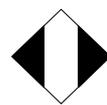




Personalbericht 2023

Stadt Leverkusen





Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Das ist LEV: Lebendig. Engagiert. Vielfältig.....	5
Was uns bewegt.....	8
Aus dem Organisationsbereich.....	8
„nextLEVel“	9
Personalmarketing	10
Arbeitgebermarke	10
Ausbildung und Qualifizierung	13
Quereinstieg	16
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	17
Personalentwicklung	18
Global Nachhaltige Kommune NRW (GNK)	21
Bericht aus dem Kommunalen Integrationszentrum	23
Bericht aus dem Kommunalen Ordnungsdienst	25
Organigramm der Stadtverwaltung 2023.....	27
Kennzahlen und Fakten.....	29
Personalbestand.....	29
Arbeitszeit und Work-Life-Balance	30
Altersstruktur	33
Führungskräfte.....	35
Laufbahngruppen.....	37
Eintritte und Austritte.....	38
Recruiting	39
Ausbildung.....	41
Qualifizierung.....	46
Personalentwicklung (PE)	47
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	48
Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden	49
Personalaufwendungen	50
Fazit und Ausblick	51



Impressum und Kontakt

Herausgeber

Stadt Leverkusen

Fachbereich 11–Personal und Organisation

Hauptstraße 105

51373 Leverkusen

E-Mail: 11@stadt.leverkusen.de

Telefon: 0214 406-11001

Bildquellen: © Stadt Leverkusen (Seiten 3, 20), T. Bräutigam (Titelseite und Seiten 4, 7), B. Vienken (Seite 8), B. Akman (Seiten 9, 18), S. Nijjar (Seite 10), I. Starke (Seite 25)

Quellen der Piktogramme: Freepik aus www.flaticon.com

Vorwort



Uwe Richrath
Oberbürgermeister Stadt Leverkusen

Liebe Leserin, lieber Leser,

Lebendig. Engagiert. Vielfältig.

Ich freue mich sehr, Ihnen mit dem aktuellen Personalbericht zugleich das neue Gesicht der Stadt Leverkusen vorstellen zu können. Ein Design, das mit dem Relaunch des städtischen Internetauftritts im Sommer 2024 auch für die Öffentlichkeit sichtbar wird.

Beides, Design und Personalbericht, stehen für eine Stadt Leverkusen, die selbstbewusst und motiviert den Herausforderungen entgegenblickt. Ein bewegtes Jahr 2023 hat viel Neues hervorgebracht, die eingeschlagenen Wege wurden erfolgreich weitergeführt und Handlungsbedarfe sichtbar. Nun, wo die Werkself von Bayer 04 Leverkusen unsere Stadt sprichwörtlich in eine neue Zeit geschossen hat und weltweit Menschen Leverkusen als sympathische, lebenswerte und tolerante Stadt kennengelernt haben, ist es umso wertvoller, dass Vielfalt, Fairness und Teamgeist Teil unseres Arbeitsalltags bei der Stadtverwaltung sind. Das kollegiale Miteinander und die bestehenden Rahmenbedingungen sind die ausschlaggebenden Parameter, die uns als gute Arbeitgeberin auszeichnen. An ihnen wird bemessen, ob im harten Wettkampf um begehrte Fachkräfte und als Reaktion auf die Folgen des demografischen Wandels, die Stadtverwaltung zukunftsfest aufgestellt ist.

Daher freut es mich sehr, dass wir in 2023 gerade in den Bereichen Betriebliches Gesundheitsmanagement, Qualifizierung, Interne Kommunikation und Gleichstellung sichtbare Ergebnisse erzielt haben. In 2024 wird mit der Arbeitgebermarke ein weiterer wichtiger Baustein hinzukommen.

Doch trotz aller positiven Nachrichten bleibt die Besetzung vakanter Stellen durch qualifiziertes Personal die größte zu bewältigende Herausforderung in den kommenden Jahren. Ohne den Zuzug von Fachkräften ist dies nicht zu schaffen. So geht erfolgreiche Personalpolitik immer mit einer innovativen und integrativen Stadtentwicklung einher, die ein lebenswertes Wohnumfeld, eine nachhaltige Infrastruktur und ein gutes Stadtgefühl hervorbringt. Es liegt in unseren Händen diese Stadt zu gestalten. Der Weg ist der richtige, nutzen wir die Chance!



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

mit Blick auf das Jahr 2023 wird klar – die Welt ändert sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Der Begriff der **VUKA-Welt**, vor einigen Jahren nur Insidern bekannt, ist zu einer gängigen Abkürzung geworden. Denn Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität prägen den beruflichen Alltag vieler Menschen. Diesen Herausforderungen muss sich die Stadtverwaltung in besonderem Maße stellen, denn schließlich ist es auch in VUKA-Zeiten ihre Aufgabe, als Ordnungs-, Leistungs- und Gesundheitsverwaltung das Gemeinwohl aller Leverkusenerinnen und Leverkusener zu sichern.

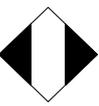
Dafür braucht es viele motivierte und qualifizierte Kolleginnen und Kollegen in den unterschiedlichen Fachdisziplinen der Stadtverwaltung. In den vergangenen zwei Jahren haben wir daher mit Hilfe vieler neuer Ansätze und Initiativen der Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte sehr viel Aufmerksamkeit gewidmet. Gleiches gilt für die Gewinnung und Begleitung unserer Auszubildenden.

Gleichzeitig haben wir unsere Aktivitäten zur Betreuung, Weiterentwicklung und Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden verstärkt und damit maßgeblich in die Mitarbeitendenbindung investiert. Auch die Förderung von Vielfalt und Inklusion bleibt weiterhin ein wichtiger Baustein unserer Personalarbeit.

Die VUKA-Welt als solches können wir nicht ändern. Was wir aber können, ist unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit den damit verbundenen Herausforderungen zu stärken und zu fördern. Ich freue mich daher, dass der vorliegende Bericht einen Überblick über die wesentlichen Aktivitäten und Entwicklungen hierzu vermittelt. Damit verbinde ich meinen herzlichen Dank an alle, die an diesem Personalbericht mitgewirkt haben.



[Hans-Gerd Wendling](#)
Fachbereichsleiter Personal und Organisation



Einleitung

Das ist **LEV**: Lebendig.
Engagiert. Vielfältig.

Stadtbevölkerung

Es hat sich viel getan in Leverkusen. Erneut ist die Stadtbevölkerung zwar nur leicht, aber dennoch **gewachsen**. Über 169.000 Menschen haben zum 31.12.2023 ihren Hauptwohnsitz in Leverkusen, und damit 757 mehr als im Vorjahr. Eine Entwicklung, die sich auch im Zehn-Jahres-Vergleich zeigt. Ende 2023 wurden in Leverkusen 6.868 Bürgerinnen und Bürger mehr gezählt als noch zehn Jahre zuvor.

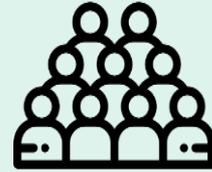
Interessant ist auch ein Blick darauf, wie sich die Stadtbevölkerung zusammensetzt. Rund 68 % der Bevölkerung hat ausschließlich einen deutschen Pass, gut 12 % sind Doppelstaatler*innen und 20 % besitzen eine andere **Nationalität**. Die nichtdeutsche Bevölkerung setzt sich dabei aus 155 verschiedenen Nationalitäten zusammen. Die Farbenstadt Leverkusen ist in der Tat bunt und vielfältig.

Stadtverwaltung

Für und mit all diesen Menschen arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten Stadtverwaltung, von denen viele selbst in Leverkusen leben. Von der pädagogischen Fachkraft bis zum Kommunalen Ordnungsdienst setzen sich **3.670 Kolleginnen und Kollegen** dafür ein, die Stadt Leverkusen auch weiterhin lebenswert zu gestalten. Dabei sind in 2023 neue Aufgaben und Herausforderungen auf die Mitarbeitenden hinzugekommen.

Neuen Aufgaben, wie beispielsweise der zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen größten Wohngeldreform in der Geschichte Deutschlands oder anhaltenden Krisen wie

Statistik 2023 Auf einen Blick



169.658

Menschen

Vergleich 2022:
+757 Einwohner*innen



79 km²

Stadtgebiet



3.670

Mitarbeitende der
Stadtverwaltung

Vergleich 2022:
+192 Kolleginnen & Kollegen



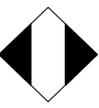
2.405 Frauen
(65,5%)

Vergleich 2022:
+ 151 Frauen



1.265 Männer
(34,5%)

Vergleich 2022:
+ 41 Männer



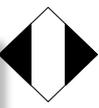
dem Krieg in der Ukraine, kann die Verwaltung nur gerecht werden, indem Strukturen und Verantwortlichkeiten angepasst werden.

So konnte die Stadt Leverkusen im Berichtszeitraum weitere Stellen einrichten, um ihren Aufgaben als Ordnungs-, Leistungs- und Gesundheitsverwaltung nachzukommen. Doch nicht nur die Stadt Leverkusen sucht kompetente und motivierte neue Kolleginnen und Kollegen. Sie steht als mittelgroße Stadt im direkten **Wettbewerb** mit ihren Nachbarstädten Köln und Düsseldorf sowie mit ansässigen Unternehmen aller Größen und Branchen.

Daher hat die Stadtverwaltung im Jahr 2023 intensiv daran gearbeitet, ihre **Attraktivität als Arbeitgeberin** zu erhöhen und ihre mediale Präsenz auszuweiten, mit dem Ziel den gesamten Recruitingprozess noch stärker zu professionalisieren.

Gleichzeitig wurden neue Programme und Angebote, beispielsweise im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements implementiert, um die **Arbeitsbedingungen** sowohl für neue als auch langjährige Mitarbeitende stetig zu verbessern.

Das ist **LEV**
Lebendig.
Engagiert.
Vielfältig.



Themen 2023

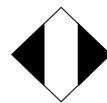
„Was uns bewegt“



**Wo stehen wir aktuell,
was zeichnet uns aus?**

**Welche Projekte
wurden 2023 bzw.
werden 2024
angestoßen?**

**Welche Themen haben
uns 2023 beschäftigt?**



Was uns bewegt

Aus dem Organisationsbereich

Stellenplan

In den vergangenen Jahren konnte ein stetiger Aufgabenzuwachs bei der Stadt Leverkusen beobachtet werden. Diese Entwicklung fand auch im **Stellenplan 2023** Eingang. Die vorgenommenen Veränderungen werden im Folgenden näher betrachtet.

Im Stellenplan sind ausschließlich die Kernverwaltung inklusive Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen (AGL) sowie die Beamtinnen und Beamten in den städtischen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KulturStadtLev (KSL) (Hinweis zur Auflösung der KSL s. Glossar) und Sportpark Leverkusen (SPL) erfasst. Die tariflich Beschäftigten der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen finden hier keine Berücksichtigung. Auch Anwärter*innen und Auszubildende werden nicht erfasst.

Insgesamt ist im Stellenplan 2023 ein **Zuwachs** in Höhe von 212,22 Planstellen (gemessen in Vollzeitäquivalenten) auf insgesamt 2.998,01 Stellen zu verzeichnen. Dies stellt zum dritten Mal in Folge einen dreistelligen Zuwachs des Stellenvolumens dar:

- 2021: + 135,87 Planstellen
- 2022: + 121,58 Planstellen
- 2023: + 212,22 Planstellen

Seit Beginn der Konsolidierungsmaßnahmen im Jahr 1992 war dies der höchste Anstieg des Volumens (+ 377,19 Stellen bzw. 16,1 % effektiver Zuwachs - ohne Ausgliederungen - seit 1992).

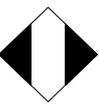
Neue Aufgaben

Dies ist vor allem durch **Aufgabenzuwächse** begründet. Für das Jahr 2023 sind hier insbesondere die Ausweitung der Digitalisierung in Zusammenhang mit dem Onlinezugangsgesetz (OZG), der Ukrainekrieg und die damit zusammenhängende Energiemangellage, die Grundsteuer- und Abfallgebührenreform sowie die Stärkung des öffentlichen Gesundheitsdienstes zu nennen. Zudem erforderten und erfordern die **Stärkung der Attraktivität** der Stadt als Arbeitgeberin – gebündelt im Projekt „nextLEVel“ – zusätzliche Ressourcen.

Der größte Stellenzuwachs im Stellenplan 2023 ist im Fachbereich 51–**Kinder und Jugend** zu vermerken. Neben der jährlichen Personalbedarfsbemessung für die Kindertagesstätten ist hier beispielsweise die Ausweitung der Schulsozialarbeit für neu eingerichtete „Familiengrundschulzentren“ zu nennen.



Gleichzeitig wurde das Stellenvolumen in den Jugendhäusern, im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD), im Pflegekinderdienst (PKD) und im Kinderschutz erhöht. Ferner wurde das Betreuungsorganisationsgesetz (BTOG) novelliert, was eine Veränderung der



Aufgabenzuschnitte mit Auswirkungen auf die Personalbemessung bedingte.

Im **Baubereich** ist der zweithöchste Zuwachs erkennbar. Hier ist vor allem der Fachbereich 65–Gebäudewirtschaft zu nennen. Zur Spezialisierung nach Gewerken wurde eine Unterteilung der Abteilung 652–Technische Gebäudeausstattung in Sachgebiete vorgenommen, für die entsprechende zusätzliche Stellen einzurichten waren.

Zudem wurde die Abteilung 620–Geoinformationen im Fachbereich 62–Kataster und Vermessung in Zusammenhang mit Aufgabenanstiegen in drei Sachgebiete unterteilt und neue Stellen eingerichtet. Beispielhaft sei hier der Ausbau von OSIRIS, dem Online-Auskunftssystem für Geodaten genannt.

Zudem wurde beim Fachbereich 37–Feuerwehr eine Organisationsuntersuchung durchgeführt.

Auf Basis der Ergebnisse erfolgte die Neuorganisation des gesamten Fachbereiches, wodurch zahlreiche Planstellen eingerichtet wurden.

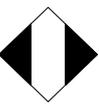
Insgesamt ist festzuhalten, dass viele der mit dem Stellenplan 2023 neu eingerichteten Stellen mit Neustrukturierungen in den Fachbereichen zusammenhängen. Neben der Feuerwehr sind hier exemplarisch die Fachbereiche Digitalisierung, Bürger und Integration sowie der Kommunale Ordnungsdienst im Fachbereich Ordnung und Straßenverkehr zu nennen.

Die Stelleneinrichtungen markieren die dauerhaften Personalbedarfe aus sämtlichen Fachbereichen der Stadtverwaltung Leverkusen (Organigramm siehe Seite 27) und haben somit auch Auswirkungen auf die kommenden Jahre.

„nextLEVel“

Bereits im Jahr 2022 wurde das Projekt „nextLEVel“ ins Leben gerufen, um mit den Maßnahmen zur Personalgewinnung das nächste Level zu erreichen. Das Gesamtprojekt umfasst mehrere Teilprojekte, die sich mit unterschiedlichsten Facetten der Arbeitgeberattraktivität beschäftigen, welche auf den folgenden Seiten dargestellt werden.





Personalmarketing

Arbeitgebermarke

Im Rahmen eines Vergabeverfahrens wurde im Berichtsjahr eine Agentur gefunden, die die Stadtverwaltung dabei unterstützt, eine authentische **Arbeitgebermarke** zu kreieren und die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin auf dem hart umkämpften Arbeitnehmer*innenmarkt zu positionieren.

Definierte Ziele waren und sind dabei, in den relevanten Zielgruppen ein Bewusstsein für die Arbeitgeberin Stadt Leverkusen zu schaffen, die Bewerbendelage im Recruiting deutlich zu verbessern und bestehendes Personal stärker zu binden. Dazu werden Maßnahmen entwickelt, die sowohl intern als auch extern wirken.

Dieser umfassende Entwicklungsprozess wird in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Stadt Leverkusen durchgeführt. Sie stellen die Basis für die Kreation der Arbeitgebermarke dar.

Eine wichtige Grundlage für die Integration der Belegschaft werden die Ergebnisse der **Mitarbeitendenbefragung** sein, welche 2024 durchgeführt wird. Diese sollen wertvolle Erkenntnisse liefern, damit Stärken und Werte der Arbeitgeberin Stadt Leverkusen aus Sicht der Mitarbeitenden im Entwicklungsprozess berücksichtigt werden können.

Gleichzeitig soll die Mitarbeitendenbefragung Entwicklungsfelder aufzeigen, welche die Stadt nutzen kann, um die Zufriedenheit weiter zu erhöhen und so die **Identifikation** der Mitarbeitenden mit der Stadt als Arbeitgeberin zu stärken. Darüber hinaus sollen konkrete Werte ermittelt

werden, welche die Basis für die tägliche Zusammenarbeit und ebenso für die Entwicklung der Arbeitgebermarke darstellen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Personalberichts findet die Auswertung der Befragungsergebnisse statt.

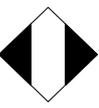


Kick-Off-Veranstaltung zur Entwicklung der Arbeitgebermarke mit Verwaltungsvorstand und Fachbereich 11–Personal und Organisation

Benefits

Eine Beschäftigung bei der Stadt Leverkusen bietet bereits heute **viele Vorteile** (Benefits). Hierzu zählen ein vergünstigtes Deutschlandticket als Jobticket, aber auch Vorteile wie die Nutzung von Home-Office an bis zu vier Tagen die Woche sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Diese Vorteile gilt es durch gezielte Bewerbung beispielsweise in Stellenanzeigen oder als Teil der Öffentlichkeitsarbeit stärker bekannt zu machen. Gleichzeitig sollen neue Benefits entwickelt werden, welche zu den Werten, Visionen und zu dem Selbstverständnis der Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin passen.



