

Personalbericht 2023

Stadtverwaltung Leipzig

Personalamt

20 23



Inhalt

1. Personalmanagement im Jahr 2023 → Seite 2

2. Personal- und Stellenbestand → Seite 4

- 2.1 Personal- und Stellenbestand
- 2.2 Altersstruktur
- 2.3 Geschlechterverteilung
- 2.4 Bedienstete in Teilzeit
- 2.5 Befristungen
- 2.6 Fehlzeiten
- 2.7 Personalaufwand
- 2.8 Fluktuation

3. Mobilität und modernes Arbeiten → Seite 22

- 3.1 Jobticket
- 3.2 Home-Office und Mobile Arbeit

4. Vielfalt und Gleichstellung → Seite 24

5. Personalgewinnung → Seite 28

- 5.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick
- 5.2 Personalmarketing

6. Nachwuchsförderung (Ausbildung und Studium) → Seite 40

- 6.1 Zahlen, Daten, Fakten
- 6.2 Praktika und Praktikantenförderprogramm

7. Personalentwicklung → Seite 47

- 7.1 Zahlen, Daten, Fakten
- 7.2 Personalentwicklungsprogramme
- 7.3 Führung und Zusammenarbeit
 - 7.3.1 Prozess Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit
 - 7.3.2 Bürgermeister/-innendialoge und Oberbürgermeisterdialog
 - 7.3.3 Führungskräfteentwicklung und Führungskultur
 - 7.3.4 Mitarbeitendenbefragung

8. Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst (ASiD) → Seite 66

9. Angebote und Aktionen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM → Seite 67



Hinweise zum Inhalt des Personalberichtes

In der Stadtverwaltung bestand zum Stichtag Kenntnis von weniger als 5 Personen mit der Geschlechtseintragung „divers“. Aus Datenschutzgründen wurde daher bei Auswertungen nach Geschlecht auf ein definiertes Umschlüsselungsverfahren des statistischen Bundesamtes zurückgegriffen (siehe: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/geschlechtsauspraegungen.html>).

Lediglich bei statistischen Auswertungen zu Auswahlverfahren ist es datenschutzrechtlich möglich, Personen mit der Geschlechtseintragung „divers“ separat auszuweisen. Daher werden in diesem Bericht ausschließlich unter dem Punkt „5.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick“ diverse Personen aufgeführt.

Die Zahl der Bediensteten kann abweichen, je nach Betrachtungszeitraum (Stichtag: 31.12. oder Jahresdurchschnitt) und Zusammensetzung (z.B. mit und ohne Auszubildende und sonstige Beschäftigte). Berichtsstichtag ist der 31. Dezember 2023.

Personalmanagement im Jahr 2023

Lebendiges Leipzig:

Eine Stadt voller Vielfalt und Möglichkeiten

Leipzig, eine Stadt voller Leben und Vielfalt, bietet eine Fülle von Sehenswürdigkeiten, kulturellen Angeboten, Sportveranstaltungen und Bildungseinrichtungen. Die offene und dynamische Atmosphäre zieht nicht nur Besucherinnen und Besucher aus nah und fern an, sondern lockt auch neue Bewohnerinnen und Bewohner an, die das pulsierende Leben der Stadt genießen möchten.

Steigender Bedarf an städtischen Dienstleistungen

Die wachsende Beliebtheit Leipzigs und die damit verbundenen neuen Herausforderungen erfordern eine ständige Anpassung der städtischen Dienstleistungen. Im Jahr 2023 reagierte die Stadtverwaltung Leipzig auf diese Bedürfnisse, indem sie die Mitarbeiterzahl um 2,8% auf insgesamt 9.521 Beschäftigte erhöhte. Diese Steigerung spiegelt den steigenden Bedarf an städtischen Dienstleistungen wider, der durch das florierende Wachstum und die Entwicklung Leipzigs entsteht.

Die Rolle des Personalamtes: Querschnittsdienstleistungen für alle Beschäftigten

Als Querschnittsamt agiert das Personalamt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung in verschiedenen Bereichen. Von der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Personalbetreuung und Gehaltsabrechnung sowie Gesundheitsmanagement

ist das Personalamt die zentrale Anlaufstelle für alle Belange rund um das Personalwesen der Stadt Leipzig. Im Jahr 2023 konnte die Stadtverwaltung 1.375 Neueinstellungen verzeichnen. Mit 1.500 Stellenwechseln, rund 190 Arbeitszeitveränderungen und insgesamt 3.594 Personalratsbeteiligungen begleitete das Personalamt zudem eine Vielzahl von personalwirtschaftlichen Prozessen.

Vielfältige Aufgaben und Projekte

Neben den täglichen Aufgaben trieb das Personalamt kontinuierlich verschiedene Projekte und Vorhaben voran, die sich auf die Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse sowie die Arbeitsbedingungen bei der Stadtverwaltung auswirkten. Auch im Jahr 2023 war ein zentrales Ziel die Digitalisierung der Stadtverwaltung, welche durch viel Engagement und Entwicklungswillen auch für personalwirtschaftliche Prozesse vorangetrieben wurde. Die Einführung digitaler Prozesse für das Seminarmanagement wurde erarbeitet und im Juni 2023 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Auch an der Einführung eines Bewerbermanagementsystems wurde in 2023 gearbeitet, um die Personalgewinnung künftig effizienter zu gestalten und das Image der Stadt als Arbeitgeberin zu stärken. Der Prozess der Urlaubsbeantragung wurde im Jahr 2023 digitalisiert und es wurde ein Fahrradleasingprogramm eingeführt, um umweltfreundliche Mobilität zu fördern.

8.356
Angestellte

653
Beamtinnen u. Beamte

437
Auszubildende,
Studentinnen u. Studenten,
Anwärterinnen u. Anwärter

75
Sonstige Beschäftigte
(geringfügig Beschäftigte,
Bundesfreiwilligendienst-
leistende, Praktikantinnen
und Praktikanten)

2022
9.258
Beschäftigte*



2023
9.521
Beschäftigte

+2,8% Zuwachs (im Vgl. zu 2022)

Ø 43,8 Jahre alt
(ohne Auszubildende, Studierende, Anwärter
und sonstige Beschäftigte)



14.084
Bewerberinnen und Bewerber



3.594
Personalratsvorgänge

davon: ≈ 1.800 Einstellungen
> 1.500 Stellenwechsel
≈ 190 Arbeitszeitänderungen



Einführung der
Dienstvereinbarung
"Home-Office
und mobiles Arbeiten"



Erarbeitung
und Durchführung der
Mitarbeitendenbefragung
2023



Erarbeitung von
Leitlinien zur Führung
und Zusammenarbeit
für die Stadt Leipzig



Einführung des
Deutschlandtickets
als Job-Ticket

>1.600
Arbeitsmedizinische
Beratungen (Anzahl der
untersuchten Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter)

>500
Einstellungs-
untersuchungen

Geburtenrate Stadtverwaltung:

1,60 Kinder

hat jede weibliche Beschäftigte bis zum
Stichtag 31.12.2023 zur Welt gebracht.
Die Fertilitätsrate im Jahr 2022 in Deutsch-
land betrug 1,46. Nach der Wiedervereinigung
war die Geburtenrate zunächst zurück-
gegangen, im Jahr 1994 betrug sie 1,24.
Den höchsten Wert erreichte sie dann
im Jahr 2016 (1,59)**



*Die Anzahl der Beschäftigten setzt sich zum Stichtag 31.12.2022 aus 8.761 Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten, 430 Auszubildenden, Studierenden und Anwärter/-innen sowie 67 sonstigen Beschäftigten zusammen (siehe Personalbericht 2022).

**Fertilitätsrate in Deutschland bis 2022 | Statista (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36672/umfrage/anzahl-der-kinder-je-frau-in-deutschland/>)

Personal- und Stellenbestand

2.1 Personal- und Stellenbestand

Anzahl der Beschäftigten
(in Köpfen)

9.009

Beamtinnen u. Beamte: 653
Tarifbeschäftigte: 8.356

Anzahl der Beschäftigten
(in VzÄ)

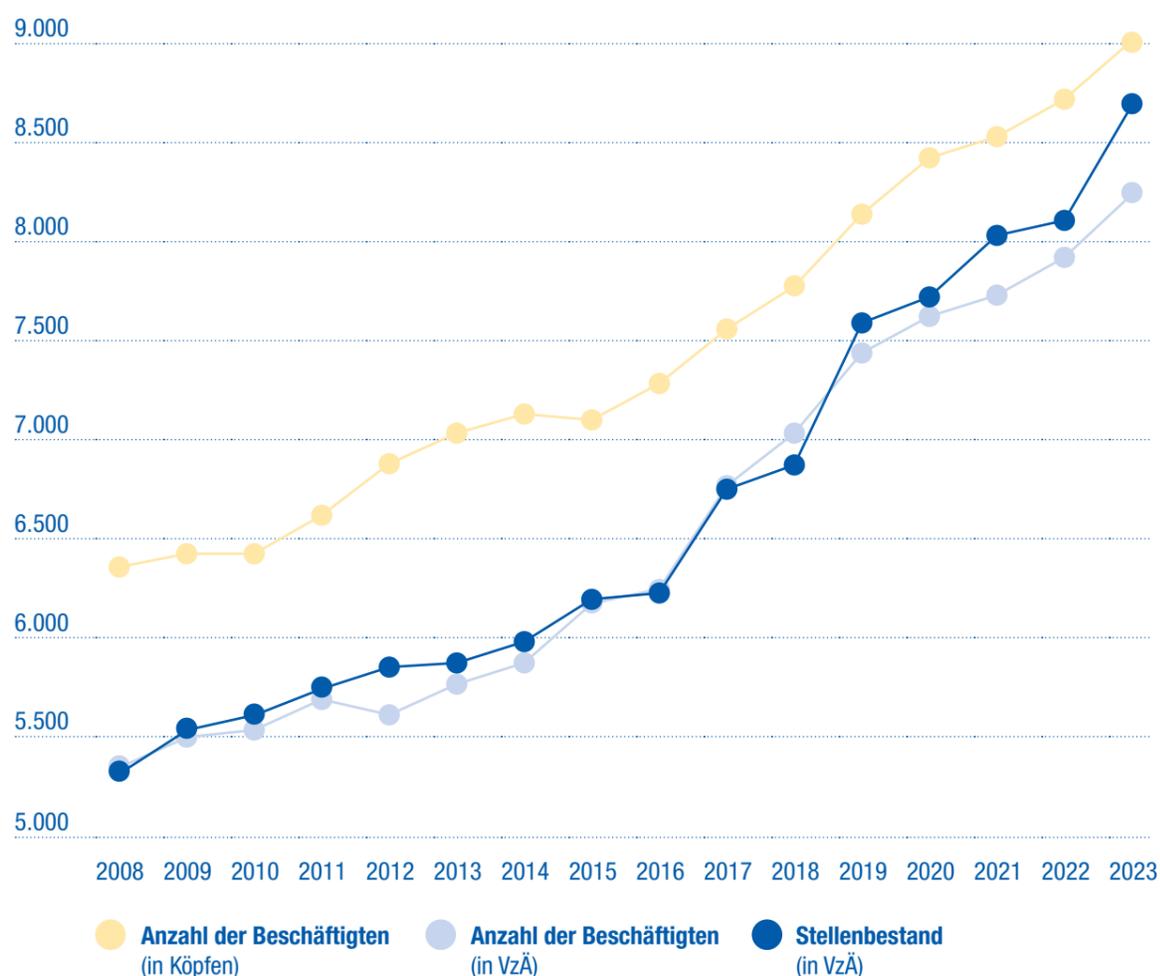
8.230,15

Beamtinnen u. Beamte: 645,3
Tarifbeschäftigte: 7.584,9

Stellensoll nach
Haushaltsplan (in VzÄ)

8.706,5

Stellenplan und Ist-Besetzung im Jahresverlauf



Zum 31.12.2023 waren insgesamt 9.009 Beschäftigte* für die Stadtverwaltung Leipzig tätig, um die Belange von rund 629.000 Bürgerinnen und Bürger sowie die Erfüllung der städtischen Aufgaben zu betreuen. Das Wachstum der Stadt spiegelt sich auch im Anstieg des Personalbestandes wider. Die Anzahl der Stel-

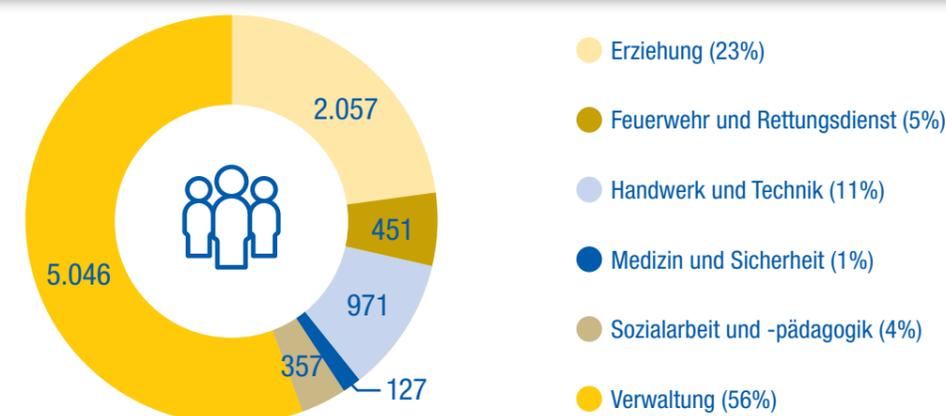
*Hierunter werden 653 Beamtinnen, Beamten sowie 8.356 Tarifbeschäftigte zusammengefasst (ohne 437 Auszubildende/Studierende/Anwärter/-innen und 75 Sonstige Beschäftigte, die zusammen mit den berücksichtigten Gruppen die Gesamtbeschäftigtenzahl i.H.v. 9.521 zum 31.12.2023 ergeben).

len richtet sich nach den Erfordernissen, um die vielfältigen Herausforderungen einer dynamischen Stadt wie Leipzig zu bewältigen. Das Wachstum der Stadt Leipzig sorgt entsprechend für ein stetiges Wachstum der Beschäftigtenzahlen. Zu den Beschäftigten zählen alle Personen, die zum Stichtag in einem gültigen Arbeitsverhältnis mit der Stadtverwaltung stehen, unabhängig von etwaigen Abwesenheiten wie Elternzeit oder Langzeitkrankheit. Die Angabe der Vollzeitäquivalente erfolgt entsprechend der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit.

Soll-/Ist-Stellenbesetzung nach Dezernaten im Vergleich zum Vorjahr

	Stand zum 31.12.2022		Stand zum 31.12.2023	
	VZÄ SOLL	VZÄ IST	VZÄ SOLL	VZÄ IST
Poolstellen/Reservestellen	117,0	*	167,9	*
Geschäftsbereich des OBM	133,3	132,1	140,0	133,6
Dezernat für Allgemeine Verwaltung	534,3	633,0	633,0	650,5
Dezernat für Finanzen	235,9	225,1	226,2	223,3
Dezernat für Umwelt, Klima, Ordnung, Sport	1.771,2	1.672,2	1.890,3	1.707,4
Dezernat für Kultur	353,0	371,1	363,8	367,8
Dezernat für Soziales, Gesundheit und Vielfalt	799,0	834,9	886,1	877,1
Dezernat für Stadtentwicklung und Bau	1.370,1	1.282,3	1.413,4	1.320,1
Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie	2.694,2	2.735,1	2.888,4	2.864,1
Dezernat für Wirtschaft, Arbeit und Digitales	84,4	71,7	97,6	86,4
Gesamt	8.092,4	7.957,6	8.706,5	8.230,1

Beschäftigte nach Berufsgruppen (in Köpfen)



*Bei Vergabe der Poolstellen werden diese im System in die Ämter überführt. Die Auswertung der Personendaten lässt somit nur einen Rückschluss auf das Dezernat der besetzten Stelle zu. Die VZÄ der Poolstellen sind somit nach der Überführung in den VZÄ der Dezernate enthalten.

Etwa 80% der Beschäftigten sind in den Bereichen Verwaltung und Erziehung tätig, während etwa 1% in den Bereichen Medizin und Sicherheit arbeiten. Die Verteilung spiegelt die verschiedenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten wider, welche innerhalb der Stadtverwaltung wahrgenommen werden.

Die Einteilung nach Berufsgruppen erfolgt anhand der Tätigkeit der Beschäftigten und nicht anhand der jeweiligen Organisationseinheit. So wird beispielsweise eine Person, die in der Allgemeinen Verwaltung der Branddirektion arbeitet, der Berufsgruppe "Verwaltung" zugeordnet und nicht der Berufsgruppe "Feuerwehr und Rettungsdienst".

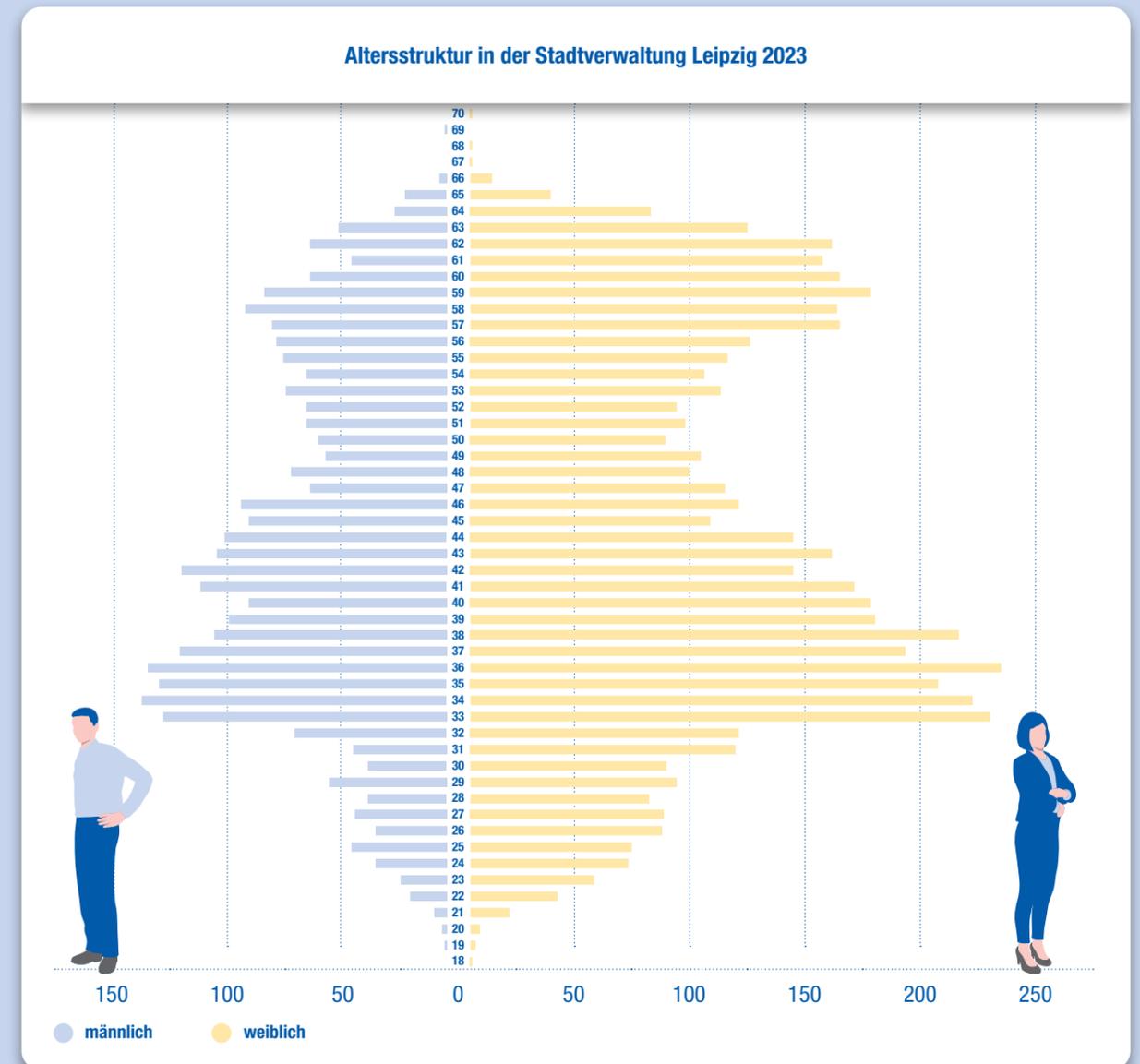
Die Verteilung des Personalbestands nach Dezernaten in nachfolgender Tabelle zeigt die unterschiedlichen Schwerpunkte und Aufgabenbereiche innerhalb der Stadtverwaltung. Das Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie stellt dabei mit einem Anteil von 36,8% den größten Teil der Gesamtbeschäftigten.

Personalbestand verteilt nach Dezernaten		
Dezernat	Köpfe	VzÄ
Geschäftsbereich des OBM	143	133,6
Dezernat für Allgemeine Verwaltung	702	650,5
Dezernat für Finanzen	237	223,3
Dezernat für Umwelt, Klima, Ordnung, Sport	1.773	1.707,4
Dezernat für Kultur	411	367,8
Dezernat für Soziales, Gesundheit und Vielfalt	953	877,1
Dezernat für Stadtentwicklung und Bau	1.385	1.320,1
Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie	3.313	2.864,1
Dezernat für Wirtschaft, Arbeit und Digitales	92	86,4
Gesamtergebnis	9.009	8.230,1



2.2 Altersstruktur

Die folgende Grafik zur Altersstruktur gibt neben der Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung nach Altersgruppen auch Aufschluss über die zukünftige Beschäftigtenstruktur ohne weitere Einflussfaktoren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leipzig sind zum Stichtag 31.12.2023 **im Durchschnitt 43,8 Jahre alt** und damit fast ein Jahr jünger als die im öffentlichen Dienst in Sachsen Beschäftigten mit **44,7 Jahren** zum verfügbaren Vergleichsstichtag am 31.12.2022*.



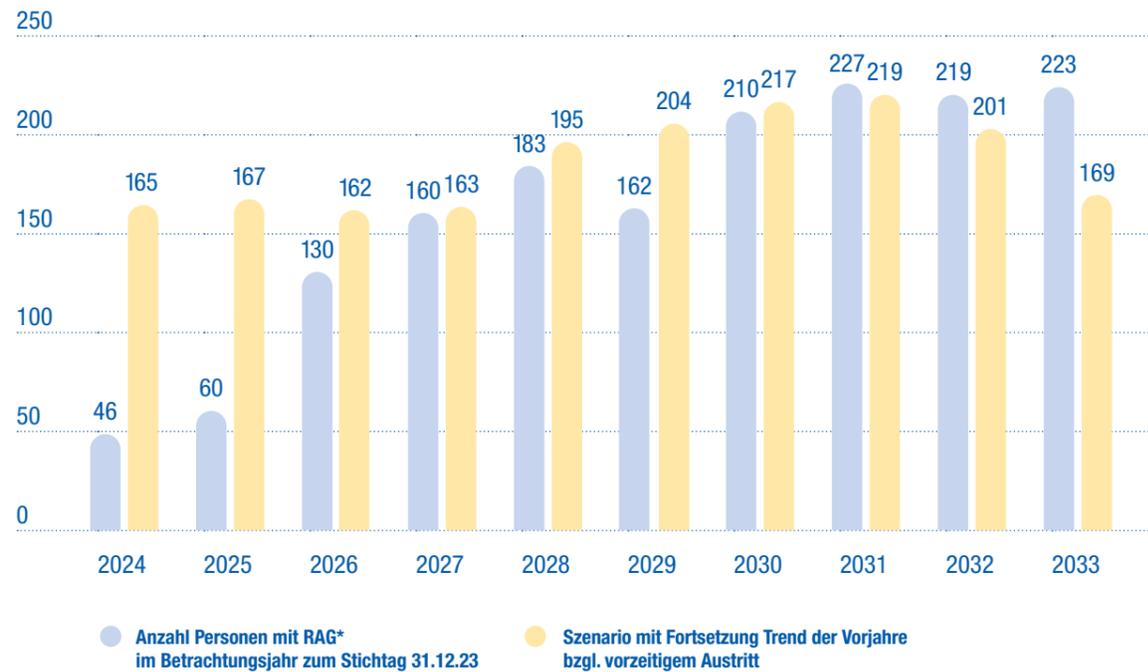
Die Altersverteilung zeigt, dass viele Beschäftigte in den nächsten 5 bis 15 Jahren altersbedingt ausscheiden werden. Zum 31.12.2023 waren insgesamt 1.544 Bedienstete älter als 58 Jahre, was einem Anteil von 17,14% der Beschäftigten entspricht. Die Analyse der altersbedingten Austritte in den Jahren 2017 bis 2023** zeigt, dass nur 29% der Personen zum gesetzlichen Renteneintritt aus der Stadtverwaltung ausscheiden. Viele nehmen die Möglichkeit eines früheren Rentenbeginns in Anspruch und treten ein oder zwei Jahre früher (58%) oder sogar mehr als drei Jahre (12%) vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand ein.

*Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html> / unter "Weitere Tabellendownloads":

Ergebnisse der Personalstandstatistik.xlsx (Stand 20.09.2023)

**Die Organisationseinheit "37.2 Einsatzdienst" der Branddirektion wurde bei der Betrachtung nicht berücksichtigt, da die Mitarbeitenden dieser OE aufgrund des §144 SächsBG die Möglichkeit haben vor der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand einzutreten. Aufgrund der ansonsten sehr hohen Komplexität der Prüfung wurden hierbei jedoch Einzelfälle mitberücksichtigt, die nach 25 Jahren Einsatzdienst in die Verwaltung der Branddirektion gewechselt sind und später ggf. vorzeitig in den Ruhestand eingetreten sind.

