

## Unterrichtung gem. § 17 Abs. 5 der Hauptsatzung der Stadt Lippstadt

### Allgemeines:

Im Hinblick auf die möglichen Beschlüsse zum Stellenplan wurden die folgenden Informationen und Auswertungen nach Produktbereichen vorgenommen. Die Auswertungen beziehen sich dabei auf den Zeitraum vom 01.07.2022 bis zum 30.06.2023; ansonsten wurde eine Stichtagsbetrachtung zum 30.06.2023 vorgenommen.

Die Auswertung der **Personalsituation bezogen auf den Stellenplan** erfolgte anhand der tatsächlich besetzten Stellen bzw. –anteile auch im Hinblick auf die Gruppe der Mitarbeitenden. Dementsprechend wurde auch die Besetzungsquote ermittelt. In der Konsequenz wurden Stellen, die verschiedenen Produktbereichen zugehörig sind, anteilig zugeordnet. Die tatsächliche Besetzung kann aber durchaus in Vollzeit erfolgen. Damit sind auch Unterschiede zwischen Stelle und tatsächlicher Besetzung, wie z. B. Gruppe der Beamtinnen / Beamten und der Beschäftigten sowie Teilzeit möglich.

Bei der Auswertung der Altersstruktur wurden Mitarbeitende dem Produktbereich zugeordnet, in dem der größte Stellenanteil vorhanden ist.

Bei den dargestellten **Personalveränderungen** wurde Folgendes zugrunde gelegt: Die Zugänge intern umfassen Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung, die Übernahme von Auszubildenden und Praktikanten sowie die befristeten und unbefristeten Weiterbeschäftigungen. Bei den externen Zugängen handelt es sich um externe Einstellungen. Die Abgänge intern erfassen ebenfalls Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung. Bei den externen Abgängen handelt es sich um das Ausscheiden von Mitarbeitenden aufgrund von Kündigung, (befristeter) Rente, Beginn Freizeitphase Altersteilzeit sowie Mutterschutzurlaub und Elternzeit. Hierzu erfolgt eine gesonderte Auflistung für jeden Produktbereich.

Zudem wurde die Zahl der Änderungen des Beschäftigungsumfanges – sowohl befristet als auch unbefristet und Reduzierung als auch Erhöhung des Umfangs – erfasst. Dabei wurde von den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Vollzeitumfängen (39 bzw. 41 Wochenstunden) ausgegangen.

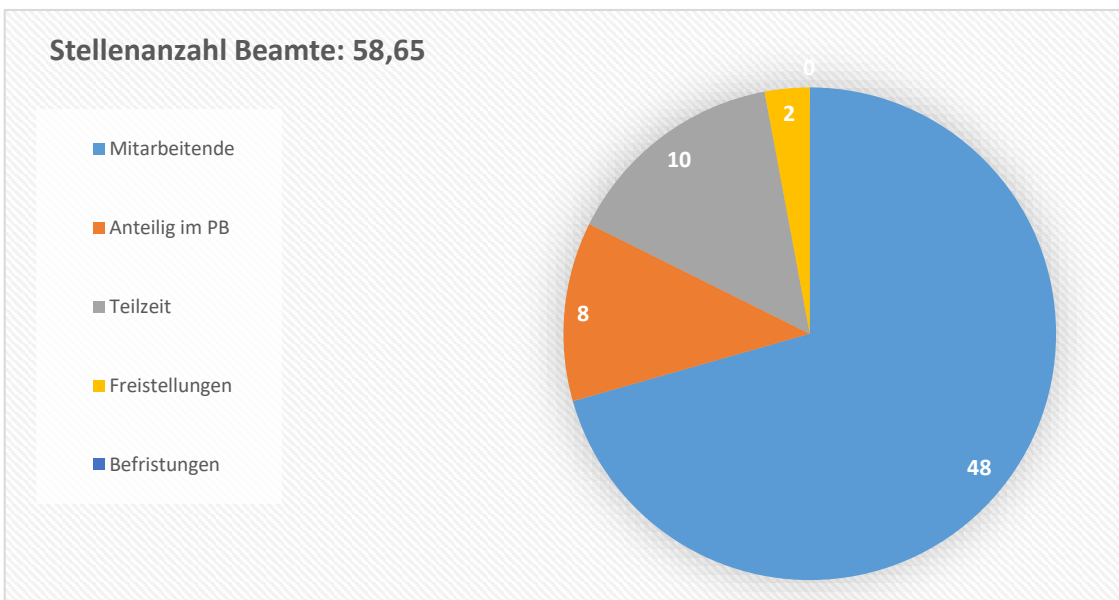
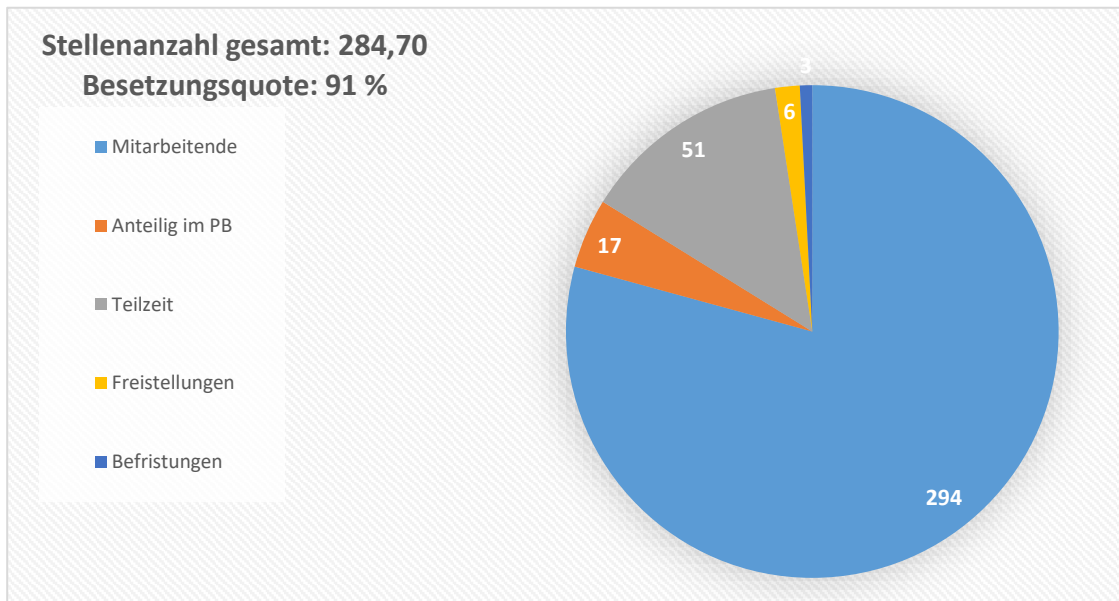
### *Produktbereich 01 „Innere Verwaltung“*

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

- Verwaltungsvorstand und Büro des Bürgermeisters
- FD Organisation tlw.
- FD Personal inkl. Übergangsstellen
- Stabstellen (Gleichstellungsstelle, örtliche Rechnungsprüfung, Personalrat)

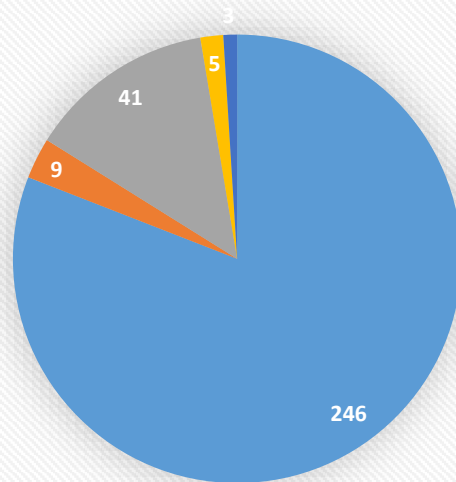
- FD Finanzen und Controlling
- FD Vollstreckung
- FD Liegenschaften
- FD Recht
- FD Gebäudewirtschaft
- BBH tlw.

### Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan



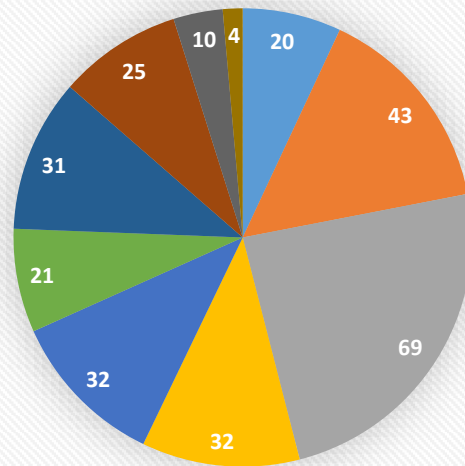
### Stellenanzahl Beschäftigte: 226,05

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



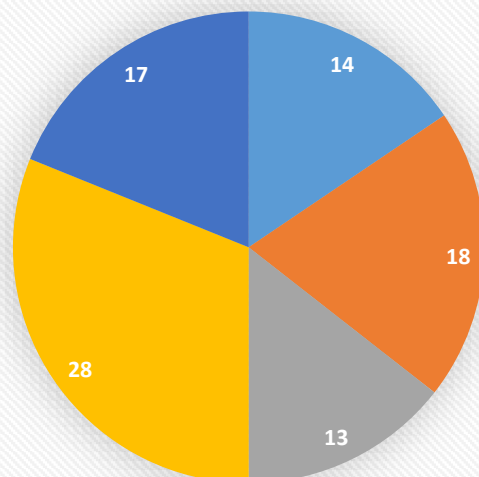
### Altersstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



### Personalveränderungen

- Zugänge intern
- Zugänge extern
- Abgänge intern
- Abgänge extern
- Änderungen Umfang



## Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

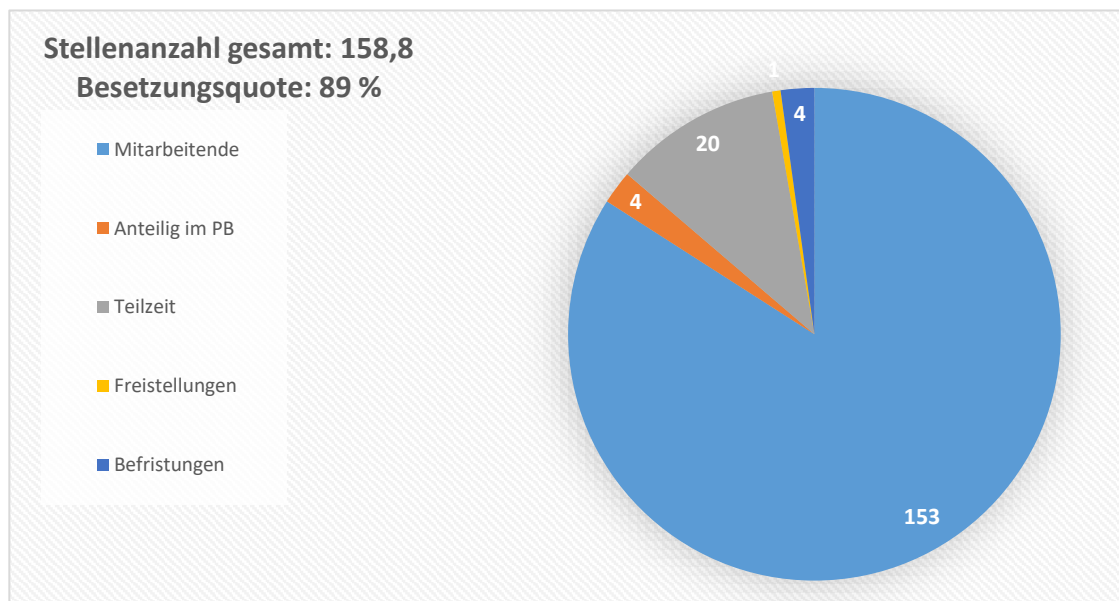
- (befristete) Rente: 6
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 13
- Kündigung / Auflösung: 7
- Befristungsende: 2

## *Produktbereich 02 „Sicherheit und Ordnung“*

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

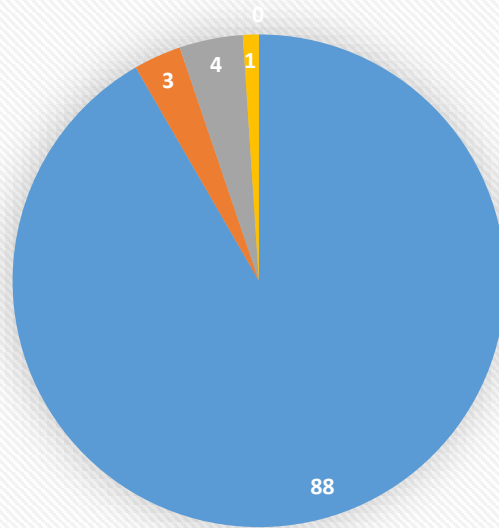
- FD Organisation tlw.
- FD Sicherheit und Ordnung
- FD Einwohner- und Ausländerwesen
- FD Personenstand
- FD Brandschutz / Rettungsdienst

