

**Vorlagennummer:** BA/2025/0300  
**Vorlageart:** Bericht/Antwort gem. KV M-V  
**Öffentlichkeitsstatus:** nichtöffentlich

## 6. Personalreport der Hansestadt Wismar (2022/2023)

---

**Datum:** 11.04.2025  
**Federführung:** 11.1 Abt. Aus- und Fortbildung

### Beratungsfolge

| Beratungsfolge   | Geplante Sitzungstermine | Öffentlichkeitsstatus |
|--|--------------------------|-----------------------|
| Bürgerschaft der Hansestadt Wismar (Anfrage / Antwort / Bericht) |                          | N                     |

### Sachverhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf der Grundlage des Haushaltsjahres 2022 und 2023 wurde der mittlerweile 6. **Personalreport** erstellt. Dieses Dokument ist als Fortschreibung der seit 2015 erstellten Berichterstattungen über die Personalarbeit zu verstehen. Neben den stichtagsbezogenen Auswertungen sind aktuelle Entwicklungen der Personalarbeit die Grundlage für die Erstellung des Berichtes.

Der **Personalreport** soll eine informative Arbeitsgrundlage sein und der strategischen Personalplanung dienen.

### Anlage/n

1 - [Dokumentation] 6. Personalreport 2022 + 2023 (P001365084) (nichtöffentlich)

2022/2023

# Personalreport

der Hansestadt Wismar



  
**HANSESTADT  
wismar**  
WIRTSCHAFT - WISSENSCHAFT  
WELTERBE und MEER

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Vorwort.....   | 3  |
| Personaldaten 2022/2023.....                               | 4  |
| Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....           | 4  |
| Altersstruktur.....  | 5  |
| Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung.....              | 6  |
| Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....        | 7  |
| Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.....       | 8  |
| Führungsverantwortung.....                                 | 8  |
| Personalaufwendungen.....                                  | 8  |
| Altersteilzeit.....  | 9  |
| Austritte.....   | 10 |
| Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2022/2023.....     | 10 |
| Personalmarketing.....                                     | 10 |
| Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen.....   | 11 |
| Kennlernrunden & Just Social.....                          | 12 |
| Erfolgreicher Einsatz von Springer/innen.....              | 13 |
| Kurzfristige Beschäftigte.....                             | 13 |
| Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften.....          | 13 |
| Telearbeit/mobile Arbeit.....                              | 13 |
| Ausbildung.....  | 14 |
| Fortbildung.....   | 14 |
| Zukunftsgespräche.....                                     | 16 |
| Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz.....               | 16 |
| Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten..... | 20 |
| Ausblick.....  | 22 |

## Vorwort

Der vorliegende Personalreport für die Jahre 2022 und 2023 ist seit der Fertigstellung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes für die Jahre 2015 bis 2025 der mittlerweile 6. Report.

Dieses Reporting soll die Entwicklungen im Bereich der strategischen Personalplanung darstellen. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den jährlichen Personalreporten zu schaffen, wird wie die Jahre zuvor ein statistischer Rückblick auf die Jahre 2022 und 2023 sowie eine Analyse der aktuellen Personalarbeit und ein Ausblick auf kurz-, mittel- und langfristige Erwartungen abgebildet.

In der Darstellung der aktiven Personalarbeit wird an dieser Stelle auf Neuerungen und aktuelle Anstrengungen eingegangen. Bereits in den vorangegangenen Personalreporten genannte Themen werden grundsätzlich nicht erneut aufgeführt, sofern diese unverändert weitergeführt werden.

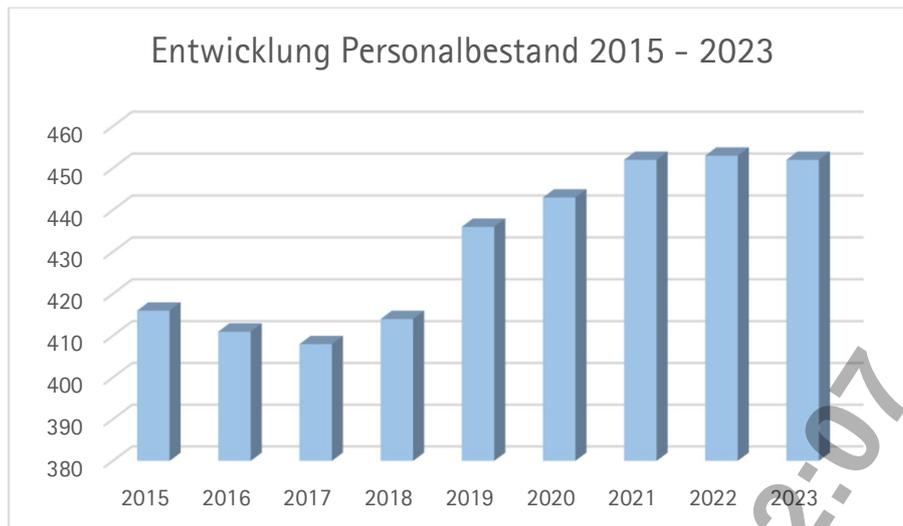
Alle statistischen Daten sind zu den Stichtagen 31.12.2022 bzw. 31.12.2023 ausgewertet worden.

Ute Benter 22.04.2025 - 9:42:07

# Personaldaten 2022/2023

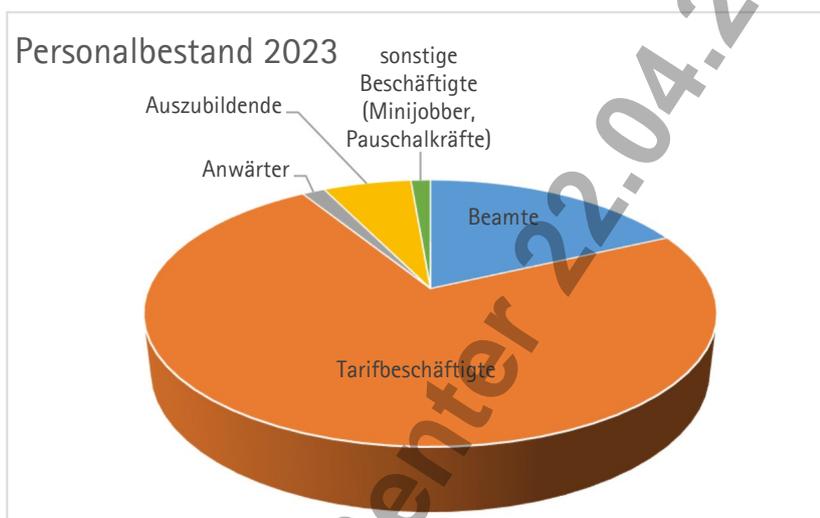
## Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar waren zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 453 und zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 452 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Es ist festzustellen, dass sich die Anzahl der Mitarbeitenden seit 2021 relativ konstant abbildet.



Dabei lag der Frauenanteil zuletzt, also im Jahr 2023, bei 61,3 % und der Anteil an Männern bei 38,7 %. Diese Verteilung ist im Vergleich zu den Berichtsvorjahren auch nahezu unverändert.