Folgende Benefits bietet die Stadt Leverkusen:

Generelle Benefits

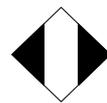
- Vielzahl an Arbeitszeitmodellen zur optimalen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Freizeitausgleich bei Überstunden und Mehrarbeit
- 30 Tage Urlaub (bei 5-Tage-Woche) zzgl. Heiligabend, Silvester und Rosenmontag arbeitsfrei. (Ausnahmen gelten für Mitarbeitende im Schichtdienst, z. B. bei der Feuerwehr, KOD, Fachbereich Soziales)
- Möglichkeit von Home-Office (an bis zu vier Tagen die Woche bei einer 5-Tage-Arbeitswoche und entsprechendem Einsatzgebiet)
- Interne und externe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten inkl. Bildungsurlaub
- Vielfältiges Angebot im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Inanspruchnahme auch während der Arbeitszeit)
- Möglichkeit einer jährlichen leistungsorientierten Einmalzahlung
- Garantierte Jahressonderzahlung für Tarifbeschäftigte
- Zusätzliche Betriebsrente für Tarifbeschäftigte
- Vermögenswirksame Leistungen
- Vergünstigtes Deutschlandticket als Jobticket
- Unterstützung bei der Wohnraumvermittlung für Mitarbeiter*innen im Stadtgebiet Leverkusen
- Corporate Benefits (Portal für vergünstigte Angebote namhafter Produktmarken)

Benefits während der Ausbildung bzw. des dualen Studiums

- Individuelle Begleitung während der Ausbildung, u. a. durch Patenschaften, Coaching, Veranstaltungen und unser Ausbildungs-Team
- 30 Tage Urlaub (bei 5-Tage-Woche) zzgl. Heiligabend, Silvester und Rosenmontag arbeitsfrei
- Sehr gute Übernahmeperspektive nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss
- Interne wie externe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vielfältiges Angebot im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Inanspruchnahme während der Arbeitszeit)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kostenloses Deutschlandticket als Jobticket
- Corporate Benefits

Zudem werden einige Benefits in Abhängigkeit vom Berufsbild angeboten:

- Ausbildung in Teilzeit zur optimalen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Flexible Arbeitszeiten und Möglichkeit von Home-Office bereits während der Ausbildung
- 400 € Ausbildungsprämie nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für tarifbeschäftigte Nachwuchskräfte
- Arbeitslaptop
- Bei Bedarf Finanzierung des erforderlichen Führerscheins
- Garantierte Jahressonderzahlung sowie zusätzliche Betriebsrente für Tarifbeschäftigte



Recruiting und Auswahlverfahren

Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt

In der Gewinnung von Fach- und Führungskräften ist der Wechsel von einem Arbeitgeber*innen- hin zu einem **Arbeitnehmer*innenmarkt** in aller Munde. Diese Entwicklung war im Jahr 2023 auch bei der Stadt Leverkusen deutlich spürbar.

Die Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin nahm und nimmt ein starkes Spannungsfeld zwischen dem Bedarf an benötigten Fach- und Führungskräften und denen am Arbeitnehmer*innenmarkt zur Verfügung stehenden Personen wahr. Das spiegelt sich auch in der zunehmenden Konkurrenz zwischen Arbeitgebenden wider.

Ein weiterer kritischer Aspekt in der Personalgewinnung ist der **demografische Wandel**, der die öffentliche Verwaltung stark tangiert. Zum einen gehen zunehmend die geburtenstarken Jahrgänge in Rente beziehungsweise in Pension, zum anderen stehen aufgrund des demografischen Wandels insgesamt deutlich weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Darüber hinaus haben Bewerbende inzwischen eine deutlich höhere Erwartungshaltung gegenüber Arbeitgebenden als noch vor wenigen Jahren. Nicht selten wird erwartet, dass sich Arbeitgeber*innen proaktiv bei potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten „bewerben“ (Active Sourcing).

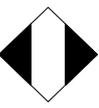
Auch die Gehaltsstrukturen des öffentlichen Dienstes können nicht immer mit den Gehältern vergleichbarer Stellen in der Privatwirtschaft/freien Wirtschaft konkurrieren. Dies zeigt sich insbesondere in den **MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) -Berufen**.

Hinzu kommt ein steigender Zeitdruck und eine damit erforderliche Dynamisierung des Prozesses zwischen Arbeitsvertragszusage und erstem Arbeitstag. Grundsätzlich ist der Zeitraum zwischen Zusage und erstem Arbeitstag die **kritischste Phase** im gesamten Auswahlprozess, da hier die meisten Absprünge zu verzeichnen sind, teils ohne Kommunikation von Seiten der Bewerbenden. Dieses Phänomen hat unter dem Namen „Ghosting“ Einzug in den Recruiting-Alltag gehalten und machte im Berichtsjahr auch vor der Stadt Leverkusen nicht halt.

Mit **364 Auswahlverfahren** im Jahr 2023 bewegte sich die Stadt auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Jahr 2022. Hier wurden 382 Verfahren durchgeführt. Nahezu 60 % der zu besetzenden Stellen konnten in 2023 im ersten Ausschreibungsversuch erfolgreich besetzt werden. Ein reguläres Ausschreibungsverfahren – vom Zeitpunkt der Publikation der Stellenausschreibung bis zum Einstellungsdatum – umfasste im Berichtsjahr im Durchschnitt rund 120 Tage.

Hierin enthalten sind der Zeitraum der Stellenausschreibung, die Durchführung der Vorstellungsgespräche, die Gremienbeteiligung und die zu berücksichtigenden individuellen Kündigungsfristen der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber. Ein durchschnittliches Auswahl- und **Besetzungsverfahren** dauerte bei der Stadt Leverkusen, unter Einbezug aller Prozessschritte, demnach rund vier Monate.

In Folge der oben beschriebenen Entwicklungen zeigte sich auch im Berichtsjahr, dass es durch den bestehenden Arbeitnehmer*innenmarkt, dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden Zuwachs vakanter



Stellen nicht selten zu einer **erhöhten Arbeitsbelastung** vorhandener Mitarbeitenden kam.

Die Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin von innen nach außen zu stärken sowie

vorhandene **Mitarbeitendenpotenziale** weiterzuentwickeln und zu binden, bleibt daher nach wie vor eine Kernaufgabe des Personalbereiches.

Ausbildung und Qualifizierung



Traineeprogramm mit integriertem Mentoring „Karriere-eLEVator“

Im Jahr 2023 wurde im Fachbereich 11–Personal und Organisation aktiv an einem neuen Traineeprogramm gearbeitet, das im Jahr 2024 erstmalig angeboten werden soll.

Das Traineeprogramm „Karriere-eLEVator“ richtet sich explizit an die Zielgruppen der **Hochschulabsolvent*innen**, die ihre berufliche Zukunft im öffentlichen Dienst sehen. Ziel des Programmes ist es, Quereinsteigenden einen erleichterten Zugang zur Stadt Leverkusen zu ermöglichen und die bestehenden Personalgewinnungsmaßnahmen zu ergänzen. Lesen Sie mehr dazu im Teil [„Ausblick“](#).

Freiwilliges Praktikum

Praktika stellen für Bewerbende ideale Möglichkeiten dar, einen Aufgabenbereich bzw. ein Berufsfeld praktisch kennenzulernen. Zugleich bieten sie die Möglichkeit abzugleichen, ob das Stellenprofil den individuellen Wünschen und Vorstellungen für die berufliche Zukunft entspricht.

Die Arbeitgeberin profitiert insofern von dem Angebot von Praktika, da diese eine Chance bieten, potentiellen Arbeitnehmenden Einblicke in Aufgaben und den Arbeitsalltag unterschiedlicher Bereiche zu gewähren, Praktikant*innen für diese zu begeistern und sich zugleich selber ein

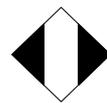
persönliches Bild von potenziellen Bewerbenden zu machen.

Bei der Stadt Leverkusen werden bislang ausschließlich Praktika angeboten, die im Rahmen einer Schullaufbahn, eines Studiums, einer Berufsausbildung oder Wiedereingliederungsmaßnahme verpflichtend vorgeschrieben sind. Diese Praktika vereint, dass in diesen Fällen für die Stadt Leverkusen keine Kosten anfallen.

Ein bestehender Beschluss des Haupt- und Personalausschusses untersagt aufgrund der angespannten Haushaltslage der Stadt Leverkusen die Vergütung von Praktika von Studierenden und wurde analog auf jegliche Formen von Praktika übertragen. Dies hatte zur Konsequenz, dass freiwillige Praktika, bei denen rechtlich eine Vergütung erfolgen müsste, in den letzten Jahren nicht umgesetzt werden konnten.

Gleichzeitig stellt jedoch insbesondere der Personenkreis derer, die sich freiwillig und somit ohne eine Verpflichtung für die Aufgaben der Stadt Leverkusen interessieren, eine sehr bedeutende Zielgruppe für die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung dar.

Vor diesem Hintergrund wurden seitens des Teams Ausbildung und Qualifizierung im Jahr 2023 verschiedene Formen eines freiwilligen Praktikums geprüft.



Im Ergebnis sollen **künftig freiwillige Praktika** bis zu einem Zeitraum von drei Monaten, die

- entweder zur **Orientierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung** oder eines **Studiums** aufgenommen werden
- oder **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert werden sollen

angeboten werden. Diese werden lt. Beschluss mit 200 € monatlich (bei Vollzeit) vergütet.

Arbeitsgruppe PiA-Attraktivierung Praxisintegrierte Ausbildung

Eine bedeutende Zielgruppe für die Personalgewinnung stellt das Personal in den städtischen Kindertageseinrichtungen dar. Diesem Gedanken folgend werden bei der Stadt Leverkusen seit einigen Jahren die praxisintegrierten Ausbildungsgänge (PiA) für das Berufsbild als **Erzieher*in** sowie als **Kinderpfleger*in** angeboten.

Um die Bedürfnisse dieser Zielgruppe im Blick zu behalten und zugleich einen aktiven Beitrag zur Bekanntheit und Attraktivität der Berufsbilder zu leisten, hat die Verwaltung im **August 2022** unter Federführung des Teams Ausbildung und Qualifizierung eine **Arbeitsgruppe** zur Thematik „Attraktivierung der Ausbildung in den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen“ gebildet.

Die Arbeitsgruppe besteht aus Mitarbeitenden des Fachbereich 11–Personal und Organisation (Team Ausbildung und Qualifizierung), des Fachbereich 51–Kinder und Jugend (Pädagogische Fachberatung), des Dezernat IV–Schulen, Kultur, Jugend und Sport inklusive der dezentralen Personalwirtschaft sowie einer Vertretung des Personalrats.

Ziel der Arbeitsgruppe war die Entwicklung von Maßnahmen, die in ein ganzheitliches Konzept zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung in den Kindertagesstätten einfließen. Diesbezüglich wurden drei übergeordnete Handlungsfelder identifiziert:

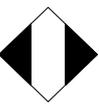
- Praxisintegrierte Ausbildungsgänge (PiA) – Erzieher*in und Kinderpfleger*in
- Schulische Ausbildungen
- Gewinnung von Fachpersonal

Im Rahmen des durch die Arbeitsgruppe erstellten Konzepts wurden die beiden ersten Handlungsfelder betrachtet. Hieraus wurden Einzelmaßnahmen sowie handlungsfeldübergreifende Maßnahmen abgeleitet.

Zusammenfassend wurden bis Oktober 2023 im Rahmen der Arbeitsgruppe Optimierungspotenziale, u. a. im Hinblick auf die **Ausweitung des Marketings**, der Ausweitung und Attraktivierung von Praktika und Bundesfreiwilligendiensten, der **Stärkung der Zusammenarbeit mit den Berufskollegs** sowie im Hinblick auf die kontinuierliche Steigerung der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit identifiziert.

Hieraus wurden in der Folge konkrete Maßnahmen erarbeitet, welche in Teilen bereits während der Arbeit der Arbeitsgruppe geplant und realisiert wurden. Beispielhaft zu nennen sind hier die **Einführung von vergüteten Vorpraktika** im Vorgriff auf die praxisintegrierten Ausbildungen und die Zentralisierung der Bearbeitung der Praktikumsanfragen für die Kindertagesstätten durch eine Verortung der Aufgabe im Team Ausbildung und Qualifizierung.

Die Arbeit der Arbeitsgruppe wird in halbjährlichen Treffen fortgesetzt. Im Rahmen dieser sollen realisierte



Maßnahmen evaluiert, die Umsetzung der geplanten Maßnahmen begleitet und weitere Zielgruppen und Entwicklungspotenziale betrachtet werden.

Eine weitere Maßnahme, um den Mangel an Erzieher*innen vorübergehend zu reduzieren, ist die Absolvierung einer **160-Stunden-Fortbildung**.

Auf Grundlage der Personalverordnung NRW wurde ein neues Konzept erarbeitet, das künftig den Einsatz von Ergänzungskräften wie Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungshelfer*innen im pädagogischen Bereich auf Fachkraftstunden ermöglichen soll. Lesen Sie mehr dazu im Teil „[Ausblick](#)“.

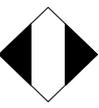
Werkstudierende

Ein weiterer Baustein in der Personal- und Nachwuchskräftegewinnung ist ein im Fachbereich 11–Personal und Organisation Ende 2022 erarbeitetes Werkstudierendenkonzept. Dieses sieht

die **verwaltungsweite Einstellung** und Begleitung von Werkstudierenden vor. Ziel des Konzeptes ist im Optimalfall eine sich mittelbar an ein Studium anschließende Beschäftigung der Werkstudierenden als Fachkräfte bei der Stadt Leverkusen.

Das Konzept umfasst verwaltungsweit 50 Plätze für Werkstudierende mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 20 Stunden. Die Plätze sollen 2024 besetzt werden.

Dem Konzept ging ein Pilotprojekt voraus, bei welchem zehn Werkstudierendenplätze im Dezernat V – Planen und Bauen besetzt wurden. Zudem wurde verwaltungsweit das Interesse der Dezernate und Fachbereiche an der Einstellung von Werkstudierenden erfragt. Die Ausweitung auf die gesamte Stadtverwaltung ermöglicht es, Studierende vielfältiger Studienrichtungen anzusprechen und ihnen in der Folge die attraktiven und abwechslungsreichen Aufgaben der Stadt Leverkusen aufzuzeigen. Lesen Sie mehr dazu im Teil „[Ausblick](#)“.



Quereinstieg

Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, das heißt Mitarbeitende ohne eine verwaltungsspezifische Ausbildung, werden in der öffentlichen Verwaltung zunehmend **benötigt** und eingestellt. Um unbesetzte Stellen qualifiziert zu besetzen, orientiert sich die Verwaltung zunehmend am privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt. Denn ohne motivierte und qualifizierte Quereinsteigende kann der Bedarf, der durch Mehraufgaben und die durch den demografischen Wandel entstehenden Lücken, nicht gedeckt werden.

Quereinsteigende bringen häufig einen neuen, frischen Blick, individuelle Fachkenntnisse und wertvolle Erfahrungen mit, die dazu beitragen, die **Verwaltung weiterzuentwickeln** und damit die Verwaltungsarbeit zu verbessern. Gleichzeitig stellt die fachliche beziehungsweise verwaltungsspezifische Integration der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Verwaltung vor enorme Herausforderungen. Grundlegende Voraussetzung dafür, dass sich neue Kolleginnen und Kollegen bei der Stadt angenommen und wohl fühlen können, ist

eine gute **Einarbeitung**, vor allem durch die jeweiligen Führungskräfte sowie durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen.

Die Einarbeitungsphase ist also die erfolgskritische Zeit, denn der Aufwand, neu gewonnenes, verwaltungsfremdes Personal anzuleiten und zu integrieren, ist hoch. Wird nicht genug in diese Phase investiert, so kann es zur sogenannten Frühfluktuation kommen, d. h. zur Kündigung durch neu eingestellte Kolleg*innen in den ersten sechs Monaten.

Extern stattfindende **Qualifizierungsmaßnahmen**, wie der Verwaltungslehrgang I (Basis- und Aufbaulehrgang) sollen die Einarbeitung von Quereinsteigenden zusätzlich unterstützen, denn sie vermitteln in kompakter Form Grundlagen der öffentlichen Verwaltung. Auch die internen Fortbildungen der Personalentwicklung haben im Berichtszeitraum deutlich zugenommen und bieten für Quereinsteigende spezielle Schulungen, wie z.B. zu den Themen „Neu in der Verwaltung“, „Haushalts-“ oder „Vergaberecht“ an.

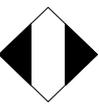
Aus dem Verwaltungsalltag:

Wie hoch war der Aufwand der Einarbeitung bzw. Nach-Qualifizierung von Quereinsteigenden?

Antwort aus der Verwaltung:

„Er war schon hoch. Quereinsteigende tun der Verwaltung aber gut. Dass sich die Verwaltung für andere Ausbildungs- und Studienabschlüsse öffnet, ist ein gutes Signal. Aber der Aufwand und die Anforderungen, neue Mitarbeitende einzuarbeiten und zu integrieren, wird noch häufig unterschätzt. Beides bindet die Ressourcen der Kolleginnen, Kollegen und der Führungskräfte. In Fachbereichen mit hoher Fluktuation sind die wenigen erfahrenen Mitarbeitenden durch die Einarbeitung vieler Neuzugänge sehr beansprucht. Aber es lohnt sich!“





Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das Ziel, betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln, dass **Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich gestaltet werden können**.

Durch zielgruppenspezifische Maßnahmen sollen die Beschäftigten zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten befähigt werden. Vor diesem Hintergrund bietet das BGM Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in den Handlungsfeldern Psychische Gesundheit/Stressprävention, Schlaf, Suchtprävention, Ernährung, Bewegung und Entspannung etc. an.

Auszeichnung: „Gesunder Arbeitgeber“

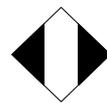
Im Berichtsjahr wurde die Stadt Leverkusen als vorbildliche Arbeitgeberin im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung durch EUPD Research ausgezeichnet.

Die Stadtverwaltung Leverkusen wurde für ihr herausragendes Engagement in diesen Bereichen mit der renommierten Auszeichnung „Gesunder Arbeitgeber“ geehrt.

Maßgeblich für die Verleihung des Titels „Gesunder Arbeitgeber“ waren ein hervorragendes betriebliches Gesundheitsmanagement sowie **vielfältige Maßnahmen** zur Gesundheitsförderung. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten im Sinne der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung sowie die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance.

Die Regional-Auszeichnung „Gesunder Arbeitgeber“ von EUPD Research basiert auf dem deutschlandweit etablierten Corporate Health Evaluation Standard (CHES-Modell).





Personalentwicklung

Maßnahmen der Personalentwicklung tragen, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement dazu bei, die **Kompetenzen, Motivation und Bindung** der Mitarbeitenden zu **stärken**. Mitarbeitende, die die Möglichkeit haben, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, fühlen sich ihrer Arbeitgeberin zumeist stärker verbunden und tragen zu einer positiv geprägten Kultur bei.

Daher wurde im Berichtsjahr ein besonderer Fokus auf eine Ausweitung des Angebotes überfachlicher Fortbildungen gelegt.



Seminarraum der Stadt Leverkusen

Maßnahmen im Überblick

Das **Fortbildungsprogramm** umfasst Schulungsangebote, die als Inhouse-Veranstaltung durchgeführt werden und richtet sich an alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Das Programm wird zwei bzw. drei Mal pro Jahr überarbeitet und verwaltungsweit veröffentlicht. Im Jahr 2023 haben sich insgesamt 550 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu 39 Fortbildungsveranstaltungen angemeldet.

Das jährlich stattfindende **Führungskräfteprogramm** richtet sich an alle Kolleginnen und Kollegen, die erstmalig bei der Stadtverwaltung Leverkusen in eine

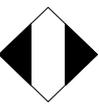
Führungsposition berufen wurden und ist für diese obligatorisch. Das Programm setzt sich aus **vier Modulen** mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten zusammen und wird innerhalb eines Jahres absolviert.

Neben der Vermittlung von modernem Führungs-Know-how steht der Austausch untereinander und der Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes im Mittelpunkt des Programms. Im Jahr 2023 haben insgesamt 30 Kolleginnen und Kollegen am Führungskräfteprogramm teilgenommen.

