



► Nr. VO/2025/14455-01  
öffentlich

Lübeck, 19.02.2026

## Antwort -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:  
1.110 - Personal

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

## Antwort auf Anfrage Überlastungsanzeigen 2023 bis 2025 von AM Gregor Voht

### Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
02.03.2026	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
10.03.2026	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

### Anlass:

Antwort auf Anfrage AM Gregor Voht: Überlastungsanzeigen 2025 bis 2025 (VO/2025/14455)

- 1. Wie viele Überlastungsanzeigen/Gefährdungsanzeigen wurden in den letzten Jahren (2023 – 2025) in allen Fachbereichen gestellt?**
- 2. Wie viele Gefährdungsbeurteilung wurden in den letzten Jahren (2023 - 2025) durchgeführt?**
- 3. Wie viele Gefährdungsbeurteilungen wurden in den letzten Jahren (2023 – 2025) nachträglich auf Wirksamkeit überprüft? Wie häufig wurden daraufhin neue Maßnahmen ergriffen?**
- 4. Wie viele unbesetzte Stellen gibt es aktuell?**

### Antwort:

- 1. Wie viele Überlastungsanzeigen/Gefährdungsanzeigen wurden in den letzten Jahren (2023 – 2025) in allen Fachbereichen gestellt?**

Für die Mitarbeitenden der Kernverwaltung gibt es bereits seit 2017 eine „Dienstvereinbarung über den Umgang mit Rückstandsanzeigen“. Hier ist ein einheitliches Verfahren zur Anzeige von und zum Umgang mit drohenden oder vorhandenen Arbeitsrückständen festgelegt, insbesondere ist unter anderem beschrieben, wie solche Anzeigen gestellt werden und wie seitens der Vorgesetzten mit Rückstandsanzeigen umzugehen ist.

Im Zeitraum 2023 bis Ende August 2025 (Zeitpunkt der Anfrage) gab es insgesamt 299 Rückstandsanzeigen. Diese Anzahl an Meldungen hat aber nur eine begrenzte Aussagekraft. Insbesondere ist der Umstand, ob man eine Anzeige stellt oder nicht, sehr subjektiv geprägt. So kommt es vor, dass Mitarbeitende bereits bei regulärem Arbeitsaufkommen eine

Überlastung empfinden, die für sie eine Anzeige von möglichen Rückständen angeraten erscheinen lässt. Sehr viel häufiger dürfte es jedoch so sein, dass Mitarbeitende in deutlichen Belastungssituationen und damit einhergehenden Arbeitsrückständen ihre Arbeit einfach erledigen und vor dem Hintergrund, dass sie dies selbst als alternativlos bewerten, keine Anzeige stellen. Demzufolge wird bei der Führungskräfteentwicklung Wert daraufgelegt, frühzeitig Handlungsbedarf zu erkennen und aktiv möglichen Problemsituationen gegenzusteuern.

### Rückstandsanzeigen 2023 bis 2025 unterteilt nach Anzeigen von Einzelpersonen (EP) und Anzeigen von Teams (Stand 31.08.2025)

	EP 2023	Team 2023	EP 2024	Team 2024	EP 2025 (inkl. August)	Team 2025	Summe
<b>1.101</b>			1				1
<b>1.105</b>	1						1
<b>1.201</b>			4		2		6
<b>1.300</b>			1				1
<b>FB 1 gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>2.530</b>	9		12		2		23
<b>2.830</b>			1				1
<b>2.090</b>	1						1
<b>2.502</b>	2		12		9		23
<b>2.280</b>	3		12		9		24
<b>2500*</b>	10	2	11	1		2	26
<b>FB 2 gesamt</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>98</b>
<b>3.320</b>	21	1	1		2		25
<b>3.370</b>	1		5	1	2		9
<b>3.390</b>	4		10		8	2	24
<b>3.700</b>	2		2	1		1	6
<b>FB 3 gesamt</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>64</b>
<b>4.416</b>	2						2
<b>4.510</b>			9		8		17
<b>4.511</b>		2	23	1	3		29
<b>FB 4 gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>11</b>		<b>48</b>
<b>5.610</b>	12	1	2		15	1	31
<b>5.651</b>	1	10	1	20	1	9	42
<b>5.660</b>	1	1	3		2		7
<b>FB 5 gesamt</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>80</b>
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>17</b>	<b>104</b>	<b>24</b>	<b>61</b>	<b>15</b>	<b>299</b>

\*In 2024 auch 1 Anzeige für den ganzen Bereich. Die beiden Anzeigen in 2025 sind Anzeigen für Abteilungen, nicht für Teams.

**2. Wie viele Gefährdungsbeurteilung wurden in den letzten Jahren (2023 - 2025) durchgeführt?**

**3. Wie viele Gefährdungsbeurteilungen wurden in den letzten Jahren (2023 – 2025) nachträglich auf Wirksamkeit überprüft? Wie häufig wurden daraufhin neue Maßnahmen ergriffen?**

Selbstverständlich werden Rückstandsanzeigen stets in den Bereichen ausgewertet, Lösungsansätze mit den Beteiligten betrachtet, bei Bedarf auch wiederholt. Dabei werden Maßnahmen identifiziert, die Umsetzung verbindlich festgelegt. Das Procedere erfolgt auf Basis einer Dienstvereinbarung (s.o.), die die entsprechenden Schritte, Verantwortlichkeiten und das Verfahren kleinteilig festlegt.