Prognose der altersbedingten Austritte in den Jahren 2024 – 2033 (Szenario)



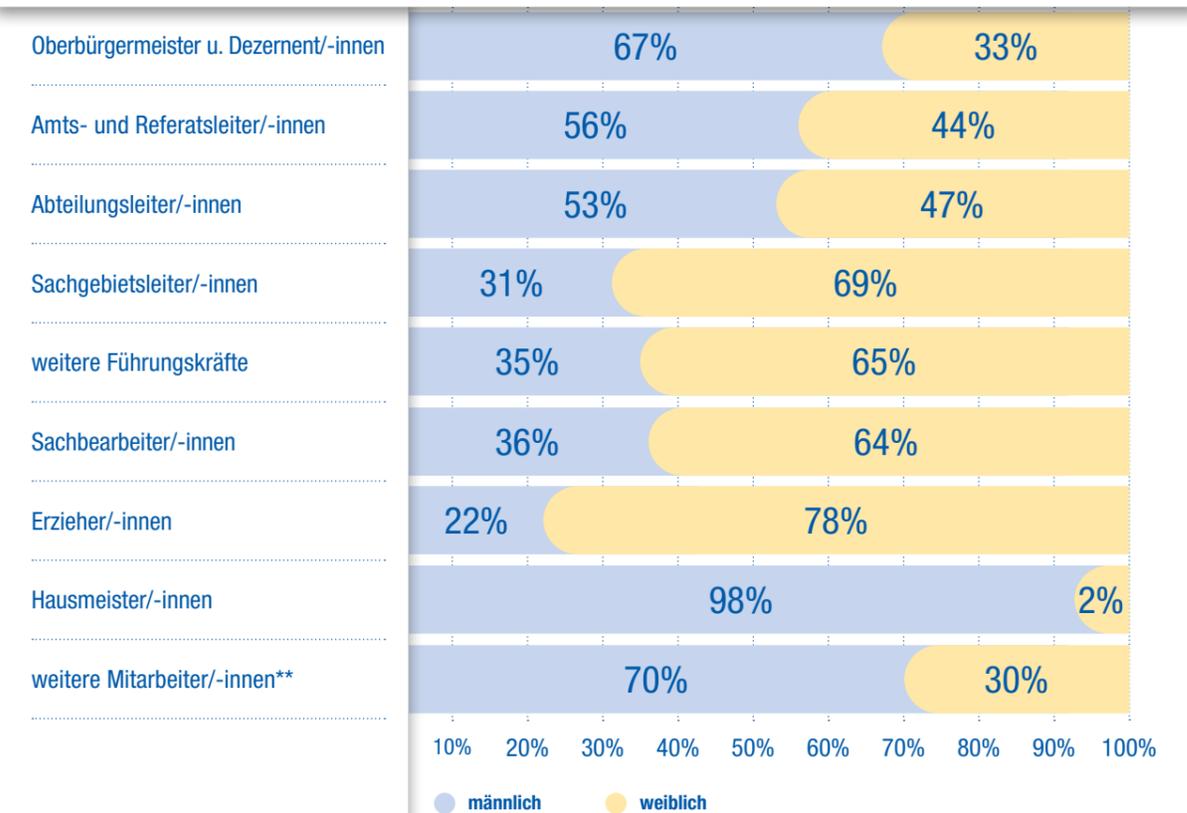
Es ist nicht möglich, das genaue Austrittsjahr vorherzusagen, da dies von persönlichen Gründen und verschiedenen Rentenoptionen abhängt. Eine Verschiebung der altersbedingten Austritte lässt sich anhand von Erfahrungswerten für die Jahre 2024 bis 2033 entsprechend der Grafik prognostizieren. Diese Verschiebung stellt eine Herausforderung für das Personalmanagement der Stadtverwaltung dar. Oft geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst kurz vor ihrem Ausscheiden (etwa drei Monate vorher) bekannt, dass sie vorzeitig in den Ruhestand gehen möchten.

2.3 Geschlechterverteilung

In den 27 EU-Staaten betrug der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2022 im Durchschnitt 35,1%. Deutschland liegt mit einem Anteil von 28,9% weiblicher Führungskräfte unter diesem EU-Durchschnitt (Stand 2022).* Dies umfasst Mitglieder gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft.

In der **Stadtverwaltung Leipzig** liegt die **Quote weiblicher Führungskräfte zum Stichtag 31.12.2023 bei 46%**, was einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (45%) bedeutet. Diese Quote bezieht sich auf die Positionen Oberbürgermeister, Dezernten, Amtsleitungen, Referatsleitungen und Abteilungsleitungen. Damit liegt Leipzig deutlich über dem EU- und bundesdeutschen Vergleichswert.

Geschlechterverteilung nach Hierarchieebenen in Prozent



*Quelle: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html

**Hierunter werden aufgrund der geringen Anteile an den Gesamtbeschäftigten u.a. die Funktionsbezeichnungen „Anlagenwartin und Anlagenwart“, „Arbeiterin und Arbeiter“, „Monteurin und Monteur“ zusammengefasst.

2.4 Bedienstete in Teilzeit

Immer mehr Beschäftigte wünschen sich eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Eine kürzere Arbeitszeit ermöglicht es, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren oder außerhalb des Arbeitsplatzes Aktivitäten nachzugehen. Dies trägt dazu bei, dass die Stadt Leipzig als Arbeitgeberin attraktiver wird und die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt wird.

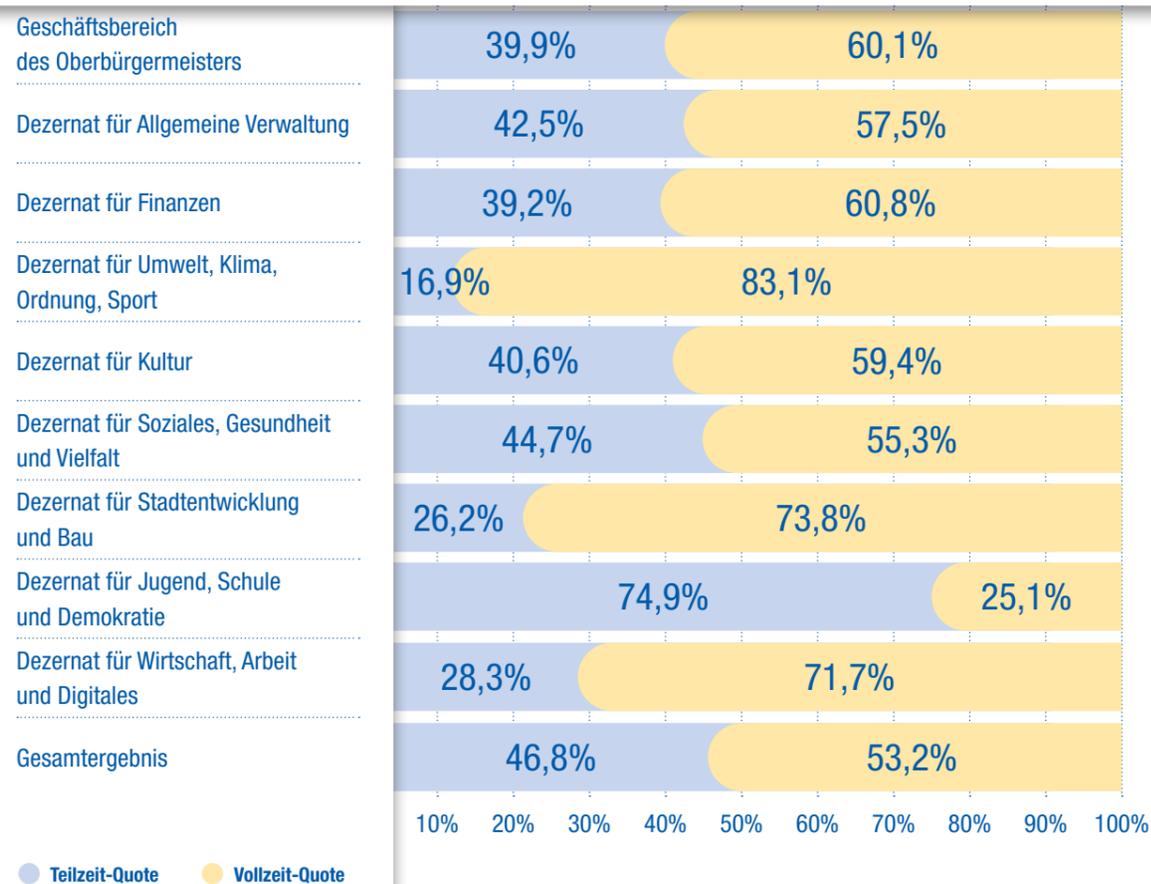
Im Jahr 2023 betrug die tarifvertragliche Vollarbeitszeit in der Stadtverwaltung Leipzig 39 Stunden pro Woche. Damit wurde die Arbeitszeit um eine halbe Stunde gegenüber dem Vorjahr reduziert.

Zum **31.12.2023 hatten insgesamt 46,8% der Beschäftigten** eine befristete oder unbefristete Teilzeitarbeitvereinbarung. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte geringer und damit erstmals seit 2018 leicht gesunken. Im Vergleich dazu arbeiteten Ende des vierten Quartals 2023 rund **17,9%** aller Beschäftigten in der EU und deutschlandweit **28,8%** in Teilzeit.*

Bedienstete der Stadtverwaltung in Teilzeit im Vergleich (Stand 4. Quartal 2023)



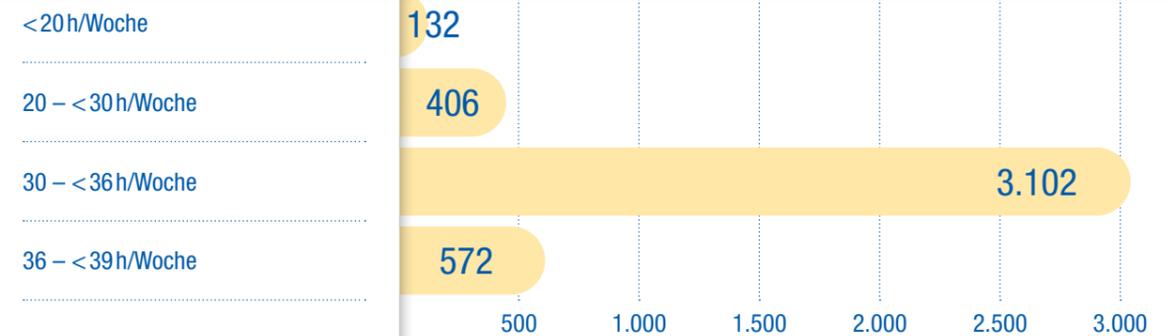
Prozentuale Verteilung der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit je Dezernat



In der Stadtverwaltung ist der Anteil an Teilzeitkräften im Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie in der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher besonders hoch. Im Kita-Bereich besteht für diese Berufsgruppe die Möglichkeit in Teil- oder Vollzeit zu arbeiten, im Hort-Bereich sind die Verträge dagegen aufgrund der nachschulischen Betreuungszeiten auf maximal 35 Stunden begrenzt.

Etwa **73,6% aller Teilzeitbeschäftigten** in der Stadt Leipzig haben eine Arbeitszeit zwischen 30 und unter 36 Stunden pro Woche vereinbart. Dies entspricht einem Anstieg von 1,9% gegenüber dem Vorjahr (2022: 71,7%).

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (gruppiert nach Teilzeitumfang)



2.5 Befristungen

Die Stadtverwaltung Leipzig legt großen Wert auf die langfristige Bindung und Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb wird angestrebt, befristet beschäftigte Personen spätestens nach zwei Jahren in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Als Gründe für Befristungen könnten beispielsweise Erziehungszeiten, Vertretungszeiten bei Langzeiterkrankungen, zusätzlich eingerichtete Stellen aufgrund von Projektförderungen oder vorübergehenden Bedarfen sein. Weitere Beispiele für die Notwendigkeit von befristeten Verträgen sind: die Entlastung von Beschäftigten bei Pflegezeiten für Angehörige, Abwesenheiten der Beschäftigten während des Sabbaticals oder des Sonderurlaubs sowie aufgrund befristeter Teilzeitarbeitvereinbarungen.

Es ist wichtig und unvermeidlich, diese temporären Lücken im Personalbestand zu kompensieren, um einen Personalüberhang zu vermeiden. Daher werden diese Einstellungen in der Regel befristet vorgenommen, um die vom Stadtrat beschlossenen Stellenpläne und Finanzierungspläne einzuhalten. Außerdem ist es notwendig, um den flexiblen Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodellen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht zu werden.

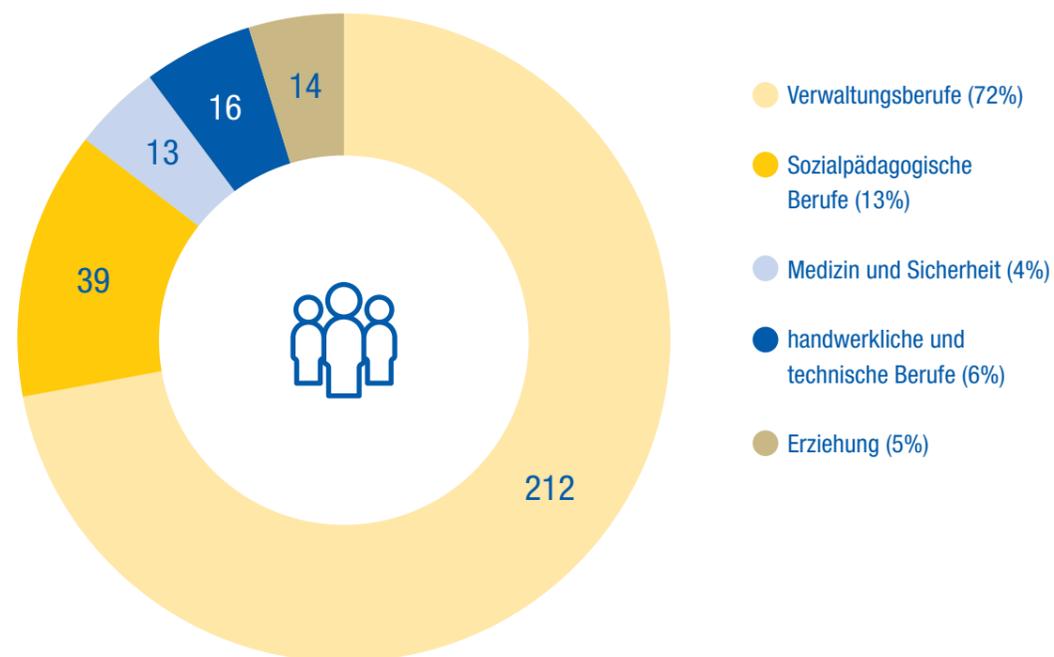
*Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eu-laendern/>

Zum Stichtag 31.12.2023 waren von den 9.009 Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Leipzig insgesamt 294 Personen befristet beschäftigt, was einem Anteil von 3,3% entspricht. Im Vergleich zur deutschen Teilzeitquote liegt Leipzig deutlich unter diesem Durchschnittswert, denn im Jahr 2022 waren in Deutschland circa 7,9% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt.*

Befristungsquote Stadt Leipzig im Vergleich zu Deutschland gesamt (31.12.2023)



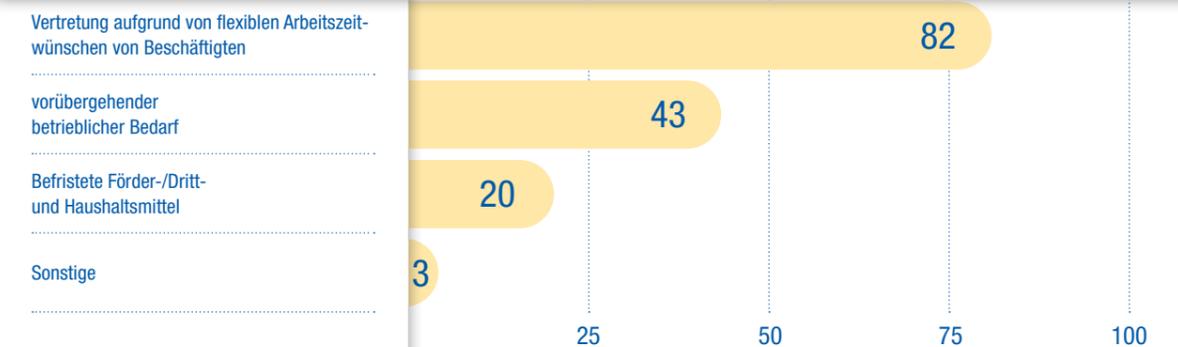
Befristungen nach Berufsgruppen in der Stadtverwaltung Leipzig



Anzahl d. Verlängerungen	davon Befristungen ohne Sachgrund	davon Befristungen mit Sachgrund	Gesamt
keine Verlängerung	144	101	245
1-3 Verlängerungen	2	40	42
4 und mehr Verlängerungen	0	7	7
Gesamt	146	148	294

Befristungen können sowohl sachgrundlos als auch mit Sachgrund sein. Zum Stichtag waren etwa 50% der befristeten Beschäftigten mit einem sachlichen Grund befristet. Ein Beispiel für die sachgrundlose Befristung ist die Übernahme von Auszubildenden sowie Studentinnen und Studenten die mit der Note ausreichend abschließen. Diese Absolventinnen und Absolventen bekommen einen Vertrag, welcher auf ein Jahr sachgrundlos befristet ist.

Befristungsgründe nach der Häufigkeit



Es gibt verschiedene Gründe für die Verlängerung befristeter Verträge, wie etwa die Bewilligung von Fördermitteln oder die Übernahme von Vertretungen für langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Bei einer erneuten Bewilligung von Fördermitteln kann die Befristung dann um den weiteren Fördermittelzeitraum verlängert werden. Es kommt nicht selten vor, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter nicht wie geplant ins Arbeitsverhältnis zurückkehrt. Ein weiteres Beispiel ist der direkte Wechsel von der Elternzeit in den erneuten Mutterschutz aufgrund einer weiteren Schwangerschaft.

Befristungsdauer (Vertragsbeginn bis 31.12.2023) (gruppiert nach Befristungsart)



*Quelle: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-4/befristet-beschaefigt.html

2.6 Fehlzeiten

Im Jahr 2023 beliefen sich die durch Krankheit bedingten Ausfälle in der Stadtverwaltung im Durchschnitt auf 9,3% aller Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr, als dieser Wert bei 10,0% lag, bedeutet dies eine Verringerung um 0,7 Prozentpunkte. Die durchschnittliche Anzahl an Fehltagen je Bediensteten liegt in der Stadt Leipzig im 4. Quartal 2023 bei 4,75 Tagen.

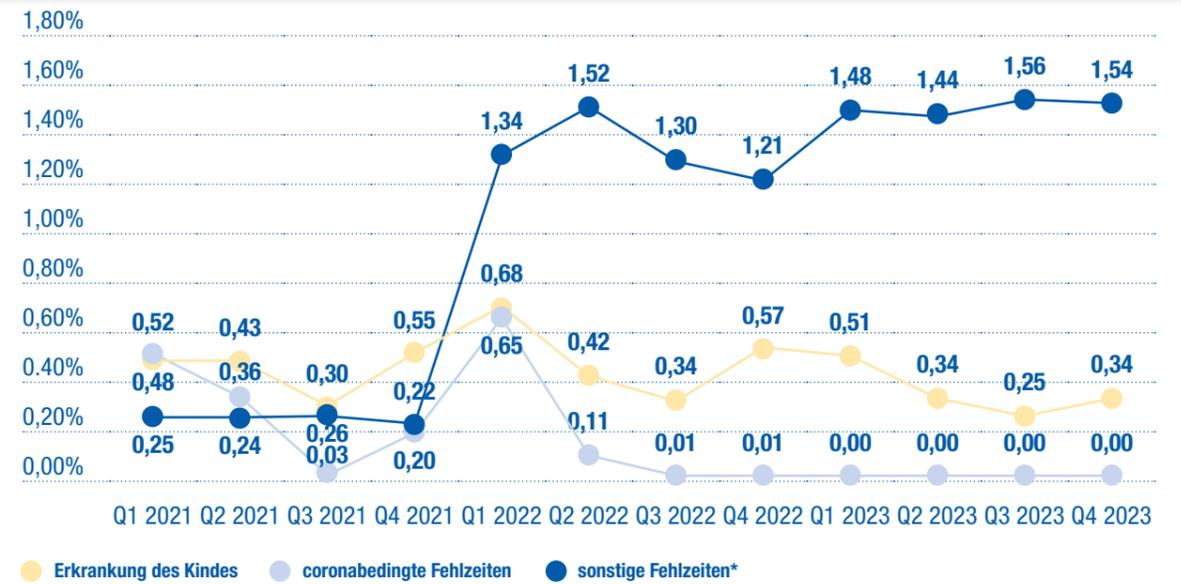
Durchschnittliche Anzahl der Fehltag je Bediensteten pro Monat
(inkl. coronabedingte Abwesenheiten)



Durchschnittliche Anzahl der fehlenden Bediensteten pro Kalendertag
(inkl. coronabedingte Abwesenheiten)



Fehlzeitenquote im Verlauf 2021 – 2023
(gruppiert nach Fehlzeitenart)



Fehlzeitenquote im Verlauf 2021 – 2023
(gruppiert nach Fehlzeitenart)



* sonstige Fehlzeit 2021:
unbezahlter Urlaub, Streik,
Quarantäne durch Gesund-
heitsamt, Freistellung Kind
coronabedingt, Wehrübungen
über 3 Tage, Bezug von Pflege-
unterstützungsgeld < 6 Monate,
Fehlzeiten von geringfügig
Beschäftigten ohne Entgelt

* im Jahr 2022 zu sonstigen
Fehlzeiten hinzugekommen:
Freistellungen wegen Alters-
teilzeit und Sabbat

* im Jahr 2023 zu sonstigen
Fehlzeiten hinzugekommen:
Erwerbsminderungsrente,
Niederkunft der Ehefrau,
schwere Erkrankung eines
Angehörigen

Zusätzlicher Hinweis:

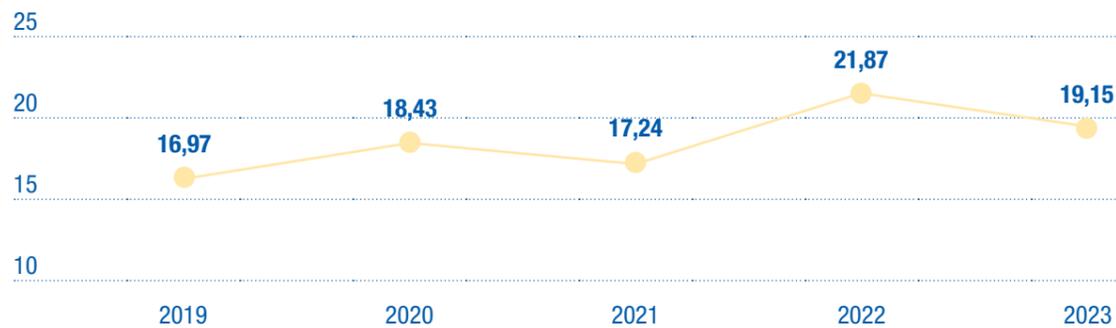
Der Wert der krankheitsbedingten Fehlzeiten weicht vom angegebenen Wert im Gesamtgesundheitsbericht 2023 ab. Der Grund hierfür liegt im unterschiedlichen Betrachtungszeitraum der Berechnungen. In der Berechnung für den Gesamtgesundheitsbericht 2023 wird einmal jährlich eine Auswertung der Krankheitszeiträume vorgenommen und ins Verhältnis zur Beschäftigtenzahl am Jahresende gesetzt. Im Vergleich dazu wird der Fehlzeitenbericht monatlich erstellt. Das heißt, dass die Fehlzeiten monatlich ausgewertet und ins Verhältnis zur Beschäftigtenzahl am jeweiligen Monatsende gesetzt werden. Aus den monatlichen Werten werden für den Personalbericht Durchschnitte je Quartal gebildet.

Ist eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb des letzten Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig

meldet sich entsprechend des §167 Abs. 2 SGB IX das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) beim Beschäftigten. Das Ziel des BEM ist es, in einem vertraulichen Gespräch gemeinsam mit dem/der Beschäftigten zu erörtern, wie die aufgetretenen Arbeitsunfähigkeitszeiten möglichst überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Die Beschäftigten entscheiden dabei selbst, ob sie das Angebot zur Durchführung eines BEM annehmen oder nicht.

Aufgrund einer Vielzahl von Langzeiterkrankungen bestand im Jahr 2023 ein hoher Bedarf an BEM-Gesprächen in der Stadtverwaltung Leipzig. Insgesamt 19,15% der Beschäftigten waren BEM-berechtigt. 230 Beschäftigten wurde ein BEM-Angebot unterbreitet, von denen 43% das Angebot annahmen.

Entwicklung Prozentualer Anteil BEM-Berechtigter*



Im Jahr 2023 ist der Anteil der BEM-Berechtigten im Vergleich zum Jahr 2022 wieder gesunken. Um dem Bedarf künftig besser nachzukommen, wird der Bereich personell aufgestockt, um einem Großteil der BEM-Berechtigten ein Angebot machen zu können.

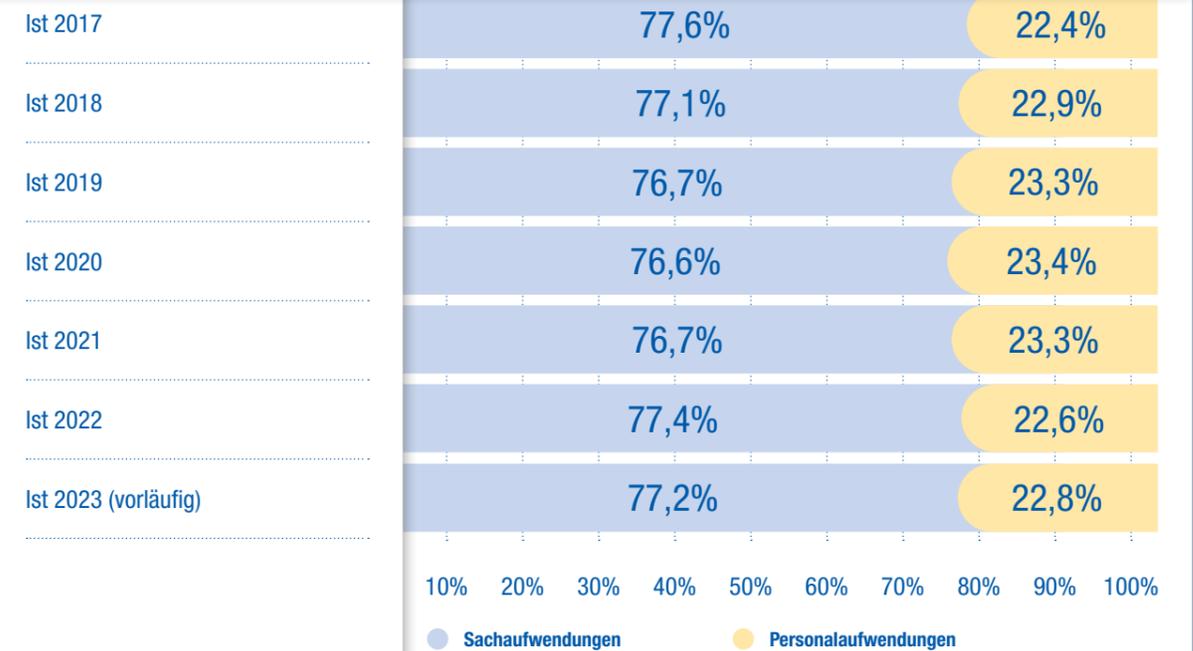
*BEM-Quote ohne JobCenter

2.7 Personalaufwand

Die Stadt Leipzig ist Teil des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen e.V. und setzt die Entscheidungen und Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD VKA) um. Tarifverträge sind grundsätzlich unbefristet, der aktuell gültige Tarifvertrag ist kündbar zum 31. Dezember 2024.