Zudem bietet die Stadt **Coachings und Teamentwicklungsmaßnahmen** für Führungskräfte an, die im Berichtsjahr verstärkt nachgefragt wurden.

Um Kolleginnen und Kollegen, die erstmalig eine **Stellvertretenden-Funktion** übernommen haben, in ihrer Rolle zu stärken, bietet die Stadtverwaltung ein **zweimoduliges** Schulungsprogramm für neu benannte Stellvertreterinnen und Stellvertreter an. Im Berichtsjahr haben 23 Kolleginnen und Kollegen an der Stellvertretenden-Schulung teilgenommen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nebenberuflich auf eigene Kosten weiterqualifizieren, werden durch das Programm **„Weiterqualifizierung in Eigeninitiative“** unterstützt. Denn diese Kolleginnen und Kollegen sind zumeist intrinsisch motiviert und bringen häufig einen nicht unerheblichen Teil ihrer Freizeit für Lern- und Präsenztermine auf. Sofern definierte Voraussetzungen erfüllt werden, stehen Ressourcen in Form von Sonderurlaub zur Prüfungsvorbereitung wie auch eine finanzielle Unterstützung in Form einer Bezuschussung von bis zu 2.500 € zur Verfügung.



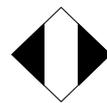
Nachdem im Jahr 2022 die Entscheidung getroffen wurde, ein **Lern-Management-System** zu implementieren, fand nach umfangreichen Vorarbeiten in 2023 ein fachbereichsbezogener Testbetrieb statt.

Das Lern-Management-System bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, digitale

Lernangebote wie E-Learnings zu vielfältigen Themen bedarfsorientiert, zeit- und ortsunabhängig und im eigenen Tempo durchzuführen. Der Gesamt-Roll-out des Lern-Management-Systems ist für das Jahr 2024 geplant.



Die Fortbildungsbroschüre 2023



Diversity

Wir zeigen Flagge für Vielfalt

Die Stadtverwaltung ist sich ihrer Vorbildfunktion und damit der des öffentlichen Sektors bewusst. Unser Leitbild ist, Werte wie Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Teilhabe und Solidarität zu leben und zu stärken.

So wirkt sich ein erfolgreiches Diversity-Management positiv auf das Image der Kernverwaltung aus und strahlt nach außen in die Stadtgesellschaft hinein. Denn auch die Stadtgesellschaft ist vielfältig, was nicht zuletzt ein Fakt aus dem aktuellen Bildungsbericht eindrucksvoll belegt: Im Schuljahr 2023/2024 haben an Leverkusener Schulen fast 58 % der Schülerinnen und Schüler eine Zuwanderungsgeschichte.



Die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros der Stadt Leverkusen hatten in 2023 vor allem zum Ziel, Formate anzubieten, um miteinander über Wünsche, Hürden und Vorteile einer gelebten Vielfalt am Arbeitsplatz in den Austausch zu kommen. Im März 2023 fand erstmals der Workshop „Erfolgreich durch Vielfalt“ statt, an dem 28 Mitarbeitende der Stadtverwaltung teilnahmen.

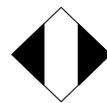
Mit einer Beilage zur Gehaltsabrechnung im Mai 2023 waren alle Kolleginnen und Kollegen eingeladen, ihr persönliches Statement zur Frage „Was heißt für mich Vielfalt?“ abzugeben. Die Rückmeldungen wurden im Anschluss für ein Social Media Video genutzt.

Am 23. Mai 2023 wurde zum Deutschen Diversity Tag die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die öffentlichkeitswirksame Präsentation der unterzeichneten Urkunde (s. Foto), das erstmalige Hisen der progressiven Pride-Flagge sowie der Flagge der Charta der Vielfalt vor dem Rathaus, unter Beteiligung u. a. des Integrationsrates, rundeten die Aktivitäten zum Thema Vielfalt ab. Die unterzeichnete Urkunde hängt seitdem sichtbar im Ratssaal.



Zeitgleich wurde ein gendergerechter **Text- und Sprachleitfaden** entwickelt. Alle Mitarbeitenden und Dienststellen erhielten dazu eine Handreichung für den alltäglichen Gebrauch. Die Vorgaben zur Erhebung des Geschlechts bzw. Verzicht auf Nennung des Geschlechts, wurden in die Allgemeine Dienstanweisung aufgenommen.

Im Februar 2023 nahm zudem die kommunale Antidiskriminierungsstelle ihre Arbeit auf. Die Antidiskriminierungsbeauftragte berät die Beschäftigten der Stadtverwaltung in Fällen von Diskriminierung und fungiert dabei auch als offizielle AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) – Beschwerdestelle. Da sich ebenso Bürger*innen an die Stelle



wenden können, wurde ein **mehrsprachiger Flyer zum Beratungsangebot** veröffentlicht. Insgesamt wurde die Antidiskriminierungsstelle bei 32 Fällen

aktiv. Davon wurden 13 Fälle von Mitarbeitenden der Verwaltung vorgebracht und 19 aus der Bürgerschaft.

Global Nachhaltige Kommune NRW (GNK)

Wir leben Nachhaltigkeit – global und kommunal.

Auf kommunaler Ebene tritt die Stadt Leverkusen für nachhaltiges Handeln ein und hat sich seit 2021 verpflichtet, die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN) für globale Nachhaltigkeit vor Ort umzusetzen.

Dazu wurde unter der Projektverantwortung der Stadtverwaltung gemeinsam mit einer breit aufgestellten Steuerungsgruppe aus Akteur*innen aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Stadtgesellschaft die **Nachhaltigkeitsstrategie** erarbeitet. Diese wurde im November 2021 im Rat beschlossen. Die Stadtverwaltung hat sich verpflichtet, die Nachhaltigkeitsstrategie als handlungsweisend anzuerkennen.

Die erarbeiteten Konzepte, wie das **Mobilitätskonzept 2030+**, der **Sozialbericht** oder das **Klimaanpassungskonzept** berücksichtigen fünf wesentliche Leitlinien:

- Nachhaltige Verwaltung
- Soziale Gerechtigkeit und zukunftsfähige Gesellschaft
- Globale Verantwortung und eine Welt
- Wohnen und nachhaltige Quartiere
- Klimaschutz und Energie

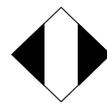
Im Mai 2023 traf sich erstmalig der **GNK-Beirat**. Er setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Soziales, Gesundheit, Umwelt, Bildung, Sport,

Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sowie städtischer Tochtergesellschaften zusammen. Zentrale Aufgabe des Beirates ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Handlungsempfehlungen weiter voranzubringen. Er tagt zweimal im Jahr. Das zweite Treffen fand im Dezember 2023 statt.

Der GNK-Beirat dient der Vernetzung der einzelnen Institutionen, die sich bereits vielseitig im Nachhaltigkeitsmanagement engagieren. Gleichzeitig ist das Gremium auch Impulsgeber, der Stellung zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen bezieht.



2023 hat das Nachhaltigkeitsmanagement der Stadt Leverkusen in Kooperation mit dem verwaltungsinternen „Kernteam Nachhaltigkeit“ begonnen, ein Monitoring der GNK-Strategie durchzuführen, um den Umsetzungsstand der Strategie zu kontrollieren. Bis Ende 2023 sind nach Auswertung des Monitorings bereits 40 % der Ziele innerhalb der GNK-Strategie umgesetzt oder in Bearbeitung, weitere 30 % sind in konkreter Planung. Das Monitoring dient außerdem dazu, zu prüfen, an welchen Stellen Aktualisierungen vorgenommen werden müssen. Seit Erstellung der Strategie sind



bereits vier Jahre vergangen, weshalb nicht mehr alle Maßnahmen aktuell sind und das Strategiepapier stetig den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden soll.

Neben den Zielen, die in der GNK-Strategie festgeschrieben sind und innerhalb der zuständigen Fachbereiche verantwortet und umgesetzt werden, hat das Nachhaltigkeitsmanagement in 2023 weitere Projekte implementiert. Neben einem Förderprogramm zur Unterstützung der **Anschaffung von Mehrweggeschirr** für Leverkusener Gastronomiebetriebe in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Leverkusen GmbH (WfL), unterstützte das Nachhaltigkeitsmanagement insbesondere im Bereich **Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE)**, welches in Themenfeld 3 der Strategie „Globale Verantwortung und eine Welt“ verankert ist. So wurde gemeinsam mit der Koordinatorin für Bildung für Nachhaltige Entwicklung aus dem Bildungsbüro im Fachbereich 40–Schulen ein **Förderprogramm** „Aufruf Zukunft.Gestalten.Lernen“ mit einem Fördervolumen von 30.000 € ins Leben gerufen.

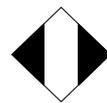
Im Rahmen dieses Programmes wurden Projekte, Aktionen oder Workshops gefördert, die die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN unterstützen. Der gesamte Betrag konnte aufgrund der vielzähligen

Bewerbungen bzw. Projektideen der Leverkusener Schulen abgerufen werden.

Damit Kinder schon von klein auf Mülltrennung verstehen und umsetzen, hat die Koordinationsstelle Nachhaltigkeit darüber hinaus durch ein Sponsoring der Bürgerstiftung alle Leverkusener Kindertagesstätten mit Mülltrenn-Spielen ausgestattet. Insgesamt 150 „Trennen- und Recyceln“-Spiele wurden angeschafft und mit Unterstützung des Fachbereich 51–Kinder und Jugend an die Kindertagesstätten verteilt.

Außerdem konnte für die weiterführenden Schulen mit Hilfe eines Sponsorings der Currenta GmbH & Co. OHG jeweils ein Experimentierkoffer für den Physikunterricht zum Thema Klimawandel angeschafft werden.

Im Themenfeld 1 der GNK-Strategie, „Nachhaltige Verwaltung“ setzt sich das Nachhaltigkeitsmanagement zum Ziel, Verwaltungsmitarbeitende langfristig zu nachhaltigem Handeln anzuregen und zu sensibilisieren. Dabei soll verdeutlicht werden, dass mehr Nachhaltigkeit nicht unbedingt einen finanziellen Mehraufwand bedeutet, sondern dass das Sparen von Ressourcen – ist das Bewusstsein erst einmal vorhanden - oftmals einfach in den Alltag integrierbar ist.



Verwaltung im Bürgerkontakt

Bericht aus dem Kommunalen Integrationszentrum

Integration und Teilhabe als Zukunftsaufgaben

Der Auftrag, Prozesse der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) bzw. der **migrationsgesellschaftlichen Öffnung** innerhalb der Stadtverwaltung anzustoßen und zu verstetigen, ist im **gesamstädtischen Integrationskonzept** der Stadt Leverkusen (Ratsbeschluss 2017, Fortschreibung 2019) fest verankert.

„Unter Interkultureller Öffnung wird eine Strategie der Organisationsentwicklung verstanden, die auf die kulturelle Vielfalt einer Gesellschaft angemessen reagieren soll. Betroffen sind Organisationen mit unterschiedlichen Aufgaben und Handlungsfeldern, die entsprechenden Strategien erstrecken sich auf Organisations- und Personalentwicklung sowie Maßnahmen zur Produkt- und Dienstleistungsentwicklung.“¹

Das Integrationskonzept beschreibt interne und externe Maßnahmen, die auf **Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte** sowie auf die Förderung des **Zusammenlebens in Vielfalt** in Leverkusen abzielen.

Maßnahmen zur IKÖ der Verwaltung und darüber hinaus werden durch die **Kommunalen Integrations-zentren** in NRW initiiert, begleitet und in Kooperation umgesetzt. Auf Grundlage des „Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in NRW“ sind in kreisfreien Städten und Kreisen Kommunale Integrationszentren als kommunale Verwaltungseinheiten implementiert. Das Kommunale Integra-

tionszentrum (KI) Leverkusen ist mit derzeit 15 Mitarbeitenden als Koordinierungs- und Fachstelle für die Querschnittsaufgabe Integration zuständig und dem Dezernat III–Bürger, Umwelt und Soziales als Stabsstelle zugeordnet. Auch die Zuständigkeit für das Integrationskonzept fällt in den Aufgabenbereich des KI.

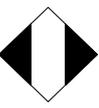
Migrationsgesellschaftliche Vielfalt: Interne und externe Maßnahmen

Bezogen auf die IKÖ von Kommunalverwaltungen werden grundsätzlich zwei strategische Schwerpunkte hervorgehoben: Der Abbau von (Zugangs-)Barrieren für Menschen mit Einwanderungsgeschichte und die Sensibilisierung für migrationsgesellschaftliche Vielfalt als Teil der Organisations- und Personalentwicklung.

Beispiel für interne Maßnahmen sind regelmäßige Fortbildungsangebote für Verwaltungsmitarbeitende rund um das Thema Interkulturelle Kompetenz. In 2023 wurde z.B. die Fortbildung *„Konfliktlösung im interkulturellen Kontext: Interkulturelles Wissen – Herausforderungen – Praxistipps“* angeboten. Die Fortbildung *„Die zehn häufigsten interkulturellen Missverständnisse“* ist für Juni 2024 vorgesehen. Die Angebote werden in der verwaltungs-internen Fortbildungsbroschüre beworben und fortlaufend angeboten.

Beispiele für Maßnahmen der Verwaltung, die sich nach außen richten, sind **mehrsprachige Informationen** für Bürger*innen, die auch in Krisenlagen der vergangenen Jahre verstärkt forciert wurden. Beispielhaft sind hier

¹ Integrationskonzept der Stadt Leverkusen (2017): S. 14



mehrsprachige Informationen zur Corona-Pandemie und zur Energiemangellage zu nennen. Zudem wird fortlaufend das Integrationsportal oder der Wegweiser Integration in Leverkusen aktualisiert und veröffentlicht. Darüber hinaus werden ehrenamtliche **Sprachmittler*innen** aus einem bestehenden Pool des KI regelmäßig von Fachbereichen abgerufen und im Kontakt mit Bürger*innen eingesetzt.

Um **Handlungssicherheit** bei Fachkräften herzustellen, entwickelte das KI in der Vergangenheit unterschiedliche Maßnahmen. Ein konkretes Beispiel ist die Veranstaltungsreihe *„Fit für Vielfalt – Migrationsbedingte Vielfalt und professionelles Handeln“*, die sich an interne und externe Fachkräfte aus den Bereichen Beratung, Sozialarbeit, Bildung etc. richtet und fortlaufend umgesetzt wird. In 2023 haben drei Fachveranstaltungen bzw. Workshops dieser Reihe stattgefunden.

Barrieren abbauen – Zugänge schaffen

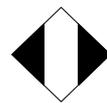
Ein weiteres aktuelles Thema und zugleich gesellschaftliche wie ökonomische Herausforderung ist die Gewinnung von Arbeitskräften. Hier kommt Zuwanderung bzw. neuzugewanderten Menschen eine besondere Aufmerksamkeit zu. Im zentralen **Service-Point Integration** in den Luminaden werden seit 2022 bestimmte Dienstleistungen für Zugewanderte gebündelt. Mitarbeitende aus der

Verwaltung und externen Organisationen bieten offene Sprechstunden an, die ohne Terminvereinbarung aufgesucht werden können.

2023 startete im Service-Point Integration die Informationsreihe „Einstieg“. Diese stellt direkten Kontakt zwischen Unternehmen und Zugewanderten her. Im vergangenen Jahr haben sich das Klinikum Leverkusen, die Kplus-Gruppe und die Wupsi als Arbeitgeber*innen im Service-Point Integration vorgestellt. Zugleich waren Berater*innen anwesend, die z.B. bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen unterstützen. Eine Fortsetzung der Informationsreihe „Einstieg“ ist auch für 2024 geplant.

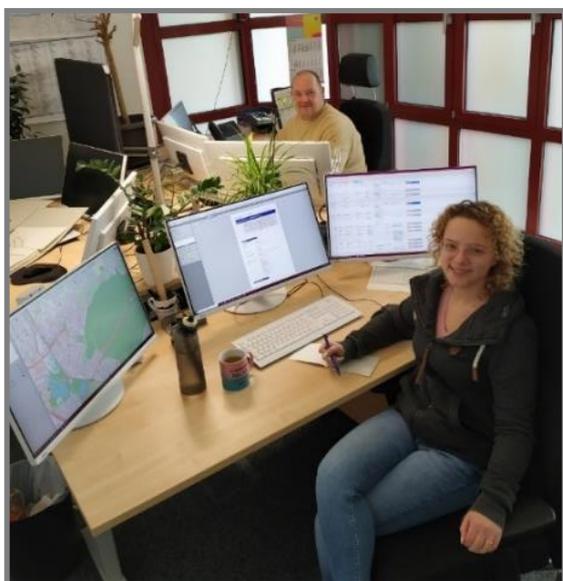
Als klares Bekenntnis der Stadt Leverkusen gegen jegliche Form des Rassismus (und Antisemitismus) nimmt die Stadtverwaltung seit 2019 an den bundesweit stattfindenden **Internationalen Wochen gegen Rassismus** teil und bezieht öffentlichkeitswirksam Position gegen jegliche Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Vertreter*innen aus Verwaltung und externen Institutionen organisieren anlässlich der Aktionswochen eine Vielzahl von Aktivitäten für unterschiedliche Zielgruppen. Die jährlichen Aktionswochen im März sollen das Zusammenleben in Vielfalt in der Stadtgesellschaft Leverkusens fördern und werden vor Ort durch das KI koordiniert.



Bericht aus dem Kommunalen Ordnungsdienst

Sicherheit, Recht und Ordnung für die Bürgerinnen und Bürger im Stadtgebiet zu bewahren, gehört zu den Aufgaben, die die Stadtverwaltung Leverkusen tagtäglich zu bewältigen hat. An der Schnittstelle von Verwaltung und Stadtgesellschaft ist der Kommunale Ordnungsdienst (KOD) tätig. Dieser wurde im Jahr **2019 gegründet** und ist als Abteilung dem Fachbereich 36–Ordnung und Straßenverkehr zugeordnet.



Leitstelle KOD

Im ersten Jahr zunächst mit vier Mitarbeitenden besetzt, sind es **Ende 2023 bereits 37 Kolleginnen und Kollegen**, die sich für ein sicheres und friedliches Miteinander aller Menschen im Stadtgebiet einsetzen.

Im August 2023 bezog der KOD eine **neue Einsatzzentrale**, die Leitstelle, die bis in den späten Abend für Bürger*innen, aber auch für alle Fachbereiche der Verwaltung erreichbar ist. Von hier werden die telefonisch oder per E-Mail eingegangenen Aufträge per Funk an die mobilen Einsatzkräfte weitergegeben.

Mit einer Spezial-Software werden die Aufträge erfasst, gesammelt oder direkt an den **Außendienst** verschickt. Die Außendienstkräfte selbst können vor Ort am Diensthandy Aufträge annehmen, bearbeiten und im Bedarfsfall auch Anzeigen fertigen, welche wiederum sofort, z. B. an die Bußgeldstelle gesendet werden. Ebenso kann der Außendienst am Diensthandy Feststellungen direkt an die Leitstelle schicken, die dann sofort weitere Maßnahmen einleiten kann.

