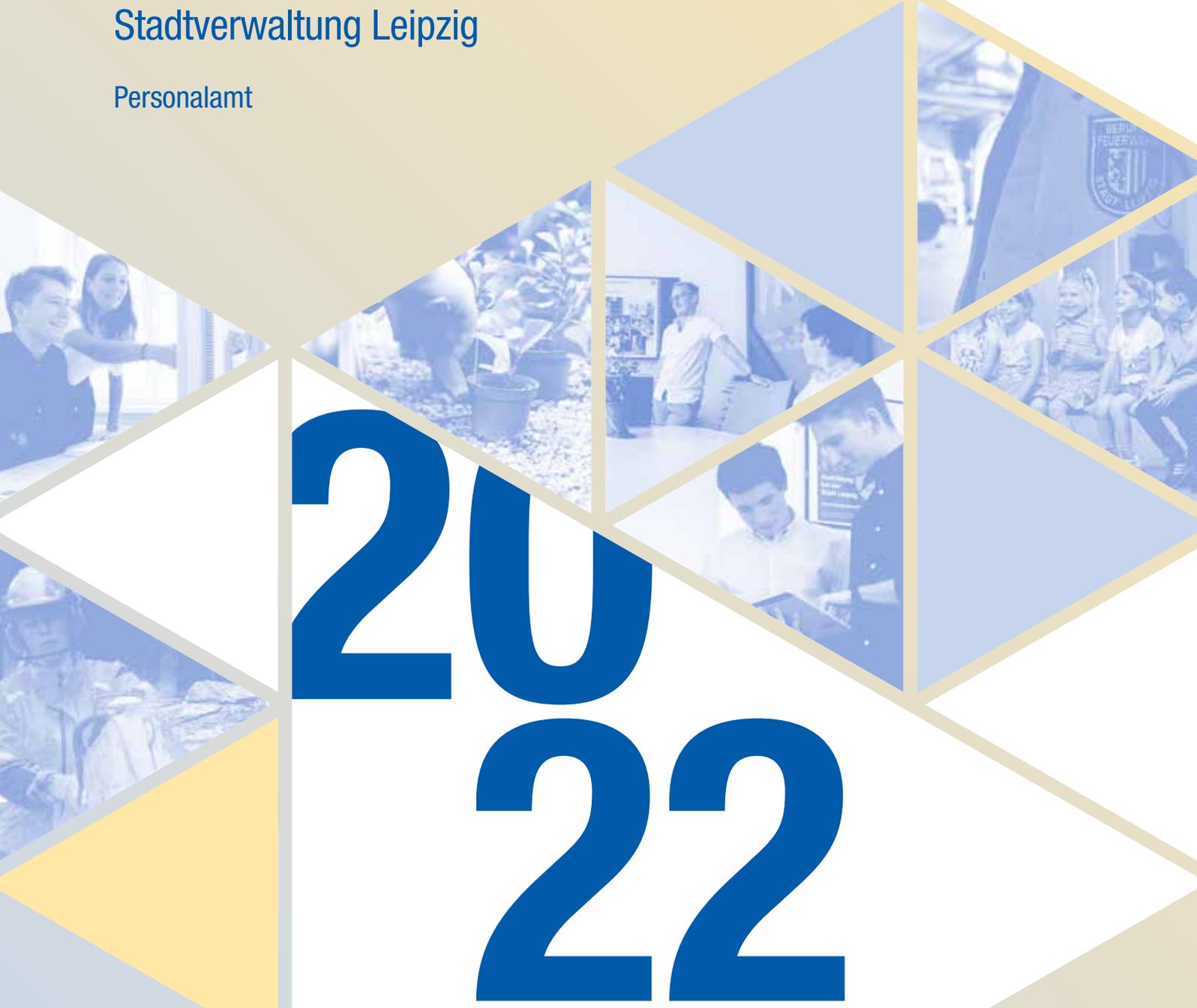


Personalbericht 2022

Stadtverwaltung Leipzig

Personalamt



20 22

Inhalt

1. Personalmanagement im Jahr 2022 → Seite 4

2. Personal- und Strukturdaten → Seite 6

- 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

3. Personalmanagement im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine → Seite 20

4. Mobilität und modernes Arbeiten → Seite 22

- 4.1 Jobticket
- 4.2 Home-Office und Mobile Arbeit

5. Vielfalt und Gleichstellung → Seite 24

6. Personalgewinnung → Seite 28

- 6.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick
- 6.2 Personalmarketing

7. Nachwuchsförderung (Ausbildung und Studium) → Seite 38

- 7.1 Zahlen, Daten, Fakten
- 7.2 Praktika und Praktikantenförderprogramm

8. Personalentwicklung → Seite 45

- 8.1 Zahlen, Daten, Fakten
- 8.2 Personalentwicklungsprogramme
- 8.3 Führung und Zusammenarbeit
 - 8.3.1 Bürgermeister/-innendialoge
 - 8.3.2 Führungskräfteentwicklung und Führungskultur
 - 8.3.3 Mitarbeitendenbefragung

9. Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst (ASiD) → Seite 58

10. Betriebliche Angebote zu Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung → Seite 59



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 „6.1 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 2022.

Ein Amt – ein Bericht



Unter dieser Prämisse hat das Personalamt die in der Vergangenheit veröffentlichten drei Berichte „Personalbericht“, „Personalentwicklungsbericht“ sowie „Ausbildungs-, Studien-, und Praktikumsbericht“ ab diesem Berichtsjahr zu einem Bericht vereint. Ziel ist es dabei, interessierten Leserinnen und Lesern, wichtige Informationen aus allen Abteilungen des Personalamtes mit einem Bericht in die Hand zu geben. Mögliche Überschneidungen werden dadurch umgangen und Themen können ganzheitlich bzw. abteilungsübergreifend dargestellt werden.

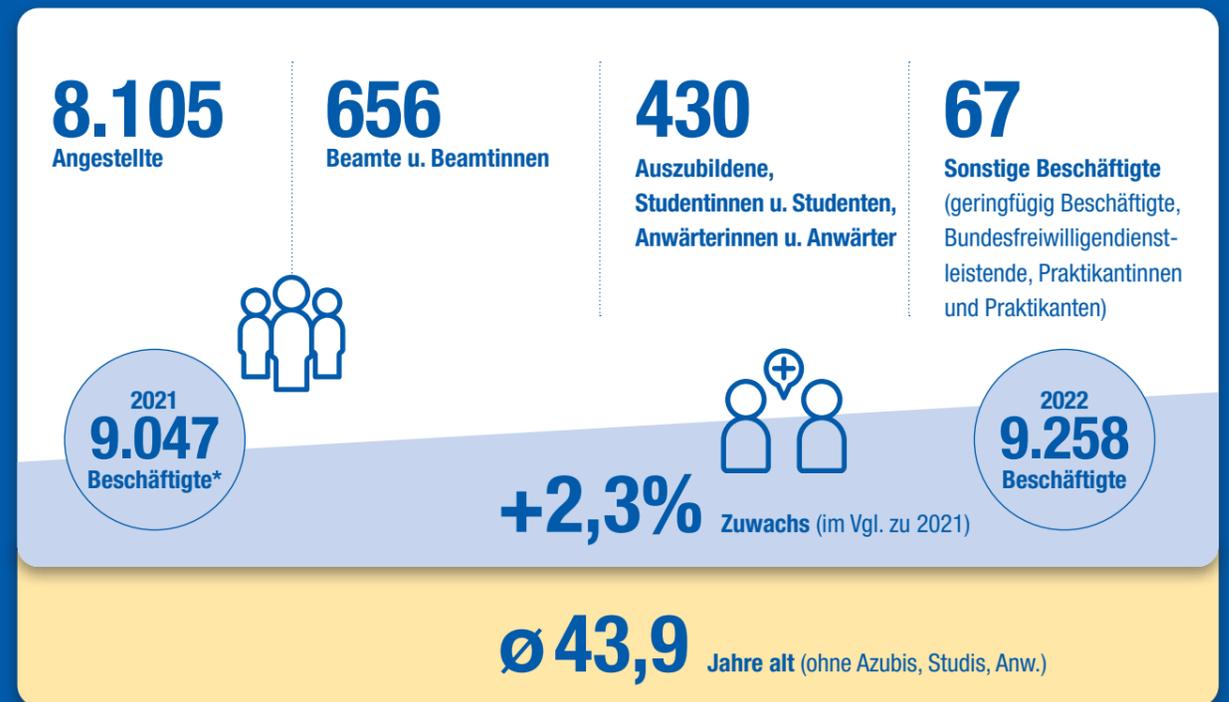
1 Personalmanagement im Jahr 2022

Leipzig ist eine der lebendigsten Städte Deutschlands. Das heutige Leipzig präsentiert sich mit einer Vielzahl an Sehenswürdigkeiten, Kultureinrichtungen, Sportevents, Bildungsinstituten, Messen, Gastronomiemeilen und Parks. Doch vor allem die weltoffene junge Atmosphäre lockt neben Gästen von nah und fern auch neue Bürgerinnen sowie Bürger in die dynamische Wirtschafts- und Kulturmétropole in Mitteldeutschland. Immer mehr facettenreiche und spannende Aufgaben ergeben sich so auch für die Verwaltung der Stadt Leipzig. Um die sächsische Traditionsstadt weiterzuentwickeln und den Bedürfnissen der Bürgerinnen sowie Bürger gerecht zu werden, erhöhte die Stadtverwaltung Leipzig im Jahr 2022 die Beschäftigtenanzahl um 2,3% auf insgesamt 9.258 Angestellte, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende sowie Studentinnen und Studenten.

Das Personalamt ist in der Stadtverwaltung Leipzig ein Querschnittsamt und begleitet als zentrale Dienstleisterin alle Beschäftigten in allen Facetten des Berufslebens. Die Aufgaben des Personalamtes reichen von der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Entwicklung von Beschäftigten bis hin zur Bezüge-rechnung für alle Bediensteten. Das Personalamt kümmert sich um die Auszubildenden sowie Studierenden der Stadtverwaltung, ist Ansprechpartnerin für die Führungskräfte und die Schnitt-

stelle zum Personalrat. Aus knapp 13.800 Bewerberinnen und Bewerbern konnte das Personalamt fast 1.600 Neueinstellungen im Jahr 2022 erreichen. Über 800 Stellenwechsel und rund 240 Arbeitszeitveränderungen begleitete das Personalamt und führte 3.180 Personalratsvorgänge durch.

Neben dem operativen Geschäft, arbeiteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalamtes an einer Vielzahl von Projekten und Vorhaben, die sich auf die Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse sowie die Arbeitsbedingungen bei der Stadtverwaltung auswirken. Die Digitalisierung der Stadtverwaltung war u.a. auch im Jahr 2022 im Personalamt ein zentrales Ziel und wurde mit viel Vorreitergeist sowie Engagement von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittels verschiedener Projekte in allen Abteilungen erreicht. Die Arbeit des Personalamtes war im vergangenen Jahr jedoch erneut von der Corona-Krise und ergänzend dazu auch von dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine geprägt. Um die Engpässe in anderen Ämtern auszugleichen, koordinierte das Personalamt auch im Jahr 2022 den zeitweisen Personalaustausch über die Amts- und Dezernatsgrenzen hinweg. Die Verwaltung schaffte es so erneut, in allen zentralen Bereichen arbeitsfähig zu bleiben und weiterhin die notwendigen Pflichtaufgaben für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Leipzig zu erfüllen.



*Die Anzahl der Beschäftigten setzt sich zum Stichtag 31.12.2021 aus 8.535 Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten, 452 Auszubildenden, Studierenden und Anwärter/-innen sowie 60 sonstigen Beschäftigten zusammen (siehe Personalbericht 2021)

Personal- und Strukturdaten

2.1 Personal- und Stellenbestand

Anzahl der Beschäftigten
(in Köpfen)

8.761

Beamtinnen u. Beamte: 656
Tarifbeschäftigte: 8.105

Anzahl der Beschäftigten
(in VzÄ)

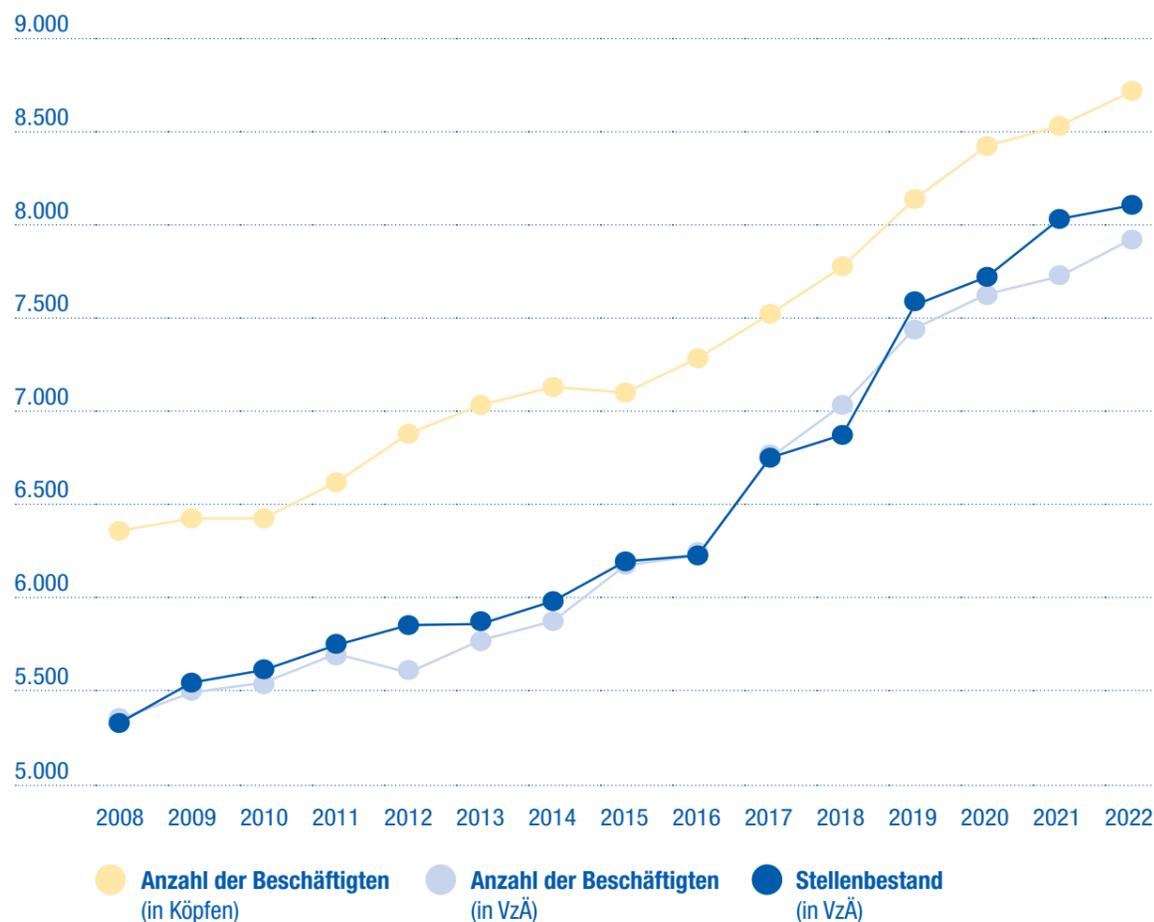
7.957,6

Beamtinnen u. Beamte: 648,9
Tarifbeschäftigte: 7.308,7

Stellensoll nach
Haushaltsplan (in VzÄ)

8.092,4

Stellenplan und Ist-Besetzung im Jahresverlauf



Im Personalbericht 2021 wurde eine falsche Kopfzahl für das Jahr 2017 angegeben. Diese ist in der hier dargestellten Grafik korrigiert.

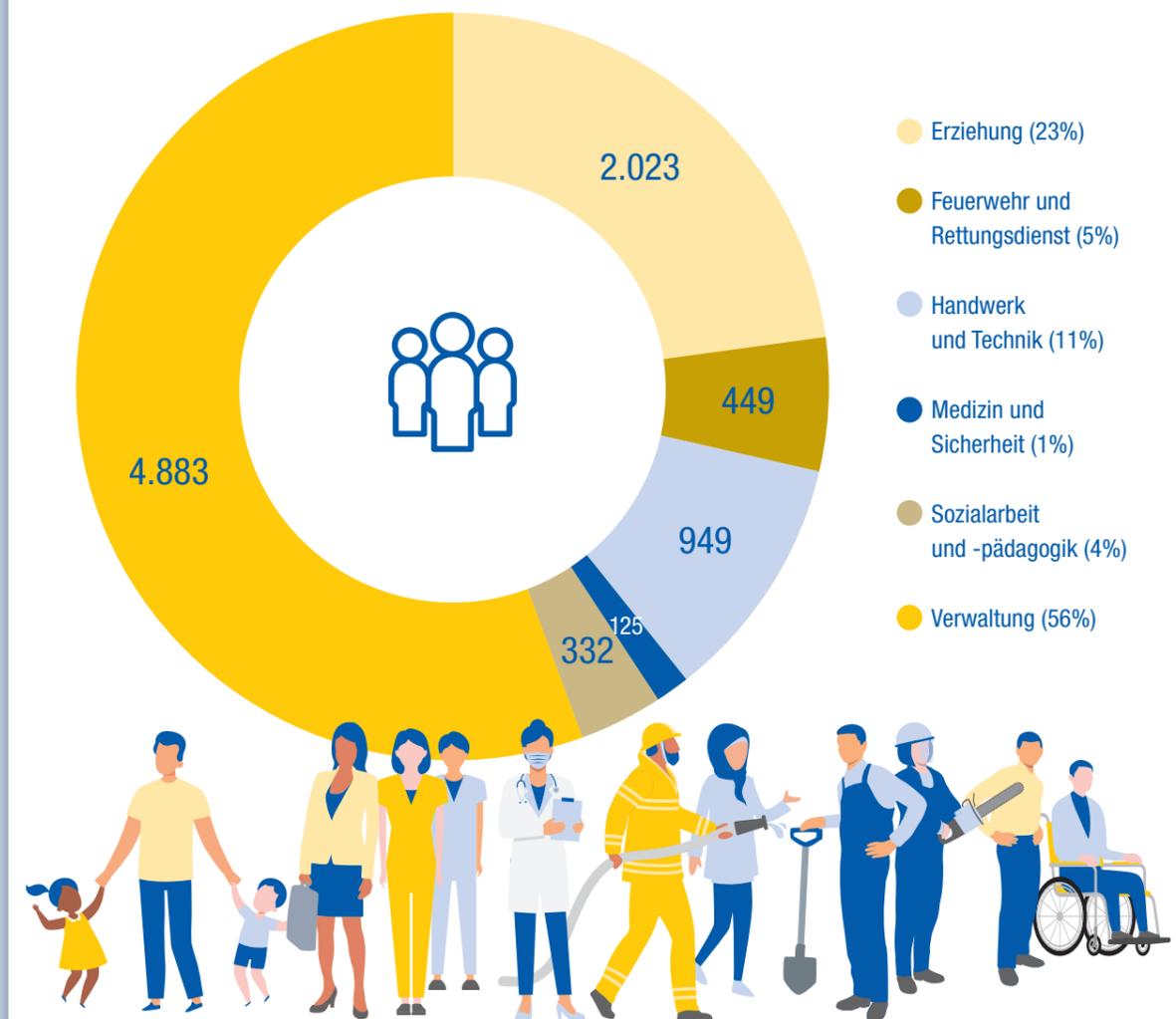
Zum 31.12.2022 waren insgesamt 8.761 Beschäftigte für die stets funktionierende Stadtverwaltung verantwortlich und kümmerten sich um knapp 615.000 Leipziger Bürgerinnen und Bürger. Die Anzahl der Stellen der Bediensteten der Stadtverwaltung bemisst sich dabei an den Bedarfen, die für die Erfüllung der zu erbringenden Aufgaben auch tatsächlich erforderlich sind. Das Wachstum der dynamischen 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 Leipzig stehen, unabhängig davon, ob sie sich gerade in einer Abwesenheit (z. B. Elternzeit) befinden oder nicht. Bei der Angabe der Vollzeitäquivalente ist die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit zum Auswertungstichtag berücksichtigt. In der Darstellung sind berücksichtigt: Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen sowie Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende.

Ein „Überhang“ wie bspw. im Jahr 2018 entsteht dadurch, dass Beschäftigte in einer unbezahlten Abwesenheit (z.B. Elternzeit, Sabbatjahr, Langzeitkrankheit etc.) teilweise nachbesetzt werden und parallel bei der Stadtverwaltung Leipzig beschäftigt sind.

Beschäftigte nach Berufsgruppen

(in Köpfen)



Die Einteilung nach Berufsgruppen erfolgt anhand der Tätigkeit der Beschäftigten und nicht anhand der jeweiligen Organisationseinheit. Eine Person, welche bspw. in der Allgemeinen Verwaltung der Branddirektion arbeitet, wird zur Berufsgruppe „Verwaltung“ und nicht zur Berufsgruppe „Feuerwehr und Rettungsdienst“ gezählt.