Der Prozess „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GB Psych)“ läuft davon losgelöst. Die Beurteilungen psychischer Gefährdungen ist eine Kategorie des gesamten Beurteilungsrahmens von Gefährdungsbeurteilungen. Insofern ist das ein integrierter Standardprozess bei der Hansestadt Lübeck. Spätestens alle drei Jahre sind die psychischen Gefährdungsbeurteilungen in der Regel durch die Bereiche zu wiederholen.

In sämtlichen Bereichen der HL wurden in den Jahren 2020 bis 2023 in einem strukturierten Prozess mit externer Unterstützung und mit koordinativer Unterstützung durch das Gesundheitsmanagement des Bereichs Personal Beurteilungen zur psychischen Belastung durchgeführt. Es handelte sich dabei um sehr breit angelegte Untersuchungen unter Einbeziehung sämtlicher Mitarbeitenden der Bereiche. Mit Übergabe der entsprechenden Dokumentationen an die Bereichsleitung ist dieser Prozess in einen Regelbetrieb überführt worden. Den zuständigen Bereichsleitungen stehen verschiedene Wege zur Verfügung, die Beurteilungen fortzuschreiben, beispielsweise Teamworkshops für belastete Einheiten oder erneute Begehungen/ Analyseworkshops o.ä. Diese Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren. Im Blick behalten werden hier prioritär diejenigen Bereiche mit einer hohen Fehlzeiten- und Fluktuationsquote.

Wenn Gefahren – physisch oder psychisch – erkannt werden, werden diese fortlaufend und (soweit möglich) unmittelbar behoben, gänzlich unabhängig davon, ob es in dem Team oder dem Bereich Rückstandsanzeigen gibt oder nicht. Welche Maßnahmen erforderlich, sinnvoll und umsetzbar sind, ist immer auch im konkreten Einzelfall zu betrachten. Oftmals ist eine Gefährdungsbeurteilung als Reaktion auf Rückstandsanzeigen keine sinnvolle Maßnahme, weil diese Anzeigen oftmals vor allem mit den Ziel erstellt werden, sich rechtlich z.B. bei der eingeschränkten Erfüllung einer gesetzlichen Pflichtaufgabe abzusichern. Teilen die Mitarbeitenden dies als Ursache für eine Anzeige mit, sind in allererster Linie organisatorische Maßnahmen (im Rahmen des Möglichen) zu ergreifen.

Zusammengefasst: Es besteht kein Automatismus, dass ein Bereich bei einer Rückstandsanzeige stets eine Gefährdungsbeurteilung durchführt oder durchführen müsste. Die Untersuchungen der GB Psych sind ein laufender Prozess.

**4. Wie viele unbesetzte Stellen gibt es aktuell?**

Mit Stand 09.10.2025 sind 191 Planstellen, die insgesamt 175 Vollzeitäquivalente (VZÄ) ergeben, unbesetzt und auch noch nicht im Besetzungsverfahren in der Personalgewinnung. Der Stellenplan 2025 umfasst 4.367,22 VZÄ. Mithin sind rund 96% der Planstellen aktuell besetzt oder aber befinden sich im Besetzungsverfahren. Das ist eine hohe Besetzungsquote. Eine vollständige Besetzung ist nahezu ausgeschlossen, dafür wirken zu viele zum Teil nicht beeinflussbare Faktoren auf die Stellenbesetzung ein (z.B. Anzahl der qualifizierten Bewerbungen, Zeitpunkt des Freiwerdens der Stelle und des Dienstantritts, Aufgabenkritik über die auszuschreibende Stelle, Dauer der Besetzungsverfahren).

Die Anzahl der unbesetzten Stellen ist aufgrund der täglich Ab- und Zugänge sowie diverser sonstiger Umstände immer nur ein Stichtagsergebnis. Die Aussagekraft dieser Zahl ist mit Blick auf die Überlastung von Mitarbeitenden nur eingeschränkt gegeben. Insbesondere sind Stellen von längerfristig erkrankten Mitarbeitenden als besetzt ausgewiesen. Deren Arbeit wird dann oftmals durch die verbleibenden Kolleg:innen aufgefangen, was zu einer zusätzli-

chen Belastung führen kann. Aussagekräftiger können Zahlen, bezogen auf einzelne Sachgebiete sein, wenn dort signifikant Stellenzahlen unbesetzt sind. Es bedarf dann einer konkreten Betrachtung, wobei Stellen oftmals deshalb unbesetzt sind, weil es keine oder keine geeigneten Bewerber:innen gibt. Zudem gibt es Einsatzgebiete, die aufgrund ihrer konkreten Aufgaben Schwierigkeiten haben, Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten (physisch anstrengend, aggressives Klientel, menschlich belastende Entscheidungen).

**Anlagen:**

keine

Bürgermeister Jan Lindenau