

Stadt Leverkusen



Personalbericht 2022





Impressum/Kontakt

Herausgeber

Stadt Leverkusen

Fachbereich Personal und Organisation

Hauptstraße 105

51373 Leverkusen

E-Mail: 11@stadt.leverkusen.de

Telefon: 0214 406-1101



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
EINLEITUNG	6
TEIL I: THEMEN IM FOKUS – WAS UNS BEWEGT	7
1.1 Die Stadtverwaltung im Überblick	8
1.2 Personalgewinnung – nextLEVel	10
1.3 Diversität – Charta der Vielfalt	12
1.4 Personalentwicklung	13
1.5 Prozessmanagement	15
TEIL II: PERSONAL IM FOKUS – KENNZAHLEN	17
2.1 Strukturdaten	18
2.2 Arbeitszeit und Work-Life-Balance	22
2.3 Führungskräfte	25
2.4 Laufbahngruppen	26
2.5 Eintritte und Austritte	27
2.6 Recruiting	29
2.7 Schwerpunktthema Ausbildung	30
2.8 Unsere Ausbildungsberufe im Überblick	35
2.9 Qualifizierung	37
2.10 Betriebliches Gesundheitsmanagement	38
2.11 Personalaufwendungen	41
FAZIT UND AUSBLICK	42
GLOSSAR	46



VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Stadtverwaltung Leverkusen ist mit 3.500 Mitarbeitenden nicht nur zweitgrößte Arbeitgeberin vor Ort, sie ist auch Lenkungsorgan für das gesamtstädtische Geschehen. Sie krisenfest und zukunftssicher aufzustellen, ist vorrangige Aufgabe einer verantwortungsvollen Personalpolitik.

Basierend auf Daten und Fakten aus dem Jahr 2022, blickt der vorliegende, erste Personalbericht auf ein Jahr, in dem Krisen die Stadtverwaltung überdurchschnittlich forderten.



Innerhalb kürzester Zeit war eine Neuordnung etablierter Strukturen nötig, um die Verwaltung arbeitsfähig zu halten. Dabei haben wir erlebt, dass Veränderungsprozesse positiv gestaltet werden können, wenn wir bereit sind, mutig und offen die Herausforderungen anzunehmen und unsere Potentiale nutzen. Daher freue ich mich sehr, Ihnen mit dem Personalbericht ein wichtiges Instrument vorstellen zu können, das uns ermöglicht, Personalarbeit zu überprüfen, zu lenken und an die Anforderungen an eine moderne Verwaltung anzupassen. Eine leistungsfähige, zeitgemäße und verlässliche Arbeitgeberin Stadt Leverkusen will sich im harten Wettbewerb um begehrte Fachkräfte messen lassen. Dabei sind Flexibilität in der Gestaltung von Berufs- und Privatleben und mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung wichtige Faktoren, um gerade jungen Talente die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine paritätische Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen.

Schon heute sind wir Vorbild in vielerlei Hinsicht. Wir haben seit Jahrzehnten Arbeitszeitmodelle erprobt, die eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen, und unterstützen ein wertschätzendes Arbeitsumfeld im Sinne der „Charta der Vielfalt“ für alle Mitarbeitenden.

Die Digitalisierung und der nun angestoßene Kulturwandel sollen dazu beitragen, die Stadtverwaltung für die Herausforderungen der Zukunft stabil aufzustellen.

Ihr

Uwe Richrath
Oberbürgermeister



VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der richtigen Stelle – an diesem Vorsatz richten wir unser Handeln im Fachbereich Personal und Organisation aus. Dabei ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit der demografische Wandel in Kombination mit einem zunehmenden Fachkräftemangel. Denn diese machen auch vor der Stadtverwaltung Leverkusen nicht Halt.



Daher haben wir uns im vergangenen Jahr sehr intensiv mit der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Stärkung unserer Arbeitgebermarke und -attraktivität befasst. Gebündelt wurden und werden diese Initiativen in dem übergreifenden Projekt mit Namen „nextLEVel“.

Aber auch organisatorische Maßnahmen wie die bedarfsgerechte Einrichtung neuer Organisationseinheiten, wie beispielsweise die Fachbereiche „Digitalisierung“ und „Mobilität und Klimaschutz“, gehörten und gehören zu unseren Aufgaben. Dies alles zeigt, so sehr die Stadtverwaltung für Stabilität und Verlässlichkeit steht, so sehr verändert sie sich im Inneren mit jedem Tag. Nur auf diese Weise kann es uns gelingen, den Anforderungen gerecht zu werden, denen wir beständig begegnen.

Im vorliegenden Personalbericht der Stadtverwaltung Leverkusen erfahren Sie mehr zu diesen und vielen weiteren Themen rund um unser Personal.

Ich bedanke mich bei allen, die bei der Erstellung des Personalberichtes mitgewirkt haben.

Ihr

Hans-Gerd Wendling

Fachbereichsleiter Personal und Organisation



EINLEITUNG



79 km²
Stadtgebiet



167.000
Menschen



RUND 3.500
MITARBEITENDE

Leverkusen wächst und verändert sich. Auf 79 km² Stadtgebiet wohnen, arbeiten, leben und lernen mehr als 167.000 Menschen, die eine dynamische Stadtgesellschaft formen. Seit 2022 ist Leverkusen zudem Hochschulstandort in der Neuen Bahnstadt Opladen. Veränderungen und neue Entwicklungen sind daher im Alltag der Bürgerinnen und Bürger allgegenwärtig.

Dieses dynamische Stadtgeschehen prägt unbestritten auch die Arbeit der rund 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leverkusen, die eine hohe Verantwortung für die effiziente Erbringung öffentlicher Dienstleistungen übernehmen. Durch ihr Wirken tragen sie wiederum zur Entwicklung unserer Stadt bei.

Auf den folgenden Seiten können Sie mehr darüber erfahren, was unsere Stadtverwaltung ausmacht und wie sie aufgebaut ist. Sie finden Hintergrundinformationen zu wichtigen Personalthemen und erhalten einen Überblick über die wesentlichen Personalkennzahlen.

Der Personalbericht umfasst zwei Hauptkapitel:

- ◆ **Der Teil I** „Themen im Fokus – Was uns bewegt“ beleuchtet ausgewählte Projekte mit unmittelbarem Personalbezug.
- ◆ **Der Teil II** „Personal im Fokus – Kennzahlen“ bietet einen Überblick über wesentliche Personalkennzahlen und widmet sich insbesondere dem Themenschwerpunkt „Ausbildung“ – ein zentrales Anliegen der Stadtverwaltung.



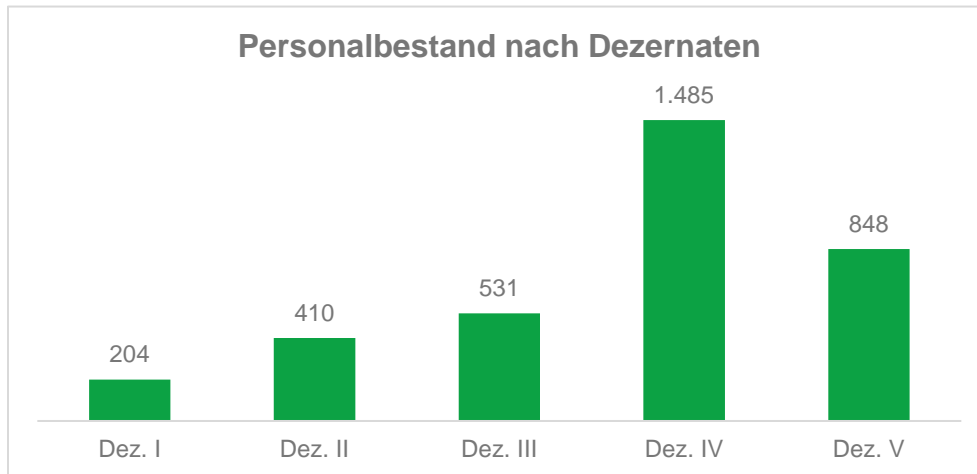
TEIL I: THEMEN IM FOKUS – WAS UNS BEWEGT





1.1 DIE STADTVERWALTUNG IM ÜBERBLICK

Die Stadtverwaltung Leverkusen beschäftigt 3.478 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in fünf Dezernaten. 65 % des Personalbestands ist weiblich, 35 % männlich.



Das Personal umfasst Beamtinnen und Beamte (im Folgenden unter „Beamte“ zusammengefasst), Beschäftigte, Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende nach dem TVAöD und Bundesfreiwilligendienstleistende.

Die Dezernate im Überblick:

- ◆ Dezernat I: Oberbürgermeister
- ◆ Dezernat II: Finanzen und Digitalisierung
- ◆ Dezernat III: Bürger, Umwelt und Soziales
- ◆ Dezernat IV: Schulen, Kultur, Jugend und Sport
- ◆ Dezernat V: Planen und Bauen

Das Dezernat IV „Schulen, Kultur, Jugend und Sport“ ist mit rund 43 % aller Mitarbeitenden das größte Dezernat innerhalb der Stadtverwaltung.

Gäbe es einen
durchschnittlichen
Mitarbeitenden der
Stadtverwaltung Leverkusen,
so wäre diese / dieser:



- Weiblich
- Wohnhaft in Leverkusen
- 44,5 Jahre alt
- Seit 12,4 Jahren bei der Stadtverwaltung beschäftigt



Der Organisationsplan der Stadtverwaltung Leverkusen

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

Stand 01.08.2022

Von der Architektin bis zum Schlosser, vom Feuerwehrmann bis zur Bibliothekarin – die Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung sind vielfältig. Auch im Jahr 2022 hat sich das Aufgabenspektrum für Mitarbeitende der Stadt stetig erweitert. So kommen der Personalgewinnung und -entwicklung, wie auch der Verbesserung von Prozessabläufen, eine besondere Bedeutung zu. Im Folgenden erfahren Sie mehr zu den Themen Personalgewinnung, Diversität, Personalentwicklung und Prozessmanagement.



1.2 PERSONALGEWINNUNG – nextLEVel

Auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren ein erheblicher Wandel von einem Arbeitgebenden- zu einem Arbeitnehmendenmarkt vollzogen. Konnten Arbeitgebende noch vor wenigen Jahren unter einer Vielzahl an Bewerberinnen und Bewerbern wählen, so haben sich die Verhältnisse heute gedreht. Arbeitgebende müssen sich aktiv um Nachwuchskräfte und neue Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter bemühen, da diese aus einer Fülle spannender Angebote wählen können. Vakanzen müssen intensiv beworben werden und Arbeitgebende müssen sich mehr und aktiv bei spannenden Persönlichkeiten bewerben.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Fachbereich Personal und Organisation im Jahr 2021 auf den Weg gemacht, das Personalmanagement der Stadt Leverkusen neu zu strukturieren und zukunftsfähig aufzustellen. Dabei standen im Wesentlichen die folgenden Fragen im Fokus, um die Personalgewinnung attraktiver zu gestalten:

- ◆ Wie sichtbar sind die vielfältigen Stellenangebote der Stadtverwaltung Leverkusen?
- ◆ Wie kann die Stadtverwaltung ihre Stellenanzeigen attraktiv und authentisch gestalten?
- ◆ Wie können Interessierte und auch passiv suchende Kandidatinnen und Kandidaten erreicht werden?

So wurde das Projekt nextLEVel ins Leben gerufen, das mit seiner Bezeichnung den Anspruch und die innere Haltung im Hinblick auf den weiter voranschreitenden Veränderungsprozess widerspiegelt – denn Ziel ist es, mit den Aktivitäten rund um die Personalgewinnung das nächste Level zu erreichen. Eine Neuerung: Die Stellenausschreibungen präsentieren sich seit 2022 in einem zweispaltigen Layout und dem neuen Standard angepassten Textmodulen. Zudem haben sie mit Headerbildern von Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung ein authentisches Gesicht erhalten. Gleichzeitig werden verstärkt Job-Messen, Businessnetzwerke und verschiedenste Jobportale genutzt, um die Reichweite als Arbeitgeberin Stadt Leverkusen zu erhöhen.



Die Abbildung zeigt beispielhaft den Auszug einer Stellenausschreibung der Stadt Leverkusen im neuen Design:



Leverkusen wächst. Mehr als 167.000 Menschen lieben den Rhein und die Kultur, den Sport und die Gemeinschaft, die Dynamik und Vielfalt. Für all das setzen wir uns ein: Mit 3.400 Mitarbeitenden entwickeln wir unsere Stadt Tag für Tag weiter. Uns selbst übrigens auch. Wachsen Sie mit?