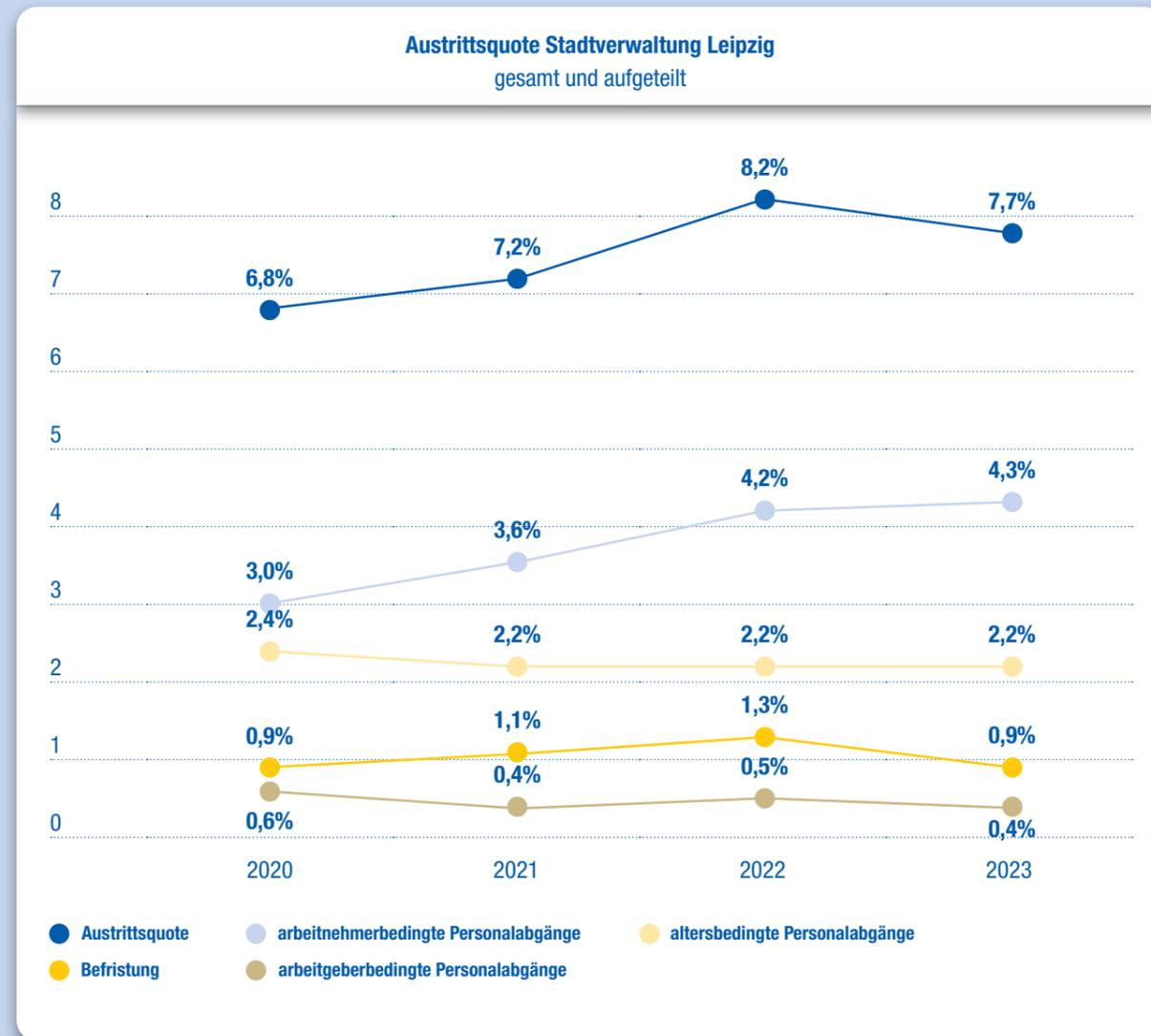
Im Jahr 2023 belief sich der Personalaufwand nach vorläufigen Ergebnissen auf **insgesamt 544 Millionen Euro**.

Anteil Personalaufwand an Gesamthaushalt



2.8 Fluktuation

Die folgende Abbildung stellt die Austrittsquote der Stadtverwaltung Leipzig in den Jahren 2020 bis 2023 dar. Dabei wurden ausschließlich Angestellte und Beamte der Stadt Leipzig betrachtet. Die Organisationseinheit "37.2 Einsatzdienst" der Branddirektion wurde bei der Betrachtung nicht berücksichtigt, da die Mitarbeitenden dieser OE aufgrund des §144 SächsBG die Möglichkeit haben vor der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand einzutreten. Aufgrund der ansonsten sehr hohen Komplexität der Prüfung wurden hierbei jedoch Einzelfälle mitberücksichtigt, die nach 25 Jahren Einsatzdienst in die Verwaltung der Branddirektion gewechselt und ggf. später vorzeitig in den Ruhestand eingetreten sind.



2022*: Die Ausgliederung der Bauhöfe aus dem Amt für Digitalisierung und Organisation zur Stadtreinigung wurde in den Austritten des Jahres 2022 nicht berücksichtigt.

Die oberste dunkelblaue Linie ist die allgemeine Austrittsquote, hier werden alle Austritte berücksichtigt. Die Linien darunter stellen die Austritte nach verschiedenen Kategorien dar:

Arbeitgeberbedingte Personalabgänge

sind Austritte, welche arbeitgeberseitig initiiert oder zugestimmt wurden.

Arbeitnehmerbedingte Personalabgänge

sind Austritte, welche arbeitgeberseitig unbeabsichtigt waren und/oder mit welchen nicht im Voraus geplant werden konnten.

Altersbedingte Personalabgänge

sind Austritte, welche durch einen Renten-/Ruhestandseintritt oder den Eintritt in die ATZ-Ruhephase resultierten.

Bei der Kategorie Befristungen

handelt es sich um Austritte, welche aus der Nichtverlängerung eines befristeten Vertrages resultieren.

Die Summe der vier Kategorien spiegelt die Austrittsquote wider und ist als dunkelblauer Graph abgebildet. Bei genauerer Betrachtung der arbeitnehmerbedingten Personalabgänge ist erkennbar, dass über den Zeitraum der letzten vier Jahre ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen ist. Bei der Betrachtung aller Gegebenheiten ist dies auf die schwierige Arbeitsmarktlage und den wachsenden Konkurrenzdruck bei der Personalbindung zurückzuführen.

Um einen aussagefähigen Vergleich in Bezug auf die Fluktuationsrate zu erhalten, beteiligt sich die Stadt Leipzig jährlich an einem Vergleichsring mit sechs anderen Großstädten. Die teilnehmenden Städte weisen eine Einwohnerzahl von 569.000 bis 1,5 Millionen auf und die Stadt Leipzig liegt mit einer Einwohnerzahl von rund 629.000 im Mittelfeld. Für die Datenerhebung der Personal- und Strukturkennzahlen wurde eine genaue Definition der Betrachtungsfelder abgestimmt, welche ausschließlich in allen Städten gleichermaßen vorhanden sind. Da dies nicht vollständig den Datenstand der Stadtverwaltung Leipzig widerspiegelt, finden sich die nachfolgenden Werte auch nicht in der nebenstehenden Grafik wieder. Das Ergebnis des Vergleichs aus dem Jahr 2022 mit nicht vollständiger Datengrundlage ergab eine Fluktuationsrate zwischen 5,7% und 13,4%. Die Stadt Leipzig wies dabei eine Quote von 8,3% auf und lag somit im Schnitt der Vergleichswerte der betrachteten Städte.



Austrittsgründe

Die nachfolgende Übersicht zeigt aus welchen Gründen Beschäftigte die Arbeitgeberin Stadtverwaltung im Jahr 2023 verlassen haben. Im Vergleich dazu werden die Daten des Jahres 2022 gegenübergestellt. Nicht einbezogen wurden dabei die Personengruppen Auszubildende, Studentinnen und Studenten, Praktikantinnen und Praktikanten, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.

Austrittsgründe		
Kategorien	2022	2023
Renteneintritt	217	176
Kündigung (arbeitgeberbedingt)	10	10
Kündigung (arbeitnehmerbedingt)	326	321
Probezeitkündigung (arbeitgeberbedingt)	30	23
Probezeitkündigung (arbeitnehmerbedingt)	9	17
Ende Befristung	106	110
Sonstige Gründe	48	83
Gesamtergebnis	746	740

In der Auswertung wurden Kategorien von Austrittsgründen gebildet und zusammengefasst. Beispielsweise sind in der Kategorie „Renteneintritte“ sowohl Eintritte in den gesetzlichen Ruhestand als auch Austritte am Ende der Altersteilzeit enthalten. In den Kategorien „Kündigung (arbeitgeberbedingt)“ und „Kündigung (arbeitnehmerbedingt)“ sind Aufhebungsverträge inkludiert. Sonstige Gründe sind z.B. Ausscheiden durch Tod, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente, krankheitsbedingter Ruhestand bei Beamtinnen und Beamten.

Mit insgesamt 45,7% haben arbeitnehmerbedingte Kündigungen im Jahr 2023 den größten Anteil. Im Jahr 2022 war dieser Anteil mit 44,9% ähnlich hoch. Bezüglich der steigenden Anzahl an Kündigungen muss ein volatiler Arbeits- und Bewerbermarkt konstatiert werden. Auch in der Belegschaft der Verwaltung zeigt sich die allgemeine Tendenz einer hohen Wechselbereitschaft. In einer forsa Studie im Auftrag von onlyfy by XING wird ersichtlich, dass knapp vier von zehn Deutschen (37%) für einen Jobwechsel offen sind. Dies ist der zweithöchste Wert seit 2012 in der Erhebungshistorie der forsa-Studie*.

*Vgl. Langzeitstudie von onlyfy by XING: Die Wechselbereitschaft deutscher Beschäftigter ... | Presseportal (<https://www.presseportal.de/pm/56177/5429436>)

Neben der Anforderung zeitgemäße Rekrutierung umzusetzen, rücken daher Themen der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterbindung vermehrt in den Fokus. Zentrale Vorhaben des Personalamtes zur Verbesserung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur und der Entwicklung einer Arbeitgebermarke zahlen dabei gleichermaßen auf die Mitarbeiterbindung ein wie ein in den Fachämtern gut durchgeführtes Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch die Gestaltung einer modernen und an der Tätigkeit ausgerichteten Arbeitsumgebung sind Aspekte die für Beschäftigte in der Wichtigkeit zunehmen und Bindungseffekte erzielen können. Für die Zukunft ist das sogenannte Projekt „Offboarding“ geplant, welches voraussichtlich strukturierte Interviews mit Personen beinhaltet, welche die Stadtverwaltung auf eigenen Wunsch verlassen, um die konkreten Gründe für Mitarbeiterkündigungen speziell bei der Stadtverwaltung zu erheben. Die Erfassung und Auswertung solcher Daten unterliegt jedoch besonderen datenschutzrechtlichen Vorgaben welche es zu beachten und bei der Umsetzung einzuhalten gilt.

Hinweis zur Kategorie Ende Befristung:

Grundsätzlich ist die Einstellungspraxis ausdrücklich auf das Ziel gerichtet, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet an die Stadtverwaltung zu binden und befristet beschäftigte Personen (sofern die Voraussetzungen vorliegen) spätestens nach Ablauf von zwei Jahren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. In begründeten Einzelfällen werden dennoch befristete Arbeitsverträge nach Teilzeitbefristungsgesetz geschlossen. Beispielsweise werden in aller Regel den Teilzeitwünschen der Beschäftigten entsprochen und Sabbatjahrvereinbarungen getroffen. Darüber hinaus bestehen gesetzliche Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit). Diese mitarbeiterfreundlichen Arbeitszeitmodelle erfordern einen flexiblen Personaleinsatz zur Sicherstellung des Dienstbetriebs.

Da Personallücken nicht ohne Weiteres mit dem vorhandenen Mitarbeiterbestand geschlossen werden können, müssen nicht besetzte Stellen i. d. R. vorübergehend durch Einstellungen kompensiert werden. Gleichzeitig soll bzw. muss Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eines der vorgenannten Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen, die Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden. Um aber mit der Kompensation befristet freigewordener Stellen und Stellenanteile keinen Personalüberhang über den vom Stadtrat beschlossenen Stellenplan und damit verbundene Finanzierungslücken im vom Stadtrat beschlossenen Personalhaushalt zu erzeugen, ist der gezielte Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse unerlässlich.

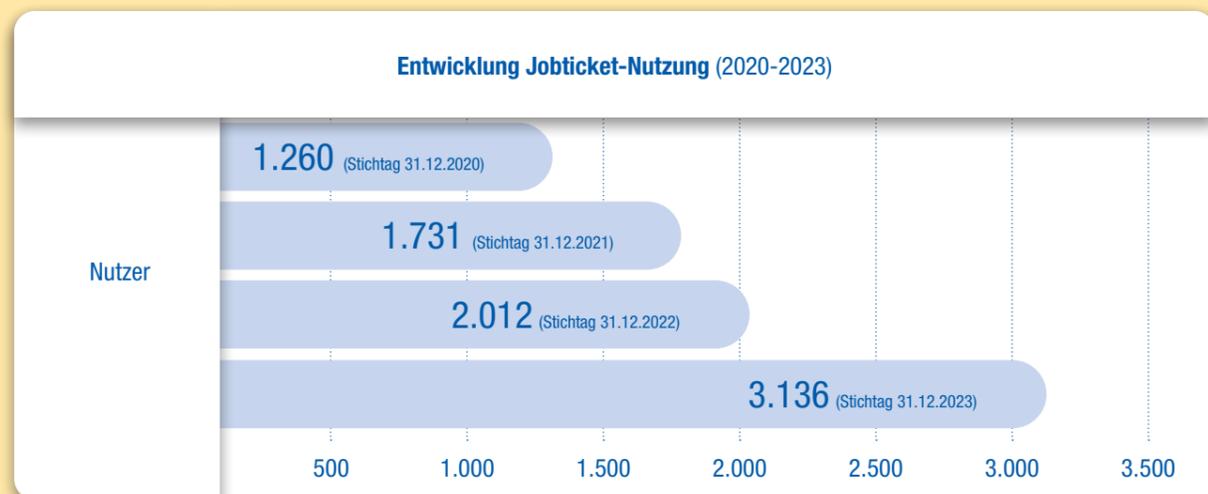
Mobilität und modernes Arbeiten

3.1 Jobticket

Das Jobticket ist ein Angebot des Mitteldeutschen Verkehrsverbunds (MDV), das Unternehmen dabei unterstützt, die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitsweg zu fördern. Die Stadt Leipzig hat mit den Leipziger Verkehrsbetrieben einen Rahmenvertrag abgeschlossen, der es allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, das Jobticket zu nutzen. Dazu gehören Tarifbeschäftigte, Auszubildende, dual Studierende, Referendare, Volontäre und Freiwilligendienstleistende*.

Seit dem 1. Januar 2021 zahlt die Stadt Leipzig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das Jobticket nutzen, einen Zuschuss von 15,01 € pro Monat. Dieser Zuschuss wird regelmäßig für den Arbeitsweg zwischen Wohnung und Dienststätte gezahlt. Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende sind aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht zuschussberechtigt. Beamtinnen und Beamte erhalten seit September 2023 ebenfalls den Zuschuss von 15,01€. Einige Kommunen stellen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Deutschlandticket vergünstigt zur Verfügung und die Stadtverwaltung Leipzig liegt beim Vergleich der Zuschusshöhe im Mittelfeld**. Die Einführung des Arbeitgeberzuschusses hat zu einem deutlichen Anstieg der Nutzungszahlen bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung geführt. Im Vergleich zum Jahr 2020 stieg die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer um gut ein Viertel an.

Seit dem 1. Mai 2023 bietet die Stadt Leipzig auch das Deutschlandticket als Jobticket mit demselben Zuschuss von 15,01€ an. Die Einführung des Deutschlandtickets als Jobticket hat dazu geführt, dass die Anzahl der Jobticketnutzerinnen und Jobticketnutzer um weitere 55% gestiegen ist.

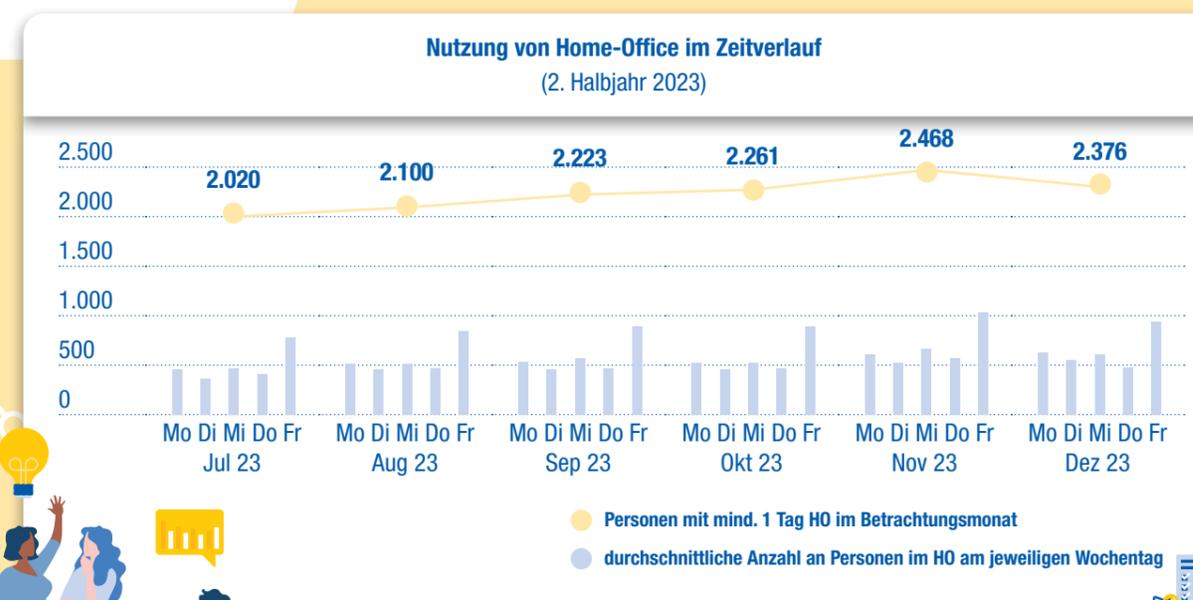
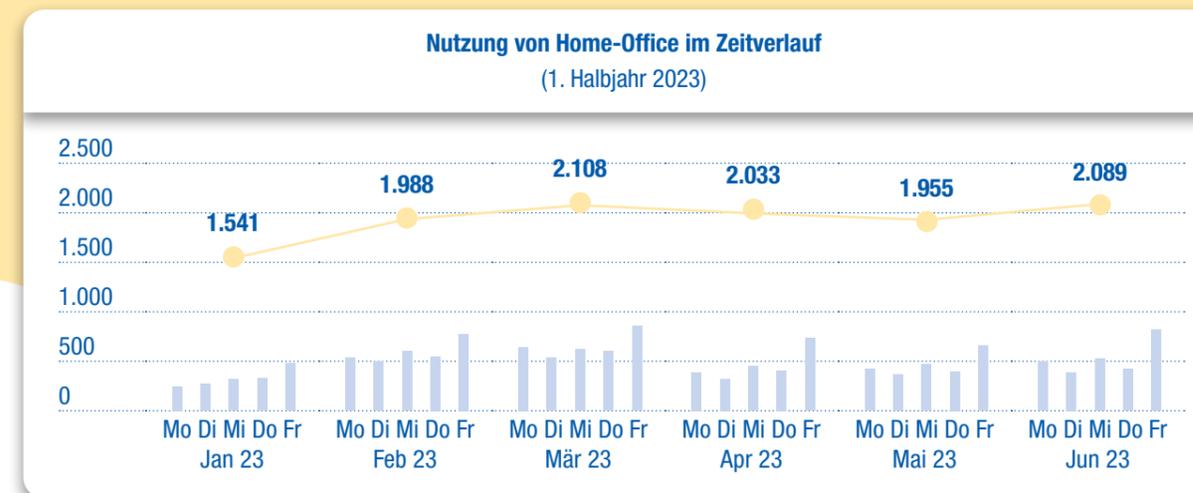


3.2 Home-Office und Mobile Arbeit

Home-Office hat sich für die Stadtverwaltung Leipzig als bedeutendes Instrument zur Flexibilisierung und Arbeitgeberattraktivität erwiesen. Die Stadt Leipzig bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zum Home-Office an, sofern ihre Tätigkeiten dafür geeignet sind und keine betrieblichen Gründe dagegensprechen.

Seit der Implementierung aufgrund der Corona-Pandemie ist die Nutzung von Home-Office deutlich gestiegen und konnte in vielen Ämtern der Stadtverwaltung gut mit den notwendigen Präsenzaufgaben zur Erfüllung der kommunalen Pflichten vereinbart werden. Dennoch ist zu beachten, dass nicht alle Berufsgruppen in der Stadtverwaltung ihre Aufgaben im Home-Office erledigen können. Dazu gehören beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bürgerservices und des Ordnungsamtes sowie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branddirektion.

Um diese flexible Arbeitsform dauerhaft zu etablieren und die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin langfristig zu steigern, wurde am 28. Februar 2023 eine zukunftsorientierte Dienstvereinbarung "Home-Office und mobiles Arbeiten" zwischen der Arbeitgeberin und der Personalvertretung geschlossen.



*Hierunter zählen z.B. Dienste im Rahmen des Freiwilligen Sozialen und Freiwilligen Ökologischen Jahres (FSJ und FÖJ) – siehe auch „Freiwilligendienst leisten | Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de)“, Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/zwischenzeit/freiwilligendienst-leisten>
 **KGSt Vergleichsring Personalmanagement GK1-2

Vielfalt und Gleichstellung

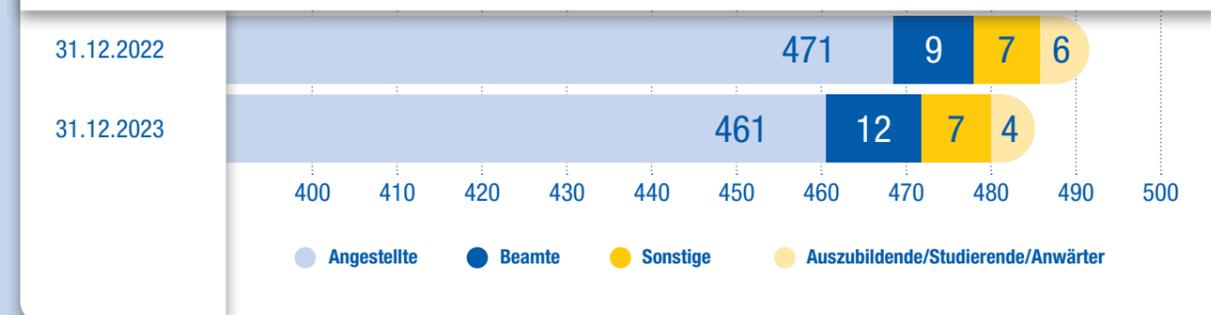
Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Studierenden mit Schwerbehinderung (Stand 31.12.2023 im Vergleich zum Vorjahr)

Gemäß einer Inklusionsvereinbarung, die zwischen der Arbeitgeberin Stadtverwaltung Leipzig, der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung geschlossen wurde, wird gemäß §166 des Sozialgesetzbuchs IX sowie unter Berücksichtigung des Artikels 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gemeinsam gehandelt. Diese Vereinbarung bildet die Grundlage für die Inklusion und Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben der Stadtverwaltung Leipzig und dient als Leitlinie für Vorgesetzte und Beschäftigte.

Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Leipzig, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung arbeiten konstruktiv und vertrauensvoll zusammen, um die Belange schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu unterstützen. Dabei wird betont, dass die Möglichkeit der Integration in der Stadtverwaltung differenziert zu bewerten ist und nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten eine dauerhafte berufliche Inklusion möglich ist.

Die Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Studierenden mit Schwerbehinderung ist im Vergleich zum Vorjahr von 493 auf 484 leicht gesunken, was einem Rückgang um 1,8% entspricht.

Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Studierenden mit Schwerbehinderung
(Stand 31.12.2023 im Vergleich zum Vorjahr)



Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft:

	deutsche Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt	Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft an Gesamtbeschäftigten
Beschäftigte	9.007	77	9.084	0,85%
Auszubildende/Studierende	423	14	437	3,20%
Gesamt	9.430	91	9.521	0,96%

Zum 31.12.2023 beträgt der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in der Stadtverwaltung Leipzig insgesamt 0,96%. Im Vergleich zum Vorjahr mit 0,93% ist der Anteil somit leicht gestiegen. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im weiteren Sinne betrug in Deutschland im Jahr 2023 29,7%.*

Die Stadtverwaltung Leipzig erhebt keine Daten zur Migrationsgeschichte der Beschäftigten. Auch Doppelstaatsangehörigkeiten, wie etwa die deutsche und eine weitere, können nicht ausgewertet werden.

Fortbildungsangebote für Vielfalt, Inklusion und Teilhabe

Als Stadt Leipzig verfolgen wir das Ziel, den Querschnitt unserer Stadtbevölkerung auch in der Belegschaft der Stadtverwaltung Leipzig abzubilden. Im jährlichen Fortbildungskatalog der Stadtverwaltung Leipzig wurde als eine Maßnahme eine neue Kategorie "Diversität, Inklusion und Teilhabe" etabliert.

Zum Thema Inklusion und Teilhabe wurden im Jahr 2023 insgesamt acht verschiedene Seminare angeboten. In diesem Zusammenhang wurde ein neues Fortbildungsangebot zum Thema Kommunikation mit Menschen mit Demenz im Gesundheitskontext entwickelt und umgesetzt.

Weiterhin wurden im Jahr 2023 verschiedene Fortbildungsveranstaltungen zu Themen, wie beispielsweise Barrierefreie Interaktion mit Sehbehinderten, Kommunikation mit schwerhörigen/gehörlosen Personen oder Kommunikation mit Menschen mit Demenz im Beratungs- bzw. Gesundheitskontext angeboten. Drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personalamt ließen sich als Multiplikator/-in für interkulturelle Öffnung und Diversität ausbilden und bringen ihr erlangtes Wissen in ihrem Arbeitsalltag ein.

Zudem wurden 2023 Schulungsangebote zum neuen Awareness-Leitfaden inhaltlich konzipiert. Die Umsetzung der Maßnahmen ist für Anfang 2024 vorgesehen.

