



► Nr. VO/2016/04096
öffentlich

Lübeck, 08.09.2016

Bericht

Verantwortliche Bereiche:

1.110 - Personal- und Organisationsservice

Bearbeitung: Anton Wetzel (E-Mail: anton.wetzel@luebeck.de Telefon: 122-1175)

Personalbericht 2016

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
12.10.2016	Senat	Nichtöffentlich	zur Kenntnisnahme
08.11.2016	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
24.11.2016	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Personalbericht nach § 45c Gemeindeordnung S-H incl. des Berichts 2016 zum Frauenförderplan 2013 der Kernverwaltung und Erneuerung der Zielvorgaben

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: Frauenbüro

Ergebnis: siehe Stellungnahme in der Anlage 2 der Vorlage

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt:

☐ Ja
☒ Nein

Begründung:

Die Maßnahme ist:

☐ neu
☐ freiwillig
☐ vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen:

☒ Nein
☐ Ja (Anlage 1)

Bericht:

Personalbericht 2016

Anlagen :

Anlage 1: Personalbericht 2016

Anlage 2: Stellungnahme des Frauenbüros

Bürgermeister Bernd Saxe



Personalbericht 2016



IMPRESSUM

Herausgeber: Hansestadt Lübeck
Der Bürgermeister
Personal- und Organisationsservice
Fischstraße 2-6
23552 Lübeck

Titelbild: „Holstentor“

E-Mail: personal-und-organisationsservice@luebeck.de

Druck: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Hansestadt Lübeck

Inhaltsverzeichnis

	VORWORT	1
Statistischer Teil	1 ÜBERBLICK HANSESTADT LÜBECK	2
	1.1 GESAMTER PERSONALBESTAND	2
	1.2 KERNVERWALTUNG	4
	2 PERSONALBESTAND UND –STRUKTUR IN DER KERNVERWALTUNG	6
	2.1 AUSBILDUNG	6
	2.2 LAUFBAHN- UND STATUSGRUPPEN	8
	2.3 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	10
	2.4 ALTERSTEILZEIT	12
	2.5 BEURLAUBUNG	13
	2.6 ALTERSSTRUKTUR	14
	2.7 FLUKTUATION	16
	2.8 SCHWERBEHINDERUNG	17
2.9 MITARBEITERINNEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND	18	
2.10 KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN	20	
2.11 PERSONAL IM JOBCENTER LÜBECK	22	
Schwerpunkt	3 GESUNDHEITSMANAGEMENT	24
	Die Jahre 2014 und 2015 stehen für das Gesundheitsmanagement ganz im Zeichen der Bestandsaufnahme und des Aufbaus. Insbesondere die Integration des Themas Gesundheit in die Verwaltungskultur und Führungsverantwortung bilden die Voraussetzung für die erfolgreiche Verwirklichung gesamtstädtischer Ziele.	
	3.1 RAHMENKONZEPT BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	24
	3.2 PROJEKT „BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT“	26
	3.3 ERGEBNISSE DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS	27
Personalthemen	4 PERSONALSTEUERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG	29
	4.1 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG	30
	4.2 FÜHRUNGSKRÄFTE UND NACHWUCHS FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN	32
	4.3 AUSBILDUNG BEI DER HANSESTADT LÜBECK	34
	4.4 CHARTA DER VIELFALT	36
	4.5 BERICHT ZUM FRAUENFÖRDERPLAN	37
	4.6 FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK -TELEARBEIT-	42
	4.7 MITARBEITERINNENGESPRÄCHE	43
	4.8 LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG	44
	4.9 ENTWICKLUNG DER TECHNIKUNTERSTÜTZUNG	45
	4.10 QUALIFIZIERUNG DURCH INNERSTÄDTISCHE FORTBILDUNG	46
4.11 STELLENBESETZUNGEN	48	
	ANHANG	50

Vorwort

Seit 2004 veröffentlicht die Hansestadt Lübeck aktuelle Informationen zum Personalbestand und zur Personalentwicklung im jährlichen Personalbericht. Wegen der Umstellung der laufenden Personalarbeit auf das Personalmanagementsystem „KoPers“ wurde 2015 auf den Personalbericht verzichtet. Inzwischen stehen die Datenbestände im neuen System weitgehend zur Verfügung. Der vorliegende Bericht zeichnet den ausgesetzten Zeitraum teilweise nach.

Als Novum enthält der Bericht im Kapitel 4.5 zum ersten Mal auch den bisher alle zwei Jahre gesondert erschienenen Bericht zum Frauenförderplan.

In den Jahren 2014 und 2015 zeigte sich verstärkt der Bedarf, auf die demografische Entwicklung innerhalb der Verwaltung zu reagieren. Ein stärkeres Personal- und Ausbildungsmarketing sowie ein deutlicher Anstieg interner und externer Stellenbesetzungsverfahren waren die Folge sowie auch erweiterte Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement und an die Führungskräfte. Hinzu kamen die Auswirkungen der Flüchtlingszuwanderung auf das bestehende und auf das neu einzustellende Personal zur Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben.

Umso wichtiger war es, die für die Analyse und Personalsteuerung erforderlichen Daten nach dem Wechsel des Personalmanagementsystems wieder in der erforderlichen Qualität zur Verfügung stellen zu können. Der vorliegende Personalbericht 2016 dokumentiert den aktuellen Stand. Wo Veränderungen in der Datenstruktur vorzunehmen waren, enthält der Text entsprechende Anmerkungen. Die Struktur des Personalberichtes konnte beibehalten werden. Am Anfang dokumentiert der statistische Teil Daten, Zahlen und Fakten zur Entwicklung des Personalbestandes, zur Personalstruktur und zu gezielten Fragestellungen wie Fehlzeiten, Fluktuation, Stellenbe-

setzungen und Qualifizierung. Im darauf folgenden Schwerpunktkapitel widmet sich der Bericht - nach mehrmaligem Aufgreifen der Führungskräfteentwicklung - dieses Jahr dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Weitere aktuelle Informationen zur Personalsteuerung und Personalentwicklung werden in einem weiteren Teil zur Verfügung gestellt. Hier wird insbesondere auch die Umsetzung von personalpolitischen Beschlüssen und Konzepten dargestellt.

Die statistischen Angaben im ersten Teil des Berichtes zum Personalbestand wurden einheitlich zum Stichtag 31.12.2015 erhoben. Nach mehreren Jahren Personalbericht sind inzwischen bei den meisten Themen Entwicklungsverläufe über mehrere Jahre erkennbar. Bis auf die gesamtstädtischen Übersichten am Anfang des Berichts, in denen auch die städtischen Eigenbetriebe/ Sondervermögen einbezogen werden, beziehen sich alle weiteren Angaben auf die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck.

Detaillierte Tabellen befinden sich ergänzend im Anhang.

LESEHINWEIS

Im vorliegenden Bericht werden als „Beschäftigte“ alle Mitarbeitergruppen unabhängig von Funktion und Statusgruppe gefasst. Anders als in der speziellen Tarifsprache des TVöD sind die BeamtInnen hier in die „Beschäftigten“ einbezogen. Bei einigen Themen werden zur besseren Veranschaulichung auch noch Differenzierungen nach der früheren tariflichen Unterscheidung in „Angestellte“ und „ArbeiterInnen“ vorgenommen.

1 Überblick Hansestadt Lübeck

1.1 Gesamter Personalbestand

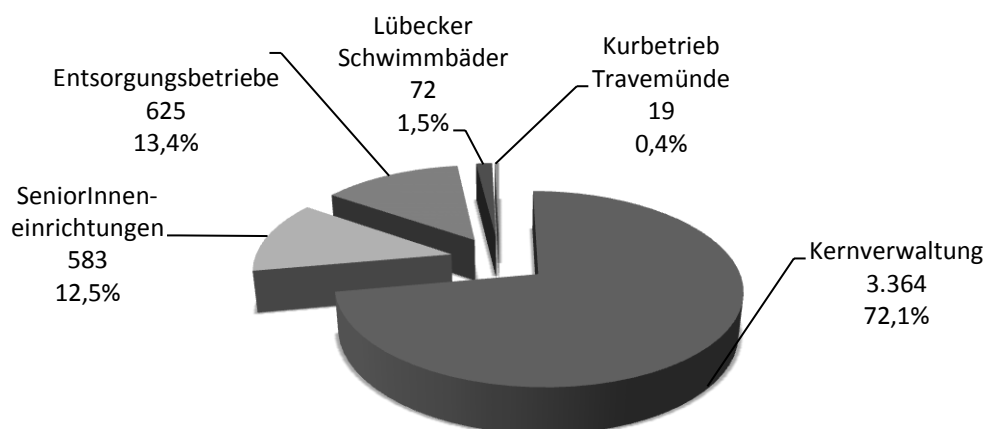
Mit 4.663 Beschäftigten ist die Hansestadt Lübeck einer der größten Arbeitgeber der Region. Neben den Beschäftigten der Kernverwaltung umfasst der gesamte Personalbestand auch die Beschäftigten der Entsorgungsbetriebe, der SeniorInneneinrichtungen, der Lübecker Schwimmbäder und des Kurbetriebs Travemünde.

Die Hansestadt Lübeck bietet mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeit gute Chancen für die Vereinbarung von Familie und Beruf. Sie ist zudem Ausbildungsbetrieb für ein ganzes Spektrum an Ausbildungsberufen.

KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE

In den Jahren 2014 und 2015 haben keine grundsätzlichen personalrelevanten Verschiebungen zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben stattgefunden. Die Anteile am Gesamtpersonalbestand sind zwischen Kernverwaltung und den einzelnen Eigenbetrieben/ Sondervermögen nahezu konstant geblieben.

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 4.663)



GESAMTBESTAND NAHEZU UNVERÄNDERT

Seit der Rückführung des Personals der Stadtreinigung Lübeck GmbH in die Entsorgungsbetriebe Lübeck 2010 ist der Gesamtbestand des Personals der Hansestadt Lübeck mit leichten Schwankungen in etwa wieder auf den Stand vor der Auslagerung zurückgegangen.

Gegenüber dem letzten Berichtsjahr hat sich der Personalbestand insgesamt um 27 Beschäftigte verringert. Vorwiegend erfolgte der Rückgang bei den SeniorInneneinrichtungen (-28). Weitere Rückgänge gab es in der Kernverwaltung (-4), Kurbetrieb (-2) und Lübecker Schwimmbädern (-1). Einen Anstieg zeigen die Entsorgungsbetriebe Lübeck (+8).

BEZUGSGRÖßEN

Zur besseren Übersicht und um jahresübergreifende Entwicklungen zu erkennen, wird die Beschäftigtenstruktur, wie in den bisherigen Personalberichten, nach drei Bezugsgrößen gegliedert: Stammpersonal, Budgetrelevantes Personal und Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse.

STAMMPERSONAL

Alle befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Bezahlung.

BUDGETRELEVANTER PERSONALBESTAND

Stammpersonal plus Auszubildende und AnwärterInnen sowie sonstige budgetrelevante Beschäftigte wie geringfügig Beschäftigte, PraktikantInnen oder langzeiterkrankte BeamtInnen.

GESAMT DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Summe aller Beschäftigungsverhältnisse, d.h. budgetrelevantes Personal plus Beurlaubte und sonstige Beschäftigte ohne Bezahlung.

ANMERKUNG

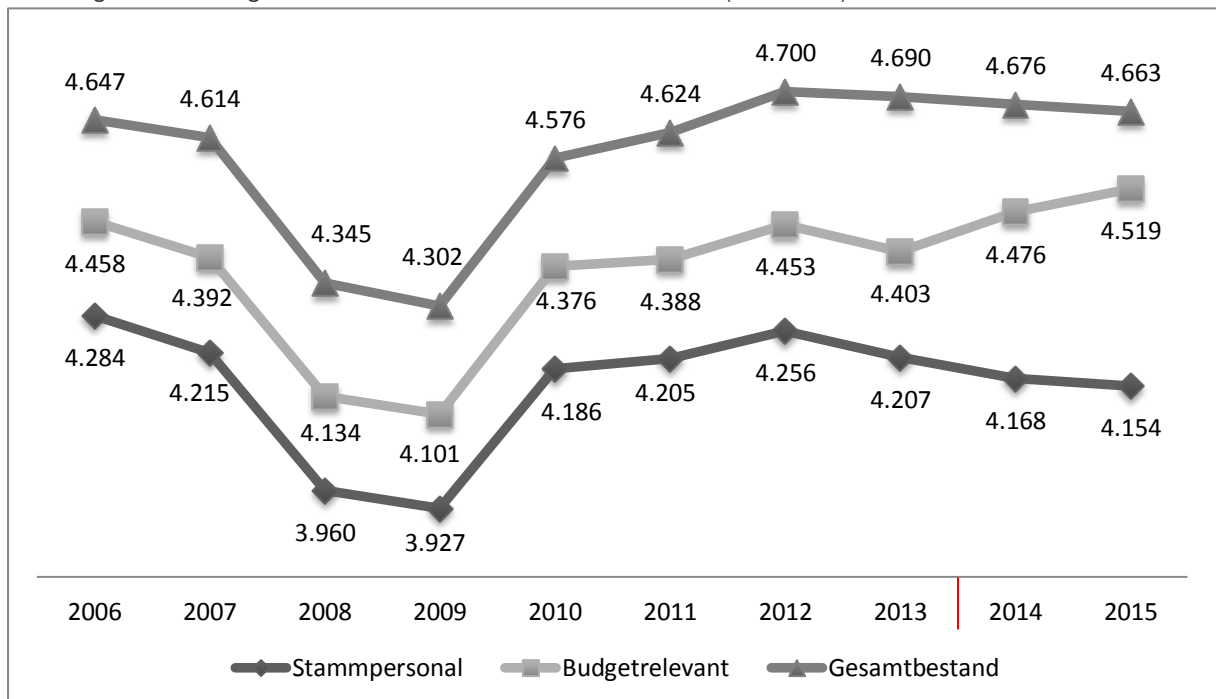
Durch die Umstellung auf KoPers wurden die Erhebungskriterien einzelner Datenbestände bereinigt. So werden die langzeiterkrankten BeamtInnen jetzt nicht mehr wie früher im Stammpersonal mitgezählt, sondern dem budgetrelevanten Personal zugeordnet.

Dies kann in der Darstellung – wie hier in Abbildung 2 – dazu führen, dass die Entwicklung der Zahlen zwischen 2013 und 2014 nicht ganz konsistent abgebildet werden kann. Durch die veränderte Sortierung entsteht der Eindruck, Stammpersonal und budgetrelevantes Personal würden sich entgegengesetzt entwickeln.

Für die Beurteilung der Gesamtheit kann die Abweichung als unerheblich eingestuft werden.

Die gleiche Aussage gilt auch für alle weiteren Darstellungen im vorliegenden Bericht, die die Entwicklung des Stammpersonals sowie des budgetrelevanten Personals zwischen 2013 und 2014/ 2015 betreffen.

Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck (2006-2015)

**LESEHINWEIS**

Die 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 31.12.2015.

1.2 Kernverwaltung

Im Folgenden wird die Kernverwaltung näher betrachtet. Aus dieser detaillierten Darstellung wird der Personalbestand bis auf die Fachbereichsebene sichtbar. Unter Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen - auch Auszubildende und Beurlaubte - besteht die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck derzeit aus 3.364 MitarbeiterInnen.

Zur Kernverwaltung zählen auch 108 städtische MitarbeiterInnen (davon 99 im Stammpersonal), die zum Stichtag im Jobcenter eingesetzt waren.

Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung (Gesamt: 3.364)

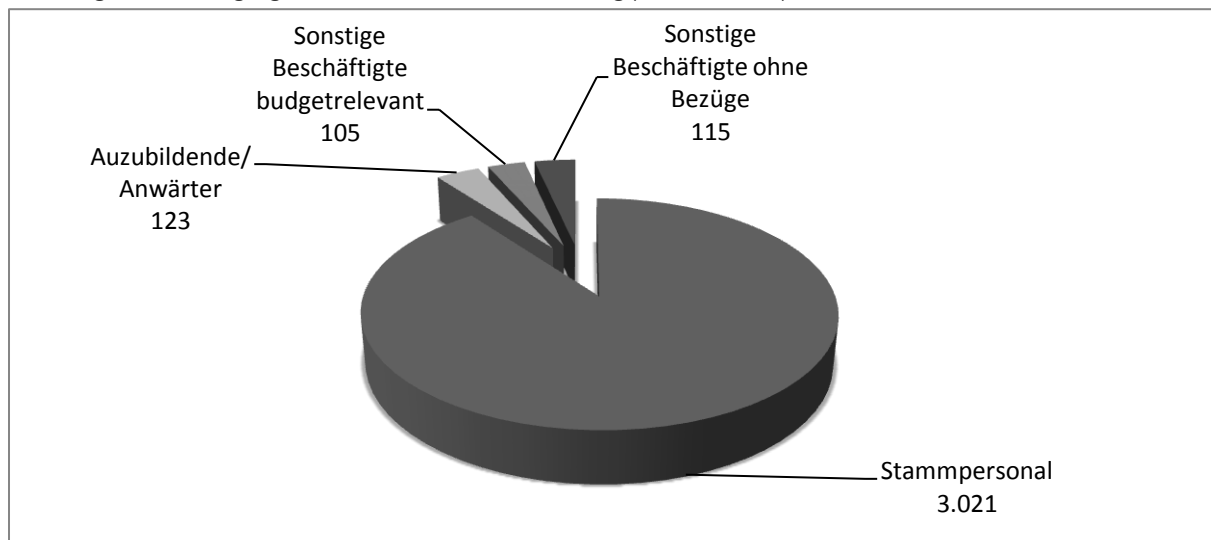


Abbildung 4 - Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes in der Kernverwaltung (2006-2015)

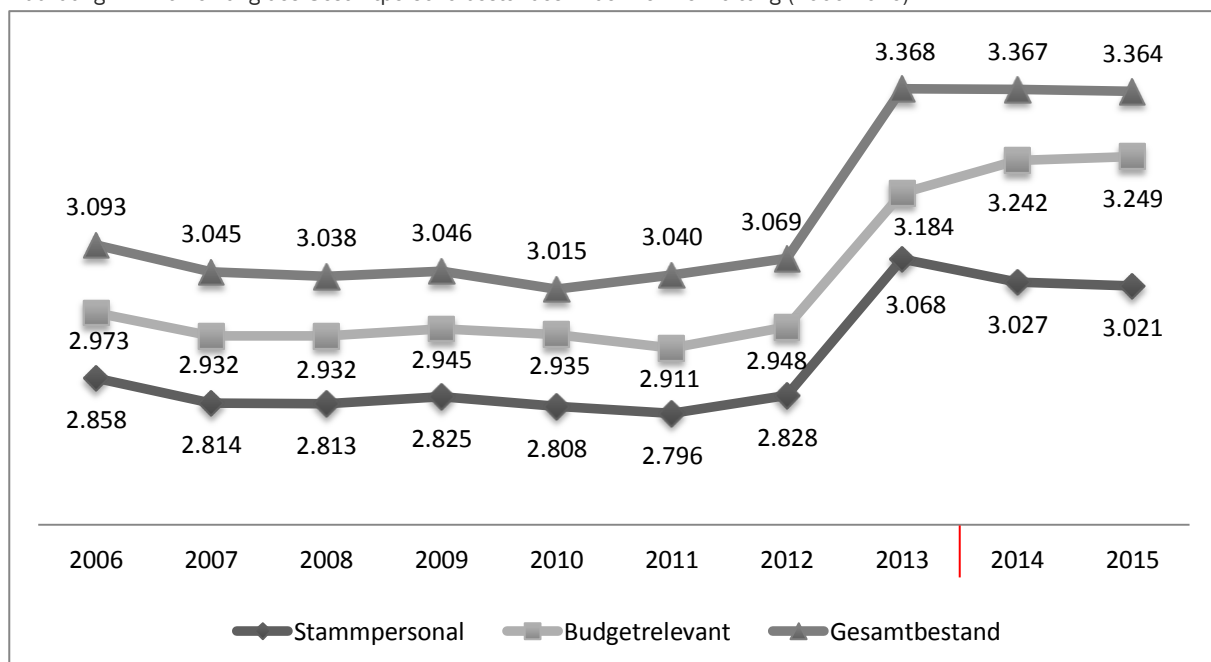
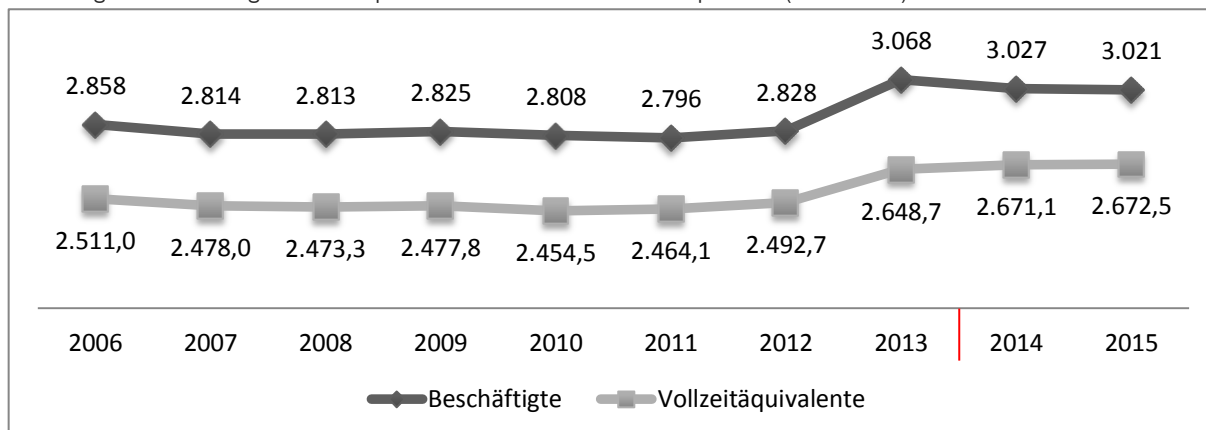


Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalent (2006-2015)

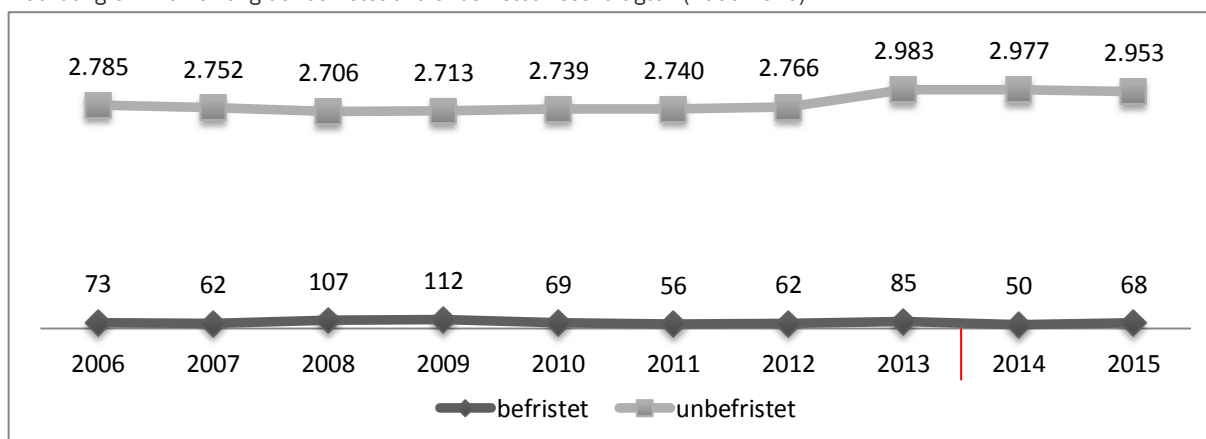


STAMMPERSONAL – ENTWICKLUNG ÜBER 10 JAHRE

In der überjährigen Betrachtung zeigt sich bis zur Rückeingliederung der Gebäudereinigung (GHL) 2012 eine von leichten Schwankungen begleitete Konstanz im Bestand des Stammpersonals. Dies betrifft sowohl die Anzahl der MitarbeiterInnen als auch die Vollzeitäquivalente. Unter Einbeziehung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung Lübeck ab 2013 umfasst das gesamte Stammpersonal aktuell 3.021 Beschäftigte. (Siehe zu Abbildung 5 und 6 auch Anmerkung auf Seite 3)

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Fachbereiche kann der Tabelle 2, die Entwicklung des Personalbestands je Fachbereich der Tabellen 4 im Anhang entnommen werden.

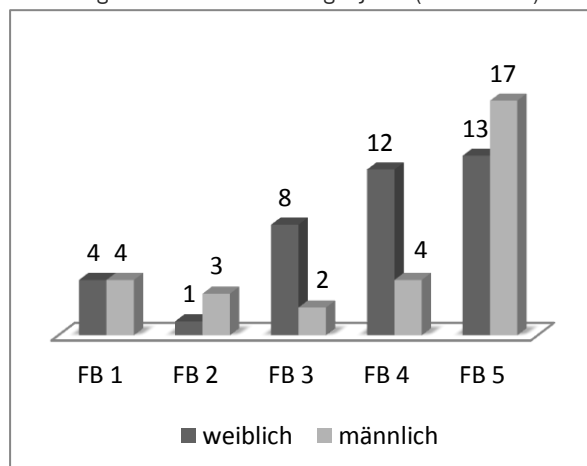
Abbildung 6 - Entwicklung der befristet und unbefristet Beschäftigten (2006-2015)



GERINGE ANZAHL BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Die geringe Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung hat sich in den letzten beiden Jahren von 85 auf 68 Fälle weiter verringert auf eine Quote von 2,3 %. Mit rund 56 % sind Frauen aktuell weniger von Befristungen betroffen als vor zwei Jahren mit rund 69 % der Befristungsverhältnisse. Begründet ist dies insbesondere durch den Rückgang der Befristungen im Reinigungsdienst und bei den Erziehungsberufen.

Abbildung 7 - Befristet Beschäftigte je FB (Gesamt: 68)



2 Personalbestand und -struktur in der Kernverwaltung

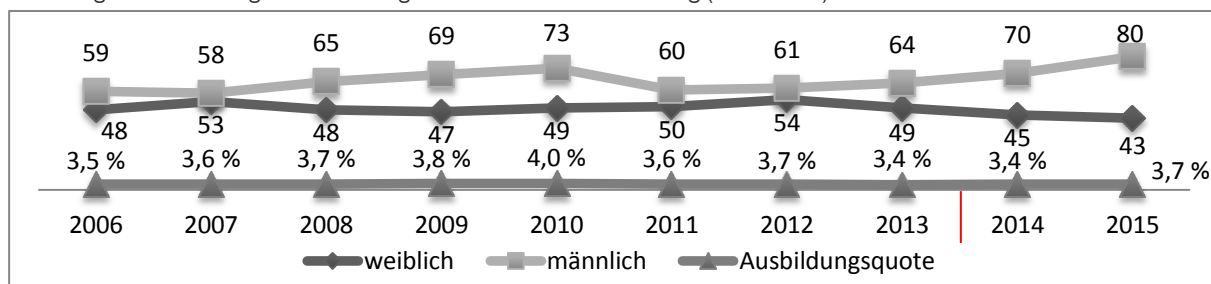
2.1 Ausbildung

Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung. Sie trägt wesentlich zur Kompensation der demografischen Entwicklung und zur Sicherung der städtischen Aufgabenerledigung bei. Entsprechend liegt die Ausbildungsquote derzeit etwas höher als in den vergangenen Jahren.

ANMERKUNG

Die Ausbildungszahlen enthielten in den letzten Jahren jeweils auch einige Beschäftigte im freiwilligen sozialen Jahr, im Bundesfreiwilligendienst sowie ReferendarInnen. Diese Ungenauigkeit wird mit dem vorliegenden Bericht bereinigt. Der dadurch entstehende Bruch in der Datendarstellung ist zu bedenken.

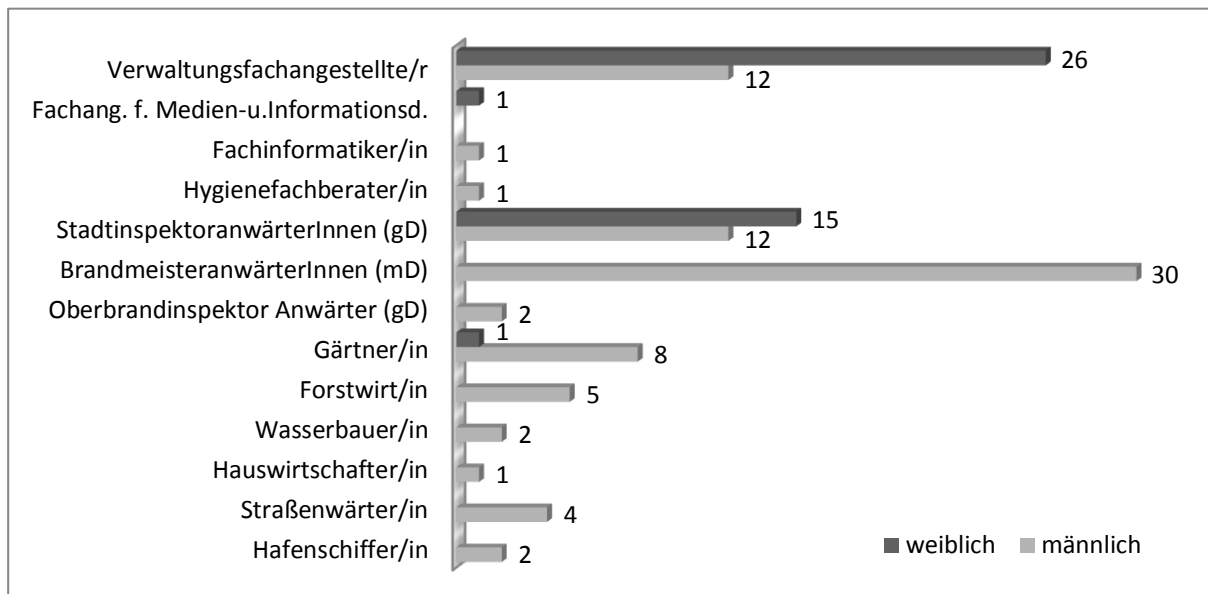
Abbildung 8 - Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Kernverwaltung (2006-2015)



STEIGENDE AUSBILDUNGSQUOTE - MEHR AUSZUBILDENDE IN MEHR AUSBILDUNGSBERUFEN

Die Ausbildungsquote bildet den Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten ab. Aktuell beträgt die Ausbildungsquote 3,7 % und liegt damit etwas höher als in den vergangenen zwei Jahren. Der Frauenanteil umfasst derzeit 35 % und ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 8 Prozentpunkte gesunken. Auffällig ist, dass in 9 von 16 Berufen gar keine weiblichen Auszubildenden vertreten sind. Hintergrund dafür ist der hohe Anteil gewerblicher Ausbildungsberufe und die geschlechterspezifische Berufswahl. Für die neuen gewerblichen Ausbildungsberufe Fachinformatiker/in für Systemintegration, Fachkraft für Lagerlogistik und Hafenschiffer konnte sich von den wenigen Bewerberinnen keine durchsetzen (insgesamt 113 Bewerbungen, davon lediglich 7 von Frauen). Hier besteht unter anderem die Aufgabe, durch Marketingaktivitäten, Praktika und z.B. der Teilnahme am Girls-Day diesem Trend entgegen zu wirken. Bei den Schulpraktika und den verpflichtenden Praktika im Rahmen einer Ausbildung, z.B. als Erzieherin, stellt sich das Geschlechterverhältnis anders dar. Von den im Jahr 2014 absolvierten 304 Praktika, betrug der Frauenanteil 62 %, im Jahr 2015 verringerte sich die Anzahl auf insgesamt 248 absolvierte Praktika, der Frauenanteil erhöhte sich allerdings auf 69 %. Darüber hinaus nutzen auch mehr Frauen die Möglichkeit für eine befristete Zeit im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes (Bufdi), des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder im Rahmen eines Referendariats/ Anerkennungsjahres die Kommunalverwaltung kennenzulernen. Von den im Jahr 2015 insgesamt 6 FSJlern, 6 Bufdis und 5 ReferendarInnen/ AnerkennungspraktikantInnen waren 15 Frauen und 2 Männer.

Abbildung 9- Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung (Gesamt: 123)



KLASSISCHE VERWALTUNGSBERUFE STARK VERTRETEN

Wesentlicher Schwerpunkt der Ausbildung in der Kernverwaltung sind mit 38 Verwaltungsfachangestellten in Ausbildung und 27 StadtinspektoranwärterInnen die klassischen Verwaltungsberufe. Nach wie vor überwiegen in den Verwaltungsberufen die Frauen, in den gewerblichen Berufen die Männer.

