

# Ziel: Abbau von 500 Vollzeitarbeitsplätzen bis 2010

Leistungs- und Standardabbau, organisatorische  
Änderungen



Was passiert mit den Menschen?  
Welche personalwirtschaftlichen Regelungen?



- ◆ Personalpolitische Eckpunkte
- ◆ Rahmenkonzept zur Aktivierung des internen  
Arbeitsmarktes

# Personalpolitische Eckpunkte

- ◆ Fluktuationsanalyse: reguläre Fluktuation bis 2010 umfasst Personalkapazität von ca. 250 Vollzeitarbeitsplätzen
- ◆ fluktuationsunterstützende Maßnahmen: Verringerung der Eintritte, Verstärkung der Austritte
- ◆ aktiver interner Arbeitsmarkt: Personalvermittlung, Qualifizierung und Umsetzungsmanagement – Weiterentwicklung Stellenbörse

# Fluktuationsunterstützung

u.a. durch:

- ◆ reduzierte Wiederbesetzungen von freien Arbeitsplätzen
- ◆ Verstärkung der Altersteilzeit (F)
- ◆ Abfindungsangebot bei Auflösungsvertrag (F)
- ◆ Flexible Teilzeitmodelle (F)

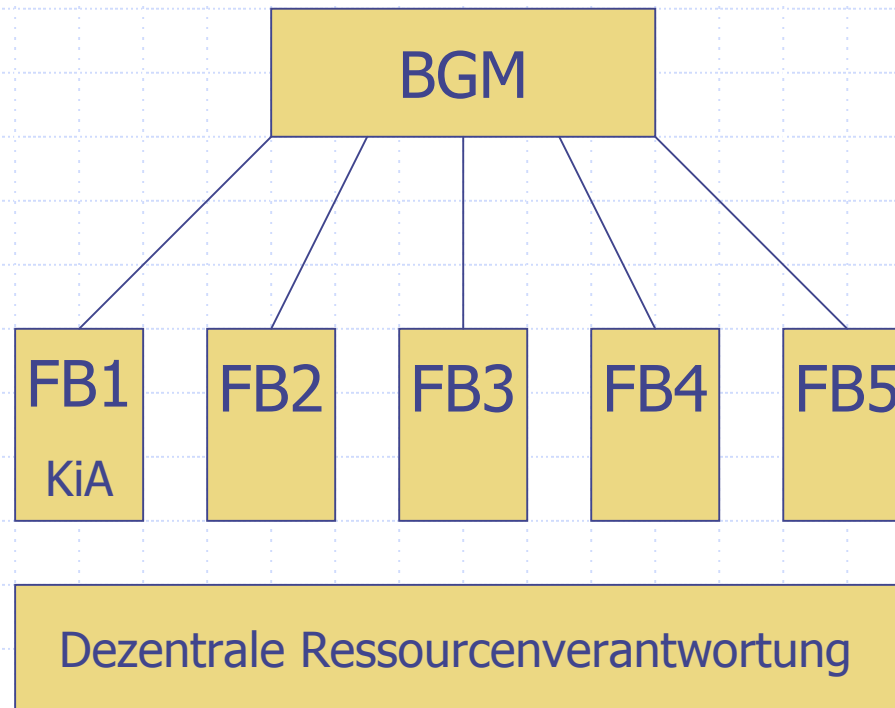
# Wiederbesetzungsregelungen

- ◆ Wiederbesetzung gekoppelt an Unverzichtbarkeit
- ◆ Genehmigung der Wiederbesetzung v. BL-Stellen durch BGM, sonst FBL
- ◆ 9-monatige Wartezeit als grundsätzl. Orientierung
  - Ausnahmen durch FBL zu genehmigen
  - Verzicht auf Wartezeit bei Personalübernahme aus dem internen Arbeitsmarkt
  - Zu begründender Verzicht auf Wartezeit bei Freiwerden einer Stelle wegen Elternzeit/familiären Gründen
- ◆ Vorrang der Stellen-/Aufgabenbesetzung über den internen Arbeitsmarkt
- ◆ Externe Einstellungen sind Ausnahmen, Genehmigung durch den BGM innerhalb 4 Wochen

# Aktivierung des internen Arbeitsmarktes – Ziele und Aufgaben

- ◆ Personalüberhänge möglichst kurzfristig abbauen durch Umsetzung auf andere Arbeitsplätze
- ◆ Geeignetes internes Personal für (wieder)zubesetzende Stellen finden, vermitteln, ggf. qualifizieren
- ◆ Weitgehender Verzicht auf externe Stellenbesetzungen