Die Berufsgruppenstruktur in der Stadtverwaltung Leipzig folgt damit einer klassischen und typischen Verteilung mit rund 80% der Beschäftigten in den Berufsgruppen „Verwaltung“ und „Erziehung“ sowie rund 1% der Beschäftigten in der Berufsgruppe „Medizin und Sicherheit“.

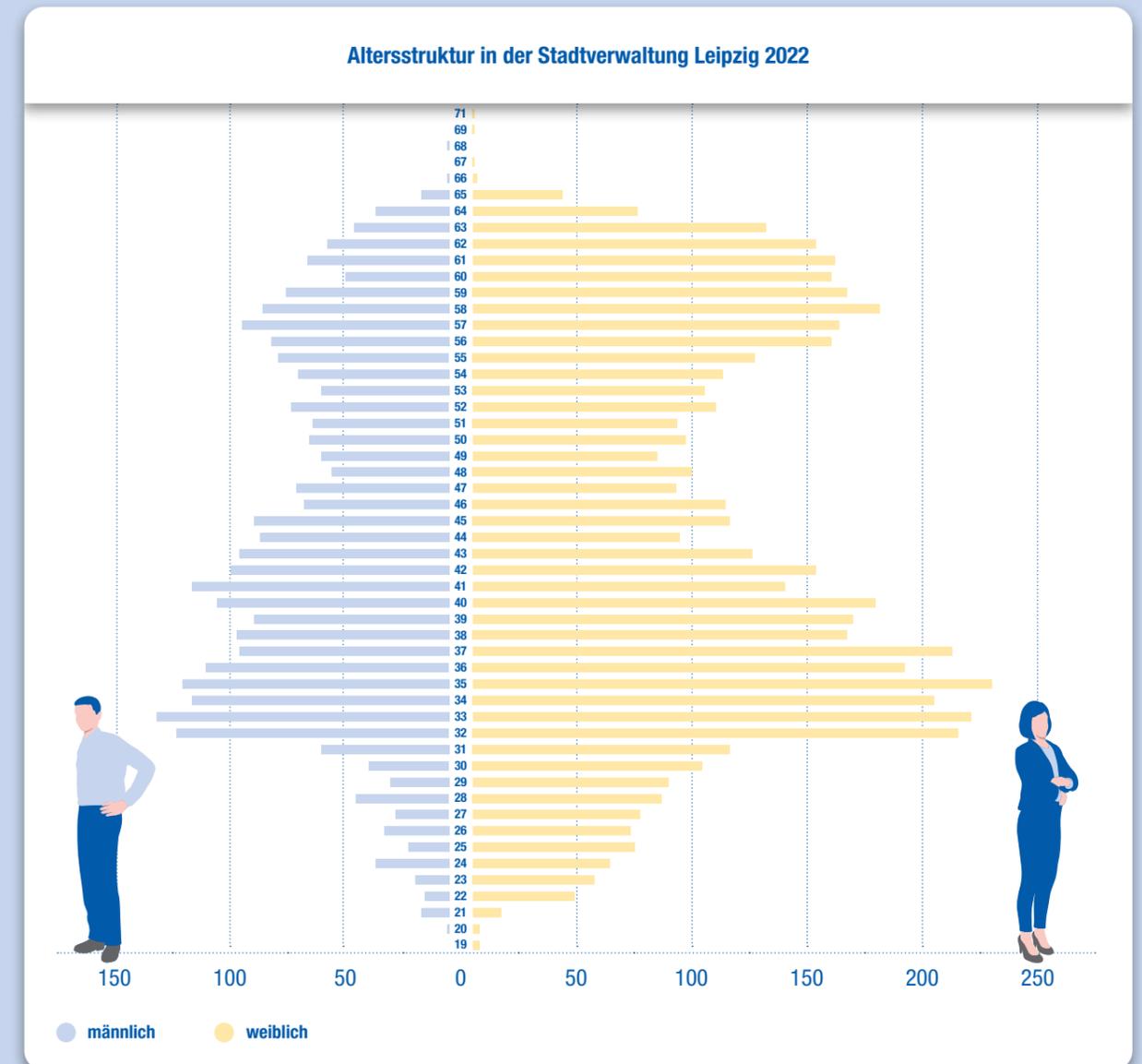
Im Vergleich dazu stellt die folgende Übersicht den Personalbestand verteilt nach Dezernaten dar. Das Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie ist mit mehr als einem Drittel (36,6%) der Gesamtbeschäftigten das größte Dezernat.

Personalbestand verteilt nach Dezernaten		
Dezernat	Köpfe	VzÄ
Geschäftsbereich des OBM	140	132,09
Dezernat für Allgemeine Verwaltung	680	633,02
Dezernat für Finanzen	238	225,08
Dezernat für Umwelt, Klima, Ordnung, Sport	1.739	1.672,23
Dezernat für Kultur	416	371,14
Dezernat für Soziales, Gesundheit und Vielfalt	917	834,91
Dezernat für Stadtentwicklung und Bau	1.351	1.282,32
Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie	3.204	2.735,12
Dezernat für Wirtschaft, Arbeit und Digitales	76	71,67
Gesamtergebnis	8.761	7.957,59



2.2 Altersstruktur

Die Altersstruktur ist ein Hilfsmittel der Demografie und unterstützt Prognosen zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur. Die Bediensteten der Stadtverwaltung Leipzig sind mit einem Altersdurchschnitt von **43,9 Jahren** (31.12.2022) im Vergleich zu allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Sachsen mit **44,9** (30.06.2021)* durchschnittlich ein Jahr jünger. Seit dem Jahr 2016 ist das Durchschnittsalter in der Stadtverwaltung Leipzig um 1,7 Jahre gesunken.

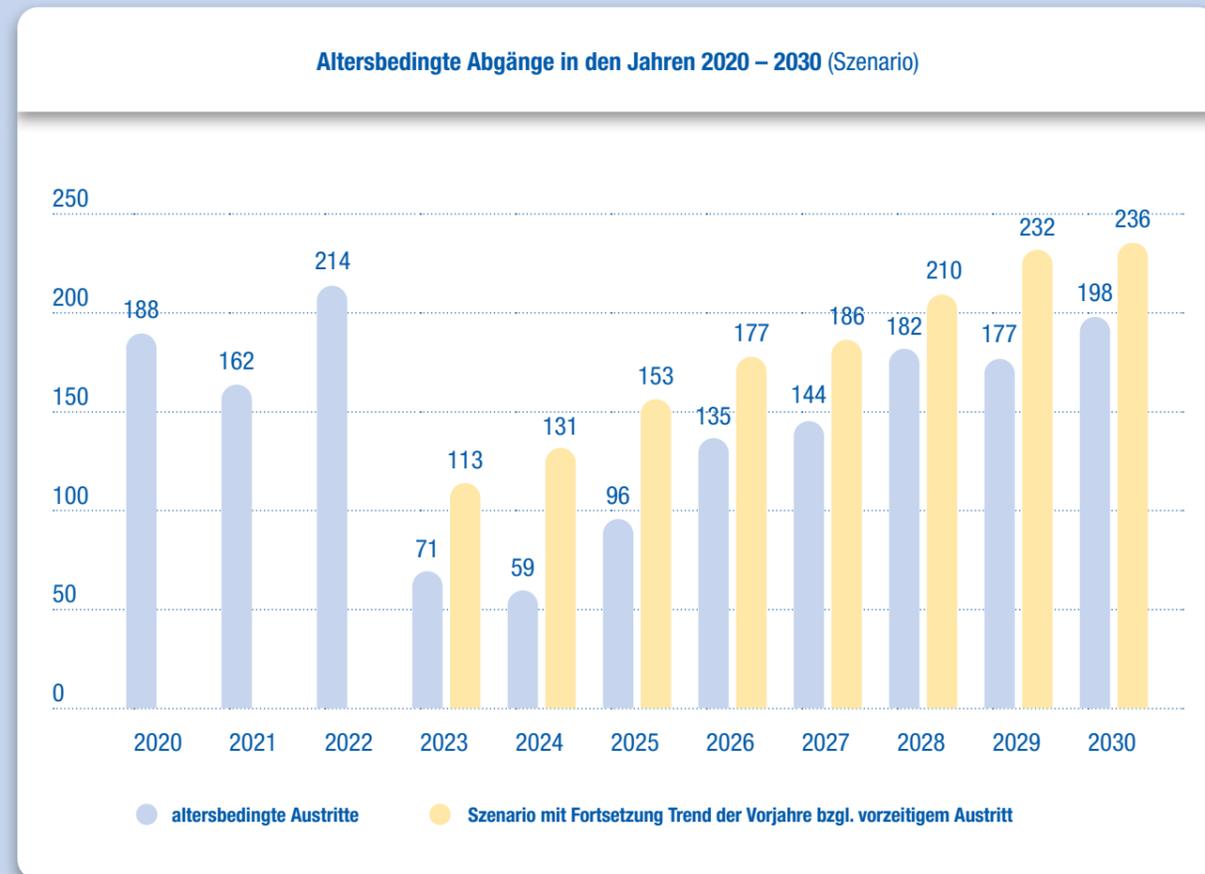


Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung Leipzig entspricht schon lange nicht mehr einer Pyramidenform, sondern zeigt einen hohen Anteil an Beschäftigten, welche in den nächsten 5 bis 15 Jahren altersbedingt ausscheiden werden. Insgesamt sind **1.520 Bedienstete zum 31.12.2022 älter als 58 Jahre**. Das entspricht einem Anteil von 17,35% der Beschäftigten der Stadtverwaltung.

*Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html> / unter "Weitere Tabellendownloads": Ergebnisse der Personalstandstatistik.xlsx (Stand 14.09.2022)

Eine Analyse der altersbedingten Austritte in den Jahren 2017 bis 2022 hat gezeigt, dass lediglich 22% der altersbedingt ausscheidenden Personen im Jahr des gesetzlichen Rentenbeginns aus der Stadtverwaltung austreten. 46% der Beschäftigten treten ein oder zwei Jahre früher und 33% sogar drei und mehr Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus. Ein konkretes Jahr des altersbedingten Austritts lässt sich aufgrund verschiedener persönlicher Gründe und Möglichkeiten, in die Altersrente zu gehen (z.B. Abschluss eines Altersteilzeitvertrages, Rente nach 45 Beitragsjahren, Rente mit Abschlägen), nicht sicher vorhersagen.

Wenn die Erfahrungswerte der Jahre 2017 bis 2022 auf die Jahre 2023 bis 2030 in einem fiktiven Szenario-Modell übertragen werden, ergibt sich eine entsprechende Verschiebung der voraussichtlichen altersbedingten Austritte. Die folgende Grafik verdeutlicht dieses Szenario.



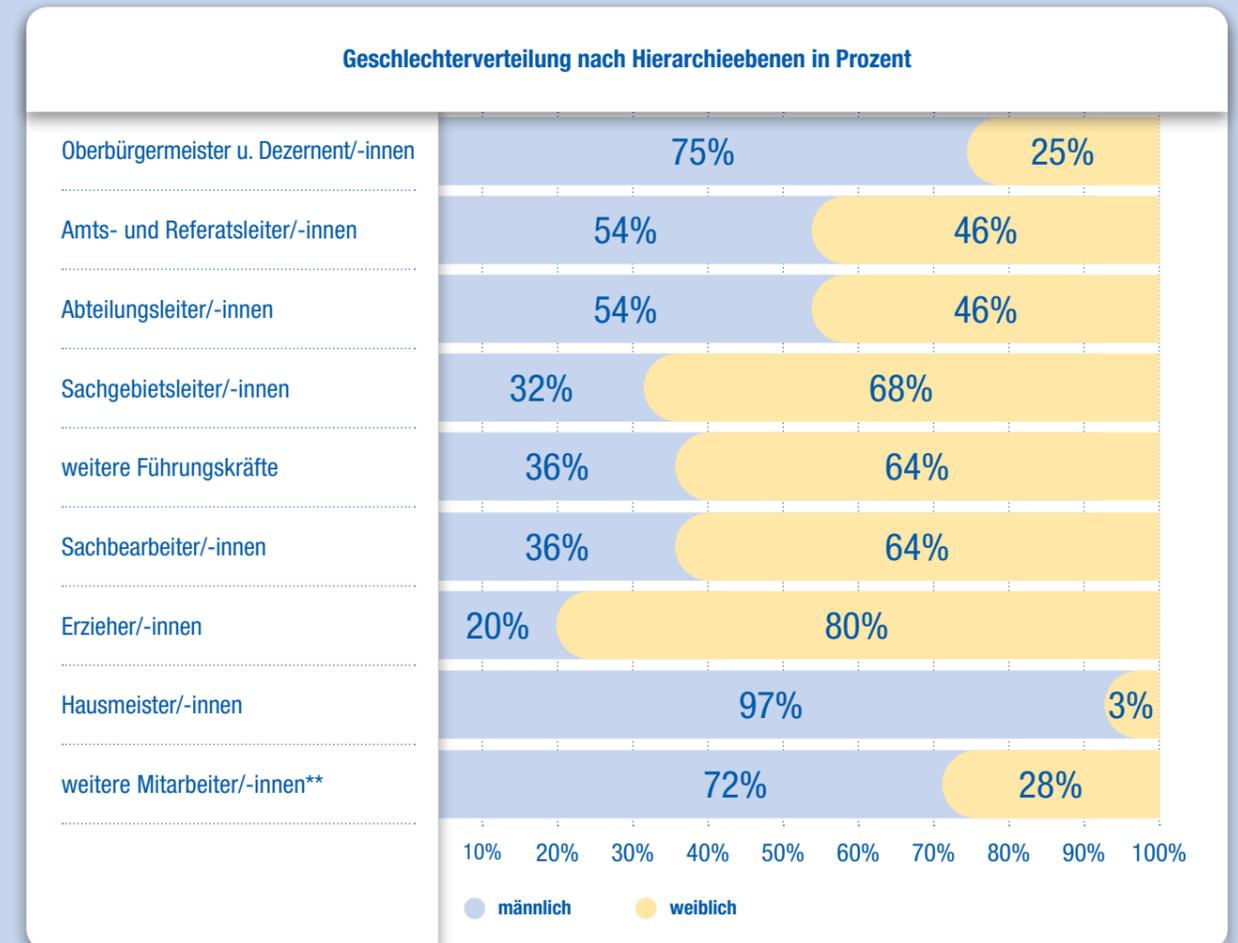
Für das Personalmanagement der Stadtverwaltung ergibt sich daraus eine Herausforderung für die Planung der erforderlichen Nachbesetzungen. Erfahrungswerte zeigen, dass oftmals Beschäftigte erst sehr kurzfristig (ca. drei Monate vor Ausscheiden) angeben, wenn sie die Arbeitgeberin altersbedingt verlassen werden.



2.3 Geschlechterverteilung

Mehr als ein Drittel der Führungskräfte waren im Durchschnitt der 27 EU-Staaten im Jahr 2022 weiblich (35,1%). Dabei positioniert sich Deutschland mit einem Anteil von 29,0 % weiblicher Führungskräfte klar unter diesem EU-Durchschnitt (Stand 2021)*. Für die Berechnung wurden Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in

der Privatwirtschaft berücksichtigt. Für die Stadtverwaltung Leipzig beträgt diese Quote zum Stichtag 31.12.2022 unter Einbezug der Ebenen Oberbürgermeister, Dezernent/-innen, Amtsleiter/-innen, Referatsleiter/-innen und Abteilungsleiter/-innen 45,0% (Vorjahr 42,5%). Damit liegt die stadtinterne Quote deutlich über dem EU- und bundesdeutschen Vergleichswert.



*Quelle: EU - Anteil von Frauen in Führungspositionen 2021 | Statista – <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098311/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-in-der-eu/#professional>

**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

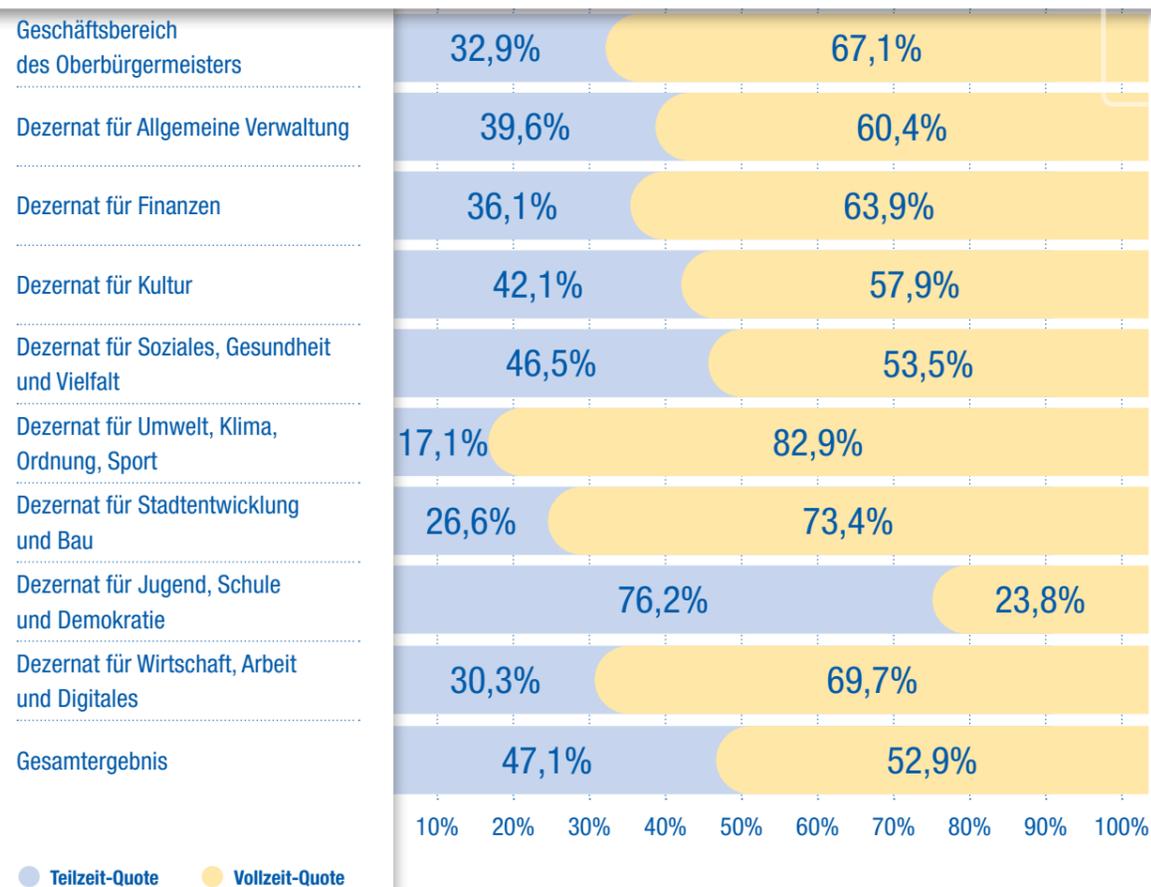
Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ein immer häufigerer Wunsch der Beschäftigten. Weniger Arbeitszeit ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Wahrnehmung von außerbetrieblichen Aktivitäten. Dieses Instrument steigert einerseits die Attraktivität der Arbeitgeberin und andererseits die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Stadt Leipzig. Die tarifvertragliche Vollarbeitszeit lag in der Stadtverwaltung im Jahr 2022 bei 39,5 Stunden pro Woche. Damit wurde die in den Tarifverhandlungen im Jahr 2020 vereinbarte Arbeitszeitreduzierung um eine halbe Stunde von bisher 40 Stunden pro Woche für eine Vollzeitkraft umgesetzt.

Insgesamt hatten 47,1% der Beschäftigten zum 31.12.2022 eine befristete oder unbefristete Teilzeitvereinbarung getroffen. Damit ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten das fünfte Jahr in Folge gestiegen, seit dem Jahr 2018 insgesamt um 1,6%. Im Vergleich dazu arbeiteten Ende des dritten Quartals 2022 rund 17,7 % aller Beschäftigten in der EU in Teilzeit, deutschlandweit waren es 28,0 %*.

Bedienstete der Stadtverwaltung in Teilzeit im Vergleich (Stand 4. Quartal 2022)

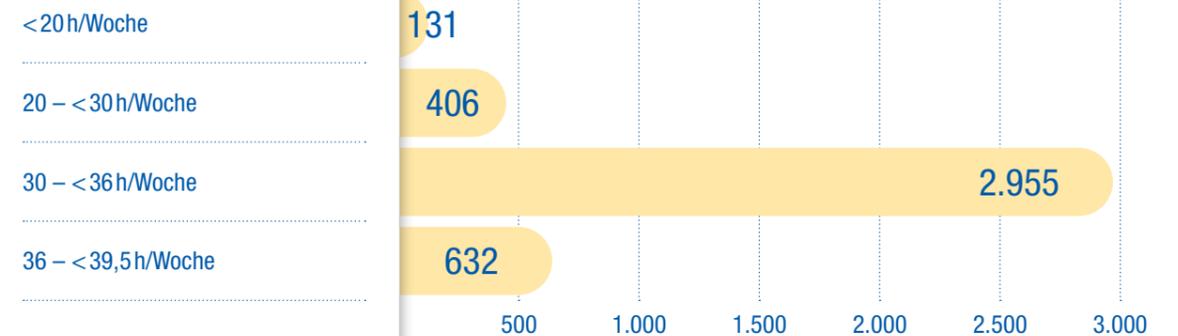


Prozentuale Verteilung der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit je Dezernat



Zirka 71,7% aller Teilzeitbeschäftigten haben dabei eine Teilzeit zwischen 30 und unter 36 Stunden vereinbart.