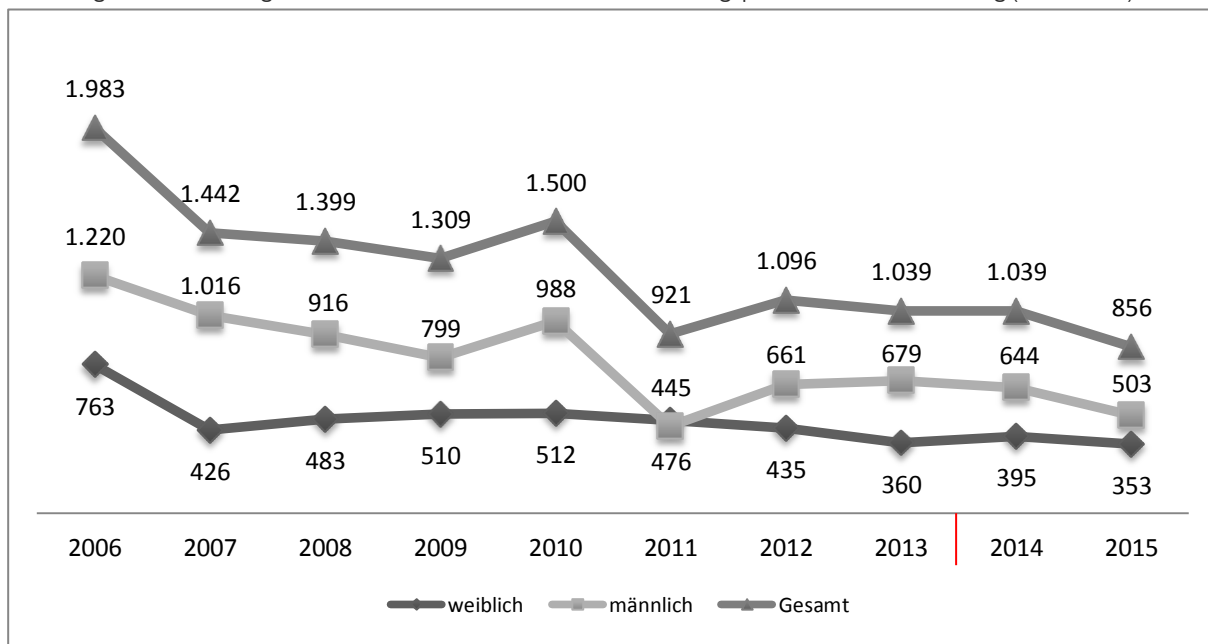
Die aktuell hohe Ausbildungsrate bei der Feuerwehr unterliegt dem dortigen, stark schwankenden Ausbildungsrhythmus.

SINKENDE BEWERBERINNENZAHLEN

Die Anzahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz bei der Hansestadt Lübeck sind in den vergangenen Jahren mit einigen Schwankungen spürbar zurückgegangen. Insbesondere macht sich im letzten Jahr ein Rückgang um 17,6 % auf 856 BewerberInnen bemerkbar.

Der Rückgang an Bewerbungen betrifft insbesondere die Ausbildungsberufe: Altenpflege, Hauswirtschaft, GärtnerInnen, BrandmeisteranwärterInnen und insbesondere auch die Verwaltungsfachangestellten und StadtinspektoranwärterInnen.

Abbildung 10 - Entwicklung der BewerberInnenzahlen um einen Ausbildungsplatz in der Kernverwaltung (2006-2015)



2.2

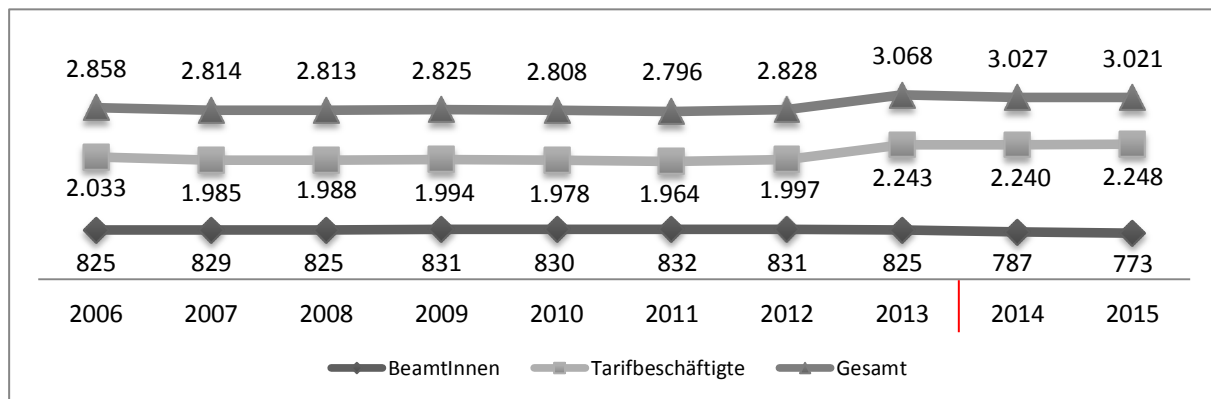
Laufbahn- und Statusgruppen

Wegen der besseren Vergleichbarkeit und Verständlichkeit wird hier sprachlich weiterhin nach dem mittleren, dem gehobenen und dem höheren Dienst unterschieden.

Nach dem neuen Beamtenrecht bestehen nur noch zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern.

	Laufbahngruppe	Einstiegsamt
Einfacher D.	1	1
Mittlerer D.	1	2
Gehobener D.	2	1
Höherer D.	2	2

Abbildung 11 - Entwicklung der Statusgruppen im Stammpersonal (2006-2015)



STATUSGRUPPEN ÜBER DIE JAHRE KONSTANT

Die Zusammensetzung der Statusgruppen hat sich seit 2006 nur geringfügig verändert. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten bildet nach wie vor verwaltungsweit mit 74,4 % den größten Teil der Beschäftigten. Der Anstieg in 2013 im Tarifbereich ist auf die Rückführung der Beschäftigten der GHL in die Kernverwaltung zurückzuführen. Die Anzahl der BeamtInnen ist über den gesamten Aufzeichnungszeitraum nahezu unverändert geblieben. (siehe Anmerkung Seite 3: Seit 2014 werden die langzeiterkrankten Beamten nicht mehr im Stammpersonal geführt).

FACHBEREICHE UNTERSCHIEDLICH
ZUSAMMENGESETZT

70 % der Tarifbeschäftigten sind den Fachbereichen 4 und 5 zugeordnet, in denen überwiegend soziale, pädagogische und gewerbliche Berufsgruppen vertreten sind. Der hohe Anteil der BeamtInnen in den Fachbereichen 1, 2 und 3 lässt sich durch ihre Ausrichtung auf klassische Verwaltungsaufgaben erklären. Im FB 3 ist durch die Zuordnung der Feuerwehr der Beamtenanteil am höchsten. Gegenüber den Vorjahren zeigt sich die Zusammensetzung weitgehend gleichbleibend.

Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal

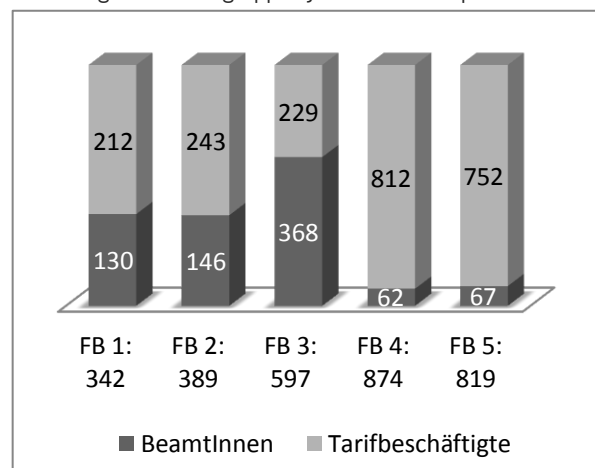
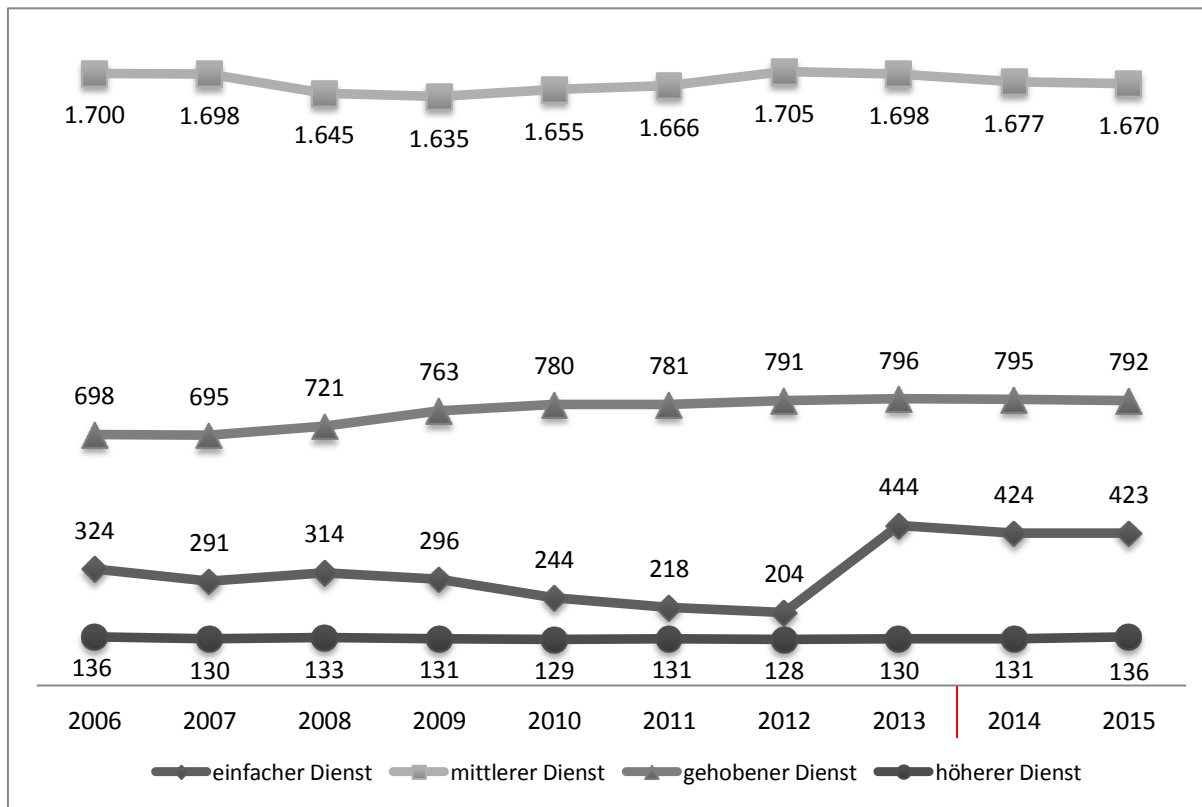


Abbildung 13 - Entwicklung der Laufbahngruppen (2006-2015)



LAUFBAHNGRUPPEN KONSTANT GEBLIEBEN

Auch der Umfang der Laufbahngruppen ist im Wesentlichen konstant geblieben.

Nach der Rückeingliederung der GHL mit gut 250 RaumpflegerInnen in 2013 hat sich der Anteil der MitarbeiterInnen in einfachen Tätigkeiten mehr als verdoppelt. Seitdem gab es einen kleinen Rückgang, sodass der Umfang aktuell kaum Veränderungen zu den Vorjahren aufweist.

Der seit 2006 beobachtbare Zuwachs im gehobenen Dienst begründet sich vor allem damit, dass damals neues Personal vorwiegend in den Fachgebieten Informationstechnik, Haushalt und Steuerung sowie Schule und Sport hinzugekommen ist. Zum anderen steht der Anstieg auch im Zusammenhang mit den Aufstiegen aus dem mittleren Dienst beim heutigen Jobcenter Lübeck.

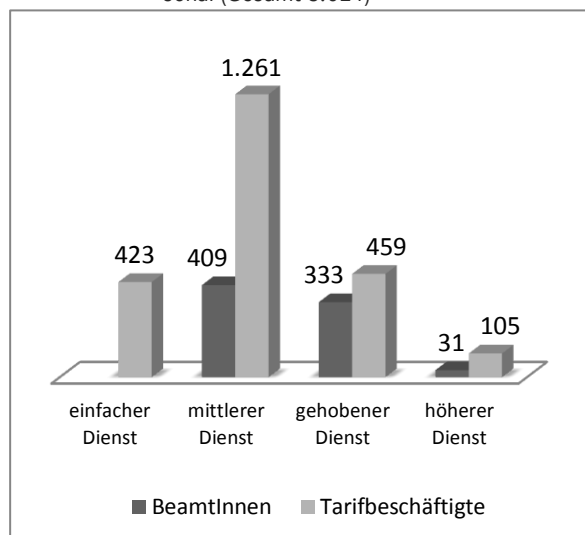
In den letzten sechs Jahren hat sich auch in diesen beiden Laufbahngruppen der Personalbestand konstant gehalten.

Im höheren Dienst sind 5 Beschäftigte hinzugekommen, sodass sich der absolute Wert auf dem Niveau von 2006 befindet.

GROßTEIL DER ARBEITSPLÄTZE IM MITTLEREN DIENST

1.670 Arbeitsplätze der Kernverwaltung (ca. 55 %) sind dem mittleren Dienst zugeordnet. Damit nimmt diese Beschäftigtengruppe den weitaus größten Umfang in der Belegschaft ein, gefolgt vom gehobenen Dienst mit 792 Arbeitsplätzen (26 %), dem einfachen Dienst mit 423 Arbeitsplätzen (14 %) und dem höheren Dienst mit 136 Arbeitsplätzen (5 %).

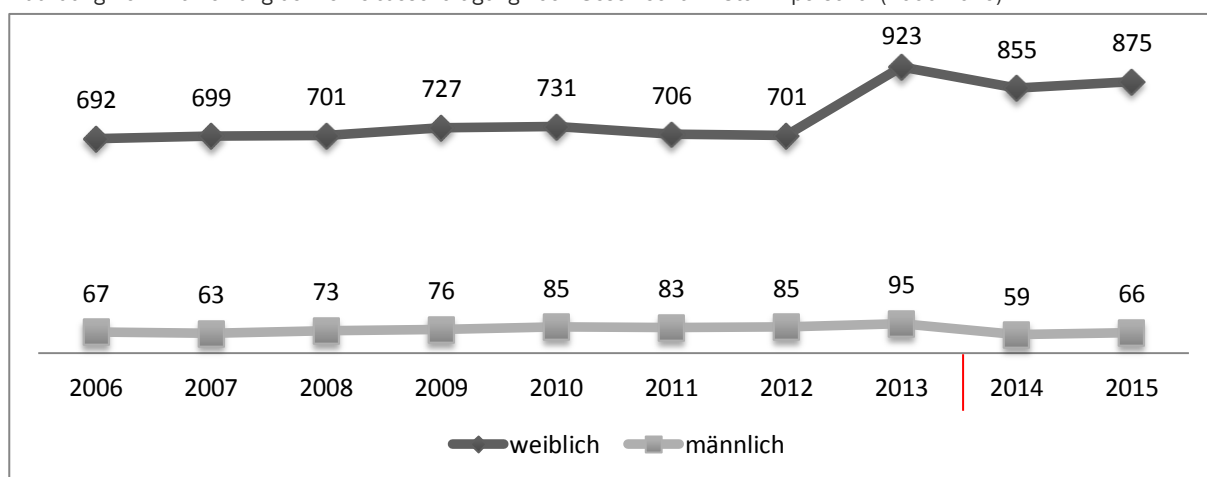
Abbildung 14 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal (Gesamt 3.021)



2.3 Teilzeit- beschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist neben flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit eines der wesentlichen Instrumente für eine familienfreundliche Ausrichtung der Erwerbsarbeit. Die stark geschlechtsspezifisch ausgeprägte Nutzung von Teilzeitbeschäftigung ist unverändert. Der Stundenumfang kann sehr unterschiedlich vereinbart werden. Dabei wird eine zunehmende Tendenz zu höherer Stundenzahl sichtbar, sei es weil die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Beruf sich verbessert haben, die Betroffenen, zumeist Frauen, mehr Wert auf eine eigene berufliche Existenz legen oder weil ökonomische Gründe einen stärkeren beruflichen Einsatz erfordern.

Abbildung 15 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal (2006-2015)



ANMERKUNG

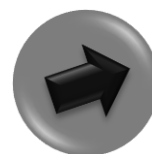
Abweichend von den vergangenen Berichten werden für die Jahre 2014 und 2015 die Altersteilzeitfälle nicht mehr bei den Teilzeitfällen mitgezählt. Dies führt im überjährigen Vergleich der zahlenmäßigen Entwicklung zu einer leichten Datenverschiebung nach 2013.

2014

2015

914

30,2 %



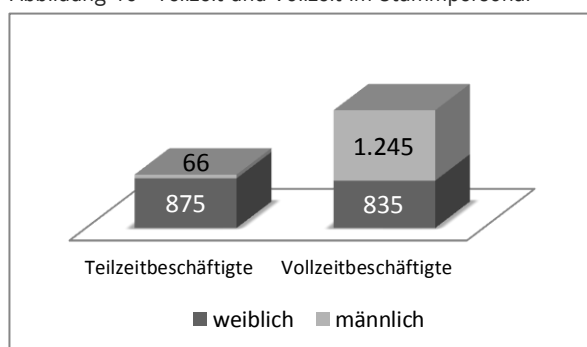
941

31,1 %

EIN DRITTEL DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITEN IN TEILZEIT

Bis auf die Veränderung durch die Rückführung des Reinigungsdienstes in die Kernverwaltung ist die Teilzeitquote in den vergangenen Jahren minimal angestiegen. Etwa ein Drittel der Beschäftigten nehmen Teilzeit in Anspruch.

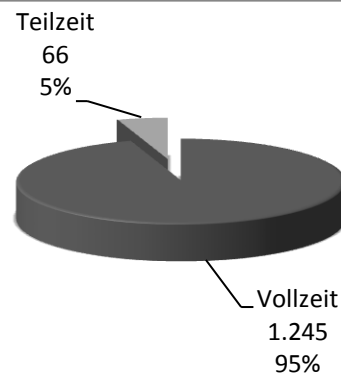
Abbildung 16 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal



TEILZEIT FÜR MÄNNLICHE BESCHÄFTIGTE KAUM ATTRAKTIV

Die männlichen Beschäftigten in der Kernverwaltung nehmen Teilzeitarbeit nur in sehr geringem Umfang (5 %) in Anspruch. Die gegenüber der letzten Erhebung etwas niedrige Zahl erklärt sich wesentlich dadurch, dass die auch von männlichen Beschäftigten stärker in Anspruch genommenen Altersteilzeitfälle nicht mehr enthalten sind.

Abbildung 17 - Männer in Vollzeit/ Teilzeit (Gesamt: 1.311)



MEHR ALS DIE HÄLFTE DER WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN IN TEILZEIT

Von den weiblichen Beschäftigten der Kernverwaltung arbeitet rund die Hälfte in Teilzeit. Mehrheitlich entfallen diese auf die Verwaltungsberufe (43 %), die ErzieherInnen und SozialpädagogInnen (23 %) und die Raumpflege-tätigkeiten (20 %).

Abbildung 18 - Frauen in Vollzeit/ Teilzeit (Gesamt: 1.710)

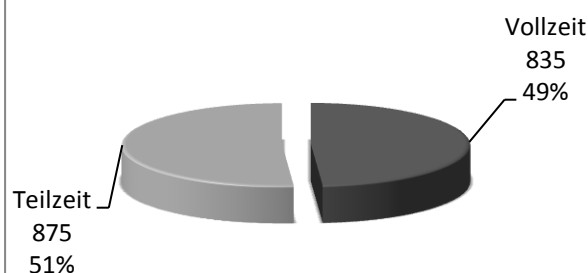
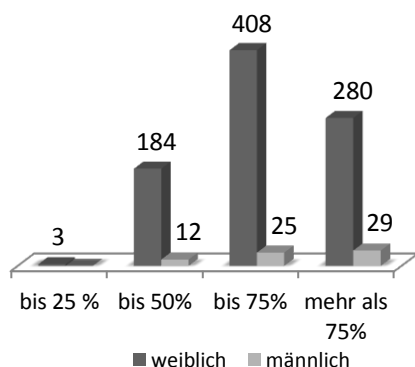


Abbildung 19 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten

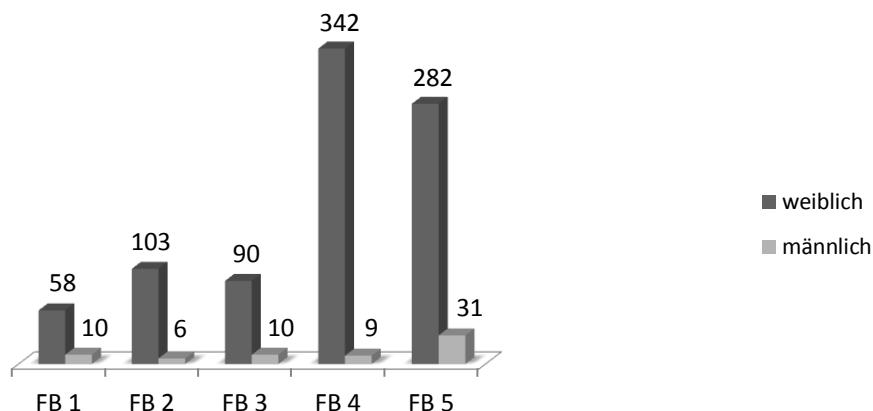


VERSCHIEDENSTE TEILZEITMODELLE

Insgesamt besteht bei der Teilzeitgestaltung eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen, die überwiegend mehr als die Hälfte der regulären Arbeitszeit umfassen.

Durchschnittlich arbeiten die Teilzeitkräfte 66,1 % einer Vollzeitstelle. Im vergangenen Berichtszeitraum ist der Stundenumfang um 1,2 Prozentpunkte leicht angestiegen. Damit setzt sich der Trend hin zu Teilzeitmodellen mit relativ hohem Stundenumfang fort.

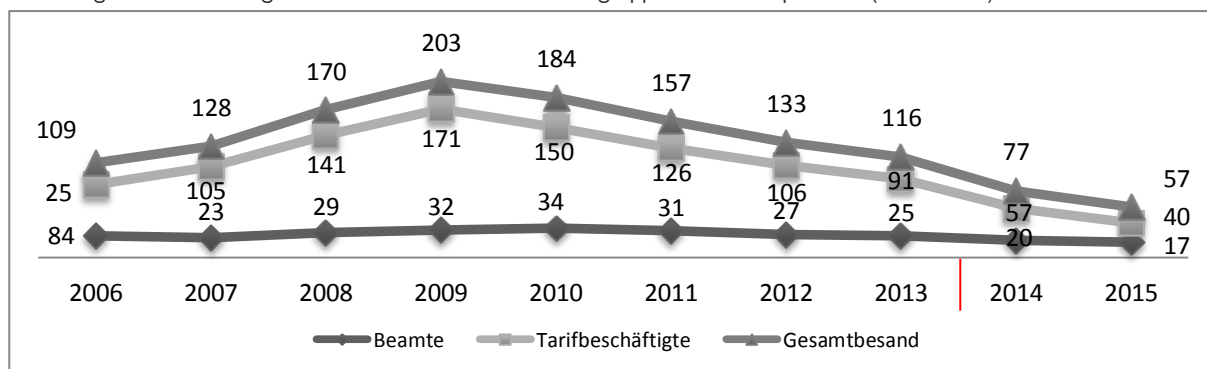
Abbildung 20 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen (Gesamt: 941)



2.4 Altersteilzeit

Altersteilzeit stellt eine Möglichkeit dar, den Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand durch Reduzierung der Arbeitszeit oder durch vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit vorzubereiten und zu gestalten. Wegen einer hohen Altersteilzeitquote in der Gesamtverwaltung und einer zur Zeit nur wenig attraktiven tariflichen und gesetzlichen Grundlage wird Altersteilzeit in den letzten Jahren nur in geringem Umfang genutzt. Hinzu kommt die innerstädtische Regelung, dass durch Altersteilzeit in den Budgets keine Mehrkosten entstehen dürfen.

Abbildung 21 - Entwicklung der Altersteilzeitfälle nach Statusgruppen im Stammpersonal (2006-2015)



TARIFLICHE ENTWICKLUNG IST ABZUWARTEN

Der Rückblick auf die vergangenen Jahre zeigt sehr deutlich, dass die Altersteilzeit ihren Zenit ab 2010 überschritten hat.

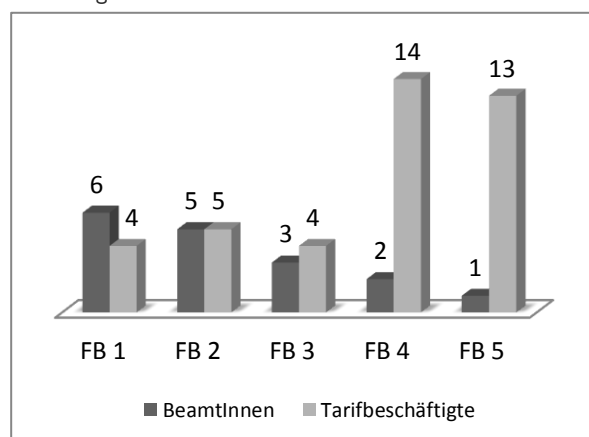
Seit dem Auslaufen des Tarifvertrags zur ATZ Ende 2009 hat sich die Diskussion um tarifliche und gesetzliche Entwicklungen im Sinne eines gelungenen Übergangs zwischen Erwerbsarbeit und Rentenzeit verändert. Möglichkeiten zum früheren Ausscheiden sind dabei weiterhin im Gespräch, aber auch die Schaffung von Möglichkeiten zur Verlängerung der Arbeitszeit über das Renteneintrittsalter hinaus steht verstärkt im Fokus.

Für BeamtInnen ist die ATZ als Kann-Regelung im Landesbeamtengesetz verankert. Für Tarifbeschäftigte gilt seit 2010 mit dem „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)“ eine reduzierte, weniger attraktive tarifliche Regelung noch bis zum 31.12.2018.

ALTERSTEILZEITFÄLLE RÜCKLÄUFIG

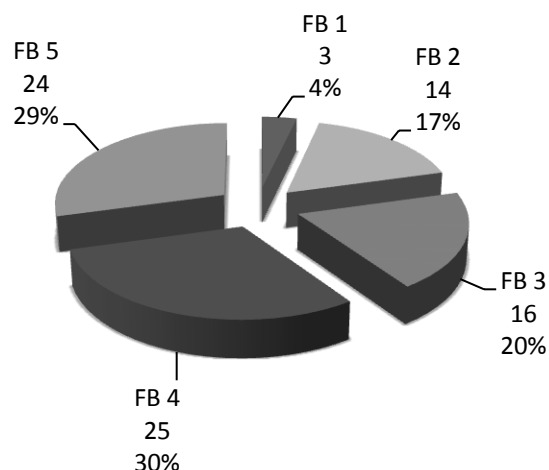
Die noch laufenden ATZ Fälle haben sich seit 2013 halbiert. Inzwischen nehmen noch 32 Frauen und 25 Männer überwiegend im Blockmodell ATZ in Anspruch. Von den 48 Beschäftigten im Blockmodell befinden sich derzeit 43 (90 %) in der Freistellungsphase. In 2014 sind zwei und in 2015 ist ein ATZ-Fall neu hinzugekommen.

Abbildung 22 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen



2.5 Beurlaubung

Abbildung 23 - Beurlaubte in den Fachbereichen (Gesamt: 82)



BEURLAUBUNGEN IM DURCHSCHNITT

Die Anzahl der Beurlaubten ist seit 2013 leicht zurückgegangen, bewegt sich aber insgesamt auf einem gleichbleibenden Level. Der Anteil männlicher Beschäftigter macht mit 10 Personen lediglich einen geringen Anteil von 12,2 % an den Beurlaubten aus.

2013

91

2,7 %

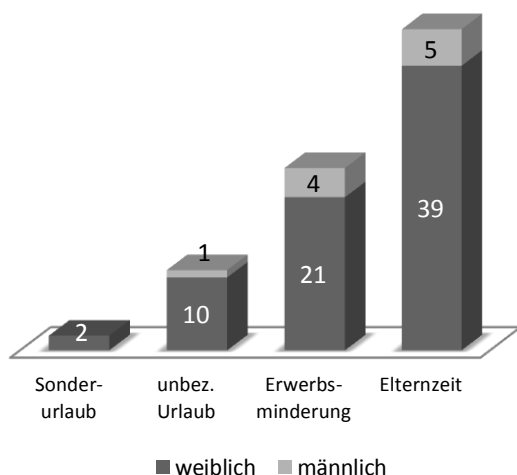


2015

82

2,4 %

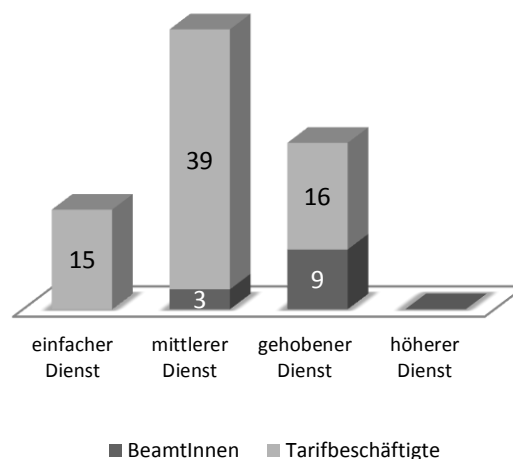
Abbildung 24 - Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund



BEURLAUBUNGSGRÜNDE

54 % der Beurlaubten sind aufgrund von Elternzeit beurlaubt, davon 39 Frauen und 5 Männer. Ein weiterer Grund für die Beurlaubung ist insbesondere die Erwerbsminderung.

Abbildung 25 - Beurlaubte nach Status- und Laufbahngruppen (Gesamt: 82)



FACHBEREICHE 4 UND 5 STARK BETROFFEN

Fast $\frac{2}{3}$ der Beurlaubten arbeiten in den Fachbereichen 4 und 5. Dies erklärt sich insbesondere durch den Personalumfang und den hohen Frauenanteil in den sozialen und pädagogischen Berufsgruppen sowie auch im Reinigungsdienst.

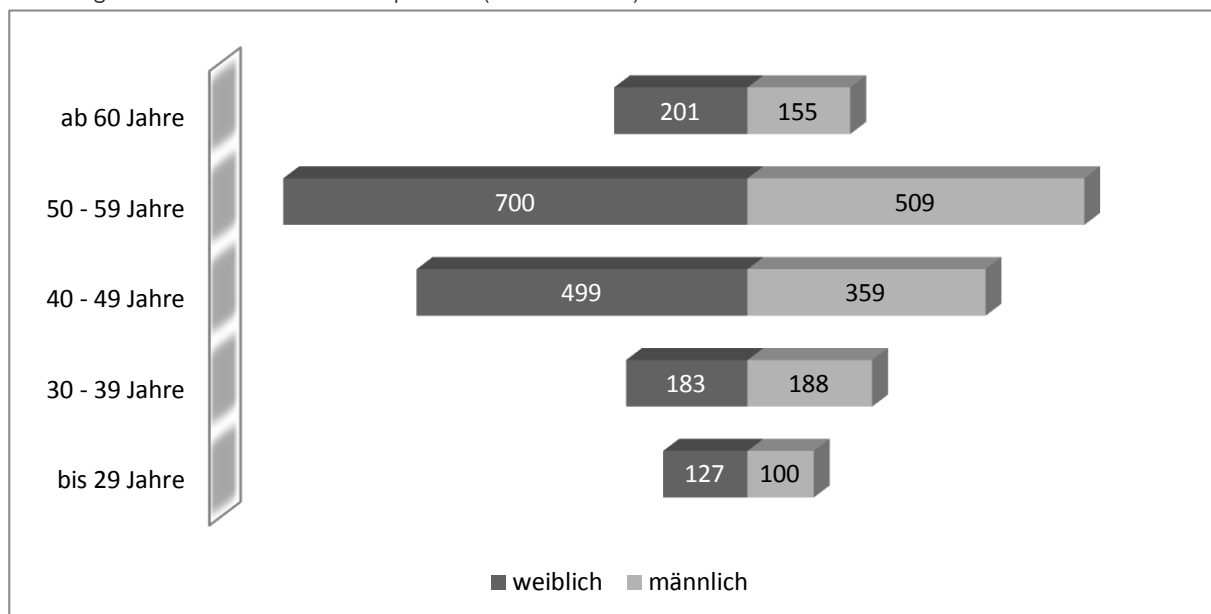
2.6 Altersstruktur

Die Betrachtung der Altersstruktur ist für die rechtzeitige Planung, sowie den Erhalt der Handlungsfähigkeit der Verwaltung von erheblicher Bedeutung. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt kontinuierlich.

Damit zeigt die demografische Entwicklung des Stammpersonals einen deutlichen Handlungsbedarf bei der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalplanung um die benötigte Arbeitskraft zu erhalten.

Entsprechend des Auftrags im Personalmanagementkonzept der HL (Handlungsoption 7), wurde ein Instrument zur Analyse der Altersstruktur entwickelt, das mit laufenden Daten aktualisiert werden kann.