*Quelle: statista, Stand: 19.04.2024 Bevölkerung in Deutschland nach Migrationshintergrund 2023 | Statista

Gewinnung von Beschäftigten und Nachwuchskräften mit Migrationsgeschichte

Bisher sind Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung unterrepräsentiert. Dem haben wir im Jahr 2023 ineinandergreifende Maßnahmen gegenübergestellt: Die Sprechstunde „Arbeiten bei der Stadt“ wird mehrmals monatlich angeboten und genutzt. Im Zuge der Weiterentwicklung konnten wir den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer insofern entsprechen, dass regelmäßig Raum für Rückfragen zu Ausbildung und Studium bei der Stadt Leipzig angeboten werden. Hier gelingt es, sich Zeit für die vielfältigen individuellen Biografien zu nehmen sowie Beratung und Unterstützung für einen Einstieg in die Stadtverwaltung zu leisten. Neben digitalen Terminen ist die „vor Ort“-Sprechstunde im Willkommenszentrum der Stadt Leipzig vor allem beliebt.

Die Erfahrungen im Austausch mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglichen zudem das Aufbauen eines breiten Erfahrungsschatzes, der die Sensibilität für das Thema erhöht und Sichtweisen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einfließen lässt. Als Personalamt haben wir uns verpflichtet, unsere Prozesse in diesem Kontext regelmäßig zu reflektieren um das Ziel, eine größere Attraktivität für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zu entwickeln, insgesamt zu erreichen.

Auf Messen und Veranstaltungen mit überwiegend internationalem Publikum, etwa der Integrationsmesse, nutzten wir den direkten Kontakt zu Job-Suchenden und konnten ihnen die Stadt als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin vorstellen.

Im Jahr 2023 begann zudem eine vielversprechende Kooperation zwischen der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Leipzig in Zusammenarbeit mit dem Referat für Migration und Integration sowie dem Personalamt der Stadt Leipzig. Im Rahmen des regionalen IQ Netzwerkes LE IQ konnte so ein mehrmonatiges Qualifizierungsprogramm aus verschiedenen Modulen entwickelt werden. Das Programm setzt sich zum Ziel, eine Brücke zwischen bisherigen berufsrelevanten Kenntnissen der in der Regel hochqualifizierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem Ausland und einer Beschäftigung bei der Stadt Leipzig zu schlagen. Relevantes Verwaltungswissen und -vokabular zu vermitteln, um eine gelingende Bewerbung zu fördern, ist ein Teilaspekt des Programms. Nach

der bestandenen Abschlussprüfung erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten Zugang zu einer breit angelegten Praxisphase im Praktikum mit einem abschließenden Praktikumszeugnis. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stammen aus Kolumbien, der Ukraine, Belarus und Syrien. Schon nach dem ersten Durchgang beobachten wir durch die enge Betreuung eine Bindung und eigenständige Verbreitung von Wissen über die Stadt Leipzig als mögliche attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin in den entsprechenden Communities mit potentiellen Langfristeffekten. Schließlich konnten im Jahr 2023 die Planungen zur Besetzung einer Stelle im Personalamt für Diversitätsmanagement abgeschlossen und zu Beginn des Jahres 2024 ausgeschrieben werden.

Das Personalamt ist überzeugt: Das Verwaltungshandeln sowie die Repräsentanz nach außen wird von der Sichtbarkeit, Wirksamkeitsmöglichkeit und den internen Erfahrungen der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte mitgeprägt. Hierfür in der Personalgewinnung und -bindung die Weichen zu stellen, ist Anspruch des Personalamtes der Stadt Leipzig.

Netzwerken und Engagement

Im Jahr 2023 wurden drei Vernetzungs- und Austauschformate ins Leben gerufen, die sich an Beschäftigte, Auszubildende, Studierende und Praktikanten/-innen der Stadt Leipzig richten – typisch sächsisch an der Kaffeetafel. "Mit den Kaffeetafeln öffnen wir die Türen für einen lebendigen Austausch. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die Stimmen unserer Bediensteten zu hören und zu verstehen. Dieses Format ist der Auftakt, um offen über die Herausforderungen zu sprechen, die queere Menschen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen sowie Beschäftigte, die (potenziell) rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben und um wirkungsvolle Lösungen zu finden.", so Bürgermeister Ulrich Hörning.



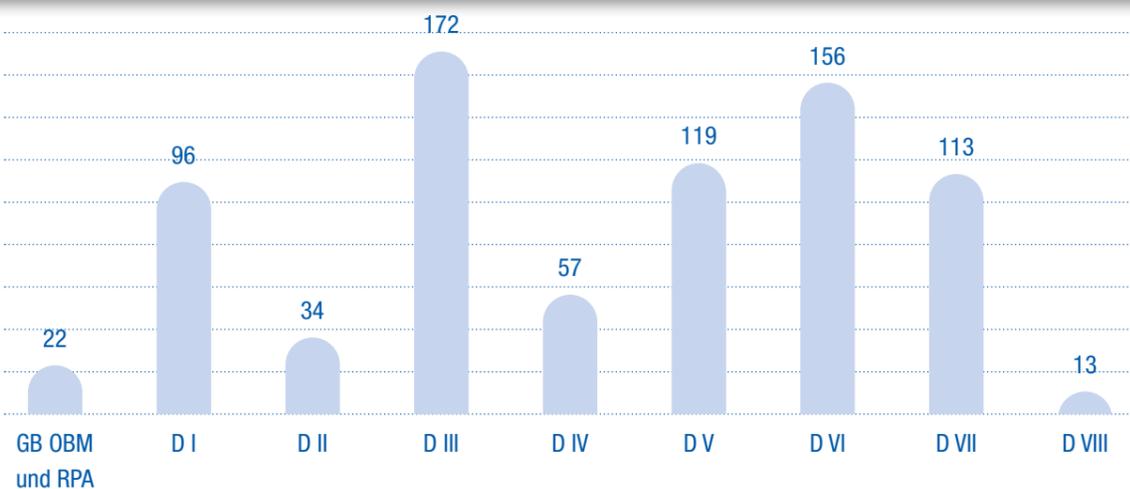
Personalgewinnung

5.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick

Die Gewinnung von geeigneten Fach- und Führungskräften zeigt sich im Jahr 2023 als anhaltende Herausforderung, insbesondere in den sogenannten Engpassberufsgruppen. Die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Personalgewinnung stellen sich der Verantwortung, angemessene Antworten auf den Fachkräftemangel und den Bewerbermarkt zu finden, die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Leipzig herauszustellen und zusammen mit den Führungskräften der Dezernate und Ämter qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit bei der Stadt zu begeistern. Die Abteilung Personalgewinnung geht ihren Weg, zeitgemäßes und serviceorientiertes Recruiting im kommunalen Umfeld zu realisieren, konsequent weiter. Beispielsweise ist das Projekt zur Einführung eines modernen Bewerbermanagementsystems gestartet, Social Media Aktivitäten sind ausgeweitet sowie spezifische Rekrutierungskampagnen umgesetzt worden. Die Entwicklung einer Arbeitgebermarke für die Stadtverwaltung Leipzig wurde mit großer Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Dezernate begonnen und der Karrierepodcast „Leipzigfach nachgefragt“ wird regelmäßig ausgespielt. (Für weitere Informationen siehe auch Bericht Personalmarketing). Neben einer zeitgemäßen Personalrekrutierung wird aufgrund der gestiegenen Wechselbereitschaft von Beschäftigten das Thema Mitarbeiterbindung stark an Bedeutung gewinnen.

Es gibt verschiedene Arten von Stellenausschreibungen, die für Auswahlverfahren in der Stadtverwaltung Leipzig genutzt werden. Meist erfolgt eine Einzelausschreibung für eine bestimmte zu besetzende Stelle. Bei manchen Berufsgruppen ist es jedoch sinnvoll, eine Sammel- oder Dauerausschreibung zu veröffentlichen. Eine Sammelausschreibung erfolgt einmalig, um mehrere Stellen der gleichen Stellenart (z.B. Hausmeisterinnen und Hausmeister) effizient besetzen zu können. Eine Dauerausschreibung wird genutzt, wenn in bestimmten Bereichen dauerhaft Personal der gleichen Berufsgruppe benötigt wird und um ein Stellenangebot permanent für potentielle Bewerberinnen und Bewerber sichtbar zu machen (z.B. Schulsachbearbeiterinnen und Schulsachbearbeiter oder Ingenieurinnen und Ingenieure im Bereich Verkehr, Mobilität oder Tiefbau). Im Jahr 2023 wurden **782 Stellenausschreibungen neu veröffentlicht**. Diese unterteilten sich in **641 Einzel-, 136 Sammel- und 5 Dauerausschreibungen**.

Anzahl der neu veröffentlichten Stellenausschreibungen nach Dezernaten



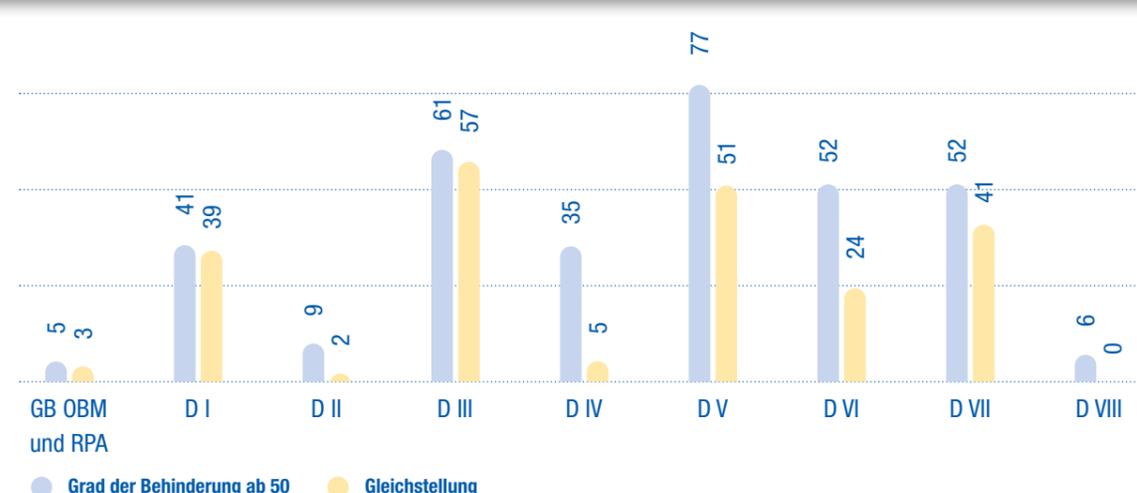
Es sind im gesamten Jahr 2023 insgesamt 14.084 Bewerbungen eingegangen. Davon waren 8.502 weiblichen Geschlechts, 5.549 männlichen Geschlechts und 33 diverse. Im Vergleich zu der Gesamtzahl an eingegangenen Bewerbungen ist der Anteil an Bewerberinnen weiblichen Geschlechts mit 60,4% die Mehrheit. Gegenüber des Vorjahreswertes (62,2%) zeigt sich eine leichte Reduzierung um 1,8%. Mit dem Blick auf die Ämter ist auch im Jahr 2023 wieder ein deutlicher Unterschied zu erkennen. Während im Referat für Migration und Integration mit 81,31% und im Gesundheitsamt mit 78,76% die meisten Bewerbungen von Frauen eingegangen sind, waren es in der Branddirektion mit 86,08% und im Verkehrs- und Tiefbauamt mit 67,92% deutlich mehr Männer, die sich beworben haben.

Anzahl der Bewerbungen nach Dezernaten und nach Geschlecht

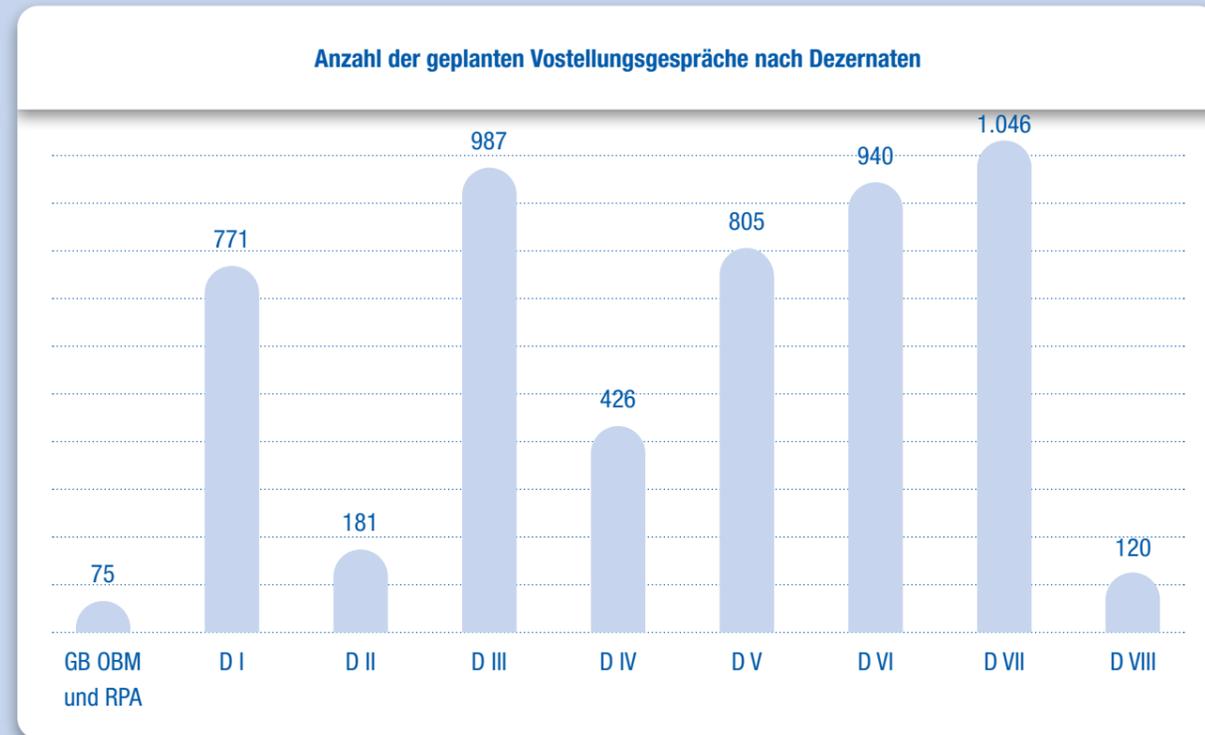


Insgesamt 338 Personen reichten ihre Bewerbung mit einem Grad der Behinderung ab 50 und 222 Menschen mit einer Gleichstellung zu schwerbehinderten Menschen ein (Anzahl aller Bewerbungen: 14.084).

Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung



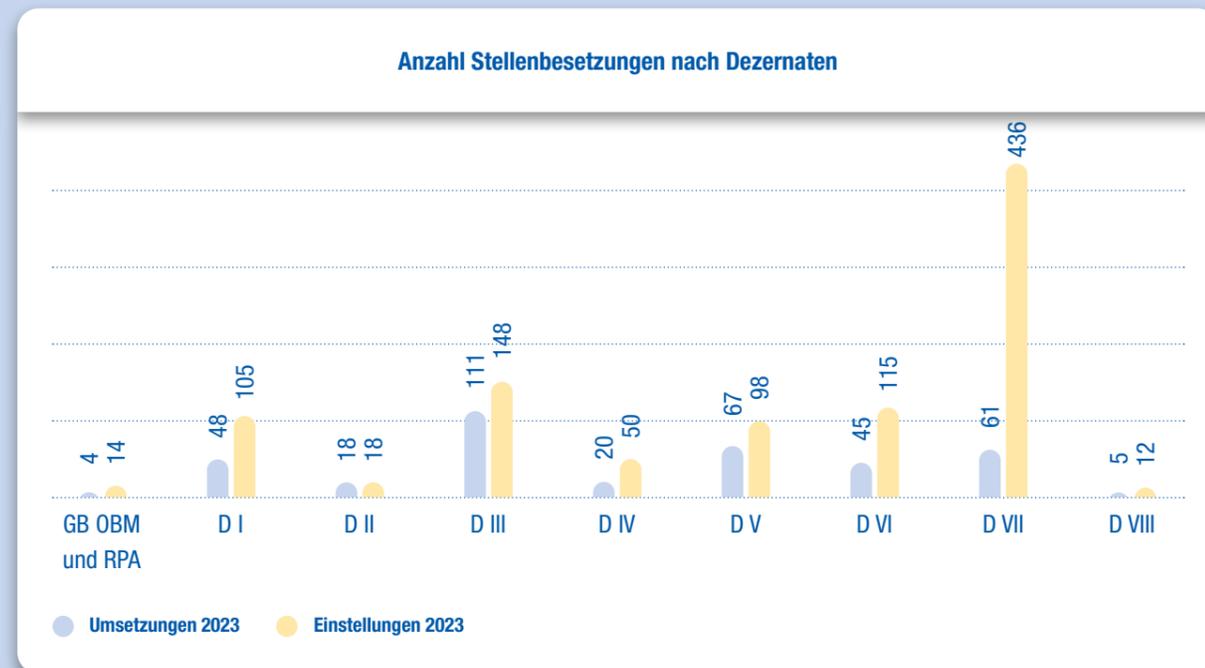
Im Jahr 2023 wurden insgesamt 5.351 Vorstellungsgespräche geplant, die sich wie in der Abbildung ersichtlich auf die Dezernate verteilen:



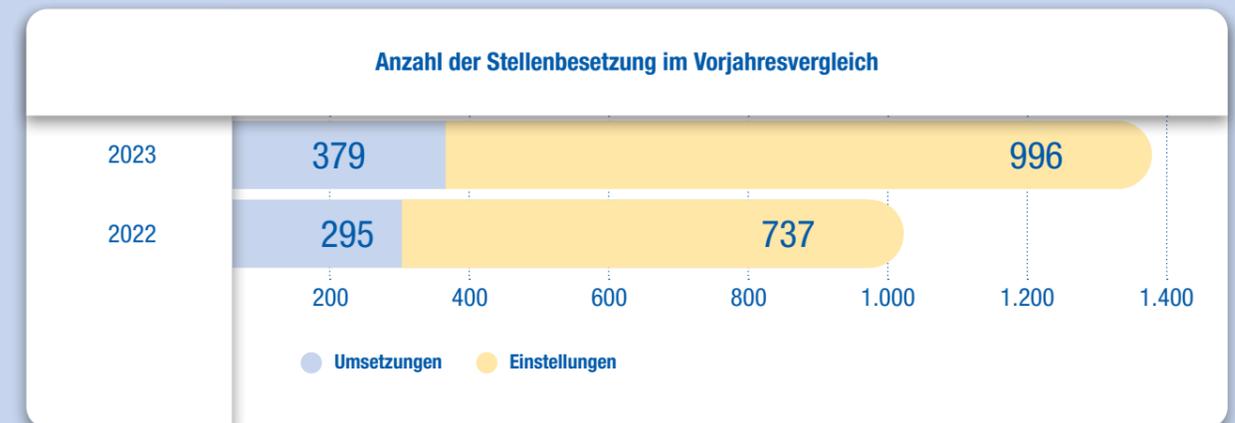
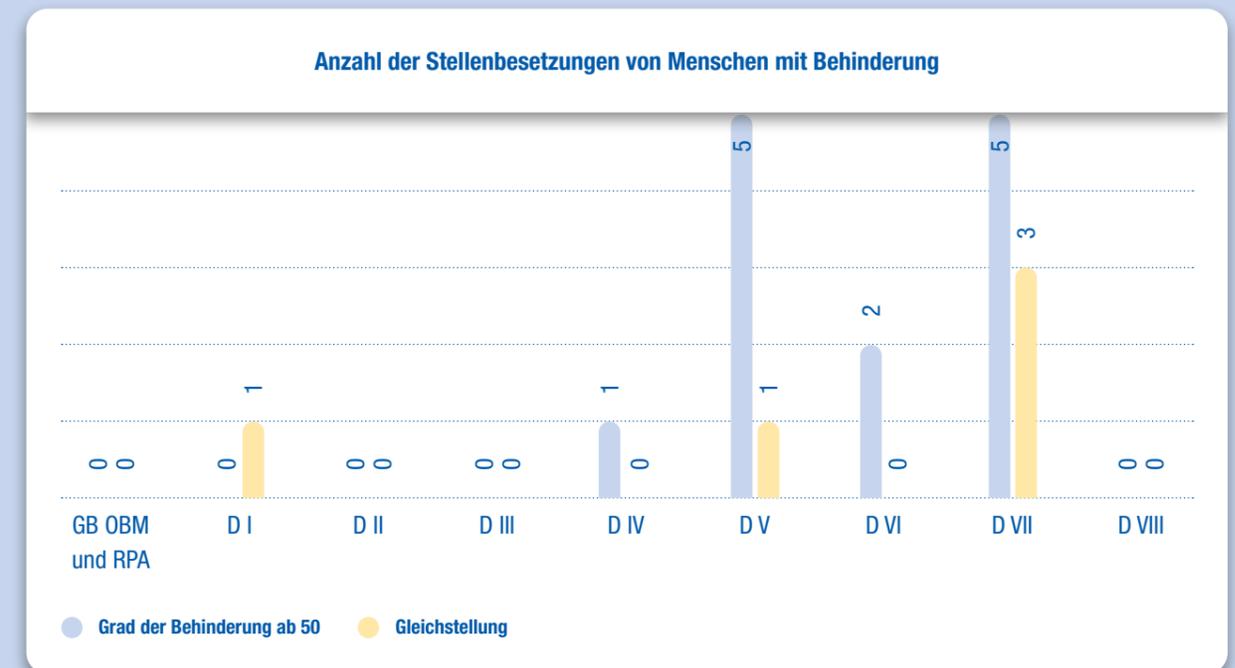
Die **durchschnittliche Bearbeitungszeit** für ein Auswahlverfahren in der Personalgewinnung liegt bei **90,3 Tagen**. Im Vorjahr lag der durchschnittliche Wert bei 89,4 Tagen.

In 2023 konnten in **782 Auswahlverfahren 1.375 Stellen** besetzt werden. Die erfolgreiche Besetzung erfolgte mit 379 internen und 996 externen Bewerberinnen und Bewerbern.

Auf die Dezernate aufgeteilt, stellen sich die Besetzungen wie folgt dar:

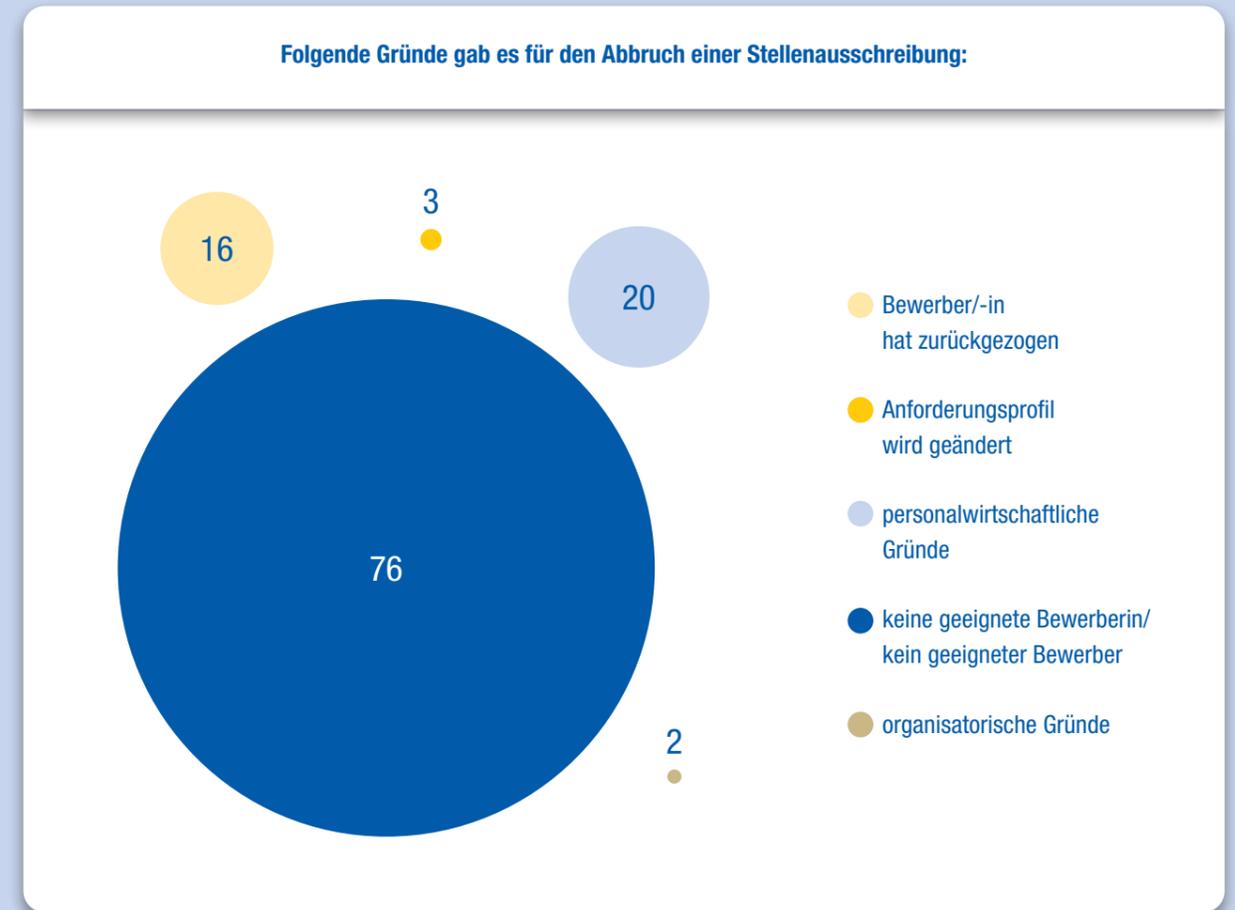
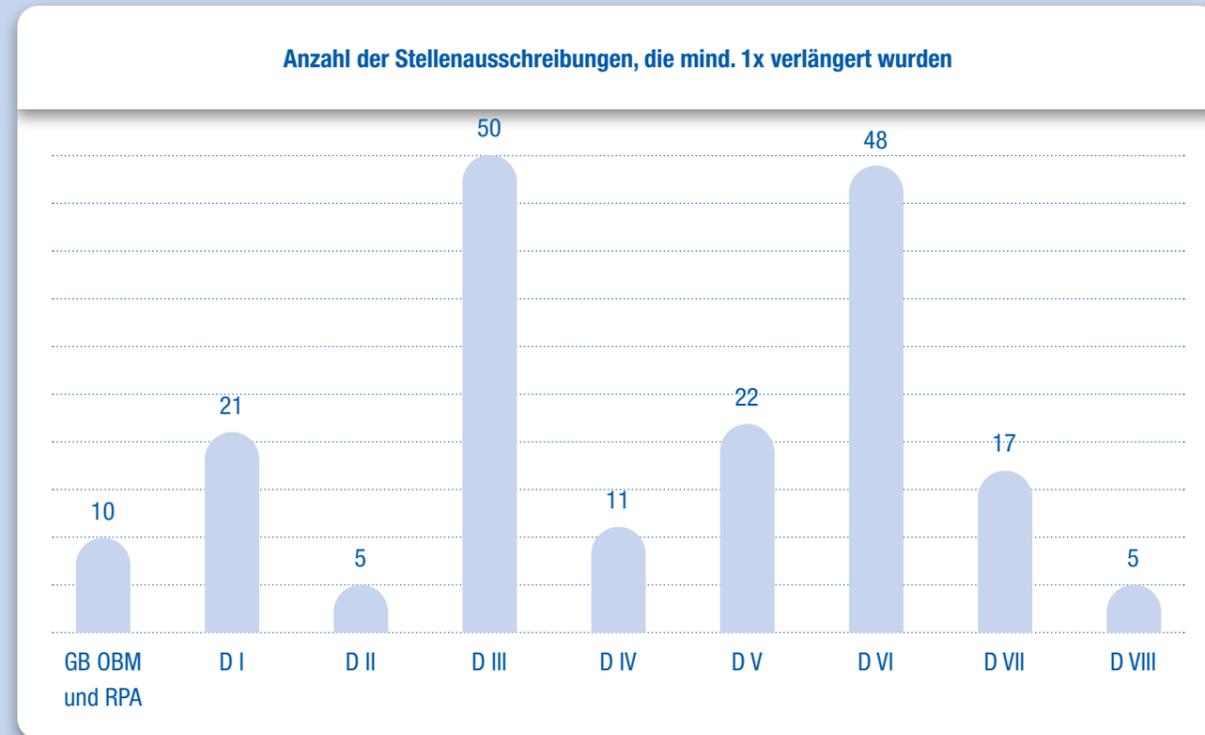


Im Jahr 2023 wurden 18 Stellen mit Bewerberinnen und Bewerbern besetzt, die einen Grad der Behinderung ab 50 oder eine Gleichstellung zu Menschen mit Schwerbehinderung besitzen. Von den 18 Stellenbesetzungen weisen 5 Bewerberinnen und Bewerber eine Gleichstellung vor, 13 Bewerberinnen und Bewerber einen Grad der Behinderung ab 50.