## **Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan**



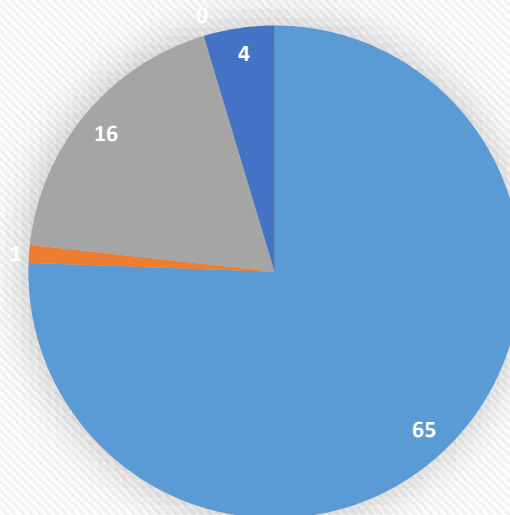
### Stellenanzahl Beamte: 101,2

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



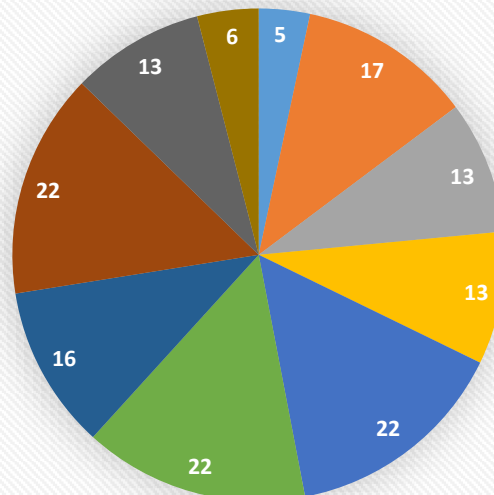
### Stellenanzahl Beschäftigte: 57,6

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen

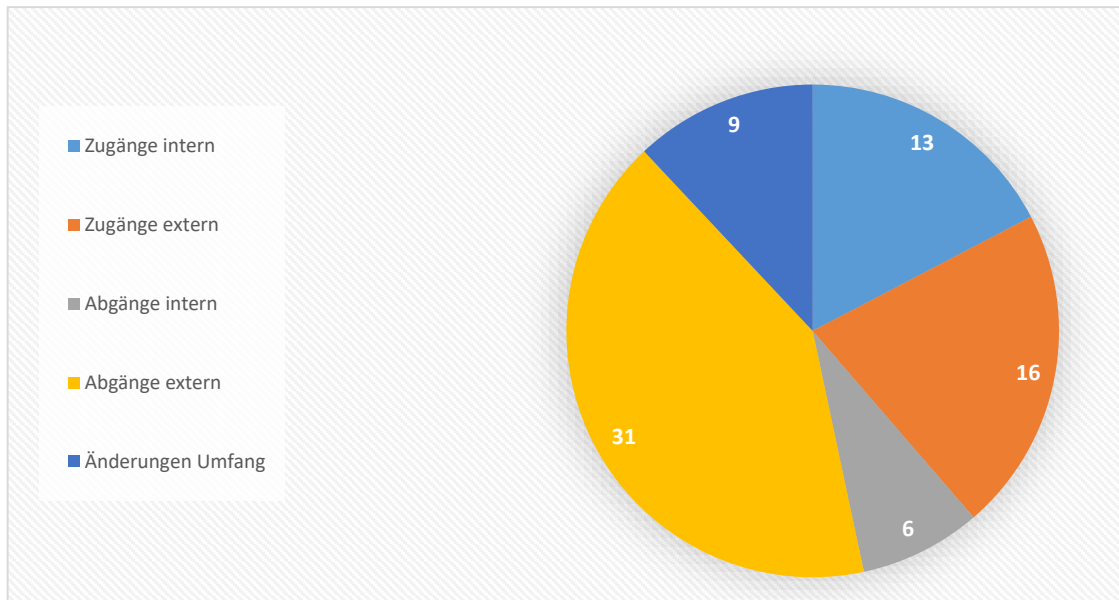


### Altersstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

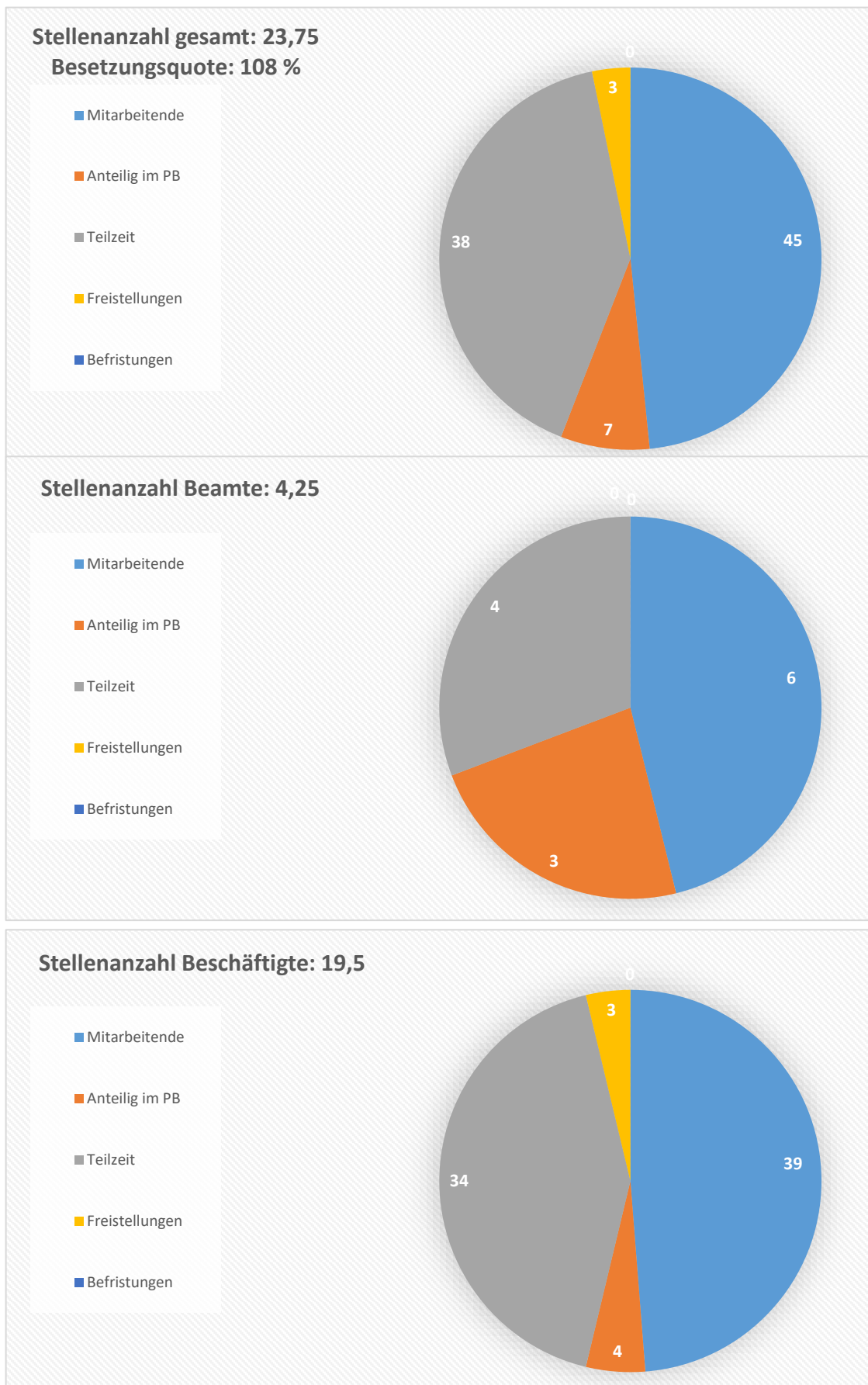
- (befristete) Rente: 2
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 3
- Kündigung / Auflösung: 18
- Befristungsende: 0

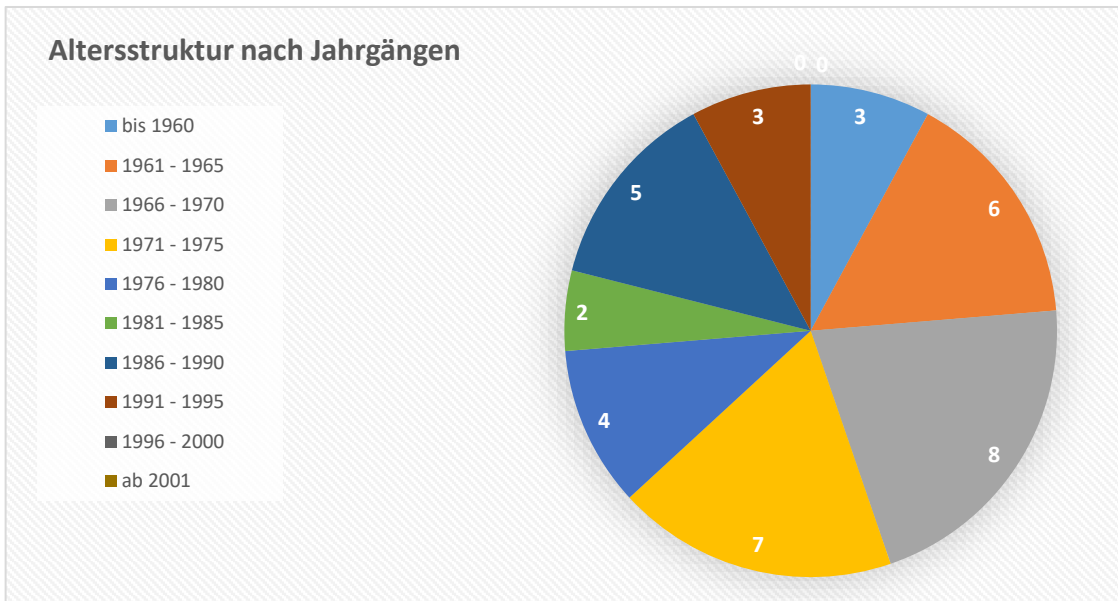
### *Produktbereich 03 „Schulträgeraufgaben“*

Diesem Produktbereich gehört folgende Organisationseinheit an:

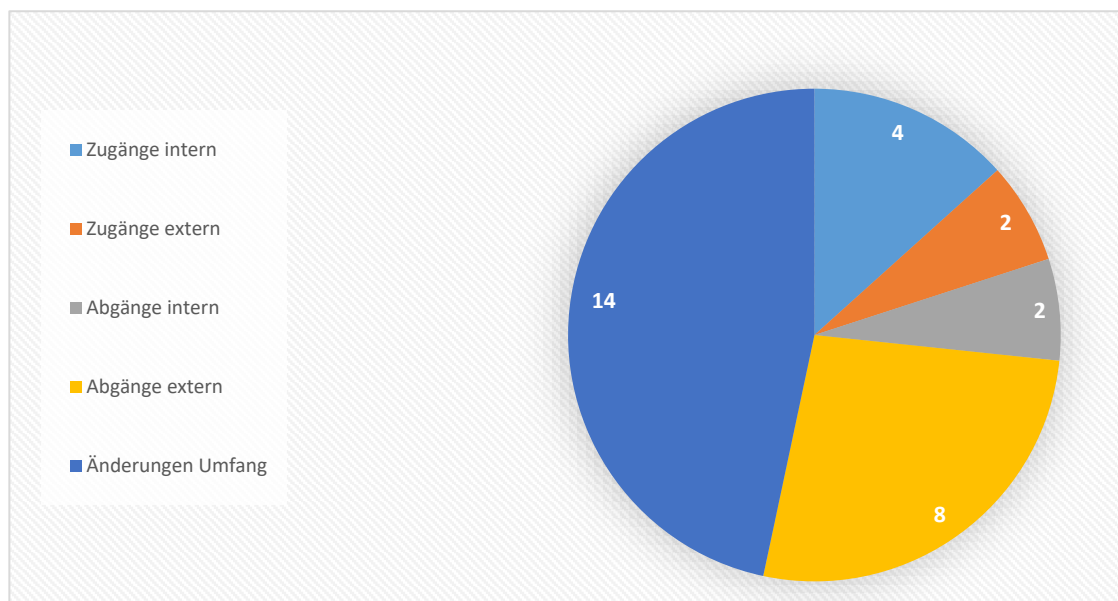
- FD Schule

## Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan





## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

- (befristete) Rente: 2
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 4
- Kündigung / Auflösung: 1
- Befristungsende: 1

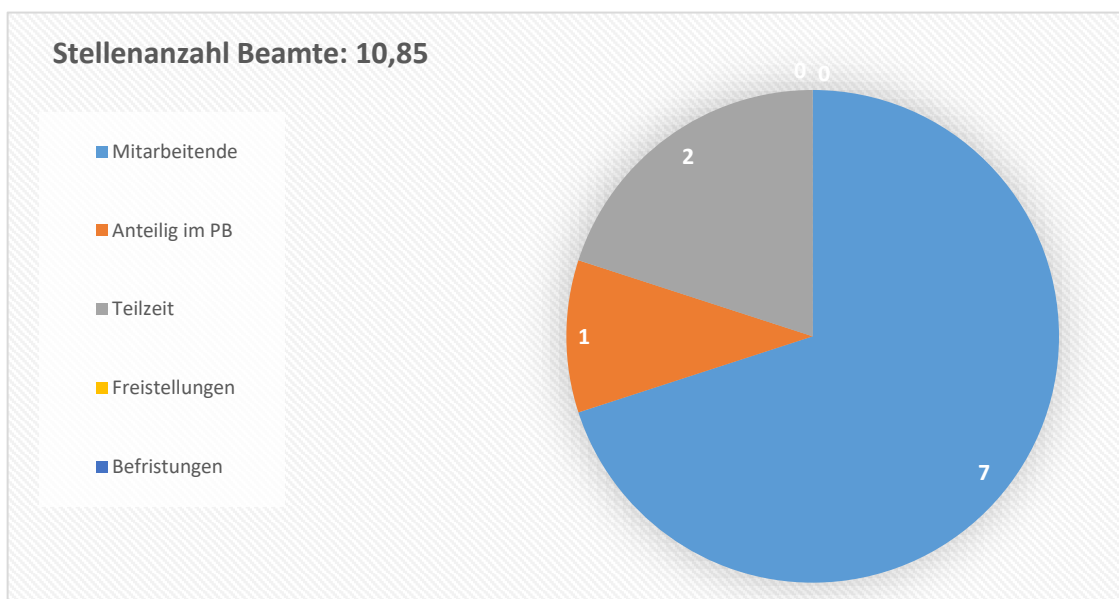
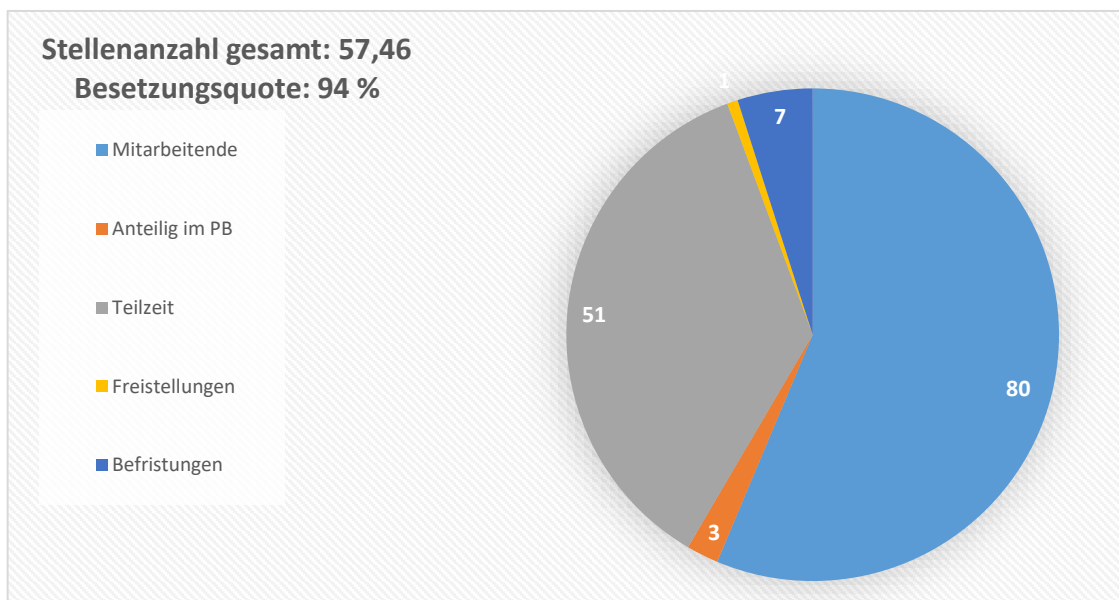


## Produktbereich 04 „Kultur und Wissenschaft“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

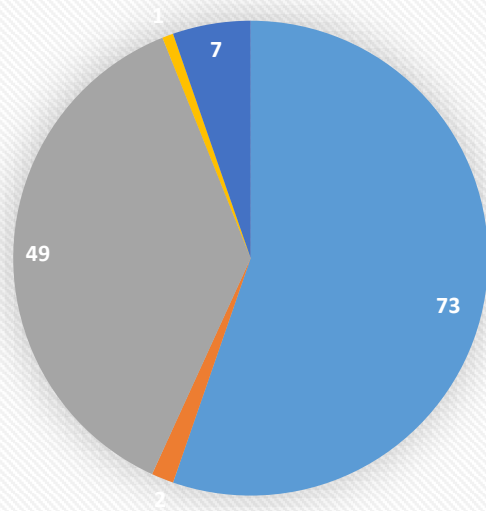
- FD Kultur und Weiterbildung mit den Instituten
  - Thomas-Valentin-Stadtbücherei
  - Volkshochschule
  - Conrad-Hansen-Musikschule
  - Archiv
  - Museum

### Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan



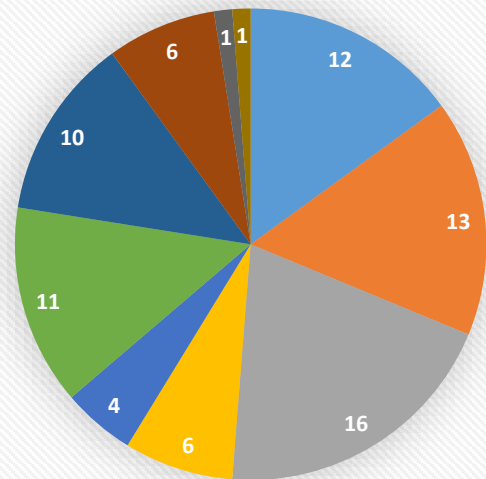
### Stellenanzahl Beschäftigte: 46,61

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



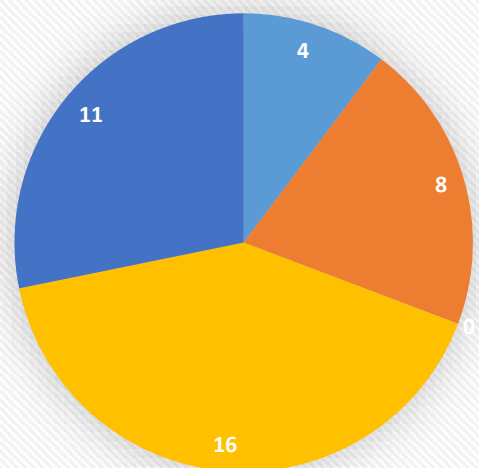
### Altersstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



### Personalveränderungen

- Zugänge intern
- Zugänge extern
- Abgänge intern
- Abgänge extern
- Änderungen Umfang



## Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

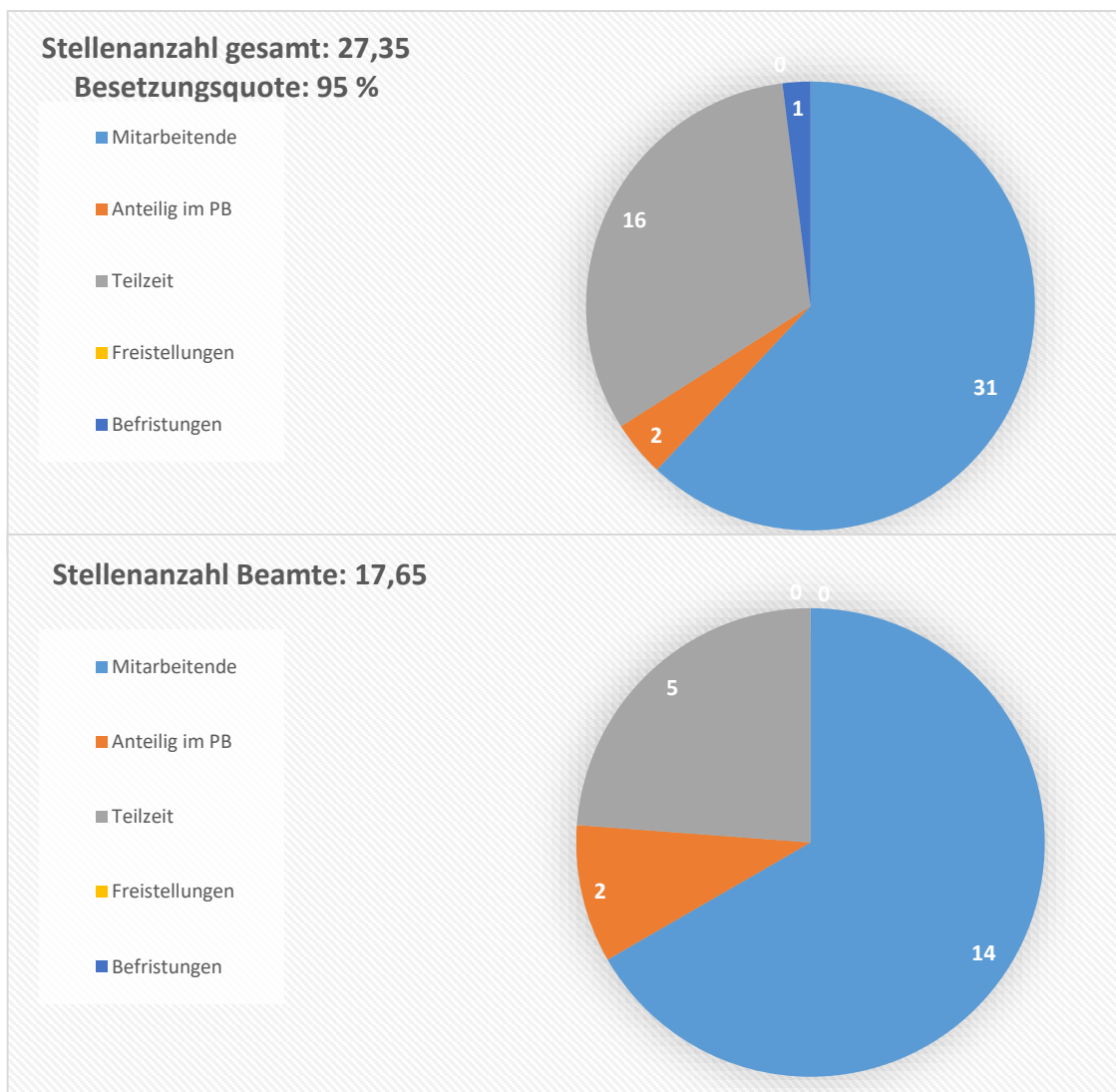
- (befristete) Rente: 5
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 5
- Kündigung / Auflösung: 1
- Befristungsende: 5

## Produktbereich 05 „Soziale Leistungen“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

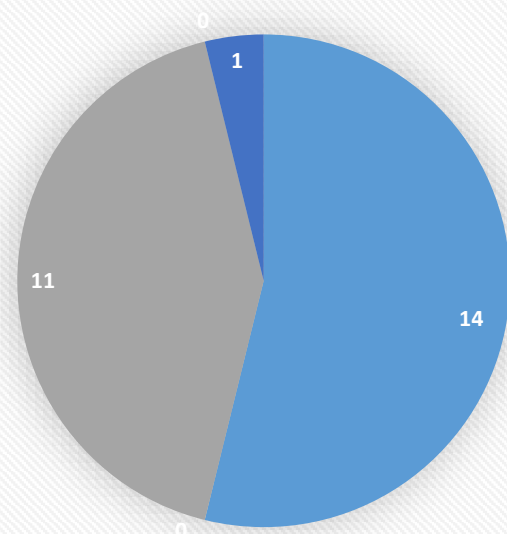
- FD Soziale Leistungen tlw.
- FD Soziales und Integration

## Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan



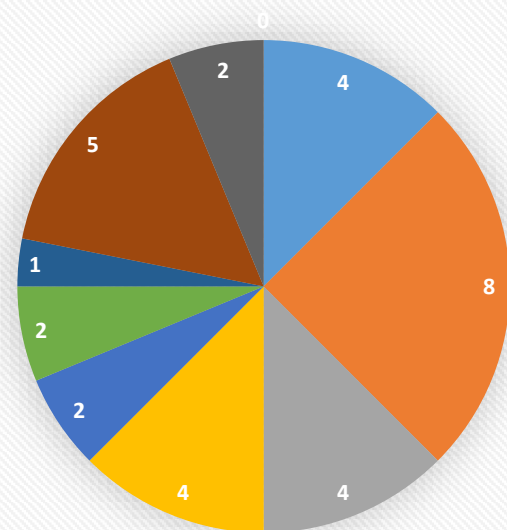
### Stellenanzahl Beschäftigte: 9,70

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



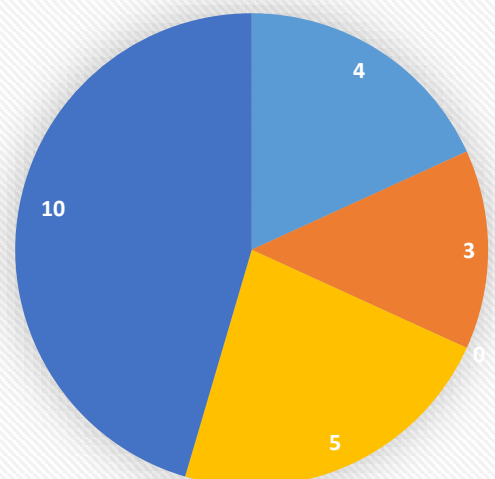
### Alterstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



### Personalveränderungen

- Zugänge intern
- Zugänge extern
- Abgänge intern
- Abgänge extern
- Änderungen Umfang



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

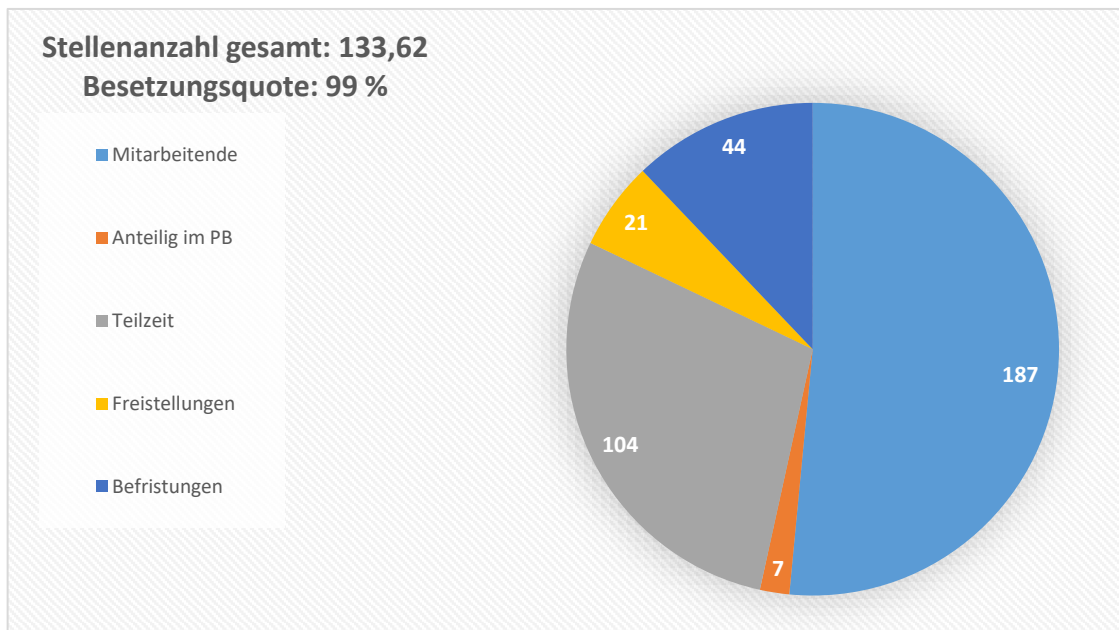
- (befristete) Rente: 5
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 0
- Kündigung / Auflösung: 0
- Befristungsende: 0

### *Produktbereich 06 „Kinder-, Jugend- und Familienhilfe“*

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

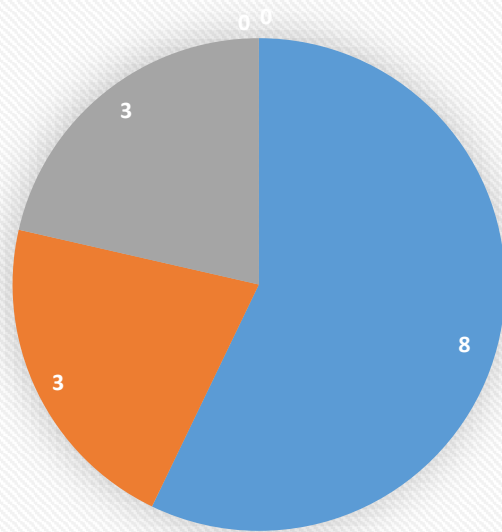
- FD Kindertagesbetreuung (inkl. Kindertageseinrichtungen)
- FD Jugend und Familie
- FD Kinder- und Jugendarbeit

### **Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan**



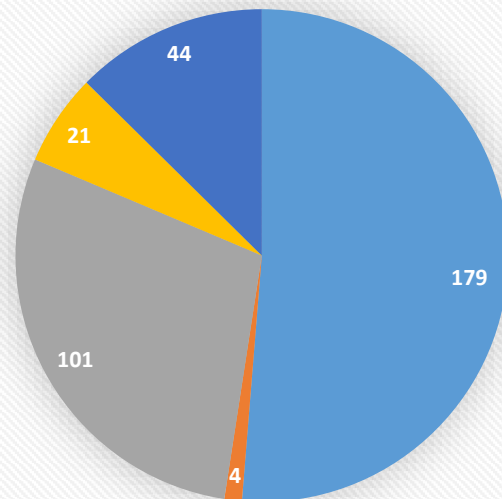
### Stellenanzahl Beamte: 9,4

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



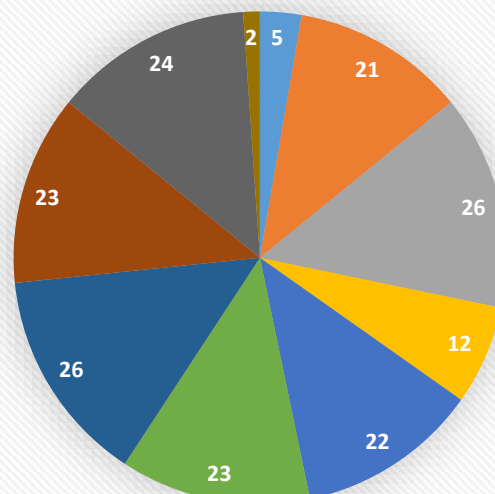
### Stellenanzahl Beschäftigte: 124,22

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen

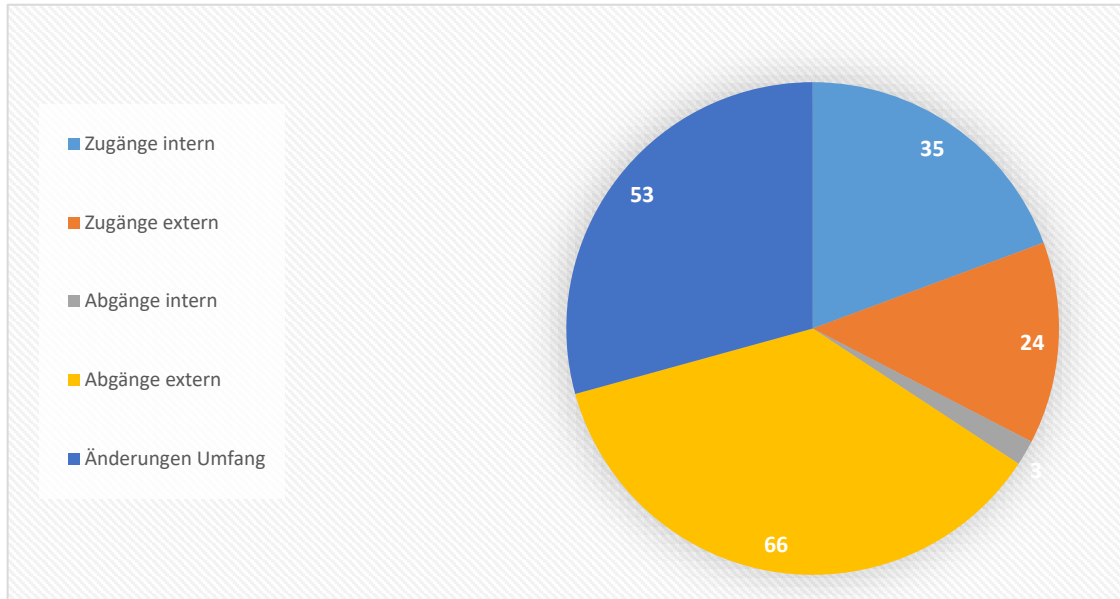


### Alterstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

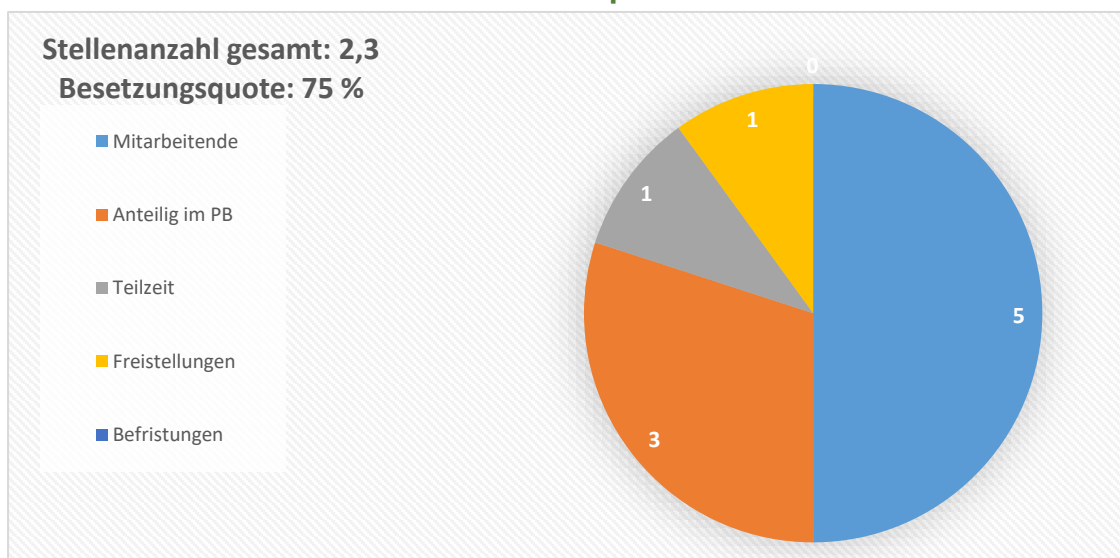
- (befristete) Rente: 4
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 23
- Kündigung / Auflösung: 12
- Befristungsende: 27

### Produktbereich 08 „Sportförderung“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

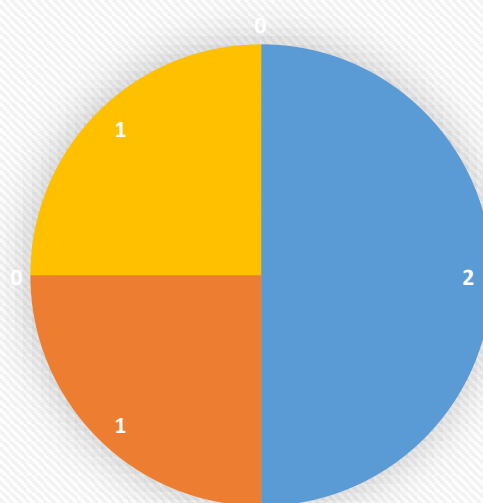
- FD Bauverwaltung tlw.

### Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan



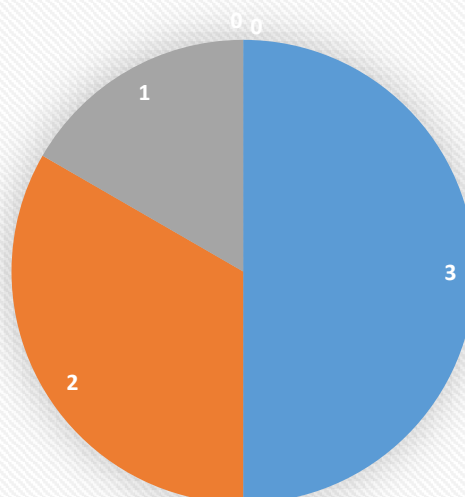
### Stellenanzahl Beamte: 1,1

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



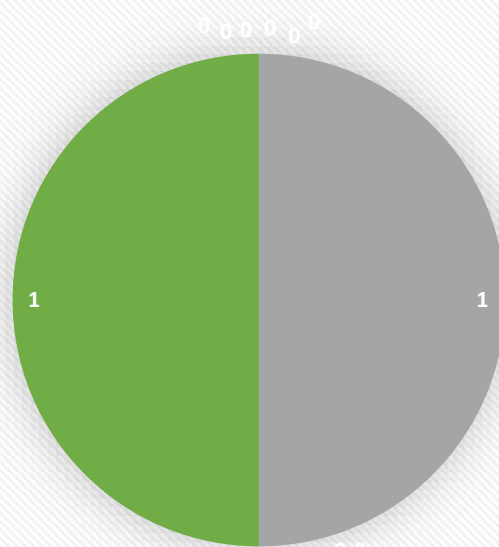
### Stellenanzahl Beschäftigte: 1,05

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



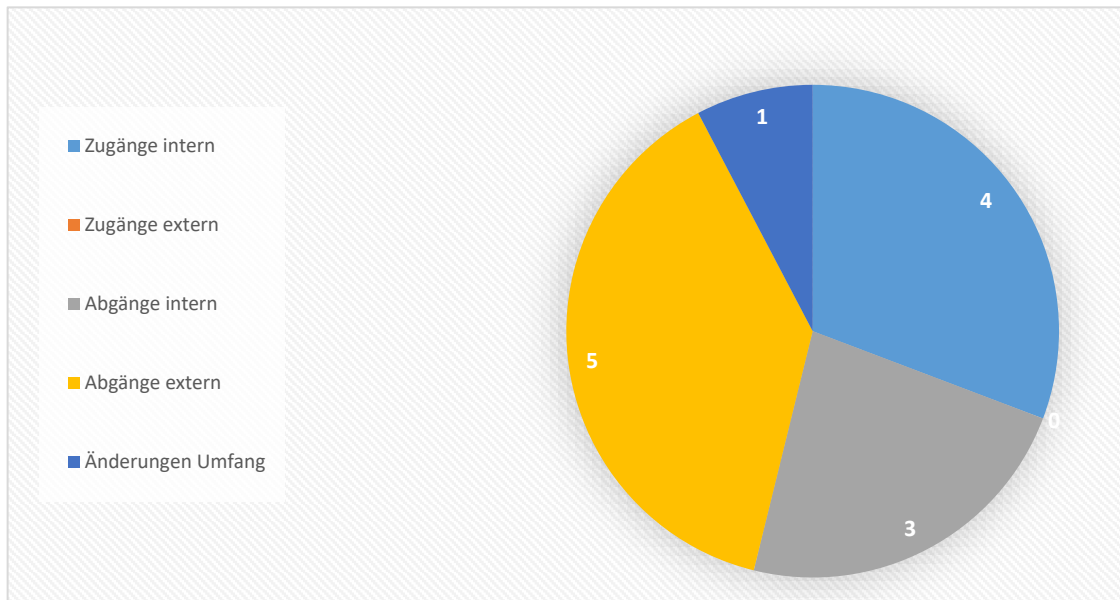
### Altersstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001





## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

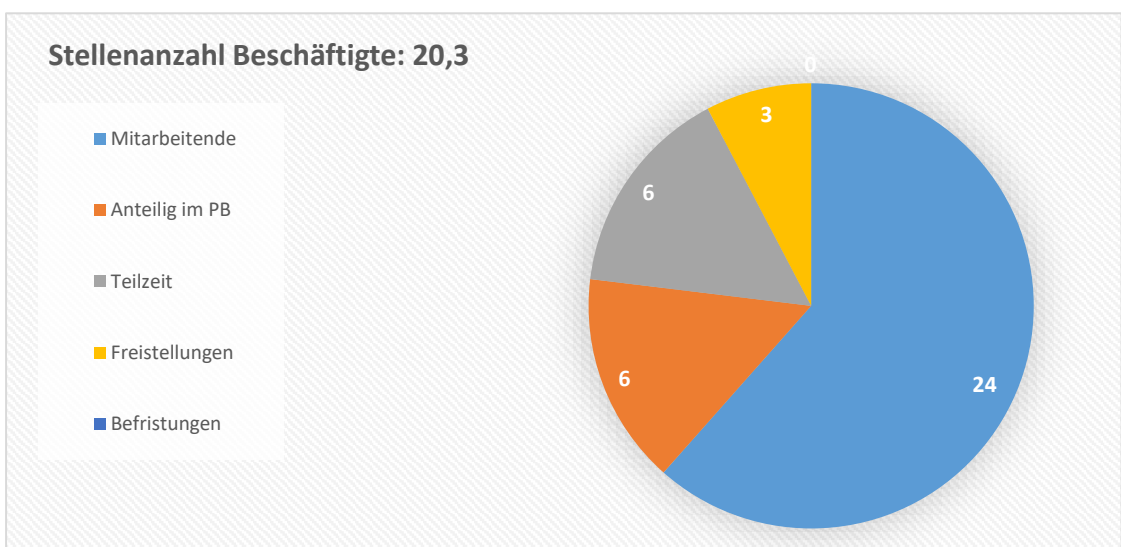
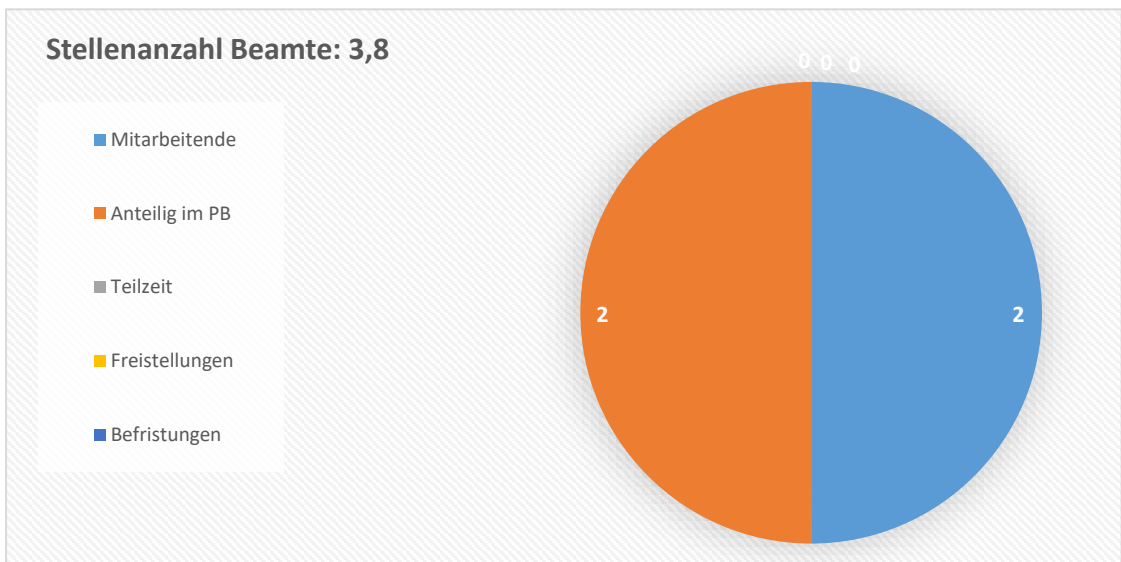
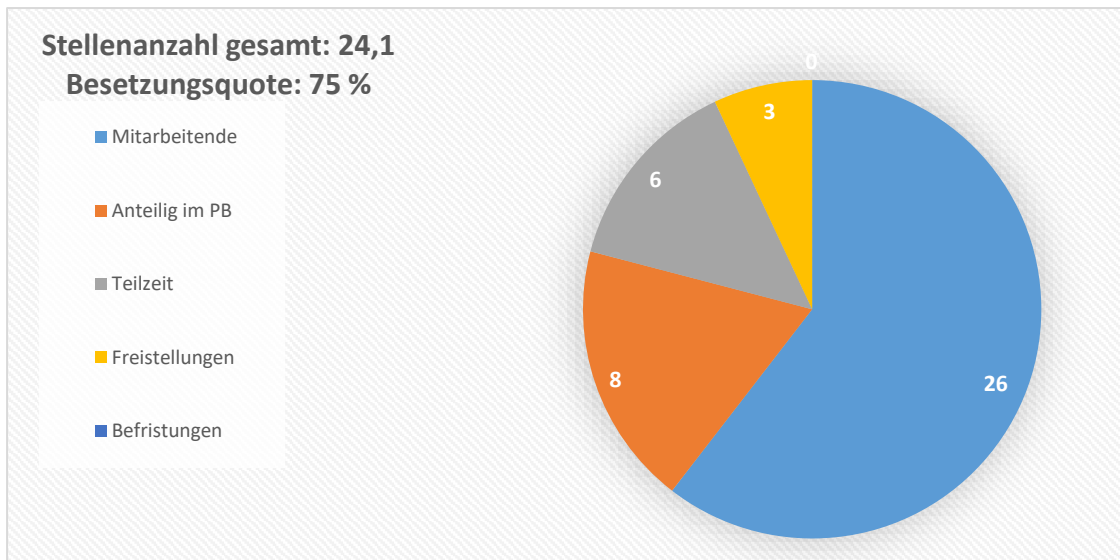
- (befristete) Rente: 2
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 2
- Kündigung / Auflösung: 1
- Befristungsende: 0

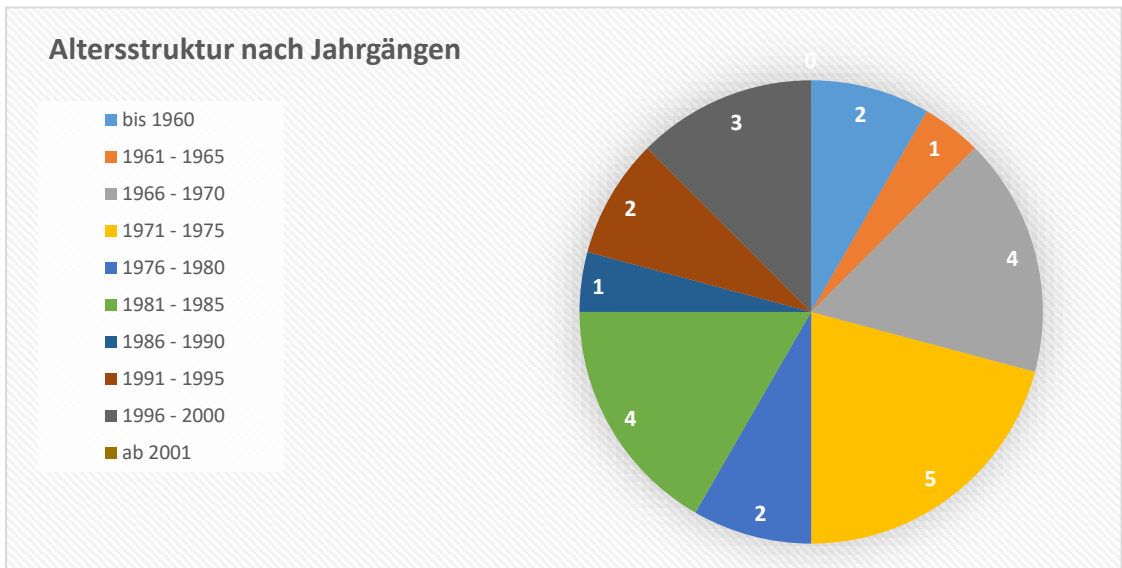
### *Produktbereich 09 „Räumliche Planung und Entwicklung“*

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

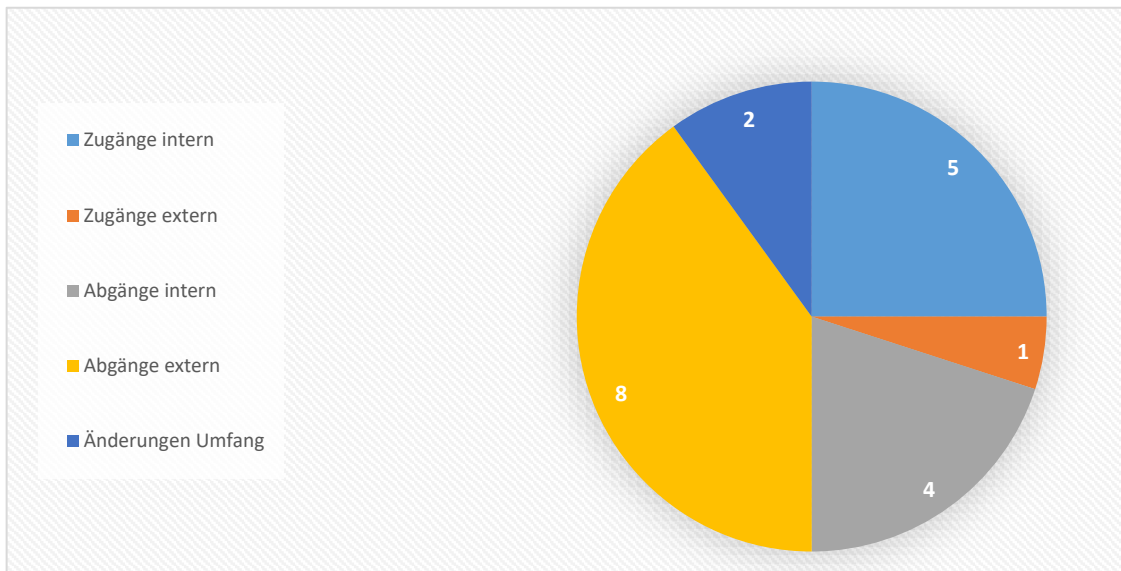
- FD Bauverwaltung tlw.
- FD Stadtplanung und Umweltschutz tlw.
- FD GeoService und Wertermittlung

## Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan





## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

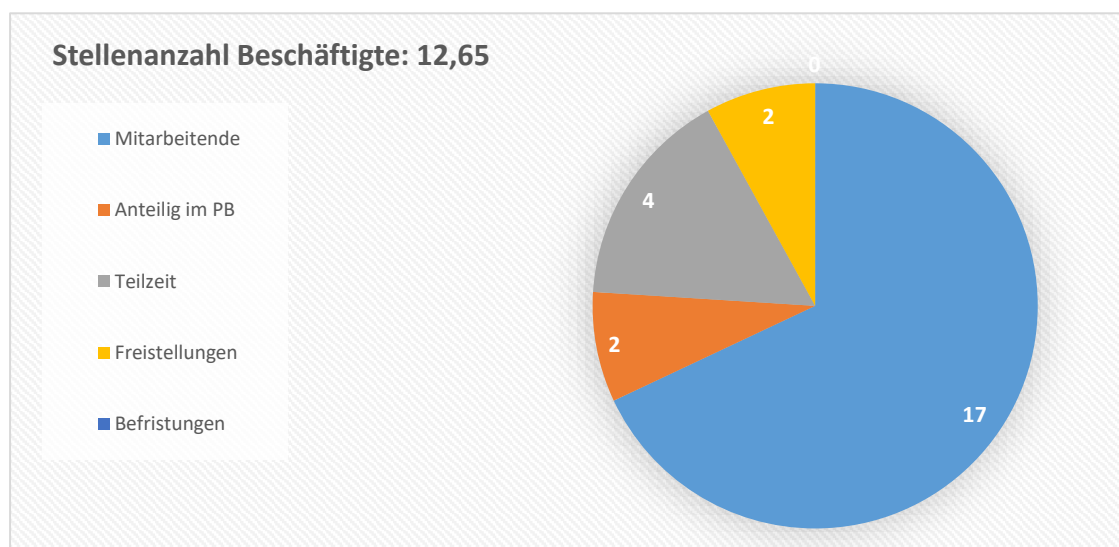
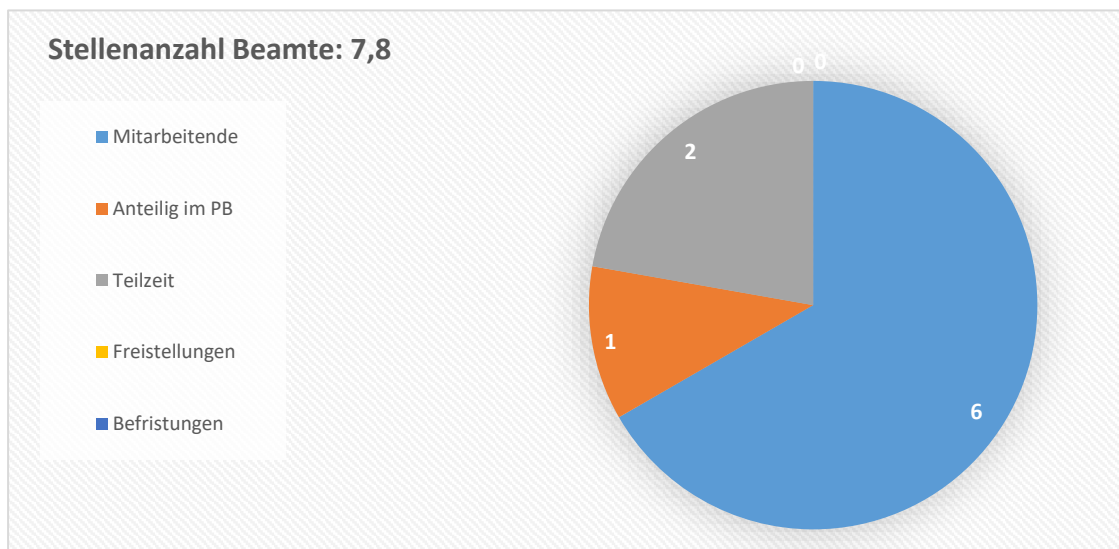
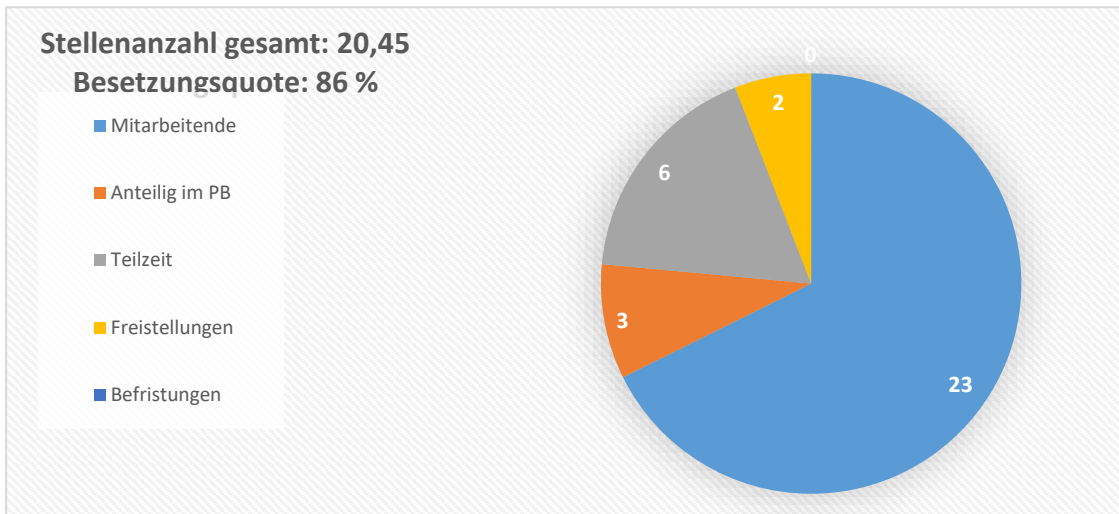
- (befristete) Rente: 2
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 3
- Kündigung / Auflösung: 2
- Befristungsende: 1