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (gruppiert nach Teilzeitumfang)



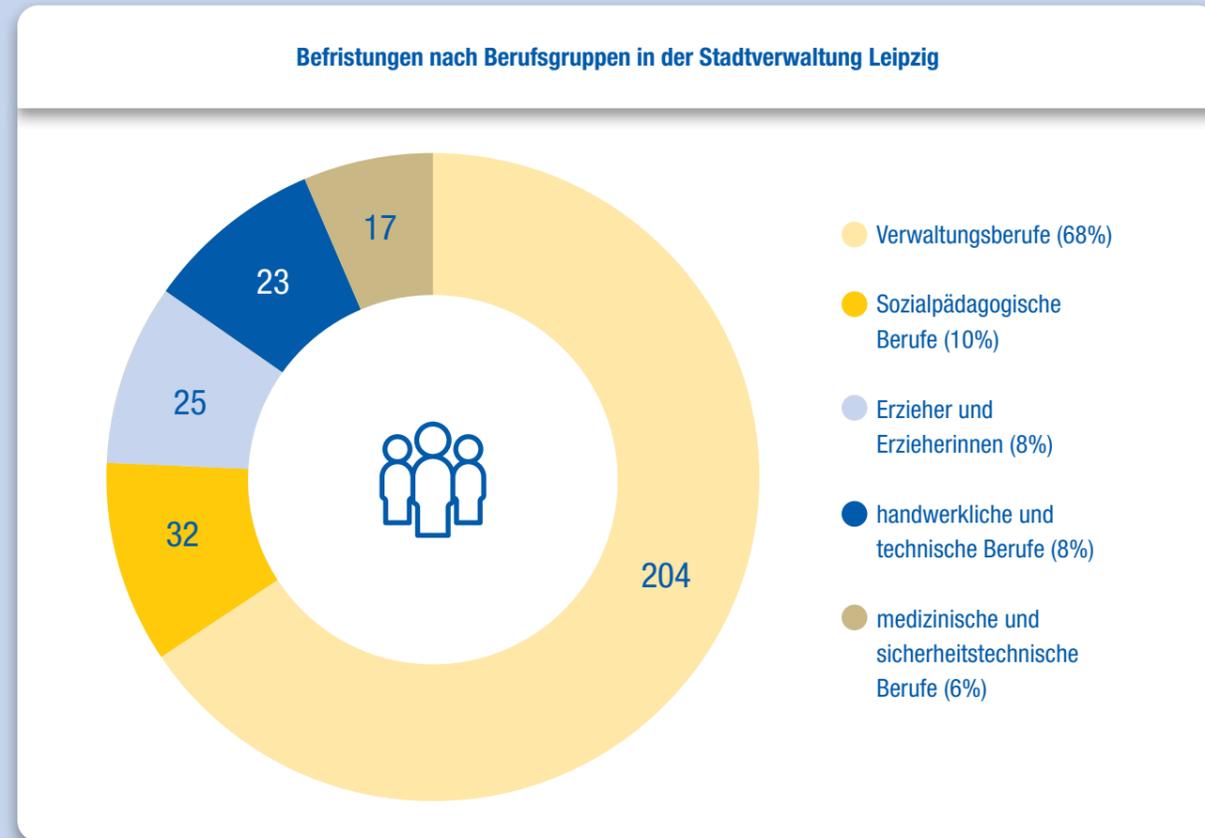
2.5 Befristungen

Grundsätzlich ist die Einstellungspraxis der Stadtverwaltung Leipzig ausdrücklich auf das Ziel ausgerichtet, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet an die Arbeitgeberin zu binden und auch 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 unter Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzbfG) geschlossen. Eine befristete Beschäftigung entsteht unter anderem daraus, dass für befristet abwesende Beschäftigte, zum Beispiel für Vertretungsfälle (z. B. Pflege- oder Elternzeit) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter neu eingestellt werden. Aber auch aufgrund der sehr umfangreichen Teilzeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. aufgrund der Inanspruchnahme von Sabbatmöglichkeiten oder Sonderurlauben ist es erforderlich, Stellen befristet zu besetzen. Diese temporär nicht besetzten Stellen müssen durch vorübergehende Einstellungen kompensiert werden. Diese Einstellungen erfolgen in der Regel befristet, um mit der Kompensation der befristet freigewordenen Stellen sowie Stellenanteile keinen Personalüberhang über den vom Stadtrat beschlossenen Stellenplan und der damit verbundenen Finanzierungslücken im vom Stadtrat beschlossenen Personalhaushalt zu erzeugen. Der gezielte Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse ist demnach unerlässlich und stellt die Kehrseite der Medaille flexibler Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle dar.

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

Von den 8.761 Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Leipzig waren zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 301 Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Dies entspricht einem Anteil von 3,4%. Im europäischen und deutschen Vergleich liegt die Stadtverwaltung damit deutlich unter dem Durchschnitt. Während in Deutschland im Jahr 2021 durchschnittlich 7,5% der Beschäftigten befristet beschäftigt waren, waren es in Europa sogar 11,0% befristet beschäftigte Personen.*

Im Vergleich der Berufsgruppen werden dabei die Verwaltungsberufe am häufigsten befristet.

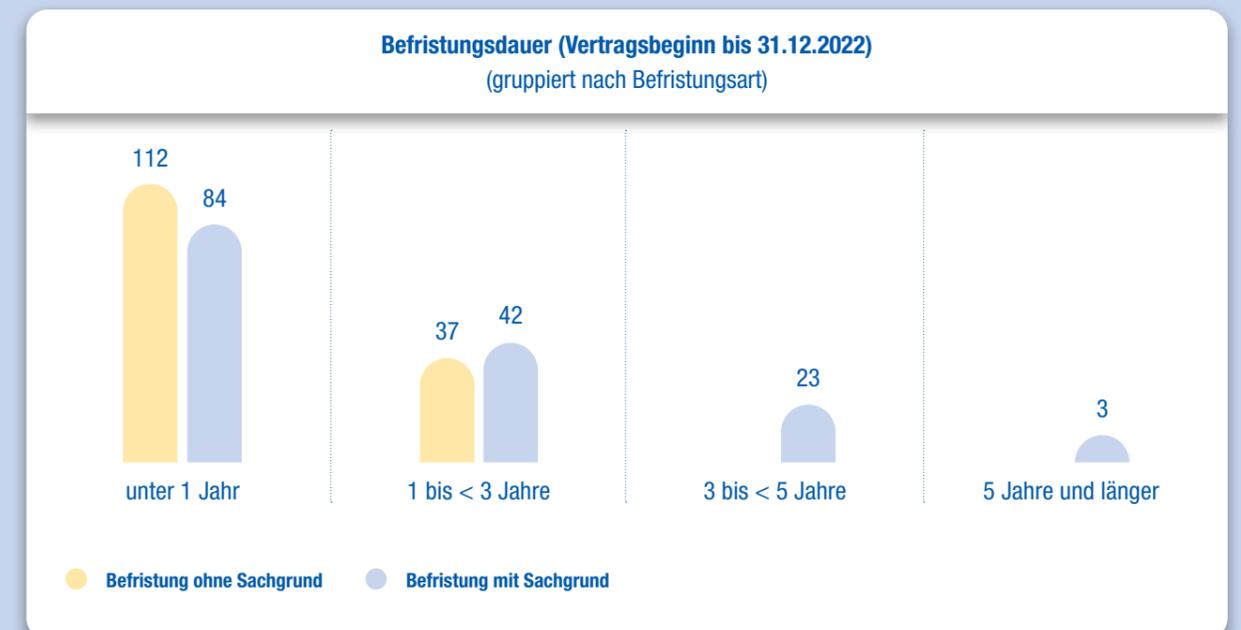


Anzahl d. Verlängerungen	davon Befristungen ohne Sachgrund	davon Befristungen mit Sachgrund	Gesamt
keine Verlängerung	145	99	244
1-3 Verlängerungen	4	46	50
4 und mehr Verlängerungen	0	7	7
Gesamt	149	152	301

Befristete Verträge können sowohl mit Sachgrund als auch zeitlich befristet ohne Sachgrund geschlossen werden. Bei der Stadtverwaltung sind zum Stichtag rund 51% der befristeten Beschäftigten mit einem Sachgrund befristet.



Eine wiederholte Verlängerung der Befristung von Beschäftigten kann verschiedene Ursachen haben. Beispielsweise werden Fördermittel oder Projekte zum Teil nur abschnittsweise (z. B. jährlich) bewilligt. Bei einer erneuten Bewilligung von Fördermitteln kann die Befristung dann um den weiteren Fördermittelzeitraum verlängert werden. Ein anderes Beispiel sind befristet Beschäftigte, die eine Vertretung für eine langzeiterkrankte Person oder für eine Person in Elternzeit übernehmen. 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.



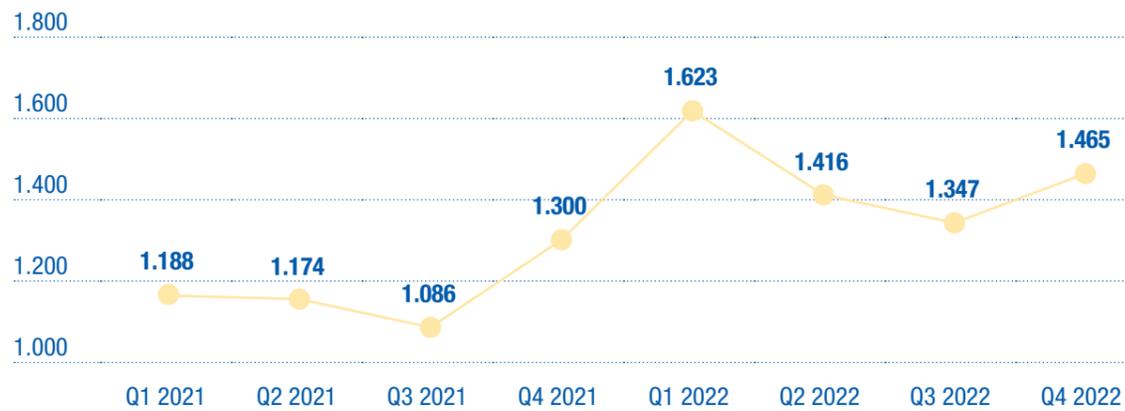
*Quelle: Statistisches Bundesamt, abgerufen am 30.05.2022: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/dimension-4/befristet-beschaefigte.html>

2.6 Fehlzeiten

Im Mittel betragen im Jahr 2022 die krankheitsbedingten Ausfälle der Stadtverwaltung über alle Beschäftigten hinweg 10,0%. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahr mit 8,8 % eine Erhöhung von 1,2 Prozentpunkten dar.

Nicht zuletzt durch die anhaltende Pandemie nahmen die krankheitsbedingten Fehlzeiten Anfang des Jahres 2022 gegenüber dem Vorjahr stark zu. Im weiteren Verlauf ging die Quote in den Sommermonaten zurück. Ab dem dritten Quartal entfiel die Maskenpflicht und so startete die weit verbreitete Infektionswelle. Dies führte zu einem erneuten Anstieg der krankheitsbedingten Abwesenheiten.

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



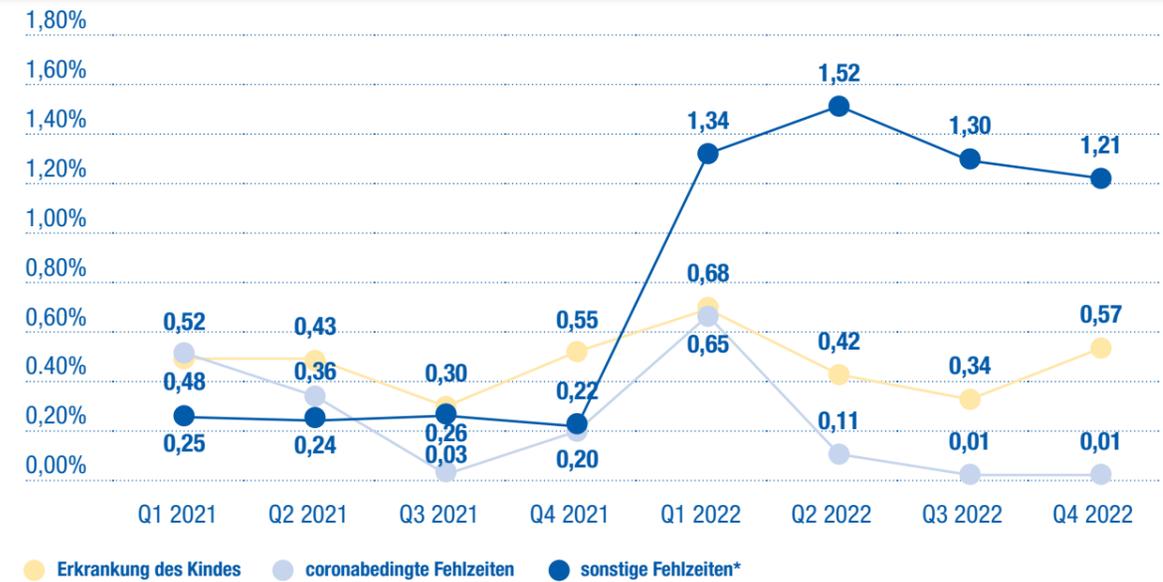
Durchschnittliche Anzahl der Fehltag je Bediensteten pro Monat
(inkl. coronabedingte Abwesenheiten)



Fehlzeitenquote im Verlauf 2021 - 2022
(gruppiert nach Fehlzeitenart)



Fehlzeitenquote im Verlauf 2021 - 2022
(gruppiert nach Fehlzeitenart)



***sonstige Fehlzeit 2021:**

unbezahlter Urlaub, Streik, Quarantäne durch Gesundheitsamt, Freistellung Kind coronabedingt, Wehrübungen über 3 Tage, Bezug von Pflegeunterstützungsgeld < 6 Monate, Fehlzeiten von geringfügig Beschäftigten ohne Entgelt

***sonstige Fehlzeit in 2022:**

unbezahlter Urlaub, Streik, Wehrübungen über 3 Tagen; Bezug von Pflegeunterstützungsgeld, Pflegezeit bis 6 Monaten, Fehlzeiten von geringfügig Beschäftigten ohne Entgelt, Freistellungen wegen Altersteilzeit und Sabbat (Fehlzeiten aufgrund von Freistellungen wegen Altersteilzeit und Sabbat sind seit dem Jahr 2022 fester Bestandteil von derartigen Auswertungen)

Zusätzlicher Hinweis:

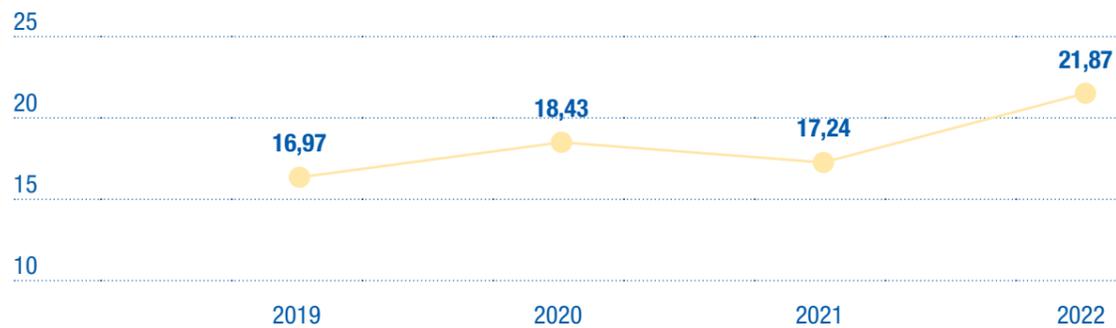
Der Wert der krankheitsbedingten Fehlzeiten weicht vom angegebenen Wert im Gesamtgesundheitsbericht 2022 ab. Der Grund hierfür liegt im unterschiedlichen Betrachtungszeitraum der Berechnungen. In der Berechnung für den Gesamtgesundheitsbericht 2022 wird einmal jährlich eine Auswertung der Krankheitszeiträume 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 Langzeiterkrankten bestand im Jahr 2022 in der Stadtverwaltung ein hoher Bedarf an BEM-Gesprächen. Im Jahr 2022 waren 21,87% der Beschäftigten BEM-berechtigt. Es konnte knapp 200 Beschäftigten ein BEM-Angebot unterbreitet werden, davon haben 42% das Angebot angenommen.

Entwicklung Prozentualer Anteil BEM-Berechtigter



Im Jahr 2022 ist der Anteil der BEM-Berechtigten erstmals auf über 20% angestiegen.

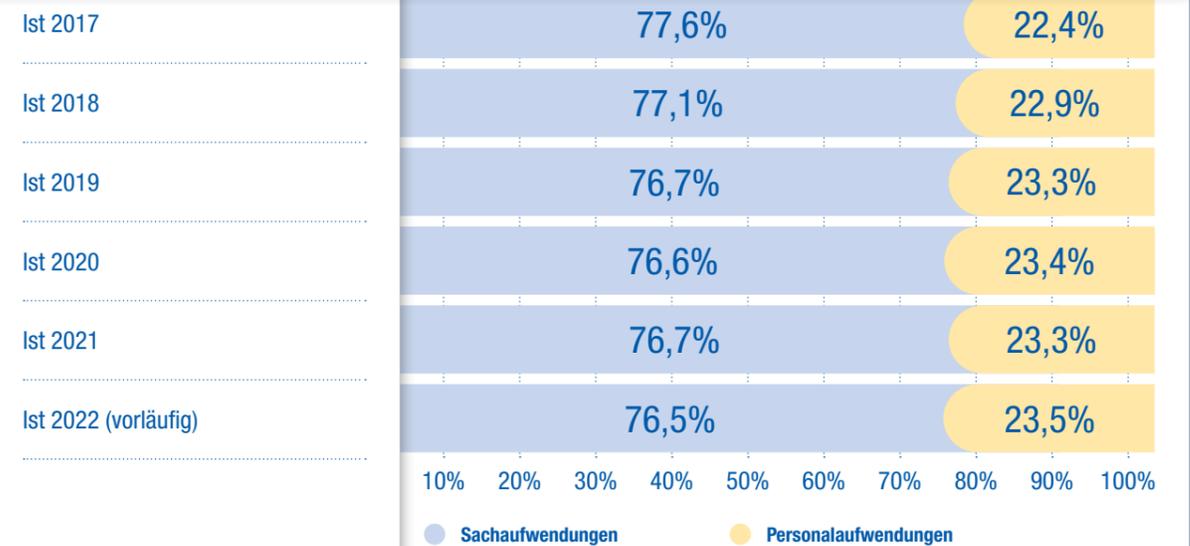


2.7 Personalaufwand

Die Stadt Leipzig ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e.V. und setzt die Entscheidungen und Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD VKA) um. Der derzeit gültige Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2022.

Der Personalaufwand betrug im Jahr 2022 nach vorläufigem Ergebnis **insgesamt 501 Millionen Euro**.

Anteil Personalaufwand an Gesamthaushalt



Personalmanagement im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine



Personalumlenkung als Unterstützung

(Beschäftigte und Auszubildende/Studenten)

Zur Bewältigung der im Rahmen des Krieges für die Stadtverwaltung Leipzig entstandenen Zusatzaufgaben wurde die bereits während der Pandemie praktizierte temporäre Umlenkung von Bestandspersonal für Sonderaufgaben im März 2022 fortgeführt. Entsprechend des Aufgabenprofils und den damit verbundenen sehr unterschiedlichen Anforderungen an die Qualifikation der einzusetzenden Beschäftigten war zwischen der Personalumlenkung „Corona“ und „Ukraine“ ein nahezu kompletter Austausch des umgelenkten Personals notwendig. Daher erfolgte eine Rückführung des bis zu diesem Zeitpunkt für die Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzten Personals. Die gemeldeten Personalbedarfe „Ukraine“ konnten innerhalb kürzester Zeit erfolgreich über interne Umlenkungen, Zuführung von Personal aus Eigenbetrieben und den Landesbehörden sowie einer übergangsweisen Unterstützung mit Personal aus dem Jobcenter realisiert werden. Der Einsatz erfolgte überwiegend

im neu geschaffenen Ankommenszentrum der Stadt Leipzig, in welchem die Dienstleistungen des Amtes Bürgerservice, des Referats für Migration und Integration, des Sozialamtes und der Ausländerbehörde für die schutzsuchenden Menschen aus der Ukraine gebündelt wurden.