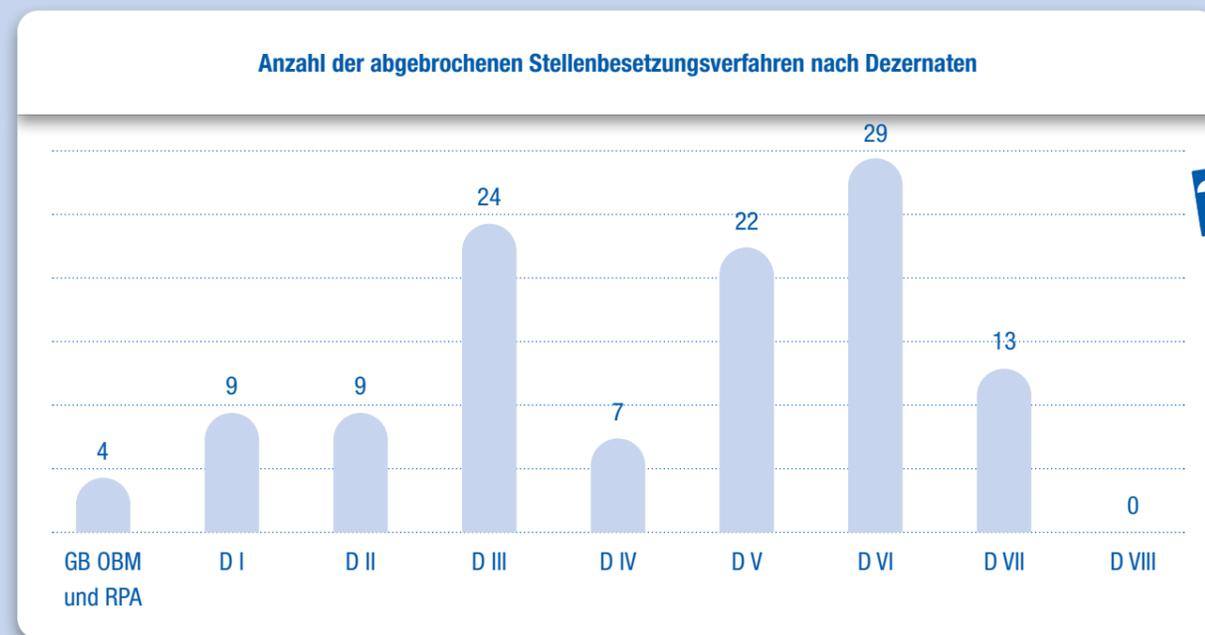


1.375 Stellenbesetzungen im Jahr 2023 teilen sich auf 379 interne Umsetzungen und 996 Einstellungen von extern auf. Im Vergleich zum Vorjahr sind im Jahr 2023 die Anzahl an Umsetzungen und Einstellungen deutlich gestiegen. Gegenüber des Jahres 2022 sind im Jahr 2023 insgesamt 84 mehr Umsetzungen und 259 mehr Einstellungen zu verzeichnen. Der Anstieg ist zum einen auf die zusätzliche Besetzung von Mehrbedarfsstellen, zum anderen auf die Fluktuation von Beschäftigten zurückzuführen.

Im Jahr 2023 verlängerten die Recruiterinnen und Recruiter bei 189 der 782 Auswahlverfahren den Ausschreibungszeitraum. In besonders schwer zu besetzenden Auswahlverfahren war es sogar erforderlich, die Ausschreibungsdauer mehr als einmal zu verlängern.



Im Jahr 2023 mussten insgesamt 117 Stellenausschreibungen abgebrochen werden, davon 76 Ausschreibungen, weil es keine geeignete Bewerberin/keinen geeigneten Bewerber gab.



Wir haben im Jahr 2023 eine Dezernatsleitungsstelle sowie drei Amts-/Referatsleitungen besetzt:

- Beigeordnete für das Dezernat Kultur
- Amtsleitung für Wirtschaftsförderung
- Amtsleitung für Jugend und Familie
- Leitung des Referates für strategische Kulturpolitik



5.2 Personalmarketing

Der wachsende Fachkräftemangel betrifft auch die Arbeitgeberin Stadt Leipzig. Das Personalamt hat daher auch im Jahr 2023 zielgerichtete Personalmarketingmaßnahmen entwickelt und umgesetzt, die die Stadt Leipzig als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin auf dem Arbeitsmarkt sichtbar macht und bei den relevanten Zielgruppen in Wahrnehmung bringt.



Für Berufsgruppen, in denen die Herausforderungen für die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften besonders hoch sind, setzt das Personalamt daher auf spezifische Recruiting-Kampagnen. So entstand neben der bereits im Jahr 2022 gestarteten Bauämter-Kampagne „Bauen, Planen und Klima“ eine weitere Recruiting-Kampagne für die Sozialen Berufe in unseren Kitas und Horten, im Jugendamt und dem Allgemeinen Sozialdienst sowie im Eigenbetrieb Verbund Kommunaler Kinder- und Jugendhilfe (VKKJ).

Erzieher/-innen, Sozialarbeiter/-innen und Führungskräfte erzählen in der Kampagne „Leipzigfach“ ihre Geschichte bei der Stadt Leipzig. Einblicke in ihren Arbeitsalltag geben sie auf der Kampagnen-Landingpage leipzig.de/soziale-jobs und regelmäßig in den sozialen Medien auf Instagram, Facebook, XING und LinkedIn. Neben Plakaten in Bus und Bahn waren die Motive auch auf Großplakaten und Postkarten zu sehen und über verschiedene Guerillamarketingaktionen des Personalamtes im Stadtgebiet sichtbar.



Die Stadt Leipzig ist als Arbeitgeberin und Ausbilderin crossmedial, also über verschiedene Kanäle und Formate, präsent:

- **Berufs- und Ausbildungsmessen**, Karrieretage und weiteren Veranstaltungen
- **City Light Poster** im Stadtbild
- **Social Media** (Facebook, Instagram)
- **Businessnetzwerke** (LinkedIn, Xing, kununu)
- **Job- und Azubiportale**
- in **Straßenbahnen und Bussen**
- **Print-Medien** (Zeitungen, Fachmagazinen)

In drei Auswahlverfahren für leitende Angestellte wurden im Jahr 2023 Personaldienstleister beauftragt, die die Direktansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten übernommen und die Ausschreibung in verschiedenen Netzwerken gezielt verbreitet haben.

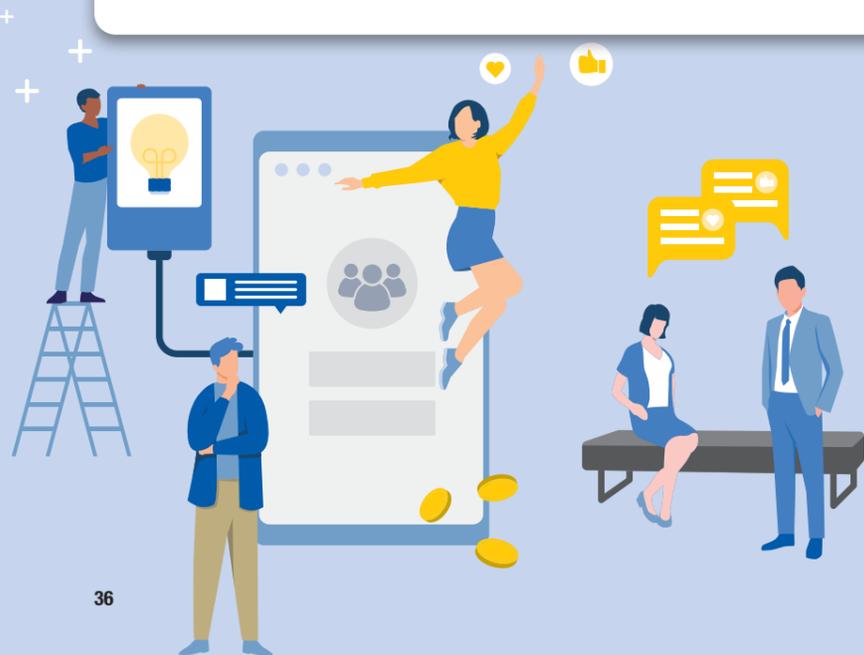
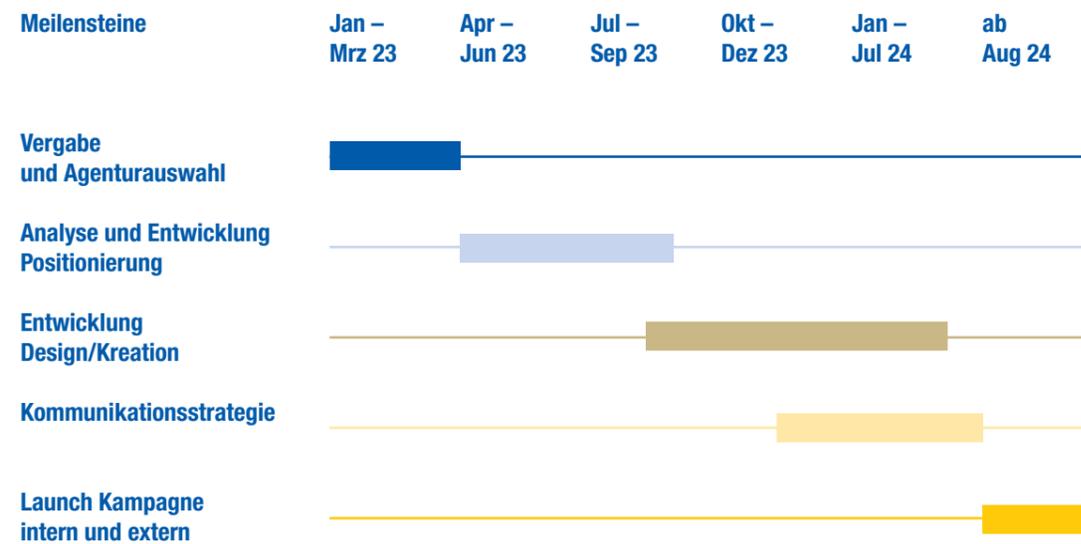
Das Personalamt gestaltet das Personalmarketing neu

Für eine erfolgreiche Personalgewinnung braucht es mehr, als freie Stellen zu veröffentlichen und einzelne Personalmarketingmaßnahmen umzusetzen.

Mit dem Ziel, die Sichtbarkeit der Stadt Leipzig als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin zu erhöhen, ist das Personalamt im Jahr 2023 mit der Entwicklung der Arbeitgeberinmarke der Stadt Leipzig gestartet. Dabei war von Anfang an Authentizität und Partizipation wichtig. Die Kommunikation zur Stadt als Arbeitgeberin soll authentisch sein – und das geht nur gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern. So wurde im Juni 2023 mit über 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Fokusgruppenworkshops gesprochen, wie es um die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Leipzig steht und was sie so besonders macht. Die spannenden Ergebnisse sind in die Entwicklung der Arbeitgeberinmarke eingeflossen und bilden die Basis für den Markenkern und die inhaltliche Positionierung sowie das visuelle Erscheinungsbild. Der Launch der Arbeitgeberin-Kampagne, die als Dach für die Vielzahl an Berufsgruppen fungieren soll, ist für 2024 geplant.

Meilensteine auf dem Weg zur Arbeitgeberinmarke Stadt Leipzig



Arbeitgeberin Stadt Leipzig auf Social Media

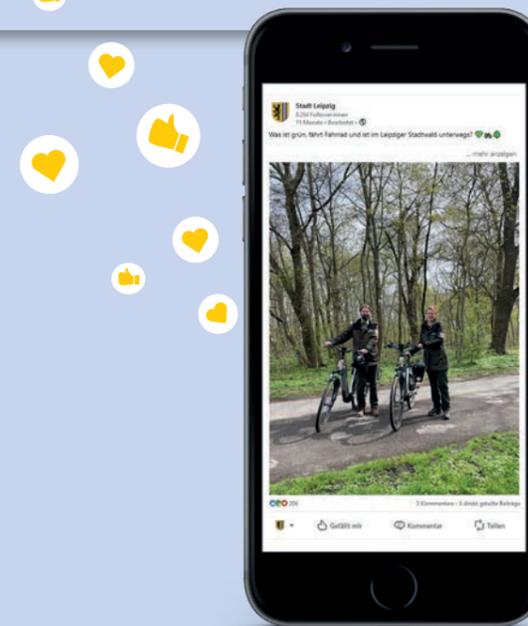
Die Nutzung der städtischen Accounts auf den Business-Netzwerken XING und LinkedIn wurde im Jahr 2023 weiter intensiviert. Durch die Umstellung auf das kostenpflichtige LinkedIn-Unternehmensprofil im Juni 2023 kann die Personalgewinnung nun auch hier gezielt Stellenanzeigen schalten und aktiv mit potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern in Kontakt treten.

Neben der Ausschreibung offener Stellen werden beide Businessnetzwerke auch für die Schaltung von Social Ads und die Direktansprache von qualifizierten Fach- und Führungskräften durch die

Personalgewinnung der Stadt Leipzig genutzt. In einem Pilotprojekt testen vier Recruiterinnen auf XING und LinkedIn seit August 2023 auch das Active Sourcing für ausgewählte Stellen.

Mit redaktionellen Beiträgen und Videoposts gibt das Personalamt Einblicke in den Arbeitsalltag und die Berufs- und Ausbildungsvielfalt bei der Stadt Leipzig – ein wichtiger Beitrag, die Stadt als attraktive Arbeitgeberin sichtbar zu machen und in den Austausch mit potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zu kommen.

Das belegen auch einige spannende Zahlen: Im Jahr 2023 kamen mehr als 4.000 neue Followerinnen und Follower hinzu und verdoppelten damit die Followerzahlen auf LinkedIn.



Ein beeindruckendes Beispiel für den Erfolg der Inhalte auf LinkedIn ist der Beitrag zum Thema "Stadtwaldranger", der im April 2023 beachtliche 11.000 Ansichten erzielte.



„Leipzigfach nachgefragt“ – Der Karrierepodcast der Stadt Leipzig

ist das neue Kommunikationsinstrument im Personalmarketing. Der Podcast wird intern produziert und moderiert.

Gäste sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ganz unterschiedlichen Bereichen der Stadt – ob aus Engpassberufsgruppen, Berufen mit Bezug zu aktuellen Themen oder Menschen, die bereits Teil einer Recruiting-Kampagne waren. Der Karrierepodcast richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Leipzig genauso wie an potentielle Bewerberinnen und Bewerber.

Dabei werden verschiedene Ziele verfolgt: Nach außen trägt der Podcast zu einer positiven Verstärkung des Images der Stadt Leipzig als Arbeitgeberin bei. Dies geschieht, indem die Berufsvielfalt und Karrierewege bei der Stadt aufgezeigt und mit Vorurteilen und Klischees über die Arbeit im Öffentlichen Dienst aufgeräumt wird. Der lockere, humorvolle und dennoch professionelle Rahmen gibt den Interviewgästen die Möglichkeit, nahbar und authentisch aufzutreten.

Gleichzeitig soll der Podcast in die Organisation hinein Wirkung entfalten: die Bindung und das Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeitgeberin Stadt Leipzig stärken. Der Podcast ermöglicht es den Beschäftigten, sich über Dezernatsgrenzen hinweg zu informieren und inspirieren zu lassen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können neue Themen und Themenfelder sowie die dazugehörigen Expertinnen und Experten kennenlernen und auf dieser Grundlage ihr Netzwerk erweitern.

Die erste Folge ist im November 2023 unter dem Titel „Klimaschutz für die Stadt“ veröffentlicht worden. Seitdem erscheint jeweils am ersten Dienstag des Monats eine neue Folge. Abzurufen sind die Folgen auf leipzig.de/karrierepodcast sowie auf Apple Podcasts, Spotify und weiteren Podcast-Plattformen.



Ausbildungsmarketing

Ziel des Ausbildungsmarketings ist es, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die vielfältigen Ausbildungs- und Studienangebote der Stadt Leipzig zu gewinnen. Dabei werden sowohl Interessentinnen und Interessenten für

- Verwaltungsberufe,
- soziale und gewerblich-technische Berufe
- als auch für eine künftige Tätigkeit im Einsatz- und Rettungsdienst

angesprochen. Zielgruppen des Ausbildungsmarketings sind Schülerinnen und Schüler aller Schularten sowie Menschen, welche sich beruflich neu orientieren möchten und dabei eine Berufsausbildung oder ein Studium anstreben. Des Weiteren sind Berufsorientierungslehrerinnen und -lehrer der unterschiedlichen Schulen wichtige Zielgruppe im Ausbildungsmarketing.

Zunehmend herausfordernd gestaltet sich die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für Verwaltungsberufe. Eine Bachelorarbeit beleuchtete die aktuelle Situation umfassend und zeigte Lösungsmöglichkeiten bezüglich neuer Inhalte und anderer Kanäle für die Ausbildungsmarketing-Maßnahmen, wie beispielsweise Werbung im Öffentlichen Nahverkehr, auf.

Das Intranet wurde auch im Jahr 2023 systematisch als internes Medium genutzt, um Auszubildende, Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Vorteile einer Ausbildung oder eines Studiums aufmerksam zu machen.

Die Stadt Leipzig präsentierte sich auf zahlreichen Ausbildungs- und Studienmessen, darunter die VOCATIUM und die Ausbildungs- und Studienmesse und nahm an diversen „Tagen der offenen Tür“ unserer Partner-Hochschulen, wie z.B. an der Berufsakademie Glauchau teil.

Im Rahmen von Speed-Datings bestand auch im Jahr 2023 für Berufsorientierungslehrerinnen und Berufsorientierungslehrer die Möglichkeit, mit Ausbilderinnen der Stadt Leipzig persönlich Informationen auszutauschen. Erstmals wurde im Nachgang der Veranstaltung das direkte Mailing genutzt, um Berufsorientierungslehrer und Berufsorientierungslehrerinnen gezielt zu vakanten Ausbildungs- und Studienplätzen zu informieren. Zudem nutzten Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern die Möglichkeit, sich in sog. 15-Minuten-Talks mit Ausbilderinnen rund um die Themen Ausbildung und Studium zu informieren.

Die durch das Referat für Beschäftigungsförderung organisierte „Nacht der Ausbildung“ bot der Stadt Leipzig gemeinsam mit den Eigenbetrieben und Beteiligungsunternehmen erneut die Möglichkeit, mit Interessierten ins Gespräch zu kommen und sich als attraktive Ausbilderin vorzustellen. Auszubildende der Stadt Leipzig boten Führungen an und informierten aus persönlichem Erleben zu unseren Ausbildungsberufen. Diese Führungen wurden unter dem Titel „Stadtverwaltung hautnah“ ab dem zweiten Halbjahr 2023 auch weiterhin interessierten Schulklassen offeriert.

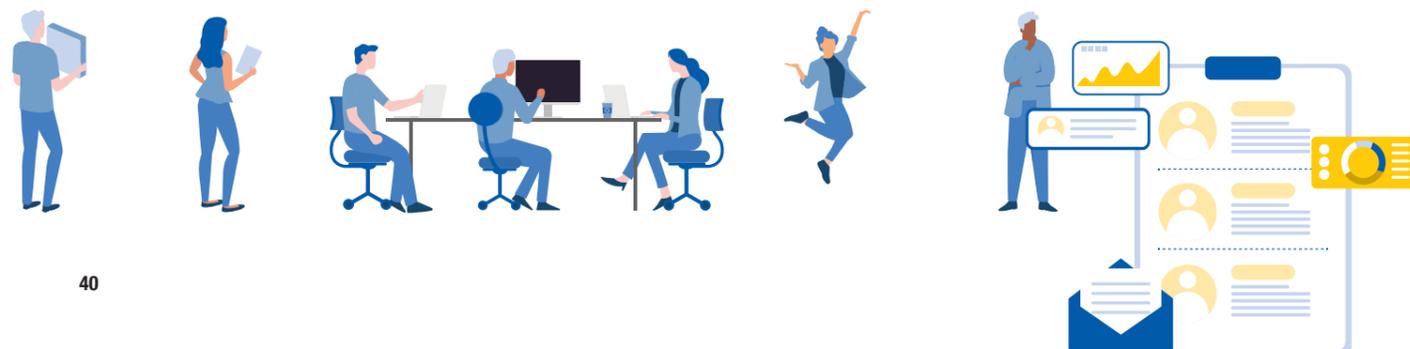
Im Jahr 2023 wurde die Nutzung der städtischen Social-Media-Kanäle weiter intensiviert.

Nachwuchsförderung (Ausbildung und Studium)

6.1 Zahlen, Daten, Fakten

Ausbildung und Studium bei der Stadtverwaltung Leipzig ermöglichen eine sinnstiftende Arbeit für das Gemeinwohl der Stadtgesellschaft, um die Lebensqualität, Wirtschaftskraft, Kultur, Umwelt und sozialen Strukturen zu erhalten beziehungsweise weiter zu verbessern. Bereits seit dem Jahr 1991 bietet die Stadtverwaltung Leipzig erfolgreich vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in abwechslungsreichen Bereichen und Berufsbildern an. In den Jahren 2020 bis 2023 wurden jeweils über 150 neue Auszubildende und Studierende eingestellt. Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die [Verteilung der 438 Nachwuchskräfte](#) in den verschiedenen Ausbildungs- und Studienberufen der Stadtverwaltung Leipzig. Die Darstellung erfolgt jeweils zum Beginn des Ausbildungsjahres.

Verteilung der Nachwuchskräfte		
	Sep. / Okt. 2023	vgl. 2022
Verwaltungsberufe		
Bachelor of Arts, Studienrichtung Controlling	5	6
Bachelor of Arts, Studienrichtung Public Management	4	5
Bachelor of Arts, Studienrichtung Immobilienwirtschaft	4	4
Bachelor of Laws, Studiengang Allgemeine Verwaltung	28	37
Bachelor of Laws, Studiengang Sozialverwaltung	10	12
Bachelor of Science, Studiengang Digitale Verwaltung	4	3
Kauffrau/-mann für Büromanagement	36	38
Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement	5	–
Verwaltungsangestellte/-r	68	70



Soziale Berufe		
Bachelor of Arts, Studiengang Soziale Arbeit Studienrichtung Soziale Dienste sowie Sozialpädagogik und Management	12	8
Bachelor of Arts, Studiengang Soziale Arbeit Studienrichtung Elementarpädagogik	0	9
Erzieher/-in (dreijährige Ausbildung)	138	122
Erzieher/-in (vierjährige Ausbildung)	12	33
Gewerblich-technische und weitere Berufe		
Bachelor of Science, Studiengang Bauingenieurwesen	9	8
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek	6	3
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv	1	2
Forstwirt/-in	7	5
Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Garten- u. Landschaftsbau	0	1
Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Zierpflanzenbau	1	0
Gärtner/-in, Fachrichtung Friedhofsgärtnerei	10	10
Gärtner/-in, Fachrichtung Zierpflanzenbau	3	2
Geomatiker/-in	1	1
Vermessungstechniker/-in, Fachrichtung Vermessung	1	1
Zoologische/-r Präparator/-in	1	1
Einsatz- und Rettungsdienste		
Notfallsanitäter/-in	35	18
Brandmeisteranwärter/-in	34	31
Brandoberinspektoranwärter/-in	3	2
Gesamt	438	432

Die Ausbildungsquote im Jahr 2023 (Auszubildende im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten) der Leipziger Stadtverwaltung beträgt 4,7% (Stand 30.09.2023) und ist damit im Vergleich zum Jahr 2022 gleichbleibend (4,7%, Stand 30.09.2022). Die Ausbildungsquote im Öffentlichen Dienst beträgt im Vergleich dazu 3,7%, speziell im kommunalen Bereich liegt der Wert bei 4,2% (Stand 30.06.2020)*.