Die Mitarbeiteranzahl unterteilte sich hinsichtlich der Rechtsverhältnisse in folgende Personengruppen (Stand 2023):

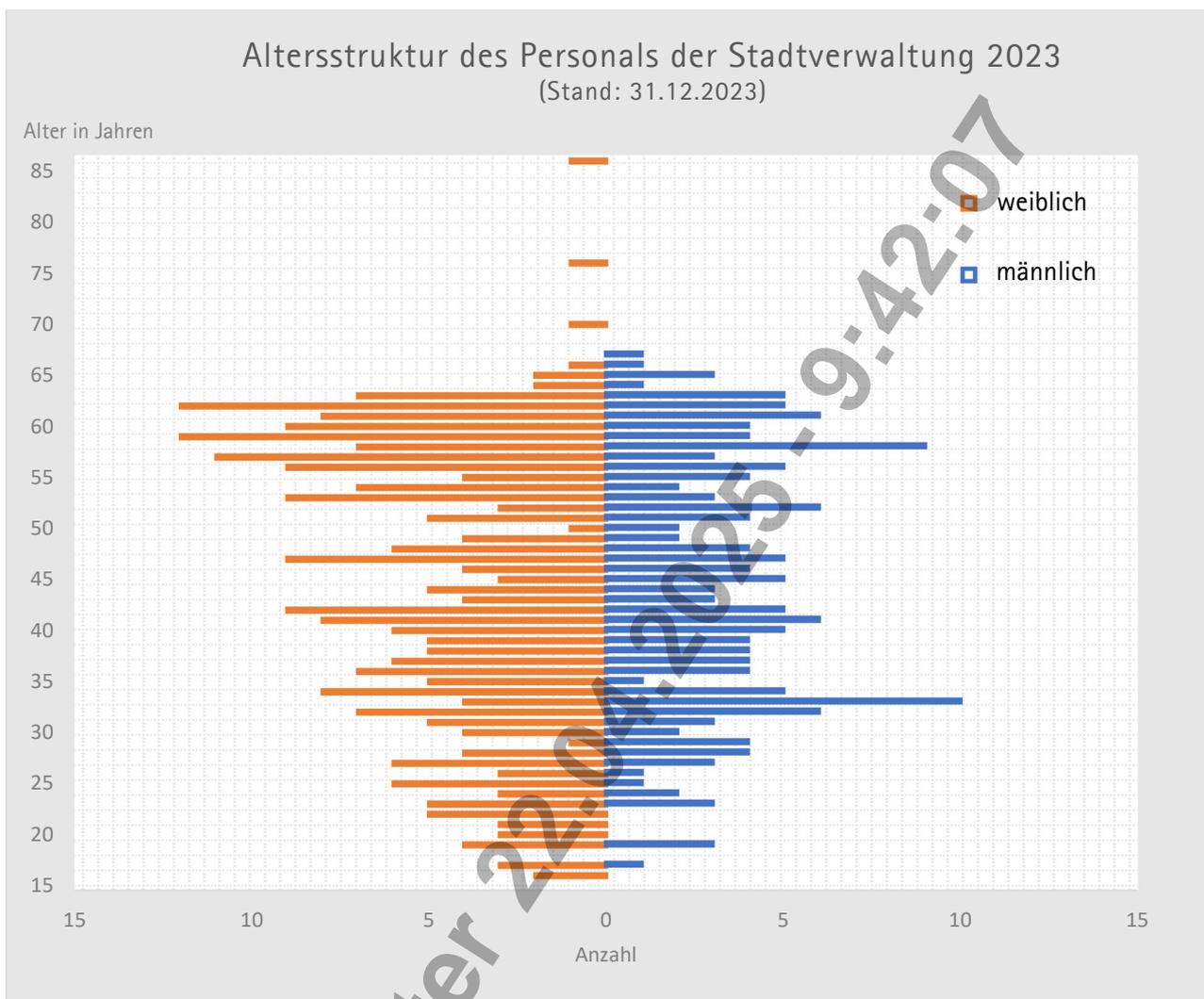


|                       |     |         |
|-----------------------|-----|---------|
| Tarifbeschäftigte     | 333 | 73,67 % |
| Beamte/innen          | 82  | 18,14 % |
| Anwärter/innen        | 6   | 1,33 %  |
| Auszubildende         | 25  | 5,53 %  |
| Sonstige Beschäftigte | 6   | 1,33 %  |

## Altersstruktur

Die Analyse der Altersstruktur der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar zeigt auf, wie sich die statistische Verteilung von Mitarbeitenden nach deren Altersgruppen/Generationen verteilen (erfasst sind auch kurzfristig Beschäftigte).

| Alter         | 2023   |       |
|---------------|--------|-------|
|               | Anzahl | in %  |
| 20 und jünger | 19     | 4,20  |
| 21-30         | 60     | 13,27 |
| 31-40         | 104    | 23,01 |
| 41-50         | 92     | 20,35 |
| 51-60         | 120    | 26,55 |
| 61 und älter  | 57     | 12,61 |



Die vorherige Abbildung verdeutlicht, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen 51 und 60 Jahren nach wie vor am höchsten ist (ca. 27 %), gefolgt von der Altersgruppe 31

bis 40 Jahre (ca. 23 %). Die jährliche Übernahme von Auszubildenden sowie Anwärtinnen und Anwärtern, externer Nachbesetzungen von Planstellen und auch das Älterwerden der Bestandsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter sind die Faktoren, die den jährliche Altersdurchschnitt beeinflussen. Der zunächst eingeschätzte Trend des Sinkens des Durchschnittsalters von 2016 über die Jahre bis 2020 (von 46,2 auf 44,5 Jahre) hatte sich zunächst für 2021 nicht fortgesetzt (Anstieg auf 45,38 Jahre). Über die beiden Berichtsjahre 2022 und 2023 hat das Durchschnittsalter sich wiederum abgesenkt. So lag das Durchschnittsalter der Beschäftigten zum Ende des Jahres 2023 bei 44,31 Jahre. Veranschaulicht wird diese Entwicklung im folgenden Diagramm:

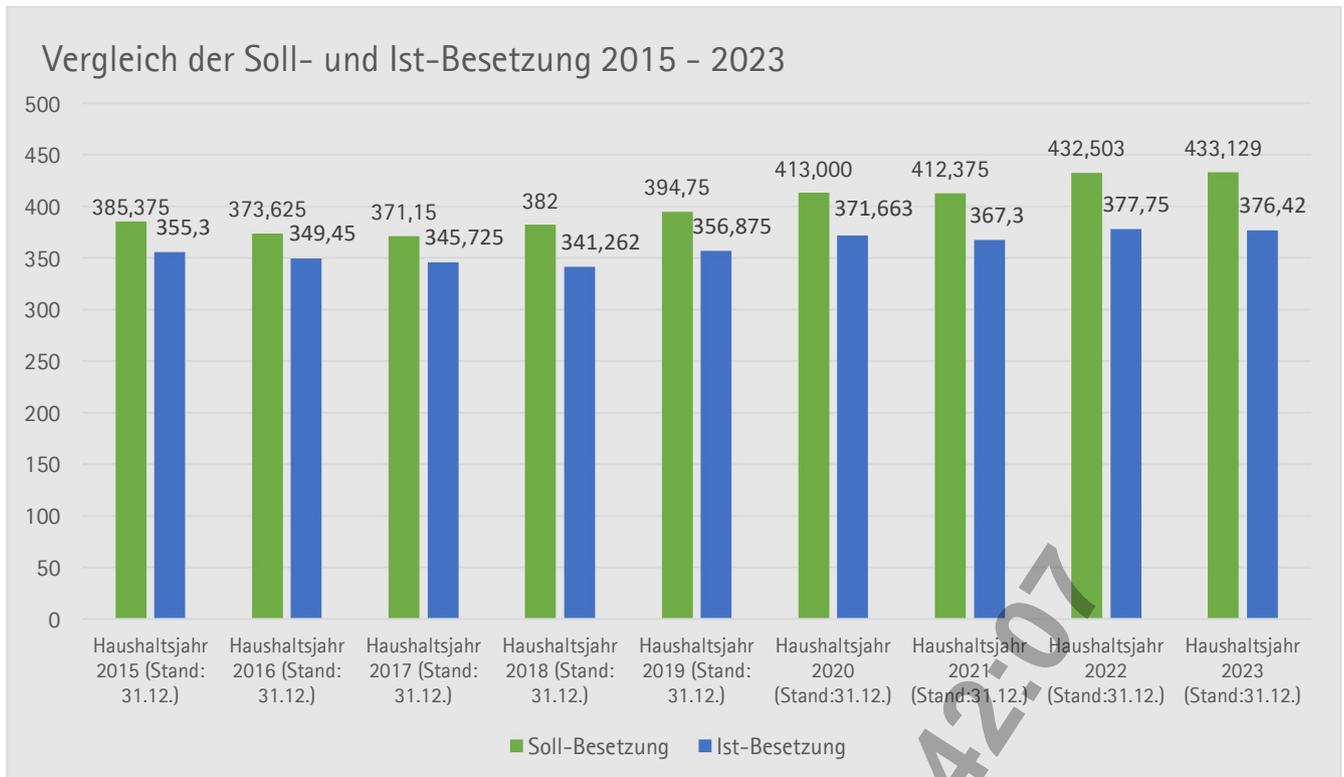


### Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung

Der Stellenplan der Hansestadt Wismar zur Haushaltsatzung 2022/2023 wurde jeweils einzeln erstellt. Dabei stellt das „Soll“ im Stellenplan den Personalbedarf dar, der mittelfristig zur Aufgabenwahrnehmung nötig ist. Das „Ist“ stellt die tatsächliche Besetzung dar, welche grundlegend das „Soll“ abzudecken hat.

Für das Haushaltsjahr 2022 wurden im „Soll“ 432,503 VZÄ (=Vollzeitäquivalente, d.h. 1,0 = 100% = Vollzeit) ausgewiesen. Damit erfuhr das „Soll“ im Vergleich zum Reportvorjahr einen Anstieg um 20,128 VZÄ. Dieser Anstieg ist auf neu geschaffenen Planstellen und Erhöhung von VZÄ-Anteilen zurückzuführen. Die stichtagsbezogene „Ist“-Besetzung (Stand: 31.12.2022) betrug 377,75 VZÄ. Die Besetzungsquote (Abdeckung des „Solls“ durch das „Ist“) lag damit bei 87,34 %. Die nicht hundertprozentige Besetzung ist auf zum Stichtag freie/noch unbesetzte Stellen sowie freie Zeitanteile infolge von individuellen Stundenreduzierungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuführen.

Für das Haushaltsjahr 2023 zeigt sich mit 433,129 VZÄ im „Soll“, 376,42 VZÄ im „IST“ und einer Besetzungsquote von 86,91 % ein ähnliches Bild.



### Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne Azubis) betrug sowohl 2022 als auch 2023 rund 31 %, ähnlich wie in den vorherigen Berichtsjahren. Fast jede/r Dritte arbeitet somit in Teilzeit. Neben ausgewiesenen Teilzeit-Planstellen können die Beschäftigten auch auf eigenen Antrag, z.B. zur Betreuung oder Pflege Angehöriger, aber auch aus eigenem Wunsch nach mehr Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit, eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (Teilzeit) beantragen. Im Jahr 2023 haben 50 % der Teilzeitbeschäftigten auf Antrag (unbefristet/befristet) in Teilzeit gearbeitet. Wie in den Vorjahren bereits praktiziert, werden freie/- werdende Stellenanteile kritisch geprüft und vereinzelt, z.B. durch Stundenerhöhungen bei anderen in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Planstelle keine 1,0 VZÄ im „Soll“ aufweist, kompensiert.

## Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

Bei der Verteilung der Entgelt- und Besoldungsgruppen zeichnen sich seit einigen Jahren keine gravierenden Änderungen ab. Im Rahmen der verschiedenen, vorwiegend sachbearbeitenden Positionen, erstreckt sich die Mehrzahl der Beschäftigten weiterhin auf den mittleren und gehobenen Dienst.

| Beschäftigte                                  | 2022       |            |            | 2023       |            |            |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|   | männlich   | weiblich   | gesamt     | männlich   | weiblich   | gesamt     |
| einfacher Dienst<br>E1-E4                     | 7          | 21         | 28         | 10         | 17         | 27         |
| mittlerer Dienst<br>E5-E8, A6-A9mD            | 89         | 145        | 234        | 98         | 138        | 236        |
| gehobener Dienst<br>E9-E12, A9gD-A13gD, S12   | 49         | 100        | 149        | 52         | 100        | 152        |
| höherer Dienst<br>E13-E15 Ü, A13hD-A15, B3-B5 | 12         | 6          | 18         | 13         | 8          | 21         |
| <b>gesamt</b>                                 | <b>157</b> | <b>272</b> | <b>429</b> | <b>173</b> | <b>263</b> | <b>436</b> |
| davon vollzeitbeschäftigt                     | 141        | 152        | 293        | 151        | 149        | 300        |
| davon teilzeitbeschäftigt                     | 16         | 120        | 136        | 22         | 114        | 136        |

## Führungsverantwortung

Im Jahr 2022 hatten insgesamt 62 und im Jahr 2023 insgesamt 64 Beschäftigte eine Führungsposition inne. Dabei war der Anteil an weiblichen und männlichen Führungskräften im Jahr 2023 fast gleich (31:33). Die größte Gruppe an Personen mit Führungsverantwortung entfällt fast gleich auf die Ebenen Abteilungs- und Sachgebietsleitung.

## Personalaufwendungen

Für die Jahre 2022 und 2023 waren die Personal- und Versorgungsaufwendungen erneut im Rahmen eines Doppelhaushaltes zu planen. Grundlage für diese Planung war der Stellenplan, wobei auf die individuellen Entwicklungen der einzelnen Mitarbeiter (z.B. Stufenaufstieg, Arbeitszeit) eingegangen wurde.

Die Ist- Aufwendungen ergeben sich aus der täglichen Personalarbeit, inkl. aller Personalentscheidungen, einzelfallbezogenen Änderungen sowie einschlägigen Vorschriften im Tarif- und Beamtenrecht.

Zum Jahresabschluss ermöglichen Auswertungen den direkten Vergleich zwischen den Planansatz und

den IST- Buchungen. Unter Betrachtung der gegenseitigen Deckungsfähigkeit der Personal- und Versorgungsaufwendungen erfolgte die Entwicklung der jeweiligen Erfüllungsstände auf den Produktkonten erwartungsgemäß. Eine Darstellung der Personal- und Versorgungsaufwendungen erfolgte in den entsprechenden Quartalsberichten.