Darüber hinaus unterstützten Auszubildende und Studierende der Stadtverwaltung das Personalamt bei der Bewältigung der Zusatzaufgaben. Im Ankommenszentrum wurden elf Studierende des Fachbereiches Allgemeine Verwaltung und vier Auszubildende zum/-r Verwaltungsfachangestellten eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehörten die Registrierung und Erstberatung der Schutzsuchenden, die Antragsannahme und -bearbeitung sowie die Ausgabe von Leipzig-Pässen.

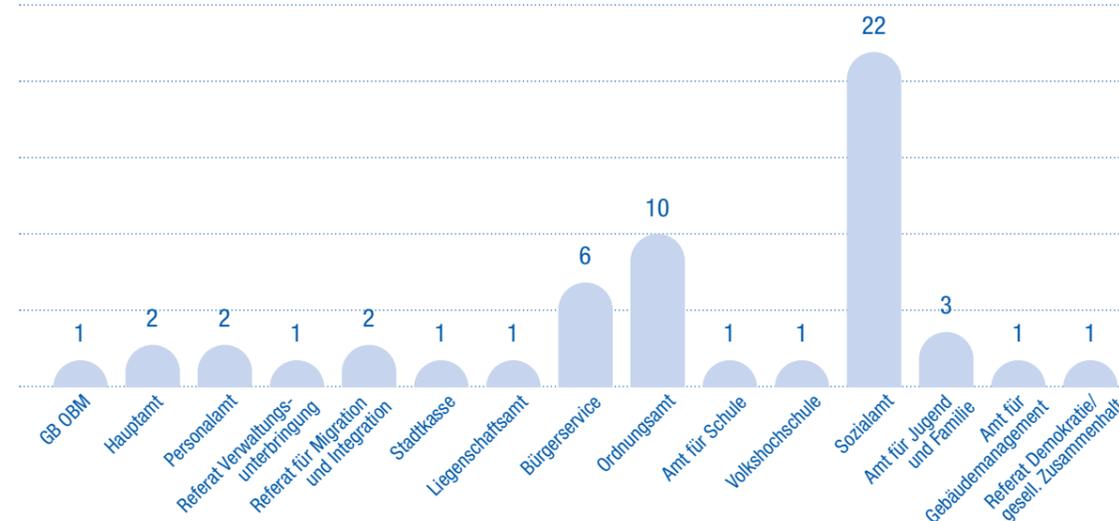
Seit März 2022 waren insgesamt 116 Beschäftigte im Rahmen der Ukraine-Hilfe umgelenkt im Einsatz. Innerhalb von zwei Wochen ist es gelungen, rund 60% der gemeldeten Personalbedarfe zu decken.

Entwicklung der Personalbedarfsdeckung



Da eine dauerhafte und vollumfängliche Bedarfsdeckung allein durch die Umlenkung von Bestandspersonal aufgrund der zunehmenden Aufgaben nicht möglich war, wurden zum 1. Mai 2022 gemäß der Stadtratsvorlage (VII-DS-07118) „Einrichtung zusätzlicher Stellen zur Absicherung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufnahme Geflüchteter aus der Ukraine“ insgesamt 55 zusätzliche Stellen eingerichtet. Die zusätzlichen Stellen verteilen sich auf verschiedene Bereiche der Stadtverwaltung.

Mehrbedarfsstellen Ukrainehilfe (ab Mai 2022)



Durch kurzfristige Ausschreibungen und interne Umsetzungen ist es gelungen, bis November 2022 alle neu geschaffenen Stellen zu besetzen.

Mobilität und modernes Arbeiten

4.1 Jobticket

Das Jobticket ist ein Tarifangebot des MDV für Unternehmen, mit dem die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitsweg gefördert wird. Die Stadt Leipzig hat dazu mit den Leipziger Verkehrsbetrieben einen Rahmenvertrag abgeschlossen. Das Angebot kann von allen städtischen Bediensteten einschließlich der Auszubildenden genutzt werden. Auch Beamtinnen und Beamte, dual Studierende, Referendare, Volontäre und Freiwilligendienstleistende sind nutzungsberechtigt.

Seit dem 01.01.2021 zahlt die Stadt Leipzig den Tarifbeschäftigten, Auszubildenden, dual Studierenden, Referendaren, Volontären und Freiwilligendienstleistenden* die ein Jobticket nutzen, einen Zuschuss i.H.v. 15,01€ pro Monat. Grundsätzlich erhalten den Arbeitgeberzuschuss alle Nutzerinnen und Nutzer des Jobtickets, die regelmäßig einen Arbeitsweg zwischen Wohnung und Dienststätte zurücklegen. Aufgrund gesetzlicher Regeln sind Praktikanten/-innen und Bundesfreiwilligendienstleistende leider nicht zuschussberechtigt. Beamtinnen und Beamte können die Rabattstufe von 16% nutzen, sind jedoch aus beamtenrechtlichen Gründen von der Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ausgeschlossen.

Bereits zu Beginn der Einführung des Arbeitgeberzuschusses ist die Nutzerzahl deutlich gestiegen. Innerhalb des Jahres 2021 hat sich die Nutzerzahl um gut ein Viertel erhöht. Dieser positive Trend hat sich im Jahr 2022 fortgesetzt. Damit leistet die Stadtverwaltung Leipzig weiterhin einen wichtigen Beitrag zum klimabewussten Handeln der Beschäftigten.

Entwicklung Jobticket-Nutzung (2020-2022)

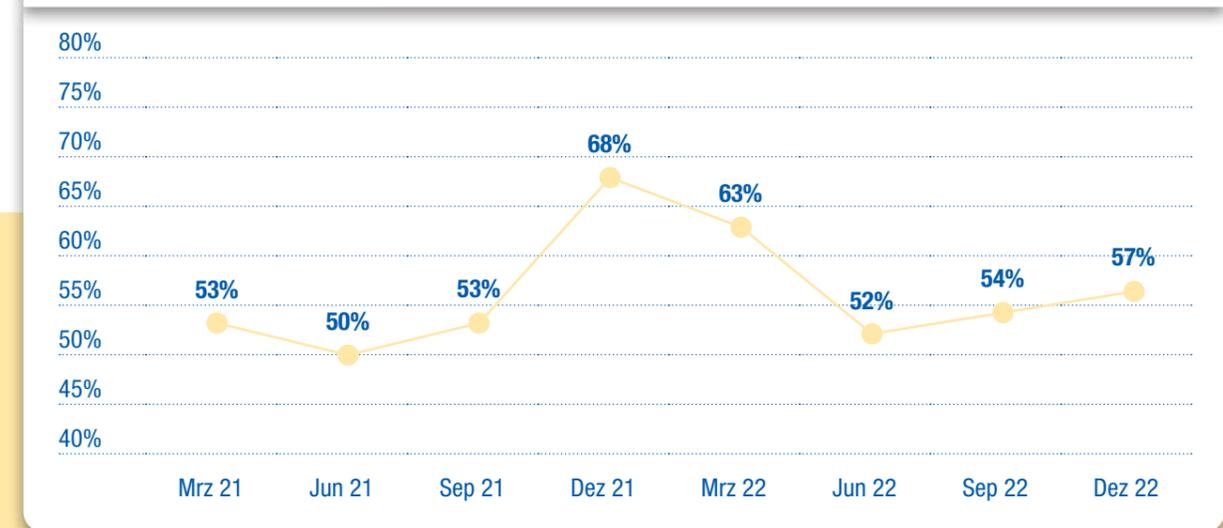


4.2 Home-Office und Mobile Arbeit

Home-Office ist für die Stadtverwaltung ein bedeutsames Instrument, um einerseits den Flexibilitätswunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen und andererseits um die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen sowie die Beschäftigten sowie deren Angehörige vor einer möglichen Infektion zu schützen. Die Stadt Leipzig bietet den Beschäftigten Home-Office proaktiv an, sofern sich die Tätigkeit für Home-Office eignet und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Für alle der rund 3.600 Home-Office-kompatiblen Arbeitsplätze besteht seit 2021 die Möglichkeit, mit der zur Verfügung gestellten mobilen Technik von zu Hause aus zu arbeiten. Die Nutzung von Home-Office ist bei den Beschäftigten vor allem in der Hochphase der Pandemie und in Anbetracht der gesetzlichen Vorgaben stark angestiegen und konnte gut mit den notwendigen Präsenzaufgaben zur Pflichterfüllung einer Kommune in Einklang gebracht werden. Um diese mittlerweile stark nachgefragte Form des örtlich flexibleren Arbeitens zu etablieren und auch zukünftig die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin dauerhaft zu steigern, wurde zwischen der Arbeitgeberin und der Personalvertretung am 1. März 2023 die zukunftsfähige Dienstvereinbarung „Home-Office und mobiles Arbeiten“ geschlossen.

Nicht alle Berufsgruppen der Kommune können ihre Tätigkeiten aus dem Home-Office erledigen. Dazu gehören bspw. Erzieherinnen und Erzieher, die Beschäftigten des Bürgerservice und des Ordnungsamtes sowie ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branddirektion.

Home-Office-Nutzung der Stadtverwaltung Leipzig



*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>

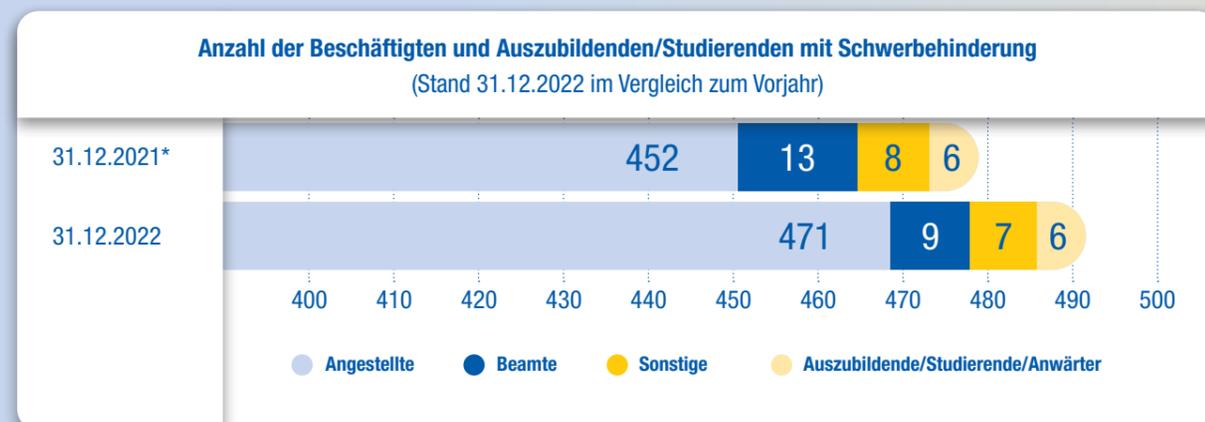
Vielfalt und Gleichstellung

Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Studierenden mit Schwerbehinderung (Stand 31.12.2022 im Vergleich zum Vorjahr)

Im Rahmen einer zwischen der Arbeitgeberin Stadtverwaltung Leipzig sowie der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung geschlossenen Inklusionsvereinbarung wird gemäß §166 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) unter Berücksichtigung des Artikels 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes sowie des §1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gemeinsam gehandelt. Diese Vereinbarung bildet die Handlungsgrundlage zur Inklusion und Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben für die Stadtverwaltung Leipzig und stellt die Leitlinie für Vorgesetzte und Beschäftigte dar.

Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Leipzig, die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung arbeiten konstruktiv und vertrauensvoll zusammen, um Belange schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu unterstützen. Es besteht Einigkeit, dass die Möglichkeit von Integration im Sinne des Geltungsbereiches in der Stadtverwaltung differenziert zu bewerten ist. Nur eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten macht eine dauerhafte berufliche Inklusion möglich.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Studierenden mit Schwerbehinderung von 479 auf 493 bzw. um 3% gestiegen.



*Hinweis: Die Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Studierenden mit Schwerbehinderung setzt sich zum Stichtag 31.12.2021 aus 465 Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten (siehe Personalbericht 2021), sechs Auszubildenden, Studierenden und Anwärter/-innen sowie acht sonstigen Beschäftigten zusammen.

Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft

	deutsche Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt	Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft an Gesamtbeschäftigten
Beschäftigte	8.756	72	8.828	0,82%
Azubis/Studierende	416	14	430	3,26%
Gesamt	9.172	86	9.258	0,93%

Zum 31.12.2022 beträgt der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in der Stadtverwaltung Leipzig insgesamt 0,93% (Vorjahr 0,63%). Im Vergleich dazu beträgt der Anteil über verschiedene Berufsgruppen hinweg in Deutschland zum Stichtag 30.06.2022 14,5% (Vorjahr 13,7%). Bezogen auf die Berufsgruppe „Recht und Verwaltung“ beträgt dieser 3,2% (Vorjahr 3%)*. Migrationsgeschichte von Beschäftigten kann durch die Stadtverwaltung Leipzig nicht erhoben werden. Auch Doppelstaatsangehörigkeiten, beispielsweise der deutschen und einer weiteren, sind nicht auswertbar.



*Quelle: statista Stand 30.06.2022
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167622/umfrage/auslaenderanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/>

Gewinnung von Beschäftigten und Nachwuchskräften mit Migrationsgeschichte

Die Stadtverwaltung Leipzig verfolgt das Ziel, dass sich die Vielfalt der Leipziger Stadtgesellschaft auch in ihrer Belegschaft widerspiegelt – und das auf allen Arbeitsebenen. Derzeit sind u. a. Menschen mit Migrationsbiografie in der Verwaltung unterrepräsentiert. Bereits im Jahr 2021 wurde in enger Kooperation mit den Pilotbereichen Bürgerservice und Stadtordnungsdienst sowie dem Referat für Migration und Integration ein Projekt gestartet. Es wurde mittlerweile ein Bündel an Maßnahmen erarbeitet und zum Teil auch bereits umgesetzt. Neben Informationsveranstaltungen und Berufsorientierungs-Workshops in Zusammenarbeit mit Vereinen und Communities nahm das Personalamt an der Integrationsmesse sowie dem Aktionstag „Women at Work“ teil und stellte Einstiegs- und Ausbildungsmöglichkeiten dar.

Die Sprechstunde „Arbeiten bei der Stadt Leipzig“ wird regelmäßig in Kooperation mit dem Willkommenszentrum der Stadt angeboten. Zielgruppe sind Menschen, die eine Migrationsbiografie haben – unabhängig davon, ob sie schon länger in der Stadt Leipzig leben oder neu zugezogen sind. Alle zwei Wochen bietet das Personalamt ihr Beratungsangebot zu Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten bei der Stadt Leipzig im Wechsel als Präsenzformat und als Onlinetermin an. Ergänzend ist ein Flyer mit allen wichtigen Informationen und Kontakten entstanden, der im Jahr 2023 auch in weiteren Sprachen erhältlich sein wird.

Zudem erarbeitet das Personalamt gemeinsam mit der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Leipzig und dem Referat für Migration und Integration im Rahmen des Regionalen Integrationsnetzwerkes IQ Leipzig ein modulares Kursangebot mit integrierter Praxisphase. Dieses setzt sich zum Ziel, eine Brücke zu einer Beschäftigung bei Stadt Leipzig zu schlagen und relevantes Verwaltungswissen und -vokabular in Vorbereitung auf eine Bewerbung zu vermitteln. Ab Mitte 2023 sollen erste Kurse starten.

Fortbildungsangebote für Vielfalt, Inklusion & Teilhabe

Im Jahr 2022 wurde das ämterübergreifende Qualifizierungsangebot um zwei Seminare erweitert. Mit den neuen Seminaren „Barrierefreie Interaktion mit sehbehinderten/blinden Personen“ und „Gelungene Kommunikation mit Menschen mit Demenz“ gab es im Jahr 2022 insgesamt neun verschiedene Seminarangebote zu den Themen Inklusion und Teilhabe. In zehn Seminaren haben sich dabei 67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterqualifiziert.

Im Jahr 2023 werden die bestehenden Qualifizierungsangebote zu diesem Cluster um weitere Themen ergänzt und genauer auf spezielle Zielgruppen innerhalb der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet.



Personalgewinnung

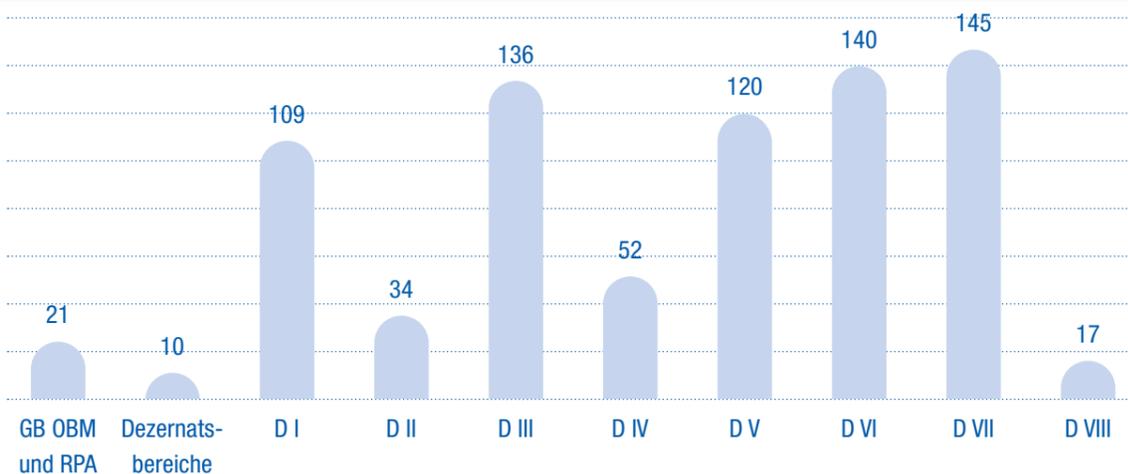
6.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick

Auch die Stadtverwaltung spürt an vielen Stellen einen Personalmangel bzw. einen Mangel an Fach- und Führungskräften. Die Abteilung Personalgewinnung rekrutiert daher mit großem Engagement Fach- und Führungskräfte und trägt entscheidend dazu bei, dass die Arbeitsfähigkeit der Dezernate und Ämter sichergestellt wird. Dabei gilt es, angemessene Antworten auf den Fachkräftemangel zu finden, die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Leipzig herauszustellen und zusammen mit den Führungskräften der Dezernate und Ämter qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Tätigkeit bei der Stadt zu begeistern. Im Jahr 2022 wurden wichtige Entwicklungsschritte erreicht, um zeitgemäße Personalgewinnung im kommunalen Umfeld zu realisieren und z. B. mit zielgerichtetem Personalmarketing (siehe Kapitel 6.2) oder proaktiver Bewerberansprache erfolgreich zu sein. Diesen Weg geht die Abteilung Personalgewinnung zielstrebig weiter, um die Fachbereiche bestmöglich dabei zu unterstützen, offene Vakanzen passgenau zu besetzen.

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. Hausmeister/-in) effizient besetzen zu können. Eine Dauerausschreibung wird genutzt, wenn in einem bestimmten Bereich dauerhaft Personal der gleichen Berufsgruppe benötigt wird und um ein Stellenangebot permanent für potentielle Bewerber und Bewerberinnen sichtbar zu machen (z. B. Erzieher/-innen).

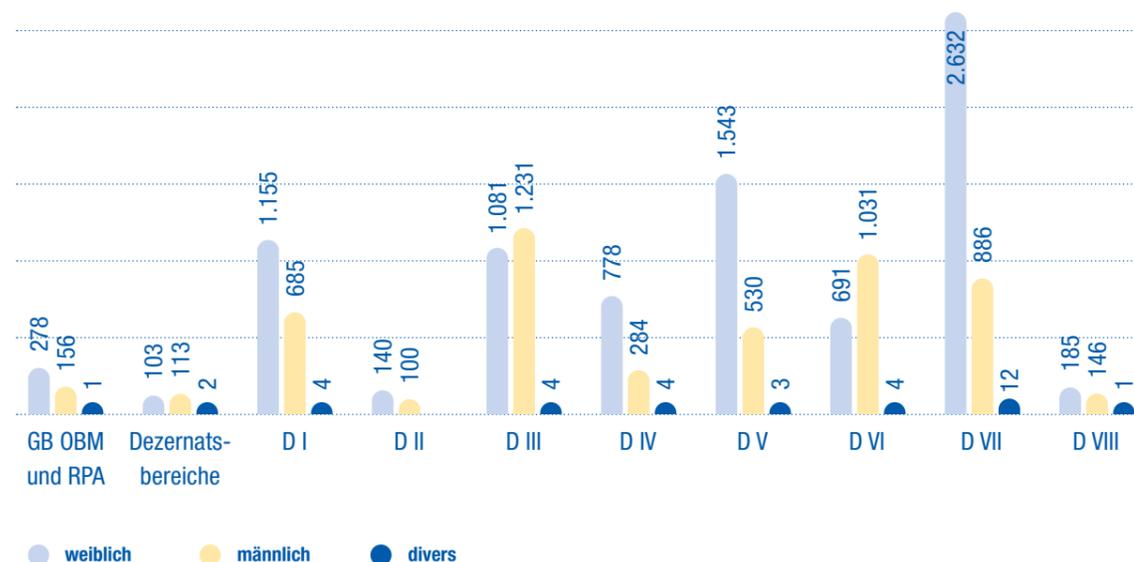
Im Jahr 2022 wurden 784 Stellenausschreibungen neu veröffentlicht. Diese unterteilten sich in 641 Einzel-, 133 Sammel- und 10 Dauerausschreibungen.