Unser Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) sucht im Bereich Technische Gebäudeausstattung (TGA Neubau) - möglichst bald und unbefristet in Vollzeit - motivierte Verstärkung als

Ingenieur*in bzw. Energiemanager*in (m/w/d)

Das sind Ihre Aufgaben:

- Sie analysieren Gebäude sowie deren Anlagen und energietechnischen Verbräuche
- dabei erarbeiten Sie Konzepte zur Optimierung im haustechnischen Bereich und zur effektiven Einbindung erneuerbarer Energien in die bestehenden Gebäude
- zusätzlich bereiten Sie Nutzer*innen-Schulungen/Workshops zu „Energithemen“ vor, organisieren diese und führen diese selbstständig durch
- Sie wirken bei Zertifizierungsverfahren gemäß KOMMEMS sowie bei Fördermaßnahmen mit
- nebst Einsatzbegleitung und Pflege der Energiemanagementsoftware, gehört das Akteursmanagement (Mitwirkung Energiebericht/Presse/politische Stellungnahmen) zu Ihren Aufgaben

Das macht Sie stark:

- fachübergreifende Kenntnisse im Bereich der Haustechnik und Versorgungstechnik (oder Berufserfahrung in ähnlicher Funktion mit vergleichbaren Aufgaben)
- gute Kenntnisse einschlägiger Energiegesetz- und Verordnungen
- die Affinität und Begeisterungsfähigkeit für die Themen Klimaschutz, erneuerbare Energien und innovative Energiekonzepte treibt Sie an
- nebst Ihrer Bereitschaft zum selbstständigen teamorientierten Arbeiten sind Sie auch kooperations- und kommunikationsfähig
- wünschenswert sind Moderations-, Präsentations- und Medienkompetenz
- Ihr Profil rundet sich durch ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und sicherem Auftreten ab

Aufgrund des spürbaren Fachkräftemangels und den Auswirkungen des demografischen Wandels hat im April 2022 der Fachbereich Personal und Organisation erstmals das Projekt nextLEVEL im Haupt- und Personalausschuss präsentiert und wurde mit der Fortführung des nextLEVEL-Projektes beauftragt. Einige Veränderungsprozesse sind auf den Weg gebracht und weitere befinden sich in Planung.

Weitere Informationen zum Projekt nextLEVEL finden sich im Teil II des Personalberichtes im Rahmen der Kennzahlen zum Thema „Recruiting“ und des Schwerpunktthemas „Ausbildung“.



1.3 DIVERSITÄT – CHARTA DER VIELFALT

Die Charta der Vielfalt wurde im Jahr 2022 offiziell durch die Stadt Leverkusen unterzeichnet. Angesiedelt ist das Thema Vielfalt beim Gleichstellungsbüro der Stadtverwaltung, das hierfür personell verstärkt wurde.

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgebenden-Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen sowie Institutionen und wurde im Jahr 2006 gegründet. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversität in der Arbeitswelt voranzubringen und durch die Förderung der vielfältigen Potenziale ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu unterstützen.

Dies ist ein Anspruch, den die Stadtverwaltung Leverkusen engagiert unterstützen möchte und zugleich durch ein aktives Diversitätsmanagement die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin für aktive und potenzielle Mitarbeitende stärken möchte. Im Rahmen der Charta der Vielfalt werden die Merkmale Alter, soziale Herkunft, ethnische Herkunft, Geschlecht, körperliche und geistige Fähigkeit, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung gleichermaßen gefördert und anerkannt.

Um einen wirksamen Wertewandel in der Verwaltung weiter anzuregen und umzusetzen, ist eine Fortführung der Aktivitäten rund um die Charta der Vielfalt über einen längeren Zeitraum erforderlich.



1.4 PERSONALENTWICKLUNG

Neben dem Personalmarketing, der Personalgewinnung und dem Diversitätsmanagement sind Maßnahmen zur Personalbindung ein entscheidender Faktor, um im Wettbewerb um neue wie bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv zu sein. Im Rahmen der Personalentwicklung bedeutet dies, neben den fachlichen Qualifikationen vor allem auch überfachliche Kompetenzen im Arbeitsleben zu fördern. Gute Personalentwicklung ist dabei nicht nur eine Aufgabe des Personalbereichs, gute Personalentwicklung entsteht in dem gelungenen Zusammenspiel von Führungskräften, Mitarbeitenden und dem Personalbereich.

Vor diesem Hintergrund wurden in den vergangenen Jahren gezielte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Diese sind ausgerichtet auf die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen von Führungskräften und Mitarbeitenden, wie beispielsweise interne Teamentwicklungsmaßnahmen. Im Jahr 2022, das in Teilen immer noch von pandemiebedingten Schutzmaßnahmen geprägt war, konnte gleichwohl ein Großteil der erfolgskritischen Formate umgesetzt werden.

Die wesentlichen Bausteine und Maßnahmen im Überblick:

Führungskräfte-Entwicklungsprogramm

Das jährlich stattfindende Führungskräfte-Programm richtet sich an alle Kolleginnen und Kollegen, die erstmalig bei der Stadtverwaltung Leverkusen in eine Führungsposition berufen wurden und setzt sich aus vier Modulen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten zusammen. Neben der Vermittlung von modernem Führungs-Know-how steht der Austausch untereinander und der Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes im Mittelpunkt des Programms. Im Jahr 2022 haben insgesamt 37 Kolleginnen und Kollegen am Führungskräfte-Programm teilgenommen.

Führen in der Stellvertretung

Um Kolleginnen und Kollegen, die erstmalig eine Stellvertreterfunktion übernommen haben, in ihrer Rolle zu stärken, bietet die Stadtverwaltung ein zwei-moduliges Schulungsprogramm für neu benannte Stellvertreterinnen und Stellvertreter an. In 2022 haben 19 Kolleginnen und Kollegen an der Stellvertretenden-Schulung teilgenommen.



Fortbildungsprogramm

Das Fortbildungsprogramm umfasst Schulungsangebote, die als Inhouse-Veranstaltung durchgeführt werden und richtet sich an alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung. Im Schwerpunkt umfasste das Programm im Jahr 2022 Fortbildungen zu den Themen Führung, Kommunikation, Projekt- und Selbstmanagement. Insgesamt konnten im Laufe des Jahres trotz Einschränkungen 23 Seminare zu 12 unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt werden.

Coaching-Angebote und Teammaßnahmen

Insbesondere in der zweiten Hälfte des Berichtsjahres konnte eine Zunahme der Nachfrage nach Coaching- wie auch Teammaßnahmen verzeichnet werden. So wurden verschiedenste Teammaßnahmen, zugeschnitten auf die Zielsetzung des jeweiligen Teams, und individuelle Coachingmaßnahmen für Führungskräfte durchgeführt.

Qualifizierung in Eigeninitiative

Seit dem Jahr 2021 unterstützt die Stadtverwaltung Leverkusen Kolleginnen und Kollegen, die sich in Eigeninitiative, in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten, beispielsweise in Form eines Bachelor- oder Masterstudiums, weiterqualifizieren. Im Jahr 2022 konnten bereits fünf Mitarbeitende finanziell gefördert werden.

Lern-Management-System (E-Learning)

Im Jahr 2022 wurde die Entscheidung getroffen, ein Lern-Management-System zu implementieren, um administrative Prozesse innerhalb der Personalentwicklung zu digitalisieren sowie mit Hilfe von E-Learnings die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgerichtet zu erweitern und zu festigen. Eine solche Lern-Plattform bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, digitale Lernangebote zeit- und ortsunabhängig, im eigenen Tempo, wiederholbar und an einem selbstgewählten Ort durchzuführen. Der Roll-out des Lern-Management-Systems ist für das Jahr 2023 geplant.



1.5 PROZESSMANAGEMENT

Damit Mitarbeitende der Stadtverwaltung ihre Potenziale entfalten und ihren Beitrag zum Erhalt und zur Entwicklung der Stadtgesellschaft leisten können, bedarf es neben der fachlichen und überfachlichen Qualifizierung auch eines entsprechenden Arbeitsumfeldes. Doch was bei der Onlinebestellung von privatwirtschaftlichen Produkten und Dienstleistungen bestens funktioniert, wird im öffentlichen Sektor häufig noch vermisst: Digitale Bestellprozesse, die transparent, durchgängig und für den Kunden optimiert gestaltet sind. Daher hat der Gesetzgeber mit dem Onlinezugangsgesetz die Behörden deutschlandweit verpflichtet, Verwaltungsleistungen über Verwaltungsportale auch digital anzubieten.

Vor diesem Hintergrund hat der Verwaltungsvorstand der Stadt Leverkusen im August 2020 eine E-Government- bzw. Digitalisierungsstrategie beschlossen, die unter anderem die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes für die Stadtverwaltung beschreibt. Ein wichtiger Baustein ist dabei die Einführung eines Prozessmanagement-Systems. Das grundsätzliche Vorgehen im Prozessmanagement sieht vor, zunächst die Prozesse der Stadt Leverkusen nach bestimmten Kriterien zu erheben und den Organisationseinheiten entsprechend zuzuordnen. Im nächsten Schritt werden die Ist-Prozesse mit dem notwendigen Detaillierungsgrad abgebildet bzw. modelliert. Darauf folgend steht die Analyse und Optimierung der Prozesse im Mittelpunkt, um sie im Anschluss gegebenenfalls digital umsetzen zu können. Die Schwerpunkte im Rahmen des Prozessmanagements liegen dabei auf den Themen Digitalisierung und Wissensmanagement.

Zielsetzung ist es, die Prozesse kontinuierlich in den Fokus zu nehmen und im Rahmen des Management- bzw. Qualitätskreislaufes stetig zu verbessern. Im Jahr 2022 wurde damit begonnen, eine entsprechende Prozess-Software zu implementieren, die Prozesse der Stadtverwaltung zu identifizieren, zu erheben und softwarebasiert im Rahmen eines Prozessregisters zu dokumentieren. Charakteristisch für einen Prozess ist es, dass dieser immer einen Auslöser (z.B. Antrag) und ein Ergebnis (z.B. Bescheid) aufweist und zudem wiederkehrend ist.



Es ist davon auszugehen, dass die Stadt Leverkusen zwischen 3.000 und 4.000 Prozesse bedient. Eine Priorisierung auf die wichtigsten Prozesse mit Fokus auf die Digitalisierung beziehungsweise auf das Wissensmanagement ist damit zwingend erforderlich.

Die priorisierten Prozesse werden wie beschrieben softwarebasiert modelliert. Diese Prozessmodelle bilden die Grundlage, um in Zukunft die entsprechenden digitalen Workflows umsetzen zu können. Zudem bieten die erzeugten Prozessmodelle die Möglichkeit, ihnen Erläuterungen und Informationen beizufügen, so dass diese zum Wissenstransfer nutzbar sind. Die Modellierung der priorisierten und damit erfolgskritischen Prozesse der Stadtverwaltung wird auch im Jahr 2023 fortgeführt.