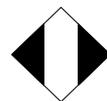


Mobile Einsatzkräfte des KOD

Die mobilen Einsatzkräfte sind in Teams, in der Regel zu zweit, ggf. auch zu dritt oder zu viert, im Stadtgebiet unterwegs.

Unter den insgesamt **26 Einsatzkräften im Außendienst** sind **vier Frauen**. Ein Großteil dieser Kolleginnen und Kollegen haben sich als **Quereinsteigende** für den KOD entschieden. Oft bringen sie Berufserfahrung aus der Arbeit bei privaten Sicherheitsdiensten, oder auch aus dem Polizeidienst mit.

Neue Kolleginnen und Kollegen werden neben der Einarbeitung in juristische Grundlagen über Verwaltungslehrgänge und Inhouse-Schulungen, u. a. mit Deeskalations- und interkulturellen Trainings weiterqualifiziert. Auf Streife findet der Praxisteil der Schulung statt.



Die **Aufgaben** des KOD sind über die letzten vier Jahre deutlich mehr und dabei vielfältiger geworden. Manche Einsätze stellen **große Herausforderungen** und manchmal auch Bedrohungssituationen dar. Wo es gefährlich werden kann, arbeiten Polizei und KOD im Rahmen einer „Ordnungspartnerschaft“ zusammen.



Die Ausrüstung, welche dem Eigenschutz der Mitarbeitenden im Außendienst dient, besteht bereits aus Schutzweste, Pfefferspray, Einsatzstock und wird ab 2024 um eine Body-Cam ergänzt. In den meisten Fällen können allerdings Bedrohungen durch deeskalierende

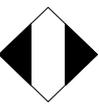
Gespräche abgewendet werden. Dass einige KOD-Mitarbeitende **zweisprachig** sind, ist bei vielen Einsätzen von Vorteil.

„Der Bürgerbus in der Fußgängerzone oder auf dem Wochenmarkt wird sehr gut angenommen. Das ist wichtige Aufklärungsarbeit: Wir sind als Ansprechpartner vor Ort, beantworten Fragen zu unserer Arbeit, können aber auch direkt Anliegen entgegennehmen.“

Zu den Routine-Einsätzen zählen u. a. Verkehrsbehinderungen, Ruhestörungen, Jugendschutz-, Tierschutz- und Gewerbekontrollen, Beschädigungen fremden Eigentums z. B. durch Sprayer (s. Statistik). Auch bei Großveranstaltungen sichert der KOD die Einhaltung von Gesetzen und Regeln, so z. B. im Rahmen der Schlebuscher Kirmes, der Bierbörse Opladen, an Karneval und bei Weihnachtsmärkten.

Welche Einsätze waren die häufigsten in 2023?

Einsatzart	Anzahl
Aufträge ID, intern aus Fachbereichen der Verwaltung	5.730
JuSchG, Jugendschutzgesetz	2.092
Präsenzstreife	1.078
VKÜ, Verkehrsüberwachung	934
Schulen	824
Aufträge Polizei	736
Aufträge Leitstelle	693
FGZ, Aufträge Fußgängerzone	691
OBV – Aufträge nach Stadtordnung	535
LImSchG, Landes-Immissionsschutzgesetz, Ruhestörung	526
PsychKG, Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten	333
Gewerbe und Gastronomie Kontrollen	74
OBG – nach Ordnungsbehördengesetz	25
OWi – nach Ordnungswidrigkeitengesetz	8



Organigramm der Stadtverwaltung 2023

Dezernat I	Dezernat II	Dezernat III	Dezernat IV	Dezernat V
Oberbürgermeister	Finanzen und Digitalisierung	Bürger, Umwelt und Soziales	Schulen, Kultur, Jugend und Sport	Planen und Bauen
01 Oberbürgermeister, Rat und Bezirke	Büro Dez. II Stabsstelle Datenschutz	Büro Dez. III Kommunales Integrationszentrum (KI) Statistikstelle	Büro Dez. IV	Stabsstelle Nachhaltige Stadtentwicklung Beauftragte für Gewaltprävention
03 Gleichstellungsbüro	02 Konzernsteuerung	31 Mobilität und Klimaschutz	40 Schulen/Schulamt	37 Feuerwehr
11 Personal und Organisation	04 Digitalisierung	32 Umwelt	41 KulturStadt Leverkusen (KSL)	60 Büro Baudezernat
14 Rechnungsprüfung und Beratung	20 Finanzen	33 Bürger und Integration	51 Kinder und Jugend	61 Stadtplanung
18 Büro Stadtmarketing	30 Recht und Vergabestelle	39 Veterinärmedizin	52 Sportpark Leverkusen (SPL)	62 Kataster und Vermessung
	36 Ordnung und Straßenverkehr	50 Soziales		63 Bauaufsicht
		53 Medizinischer Dienst		65 Gebäudewirtschaft
		59 Jobcenter AGL		66 Tiefbau
				67 Stadtgrün
				Technische Betriebe der Stadt Leverkusen (TBL)

Stand 31.12.2023

Zahlen – Daten – Fakten



3.670

Mitarbeitende



65,5%



34,5%



48

Nationalitäten



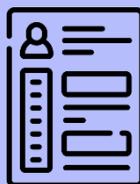
34 %

Teilzeitquote



1.497

Jobtickets



5.370

Bewerbungen



364

Recruitingverfahren



144

Auszubildende & duale
Student*innen



151

Praktikant*innen



55

Seminare PE

603

Gemeldete
Teilnehmer*innen



34

Angebote BGM

670

Teilnehmer*innen



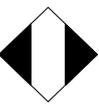
92,24 %

Gesundheitsquote



9,94 %

Schwerbehindertenquote

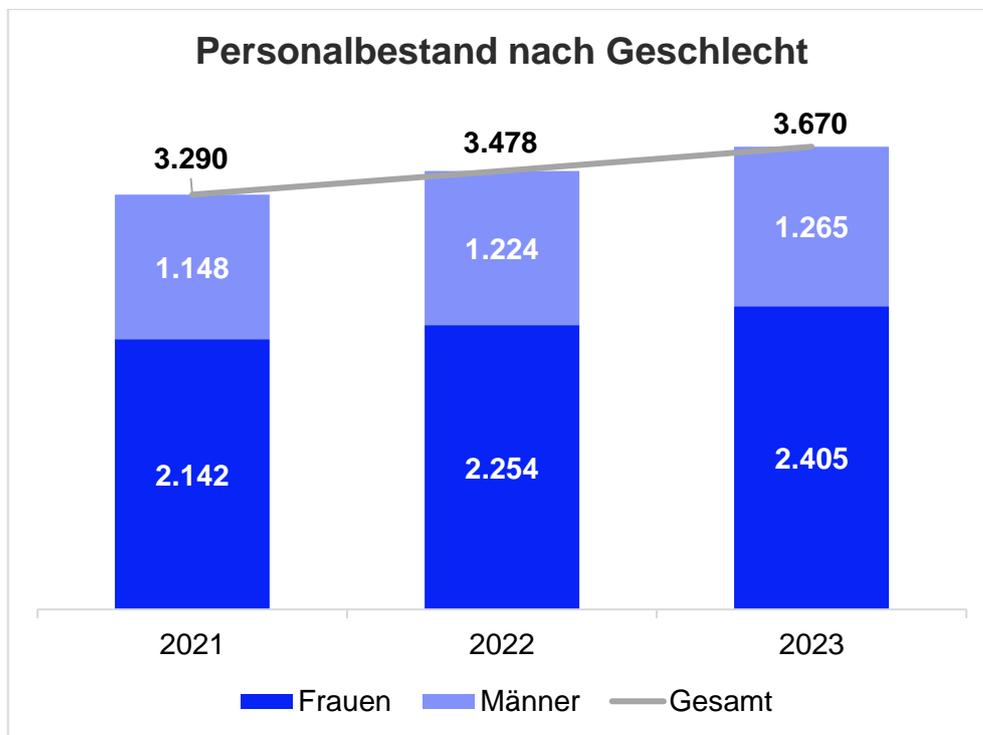


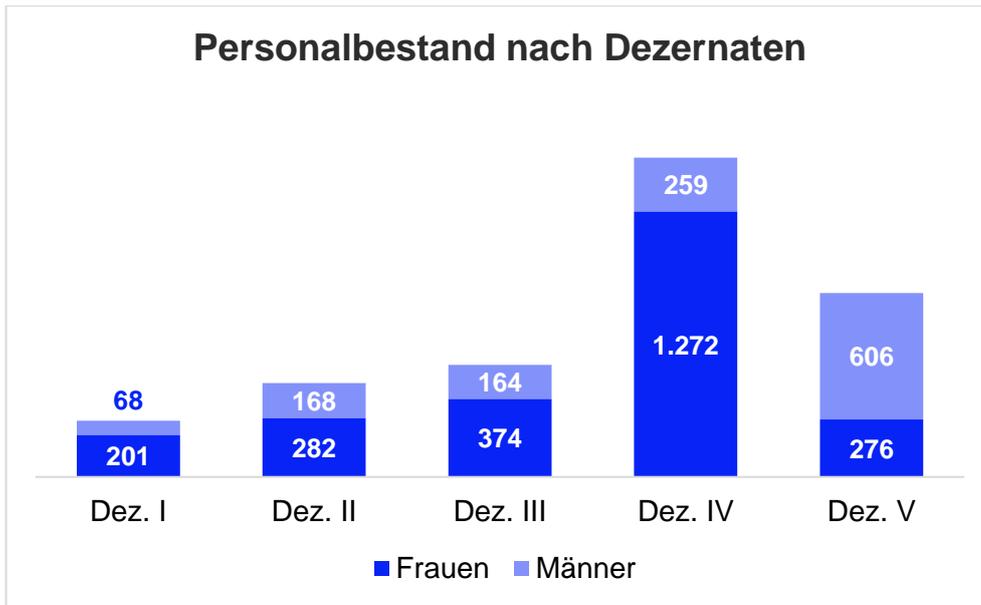
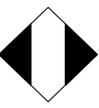
Kennzahlen und Fakten

Personalbestand

Zum 31. Dezember 2023 sind bei der Stadtverwaltung 3.670 Mitarbeitende tätig (ein Plus von 192 gegenüber Dezember 2022), davon 2.405 Frauen (65,5 %) und 1.265 Männer (34,5 %).

Definition: „Personalbestand“ umfasst die Kernverwaltung, d. h. Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte, Anwärter*innen, Auszubildende nach dem TVAöD, Praktikanten und Praktikantinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD), inklusive AGL, KSL und SPL.

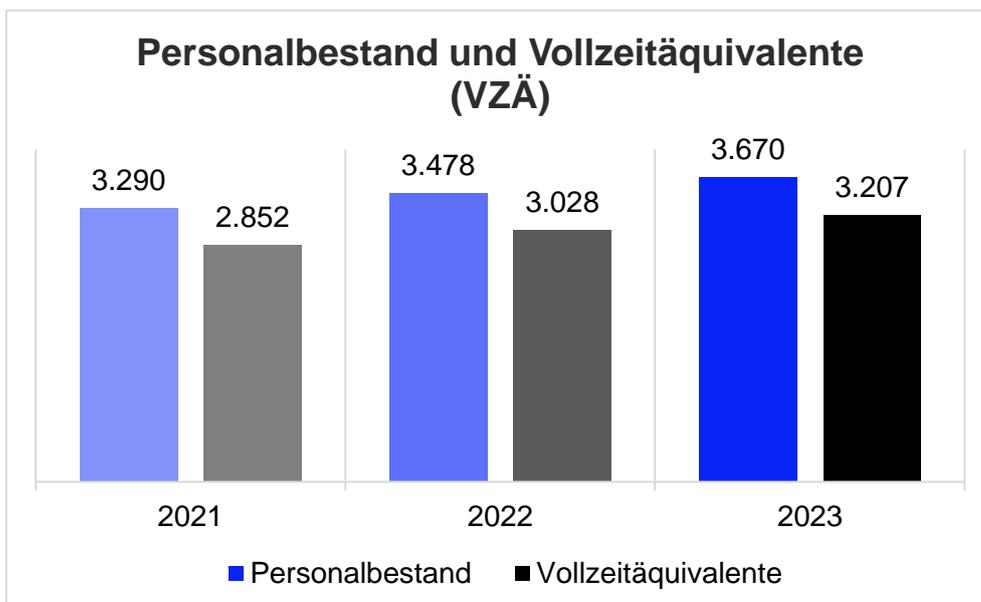


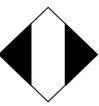


Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Personalbestand und Vollzeitäquivalente

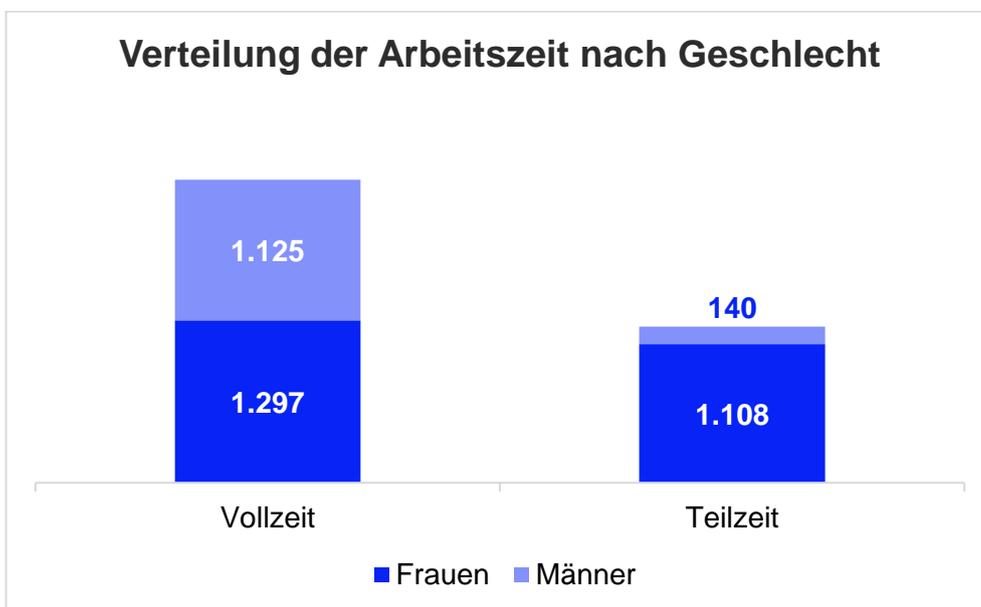
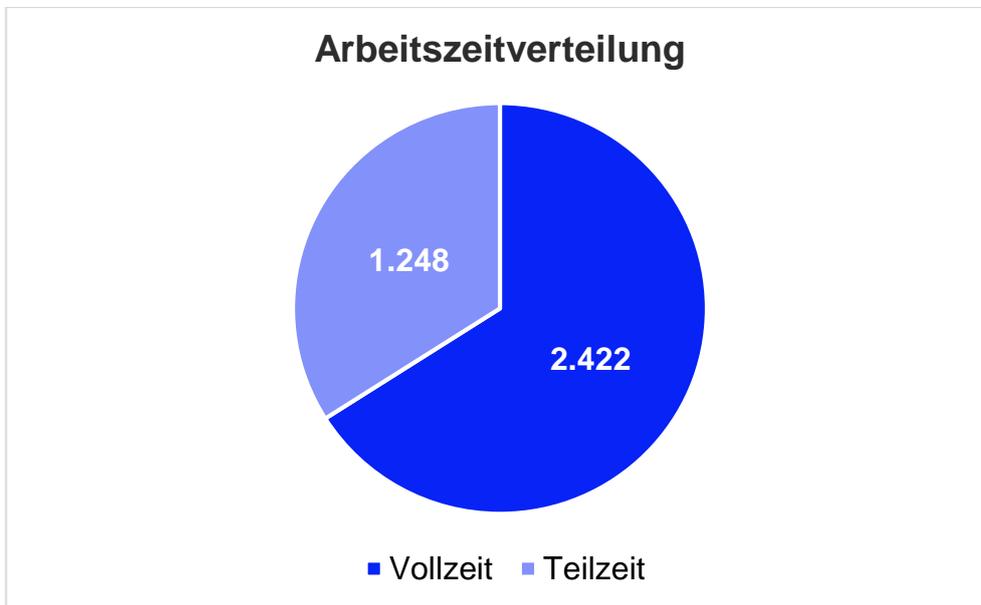
Die am 31. Dezember 2023 gezählten 3.670 Mitarbeitenden entsprechen 3.207 (gerundet) Vollzeitäquivalenten. Die Differenz zwischen der Kennzahl „Personalbestand“ und der Kennzahl „Vollzeitäquivalent“ zeigt an, dass ein Teil der Beschäftigten in Teilzeit tätig ist.

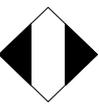




Personalbestand nach Arbeitszeit: Vollzeit und Teilzeit

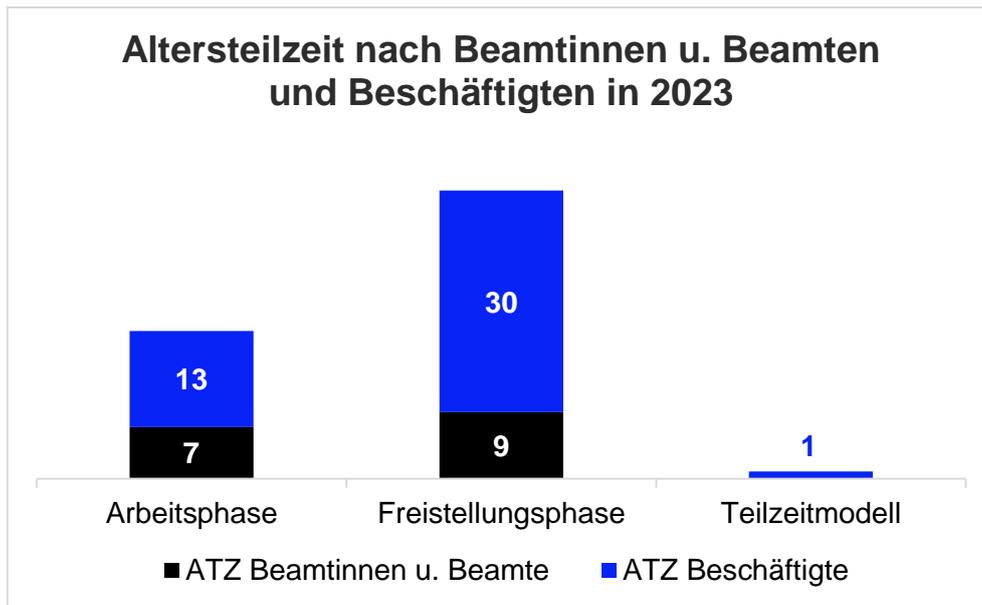
Von 3.670 Mitarbeitenden arbeiten 2.422 in Vollzeit und 1.248 in Teilzeit. Die Teilzeitquote von 34 % ist unverändert gegenüber dem Vorjahr 2022. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten stellen Frauen mit einem Anteil von 88,78 % den größeren Anteil dar.