Anzahl der neu veröffentlichten Stellenausschreibungen nach Dezernaten



Im Jahr 2022 sind 13.783 Bewerbungen eingegangen. Davon waren 8.586 weiblichen Geschlechts, 5.162 männlichen Geschlechts und 35 diverse. An der Gesamtzahl an Bewerbungen stellten weibliche Bewerberinnen mit 62,2 % die Mehrheit dar. Im Vergleich zum Jahr 2021 (58,1 %) ist dies ein Anstieg um 4,1 %. Mit dem Blick auf die Geschlechterverteilung in den Dezernaten zeigen sich erneut deutliche Unterschiede. In den Ämtern Gesundheitsamt (Dezernat V) und Amt für Jugend und Familie (Dezernat VII) war der Anteil an Frauen mit jeweils 77,8 % besonders hoch. Aber auch im Kulturamt (Dezernat IV) war mit 76,4 % der Anteil an Frauen hoch. Einen deutlichen Überhang von männlichen Bewerbern verzeichneten beispielsweise die Branddirektion (75,1%) sowie das Verkehrs- und Tiefbauamt (75,0 %).

Anzahl der Bewerbungen nach Dezernaten und nach Geschlecht



Gegenüber dem Jahr 2021 (11.842 Bewerbungen) sind im Jahr 2022 insgesamt 1.941 Bewerbungen mehr eingegangen, obwohl die Gesamtsumme an Auswahlverfahren im Jahr 2022 mit 783 gegenüber dem Vorjahr nur leicht zugenommen hat. Im Jahr 2021 wurden 763 Auswahlverfahren durchgeführt. Ein Grund dafür ist, dass der öffentliche Dienst in Krisenzeiten als verlässlicher Arbeitgeber mit sicheren Arbeitsplätzen punktet. Zudem befindet sich die Arbeitswelt im Wandel und viele Menschen loten ihre Erwartungen an einen Arbeitsplatz neu aus. Die gestiegene Wechselbereitschaft von Beschäftigten ist für die Stadtverwaltung Fluch und Segen zugleich. Die Praxis der Personalgewinnung zeigt jedoch, dass die Quantität an Bewerbungen nicht zwingend ein Garant dafür ist, die freien Positionen auch passend besetzen zu können. Umso wichtiger ist es, dass die Verwaltung den Weg, sich als moderne und zukunfts-fähige Arbeitgeberin aufzustellen, konsequent weitergeht.

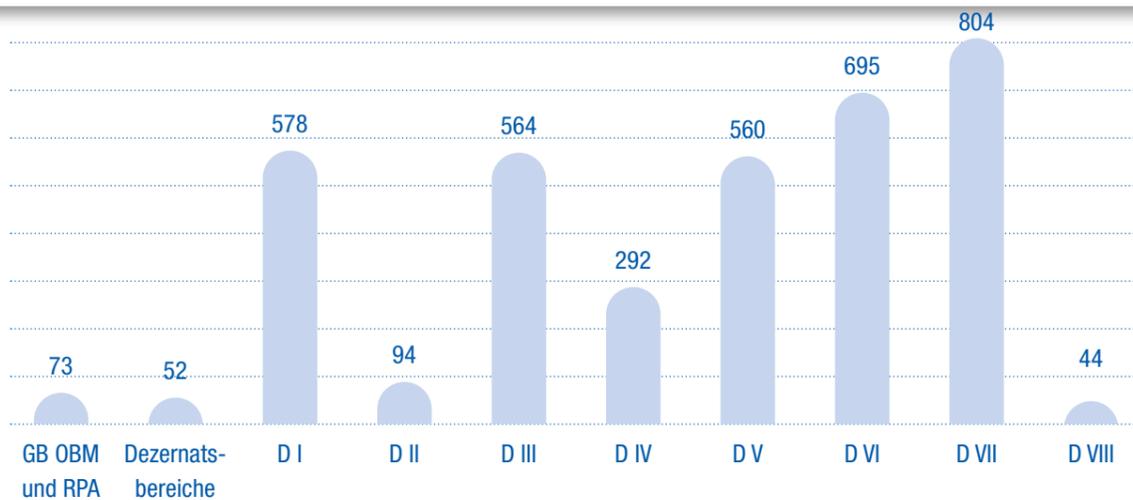
Mit einem Blick auf die Bewerbersituation zeigt sich, dass sich auf einige Stellenausschreibungen vergleichsweise viele Menschen bewerben. Zu nennen sind hier z. B. Stellenausschreibungen im Bereich Projektmanagement Digitalisierung und Modernisierung, Referentenstellen auf Dezernatsebene aber auch auf bestimmte Sachbearbeiter/-innen-Stellen wie Wohngeldsachbearbeitung oder Sachbearbeitung im Standesamt.

Anzahl der Bewerbungen nach Geschlecht im Jahresvergleich



Im Jahr 2022 wurden insgesamt 3.756 Vorstellungsgespräche geplant, die sich unterschiedlich auf die Dezernate verteilen.

Anzahl der geplanten Vorstellungsgespräche nach Dezernaten

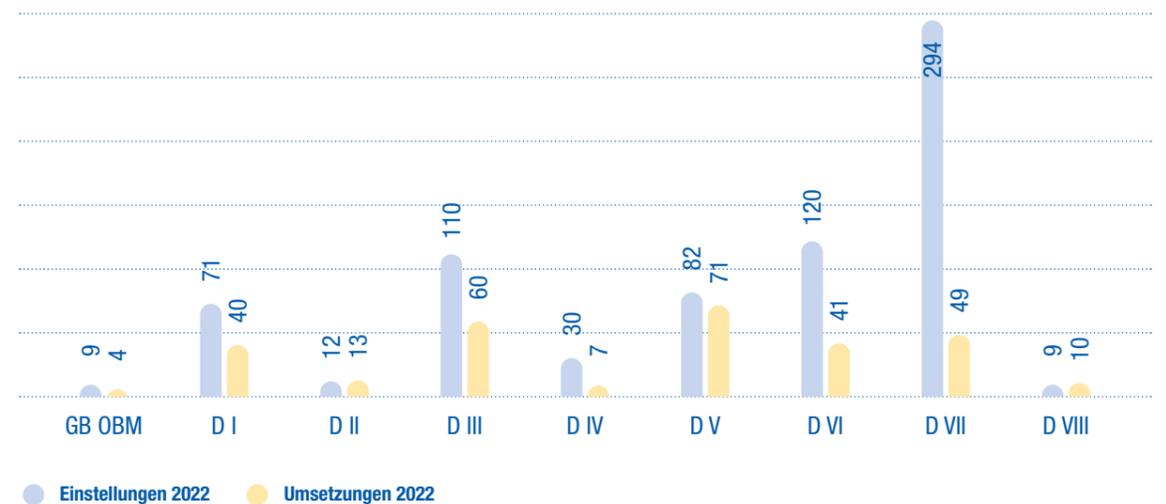


Die durchschnittliche Dauer eines Rekrutierungsprozesses betrug im Jahr 2022 je Auswahlverfahren 89,4 Tage. Es lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Dauer je Verfahren auch davon abhängt, ob eine Stelle eine gute oder schlechte Besetzungsprognose hat. Stellen mit schlechter Besetzungsprognose müssen gegebenenfalls wiederholt veröffentlicht oder sogar abgebrochen und modifiziert neu ausgeschrieben werden.

Gerade bei Engpassberufsgruppen bedarf es zusätzlicher Maßnahmen in der Zielgruppenansprache und individuell gestaltete Rekrutierungsstrategien wie z.B. die Direktansprache von passenden Kandidatinnen und Kandidaten.

Im Gesamtbild konnten im Jahr 2022 in 784 Auswahlverfahren 1.032 Stellen erfolgreich besetzt werden. Darunter 295 Stellen mit internen und 737 Stellen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern. Im Vergleich zum Jahr 2021 sind das 95 Stellenbesetzungen weniger. Im Jahr 2021 konnten in Summe 1.127 Stellen über 763 Auswahlverfahren besetzt werden.

Anzahl Stellenbesetzungen nach Dezernaten

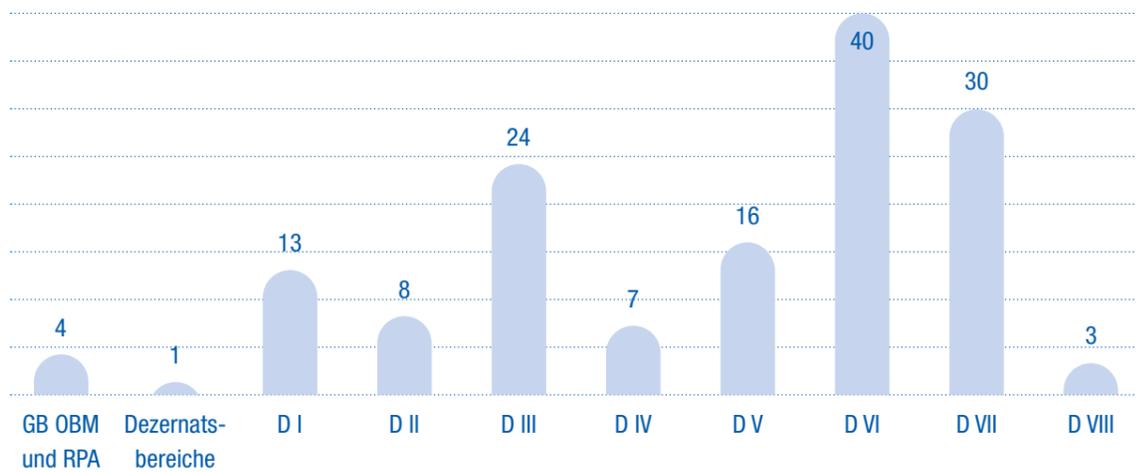


Anzahl der Stellenbesetzung im Vorjahresvergleich



Es mussten im Jahr 2022 insgesamt 146 Stellenausschreibungen verlängert werden, was darauf schließen lässt, dass bestimmte Positionen schwerer zu besetzen sind. In der Regel stecken die sogenannten Engpassberufsgruppen (z. B. Bauingenieurwesen, Umweltingenieurwesen, Gesundheitsbereich, Soziale Berufe, Informatik, Elektrotechnik, Branddirektion) hinter den Stellenausschreibungen, die verlängert werden müssen. Grund der Verlängerung ist jeweils die schlechte Bewerberlage. Den Baubereich im Dezernat VI trifft es mit 40 Stellenausschreibungen, die aufgrund der schlechten Bewerberlage verlängert werden mussten, besonders stark. Aber auch im Dezernat VII zeigt sich der Fachkräfteengpass im sozialen Bereich. Für beide Berufsgruppen wurden daher spezifische Personalmarketing-Kampagnen erarbeitet (siehe Kapitel 6.2), die darauf abzielen sollen, die Zahl an passenden Bewerberinnen sowie Bewerbern zu erhöhen und die Positionen erfolgreich zu besetzen.

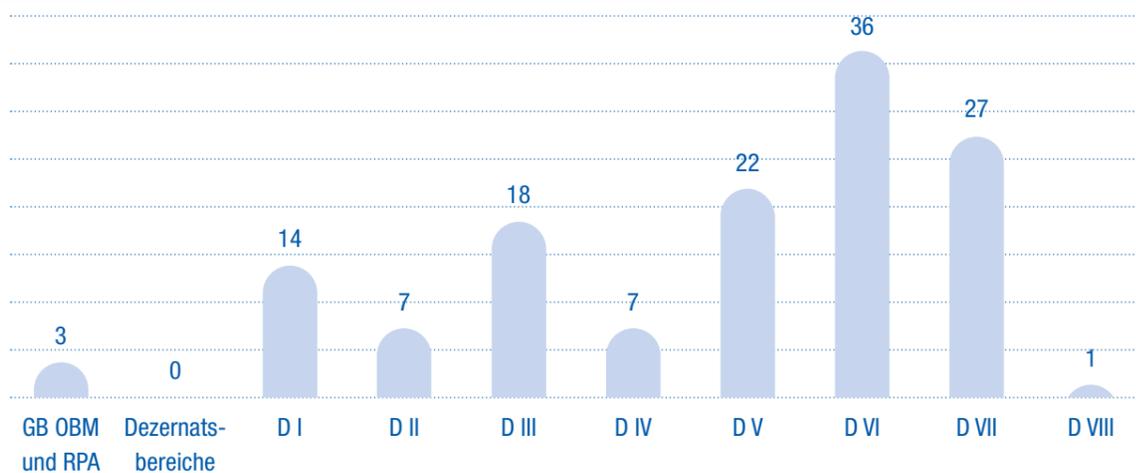
Anzahl der Stellenausschreibungen, die mind. 1x verlängert wurden



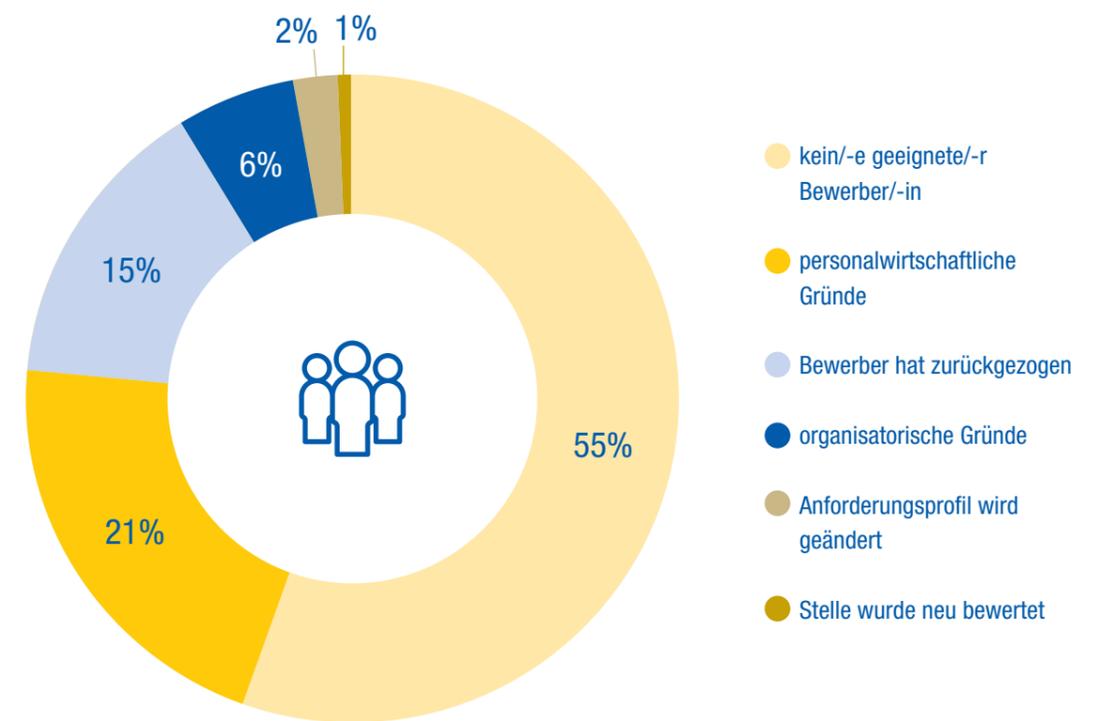
Insgesamt mussten 135 Stellenbesetzungsverfahren abgebrochen werden. Die hohe Zahl an abgebrochenen Stellenbesetzungsverfahren aufgrund der Tatsache, dass keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber gefunden wurde (75 Abbrüche), untermauert die These, dass es zunehmend schwieriger wird, in Engpassberufen Vakanzen passend zu besetzen.

Analog zu den „Verlängerungen“ treten das Dezernat VI und das Dezernat VII auch bei den abgebrochenen Stellenbesetzungsverfahren besonders in Erscheinung. Im Dezernat VI erfolgten 36 Abbrüche und im Dezernat VII insgesamt 27 Abbrüche.

Anzahl der abgebrochenen Stellenbesetzungsverfahren nach Dezernaten



Folgende Gründe gab es dafür:



Die Personalgewinnung besetzte im Jahr 2022 drei Dezernatsleitungsstellen sowie eine Amtsleitung:

- Beigeordneter für das Dezernat Allgemeine Verwaltung
- Beigeordnete für das Dezernat Soziales, Gesundheit und Vielfalt
- Beigeordneter für das Dezernat Wirtschaft, Arbeit und Digitales
- Amtsleitung Bürgerservice



6.2 Personalmarketing

Bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften steht die Stadt Leipzig – auf einem ohnehin bereits sehr angespannten Bewerber/-innenmarkt – im unmittelbaren Wettbewerb mit Wirtschaftsunternehmen, aber auch anderen Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes.

Die im Jahr 2022 zum Einsatz gekommenen Personalmarketingmaßnahmen verfolgten das übergeordnete Ziel, die Sichtbarkeit und Wahrnehmung der Stadt Leipzig als attraktive Arbeitgeberin zu steigern und potentielle Bewerberinnen sowie Bewerber für sogenannte Engpassberufsbereiche anzusprechen.

Die Präsenz der Stadt Leipzig als Arbeitgeberin wurde in den Karrierenetzwerken LinkedIn und XING/kununu ausgebaut. Redaktionelle Beiträge und Videoposts geben Einblicke in den Arbeitsalltag und die Berufsvielfalt der Stadt Leipzig. Mehr als 2.500 neue Followerinnen und Follower konnten in den ersten acht Monaten auf LinkedIn gewonnen werden. Für das Jahr 2023 ist geplant, die LinkedIn-Unternehmensseite auf die kostenpflichtige Karriereseite umzustellen, um eine noch größere Reichweite zu erzielen.



Mit der Recruiting-Kampagne „Karriere in den Bauämtern“ wird die Stadt Leipzig als Arbeitgeberin im Sommer 2022 im Stadtbild sichtbar. Digitale City-Light-Plakate, Fahrgast-TV-Spots, Anzeigen in den Digital- und Printmedien begeistern für das Arbeiten in den Bauämtern und das Mitgestalten der Stadt (im Hinblick auf Verkehrswege, Bauen, Stadtentwicklung usw.). Auf der Kampagnen-Landingpage www.leipzig.de/karriere-bauaemter gibt das Personalmarketing gemeinsam mit den Bauämtern Einblicke in die Aufgaben und verschiedenen Projekte. Interessierte finden hier auch die passenden Stellenausschreibungen.



In sechs Auswahlverfahren für leitende Angestellte oder hochqualifizierte Führungskräfte wurden Personaldienstleister beauftragt, die die Direktansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten übernommen und die Ausschreibung in verschiedenen Netzwerken gezielt verbreitet haben.

Zur Steigerung der Wahrnehmung der Stadt Leipzig als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin bei relevanten Zielgruppen wurden auch im Jahr 2022 verschiedene Veranstaltungsformate genutzt:

- **Hausmessen und Informationsveranstaltungen** zur Gewinnung von Fachkräften im sozialen Bereich (Kitas, Horte)
- **Karrieretag der Bundeswehr**
- **Berufe-Messe** in der Appolonia-von-Wiedebach-Schule
- **VOCATIUM** – Fachmesse für Ausbildung und Studium
- **Ausbildungs-Aktionstag** der IHK
- **digitale Firmenkontaktmesse** der Hochschule Magdeburg und Stendal
- **Tram EM** – gemeinsamer Stand mit dem Verkehrs- und Tiefbauamt
- **Integrationsmesse**
- **Workshop „Arbeitgeberin Stadt Leipzig“** im Rahmen des Mentoring-Programms „Wissenschaft findet Stadt“
- **Berufsorientierungs-Workshop** mit Jugendlichen im Haus der Sozialen Vielfalt e.V.
- **Aktionstag „Women at Work“**
- **Firmenkontaktmesse** der Hochschule Merseburg
- **„Unternehmen zu Gast an der HTWK“** – Digitale Veranstaltung im Rahmen des Hochschulmarketings gemeinsam mit den Bauämtern



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,**
- für **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 Berufsorientierungslehrer der unterschiedlichen Schularten wichtige Zielgruppe im Ausbildungsmarketing.

Als internes Medium wurde im Jahr 2022 insbesondere das Intranet genutzt, um Auszubildende, Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Vorteile einer Ausbildung oder eines Studiums aufmerksam zu machen.

Die persönliche Kommunikation mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern wurde im Jahr 2022 intensiviert. Im Rahmen von Speed-Datings bestand die Möglichkeit für Berufsorientierungslehrer, mit Ausbilderinnen der Leipziger Stadtverwaltung persönlich Informationen auszutauschen. 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.

Zudem nahm die Stadt Leipzig an der durch das Referat für Beschäftigungsförderung organisierten „Nacht der Ausbildung“ teil und organisierte die Ausbildungs- und Studienbörse im Neuen Rathaus. Bei beiden Veranstaltungen präsentierte sich die Stadt Leipzig als attraktiver Ausbildungsbetrieb gemeinsam mit den Eigenbetrieben und Beteiligungsunternehmen der Stadt.