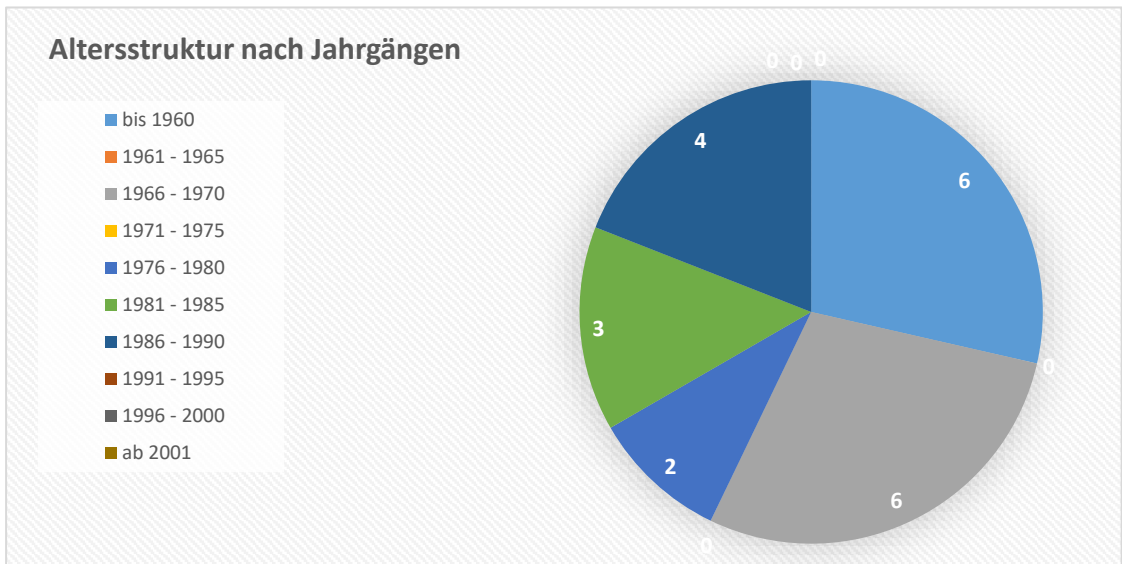
### Produktbereich 10 „Bauen und Wohnen“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

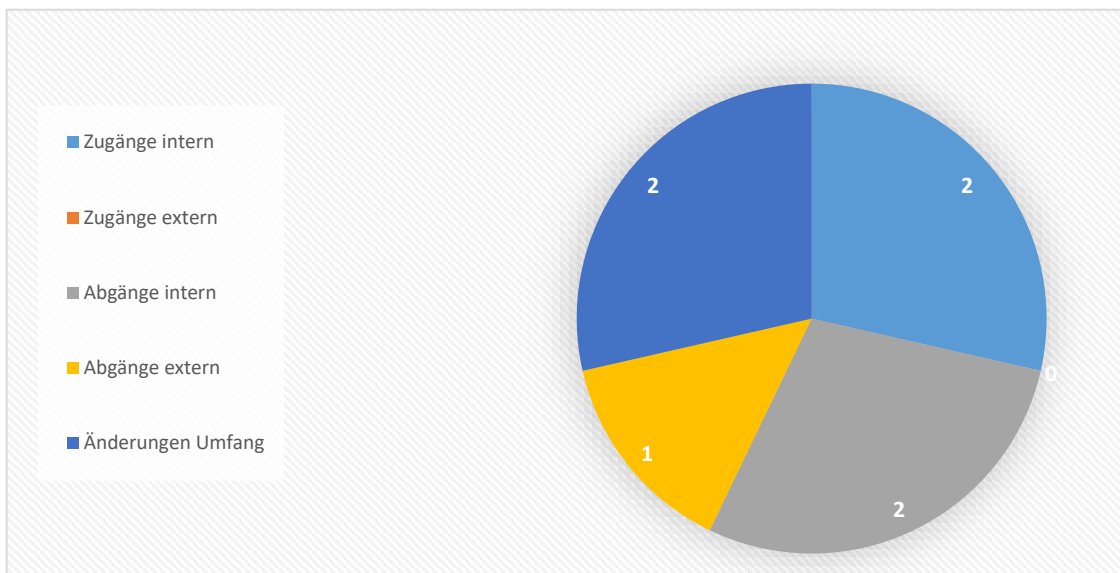
- FD Bauordnung und Denkmalschutz
- FD Soziale Leistungen tlw.

## Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan





## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

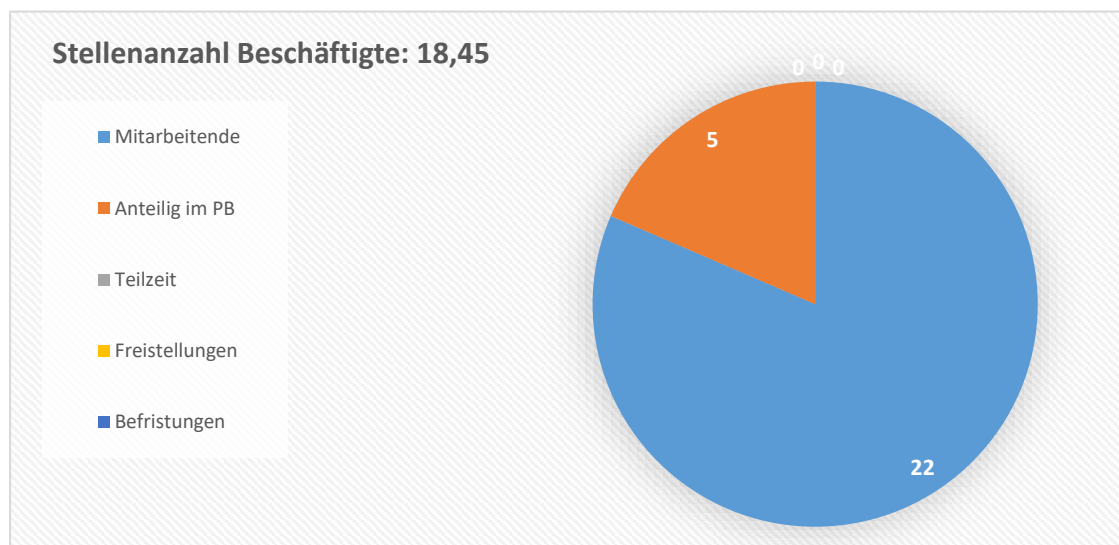
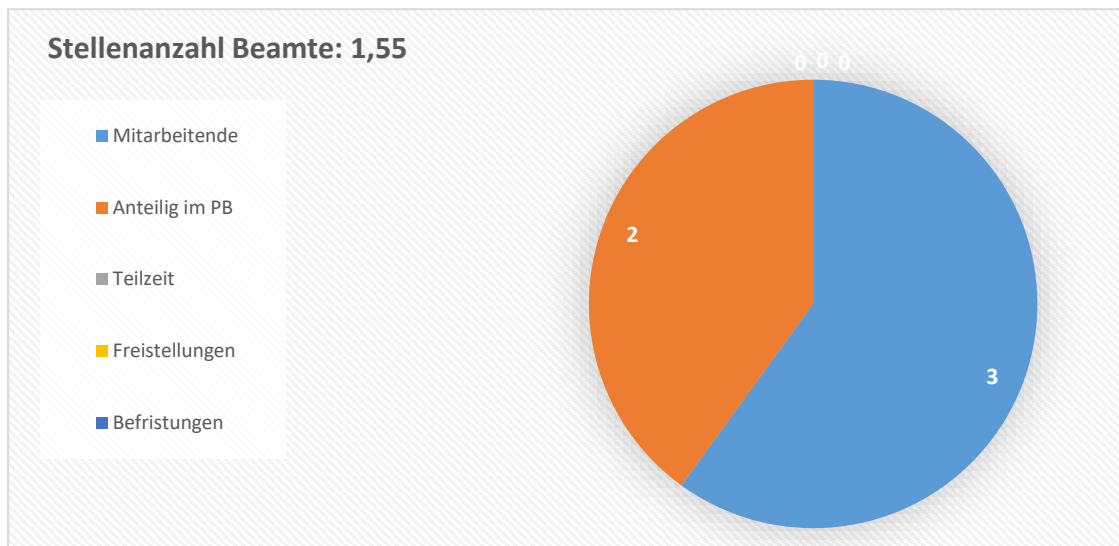
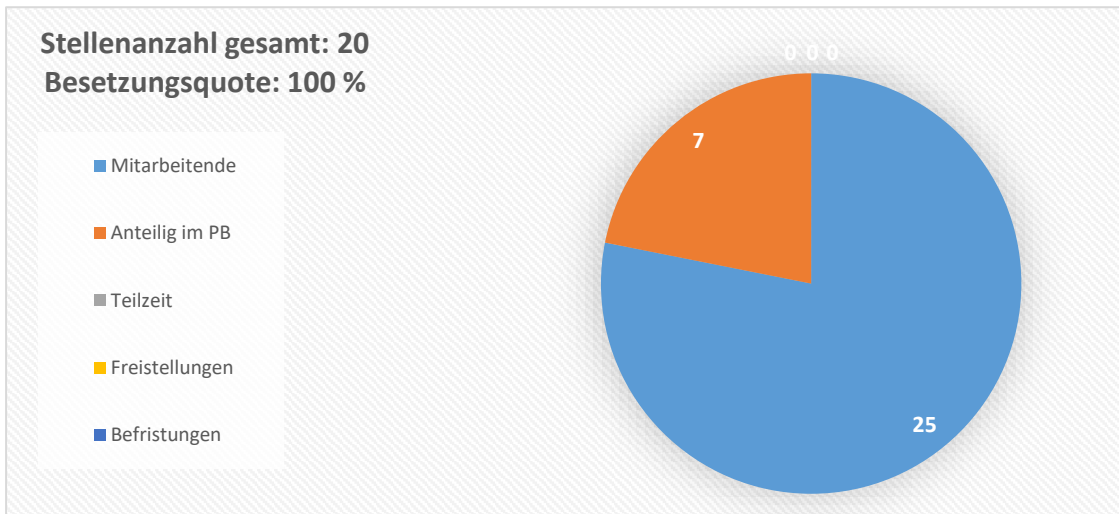
- (befristete) Rente: 0
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 1
- Kündigung / Auflösung: 0
- Befristungsende: 0

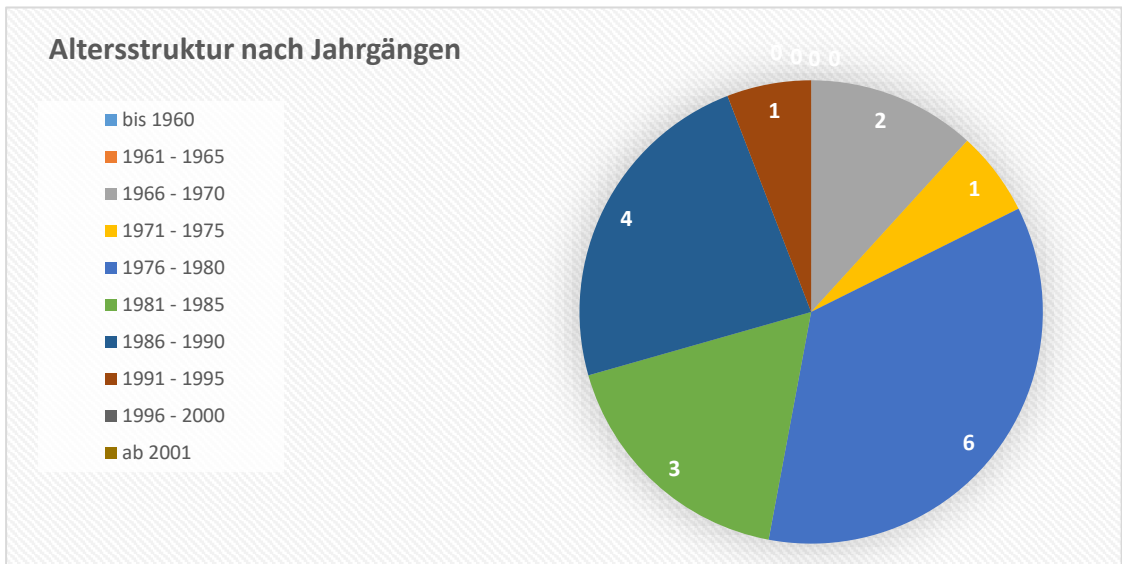
### Produktbereich 11 „Ver- und Entsorgung“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

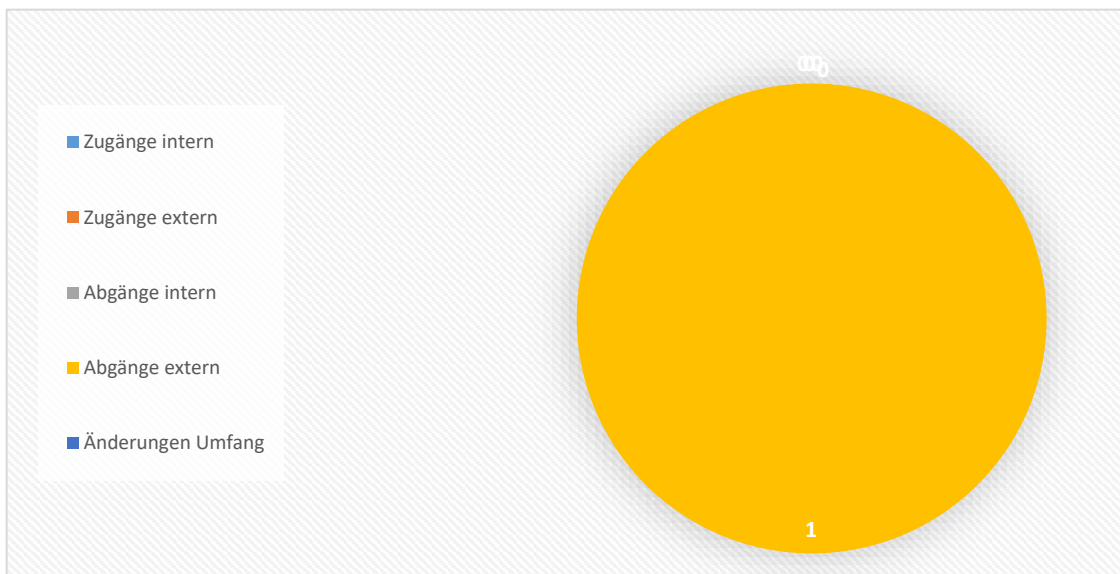
- BBH tlw.

## Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan





## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

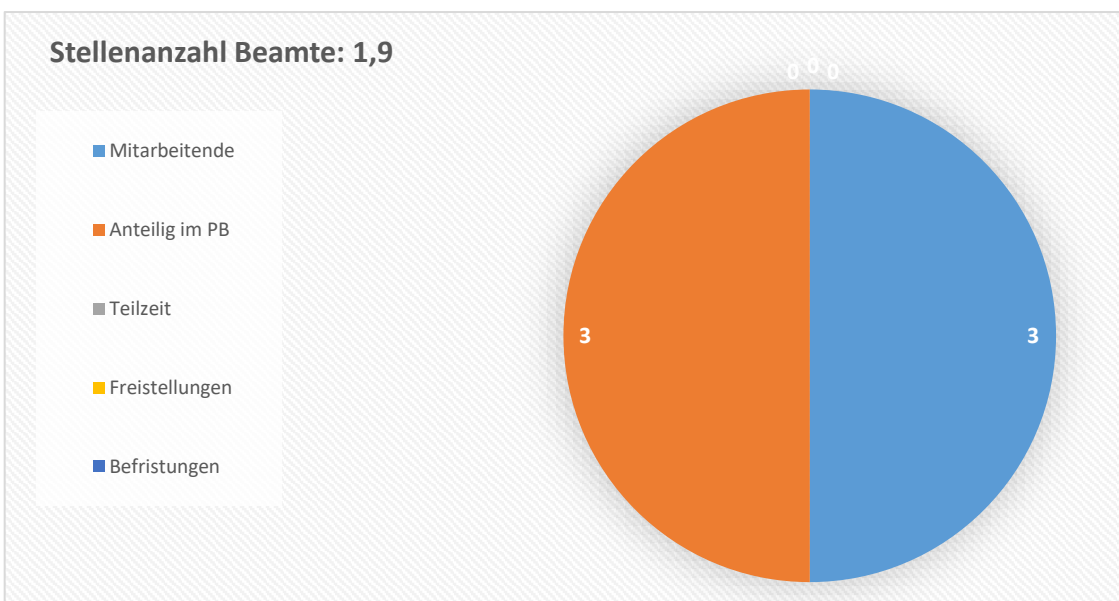
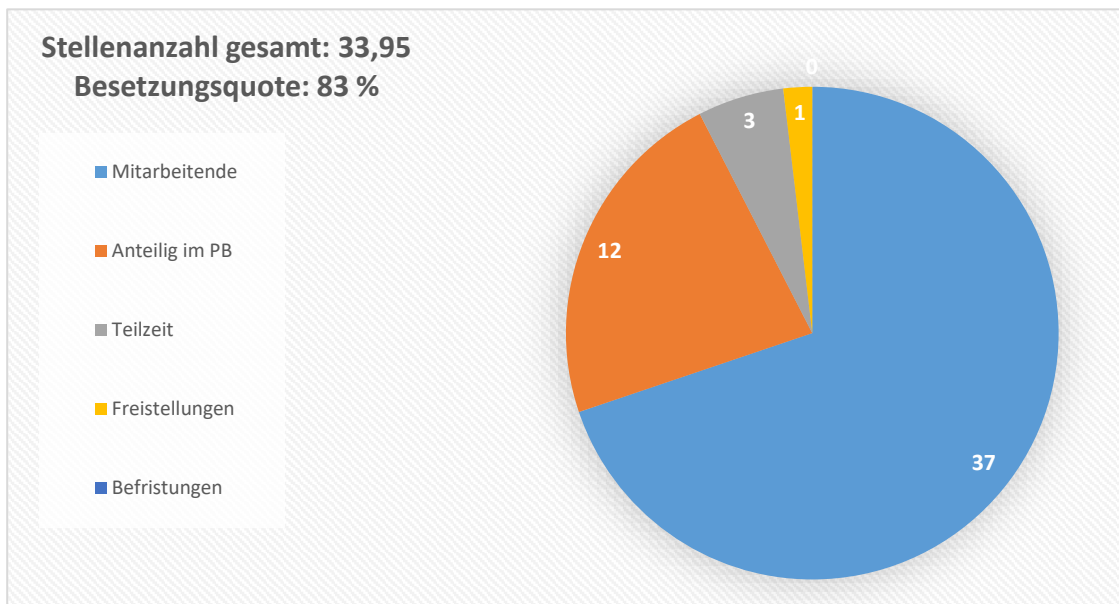
- (befristete) Rente: 1
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 0
- Kündigung / Auflösung: 0
- Befristungsende: 0

## Produktbereich 12 „Verkehrsflächen und -anlagen“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

- FD Bauverwaltung tlw.
- FD Straßenbau
- BBH tlw.

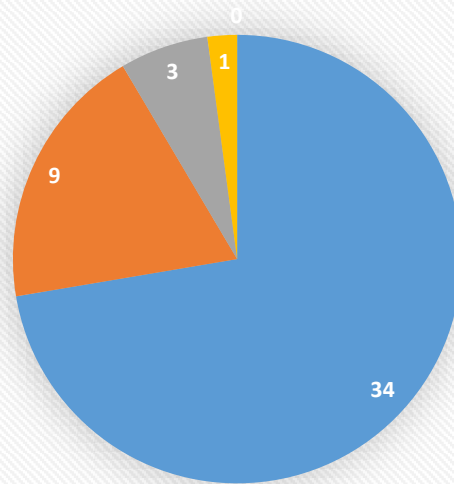
### Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan





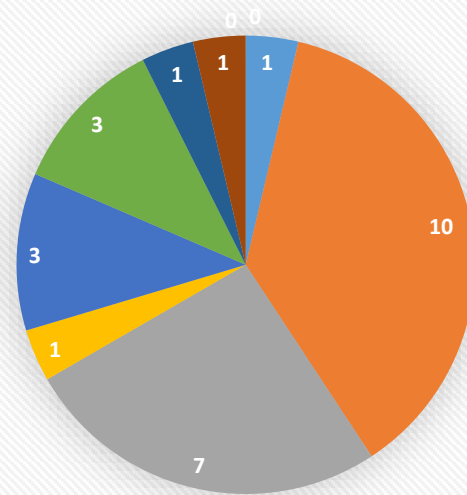
**Stellenanzahl Beschäftigte: 32,05**

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



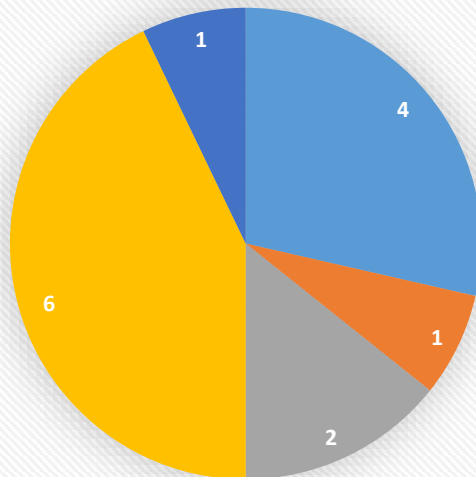
**Altersstruktur nach Jahrgängen**

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



**Personalveränderungen**

- Zugänge intern
- Zugänge extern
- Abgänge intern
- Abgänge extern
- Änderungen Umfang



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

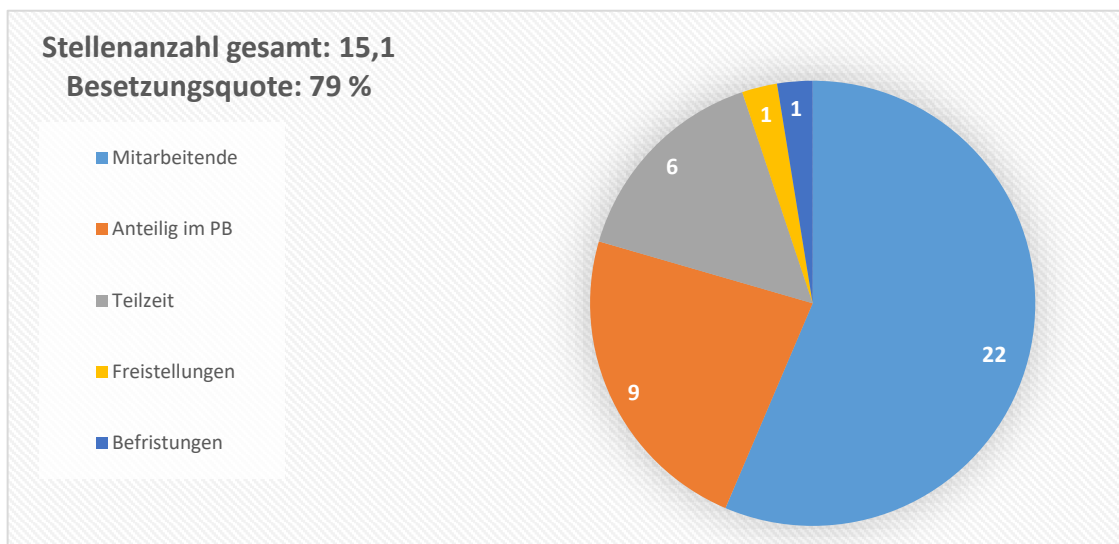
- (befristete) Rente: 4
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 2
- Kündigung / Auflösung: 0
- Befristungsende: 0

### *Produktbereich 13 „Natur- und Landschaftspflege“*

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

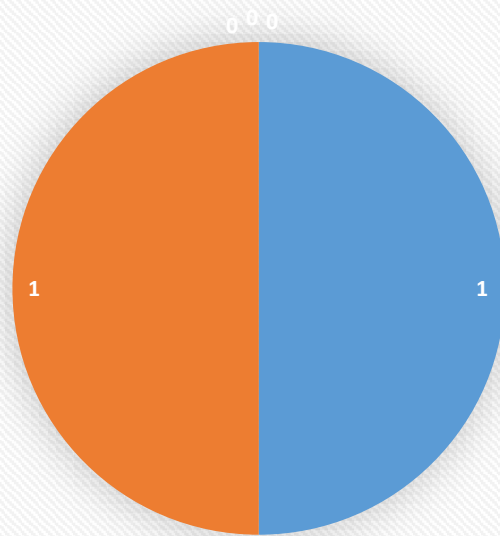
- FD Bauverwaltung tlw.
- FD Grünflächen, Spielen und Sport

### **Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan**



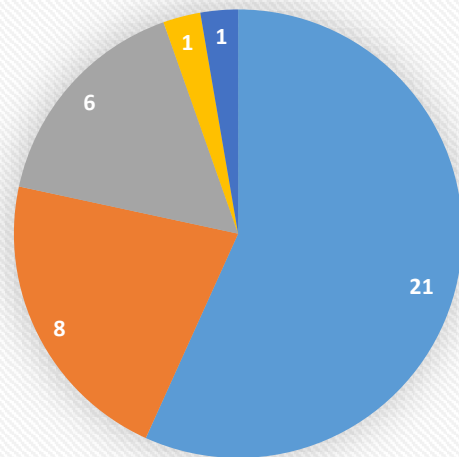
### Stellenanzahl Beamte: 1,25

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen



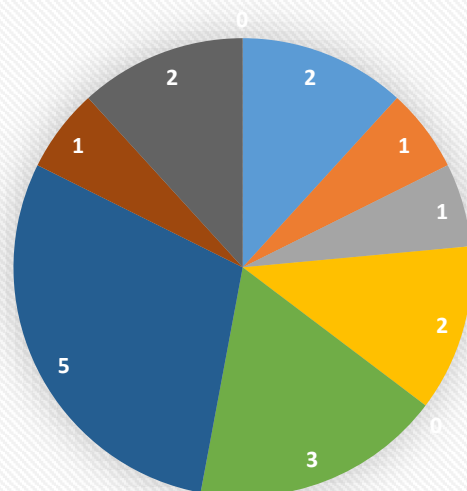
### Stellenanzahl Beschäftigte: 13,85

- Mitarbeitende
- Anteilig im PB
- Teilzeit
- Freistellungen
- Befristungen

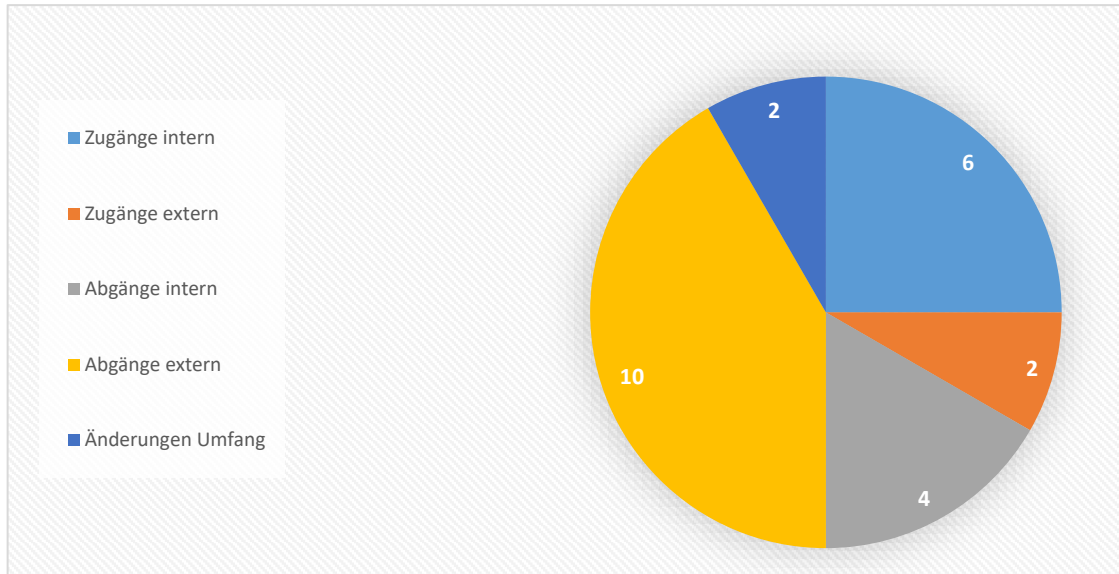


### Alterstruktur nach Jahrgängen

- bis 1960
- 1961 - 1965
- 1966 - 1970
- 1971 - 1975
- 1976 - 1980
- 1981 - 1985
- 1986 - 1990
- 1991 - 1995
- 1996 - 2000
- ab 2001



## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

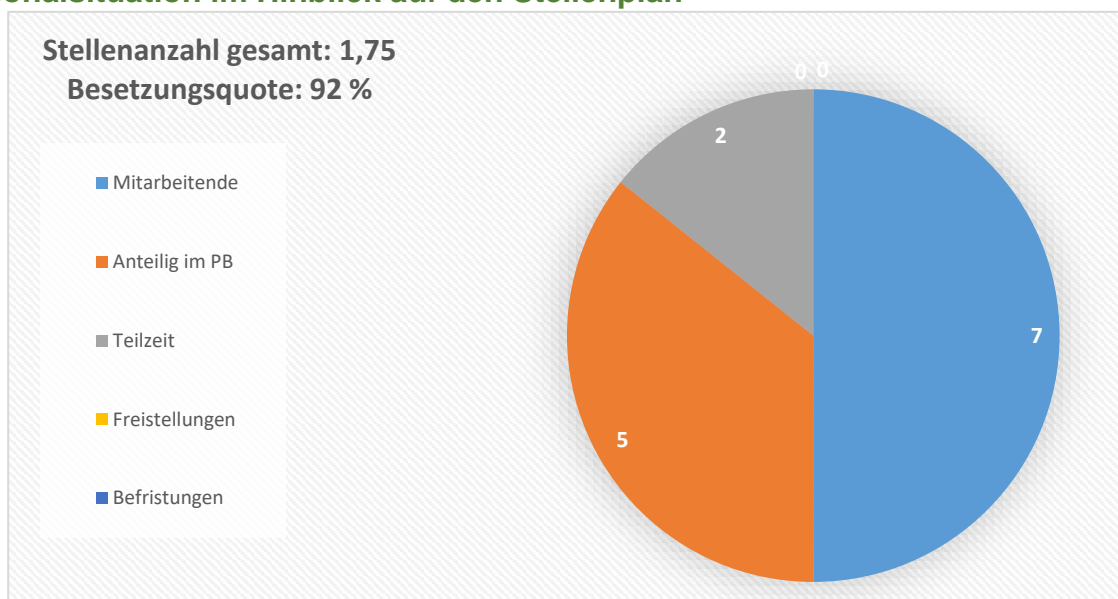
- (befristete) Rente: 4
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 5
- Kündigung / Auflösung: 1
- Befristungsende: 0