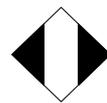




Altersteilzeit

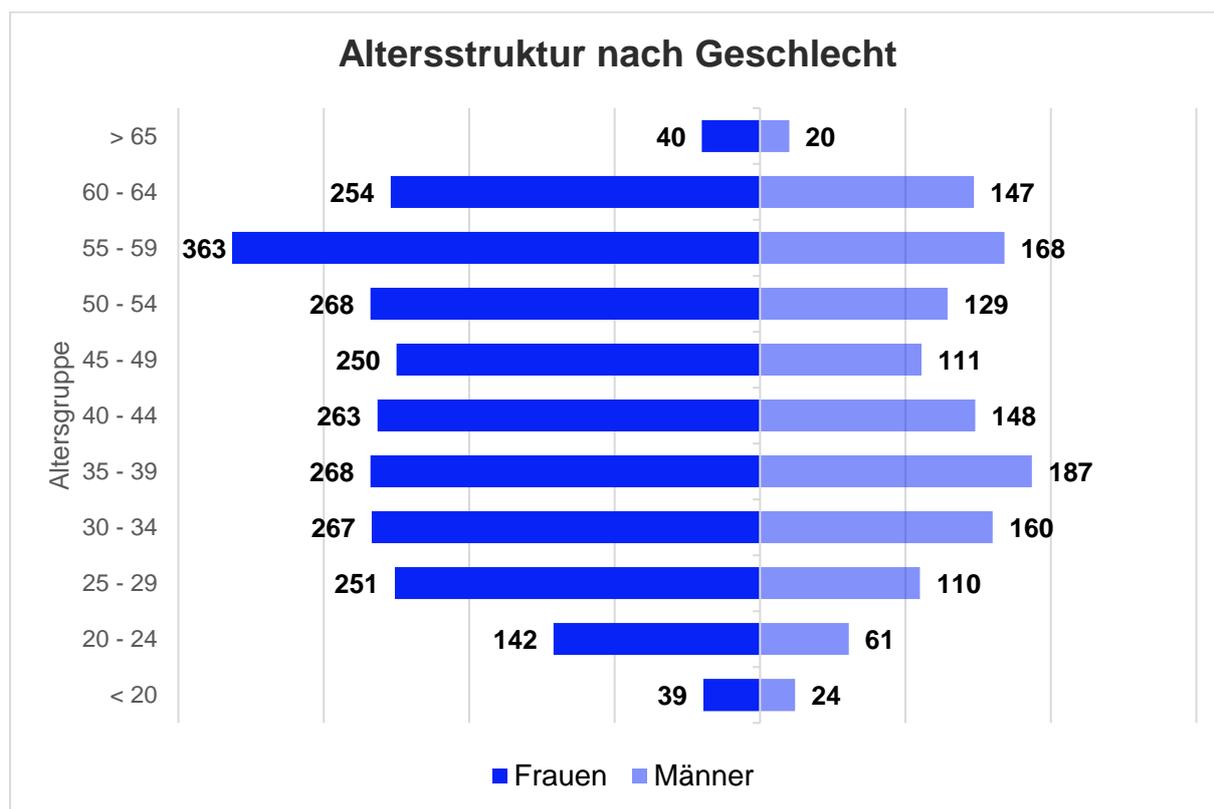
Seit dem 1. Januar 2023 besteht kein tarifrechtlicher Anspruch auf Altersteilzeit mehr. Der Verwaltungsvorstand der Stadt Leverkusen hat in seiner Sitzung am 30.05.2023 aufgrund der erheblichen personellen und finanziellen Auswirkungen sowie aus Gleichstellungsgesichtspunkten hinsichtlich des Wegfalls der Altersteilzeit für den Bereich der Tarifbeschäftigten beschlossen, **ab dem Kalenderjahr 2024** auch für den Bereich der **verbeamteten Mitarbeitenden** der Stadt Leverkusen und deren eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen keine Altersteilzeit mehr anzubieten.





Altersstruktur

Insgesamt hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Berichtsjahr 2022 um 192 erhöht. Nahezu alle Altersgruppen weisen dabei einen Zuwachs auf. Lediglich in der Altersgruppe 50 - 54 Jahre hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden leicht verringert. Die Altersgruppe 30 - 34 Jahre verzeichnet den höchsten Zuwachs: ein Plus von 47 Mitarbeitenden gegenüber 2022.

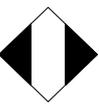


Altersstruktur: Frauen und Männer

In 2023 neu hinzu gekommen sind 151 Frauen (78,6 % von 192) und 41 Männer (21,4 % von 192). Der Anteil der in 2023 eingestellten Kolleginnen liegt somit über dem Gesamt-Frauenanteil von 65,5 %.

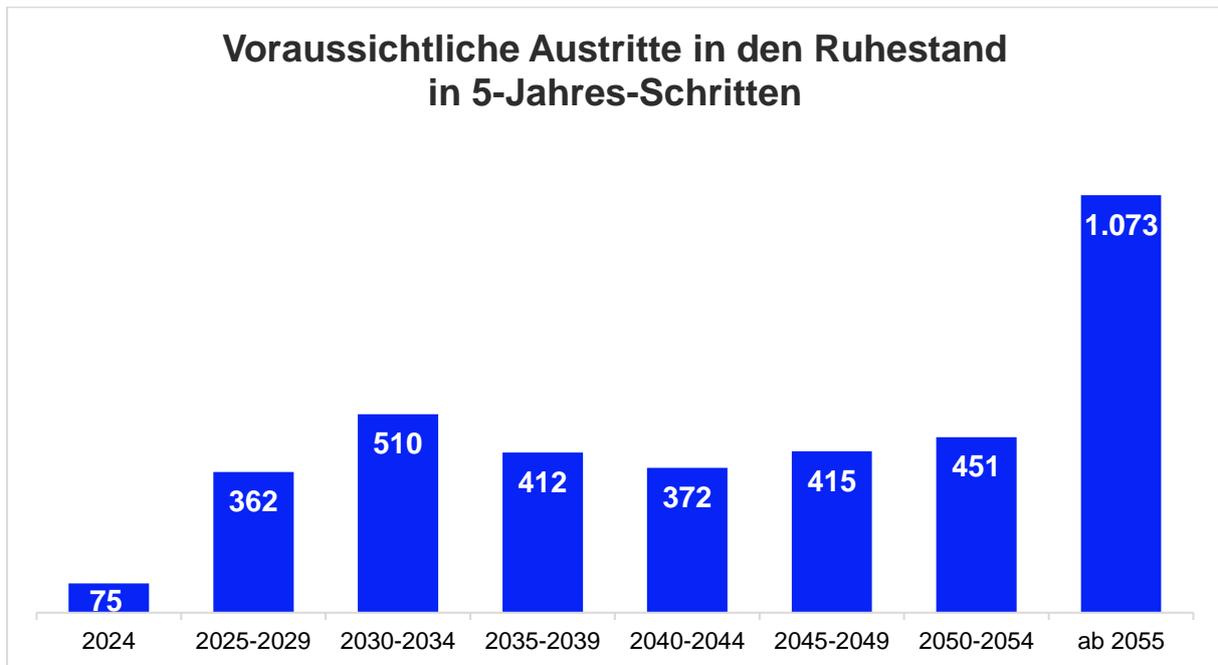
Die Altersgruppe 55 - 59 Jahre bleibt wie auch in 2022 stärkste Altersgruppe der Frauen.

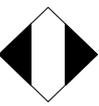
Bei den Männern hat die Altersgruppe 35 - 39 Jahre als stärkste Gruppe die Altersgruppe 55 - 59 Jahre in 2022 abgelöst.



Voraussichtliche Austritte

In den kommenden 20 Jahren, von 2024 bis 2044, scheiden altersbedingt voraussichtlich 1.731 Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst aus. Dies entspricht 47 % des aktuellen Personalbestandes.



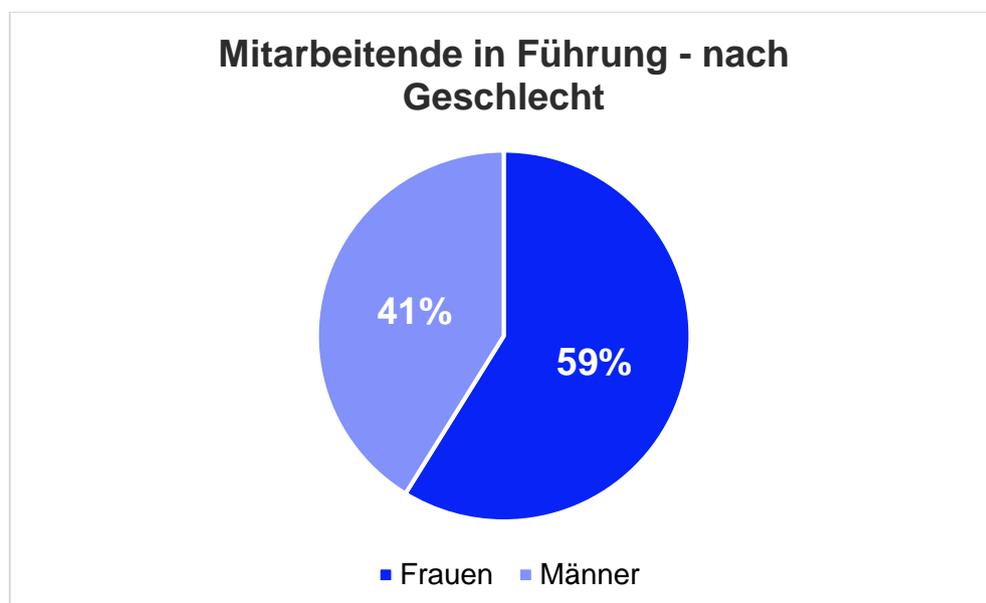


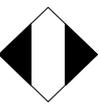
Führungskräfte

In der Stadtverwaltung haben zum 31. Dezember 2023 insgesamt 289 Mitarbeitende Führungspositionen ausgeübt.

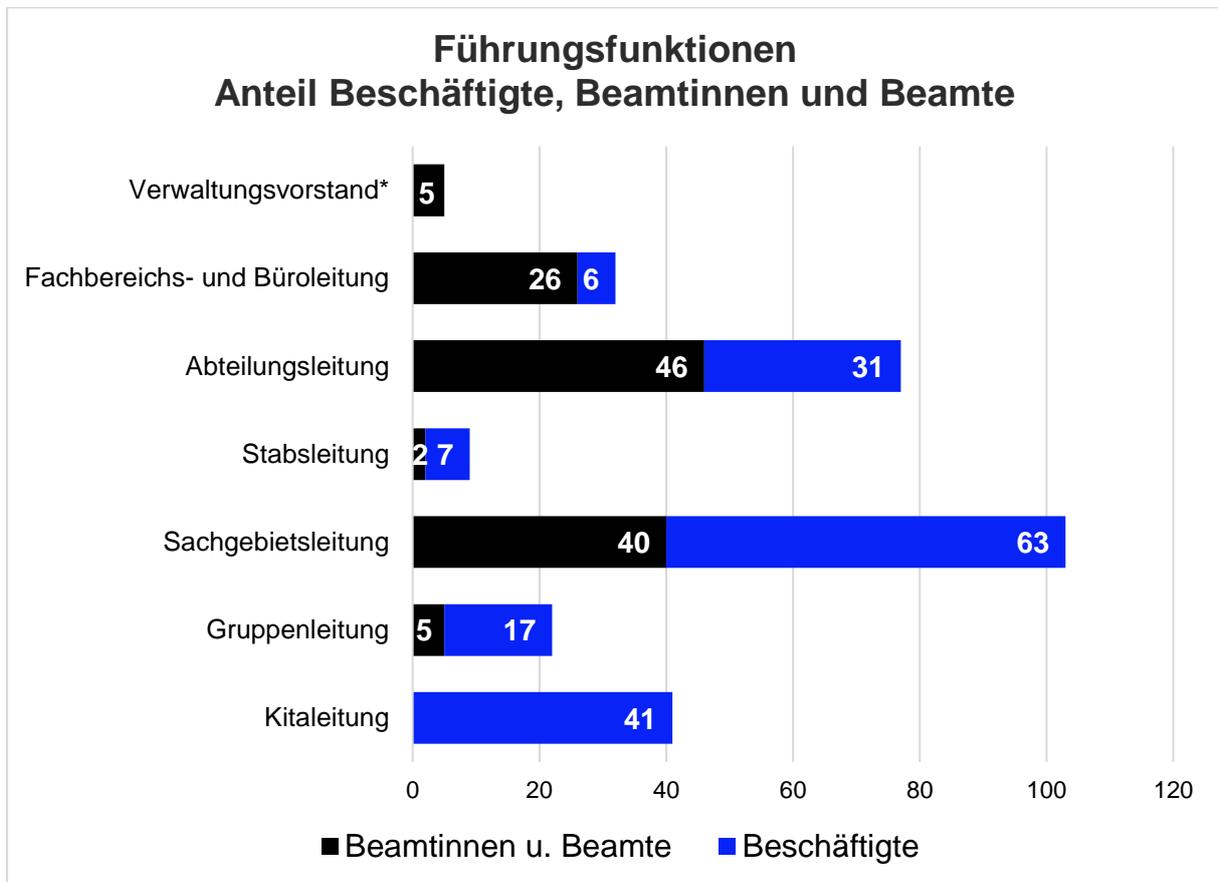
Führungsstruktur	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote %
Verwaltungsvorstand	5	1	4	20,00
Fachbereichs- und Büroleitung	32	17	15	53,13
Abteilungs- und Stabsleitung	86	45	41	52,33
Sachgebiets- und Gruppenleitung	125	67	58	64,46
Kita-Leitung	41	40	1	97,56
Gesamt	289	170	119	58,82

Von insgesamt 289 Führungspositionen wurden 170 von Frauen und 119 von Männern besetzt.

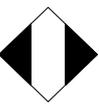




Die Führungsfunktionen verteilen sich auf 124 Beamtinnen und Beamte (inkl. Wahlbeamtin und Wahlbeamte) und 165 Beschäftigte.