Im Jahr 2022 wurde die Nutzung von Social-Media-Kanälen deutlich intensiviert. So riefen regelmäßige kurze Videos zu unseren Ausbildungs- und Studienberufen Interessierte auf Instagram, Facebook, XING und LinkedIn zu einer Bewerbung bei uns auf. Die Darstellung aller Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten auf der Homepage der Stadt Leipzig wurde zudem übersichtlicher und werbender gestaltet.



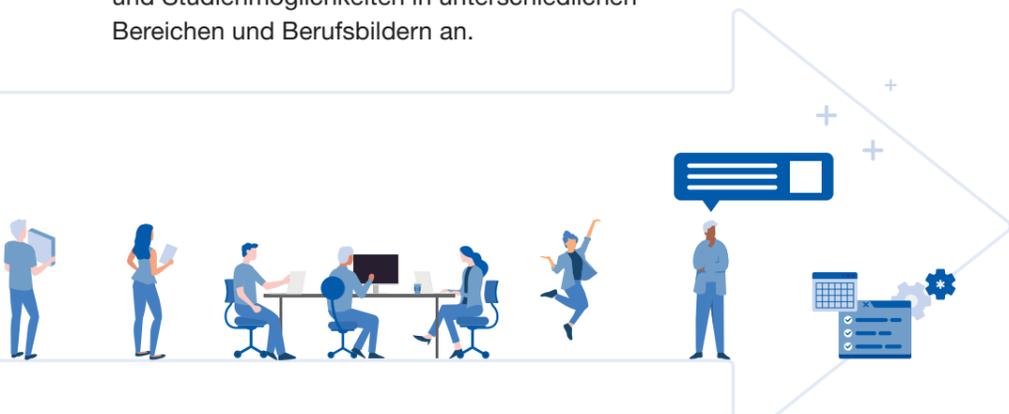
Den Abschluss der externen Kommunikationsmaßnahmen bildete die Kampagne „Keine Lust auf Startschwierigkeiten? Dann komm zu uns!“ zum Jahresende in der Leipziger Volkszeitung, diese wurde sowohl online als auch in der klassischen Print-Version ausgespielt.

7 Nachwuchsförderung (Ausbildung und Studium)

7.1 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. Die Stadtverwaltung Leipzig bietet ausbildungsbereiten Menschen bereits seit dem Jahr 1991 attraktive Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen und Berufsbildern an.

In den Jahren 2019 bis 2022 wurden jeweils rund 150 neue Auszubildende und Studierende eingestellt. Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die Verteilung der 432 Nachwuchskräfte in den verschiedenen Ausbildungs- und Studienberufen der Stadtverwaltung Leipzig. Die Darstellung erfolgt jeweils zum Beginn des Ausbildungsjahres.



Verteilung der Nachwuchskräfte

	Sep. / Okt. 2022	vgl. 2021
Verwaltungsberufe		
Bachelor of Arts, Studienrichtung Controlling	6	7
Bachelor of Arts, Studienrichtung Public Management	5	3
Bachelor of Arts, Studienrichtung Immobilienwirtschaft	4	4
Bachelor of Laws, Studiengang Allgemeine Verwaltung	37	44
Bachelor of Laws, Studiengang Sozialverwaltung	12	14
Bachelor of Science, Studiengang Digitale Verwaltung	3	3
Kauffrau/-mann für Büromanagement	38	43
Verwaltungsfachangestellte/-r	70	76

Soziale Berufe		
Bachelor of Arts, Studiengang Soziale Arbeit Studienrichtung Soziale Dienste sowie Sozialpädagogik und Management	8	8
Bachelor of Arts, Studiengang Soziale Arbeit Studienrichtung Elementarpädagogik	9*	20
Erzieher/-in (dreijährige Ausbildung)	122	93
Erzieher/-in (vierjährige Ausbildung)	33	54
Gewerblich-technische und weitere Berufe		
Bachelor of Science, Studiengang Bauingenieurwesen	8	3
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek	3	3
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv	2	2
Forstwirt/-in	5	4
Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Garten- u. Landschaftsbau	1	0
Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Zierpflanzenbau	0	0
Gärtner/-in, Fachrichtung Friedhofsgärtnerei	10	8
Gärtner/-in, Fachrichtung Zierpflanzenbau	2	2
Geomatiker/-in	1	0
Vermessungstechniker/-in, Fachrichtung Vermessung	1	1
Zoologische/-r Präparator/-in	1	3
Einsatz- und Rettungsdienste		
Notfallsanitäter/-in	18	15
Brandmeisteranwärter/-in	31	40
Brandoberinspektoranwärter/-in	2	3
Gesamt	432	453

*Der Rückgang ist im rückläufigen Bedarf in den Fachämtern begründet.

Die Ausbildungsquote im Jahr 2022 (Auszubildende im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten) der Leipziger Stadtverwaltung beträgt 4,7% (Stand 30.09.2022) und ist damit im Vergleich zum Jahr 2021 leicht gesunken (5,3%, Stand 30.09.2021). Die Ausbildungsquote Öffentlicher Dienst beträgt im Vergleich dazu 3,7%, speziell im kommunalen Bereich liegt der Wert bei 4,2% (Stand 30.06.2020).*

Um kompetente Nachwuchskräfte zur weiteren Digitalisierung der Verwaltung zu qualifizieren, werden im Ausbildungsjahr 2023 erstmals fünf Kauffrauen bzw. Kaufmänner für Digitalisierungsmanagement ausgebildet. Der Beruf verbindet kaufmännisches Fachwissen mit IT-Know-how. Für die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltung werden diese Fachkräfte dringend benötigt.

Die Anzahl der auszubildenden Notfallsanitäter/-innen wurde auf Grund des deutlich gestiegenen Fachkräftebedarfs von sechs auf 20 erhöht.

Übersicht über die demographische Verteilung innerhalb der Ausbildungs- und Studienrichtungen 2022 (Stand 01.10.22)					
Ausbildungs-/Studiengruppen	Alter			Geschlecht	
	<18	18 – 25	>25	männlich	weiblich
Verwaltungsberufe	5	97	72	66	108
Soziale Berufe	0	67	110	61	116
Gewerblich-technische und weitere Berufe	3	16	10	13	16
Einsatz- und Rettungsdienste	0	26	26	45	7
Gesamt	8	206	218	185	247

Anzahl der Bewerbungen			
	Ausbildungsbeginn 2022		Vergleich 2021
	Plätze	Bewerbungen	Bewerbungen
Verwaltungsberufe	89	687	1.237
soziale Berufe	54	457	630
Gewerblich-technische und weitere Berufe	13	284	325
Einsatz- und Rettungsdienste	39	367	162
Summe	195	1.795	2.354

*Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Im Vergleich zum Jahr 2021 sank die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen um 559. Insgesamt gingen 1.795 Bewerbungen auf Ausbildungs-/Studienplätze bei der Stadtverwaltung Leipzig ein. Pro Ausbildungs-/Studienplatz erhielt die Stadtverwaltung im Durchschnitt 9,2 Bewerbungen.

Abschlüsse und Übernahmen im Jahr 2022

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 Übernahmeangebote ausgesprochen. Die hohe Übernahmequote von 96% im Jahr 2022 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 2022				
		Ausbildungs-/Studiengang	Anzahl Auslerner/ Absolventen	Anzahl Übernahme
Verwaltungsberufe	Ausbildung	Kauffrau/-mann für Büromanagement	17	16
		Kauffrau/-mann für Büromanagement (Sportförderprogramm)	0	0
		Verwaltungsfachangestellte/-r	25	25
	Studium	Bachelor of Arts – Controlling	3	3
		Bachelor of Arts – Immobilienwirtschaft	2	2
		Bachelor of Arts – Public Management	0	0
		Bachelor of Laws, Studiengang Allgemeine Verwaltung	13	13
		Bachelor of Laws, Studiengang Sozialverwaltung	4	4
		Bachelor of Science, Studiengang Digitale Verwaltung	0	0
soziale Berufe	Ausb.	Erzieher/-in (praxisintegrierte Ausbildung)	38	35
	Studium	Bachelor of Arts – Soziale Arbeit: Soziale Dienste	0	0
		Bachelor of Arts – Sozialpädagogik und Management	0	0
		Bachelor of Arts – Elementarpädagogik	10	9

*Gemäß Bundesinstitut für Berufsbildung, Quote wird alle 3 Jahre im Bildungsbericht veröffentlicht.

gewerblich-technische und weitere Berufe	Ausbildung	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	0	0
		Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	1	1
		Forstwirt/-in	1	1
		Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	0	0
		Fachpraktiker/-in Gartenbau, Fachrichtung Zierpflanzenbau	0	0
		Gärtner/-in (Friedhofsgärtnerei)	1	1
		Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	1	1
		Geomatiker/-in	0	0
		Vermessungstechniker/-in	1	1
		Zoologische/-r Präparator/-in	0	0
	Stud.	Studiengang Bauingenieurwesen (Diplom)	0	0
Einsatz- und Rettungsdienste	Anwartschaft	Notfallsanitäter/-in	3	3
		Brandmeisteranwärter/-in	14	14
		Brandmeisteranwärter/-in + Notfallsanitäter/-in (Kombi)	0	0
		Brandoberinspektoranwärter/-in	1	1
Gesamt			135	130

Abschlussergebnisse		
Ausbildungsberuf / Studiengang	Ergebnis der SV Leipzig	Ergebnis in Sachsen
Kauffrau/-mann für Büromanagement	78,63 von 100	78,45 von 100
Verwaltungsfachangestellte/-r	81,8 von 100	71,27 von 100
Bachelor of Laws, Studiengang Allgemeine Verwaltung	10,55 von 15	10,33 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 2022 konnten sechs Auszubildende und Studierende als die Besten ihres Jahrgangs abschließen. Die Mitarbeiterbefragung im Jahr 2022 hat zudem gezeigt, dass die Auszubildenden und Studierenden im Vergleich zu den anderen Mitarbeitergruppen die höchste Gesamtzufriedenheit haben.

Die zahlreichen Vorteile der eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften liegen auf der Hand:

- das Entscheidungsverfahren zur Besetzung von freien Stellen ist kürzer als eine Stellenausschreibung,
- die Absolventen und Absolventinnen kennen die generellen Strukturen, Abläufe und Prozesse der Stadtverwaltung und
- durch die Praxiseinsätze sind die Absolventen und Absolventinnen bereits gut in der Stadtverwaltung vernetzt.

Die eigene Ausbildung stellt damit eine bedeutsame Säule dar, um dem zunehmenden Bedarf an Fachkräften in der Leipziger Stadtverwaltung entgegenzuwirken.

Projekte und Maßnahmen

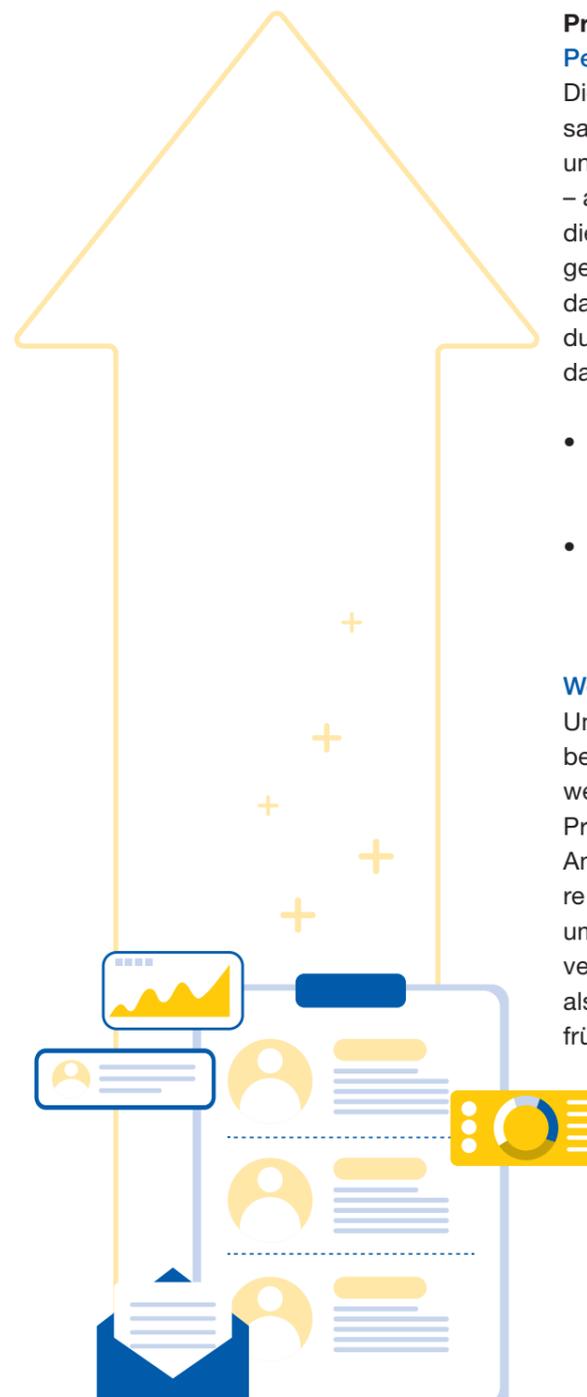
Personalentwicklung für auszubildende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die rund 450 auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein bedeutender Erfolgsgarant für die Vermittlung von Wissen, Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten des jeweiligen Ausbildungsberufes. Im Jahr 2022 wurden – auch als eine Maßnahme aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung – die Personalentwicklungsangebote für diese Zielgruppe überarbeitet. Im Ergebnis werden die auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch darin befähigt, die Anforderungen nach Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsverordnung zu erfüllen und zu vermitteln. Folgende weitere Ziele werden dabei verfolgt:

- die Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen und Ausbildungsvermittlung soll bei den Auszubildenden auch vor dem Hintergrund der Bindung und mit Blick auf die Attraktivität des Ausbildungsbetriebes gestärkt werden,
- ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch und eine Vernetzung für die auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung wird ermöglicht.

Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens für Verwaltungsberufe

Um die Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildungsberufe Kauffrau/-mann für Büromanagement und Verwaltungsfachangestellte/-r weiter zu optimieren, wurde das bestehende Auswahlverfahren auf den Prüfstand gestellt. Im Ergebnis stellt das auf Grundlage von differenzierten Anforderungsprofilen entwickelte, halbtägige Auswahlverfahren eine treffsichere und effiziente Auswahl sicher. Der Auswahlprozess wurde zeitlich gestrafft, um Zusagen früher als Wettbewerber geben zu können. Der Auswahlprozess vermittelt darüber hinaus systematisch Informationen zur Stadt Leipzig als attraktive Ausbilderin und bindet die Bewerber/-innen auf diese Weise frühzeitig.



7.2 Praktika und Praktikantenförderprogramm

Die Stadtverwaltung Leipzig bietet zahlreiche Möglichkeiten, Praktika im Rahmen einer beruflichen Aus- und Weiterbildung, einer Umschulung, eines Studiums oder als Vorpraktikum als Zulassungsvoraussetzung zum Studium zu absolvieren. Das Sachgebiet Ausbildung erreichten im Jahr 2022 durchschnittlich 42 Praktikumsanfragen monatlich, wovon etwa der Hälfte der eingegangenen Bewerbungen ein Praktikumsplatz vermittelt werden konnte.

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 Programms 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 2022 wurden sechs Stellen im Verkehrs- und Tiefbauamt, im Amt für Gebäudemanagement, im Personalamt und in der Stadtkämmerei ausgeschrieben, welche mit geeigneten Praktikantinnen und Praktikanten besetzt werden konnten. Drei Praktikantinnen und Praktikanten konnten nach erfolgreichem Absolvieren Ihres Praktikums in ein Beschäftigungsverhältnis im Verkehrs- und Tiefbauamt, im Amt für Gebäudemanagement und im Personalamt übernommen werden.

Übersicht		
	2021	2022
Budget	100.000 €	100.000 €
geförderte Stellen	4	6
Dauer der Praktika	6–12 Monate	4–7 Monate
Einsatzorte	Branddirektion/ Personalamt	Amt für Gebäudemanagement/ Personalamt/Stadtkämmerei/ Verkehrs- und Tiefbauamt/ Verkehrs- und Tiefbauamt (Stab)
Übernahme in Beschäftigungsverhältnis		3

Für das Jahr 2023 ist die Verdopplung der Praktikumsplätze im Rahmen des Förderprogramms geplant, um weitere geeignete Studenten und Studentinnen für Ämter mit künftigem Fachkräftebedarf zu gewinnen und an die Stadtverwaltung Leipzig zu binden.

Personalentwicklung

Einleitung

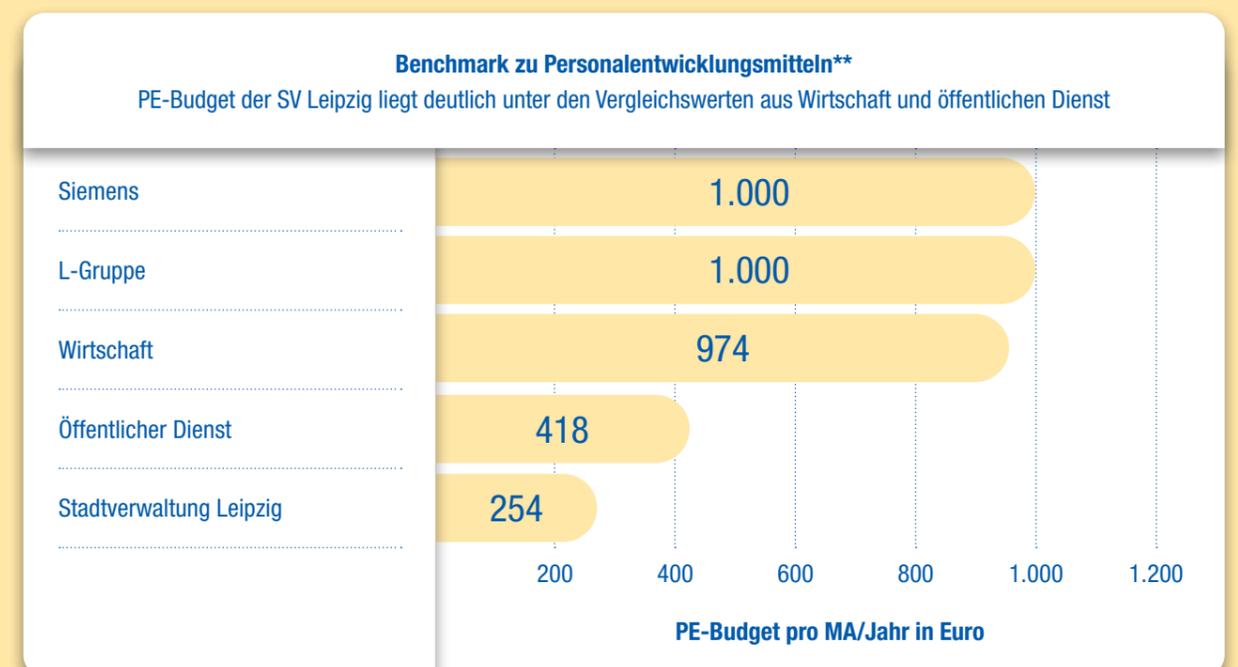
Um die wachsenden Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger an die Stadtverwaltung Leipzig zu erfüllen und mit den damit einhergehenden zunehmend vor allem digitalen Veränderungsprozessen erfolgreich umgehen zu können, ist eine stetige Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung unerlässlich. Gute Personalentwicklungsangebote erhöhen die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sowie die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Die Personalentwicklung ist dabei einer der stützenden Pfeiler bei der Entwicklung der Stadtverwaltung Leipzig hin zu einer modernen Verwaltung im Sinne einer flexiblen, lernenden Organisation.

Durch bedarfsspezifische Personalentwicklungsangebote werden die Beschäftigten in den Dezernaten, Referaten und Fachämtern gezielt bei der Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben und Herausforderungen unterstützt.

8.1. Zahlen, Daten, Fakten

Im Jahr 2022 standen für zentral geplante Personalentwicklungsangebote insgesamt **2.350.000 Euro** zur Verfügung.

Auf den einzelnen Beschäftigten gerechnet, bedeutet dies ein Personalentwicklungsbudget in Höhe von **254 Euro* je Mitarbeiterin und Mitarbeiter**. Im Vergleich zu anderen Unternehmen, Behörden aus der Wirtschaft und anderen Kommunalverwaltungen liegt die Stadtverwaltung Leipzig weiterhin unter dem Durchschnitt.