Abbildung 26 - Altersstruktur im Stammpersonal (Gesamt: 3.021)



DIE VERWALTUNG ALTERT MERKBAR

Seit 2011 bilden die 50 bis 59-Jährigen mit insgesamt 1.209 Beschäftigten (40 %) die größte Altersgruppe im Stammpersonal. Sie und die Gruppe der ab 60-Jährigen erhöhten sich im Vergleich zum letzten Bericht um insgesamt 63 Beschäftigte. Im Vergleich dazu blieb die Anzahl der bis 29-Jährigen und 30 bis 39-Jährigen nahezu unverändert.

Die Gruppe der bis 29-Jährigen ist mit 7,5 % der Beschäftigten die kleinste Gruppe.

HINWEIS

Die Auszubildenden sind in diesen Darstellungen (Stammpersonal) nicht enthalten.

Abbildung 27 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen

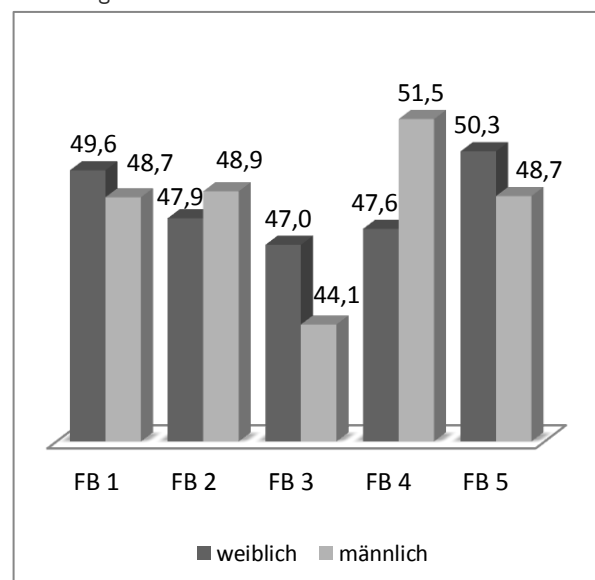
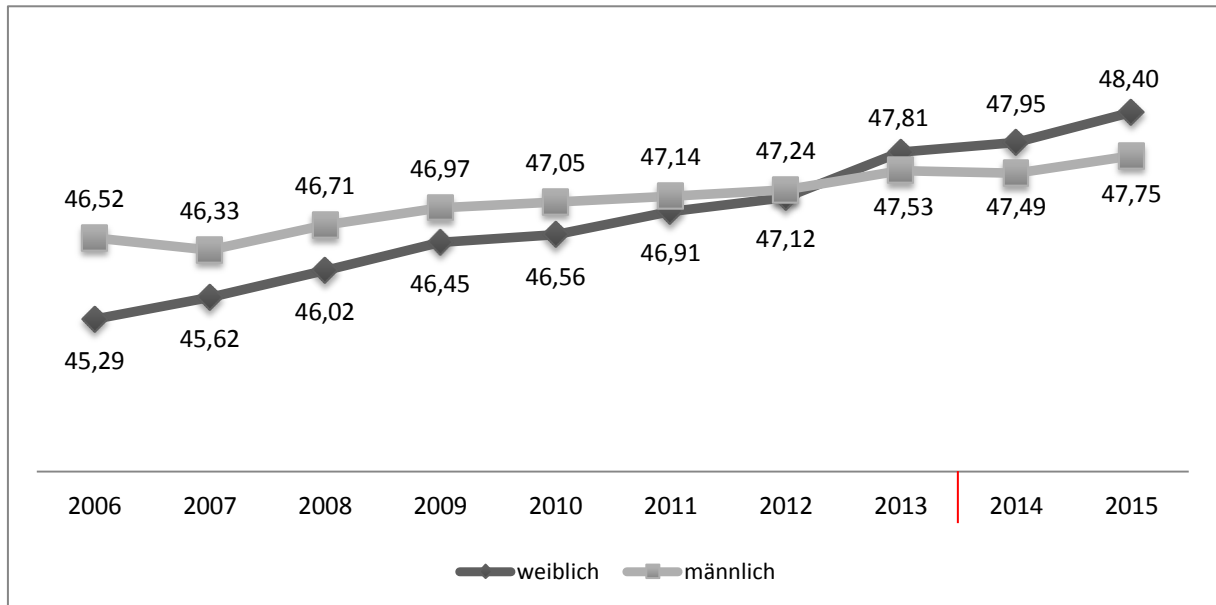


Abbildung 28 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal (2006-2015)



DURCHSCHNITTSALTER BEI ENDE 40 ANGEKAMMT

Das Durchschnittsalter ist seit 2006 dauerhaft angestiegen - bei den Männern um 1 Jahr und bei den Frauen um 3 Jahre.

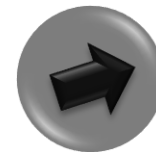
War der Altersdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten vor 10 Jahren noch ein gutes Jahr geringer als der der männlichen Beschäftigten, haben die Frauen inzwischen sogar ein durchschnittlich etwas höheres Alter. Dies liegt vor allem daran, dass mit dem Reinigungsdienst eine größere Gruppe weiblicher und durchschnittlich älterer Beschäftigter hinzugekommen ist. Siehe hierzu auch Kapitel 4.1 zur demografischen Entwicklung.

2013

2015

w: 47,8 Jahre

m: 47,5 Jahre



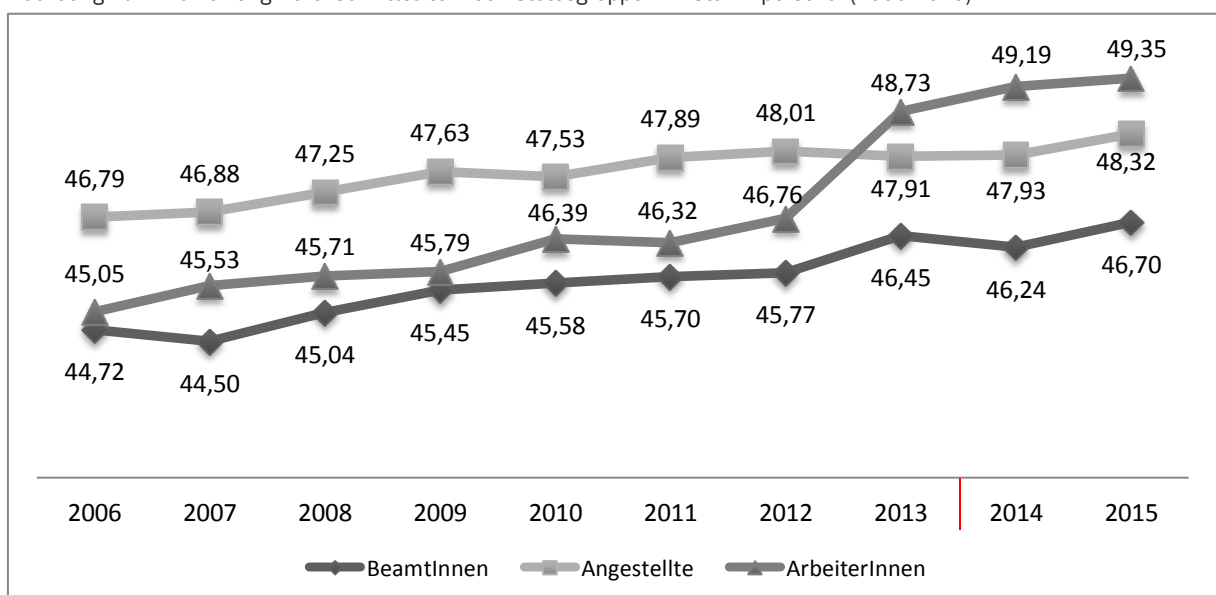
w: 48,4 Jahre

m: 47,8 Jahre

HOHER ALTERSDURCHSCHNITT IM GEWERBLICHEN BEREICH

Mit einem Durchschnittsalter von fast 50 Jahren zeigt sich die demografische Entwicklung bei den ArbeiterInnen am deutlichsten.

Abbildung 29 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal (2006-2015)



2.7 Fluktuation

Durch die Abbildung der Fluktuationszahlen werden die Veränderungen im Personalbestand und die Entwicklung der Austritte aufgezeigt. Die Fluktuationszahlen beziehen sich auf den gesamten Personalbestand der Kernverwaltung. Es wird unterschieden zwischen:

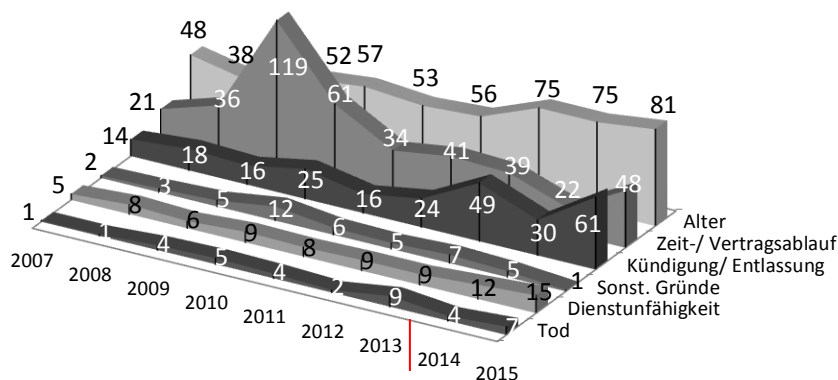
GRUNDFLUKTUATION

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

ZUSATZFLUKTUATION

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

Abbildung 30 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung (2007-2015)



ALTERSBEDINGTER AUSSTIEG ÜBERWIEGT

Die Abgänge aus Altersgründen sind um 6 Personen auf 81 (41 w/ 40 m) angestiegen (38 % aller Abgänge). In den Folgejahren ist hier aufgrund der Altersstruktur eine weitere Erhöhung zu erwarten.

Im Entwicklungsverlauf zeigt sich zudem, dass auch die Kündigungen ein weiterer wesentlicher Faktor der Grundfluktuation sind (aktuell 29 % aller Abgänge). 77 % der Kündigungen erfolgten durch die Beschäftigten selbst. Bemerkbar macht sich die diesbezügliche Fluktuation insbesondere in den sozialen und erzieherischen Berufsfeldern.

Die Austritte am Ende eines befristeten Vertrages sind u.a. im Bereich der archäologischen Arbeiten etwas angestiegen. Die hohe Anzahl in 2009/ 2010 ist auf die Besonderheit von vorübergehenden Arbeitsgelegenheiten zurückzuführen.

ELTERNZEIT BLEIBT HAUPTGRUND FÜR DEN VORÜBERGEHENDEN AUSSTIEG

Die vorübergehenden Abwesenheiten nehmen insgesamt Einfluss auf die Fluktuation. Bedeutung und Ausmaß sind verwaltungsweit gesehen allerdings nicht sehr bestimmend. Im Jahr 2015 haben insgesamt 87 MitarbeiterInnen ihr Beschäftigungsverhältnis unterbrochen. Der Hauptgrund für eine vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist nach wie vor die Inanspruchnahme von Elternzeit. Insgesamt betrifft das im Berichtszeitraum 64 Beschäftigte (40 w/ 24 m). Knapp 80 % der Männer nutzten die Elternzeit für bis zu zwei Monate.

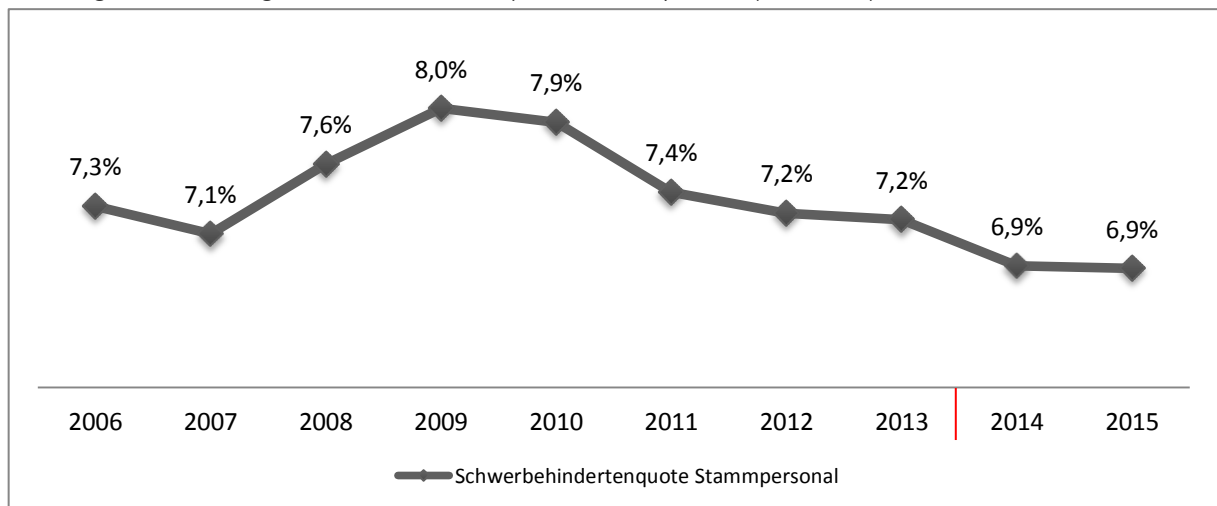
Weitere 14 Beschäftigte nahmen in 2015 Sonderurlaub in Anspruch. In 71 % der Fälle betrug die Dauer lediglich bis zu einer Woche. Die Abbildung der Zusatzfluktuation ist im Anhang, Seite 62, aufgeführt.

2.8 Schwerbehinderung

Das neunte Buch Sozialgesetzbuch regelt alle geltenden Richtlinien für Menschen mit einer schweren Behinderung. Diese Gruppe hat Anspruch auf besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben.

Der Arbeitgeber muss einen bestimmten Anteil dieser Personengruppe beschäftigen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Für die gesetzlich vorgeschriebene Berechnung werden Faktoren wie z.B. Arbeitszeitanteile, ruhende Beschäftigungsverhältnisse oder Schwere der Behinderung berücksichtigt. Dabei wird in diesem Zusammenhang die Stadt als Gesamtarbeitgeber betrachtet.

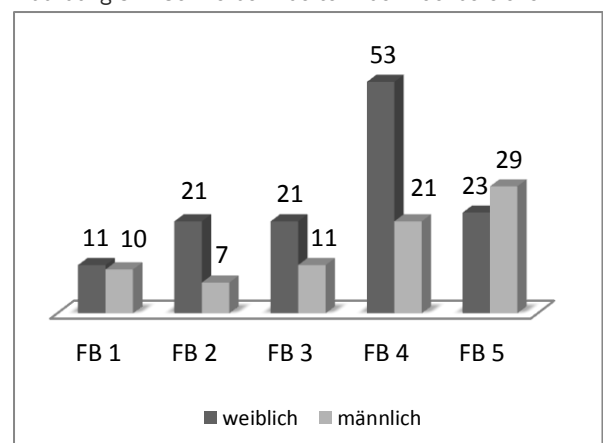
Abbildung 31 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal (2006-2015)



SCHWERBEHINDERTENQUOTE WEITERHIN ERREICHT

Der Anteil an schwerbehinderten und gleichgestellten MitarbeiterInnen ist in den letzten fünf Jahren im Stammpersonal leicht zurückgegangen. Er liegt aber weiterhin über der gesetzlichen Vorgabe von 5 %. Die Schwerbehindertenanteile in den Fachbereichen belaufen sich auf 8,5 % im FB 4, 7,2 % im FB 2, 6,3 % im FB 5, 6,1 % im FB 1 und 5,4 % im FB 3. Der Frauenanteil hat sich erneut leicht erhöht und beträgt aktuell 62,3 %.

Abbildung 32 - Schwerbehinderte in den Fachbereichen



ANMERKUNG

Die gesetzliche Schwerbehindertenquote wird nach einem abweichenden Verfahren berechnet, in dem die Gesamtstadt, damit Kernverwaltung und Eigenbetriebe als Einheit betrachtet werden. Sie lag in der Gesamtverwaltung in 2014 bei 8,2 % und in 2015 bei 8,3 %.

2.9

MitarbeiterInnen mit Migrations- hintergrund

Das „Kommunale Integrationskonzept der Hansestadt Lübeck“ enthält u.a. einen Handlungs- und Maßnahmenkatalog zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, der auch die personalpolitische Ausrichtung der Stadt betrifft. Die Maßnahmen betreffen u.a. die Bildung von Kennzahlen zur Erhebung des Migrationshintergrundes in der Personalstruktur, die Entwicklung eines Maßnahmenkataloges zur MigrantInnenförderung, den Erwerb interkultureller Kompetenz durch verbindliche Fortbildungsangebote, diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren und die gezielte Werbung und Gewinnung potenzieller Auszubildender und Beschäftigter mit Migrationshintergrund.

DEFINITION MIGRATIONSHINTERGRUND

Nach der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung liegt ein Migrationshintergrund vor, „wenn...

1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.“

ERWEITERTE DATENERHEBUNG ZUM MIGRATIONSHINTERGRUND

Die Daten zur Staatsangehörigkeit (1.) und zum Geburtsort (2.) der Beschäftigten werden standardisiert erhoben und wurden für die Kernverwaltung bereits im Personalbericht 2013 anonymisiert dargestellt. Das Wissen über den ebenfalls zum Migrationshintergrund gehörenden Geburtsort der Eltern (3.) kann nur auf freiwilliger und anonymisierter Basis von den Beschäftigten selbst abgefragt werden. Eine solche Umfrage wurde das erste Mal 2015 durchgeführt und 2016 der Bürgerschaft vorgelegt. Im Ergebnis dokumentiert der Bericht einen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 8,7 %. Diese Angabe bezieht sich im Unterschied zu den übrigen Zahlen auf dieser Seite auf die Kernverwaltung und die Eigenbetriebe.

ANTEIL AN BESCHÄFTIGTEN AUS ANDEREN LÄNDERN ANGEWACHSEN

Die Anzahl der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit ist in der Kernverwaltung mit 52 Personen relativ gering, hat sich aber seit 2013 von 1,5 % auf 2 % leicht vergrößert. Der Anteil der Beschäftigten, die außerhalb der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren wurden, hat sich von 4,9 % auf 5,4 % auf 163 Personen vergrößert (108 w/ 55 m). Maßgebliche Begründung hierfür ist der hohe Anteil im Ausland geborener Beschäftigter (57) bei der GHG (davon 77,2 % weiblich).

Abbildung 33 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit

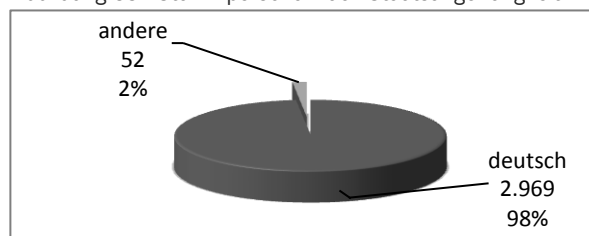
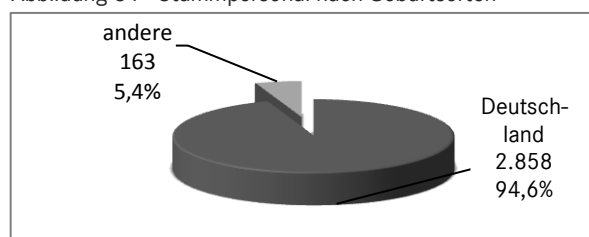


Abbildung 34 - Stammpersonal nach Geburtsorten



BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG ZUM MIGRATIONSBERICHT

Mit Bürgerschaftsbeschluss am 18.09.2014 wurde der Bürgermeister beauftragt, eine freiwillige und anonyme schriftliche Befragung durchzuführen, um zu ermitteln, wie viele der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben.

Aufgrund des relativ hohen Rücklaufs von 38,1 % kann die Befragung grundsätzlich als repräsentativ bezeichnet werden. Über die Ergebnisse der 2015 in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben durchgeführten Befragung wurde der Bürgerschaft am 28.04.2016 berichtet.

Hier nur eine sehr verkürzte Zusammenfassung:

- 8,7 % aller MitarbeiterInnen, die an der Befragung teilgenommen haben, geben einen Migrationshintergrund an
- die fünf meistgenannten Herkunftsländer sind: Polen, Russland, Türkei, Kasachstan, und Bulgarien.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist mit ca. 12 % in den Betrieben höher als der Anteil von ca. 8 % der Beschäftigten bei der Kernverwaltung.
- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die einen Migrationshintergrund angeben, ist mit ca. 9 % geringfügig höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten mit ca. 7 %.

Abbildung 36 – Personen mit/ohne Migrationshintergrund

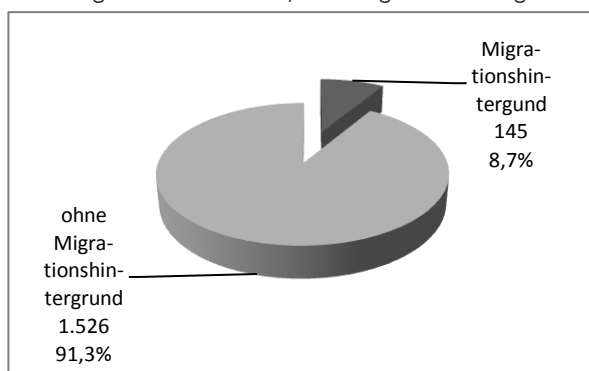
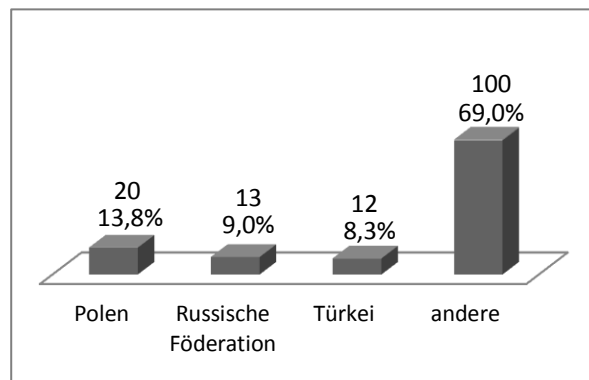


Abbildung 35 – Herkunftsland der Beschäftigten



- Es ist davon auszugehen, dass ca. 10 % der Tarifbeschäftigten, ca. 4 % der Beamtinnen und Beamten und ca. 11 % der Auszubildenden einen Migrationshintergrund haben. Die geringe Zahl der Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund ist im Zusammenhang damit zu sehen, dass vom Gesetzgeber erst 1993 die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen wurden, EU-Angehörige, die nicht im Besitz einer deutschen Staatsangehörigkeit sind, in ein Beamtenverhältnis zu berufen.
- Bei den Führungskräften bzw. Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion geben ca. 8 % an, einen Migrationshintergrund zu haben.
- Hinsichtlich des Bildungsstandes ist das Ergebnis heterogen. Ca. 17 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben keine Berufsausbildung. Ca. 12 % verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ca. 9 % haben einen Fachschulabschluss, ca. 7 % haben einen akademischen Abschluss.
- Da der Rücklauf der Fragebögen aus den gewerblich-technischen Berufen im Vergleich zum tatsächlichen Personalumfang sehr niedrig war, kann davon ausgegangen werden, dass der reale Anteil an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund faktisch größer ist als die in der Umfrage ermittelten 7 %.

Anzumerken ist, dass die Verwaltung bereits eine Vielzahl an Maßnahmen durchführt, um die interkulturelle Öffnung weiter zu führen und die interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu stärken und zu unterstützen (siehe hierzu auch die Berichterstattung an die Bürgerschaft vom November 2014 und November 2015). Mit verschiedenen Maßnahmen zum Personal- und Ausbildungsmarketing und der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ wurde bereits eine Weichenstellung hin zu mehr Diversität und Öffnung vorgenommen. Dabei wird es auch darauf ankommen, die Hansestadt Lübeck vermehrt als offene und für verschiedene Kulturen attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen.

2.10

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten stellen ein zunehmend bedeutsames personalpolitisches Thema dar. Vor diesem Hintergrund wird die Krankenquote auch bei der HL seit 2006 erhoben. Da die öffentlich kursierenden Krankenquoten das Ergebnis recht unterschiedlicher Berechnungen sind, ist Vorsicht beim Vergleichen geboten.

Um eine gewisse Vergleichbarkeit mit anderen Kommunen herzustellen, veröffentlicht der Personalbericht die Angaben zu den krankheitsbedingten Ausfallzeiten nach den Berechnungsvorgaben des Deutschen Städtetags.

FEHLZEITENQUOTE GESTIEGEN

Mit 8,8 % hat sich die Fehlzeitenquote weiter nach oben entwickelt. Das bedeutet, dass jeder Mitarbeiter im Durchschnitt 32,2 Kalendertage erkrankt war. Damit zeigt sich erneut und verstärkt die Problematik des Umgangs mit Erkrankungen im täglichen Arbeitsprozess und die Notwendigkeit der Gegensteuerung.

Anzumerken ist: Fast die Hälfte (47,5 %) aller krankheitsbedingten Ausfallzeiten wird durch Langzeiterkrankungen hervorgerufen. Das bedeutet eine Steigerungsrate von rund 5 Prozentpunkten seit dem letzten Personalbericht.

Abbildung 37 - Fehlzeitenquote - Kriterien des Städtetags

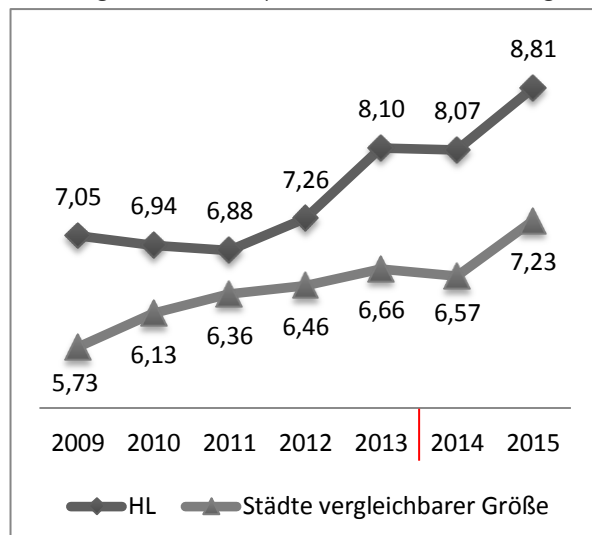
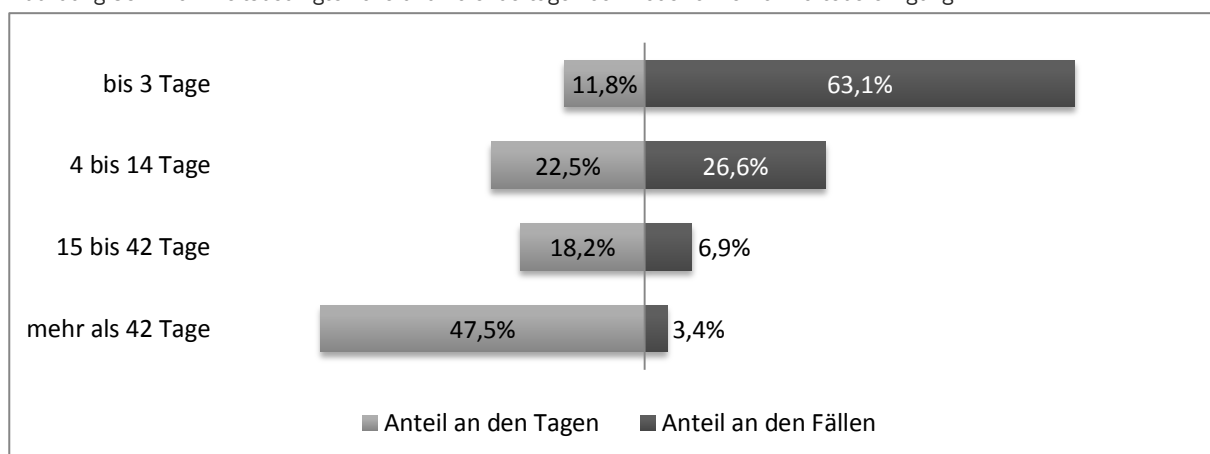
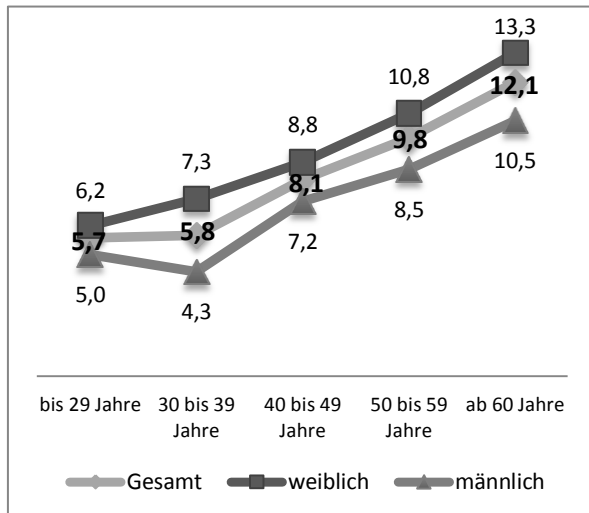


Abbildung 38 - Krankheitsbedingte Fälle und Kalendertage nach Dauer ohne Vollkräftebereinigung



3,4 % der Erkrankungen sind länger als 42 Tage krank und gelten damit als langzeiterkrankt. Da diese Gruppe den beträchtlichen Anteil von 47,5 % der Ausfallzeiten verursacht, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement gehalten, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement mit hoher Akzeptanz zu implementieren.

Abbildung 39 - Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht

**AB 60 HÖHERE FEHLZEITEN**

Sichtbar ist, dass die Krankenquote mit zunehmendem Alter ansteigt. Dabei sind die Ausfallzeiten der weiblichen Beschäftigten in allen Altersgruppen etwas höher als die der männlichen Beschäftigten.

Auffallend ist, dass die Ausfallzeiten der männlichen Beschäftigten in der Altersgruppe der 30 bis 39-jährigen gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte gesunken sind. Ob dies eine einmalige Abweichung darstellt oder sich erhärtet, ist zu beobachten.

FEHLZEITEN BEGRÜNDET DURCH PHYSISCHE UND PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Alter, Geschlecht sowie die Art der Arbeitsaufgabe stehen in engem Zusammenhang mit den verschiedenen Krankheitsarten. Nach wie vor sind die höchsten gesundheitlichen Belastungen in den gewerblichen Arbeitsfeldern zu finden, was sich insbesondere im FB 5 bemerkbar macht.

Bemerkbar machen sich in der letzten Zeit auch verstärkt Erkrankungen, die von psychischen Belastungen herrühren. Es ist anzunehmen, dass sich die diesbezüglichen Veröffentlichungen der Krankenkassen auch in der Verwaltung widerspiegeln, insbesondere in konfliktreichen Arbeitsgebieten z.B. in Front-officebereichen.

Die Pflicht zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Tätigkeiten umfasst auch die psychischen Belastungen.

Abbildung 40 - Fehlzeitenquote je FB und Geschlecht

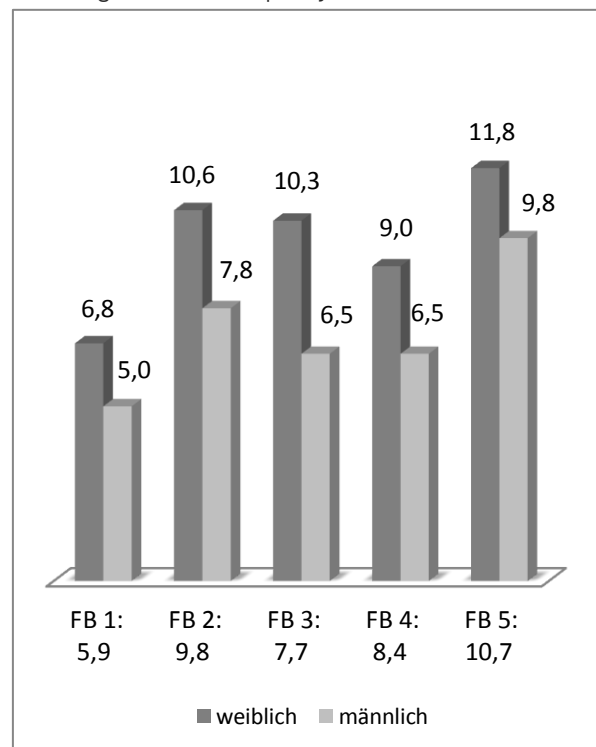
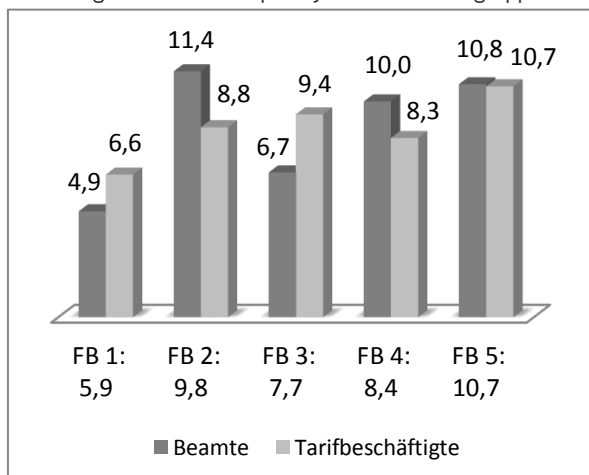


Abbildung 41 - Fehlzeitenquote je FB und Statusgruppe

**FEHLZEITEN IN DEN STATUSGRUPPEN**

Hohe Ausfallzeiten zeigen sich in der Statusgruppe der BeamtInnen und hier insbesondere in den Fachbereichen 2, 5 und 4.