Ein Anstieg der Personal- und Versorgungsaufwendungen ist aufgrund von stetigen Tarif- und Besoldungserhöhungen typisch. Hierzu maßgeblich sind die Aufwendungen für die Dienstbezüge der Arbeitnehmer sowie die Dienstbezüge der Beamten.

|  | 2022                |                            | 2023                |                            |
|--|---------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|
|  | Ansatz              | IST<br>(Stand: 22.04.2024) | Ansatz              | IST<br>(Stand: 22.04.2024) |
| <b>Ehrenamtlich Tätige</b>                       | 292.500 €           | 301.097,86 €               | 292.500 €           | 295.834,34 €               |
| <b>Besoldung</b>                                 | <b>9.093.000 €</b>  | <b>10.194.369,97 €</b>     | <b>9.349.600 €</b>  | <b>8.912.069,12 €</b>      |
| - davon für Dienstbezüge & sonstige Aufwendungen | 4.159.900 €         | 4.141.204,11 €             | 4.344.400 €         | 4.465.954,66 €             |
| - davon für Beihilfenumlage / Freie Heilfürsorge | 589.900 €           | 683.606,91 €               | 614.900 €           | 724.097,92 €               |
| - davon für Allgemeine Umlage                    | 1.309.300 €         | 1.360.709,89 €             | 1.368.800 €         | 1.530.246,05 €             |
| - davon für Umlage nach § 14a BBesG              | 231.700 €           | 231.873,35 €               | 242.000 €           | 0,00 €                     |
| - davon für Dienstherranteile                    | 0 €                 | 13.628,27 €                | 0 €                 | 11.594,41 €                |
| - davon für Zuführungen zu Rückstellungen        | 2.802.200 €         | 3.763.347,44 €             | 2.779.500 €         | 2.180.176,08 €             |
| <b>Entgelt</b>                                   | <b>18.485.500 €</b> | <b>18.116.418,95 €</b>     | <b>19.681.500 €</b> | <b>20.140.125,10 €</b>     |
| - davon für Dienstbezüge & sonstige Aufwendungen | 14.482.900 €        | 14.145.778,85 €            | 15.441.900 €        | 15.850.152,57 €            |
| - davon für Leistungszulagen                     | 274.400 €           | 247.230,73 €               | 298.800 €           | 261.028,06 €               |
| - davon für Versorgungskasse (ZMV)               | 544.700 €           | 540.507,68 €               | 581.800 €           | 573.105,65 €               |
| - davon für Gesetzliche Sozialversicherung       | 3.103.900 €         | 3.019.519,61 €             | 3.308.200 €         | 3.255.003,95 €             |
| - davon für Zuführung zu Rückstellungen          | 61.800 €            | 144.089,05 €               | 31.000 €            | 177.398,18 €               |
| - davon für pauschalierte Lohnsteuer             | 17.800 €            | 19.293,03 €                | 19.800 €            | 23.436,69 €                |
| <b>sonstige Aufwendungen</b>                     | <b>30.500 €</b>     | <b>52.095,46 €</b>         | <b>30.500 €</b>     | <b>45.388,77 €</b>         |
| <b>Gesamtpersonalaufwendungen</b>                | <b>27.901.500 €</b> | <b>28.663.982,24 €</b>     | <b>29.354.100 €</b> | <b>29.393.417,33 €</b>     |

### Altersteilzeit

Die Anzahl der ATZ-Verhältnisse belief sich 2022 auf insgesamt 14 (alle im Blockmodell). Neu abgeschlossen wurden lediglich zwei ATZ-Verträge. Fünf ATZ-Verhältnisse sind mit dem Ende der Freistellungsphase im Jahr 2022 beendet worden. Somit belief sich die Anzahl der laufenden ATZ-Verhältnisse für das Jahr 2023 auf neun. Diese Form der Altersteilzeitregelungen aus dem Tarifvertrag zu flexiblen

Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ist zum 31.12.2022 ausgelaufen und wurde im Rahmen der Tarifrunden nicht mehr vereinbart.

## Austritte

Für die Jahre 2022 und 2023 waren insgesamt 104 Austritte aus unterschiedlichen Gründen zu verzeichnen:

| Austrittsgrund:   | 2022                           | 2023                             |
|---|--------------------------------|----------------------------------|
| Rente/Ruhestand/Altersgrenze  | 15                             | 11                               |
| Zeitablauf befr. Arbeitsverträge                                      | 8                              | 3                                |
| Kündigung durch Arbeitnehmerseite                                     | 7                              | 9                                |
| Kündigung durch Arbeitsgeberseite                                     | 1                              | 2                                |
| Tod   | 1                              | 0                                |
| Aufhebungsvertrag<br>(teilweise aufgrund vorzeitiger Renteneintritte) | 7<br>(inkl. 6 wg. Rentenbezug) | 23<br>(inkl. 10 wg. Rentenbezug) |
| Versetzung<br>(2023 inkl. Übergang Gärnter/innen zum EVB)             | 2                              | 10                               |
| Beginn ATZ-Freizeitphase  | 1                              | 2                                |
| Entlassung aus dem Beamtenverhältnis<br>(auf Antrag)                  | 1                              | 1                                |
| <b>gesamt:</b>  | <b>43</b>                      | <b>61</b>                        |

## Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2022/2023

### Personalmarketing

Nachdem die Personalmarketingaktivitäten in den Corona-Jahren 2020 und 2021 nur in sehr begrenzter Form möglich waren, konnten diese ab 2022 wieder intensiviert und ab 2023 schließlich wieder uneingeschränkt aufgenommen werden. Insbesondere die Präsenz-Teilnahme an Job-, Berufs- und Ausbildungsmessen gehörten dazu. Die Präsentation und das Bewerben von Stellenausschreibungen im Internet und über Social Media wurde konstant fortgesetzt und durch die Nutzung weiterer Veröffentlichungskanäle intensiviert (Print und digital).

Im Dezember 2022 konnte der neue Imagefilm „Hansestadt Wismar – Arbeiten mit Meerwert“ veröffentlicht werden. Der Kurzfilm wurde in Zusammenarbeit mit Wismar TV gedreht und stellt die Stadtverwaltung als vielfältigen Arbeitsplatz mit „Wir-Gefühl“ vor. Neben der Verlinkung auf unserer Internetseite wird der Film auch in digitale Stellenausschreibungen eingestellt und zur Präsentation bei Messen oder Schulbesuchen gezeigt.

Im Bereich des Ausbildungsmarketings konnten ab 2022 beispielsweise auch die bestehenden Kooperationen mit dem Bildungszentrum Wismar und vereinzelt Schulen wieder aufgenommen werden. Ebenso uneingeschränkt konnten ab 2023 wieder Schüler- oder Studenten-Praktika ermöglicht werden. Diese dienen vor allem den Schülerinnen und Schülern zur Berufsorientierung und der Stadt, um sich als Ausbildungsbehörde zu präsentieren und die Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. So konnten 2023 von 115 Bewerbungen um ein Praktikumsplatz 68 realisiert werden.

Darüber hinaus wurden 2022 auch neue Ausbildungsflyer inklusiver neuer Fotos pro Ausbildungsberuf in einem modernen Layout und Design fertiggestellt.

Im Jahr 2023 hat sich die aus Auszubildenden bestehende und in Eigenregie geführte Arbeitsgruppe „AG Ausbildungsmarketing“ gebildet. Die AG hat zum Ziel, einen gemeinsamen Ausbildungsflyer im Postkarten-Format sowie pro Ausbildungsberuf einen Videoclip zu erstellen, die im Anschluss gedruckt bzw. veröffentlicht werden.

### Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen

Gemäß der Festlegung in der Dienstvereinbarung über die Ausschreibung, Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren für zu besetzende Stellen bei der Hansestadt Wismar und den städtischen Eigenbetrieben werden vakante Stellen zunächst intern ausgeschrieben. Ausnahmen bilden die befristeten Stellen oder die mit speziellem Anforderungsprofil. Hier wird auf eine Interessenabfrage im Vorwege verzichtet. Für das Jahr 2022 wurden insgesamt 53 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Größtenteils wurden sie auch noch im gleichen Jahr erfolgreich beendet. Lediglich vier wurden erst im Jahr 2023 beendet. Im Jahr 2023 wurden 68 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Hiervon wurden acht Verfahren im Jahr 2024 beendet. Durch gleichartige Verfahren konnten sowohl im Jahr 2022 als auch im Jahr 2023 mehrere Einstellungen aus einem Verfahren vorgenommen werden.

Es ist deutlich festzustellen, dass öfter als früher mehrere Stellenausschreibungen, verlängerte Bewerbungsfristen oder Anpassungen im Anforderungsprofil erforderlich waren, um fachlich geeignetes Personal zu finden. Das, in der Praxis existierende „PS-Gespräch“ (Personal- und Stellengespräch) hat sich weiterhin gut bewährt und wird auch weiterhin umgesetzt. Die Grundlage nutzen sowohl der Fachbereich als auch die Abteilung Organisation und die Abteilung Personalservice, um eine Zeitschiene realistisch und für alle Seiten transparent darzulegen.

Der Arbeitsaufwand im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren wird zunehmend aufwendiger, da durch den bestehenden Fachkräftemangel in Hinblick auf Qualifizierungen neue Wege gegangen werden müssen. Nicht zwingend werden immer sofort Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden, die über eine

ausreichende Qualifikation verfügen. Oft muss gemeinsam in enger Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Organisation, Aus- und Fortbildung und Personalservice sowie den einzelnen Fachbereichen eine Alternative und zusätzliche Fortbildungsangebote gefunden werden, um die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachträglich zu schulen. Durch die Öffnung konnten in den letzten zwei Jahren weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Stadt gewonnen werden, deren Einsatz sich auch bewährt hat.

Die Notwendigkeit der Stellenbesetzung ergab sich nicht nur aus altersbedingten und im Voraus planbaren Austritten. Auch aufgrund von Umsetzungen und Kündigungen war das ein oder andere zusätzliche und zuvor nicht im Jahresplan enthaltene Verfahren notwendig geworden.

Befristete Einstellungen werden meist wegen der Inanspruchnahme von Mutterschutz- und Elternzeiten oder wegen Erkrankungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig. Die Möglichkeit der Arbeit in Teilzeit möchten immer mehr Kolleginnen und Kollegen nutzen. Daher war auch hier eine neue Betrachtung notwendig. Das Bestreben, dieses zu ermöglichen, steht im Vordergrund, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. So wird versucht, freie Zeiteile an Kolleginnen und Kollegen zu vergeben oder auch zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Insgesamt haben ca. 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der Stundenreduzierung, zumindest zeitweise, genutzt. Die Tendenz ist jedoch steigend. Im Ergebnis der Stellenausschreibungen konnten 2022 insgesamt 53 und im Jahr 2023 insgesamt 56 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung aufnehmen.

### Kennlernrunden & Just Social

Die Einführung von Kennlernrunden hat sich in den Jahren 2022 und 2023 weiterhin etabliert. Neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Regel viermal jährlich vom Bürgermeister, Senator und der Senatorin sowie Vertretern des Personalrates und des Amtes Personal, Organisation und IT willkommen geheißen. Ein lockerer Austausch über die Einarbeitung und Aufnahme der Tätigkeit findet statt. Ebenso können Anregungen geäußert werden, wie die Arbeit verbessert werden kann.

Zur Begrüßung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt zudem ein Beitrag, meistens mit Foto und Einsatzort über Just Social, eine interne Plattform. Somit besteht die Möglichkeit ein Bild von den Personen zu erhalten und gleichzeitig über Neuerungen gut zu informieren.

## Erfolgreicher Einsatz von Springer/innen

Im Stellenplan für das Jahr 2022/2023 sind sieben Springerstellen vorhanden. Diese wurden in ihrer ganzen Breite besetzt und sind in den verschiedensten Bereichen in der Stadtverwaltung eingesetzt. Durch unvorhersehbaren, aber auch vorhersehbare Personalbedarfe konnte häufig durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als "Springer" tätig sind, der Bedarf an Unterstützung gedeckt werden. Die Nachfrage erhöht sich stetig und stellt ein gutes Personalbedarfsinstrument dar, um in relativ kurzer Zeit reagieren zu können. Dies ist unter anderem auf das große Engagement und schnelle Auffassungsgabe der "Springer" zurückzuführen. Es ist nahezu ausgeschlossen in einigen Bereichen, ohne den schnellen Einsatz der "Springer", die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten. Der Ansatz hat sich bewährt.

## Kurzfristige Beschäftigte

Auch in den Jahren 2022 wurden sieben kurzfristige Beschäftigte und 2023 fünf kurzfristige Beschäftigte für besondere Aufgaben eingestellt. Vor allem in den Bereichen des Archives (bis 2022), der Veranstaltungszentrale und des Standesamtes wurden diese eingesetzt.

## Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften

2022: Acht Nachwuchskräfte haben ihre Ausbildung bzw. ihren Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen und wurden für zwei Jahre auf Stellen im Stellenpool übernommen. Der Brandmeisteranwärter wurde in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen.

2023: Elf Nachwuchskräfte haben ihre Ausbildung bzw. ihren Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen. Ihnen wurde das befristete Übernahmeangebot unterbereitet, welches sechs annahmen. Die verbleibenden vier haben sich bereits vor Ausbildungsende erfolgreich auf eine unbefristete Anstellung bei der Hansestadt Wismar beworben. Sie erhielten eine unbefristete Anstellung bzw. wurden in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Der Brandmeisteranwärter wurde in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen.

## Telearbeit/mobile Arbeit

Mit der Einführung der Telearbeit ab 01.07.2020 (ab 01.04.2024 DV mobile Arbeit) nehmen zunehmend mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese auch für sich in Anspruch. Aktuell haben 145 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vereinbarung unterschrieben. Der überwiegende Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitet an flexibel mit der eigenen Führungskraft abgesprochenen Tagen mobil. Im Jahr 2022 wurden 48 Anträge und im Jahr 2023 27 Anträge gestellt.

## Ausbildung

In den beiden Berichtsjahren 2022 und 2023 haben insgesamt 28 junge Menschen ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar begonnen:

- Verwaltungsfachangestellte/r (pro Jahr 7 ⇔ 14)
- Duales Studium Bachelor of Laws – öffentliche Verwaltung (pro Jahr 2 ⇔ 4)
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek oder Archiv (2022: 1 FR Archiv + 1 FR Bibliothek; 2023: 1 FR Bibliothek ⇔ 3)
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik (2022: 1, 2023: 2 ⇔ 3)
- Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit (pro Jahr 1 ⇔ 2)
- Brandmeister/in (pro Jahr 1 ⇔ 2)

Es konnten in beiden Jahren alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

In beiden Jahren haben insgesamt 4 Auszubildende ihre Ausbildung abgebrochen bzw. nach Verlängerung nicht erfolgreich abgeschlossen.