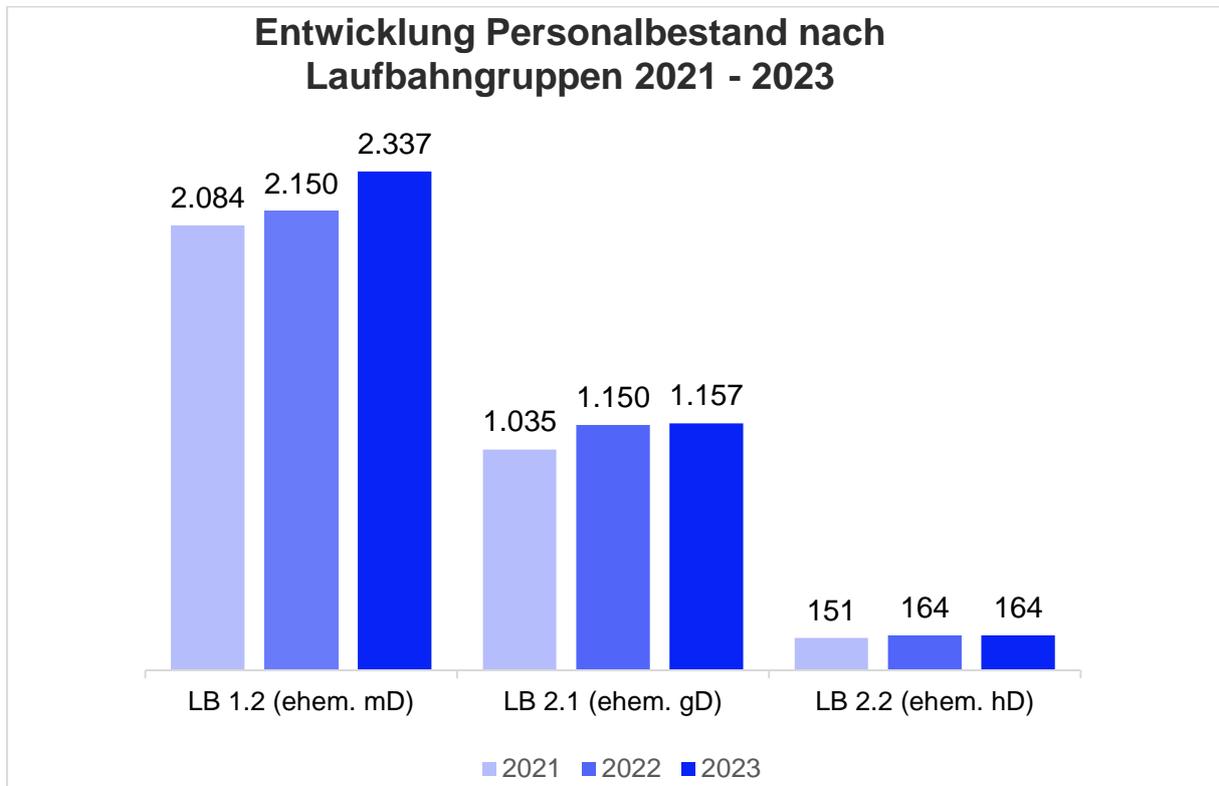


*Wahlbeamtin und -beamte

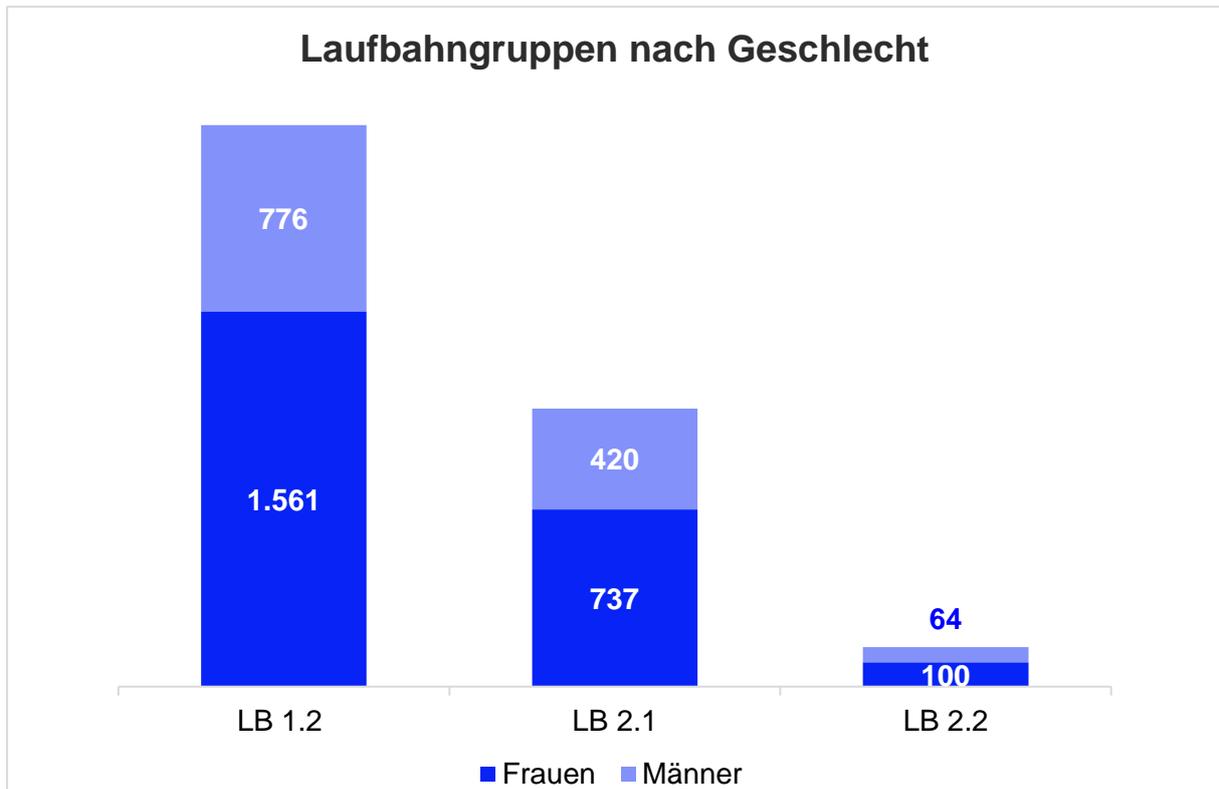


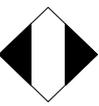
Laufbahngruppen

Personalbestand nach Laufbahngruppen

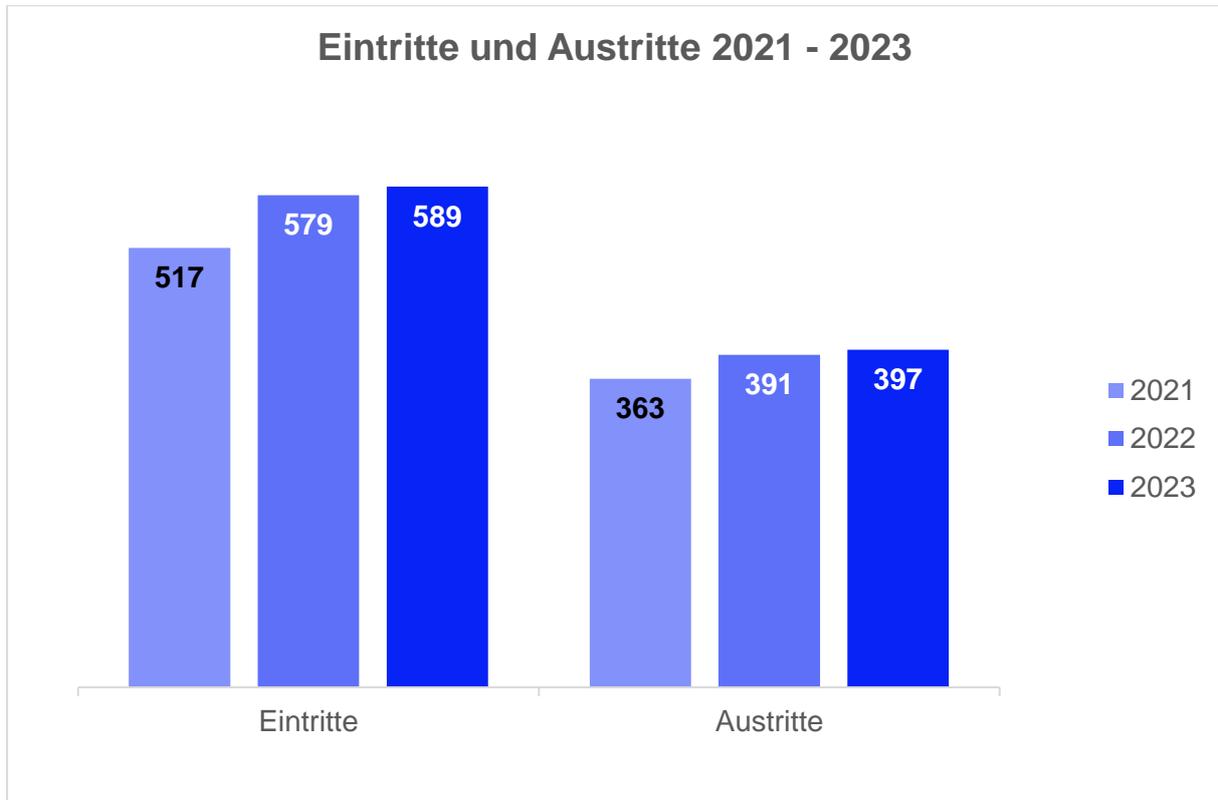


Verteilung nach Geschlecht



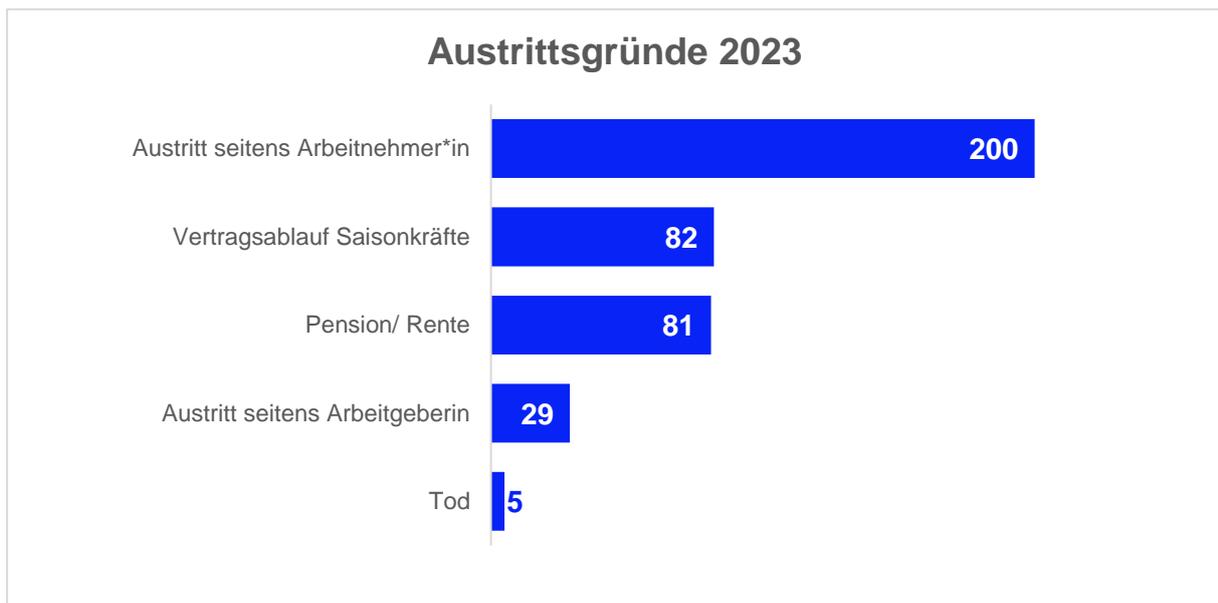


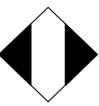
Eintritte und Austritte



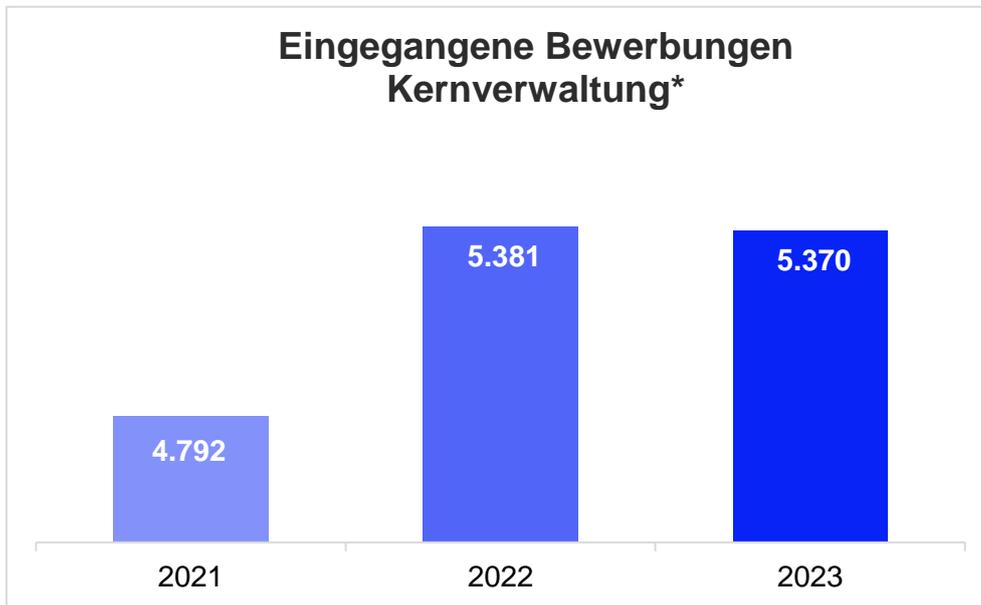
Austrittsgründe

Die 397 Austritte verteilen sich wie folgt:

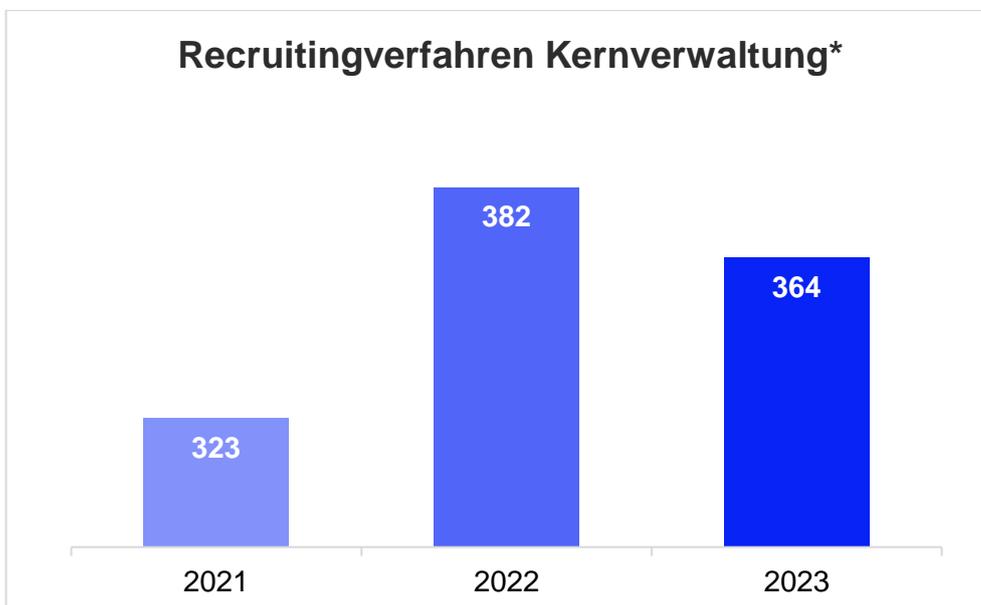




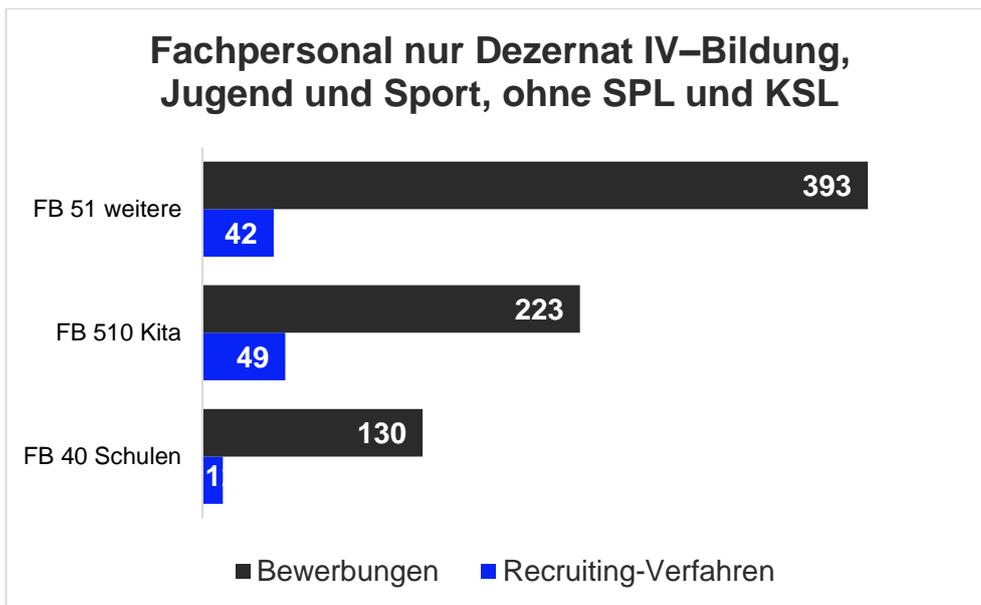
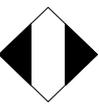
Recruiting



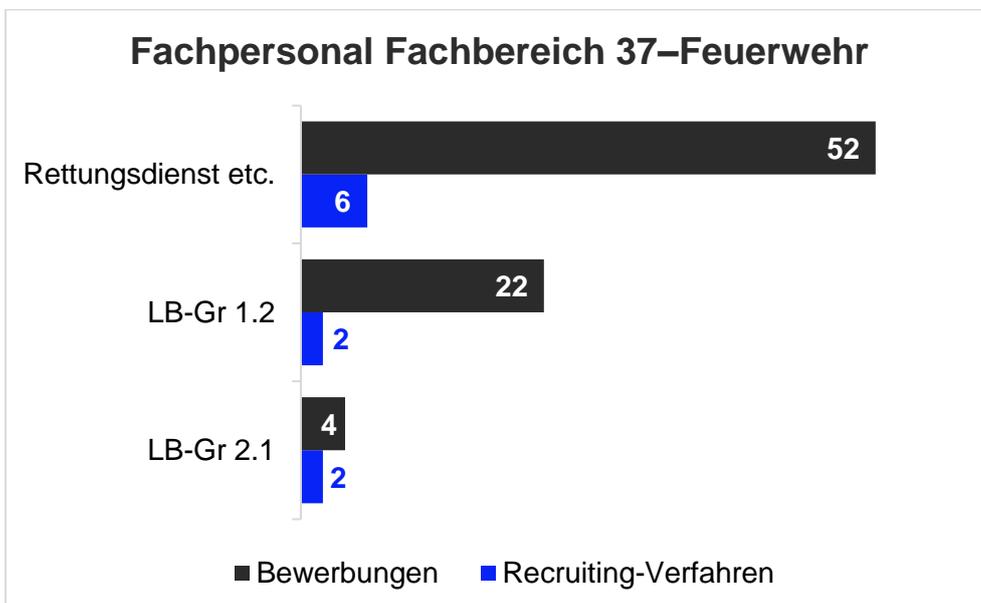
*ohne Fachpersonal Dezernat IV–Bildung, Jugend und Sport, SPL, KSL,



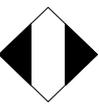
*ohne Fachpersonal Dezernat IV–Bildung, Jugend und Sport, SPL, KSL, Feuerwehr



Datenquelle: Dez IV/FB 51



Datenquelle: FB 37



Ausbildung

Zum Ausbildungsstart in 2023 wurden vielfältige Berufsbilder angeboten.

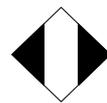
Die mit einem ★ gekennzeichneten Ausbildungen werden derzeit **jedes Jahr ausgeschrieben**. Neben diesen Berufsbildern wird in jedem Jahr in Zusammenarbeit mit den ausbildenden Fachbereichen bedarfsorientiert geprüft, welche weiteren Ausbildungs- und Studiengänge für das jeweils kommende Ausbildungsjahr angeboten werden können. Im Berichtsjahr 2023 wurden Ausbildungs- und Studienplätze in insgesamt 23 verschiedenen Berufsbildern ausgeschrieben (davon 2 beim Fachbereich 37–Feuerwehr).

Duale Studiengänge

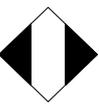
1. Bachelor of Laws in Vollzeit ★
2. Bachelor of Laws in Teilzeit ★
3. Bachelor of Arts – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre ★
4. Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik (FB 04) ★
5. Bachelor of Arts – Soziale Arbeit (FB 51) ★
6. Bachelor of Engineering – Vermessung (FB 62)

Ausbildungsberufe

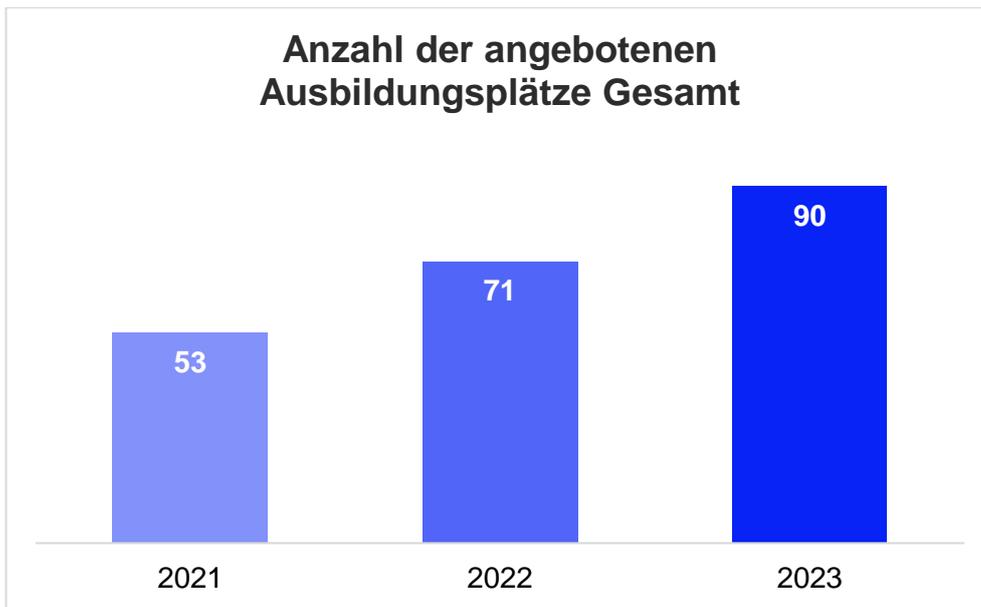
1. Verwaltungsfachwirt*in ★
2. Verwaltungsfachangestellte*r ★
3. Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek (Dez. IV)
4. Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Archiv (FB 18)
5. Verkaufsfachfrau bzw. Verkaufsfachmann (FB 18)
6. Vermessungstechniker*in (FB 62)
7. Geomatiker*in (FB 62)
8. Vermessungsüberinspektoranwärter*in (FB 62)
9. Umwelterinspektoranwärter*in (FB 32)
10. Hygienekontrolleur*in (FB 53)
11. Lebensmittelkontrolleur*in (FB 39)
12. Mechatroniker*in (TBL)
13. KFZ-Mechatroniker*in (TBL)
14. Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (TBL)
15. Fachangestellte*r für Bäderbetriebe (SPL) ★
16. Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in (FB 51/Kitas) ★
17. Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in (FB 51/Kitas) ★
18. Brandmeisteranwärter*in (FB 37, dezentral betreut) ★
19. Brandüberinspektoranwärter*in (FB 37, dezentral betreut) ★



Berufsbilder, die für Einstellungsjahr 2023 ausgeschrieben waren	Art der Einstellung	23
Bachelor of Laws Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Bachelor of Laws als Teilzeitstudium Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Bachelor of Arts – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Stadtsekretäranwärter*in bzw. Verwaltungswirt*in	Beamtenverhältnis	
Verwaltungsfachangestellte*r	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Veranstaltungskauffrau bzw. Veranstaltungskaufmann	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Archiv	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Gesamtanzahl - nur Verwaltung/kaufmännisch		
Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit Duales Studium	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Gesamtanzahl - nur Soziales		3
Bachelor of Engineering Vermessungsoberinspektorantwärter*in Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Vermessungsoberinspektorantwärter*in Ausbildung/Weiterbildung	Beamtenverhältnis	
Umweltoberinspektorantwärter*in Ausbildung/Weiterbildung	Beamtenverhältnis	
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Lebensmittelkontrolleur*in Ausbildung/Weiterbildung	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Hygienekontrolleur*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
KFZ-Mechatroniker*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Mechatroniker*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Gesamtanzahl - nur Technik/Handwerk		
Brandmeisterantwärter*in	Beamtenverhältnis	
Brandoberinspektorantwärter*in Ausbildung/Weiterbildung	Beamtenverhältnis	
Gesamtanzahl - nur Feuerwehr		2

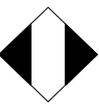


Ausbildungsplatz-Angebote



Ausbildungsplatz-Angebote zum Ausbildungsstart in 2023			
	Anzahl Plätze	Anzahl Bewerbungen erhalten in 2022	Anzahl Einstellungen
Bereich Verwaltung/Kaufmännisch	24	608	24
Bereich Soziales	34	243	28
Bereich Technik/Handwerk	11	159	11
Bereich Feuerwehr	21	221	19
Gesamt	90	1.231	82

Zum 31. Dezember 2023 wurden insgesamt 144 Auszubildende betreut, elf mehr als in 2022. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden liegt die Ausbildungsquote bei 3,79 % (Vorjahr 3,2 %).