Bezüglich der Tarifbeschäftigten sind insbesondere die Fachbereiche 5 und 3 mit 10,7 % und 9,4 % stark betroffen.

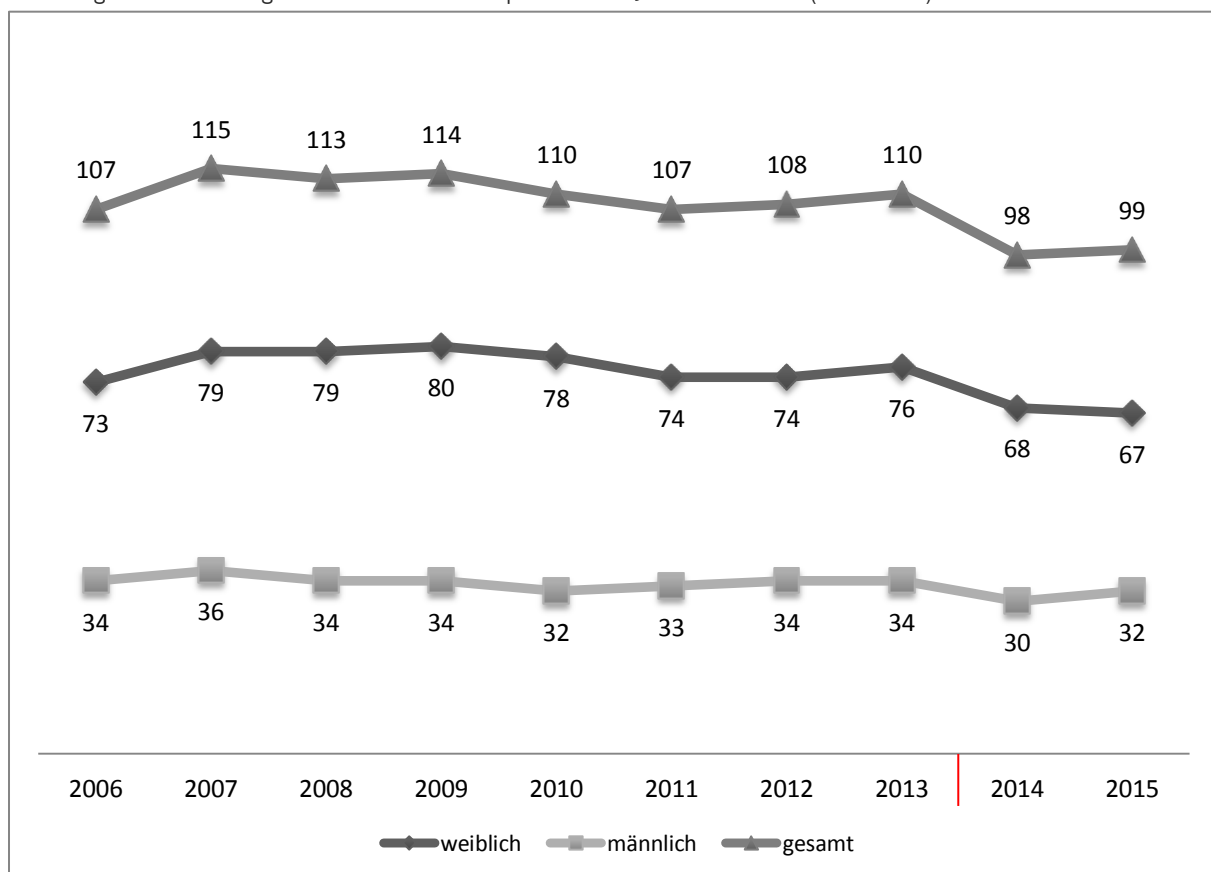
Da sich die Betroffenheit der Statusgruppen in den Fachbereichen sehr unterschiedlich darstellt, sind vertiefende Analysen erforderlich.

2.11 Personal im Jobcenter Lübeck

Seit dem 01.01.2005 wird ein Teil des städtischen Personals im Jobcenter Lübeck eingesetzt. Das Jobcenter wird gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit betrieben.

Das Jobcenter ist zuständig für die Leistungen des Arbeitslosengeldes II. Angeboten werden diese Leistungen in mittlerweile fünf Geschäftsstellen. Zusätzlich werden den BürgerInnen in vier weiteren, besonderen Dienststellen Leistungen wie Beratung oder Job-Vermittlung angeboten.

Abbildung 42 - Entwicklung des städtischen Stammpersonals im Jobcenter Lübeck (2006-2015)



ANZAHL DER STÄDTISCHEN BESCHÄFTIGTEN ÜBER DIE JAHRE LEICHT REDUZIERT

Die Anzahl der städtischen Beschäftigten aus dem Stammpersonal im Jobcenter umfasst aktuell 99 Personen. Davon ist die Mehrheit weiblich (rund 68 %). Der Anteil der städtischen MitarbeiterInnen im Jobcenter am Stammpersonal beträgt 3,3 %. Über die Jahre ist ein leichter Abwärtstrend zu verzeichnen.

Die Verringerung der Zahl ist allerdings teilweise der geänderten Datenstruktur im Stammpersonal nach 2013 geschuldet. Siehe hierzu Anmerkung auf Seite 3.

Kennzahlen der Kernverwaltung

Jährliche Darstellung der Kennzahlen für den Zeitraum 2006 bis 2015 ist im Anhang, Seite 52

	2006	2009	2012	2014	2015
Kennzahlen zum Beschäftigtenstand					
Beschäftigte im Stammpersonal	2.858	2.825	2.828	3.027	3.021
Budgetrelevanter Personalbestand	2.973	2.945	2.948	3.242	3.249
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.093	3.046	3.069	3.367	3.364
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.511	2.478	2.493	2.671	2.672
Beschäftigte mit einer Befristung	73	112	62	50	68
Kennzahlen zur Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD					
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	165 3,6%	170 4,0%	191 4,1%	184 3,8%	182 3,9%
Auszubildende, AnwärterInnen	107 3,5%	116 3,8%	115 3,7%	115 3,4%	123 3,7%
Referendare, FSJ, BFD	1) 1)	1) 1)	1) 1)	13 0,4%	17 0,5%
Kennzahlen zu Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal					
Beschäftigte im BeamtenInnenverhältnis	825	831	831	787	773
Tarifbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.582	1.553	1.607	1.620	1.623
Tarifbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	451	441	390	620	625
Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal					
Teilzeitbeschäftigte und -quote	759 26,6%	803 28,4%	786 27,8%	912 30,1%	941 31,1%
Beschäftigte in Altersteilzeit	109 3,8%	203 7,2%	133 4,7%	78 2,6%	57 1,9%
Kennzahlen zur Altersstruktur im Stammpersonal					
Beschäftigte bis 29 Jahre	174 6,1%	184 6,5%	220 7,8%	228 7,5%	227 7,5%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	572 20,0%	433 15,3%	370 13,1%	383 12,7%	371 12,3%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.054 36,9%	1.021 36,1%	929 32,9%	891 29,4%	858 28,4%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	870 30,4%	938 33,2%	1.023 36,2%	1.199 39,6%	1.209 40,0%
Beschäftigte ab 60 Jahren	188 6,6%	249 8,8%	286 10,1%	326 10,8%	356 11,8%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	45,3 46,5	46,5 47,0	47,1 47,2	47,5 48,0	47,8 48,4
Kennzahlen zu Beurlaubungen					
Beurlaubte insgesamt	98 3,17%	82 2,69%	75 2,40%	82 2,44%	82 2,44%
Kennzahlen zum Geschlechterverhältnis					
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.451 1.407	1.435 1.390	1.468 1.360	1.691 1.336	1.710 1.311
Frauenquote Stammpersonal	50,8%	50,8%	51,9%	55,9%	56,6%
Beurlaubte (w/ m)	98 0	78 4	70 5	72 10	72 10
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	692 67	727 76	701 85	853 59	875 66
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	41 37	32 25
Auszubildende, AnwärterInnen	48 59	47 69	54 61	45 70	43 80
Referendare, FSJ, BFD (w/ m)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	8 5	15 2
Bereichsleitungen (w/ m)	12 37	15 34	15 25	14 23	13 22
Stellvertretende Bereichsleitungen (w/ m)	18 26	12 29	12 22	13 18	12 20
Kennzahlen zu Schwerbehinderten im Stammpersonal					
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	209 7,3%	226 8,0%	205 7,2%	208 6,9%	207 6,9%

¹⁾ bis 2014 sind die Referendare, FSJ, BFD in den Angaben zu den Auszubildenden, AnwärterInnen 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 Gesundheitsmanagement

3.1

Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mittlerweile fester Bestandteil einer modernen dienstleistungsorientierten Verwaltung, denn motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, den vielfältigen Anforderungen dauerhaft gerecht zu werden.

Darüber hinaus steigert es die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber und hilft somit auch dem demografischen Wandel zu begegnen, der sich bei der Hansestadt u.a. dadurch bemerkbar macht, dass es in manchen Berufen zur Herausforderung wird, alle Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu besetzen.



HANDLUNGSBEDARF

Anlass zum Handeln geben die im Städtevergleich hohen - und seit 2011 deutlich ansteigenden - Fehlzeiten. Als mögliche Ursachen werden angenommen:

- die veränderten Rahmenbedingungen, die eine hohe Flexibilität der Beschäftigten erfordern
- der demografische Wandel
- die Führungs- und Verwaltungskultur, die vor der großen Herausforderung steht, in Zeiten tiefgreifender Veränderungen, die Gesundheit der Beschäftigten im Blick zu haben.

RAHMENKONZEPT

Bedingt durch die dezentrale Struktur bei der Hansestadt Lübeck wurde im ersten Schritt durch das Rahmenkonzept eine Plattform für das Selbstverständnis und die Grundausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements geschaffen. Danach verfolgt das Gesundheitsmanagement bei der Hansestadt Lübeck einen ganzheitlichen und nachhaltigen Ansatz, der neben der Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/innen auch die Rahmenverhältnisse in den Fokus nimmt. Dazu gehört insbesondere auch die Integration des Themas Gesundheit in die Verwaltungskultur und Führungsverantwortung. Wesentlich ist darüber hinaus die Einführung fester Strukturen für Zusammenarbeit und Kommunikation, um gemeinsam die gesamtstädtischen Ziele zu erreichen.

HANDLUNGSFELDER

Nach einer ersten groben Analyse der vorhandenen Strukturen und Angebote bei der Hansestadt Lübeck wurden sechs Handlungsfelder ausgewählt, an denen seit 2015 kontinuierlich gearbeitet wird. Der Schwerpunkt der Arbeit besteht darin, nachhaltige Strukturen zu schaffen sowie Daten und Informationen für eine detaillierte Analyse der Fehlzeiten zusammenzutragen. Parallel dazu wurden erste Maßnahmen initiiert, die nach Abschluss jeweils auf die Wirksamkeit überprüft werden.

FÜHRUNGS- UND VERWALTUNGSKULTUR

Führungskräfte sind die Gestalter einer gesunden Führungs- und Verwaltungskultur. Seit 2008 wird der Führungskräfteentwicklung besondere Aufmerksamkeit gewidmet und mit dem Projekt „Führen im Fokus“ wurde ein wichtiger Schritt gemacht. Die Verstetigung der bewährten Module wurde vor kurzem beschlossen.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Der Beitrag zur Gesundheit, der durch einen gesunden Lebensstil positiv beeinflusst werden kann, wird von den meisten Menschen unterschätzt. Die Förderung der Gesundheitskompetenz und Stärkung der Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit ist somit immer zentraler Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

ANALYSE DER FEHLZEITEN

Ausgangspunkt gezielter Aktivitäten und Maßnahmen ist eine gründliche Bestandsaufnahme. Dazu wurden vorhandene Daten und Erkenntnisse ausgewertet und um Gesundheitsberichte der Krankenkassen ergänzt. Für ein kontinuierliches Controlling wird ein Fehlzeiten-Monitoring aufgebaut, um bei auffälligen Veränderungen rechtzeitig handeln zu können.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Die Chancen eines wirkungsvollen Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wachsen mit der Akzeptanz durch die Mitarbeiter/innen. Ziel ist es daher, das BEM durch eine Neuausrichtung so aufzustellen, dass bei gesundheitlichen Leistungseinschränkungen die gemeinsame Suche nach Lösungen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit im Zentrum der Bemühungen steht.

DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG

Betrachtet man den Aspekt Fehlzeiten, so liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten mit 48,1 Jahren in einem Bereich, in dem diese Fehlzeiten üblicherweise ansteigen. Gründe dafür liegen oftmals darin, dass sich gerade bei Berufen mit schweren körperlichen Belastungen chronische Erkrankungen einstellen oder es sich um Mehrfacherkrankungen handelt.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesetzliche und zentrale Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist der Arbeitsschutz. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist somit von zentraler Bedeutung und hat sich mittlerweile fest etabliert. Zur Organisation des Arbeitsschutzes ist eine diesbezügliche Dienstanweisung am 1. Januar 2016 in Kraft getreten.

KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

Betriebliches Gesundheitsmanagement braucht viele Akteure, die gut vernetzt, bereichsübergreifend und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Durch eine offene Kultur des Umgangs sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert werden, aktiv an der Entwicklung gesunder Rahmenbedingungen mitzuwirken.

Ein weiteres Element für den Erfolg ist eine offene und regelmäßige Kommunikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Information von Erkenntnissen, Zielen und erreichten Erfolgen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden geeignete Wege erarbeitet.

WIRKUNGSKONTROLLE

Der ganzheitliche Ansatz des Gesundheitsmanagements erfordert als weiteres wesentliches Element eine kontinuierliche Evaluation, einerseits der durchgeführten Maßnahmen, aber auch der Strukturen und Prozesse. So kann anhand der formulierten Ziele überprüft werden, ob an den richtigen Stellschrauben gearbeitet wird, die gewählten Maßnahmen greifen und die passenden Mittel und Wege zur Zusammenarbeit und Information eingesetzt werden.

3.2

Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Ein wesentlicher Faktor für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist das Prinzip des Projektmanagements.

Alle Maßnahmen und Programme zur Förderung der Gesundheit werden nach einer eingehenden Analyse auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten. Die Ergebnisse und Prozesse unterliegen dabei einer kontinuierlichen Evaluation.

Weitere Erfolgsfaktoren sind die Prinzipien Integration, Partizipation und Ganzheitlichkeit.

„PROJEKT BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT“

Als geeignete Struktur zur Umsetzung des Rahmenkonzeptes Betriebliches Gesundheitsmanagement wurde eine Projektstruktur gewählt, in der fachbereichsübergreifend gemeinsam zwischen Dienststelle und Personalvertretung gearbeitet wird, um die Ziele aus dem Rahmenkonzept zu erreichen und nachhaltige Strukturen zu implementieren. Im November 2015 wurde der Projektauftrag unter der Federführung des Gesundheitsmanagements vom Bürgermeister in Auftrag gegeben. Das Projektteam hat sich einen Zeitplan bis Mitte 2017 gegeben, um die grundlegenden Weichen für ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement zu stellen. Als Zwischenschritte wurden sechs Meilensteine gewählt, die derzeit intensiv bearbeitet werden.

1. Meilenstein: Formulierung und Erteilung des Projektauftrages zur Förderung der Ziele aus dem Rahmenkonzept
2. Meilenstein: Erstellung einer Dienstanweisung Arbeitsschutz zur Regelung der Verantwortlichkeiten und Organisation des Arbeitsschutzes
Die entsprechende Dienstanweisung ist am 01.01.2016 in Kraft getreten und steht inklusive eines Handbuches zur Umsetzung im Intranet.
3. Meilenstein: Neuaufstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zur Erhöhung der Akzeptanz und Inanspruchnahme
Die bestehenden Strukturen zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wurden gründlich durchleuchtet. In dem neu aufgestellten Konzept soll insbesondere eine gute Information im Vorfeld über Chancen und Ziele des BEM aufklären und die Beschäftigten zur Teilnahme motivieren.
4. Meilenstein: Entwicklung eines gesamtstädtischen Prozessablaufes zur Steuerung der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
5. Meilenstein: Entwicklung eines Kennzahlensystems/ Berichtswesens als Herzstück eines effektiven und nachhaltigen Gesundheitsmanagements
6. Meilenstein: Erarbeitung und Implementierung von Strukturen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Kommunikation über die Arbeit des Projektteams erfolgt regelmäßig in der AG Personal. Die AG Personal dient als Plattform, um die dezentralen Fachbereiche, den Gesamtpersonalrat und die Interessenvertretungen einzubinden sowie die Sichtweise der Bereichsleiter und Fachbereichscontrollings einzuholen.

3.3

Ergebnisse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine Aufgabe, die nur gelingen kann, wenn die vielen beteiligten Akteure gemeinsam an einem Strang ziehen.

Die erzielten Ergebnisse sind daher immer die Erfolge des gesamten daran beteiligten Teams, der Projektgruppe und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Piloten daran mitwirken, Instrumente und Verfahren auf Anwendbarkeit bei der Hansestadt Lübeck zu testen.

Hansestadt LÜBECK 

Gesundheitswoche
20. – 24.04.2015



GESUNDHEITSWOCHE

Im April 2015 wurde in Kooperation zwischen Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement eine Gesundheitswoche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hansestadt Lübeck durchgeführt.

Mit Unterstützung von vier Krankenkassen und der zuständigen Berufsgenossenschaft UK Nord konnte ein vielfältiges Programm zusammengestellt werden. Das Angebot reichte vom Schnupperkurs Yoga bis zur Ergonomie-Beratung.

Für Führungskräfte wurde zum Abschluss der Gesundheitswoche in einer Führungskräftekonferenz das Thema Arbeitsschutz in den Fokus gestellt.

BESTANDSAUFNAHME UND SITUATIONSBSCHREIBUNG

Als Grundlage für die Entwicklung zielführender präventiver Maßnahmen wurde eine detaillierte Bestandsaufnahme durchgeführt. Dazu wurden vorliegende Daten, wie Fehlzeiten der Jahre 2013/ 2014 und Arbeitsunfälle ausgewertet und um Erkenntnisse des Arbeitsschutzes, des Betriebsarztes, der Personalräte sowie der Schwerbehindertenvertretungen ergänzt. Ergänzend wurden Gesundheitsberichte der Krankenkassen angefordert und mit den internen Ergebnissen abgeglichen.

Aus der umfangreichen Bestandsaufnahme hat sich ein Gesamtbild der Situation bei der Hansestadt Lübeck ergeben. Erwartungsgemäß sind deutliche Handlungsschwerpunkte in den Bereichen erkennbar, in denen Berufsgruppen mit hohen körperlichen oder psychischen Belastungen vertreten sind. In diesen Bereichen muss nun anhand der Gefährdungsbeurteilungen eine tiefergehende Analyse durchgeführt werden, um gemeinsam präventive Maßnahmen zu entwickeln und damit den hohen Fehlzeiten gegenzusteuern.

Ziel soll es sein, bis Ende 2017 die Gefährdungsbeurteilungen flächendeckend durchgeführt bzw. einen verbindlichen Zeitplan festgelegt zu haben.

PSYCHISCHE GESUNDHEIT

In den Bereichen Soziale Sicherung und Schule und Sport wurden für ausgewählte Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Belastung als Pilot durchgeführt. In Workshops wurden mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeitsbedingte Belastungen zusammengetragen und für die priorisierten Fehlbelastungen gemeinsam Lösungsvorschläge erarbeitet. Die Ergebnisse wurden den Führungskräften präsentiert, um daraus wiederum Maßnahmenpakete zu schnüren, an denen nun in einem fortlaufenden Prozess in den Teams gearbeitet wird. Nach einem Zeitraum von 1,5 bis zwei Jahren werden die Maßnahmen evaluiert, um den Stand der Umsetzung und die Prozesse zu überprüfen und zu entscheiden, wo sinnvolle Verbesserungen erforderlich sind.

PRÄVENTIONSKONZEPT DER DEUTSCHEN RENTENVERSICHERUNG

In einer ersten übergreifenden Maßnahme des Gesundheitsmanagements wurde für ein neues, für die TeilnehmerInnen kostenfreies Präventionskonzept der Deutschen Rentenversicherung geworben. Die Inhalte des Trainingsprogramms richten sich auf die Stärkung der Gesundheitskompetenz und unterstützen die TeilnehmerInnen bei der Erreichung der persönlich gesteckten Ziele. Das Konzept geht über die bestehenden Präventionsprogramme der Krankenkassen hinaus, da es über einen Zeitraum von ca. neun Monaten angelegt ist. Eine weitere Besonderheit des Konzeptes ist eine individuelle Anpassung der Programme auf die spezifischen Belastungen am Arbeitsplatz. Dadurch kann gezielt möglichen Fehlbelastungen entgegengewirkt werden.

Die TeilnehmerInnen werden nach einer intensiven ambulanten Einführungsphase auch in der individuellen Trainingsphase durch einen persönlichen Präventionsmanager begleitet. Insgesamt nehmen 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Programm teil, das zu 100 % von der Deutschen Rentenversicherung finanziert wird. Erste Ergebnisse werden nach Durchlaufen des gesamten Trainingsprogramms Ende 2016 vorliegen.

GESUND FÜHREN UND GESUNDHEITSKOMPETENZ

Im Fortbildungszentrum der Hansestadt Lübeck wurde für Führungskräfte das Thema Verantwortlichkeiten und Delegation im Arbeitsschutz als Motto und bedarfsorientiertes Angebot aufgenommen. Geplant sind weiterhin Workshops zur praktischen Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Die Seminarangebote rund um das Thema Gesunde Führung sind weiterhin im Programm und werden unter der Überschrift des Führungskräfteentwicklungsprojektes „Führen im Fokus“ geführt.

NETZWERKE UND KOOPERATIONEN

Um die Krankenkassen und Berufsgenossenschaft in die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einzubinden, wurde die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord und die mhplus BKK eingeladen und das Projekt mit seinen Zielen vorgestellt. Darüber hinaus ist die Gesundheitsmanagerin Mitglied in einer Projektgruppe der Unfallkasse Nord, die an der Entwicklung eines Verfahrens zur Ermittlung der psychischen Belastung in Kitas arbeitet.

Zum Erfahrungsaustausch Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst hat sich ein Netzwerk gegründet, in dem sich die Kolleginnen und Kollegen der Kreise und Städte aus Schleswig-Holstein regelmäßig treffen. Ergänzend haben sich die Gesundheitsmanagerinnen der kreisfreien Städte im engeren Kreise vernetzt.

AUSBLICK

Geplant ist u.a. eine engere Einbindung des Betriebssportes in das Gesundheitsmanagement. Für die zunehmend durch Bewegungsmangel geprägten Arbeitsplätze bietet der Betriebssport eine ideale Ergänzung, um sich mit Kolleginnen und Kollegen beim Sport zu treffen und zu vernetzen. Ferner ist ein Gesundheitstag mit dem Schwerpunktthema Psychische Gesundheit geplant.

4 Personalsteuerung und Personalentwicklung

Die für die Hansestadt Lübeck beschlossene strategische personalpolitische Ausrichtung findet sich weitgehend im „Personalmanagementkonzept der Hansestadt Lübeck“ (März 2011) und im „Eckpunktekonzert zur Personalentwicklung“ (Mai 2008) wieder. Weitere Regelungen und gesamtstädtische Orientierungen werden im „Rahmenplan zur Aktivierung des internen Arbeitsmarktes“ (2005) gegeben sowie im „Konzept zur Führungskräfteentwicklung“ (2013). An der Umsetzung der Konzepte wird laufend gearbeitet.

Neu hinzugekommen ist 2015 die Verstetigung der im EU-Projekt „Führen im Fokus“ 2013 und 2014 initiierten „Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte“ und 2016 die Richtlinie „MitarbeiterInnengespräche bei der Hansestadt Lübeck“.

Im Folgenden wird über den Stand der Umsetzung verschiedener Themenaspekte berichtet.

RAHMENKONZEPTE ZUM PERSONALMANAGEMENT UND ZUR PERSONALENTWICKLUNG

Das Personalmanagementkonzept (PMK) enthält Definitionen und Handlungsaufträge für die Personalarbeit und generell die Entwicklung der Personalsituation. Es enthält im Kern die wesentlichen Personalmanagementprozesse: Personalbedarfsplanung/ Datengrundlagen, Personalentwicklung, Frauenförderung, Gesundheitsmanagement, Personalkostenreduzierung, Personalunterdeckungs- und -überhangsmanagement und hebt ab auf die Entwicklung einer Wirkungskontrolle. Zur Sicherstellung dieser Prozesse wurden von der Bürgerschaft 11 Handlungsoptionen beschlossen. Der in der Handlungsoption 11 festgehaltenen jährlichen Berichterstattung im Personalbericht wird hiermit nachgekommen.

Wesentlicher Bestandteil des Personalmanagements ist die Personalentwicklung. Hierzu verstärkt das PMK insbesondere die Themen, die bereits in den Eckpunkten zur Personalentwicklung aufgeworfen werden.

Nachdem zuerst die mit dem PMK beschlossene Ressourcensicherung für die Themen Personalentwicklung, Personalinformation und Gesundheitsmanagement zu realisieren waren, wurden inzwischen in allen drei Arbeitsgebieten praxisorientierte Grundlagen aufgebaut. Die in den folgenden Kapiteln enthaltenen Themen sowie auch das diesjährige Schwerpunktkapitel 3 sind in diesen Kontext eingebettet.

Größere Projekte und Maßnahmen haben sich in den letzten beiden Jahren vor allem der Führungskräfteentwicklung, der Einführung von Führungsinstrumenten wie dem Mitarbeitergespräch und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement gewidmet sowie der demografischen Entwicklung und der Nachwuchssicherung.

Hinzu kam auch weiterhin die Aufgabe, die Prozesse der Personalarbeit verstärkt technisch zu unterstützen, einerseits die bereits auf das Personalmanagementsystem „KoPers“ umgestellten Prozesse wie die Bezügeabrechnung, den Stellenplan und die Gewinnung von steuerungsrelevanten Daten abzusichern und in Routineabläufe zu überführen, andererseits weitere Personalprozesse für verbesserte Techniknutzung vorzubereiten wie die elektronische Zeiterfassung und das Bewerbermanagement.

4.1 Demografische Entwicklung

Bis zum Jahr 2030 werden aus der Kernverwaltung rund 42 % der heutigen MitarbeiterInnen aus Altersgründen ausscheiden. Eine weitere Auswirkung der demografischen Entwicklung ist das steigende Durchschnittsalter innerhalb der verbleibenden Belegschaft, das jetzt bereits bei gut 48 Jahren liegt und sich weiterhin erhöhen wird. In der Folge ist die vermehrte Neubesetzung von Stellen zu erwarten sowie auch die erforderliche Qualifizierung, um das erforderliche Wissen zu sichern. In Reaktion auf eine stark alternde Belegschaft wird sich die Frage nach der Gesunderhaltung und Wiedereingliederung nach längeren Erkrankungen verstärkt stellen müssen. Die Bereiche und Berufsgruppen sind von dieser Entwicklung unterschiedlich stark und unterschiedlich schnell betroffen.

ALTERSAUSTRITTE TEILWEISE GRAVIEREND

Der gesamtstädtische Mittelwert von rund 42 % an altersbedingten Austritten bis 2030 schlägt sich mit gut 63 % am intensivsten in den Aufgabengebieten des höheren bzw. wissenschaftlichen Dienstes nieder, gefolgt von den ungelerten Berufen mit knapp 55 %. Blickt man auf die Anzahl der ausscheidenden Personen, ist insbesondere der mittlere Dienst mit 677 Austritten stark betroffen sowie auch der gehobene Dienst mit 337 Austritten. Die Fachbereiche sind in etwa gleichem Maße betroffen.

Abbildung 43 - Austritte nach Berufsgruppen - Kernverw.

Gruppierung	Austritte bis 2030	
	Anzahl	Anteil
Berufe im höheren Dienst	88 von 139	63,3%
Berufe im gehobenen Dienst	337 von 841	40,1%
Berufe im mittleren Dienst	677 von 1.789	37,8%
ungelernte Berufe	259 von 475	54,5%
Alle Berufe	1.361 von 3.244	42,0%

BEREICHE UNTERSCHIEDLICH BETROFFEN

Die Analyse der Bereiche ergibt, dass in einer ganzen Reihe an Bereichen bis 2030 mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen ausscheiden werden. Ergänzend werden auch diejenigen Bereiche dargestellt, die eine sehr hohe Anzahl an Personen aus Altersgründen verlieren werden. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn anzunehmen ist, dass der in einigen Berufsgruppen vorhandene Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt eine Hürde bei der Wiederbesetzung der Stellen darstellt.

Abbildung 44 - Austritte nach Bereichen - Kernverwaltung

Bereich	Austritte bis 2030		Rang ↔	Bereich	Austritte bis 2030	
	Anzahl	Anteil			Anzahl	Anteil
Gebäudemanagement	189	51%	1	Logistik, Statistik und Wahlen	17	57%
Feuerwehr	130	41%	2	Gesundheitsamt	33	56%
Stadtgrün und Verkehr	129	38%	3	Jugendarbeit	23	56%
Schule und Sport	124	49%	4	Wirtschaft und Liegenschaften	25	56%
Kindertageseinrichtungen	95	29%	5	Recht	10	56%
Soziale Sicherung	62	36%	6	Rechnungsprüfungsamt	8	53%
Familienhilfen	51	36%	7	Personal- und Org.service	29	53%

HINWEIS: Die Datengrundlage weicht geringfügig vom Stichtag der übrigen Daten ab.

Austritte in einigen Berufsgruppen SEHR HOCH

Als Anzeiger für Handlungsbedarf kann sowohl eine hohe Anzahl ausscheidender MitarbeiterInnen einer Berufsgruppe gelten als auch ein hoher prozentualer Anteil, der eine Berufsgruppe verlässt. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Berufe zu richten, die ihren Nachwuchs bisher durch eigene Ausbildung akquirieren konnte sowie auf diejenigen, für die wegen des Fachkräftemangels generell ein Engpass besteht.

Abbildung 45 - Austritte nach Tätigkeit - Kernverw.

Gruppierung	Austritte bis 2030	
	Anzahl	Anteil
Hafenmeister	7	100%
Schulhausmeister	51	68%
Medizinische Berufe	20	61%
SchulsekretärInnen	34	55%
RaumpflegerInnen	117	53%
BautechnikerInnen	10	50%
SozialpädagogInnen	86	44%
IngenieurInnen	30	44%
Feuerwehr	119	41%
Allgemeine Verwaltung	414	40%
ErzieherInnen	73	37%

WIE AUF DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG REAGIEREN?

Die Zahlen beschreiben eine Entwicklung, die es nötig macht, Wege und Lösungen zu suchen, mit denen die kommunalen Leistungen den Bürgerinnen und Bürgern weiterhin im erforderlichen Umfang und guter Qualität zur Verfügung gestellt werden können. Eckpunkte und Planungsansätze sind bereits in diversen Personalkonzepten aufgeworfen worden. Zur Konkretisierung und zur Überführung in praktische Handlungsansätze wurde 2015 eine zentrale Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, eine Personalstrategie und Handlungsansätze zur Begegnung der demografischen Entwicklung zu entwickeln.

Die AG hat den Auftrag, die Gesamtverwaltung sowie einzelne Bereiche und Fachbereiche dabei zu unterstützen, ihre konkrete Betroffenheit von den Folgen der demografischen Entwicklung zu erkennen und rechtzeitig geeignete Gegensteuerungsmaßnahmen zu planen und zu ergreifen. Hierzu wird die frühzeitige Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Bereichen über die jeweiligen Fachbereichscontrollings hergestellt. Der Gesamtpersonalrat und das Frauenbüro sind feste Mitglieder der AG.

Die Arbeit der AG orientiert sich an folgenden Schritten:

1. Demografische „Brennpunkte“ ermitteln – Daten erheben und Probleme beschreiben
2. Vorhandene Informationen analysieren – Ursachen ermitteln, (Rahmen)Bedingungen berücksichtigen, Erkenntnisse anderer Städte und Fachliteratur einbeziehen
3. Handlungsinstrumente entwickeln und zur Verfügung stellen – Dokumentation und Berichte erstellen, Beratung anbieten.

Die Umsetzung von Gegensteuerungsmaßnahmen liegt nicht mehr in der Hand der AG. Diese sind von den jeweiligen Bereichen/ Fachbereichen abzuwägen und zu realisieren.