Übersicht über die demographische Verteilung innerhalb der Ausbildungs- und Studienrichtungen 2023

(Stand 01.10.23)

Ausbildungs-/Studiengruppen	Alter			Geschlecht	
	<18	18 – 25	>25	männlich	weiblich
Verwaltungsberufe	16	86	62	59	105
Soziale Berufe	0	78	84	53	109
Gewerblich-technische und weitere Berufe	2	25	13	15	25
Einsatz- und Rettungsdienste	2	46	24	55	17
Gesamt	20	235	183	182	256

Anzahl der Bewerbungen

	Ausbildungsbeginn 2023		Vergleich 2022
	Plätze	Bewerbungen	Bewerbungen
Verwaltungsberufe	87	683	687
soziale Berufe	54	441	457
Gewerblich-technische und weitere Berufe	15	340	284
Einsatz- und Rettungsdienste	39	339	367
Summe	195	1.803	1.795

Im Vergleich zum Jahr 2022 stieg die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen leicht. Insgesamt gingen 1.803 Bewerbungen auf Ausbildungs- und Studienplätze bei der Stadtverwaltung Leipzig ein. Pro Ausbildungs- und Studienplatz erhielt die Stadtverwaltung im Durchschnitt 9,2 Bewerbungen.

*gem. Bundesinstitut für Berufsbildung, Quote wird aller 3 Jahre im Bildungsbericht veröffentlicht.

Abschlüsse und Übernahmen im Jahr 2023

Im Verwaltungsbereich und bei den sozialen Berufen erhielten nahezu alle Auszubildenden und Studierenden ein unbefristetes Übernahmeangebot. Im gewerblich-technischen Bereich wurden aufgrund der geringeren Altersfluktuation befristete Übernahmen angeboten. Die hohe Übernahmequote von 96% im Jahr 2023 spricht erneut für die Qualität der Ausbildung, die Zufriedenheit der Nachwuchskräfte und die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin nach dem Ende der Ausbildung.

Abschlüsse und Übernahmen im Jahr 2023

		Ausbildungs-/Studiengang	Anzahl Auslerner/ Absolventen	Anzahl Übernahme
Verwaltungsberufe	Ausbildung	Kauffrau/-mann für Büromanagement	14	14
		Kauffrau/-mann für Büromanagement (Sportförderprogramm)	0	0
		Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement	0	0
		Verwaltungsfachangestellte/-r	19	19
	Studium	Bachelor of Arts – Controlling	3	3
		Bachelor of Arts – Immobilienwirtschaft	2	2
		Bachelor of Arts – Public Management	1	1
		Bachelor of Laws – Allgemeine Verwaltung	17	16
		Bachelor of Laws – Sozialverwaltung	5	5
		Bachelor of Science – Digitale Verwaltung	0	0
soziale Berufe	Ausb.	Erzieher/-in (praxisintegrierte Ausbildung)	49	45
		Bachelor of Arts – Soziale Arbeit: Soziale Dienste	2	2
	Studium	Bachelor of Arts – Sozialpädagogik und Management	0	0
		Bachelor of Arts – Elementarpädagogik	9	9



gewerblich-technische und weitere Berufe	Ausbildung	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	2	2
		Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	0	0
		Forstwirt/-in	1	0
		Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	0	0
		Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Zierpflanzenbau	0	0
		Gärtner/-in (Friedhofsgärtnerei)	3	3
		Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	0	0
		Geomatiker/-in	0	0
		Vermessungstechniker/-in	0	0
		Zoologische/-r Präparator/-in	0	0
Stud.	Studiengang Bauingenieurwesen (Diplom)	0	0	
Einsatz- und Rettungsdienste	Anwartschaft	Notfallsanitäter/-in	3	3
		Brandmeisteranwärter/-in	16	16
		Brandmeisteranwärter/-in + Notfallsanitäter/-in (Kombi)	0	0
		Brandoberinspektoranwärter/-in	1	1
Gesamt		147	141	

Abschlussergebnisse		
Ausbildungsberuf / Studiengang	Ergebnis der SV Leipzig	Ergebnis in Sachsen
Kauffrau/-mann für Büromanagement	86,22 von 100	78,49 von 100
Verwaltungsfachangestellte/-r	75,38 von 100	71,32 von 100
Bachelor of Laws – Allgemeine Verwaltung	10,38 von 15	10,22 von 15 (HS Meißen)

*Hinweis: aus Datenschutzgründen werden die Abschlussnoten ausschließlich von Ausbildungs- und Studiengängen angegeben, bei denen sich keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen ziehen lassen.

Die durchschnittlichen Abschlussergebnisse der Auszubildenden und Studierenden waren in den letzten Jahren oftmals besser als der Gesamtdurchschnitt im Freistaat Sachsen. Allein im Abschlussjahr 2023 konnten zudem zwei Auszubildende als die Besten ihres Jahrgangs abschließen.

Neuer Ausbildungsberuf „Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement“

Um den steigenden Fachkräftebedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit digitalen Kompetenzen zu erhöhen, wurde im Jahr 2023 der neue Ausbildungsberuf „Kauffrau/-mann für Digitalisierungsmanagement“ eingeführt. Damit bietet die Stadtverwaltung Leipzig Ausbildungsmöglichkeiten für einen Berufsstart im mittleren Verwaltungsdienst und ergänzt die Einstiegsmöglichkeit im gehobenen Verwaltungsdienst. Hierfür wird bereits seit 2019 das Duale Studium „Digitale Verwaltung“ angeboten.

Nach langer Vorbereitung begannen am 28. August 2023 die ersten fünf Auszubildenden zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann für Digitalisierungsmanagement ihre Ausbildung bei der Stadt Leipzig. Seitdem sind die fünf Auszubildenden nun in ihren jeweiligen Fachbereichen zur praktischen Ausbildung eingesetzt. Dabei engagieren sich das Amt für Digitalisierung und Organisation, das Amt für Gebäudemanagement, das Referat für Verwaltungsunterbringung, das Personalamt sowie das Amt für Statistik und Wahlen bei der Vermittlung praktischer Ausbildungsinhalte. Die Auszubildenden wirken hier bei den verschiedenen Digitalisierungsprojekten der Stadtverwaltung mit. Da die Anforderungen an Digitalisierung in der Stadtverwaltung stetig wachsen, werden auch im Jahr 2024 wieder fünf Auszubildende als Kauffrau/Kaufmann für Digitalisierungsmanagement eingestellt.



Azubi-Projekt „UEFA 2024“

Die Stadt Leipzig ist ein Austragungsort der Fußball-Europameisterschaft 2024. Hieraus ergab sich in Zusammenarbeit mit dem Amt für Sport eine einmalige Projektchance für die Auszubildenden im 2. Lehrjahr: im Oktober 2023 startete eine Projektgruppe von Auszubildenden mit der Erarbeitung einzelner Rahmenprogramm-punkte für die Volunteers der UEFA Euro-ameisterschaft 2024. Als Einstieg erhielten die Auszubildenden Einblicke in das Thema Projektarbeit, u. a. mit dem stadt-eigenen Projektmanagement-Handbuch. Dieses vermittelt alles, was es im Rahmen der Initiierung, Planung, Durchführung und des Abschlusses von Projekten zu beach-ten gibt. Mittlerweile sind mehrere Projekt-treffen durchgeführt und konkrete Ziele formuliert worden. Die Auszubildenden arbeiten ämterübergreifend und sind in regem Austausch mit verschiedenen An-sprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus dem Amt für Sport sowie dem Amt für Digitalisierung und Organisation. Die Volunteers können sich im kommenden Sommer auf abwechslungsreiche Veran-staltungen freuen

6.2 Praktika und Praktikantenförderprogramm

Die Stadtverwaltung Leipzig bot auch im Jahr 2023 zahlreiche Möglichkeiten, Praktika im Rahmen einer beruflichen Aus- und Weiterbildung, einer Umschulung, eines Studiums oder als Vorpraktikum als Zulassungsvoraussetzung zum Studium zu absolvieren. Das Team Ausbildung erreichten im Jahr 2023 durchschnittlich 46 Praktikumsanfragen pro Monat. Etwa der Hälfte der eingegangenen Bewerbungen konnte ein Praktikumsplatz vermittelt werden.

Schülerpraktika werden dezentral von den Ämtern und Referaten bzw. anderen nachgeordneten Einrichtungen der Stadtverwaltung eigenständig geplant und durchgeführt.

Praktika bieten die Möglichkeit, die vielfältigen Aufgaben und Einsatzgebiete in der öffentlichen Verwaltung kennenzulernen. Mit dem Ziel, geeignete Fachkräfte insbesondere für Ämter zu interessieren, in denen sich deren Gewinnung auf dem externen Bewerbermarkt aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zunehmend als herausfordernd erweist, hat sich das Praktikantenförderprogramm etabliert. Zielgruppe dieses Programmes sind Studentinnen und Studenten, die sich bereits in den höheren Fachsemestern eines Bachelor- oder Masterstudiengangs befinden und sich eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst vorstellen können. Im Rahmen des Programmes werden über Stellenausschreibungen vergütete Praktika angeboten. Das grundlegende Ziel stellt die Übernahme in ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis dar.

Im Jahr 2023 wurden 14 Stellen im Stadtplanungsamt, im Referat Beschäftigungspolitik, in der Stadtkasse, im Ordnungsamt, im Amt für Schule, im Gesundheitsamt, im Dezernat Finanzen und in der Stadtkämmerei ausgeschrieben, welche mit geeigneten Praktikantinnen und Praktikanten besetzt werden konnten. Zwei Praktikantinnen und Praktikanten konnten nach erfolgreichem Absolvieren des Praktikums in ein Beschäftigungsverhältnis in der Stadtkämmerei und im Referat Beschäftigungspolitik übernommen werden.

Übersicht		
	2022	2023
Budget	100.000 €	250.000 €
geförderte Stellen	6	14
Dauer der Praktika	4 – 7 Monate	3 – 8 Monate
Einsatzorte	Amt für Gebäudemanagement/ Personalamt/Stadtkämmerei/ Verkehrs- und Tiefbauamt/ Verkehrs- und Tiefbauamt (Stab)	Stadtplanungsamt, Referat Beschäftigungspolitik, Stadtkasse, Stadtkämmerei, Dezernat Finanzen, Ordnungsamt, Amt für Schule, Gesundheitsamt
Übernahme in Beschäftigungsverhältnis	3	2

Für das Jahr 2024 sind 16 Praktikumsplätze im Rahmen des Förderprogramms für die Dauer von drei bis sechs Monaten geplant. Ziel ist dabei, weitere geeignete Studentinnen und Studenten für Ämter mit künftigem Fachkräftebedarf zu gewinnen und frühzeitig an die Stadtverwaltung Leipzig zu binden.

7 Personalentwicklung

Einleitung

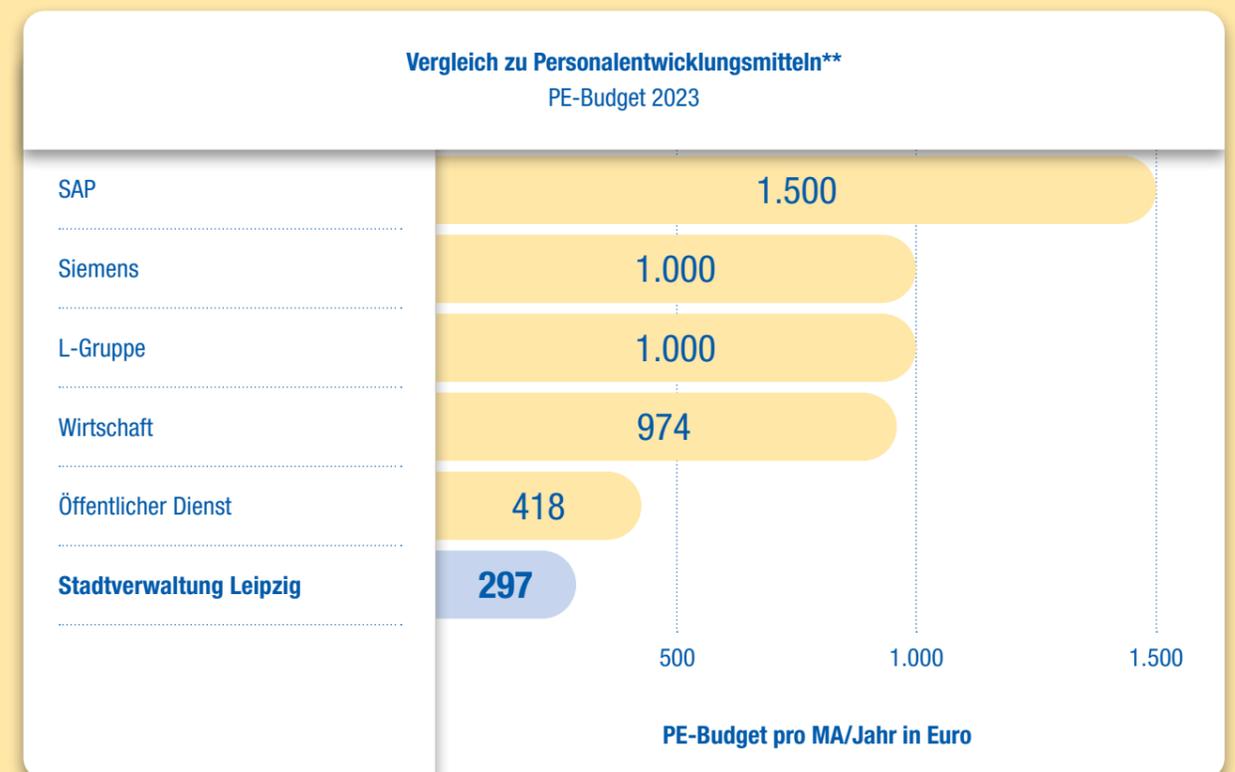
Bedarfsgerechte sowie zielgerichtete Personalentwicklungsinstrumente und -angebote sind für die stetige Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung unerlässlich. Moderne und individuelle Personalentwicklungsangebote erhöhen die Leistungsfähigkeit und auch die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies stärkt auch die Attraktivität der Stadtverwaltung Leipzig als Arbeitgeberin.

Durch die gezielte Unterstützung der Beschäftigten in den Dezernaten, Referaten und Fachämtern mit bedarfsgerechten Personalentwicklungsangeboten trat die Stadtverwaltung auch im Jahr 2023 souverän den bekannten und neuen Herausforderungen entgegen und agiert als moderne sowie vertrauenswürdige Ansprechpartnerin und Dienstleisterin für ihre Bürgerinnen sowie Bürger.

7.1. Zahlen, Daten, Fakten

Im Jahr 2023 standen für zentral geplante Personalentwicklungsangebote **insgesamt 2.734.950 Euro** zur Verfügung.

Auf den einzelnen Beschäftigten gerechnet bedeutet dies ein Personalentwicklungsbudget in Höhe von **297 Euro* je Mitarbeiterin und Mitarbeiter**. Im Vergleich zu anderen Kommunalverwaltungen, die im **Durchschnitt 418 Euro** je Mitarbeiterin und Mitarbeiter** ausgeben, ist die Mittelausstattung der **Stadtverwaltung Leipzig** weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt.



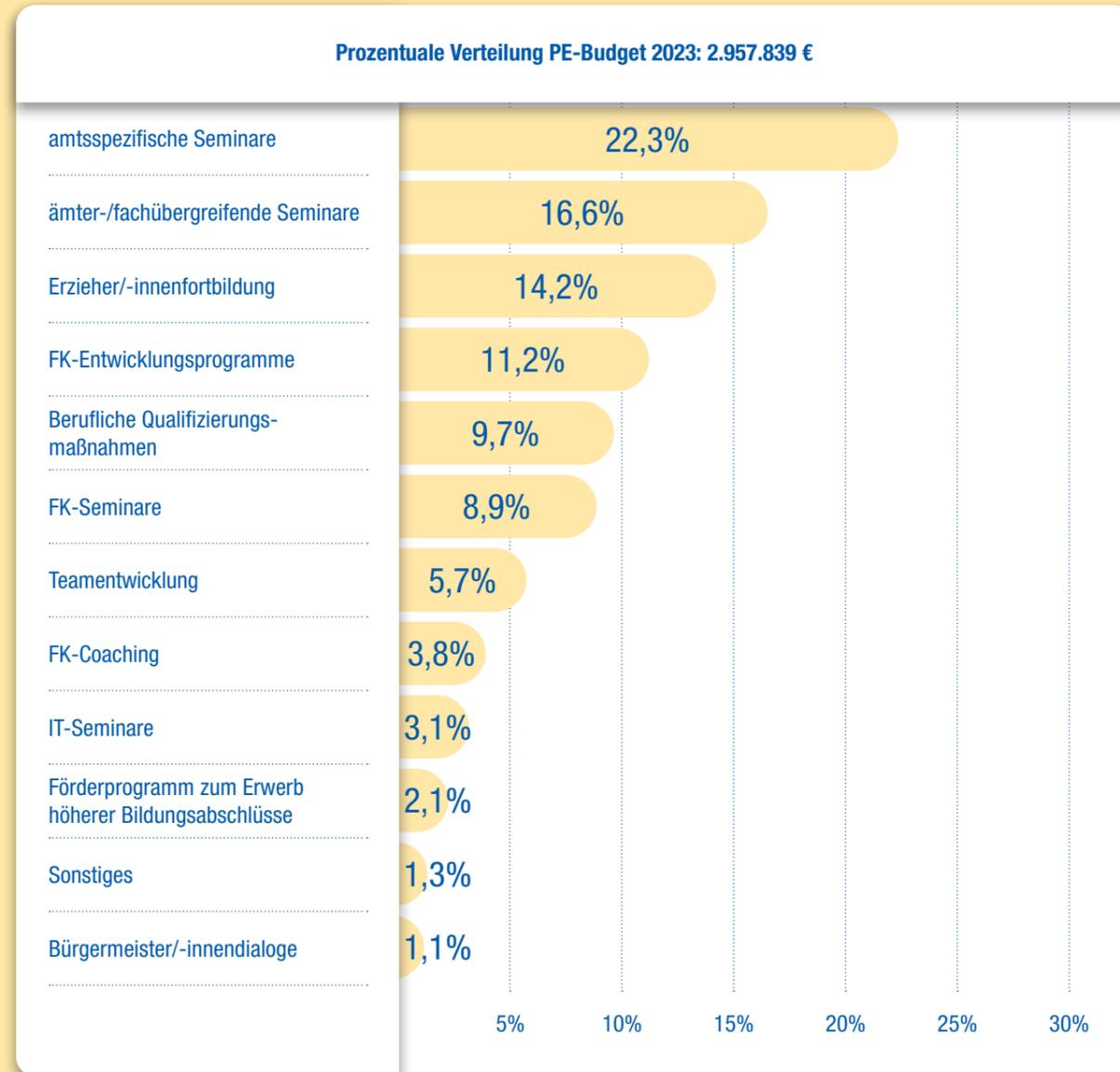
*Für die Ermittlung wurde die Gesamtzahl der Bediensteten per 31.12.2023 zugrunde gelegt (inkl. Auszubildende und sonstige Beschäftigte).

**Quelle: Stifterverband für die deutsche Wirtschaft e.V. in Zusammenarbeit mit McKinsey & Company; Dezember 2021.
<https://www.stifterverband.org/medien/die-lernende-verwaltung>

Ausnutzung und Verteilung des Personalentwicklungsbudgets

Im Jahr 2023 konnte das zur Verfügung stehende Personalentwicklungsbudget vollständig für verschiedenste Personalentwicklungsmaßnahmen verwendet werden.

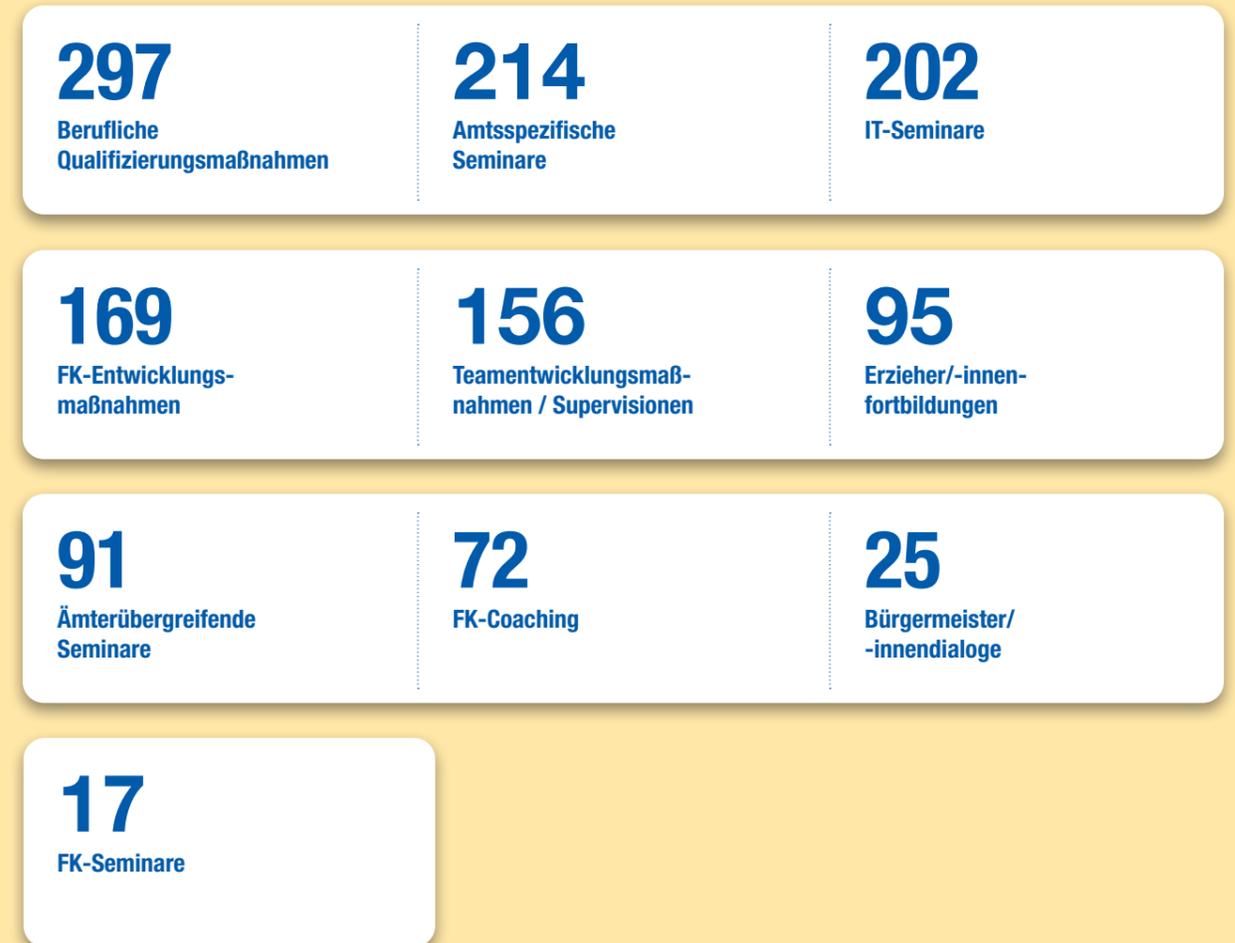
Für welche Personalentwicklungsmaßnahmen das Personalentwicklungsbudget prozentual genutzt wurde, ist nachfolgender Übersicht zu entnehmen:



Umgesetzte Maßnahmen in konkreten Zahlen

Die Nachfrage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Personalentwicklungsangeboten war auch im Jahr 2023 ungebrochen hoch. Um den vielfältigen Bedarfen gerecht zu werden, wurde im Jahr 2023 eine Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu den unterschiedlichsten Themen angeboten. Waren es in Corona-Zeiten hauptsächlich Online-Veranstaltungen und im Jahr 2022 anteilig mehr Präsenzveranstaltungen, konnte im Jahr 2023 eine Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen etabliert werden.

Verteilung der umgesetzten Maßnahmen nach Themenbereichen:



Im Jahr 2023 nutzten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leipzig die Möglichkeit, an **1.338 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** zu ganz unterschiedlichen Themen teilzunehmen.

Das durchschnittliche Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer betrug 41,2 Jahre. Nach Geschlecht betrachtet ergibt sich eine Aufteilung von **68,6% an weiblichen Teilnehmerinnen** und **31,4% an männlichen Teilnehmern**. Im Durchschnitt waren 44,6% der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer in einer Teilzeitbeschäftigung tätig.

Neben ämterübergreifenden und fachspezifischen Fortbildungen fanden insgesamt 17 Führungskräfte-seminare mit 129 Führungskräften statt. Zudem erfreute sich das Führungskräfteentwicklungsprogramm „Intensivprogramm Erfolgreich führen“ auch im Jahr 2023 großer Beliebtheit. Während das Talentprogramm aktuell neu konzipiert wird, starteten sowohl im Frühjahr 2023 als auch im Herbst 2023 wieder Führungskräfte im „Intensivprogramm Erfolgreich führen“. Im Herbst 2023 waren unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum ersten Mal auch Amtsleiterinnen und Amtsleiter.

7.2 Personalentwicklungsprogramme

Fortbildungsprogramm

Die Schwerpunkte der zentral geplanten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Fachämter, Referate und Dezernate lagen im Jahr 2023, ähnlich wie im Jahr 2022, unter anderem auf Themen der wertschätzenden Kommunikation im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, der Dienstleistungsorientierung sowie der Organisation und Umsetzung der Ergänzungsqualifikation zur Notfallsanitäterin oder zum Notfallsanitäter. Zudem wurden Themen mit (arbeits-) rechtlichem Bezug sowie zum Verwaltungshandeln und -wissen, der Zusammenarbeit im Team und fachbezogenem Englisch verstärkt nachgefragt.

Neben dem stärkeren Ausbau der Kompetenzen für moderne Arbeitswelten wurde im Jahr 2023 eine neue Kategorie „Klimaschutz und Nachhaltigkeit“ in das ämterübergreifende Angebot des Fortbildungskataloges aufgenommen und Seminarangebote zum allgemeinen Klimaschutz, zum Energie- und Klimaschutzprogramm (EKSP) sowie zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) konzipiert und etabliert. In Kooperation mit dem neu betitelten Amt für Digitalisierung und Organisation entstanden darüber hinaus neue Weiterbildungsangebote zum Prozessmanagement. Mit der immer weiter voranschreitenden Einführung der E-Akte (Programm ENAIO) wurden im Jahr 2023 insgesamt 149 Schulungen für 1.892 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem Amt für Digitalisierung und Organisation organisiert und durchgeführt.

Durch die Abteilung Personalentwicklung konnten im Jahr 2023 insgesamt 156 Teamentwicklungs- und Supervisionsmaßnahmen beispielsweise zur Konfliktlösung, Stärkung von Teams und einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Klärung von Rollen und Arbeitsprozessen oder zur Strategiefindung umgesetzt werden.

Für das Jahr 2024 stellt sich die Herausforderung, bei steigenden Kosten und Bedarfen möglichst eine Vielzahl effizienter und zielgerichteter Personalentwicklungsmaßnahmen umzusetzen. Ein Schwerpunkt liegt hier, neben der Umsetzung der Pflichtschulungen und weiteren Angeboten für die Arbeit in modernen und digitalen Arbeitswelten, auch auf der Entwicklung neuer Angebote zur Demokratiestärkung.