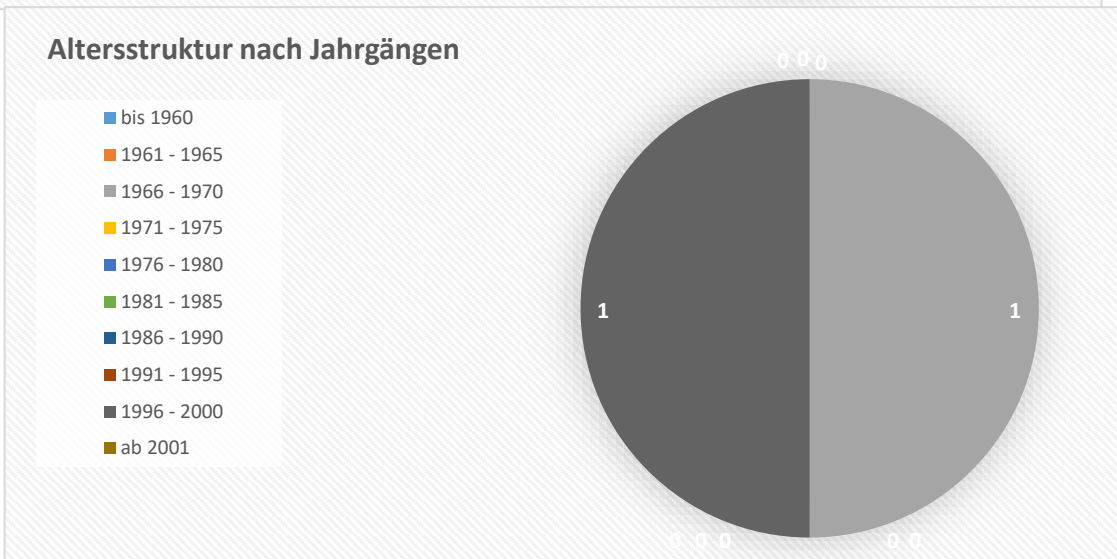
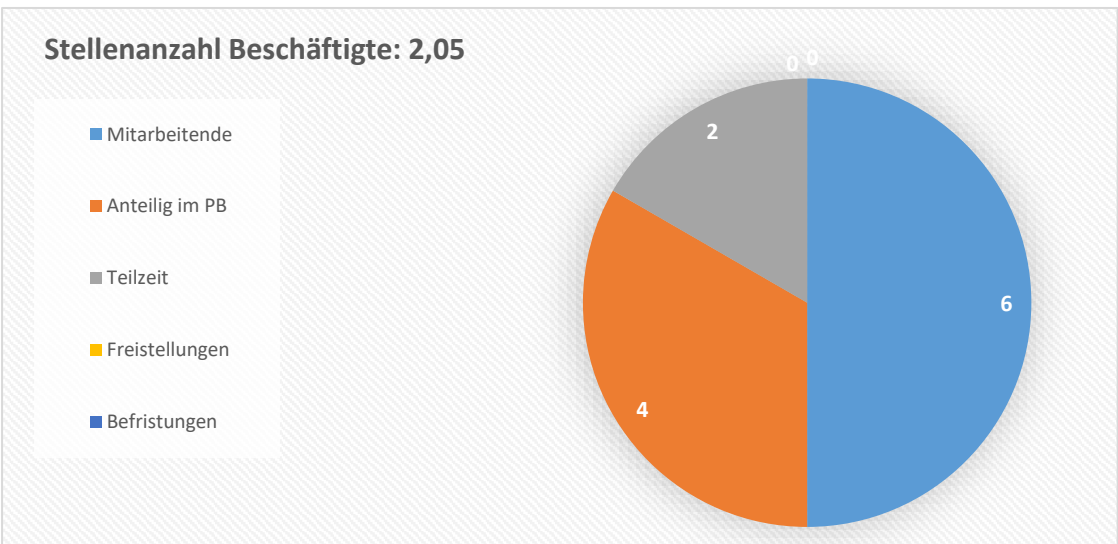
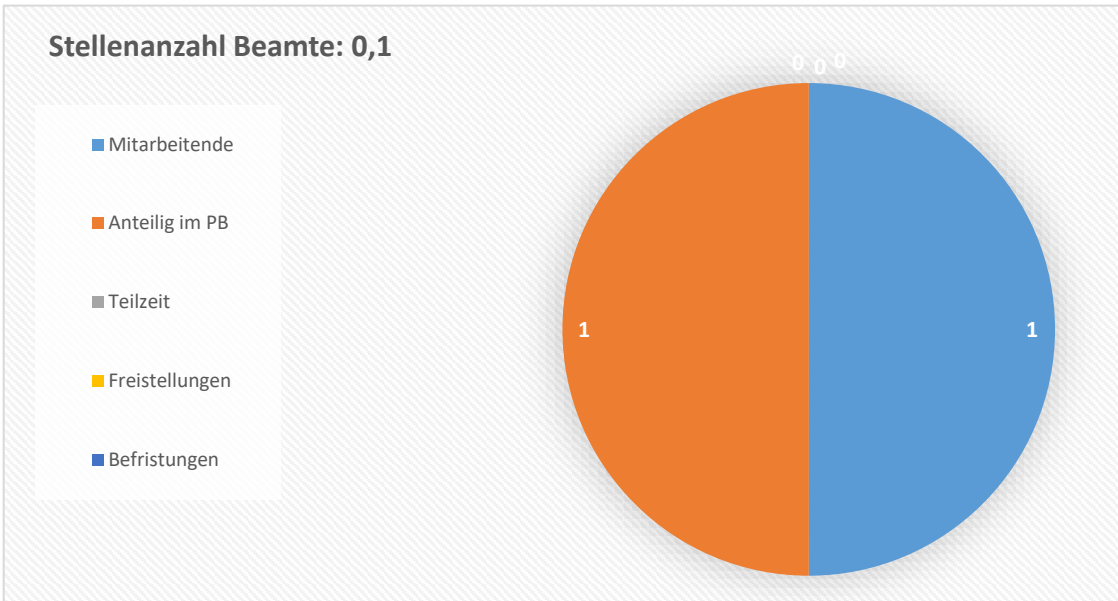
### Produktbereich 14 „Umweltschutz“

Diesem Produktbereich gehören folgende Organisationseinheiten an:

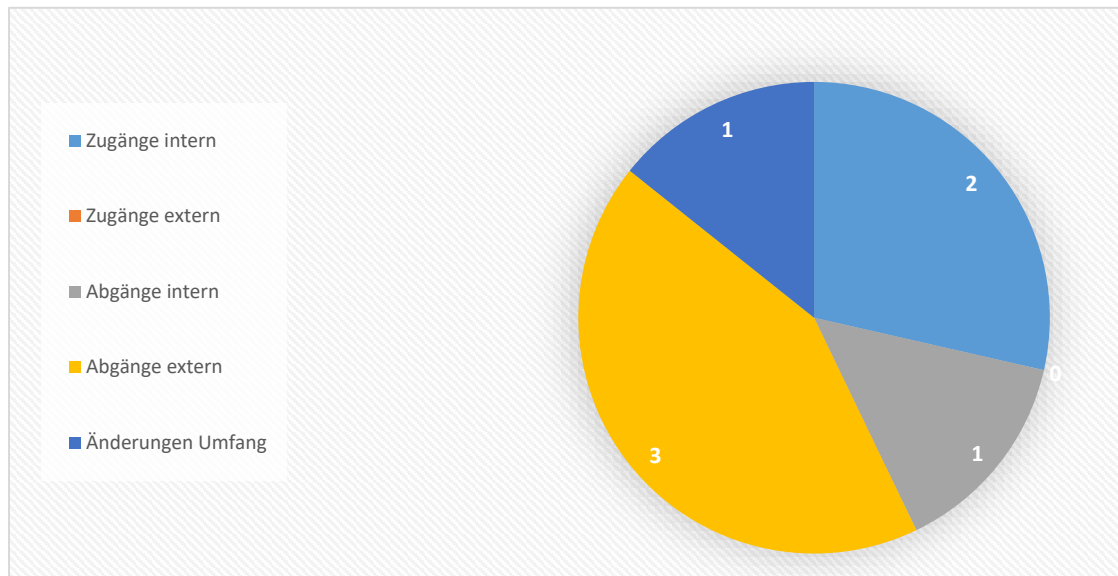
- FD Stadtplanung und Umweltschutz tlw.

## Personalsituation im Hinblick auf den Stellenplan





## Personalveränderungen



### Abgänge extern:

Den externen Abgängen liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

- (befristete) Rente: 2
- Sonderurlaub (Elternzeit o. ä.): 0
- Kündigung / Auflösung: 0
- Befristungsende: 1

## Stellenausschreibungen / Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist weiterhin bei der Stadt Lippstadt ein aktuelles Thema. Betroffen hiervon sind nicht mehr nur die bereits bekannten Bereiche wie Ingenieurwesen, Handwerk und Brandschutz, sondern dem Grunde nach alle Bereiche inklusive Verwaltung. Im Zeitraum vom 01.07.22 bis zum 30.06.23 wurden mehr als 60 Stellenausschreibungen gefertigt. Ein Teil der Ausschreibungen, vor allem für Verwaltungsbereiche, richtete sich dabei an interne und externe Interessierte. Für die Bereiche Kindertageseinrichtungen, Rettungsdienst, Brandschutz (Laufbahngruppe 1 mit dem 2. Eingangsamts), Landschaftsarchitektur, Grünflächenpflege sind sog. Dauerausschreibungen veröffentlicht. Hier erfolgt eine mögliche Personalakquise in regelmäßigen Abständen. Bei den externen Ausschreibungen bestand bei ca. 1/3 der Ausschreibungen die Anforderung einer dreijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung (Verwaltung, Handwerk, Zeichner u. ä.). Mit der Anforderung einer kaufm. Ausbildung sind die Bewerberzahlen für Stellenbesetzungen mehr als ausreichend. Hier werden Stellen – auch qualitativ – gut besetzt. In den technischen und handwerklichen Berufen (Gärtnerinnen und Gärtner, Zeichnerinnen und Zeichner, Geomatikerinnen und Geomatiker,

Hausmeisterinnen und Hausmeister) liegt die Anzahl der Bewerbungen / Ausschreibung bei unter 10, tlw. gar bei 0.

Auch bei den externen Stellenausschreibungen, die als Anforderungsprofil mindestens einen FH-Abschluss fordern, ist die Auswahl teilweise sehr eingeschränkt. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Ingenieure / Architekten und den Bereich der sozialen Arbeit.

Bei den internen Stellenausschreibungen liegen die Bewerberzahlen, die das jeweilige Anforderungsprofil erfüllen, zwischen 0 und 6. Stellenbesetzungsverfahren konnten bei 2/3 der Fälle erfolgreich abgeschlossen werden; dies führt jedoch im Nachgang unmittelbar zu einer erneuten Vakanz.

Die geringe Anzahl an Bewerbungen ist auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu verzeichnen.

Die Besetzung von Stellen – tlw. auch nach wiederholter Ausschreibung - erfolgt aufgrund der Bewerberlage mitunter durch Änderungen der Anforderungsprofile und des erforderlichen Beschäftigungsumfanges.

Bei den Ausschreibungsverfahren für Ausbildungsplätze wird eine sehr lange Bewerberfrist eingeräumt, um die Zahl der Interessenten durch die zeitliche Flexibilisierung der Bewerbungsmöglichkeit zu erhöhen.

## **Personalentwicklung**

In dem Berichtszeitraum konnten neue Projekte nicht angestoßen werden. Allerdings werden die Überarbeitung und Anpassung des Personalentwicklungskonzeptes, wie z. B. die Personalauswahlrichtlinie angestrebt.

## **Fortbildungs-, Qualifizierungsmaßnahmen**

Grundsätzlich ist das Budget für Fortbildungsmaßnahmen dezentral zugeordnet und auf Ebene der Fachdienste veranschlagt. Hierdurch wird sichergestellt, dass insbesondere Fachfortbildungen durch die Mitarbeitenden wahrgenommen werden können. Darüber hinaus werden Kosten für Coachings, Moderationen u. ä. mit Mitteln der Querschnittsverwaltung bestritten. Dies betrifft auch die Teilnahmen an den Verwaltungslehrgängen am Studieninstitut Soest, die in den Jahren 2022 / 2023 wie folgt belegt werden konnten:

Basislehrgang:	1 Mitarbeitende
Verwaltungslehrgang I:	3 Mitarbeitende
Verwaltungslehrgang II:	6 Mitarbeitende

Auch werden Mitarbeitende bei Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht durch die Stadt Lippstadt erfolgen, unterstützt (z. B. Freistellungen, Beurlaubungen).

## Ausbildung / Studium / Praktika

Die Stadt Lippstadt bietet auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Steigerung der Attraktivität der Stadt Lippstadt als Arbeitgeber in allen Bereichen Praktika an. Dabei handelt es sich sowohl um mehrwöchige Schulpraktika, Berufsfelderkundungstage, berufsbegleitende und studienbegleitende Praktika, Trainees bis hin zu Jahrespraktika. Jährlich werden ca. 100 Praktika durchgeführt. Darüber hinaus erfolgt in Einzelfällen im technischen Bereich die Beschäftigung von Werkstudenten.

Wünschenswert ist grundsätzlich eine Erhöhung der Ausbildungszahlen. Hierfür sind jedoch die Voraussetzungen, insbesondere Kapazitäten Ausbilder/Praxisanleiter und (Büro-) Arbeitsplätze, zu schaffen.

Die Ausbildungssituation stellt sich zum Stichtag 30.06.2022 wie folgt dar:

Bachelor	7
Sekretäre	2
Verwaltungsfachangestellte	6
Fachinformatik	1
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	2
Brandmeisteranwärter	6
Notfallsanitäter	6
Erzieherin / Erzieher (PIA)	5
Erzieherin / Erzieher (Anerkennungsjahr)	13
Vermessungstechniker	1
Straßenwärter	4

### Entwicklung der Ausbildungssituation im Verwaltungsbereich (2000 – Ausbildungs-ende 2022):

In diesem Zeitraum wurden insgesamt 36 Auszubildende für den Ausbildungsbereich **Bachelor** eingestellt. Hiervon haben 34 die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden bei der Stadt Lippstadt übernommen. Zwischenzeitlich sind 6 Mitarbeitende ausgeschieden, 1 Mitarbeiterin beurlaubt und 9 Mitarbeitende sind teilzeitbeschäftigt.

Bei den **Verwaltungsfachangestellten** belief sich die Gesamtzahl auf 45 Auszubildende, von denen 43 die Ausbildung erfolgreich absolvierten und in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Lippstadt übernommen wurden. 2 Auszubildende wechselten in den Anwärterbereich der Laufbahngruppe 2 mit dem 1. Eingangsamts. Diesem Weg schlossen sich weitere 8 Mitarbeitende an. Weitere 10 Personen absolvierten den Verwaltungslehrgang II. Aktuell befinden sich noch 12 Verwaltungsfachangestellte im Dienst der Stadt Lippstadt. Von 45 Auszubildenden erhielten 20 die Chance einer Weiterqualifizierung durch den Besuch des VL II (berufsbegleitend) oder durch Aufnahme des Studiums zum Bachelor of laws. Dies entspricht einer Quote von 40% aller Aus-



zubildenden bzw. 55% der heute noch für die Stadt tätigen ehem. Verwaltungsfachangestellten. Der Ausbildungsberuf bietet also gute Perspektiven für eine Entwicklung innerhalb des Hauses.

Andererseits entsprechen 18 externe Abgänge ebenfalls einer Quote von 40%. Die Gründe sind vielschichtig und reichen vom Wechsel zu anderen öffentlichen Arbeitgebern (10) bis zur Aufnahme eines Studiums oder einem Berufswechsel.

Vorhandene Ausbildungsplätze konnten mehrfach nicht besetzt werden, da die Ausbildung kurzfristig nicht angetreten wurde oder keine Bewerber/innen mit ausreichender Qualität zur Verfügung standen. Teilweise wurden 2 Auswahlverfahren je Ausbildungsjahr durchgeführt.

Die **Verwaltungslehrgänge I und II** bieten fachfremd ausgebildeten oder Beschäftigten ohne abgeschlossene Ausbildung eine berufsbegleitende Qualifikationsmöglichkeit. Der Abschluss des VL I entspricht der Qualifikation eines Verwaltungsfachangestellten; der VL II (Abschluss Verwaltungsfachwirt) eröffnet Einsatzmöglichkeiten vergleichbar denen eines Bachelor of Laws. Die Stadt Lippstadt stellt die Beschäftigten hierfür einen Arbeitstag je Woche frei und übernimmt Lehrgangs- und Fahrtkosten. Betriebswirtschaftlich gerechnet fallen einschl. Freistellung je Lehrgang Kosten von ca. 20.000 bis 35.000 € an. In dem o. g. Zeitraum wurde 50 Mitarbeitenden eine Teilnahme ermöglicht (VL I: 32 Personen; VL II: 18 Personen); 48 haben den jeweiligen Lehrgang erfolgreich abgeschlossen.

Bei dem Besuch des VL I/ VL II ist die Frage nach den Ausbildungskapazitäten nachrangig, da die Beschäftigten einen regulären Arbeitsplatz besetzen. Zu berücksichtigen sind dagegen der Verlust an Arbeitskraft/ Arbeitszeit durch die Freistellung der Beschäftigten sowie die Lehrgangskosten. Auch die Problematik der Lehrgangsteilnahme in einem Teilzeitarbeitsverhältnis ist nicht gelöst, da der Freistellung der Beschäftigten in dieser Konstellation im Verhältnis ein noch höheres Gewicht zufällt und die Beschäftigten für ihre reguläre Tätigkeit entsprechend weniger zur Verfügung stehen.

Die Lehrgangsplätze werden in der Regel nach vorherigen internen Auswahlverfahren vergeben. Während für den VL I mehr Interessenten als Lehrgangsmöglichkeiten vorhanden waren, konnte zuletzt sämtliche Bewerber/innen für den VL II ein Lehrgangsplatz angeboten werden.