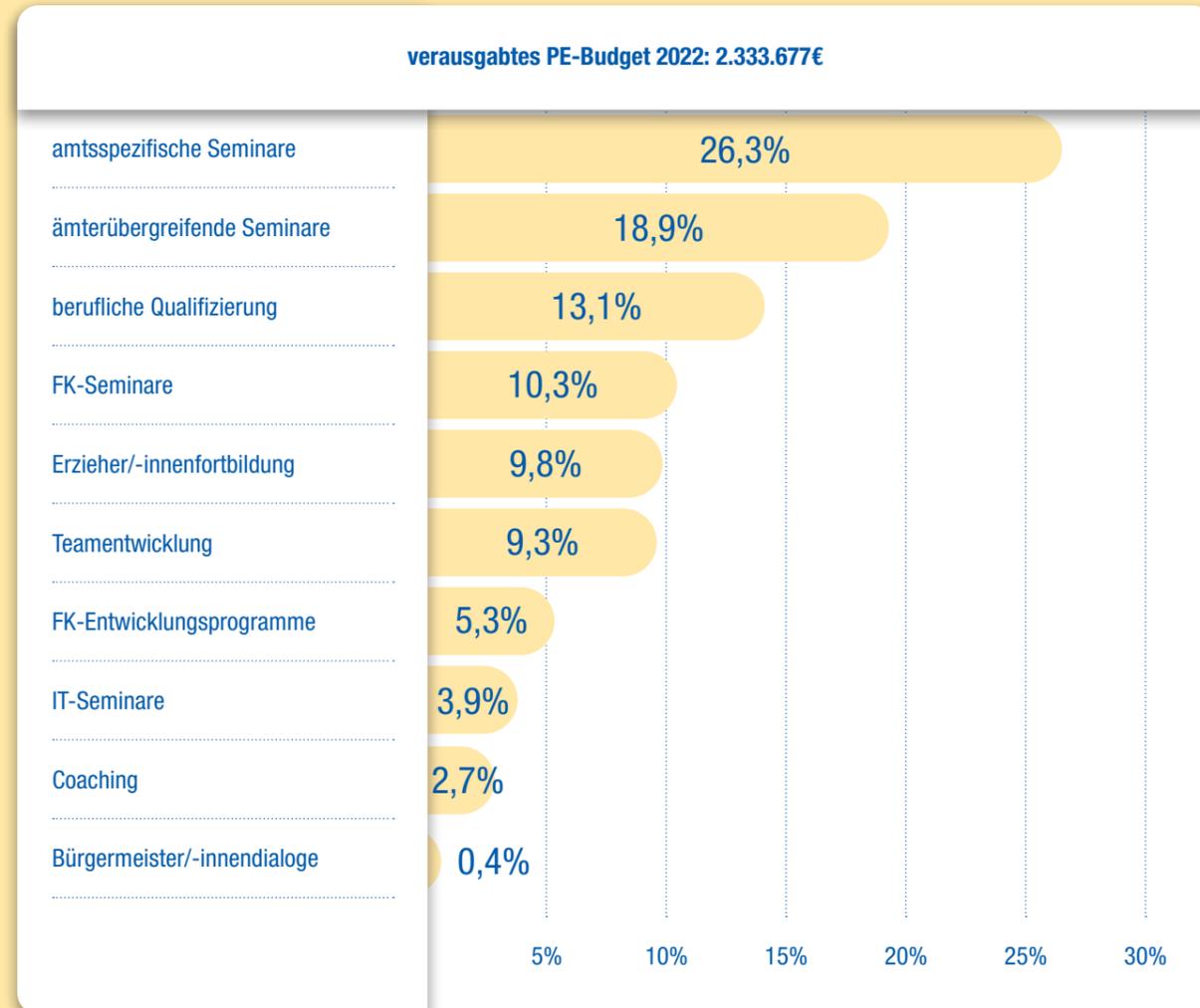
*Für die Ermittlung wurde die Gesamtzahl der Bediensteten per 31.12.2022 zugrunde gelegt (inkl. Auszubildende und sonstige Beschäftigte).

**Quelle: Stifterverband für die deutsche Wirtschaft e.V. in Zusammenarbeit mit McKinsey & Company

Ausnutzung und Verteilung des Personalentwicklungsbudgets

Trotz coronabedingter Stornierungen zu Beginn des Jahres wurden die geplanten Mittel fast vollständig verausgabt.

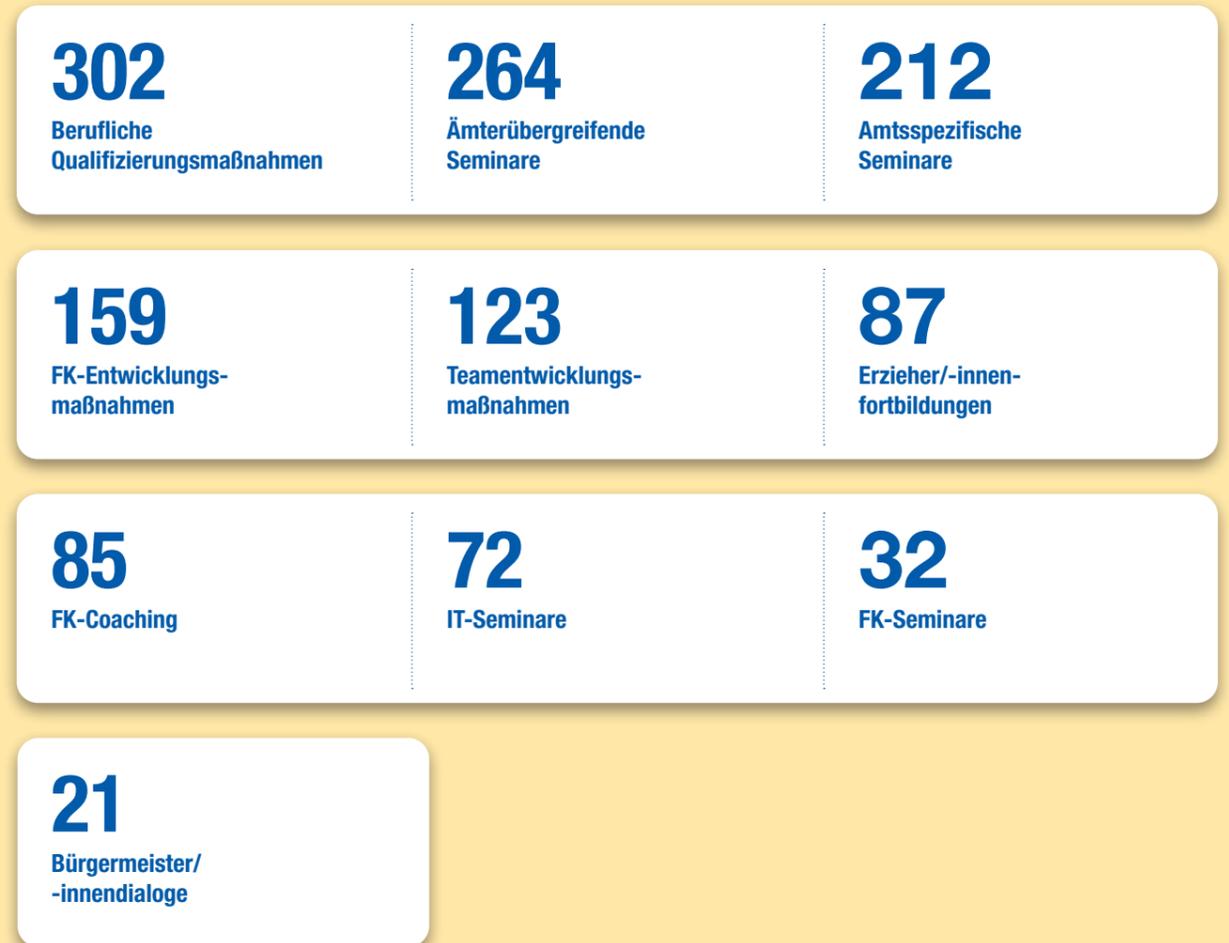
Ein Großteil der Personalentwicklungsmaßnahmen konnte ab Mitte 2022 wieder in Präsenz stattfinden. Die während der Pandemie etablierten Onlineangebote ergänzten das Portfolio über das Jahr.



Umgesetzte Maßnahmen in konkreten Zahlen

Mit dem verausgabten Personalentwicklungsbudget konnten insgesamt 1.357 Personalentwicklungsmaßnahmen im Jahr 2022 umgesetzt werden.

Verteilung der umgesetzten Maßnahmen nach Themenbereichen:



Fortbildungsprogramm 2022

Im Jahr 2022 nutzten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leipzig die Möglichkeit, an 1.357 Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ganz unterschiedlichen Themen teilzunehmen. Damit konnte die Anzahl der geplanten Personalentwicklungsangebote im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 um mehr als 10% gesteigert werden. Viele Seminarthemen wurden dabei mehrfach angeboten.

Das durchschnittliche Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer betrug hierbei rund 41,4 Jahre und es gab einen Anteil von 73,3% an weiblichen Teilnehmerinnen. Die Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer sind zu 55% in einer Vollzeitbeschäftigung und zu 45% in einer Teilzeitbeschäftigung angestellt.

Neben den ämterübergreifenden und fachspezifischen Fortbildungen fanden 32 Führungskräfte-seminare statt, an denen 232 Führungskräfte teilgenommen haben.

Zudem wurden die im Jahr 2021 begonnenen umfangreichen Führungskräfteentwicklungsprogramme, wie das Intensivprogramm Erfolgreich führen und das Talentprogramm auch im Jahr 2022 erfolgreich weitergeführt.

8.2 Personalentwicklungsprogramme

Fortbildungsprogramm

Das Seminarangebot der Abteilung Personalentwicklung konnte zur Freude vieler Beschäftigter in der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2022 wieder verstärkt in Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden. Die Schwerpunkte der zentral geplanten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Fachämter, Referate und Dezernate lagen im vergangenen Jahr unter anderem auf Themen der wertschätzenden Kommunikation und dem dienstleistungsorientierten Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, der Umsetzung und Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung sowie auf der Organisation und Umsetzung der Ergänzungsqualifikation zum/zur Notfallsanitäter/-in.

Durch die Abteilung Personalentwicklung konnten im Jahr 2022 insgesamt 123 Teamentwicklungsmaßnahmen beispielsweise zur Konfliktlösung, zur Klärung von Rollen und Arbeitsprozessen oder zur Strategiefindung umgesetzt werden. Hier zeigte sich vor allem ab der zweiten Jahreshälfte eine stark zunehmende Nachfrage, da viele dieser Maßnahmen im Jahr 2021 coronabedingt nicht stattfinden konnten und es im Folgeprozess der Mitarbeitendenbefragung zu einem größeren Bedarf an Teammaßnahmen kam.

Ämterübergreifend wurden im Jahr 2022 neben Fortbildungen zu arbeitsplatz- und verwaltungsbezogenem Fachwissen vor allem Schulungen zum § 2b Umsatzsteuergesetz, zur Zusammenarbeit im Kontext der Home-Office-Arbeit, zum Speedreading sowie zur unterstützenden Begleitung des Einführungsprozesses Microsoft Outlook angeboten und nachgefragt. Neue Seminarangebote entstanden und entstehen vor allem zur Stärkung der Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt.

In Kooperation mit dem Hauptamt wurden begleitend zur weiter fortschreitenden Einführung der E-Akte (Programm Enaio) 121 Schulungen für insgesamt 1.584 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisiert und durchgeführt. Ausgehend von den bereits gemeldeten Bedarfen liegen die Schwerpunkte der ämterbezogenen Personalentwicklung im Jahr 2023 im Bereich Changemanagement, Digitalisierung und Kommunikation.

Förderprogramm zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse

Auch im Jahr 2022 war es das Anliegen des Personalamtes, Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträger für ihre zunehmend komplexer werdenden Tätigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Leipzig weiterzuentwickeln und damit neue Perspektiven zu ermöglichen. Hierzu dient neben dem Fort- und Weiterbildungsangebot und der Möglichkeit der individuellen beruflichen Qualifizierung auch das Förderprogramm zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse. Parallel zur fachlichen Qualifizierung soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung durch das Förderprogramm ermöglicht werden, mittelfristig höher eingruppierte Tätigkeiten zu übernehmen.

Gefördert wurden auch im Jahr 2022 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. Im Jahr 2022 bewarben sich 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Förderung. Vor allem bei den Studienplätzen für Erzieher/-innen blieb die Nachfrage hoch. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens konnten 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Förderprogramm aufgenommen werden.

Förderprogramme				
	2021		2022	
	Bewerber/-innen	gefördert	Bewerber/-innen	gefördert
Angestellten-Lehrgang I	6	4	7	7
Angestellten-Lehrgang II	11	4	12	5
Bachelor Verwaltung	7	2	8	4
Bachelor Erzieher/-innen	16	3	18	4
Master	11	3	10	4
Gesamt	51	16	55	24

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entschieden sich für ein berufsbegleitendes Studium bzw. eine Aufstiegsqualifizierung bei verschiedenen Bildungsträgern, z.B. im Bereich der Frühpädagogik und Soziale Arbeit an der DIPLOMA-Hochschule, Public Administration an der TAW bzw. HWR Berlin sowie den Angestelltenlehrgängen an der VWA Leipzig.

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.



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 sowohl auf politischem, kulturellem bzw. berufsbezogenem Terrain zu verbessern und auszubauen.

Im Jahr 2022 wurden von 156 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt **159 Anträge auf Bildungsförderung gestellt**. Davon konnten **150 Anträge bewilligt** werden, neun Anträge wurden zurückgezogen, abgelehnt oder konnten mit anderen Personalentwicklungsinstrumenten gefördert werden (z.B. über berufliche Qualifizierungen). Von den genehmigten Anträgen auf Bildungsförderung bezogen sich 120 Anträge auf berufsbezogene Veranstaltungen, 20 auf kulturelle und 10 auf politische Veranstaltungen.

159
Anträge
wurden gestellt



9
zurückgezogen
oder abgelehnt



150
wurden genehmigt
davon: 120 berufsbezogen,
20 kulturell und 10 politisch



Mit 441 Tagen wurden im Jahr 2022 fast 60% mehr Tage beantragt als im Jahr 2021. Davon konnten 380 Tage genehmigt werden. Das entspricht einem Anteil von 86,17%.



Verteilung der genehmigten Bildungsförderungstage:

311 Tage wurden zur berufsbezogenen Weiterbildung genutzt, davon:

- für Angestellten-Lehrgang I und II sowie berufsbegleitende Studiengänge 144 Freistellungstage;
- für (sozial)pädagogische Weiterbildungen 29 Tage
- für den Besuch von Messen, Fachtagungen und Kongressen 37 Tage
- für Weiterbildungen zu Fremdsprachen 17 Tage
- für weitere berufsbezogene Weiterbildungen 84 Tage

45 Tage entfielen auf kulturelle Weiterbildungen

24 Tage wurden für politische Weiterbildungen genutzt.

Angebote für auszubildende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Neben den „Einführungsveranstaltungen für neue auszubildende Mitarbeiter/-innen“ und dem Seminar „Fresh-Up für auszubildende Mitarbeiter/-innen“ gab es im Jahr 2022 zudem Angebote zu speziellen Themen. So wurden Seminare zu Themen wie „Auszubildende einschätzen und Feedback geben“; „Auszubildende verstehen, erfolgreich führen und ihre Potentiale entfalten“ und „Junge Talente erfolgreich ausbilden“ angeboten. Insgesamt fanden im Jahr 2022 acht Fortbildungsveranstaltungen statt, an denen 55 auszubildende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen.

8.3 Führung und Zusammenarbeit

Die Stadtverwaltung Leipzig befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess. Das immer schneller notwendig werdende Agieren auf externe Veränderungen sowie intern ansteigende Anforderungen zeigt die Notwendigkeit auf, eigenes Führungshandeln und Zusammenbaukultur zu reflektieren. Die Weiterentwicklung der Führungs- und Zusammenbaukultur ist somit ein zentrales Ziel der Personalarbeit. Die im Jahr 2021 erstmalig initiierten Bürgermeister/-innendialoge erwiesen sich auch im Jahr 2022 als intensives und gerne genutztes Austauschformat zu Themen der Führung und Zusammenarbeit. Die Fortführung der kontinuierlichen Führungskräfteentwicklung und der Folgeprozess der Mitarbeitendenbefragung war auch im Jahr 2022 ein Schwerpunkt der Personalentwicklung. Ebenso wurde das Intensivprogramm Erfolgreich Führen mit dem Start zwei weiterer Durchgänge erfolgreich fortgesetzt.

8.3.1 Bürgermeister/-innendialoge

Die Bürgermeister/-innendialoge sind ein Dialogformat, bei dem die Beschäftigten eines Dezernates mit der eigenen Bürgermeisterin oder dem eigenen Bürgermeister zur bereichsübergreifenden Zusammenarbeit, zur strategischen Ausrichtung im jeweiligen Dezernat, zu Digitalisierungsthemen oder auch spezifischen Fachthemen ins Gespräch gehen. Die teilnehmenden Personen werden im Voraus per Zufall aus dem jeweiligen Dezernat ausgewählt und können während des 2-3-stündigen Treffens die Themen ansprechen, die sie in ihrem Arbeitsleben beschäftigen. So wurde beispielsweise zur Bewältigung der Krisen durch die Stadtverwaltung, zu Digitalisierungsthemen oder auch zur Arbeitsplatzgestaltung intensiv und konstruktiv diskutiert.

Die Dezernentinnen und Dezernenten geben darüber hinaus direkte Einblicke zu wichtigen inhaltlichen Themen der jeweiligen Dezernatsarbeit und beantworten dazu Fragen.

Nach dem Start der Bürgermeister/-innendialoge im Jahr 2021, konnte dieses Format im Jahr 2022 fortgeführt und verstärkt werden.

Die Beigeordneten führten im Jahr 2022 insgesamt 21 Dialoge quer über alle Dezernate hinweg durch und erreichten über 300 Beschäftigte der Stadtverwaltung.

Insgesamt bewerten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den wertschätzenden, authentischen Austausch mit den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern als besonders wertvoll und trugen ihr Erleben sowie ihre bereichsübergreifenden Einblicke an ihre Kolleginnen und Kollegen weiter.

In der Bilanz lässt sich zusammenführen, dass sich die Dialoge für die Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem erkenntnisreichen und verbindenden Rahmen entwickelt haben. Das Ziel, die Dialogformate im Jahr 2022 dauerhaft zu verankern, wurde erreicht.



Führungskräfteentwicklungsprogramm

Die nachhaltige Entwicklung von Führungskräften ist eine wichtige Säule in der Weiterentwicklung der Stadt Leipzig hin zur modernen Verwaltung. Die Führungskräfteentwicklungsprogramme der Stadt Leipzig, das „Intensivprogramm Erfolgreich Führen“ für neue und auch etablierte Führungskräfte sowie das „Talentprogramm Führung“ für die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungspotenzial, 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.

Im Jahr 2022 konnten sich beide Programme als erfolgreiche Fortbildungsmaßnahmen mit steigender Nachfrage erfolgreich etablieren.

Talentprogramm Führung

Im September 2021 starteten zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgreich ins Talentprogramm Führung, nachdem sie ein umfassendes Auswahlprogramm erfolgreich durchlaufen haben.

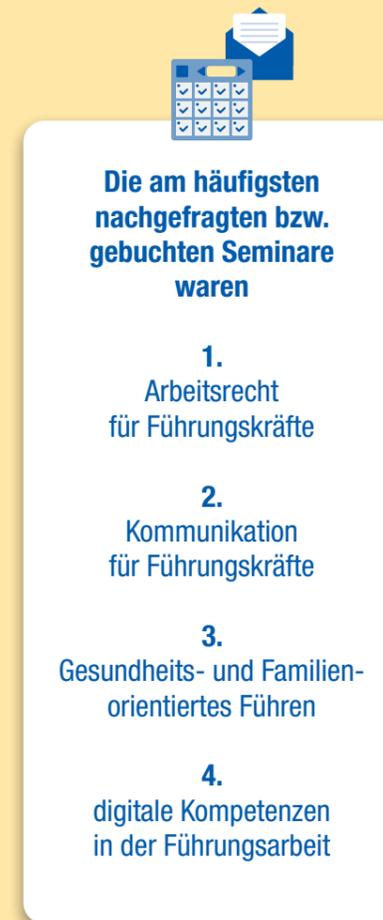
Nach 18 Monaten mit intensivem Austausch, Reflektionen und inhaltlichem Training zu Führungswissen ging am 06.12.2022 der erste Durchgang mit einer Abschlussveranstaltung erfolgreich zu

Ende. In Anwesenheit der jeweiligen Führungskräfte nahmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen einer feierlichen Abschlussveranstaltung stolz ihre Zertifikate entgegen. Einige Absolventinnen und Absolventen des Programms sind zwischenzeitlich als Führungskräfte tätig.

Intensivprogramm Erfolgreich Führen

Eine gezielte Kompetenzentwicklung für Führungskräfte bietet das Intensivprogramm Erfolgreich Führen. Mit 36 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in drei Gruppen startete das Intensivprogramm Erfolgreich Führen erstmalig im Herbst 2021 und wurde von der Zielgruppe sehr gut angenommen. Als hilfreich beschrieben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die optimale Einbettung des Programms in ihre tägliche Arbeit im Wechsel mit theoretischen und praktischen Trainingsmodulen zu aktuellen Führungsthemen. So konnten sie im Rahmen der Trainingsmodule beispielsweise ihre Fähigkeit zur Selbstreflektion erhöhen, ihre Fähigkeiten, Veränderungsprozesse zu führen ausbauen und eigenes Verhalten kritisch hinterfragen, gemeinsam reflektieren und Lösungsansätze erarbeiten.