TEIL II: PERSONAL IM FOKUS – KENNZAHLEN

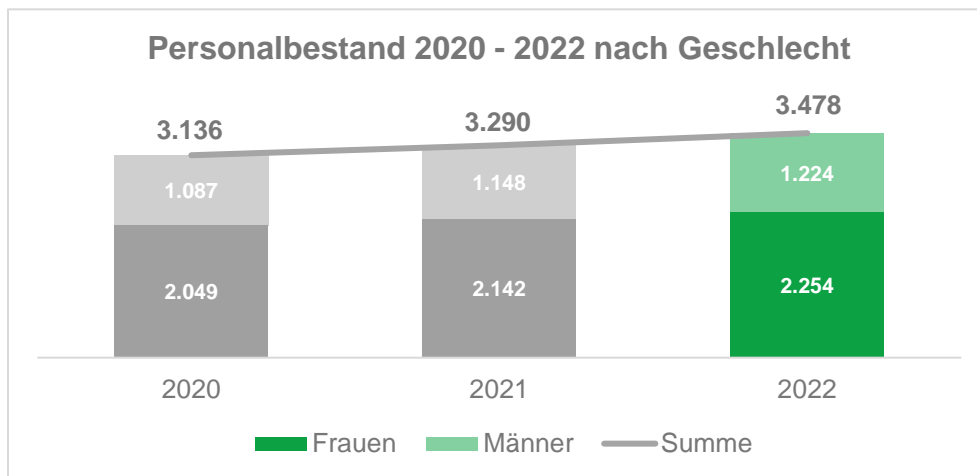




2.1 STRUKTURDATEN

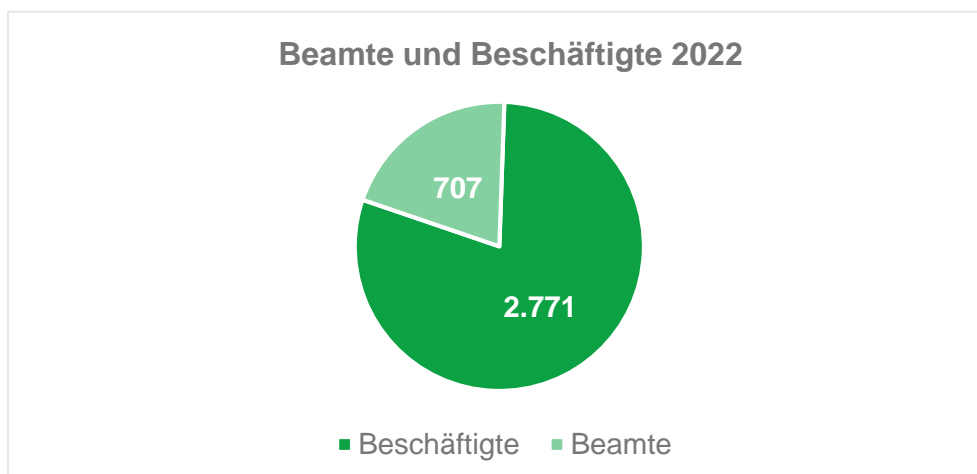
Mitarbeitende gesamt und nach Geschlecht

Mit Stand 31.12.2022 waren insgesamt 3.478 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Leverkusen tätig, 188 Mitarbeitende mehr als im Vorjahr. Das Gesamtpersonal umfasst die Kernverwaltung mit Jobcenter AGL, inkl. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KulturStadt Leverkusen (KSL) und den Sportpark Leverkusen (SPL). Mit 65 % Frauenanteil und 35 % Männeranteil blieb die Geschlechterverteilung im Berichtsjahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr nahezu stabil.



Beamte und Beschäftigte

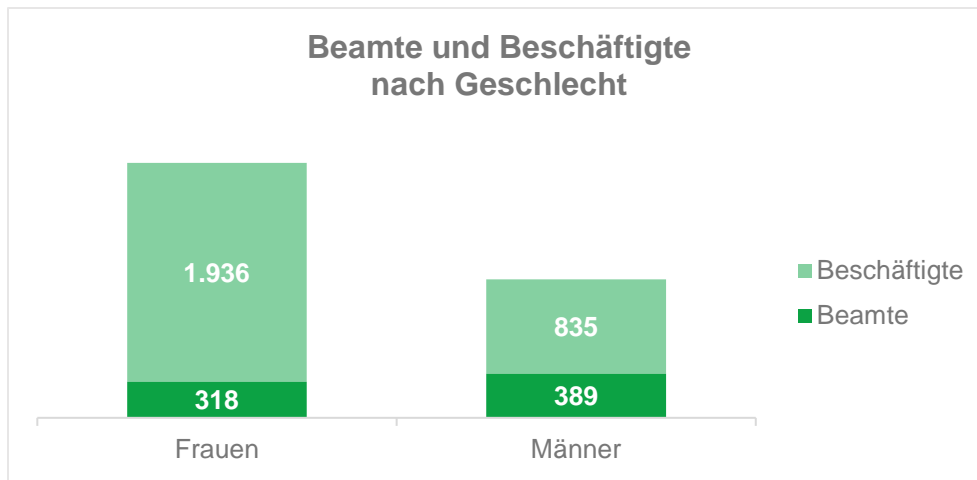
Der Beamtenanteil lag zum Stichtag bei 20 %, der Beschäftigtenanteil bei 80 %.





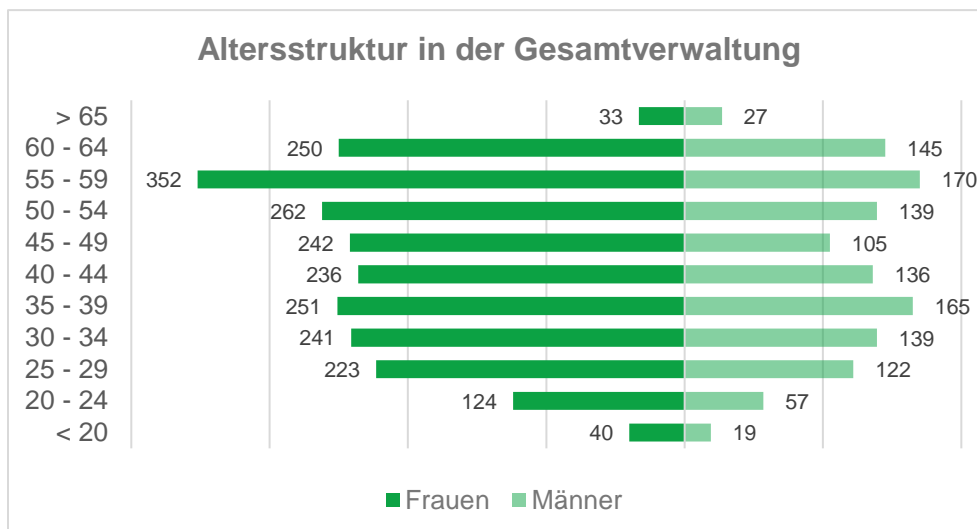
Geschlechterverteilung Beamte und Beschäftigte

Insgesamt waren zum Stichtag 2.254 Frauen in der Stadtverwaltung Leverkusen tätig, davon 86 % Tarifbeschäftigte und 14 % Beamtinnen sowie 1.224 Männer, davon 68 % Tarifbeschäftigte und 32 % Beamte. Ein Grund für die unterschiedliche Geschlechterverteilung bei Beamten und Beschäftigten liegt unter anderem an verbeamteten Feuerwehrmännern und tarifbeschäftigten weiblichen Erzieherinnen.



Altersstruktur des Personalbestands

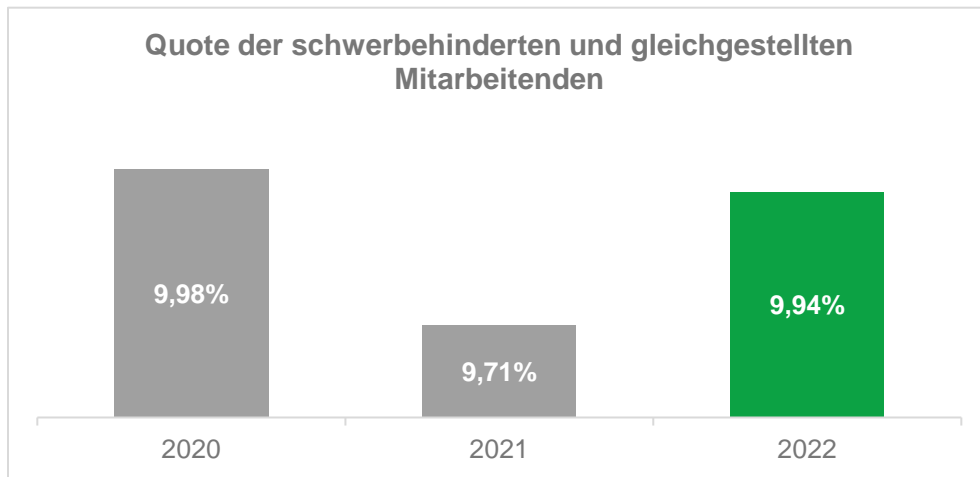
Das Durchschnittsalter des Personalbestands lag zum 31.12.2022 bei 44 Jahren und 6 Monaten. Die Altersgruppe der 55 – 59-Jährigen war mit 522 Mitarbeitenden die stärkste aller Altersgruppen.





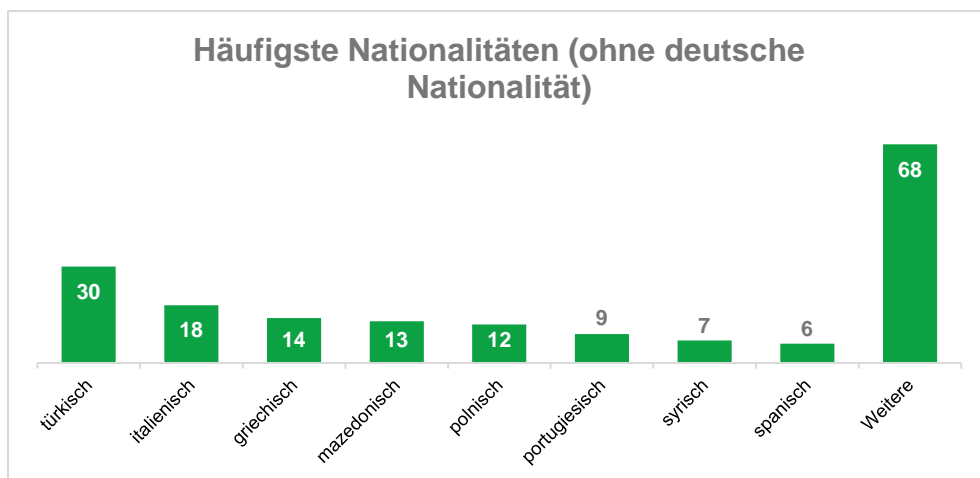
Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden

Zum 31.12.2022 lag die Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung Leverkusen bei 9,94 %. Die Stadtverwaltung Leverkusen beschäftigt damit schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen über die gesetzlich vorgeschriebene Mindestquote von 5 %.



Nationalitäten

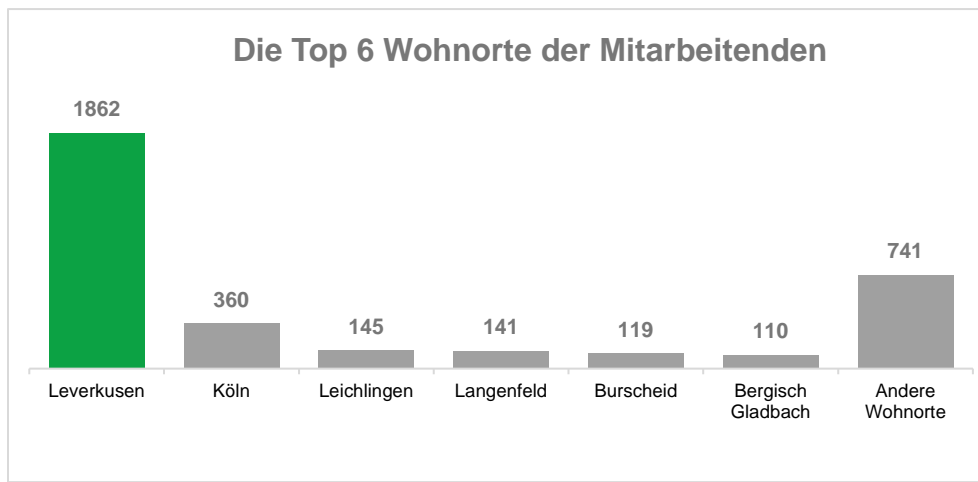
Zum Stichtag waren in der Stadtverwaltung Mitarbeitende mit 44 unterschiedlichen Nationalitäten beschäftigt. Im Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft waren zum Stichtag 3.301 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.





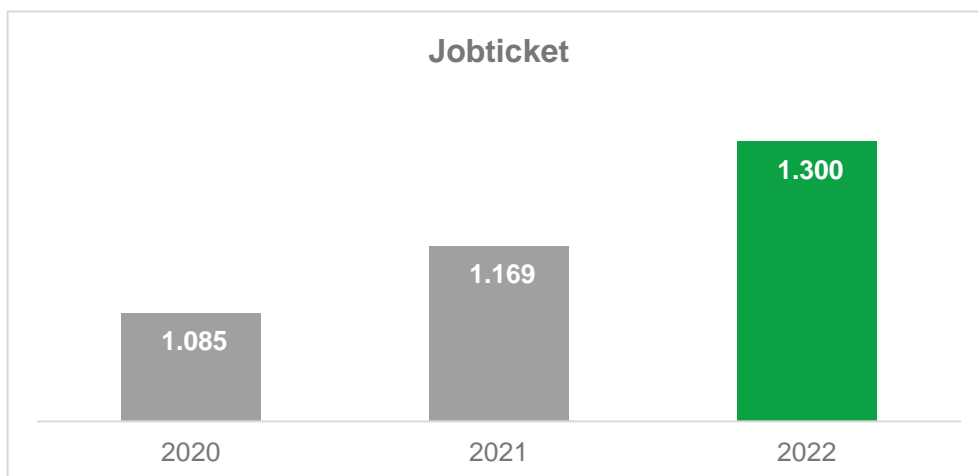
Wohnorte und Home-Office

Mit 54 % war die Mehrzahl aller Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12.2022 in Leverkusen wohnhaft. Im Berichtsjahr konnte mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden mit Bildschirm-Arbeitsplatz im Home-Office tätig werden. Dabei ist zu beachten, dass sich nicht alle Arbeitsplätze dazu eignen, wie z.B. Arbeitsplätze in den Bereichen Feuerwehr, Stadtgrün sowie Kinder und Jugend.