In der praktischen Umsetzung war es an erster Stelle erforderlich, die Zahlen zur Demografie aufzuarbeiten. Der POS hat hierfür anonymisierte Datensätze zur Verfügung gestellt, die zugleich auch die Grundlage für die vorliegende Berichterstattung abgeben. Als nächstes soll nun eine gemeinsame Problemidentifizierung mit einzelnen Bereichen erfolgen.

Da die Allgemeine Verwaltung zu den von Demografie stark betroffenen Arbeitsbereichen gehört, hat sich hierzu ein weiterer Arbeitsstrang entwickelt, der im Kapitel Ausbildung (Seite 6 und 7) aufgegriffen wird. Insbesondere zeigt sich in den letzten Jahren, dass auch hier die geeigneten Bewerbungen für den mittleren und den gehobenen Allgemeinen Verwaltungsdienst abnehmen und sich die Auszubildenden und AnwärterInnen zudem wechselfreudiger verhalten. Es ist unwahrscheinlich, dass die Personalbedarfe hier auf längere Sicht aus der eigenen Ausbildung abgedeckt werden können. Bereits jetzt finden sich vermehrt Stellenausschreibungen für den Allgemeinen Verwaltungsdienst in den Zeitungen und im Internet, so dass die Fluktuation zwischen den Kommunen merkbar angewachsen ist.

Insgesamt zeigen sich somit die Auswirkungen der demografischen Entwicklung als sehr vielfältig. Eine gegensteuernde Personalstrategie kann die Fragen nach einer erfolgreichen Bindung und Qualifizierung von Personal genauso wenig unberücksichtigt lassen wie die Tatsache, dass es bereits jetzt schwierig ist, qualifizierte ErzieherInnen, IngenieurInnen, SozialpädagogInnen oder auch Reinigungskräfte in ausreichender Zahl zur Wiederbesetzung frei werdender Stellen zu gewinnen.

4.2

Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen

In den vergangenen Jahren hat die HL ein ganzes Spektrum an Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung eingeführt. Dies folgt der Erkenntnis, dass das Handeln von Führungskräften komplexen Anforderungen gerecht werden muss und maßgeblicher Bestandteil ist für die Sicherung und den Erfolg des Verwaltungshandelns.

Bei den Führungskräften und insbesondere bei den Bereichsleitungen zeigt sich die demografische Entwicklung in besonderem Maße. In der Folge bekommt u.a. auch die Personalentwicklung für die künftige Übernahme von Führungspositionen besondere Wichtigkeit. Mit der Qualifizierung von 30 ausgewählten MitarbeiterInnen für künftig mögliche Führungsaufgaben wurde die Ausgangslage bereits deutlich verbessert.

Der Personalbericht 2013 hat der Führungskräfteentwicklung das jährliche Schwerpunktkapitel gewidmet. Die nach wie vor geltenden konzeptionellen Grundlagen sowie die ergriffenen Maßnahmen werden dort ausführlich beschrieben und im vorliegenden Bericht knapp auf Stand gebracht. (s.u. sowie auch Intranetseite des POS)

Grundsätzlich werden alle MitarbeiterInnen mit Vorgesetztenfunktion als Führungskräfte bezeichnet, wobei die Anforderungen an die verschiedenen Führungsebenen sich durchaus unterscheiden.

Abbildung 46 - Entwicklung BereichsleiterInnen (2006-2015)

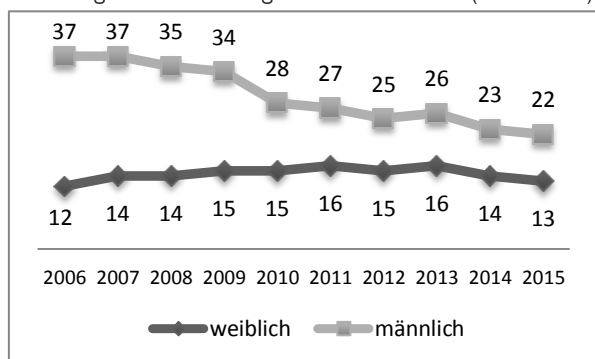
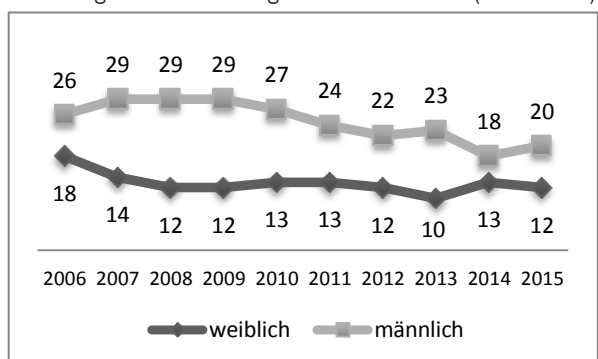


Abbildung 47 - Entwicklung stellvertretende BL (2006-2015)



BEREICHSLEITUNGEN – WENIGER BEREICHSLEITUNGEN, HÖHERER FRAUENANTEIL

Die seit längerem ersichtliche Tendenz zur Reduzierung der Bereichsleitungsfunktionen ist auch für die Zeit ab 2013 ersichtlich. Ursache hierfür ist die Zusammenlegung von Bereichen sowie auch z.B. zum Stichtag vorübergehend unbesetzte Bereichsleitungsfunktionen. Ende 2015 wurden faktisch 35 Bereichsleitungen gezählt.

Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen auf Bereichsleitungsebene ist zwar seit 2013 zahlenmäßig um drei Personen zurückgegangen und die Anzahl hat sich in den vergangenen 10 Jahren kaum verändert. Frauen besetzen aber dennoch mit 38 % (2014) und 37 % (2015) einen insgesamt stabilen Anteil von einem guten Drittel der Bereichsleitungspositionen, während er vor 10 Jahren noch bei rund einem Viertel lag. Die Zahlen bestätigen hier einen langsamen, aber stetigen Gleichstellungsprozess. Die Dezimierung der Bereiche spiegelt sich bei den stellvertretenden Bereichsleitungen wieder. Der Anteil weiblicher Führungskräfte an den stellvertretenden Bereichsleitungsfunktionen ist derzeit mit 37 % genauso hoch wie bei den Bereichsleitungen. Auch ein gutes Drittel an Frauen auf der Ebene Bereichsleitung und stellvertretende Bereichsleitung zeigt noch weiteren Handlungsbedarf in Richtung Gleichstellung auf.

PROJEKT „FÜHREN IM FOKUS“ – ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN

Zur Umsetzung der Führungskräfteentwicklung wurde in den Jahren 2013 und 2014 das von der EU geförderte Projekt „Führen im Fokus“ in Kooperation mit dem Stadtverkehr Lübeck und den Entsorgungsbetrieben Lübeck durchgeführt. Das zu Grunde liegende Konzept zur Führungskräfteentwicklung der HL von Mai 2013, gab dem Projekt die Bedeutung der Initialzündung für eine kontinuierliche an der Demografie orientierten Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften bei der HL. Die Schwerpunkte bezogen sich insbesondere auf die Stärkung allgemeiner Führungskompetenzen (Sach-, Sozial-, Persönlichkeits- und Methodenkompetenz), die Förderung der Vernetzung und die Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses und einer einheitlichen Handhabung von Führungs- und Steuerungsinstrumenten.

Das Projekt wurde am Ende vom POS durch eine anonymisierte Befragung aller TeilnehmerInnen der Qualifizierungsangebote und ergänzende Auswertungsworkshops evaluiert. Die Ergebnisse wurden in einem Evaluationsbericht intern veröffentlicht und im Mai 2015 auf Einladung des Bürgermeisters im Rahmen einer Abschlussveranstaltung vorgestellt.

Alle Qualifizierungsangebote wurden von den Führungskräften sehr gut angenommen und führten bei den Seminaren zu mehr als den geplanten Angeboten, die trotzdem den Bedarf nicht immer decken konnten. Es haben insgesamt 232 Führungskräfte der Kernverwaltung, des Stadtverkehrs und der Entsorgungsbetriebe am Projekt teilgenommen. Zu berücksichtigen ist, dass einige TeilnehmerInnen mehrere Qualifizierungseinheiten in Anspruch nahmen.

Abbildung 48 – Verteilung TeilnehmerInnen

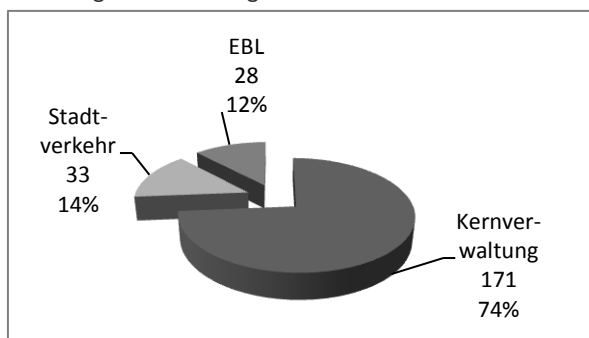
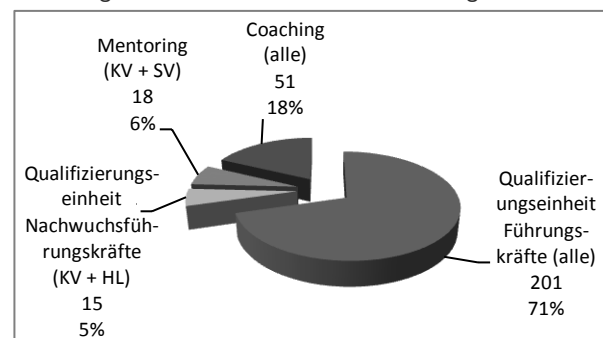


Abbildung 49 – Teilnehmende der Qualifizierungseinheiten



FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG LÄUFT WEITER

Das Konzept zur Führungskräfteentwicklung und die Förderung des Projektes sehen vor, die Inhalte des Projektes nach den geförderten Jahren bedarfsgerecht und finanzierbar weiterzuführen und somit das Fortsetzen der Führungskräfteentwicklung sicherzustellen.

Gemäß dem Konzept zur Führungskräfteentwicklung ist die qualifizierte Weiterführung der Führungskräfteentwicklung inzwischen durch das im Januar 2016 der Bürgerschaft vorgelegte Verstärkungskonzept „Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte“ sichergestellt. Zielgruppe sind alle Führungs- und Leitungsebenen der Hansestadt Lübeck (Fachbereichs-, Bereichs-, Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen) sowie der Führungskräftenachwuchs. Die bewährte Kooperation mit den Entsorgungsbetrieben und dem Stadtverkehr Lübeck wird fortgesetzt. Folgende Qualifizierungsmaßnahmen werden entsprechend des jeweiligen Bedarfs aufgelegt:

- Qualifizierungsreihe „Führung intensiv – Führung aktiv“
- Qualifizierungsreihe für neue Führungskräfte
- Coaching - Angebot
- Mentoring - Programm
- Kollegiale Beratung
- Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte „Fit für Führung“

Die laufende Information und Einbeziehung der Führungskräfte ist derzeit über einen Newsletter gesichert, aktuell ergänzt um eine Informationsveranstaltung.

4.3

Ausbildung bei der Hansestadt Lübeck

Als einer der wichtigsten Ausbildungsbetriebe in der Region kommt der Hansestadt Lübeck eine arbeitsmarktpolitisch wichtige Position zu. Durch die zu erwartende Fluktuationssteigerung im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung wird es in den nächsten Jahren verstärkt darum gehen müssen, die Attraktivität der Kommunalverwaltung für junge Nachwuchskräfte zu erhalten und sich der Konkurrenz mit anderen Ausbildungsbetrieben um leistungsfähige Nachwuchskräfte bewusst zu werden.

GROßER AUSBILDUNGSTRÄGER DER REGION

Mit derzeit 182 Auszubildenden (alle drei Jahrgänge zusammengerechnet) ist die Hansestadt Lübeck einer der großen Ausbildungsträger der Region. Die Ausbildungsquote im Verhältnis zum Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse beträgt 3,7 %. Der Anteil an Frauen und Männern in Ausbildung schwankt geringfügig. Mit 104 männlichen und 78 weiblichen Auszubildenden liegt der Männeranteil mit 57,1 % aktuell etwas höher, 2013 war das Geschlechterverhältnis mit 53,1 % weiblichen Auszubildenden umgekehrt.

VIelfalt an AusbILDUNGSBERUFEN

Die Mehrzahl der 23 Ausbildungsberufe ist gewerblich ausgerichtet. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, wurden in den letzten beiden Jahren erstmalig auch Fachinformatiker für Systemintegration, Hafenschiffer und Fachkräfte für Lagerlogistik ausgebildet, 2016 sind Notfallsanitäter hinzugekommen.

Angesichts der Ausrichtung der neuen Ausbildungsberufe ist anzunehmen, dass der Rückgang des Frauenanteils unter den Auszubildenden auf das weiterhin vorhandene geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten zurückzuführen ist.

68 % der Auszubildenden werden in der Kernverwaltung, 32 % in den Betrieben ausgebildet.

Abbildung 50 – Werbeflyer zu den Ausbildungsberufen



Hansestadt LÜBECK 

Zukunft gestalten!

**Ausbildungsberufe der
Hansestadt LÜBECK**

Berufe in der Verwaltung

- ▶ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- ▶ Stadtinspektor/in – Bachelor of Arts
- ▶ Verwaltungsfachangestellte/r – auch in Teilzeit möglich
- ▶ Fachinformatiker/in für Systemintegration
- ▶ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement

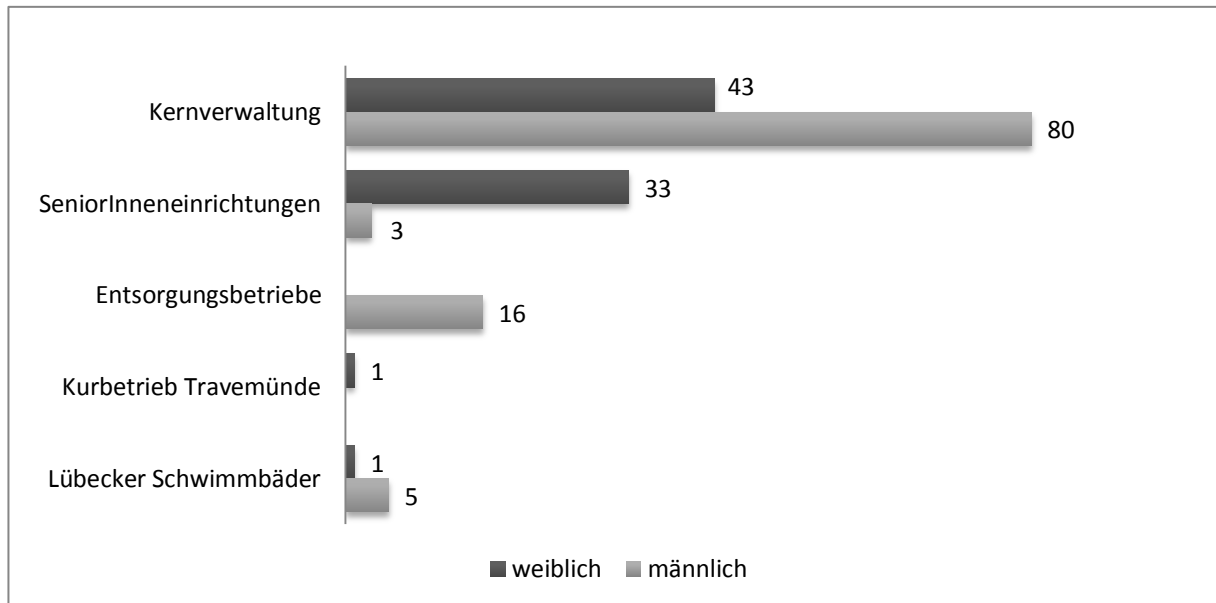
gewerblich-technische Berufe

- ▶ Bauzeichner/in
- ▶ Brandmeister/in
- ▶ Notfallsanitäter/in
- ▶ Oberbrandinspektor/in
- ▶ Chemielaborant/in
- ▶ Elektroniker/in
- ▶ Fachkraft für Abwassertechnik
- ▶ Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- ▶ Forstwirt/in
- ▶ Gärtner/in
- ▶ Industriemechaniker/in
- ▶ Kfz-Mechatroniker/in
- ▶ Straßenwärter/in
- ▶ Wasserbauer/in
- ▶ Hafenschiffer/in
- ▶ Fachkraft für Lagerlogistik

Berufe in Pflege / Hauswirtschaft

- ▶ Altenpfleger/in
- ▶ Hauswirtschaftler/in

Abbildung 51 – Auszubildende der Hansestadt Lübeck (Gesamt: 182)



SCHWERPUNKTTHEMA AUSBILDUNG IN DER FÜHRUNGSKRÄFTEKONFERENZ

Die Führungskräftekonferenz im Januar 2016 galt schwerpunktmäßig dem Thema Ausbildung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Mit dem Ziel, das Wissen und Bewusstsein über die Wichtigkeit von Ausbildung auch als Weichenstellung für den erfolgreichen Umgang mit der demografischen Entwicklung (siehe dazu auch Seiten 30 und 31) zu verbreiten, informierte der POS in Begleitung von Auszubildenden über die aktuelle Situation und die Anforderungen an eine qualifizierte und moderne Ausbildung.

Ein Teil der Abgänge wird durch Ausbildung kompensiert. Allerdings ist schon jetzt feststellbar, dass die Anzahl der Auszubildenden in einigen Ausbildungsberufen nicht ausreicht, denn hinzu kommt eine steigende Fluktuation unter den Auszubildenden, die sich zunehmend vor, während oder auch nach der Ausbildung aufgrund der verbesserten Arbeitsmarktchancen beruflich umorientieren. Aus diesem Grunde hat der Bürgermeister 2016 entschieden bei den Verwaltungsberufen die Anzahl der Auszubildenden zu erhöhen. In der Folge muss auch die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht werden, wofür bei den TeilnehmerInnen der Führungskräftekonferenz erfolgreich geworben wurde, auch wenn nach wie vor weitere Plätze erforderlich sind.

AUSBILDUNGSMARKETING ZEIGT ERSTE ERFOLGE

Zur Gewinnung neuer Auszubildender wurde auf zahlreichen Ausbildungsmessen für die Hansestadt Lübeck geworben. Unter dem neu entwickelten Slogan „Ihr Talent für unsere Stadt“ beteiligten sich AusbilderInnen und Auszubildende am Tag des Offenen Rathauses, an der Beruflichen Orientierungsschau, der nordjob, der Parentum und an Informationsveranstaltungen in Schulen. Erstmals hat der Öffentliche Dienst in einem Einkaufszentrum, im CITTI-Park Lübeck für einen Berufseinstieg in der Verwaltung geworben. Neben der Hansestadt Lübeck haben sich anliegende Kommunen, die Landesbehörden und der Städteverband daran beteiligt. Mit den vielfältigen Perspektiven, dem breit gefächerten beruflichen Spektrum, den zukunftssicheren Arbeitsplätzen, der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den sehr guten Übernahmechancen nach der Ausbildung konnte die Hansestadt Lübeck als attraktive Arbeitgeberin durchaus punkten. In der Folge konnte nach dem drastischen Rückgang der Bewerbungszahlen in den Vorjahren der Anteil der Bewerbungen für das Einstellungsjahr 2016 um 34 % gesteigert werden. Aufgrund des anhaltenden Konkurrenzdrucks auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, wird es auch zukünftig verstärkt darum gehen, die Attraktivität der Arbeitgeberin Hansestadt Lübeck zu steigern, um neues Personal generell und damit auch eine ausreichende Anzahl an geeigneten Auszubildenden zu gewinnen und zu halten.

4.4

Charta der Vielfalt



Am 17. Juni 2015 hat sich die Hansestadt Lübeck der Charta der Vielfalt angeschlossen. Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ziel ist ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente optimal entwickeln und entfalten können. Dabei sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleiche Chancen und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

CHARTA DER VIelfALT UNTERZEICHNET

Zum Auftakt der Ausbildungsmesse nordjob Lübeck hat der Bürgermeister im Juni 2015 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die nordjob wurde für diesen Anlass gewählt, weil sie sehr gute Möglichkeiten bietet, für die vielfältigen und familienfreundlichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten einer Kommune zu werben und sich neue Talente zu erschließen.

Durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekräftigt die Hansestadt Lübeck ihre auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalarbeit, die auf gesetzlichen Grundlagen basiert (u.a. Grundgesetz, AGG, Gleichstellungsgesetz, SGB IX) und bei deren Einhaltung die jeweiligen Interessensvertretungen (Personalrat, JAV, Frauenbüro, Schwerbehindertenvertretung) einbezogen sind. Zur Erreichung der Ziele der Charta der Vielfalt wird eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt. Dazu zählen u.a.: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. durch gezielte Ansprache in Stellenausschreibungen, Einbezug von Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei Marketingmaßnahmen); regelmäßige zielgruppenspezifische Schulungsangebote zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten und zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz, sowie Maßnahmen zur Frauenförderung (siehe auch Kapitel 4.5) und Maßnahmen zur Förderung eines partnerschaftlichen, diskriminierungsfreien Verhaltens am Arbeitsplatz. Die Entwicklung zur Förderung von Vielfalt, Wertschätzung und Chancengleichheit ist ein fortlaufender Prozess, über deren Umsetzung regelmäßig berichtet wird.

Abbildung 52 – Pressemitteilung der LN vom 18.06.2015

Stadt fördert Toleranz und Talente bei Azubis

Bürgermeister Bernd Saxe unterzeichnet die Charta der Vielfalt auf der Ausbildungsmesse Nordjob.



Bernd Saxe (l.) nimmt die Charta der Vielfalt vom Schirmherrn der Nordjob, Björn Engholm, entgegen.

Foto: Guido Kollmeier

Innenstadt – Mit 190 Azubis in 20 Berufen gehört die Hansestadt Lübeck selbst zu den größten Ausbildungsbetrieben in Lübeck. Doch durch den demografischen Wandel hat sie Probleme, alle freien Plätze zu besetzen.

Auch deshalb präsentierte sie sich bei der Nordjob, die gestern in der MuK zu Ende ging, als Unternehmen, das Vielfalt fördert. „Wir möchten ein wertschätzendes, vorurteilsfreies Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Talente, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität entfalten können“, sagt Personalchefin Gunda Lampe.

Was das in der Praxis bedeutet, können die Azubis der Stadt am besten selbst schildern: Maren Krauß (26) macht eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Sie brach ihre erste Ausbildung ab, weil die Firma insolvent war. „Als Mutter von zwei Kindern hatte ich mich fast damit abgefunden, dass ich keinen Platz bekomme. Dann habe ich in der Zeitung gelesen, dass die Stadt Ausbildungen in Teilzeit anbietet.“ Auch ihre Kollegin Najoua Ouahbi (26) ist Mutter und nimmt dies in Anspruch. Umut Bulgurcu (33) hatte ein Duales Studium zum Stadtinspektor begonnen und merkte, dass es nicht das Richtige ist. „Die Personalabteilung hat sich dann für mich eingesetzt und

mir die Chance gegeben, als Azubi nachzurücken.“

„Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung“, so Bürgermeister Bernd Saxe. „Chancengleichheit wird in der Verwaltung sehr ernst genommen.“ Er hat das Ziel, Gleichberechtigung und sozialen Zusammenhalt zu fördern, bekräftigt, indem er die Charta der Vielfalt unterzeichnete. Der ehemalige Ministerpräsident Björn Engholm überreichte sie ihm auf der Nordjob. Es handelt sich um eine Initiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen. Bundesweit haben sich mehr als 2000 und in Lübeck zwölf Unternehmen angeschlossen. me

4.5

Bericht zum Frauenförderplan

Seit der Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holsteins im Dezember 1994 hat die Hansestadt Lübeck Frauenförderpläne entsprechend der gesetzlichen Vorgaben aufgestellt. Darin enthalten sind Ist-Analysen der Beschäftigtenstruktur, Zielvorgaben für jeweils 2 Jahre und frauenfördernde Maßnahmen in konkret benannten Handlungsfeldern. Der Bericht über den Zwischenstand der zweijährigen Zielvorgaben für den Frauenförderplan der Kernverwaltung wird gemäß dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 ohne umfangreiche detaillierte vollständige Zahlenanalysen in den Personalbericht integriert.

Abbildung 53 – Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2012 – 2015 in der Kernverwaltung

	Beschäftigte 2015			Beschäftigte 2012		
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	1.840	56,7%	1.403	43,3%	3.243	
davon:						
Führungskräfte ²	13	37,1%	22	62,9%	35	
Stellvertr. Führungskräfte ²	12	37,5%	20	62,5%	32	
Beschäftigte in gew.-techn. Berufen ³	327	38,9%	514	61,1%	841	
Teilzeitbeschäftigte ⁴	875	93,0%	66	7,0%	941	
Beurlaubung und Elternzeit ⁵	72	87,8%	10	12,2%	82	
	1.592	52,8%	1.426	47,2%	3.018	

¹ Setzt sich zusammen aus Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten
² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen
³ Setzt sich zusammen aus allen ArbeiterInnen und den handwerkli. technischen Berufen
⁴ Ohne Berücksichtigung der Beurlaubten und Personen in Altersteilzeit
⁵ Setzt sich zusammen aus den Beurlaubten mit Bezügen und Beurlaubten ohne Bezüge

MEHR FRAUEN IN DER KERNVERWALTUNG

Im Vergleich zum Frauenförderplan 2013 ist der Frauenanteil von 52,8 % auf 56,7 % gestiegen. Dies ist in erster Linie auf die Wiedereingliederung der GHL zurückzuführen. Dadurch erklärt sich zugleich die fast 20 %ige Zunahme der weiblichen Beschäftigten in den gewerblich-technischen Berufen und die Erhöhung der Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten steigt damit auf 93 %.

Auch die Anzahl der Beurlaubten ist angestiegen von 75 auf 82 Personen. Auffällig ist, dass sich die Anzahl der beurlaubten Männer im Berichtszeitraum von 5 auf 10 verdoppelt hat.

Nach wie vor sind Frauen unter den Führungskräften unterrepräsentiert. Die Anzahl der Frauen in Bereichsleitungsfunktionen ist sogar leicht zurückgegangen, die der stellvertretenden Bereichsleiterinnen ist gleich geblieben, anteilmäßig allerdings leicht gestiegen von 35,3 % auf 37,5 %. Siehe dazu auch Kapitel 4.2 - Führungskräfte und Nachwuchs für Führungspositionen.

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN ZIELVORGABEN

Gemäß §11 Abs. 4 GStG soll das Mindestziel des jeweiligen Planungszeitraums ein Frauenanteil sein, der dem Anteil der nächst niedrigeren Besoldungs-/ Vergütungsgruppe entspricht.

Abbildung 54 – Tarifbeschäftigte – EG-Gruppen

Tarif- gruppe	Weiblich	Frauen- anteil in Prozent	Ziel- vorgaben bis 2017	Anzahl einzust. Frauen
01	65	81,3	Ziel erreicht	
02	132	95,7	Ziel erreicht	
02Ü	42	89,4	Ziel erreicht	
03	45	28,5	50	34,0
04		0,0	28,5	8,5
05	219	57,6	Ziel erreicht	
06	140	53,2	Ziel erreicht	
07	1	4,5	50	10,0
08	135	70,7	Ziel erreicht	
09mD	63	58,3	Ziel erreicht	
09gD	49	61,3	Ziel erreicht	
10	19	41,3	50	4,0
11	26	35,1	41,3	4,6
12	17	37,0	42,0	2,3
13	27	55,1	Ziel erreicht	
14	22	64,7	Ziel erreicht	
15	7	41,2	50	1,5
15Ü		0,0	41,2	0,8
Gesamt	1.009	57,1		

UNTERREPÄSENTANZEN VON FRAUEN

In den typisch weiblich geprägten Berufsgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes gibt es bei den Tarifbeschäftigten in den sogenannten S-Gruppen so gut wie keine Unterrepräsentanzen. Lediglich in der Gruppe S 17 ist das Ziel noch nicht erreicht. Ansonsten liegt der Frauenanteil in den einzelnen S-Tarifgruppen zwischen 50 bis 100 %. Hier gab es im Vergleich zum Frauenförderplan 2013 kaum Veränderung.

Bei den weiteren Tarifgruppen (TVöD, TV-Wald) hat sich im Vergleich zum Frauenförderplan insbesondere Folgendes verändert: der Frauenanteil in den unteren Entgeltgruppen EG 1 bis EG 2 hat sich - sicherlich auch bedingt durch die Reintegration der Reinigungskräfte - erheblich erhöht. In den Gruppen EG 3 und EG 4 sind wiederum nach wie vor nur wenige Frauen vertreten, ebenso in der EG 7. Wie im letzten Frauenförderplan bereits dargestellt, gibt es Handlungsbedarf in den Entgeltgruppen 10 bis 12, sowie EG 15 und EG 15Ü.

Trotz der zentralen und dezentralen Bemühungen bedarf es sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei den BeamtInnen insbesondere in den mittleren und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen weiterer Anstrengungen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Im Vergleich zum Frauenförderplan 2013 gibt es nach wie vor Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen ab A11.

Abbildung 55 – Tarifbeschäftigte – S-Gruppen

Tarif- gruppe	Weiblich	Frauen- anteil in Prozent	Ziel- vorgaben bis 2017	Anzahl einzust. Frauen
S03	78	100,0	Ziel erreicht	
S04	19	90,5	Ziel erreicht	
S08a	130	97,7	Ziel erreicht	
S08b	15	71,4	Ziel erreicht	
S09	14	100,0	Ziel erreicht	
S10	4	100,0	Ziel erreicht	
S11b	16	64,0	Ziel erreicht	
S12	49	76,6	Ziel erreicht	
S13	19	90,5	Ziel erreicht	
S13a	2	100,0	Ziel erreicht	
S14	39	76,5	Ziel erreicht	
S15	26	81,3	Ziel erreicht	
S16	2	66,7	Ziel erreicht	
S17	4	44,4	50	0,5
S18	1	50,0	Ziel erreicht	
Gesamt	418	87,1		

In der Besoldungsgruppe A 14 konnte mittlerweile das Ziel erreicht werden, allerdings besteht nach wie vor in den Gruppen A 15 und A 16 sowie in den Gruppen A 11 bis A 13. Handlungsbedarf. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Schulungsreihe für Nachwuchsführungskräfte sich langfristig in den Besoldungsgruppen bemerkbar machen wird und sich die dort qualifizierten Frauen in den entsprechenden Positionen durchsetzen werden.

Bis zur Besoldungsgruppe A 10 liegt mit Ausnahme der A 9mD der Frauenanteil zwischen 64,5 % und 70,3 %.

Abbildung 56 – Beamte ohne Feuerwehr und Wahlbeamte

Besol- dungs- gruppe	Weiblich	Frauen- anteil in Prozent	Ziel- vorgaben bis 2017	Anzahl einzust. Frauen
A6	6	66,7	Ziel erreicht	
A7	26	70,3	Ziel erreicht	
A8	53	65,4	Ziel erreicht	
A9mD	8	44,4	50	1,0
A9gD	20	64,5	Ziel erreicht	
A10	80	66,1	Ziel erreicht	
A11	43	47,8	50	2,0
A12	21	48,8	53,8	2,2
A13	12	48,0	48,8	0,2
A13hD	2	100,0	Ziel erreicht	
A14	4	50,0	Ziel erreicht	
A15	2	22,2	50	2,5
A16	1	20,0	22,2	0,1
Gesamt	278	58,0		

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN DER FACHBEREICHE BIS 2017

Anhand der im Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 formulierten Aktivitäten in den ausgewählten Handlungsfeldern wurden die Fachbereiche gebeten zu überprüfen, inwieweit die bisherigen Ziele erreicht wurden.

FACHBEREICH 1: BÜRGERMEISTERBesondere Aktivitäten im Handlungsfeld II

Gleichbleibender Anteil an Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen

Bisheriges Ergebnis

Der FB 1 liegt mit seinem Zwischenergebnis im Plan. Die Ziele werden voraussichtlich erreicht werden. Im Zuge von aktuell bestehenden Vakanzen soll versucht werden den Frauenanteil bei Bereichs- und Projektleitungen gleichbleibend hoch zu halten. Derzeit liegt der Frauenanteil bei knapp über 50 %.

FACHBEREICH 2: WIRTSCHAFT UND SOZIALESBesondere Aktivitäten im Handlungsfeld II

Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen durch:

- Frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen zur Übernahme einer Führungsposition
- Gezielte Aufgabenübertragungen an Frauen im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderprogramms
- Teilzeitkräfte für Führungspositionen ermuntern
- Teilzeitkräfte auffordern, beim Nachwuchsführungskräfteprogramm mitzumachen
- Bei Umstrukturierungen auch Stellenneuschneidungen für Führungskräfte zulassen, die vollzeitnahe Teilzeit beinhalten
- Gespräche vor Mutterschutzbeginn
- Teilzeitbeschäftigung

Bisheriges Ergebnis

Grundsätzlich werden in jeder Ausschreibung Frauen direkt angesprochen; darüber hinaus erfolgten auch persönliche Ansprachen. In der Zeit vom 01.01.2014 - 01.04.2016 wurden insgesamt im Fachbereich Wirtschaft und Soziales 8 von 10 Führungspositionen mit Frauen besetzt. Hierbei handelte es sich um 1 Bereichsleitungsstelle, 2 Abteilungsleitungen und 5 Teamleitungen.