Förderprogramm zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse

Seit der Einführung des Förderprogrammes zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse erlangt das Förderprogramm einen stetigen Zulauf an Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich berufsbegleitend weiterqualifizieren möchten. Auch im Jahr 2023 wurden wieder Plätze für die unterschiedlichen berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen (Angestelltenlehrgang I, Angestelltenlehrgang II, berufsbegleitender Bachelorstudiengang, berufsbegleitender Masterstudiengang) durch das Personalamt ausgeschrieben.

Das Förderprogramm zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse ermöglicht es, Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträgern für ihre zunehmend komplexer werdenden Tätigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Leipzig weiterzuentwickeln und damit neue Perspektiven aufzuzeigen. Neben der fachlichen Qualifizierung soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung durch das Förderprogramm ermöglicht werden, mittelfristig höher eingruppierte Tätigkeiten zu übernehmen.

Gefördert wurden auch im Jahr 2023 die Teilnahmen am Angestelltenlehrgang I und II, an berufsbegleitenden Bachelorstudiengängen und an berufsbegleitenden Masterstudiengängen mit anteilig bezahlter Freistellung sowie der Erstattung der Hälfte der Studien- bzw. Lehrgangsgebühren.

Das Interesse an dem Programm war auch im achten Jahr seines Bestehens hoch. So bewarben sich im Jahr 2023 insgesamt 54 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Förderung. Dabei zeigte sich eine Verschiebung der Nachfrage hin zum Angestelltenlehrgang II. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens konnten 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Förderprogramm aufgenommen werden.

Förderprogramme

	2022		2023	
	Bewerber/-innen	gefördert	Bewerber/-innen	gefördert
Angestellten-Lehrgang I	7	7	5	5
Angestellten-Lehrgang II	12	5	18	6
Bachelor Verwaltung	8	4	10	9
Bachelor Erzieher/-innen	18	4	9	3
Master	10	4	12	4
Gesamt	55	24	54	27

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entschieden sich für ein berufsbegleitendes Studium bzw. eine Aufstiegsqualifizierung bei verschiedenen Bildungsträgern, z.B. im Bereich der Frühpädagogik und Sozialen Arbeit an der DIPLOMA-Hochschule, Public Administration an der IU bzw. HWR Berlin sowie den Angestelltenlehrgängen an der VWA Leipzig. Im Jahr 2023 gab es besonders viele Bewerberinnen und Bewerber für den berufsintegrierenden Studiengang Allgemeine Verwaltung an der Fachhochschule Meißen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Platz im Förderprogramm erhalten haben, wurde eine Förderung im Rahmen einer bezahlten Freistellung für eine festgelegte Anzahl an Tagen außerhalb des Förderprogramms gewährt.



Dr. Hinrich Lehmann-Grube
Bildungsförderung

Bildungsförderung

Mit der Bildungsförderung **Dr. Hinrich-Lehmann-Grube-Symposium** fördert die Stadtverwaltung Leipzig die Initiative der Beschäftigten zum lebenslangen Lernen. Anders als bei vielen anderen Förderinstrumenten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bildungsförderung selbst die inhaltlichen Schwerpunkte ihrer Weiterbildung festlegen.

An drei Tagen pro Jahr haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bezahlt freustellen zu lassen, um ihre Kompetenzen zu einem selbst gewählten Thema auf politischem, kulturellem bzw. berufsbezogenem Terrain zu verbessern und auszubauen.

Im Jahr 2023 wurden von 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt **262 Anträge auf Bildungsförderung** und damit **65% mehr im Vergleich zum Jahr 2022** gestellt. Von den gestellten Anträgen konnten **234 Anträge bewilligt** werden, 28 Anträge wurden zurückgezogen, abgelehnt oder konnten mit anderen Personalentwicklungsinstrumenten gefördert werden (z.B. über berufliche Qualifizierungen). Von den genehmigten Anträgen auf Bildungsförderung bezogen sich 196 Anträge auf berufsbezogene Veranstaltungen, 20 auf kulturelle und 18 auf politische Weiterbildungen und Veranstaltungen.

262
Anträge
wurden gestellt



28
zurückgezogen
oder abgelehnt



234
wurden
genehmigt



Mit 603 Tagen wurden im Jahr 2023 mehr als 36% mehr Tage beantragt als im Jahr 2022. Davon konnten 516 Tage genehmigt werden. Das entspricht einem Anteil von 86%.

Die genehmigten Tage verteilen sich dabei auf berufsbezogene Veranstaltungen mit 442 Tagen, auf kulturelle Veranstaltungen mit 39 Tagen und auf politische Weiterbildungen und Veranstaltungen mit 35 Tagen.



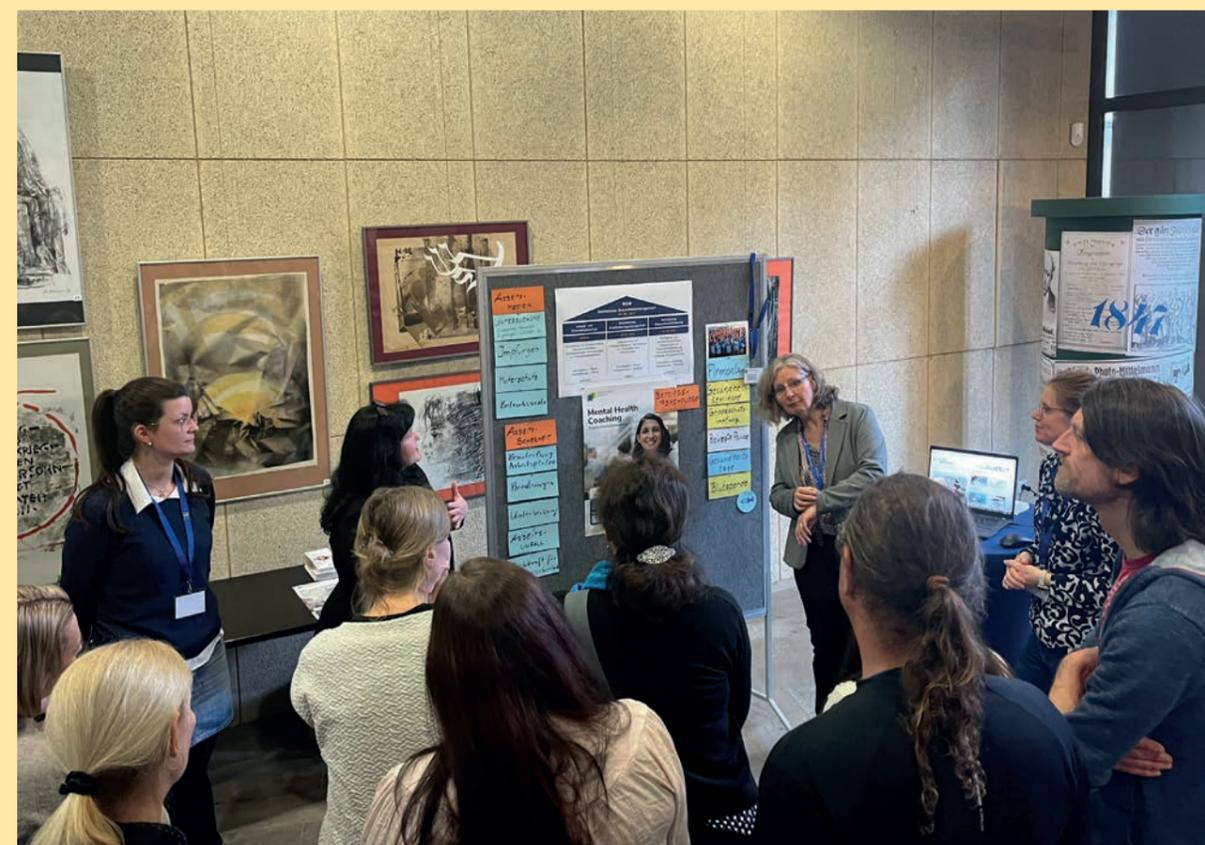
Verteilung der genehmigten Tage:

442 Tage wurden zur berufsbezogenen Weiterbildung genutzt, davon:

- für Angestellten-Lehrgang I und II sowie berufsbegleitende Studiengänge 171 Freistellungstage,
- für (sozial)pädagogische Weiterbildungen 20 Tage,
- für den Besuch von Messen, Fachtagungen und Kongressen 11 Tage sowie
- für weitere berufsbezogene Weiterbildungen 240 Tage.

39 Tage entfielen auf kulturelle Weiterbildungen

35 Tage wurden für politische Weiterbildungen genutzt



Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leipzig

Die Stadtverwaltung Leipzig sieht es als ihre Verantwortung, ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg so angenehm wie möglich zu gestalten. Daher wird in der Regel einmal im Quartal eine zentral durch die Abteilung Personalentwicklung organisierte Einführungsveranstaltung für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Ein zentraler Bestandteil dieser Veranstaltung ist die Vorstellung der Dezernate, Referate und Fachämter. Dies ermöglicht den neuen Kolleginnen und Kollegen ein umfassendes Verständnis für die verschiedenen Aufgabenbereiche zu entwickeln und zu erkennen. Darüber hinaus werden ihnen während der Veranstaltung wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner innerhalb der Stadtverwaltung Leipzig für mögliche Fragen oder Anliegen vorgestellt.

Die Einführungsveranstaltung bietet jedoch nicht nur eine Gelegenheit für formelle Vorstellungen und Präsentationen. Sie schafft auch einen informellen Raum für den Austausch zwischen den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies ermöglicht es, sich kennenzulernen, Fragen zu stellen und erste Arbeitsbeziehungen aufzubauen, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unerlässlich sind.

In der Bilanz lässt sich festhalten, dass die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein bedeutender Schritt ist, um sicherzustellen, dass sich jeder neue Mitarbeiter und jede neue Mitarbeiterin willkommen fühlt und schnell in sein/ihr neues Arbeitsumfeld integriert wird. Durch eine sorgfältige Planung und Umsetzung dieser Veranstaltung trägt die Stadtverwaltung Leipzig dazu bei, eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen und den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu legen.

Im Jahr 2023 haben insgesamt 236 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an drei Einführungsveranstaltungen teilgenommen.



Training on the Job-Programm

Im Amt für Bauordnung und Denkmalpflege zeigte die bisherige Ausschreibungspraxis für Stellen von "Verfahrensmanager/-innen Bauordnung", dass eine Besetzung mit qualifizierten Personal aufgrund der Komplexität der Aufgaben und der erforderlichen Detailkenntnisse schwierig ist.

Im Schulterschluss mit anderen Abteilungen des Personalamtes konnte die Abteilung Personalentwicklung im Jahr 2023 im Fachaustausch mit dem Amt für Bauordnung und Denkmalpflege ein Training on the Job-Programm initiieren. Ziel des Training on the Job-Programmes ist, die fachliche Qualifizierung und persönliche Entwicklung von Verfahrensmanagerinnen und Verfahrensmanagern Bauordnung für komplexe Bauvorhaben, Sonderbauten und Brandschutz zu forcieren. Damit einher geht die Absicherung der personellen Untersetzung dieses Qualifikationsprofils und die Sicherung des fachlich erforderlichen Standards. Beides ist für den Vollzug der Pflichtaufgabe nach Weisung des Freistaates Sachsen (untere Bauaufsichtsbehörde) gesetzlich erforderlich.

Das Training on the Job-Programm ist auf 3 Jahre angelegt. In diesem Zeitraum absolvieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschiedene Bausteine eines erarbeiteten Bildungsplans, um in Folge der Qualifizierung dem Profil eines/einer Verfahrensmanagers/-managerin für Sonderbauten zu entsprechen. Damit verbunden ist zeitgleich die Eingruppierung in die nächst höhere Stufe. Vor dem Start des Programmes fanden Beratungsgespräche seitens der Personalentwicklung mit den potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zum Aufbau und Ablauf des Programms statt. Im Jahr 2023 starteten erstmals vier Bewerberinnen und Bewerber im Training on the Job-Programm. Drei Bewerberinnen und Bewerber kamen dabei von extern und einer von intern. Während der Qualifizierungsmaßnahme werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv durch das Fachamt und die Abteilung Personalentwicklung begleitet. Hierzu gibt es darüber hinaus regelmäßige Abstimmungs- und Reflexionstermine zwischen der Personalentwicklung, dem Fachamt sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Auch für das Jahr 2024 ist die Teilnahme von zwei weiteren externen Bewerberinnen und Bewerbern am Training on the Job-Programm vorgesehen.

Angebote für ausbildende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Neben den im Jahr 2023 regelmäßig angebotenen Schulungen „Einführungsveranstaltung für neue ausbildende Mitarbeiter/-innen“ und „Aufbautraining für ausbildende Mitarbeiter/-innen“ wurden zwei neue Seminarthemen in das zentrale Fortbildungsprogramm aufgenommen. Sowohl das Seminar „Generation XYZ in der Ausbildung“ als auch das Seminar „Umgang mit psychischen Belastungen und Erkrankungen bei Azubis“ wurden stark nachgefragt. Insgesamt fanden im Jahr 2023 elf Fortbildungsveranstaltungen statt, an denen 248 ausbildende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung teilnahmen.

Zusätzlich zu den Seminaren fand im Jahr 2023 mit dem Ausbildungsdialog ein Austauschformat statt, an dem 147 ausbildende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen.

7.3 Führung und Zusammenarbeit

Die Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2021 hat gezeigt, dass die ämterübergreifende Zusammenarbeit und die Führungskultur weiterhin Entwicklungspotentiale in der Stadtverwaltung Leipzig sind. So wurde auch im Jahr 2023 der Fokus auf die Weiterentwicklung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur gelegt. Schon vor der Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2021 waren die Bemühungen zur Führungs- und Zusammenarbeitskulturentwicklung deutlich spürbar. Die Programme, wie das Talentprogramm Führung für Nachwuchskräfte und das Intensivprogramm Erfolgreich Führen, wurden ins Leben gerufen und die Bürgermeisterinnen- und Bürgermeisterdialoge stießen innerhalb der Verwaltung auf großes Interesse. Zur Vernetzung und zur Unterstützung der Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden die bereits erwähnten Einführungsveranstaltungen weiterentwickelt und gelungen durchgeführt.

Die erfolgreich etablierten Bürgermeister/-innendialoge wurden um das Format des Oberbürgermeisterdialoges erweitert. Darüber hinaus fand im Jahr 2023 das jährliche Herbstforum mit allen Führungskräften der Stadtverwaltung zu stadtstrategischen sowie zu Führungsthemen statt.

Im Jahr 2023 wurde ein entscheidender Schritt in der Weiterentwicklung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur gegangen – mit der Neuentwicklung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit wurde erstmalig ein Rahmenwerk geschaffen, dass für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Leipzig verbindliche Leitplanken für das tägliche (Führungs-) Handeln vorgibt.

7.3.1 Prozess Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Um allen Beschäftigten der Stadtverwaltung einen verbindlichen Rahmen für ihr tägliches (Führungs-) Handeln zu geben, wurden die „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ unter Einbezug zahlreicher Beschäftigter in einem beteiligungsorientierten

Prozess neu entwickelt. Schon die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2019 zeigten, dass die seit 2015 bestehenden Führungsleitlinien in der Verwaltung weitestgehend unbekannt sind und als wenig gelebt empfunden werden. Umso wichtiger war der Einbezug möglichst vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im neuen Erarbeitungsprozess.

Am 3. März 2022 wurde in einem [Auftaktworkshop](#) mit dem Bürgermeister für Allgemeine Verwaltung, Herrn Hörning, der Amtsleiterin Frau Franko und Expertinnen und Experten aus dem Personalamt der Startschuss für das Projekt gegeben. „Das vom Beigeordneten bis zur Projektmitarbeiterin alle Beteiligten in einem Workshop zusammengekommen sind, ist ein absolutes Novum und unterstreicht, dass wir schon in der Erarbeitung neue Wege gehen wollen.“ so die Expertin für Zusammenarbeitskultur Ulrike Beckmann.



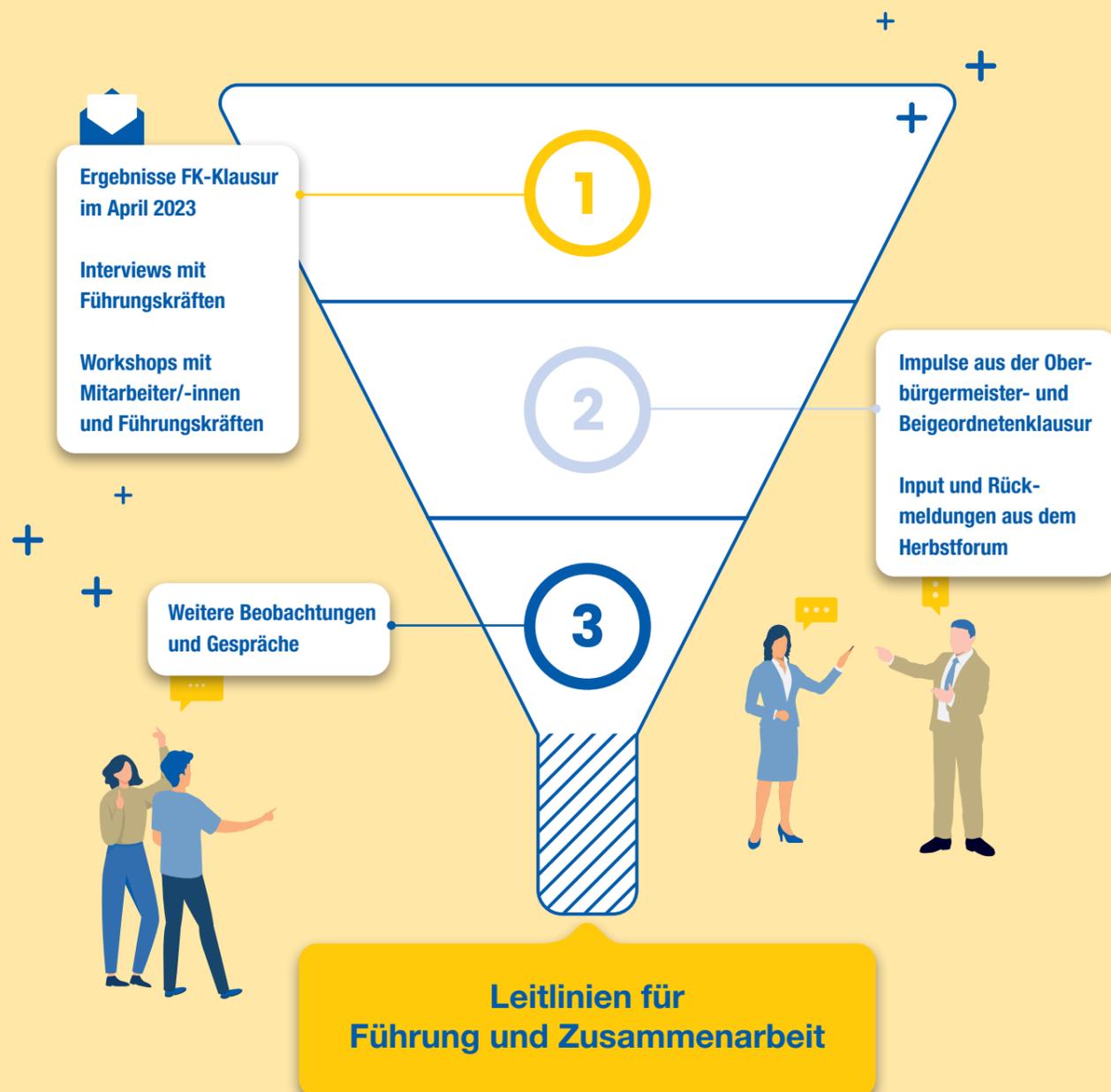
Auftaktworkshop zum Projekt „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“

In der **Analysephase** wurden zahlreiche Interviews mit allen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sowie Amtsleiterinnen und Amtsleitern geführt. Hier wurden verschiedene Perspektiven auf Führung erfragt und die Wahrnehmung der aktuellen Führungskultur im eigenen Bereich reflektiert. Ebenso erfolgte eine Betrachtung der Stärken und Schwächen der Führungs- und Zusammenarbeitskultur. In zehn Workshops mit interessierten Beschäftigten und Führungskräften wurden ähnliche Themen erarbeitet und wesentliche Inhalte der Leitlinien gemeinsam diskutiert.



Im Befragungszeitraum wurden:

- 8 Interviews mit Beigeordneten geführt
- 16 Interviews mit Amts- und Referatsleitungen geführt
- 10 Workshops mit insgesamt 120 Teilnehmenden durchgeführt



Die Ergebnisse der **Analysephase** wurden in der Entwicklungsphase genutzt, um einen ersten Vorschlag für die Leitlinien zu entwickeln. Auf der **Oberbürgermeister- und Beigeordneten Klausur** am 20.08.2023 wurde ein erster Leitlinienentwurf mit dem Oberbürgermeister Herrn Jung, den Beigeordneten, Vertretern des Personalamtes und der externen Beratungsfirma, welche den Prozess unterstützte, diskutiert und weiterentwickelt. Auf dem **Herbstforum** am 20.10.2023 hatten die 450 teilnehmenden Führungskräfte die Möglichkeit, jeden einzelnen Aspekt des Leitlinienentwurfes zu kommentieren und seine Relevanz für die Stadtverwaltung zu bewerten.



Nach diesem sehr umfangreichen Feedback wurde der finale Entwurf auf **der Führungskräfte Klausur im Dezember mit den Amts- und Referatsleitungen**, den Beigeordneten und dem Oberbürgermeister diskutiert und Möglichkeiten der Umsetzung und Implementierung in die Stadtverwaltung Leipzig besprochen. Im Januar 2024 wurden die finalen Leitlinien in der **Dienstberatung des Oberbürgermeisters** final beschlossen.



Im Jahr 2024 wird sich dem Erarbeitungsprozess eine intensive Phase der Umsetzung anschließen. In verschiedenen Formaten, Veranstaltungen etc. werden die Leitlinien in die Stadtverwaltung kommuniziert und implementiert. Ziel ist es, die Leitlinien mit Leben zu füllen und im Verwaltungshandeln erleb- und spürbar zu sein.

Ziele der Leitlinien:

- Definition "gute Führung" und Arbeit am eigenen Verhalten**
- Kommunikation von Relevanz & Anspruch an Führung in die Organisation**
- Sichtbare Verbesserung der Zusammenarbeit in der Organisation**

7.3.2 Bürgermeister/-innendialoge und Oberbürgermeisterdialog

Bürgermeister/-innendialoge: Brücken bauen und gemeinsamen Austausch fördern

Seit dem Jahr 2021 hat die Stadtverwaltung Leipzig durch die Einführung der Bürgermeister/-innendialoge eine direkte und offene Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Leipzig und ihrem Bürgermeister oder ihrer Bürgermeisterin im jeweiligen Dezernat geschaffen.

Der direkte Austausch im Rahmen dieser Dialoge hat dazu beigetragen, Informationen transparenter und zugänglicher zu machen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen, relevante Informationen zu erhalten und ein tieferes Verständnis für die strategische Ausrichtung und getroffene Entscheidungen zu entwickeln. Gleichzeitig können sie in Gesprächen und Diskussionen ihre persönlichen Erfahrungen und Expertisen einbringen, während die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister wertvolle Einblicke in die Bedürfnisse und Prioritäten der einzelnen Bereiche sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Dezernates erhalten.

Die Beigeordneten führten im Jahr 2023 insgesamt 24 Dialoge über alle Dezernate durch und erreichten damit 264 Beschäftigte der Stadtverwaltung Leipzig. Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch ein Zufallsprinzip ausgewählt.

In der Rückschau lässt sich festhalten, dass dieses Dialogformat das Verständnis, den Austausch und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit in den einzelnen Dezernaten fördert. Die Bürgermeister/-innendialoge spielen somit eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer aktiven und gut informierten Belegschaft.

Mit den Bürgermeister/-innendialogen setzt die Stadtverwaltung Leipzig auf eine Kultur der offenen Kommunikation und des gegenseitigen Verständnisses, die dazu beiträgt, dass diese als Arbeitgeberin näher an ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist und gemeinsam mit ihnen die Zukunft der Stadt Leipzig gestalten kann.

Oberbürgermeisterdialog

Im Jahr 2023 fand erstmalig auch ein Oberbürgermeisterdialog statt, zu dem zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Dezernaten, Referaten oder Ämtern eingeladen waren. Es gab einen interessanten Austausch geprägt von zahlreichen Fragen rund um die Themen Digitalisierung und E-Akte. Auch kritische Anliegen wie Personalmangel und daraus resultierende Überlastung fanden Raum zur Diskussion. Insgesamt waren sich alle einig, dass die Veranstaltung erfolgreich verlief und positiv aufgenommen wurde.

Die Formate Bürgermeister/-innendialoge sowie der Oberbürgermeisterdialog werden auch im Jahr 2024 weiter fortgeführt.



7.3.3 Führungskräfteentwicklung und Führungskultur

Die nachhaltige Entwicklung von Führungskräften ist eine wichtige Säule in der Weiterentwicklung der Stadt Leipzig hin zur modernen Verwaltung. Die beiden Führungskräfteentwicklungsprogramme der Stadt Leipzig, das „Intensivprogramm Erfolgreich Führen“ für neue und auch etablierte Führungskräfte sowie das „Talentprogramm Führung“ für die Förderung von Mitarbeitenden mit Führungspotential, spielen dabei eine zentrale Rolle.

Die Ziele der beiden Programme sind die Vermittlung von modernem Wissen zu Führungsthemen, die Weiterentwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit und eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten in Führungssituationen. Darüber hinaus liegt der besondere Fokus auf der Vernetzung der Führungskräfte und Nachwuchspotenzialträger/-innen im Dienst der Steigerung der ämter- und dezernatsübergreifenden Zusammenarbeit.

Führungskräfteentwicklungsprogramm – Intensivprogramm Erfolgreich Führen

Als Reaktion auf die Mitarbeitendenbefragung 2019, in der sich Führungskräfte mehr Weiterbildung und Raum für Austausch wünschten, wurde durch die Abteilung Personalentwicklung unter anderem das Intensivprogramm Erfolgreich Führen entwickelt.

In verschiedenen Modulen tauschen sich die teilnehmenden Führungskräfte intensiv über ihre Rolle als Führungskraft aus und erlernen sowie reflektieren Methoden des erfolgreichen Führens. In den Führungswerkstätten tauschen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit gestandenen Führungskräften über alltägliche Herausforderungen aus und holen sich dabei wertvolle Tipps für ihren Umgang mit ihren Teams. Eine Auftaktveranstaltung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Kohorte eröffnet das 18-monatige Programm. Gekrönt wird die Teilnahme in einer Abschlussveranstaltung, zu der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Zertifikat persönlich von ihrer Führungskraft und der Amtsleitung des Personalamtes überreicht bekommen.