Jobtickets 2020 – 2022

Die Zahl der Jobtickets stieg im Jahr 2022 um 131 auf insgesamt 1.300. Damit besaßen im Berichtsjahr rund 37 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Jobticket.

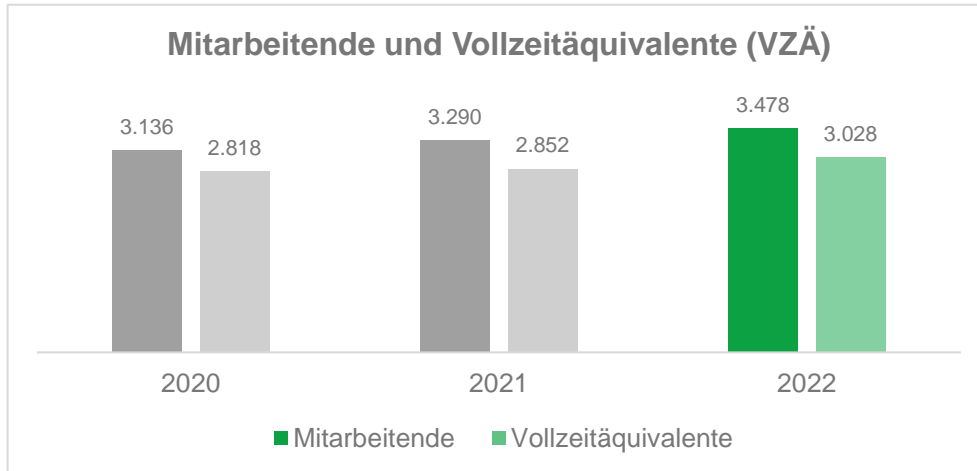




2.2 ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

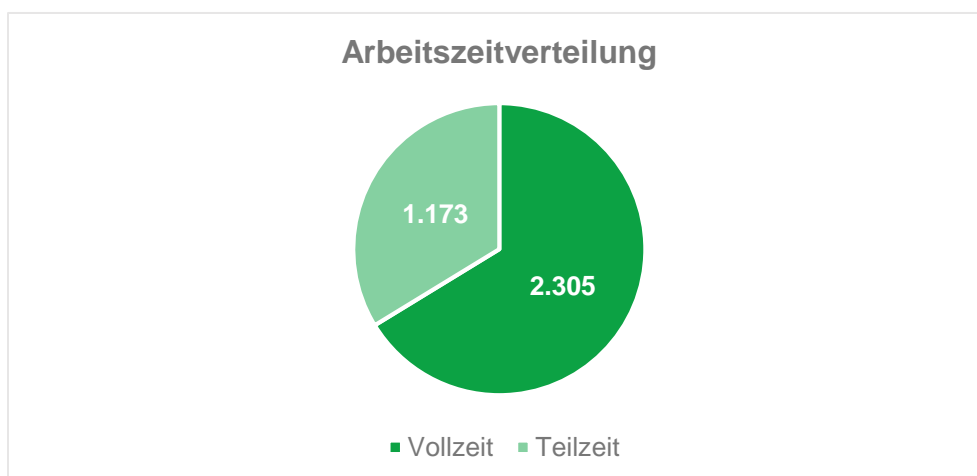
Personalbestand und Vollzeitäquivalente

Zum 31.12.2022 entsprachen 3.478 Mitarbeitende 3.028 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Die Differenz zwischen der Kennzahl „Personalbestand“ und der Kennzahl „Vollzeitäquivalent“ zeigt an, dass ein Teil der Mitarbeitenden in Teilzeit tätig ist.



Vollzeit / Teilzeit

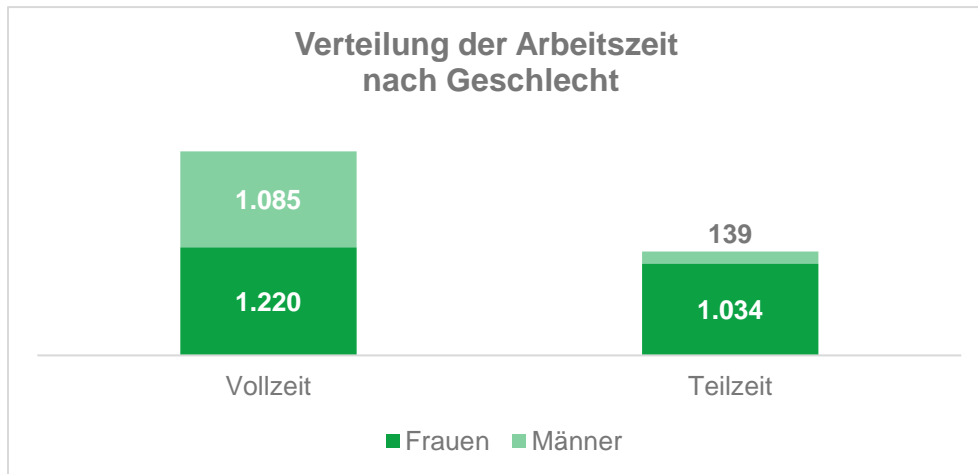
Zum Stichtag waren von 3.478 Mitarbeitenden 1.173 Mitarbeitende in Teilzeit tätig. Das entspricht einer Quote von 34 %.





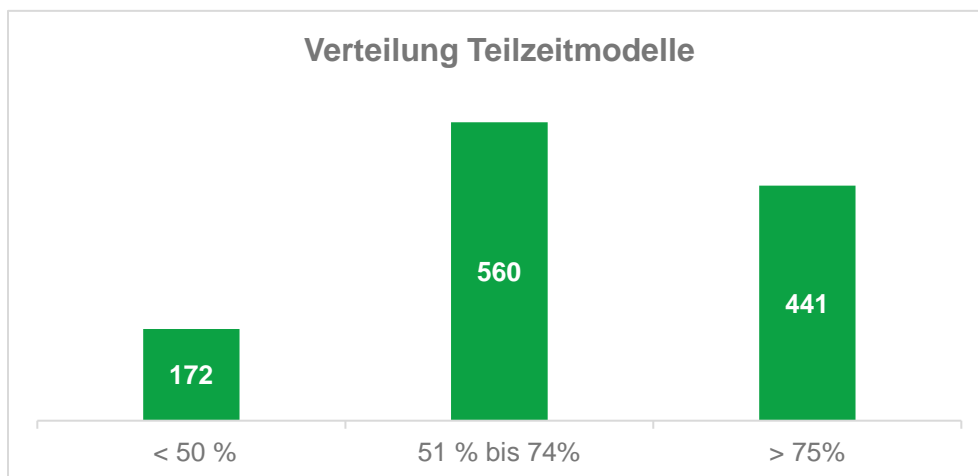
Arbeitszeit nach Geschlecht

Von insgesamt 2.254 Frauen arbeiteten zum Stichtag 31.12.2022 rund 46 % in Teilzeit. Mit einem Anteil von 88 % stellten Frauen innerhalb der Teilzeitbeschäftigten den größeren Anteil dar.



Teilzeitmodelle

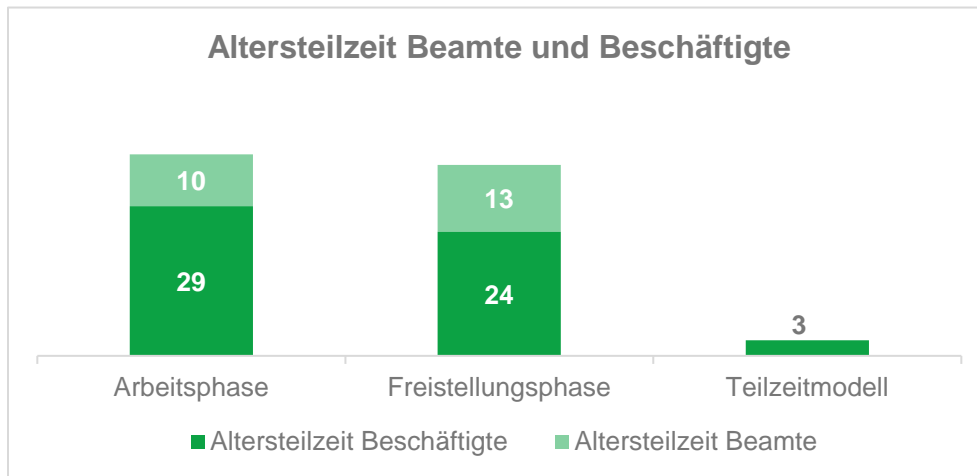
Mit 287 verschiedenen Teilzeitmodellen haben Mitarbeitende größtmögliche Flexibilität, nach den jeweils individuellen Bedürfnissen Berufs- und Privatleben zu vereinbaren. Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen. Teilzeitmodelle zwischen 51 % und 74 % der regulären Arbeitszeit wurden im Jahr 2022 am häufigsten genutzt.





Altersteilzeit

Zum Stichtag 31.12.2022 nahmen 56 Beschäftigte und 23 Beamte die Möglichkeit der Altersteilzeit wahr.



Fragen an zwei langjährige Kolleginnen:

Welchen Rat würdest Du Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern bei der Stadtverwaltung geben?

„Ich denke, dass jede und jeder ihre/seine eigenen Erfahrungen machen sollte. Empfehlen könnte ich, dass es gut ist, offen zu bleiben und auch die Perspektiven anderer zu hören und zu schätzen – das kann Missverständnissen vorbeugen und bereichern. Und sich ggfs. schnell mit Veränderung abzufinden.“

Was hat sich verändert?

„Die Stadt als Arbeitgeberin ist super. Mit den vielen Teilzeitmodellen kann man Familie und Arbeit gut unter einen Hut bringen. Die Aufgaben sind vielseitig. Man muss sich während der Ausbildung nicht direkt fachlich festlegen. Man kann später je nach Interesse hoheitlich, im Finanz-, im Sozial-, Kultur-, oder Sportbereich arbeiten. Positiv empfinde ich, dass heute interne Fortbildungen angeboten werden und diese offensiv beworben werden.“



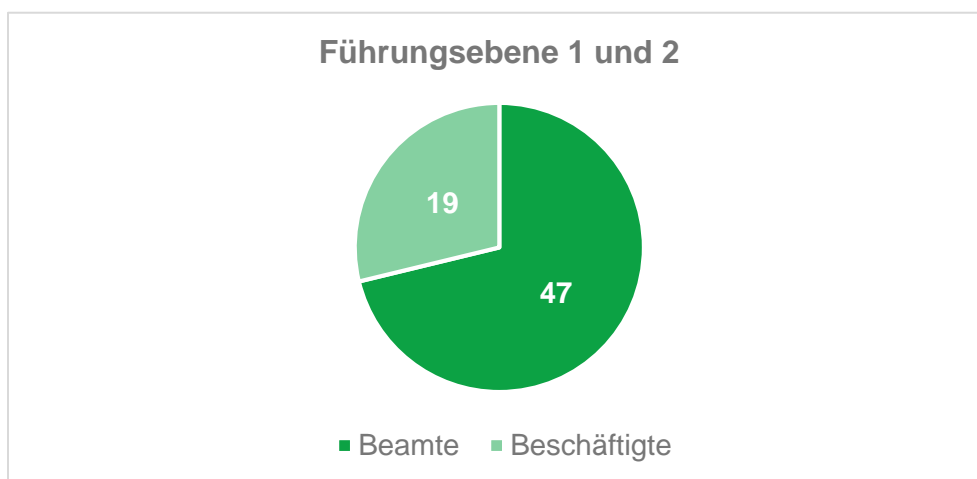


2.3 FÜHRUNGSKRÄFTE

Anteil Beschäftigte und Beamte in den Führungsebenen 1 und 2

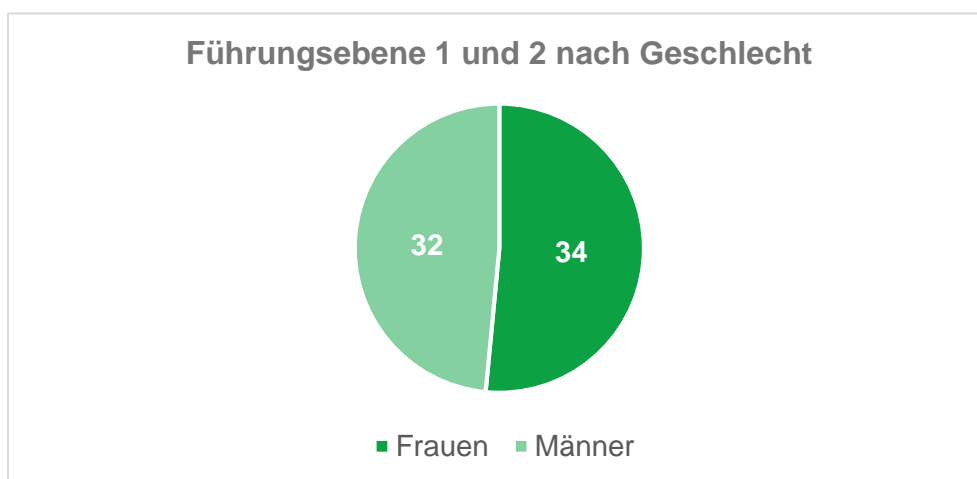
Die ausgewertete Gruppe der Führungskräfte umfasst den Verwaltungsvorstand (Ebene 1), Büro- und Fachbereichsleitungen (Ebene 2) sowie deren Stellvertretungen. Diese Gruppe umfasste zum 31.12.2022 insgesamt 66 Personen.