Fragen an einen Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr zur Fachkraft für Rohr-, Kanal-, und Industrieservice

Was schätzt du an der Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin in Bezug auf die Ausbildung?

A: „Von Anfang an wurde ich in der Ausbildung gut angeleitet und betreut. Es gibt immer einen Ansprechpartner.

Ich hatte zunächst ein paar Praktika bei der TBL gemacht. Der Mix aus Technik, Naturwissenschaften und Umweltechnologie hat mich begeistert.“

Worin siehst du dein persönliches nextLEVel, seitdem du deine Ausbildung bei der Stadt Leverkusen begonnen hast?

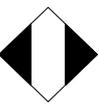
A: „Ich finde den Beruf total klasse und möchte darin den Meister machen. Die drei Ausbildungsjahre zählen zu den insgesamt fünf Jahren Berufserfahrung, die ich brauche, um mich auf der Meisterschule anzumelden.“



Hätten Sie es gewusst?

Auch im Untergrund ist Leverkusen gut vernetzt.

Ca. 670 km Kanalnetzlänge werden durch die TBL instandgehalten.



Übernahmequote

Allen Auszubildenden, die im Berichtsjahr die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurde vonseiten der Stadtverwaltung ein Übernahmeangebot unterbreitet.

- **2021:** 100 %
- **2022:** 96 %
- **2023:** 100 %

Praktikum

Die Stadtverwaltung erhielt im Berichtsjahr **315 Bewerbungen** für **Praktika**. In 2023 konnten 130 Praktika realisiert werden. Zum Vergleich: In 2022 wurden insgesamt 73 Praktika ermöglicht.

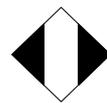
Die Praktika 2023 unterteilten sich wie folgt:

- 102 Schülerpraktika (ohne eintägige Berufsfelderkundungstage, ohne Girls' & Boys' Day)
- 15 im Rahmen eines Studiums
- 5 im Rahmen einer Ausbildung
- 6 im Rahmen einer Umschulung
- 2 im Rahmen einer Wiedereingliederung

Weitere Praktikumsanfragen mussten abgelehnt werden, weil es z. B. an personellen oder räumlichen Kapazitäten in den Fachbereichen fehlte oder die jeweilige Praktikumsform aus rechtlichen Gründen nicht umgesetzt werden konnte.

Die **41 Städtischen Kindertagesstätten** konnten **21 Plätze für Jahrespraktika** anbieten. Ein Jahrespraktikum orientiert sich zeitlich immer am jeweiligen Schuljahr.

Jahrespraktika in den Städtischen Kindertageseinrichtungen		
Zeitraum	Anzahl	Angestrebte Abschlüsse, für die ein Jahrespraktikum gefordert war oder ist
2022 – 2023	9	Fachoberschulreife (6) Fachhochschulreife (2) Förderschulabschluss (1)
2023 – 2024	12	Fachoberschulreife (6) Fachhochschulreife (4) Kindheitspädagogik (1) Förderschulabschluss (1)



Qualifizierung

Zusätzlich zu den Fortbildungsangeboten der Personalentwicklung können sich Kolleginnen und Kollegen durch gezielte **Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahmen** für höhere Qualifikationsebenen oder Laufbahngruppen qualifizieren. Im Berichtsjahr haben insgesamt 92 Mitarbeitende eine solche Qualifizierungsmaßnahme begonnen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden, die in 2023 eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen haben, lag bei 43 Jahren. Alle Teilnehmenden, die ihre Qualifizierungsmaßnahme in 2023 abgeschlossen haben, haben diese auch erfolgreich bestanden.

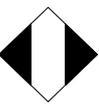
Qualifizierungsmaßnahmen im Detail:

Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen?			
	2021	2022	2023
Basislehrgang VL I	33	19	63
Aufbaulehrgang VL I	5	9	15
Verwaltungslehrgang II	2	6	9
Ausbildungsaufstieg in LG 2.1	2	0	3
Qualifizierungsaufstieg in die LG 2.1	1	3	1
Modulare Qualifizierung	1	1	1
Gesamt	44	38	92

Qualifizierung für Quereinsteiger*innen

Insbesondere **Quereinsteiger*innen ohne Verwaltungsvorbildung** durchlaufen verwaltungsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen. Mit einer zunehmenden Zahl an quereinsteigenden Kolleginnen und Kollegen ist der Bedarf an Verwaltungslehrgängen, insbesondere an Basis- und Aufbaulehrgängen (Verwaltungslehrgang I) gestiegen. Das Angebot an Plätzen an den Studieninstituten ist begrenzt, so dass nicht alle für diese Lehrgänge vorgesehenen Mitarbeitenden zeitnah zum Eintritt in die Stadtverwaltung an einem Lehrgang teilnehmen konnten.

In den Jahren 2021 bis 2023 haben insgesamt 144 neu eingestellte Beschäftigte einen Basis- oder Aufbaulehrgang für die mittlere Qualifikationsebene absolviert. Gegenüber dem Jahr 2022 (28 Teilnehmende) hat sich die Anzahl der Teilnehmenden in 2023 (78) nahezu verdreifacht.



Praxisprüferschulung

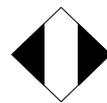
Ein weiteres Angebot, die Praxisprüferschulung, wurde in den vergangenen drei Jahren mit steigendem Interesse wahrgenommen. Praxisprüfer*innen bilden die Studierenden im dualen Studium Bachelor of Laws/Bachelor of Arts aus bzw. nehmen deren Prüfungen ab. Für die Stadt Leverkusen ist auch diese Entwicklung erfreulich, denn je mehr Kolleginnen und Kollegen bei der Ausbildung unserer Nachwuchskräfte unterstützen, desto mehr Nachwuchskräfte können ausgebildet werden, um so dem Personalmangel gezielt entgegen zu wirken.

Die Studierenden absolvieren am Ende jedes Praxisabschnittes eine entsprechende Praxisprüfung. Damit Praxisprüfer*innen eine solche Prüfung abnehmen können, ist die Teilnahme an einer Praxisprüferschulung mit der anschließenden Bestellung als Praxisprüfer*in an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) Köln erforderlich.

	2021	2022	2023
Teilnehmende	4	8	18

Personalentwicklung (PE)

2023	Seminare	Teilnehmende
Führungskräfteprogramm (3 Gruppen à 4 Seminare)	12	30
Stellvertretenden-Schulung (2 Gruppen à 2 Seminare)	4	23
Fortbildungsprogramm	39	550
Insgesamt	55	603

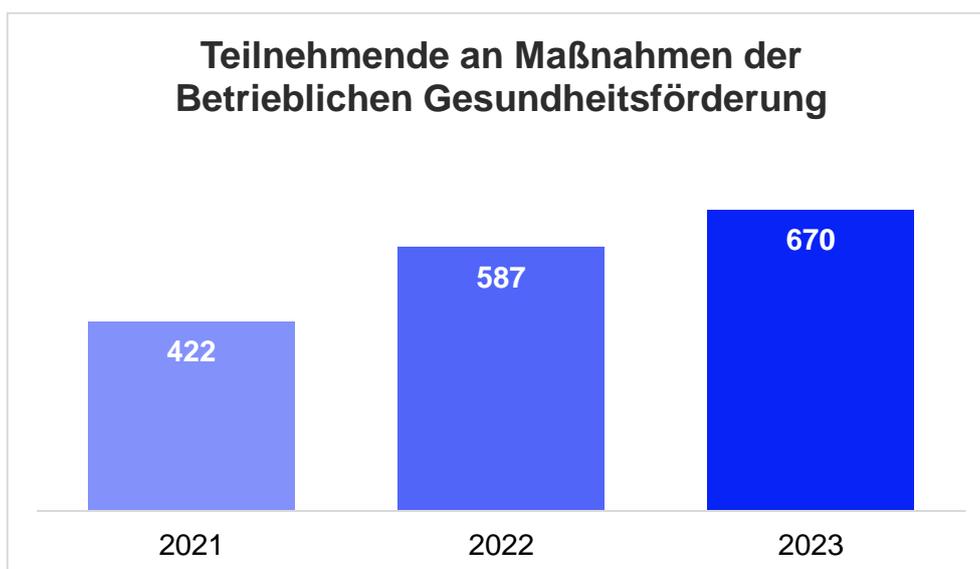


Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bietet Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit in den Handlungsfeldern **Psychische Gesundheit/Stressprävention, Ernährung, Bewegung, Entspannung** an.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Anzahl der Angebote und Maßnahmen konnte von 7 im Jahr 2021 auf 34 in 2023 erweitert werden.

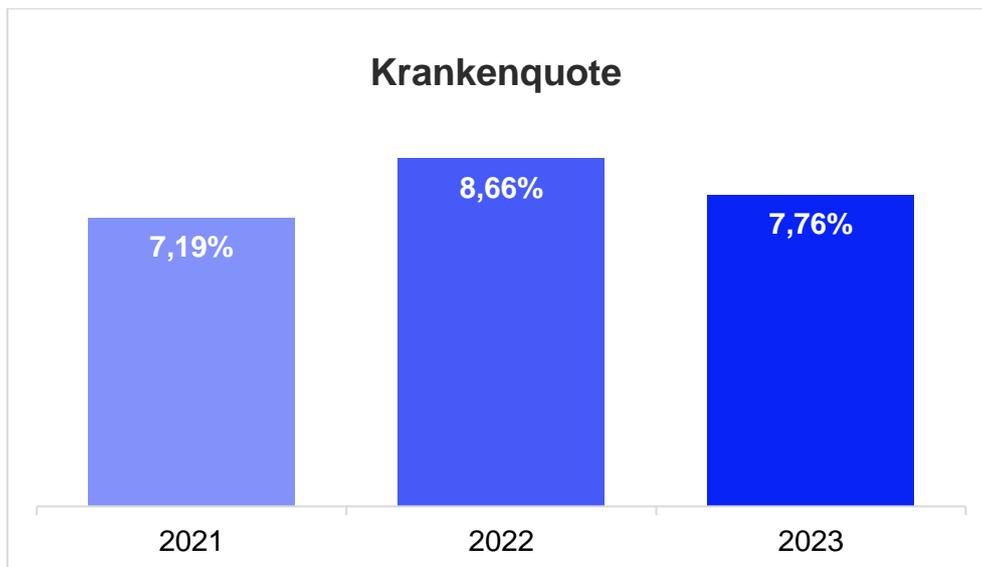
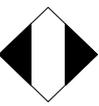


Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach längerer Arbeitsunfähigkeit stellt die Rückkehr an den Arbeitsplatz für viele gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Herausforderung dar. Das Team der Betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen BEM begleitet und betreut die Mitarbeitenden nach längerer krankheitsbedingten Abwesenheit mit dem Ziel einer erfolgreichen Wiedereingliederung. Ganz wesentlich sollen dadurch weitere Arbeitsunfähigkeiten vermieden werden.

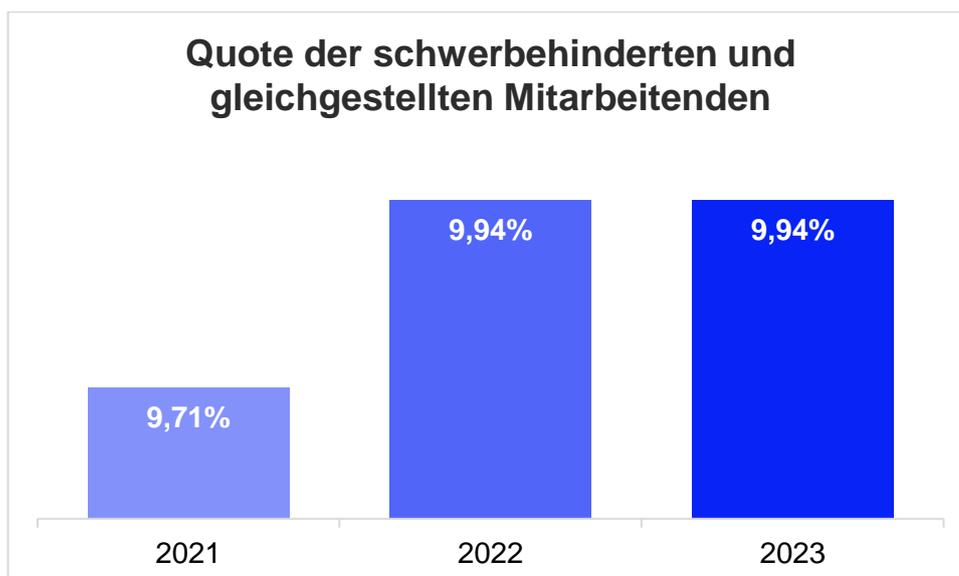
Seit der Bereich BEM im Jahr 2022 personell neu aufgestellt wurde und sich weiter professionalisiert hat, konnte das Angebot der BEM-Betreuung, der betrieblichen Gesundheitsförderung und Präventivmaßnahmen erweitert werden.

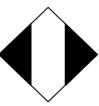
- 2023 wurden 188 BEM-Verfahren betreut. Einem BEM-Verfahren zugestimmt haben 80 Personen im Jahr 2023, tatsächlich aufgenommen wurden davon 53 Verfahren.
- Insgesamt wurden 37 BEM-Verfahren in der Verwaltung erfolgreich beendet (Mitarbeitende konnten am originären Arbeitsplatz eingegliedert werden).
- Nach einem BEM-Verfahren wurden acht Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.
- Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug ca. sieben Monate.



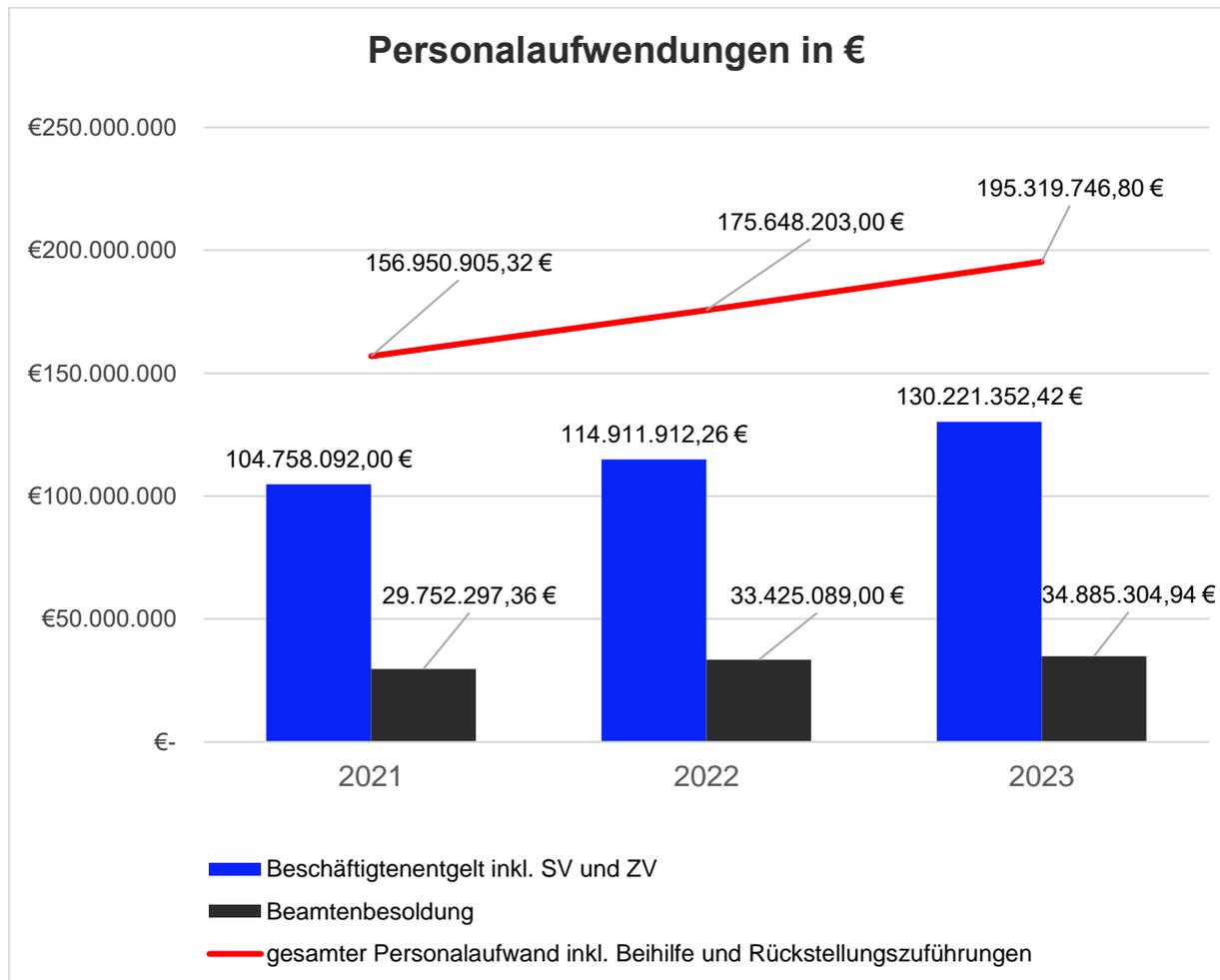
Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden

Die Stadtverwaltung Leverkusen beschäftigt wie im Vorjahr 9,94 % schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen. Diese Quote liegt über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 %.