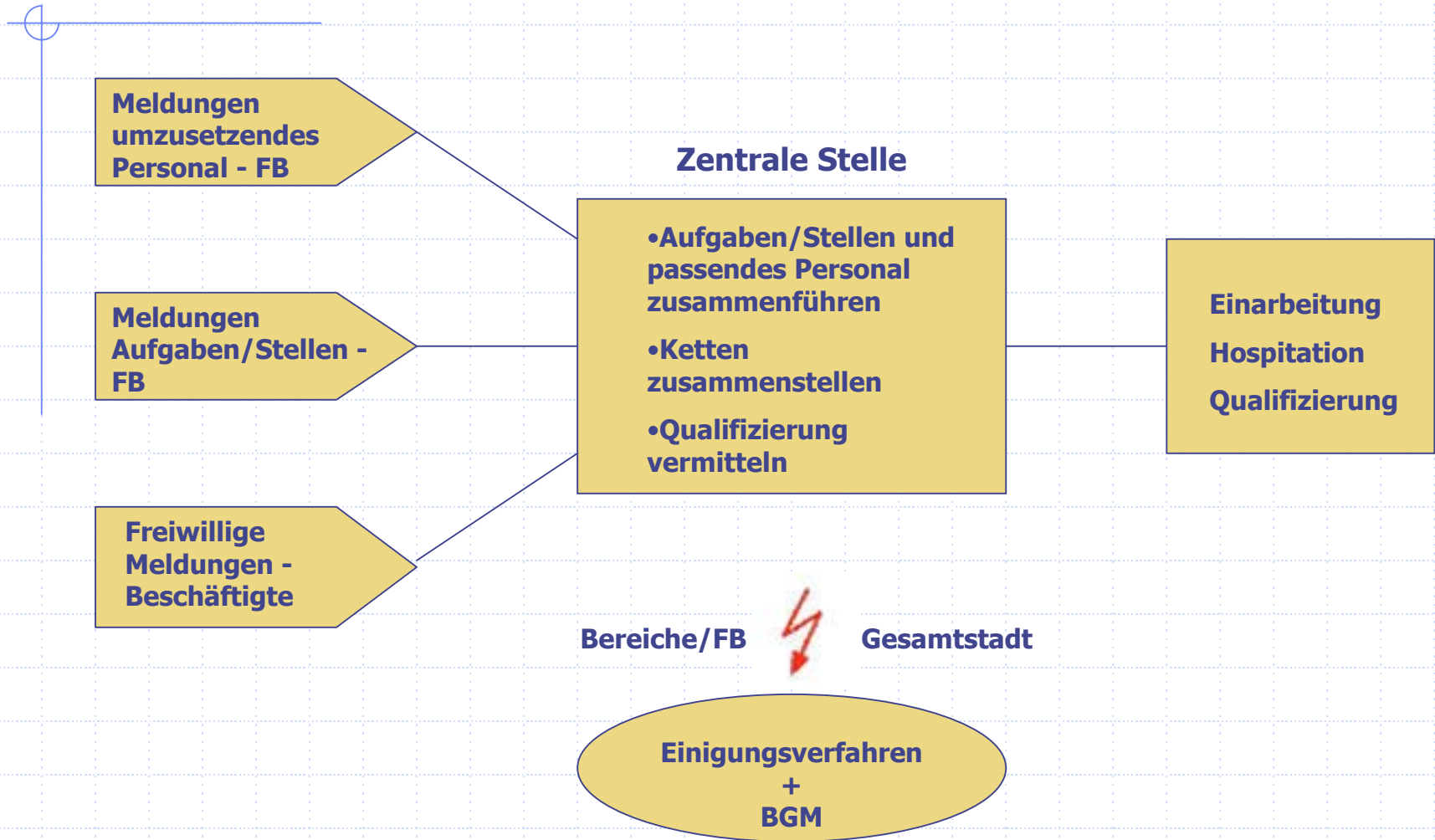
# Aufbaustruktur Hansestadt Lübeck



# Interner Arbeitsmarkt – Voraussetzungen in der dezentralen Verwaltung

- ◆ Zentrale Koordinierungsstelle für Vermittlung, bedarfsgerechte Qualifizierung, fachbereichsübergreifende Aktivitäten
- ◆ Gemeinsamer Regelrahmen für die ganze Stadt
- ◆ Gute Zusammenarbeit und zügige Abläufe zwischen zentralen und dezentralen Einheiten
- ◆ Abgestimmte Dokumentation/Controlling

# Aktiver interner Arbeitsmarkt - Ablaufschema



# Zentrale Stelle

- ◆ Koordinierung des internen Arbeitsmarktes
- ◆ Aufbau und Führung einer Informationsbank (Stellen und Personal)
- ◆ Information und Beratung (Beschäftigte und Fachbereiche)
- ◆ Vermittlung von Beschäftigten in neue Verwendungen und Aufgaben
- ◆ Aktive Ermittlung von Aufgabenfeldern und Einsatzgebieten für gemeldetes Personal
- ◆ Organisation von Umsetzungsketten, wenn möglich und von Vorteil
- ◆ Vermittlung von passender Qualifikation, wenn erforderlich
- ◆ (Weiter)Entwicklung von Instrumenten zur verbesserten Steuerung des internen Arbeitsmarktes
- ◆ Ablösung der Stellenbörse nach Übergangszeit
- ◆ Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren

# Prioritäten der Vermittlung

- ◆ Strikter Vorrang: direkte Unterbringung strukturell Betroffener, Beschäftigter mit amtsärztlichem Gutachten und RückkehrerInnen
- ◆ Danach:
  - ◆ Unterbringung der o.g. durch Qualifizierung
  - ◆ Zukünftig ggf. Unterbringung von Nachwuchskräften (leistungs- und bedarfsorientiert)
  - ◆ Einbeziehung von freiwilligen Meldungen, wenn dadurch Umsetzungsketten gebildet werden können, die zum Abbau einer Stelle oder zur Unterbringung strukturell Betroffener führen
- ◆ Danach: Einbeziehung der geeigneten freiwilligen Meldungen sowie Nachwuchskräfte (nach der jetzt bestehenden Regelung) und gleichzeitige interne Ausschreibung