Der Anteil der Beamten lag in der Gruppe der Führungskräfte Ebene 1 und 2 inklusive Stellvertretungen bei 71 %. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte Ebene 1 und 2 lag zum Stichtag bei rund 52,3 Jahren.



Anteil Frauen und Männer in den Führungsebenen 1 und 2

Zum Stichtag 31.12.2022 verteilten sich die Führungspositionen der Ebenen 1 und 2 nahezu hälftig auf Frauen und Männer.



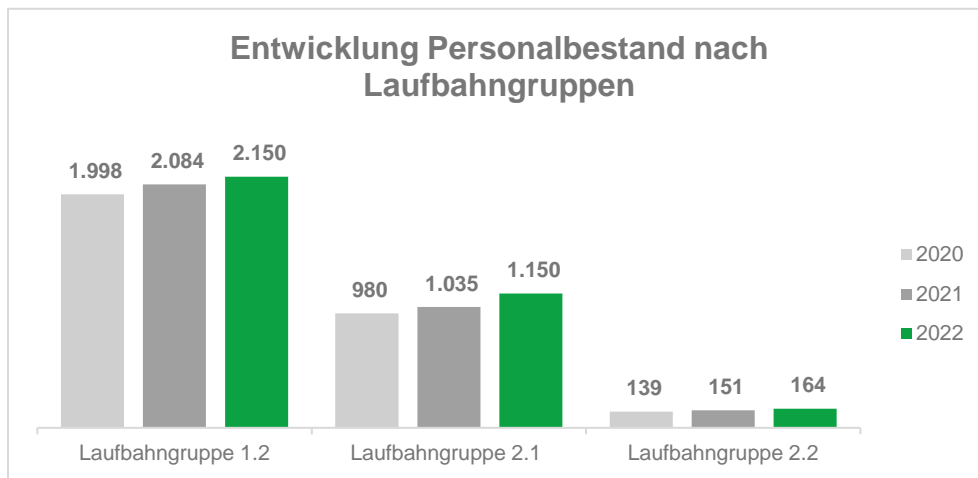


2.4 LAUFBAHNGRUPPEN

Personalbestand nach Laufbahngruppen

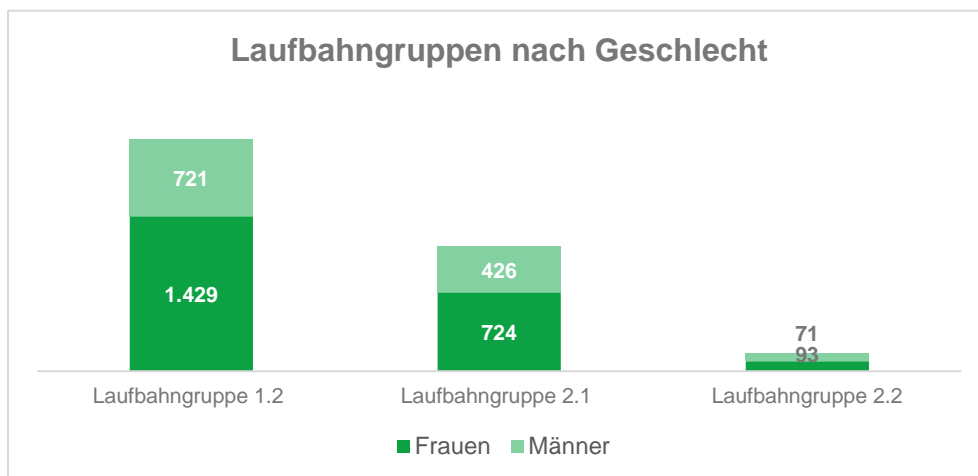
Mit einem Anteil von 62 % war zum 31.12.2022 die Mehrzahl der Mitarbeitenden der Laufbahngruppe 1.2, ehemals mittlerer Dienst, zugeordnet.

In den Laufbahngruppen sind Beamte und Beschäftigte zusammengefasst. Nicht enthalten sind Bundesfreiwilligendienstleistende.



Laufbahngruppen nach Geschlecht

64 % der den Laufbahngruppen zugeordneten Frauen und 59 % der den Laufbahngruppen zugeordneten Männer waren zum Stichtag 31.12.2022 der Laufbahngruppe 1.2 zugeordnet.

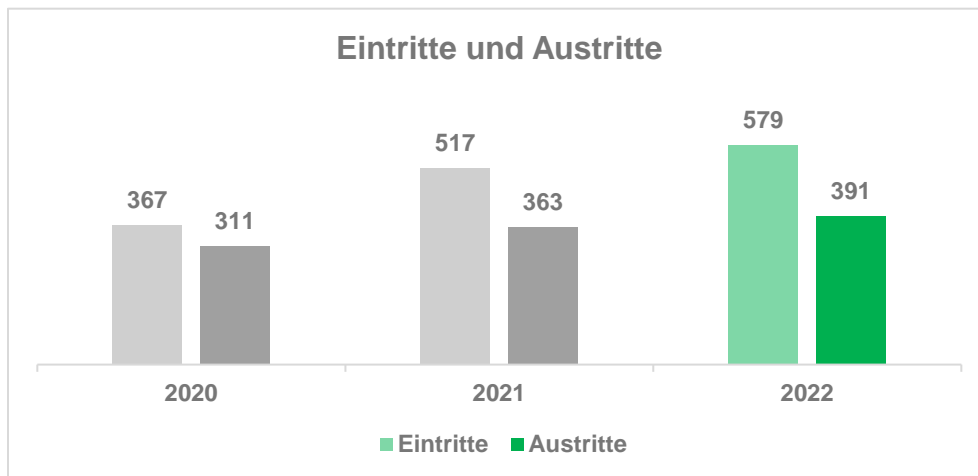




2.5 EINTRITTE UND AUSTRITTE

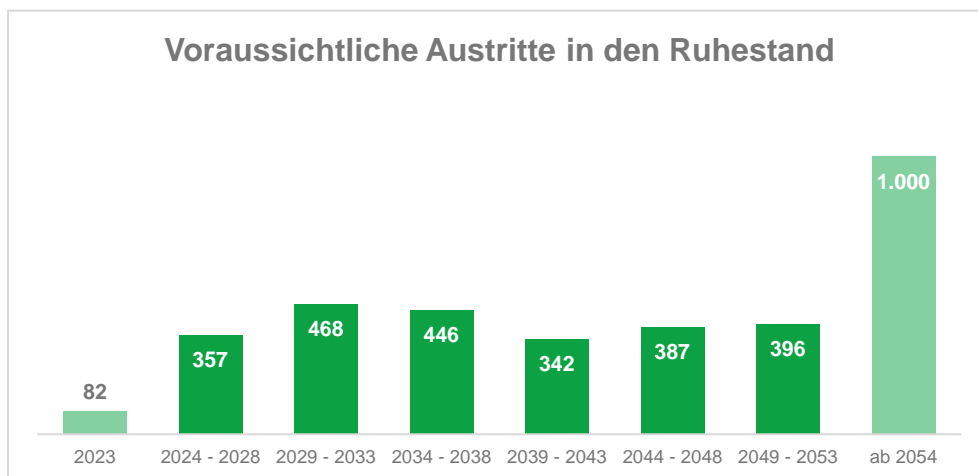
Eintritte und Austritte 2020 – 2022

Mit 579 lag die Zahl der Eintritte im Jahr 2022 über den Vergleichszahlen der Jahre 2020 und 2021. Gleichzeitig verließen im Berichtsjahr mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung als in den Vorjahren. Die Kennzahl „Austritte“ beinhaltet u. a. altersbedingte Austritte, Vertragsabläufe und Kündigungen.



Altersbedingte Austritte in den nächsten Jahren

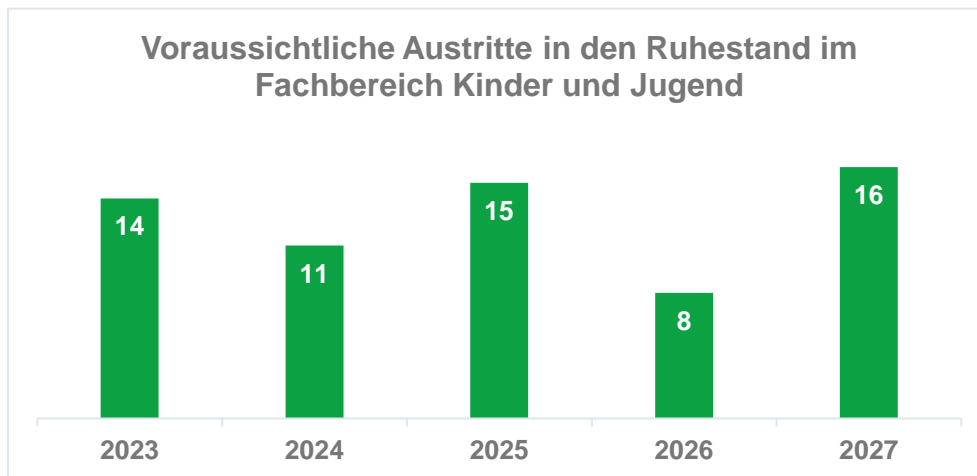
Allein bis zum Jahr 2033 scheidet prognostiziert insgesamt 907 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leverkusen altersbedingt aus. Die Stadtverwaltung wird damit in diesem Zeitraum 26 % des Personalkörpers verlieren.





Altersbedingte Austritte in den kommenden fünf Jahren im Fachbereich Kinder und Jugend

Exemplarisch dargestellt werden die altersbedingten Austritte im Fachbereich Kinder und Jugend, dem auch die städtischen Kindertageseinrichtungen zugeordnet sind. Allein im Zeitraum von 2023 bis 2027 werden voraussichtlich insgesamt 64 Kolleginnen und Kollegen den Fachbereich altersbedingt verlassen. Hinzu kommen vor allem im Hinblick auf die städtischen Kindertageseinrichtungen fluktuationsbedingte Austritte.





2.6 RECRUITING

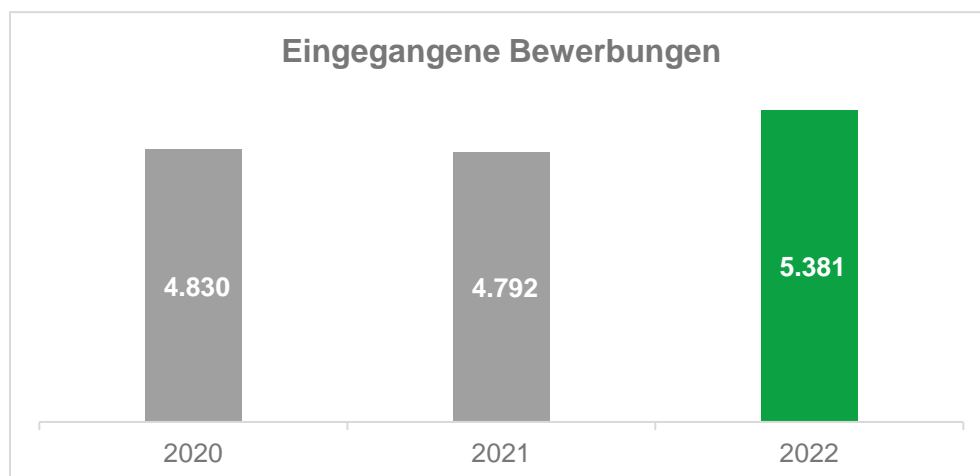
Recruitingverfahren 2020 – 2022

Von 2020 bis 2022 stieg die Zahl der Recruiting-Verfahren in der Kernverwaltung um 41 % auf insgesamt 382 Verfahren.