Personalaufwendungen



SV: Sozialversicherung, ZV: Zusatzversorgungskasse



Fazit und Ausblick

Zusammenfassend zeigt der vorliegende Personalbericht 2023 die **Fortschritte**, aber auch die Herausforderungen für die Stadt Leverkusen auf. Ein gutes Stück weiter gekommen sind wir beim großen Thema Arbeitgebermarke und Recruiting. Auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement, die Personalentwicklung und der Bereich der Ausbildung haben ihre Aktivitäten verstärkt, um den stetig steigenden Anforderungen im öffentlichen Dienst gerecht zu werden.

Trotz der erzielten Fortschritte steht die Stadt auch weiterhin vor großen **Herausforderungen**, denen sie mit Entschlossenheit begegnet, um eine leistungsstarke Verwaltung zu gewährleisten, die den Bedürfnissen und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger gerecht wird.

Der demografische Wandel, die Gewinnung von Personal und die Weiterqualifizierung sind in fast allen Fachbereichen ein zentrales Thema. Mit impulsgebenden Anregungen aus den Dezernaten selbst werden in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 11–Personal und Organisation Konzepte entwickelt und Maßnahmen initiiert.

Was wird uns 2024 beschäftigen?

Karriere-eLEVator Traineeprogramm mit integriertem Mentoring

Das Trainee-Programm beginnt erstmalig im Oktober 2024 und umfasst acht zu besetzende Plätze. Es sieht vor, dass Hochschulabsolvent*innen spezifischer Fachrichtungen über einen Zeitraum von zwei Jahren **vier verschiedene Fach- und Einsatzbereiche** der Stadt Leverkusen

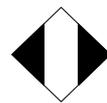
durchlaufen und dort für jeweils sechs Monate die vielfältigen Aufgabenbereiche kennenlernen. Hierbei sollen die Trainees mit Aufgaben aus den nachfolgenden übergeordneten Schwerpunktbereichen betraut werden:

- Personal und Organisation
- Finanzmanagement
- Ordnungsverwaltung
- Leistungsverwaltung

Die Fachbereiche der Stadt Leverkusen erhalten im Rahmen der Praxisabschnitte Unterstützung von sehr gut qualifiziertem Personal und zudem die Chance, die Trainees für die eigenen Aufgabenbereiche zu begeistern sowie von deren Vorerfahrungen und Impulsen zu profitieren. Währenddessen besuchen die Trainees den Verwaltungslehrgang II am Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Köln.

Nach dem erfolgreichen Durchlaufen des Verwaltungslehrgangs II verfügen die Trainees über den zusätzlichen, verwaltungsspezifischen Abschluss als Verwaltungsfachwirt*in, welcher zum generalistischen Einsatz in der gehobenen Qualifikationsebene der klassischen Verwaltung befähigt. Mit diesem Abschluss wird die Wahrnehmung von Tätigkeiten im Bereich der Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD möglich.

Eine Besonderheit des Traineeprogramms liegt zudem darin, dass die Trainees über die gesamte Dauer des Programms von erfahrenen Führungskräften in Form von „übergeordneten **Mentor*innen**“ sowie erfahrenen Mitarbeitenden der Verwaltung in Form von „fachlichen Mentor*innen“ begleitet werden. Zudem erfolgt eine intensive Begleitung der Trainees durch das Team Ausbildung und Qualifizierung.



Nach Abschluss des Programms wird gemeinsam mit den Trainees ausgewählt, in welchem Fach- bzw. Einsatzbereich sie tätig sein und welche Funktion sie wahrnehmen möchten. Hierbei können persönliche Interessen und Neigungen der Trainees bereits während des Programms berücksichtigt werden, indem die Trainees entweder generalistisch alle vier Schwerpunktbereiche durchlaufen oder bereits während des Programms einen Schwerpunkt fokussieren, in welchem dann zwei der vier Praxisabschnitte absolviert werden.

160-Stunden-Fortbildung

Um den Mangel an Erzieher*innen vorübergehend zu reduzieren, ist die 160-Stunden-Fortbildung von Ergänzungskräften für das Jahr 2024 geplant, eine Maßnahme, die durch das Dezernat IV – Schulen, Kultur, Jugend und Sport in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 51 – Kinder und Jugend erarbeitet wurde. Die Fortbildung wird durch das Dezernat IV betreut. Auf Grundlage der Personalverordnung NRW wurde ein neues Konzept erarbeitet, das künftig den Einsatz von Ergänzungskräften wie Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungshelfer*innen im pädagogischen Bereich auf Fachkraftstunden ermöglichen soll.

Sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (mindestens drei Jahre Berufserfahrung und ein seit einem Jahr bestehendes Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Leverkusen) ist die Absolvierung einer 160-Stunden-Fortbildung möglich. Mit erfolgreicher Beendigung dieser Maßnahme, kann die Ergänzungskraft für eine befristete Zeit auf Fachkraftstunden eingesetzt und entsprechende Erzieher*in-tätigkeiten wahrnehmen.

Die 160-Stunden-Fortbildung ersetzt zwar nicht die Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in, dient jedoch dazu, übergangsweise dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Freiwillige Praktika

Eine politische Vorlage für die Umsetzung der vergüteten freiwilligen Praktika wurde im Dezember 2023 im Rat der Stadt Leverkusen beschlossen. Die Umsetzung dieser neuen Praktikumsformen ist ab Februar 2024 vorgesehen und soll insbesondere in den Fachbereichen und Berufsbildern erfolgen, in denen sich die Stellenbesetzungsverfahren aufgrund des Fachkräftemangels als besonders herausfordernd gezeigt haben.

Werkstudierende 2024

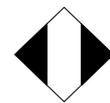
Die Einstellung und Betreuung der Werkstudierenden wurde organisatorisch im Team Ausbildung und Qualifizierung angesiedelt. Nachdem in diesem Team im Jahr 2023 die Übertragung des Konzeptes in die operative Umsetzung vorbereitet und Einstellungs- sowie Betreuungsstandards für diese neue Zielgruppe definiert wurden, wird die Besetzung von rund 50 Plätzen voraussichtlich im zweiten Halbjahr des Jahres 2024 beginnen.

Personalmarketing und Recruiting

Für das Jahr 2024 und darüber hinaus sind weitere Maßnahmen in den Themenfeldern Personalmarketing und Recruiting geplant:

Der Fokus im Bereich **Personalmarketing** wird auch zukünftig im Zeichen der Arbeitgebermarke und deren Weiterentwicklung sowie Positionierung stehen. Darauf aufbauend steht die Entwicklung einer Kreativlinie sowie eines Employer-Branding-Guides an. Letzteres umfasst die wichtigsten Inhalte der Employer Value Proposition (EVP) und damit dem **Werteversprechen** der Arbeitgebermarke. Der Employer-Branding-Guide stellt einen strukturierten Rahmen bereit, um die Arbeitgebermarke auf stringente Weise intern sowie extern zu kommunizieren.

Darüber hinaus ist nach der Etablierung der Arbeitgebermarke die Konzeption eines Corporate-Influencer-Programms geplant.



Hierbei geben Mitarbeitende authentische Einblicke in ihren Arbeitsalltag bei der Stadt Leverkusen und lassen ihr Netzwerk beispielsweise auf LinkedIn an diesem teilhaben.

Des Weiteren soll die Kommunikation über bereits vorhandene Benefits gestärkt werden. Dadurch, und mit der Entwicklung weiterer Vorteile für Arbeitnehmende, verfolgt die Stadt Leverkusen das Ziel, zukünftig noch stärker als Arbeitgeberin zu überzeugen.

Im Themenfeld **Recruiting** liegt die Zielsetzung auf der Weiterentwicklung der vorhandenen Expertise und der Dynamisierung der Prozesse und Verfahren. Dies ist gerade im Hinblick auf den immer schneller agierenden Arbeitnehmer*innenmarkt notwendig. Begleitet wird diese Zielsetzung durch verschiedene konzeptionelle Ausarbeitungen, die anschließend ihre Operationalisierung finden sollen. Hierzu gehören beispielsweise die Folgenden:

Konzeption eines **Mitarbeitende-werben-Mitarbeitende-Programms**: Häufig sind Mitarbeitende persönlich wie online gut vernetzt. In einem solchen Programm empfehlen Mitarbeitende der Stadtverwaltung Leverkusen vakante Stellen an Personen im persönlichen Umfeld und tragen damit aktiv dazu bei, passende Persönlichkeiten als Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen.

Damit schafft das Recruiting drei weitere Säulen in der Gewinnung von Fach- und Führungskräften, welche ergänzend auf die Bekanntheit der Arbeitgebermarke sowie die Mitarbeiter*innenbindung einzahlen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

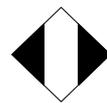
Der Schwerpunkt 2024 liegt unter anderem auf der Entwicklung und Initiierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen für die Berufsgruppe der pädagogischen Fachkräfte im Erziehungsdienst. Ab März 2024 starten Workshop-Formate mit den Kindertagesstätten, in denen die Gestaltung von Gesundheitsecken und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Mittelpunkt stehen. Das Jahr 2024 wird sich zusätzlich mit der Prozessoptimierung im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie der Ausbildung von Multiplikator*innen im Suchtbereich befassen. Zudem werden in Kooperation mit der Barmer Krankenversicherung zwei Jahresprojekte zur Auszubildenden-Gesundheit sowie die Ausbildung unserer Führungskräfte zur gesunden Führung initiiert werden.

Darüber hinaus werden einzelne Fachbereiche mit einer hohen Kranken- und Überstundenquote Gesundheitszirkel in Kooperation mit der AOK angeboten, um so spezifische Maßnahmen zu ergreifen.

Personalentwicklung

Neben der Fortführung der bereits etablierten Angebote der Personalentwicklung liegt der Fokus im Jahr 2024 auf dem verwaltungsweiten Roll-out der in 2023 pilotierten E-Learning-Plattform. In einer internen Abstimmung hat die Bezeichnung „cLEVer-Campus“ die meisten Stimmen erhalten, so dass das gesamte Angebot dieser Plattform zukünftig unter der Bezeichnung cLEVer-Campus aufrufbar sein wird.

Der Campus bietet E-Learnings zu verschiedensten überfachlichen Themen für Führungskräfte und Mitarbeitende an. Zudem zeichnet sich der cLEVer-Campus dadurch aus, dass spezifische Themen der öffentlichen Verwaltung adressiert werden.



Für Quereinsteigende in der Stadtverwaltung Leverkusen bietet sich damit ein schneller, didaktisch ansprechender und unkomplizierter Zugang zu wesentlichen Aspekten der öffentlichen Verwaltung. Beispielhaft sind die folgenden E-Learnings zu nennen:

Öffentliche Verwaltung für Quereinsteiger*innen:

- Strukturen
- Rechtsgrundlagen
- Haushaltswesen
- Finanzen

Mitarbeitendenbefragung und Kulturwandel

Der Verwaltungsvorstand hat ein externes Forschungsunternehmen beauftragt, im Frühjahr 2024 eine Mitarbeitendenbefragung durchzuführen. Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung werden eingeladen, an der Befragung teilzunehmen und ihre Arbeit in der Stadtverwaltung Leverkusen anhand verschiedener Kriterien zu beurteilen, wie Arbeitsbedingungen und -inhalte, Kommunikation und andere Aspekte des täglichen Miteinanders und Arbeitens. Mitarbeitende ohne städtische E-Mail-Adresse erhalten die Befragung in Papierform und können entweder schriftlich oder digital via QR-Code beziehungsweise Link teilnehmen. Für Beschäftigte der Kindertagesstätten werden spezielle Zusatzfragen formuliert.

Von den Antworten und Einschätzungen erhofft sich die Stadtverwaltung wertvolle Erkenntnisse, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und den im Jahr 2022 begonnen Kulturwandel innerhalb der Stadtverwaltung vorantreiben zu können.

Das Vorgehen ist mit dem behördlichen Datenschutzbeauftragten der Stadt Leverkusen abgestimmt. Die Auswertung

der Ergebnisse findet zum Zeitpunkt dieser Berichtserstellung statt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse zählen zudem auf die Gestaltung der Arbeitgebermarke ein.

Gleichstellungsbüro

Geplant ist, im April 2024 einen weiteren Workshop „Erfolgreich durch Vielfalt“ durchzuführen. In weiterer Planung für 2024 ist eine Fortbildung für Führungskräfte zum Thema Vielfalt und Seminare zur „Gender-gerechten Sprache“ für alle Kolleginnen und Kollegen. Zusätzlich soll eine Dienstvereinbarung „Antidiskriminierung“ getroffen werden. Lesen Sie hierzu den aktuellen Gleichstellungsplan 2024-2028, der am 19.02.2024 vom Rat beschlossen wird.

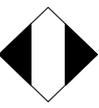
[Link zum Gleichstellungsplan 2024-2028](#)

Kommunales Integrationszentrum

Integration und Teilhabe sind breite **Querschnittsaufgaben** innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Dies bedeutet auch, dass sich die Verwaltung mit verschiedenen externen Organisationen fortlaufend abstimmen und gemeinsame Strategien entwickeln muss. Grundlage für diesen Prozess ist das gesamtstädtische Integrationskonzept, dessen Bestandteil neben einer operativen Ebene (acht Handlungsfelder) auch eine **Steuerungs- und Kommunikationsstruktur** ist. Ziel ist es, ein Lagebild über Integrationsmaßnahmen in Leverkusen innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu erhalten. Daher nimmt das KI 2024 eine breitangelegte Abfrage vor, die im Laufe des Jahres zu einem Sachstandsbericht gebündelt werden soll.

Projekt „MISSIMO“

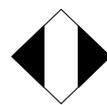
Im Rahmen des Projektes „MISSIMO“ wird ab 2024 die neue Stabsstelle zur Bekämpfung von Clan-Kriminalität ihre Arbeit aufnehmen.



Das Modellprojekt „MISSIMO“ wurde von der Task Force NRW mit Sitz im Landeskriminalamt entwickelt. Es basiert auf einer behördenübergreifenden Zusammenarbeit u. a. zwischen Einwohnermeldeamt, Jobcenter, Familienkasse und Polizei. Mit diesem Projekt will das Land NRW die Kommunen dabei

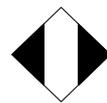
unterstützen, den Missbrauch von Sozialleistungen aufzudecken. Dabei geht es vorrangig um den unrechtmäßigen Bezug von Kindergeld.

Der Rat der Stadt Leverkusen stimmte im September 2022 dafür, sich am Projekt „MISSIMO“ zu beteiligen.



Glossar

AGL	Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen. Damit für die Leistungsempfänger*innen nicht zwei Behörden zuständig sind, die Bundesagentur für Arbeit und die Stadt Leverkusen, wurde 2005 für die Stadt Leverkusen das Jobcenter AGL gegründet.
ATZ	Altersteilzeit findet in zwei Modellen Anwendung: dem Teilzeit- und dem Blockmodell. Teilzeitmodell. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des ATZ-Arbeitsverhältnisses beträgt (in der Regel) die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Blockmodell: In der ersten Hälfte des ATZ-Arbeitsverhältnisses (Arbeitsphase) wird im bisherigen Umfang gearbeitet. In der Freistellungsphase werden die Beschäftigten von der Arbeit freigestellt.
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD)	Beim BFD sind soziale Dienste, aber auch Einsätze in Verwaltungs- oder technischen Bereichen möglich (z. B. Fahrdienste)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Gesamtpersonal	Beschäftigte und Beamte der Kernverwaltung sowie der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KSL, SPL, inklusive Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende, Praktikanten, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Alle Zahlen und Daten wurden zum 31. Dezember 2023 erhoben.
Kita	Städtische Kindertageseinrichtung
KSL	KulturStadtLev, eigenbetriebsähnliche Einrichtung. Umfasst die kulturellen Einrichtungen Forum, Kulturbüro, VHS, Museum Morsbroich, Jugendkunstgruppen, Stadtbibliothek, Stadtarchiv, Musikschule Lt. Ratsbeschluss vom 30.03.2023 wurde die KSL zum 31.12.2023 aufgelöst. Dem Antrag und der Ergänzungsvorlage Nr. 2023/2400/Rat vom 11.08.2023 entsprechend, stellt sich die Aufbaustruktur ab 1.1.2024 wie folgt dar:



	<p>Dezernat I: FB 18 – Kultur und Stadtmarketing, mit den Stäben Museum und Archiv und den Abteilungen Marketing und Veranstaltungsmanagement, Verwaltung, Kultur.</p> <p>Dezernat IV ab 01.01.2024 Bildung, Jugend und Sport. Stäbe Jugendkunstgruppen, Stadtbibliothek, VHS, Musikschule</p> <p>Dezernat V: Das Gebäudemanagement für die ehemaligen KSL-Gebäude wird innerhalb des FB 65 – Gebäudewirtschaft in einer separaten Abteilung – „Gebäudemanagement Kultur“ verortet.</p>
Laufbahngruppen	<p>Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen</p> <p>Laufbahngruppe 1.1 – ehemals Einfacher Dienst</p> <p>Laufbahngruppe 1.2 – ehemals Mittlerer Dienst</p> <p>Laufbahngruppe 2.1 – ehemals Gehobener Dienst</p> <p>Laufbahngruppe 2.2 – ehemals Höherer Dienst</p>
SPL	Sportpark Leverkusen, eigenbetriebsähnliche Einrichtung
Übernahmequote	Anteil der Auszubildenden, die von der Stadt Leverkusen ein Übernahmeangebot erhalten haben, gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden, die im jeweiligen Jahr ihre Ausbildung beenden. Nicht berücksichtigt wird, ob die Auszubildenden das Übernahmeangebot angenommen haben oder wie die Übernahme erfolgt (z. B. befristet, unbefristet, verbeamtet, beschäftigt).
Üpl-Bedarfe, Üpl-Kräfte	Überplanmäßiger Bedarf an Personal. Üpl-Kräfte sind nicht im Soll-Stellenplan enthalten.
Versorgungsempfänger*innen	Beamte im Ruhestand (in Pension)
VZÄ	Vollzeitäquivalent, eine rechnerische Hilfsgröße. Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.
ZV	Zusatzversorgungskasse (bei Tarif-Beschäftigten)