Im Verlauf der beiden hier zu betrachtenden Jahre wurden viele Maßnahmen bzw. Aktivitäten im Bereich Ausbildung fortgesetzt oder zum Teil nach den Pandemie-Jahren wiederbelebt, z.B. das Treffen der Praxisanleiter/innen (Ausbilder/innen), Seminar-Angebote für Auszubildende und Praxisanleiter/innen, ein über die JAV koordiniertes Treffen aller Auszubildenden mit einer gemeinsamen Aktivität.

Erfreulich war auch, dass die Hansestadt Wismar sowohl für 2022 als auch 2023 erneut als TOP-Ausbildungsbetrieb durch die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin ausgezeichnet wurde und dadurch das dazugehörige Qualitätssiegel als Aushängeschild erhalten hat.

## Fortbildung

Im Bereich Fortbildung soll im Folgenden ein kleiner Überblick zu den ämterübergreifenden Angeboten dargestellt werden.

- Im April des Jahres 2022 fand die Fortführung der Führungskräfteseminare aus dem Jahr 2021 für die Sachgebietsleitungen unserer Verwaltung statt. Thema der Seminare war die „Dezentrale Ressourcenverwaltung“.
- Im Oktober des Jahres begann die neue Seminarreihe für die Führungskräfte mit dem Bürgermeister Herrn Beyer, Senator Berkhahn, Senatorin Bansemer, den Amtsleiterinnen und Amtsleitern sowie mit den Eigenbetrieben. Thema dieser Seminare war das „Projektmanagement“.
- Eine Interessenbekundung wurde für die Teilnahme an einem Angestelltenlehrgang I durchgeführt. Ein internes Verfahren verlief erfolglos. Letztendlich begann eine Mitarbeiterin den Lehrgang und wird diesen Ende 2024 beenden.
- Zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter beendeten erfolgreich ihr berufsbegleitendes Verwaltungsstudium an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Mecklenburg-Vorpommern in Schwerin. Zwei Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeiter haben das Studium im Jahr 2022 mit finanzieller Unterstützung durch die Hansestadt Wismar berufsbegleitend begonnen.
- Zwei Mitarbeiterinnen haben die Ausbildung zur Ausbilderin absolviert.
- Die im Jahr 2021 begonnene Seminarreihe Quereinsteiger wurde im Jahr 2022 mit den Modulen Bescheidtechnik (10 Teilnehmende), BGB (3 Teilnehmende), Haushalts- und Kassenrecht (10 Teilnehmende) und Widerspruchsverfahren (3 Teilnehmende) fortgeführt.
- Als hausinterne Seminare wurden im Jahr 2022 ein Seminar zum Thema „Führen aus dem HomeOffice“ und zum Thema „Stoffpreisgleitklausel“ durchgeführt. Ebenso wurden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen Windows und Office angeboten, der größte Teil nahm dieses Angebot wahr.
- Die Seminarreihe für Führungskräfte zum Thema „Projektmanagement“ wurde im Jahr 2023 für die Abteilungsleitungen und für die Sachgebietsleitungen fortgesetzt.
- Im Jahr 2023 wurden zwei Online- (Inhouse) Seminare zum Thema „Destruktive und wertschätzende Kommunikation“ durchgeführt.
- An einem Vortrag zum Thema „Demenz braucht dich“ nahmen 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.
- Eine Mitarbeiterin hat die Ausbildung zur Ausbilderin absolviert.
- Zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter haben am Seminar „Kommunale Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse“ teilgenommen.
- Alle Schulsekretärinnen nahmen am Inhouse- Seminar „Rechtssicherheit im Schulsekretariat, Teil 3 und 4“ teil.
- Ein Inhouse- Seminar für die Praxisanleiterinnen und -anleiter wurde angeboten, Thema war

hier „Psychologie in der Ausbildung“.

- 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zu Ersthelferinnen und Ersthelfern aus- bzw. fortgebildet.
- 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zu Brandschutzhelferinnen und -helfern ausgebildet.
- Zudem wurden auch über das Projekt 360° übergreifende Angebot vermittelt.

## Zukunftsgespräche

Um eine Planstelle rechtzeitig wieder besetzen zu können, ist es notwendig, zu wissen, wann die oder der derzeitige Stelleninhaber/in beabsichtigt, in die wohlverdiente Rente bzw. den wohlverdienten Ruhestand zu gehen.

Zu diesem Zweck werden die sogenannten Zukunftsgespräche geführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ca. 6-7 Jahre vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze angeschrieben und es wird ihnen das Angebot für ein Zukunftsgespräch unterbreitet. Hierbei wird erfragt, ob sich die Beschäftigten bereits Gedanken über den Zeitpunkt ihres Renteneintrittes oder des Eintritts in den Ruhestand gemacht haben. Ebenfalls werden Möglichkeiten eines evtl. früheren Eintritts in die Rente bzw. den Ruhestand erläutert.

Im Jahr 2022 wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jahrganges 1963 und im Jahr 2023 alle Beschäftigten des Jahrganges 1964 zu einem Zukunftsgespräch eingeladen, in der Regel nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Angebot an.

## Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

### a. Arbeitskreis Gesundheitsmanagement

2022 hat eine Studentin der Hochschule Wismar ihre Bachelorarbeit zum Thema „Empirische Erhebung des Gesundheitsbewusstseins und -zustandes der Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Wismar und Ableitung von BGM- Maßnahmen“ geschrieben. Als ein Ergebnis wurde z.B. in einer Sitzung des AK festgelegt, das zwei Ziele im Jahr 2023 verfolgt werden sollen:

1. Reduzierung von Stress
2. Verbesserter Umgang mit erhöhten Arbeitsbelastungen

Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement (kurz AK GM) trifft sich regelmäßig. Dabei sind die Aktivitäten vielseitig. So werden in der Regel monatlich bis vierteljährlich Gesundheitstipps für die Beschäftigte im Just Social bereitgestellt. Auch das vierteljährliche Angebot zum Blutspenden während der Arbeitszeit wird durch den AK GM organisiert. Des Weiteren werden mit der Übernahme der Kosten für die jährliche Teilnahme am Schwedenlauf als „Team Stadtverwaltung“ und mit dem jährlichen Aufruf des AK zur Teilnahme an der Aktion Stadtradeln im „RADhaus-Team“ auch sportliche Aktivitäten gefördert. Zu guter Tradition ist auch die kleine „Nikolausüberraschung“ für alle Beschäftigten geworden, die immer im Dezember durch den AK vorbereitet wird.

Im Dezember 2023 fand ein Inhouse-Seminar zum Thema Stress in Organisation durch den AK GM statt.

#### b. Betriebsarzt, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Jahr 2023 wurden alle Beschränkungen des Bundes hinsichtlich der Corona-Pandemie aufgehoben. Eine weitere wache Beobachtung des Infektions-Geschehens jedoch wurde im ASA durch den Betriebsarzt als auch durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit eingeleitet. Der Betriebsarzt berichtete auf den quartalsmäßigen Treffen der ASA aus seiner ärztlichen Praxis. Die Informationen zum Infektionsgeschehen in MV und insbesondere in NWM wurden durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit aus den Informationen des RKI generiert.