Bewerbungseingänge 2020 – 2022

Die Zahl der Bewerbungen stieg im Vergleichszeitraum um rund 11 %. Die Zahl der Bewerbungen pro Verfahren sank damit von knapp 18 im Jahr 2020 auf rund 14 im Berichtsjahr 2022.



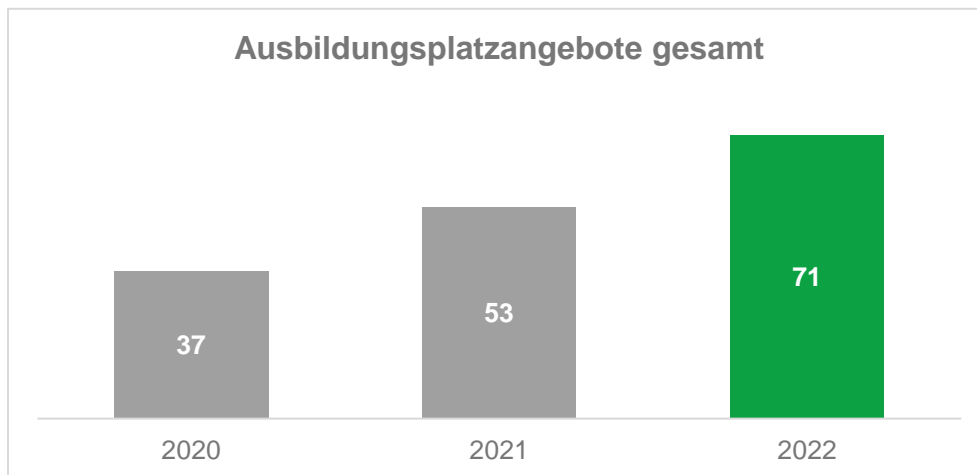


2.7 SCHWERPUNKTTHEMA AUSBILDUNG

In den letzten Jahren lag ein großer Arbeitsschwerpunkt auf der grundsätzlichen Erweiterung des Ausbildungsangebotes. So konnten in 2022 vier neue Ausbildungsmöglichkeiten etabliert werden (Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in -, Veranstaltungskauffrau bzw. -kaufmann, Hygienekontrolleur*in, Duales Studium Bachelor of Engineering – Vermessungsoberinspektoranwärter*in). Zusammen mit den ebenfalls neu etablierten Ausbildungsmöglichkeiten Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik, Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in und Duales Studium Bachelor of Arts – Soziale Arbeit sind insgesamt sieben neue Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen worden.

Ausbildungsplatzangebot 2020 – 2022

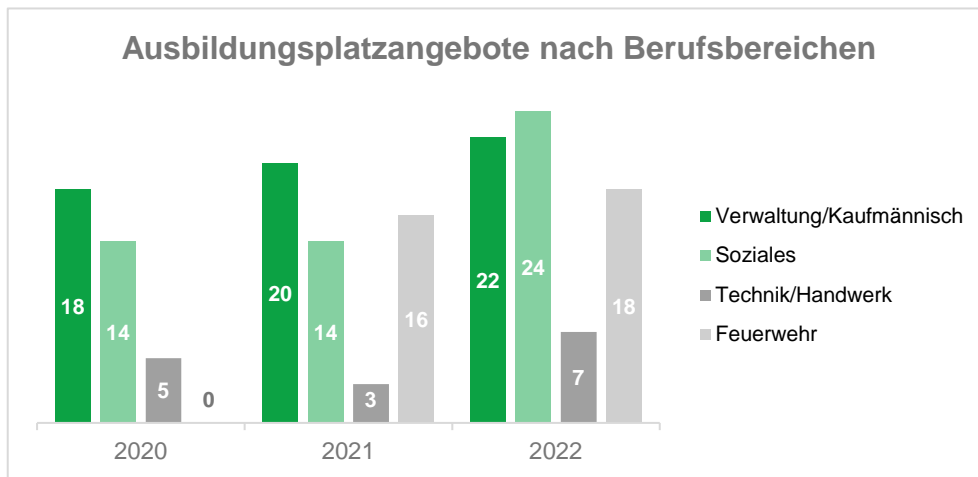
Die Zahl der zur Ausbildung ausgeschriebenen Plätze wurde im Zeitraum von 2020 bis 2022 um 92 % von 37 auf 71 Plätze im Berichtsjahr erhöht, von denen 69 besetzt wurden.





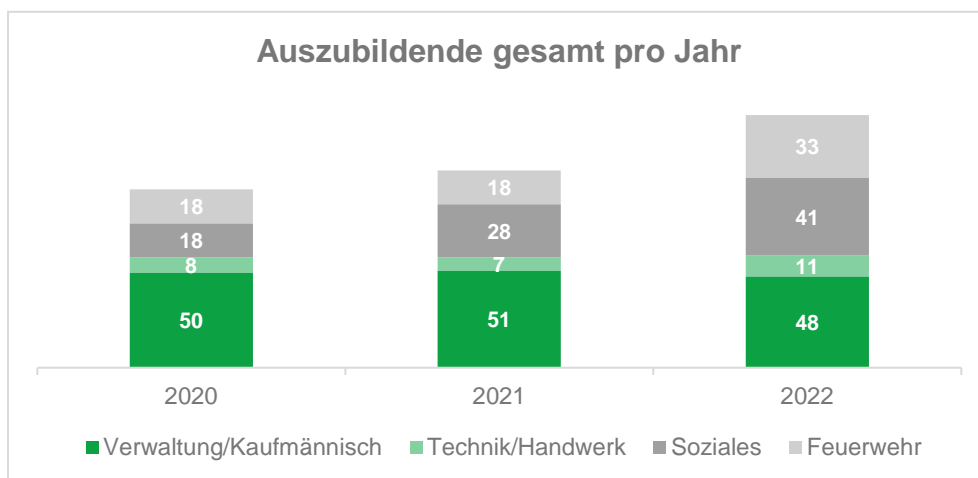
Ausbildungsplatzangebot nach Berufsbereichen

Die zur Ausbildung ausgeschriebenen Plätze verteilen sich auf die vier Bereiche „Verwaltung / Kaufmännisch“, „Soziales“, „Technik / Handwerk“ und „Feuerwehr“. Im Berichtsjahr 2022 wurde die meisten Ausbildungsplätze im Bereich „Soziales“ angeboten.



Auszubildende gesamt

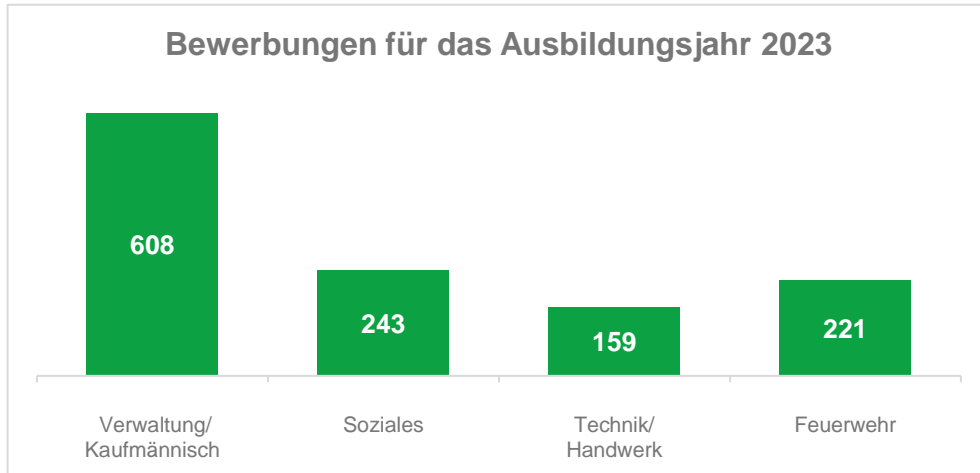
Die Gesamtzahl der zum Stichtag 31.12.2022 betreuten Auszubildenden lag bei 133 und damit um 29 höher als im Vorjahr.





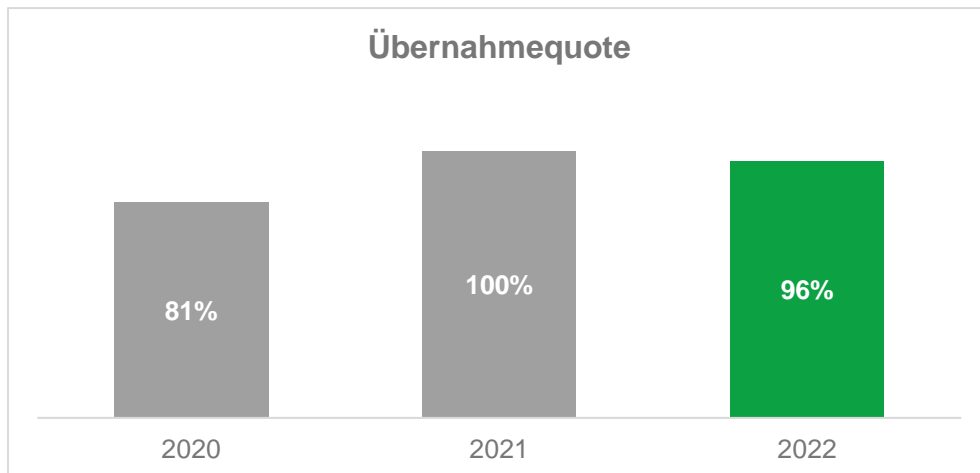
Bewerbungen

Im Berichtsjahr 2022 gingen insgesamt 1.231 Bewerbungen für die zum Ausbildungsstart 2023 ausgeschriebenen Ausbildungsplätze ein.



Übernahmequote

Der Anteil der Auszubildenden, der von der Stadt Leverkusen ein Übernahmeangebot erhalten hat, lag im Berichtsjahr bei 96 %. Damit konnte nahezu allen Auszubildenden ein Übernahmeangebot gemacht werden.





Digitale Ausstattung der Auszubildenden

Nachdem im Jahr 2021 erstmalig alle Auszubildende, die an einem Bildschirmarbeitsplatz arbeiten, mit einem eigenen Dienst-Laptop ausgestattet wurden, wurde angelehnt an die „Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten“ im Jahr 2022 zudem ein Handlungsleitfaden zum Home-Office in der Ausbildung erarbeitet. Dadurch wird Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern ermöglicht, einen Teil der Ausbildung im Home-Office zu absolvieren. So sollen u. a. auch digitale Kompetenzen der Auszubildenden gestärkt und ein praxisnaher Einblick in die neue Arbeitswirklichkeit vermittelt werden.

Erweiterung des Ausbildungsmarketings

Ein weiterer Fokus lag im Berichtsjahr 2022 auf der Stärkung des Ausbildungsmarketings. So wurden Flyer zu den Ausbildungsberufen in handliche und attraktive Postkarten überführt und der Homepage-Auftritt überarbeitet. Zudem wurden erstmalig digitale Werbeanzeigen auf der LeverKugel und der digitalen Tafel an der Ostermann-Arena geschaltet sowie Briefumschläge der Stadtverwaltung mit einem Ausbildungshinweis bedruckt.

Praktikum

Im Jahr 2022 lagen der Stadtverwaltung mehr als 300 Bewerbungen für einen Praktikumsplatz vor. Realisiert wurden insgesamt 104 Praktika, davon 58 Schülerpraktika, 23 Praktika im Rahmen eines Studiums, 18 im Rahmen einer Ausbildung und 5 im Rahmen einer Wiedereingliederung. Weitere Praktika wurden im Berichtsjahr direkt von den Kindertagesstätten der Stadt Leverkusen angeboten.



”

Frage an eine junge Kollegin im 3. Semester des Dualen Studiums Bachelor of Laws:

Wem würdest Du Deine Ausbildung bei der Stadt Leverkusen empfehlen?