Im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderprogramms konnten bisher 2 Teilnehmerinnen auf Führungspositionen eingesetzt werden

Aufgrund der frühzeitigen Ansprachen von Frauen war es in dem Zeitraum von 2014-2016 möglich, von den genannten Führungspositionen 5 Planstellen mit Frauen in Teilzeit zum Teil i.V.m. Telearbeit zu besetzen. Teilzeitkräfte zur Teilnahme am Nachwuchsführungskräfteprogramm aufzufordern, ist laufender Bestandteil der Personalarbeit im FB 2.

Im Rahmen der GPO in 2.280 wurde dieses bereits berücksichtigt und umgesetzt. In 2.500 und 2.530 ist dieses bereits unabhängig von Umstrukturierungen erfolgt.

Bereits vor Beginn der Mutterschutzfrist wird mit den betroffenen Kolleginnen zur geplanten Rückkehr gesprochen. Es werden Möglichkeiten und Perspektiven erörtert, um in den Bereich bzw. Fachbereich zurückkehren zu können.

Es sind weitestgehend in den meisten Aufgabengebieten Teilzeitbeschäftigungen möglich. Die Besetzungsverfahren werden in Vollzeit/ Teilzeit ausgeschrieben. Im Rahmen von Gesprächen werden verschiedenste Teilzeitmöglichkeiten eruiert.

FACHBEREICH 3: UMWELT, SICHERHEIT UND ORDNUNG

Obligatorisch und fest etabliert sind im FB 3 weiterhin folgende Ziele und Maßnahmen:

- Berücksichtigung der Gender-Aspekte bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen
- Erhöhung des Frauenanteils auf BL- und AbtL-Ebene in den Bereichen, in denen der Frauenanteil noch zu gering ist
- Gespräche mit allen zu beurlaubenden Mitarbeiterinnen und Kontakte auch während der Beurlaubung
- gezielte Ansprache von Frauen bei Besetzung von Führungspositionen und Ermöglichen von Besetzung in Teilzeit
- Teilzeit und Telearbeit auch für Führungskräfte
- Förderung von Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit auch für Männer
- Teilzeit mit unterschiedlichen Zeitanteilen für Eltern kreativ gestalten, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen und freie Zeitanteile nach Möglichkeit vertreten

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld III

Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

Bisheriges Ergebnis

Die Anzahl der Praktikantinnen bei Stadtwald und Feuerwehr konnte mangels Nachfrage leider nicht gesteigert werden, der Anteil lag weiterhin unter 10 %. Es konnte jedoch 2016 erstmals für die neu eingeführte Ausbildung zur/ zum Notfallsanitäter/in, die nach Abschluss ggf. in eine Ausbildung zur/ zum Feuerwehrfrau/mann münden kann, neben 4 Bewerbern auch eine Bewerberin berücksichtigt werden. Das kann mittelfristig die Chance bieten, auch die Anzahl weiblicher Feuerwehkräfte zu steigern.

FACHBEREICH 4: KULTUR UND BILDUNGBesondere Aktivitäten in den Handlungsfeldern

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten setzt sich der Fachbereich nach wie vor für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten in Anwendung der DV Flex und für angemessene Bezahlung ein. Ziel ist zudem eine Erhöhung des Männeranteils in den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Bisheriges Ergebnis:

Die Anzahl der männlichen Bewerber ist insgesamt geringer als die der weiblichen. Grundsätzlich wird versucht mit Stellenbesetzungsverfahren Männer anzusprechen. Männliche Mitarbeiter können erfahrungsgemäß insbesondere im Bereich Städtische Kindertageseinrichtungen oft nicht gehalten werden und das Projekt "Mehr Männer in Kitas" ist inzwischen ausgelaufen.

Der Bereich Städtische Kindertageseinrichtungen beteiligt sich nach wie vor am Boys Day.

Im Bereich Jugendarbeit war mangels externer Freigaben trotz bestehender Vakanzen und Handlungsdruck im Rahmen der demografischen Struktur in den letzten Jahren keine Personalgewinnung möglich.

Mit einem aktuellen Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst (März 2016) von 96,21 % (mittlerer Dienst) und 77,84 % (geh. Dienst) muss festgestellt werden, dass das Ziel weiter zu verfolgen ist.

FACHBEREICH 5 : PLANEN UND BAUENAllgemeine und besondere Aktivitäten im Handlungsfeld I, II und III

Telearbeit, Teilzeitarbeit, Führungskräfteentwicklung, Berufsorientierung

Bisheriges Ergebnis

Tele- und Teilzeitarbeit wird im Bedarfsfall umgesetzt, bisher musste noch kein Antrag abgelehnt werden. Bei dem GMHL beispielsweise konnte im Vergleich zu 2011/ 2012 die Anzahl der Telearbeitsverhältnisse von 5 (davon 4 Frauen) auf 9 (davon 6 Frauen) ausgebaut werden.

Auch der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse ist im FB 5 sehr hoch. Der Frauenanteil unter den 327 Teilzeitarbeitsverhältnissen beträgt 88 %, hierfür ist maßgeblich der hohe Anteil der teilzeitbeschäftigten Reinigungskräfte des GMHL verantwortlich.

Die Teilnahme an "anspruchsvollen Fortbildungen" konnte für die interessierten Frauen ermöglicht werden, hier sind bspw. die Fachwirtin für Reinigungs- und Hygienetechnik, Teilnahme an der Potenzialanalyse für Nachwuchsführungskräfte und die Führungskräftefortbildungen zu nennen.

Frauen werden regelmäßig motiviert und durch persönliche Ansprache aufgefordert, sich für die freiwerdenden Führungspositionen zu bewerben. Die Ansprache von Frauen bei internen und externen Ausschreibungstexten ist selbstverständlich.

So konnte bei dem GMHL eine zunächst kommissarisch zu besetzende Führungsposition mit einer Frau besetzt werden. Von den seit 01.01.2013 eingestellten 5 MitarbeiterInnen im Bereich EG 11/ A 11 waren 2 Frauen.

Auch im Bereich Stadtgrün und Verkehr konnte in den letzten 2 Jahren eine Sachgebietsleitungsstelle Verwaltung (EG 12) und Ingenieur-Stelle (A 12) jeweils mit einer Frau besetzt werden.

Die Übertragung von Projektleitungen und anspruchsvollen Tätigkeiten gehört zum Aufgabengebiet der beschäftigten Frauen und muss nicht besonders hervorgehoben werden.

Im Bereich Stadtplanung und Bauordnung sind von 6 Abteilungsleitungen (einschl. der Stabsstelle) 4 Frauen. Insgesamt ist der Anteil von Frauen in den Gehalts-/ Besoldungsstufen EG 11/ A 11 höher als in anderen Bereichen. Führungspositionen wurden aus dem Bereich heraus mit qualifizierten Nachwuchsführungskräften, die auch an dem Qualifizierungsmaßnahmen "Führen im Fokus" teilgenommen haben, besetzt.

Insgesamt konnte im Fachbereich der Frauenanteil ab EG 11 und bei Leitungsstellen erhöht werden.

Bei den männlich dominierten gewerblich technischen Berufsgruppen werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, allerdings werden diese Berufe nach wie vor nicht so nachgefragt bei den Frauen.

Ähnliches bestätigt sich auch bei den Bewerbungen um Ausbildungsplätze (siehe Kapitel 2.1 - Ausbildung) Um hier mehr Interesse an den Berufen bei den Mädchen zu wecken, beteiligt sich u.a. der Bereich Stadtgrün und Verkehr mit den Berufen Straßenwärter/innen und Gärtner/innen am Girls Day. Außerdem wird verstärkt über Praktikumsplätze für eine Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen geworben.

Abbildung 57 – Girls Day 2016, Straßenwärter/innen



4.6

Familienfreundliche Personalpolitik -Tearbeit-

Eine zusammenfassende Übersicht der frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen wird alle vier Jahre im Rahmenplan zur Frauenförderung vorgelegt. Aktuelle Informationen sind dem Rahmenplan 2013 sowie dem Frauenförderplan der Kernverwaltung 2013 zu entnehmen.

U.a. wurde im Mai 2011 eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit bei der Hansestadt Lübeck abgeschlossen. Bereits in der kurzen Zeit hat sich die Möglichkeit zur Telearbeit zu einer attraktiven und nachgefragten Maßnahme für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie entwickelt.

TELEARBEIT – POSITIVE BILANZ

In der Dienstvereinbarung zur Telearbeit ist geregelt, dass die städtischen Beschäftigten 20-50 % ihrer individuellen Wochenarbeitszeit an einem nach festgelegten Kriterien einzurichtenden häuslichen Arbeitsplatz verbringen können. Nach einer anfänglichen Testphase nehmen zurzeit 111 MitarbeiterInnen (davon 53 Beamte und 58 Tarifbeschäftigte) die Möglichkeit zur Telearbeit wahr. Etwa die Hälfte der MitarbeiterInnen ist in Vollzeit beschäftigt. Der Umfang der Telearbeit wird von der Mehrzahl (83,8 %) der Betroffenen bei 15-30 % gewählt. Telearbeit wird quer durch alle Besoldungs- und Entgeltgruppen wahrgenommen.

Voraussetzung für ein gutes Funktionieren der Telearbeit ist, dass Anzahl und Verteilung der TelearbeiterInnen innerhalb eines Bereichs oder eines Arbeitsgebietes dem dienstlichen Interesse nicht widersprechen. Es liegt in der Verantwortung der zuständigen Führungskräfte, die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und die Belastung der MitarbeiterInnen ausgewogen zu halten.

Abbildung 58 - Telearbeit nach Geschlecht (Gesamt: 111)

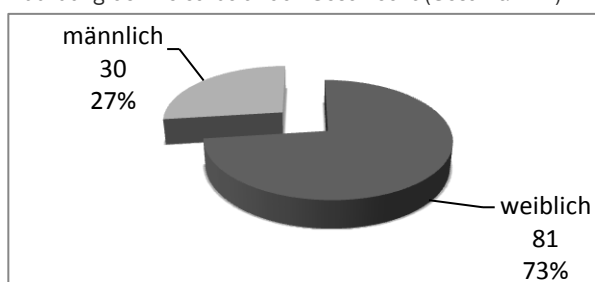
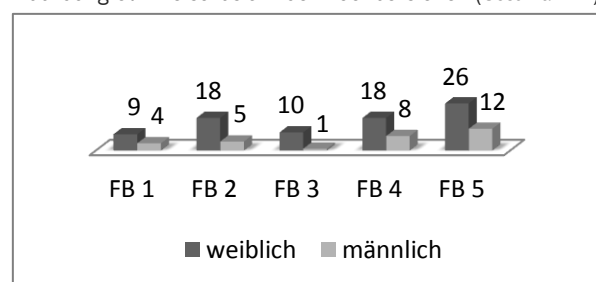


Abbildung 59 - Telearbeit in den Fachbereichen (Gesamt: 111)



TELEARBEIT – ATTRAKTIV FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Telearbeit wird überwiegend aus familiären Gründen und vor allem von Frauen genutzt. Allerdings ist der männliche Anteil an Telearbeit mit 27 % im Verhältnis zu anderen familienorientierten Arbeitsmöglichkeiten relativ hoch (z.B. männliche Teilzeitbeschäftigte: 7 %).

TECHNISCHE ARBEITSBEREICHE STARK INTERESSIERT

Besonders häufig genutzt wird Telearbeit vor allem in Arbeitsfeldern, die nicht jederzeit auf die Präsenz der MitarbeiterInnen (z.B. ständige Kundenerreichbarkeit) angewiesen sind. Im FB 5 mit der größten Verbreitung betrifft es vor allem Berufe wie ArchitektInnen, Bauingenieure/-technikerInnen, technische ZeichnerInnen und Verwaltungsfachangestellte.

4.7

MitarbeiterInnen- gespräche

Am 15.03.2016 hat der Bürgermeister die Richtlinie „MitarbeiterInnengespräche“ bei der Hansestadt Lübeck in Kraft gesetzt. MitarbeiterInnengespräche gehören zu den wichtigsten und anerkanntesten Führungs- und Steuerungsinstrumenten.

Das in der Richtlinie enthaltene Vorgehen bei der Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen bei der Hansestadt Lübeck wurde bereits 2015 von mehreren Bereichen erprobt. Das Jahr 2016 ist das Startjahr für die breite und verbindliche Anwendung des MitarbeiterInnengesprächs in der Kernverwaltung.

WOZU EIN JÄHRLICHES MITARBEITERINNENGESPRÄCH?

...WO WIR DOCH JEDEN TAG MITEINANDER REDEN

Durch den individuellen Zuschnitt des Austauschs unter vier Augen werden die Gespräche erfahrungsgemäß als in hohem Maße vertrauensbildend, wertschätzend und motivierend empfunden, und es wird eine positive Wirkung für die Identifizierung mit der Aufgabe und der Arbeitsumgebung festgestellt. Das direkte Gespräch schafft Raum für Feedback und folgt dem Grundsatz „miteinander reden statt übereinander“. Es besteht die Chance, den Führungsprozess auf eine beiderseits verlässliche Grundlage zu stellen. Zugleich ist das MitarbeiterInnengespräch ein wichtiges Steuerungsinstrument für die zielgerichtete Personalentwicklung entsprechend des vorhandenen Bedarfs.

NACH DER ERPROBUNG VERBINDLICHE EINFÜHRUNG

Die konzeptionelle Ausarbeitung des Vorgehens bei der Hansestadt Lübeck basiert im Sinne einer guten Praxis-Theorie-Verzahnung sowohl auf fachlich-inhaltlichen Erkenntnissen und Erfahrungen anderer Städte als auch auf Rückmeldungen aus einer vorgezogenen praktischen Erprobung des MitarbeiterInnengesprächs in einigen Bereichen. Zum Testen wurde vom Personal- und Organisationsservice ein „Prototyp“ des MitarbeiterInnengesprächs ausgearbeitet und nach eigener mehrjähriger Erprobung weiteren vier Bereichen als Orientierungsrahmen überlassen.

Als Orientierungshilfe für die Umsetzung werden den Führungskräften Handreichungen – z.B. ein Gesprächsleitfaden und ein Dokumentationsbogen – und für die MitarbeiterInnen ein Informationsblatt zur Verfügung gestellt. Optional kann auch ein Führungsfeedback durchgeführt werden.

Zur Initialisierung und Vorbereitung einer erfolgreichen Durchführung des MitarbeiterInnengesprächs werden Seminare und Informationsveranstaltungen angeboten, die bisher sehr gut nachgefragt werden.

In weiteren Schritten ist noch zu klären, wie Einheiten mit sehr großen Führungsspannen vorgehen können. Erste Erfahrungen mit der Anwendung des MitarbeiterInnengesprächs wird der nächste Personalbericht aufzeigen können.

4.8 Leistungsorientierte Bezahlung

Mit dem TVöD (§ 18) wurde 2005 die Verpflichtung zur leistungsorientierten Bezahlung geschaffen. Grundlage bei der Hansestadt Lübeck ist eine Dienstvereinbarung.

Gemäß TVöD sind die Ziele der LOB:

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

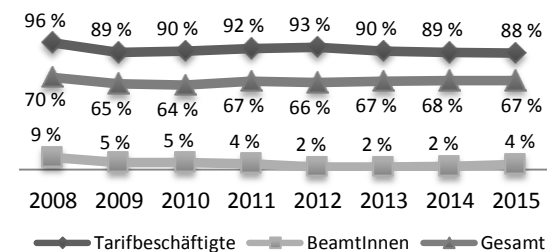
BeamtInnen sind bei der Hansestadt Lübeck auf freiwilliger Basis ohne Prämienzahlung in das Zielvereinbarungssystem einbezogen.

TEILNAHME AN LOB LEICHT ABNEHMEND

Die Beteiligungsquote bei den Tarifbeschäftigten liegt mit 88 % immer noch hoch, ist allerdings, insbesondere durch eine niedrigere Beteiligung des Personals der Gebäudereinigung, etwas zurückgegangen.

Die Beteiligung der BeamtInnen hat sich im vergangenen Jahren zwar um 2 Prozentpunkte erhöht, liegt aber mit 4 % weiterhin sehr niedrig. Das erklärt sich dadurch, dass für BeamtInnen keine Prämien gezahlt werden können.

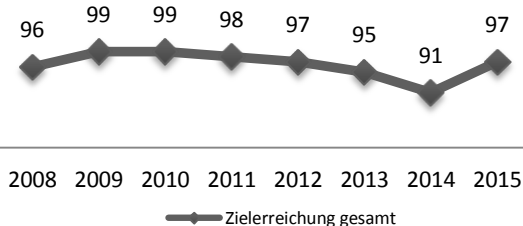
Abbildung 60 - Entwicklung der Zielvereinbarungsquote



ZIELERREICHUNGSGRAD HOCH

Die Zielerreichung liegt von Beginn an und im vergangenen Jahr besonders hoch. Eine Leistungsdifferenzierung wird mit dem bestehenden System nicht erreicht. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass ein zusätzlicher Leistungsanreiz für die MitarbeiterInnen gegeben ist und die Leistungsstärke der Verwaltung durch gezielte Planung und bewusste Akzentsetzung im Verwaltungshandeln verbessert wird.

Abbildung 61 - Entwicklung der Zielerreichungsgrade



STEIGENDE PRÄMIEN

Gemäß Tarifabschluss 2010 ist das für Prämienzahlungen vorgesehene Budget bis 2013 auf 2 % der zugrundeliegenden monatlichen Entgelte angestiegen. Die je halbprozentigen Steigerungsraten in den vergangenen Jahren haben bereits zu spürbar höheren Leistungsprämien geführt.

Leistungsjahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tarifliches Budget	1	1	1,25	1,5	1,75	2	2	2
Budget (gerundet)	540 T€	562 T€	721 T€	870,3 T€	1,05 Mio. €	1,33 Mio. €	1,37 Mio. €	1,43 Mio. €
Mittelwert der Prämie	297 €	278 €	349 €	408 €	482 €	528 €	591 €	640 €

Die Zielsetzung des TVöD, durch regelmäßige Gespräche über die Leistungsziele sowie über den Stand der Zielerreichung auch eine Verbesserung der Führungskultur zu erreichen, ist weiterhin zu beobachten. Auch in diesem Jahr wurden durchschnittlich zwei derartige Gespräche pro TeilnehmerIn von den Vorgesetzten im EDV-System vermerkt.

4.9

Entwicklung der Technikunterstützung

Die Verbesserung der Technikausstattung für die Personalarbeit ist Bestandteil der Handlungsschwerpunkte im Personalmanagementkonzept der HL (Handlungsoption 9).

Zur Realisierung des Vorhabens hat sich die HL der länderübergreifenden Einführung des integrierten Personalmanagementsystems „KoPers“ angeschlossen. Seit dem Jahr 2015 ist bei der Hansestadt Lübeck nun zunächst das KoPers Basismodul eingeführt.

An der Erschließung der erforderlichen Funktionalitäten wird teilweise noch gearbeitet. Verzögerungen im Länderprojekt machen sich teilweise auch bei der HL bemerkbar, derzeit insbesondere in Bezug auf das Zusatzmodul Zeitwirtschaft/Zeiterfassung.

KOPERS - NEUES PERSONALMANAGEMENTSYSTEM

Mit Bürgerschaftsbeschluss vom 24.05.2012 hat sich die Hansestadt Lübeck dem länderübergreifenden Projekt zur Einführung eines gemeinsamen, integrierten elektronischen Personalmanagementsystems angeschlossen. Inzwischen ist bei der HL der erste Schritt mit der Einführung des „Basismoduls“ vollzogen, in dem neben der Bezügeabrechnung auch technische Unterstützung für die Personalverwaltung, für den Stellenplan und die Datenauswertung enthalten ist. Im Januar 2015 wurden zum ersten Mal die Gehälter für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit KoPers abgerechnet. Auch der Stellenplan wurde - erstmals für das Haushaltsjahr 2016 - aus KoPers generiert. Dadurch ist die Verknüpfung der Stellenplan- und Personal-Ist-Daten in einem System hergestellt worden. Beginnend ab dem Jahr 2015 sind diese Daten historisch abrufbar.

Eine erste Bewertung kann dem EDV-System einen erfolgreichen Einsatz für die Abrechnung der Gehälter bescheinigen. Andere Funktionalitäten mussten erst einmal grundlegend aufgebaut werden. Insbesondere die Sicherung der zuvor von Hamburg bezogenen Qualität der Steuerungsdaten für diverse personalwirtschaftliche und personalpolitische Auswertungen erzeugte einen überproportionalen Einsatz aus den eigenen Reihen.

Die bis dahin bestehende Kooperation mit dem Zentrum für Personaldienste der Freien und Hansestadt Hamburg wurde abgelöst von dataport als Anbieter von „KoPers kommunal“.

ZENTRALE STELLE

Als zentrale Stelle im datenschutzrechtlichen Sinne für das in SH von diversen Kommunen und Kreisen gemeinsam genutzte Programm KoPers fungiert inzwischen die Versorgungsausgleichskasse SH.

PROJEKTARBEIT KOPERS FORTSETZEN

Der Beginn der Einführungsplanung für das Modul Zeiterfassung ist für das Jahr 2016 vorgesehen. Die zeitliche Entwicklung wird sich hier allerdings weiterhin primär an den Gegebenheiten des Anbieters orientieren müssen.

BEWERBERMANAGEMENT DURCH TECHNIKUNTERSTÜTZUNG VEREINFACHEN

Um die stark vermehrten Stellenbesetzungsverfahren - insbesondere auch viele externe - mit inzwischen weit mehr als 3.000 Bewerbungen im Jahr handhabbar zu halten, ist die Einführung einer elektronisch unterstützten Bewerberverwaltung mit einer Plattform für Onlinebewerbungen dringend erforderlich geworden. Da die Nutzungsmöglichkeit eines bereits erprobten Zusatzmoduls aus KoPers kurzfristig nicht erwartet wird, hat der POS die erforderlichen Vorbereitungen zur Einführung eines im kommunalen Umfeld bereits bewährten alternativen Systems getroffen und mit den Verwaltungsbeteiligten abgestimmt. Das unter dem Namen „Interamt“ laufende Programm enthält ein auf den öffentlichen Dienst spezialisiertes Stellenportal sowie eine elektronisch unterstützte Bewerberverwaltung.

4.10

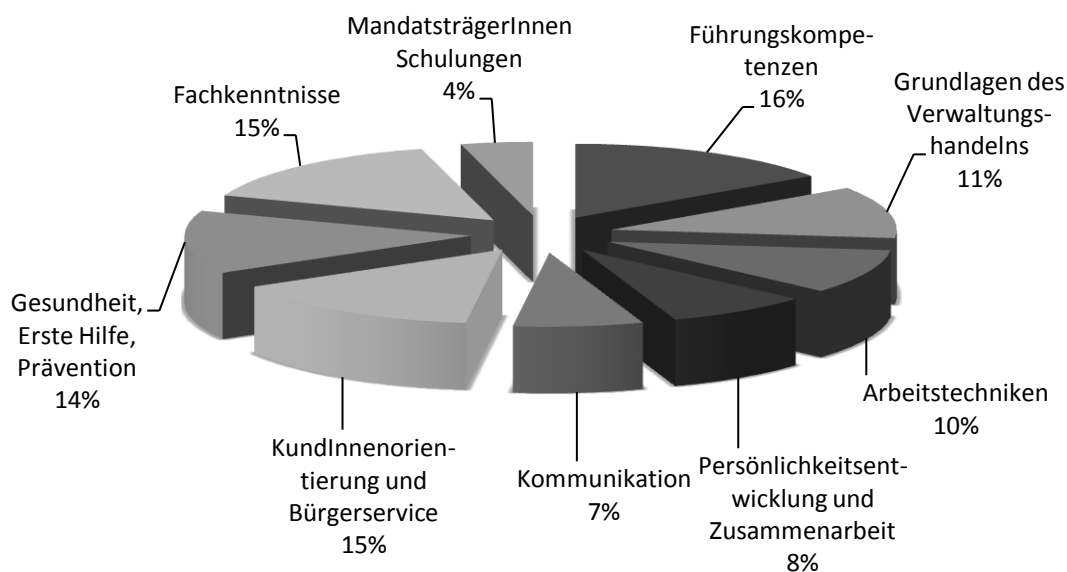
Qualifizierung durch innerstädtische Fortbildung

Ein wesentlicher Punkt der Personalentwicklung ist die bedarfsgerechte, laufende Qualifizierung der MitarbeiterInnen.

Die innerstädtische Fortbildung folgt dem Auftrag, die betrieblich und individuell erforderliche Qualifizierung der MitarbeiterInnen im Sinne einer sachgerechten, effizienten und bürgerInnenorientierten Aufgabenerledigung auf kostengünstige Weise zu sichern.

Im städtischen Fortbildungszentrum werden die Qualifizierungsanforderungen flexibel nach den Anforderungen der Verwaltung umgesetzt.

Abbildung 62 - Fortbildungen 2015 ohne EDV (insgesamt: 123)

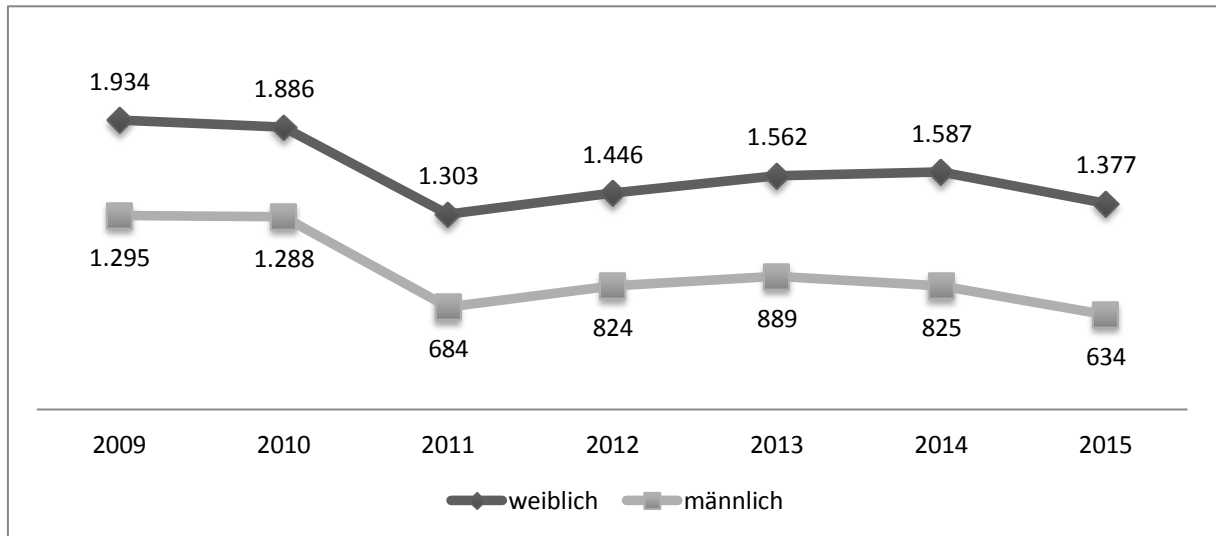


INTERNE FORTBILDUNG ENTLANG DER BEDARFE

2015 fanden insgesamt 123 innerstädtische Fortbildungsveranstaltungen (ohne EDV-Schulungen) statt. Die Fortbildung war u.a. geprägt durch spezifische Veranstaltungsreihen für Führungskräfte und für Nachwuchskräfte für Führungspositionen im Rahmen des Projektes „Führen im Fokus“ (16 %).

Darüber hinaus wurden Fortbildungen überwiegend genutzt, um sich Fachkenntnisse und Arbeitstechniken anzueignen und sich in Kundenorientierung und Bürgerservice zu verbessern. Auch Angebote zur Gesundheitsprävention und der eigenen Personalentwicklung wurden sehr gut angenommen.

Abbildung 63 – TeilnehmerInnenzahlen Seminare und EDV



ÜBER 2.000 TEILNEHMERINNEN WURDEN INTERN GESCHULT

Die Teilnahme an den Seminaren und an den EDV-Schulungen ist im Vergleich zum Vorjahr insgesamt zurückgegangen. Es wurden 2.011 TeilnehmerInnen gezählt (gegenüber 2.451 im Vorjahr). Dabei wurden insbesondere Veranstaltungsreihen für Führungskräfte oder zur Aneignung von Fachkenntnissen und für die Optimierung des Bürgerservices am häufigsten besucht. Die über die Jahre beobachtbaren Schwankungen sind Folge der inhaltlichen Schwerpunktsetzungen bei der Fortbildungsplanung entsprechend der jeweils aktuellen stadtweiten Qualifizierungserfordernisse.

Die stärkere Beteiligung von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen (68 %) ist seit Jahren unverändert, sowohl bei den EDV-Schulungen als auch bei den allgemeinen Seminaren.

Abbildung 64 – SeminarteilnehmerInnen

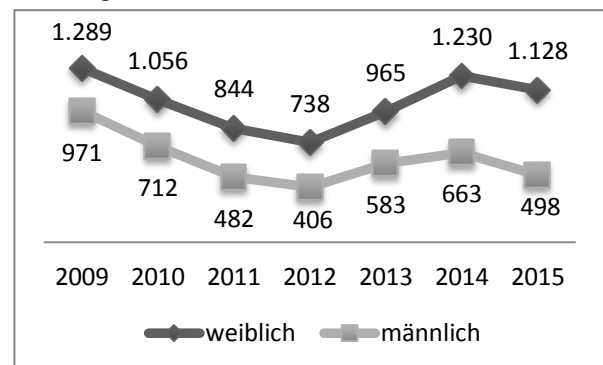
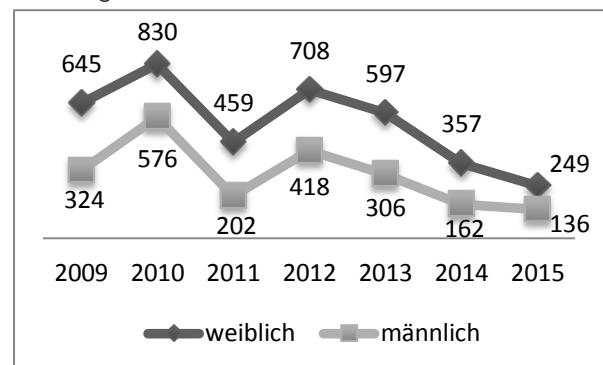


Abbildung 65 – TeilnehmerInnen an EDV-Kursen



ABSEHBARE QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

Ursprünglich geplante Schulungen für die Nutzung von Windows 7/ Office 2010 wurden lediglich vereinzelt angeboten, da sich die Systemumstellung und damit auch die Schulungen zeitlich verzögert haben. Diese noch bevorstehende Systemänderung verbunden mit der stadtweit vermehrten Nutzung von Fachsystemen wird in den Folgejahren voraussichtlich wieder zu einem Anstieg der EDV-Qualifizierungsbedarfe führen.

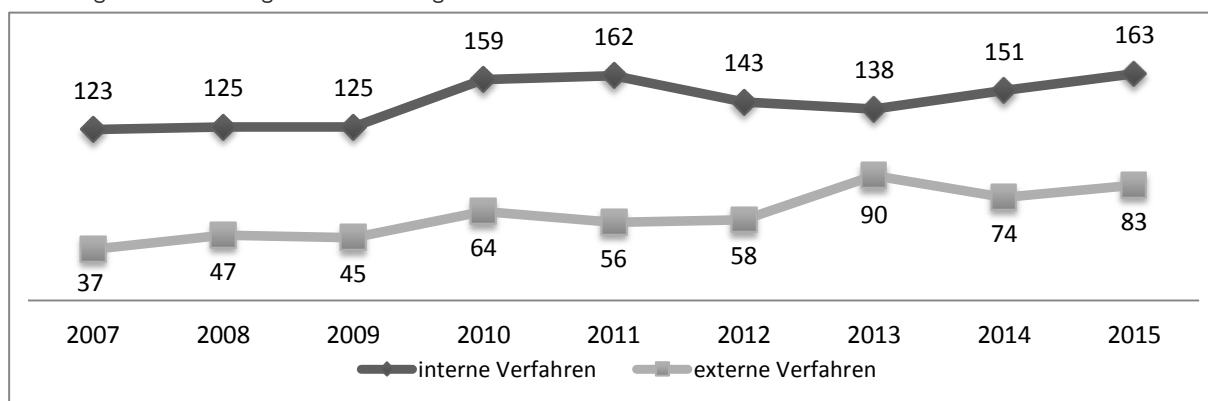
Im Zusammenhang mit der Verstetigung und Ergänzung der Führungskräftequalifizierung werden Qualifizierungsbedarfe entstehen für zukünftige, neue und erfahrene Führungskräfte. Weitere Schulungsbedarfe entstehen durch die stadtweite Einführung des Jahresmitarbeitergesprächs und durch die Umsetzung des Konzeptes Betriebliches Gesundheitsmanagement.

4.11 Stellenbesetzungen

Die Stellenbesetzungen in der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck werden zentral koordiniert durch den Personal- und Organisationsservice. Der POS ist verantwortlich für die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und innerstädtischer Regelungen und Rahmenbedingungen, für die Sicherung der Chancengleichheit sowie die Beteiligung von Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten.

Er organisiert, koordiniert, moderiert und dokumentiert das gesamte Verfahren der Personalgewinnung, berät die Bereiche und koordiniert die Personalvermittlungen über den internen Arbeitsmarkt.

Abbildung 66 - Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren



311 STELLEN NEU BESETZT

Gegenüber den Vorjahren stiegen die Stellenbesetzungen mit 246 Verfahren erneut deutlich an. Über die Jahre macht sich der Anstieg sowohl bei den internen als auch bei den externen Verfahren bemerkbar. Insgesamt wurden im letzten Jahr 311 Stellen neu besetzt. Darunter waren 161 Neueinstellungen (110 w/ 51 m)

HOHER FRAUENANTEIL BEI STELLENBESETZUNGEN

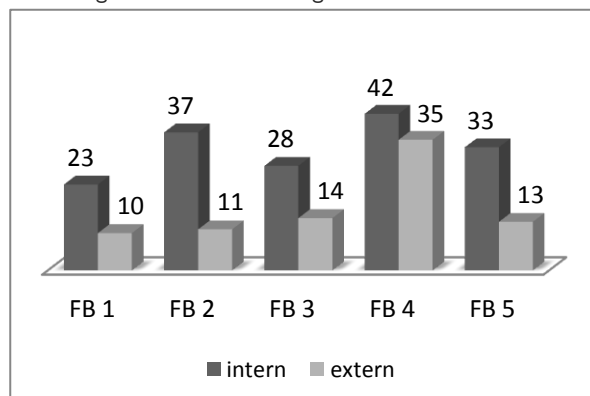
69 % der 311 ausgeschriebenen Stellen wurden mit Frauen besetzt (215). Damit liegt diese Quote etwas höher als der gesamte Frauenanteil in der Verwaltung (rund 57 %). U.a. erklärt sich dies durch die Berufsbe-
reiche, für die zurzeit vorrangig Personal gesucht wird.

ÜBER 30 % DER STELLENBESETZUNGEN IM FB 4

31 % aller Stellenbesetzungsverfahren wurden im Fachbereich 4 durchgeführt. Der hohe Anteil externer Verfahren ist hier auf die Suche nach pädagogischem Personal zurückzuführen.

Weitere 19 % der Stellenbesetzungen wurden jeweils im Fachbereich 5 und 2, 17 % im Fachbereich 3 und lediglich 13 % im Fachbereich 1 durchgeführt.

Abbildung 67 - Stellenbesetzungsverfahren in den FB



BEWERBUNGS-LAGE

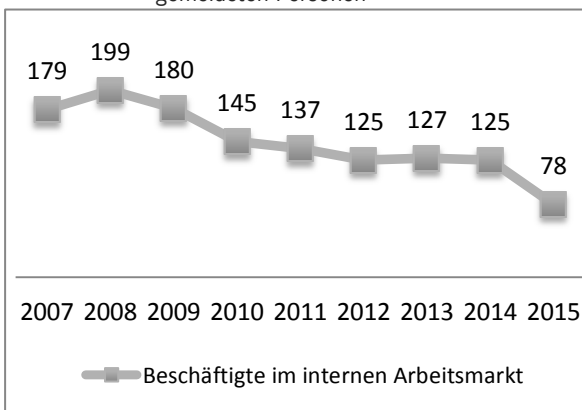
Insbesondere vor dem Hintergrund der Flüchtlingssituation und der demografischen Entwicklung in den sozialen, pädagogischen und technischen Berufsbereichen hat sich die Anzahl der externen Ausschreibungen deutlich erhöht und zu einer erheblichen Vermehrung der Bewerbungen geführt.

Bisher waren die vakanten Aufgabengebiete noch weitgehend mit adäquaten Fachkräften besetzbar. Anzeichen eines wachsenden Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt zeigten sich vor allem in den ärztlichen Berufsfeldern, im IT-Bereich und teilweise auch bei den sozialen und erzieherischen Berufen.

Die verstärkten altersbedingten Personalabgänge führten allerdings auch zu einer Zunahme der internen Bewerbungen.

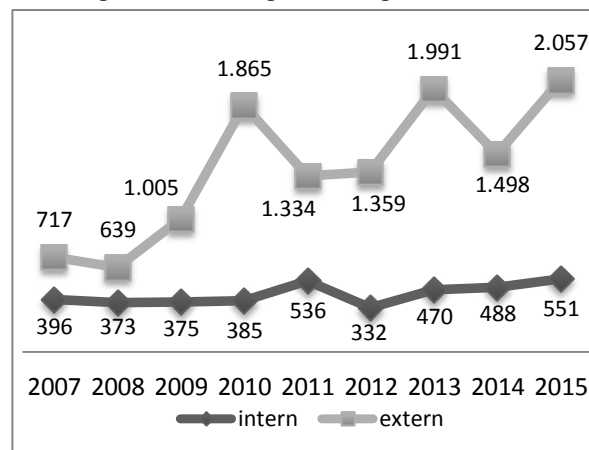
Insgesamt haben sich im letzten Jahr 1.065 Männer und 1.543 Frauen um einen Arbeitsplatz bei der Hansestadt Lübeck beworben. 14 % der Bewerbungen von Frauen und 9 % der Bewerbungen von Männern führten zum Erfolg.

Abbildung 69 - Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen

**VERMITTLUNGEN RÜCKLÄUFIG – HOSPITATIONEN HILFREICH**

Insgesamt konnten im vergangenen Jahr 13 Beschäftigte (9 w/ 4 m) vermittelt werden. Dabei trägt sowohl eine vorherige Hospitation als auch eine gute Kooperation zwischen den (Fach-)bereichen und der Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt wesentlich zum Vermittlungserfolg bei. Aufgrund der rückläufigen Anzahl der gemeldeten MitarbeiterInnen und der gesundheitsbedingten Vermittlungshemmnisse, werden voraussichtlich die Anzahl der Vermittlungen weiterhin zurückgehen.

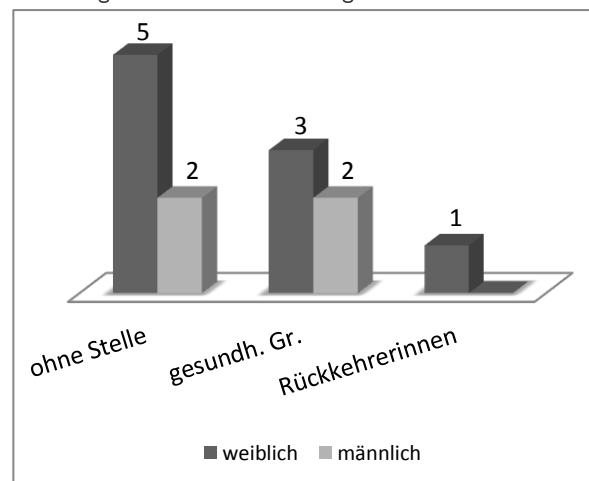
Abbildung 68 - Entwicklung Bewerbungen

**MELDUNGEN IN DEN INTERNEN ARBEITSMARKT GEHEN ZURÜCK**

Vor jeder Stellenbesetzung prüft die „Koordinierungsstelle Interner Arbeitsmarkt“ (KiA), ob unterzubringendes Personal vorrangig auf diese Stelle umzusetzen ist. Seit 2008 sinkt die Anzahl der bei KiA zur Vermittlung gemeldeter MitarbeiterInnen. Von den 78 Mitarbeiterinnen sind 60 Frauen und 18 Männer.

Die hauptsächlichen Gründe für Meldungen betreffen MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen (rund 58 %, 33 w/ 12 m), RückkehrerInnen (ca. 19 %, 15 w), MitarbeiterInnen, deren Stelle weggefallen ist (18 %, 8 w/ 6 m) und die Erhöhung der Wochenarbeitszeit (5 %, 4 w). Dass die Anzahl insgesamt so stark zurück gegangen ist, ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass es seit dem 01.05.2015 nicht mehr die Möglichkeit gibt sich aufgrund eines gewünschten Arbeitsplatztausches bei KiA zu melden. Außerdem sinkt kontinuierlich die Anzahl der Rückkehrerinnen.

Abbildung 70 - Personalvermittlungen in 2015



5 Anhang

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick	51
Tabelle 2 - Wichtige Personalkennzahlen der Kernverwaltung	52
Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2015 – Fachbereichsübersicht	53
Tabelle 4 - Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen 1 - 5	54
Tabelle 5 - Übersicht nach Status- und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung	56
Tabelle 6 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung	58
Tabelle 7 - Beurlaubungen nach Fachbereichen	59
Tabelle 8 - Bezahlungsstruktur der BeamtInnen	60
Tabelle 9 - Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten	61
Abbildungen – Fluktuation	62
Tabelle 10 - Fehlzeiten in Kalendertagen	62
Tabelle 11 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund	63
Abbildungsverzeichnis	64

Tabelle 1 - Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick

	Kernver- waltung			SeniorInnen- einrichtun- gen		Entsorgungs- betriebe		Lübecker Schwimm- bäder		Kurbetrieb		Gesamt	
Stammpersonal													
weiblich	1.710	56,6%	407	83,9%	75	13,1%	32	53,3%	8	50,0%	2.232	53,7%	
männlich	1.311	43,4%	78	16,1%	497	86,9%	28	46,7%	8	50,0%	1.922	46,3%	
gesamt	3.021	100%	485	100%	572	100%	60	100%	16	100%	4.154	100%	
Auszubildende, AnwärterInnen													
weiblich	43	35,0%	33	91,7%	0	0,0%	1	16,7%	1	100,0%	78	42,9%	
männlich	80	65,0%	3	8,3%	16	100,0%	5	83,3%	0	0,00%	104	57,1%	
gesamt	123	100%	36	100%	16	100%	6	100%	1	100%	182	100%	
Sonstiges budgetrelevantes Personal ¹⁾													
weiblich	65	61,9%	54	91,5%	2	11,8%	0	0,00%	0	0,00%	121	66,1%	
männlich	40	38,1%	5	8,5%	15	88,2%	0	0,00%	2	100,0%	62	33,9%	
gesamt	105	100%	59	100%	17	100%	0	0,00%	2	100%	183	100%	
Budgetrelevant													
weiblich	1.818	56,0%	494	85,2%	77	12,7%	33	50,0%	9	47,4%	2.431	53,8%	
männlich	1.431	44,0%	86	14,8%	528	87,3%	33	50,0%	10	52,6%	2.088	46,2%	
gesamt	3.249	100%	580	100%	605	100%	66	100%	19	100%	4.519	100%	
Beurlaubte u. sonstige Beschäftigte ohne Bezüge ²⁾													
weiblich	100	87,0%	3	100,0%	4	20,0%	3	50,0%	0	0,00%	110	76,4%	
männlich	15	13,0%	0	0,0%	16	80,0%	3	50,0%	0	0,00%	34	23,6%	
gesamt	115	100%	3	100%	20	100%	6	100%	0	0%	144	100%	
Gesamtbestand													
weiblich	1.918	57,0%	497	85,2%	81	13,0%	36	50,0%	9	47,4%	2.541	54,5%	
männlich	1.446	43,0%	86	14,8%	544	87,0%	36	50,0%	10	52,6%	2.122	45,5%	
gesamt	3.364	100%	583	100%	625	100%	72	100%	19	100%	4.663	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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kennzahlen zum Beschäftigtenstand										
Beschäftigte im Stammpersonal	2.858	2.814	2.813	2.825	2.808	2.796	2.828	3.068	3.027	3.021
Budgetrelevanter Personalbestand	2.973	2.932	2.932	2.945	2.935	2.911	2.948	3.184	3.242	3.249
Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse	3.093	3.045	3.038	3.046	3.015	3.040	3.069	3.368	3.367	3.364
Vollzeitäquivalent im Stammpersonal	2.511	2.478	2.473	2.478	2.454	2.464	2.493	2.649	2.671	2.672
Beschäftigte mit einer Befristung	73	62	107	112	69	56	62	85	50	68
Kennzahlen zur Ausbildung, Referendariat, FSJ, BFD										
Ausbildungskontingent insgesamt (HL)	165 3,6%	170 3,7%	168 3,9%	170 4,0%	185 4,0%	177 3,8%	191 4,1%	192 4,1%	184 3,8%	182 3,9%
Auszubildende, AnwärterInnen (Kernverwaltung)	107 3,5%	111 3,6%	113 3,7%	116 3,8%	122 4,0%	110 3,6%	115 3,7%	113 3,4%	115 3,4%	123 3,7%
Ref., FSJ, BFD (Kernverwaltung)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	13 0,4%	17 0,5%
Kennzahlen zu Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal										
Beschäftigte im BeamtenInnenverhältnis	825	829	825	831	830	832	831	825	787	773
Tariffbeschäftigte (ehem. Angestellte)	1.582	1.563	1.547	1.553	1.585	1.581	1.607	1.602	1.620	1.623
Tariffbeschäftigte (ehem. ArbeiterInnen)	451	422	441	441	393	383	390	641	620	625
Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung im Stammpersonal										
Teilzeitbeschäftigte und -quote	759 26,6%	762 27,1%	774 27,5%	803 28,4%	816 29,1%	789 28,2%	786 27,8%	1.018 33,2%	912 30,1%	941 31,1%
Beschäftigte in Altersteilzeit (Anzahl/ Quote)	109 3,8%	128 4,5%	170 6,0%	203 7,2%	184 6,6%	157 5,6%	133 4,7%	116 3,8%	78 2,6%	57 1,9%
Kennzahlen zur Altersstruktur im Stammpersonal										
Beschäftigte bis 29 Jahre	174 6,1%	179 6,4%	180 6,4%	184 6,5%	202 7,2%	210 7,5%	220 7,8%	226 8,0%	228 7,5%	227 7,5%
Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren	572 20,0%	522 18,6%	477 17,0%	433 15,3%	396 14,1%	370 13,2%	370 13,1%	371 13,1%	383 12,7%	371 12,3%
Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren	1.054 36,9%	1.024 36,4%	1.006 35,8%	1.021 36,1%	1.003 35,7%	962 34,4%	929 32,9%	969 34,3%	891 29,4%	858 28,4%
Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren	870 30,4%	892 31,7%	932 33,1%	938 33,2%	940 33,5%	979 35,0%	1.023 36,2%	1.188 42,0%	1.199 39,6%	1.209 40,0%
Beschäftigte ab 60 Jahren	188 6,6%	197 7,0%	218 7,7%	249 8,8%	267 9,5%	275 9,8%	286 10,1%	314 11,1%	326 10,8%	356 11,8%
Durchschnittsalter im Stammpersonal (w/m)	45,3 46,5	45,6 46,3	46,0 46,7	46,5 47,0	46,6 47,1	46,9 47,1	47,1 47,2	47,8 47,5	47,5 48,0	47,8 48,4
Kennzahlen zu Beurlaubungen										
Beurlaubte insgesamt	98 3,2%	89 2,9%	87 2,9%	82 2,7%	62 2,1%	78 2,6%	75 2,4%	91 2,7%	82 2,4%	82 2,4%
Kennzahlen zum Geschlechterverhältnis										
Frauen und Männer im Stammpersonal	1.451 1.407	1.442 1.372	1.428 1.385	1.435 1.390	1.466 1.342	1.454 1.342	1.468 1.360	1.716 1.352	1.691 1.336	1.710 1.311
Frauenquote Stammpersonal	50,8%	51,2%	50,8%	50,8%	52,2%	52,0%	51,9%	55,9%	55,9%	56,6%
Beurlaubte (w/ m)	98 0	88 1	82 5	78 4	59 3	75 3	70 5	79 12	72 10	72 10
Teilzeitbeschäftigte (w/ m)	692 67	699 63	701 73	727 76	731 85	706 83	701 85	923 95	853 59	875 66
Beschäftigte in Altersteilzeit (w/ m)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	2) 2)	41 37	32 25
Auszubildende, AnwärterInnen (w/ m)	48 59	53 58	48 65	47 69	49 73	50 60	54 61	49 64	45 70	43 80
Ref., FSJ, BFD (w/ m)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	1) 1)	8 5	15 2
Bereichsleitungen HL (w/ m)	12 37	14 37	14 35	15 34	15 28	16 27	15 25	16 26	14 23	13 22
Stellvertretende Bereichsleitungen HL (w/ m)	18 26	14 29	12 29	12 29	13 27	13 24	12 22	10 23	13 18	12 20
Kennzahlen zu Schwerbehinderten im Stammpersonal										
Beschäftigte mit Schwerbehinderungen	209 7,3%	200 7,1%	213 7,6%	226 8,0%	223 7,9%	208 7,4%	205 7,2%	222 7,2%	208 6,9%	207 6,9%

¹⁾ bis 2014 sind die Referendare, FSJ, BFD in den Angaben zu den Auszubildenden, AnwärterInnen 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

Tabelle 3 - Personalbestand der Kernverwaltung in 2015 – 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	180	154	334	278	107	385	185	402	587	655	203	858	374	415	789	1.672	1.281	2.953
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	4	4	8	1	3	4	8	2	10	12	4	16	13	17	30	38	30	68
Gesamt	184	158	342	279	110	389	193	404	597	667	207	874	387	432	819	1.710	1.311	3.021
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, AnwärterInnen	41	25	66	0	1	1	0	37	37	1	1	2	1	16	17	43	80	123
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	5	3	8	14	2	16	6	16	22	29	8	37	11	11	22	65	40	105
Gesamt	46	28	74	14	3	17	6	53	59	30	9	39	12	27	39	108	120	228
Nicht budgetrelevantes Personal																		
Gesamt	2	0	2	14	0	14	11	3	14	40	2	42	33	10	43	100	15	115
Gesamt des Personalbestandes	232	186	418	307	113	420	210	460	670	737	218	955	432	469	901	1.918	1.446	3.364

Tabelle 4 - Entwicklung Personalbestand in den Fachbereichen 1 - 5

Fachbereich 1	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	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	169	220	389	174	223	397	178	236	414	165	160	325	169	157	326	180	151	331	174	157	331	178	160	338	180	154	334
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	1	1	2	4	5	9	3	2	5	4	3	7	2	1	3	3	6	9	4	6	10	3	6	9	4	4	8
Gesamt	170	221	391	178	228	406	181	238	419	169	163	332	171	158	329	183	157	340	178	163	341	181	166	347	184	158	342
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																											
Auszubildende, AnwärterInnen	45	31	76	42	29	71	45	29	74	46	27	73	45	23	68	44	20	64	41	19	60	42	22	64	41	25	66
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	5	3	8
Gesamt	46	32	78	42	30	72	45	29	74	46	27	73	45	23	68	44	20	64	41	19	60	44	23	67	46	28	74
Nicht budgetrelevantes Personal																											
Gesamt	8	8	16	9	4	13	4	2	6	3	4	7	9	1	10	5	3	8	6	4	10	6	2	8	2	0	2
Gesamt des Personalbestandes	224	261	485	229	262	491	230	269	499	218	194	412	225	182	407	232	180	412	225	186	411	231	191	422	232	186	418

Fachbereich 2	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	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	314	133	447	317	137	454	317	135	452	319	128	447	306	128	434	296	125	421	299	123	422	278	105	383	278	107	385
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	7	4	11	8	3	11	8	2	10	6	3	9	1	2	3	3	5	8	1	3	4	1	1	2	1	3	4
Gesamt	321	137	458	325	140	465	325	137	462	325	131	456	307	130	437	299	130	429	300	126	426	279	106	385	279	110	389
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																											
Auszubildende, AnwärterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	1	1
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	7	21	14	2	16
Gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	14	7	21	14	3	17
Nicht budgetrelevantes Personal																											
Gesamt	21	0	21	23	0	23	23	0	23	15	0	15	21	1	22	19	2	21	16	2	18	13	1	14	14	0	14
Gesamt des Personalbestandes	342	137	479	348	140	488	348	137	485	340	131	471	329	131	460	321	132	453	317	128	445	306	114	420	307	113	420

Fachbereich 3	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	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	203	399	602	201	385	586	189	391	580	192	396	588	188	408	596	183	412	595	178	407	585	172	413	585	185	402	587
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	5	11	16	7	12	19	3	6	9	4	3	7	1	2	3	3	5	8	2	3	5	4	3	7	8	2	10
Gesamt	208	410	618	208	397	605	192	397	589	196	399	595	189	410	599	186	417	603	180	410	590	176	416	592	193	404	597
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																											
Auszubildende, AnwärterInnen	2	15	17	2	24	26	1	26	27	0	33	33	0	22	22	0	27	27	0	30	30	0	29	29	0	37	37
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	11	7	18	6	16	22
Gesamt	2	15	17	2	24	26	1	26	27	0	33	33	0	23	23	1	27	28	1	30	31	11	36	47	6	53	59
Nicht budgetrelevantes Personal																											
Gesamt	15	3	18	15	7	22	16	10	26	16	3	19	15	3	18	15	4	19	15	7	22	11	4	15	11	3	14
Gesamt des Personalbestandes	225	428	653	225	428	653	209	433	642	212	435	647	204	436	640	202	448	650	196	447	643	198	456	654	210	460	670

Fachbereich 4	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	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	578	227	805	545	213	758	554	214	768	587	211	798	599	211	810	624	217	841	646	204	850	658	206	864	655	203	858
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	25	2	27	28	1	29	37	2	39	30	8	38	34	6	40	24	7	31	25	5	30	11	5	16	12	4	16
Gesamt	603	229	832	573	214	787	591	216	807	617	219	836	633	217	850	648	224	872	671	209	880	669	211	880	667	207	874
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																											
Auszubildende	2	0	2	1	1	2	0	1	1	1	0	1	3	3	6	6	1	7	6	2	8	1	1	2	1	1	2
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	5	0	5	0	5	5	4	0	4	5	0	5	4	0	4	4	0	4	2	0	2	29	9	38	29	8	37
Gesamt	7	0	7	1	6	7	4	1	5	6	0	6	7	3	10	10	1	11	8	2	10	30	10	40	30	9	39
Nicht budgetrelevantes Personal																											
Gesamt	59	2	61	47	3	50	46	3	49	38	3	41	47	8	55	46	5	51	48	12	60	36	2	38	40	2	42
Gesamt des Personalbestandes	669	231	900	621	223	844	641	220	861	661	222	883	687	228	915	704	230	934	727	223	950	735	223	958	737	218	955

Fachbereich 5	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	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	140	369	509	141	370	511	144	394	538	156	425	581	151	423	574	149	429	578	360	435	795	378	429	807	374	415	789
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	0	6	6	3	36	39	2	8	10	3	5	8	3	4	7	3	3	6	27	9	36	8	8	16	13	17	30
Gesamt	140	375	515	144	406	550	146	402	548	159	430	589	154	427	581	152	432	584	387	444	831	386	437	823	387	432	819
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																											
Auszubildende	4	12	16	3	11	14	1	13	14	2	13	15	1	12	13	1	13	14	1	13	14	1	15	16	1	16	17
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	9	23	11	11	22
Gesamt	4	12	16	3	11	14	1	13	14	2	13	15	1	12	13	1	13	14	1	13	14	12	24	36	12	27	39
Nicht budgetrelevantes Personal																											
Gesamt	13	8	21	10	7	17	11	5	16	11	5	16	11	13	24	11	11	22	57	17	74	39	15	54	33	10	43
Gesamt des Personalbestandes	157	395	552	157	424	581	158	420	578	172	448	620	166	452	618	164	456	620	445	474	919	437	476	913	432	469	901

Gesamt der Fachbereiche	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	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	1.404	1.348	2.752	1.378	1.328	2.706	1.382	1.370	2.752	1.419	1.320	2.739	1.413	1.327	2.740	1.432	1.334	2.766	1.657	1.326	2.983	1.664	1.313	2.977	1.672	1.281	2.953
Befristet Beschäftigte mit Bezügen	38	24	62	50	57	107	53	20	73	47	22	69	41	15	56	36	26	62	59	26	85	27	23	50	38	30	68
Gesamt	1.442	1.372	2.814	1.428	1.385	2.813	1.435	1.390	2.825	1.466	1.342	2.808	1.454	1.342	2.796	1.468	1.360	2.828	1.716	1.352	3.068	1.691	1.336	3.027	1.710	1.311	3.021
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																											
Auszubildende	53	58	111	48	65	113	47	69	116	49	73	122	50	60	110	54	61	115	49	64	113	44	67	111	43	80	123
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte	6	1	7	0	6	6	4	0	4	5	0	5	4	1	5	5	0	5	3	0	3	67	33	100	65	40	105
Gesamt	59	59	118	48	71	119	51	69	120	54	73	127	54	61	115	59	61	120	52	64	116	111	100	211	108	120	228
Nicht budgetrelevantes Personal																											
Gesamt	116	24	137	104	28	125	100	23	120	83	20	98	103	27	129	96	25	121	142	42	184	106	23	129	100	15	115
Gesamt des Personalbestandes	1.617	1.455	3.069	1.580	1.484	3.057	1.586	1.482	3.065	1.603	1.435	3.033	1.611	1.430	3.040	1.623	1.446	3.069	1.910	1.458	3.368	1.908	1.459	3.367	1.918	1.446	3.364

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
BeamtInnen																		
FB 1	0	0	0	23	17	40	36	43	79	6	5	11	65	65	130	0	1	1
FB 2	0	0	0	24	10	34	72	37	109	0	3	3	96	50	146	0	1	1
FB 3	0	0	0	16	278	294	26	42	68	1	5	6	43	325	368	0	1	1
FB 4	0	0	0	19	4	23	24	12	36	2	1	3	45	17	62	1	0	1
FB 5	0	0	0	14	4	18	19	22	41	1	7	8	34	33	67	0	1	1
Gesamt	0	0	0	96	313	409	177	156	333	10	21	31	283	490	773	1	4	5
Tarifbeschäftigte																		
FB 1	5	7	12	87	31	118	23	44	67	4	11	15	119	93	212			
FB 2	0	1	1	107	32	139	65	22	87	11	5	16	183	60	243			
FB 3	6	2	8	123	58	181	16	13	29	5	6	11	150	79	229			
FB 4	43	41	84	416	90	506	143	50	193	20	9	29	622	190	812			
FB 5	230	88	318	81	236	317	26	57	83	16	18	34	353	399	752			
Gesamt	284	139	423	814	447	1.261	273	186	459	56	49	105	1.427	821	2.248			
davon Angestellte																		
FB 1	1	5	6	86	30	116	23	44	67	4	11	15	114	90	204			
FB 2	0	1	1	107	32	139	65	22	87	11	5	16	183	60	243			
FB 3	6	1	7	122	43	165	16	13	29	5	6	11	149	63	212			
FB 4	22	10	32	415	80	495	143	50	193	20	9	29	600	149	749			
FB 5	2	2	4	48	46	94	26	57	83	16	18	34	92	123	215			
Gesamt	31	19	50	778	231	1.009	273	186	459	56	49	105	1.138	485	1.623			
davon ArbeitnehmerInnen																		
FB 1	4	2	6	1	1	2	0	0	0	0	0	0	5	3	8			
FB 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FB 3	0	1	1	1	15	16	0	0	0	0	0	0	1	16	17			
FB 4	21	31	52	1	10	11	0	0	0	0	0	0	22	41	63			
FB 5	228	86	314	33	190	223	0	0	0	0	0	0	261	276	537			
Gesamt	253	120	373	36	216	252	0	0	0	0	0	0	289	336	625			

	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
Ges. Stammpersonal																		
Vollzeit	24	120	144	498	741	1.239	279	321	600	34	63	97	835	1.245	2.080	1	4	5
Teilzeit	260	19	279	412	19	431	171	21	192	32	7	39	875	66	941	0	0	0
Gesamt	284	139	423	910	760	1.670	450	342	792	66	70	136	1.710	1.311	3.021	1	4	5
davon MitarbeiterInnen im Jobcenter Lübeck																		
BeamtenInnen	0	0	0	1	1	2	36	19	55	0	0	0	37	20	57			
Tarifbeschäftigte	0	0	0	15	7	22	15	5	20	0	0	0	30	12	42			
Gesamt	0	0	0	16	8	24	51	24	75	0	0	0	67	32	99			
Zusätzlich budgetrelevantes Personal																		
Auszubildende, AnwärterInnen	0	0	0	28	66	94	15	14	29	0	0	0	43	80	123			
Sonst. budgetrel. Personal	24	4	28	18	24	42	22	10	32	1	2	3	65	40	105			
Gesamt	24	4	28	46	90	136	37	24	61	1	2	3	108	120	228			
Nicht budgetrelevantes Personal																		
	26	3	29	53	8	61	19	3	22	2	1	3	100	15	115			
Gesamtes Personal	334	146	480	1.009	858	1.867	506	369	875	69	73	142	1.918	1.446	3.364			

Tabelle 6 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
Eintritt Auszubildende	10	11	21	10	9	19	10	12	22	9	10	19	9	14	23	9	14	23
Eintritt AnwärterInnen	7	19	26	8	3	11	5	23	28	4	8	12	7	21	28	4	19	23
darin enthaltene Anwärter Feuerwehr		16	16			0		21	21		5	5		18	18		14	14
Eintritt Referendare	3		3	1		1		1	1	3		3	3	1	4	5		5
Eintritt Freiwilliges Soziales Jahr	1		1	1	3	4	5		5	1	1	2	3	3	6	4	2	6
Eintritt Bundesfreiwilligendienst							1		1		1	1	1	1	2	6		6
Gesamt Eintritt im Jahr + am 31.12 noch da	21	30	51	20	15	35	21	36	57	17	20	37	23	40	63	28	35	63
Verwaltungsfachangestellte/r	28	11	39	27	13	40	27	13	40	26	12	38	26	13	39	26	12	38
Fachangestellte/r f. Medien-u. Informationsdienste	1		1	1		1	1	0	1	1		1	1		1	1		1
Fachinformatiker/in														1	1		1	1
Stadtsekretär/anwärterInnen (mD)		4	4		2	2												
Stadtinspektor/anwärterInnen (gD)	18	10	28	18	8	26	17	8	25	15	7	22	17	9	26	15	12	27
Brandmeister/anwärterInnen (mD)		26	26		16	16	0	21	21		26	26		25	25		30	30
Oberbrandinspektor Anwärter (gD)		1	1														2	2
Bibliothekssekretär/anwärterIn (mD)																		
Gärtner/in	2	13	15	1	10	11	1	9	10	1	8	9	1	8	9	1	8	9
Forstwirt/in		6	6		6	6		5	5		4	4		6	6		5	5
Bauzeichner/in																		
Wasserbauer/in		2	2		2	2		2	2		1	1		2	2		2	2
Hauswirtschaftler/in				1		1	1		1	1		1		1	1		1	1
Straßenwärter/in								2	2		4	4		5	5		4	4
Hafenschiffer/in																	2	2
Hygienefachberater/in																	1	1
Notfallsanitäter/in																		
Referendare	3		3	1		1		1	1	3		3	4	1	5	5		5
Freiwilliges Soziales Jahr	1		1	1	3	4	6		6	1	1	2	3	3	6	4	2	6
Bundesfreiwilligendienst							1		1	1	1	2	1	1	2	6		6
Gesamtzahl im Jahr	53	73	126	50	60	110	54	61	115	49	64	113	53	75	128	58	82	140
davon:																		
Auszubildende in gewerb.-techn. Berufen	2	21	23	2	18	20	2	18	20	2	17	19	1	22	23	1	22	23
Auszubildende/ Anwärter in Verw. Berufen	47	25	72	46	23	69	45	21	66	42	19	61	44	23	67	42	26	68
Anwärter im feuerwehrtechnischen Dienst	0	27	27	0	16	16	0	21	21	0	26	26	0	25	25	0	32	32
Sonstige	4	0	4	2	3	5	7	1	8	5	2	7	8	5	13	15	2	17

Tabelle 7 - Beurlaubungen nach Fachbereichen

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			Gesamt		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt
FB 1															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Angestellte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ArbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
FB 2															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Angestellte	0	0	0	6	0	6	5	0	5	0	0	0	11	0	11
ArbeiterInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	6	0	6	8	0	8	0	0	0	14	0	14
FB 3															
BeamtInnen	0	0	0	0	3	3	2	0	2	0	0	0	2	3	5
Angestellte	0	0	0	9	1	10	0	0	0	0	0	0	9	1	10
ArbeiterInnen	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Gesamt	0	0	0	9	5	14	2	0	2	0	0	0	11	5	16
FB 4															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Angestellte	1	0	1	14	0	14	8	1	9	0	0	0	23	1	24
ArbeiterInnen	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Gesamt	1	0	1	15	0	15	8	1	9	0	0	0	24	1	25
FB 5															
BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Angestellte	0	0	0	4	0	4	1	1	2	0	0	0	5	1	6
ArbeiterInnen	13	1	14	1	2	3	0	0	0	0	0	0	14	3	17
Gesamt	13	1	14	5	2	7	2	1	3	0	0	0	20	4	24
Gesamt															
BeamtInnen	0	0	0	0	3	3	9	0	9	0	0	0	9	3	12
Angestellte	1	0	1	33	1	34	14	2	16	0	0	0	48	3	51
ArbeiterInnen	13	1	14	2	3	5	0	0	0	0	0	0	15	4	19
Gesamt	14	1	15	35	7	42	23	2	25	0	0	0	72	10	82