Schlussfolgernd wurden unsere Mitarbeiter zum Schutz ihrer Gesundheit durch ein Rundschreiben dazu aufgerufen, weiterhin auf Hygiene und vermeidbare Kontakte zu achten. Im Herbst 2023 sind zwei Impftermine gegen Corona/ Grippe vorbereitet und durch den Betriebsarzt durchgeführt worden. Die Zahl der Impfwilligen blieb weit hinter dem Vorjahresniveau zurück.

Im Jahre 2023 konnten wichtige Impulse für die Arbeitsschutzorganisation der Verwaltung gesetzt werden. So konnten 101 betriebliche Ersthelfer und 44 Brandschutzhelfer ausgebildet und ernannt werden. Fehlende Übertragungen von Unternehmerpflichten wurden ergänzt. Weiterhin sind solche Punkte vorbereitet bzw. angeschoben worden wie die Führerscheinkontrolle, die Organisation der Prüfung von Leitern und Tritten und die Werbung von Sicherheitsbeauftragten in unserer Verwaltung.

Grundlegende arbeitsschutztechnischen Aufgaben wurden begonnen bzw. wiederaufgenommen, wie Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsbegehungen, Begehungen der Zahlstellen der Hansestadt unter dem Aspekt der Novellierung der neuen Vorschriften zur „Überfallprävention in den Kassen

und Zahlstellen der öffentlichen Hand“. In der täglichen Arbeit hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch individuelle Fragen beantwortet.

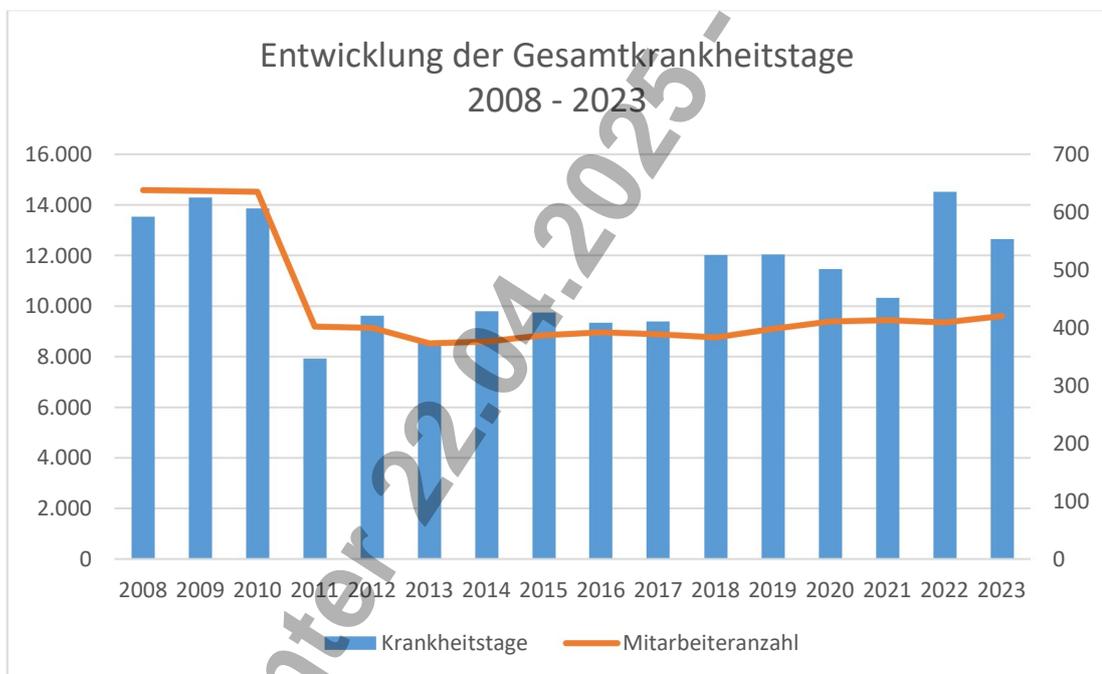
### c. Krankenstand 2022/2023

Die Krankenstände werden bereits seit vielen Jahren aufbauend auf der jährlichen Abfrage des Deutschen Städtetages ausgewertet. So liegen am Ende nicht nur bezogen auf die Hansestadt Wismar aussagekräftige Werte vor, sondern es wird in der Gesamtschau auch ein Vergleich mit der durchschnittlichen Krankenstandquote der unmittelbaren Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages ermöglicht.

Bei der Auswertung der Erkrankungszeiträume wird im Wesentlichen in 3 Kategorien unterschieden:

- Kategorie 1 = Kurzzeiterkrankungen von 1 - 3 Tagen,
- Kategorie 2 = Erkrankungen zwischen 4 - 42 Tagen und
- Kategorie 3 = Langzeiterkrankungen mit mehr als 43 Tagen.

Erfasst werden die Krankheitstage auf der Basis von 365 Kalendertagen, d.h. inklusive Feiertage und Wochenenden. Berücksichtigt werden alle Krankheitstage, also auch die ohne ein ärztliches Attest.



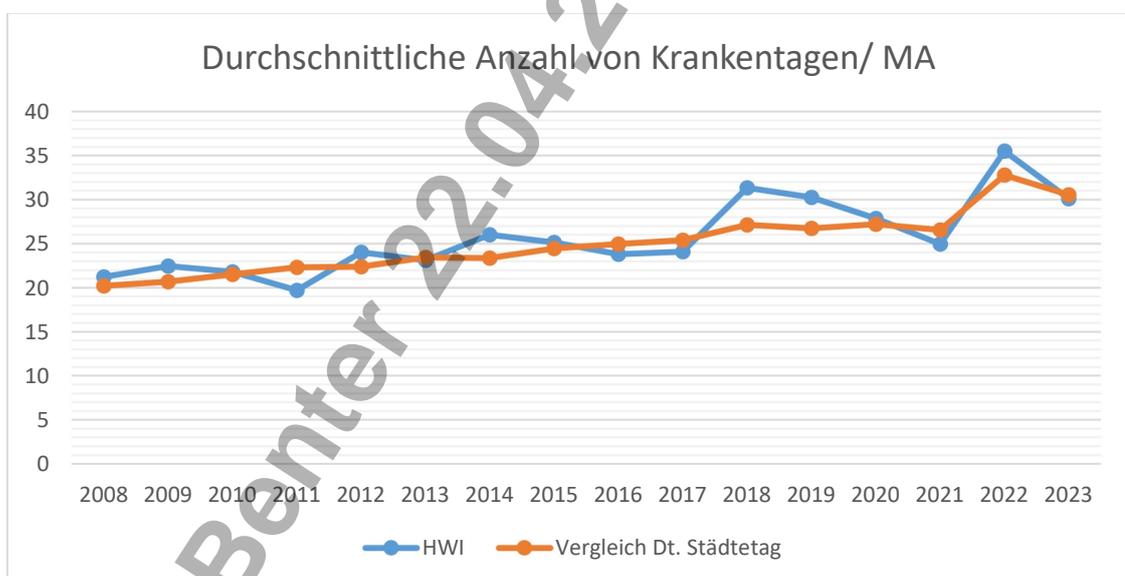
Im Vergleich der Zahlen zeigt sich in den jeweiligen Kategorien für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wismar folgendes Bild:

Die sog. „Kurzeiterkrankungen“ (Kategorie 1) sind von 2021 zu 2022 um 167 Tage auf insgesamt 1143 Tage gestiegen und im Jahr 2023 mit 1131 fast gleichgeblieben. In der Kategorie 2 ist nach dem deutlichen Absinken im Jahr 2021 (4397 Tage) für 2022 zunächst ein starker Anstieg um 3732 auf 8129 Tage zu verzeichnen gewesen. Für 2023 wurde wiederum ein Absinken auf 5893 Tage das Ergebnis der Auswertung (- 2236 Tage zum Vorjahr). Bei Betrachtung und Vergleich der Entwicklung in dieser Kategorie sind hier immer wieder größere Schwankungen von Jahr zu Jahr festzustellen. Die Auswertung der Langzeiterkrankungen, die der Kategorie 3 zuzuordnen sind, hat von 2021 mit einer Anzahl von 4935 Tagen bis 2023 einen Anstieg um 680 Tagen erfahren – 2022: 5250 Tage und 2023: 5615 Tage.