„Ich würde den Ausbildungsgang empfehlen, wenn man die Kombination aus Arbeit und Studium mag. Für mich wäre ein reines Studium zu trocken gewesen. Gut ist auch, dass wir schon bezahlt werden.

Was mir gut gefällt – die Stadt ist facettenreich, man kann in vielen Fachbereichen eingesetzt werden, kann sich gut entwickeln und hat viele Aufstiegschancen.

Zu Beginn der Ausbildung gab es ausführliche Einführungsveranstaltungen. Durch das Team Ausbildung fühle ich mich gut betreut und es werden für uns spezielle Sprechstunden angeboten.

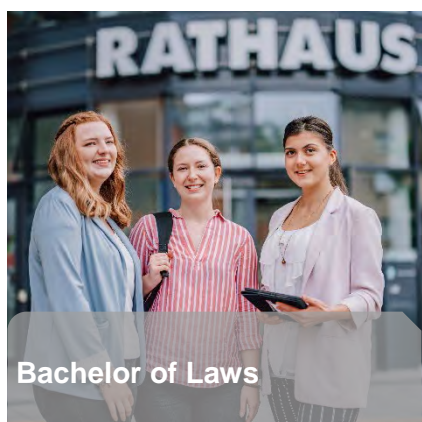
Auch gut ist: Auszubildende wurden erstmals in 2021 mit eigenen Laptops ausgestattet, damit wir auch Home-Office-fähig sind.

Einmal im Monat bietet die Hochschule TSK = Training Sozialer Kompetenzen an. Wir üben in diesen Trainings z.B. Vorträge zu halten, aktives Zuhören, Feedback geben und den Umgang mit schwierigen Situationen.“

“



2.8 UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE IM ÜBERBLICK



Bachelor of Laws



Bachelor of Arts -
Verwaltungs-BWL



Bachelor of Arts -
Verwaltungsinformatik



Verwaltungswirt*in



Verwaltungsfach-
angestellte*r



Fachangestellte*r für Medien-
und Informationsdienste -
Fachrichtung Bibliothek



Fachangestellte*r für Medien-
und Informationsdienste -
Fachrichtung Archiv



Veranstaltungskauffrau
bzw. -kaufmann



Bachelor of Arts –
Soziale Arbeit



Praxisintegrierte
Ausbildung Erzieher*in



Praxisintegrierte Ausbil-
dung Kinderpfleger*in



Brandmeisteranwärter*in



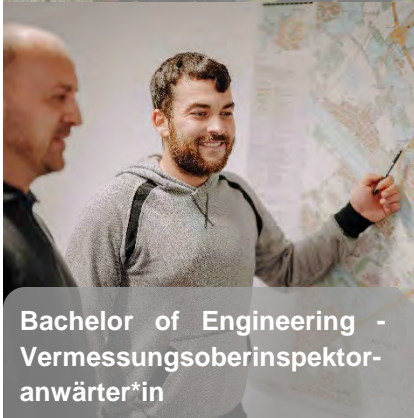
**Brandoberinspektor-
anwärter*in**



Vermessungstechniker*in



**Vermessungsob-
erinspektoranwärter*in**



**Bachelor of Engineering -
Vermessungsob-
erinspektor-
anwärter*in**



**Umweltoberinspektor-
anwärter*in**



**Fachangestellte*r für
Bäderbetriebe**



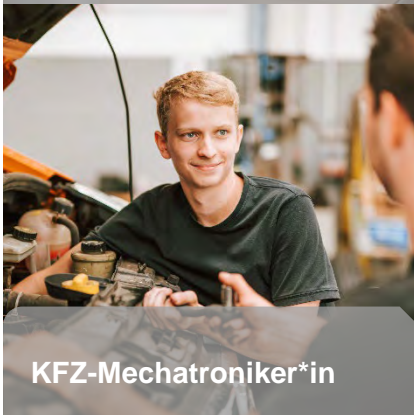
**Lebensmittel-
kontrolleur*in**



Hygienekontrolleur*in



Mechatroniker*in



KFZ-Mechatroniker*in



**Fachkraft für Rohr-, Kanal-
und Industrieservice**

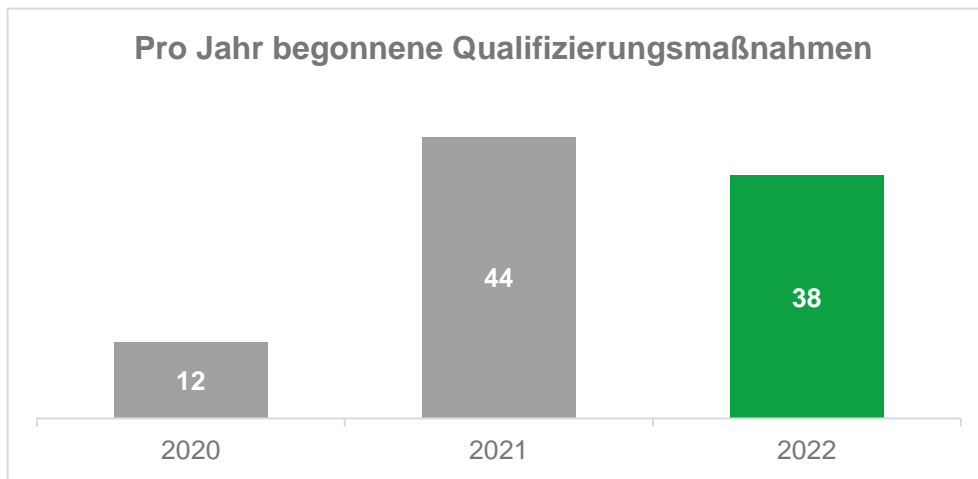




2.9 QUALIFIZIERUNG

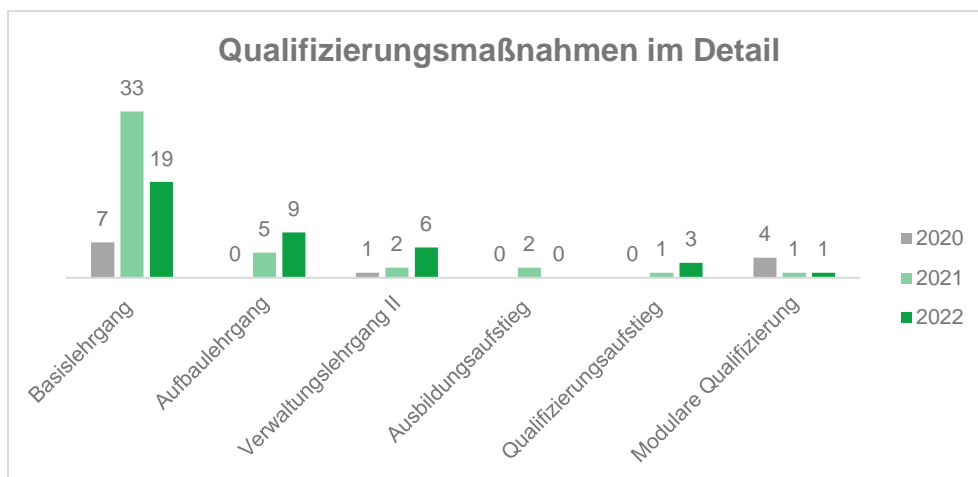
Qualifizierungsmaßnahmen 2020 – 2022

Neben den unter 1.4 dargestellten Maßnahmen zur Personalentwicklung unterstützt die Stadtverwaltung Leverkusen Mitarbeitende mit Qualifizierungsmaßnahmen. Im Betrachtungszeitraum 2020 – 2022 haben insgesamt 94 Mitarbeitende eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen.



Qualifizierungsmaßnahmen im Detail

Insbesondere neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Verwaltungshintergrund (Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger) durchlaufen verwaltungsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen. So haben beispielsweise 73 neu eingestellte Beschäftigte im Zeitraum 2020 – 2022 einen Basis- oder Aufbaulehrgang für die Laufbahngruppe 1.2 absolviert.



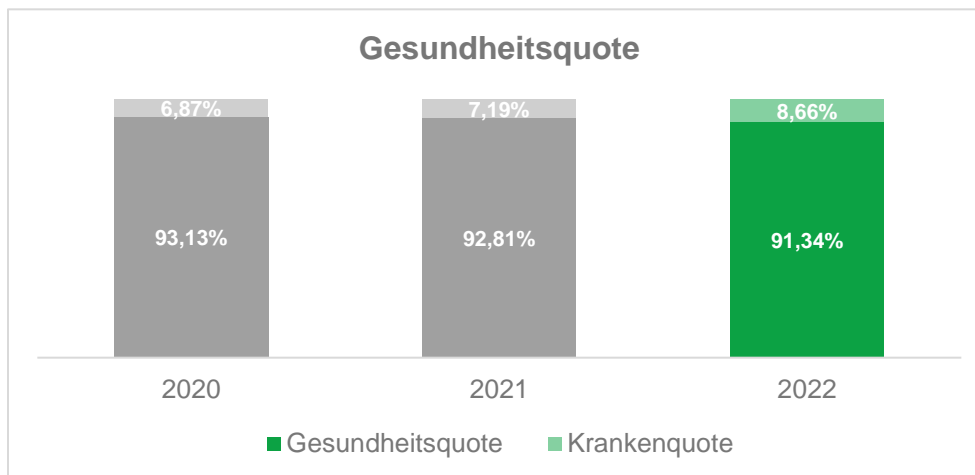


2.10 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist nicht unbegrenzt verfügbar, sondern kann durch die jeweiligen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld beeinflusst werden. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) stellt einen neuen Ansatz dar, um die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern und zeigt in diesem Zusammenhang proaktive Handlungsansätze auf, die sich auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit über die Lebensphasen hinaus auf die Behörden- und Führungskultur, die Personal- und Organisationsentwicklung sowie die Gesundheitsförderung beziehen. In dieser Betrachtung kommt dem BGM der Stadtverwaltung eine wesentliche Rolle zu, denn in dessen Rahmen werden gesundheitsfördernde Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationskultur entwickelt. Durch leistungsangepasste Arbeitsbedingungen, eine zur Leistung passende Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung sowie umfangreiche organisationsspezifische Maßnahmen richtet das BGM seinen Fokus darauf, ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima zu begünstigen. Im Zuge des BGM werden systematisch gesundheitsfördernde betriebliche Strukturen und Prozesse entwickelt, um die Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem, gesundheitsbewusstem Verhalten zu befähigen.

Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote lag im Berichtsjahr 2022 bei 91,34 % und ist damit im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken.





Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Der Schwerpunkt der betrieblichen Gesundheitsförderung lag im Jahr 2022 auf den Handlungsfeldern Stressprävention, Ernährung sowie Bewegung und Entspannung. Die Fach- und Impulsvorträge zum Thema „Stressprävention“ umfassten insgesamt 13 Angebote. Zum Thema "Ernährung" wurden sechs Fachvorträge und zum Bereich "Bewegung und Entspannung" jeweils ein Format angeboten. Das Angebot zur Gripeschutzimpfung nutzten 587 Kolleginnen und Kollegen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Für viele gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende stellt die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit eine große Herausforderung dar und führt häufig zu erheblichen Unsicherheiten bei den Betroffenen. Ein wesentliches Ziel ist die Vermeidung von Arbeitsunfähigkeiten durch eine umfassende Betreuung im Rahmen des BEM. Aus diesem Grund ist für die erfolgreiche Rückkehr von Beschäftigten nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit an den Arbeitsplatz eine besondere Planung und Begleitung durch die verschiedenen Beteiligten erforderlich, die in der Regel durch die BEM-Beauftragten, Führungskräfte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt und weiteren Beteiligten durchgeführt wird.

Der Bereich BEM hat sich im Berichtsjahr personell neu aufgestellt und weiter professionalisiert. Insgesamt wurden 165 betriebliche Eingliederungsmaßnahmen betreut, deutlich mehr als im Vorjahr. Die Gründe für diesen Anstieg sind vielfältig. Nicht zuletzt hat die Arbeitswelt einen erheblichen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit, da die Mitarbeitenden einen Großteil ihrer Zeit am Arbeitsplatz verbringen.

Steigende Arbeitsintensität, Zeitdruck, Personalmangel, hohes Arbeitsvolumen und soziale Konflikte am Arbeitsplatz können psychische Erkrankungen begünstigen. In Form von Workshops sowie Fach- und Impulsvorträgen bietet die Betriebliche Gesundheitsförderung präventive Maßnahmen an, um die Mitarbeitenden im Umgang mit Belastungen und Beanspruchungen zu stärken bzw. zu befähigen.