Tabelle 8 - Bezahlungsstruktur der BeamtInnen

	Anzahl BeamtInnen			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	25,0	20,0	0,0	0,2	0,1
B 7	0	1	1	1,0	0,0	25,0	20,0	0,0	0,2	0,1
B 5	0	2	2	2,0	0,0	50,0	40,0	0,0	0,4	0,3
B 4	1	0	1	1,0	100,0	0,0	20,0	0,4	0,0	0,1
Zwischensumme	1	4	5	5,0	100,0	100,0	100,0	0,4	0,8	0,6
höherer Dienst										
A 16	1	5	6	6,0	11,1	29,4	23,1	0,4	1,0	0,8
A 15	2	8	10	9,6	22,2	47,1	38,5	0,7	1,6	1,3
A 14	4	4	8	7,5	44,4	23,5	30,8	1,4	0,8	1,0
A 13	2	0	2	2,0	22,2	0,0	7,7	0,7	0,0	0,3
Zwischensumme	9	17	26	25,1	100,0	100,0	100,0	3,2	3,5	3,4
gehobener Dienst										
A 13	12	16	28	26,7	6,8	10,3	8,4	4,2	3,3	3,6
A 12	21	25	46	43,3	11,9	16,0	13,8	7,4	5,1	6,0
A 11	43	59	102	94,2	24,3	37,8	30,6	15,2	12,0	13,2
A 10	80	43	123	109,5	45,2	27,6	36,9	28,3	8,8	15,9
A 9	21	13	34	33,3	11,9	8,3	10,2	7,4	2,7	4,4
Zwischensumme	177	156	333	306,9	100,0	100,0	100,0	62,5	31,8	43,1
mittlerer Dienst										
A 9	9	96	105	103,0	9,4	30,7	25,7	3,2	19,6	13,6
A 8	54	105	159	148,5	56,3	33,5	38,9	19,1	21,4	20,6
A 7	26	108	134	129,6	27,1	34,5	32,8	9,2	22,0	17,3
A 6	7	4	11	10,0	7,3	1,3	2,7	2,5	0,8	1,4
Zwischensumme	96	313	409	391,0	100,0	100,0	100,0	33,9	63,9	52,9
Summe BeamtInnen	283	490	773	728,0	—	—	—	36,6	63,4	100,0

Tabelle 9 - Bezahlungsstruktur der Tarifbeschäftigten

	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	2	2	2,0	0,0	4,3	2,0	0,0	0,2	0,1
EG 15	7	10	17	16,4	12,5	21,7	16,7	0,5	1,2	0,8
EG 14	22	12	34	29,4	39,3	26,1	33,3	1,5	1,5	1,5
EG 13	27	22	49	41,1	48,2	47,8	48,0	1,9	2,7	2,2
Zwischensumme	56	46	102	89,0	100,0	100,0	100,0	3,9	5,6	4,5
gehobener Dienst										
S18	1	1	2	2,0	0,4	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1
EG 12	17	29	46	41,5	6,2	15,6	10,0	1,2	3,5	2,0
S17	4	5	9	8,8	1,5	2,7	2,0	0,3	0,6	0,4
EG 11	26	48	74	67,9	9,5	25,8	16,1	1,8	5,8	3,3
S16	2	1	3	2,8	0,7	0,5	0,7	0,1	0,1	0,1
S15	26	6	32	30,2	9,5	3,2	7,0	1,8	0,7	1,4
EG 10	19	27	46	44,2	7,0	14,5	10,0	1,3	3,3	2,0
S14	39	12	51	44,3	14,3	6,5	11,1	2,7	1,5	2,3
S13Ü	2	0	2	1,9	0,7	0,0	0,4	0,1	0,0	0,1
S13	19	2	21	20,3	7,0	1,1	4,6	1,3	0,2	0,9
S12	49	15	64	54,2	17,9	8,1	13,9	3,4	1,8	2,8
S11b	16	9	25	20,4	5,9	4,8	5,4	1,1	1,1	1,1
S10	4	0	4	4,0	1,5	0,0	0,9	0,3	0,0	0,2
EG 9	49	31	80	70,6	17,9	16,7	17,4	3,4	3,8	3,6
Zwischensumme	273	186	459	413,1	100,0	100,0	100,0	19,1	22,7	20,4
mittlerer Dienst										
EG 9	63	45	108	97,2	7,7	10,1	8,6	4,4	5,5	4,8
S9	14	0	14	13,5	1,7	0,0	1,1	1,0	0,0	0,6
S8b	15	6	21	17,2	1,8	1,3	1,7	1,1	0,7	0,9
S8a	130	3	133	108,5	16,0	0,7	10,5	9,1	0,4	5,9
EG 8	135	56	191	172,8	16,6	12,5	15,1	9,5	6,8	8,5
S7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 7	1	21	22	21,0	0,1	4,7	1,7	0,1	2,6	1,0
S6	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
EG 6	140	123	263	243,5	17,2	27,5	20,9	9,8	15,0	11,7
EG 5	219	161	380	336,8	26,9	36,0	30,1	15,3	19,6	16,9
S4	19	2	21	18,0	2,3	0,4	1,7	1,3	0,2	0,9
EG 4	0	30	30	29,8	0,0	6,7	2,4	0,0	3,7	1,3
S3	78	0	78	69,5	9,6	0,0	6,2	5,5	0,0	3,5
Zwischensumme	814	447	1.261	1.128	100,0	100,0	100,0	57,0	54,4	56,1
einfacher Dienst										
EG 3	45	113	158	142,3	15,8	81,3	37,4	3,2	13,8	7,0
EG 2Ü	42	5	47	35,4	14,8	3,6	11,1	2,9	0,6	2,1
EG 2	132	6	138	90,5	46,5	4,3	32,6	9,3	0,7	6,1
EG 1	65	15	80	44,2	22,9	10,8	18,9	4,6	1,8	3,6
Zwischensumme	284	139	423	312,3	100,0	100,0	100,0	19,9	16,9	18,8
Sonstige										
	0	3	3	2,4	0,0	100,0	100,0	0,0	0,4	0,1
Zwischensumme	0	3	3	2,4	0,0	100,0	100,0	0,0	0,4	0,1
Summe Beschäftigte	1.427	821	2.248	1.944,4	—	—	—	63,5	36,5	100,0

Abbildungen - Fluktuation

Abbildung 58 - Grundfluktuation in der Kernverwaltung

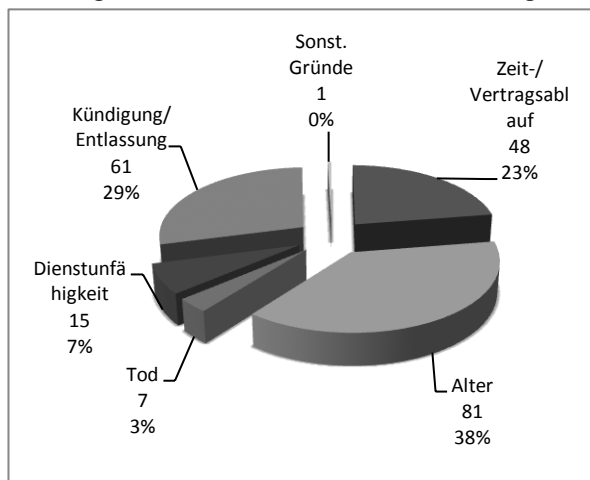


Abbildung 59 - Fluktuation in den Fachbereichen

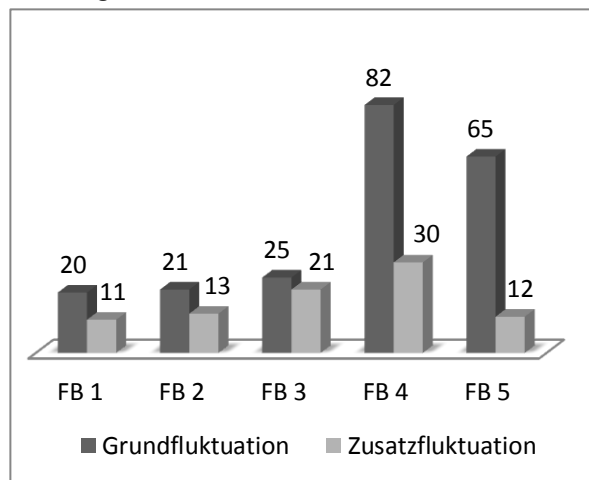


Abbildung 60 - Entwicklung der Zusatzfluktuation in der Kernverwaltung (2007-2015)

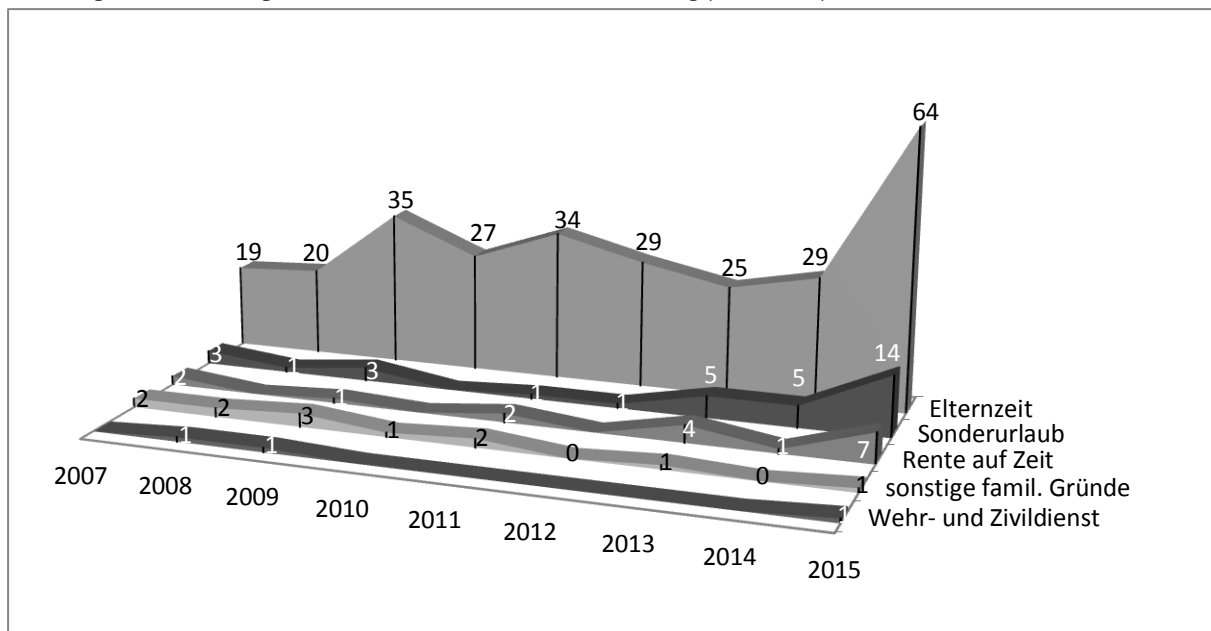


Tabelle 10 - Fehlzeiten in Kalendertagen

	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	HL Gesamt
Berücksichtigtes Personal nach den Kriterien des DST - Stand 31.12.2015						
weiblich	183	289	199	678	406	1.755
männlich	159	112	413	209	440	1.333
gesamt	342	401	612	887	846	3.088
Gesamt der Fehlzeitentage und durchschnittliche Fehltag 01.01.2015-31.12.2015						
weiblich	4.517 Ø 24,68	11.147 Ø 38,57	7.501 Ø 37,69	22.206 Ø 32,75	17.445 Ø 42,97	62.816 Ø 35,79
männlich	2.908 Ø 18,29	3.185 Ø 28,44	9.754 Ø 23,62	4.958 Ø 23,72	15.669 Ø 35,61	36.474 Ø 27,36
gesamt	7.425 Ø 21,71	14.332 Ø 35,74	17.255 Ø 28,19	27.164 Ø 30,62	33.114 Ø 39,14	99.290 Ø 32,15
davon Tage Langzeiterkrankte						
weiblich	1.653	6.286	3.736	9.338	10.261	31.274
männlich	794	1.241	4.648	2.553	6.137	15.373
gesamt	2.447	7.527	8.384	11.891	16.398	46.647

Tabelle 11 - Beschäftigte im internen Arbeitsmarkt nach Meldegrund

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Verlauf
ohne Stelle										
weiblich	20	19	12	5	4	5	5	6	8	
männlich	10	11	6	3	4	0	1	1	6	
gesamt	30	30	18	8	8	5	6	7	14	
gesundheitliche Gründe										
weiblich	9	11	18	25	23	25	32	32	33	
männlich	8	6	9	14	16	15	19	12	12	
gesamt	17	17	27	39	39	40	51	44	45	
Rückkehrerinnen										
weiblich	71	74	59	48	40	35	28	27	15	
männlich	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
gesamt	71	75	59	48	40	35	28	27	15	
ehem. Freig. PR										
weiblich	0	0	1	1	1	0	0	0	0	
männlich	2	1	0	1	0	0	0	0	0	
gesamt	2	1	1	2	1	0	0	0	0	
Sonstige										
weiblich	3	5	4	1	1	1	1	2	0	
männlich	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
gesamt	3	5	5	1	1	1	1	2	0	
Änd. Rechtsform										
weiblich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
männlich	0	4	1	1	0	0	0	0	0	
gesamt	0	4	1	1	0	0	0	0	0	
Nachwuchskräfte										
weiblich	6	10	10	4	5	2	0	0	0	
männlich	11	9	3	2	4	1	0	0	0	
gesamt	17	19	13	6	9	3	0	0	0	
Tauschinteressierte										
weiblich	19	19	19	17	14	20	22	24	0	
männlich	6	10	8	6	7	8	9	9	0	
gesamt	25	29	27	23	21	28	31	33	0	
Erhöhung WAZ										
weiblich	13	17	28	15	17	11	8	10	4	
männlich	1	2	1	2	1	2	2	2	0	
gesamt	14	19	29	17	18	13	10	12	4	
Gesamt										
weiblich	141	154	150	115	104	99	96	101	60	
männlich	38	45	30	30	33	26	31	24	18	
gesamt	179	199	180	145	137	125	127	125	78	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Gesamt der Beschäftigungsverhältnisse der Hansestadt Lübeck	2
Abbildung 2 - Entwicklung des Personalbestandes der Hansestadt Lübeck	3
Abbildung 3 - Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung	4
Abbildung 4 - Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes in der Kernverwaltung	4
Abbildung 5 - Entwicklung des Stammpersonals in Anzahl und Vollzeitäquivalent	5
Abbildung 6 - Entwicklung der befristet und unbefristet Beschäftigten	5
Abbildung 7 - Befristet Beschäftigte je FB	5
Abbildung 8 - Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Kernverwaltung	6
Abbildung 9 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung	7
Abbildung 10 - Entwicklung der BewerberInnenzahlen um einen Ausbildungsplatz in der Kernvw.	7
Abbildung 11 - Entwicklung der Statusgruppen im Stammpersonal	8
Abbildung 12 - Statusgruppen je FB im Stammpersonal	8
Abbildung 13 - Entwicklung der Laufbahngruppen	9
Abbildung 14 - Status- und Laufbahngruppen im Stammpersonal	9
Abbildung 15 - Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht im Stammpersonal	10
Abbildung 16 - Teilzeit und Vollzeit im Stammpersonal	10
Abbildung 17 - Männer in Vollzeit/ Teilzeit	11
Abbildung 18 - Frauen in Vollzeit/ Teilzeit	11
Abbildung 19 - Zeitanteile der Teilzeitbeschäftigten	11
Abbildung 20 - Teilzeitbeschäftigte in den Fachbereichen	11
Abbildung 21 - Entwicklung der Altersteilzeitfälle nach Statusgruppen im Stammpersonal	12
Abbildung 22 - Altersteilzeitfälle nach Fachbereichen	12
Abbildung 23 - Beurlaubte in den Fachbereichen	13
Abbildung 24 - Beurlaubte nach Beurlaubungsgrund	13
Abbildung 25 - Beurlaubte nach Status- und Laufbahngruppen	13
Abbildung 26 - Altersstruktur im Stammpersonal	14
Abbildung 27 - Durchschnittsalter in den Fachbereichen	14
Abbildung 28 - Entwicklung Durchschnittsalter im Stammpersonal	15
Abbildung 29 - Entwicklung Durchschnittsalter nach Statusgruppen im Stammpersonal	15
Abbildung 30 - Entwicklung der Grundfluktuation in der Kernverwaltung	16
Abbildung 31 - Entwicklung der Schwerbehindertenquote im Stammpersonal	17
Abbildung 32 - Schwerbehinderte in den Fachbereichen	17
Abbildung 33 - Stammpersonal nach Staatsangehörigkeit	18
Abbildung 34 - Stammpersonal nach Geburtsorten	18
Abbildung 35 - Herkunftsland der Beschäftigten	19
Abbildung 36 - Personen mit / ohne Migrationshintergrund	19

Abbildung 37 – Fehlzeitenquote – Kriterien des Städtetages	20
Abbildung 38 – Krankheitsbedingte Fälle und Kalendertage nach Dauer ohne Vollkräftebereinig.	20
Abbildung 39 – Fehlzeitenquote nach Alter und Geschlecht	21
Abbildung 40 – Fehlzeitenquote je FB und Geschlecht	21
Abbildung 41 – Fehlzeitenquote je FB und Statusgruppe	21
Abbildung 42 – Entwicklung des städtischen Stammpersonals im Jobcenter Lübeck	22
Abbildung 43 – Austritte nach Berufsgruppen – Kernverw.	30
Abbildung 44 – Austritte nach Bereichen – Kernverwaltung	30
Abbildung 45 – Austritte nach Tätigkeit – Kernverw.	31
Abbildung 46 – Entwicklung BereichsleiterInnen	32
Abbildung 47 – Entwicklung stellvertretende BL	32
Abbildung 48 – Verteilung TeilnehmerInnen	33
Abbildung 49 – Teilnehmende der Qualifizierungseinheiten	33
Abbildung 50 – Werbeflyer zu den Ausbildungsberufen	34
Abbildung 51 – Auszubildende der Hansestadt Lübeck	35
Abbildung 52 – Pressemitteilung der LN vom 18.06.2015	36
Abbildung 53 – Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kernverwaltung	37
Abbildung 54 – Tarifbeschäftigte – EG-Gruppen	38
Abbildung 55 – Tarifbeschäftigte – S-Gruppen	38
Abbildung 56 – Beamte ohne Feuerwehr und Wahlbeamte	38
Abbildung 57 – Girls-Day 2016, Straßenwärter/innen	41
Abbildung 58 – Telearbeit nach Geschlecht	42
Abbildung 59 – Telearbeit in den Fachbereichen	42
Abbildung 60 – Entwicklung der Zielvereinbarungsquote	44
Abbildung 61 – Entwicklung der Zielerreichungsgrade	44
Abbildung 62 – Fortbildungen ohne EDV	46
Abbildung 63 – TeilnehmerInnenzahlen Seminare und EDV	47
Abbildung 64 – SeminarteilnehmerInnen	47
Abbildung 65 – TeilnehmerInnen an EDV-Kursen	47
Abbildung 66 – Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren	48
Abbildung 67 – Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren in den FB	48
Abbildung 68 – Entwicklung Bewerbungen	49
Abbildung 69 – Entwicklung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Personen	49
Abbildung 70 – Personalvermittlungen in 2015	49

Frauenförderplan 2013 der Kernverwaltung – Bericht 2016 und Erneuerung der Zielvorgaben als Bestandteil des Personalberichtes 2016

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

Vorbemerkung:

Mit der Verabschiedung des Rahmenplans zur Frauenförderung 2013 wurden Neuerungen eingeführt, die jetzt erstmals sichtbar sind dadurch, dass die Zwischenberichte zu den Frauenförderplänen vereinfacht wurden:

Die beiden Zielsetzungen der Erneuerung 2013 waren¹:

- „... **bürokratische, ineffektive Berichterstattungen sollen entfallen und sich auf das gesetzliche Maß beschränken**² (die 2jährigen Zielvorgaben werden ohne umfangreiche detaillierte vollständige Zahlenanalyse in den Rahmen anderer Berichterstattungen integriert: für die Kernverwaltung im Personalbericht und für die Eigenbetriebe im jeweiligen Wirtschaftsplan).“
- anhand von **vier konkret vorgeschlagenen Handlungsfeldern** (I – Vereinbarkeit von Beruf und Familie, II – Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen, III Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung, IV – Qualifizierung von Frauen) **Schwerpunktsetzungen der Fachbereiche möglich** und somit auch eine fokussierte Herangehensweise.

Entsprechend ist der Zwischenbericht der Kernverwaltung hier Bestandteil des Personalberichtes 2016 der Hansestadt Lübeck.

Deutlich wird im Personalbericht 2016, dass es nach wie vor (langsame) Fortschritte in Richtung einer geschlechterparitären Personalbesetzung bei der Hansestadt Lübeck gibt.

Allerdings sind die 2013 bei der Aufstellung des Frauenförderplans für die Kernverwaltung benannten besonderen Handlungsbedarfe

1. bei den Führungskräften
2. im gewerblich-technischen Bereich
3. in den sozialen Berufen
4. bei der Berufsfeuerwehr Lübeck

im Jahr 2016 ebenso deutlich wie schon 2013.

Zudem darf die insgesamt hohe Zahl von weiblichen Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck (56,6 %) nicht glauben lassen, dass sie 56,6 % der Stellen besetzten; 51 % aller Frauen arbeiten Teilzeit (siehe Seite 11) und so ist davon auszugehen, dass Frauen deutlich weniger als 50 % der Stellen bei der Hansestadt Lübeck besetzen.

zu 1., Führungskräfte:

Der Frauenanteil konnte annähernd gehalten werden (37 % im Jahr 2015 zu 39 % im Jahr 2012), geht aber zur Zeit leicht zurück.

Bei den BeamtInnen im höheren Dienst sind von 31 BeamtInnen nur 10 Frau (32,2 %); bei den WahlbeamtInnen nur 1 von 5 Positionen (= 20 %) (siehe Seite 56) mit einer Frau besetzt.

¹ siehe Rahmenplan zur Frauenförderung 2013, S. 1, siehe auch:

http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/rahmenplan_zur_frauenfoerderung_2013.pdf

² Hervorhebung durch die Uz.

zu 2., gewerblich-technischer Bereich:

Bei den Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich ist der Frauenanteil nach wie vor sehr gering. *„Angesichtes der Ausrichtung der neuen Ausbildungsberufe ist anzunehmen, dass der Rückgang des Frauenanteils unter den Auszubildenden auf das weiterhin vorhandene geschlechts-spezifische Berufswahlverhalten zurückzuführen ist.“* (siehe Seite 34)

Da durch die Gebäudereinigung wieder ein großer Teil Frauen in die Kernverwaltung reintegriert wurde, stieg somit auch ihr Anteil an den Beschäftigten im gewerblich-technischen Bereich.

Ohne die KollegInnen aus dem Reinigungsdienst liegt der Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich inzwischen allerdings auch bei erfreulichen 18,9 % - im Vergleich zu 13 %³ im Jahr 2012.

Auch wenn aufgrund der KoPers-Umstellung die Zahlen nicht in Gänze zu vergleichen sind, ist hier eine erste positive Tendenz für diese lange stagnierenden Berufsfelder zu verzeichnen.

Die im *Handlungsfeld III* möglichen Maßnahmen müssen konkret angegangen und umgesetzt werden, soll hier mittel- und langfristig und nachhaltig eine deutliche Steigerung sichtbar und somit gelebte Gleichstellung Wirklichkeit werden.

zu 3., soziale Berufe:

In den sozialen Berufen ist nach wie vor keine Bewegung hin zu einem höheren Männeranteil zu verzeichnen. Ähnlich wie in gewerblich-technischen Berufen, wo vorwiegend Männer diese Berufe ergreifen, werden die sozialen Berufe nach wie vor mehrheitlich von Frauen bevorzugt: knapp 80 % der StudienabsolventInnen der Sozialen Arbeit sind weiblich⁴, bei ErzieherInnen sind mehr als 95 % weiblich⁵.

Aufgrund des spürbaren Fachkräftemangels in diesen Berufsfeldern, wird es gesamtgesellschaftlich darum gehen müssen, die Anstrengungen zu verstärken, diese Berufsfelder attraktiv zu halten bzw. zu machen und die Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe zu unterstützen – auch wenn die finanziellen Auswirkungen natürlich im Haushalt der Hansestadt Lübeck deutlich spürbar sind.

zu 4., bei der Berufsfeuerwehr Lübeck:

- siehe hierzu die Ausführungen beim Handlungsfeld III

Aktivitäten zu den Handlungsfeldern

Aufgrund der im Jahr 2013 entwickelten und beschlossenen vier Handlungsfelder⁶ haben die Fachbereiche Handlungsschwerpunkte in Sachen Frauenförderung für ihr Aufgabenfeld festgelegt (siehe Seiten 39-41), die es zu bewerten gilt.

Vielfach werden in den Berichten der Fachbereiche zu ihren Aktivitäten allerdings vorwiegend Selbstverständlichkeiten benannt *„Bereits vor Beginn der Mutterschutzfrist wird mit den betroffenen Kolleginnen zur geplanten Rückkehr gesprochen.... Die Besetzungsverfahren werden in Vollzeit/Teilzeit ausgeschrieben.“* (siehe Seite 39)

„Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten setzt sich der FB nach wie vor für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten in Anwendung der DV Flex und für angemessene Bezahlung ein...“ (siehe Seite 40)

Handlungsfeld I „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Hier fällt insgesamt auf, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt von 27,8 % auf 31,1 % gestiegen ist; der Anteil der Männer von 9 % auf 5 % gefallen ist⁷. Allerdings erklärt sich diese Ver-

³ Rahmenplan zur Frauenförderung 2013, S. 4, Tabelle 1.

⁴ Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2 – 2014, Wiesbaden 2015, S. 44, siehe auch: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen.html>.

⁵ siehe: <http://www.koordination-maennerinkitas.de/> ; 3,4 % der ErzieherInnen sind zur Zeit männlich.

⁶ Rahmenplan zur Frauenförderung 2013, S. 6, vgl. Fußnote 1.

⁷ siehe Fußnote 3.

schiebung durch die Einbeziehung der Beschäftigten der GHL, so dass eine Veränderung in die eine oder andere Richtung nicht deutlich zu erkennen ist. Der hohe Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt erklärt allerdings die hohe Anzahl von beschäftigten Frauen bei der HL (56,6 %) gesamt⁸.

Mit ca. 1/3 an Männern, die die Elternzeit nutzen (siehe Seite 16) ist der Anteil der Väter, die sich um die Versorgung ihres neugeborenen Kindes kümmern, deutlich gestiegen. Allerdings darf hierbei nicht unerwähnt bleiben, dass „...knapp 80 % der Männer ... die Elternzeit [nur] für bis zu zwei Monaten“ (siehe Seite 16) nutzen.

Dass die alternierende Telearbeit bei der Hansestadt Lübeck gut angelaufen ist und inzwischen als etabliert bezeichnet werden kann, belegt die langsame, aber kontinuierliche Steigerung. Dieses Instrument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wo keine Einkommensverluste zu verzeichnen sind, ist für Männer deutlich attraktiver als Teilzeitarbeit: 27 % der TelearbeiterInnen sind Männer (siehe Seite 42).

Der hohe Anteil von TelearbeiterInnen im Fachbereich 5, Planen und Bauen, zeigt, dass der Fachbereich dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv nutzt.

Handlungsfeld II „Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen“

Die Fachbereiche 1, 2 und 5 haben hier besonderen Handlungsbedarf für ihren Fachbereich gesehen.

Eine gänzlich korrekte vergleichende Zahlenanalyse von 2012 und 2015 ist hier aufgrund der Umstellung auf KoPers (siehe Seite 3) allerdings nicht möglich. Vor dem Hintergrund des gesamtstädtisch zu verzeichnenden leichten Rückgangs von Frauen an Führungspositionen gilt es, hier erneut die Zielsetzungen im Blick zu behalten.

Handlungsfeld III „Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung“

Dieses Handlungsfeld stand im Fokus der Fachbereiche 3, 4 und 5.

Leider hat der Fachbereich 3, insbesondere die Feuerwehr, angedachte und bereits konkretisierte Aktivitäten zur Bewerbung des Berufes für Frauen nicht durchgeführt. Angedacht war z.B. ein Infotag für Frauen, der rechtzeitig vor der Ausschreibung für den Beruf der / des BrandmeisteranwärterIn durchgeführt werden sollte. Die neue Ausbildung zur / zum NotfallsanitäterIn bei der Lübecker Berufsfeuerwehr bietet durchaus Chancen, den Frauenanteil an der Berufsfeuerwehr Lübeck zu erhöhen – zumal die NotfallsanitäterInnen nach der Ausbildung den Zugang zur Ausbildung als BrandmeisterIn haben. Das erwähnte erste Auswahlverfahren hat jedoch nicht zu dem erhofften Ergebnis geführt: mehr als 30 % der Bewerbungen waren von Frauen – im Ergebnis ist jedoch nur eine Frau (=20 %) zur Ausbildung zugelassen worden. Hier wird vor dem 2. Auswahlverfahren zu überprüfen sein, ob das Auswahlverfahren selbst strukturelle Benachteiligungen von Frauen widerspiegelt und wie diese abgestellt werden können.

Der Fachbereich 4 bedauert, dass das Projekt „Mehr Männer in Kitas“ ausgelaufen sei. Das Projekt hatte die Intention, mit *„...eine[r] Vielzahl unterschiedlicher Projekte und Maßnahmen, wie Schüler-Praktika, Schnuppertage, Freiwilligendienste und Programme für Mentorinnen und Mentoren (...), aktiver Väterarbeit, (...) in ganz Deutschland mehr Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen“* und *„...die Erfahrungen aus den Modellprojekten (...) überregional an Kita-Träger weiter[zu]geben“*⁹ – damit vor Ort konkret Ansätze entwickelt und umgesetzt werden, wie mehr Männer für „frauentypische“ Berufe zu gewinnen sind. Entsprechende Aktivitäten sind hier nicht zu beobachten. Die erwähnte Beteiligung am Boys' Day wird nicht beworben, soweit uns bekannt – und findet sich auch nicht bei den diesjährigen möglichen Eintragungen auf der Seite www.boys-day.de. Somit sind die dargelegten Bemühungen derzeit nicht erkennbar.

Im Fachbereich 5 gibt es ernsthafte Bemühungen, den Frauenanteil an den gewerblich-technischen Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Die auch pressewirksame Teilnahme am Girls' Day wird Mädchen insgesamt ermuntern, über eine Ausbildung in diesem Berufen bei der Hansestadt Lübeck nachzudenken.

⁸ siehe Vorbemerkung.

⁹ siehe <http://www.mikitas.de/projekt/esf-projektvorstellung.html>.

Handlungsfeld IV „Qualifizierung von Frauen“

Keiner der Fachbereiche hatte hier für sich besonderen Handlungsbedarf gesehen. Bedenklich und auffällig ist allerdings, dass von den KollegInnen, die im internen Stellenmarkt gemeldet sind, die überwiegende Anzahl Frauen sind (von 78 Meldungen 60 Frauen = 77 %) (siehe Seite 49). Da nur 15 der 60 im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Frauen RückkehrerInnen sind, gäbe es für das Handlungsfeld IV hier deutlichen Handlungsbedarf, der bisher nicht zu erkennen ist.

Tendenzen in Stichworten:

positiv:

- leichte Erhöhung des Frauenanteils in den gewerblich-technischen Berufen
- verstärkte Aktivitäten im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Stichwort „Telearbeit“ und „Teilzeitarbeit“)
- vermehrte, allerdings kurze, Nutzung der Elternzeit durch Männer

negativ:

- Rückgang der Männer bei der Teilzeitarbeit
- zu beobachtende erste Abwärtsentwicklungen bei den Frauen in Führungspositionen
- deutlich mehr Frauen im internen Arbeitsmarkt – allerdings fehlende Nutzung des Instrumentes „Qualifizierung von Frauen“

Resümee:

Der mit dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 intendierte Handlungsspielraum, der durch den Wegfall der bürokratischen Berichterstattung und mit den Handlungsfeldern I bis IV und möglichen benannten Maßnahmen¹⁰ 2013 eröffnet werden sollte, wird von den Fachbereichen (noch) nicht in dem möglichen Maße genutzt und muss von ihnen erweitert und aktiv umgesetzt werden.



Elke Sasse

¹⁰ Rahmenplan zur Frauenförderung 2013, S. 7-9.