Zusammenfassend waren es 2022 insgesamt 14522 und 2023 insgesamt 12639 Krankheitstage. Nach einem Anstieg von 2021 zu 2022 um 4214 Tage ist von 2022 zu 2023 wieder eine Reduzierung um 1883 Tage zu verzeichnen.

Die Absenkung im Jahr 2021, dem gefolgt Anstieg im Jahr 2022 und der erneuten Absenkung im Jahr 2023 spiegelt sich auch in den Auswertungen der Zahlen des Deutschen Städtetages wider. Bei Betrachtung aller Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages stieg die Zahl an Gesamtfehltagen pro Beschäftigte/n im Jahr 2022 um 6,22 auf 32,78 Krankentage zum Reportvorjahr 2021. Im Jahr 2023 sank dieser Wert um 2,24 auf 30,54 Tage.

Die durchschnittliche Anzahl von Krankheitstagen pro Mitarbeiter/in der Stadtverwaltung Wismar betrug 2022: 35,51 Tage und 2023: 30,09 Tage.



Bei den Auszubildenden wurden in den Reportjahren insgesamt 428 Krankheitstage (14,27 Tage/Azubi) für 2022 und 360 Krankheitstage (10,91 Tage/Azubi) für 2023 verzeichnet. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild mit dem Anstieg im Jahr 2022 und der Absenkung im Jahr 2023.

#### d. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2022 wurden 55 Gespräche im Rahmen der Betrieblichen Wiedereingliederung angeboten, 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen das Angebot an.

Im Jahr 2023 wurden 49 Gespräche im Rahmen der Betrieblichen Wiedereingliederung angeboten, 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Angebot angenommen.

#### Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten

In Personal- und Organisationsangelegenheiten wurden die Durchführung der bereits seit einiger Zeit etablierten Gesprächsformate fortgesetzt. Dazu gehören die folgenden Formate:

- Halbjahresgespräche mit den Amtsleitungen
- PS-Gespräche (Personal- und Stellengespräche) im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen
- Zukunftsgespräche (Personalgespräch zum individuell beabsichtigten Renteneintritt).

Darüber hinaus wurden die Gesprächsformate mit den Interessenvertretungen weiterentwickelt.

Die Überarbeitung von Stellenbeschreibungen und -bewertungen wurde auch in den Berichtsjahren 2022 und 2023 kontinuierlich fortgesetzt. In diesem Zusammenhang hat auch die Stellenbewertungskommission ihre Arbeit weitergeführt.

Seit 2022 werden die Grundsätze zur Leitung und Führung implementiert. Ebenso gehörte bzw. gehört die regelmäßige Aktualisierung des Aufgabengliederungsplans zu einer der fortwährenden Aktivitäten. Innerhalb der beiden Jahre 2022 und 2023 wurde die Einführung der digitalen Zeiterfassung fortgesetzt. Eine Fortsetzung erfuhr auch die Einführung eines verwaltungsweiten digitalen Dokumenten-Management-Systems (DMS) – d.3 sowie die Einführung von E-Learning als Ergänzung zu Präsenzformaten im Schulungsbereich. Im digitalen Bereich gehörten auch die Ausgestaltung und Erweiterung von E-Government zu den bedeutenden Aktivitäten.

Im Jahr 2023 ist die ergänzende Einführung von Wikis im Just Wismar zur Stärkung des Wissensmanagements (u.a. IT-Wiki, Wiki „Wissenswertes zum Verwaltungsalltag“, Finanzen-Wiki, Wiki Postzustellung) zu nennen.

Zu den weiteren Aktivitäten und der Einführung sowie Fortführung von Maßnahmen wird auf den vorherigen Personalreport zum Berichtsjahr 2021 verwiesen (Personalreport 2021, S. 18 ff.). Hier sind in umfangreicher Weise alle Maßnahmen und Aktivitäten aus allen gesteckten Handlungsfeldern des Personalentwicklungskonzeptes 2015 – 2025 und deren Umsetzungsstand dargestellt.

Ute Benter 22.04.2025 - 9:42:07

## Ausblick

Dank des Engagements und der Fachkompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten und können wichtige, mitunter kurzfristige Aufgaben und Projekte, umgesetzt sowie Prozesse optimiert werden und wir als „Team Stadtverwaltung“ weiterwachsen.

Für die kommenden Jahren werden die bekannten Aufgabenstellungen innerhalb der Personal- und Organisationsentwicklung fortzusetzen bzw. auch kontinuierlich weiterzuentwickeln sein:

So gilt es weiterhin, die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung mit einer bedarfsgerechten Personalplanung und -entwicklung zu gewährleisten. Personalabgänge und -zugänge, Personalfindung und -bindung, eigene Ausbildung und gezielte Fort- und Weiterbildung werden auch in den nächsten Jahren als Hauptaufgaben zu gestalten sein, um für die Zukunft personell gut aufgestellt zu sein.

erstellt/verantwortlich:  
Amt für Personal, Organisation und IT

Ute Benter 22.04.2025 - 9:42:07

# Protokollauszug

## Sitzung der Bürgerschaft der Hansestadt Wismar vom 27.03.2025

---

### **TOP 11.4. Einführung eines modernen Baustellenmanagements**

**verwiesen**

**VOP/2025/0280**

Begründung: Herr Domke

Wortmeldungen: Herr Berkhahn, Herr Beyer

Herr Krumpen, Fraktion Die Linke, beantragt die Verweisung in den Verwaltungsausschuss.

Wortmeldung: Herr Domke

Herr Tom Brüggert, als Einreicher, modifiziert den Antrag folgendermaßen:

Die Bürgerschaft beauftragt den Bürgermeister zu prüfen, ob ein zeitgemäßes und effizientes Baustellenmanagement in der Stadt eingeführt werden kann. Die Prüfung soll insbesondere folgende Aspekte umfassen:

1. Möglichkeiten zur Verbesserung der Koordination von Bauprojekten,
2. Analyse des Personalbedarfs in den zuständigen Behörden,
3. Option zur Optimierung der Bürgerkommunikation im Zusammenhang mit Baustellen.

Der Bürgermeister wird gebeten, der Bürgerschaft innerhalb von sechs Monaten einen Bericht über die Ergebnisse der Prüfung sowie mögliche Handlungsempfehlungen vorzulegen.

**Es erfolgt die Abstimmung über die Verweisung des modifizierten Antrages in den Verwaltungsausschuss.**

**- beschlossen**