	364	79,0%	90	12,4%			13	39,7%	2.683	51,0%
männlich	1.825	45,2%	96	20,8%	637	87,6%			20	60,3%	2.578	49,0%
divers	1	0,0%	1	0,2%								
gesamt	4.042	100%	461	100%	727	100%	0	0%	33	100%	5.263	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 in der Kernverwaltung

	2020		2021		2022		2023		2024		
Beschäftigtenstand											
Beschäftigte im Stammpersonal	3.491		3.611		3.643		3.790		3.923		
Budgetrelevanter Personalbestand	3.896		3.977		3.993		4.171		4.293		
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.978		4.138		4.174		4.335		4.488		
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	3.103		3.215		3.254		3.338		3.527		
Beschäftigte mit einer Befristung	132		120		88		92		85		
Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD											
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	216		240		254		250		249		
Auszubildende, Anwärter:innen (Kernverwaltung)	169		190		203		194		205		
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	40		38		27		32		30		
Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal											
Beamt:innen	769		755		741		733		740		
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	2.089		2.222		2.204		2.415		2.534		
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	624		634		610		642		649		
Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal											
Teilzeitbeschäftigte	1.163		1.233		1.398		1.358		1.393		
Beschäftigte in Altersteilzeit	23		28		43		38		30		
Altersstruktur im Stammpersonal											
Beschäftigte bis 29 Jahre	352		355		353		390		440		
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	658		746		769		850		865		
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	712		729		770		792		855		
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	1.287		1.259		1.226		1.209		1.167		
Beschäftigte ab 60 Jahren	482		522		525		549		596		
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	47,0	47,0	47,3	47,1	47,4	46,9	47,0	46,3	46,8	46,1	
Beurlaubungen											
Beurlaubte insgesamt	85		106		93		97		95		
Geschlechterverhältnis											
Stammpersonal (w/m/d)	2.008	1.483	2.075	1.536	2.077	1.566	2.153	1.637	2.230	1.692	1
Frauenquote Stammpersonal	57,5%		57,5%		57,0%		56,8%		56,8%		
Beurlaubte (w/m/d)	77	8	93	13	83	10	91	6	85	10	
Teilzeitbeschäftigte (w/m/d)	1.019	144	1.090	176	1.118	183	1.152	206	1.185	208	
VZÄ Teilzeitbeschäftigte (w/m/d)	695	93,26	752	117,66	764	112	771	136	848	149	
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/m/d)	17	6	18	10	27	16	23	16	20	10	
Auszubildende, Anwärter:innen (w/m/d)	92	77	106	84	110	93	108	86	111	94	
Referendare, FSJ, BFD (w/m/d)	27	13	25	13	21	6	24	8	19	11	
Bereichsleitungen HL (w/m/d)	16	16	16	16	14	17	14	18	14	19	
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/m/d)	10	11	10	9	8	7	17	14	16	11	
Schwerbehinderte im Stammpersonal											
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	250		262		266		257		291		

Tabelle 3 - Personalbestand in der Kernverwaltung pro Fachbereich

	Fachbereich 1				Fachbereich 2			Fachbereich 3			Fachbereich 4			Fachbereich 5			Gesamt			
	weibl.	männl.	div.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	div.	gesamt
Stammpersonal																				
Unbefristet Beschäftigte mit Bezügen	251	187	1	439	370	107	477	297	553	850	895	197	1.092	367	613	980	2.180	1.657	1	3.838
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	7	8		15	6	0	6	9	5	14	8	5	13	20	17	37	50	35		85
Gesamt	258	195	1	454	376	107	483	306	558	864	903	202	1.105	387	630	1.017	2.230	1.692	1	3.923
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																				
Auszubildende, Anwärter:innen	60	34		94	1	2	3	12	40	52	34	9	43	4	9	13	111	94		205
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	6	2		13	15	8	23	10	27	37	47	15	62	16	19	35	94	71		165
Gesamt	66	36		107	16	10	26	22	67	89	81	24	105	20	28	48	205	165		370
Nicht budgetrelevantes Personal																				
Gesamt	10	3		13	25	2	27	10	5	15	83	7	90	33	17	50	161	34		195
Gesamt des Personalbestandes	334	234	1	574	417	119	536	338	630	968	1.067	233	1.300	440	675	1.115	2.596	1.891		4.488

Tabelle 4 – Übersicht nach Laufbahngruppen in der Kernverwaltung

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst				höherer Dienst ¹⁾			Gesamt			
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	div.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	div.	gesamt
FB 1	6	7	13	168	60	228	141	138	1	280	19	29	48	334	234	1	569
FB 2	1	1	2	193	44	237	197	70		267	27	4	31	417	119		536
FB 3	1	2	3	230	494	724	93	123		216	15	10	25	339	629		968
FB 4	53	8	61	689	110	799	286	96		382	39	19	58	1.067	233		1.300
FB 5	204	103	307	118	383	501	86	157		243	32	32	64	440	675		1.115
Gesamt	264	121	385	1.398	1.091	2.489	803	584	1	1.388	132	94	226	2.597	1.890		4.488

1) enthält auch B-Besoldung

Bildnachweis

Titelfoto – Lübecker Rathaus auf der Nord- und Ostseite des Alten Marktes - Lübeck - Kostenloses Foto auf Pixabay – alxpin

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