Der erste Durchgang endete mit einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung im September 2022, bei der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch ihre/-n direkte/-n Vorgesetzte/-n feierlich ihre Zertifikate überreicht bekamen. Das Intensivprogramm Erfolgreich Führen konnte im Jahr 2022 mit dem Start von zwei weiteren Durchgängen mit jeweils 36 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfolgreich fortgesetzt werden. Für das Jahr 2023 sind weitere Durchgänge geplant.



Führungskräfteseminare

Neben den Führungskräfteentwicklungsprogrammen bietet das Personalamt allen Führungskräften Fortbildungsangebote zu spezifischen Führungsthemen in Form von ein- oder mehrtägigen Veranstaltungsformaten an. Insgesamt konnten den Führungskräften der Verwaltung im Jahr 2022 32 Fortbildungen angeboten werden.

Die drei am **besten besuchten Seminare** (nach tatsächlicher Teilnahme) waren die Themenbereiche „Arbeitsplatzbeschreibungen erstellen“, „Dienstberatungen souverän und zielgerichtet umsetzen“, sowie „Arbeitsrecht für Führungskräfte“.

Die am **häufigsten nachgefragten bzw. gebuchten Seminare** waren „Arbeitsrecht für Führungskräfte“, „Kommunikation für Führungskräfte“, „Gesundheits- und Familienorientiertes Führen“ sowie die Erhöhung von „digitalen Kompetenzen in der Führungsarbeit“.

Die Anmeldezahlen für die Seminare für Führungskräfte in der Personalentwicklung lag bei 325 Personen, die tatsächliche Teilnahmequote lag bei 71,4% (entspricht 232 Teilnehmerinnen und Teilnehmern).

Herbstforum 2022

Am 11. November 2022 fand das Herbstforum des Oberbürgermeisters für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung im Congress Center Leipzig statt. Das Forum ist das zentrale Format des Oberbürgermeisters, um mit allen Führungskräften der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe zu wichtigen strategischen Themen und Führungsthemen ins Gespräch zu kommen. In diesem Jahr stand die Veranstaltung unter dem Motto: „Leipzig 2027 – unsere Führungs- und Zusammenbeitskultur in herausfordernden Zeiten“.

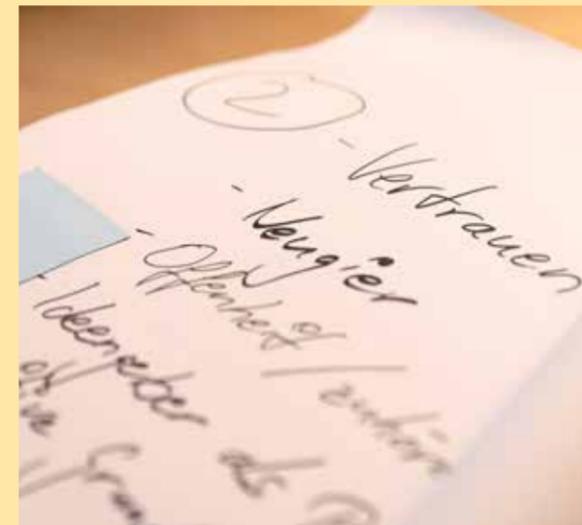


Nach der Mittagspause hatten die Führungskräfte die Möglichkeit, an einem von sechs angebotenen Impulsworkshops zu verschiedenen Führungsthemen teilzunehmen. So waren aus den Stadtverwaltungen Kiel, München und Köln Persönlichkeiten eingeladen, die aus ihren Erfahrungen heraus Impulse zu Themen wie „Sichtbares Führen mit Werten“, „Veränderungs-Turbo neoHR“ und „Erfolgsstrategien und Stolpersteine in der Führungskulturentwicklung“ berichteten. Darüber hinaus gab es drei Workshops, die Praxisimpulse zu „Positiv Führen – Resilienz steigern“, „Social Intrapreneurship“ sowie „Zukunftsfähige Arbeitswelten – Erfolgsfaktor Führen“ thematisierten.



Der Vormittag des Veranstaltungstages widmete sich zunächst dem neuen Arbeitsprogramm mit seinen Zielen und insgesamt 32 konkreten Vorhaben. Die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister berichteten zu zentralen Vorhaben in ihren Dezernten. Darüber hinaus erhielten die Führungskräfte einen Überblick zu den zentralen Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung und dem aktuellen Stand des Folgeprozesses.

Eine spannende Diskussion ergab sich mit Prof. Pinkwart zu seinem Impulsvortrag „Stadtmanagement in Zeiten multipler Krisen - zwischen Erschöpfung und Jungbrunnen“. Er hob im Gespräch mit Oberbürgermeister Burkhard Jung hervor, dass es wichtig ist, nach einer Krise nicht zum alten Zustand zurückzukehren, sondern die Krisenbewältigung für zukunftsweisende Veränderungen zu nutzen. Darin stecke seiner Meinung nach jede Menge Potenzial, welches die Stadt Leipzig und die Stadtverwaltung mitbringt.



Im Rahmenprogramm hatten die Führungskräfte die Gelegenheit, sich an 19 betreuten Ständen über aktuelle Vorhaben und stadtverwaltungsinterne Entwicklungen zu informieren und Anknüpfungspunkte für ihre weitere Zusammenarbeit zu besprechen.

Nach den intensiven Auseinandersetzungen und wertvollen Beiträgen auf dem Herbstforum zum Thema „Führungs- und Zusammenbeitskultur“ werden in 2023/2024 die Führungsleitlinien der Stadtverwaltung überarbeitet und auf dem Herbstforum im September 2023 thematisiert.



FRAGEN. VERSTEHEN. — MACHEN!

Mitarbeitendenbefragung
der Stadt Leipzig

8.3.3 Mitarbeitendenbefragung

Vom 13. Dezember 2021 bis 31. Januar 2022 fand eine Mitarbeitendenbefragung statt. Mit 4.193 ausgefüllten Fragebögen lag der Rücklauf bei 48,6%. Im Mittelpunkt der Befragung stand die allgemeine Zufriedenheit der Beschäftigten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Leipzig. **64% der Befragten sind überwiegend oder sehr zufrieden.**

Die Analyse durch einen externen Dienstleister hat drei Stärken und Entwicklungspotenziale der Stadt Leipzig als Arbeitgeberin identifiziert. Sie hängen statistisch am stärksten mit der allgemeinen Zufriedenheit der Beschäftigten zusammen:

75% der Befragten sind mit den **eigenen Arbeitsaufgaben** zufrieden. Außerdem schätzen 69% die **Zusammenarbeit mit der direkten fachlichen Führungskraft** als gut ein und 65% der Teilnehmenden bewerten das **Arbeitsklima im Team** positiv. Aus Sicht der Befragten sollte sich allerdings die **Führungskultur** im jeweiligen Bereich ändern, mit der nur 49% zufrieden sind. Außerdem fühlen sich 55% nicht ausreichend auf **zukünftige Aufgaben und Veränderungen** vorbereitet und nur 37% sind mit der **bereichsübergreifenden Zusammenarbeit** zufrieden.

Stärken

Zufriedenheit mit Ihren Arbeitsaufgaben bei der Stadtverwaltung Leipzig?

2,21

Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsklima in Ihrem Bereich?

2,46

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Zusammenarbeit mit Ihrer/Ihrem direkten fachlichen Vorgesetzten?

2,32

Entwicklungspotenziale

Wie zufrieden sind Sie mit der Führungskultur in Ihrem Bereich?

2,92

Fühlen Sie sich auf zukünftige Aufgaben und Veränderungen ausreichend vorbereitet?

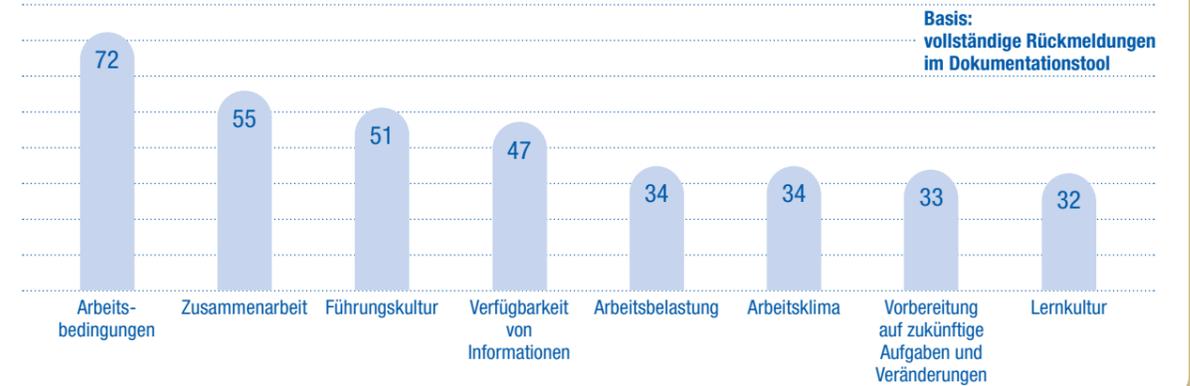
2,88

Wie zufrieden sind Sie mit der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit der Stadtverwaltung Leipzig?

3,06

Durchschnittswerte: Skala von 1 „sehr zufrieden/trifft voll und ganz zu“ bis 6 „sehr unzufrieden/trifft überhaupt nicht zu“

Verteilung der dezentralen Maßnahmen auf die Themenbereiche*
Maßnahmen zur Verbesserung der ... (Angaben in %, Mehrfachangaben)



Im Jahr 2022 haben sich die Verwaltungsspitze, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der gesamten Stadtverwaltung intensiv mit diesen Ergebnissen auseinandergesetzt. Unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Anonymität der Befragten war erstmals eine **Auswertung auf Teamebene** möglich. Über den Gesamtbericht für die Stadtverwaltung hinaus konnten so auch ca. 250 Teamberichte für einzelne Organisationseinheiten zu Verfügung gestellt werden. Nach Veröffentlichung der Gesamtergebnisse und Verteilung der Teamberichte an die Führungskräfte begann ein **strukturierter Folgeprozess**.

Auf dezentraler Ebene haben die Führungskräfte bis Juli 2022 die Ergebnisse mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert und an den wichtigsten Entwicklungspotenzialen gearbeitet. Die gemeinsam vereinbarten Maßnahmen wurden digital dokumentiert. Die Mehrheit der Teams hat sich im Auswertungsgespräch mit den Arbeitsbedingungen (72%), der Zusammenarbeit (56%) und der Führungskultur (51%) befasst. Knapp die Hälfte hat die Verfügbarkeit von Informationen thematisiert (47%). In jeweils etwa einem Drittel der Fälle wurden darüber hinaus Maßnahmen zur Arbeitsbelastung, zum Arbeitsklima, zur Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben und Veränderungen und zur Lernkultur erarbeitet.



Auf zentraler Ebene plant die Abteilung Personalentwicklung **Angebote zum Thema Change-Management** und **Veranstaltungsformate zur Förderung bereichsübergreifender Netzwerke**. Als Teil der Förderung und **Weiterentwicklung der Führungskultur** sollen im Jahr 2023 die **Führungsleitlinien überarbeitet** und neu formuliert werden. Im Rahmen der Neuausrichtung der leistungsorientierten Bezahlung werden die Themen **Mitarbeitergespräche** und **Feedbackgespräche** weiterentwickelt. Darüber hinaus wird ein **Traineeprogramm für Absolvent/-innen** erarbeitet. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für zukünftige Herausforderungen stetig weiterzuentwickeln, ist in der Haushaltsplanung 2023/2024 eine Erhöhung des **Personalentwicklungsbudgets um 300.000 Euro** geplant worden.

Diese Maßnahmen gehen auch auf das Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften aller Bereiche und Hierarchien zurück, die in zwei Workshops Vorschläge erarbeitet haben. Einige von ihnen unterstützen das Team Mitarbeitendenbefragung in der **Arbeitsgruppe Mitarbeitendenbefragung**. Außerdem wurde ein **Beratungsgremium** aus Amtsleiter/-innen gegründet, das ebenfalls den Folgeprozess begleitet hat.

Die Mitarbeitendenbefragung soll als **dauerhaftes Feedback- und Reflexionsinstrument** etabliert werden und turnusmäßig alle zwei Jahre stattfinden. Die nächste Mitarbeitendenbefragung ist für November 2023 geplant.

*Stadt Leipzig – Mitarbeitendenbefragung 2021/22

Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst (ASiD)

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeberin, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Diese Pflichten sind den Amts- und Referatsleiter/-innen in Hauptverantwortung übertragen. Unabhängig davon ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Führungsaufgabe und von allen Führungskräften im jeweiligen Zuständigkeitsbereich sicherzustellen. Dazu gehört es, Gefährdungs- und Belastungsfaktoren im Arbeitsumfeld zu betrachten mit dem Ziel, Unfallgefahren zu reduzieren, Gefährdungen und Belastungen abzubauen, arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden aber auch Arbeitsabläufe zu optimieren, Ausfallzeiten zu reduzieren sowie die Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des ASiD unterstützen die Führungskräfte der Dienststellen Stadtverwaltung und Eigenbetriebe* in allen Anforderungen und Aufgaben des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Im Jahr 2022 wurden durch den ASiD 419 Unfallanzeigen bearbeitet. Dabei wurden 172 Arbeitsunfälle, 105 Unfallanzeigen im Zusammenhang mit Corona, 127 Wegeunfälle und 15 Unfälle im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Wahlhelfer oder als Einsatzkraft der Freiwilligen Feuerwehr statistisch erfasst.

Durch die anhaltende Pandemie war die dauerhafte Verteilung von Masken und Tests sowie die kontinuierliche Anpassung der Gefährdungsbeurteilung Pandemie auch weiterhin notwendig. Im Jahr 2022 wurden 144.000 Tests und 543.000 Masken (med. und FFP2) an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung ausgegeben.

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

Eignungsuntersuchungen/ Einstellungsuntersuchungen	809	Unterweisungen	27
Arbeitsmedizinische Beratungen/ Vorsorgen	638	Unfalluntersuchungen	15
Betriebsärztliche Stellungnahmen	34	Orientierende Messungen am Arbeitsplatz	21
Förderung von Bildschirmarbeitsbrillen (Kostenübernahme durch Dienststelle)	17.202 €	Erstellung von Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe/Betriebsmittel	72
Begehungen nach ASiG	196	Fachberatungen und Gremien (ZASA/ASA – in den Ämtern sowie Sonderthemen)	77
Erstellung/ Aktualisierung/ Bearbeitung von Gefährdungsbeurteilungen	81	Anzahl geschulter Ersthelfer/-innen	1.126
Teilnahme an Weiterbildungen	20	Anzahl geschulter Brandschutzhelfer/-innen	176

Im Dezember 2022 verließ der ASiD den langjährigen Standort Reclamstraße 52 und zog in neue Räume der 6. Etage in der Rohrteichstraße 18 in Leipzig. Die neuen Räumlichkeiten bieten mehr Platz und moderne Rahmenbedingungen für das spezifische Aufgabenportfolio des ASiD.

*nur sicherheitstechnische Betreuung

Betriebliche Angebote zu Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung

Das waren die Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Jahr 2022

Als attraktive Arbeitgeberin bietet die Stadtverwaltung Leipzig ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes, ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit einem breiten Spektrum an Angeboten und Maßnahmen werden die individuelle Gesundheit der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse gefördert.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ging Online

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist seit Anfang des Jahres 2022 im Intranet mit einer eigenen Seite zu finden. Die Beschäftigten erhalten Informationen rund um das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Es werden aktuelle Aktionen wie die Blutspendenaktion oder die Gripeschutzimpfung am Arbeitsplatz dargestellt und über Projekte und Gesundheitsseminare berichtet. Außerdem erfahren die Beschäftigten, wie sie ihre Präventionskurse abrechnen können und was das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem BGM zu tun hat.

Gesundheitsseminare erfreuen sich großer Beliebtheit

Im Fortbildungsprogramm befindet sich seit einigen Jahren eine eigenständige Rubrik „Gesundheit“. Dort finden die Beschäftigten Seminarangebote aus den Bereichen Bewegung, Entspannung, Ernährung und Stressreduktion. Es gibt Angebote für spezielle Berufsgruppen, wie Heben und Tragen, aber auch Seminare für alle Beschäftigten gleichermaßen, zum Beispiel zu dem Thema Achtsamkeit. Außerdem gibt es spezielle Angebote für Führungskräfte wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement für Führungskräfte.



23

verschiedene Gesundheitsseminarangebote Online & Präsenz

49

Seminartermine wurden realisiert

305

Seminarteilnehmer/-innen haben erfolgreich teilgenommen

Bewegte Pause

Die Bewegte Pause wurde im Jahr 2022 erfolgreich online weitergeführt. Als Pilotprojekt konnte es im Sommer mit einer Abschlussveranstaltung beendet werden. Da das Angebot von den Beschäftigten gut angenommen wurde, geht die Bewegte Pause auch im nächsten Jahr weiter.



Neues Team-Shirt für den Firmenlauf

Seit dem Jahr 2016 nimmt die Stadt Leipzig mit einem eigenen Team am Firmenlauf teil. Im Jahr 2022 sind erstmals auch einige Kolleg/-innen aus verschiedenen Eigenbetrieben gemeinsam mit uns an den Start gegangen. Grund genug ein neues Team-Shirt zu designen.

Schon längst nicht mehr nur zur Vorbereitung des Firmenlaufes wird der Lauftreff einmal wöchentlich von April bis Oktober angeboten. Mit Unterstützung eines externen Partners konnten dabei die beliebten Boot-Camp-Einheiten regelmäßig durchgeführt werden.



Achtsame Entspannung

Seit dem Herbst 2022 werden neben dem Business Yoga zudem zwei Kurse zur achtsamen Entspannung in der Mittagspause online angeboten. Die Übungen sind dabei an die Erfordernisse der Arbeitswelt und an den teilnehmenden Kreis angepasst. Zum Abschluss wird bei einer Entspannungsmeditation wieder für innere Ruhe, Ausgeglichenheit und Gelassenheit gesorgt.



Psychologische/-r Ersthelfer/-in

Die Unfallstatistik zeigt, dass in den letzten Jahren die Zahl der Bedrohungslagen und Extremsituationen im Arbeitskontext stetig gestiegen sind. Dies gilt es präventiv zu verhindern. Da dies leider nicht zu 100% möglich ist, ist es wichtig, bei Eintritt einer Notfallsituation diese effizient zu bewältigen und deren Negativeffekte möglichst gering zu halten. Für Betroffene soll die betriebliche, emotionale Erstbetreuung am Arbeitsplatz kurzfristig und ereignisnah in einer methodisch-strukturierten und nicht-therapeutischen, psychosozialen Beratung und Unterstützung durch eine/-n speziell qualifizierte/-n Ersthelfer/-in gesichert werden. Dazu wurde ein erstes Konzept zur Ausbildung solcher psychologischen Ersthelfer/-innen in der Stadtverwaltung Leipzig erarbeitet. Des Weiteren erhalten die Beschäftigten Unterstützung durch psychotherapeutische Erstberatung/Krisenberatung die durch den ASiD organisiert ist.



Gesundheitstrainings für Erzieher/-innen

Im Jahr 2022 konnten die Gesundheitstrainings für Erzieher/-innen aus den Bedarfen vom Jahr 2020 umgesetzt werden. Sie fanden in 36 Einrichtungen vor Ort statt. Die Beschäftigten lernten durch präventives Training gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen, achtsam und gesundheitsbewusst durch den Arbeitsalltag zu kommen. Dabei konnten die einzelnen Kitas und Horte aus den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Entspannung und Stressprävention wählen. Im Jahr 2023 wird das Projekt aufgrund der großen Nachfrage fortgeführt.

Business Yoga



ca. **30**

Teilnehmer/-innen pro Kurs
3 Durchgänge mit je 2 Kursen
über jeweils 10 Wochen durchgeführt

Entspannungskurs

je **45**

Teilnehmer/-innen
an ersten beiden Kursen

Gripeschutzimpfung



527

Beschäftigte haben sich impfen lassen
an 6 verschiedenen Standorten zu verschiedenen
Terminen innerhalb von vier Wochen

Blutspendeaktionen

je **30**

Spender/-innen
an 2 Terminen
im Neuen Rathaus

je **40**

Spender/-innen
an 2 Terminen
im Technischen Rathaus

Firmenlauf



ca. **340**

Läufer/-innen im neuen T-Shirt
für die Stadt Leipzig unterwegs

Impressum

Herausgeber
Stadt Leipzig, Der Oberbürgermeister
Personalamt

Burgplatz 1
04092 Leipzig

Konzept, Text
Personalamt

Gestaltung
fizzy mint GbR

Redaktionsschluss
April 2023



Stadt Leipzig



MODERNE
VERWALTUNG
LEIPZIG

20
22