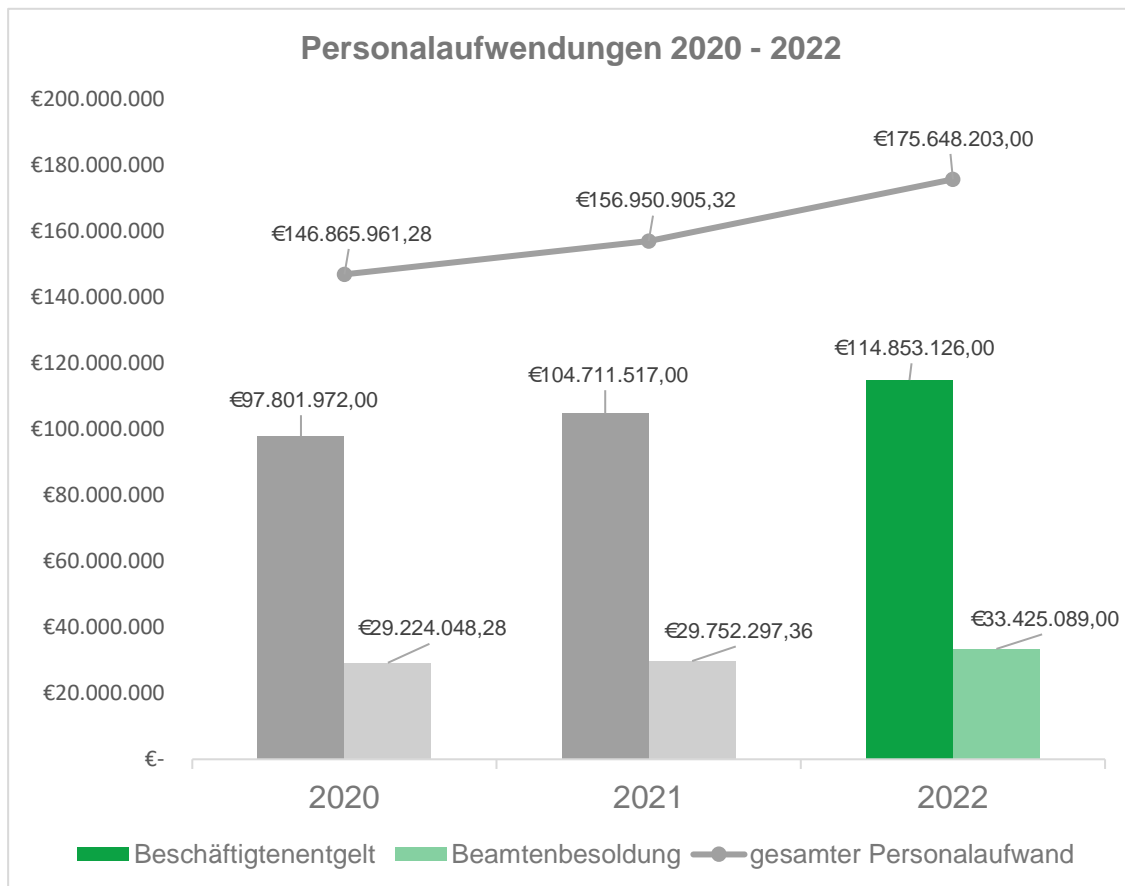
Insgesamt wurden 44 BEM-Verfahren in der Verwaltung erfolgreich durch persönliche, organisatorische oder ergonomische Maßnahmen beendet, bei denen die Mitarbeitenden an den originären Arbeitsplatz eingegliedert werden konnten, während 26 an einen neuen Arbeitsplatz umgesetzt wurden. Bei den verbleibenden 95 BEM-Verfahren handelt es sich teilweise um Wiederholungsfälle oder komplexe Verfahren, bei denen noch eine Lösung angestrebt wird. Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug vier bis sechs Monate. In den Fällen, in denen ein zweites BEM-Verfahren durchgeführt wurde, dauerte der Eingliederungsprozess in der Vergangenheit im Durchschnitt sechs bis neun Monate.



2.11 PERSONALAUFWENDUNGEN

Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen lagen im Jahr 2022 bei insgesamt 175,6 Mio. €. Darin enthalten sind Aufwendungen aus Entgelten, Besoldung, Sozialversicherungsabgaben, Beihilfe und Rückstellungszuführungen.





FAZIT UND AUSBLICK

Fazit auf einen Blick

- Die Stadtverwaltung Leverkusen ist gewachsen: Seit 2020 kamen netto 342 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu.
- Qualifizierte Mitarbeitende zu finden wird schwieriger: Die Anzahl an Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen nimmt ab, mit dem Projekt nextLEVel setzen wir neue Impulse. Zusätzliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglichen zudem Quereinsteigende zu schulen.
- Die Arbeitgeberinnenmarke nextLEVel wird positiv wahrgenommen und öffnet Möglichkeiten, die Stadtverwaltung Leverkusen als attraktive Arbeitgeberin in der Region zu positionieren.
- Der demografische Wandel wird spürbar: Rund ein Viertel des Personalkörpers verlässt die Stadtverwaltung altersbedingt in der kommenden Dekade.
- Die Stadtverwaltung stellt sich noch breiter auf: In den vergangenen Jahren wurden in sieben neuen Ausbildungsberufen Ausbildungsplätze angeboten.
- Angebote des Anspruchs zur Nachhaltigen Verwaltung, wie das Jobticket, die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, die Gleichstellung aller und zur Vereinbarung von Beruf und Familie werden angenommen und tragen zur Transformation der Verwaltung bei.

Ausblick 2023

Trotz der erfolgreichen Maßnahmen und Ergebnisse im Personalmanagement bleibt weiterhin viel zu tun, um den Anforderungen an eine moderne Verwaltung gerecht zu werden. Der demografische Wandel sowie ein zunehmender Fachkräftemangel machen eine gezielte Personalplanung, -betreuung und -entwicklung erforderlich. Hierfür wurde im Haushalt 2023 ein Personaletat beschlossen, der mit fast 178 Mio. € rund 20 Mio. über dem des Vorjahrs liegt und, so die Prognose, auf ca. 182 Mio. € in 2026 steigen wird.



Trotz dieses hohen Personalbudgets gibt es Vakanzen. Diese lagen im Hinblick auf die Planstellen des Stellenplans 2022 bei rund 14 % (Bericht gegenüber der Bezirksregierung Köln zur Stellenplanung, per 30.06.2022). Aus der personalwirtschaftlichen Erfahrung kann konstatiert werden, dass besondere Herausforderungen im Recruiting beispielsweise in den Bereichen Ingenieurwesen, Erzieherinnen und Erzieher sowie im Sozialen liegen. Die Lücken mit qualifizierten neuen Mitarbeitenden zu schließen bleibt weiterhin im Fokus.

Zugleich wurden Investitionen in Höhe von 19 Mio. € für 2023 (mit einer Steigerung auf 20,2 Mio. € für das Jahr 2026), aus städtischen Haushaltsmitteln beschlossen, die für die Digitalisierung der Verwaltung eingesetzt werden.

Dabei ist es nicht das Ziel, die frei werdenden Stellen wie in der Vergangenheit automatisch neu zu besetzen. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel lassen dies nicht zu. Vielmehr ist eine Transformation der Verwaltung erforderlich, die Antworten auf die steigenden Herausforderungen findet und adäquat weiterentwickelt wird. Ein digitalisiertes Prozessmanagement, das Arbeitsabläufe strukturiert, verschlankt, optimiert und den Wissenstransfer gewährleistet, ist dabei genauso wichtig, wie sehr gute Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende.

Diese weichen Faktoren des Arbeitsumfeldes sollen so ausgestattet sein, dass Personallücken gefüllt werden können. Dabei liegt der Fokus darauf, qualifizierte und engagierte Menschen zu finden, die Lust haben, die Stadt Leverkusen mitzugestalten.

Lebenslagenangepasste Arbeitsplatzmodelle sind dabei ein wichtiger Wettbewerbsvorteil im Rennen um motivierte Fachkräfte und in der Bindung von Mitarbeitenden. Eine gute und den Anforderungen angepasste Ausstattung, Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, eine vertrauensbasierte, agile Führungskultur mit Freiräumen, die Arbeitnehmenden die Bedeutung der eigenen Tätigkeit öffnet, attraktive Home-Office-Regelungen und eine verbindliche, klare Haltung der Arbeitgeberin sollen eine hohe Identifikation der Arbeitnehmenden mit den Zielen und Aufgaben der Arbeitgeberin Stadt Leverkusen fördern. Wer hier arbeitet, gestaltet Stadt und im positiven Sinne Stadtgesellschaft mit. Die gleichberechtigte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten sollen wichtige Entscheidungskriterien potentieller Bewerber*innen für die Arbeitgeberin Stadt Leverkusen sein.



Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt“ wurde daher eine richtungsweisende Entscheidung getroffen. Unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft finden Menschen in der Stadtverwaltung Leverkusen eine sichere und starke Arbeitgeberin. Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle im Gleichstellungsbüro im Jahr 2023 sowie die verstärkte Arbeit in Projekten sollen dazu beitragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung die Arbeitsbedingungen und Perspektiven erhalten, die sie benötigen, um qualifizierte und kundenorientierte Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Leverkusen zu erbringen.

Parallel öffnet die Personalgewinnungsoffensive der Arbeitgeberinnenmarke nextLEVel durch unterschiedlichste Qualifizierungsprogramme für Quereinsteigende und qualifizierte Zugewanderte attraktive Aufgaben und Aufstiegsperspektiven. Die Ansprache von Menschen, die nicht über eine klassische Verwaltungsausbildung verfügen, soll 2023 weiter gestärkt werden, Schon heute liegt der Anteil der Beschäftigten (also nicht im Beamtenstatus) bei 80 %.

Dazu passt, dass lebenslanges Lernen von der Arbeitgeberin Stadt Leverkusen genauso gefördert wird, wie die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden. Der für das Jahr 2023 geplante Roll-out einer digitalen Lernplattform, die stetige Ausweitung von internen Fortbildungsmöglichkeiten oder das neu aufgestellte Maßnahmenportfolio des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ergänzen die internen Angebote zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit.

Krisensicherheit, flexible Arbeitsplatzmodelle und attraktive Arbeitszeiten, ein vergünstigtes Jobticket (das als Deutschland-Ticket eingesetzt werden kann) und ein abwechslungsreiches Arbeitsumfeld sind wichtige Argumente, mit der die Arbeitgeberin Stadt Leverkusen in der Personalgewinnung und -bindung punktet. Eine Tätigkeit bei der Stadt Leverkusen überdies bedeutet die Chance, diese Stadt aktiv mitzugestalten. So verfolgt die Stadtverwaltung Leverkusen als Global Nachhaltige Kommune die Umsetzung von 17 Nachhaltigkeitszielen und möchte damit Vorbild und Impulsgeberin für eine stadtweite Entwicklung sein.



Gerade einer jungen, qualifizierten Zielgruppe von künftigen Arbeitnehmenden ist es wichtig, sich mit der Haltung ihrer Arbeitgeberin für gelebte Toleranz und Diversität und gegenüber Herausforderungen wie dem Klimawandel und Nachhaltigkeit identifizieren zu können. Die Stadtverwaltung der Großstadt Leverkusen bietet als Arbeitgeberin in einer prosperierenden Region Aufgaben und Ziele, die einen entscheidenden Einfluss auf die Lebensbedingungen vor Ort haben. Der vorliegende erste Personalbericht informiert in Schwerpunktthemen hierzu und wird ab jetzt regelmäßig über die Entwicklungen rund um das Thema Personal in der Stadtverwaltung berichten.



GLOSSAR

AGL	Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen. Damit für die Leistungsempfänger 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, AGL, inklusive Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende, Praktikanten, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Alle Zahlen und Daten wurden zum 31. Dezember 2022 erhoben.
KSL	KulturStadt Leverkusen, eigenbetriebsähnliche Einrichtung. Umfasst die kulturellen Einrichtungen Forum, Kulturbüro Jugendkunstgruppen, Museum Morsbroich, VHS, Stadtbibliothek, Stadtarchiv, Musikschule



Laufbahngruppen	Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen Laufbahngruppe 1.1 – ehemals Einfacher Dienst Laufbahngruppe 1.2 – ehemals Mittlerer Dienst Laufbahngruppe 2.1 – ehemals Gehobener Dienst Laufbahngruppe 2.2 – ehemals Höherer Dienst
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).
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.