Das Programm erfreut sich seit dem Start im April 2021 großer Beliebtheit. Im Jahr 2023 konnten mit Start von Kohorte 5 im Mai und von Kohorte 6 im November insgesamt 60 Führungskräfte ins Programm aufgenommen werden. Insgesamt haben bereits 200 Führungskräfte das Programm erfolgreich absolviert. Auch für 2024 ist der Start einer neuen Kohorte vorgesehen.

O-Töne von Teilnehmerinnen und Teilnehmern:

Patrick Puhl
Abteilungsleiter, Amt für Bauordnung und Denkmalpflege, Abteilung Nord

»Die Motivation zur Teilnahme an diesem Programm bestand ganz klar in meinem Willen, mich fortwährend weiterentwickeln zu wollen und meine bereits vorhandenen Führungsfähig- und -fertigkeiten auszubauen. Dies kommt im Ergebnis nicht nur mir in meiner täglichen Arbeit zu Gute, sondern führt letztendlich auch bei den Mitarbeitenden, welche geführt werden, zu einer Verbesserung.

Insbesondere ist die Bandbreite an Themenkomplexen in den einzelnen Seminaren zu erwähnen, welche mit versierten und gut vorbereiteten Coaches zu einem Mehrwert führte. Dabei wurde nicht nur stets ein Bezug zur Praxis geschaffen, sondern auch ein fachübergreifender Austausch zwischen den Teilnehmenden aus allen Ämtern und Führungsebenen gefördert. Das Programm erfordert zwar zeitliche Kapazitäten in einem ohnehin schon vollen Arbeitsalltag, trägt aber im Ergebnis erheblich zu einer Verbesserung der Führungskultur innerhalb der Stadtverwaltung bei – egal wie lange bereits eine Führungstätigkeit ausgeübt wird.

Franziska Pretzsch

Rechtsamt, Abteilung Offene Vermögensfragen und Gesetzliche Vertretung, Sachgebietsleiterin/Justiziarin

»Ich bin seit 15 Jahren als Führungskraft tätig (8 Jahre in anderen Behörden und 7 Jahre bei der Stadt Leipzig). Im Rahmen meiner Tätigkeit als Sachgebietsleiterin/Justiziarin im Rechtsamt bin ich mit der fachlichen Bearbeitung/Bewertung der Vorgangsakten ebenso betraut wie mit der Führung meines Teams. Während mich mein rechtswissenschaftliches Studium auf die fachliche Tätigkeit vorbereitet hat, habe ich meine Fähigkeiten als Führungskraft in 15 Jahren Praxiserfahrung erworben.

Das Intensivprogramm *Erfolgreich Führen* ermöglichte es mir, die Bandbreite des Führungsthemas aus psychologischer, menschlicher, rechtlicher und fachlicher Sicht von Grund auf zu beleuchten. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten (bspw. Begleitung von Veränderungsprozessen, Umgang mit Konfliktsituationen mit Bürgerinnen und Bürgern etc.) sind für mich essentieller Bestandteil meiner täglichen Arbeit geworden und haben mich in meiner Rolle als Führungskraft weiterentwickelt. Nach Abschluss des Intensivprogramms liegt es an jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin selbst, sich das Erlernte regelmäßig in das Gedächtnis zu rufen. Ich greife noch heute gerne auf die umfangreichen Unterlagen zurück.

Stefanie Birnbaum

Ordnungsamt Verwaltungsabteilung, Sachgebietsleiterin Haushalts- und Rechnungswesen

»Das Intensivprogramm *„Erfolgreich Führen“* zeigt Möglichkeiten, aus bisherigen Mustern des Führens ausubrechen und Neues auszuprobieren. Es hat mir vor allem geholfen, Konflikte aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und diese mit Ruhe und Klarheit anzugehen. Durch die verschiedenen Methoden war es mir möglich, meine eigenen Stärken als Führungskraft zu fördern, aber auch Schwächen anzugehen, um für mein Team die bestmögliche Führung sein zu können. Besonders gefallen hat mir auch der Austausch mit anderen Führungskräften, da wir gemeinsam Lösungswege besprochen haben, die ich in der Praxis erfolgreich umsetzen konnte.

Talentprogramm Führung für Nachwuchsführungskräfte

Das Talentprogramm Führung stellt einen wichtigen Baustein der Führungskräfteentwicklung in der Stadtverwaltung dar. Es richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher nicht geführt haben, aber Interesse und das Potential für Führung haben. Im Fokus der Weiterbildung stehen neben der Vermittlung von modernem Führungswissen vor allem die Reflexion der eigenen Haltung und Einstellung zu Führung sowie die Entwicklung einer eigenen (Führungs-)Persönlichkeit. Darüber hinaus bekommen die Talente einen Einblick, was Führung in der Stadtverwaltung bedeutet und können ihre eigenen Vorstellungen und beruflichen Motive damit abgleichen.

Nach der Pilotierung 2021 wurde das Programm 2023 komplett überarbeitet, um noch besser auf die Bedürfnisse der Stadtverwaltung und der Beschäftigten einzugehen. So erstreckt sich das Programm in Zukunft auf zwölf Monate. Darüber hinaus werden mehr Plätze angeboten, um der Nachfrage nach dem Programm und dem Bedarf an Nachwuchsführungskräften aus den eigenen Reihen gerecht zu werden. Der nächste Start des Programms ist aktuell für Herbst 2024 geplant.

Führungskräfteseminare

Ergänzend zum Führungskräfteentwicklungsprogramm wurden 2023 auch 28 Fortbildungsangebote zu spezifischen Führungsthemen in Form von ein- oder mehrtägigen Veranstaltungsformaten angeboten. Beliebte Themen im Jahr 2023 waren dabei (nach tatsächlicher Teilnahme) „Arbeitsplatzbeschreibungen erstellen“, „Change Management für Führungskräfte“ und „Führen in Vertretung“. Insgesamt mussten von den 54 geplanten Seminaren jedoch 29 Seminare aufgrund zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden.

Die Anmeldezahlen für die umgesetzten Führungskräfteseminare lagen 2023 bei 174 Personen, die tatsächliche Teilnahmequote lag bei 71,8% (entspricht 125 Teilnehmerinnen und Teilnehmern).



**Herbstforum 2023 – Leipzig-Strategie 2035
und Zusammenarbeitskultur im Fokus**

„Culture eats strategy for breakfast“ – diese Aussage zitierte der Oberbürgermeister Burkhard Jung in seiner Eröffnungsrede auf dem diesjährigen Herbstforum am 20. Oktober 2023 im Congress Center Leipzig. Das Zitat besagt, dass egal wie brillant eine Organisationsstrategie auch ausformuliert sein mag, wenn die Kultur ihr entgegensteht, wird sie sich nicht umsetzen lassen. Auf dem Herbstforum wurde diesem Leitsatz in gelungener Weise Rechnung getragen. Mit der Leipzig-Strategie 2035 und den „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“ wurden das „WAS“ und das „WIE“ unseres (Führungs)-Handelns gleichermaßen in den Fokus gerückt.



Wie vielfältig und bunt die Stadtverwaltung ist, zeigte sich an den 20 Informationsständen, die den Rahmen des Herbstforums gestalteten. In den Pausen konnten sich hier die Führungskräfte zu aktuellen Vorhaben und Projekten der Stadt Leipzig informieren. Von der Entwicklung der Arbeitgeberinmarke bis zur „Leipzig App“, von der Mitarbeitendenbefragung bis zur Kommunalwahl oder dem Projekt UEFA Euro 2024 – die Kolleginnen und Kollegen gaben auf sehr kreative Weise Einblick in ihre Fachthemen.

Einmal im Jahr lädt der Oberbürgermeister alle Führungskräfte der Stadtverwaltung sowie die Leiterinnen und Leiter der Eigenbetriebe und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie den Vorstand der Personalvertretung zum Herbstforum ein. Der Austausch zu strategischen und kulturellen Themen in diesem Kreis machen das Herbstforum zu einem ganz besonderen Ort der Begegnung und der Vernetzung. In seiner Größe und seiner Vielfalt ist das Herbstforum ein besonderer Höhepunkt im Veranstaltungskalender für alle Führungskräfte in der Verwaltung.

Unter der lockeren und persönlichen Moderation von Ralf Schmitt wurden die 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer herzlich begrüßt und kamen unter

anderem zu Fragen wie „Warum arbeitet man als Führungskraft für die Stadt Leipzig?“ miteinander ins Gespräch. In der anschließenden Eröffnungsrede von Oberbürgermeister Burkhard Jung wurden zunächst aktuelle Themen und Herausforderungen der Stadt Leipzig angesprochen. Darauf aufbauend stellte er die Leipzig-Strategie 2035 vor. Das bisherige Strategieziel des nachhaltigen Wachstums der Stadt Leipzig wurde neu justiert und das gemeinsame Handeln stärker als bisher auf das Gemeinwohl ausgerichtet. „Es geht nicht um mein Wohl, sondern das Gemeinwohl!“ so die eindrücklichen Worte von Herrn Jung. Alle acht Beigeordneten gaben Einblicke in die Beiträge ihrer Dezernate zur Leipzig-Strategie 2035 und beantworteten Fragen aus dem Publikum.



Der zweite Teil der Veranstaltung widmete sich dem Thema Führung und Zusammenarbeitskultur. Als Einstieg in das Thema erläuterte Herr Hörning die Bedeutung und das Vorgehen im Projekt „Erarbeitung der neuen Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“. Er stellte die Ergebnisse der Analysephase vor und präsentierte im Ergebnis einen ersten Leitlinienentwurf. „Das ist das Werkstück, das wir Ihnen vorlegen. Gestalten Sie mit!“ so der Aufruf des Bürgermeisters und Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In sechs Workshops folgten alle Führungskräfte diesem Aufruf und gaben Feedback zu den neuen Leitlinien, schätzten die Formulierungen hinsichtlich ihrer Relevanz für die Zusammenarbeitskultur der Stadt Leipzig ein und tauschten sich intensiv aus. Mit der Möglichkeit, Feedback von allen Führungskräften zu erhalten, stellt das Herbstforum einen wichtigen Meilenstein in der Erarbeitung der neuen Leitlinien dar und ist für die Weiterentwicklung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur der Stadtverwaltung Leipzig ein wichtiger Schritt.

Zum Abschluss fasste der Oberbürgermeister die wichtigsten Punkte des Tages noch einmal zusammen und beendete als absoluten Höhepunkt des Tages das Programm mit einer spontanen Darbietung von „Ruby Tuesday“ gemeinsam mit den beiden Musikern live auf der Bühne.



Organisiert wurde das Herbstforum vom Team Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit Ulrike Beckmann, Expertin für Zusammenarbeitskultur. Durch die tatkräftige Unterstützung des Personalamtes inklusive der Mithilfe von 12 Auszubildenden lief am Veranstaltungstag alles reibungslos. **Vielen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen!**



7.3.4 Mitarbeitendenbefragung

Im Jahr 2023 stand die Vorbereitung der neuen Mitarbeitendenbefragung im Fokus. Um den Prozess der Mitarbeitendenbefragung in der Stadtverwaltung transparent zu kommunizieren und inhaltlich sinnvoll zu gestalten, wurde das **Basiskonzept Mitarbeitendenbefragung** und das **Konzept für den zentralen Folgeprozess** erarbeitet. Beide Dokumente wurden von der Dienstberatung des Oberbürgermeisters bestätigt. Sie beruhen auf den Erfahrungen mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 und sind in enger Abstimmung mit dem Personalrat, dem Datenschutzbeauftragten und dem Amt für Statistik und Wahlen entstanden. Beide Konzepte haben von der intensiven Reflexion der Mitarbeitendenbefragung 2021 und Rückmeldungen aus der ganzen Organisation profitiert.

Die daraus resultierenden Prozessoptimierungen haben sich in methodischen Innovationen niedergeschlagen: So wurde vereinbart, dass **Teamberichte bereits ab fünf ausgefüllten Fragebögen** erstellt werden können. Dadurch steht ab der Mitarbeitendenbefragung 2023 eine deutlich **bessere Datenbasis für den Dialog im Team** zur Verfügung; es können jetzt rund 600 Teamberichte verteilt werden (2021 waren es ca. 250). Außerdem wird die Kontinuität des Instrumentes dadurch gesichert, dass der Fragebogen alle zwei Jahre weitgehend unverändert zur Anwendung kommt. Die Mitarbeitendenbefragung 2023 ermöglicht also erstmals den **Vergleich zur Vorgängerbefragung**. In Zukunft sind damit Trends im Antwortverhalten der Teilnehmenden erkennbar und es wird deutlich, inwiefern sich die Auswertung im Team und auf übergeordneter Ebene auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirkt.

Inhaltlich stand 2023 die intensive Auseinandersetzung mit der **Führungskultur** im Fokus. Die Mitarbeitendenbefragung 2021 hatte diese – neben der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit und der Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben und Veränderungen – klar als übergeordnetes



Handlungsfeld identifiziert. Im **zentralen Folgeprozess** haben Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte in mehreren partizipativen Formaten neue **Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit** entwickelt. Diese werden als Beitrag zu einer positiven Organisationskultur in die Auswertung der Mitarbeitendenbefragung 2023 in den Teams integriert. Sie könnten in Zukunft zur Präzisierung des Themas Führungskultur im Fragebogen genutzt werden.

Parallel dazu hat das Team Mitarbeitendenbefragung intensive **Vorgespräche** mit denjenigen Ämtern geführt, in denen der Rücklauf der Mitarbeitendenbefragung 2021 unterdurchschnittlich war oder die einen speziellen Informationsbedarf angemeldet hatten – zum Beispiel, weil Mitarbeiter/-innen nicht ans Stadtnetz angebunden sind oder im Außendienst unterwegs sind. Außerdem wurden geplante größere Strukturänderungen einzelner Bereiche thematisiert, um vorab die **Aktualität der Daten des Personalsystems LOGA** zu überprüfen, die der digital gesteuerten Befragung als Grundlage dienen. Die Führungskräfte wurden dafür sensibilisiert, dass die Qualität der Zuordnung von Teamberichten wesentlich von der Aktualität der LOGA-Daten zum Stichtag der Datenziehung abhängt.

Nach **umfassender Kommunikation im Intranet, Rathausblick, per Mail und auf dem Herbstforum des Oberbürgermeisters** fand die Mitarbeitendenbefragung 2023 vom 6. November bis 15. Dezember 2023 statt. Über die Ergebnisse und den Folgeprozess wird im Personalbericht 2024 informiert.

Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst (ASiD)

Im April 2023 trat die letzte bestehende Corona-Regelung außer Kraft. Damit konnte der Arbeits- und Gesundheitsschutz wieder im Normalbetrieb laufen. Trotzdem wurden im gesamten Jahr 2023 insgesamt 27.900 Tests und 15.530 Masken nach Bedarf ausgereicht.

Um die Arbeitsschutzorganisation in der Stadtverwaltung weiter zu stärken, wurden zu den bisher zwölf ASAs (Arbeitsschutzausschüsse) die Einrichtung weiterer vier ASAs auf den Weg gebracht. Aufgabe der Arbeitsschutzausschüsse ist es, allen im Amt an der Organisation des Arbeitsschutzes Beteiligten eine regelmäßige Plattform zum Informations- und Erfahrungsaustausch zugeben und die Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu hinterfragen.

Erstmalig wurde ein Seminar zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Führungskräfte in Kooperation mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaften durchgeführt. Im Fokus standen dabei die Sensibilisierung von Führungskräften für die facettenreichen Themen sowie ihre Rolle im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Es wurde ein neuer Informationsbereich im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet,

der vier bisher separate Informationsbereiche zu den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammenführt. Mit regelmäßigen Beiträgen im Intranet wurde darüber hinaus zu aktuellen Themen informiert:

- Was wir bei Unfällen durch Dritte wissen müssen!
- Im Brandfall richtig reagieren! Werden Sie Brandschutzhelfer!
- Informationen zu Corona und Grippe
- Sommerhitze im Büro – Tipps für Ihr Wohlbefinden
- Vorsicht Zecken!
- Tag der Arbeitssicherheit – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Im Rahmen der Gesundheitswoche präsentierte sich der ASiD in der Volkshochschule am 08.05.2023 und dem Technischen Rathaus am 10.05.2023 sowie zu einem Tag der offenen Tür in der Rohrteichstraße zu vielfältigen Themen und aktuellen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Im Jahr 2023 wurden durch den ASiD 412 Unfallanzeigen bearbeitet. Dabei wurden 241 Arbeitsunfälle, zwei Unfallanzeigen im Zusammenhang mit Corona, 153 Wegeunfälle und 16 Unfälle im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Wahlhelfer oder als Einsatzkraft der Freiwilligen Feuerwehr statistisch erfasst.

Der ASiD unterstützte die gesetzliche Betreuungs- und Beratungstätigkeit nach Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) schwerpunktmäßig wie folgt:

Eignungsuntersuchungen/ Einstellungsuntersuchungen	1.300	Unterweisungen	24
Arbeitsmedizinische Beratungen/ Vorsorgen	1.607	Unfalluntersuchungen	9
Betriebsärztliche Stellungnahmen	51	Orientierende Messungen am Arbeitsplatz	17
Förderung von Bildschirmarbeitsbrillen (Kostenübernahme durch Dienststelle)	27.882 €	Erstellung von Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe/Betriebsmittel	29
Begehungen nach ASiG	154	Fachberatungen und Gremien (ZASA/ASA – in den Ämtern sowie Sonderthemen)	136
Erstellung/ Aktualisierung/ Bearbeitung von Gefährdungsbeurteilungen	99	Anzahl geschulter Ersthelfer/-innen	1.107
Teilnahme an Weiterbildungen	31	Anzahl geschulter Brandschutzhelfer/-innen	149

Angebote und Aktionen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM

Als attraktive Arbeitgeberin bietet die Stadtverwaltung Leipzig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes, ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Das BGM umfasst alle Bereiche, die Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Das ganzheitliche Ziel lautet, die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und den Erfolg für alle Beschäftigten – und damit auch für die Stadtverwaltung insgesamt – zu erhalten und zu fördern. Dafür werden unterschiedliche Maßnahmen geplant, gesteuert und kontrolliert: systematisch, zielorientiert und fortlaufend.



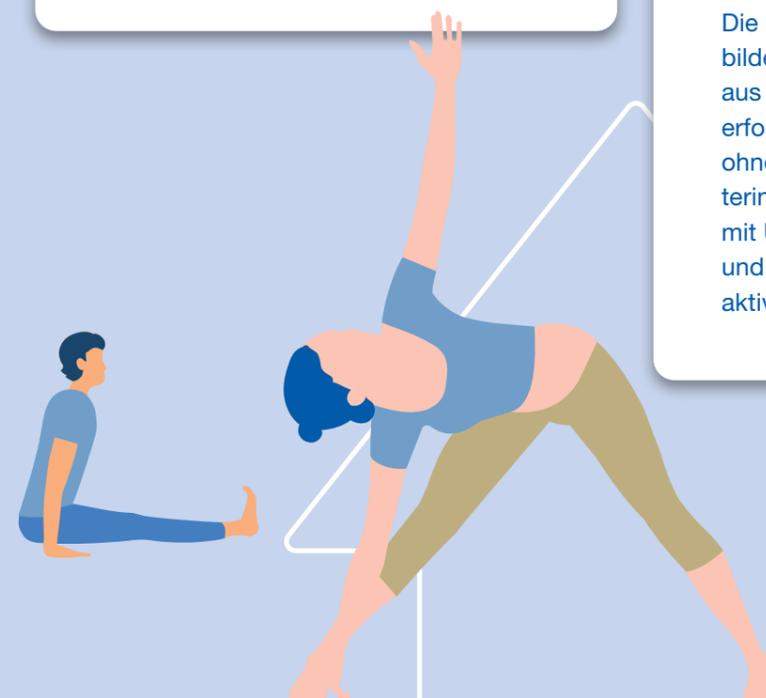
Yoga und Achtsame Entspannung

Die beiden Onlineangebote Yoga und Entspannung in der Mittagspause durften auch im Jahr 2023 nicht fehlen. Ganz flexibel und ohne vorherige Anmeldung konnte das Angebot montags oder mittwochs genutzt werden.



Bewegte Pause

Die Bewegte Pause mit unserer ausgebildeten Bewegungsmultiplikatorin Heike aus dem Sozialamt wurde im Jahr 2023 erfolgreich weitergeführt. Online und ohne Anmeldung konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Montag mit Übungen u. a. die Schulter-, Nacken- und Rückenmuskulatur lockern und aktivieren.





Gesundheitswoche

Vom 8. bis 12. Mai fand die Gesundheitswoche mit dem Fokus auf mentale Gesundheit statt. In spannenden Impulsvorträgen, motivierenden Workshops, zahlreichen Mitmachaktionen, Gesundheitsberatungen und -checks konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielfältig ausprobieren und informieren. Die Entscheidung, die Veranstaltungen an sieben verschiedenen Standorten anzubieten, darunter Naumburger Straße 26, Hauptfeuerwache am Goerdelerring, Neues Rathaus, Technisches Rathaus, Volkshochschule, Prager Straße 21 und Rohrteichstraße, ermöglichte eine weitreichende Teilnahme verschiedener Arbeitsbereiche. Die Angebote wurden mit großer Begeisterung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen.



Firmenlauf

Seit dem Jahr 2016 nimmt die Stadt Leipzig jedes Jahr mit einem eigenen Team am Firmenlauf teil. Im Jahr 2023 sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Leipzig und ein Teil ihrer Eigenbetriebe mit dem größten Team aller Zeiten an den Start gegangen und waren damit sogar Top 2 aller teilnehmenden Firmen! Mit den gesponserten farbenfrohen Team-Shirts des Projektteams für die UEFA EURO 2024 und das Internationale Deutsche Turnfest 2025 ging es an den Start.

In Vorbereitung auf den Firmenlauf wurde neben dem Lauftreff am Neuen Rathaus auch ein Lauftreff am Technischen Rathaus ins Leben gerufen.



Gesundheitsseminare

Auch der Themenbereich Gesundheit aus dem Fortbildungsprogramm wurde im Jahr 2023 erstmals im Personalportal LOGA abgebildet. Die Seminarangebote reichten von den Handlungsfeldern Bewegung und Ernährung bis hin zu Entspannung und Stressprävention. Neben berufsgruppenspezifischen Angeboten, wie bspw. Gesund in der Schichtarbeit, wurden auch bereichsübergreifende Kurse und Seminare, wie der Kurzworkshop Rückenschule, Achtsamkeitstraining oder Fokus und Gelassenheit im Berufsalltag, angeboten. Alle Gesundheitsseminare hatten eine positive Resonanz. Das zeigt, wie wichtig und relevant diese Themen für die Beschäftigten sind.



Gesundheitstrainings für Erzieherinnen und Erzieher

Im Jahr 2023 wurden die Gesundheitstrainings für die Erzieherinnen und Erzieher in den Kitas und Horten fortgesetzt. In einem 90-minütigen Training erhielten die pädagogischen Fachkräfte Impulse für einen präventiven und gesundheitsfördernden Arbeitsalltag. Dabei konnten die einzelnen Kitas und Horte aus den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Entspannung und Stressprävention wählen. Jedes der vier Handlungsfelder nimmt Bezug zu ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung der vorherrschenden Rahmenbedingungen in der Einrichtung. Insgesamt fanden über 70 Trainings in den städtischen Einrichtungen statt.



Das Unterstützungsprogramm zur Mitarbeitergesundheit – Mental Health Coaching – startet

Im Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung richtet die Stadtverwaltung Leipzig ein externes Unterstützungsprogramm zur Mitarbeitergesundheit ein, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit 01.11.2023 zur Verfügung steht. Dieses Unterstützungsprogramm heißt Mental Health Coaching und wird von einem externen Dienstleister, dem Fürstenberg Institut, angeboten.

Mit dem Mental Health Coaching des Fürstenberg Institutes erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei individuelle Konsultations- und Beratungsleistungen zur Prävention und Bewältigung gesundheitlicher, beruflicher und persönlicher Belastungen und Krisensituationen. Die Beratung erfolgt durch themenspezifisch qualifizierte Berater/-innen des Fürstenberg Institutes, online oder telefonisch. Die Gespräche sind vertraulich und anonym. Die Nutzung des Angebotes erfolgt unter Anerkennung der Arbeitszeit.





Gripeschutzimpfung

682

Mitarbeiter/-innen haben sich impfen lassen an 7 verschiedenen Standorten zu verschiedenen Terminen innerhalb von vier Wochen



Blutspendeaktionen

129

Mitarbeiter/-innen spendeten an 2 Terminen im Neuen Rathaus und 1 Termin im Technischen Rathaus

Gesundheitsseminare

43

Seminartermine wurden realisiert, 20 verschiedene Gesundheitsseminarangebote, Online & Präsenz, 271 Seminarteilnehmer/-innen haben erfolgreich teilgenommen

Gesundheitswoche

über 70

Angebote, Online und Präsenz über 1.000 Teilnehmer/-innen

Business Yoga

473

Mitarbeiter/-innen haben an 52 Online-Kursen teilgenommen



Entspannungskurs

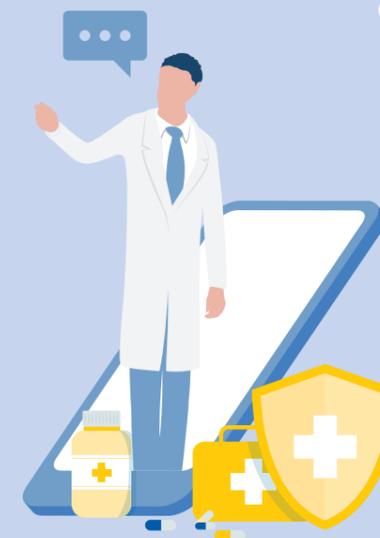
287

Mitarbeiter/-innen haben an 25 Online-Kursen teilgenommen

Firmenlauf

501

Läufer/-innen waren in einem T-Shirt mit einem besonderen Design für die UEFA EURO 2024 und das Internationale Deutsche Turnfest 2025 für die Stadt Leipzig unterwegs



Impressum

Herausgeber
Stadt Leipzig, Der Oberbürgermeister
Personalamt

Burgplatz 1
04109 Leipzig

Konzept, Text
Personalamt

Gestaltung
fizzy mint GbR

Redaktionsschluss
März 2024



Stadt Leipzig

MODERNE
VERWALTUNG
LEIPZIG

20
23