Neben den dargestellten Lehrgangsformen gibt es noch den sog. Basislehrgang (gleichzeitig Einstiegsmodul für den VL I). Der Basislehrgang verschafft Seiteneinsteigern eine Grundqualifikation für den Verwaltungsbereich, die eine Eingruppierung vergleichbar mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung erlaubt. Allerdings verschafft der Basislehrgang aufgrund der fehlenden Tiefe und Breite der Qualifikation keine Einsatzmöglichkeit auf allen Verwaltungsarbeitsplätzen, sondern nur in ausgewählten Bereichen. Bislang absolvierten 7 Personen den Basislehrgang.

Die Ausbildung im **mittleren Dienst** spielte bei der Stadt Lippstadt in den letzten 20 Jahren keine Rolle. Die Einsatzgebiete entsprechen denen von Verwaltungsfachangestellten und VL-I-Absolventen. Auf Beamtenverhältnisse wurde seit Anfang der 2000er Jahre verzichtet, da seinerzeit die Übernahme von Auszubildenden u. a. aus haus-

haltsrechtlichen Gründen nicht gewährleistet werden konnte und fertigwerdenden Verwaltungsfachangestellten auf dem Arbeitsmarkt mehr Möglichkeiten offenstanden (mit der Prüfung im m. D. wird formal kein Berufsabschluss erworben!).

In 2022 wurde die Ausbildung für den mittleren Dienst wieder aufgenommen, da das Beamtenverhältnis als „sichere“ Alternative zur Fachangestelltenausbildung in seiner Akzeptanz erprobt werden soll. Die Ausbildung ist 2-jährig, Übernahmeprobleme sind aufgrund des allg. Personalmangels nicht absehbar, so dass den Absolventen gute Perspektiven eröffnet werden können. Planstellen im Beamtenbereich werden durch das Ausscheiden starker Geburtsjahrgänge (ab 1960) absehbar frei.

## Arbeitszeitflexibilisierung

Zur Steigerung der Attraktivität und damit der Personalgewinnung als auch –bindung werden weiterhin erhebliche Anstrengungen im Hinblick auf die Arbeitszeitflexibilisierung vorgenommen.

### Gleitende Arbeitszeit

Grundsätzlich wird die gleitende Arbeitszeit ermöglicht; Ausnahme bestehen nur dort, wo dies organisatorisch und / oder dienstlich nicht möglich ist (z. B. tlw. BBH, Feuer- und Rettungswache). Zu berücksichtigen sind hier insbesondere Öffnungszeiten der Organisationseinheiten.

### Teilzeitbeschäftigung

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel entsprochen. Die Daten sind den obigen Auswertungen zu entnehmen. Die Gründe hierfür liegen neben der Betreuung von Kindern, der Pflege von Angehörigen auch in der sog. Work-life-Balance. Bei den Genehmigungen wird, neben dem Umfang der Beschäftigung, auch die angestrebte Verteilung der Arbeitszeit weitestgehend berücksichtigt, so dass mehr als 500 Arbeitszeitmodelle bestehen. Auch wird den Wünschen der Mitarbeitenden im Hinblick auf die zeitlich befristete Reduzierung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus entsprochen.

Dies führt in der Praxis teilweise zu erheblichen Problemen, da in den letzten Jahren der Umfang der Beschäftigung häufig zwischen 25 und 35 Wochenstunden liegt und auf durchschnittlich 2 Jahre begrenzt wird. Nachbesetzungen bzw. Einstellungen für diese Stundenanteile, die nur befristet erfolgen können, werden zunehmend schwierig bzw. unmöglich.

### Telearbeit / HomeOffice / MobileWorking

Bereits seit Jahren werden Telearbeitsplätze bei der Stadt Lippstadt angeboten und genutzt (derzeit 15 Plätze). Im Zuge der Pandemie wurde sehr kurzfristig eine Vielzahl von HomeOffice-Arbeitsplätzen geschaffen. Aufgrund der guten Erfahrungen,

wurde diese Möglichkeit zwischenzeitlich – unabhängig von der Pandemie – als alternative Arbeitsform eingeführt; Grundlage bildet eine entsprechende Dienstvereinbarung. Dies gilt auch für MobileWorking.

### **Bewertungskommission**

Im Zuge der Ideen des Neuen Steuerungsmodells wurden und werden bestimmten Stellen qualitative Erweiterungen des Aufgabengebiets zugeordnet. Derartige Erweiterungen finden auch aufgrund von gesetzlichen Änderungen, neuen Aufgaben, Änderungen in der Organisation usw. statt. In diesen Fällen werden Stellenbewertungen bzw. Eingruppierungen vorgenommen. Die hierzu gebildete Bewertungskommission prüft diese Fälle und spricht eine Empfehlung an den Bürgermeister aus. Die Kommission besteht aus drei Mitgliedern der Verwaltung, drei Mitgliedern des Personals sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Im Jahr 2022 wurden durch die Bewertungskommission in 8 Sitzungen 26 Überprüfungen vorgenommen. Die Beschlussempfehlungen konnten in jedem Fall einstimmig gefasst werden und wurden durch den Bürgermeister bestätigt.

### *Betriebliches Gesundheitsmanagement*

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) beinhaltet thematisch die Bereiche Arbeitsschutz / Unfallverhütung (AS), Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Im Zuge des Stellenplanverfahrens 2023 wurde für das Aufgabengebiet eine Stelle geschaffen und zwischenzeitlich besetzt. Die Stelleninhaberin befindet sich in der Einarbeitung und wird konzeptionelle Überlegungen anstellen.

### **Arbeitsschutz / Unfallverhütung**

Der Themenkomplex Arbeitsschutz / Unfallverhütung ist gesetzlich normiert und damit eine Pflichtaufgabe. Bei der Stadt Lippstadt ist sowohl ein Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Der Arbeitsschutzausschuss tritt in der Regel einmal vierteljährlich zusammen. Die Übertragung der Pflichten und Verantwortungen für diese Aufgaben folgt der organisatorischen Gliederung der Verwaltung und ist damit in der Regel auf die Führungskräfte für den untergeordneten Bereich übertragen. Ihnen obliegen damit insbesondere die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung.

Die Anzahl von Sicherheitsbeauftragten, Ersthelfern und Brandschutzhelfern ist ausreichend. Regelmäßige Schulungsmaßnahmen werden durchgeführt.

Turnusmäßig erfolgen die Arbeitsplatzbegehungen in einem 3-jahres-Rhythmus. Aufgrund der Pandemie ist sind hier die Begehung nachzuholen, was voraussichtlich im Jahr 2023 gelingen wird.

Die Zahl der Unfallmeldungen betrug im Jahr 2022 49 und damit ist leider ein Anstieg zu verzeichnen (2021: 32; 2020: 41). Dieser Tendenz ist auch im Bereich „Übergriffe,

psychische Belastungen“ zu verzeichnen (2020: 2; 2021: 2; 2022: 8). Dies kann u. U. auf den Wegfall der Zugangsbeschränkungen zurückgeführt werden, welche pandemiebedingt erfolgte.

Die Erstellung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen bleibt weiterhin ein aktuelles Thema und ist im Hinblick auf die sehr unterschiedlichen Arbeitsplätze und deren Gefährdungspotenzial teilweise sehr zeitintensiv.

Perspektivisch sollen die Themen „Gewaltprävention / Notfallsituation“ und Prozessoptimierung ggf. softwareunterstützt aufgegriffen werden.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Auch das BEM unterliegt einer gesetzlichen Verpflichtung im Sinne einer Initiativepflicht des Arbeitsgebers / Dienstherrn. Für die betroffene Mitarbeiterin / den betroffenen Mitarbeiter handelt es sich um ein Angebot. Im Jahr 2021 wurden 129 Einladungen zur Durchführung eines BEM-Verfahrens versandt von denen lediglich 7 zur Durchführung gelangten. Hier ist eine neue Dienstvereinbarung von Nöten, die derzeit erstellt wird.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

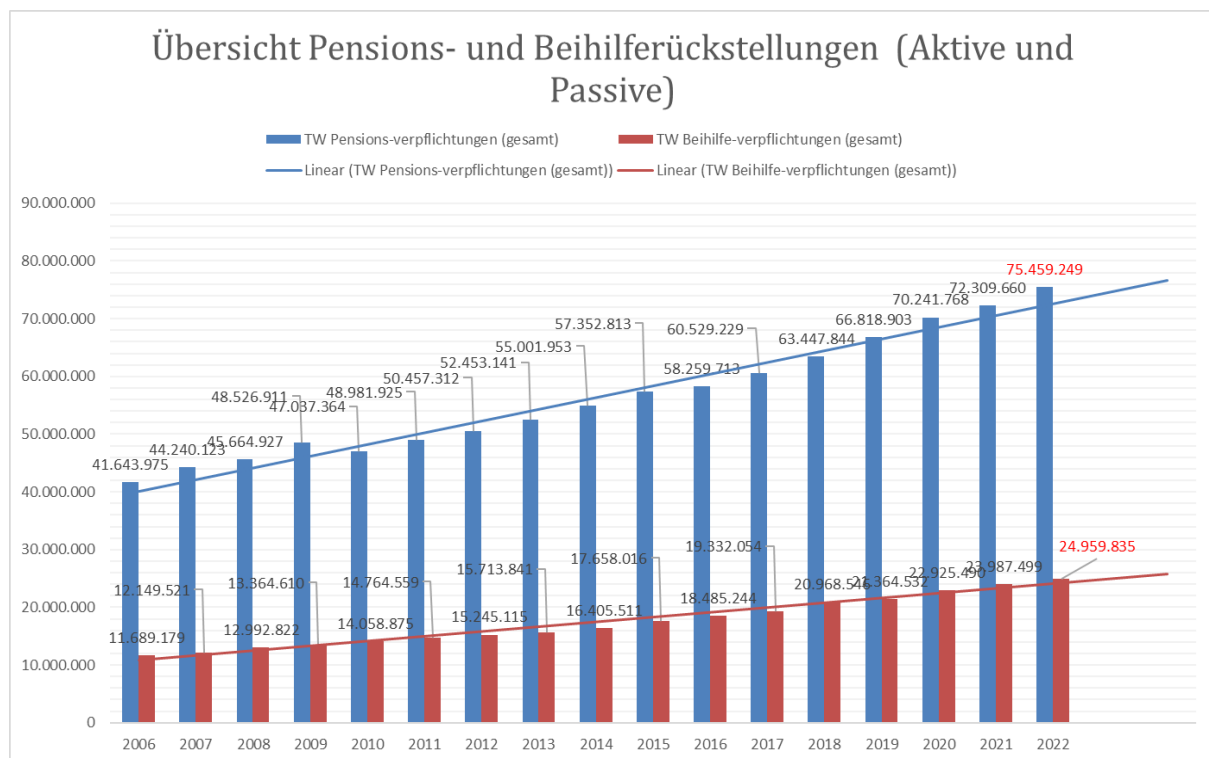
Es handelt sich bei diesem Themenkomplex letztlich um freiwillige Maßnahmen für die im Jahr 2019 ein Kooperationspartner gefunden werden konnte. Die Angebote werden softwareunterstützt organisiert und durchgeführt. Neben digitalen Präventionskursen und Gripeschutzimpfungen erfolgte erstmalig die Abnahme des Sportabzeichens inkl. der vorbereitenden Trainings.

### *Pensions- und Beihilferückstellungen*

Die Erfassung, Bewertung und Bilanzierung aller Verpflichtungen der Gemeinden, wozu auch die Versorgungsanwartschaften der Beamten als zukünftige Verpflichtungen des Dienstherrn gehören, sind haushaltsrechtlich vorgeschrieben. Die Versorgungsanwartschaften der Beamten sind in voller Höhe als Pensionsrückstellungen in der kommunalen Bilanz anzusetzen. Über die Dauer eines aktiven Dienstverhältnisses werden im Teilwertverfahren die Pensionsrückstellungen kontinuierlich aufgebaut, um bis zur Pensionierung den vollen Barwert der Pensionsverpflichtung angespart zu haben. Ändert sich die Höhe der erreichbaren Pension durch Dynamisierung der Besoldung (Besoldungssteigerungen) oder Beförderung, wirkt sich das unmittelbar auf die Höhe des Barwertes und dadurch der jährlich bereitzustellenden „Ansparsummen“ (den Zuführungen) aus. Je älter der zu befördernde Beamte zum Zeitpunkt der Beförderung ist, desto deutlicher fällt der Anstieg der Zuführung aus, weil der Aufbau der zusätzlichen Rückstellung sich dann in nur noch wenigen Jahren vollziehen muss. Grundsätzlich erfolgt für Pensionäre und Hinterbliebene ab der Pensionierung ein sukzessiver Abbau der vorher gebildeten Rückstellungen. Allerdings führen Versorgungsanpassungen dabei ggfs. zu Verzerrungen.

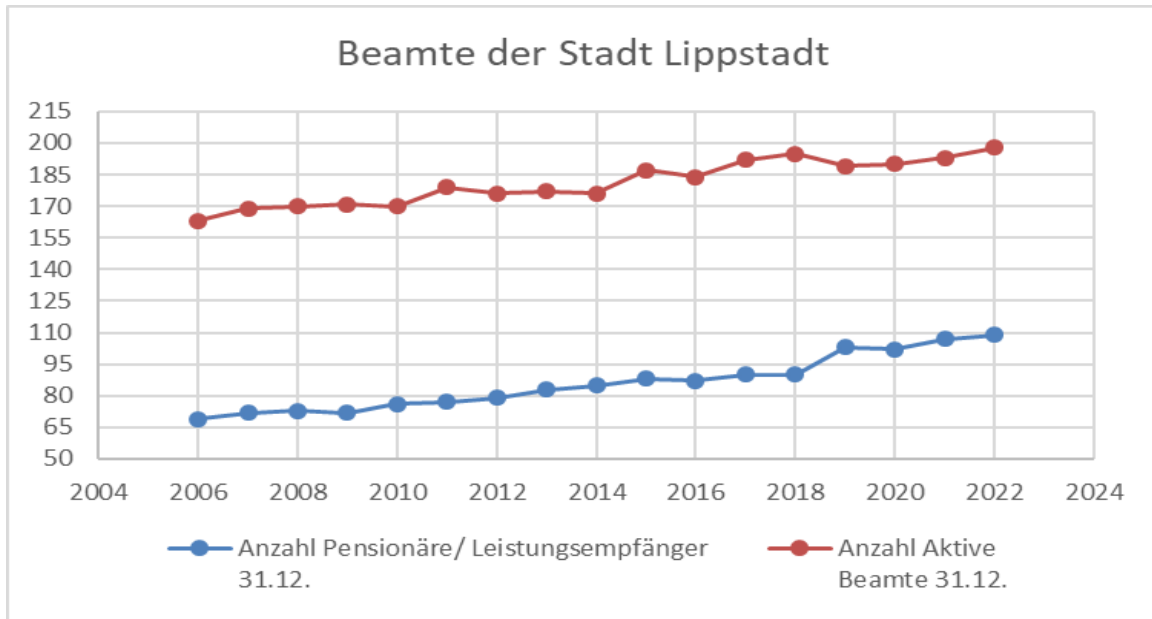
Um ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, bedient sich die Stadt Lippstadt als Mitglied der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe (KVV) in Münster derer Serviceleistungen, die eine versicherungsmathematische Bewertung der Pensions- und Beihilfeverpflichtungen für ihre Mitglieder von der renommierten Heubeck AG in Köln nach den maßgeblichen gesetzlichen Regelungen durchführen lässt.

Seit Einführung des NKF liegen entsprechende Daten vor: In den vergangenen Jahren stiegen die Pensionsverpflichtungen jährlich im Mittelwert um 4,27 %. Der Trend ist stetig steigend. Zwischen der Anfangsbilanz in 2006 wuchs die Rückstellungssumme um rund 33.815.000 € (+ 45%) auf nunmehr 75.459.000 € (Stand Jahresabschluss zum 31.12.2022).



Die obige Darstellung zeigt die Entwicklung der Pensions- und Beihilferückstellungen der Stadt Lippstadt, die sich entsprechend in der Bilanz wiederfindet. Durch die Bilanzierung wird der Ressourcenverbrauch sowie die Vermögens- und Schuldenlage dargestellt. Allerdings bedeutet die Bilanzierung der Rückstellungen nicht, finanzwirksam für zukünftige Versorgungsauszahlungen vorgesorgt zu haben, was bedeutet, dass die hierfür erforderlichen Haushaltsmittel in Geld jährlich aufzubringen sind; „echte“ Rücklagen sind nicht vorhanden. Dies wird in den folgenden Jahren zu erheblichen kassenwirksamen Belastungen führen.

Zwischen dem Beginn der obigen Aufzeichnung in 2006 bis 2022 erhöhte sich die Anzahl der aktiven von der Stadt Lippstadt zu versorgenden Beamten um rund 18 % auf 198. Die Anzahl der Versorgungsempfänger wuchs in diesem Zeitraum weit mehr, nämlich um rund 37 % auf 109 in 2022.



Die tatsächlich über die Kommunale Versorgungskasse in Münster an die Pensionäre zu entrichtenden Versorgungsleistungen stiegen wie folgt kontinuierlich an. Im HHJ 2022 lagen die Versorgungslasten bei 4.402.715,82:

