

# Personalbericht 2021

Stadtverwaltung Leipzig

Personalamt

# 2021



# Inhalt

## 1. Personalmanagement im Jahr 2021 → Seite 3

## 2. Personal- und Strukturdaten → Seite 5

- 2.1 Personal- und Stellenbestand
- 2.2 Altersstruktur
- 2.3 Geschlechterverteilung
- 2.4 Bedienstete in Teilzeit
- 2.5 Befristungen
- 2.6 Inklusion und Integration in der Stadtverwaltung
- 2.7 Personalaufwand

## 3. Personalgewinnung → Seite 16

- 3.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick
- 3.2 Personalmarketing im Jahr 2021
- 3.3 Sonderprojekte

## 4. Dienstbetrieb in der Pandemie → Seite 22

- 4.1 Personalumlenkung und Pandemiehelper/-innen
- 4.2 Home-Office und Mobile Arbeit
- 4.3 Coronabedingte Fehlzeiten
- 4.4 Ausgaben der Stadtverwaltung im Rahmen der Corona-Pandemie
- 4.5 Corona-Maßnahmen in der Stadtverwaltung

## 5. Fehlzeiten → Seite 28

## 6. Betriebliches Gesundheitsmanagement → Seite 30

- 6.1 Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst
- 6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

## 7. Freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin → Seite 32



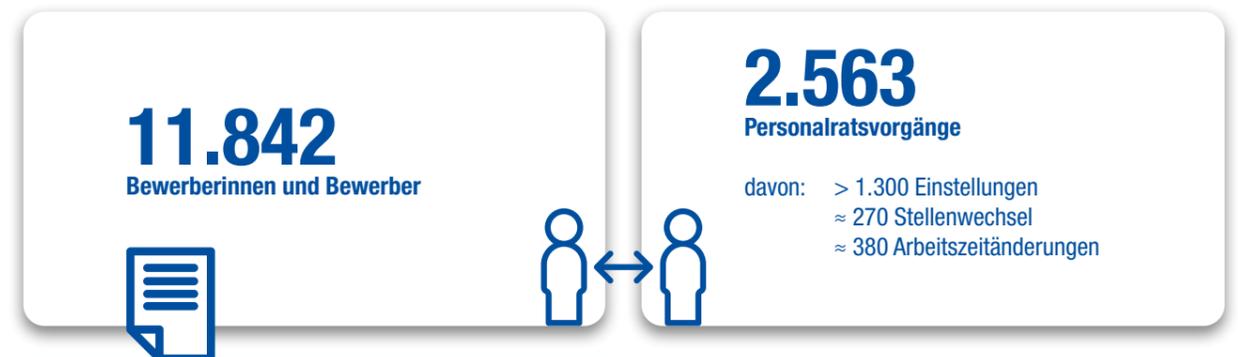
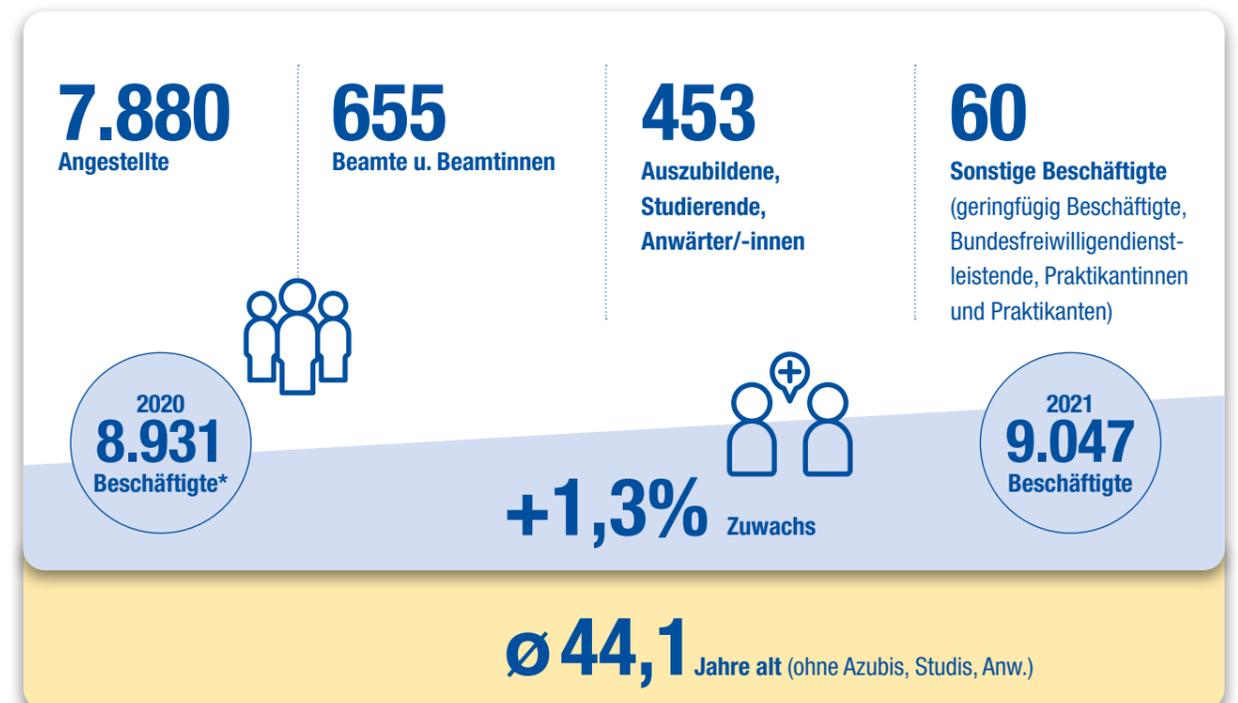
### Hinweise zum Inhalt des Personalberichtes

In der Stadtverwaltung bestand zum Stichtag keine Kenntnis von Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“. Lediglich bei Auswahlverfahren haben Personen angegeben, divers zu sein. Daher werden in diesem Bericht ausschließlich unter dem Punkt „3 Personalgewinnung“ diverse Personen explizit aufgeführt. Im übrigen Bericht werden ausschließlich weibliche und männliche Beschäftigte ausgewiesen. 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 2021.

# 1 Personalmanagement im Jahr 2021

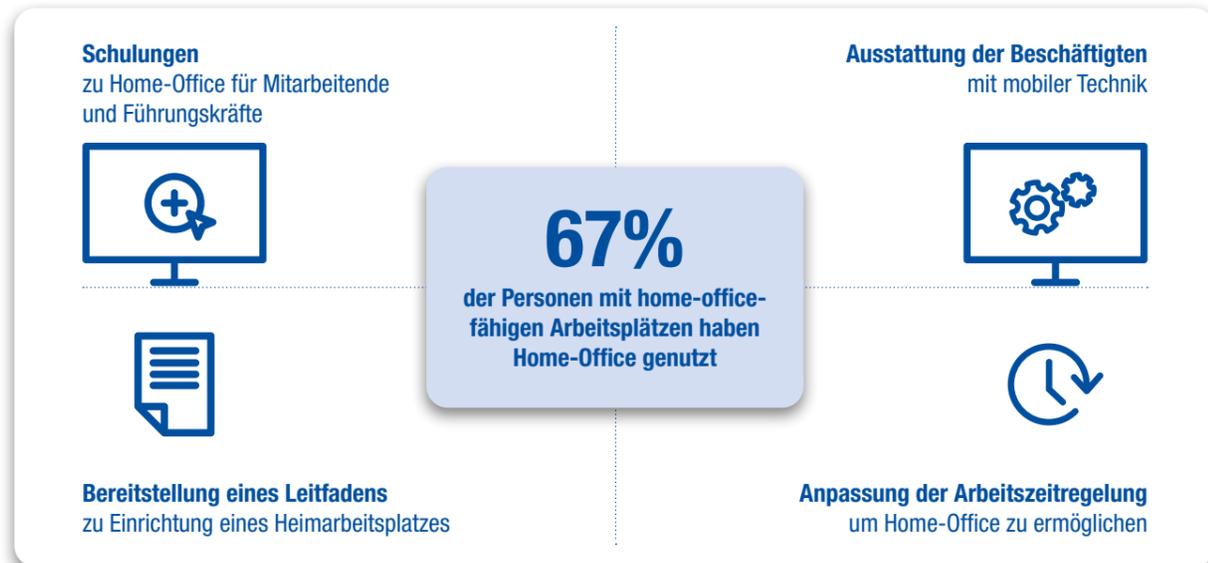
**Leipzig wächst weiter!** Leipzig ist eine vielfältige und lebendige Stadt voller Geschichte, Kultur, Kreativität und Natur. Diese attraktiven Magnete ziehen neben den vielen Touristen und zahlreichen Start-ups auch immer mehr neue Bürgerinnen und Bürger in die sächsische Metropole. Um diese Aufgaben zu bewältigen, erhöhte die Stadtverwaltung Leipzig im Jahr 2021 die Beschäftigtenanzahl um 1,3% auf insgesamt 9.047 Angestellte, Beamte, Auszubildende und Studierende sowie sonstige Beschäftigte. Aus knapp 12.000 Bewerberinnen und Bewerbern erfolgten über 1.300 Neueinstellungen. Etwa 270 Stellenwechsel und rund 380 Arbeitszeitveränderungen begleitete das Personalamt und führte über 2.500 Personalratsvorgänge durch.

Um auch die Attraktivität als eine der größten Leipziger Arbeitgeberinnen beizubehalten, befindet sich die Stadtverwaltung in einem dynamischen Wandel der modernen Arbeitswelt und vielen Veränderungen im Bereich Personalmanagement auch mit Schwerpunkt Digitalisierung. Dabei leisten die Beschäftigten des Personalamts mit viel Engagement, neuen Denkweisen und reichlich Kreativität neben der täglichen Arbeit auch in zahlreichen Projekten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung und Stärkung der Stadtverwaltung.



\*Die Anzahl der Beschäftigten setzt sich zum Stichtag 31.12.2020 aus 8.443 Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten (siehe Personalbericht 2020), 434 Auszubildenden, Studierenden und Anwärter/-innen sowie 54 sonstigen Beschäftigten zusammen.

Die Arbeit des Personalamts war auch im Jahr 2021 geprägt von der weltweiten Pandemie und den damit verbundenen regelmäßigen Gesetzestextanpassungen. Mit zusätzlichen Einsätzen und viel Engagement ergriffen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfangreiche Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie. Diese Maßnahmen reichten u.a. von den angebotenen Impfterminen, den zentralen sowie dezentralen Teststationen, der dauerhaften Verteilung von Masken und Tests über die Bearbeitung von Notbetreuungsanträgen oder Erstellung von Arbeitgeberbescheinigungen bis hin zu einer aktuellen klaren Kommunikation an die Belegschaft. Um die coronabedingten Engpässe in anderen Ämtern auszugleichen, koordinierte das Personalamt auch im Jahr 2021 den zeitweisen Personalaustausch über die Amts- und Dezernatsgrenzen hinweg. Die Verwaltung schaffte es so erneut in diesem Krisenjahr, die Belegschaft zu schützen, in allen zentralen Bereichen arbeitsfähig zu bleiben und weiterhin die notwendigen Pflichtaufgaben für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Leipzig zu erfüllen.



## 2 Personal- und Strukturdaten

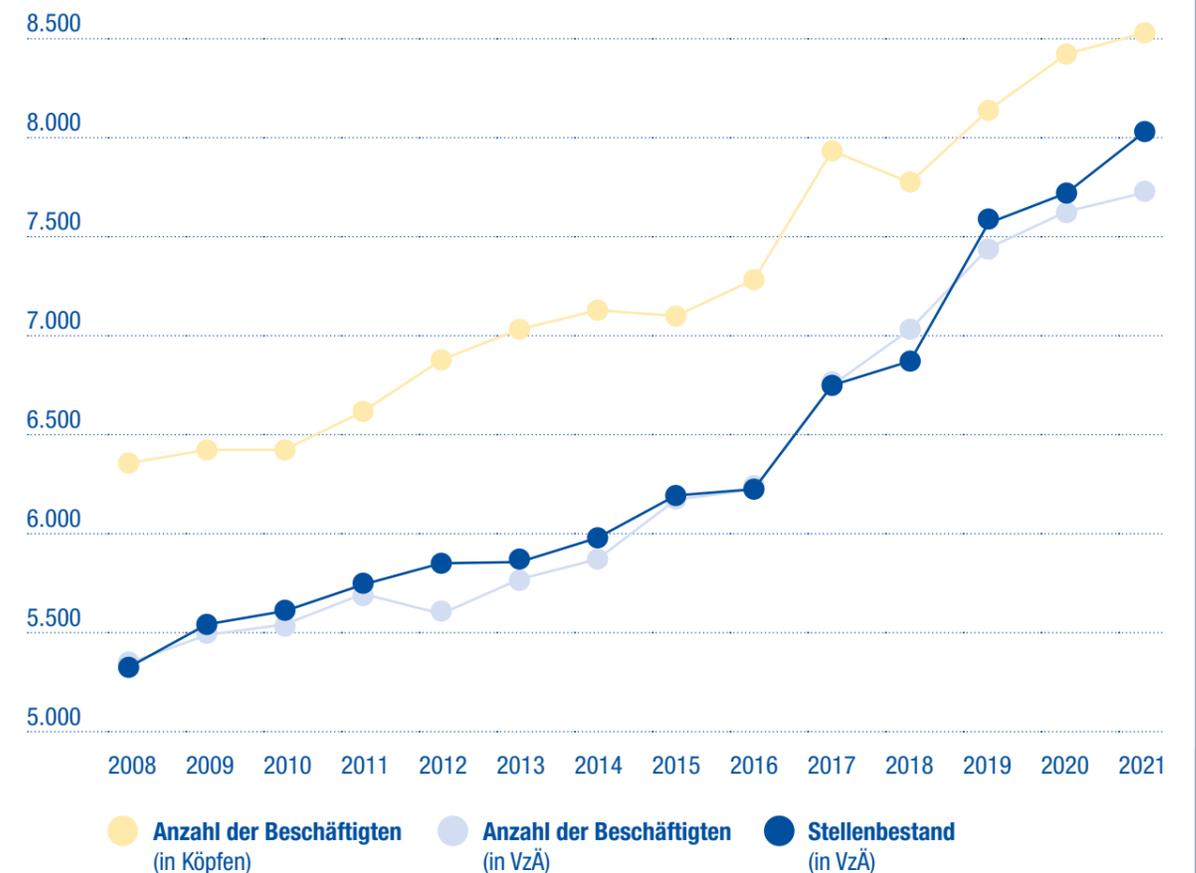
### 2.1 Personal- und Stellenbestand

**Anzahl der Beschäftigten**  
(in Köpfen)  
**8.535**  
Beamtinnen u. Beamte: 655  
Tarifbeschäftigte: 7.880

**Anzahl der Beschäftigten**  
(in VzÄ)  
**7.722,5**  
Beamtinnen u. Beamte: 648  
Tarifbeschäftigte: 7.074,5

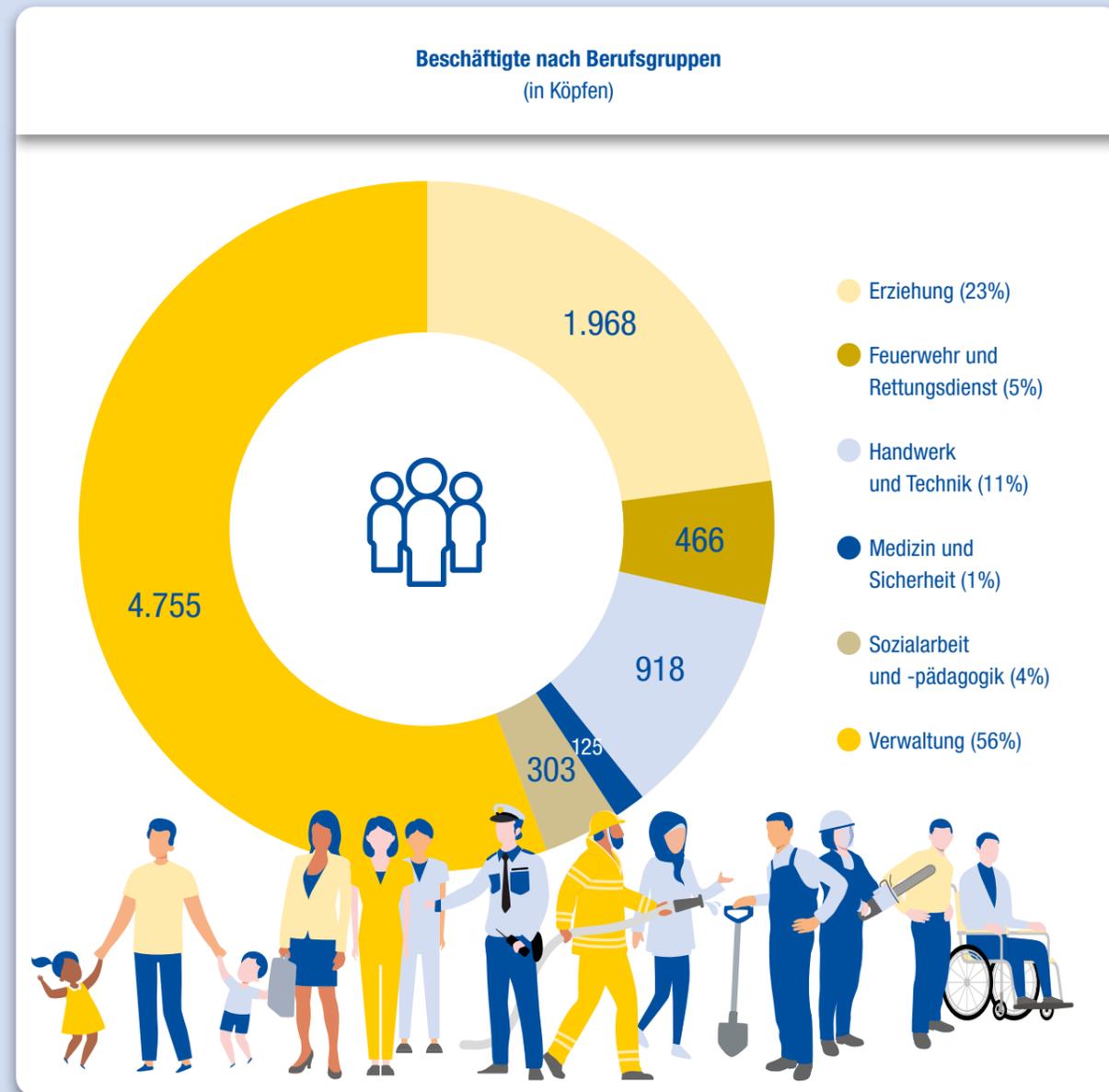
**Stellensoll nach Haushaltsplan**  
(in VzÄ)  
**8.043,1**

Stellenplan und Ist-Besetzung im Jahresverlauf



Insgesamt **8.535 Beschäftigte** in der Stadtverwaltung Leipzig sind für rund 610.000 Leipziger Bürgerinnen und Bürger zuständig. Die Anzahl der Stellen der Bediensteten der Stadtverwaltung bemisst sich an den Bedarfen, die für die Erfüllung der zu erbringenden Aufgaben erforderlich sind. Das dynamische Wachstum unserer Stadt in den vergangenen Jahren sorgt entsprechend für ein stetiges Wachstum der Beschäftigten. Im Jahr 2021 kam es aufgrund der Pandemie zu verzögerten Personalgewinnungsverfahren. Hierzu hat die Stadtverwaltung ein integriertes Handlungsprogramm zwischen Hauptamt und Personalamt eingeführt.

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. Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen sowie Praktikanten und Bundesfreiwillige. 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.

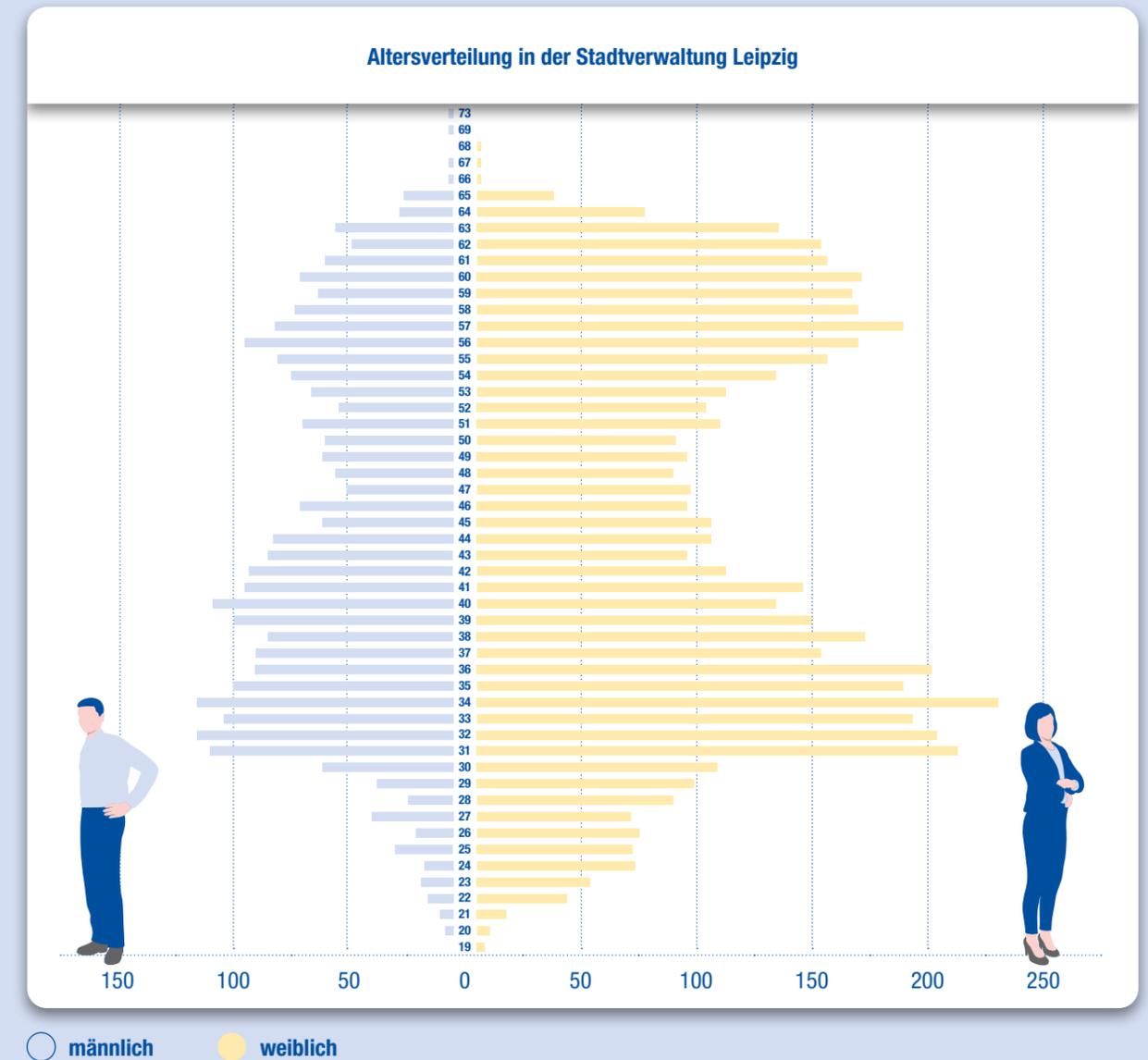


Bei der Einteilung nach Berufsgruppen werden die Beschäftigten anhand ihrer Tätigkeit und nicht anhand des Amtes, in welchem sie arbeiten, zugeordnet. So wird eine Person, welche bspw. in der Allgemeinen Verwaltung der Branddirektion arbeitet, zur Berufsgruppe **Verwaltung** und nicht zur Berufsgruppe **Feuerwehr und Rettungsdienst** gezählt.

Insgesamt betrachtet zählen für eine Verwaltung klassisch und typisch rund **80% der Beschäftigten** zu den Berufsgruppen **Verwaltung** und **Erziehung** und rund **1% der Beschäftigten** gehören der Berufsgruppe **Medizin und Sicherheit** an.

## 2.2 Altersstruktur

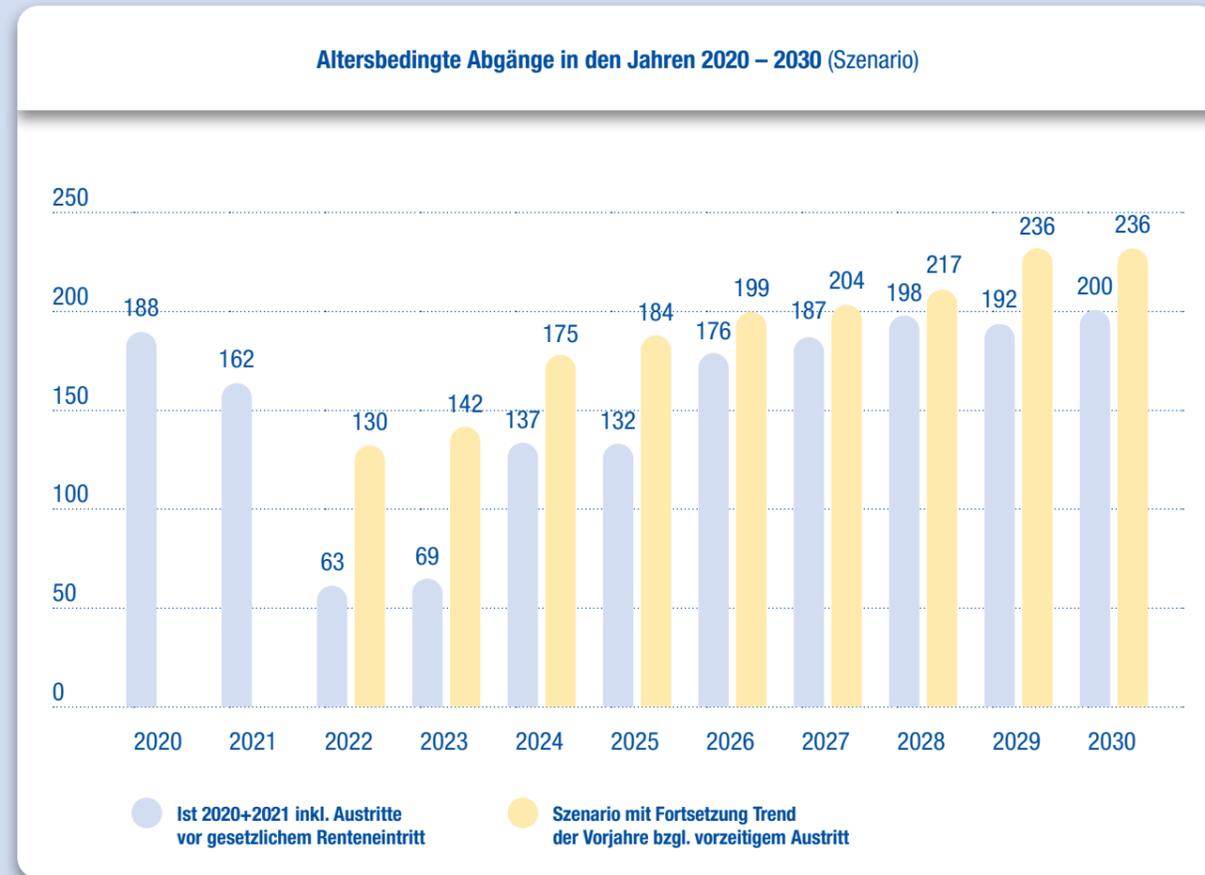
Die Altersstruktur ist ein Hilfsmittel der Demografie und unterstützt Prognosen zur Mitarbeitendenentwicklung. Die Bediensteten der Stadtverwaltung Leipzig sind mit einem **Altersdurchschnitt von 44,1 Jahren** (31.12.2021) im Vergleich zu allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Sachsen mit 45,6 (30.06.2020) etwas jünger. Seit 2016 ist das Durchschnittsalter sogar um 1,5 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 **1.494 Bedienstete älter als 58 Jahre**. Das entspricht einem Anteil von 17,5% der Beschäftigten der Stadtverwaltung.

Eine Analyse der altersbedingten Austritte in den Jahren 2017 bis 2021 hat gezeigt, dass lediglich 22% der altersbedingt ausscheidenden Personen im Jahr des gesetzlichen Rentenbeginns aus der Stadtverwaltung austreten, 43% ein oder zwei Jahre früher und 35% sogar drei und mehr Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze. In Folge verschiedener persönlicher Gründe und Möglichkeiten in die Altersrente zu gehen (z.B. Abschluss eines Altersteilzeitvertrages, Rente nach 45 Beitragsjahren, Rente mit Abschlägen) lässt sich ein konkretes Jahr des altersbedingten Austritts nicht sicher vorhersagen.

Wenn die Erfahrungswerte der Jahre 2017 bis 2021 auf die Jahre 2022 bis 2030 übertragen werden, ergibt sich eine entsprechende Verschiebung der voraussichtlichen altersbedingten Austritte. Die folgende Grafik verdeutlicht dieses Szenario.

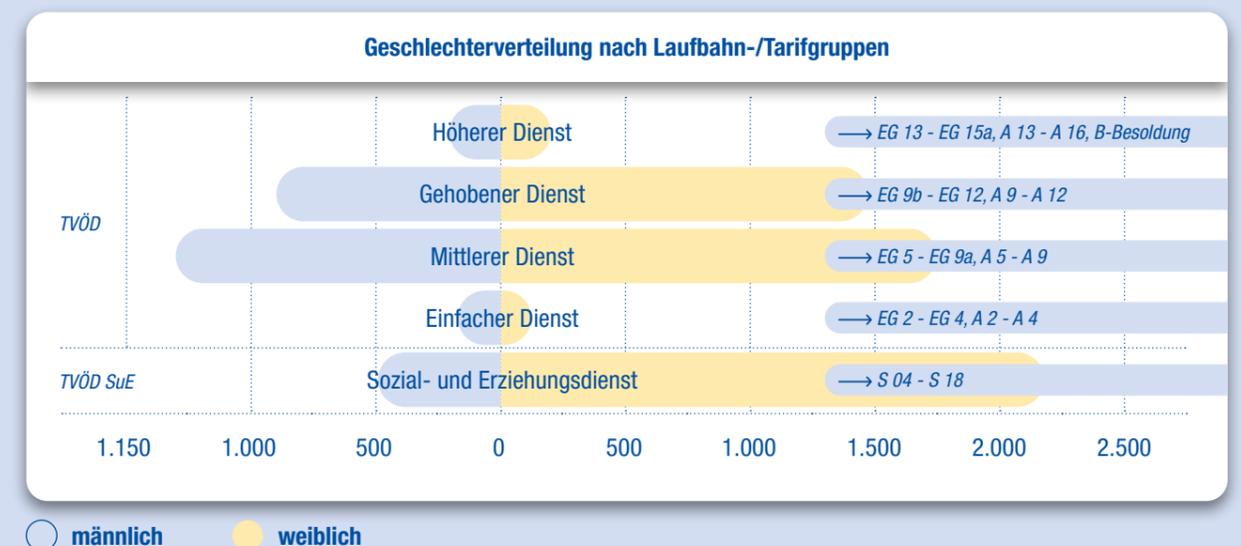
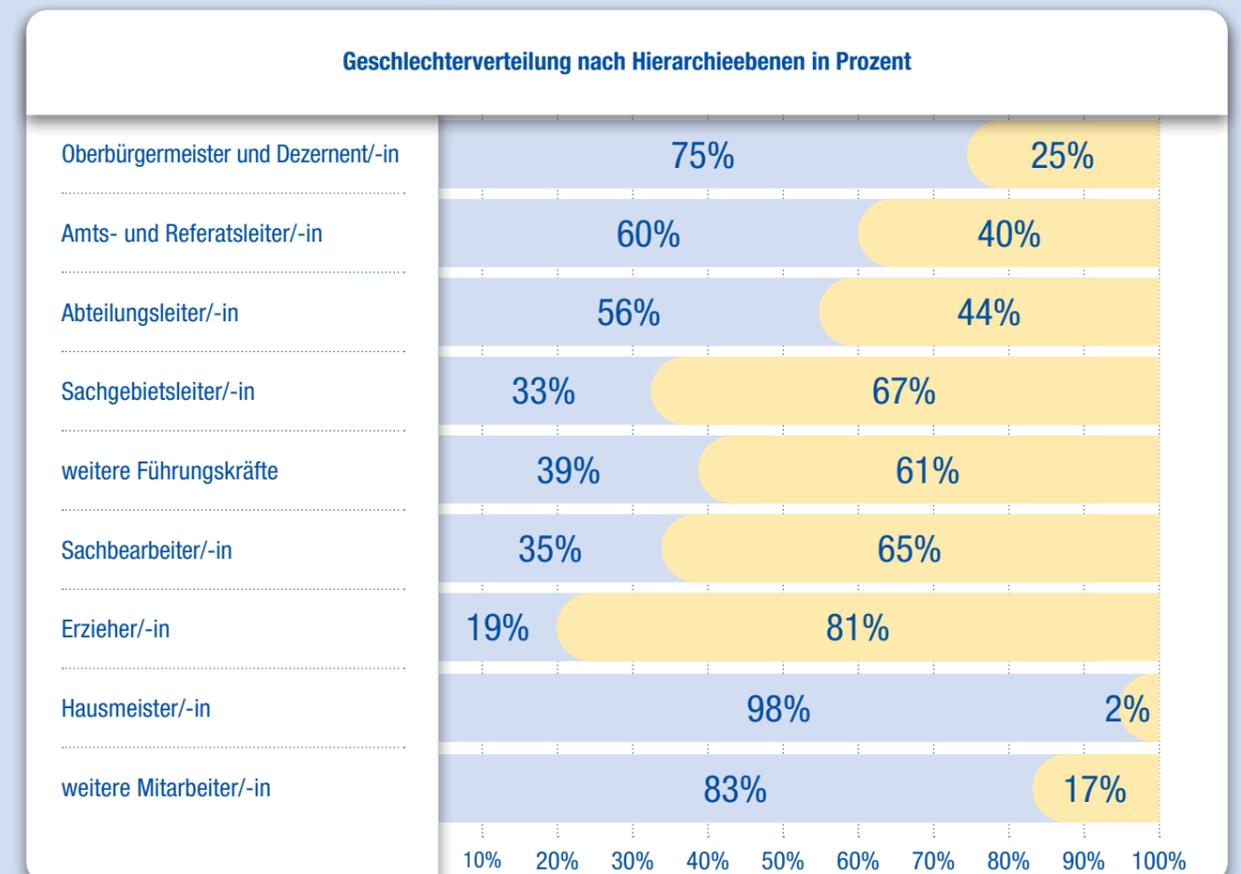


Für das Personalmanagement der Stadtverwaltung ergibt sich daraus eine Herausforderung für die Planung der erforderlichen Nachbesetzungen. Oftmals zeigen Beschäftigte erst kurzfristig (ca. drei Monate vor Ausscheiden) an, wann sie das Unternehmen altersbedingt verlassen werden.



## 2.3 Geschlechterverteilung

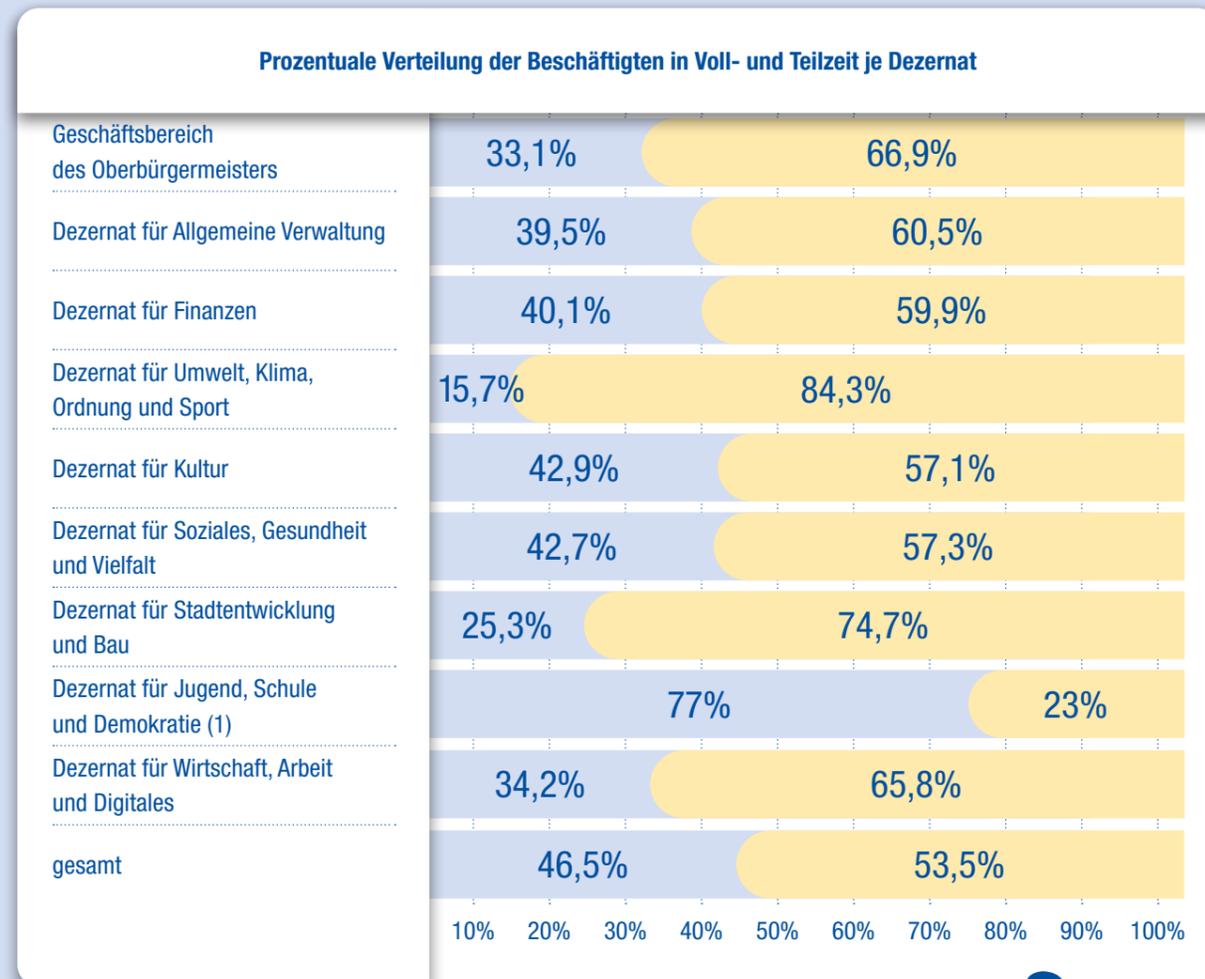
Etwas mehr als jede dritte Führungskraft war im Durchschnitt der 27 EU-Staaten weiblich (34,3%). Dabei positioniert sich Deutschland mit einem Anteil von 28,4 Prozent weiblicher Führungskräfte klar unter diesem EU-Durchschnitt (Stand 2020)<sup>1</sup>. Hierbei wurden Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft berücksichtigt. Für die Stadtverwaltung Leipzig beträgt diese Quote zum Stichtag 31.12.2021 unter Einbezug der Ebenen Oberbürgermeister, Dezernent/-innen, Amtsleiter/-innen, Referatsleiter/-innen und Abteilungsleiter/-innen 42,5%. Damit liegt die **stadtinterne Quote über dem EU- und bundesdeutschen Vergleichswert**.



<sup>1</sup> Quelle: EU-Anteil von Frauen in Führungspositionen 2020 | Statista  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098311/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-in-der-eu/#professional>

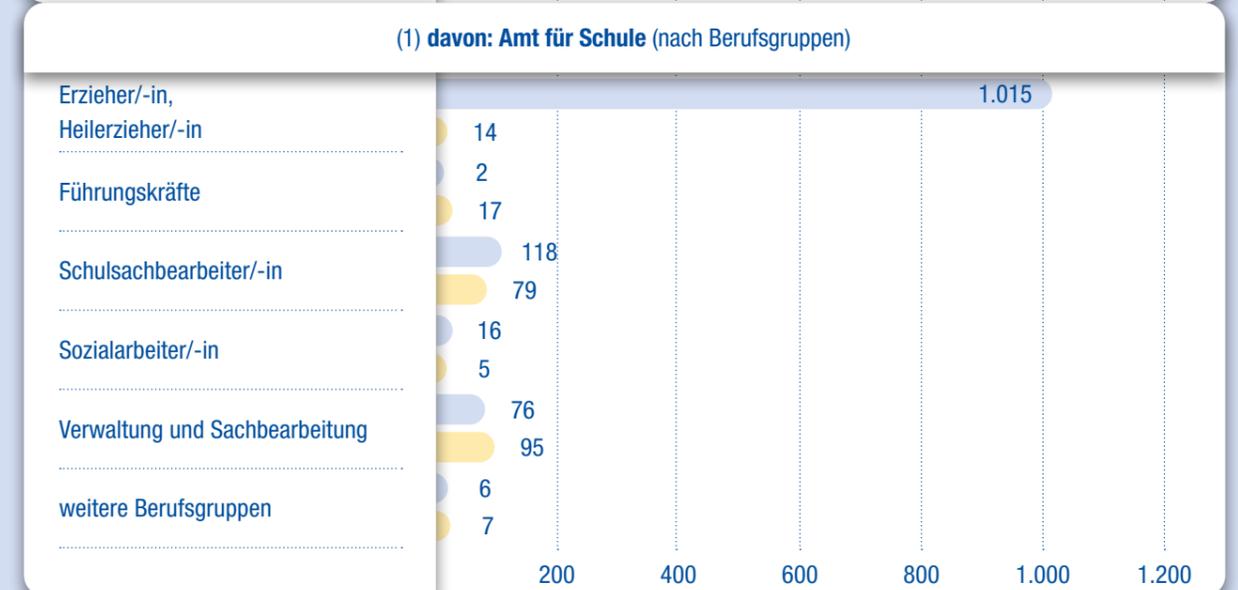
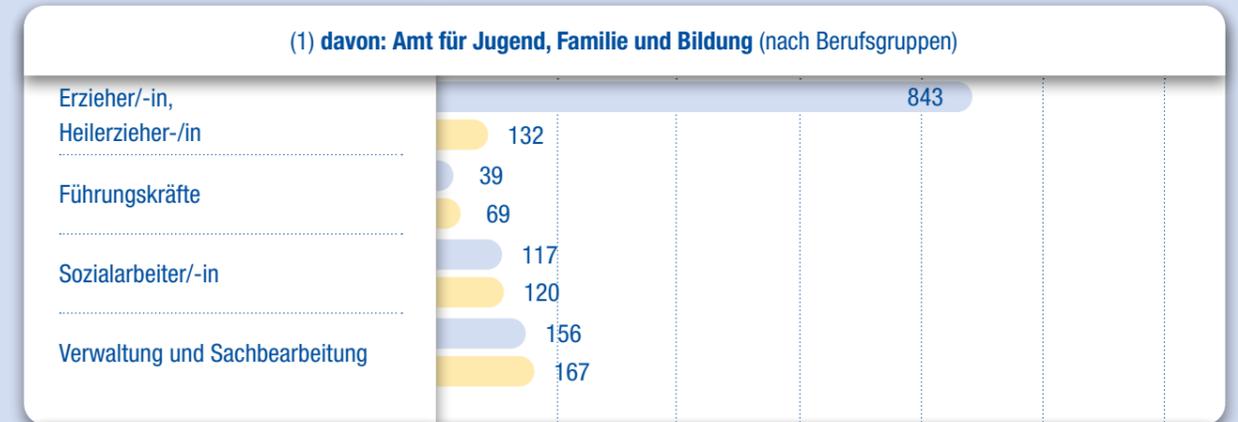
## 2.4 Bedienstete in Teilzeit

Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Wunsch der Beschäftigten ermöglicht die Vereinbarung von Beruf und Familie oder außerbetriebliche Aktivitäten. Dieses Instrument steigert einerseits die Attraktivität der Arbeitgeberin und andererseits die Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an die Stadt Leipzig. Die tarifvertragliche Vollarbeitszeit lag in der Stadtverwaltung im Jahr 2021 bei 40 Stunden pro Woche. **Insgesamt hatten 46,5% der Beschäftigten** zum 31.12.2021 eine befristete oder unbefristete Teilzeitvereinbarung getroffen. Damit ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten das vierte Jahr in Folge gestiegen, seit dem Jahr 2018 insgesamt um 1%. Dazu folgender Vergleich:



○ Teilzeit ● Vollzeit

In der Stadtverwaltung ist der Anteil an Teilzeitkräften im Dezernat für Jugend, Schule und Demokratie in der **Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher besonders hoch**. Im Kita-Bereich werden dieser Berufsgruppe Vollzeitverträge angeboten, im Hort-Bereich sind die Verträge dagegen auf maximal 35 Stunden aufgrund der nachschulischen Betreuungszeiten begrenzt.



○ Teilzeit ● Vollzeit

Ca. 70,8% aller Teilzeitbeschäftigten haben dabei eine Teilzeitvereinbarung zwischen 30 und 35 Stunden.

In der Stadtverwaltung sind 22% der Männer in Teilzeit beschäftigt, im Vergleich dazu liegt der Wert bei den Frauen bei knapp 60%.

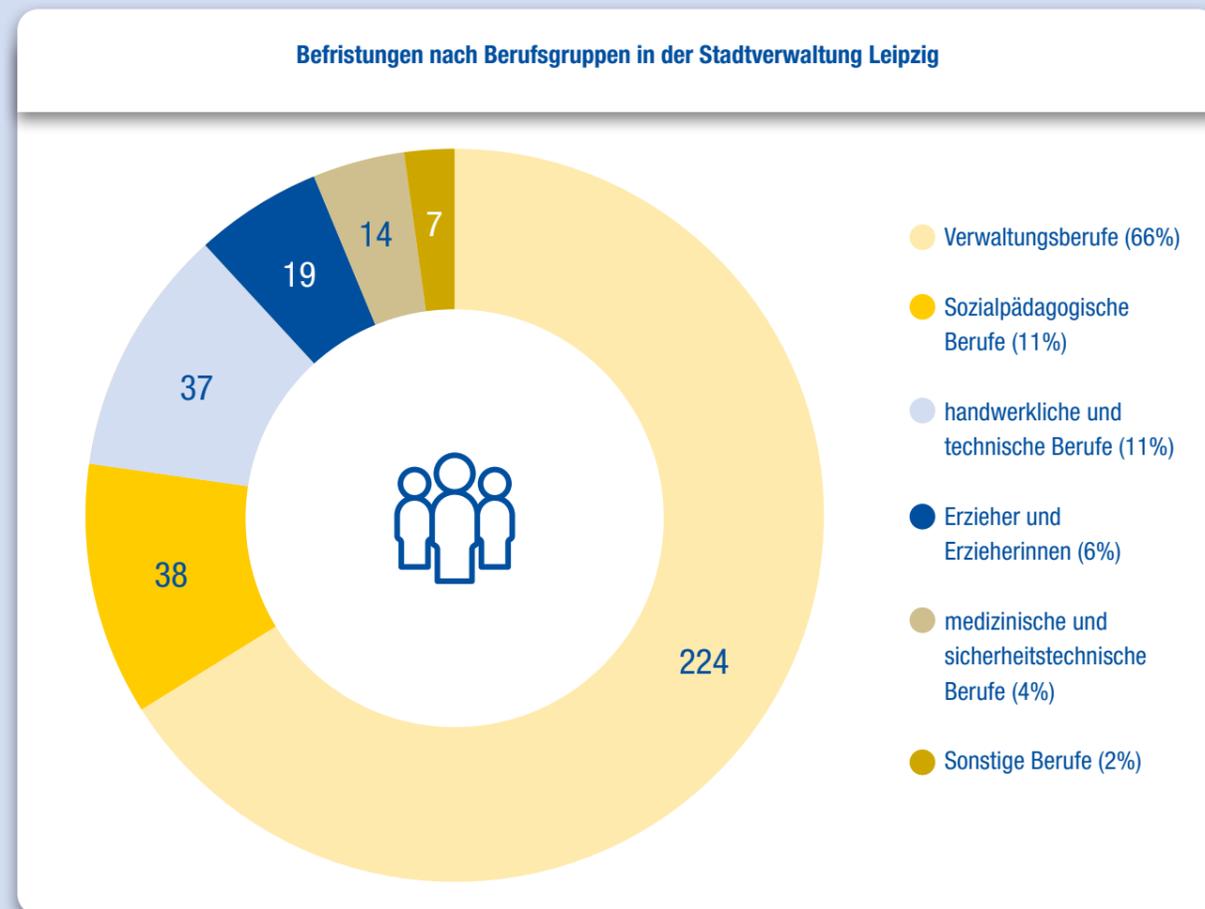


## 2.5 Befristungen

Grundsätzlich ist die Einstellungspraxis ausdrücklich auf das Ziel gerichtet, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet an die Stadtverwaltung zu binden und befristet beschäftigte Personen (sofern die Voraussetzungen vorliegen) spätestens nach Ablauf von zwei Jahren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. In begründeten Einzelfällen werden dennoch befristete Arbeitsverträge nach Teilzeitbefristungsgesetz geschlossen. Die befristete Beschäftigung entsteht unter anderem aus den gesetzlichen Ansprüchen auf eine Freistellung von der Arbeit, also beispielsweise in Vertretungsfällen (z.B. Pflege- oder Elternzeit) oder Teilzeitwünschen der Mitarbeitenden (z.B. Sabbatjahr). Diese temporär nicht besetzten Stellen müssen durch vorübergehende Einstellungen kompensiert werden. Diese Einstellung erfolgt 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 von flexiblen Beschäftigungsmodellen dar.

Von den 8.535 Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Leipzig waren zum Stichtag 31.12.2021 **insgesamt 339 Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis**. Dies entspricht einem **Anteil von 4,0%**. Im europäischen und deutschen Vergleich liegt die Stadtverwaltung damit deutlich unter dem Durchschnitt. Während in Deutschland im Jahr 2019 durchschnittlich 7,4% der Beschäftigten befristet beschäftigt waren, waren es in Europa sogar 10,7%<sup>2</sup>.

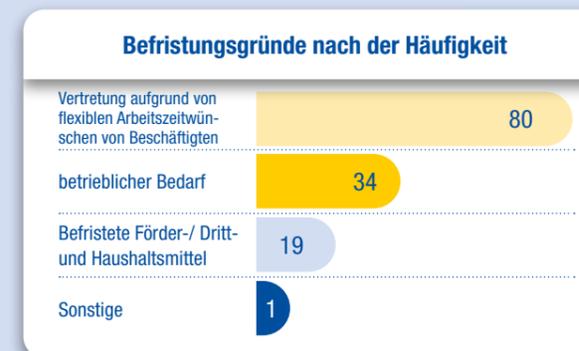
Im Vergleich der Berufsgruppen werden dabei die Verwaltungsberufe am häufigsten befristet.



<sup>2</sup> 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-beschaeftigte.html](https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-4/befristet-beschaeftigte.html)

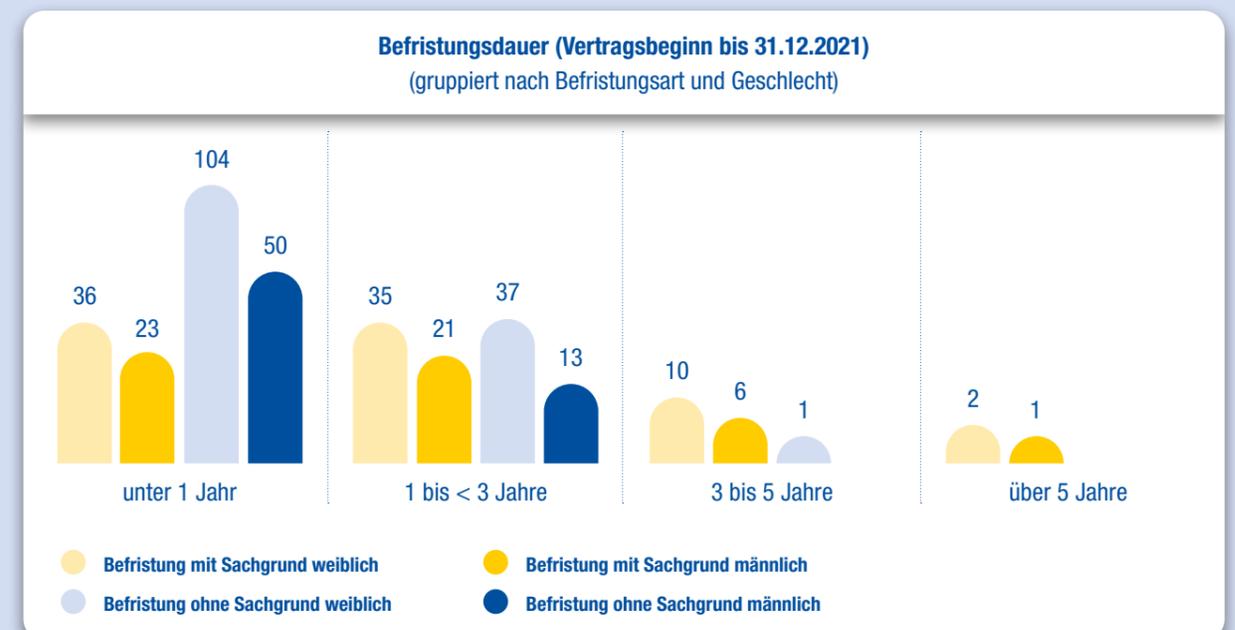
Anzahl d. Verlängerungen	gesamt	davon Befristungen ohne Sachgrund	davon Befristungen mit Sachgrund
keine Verlängerung	255	201	54
1-3 Verlängerungen	68	4	64
4 und mehr Verlängerungen	16	0	16
<b>befristet Beschäftigte gesamt</b>	<b>339</b>	<b>205</b>	<b>134</b>

Befristete Verträge können sowohl mit Sachgrund als auch zeitlich befristet ohne Sachgrund geschlossen werden. Bei der Stadtverwaltung sind zum Stichtag rund 40% der befristeten Beschäftigten mit einem Sachgrund befristet.



Eine mehrfache Verlängerung der befristeten Verträge von Beschäftigten kann verschiedene Ursachen haben. Beispielsweise werden Fördermittel für bestimmte Stellen oder Projekte zum Teil nur abschnittsweise (z.B. jährlich) bewilligt. Dementsprechend kann auch die Beschäftigung nur befristet erfolgen. Bei einer weiteren Bewilligung der Fördermittel 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 doch nicht wie geplant ins Arbeitsverhältnis zurückkehrt, sondern noch weiterhin in der Arbeitsunfähigkeit bleibt. Oder eine Mutter wechselt aufgrund einer neuen Schwangerschaft direkt anschließend an eine Elternzeit wieder in den Mutterschutz.



## 2.6 Inklusion und Integration in der Stadtverwaltung

### SCHWERBEHINDERTE BEDIENSTETE IN DER STADTVERWALTUNG

Gemäß §166 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) unter Berücksichtigung des Artikels 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes sowie des §1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird im Rahmen einer Inklusionsvereinbarung, die zwischen Arbeitgeberin, Schwerbehinderten- und Personalvertretung geschlossen wurde, 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.

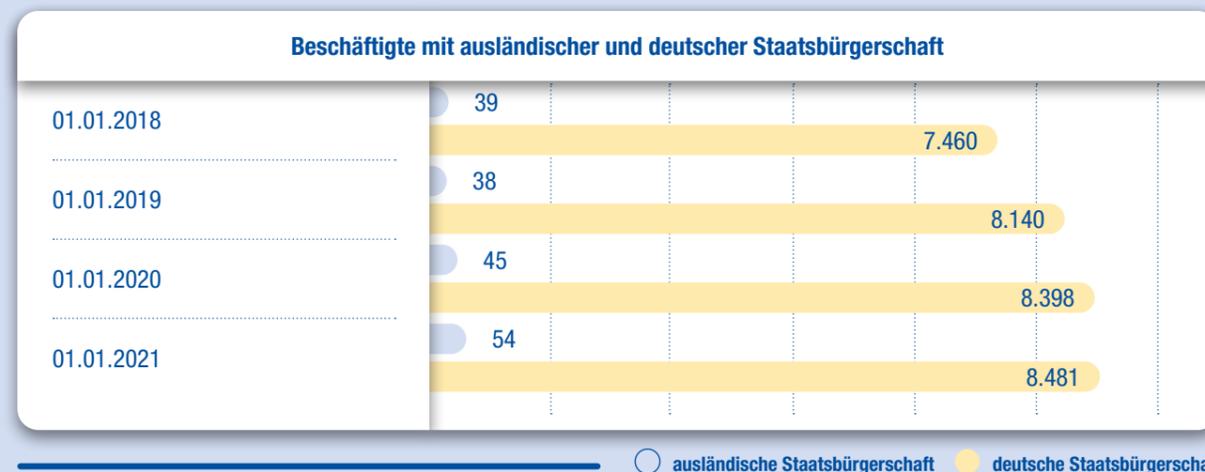
Die Stadtverwaltung Leipzig als Arbeitgeberin, die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung arbeiten konstruktiv und vertrauensvoll zusammen, um Belange schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu unterstützen. Es besteht Einigkeit, dass die Möglichkeit von Integration im Sinne des Geltungsbereiches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

Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Anzahl der Schwerbehinderten inkl. der gleichgestellten Beschäftigten leicht rückläufig.



### BESCHÄFTIGTE MIT AUSLÄNDISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT

Im Vergleich zu den Vorjahren ist ein Anstieg der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu verzeichnen. Mit Stand 31.12.2021 beträgt dieser 0,63%. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil über verschiedene Berufsgruppen hinweg in Deutschland zum Stichtag 30.06.2021 13,7%. Bezogen auf die Berufsgruppe „Recht und Verwaltung“ beträgt dieser 3%<sup>3</sup>. Der Migrationshintergrund von Beschäftigten kann nicht erhoben werden. Auch Doppelstaatsangehörigkeiten, beispielsweise der deutschen und einer weiteren, sind nicht auswertbar.



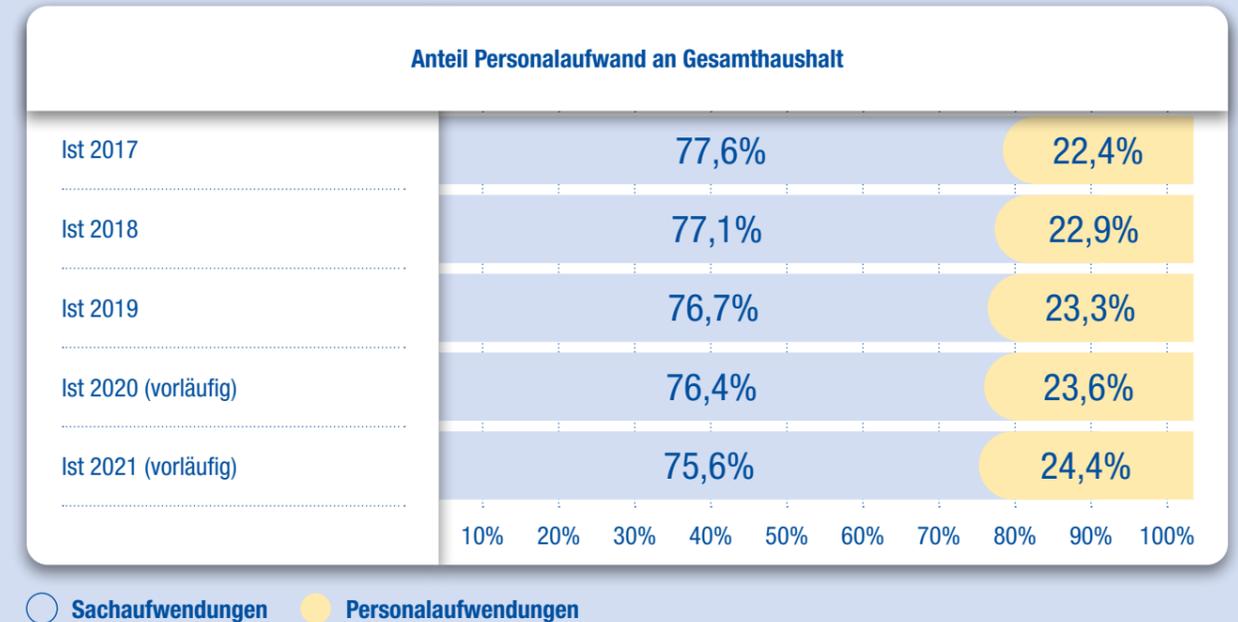
<sup>3</sup> Quelle: statista Stand 30.06.2021

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

## 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. Zum 01.04.2021 erfolgte die dritte und letzte Stufe der Erhöhung der tariflichen Gehälter um 1,4 % bzw. um mindestens 50€.

Der Personalaufwand betrug im Jahr 2021 nach vorläufigem Ergebnis insgesamt 472 Millionen Euro.



Durch den angespannten Bewerbenden- und Arbeitsmarkt sieht sich die Personalgewinnung besonderen Herausforderungen ausgesetzt. Der demografische Wandel und die damit in Verbindung stehenden altersbedingten Austritte in den kommenden Jahren zeigen zudem deutlich den Bedarf, dass sich die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb um kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukunftsgerichtet aufstellen muss. Um in Engpassbranchen und -berufsgruppen neues Personal gewinnen zu können, ist für das Jahr 2022 die Einführung einer Arbeitgeber-Zulage (Arbeitsmarktzulage) geplant.



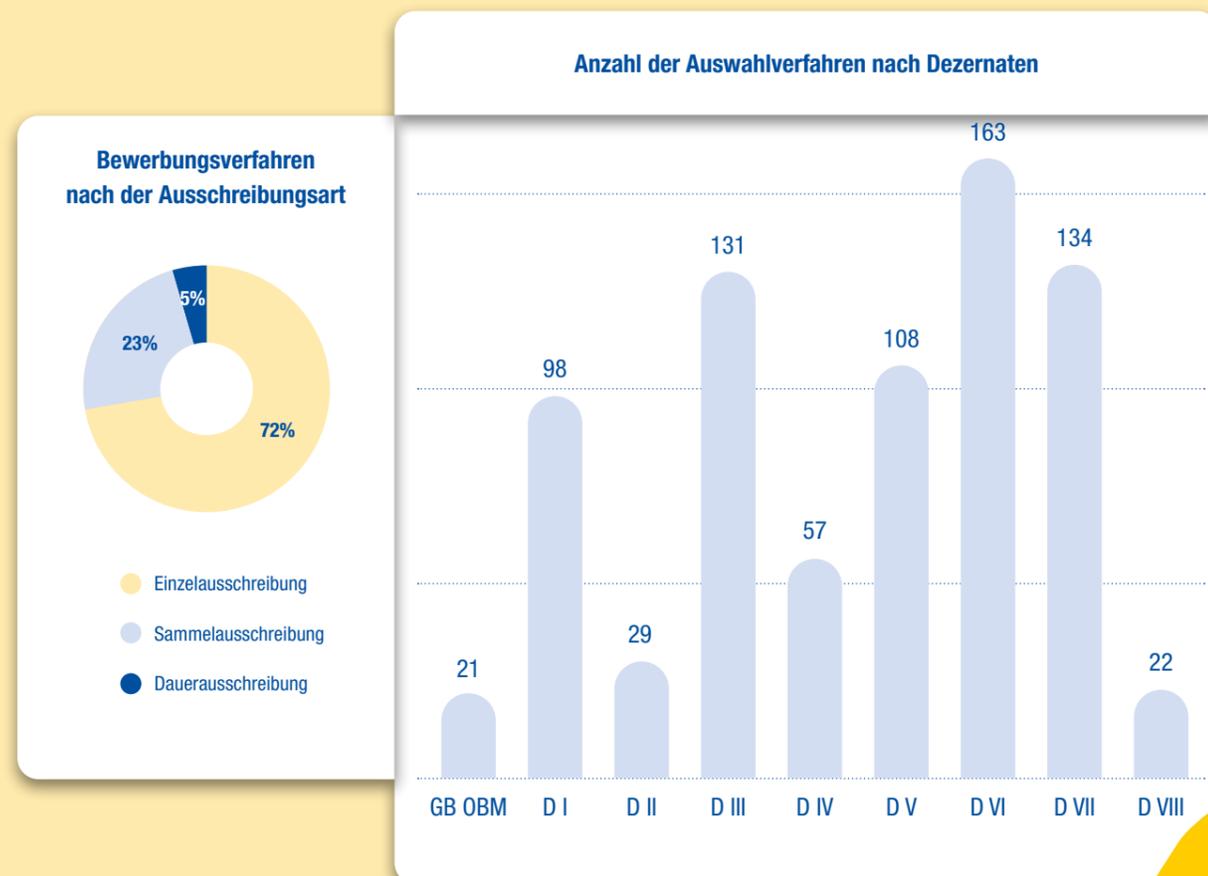
# Personalgewinnung

## 3.1 Auswahlverfahren, Bewerber/-innen, Stellenbesetzungen – ein Überblick

Einer der Grundpfeiler der Personalarbeit und ein Aushängeschild der Stadtverwaltung Leipzig ist die Personalgewinnung. Neues Personal für unsere vielfältigen Tätigkeiten zu finden, ist in Zeiten des Fachkräftemangels in einigen Berufsgruppen sowie aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie immer wieder eine Herausforderung. Daher unternehmen die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Personalgewinnung größte Anstrengungen, um passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Auch wenn durch eine Umverteilung des Personals während der Corona-Pandemie sowie aufgrund der späten Bestätigung des Doppelhaushalts 2021/2022 nicht alle Auswahlverfahren wie geplant starten konnten, wurden **im Jahr 2021 insgesamt 763 Auswahlverfahren** durchgeführt.

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 bestimmten 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).



## AUSWAHLVERFAHREN FÜR LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER STADTVERWALTUNG LEIPZIG 2021:



Im Vergleich zum Jahr 2019 sind rund **20% weniger Bewerbungen** auf ausgeschriebene Stellen eingegangen. Neben den o.g. Gründen lässt sich dieser Rückgang auch auf den sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangel zurückführen. Um die Quantität und Qualität der Bewerbung zu steigern, befasst sich die Abteilung Personalgewinnung weiterhin intensiv mit dem Thema Arbeitgebermarke, zielgruppenspezifischer Ansprache in der Stellenausschreibung sowie geeigneten Plattformen zur Präsentation der offenen Stellen.

An der Gesamtzahl an Bewerbungen stellten **weibliche Bewerberinnen mit 58,1% die Mehrheit**. Im Vergleich zu 2019 ist dies ein leichter Rückgang von 2%. Pro Dezernat betrachtet, zeigt sich die unterschiedliche Verteilung nach Geschlechtern deutlich. In den Ämtern Sozialamt und Gesundheitsamt (Dezernat V) sowie im Amt für Schule und im Amt für Jugend und Familie (Dezernat VII) war der Anteil von Frauen mit zwischen 74,7% und 77,9% besonders hoch. Einen deutlichen Überhang von männlichen Bewerbern verzeichneten die Branddirektion (90,8%), das Amt für Gebäudemanagement (69,5%) und das Verkehrs- und Tiefbauamt (74,7%).

Eine tiefergehende Auswertung nach Berufsgruppen wird voraussichtlich ab dem Berichtszeitraum 2022 möglich sein.



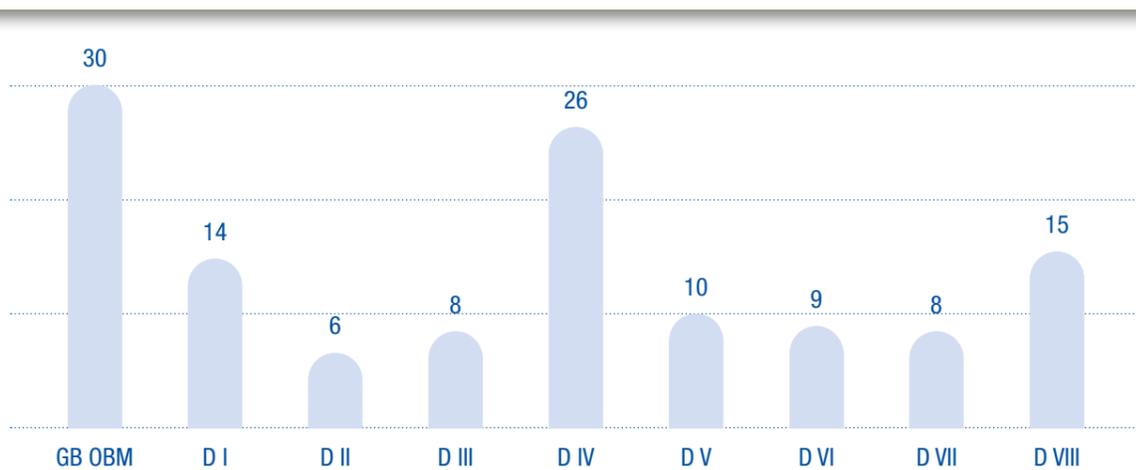
\*Als Vergleichsjahr wurde das Jahr 2019 als „Vor-Corona-Jahr“ ausgewählt, da das Jahr 2020 aufgrund der Pandemie als nicht repräsentativ gilt.

### Bewerbungen pro Dezernat und Geschlecht



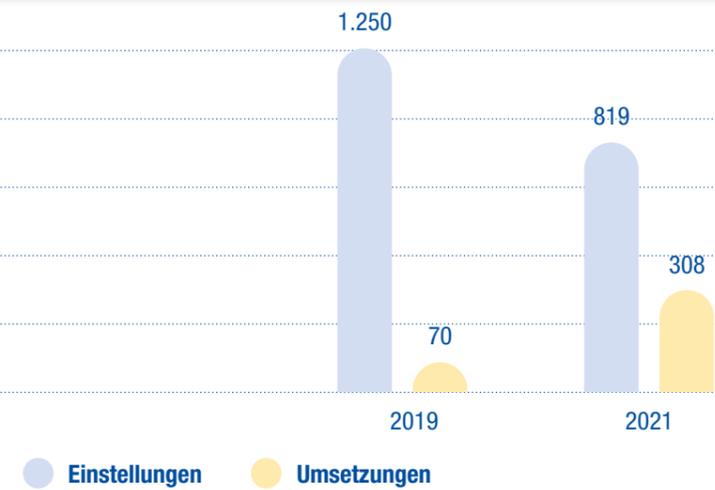
In der weitergehenden Betrachtung der Bewerbendensituation pro Stellenbesetzung wird ersichtlich, dass einige Stellenausschreibungen eine vergleichsweise hohe Anzahl an Bewerbenden „anlockt“. So sind beispielweise **Referenten- und Referentinnenstellen** im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters sehr gefragt. Aber auch im Bereich Kunst und Kultur im Dezernat IV ist eine hohe Nachfrage zu verzeichnen. Neben Volontariatsstellen waren Stellenausschreibungen wie z.B. **Fachbeauftragte/-r für Nachtkultur** sehr attraktiv mit hoher Anzahl an sich bewerbenden Personen.

### Durchschnittliche Anzahl Bewerbungen pro Stellenbesetzungsverfahren



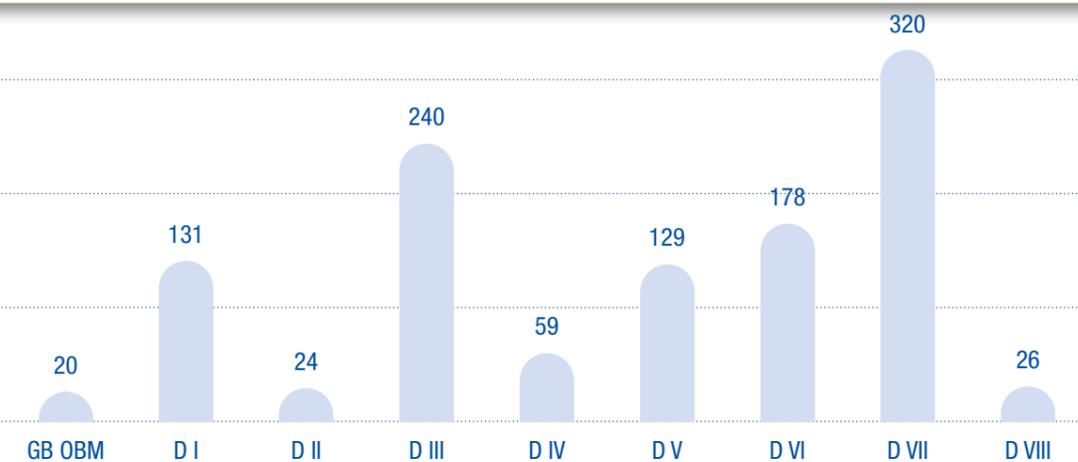
Im Jahr **2021 wurden 1.127 Stellen besetzt**. Gegenüber dem Jahr 2019 mit 1.320 Besetzungen ist dies ein Rückgang von 15%. Offene Stellen sind jedoch ein natürlicher und unvermeidbarer Bestandteil wirtschaftlichen Arbeitens. Die Besetzung dieser offenen Stellen mit neuen Mitarbeitenden bringt positive Effekte wie neue Sichtweisen, einen frischen Blick und viele Impulse mit sich. Das Personalamt strebt die Erhöhung der Besetzungsquote mit verschiedenen Marketing-Maßnahmen an.

### Einstellungen und Umsetzungen



Je Dezernat stellt sich die Situation der Besetzungen im Jahr 2021 wie folgt dar:

### Anzahl Stellenbesetzungen nach Dezernaten



### 3.2 Personalmarketing im Jahr 2021



Die Präsenz der Stadtverwaltung Leipzig als Arbeitgeberin wurde in den Social Media/Karrierenetzwerken weiter ausgebaut:

- Employer Branding Profil auf XING und kununu
- persönliche Accounts für Mitarbeitende der Personalgewinnung auf LinkedIn
- das Konzept für die Unternehmensseite auf LinkedIn ist erarbeitet

Neben kostenpflichtigen Stellenausschreibungen auf XING wurden Stellen zielgruppenorientiert auf XING und LinkedIn gepostet. Aber auch andere Kanäle wurden genutzt.

Des Weiteren werden auch bestehende „Offline“ Möglichkeiten genutzt, z.B. auf Messen und Veranstaltungen, u.a.:

- Gewinnung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte für die Stadtverwaltung Leipzig
- Workshop **Arbeitgeberin Stadtverwaltung Leipzig** mit Student/-innen der HTWK und Uni Leipzig im Rahmen des Mentoringprogramms **Wissenschaft findet Stadt**
- Firmenkontaktmesse HS Merseburg gemeinsam mit AJuFa und VKKJ
- HTWK-Veranstaltung **UN zu Gast**

Eine weitere Möglichkeit: Postkartenflyer – Erzieher/innengewinnung mit Rücksendeoption und Interessenbekundung.



### AUSGABEN FÜR KOSTENPFLICHTIGE VERÖFFENTLICHUNGEN

Für kostenpflichtige Veröffentlichungen (Job- und Karriereportale, Print- und Digitalmedien) sind folgende Kosten angefallen:

- Personalamt: 105.000 EUR (ohne Kosten für Headhunting etc.)
- Fachamt/Eigenbetriebe: 90.000 EUR

In zwei Auswahlverfahren für höhere Bedienstete wurde jeweils ein Personaldienstleister beauftragt, der die Direktansprache geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten übernommen und die Ausschreibung in Netzwerken gezielt verbreitet hatte.

### GEWINNUNG VON BESCHÄFTIGTEN MIT MIGRATIONSGESCHICHTE FÜR DIE STADTVERWALTUNG LEIPZIG

Kommunale Verwaltung ist immer auch Spiegelbild der Stadtgesellschaft. Daher ist es das Ziel, Maßnahmen zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte zu identifizieren und in Umsetzung zu bringen, um die Zahl der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in der Stadtverwaltung an die Personenzahl dieser Bevölkerungsgruppe in der Stadt Leipzig anzunähern. Dazu wurde eine Projektgruppe mit den Pilotbereichen Stadtordnungsdienst und Bürgerservice sowie dem Referat für Migration und Integration gegründet. Damit wird auch ein enger Austausch zwischen fachspezifischen Organisationen, Beratungsstellen, Migrantenselbstorganisationen, interkulturellen Vereinen und Initiativen gefördert. Wir brauchen eine moderne Verwaltung, die alle mitdenkt. Die Vielfalt Leipzigs soll sich auch in der Stadt-

verwaltung widerspiegeln – auf allen Arbeitsebenen. Im Zuge dessen wurde im Jahr 2021 erstmals die digitale Sprechstunde des Personalamts Arbeiten in der Stadtverwaltung Leipzig ins Leben gerufen. In dieser Sprechstunde berät das Personalamt über die Möglichkeiten, bei der Stadt Leipzig zu arbeiten, zu studieren oder eine Ausbildung zu machen. Es unterstützt bei der Suche nach einer passenden Stelle und informiert über den Erwerb der erforderlichen Qualifikationen. Das Angebot richtet sich speziell an Menschen mit Migrationsgeschichte, die gerade in Leipzig angekommen sind, die bereits hier leben oder die sich beruflich neu orientieren möchten und findet regelmäßig statt.

**Stadt Leipzig**  
Brandschutz

Jetzt Großstadttretter/-in werden!

# LEIPZIG

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt für unser motiviertes und engagiertes Team mehrere Notfallsanitäter/-innen.

Du bist bereits Notfallsanitäter/-in oder beendest in diesem Jahr Deine Ausbildung und gehst mit Begeisterung und Leidenschaft Deinem Beruf nach? Dann freuen wir uns auf Deine Bewerbung über unser Online-Bewerberportal.

**Wir bieten Dir:**

- eine unbefristete, nach der Entgeltgruppe EG N TVöD (vergleichbar mit P 8 TVöD-P) bewertete Stelle in Vollzeit oder alternativ Teilzeit mit hoher Flexibilität
- 30 Tage Erholungsurlaub mit bis zu 6 Tagen Zusatzurlaub §27 TVöD (Wechselschicht)
- Schichtdienstzulage und Jahressonderzahlung
- bezuschusstes Jobticket für den Personennahverkehr
- wachsender Fuhrpark mit aktuellem RTW-Standard und modernster Medizintechnik

**Fragen zum Rettungsdienst der Stadt Leipzig an:**  
rettungsdienst@leipzig.de

**Fragen zur Bewerbung an:**  
personalgewinnung@leipzig.de

**Aktuelle Stellenangebote findest Du hier:**

- 📍 feuerwehr\_LE
- 📱 fwleipzig
- 🌐 feuerwehr.leipzig.de
- 📞 feuerwehr-leipzig.de

**FEUERWEHR LEIPZIG**



### 3.3 Sonderprojekte

#### UMSETZUNG DES ÖGD-PAKTES

Im Zuge der Corona Pandemie stellte der Bund 4 Milliarden Euro für Personal, Ausbau von Digitalisierung und Modernisierung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes zur Verfügung. Im Gesundheitsamt Leipzig wurden 33 neue Stellen im Rahmen des Paktes für den Öffentlichen Gesundheitsdienst eingerichtet. Neben der neuen Abteilung Verwaltung und Digitalisierung lag das Augenmerk ebenfalls auf der Besetzung der 14 Stellen als Hygieneinspektor/in. Von den 33 Stellen konnten 24 Stellen bereits 2021 besetzt werden, die übrigen neun befanden sich Mitte Dezember in Ausschreibung.

#### EINRICHTUNG STELLEN FÜR „KLIMASCHUTZBEAUFTRAGTE“

Mit dem Beschluss zur Gründung des Referates für Nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz entstanden sechs dezentral zugeordnete Stellen, die sich zukünftig in der Stadtverwaltung für den Klimaschutz und Nachhaltigkeit einsetzen sollen. Demzufolge fanden ab Februar 2021 die Auswahlverfahren für die Besetzung der Klimaschutzmanager/-innen im Hauptamt, Stadtplanungsamt, im Amt für Gebäudemanagement, Verkehrs- und Tiefbauamt, im Amt für Stadtgrün und Gewässer und im Amt für Wirtschaftsförderung statt. Im Sommer 2021 konnten die letzten beiden Stellen erfolgreich besetzt werden.

# Dienstbetrieb in der Pandemie

## 4.1 Personalumlenkung und Pandemiehelfer/-innen

Auch im Jahr 2021 prägte die weltweite Corona-Pandemie die Arbeit des Personalamts. Wie bereits im Vorjahr wurden auch in diesem Jahr Beschäftigte aus anderen Ämtern zur Bewältigung der pandemiebedingten Zusatzaufgaben im Gesundheits- und Ordnungsamt eingesetzt. Täglich waren **im Durchschnitt 65 Personen** nicht in ihren eigentlichen Arbeitsbereichen tätig, sondern unterstützten in der **Corona-Hotline**, bei der **Durchführung von Quarantänekontrollen**, bei **Kontaktnachverfolgung** und bei der **Erstellung von Quarantänebescheiden**.

Im letzten Quartal 2021 stiegen die Infektionszahlen mit CoViD-19 in Leipzig nochmals erheblich an, weshalb sich der Bedarf in den oben genannten Bereichen weiter steigerte. Daher wurden zusätzlich 20 Mitarbeiter/innen gesucht, die für ein Jahr befristet eingestellt wurden. Trotz kurzer Ausschreibungsdauer bewarben sich über 120 Engagierte. Zusätzlich unterstützten auf Basis des Personalentwicklungskonzeptes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalen Eigenbetrieb Engelsdorf. Ab Anfang Januar 2022 starteten die ersten neuen Kolleginnen und Kollegen u.a. in der Corona-Hotline.

## 4.2 Home-Office und mobile Arbeit

Home-Office ist für die Stadtverwaltung ein bedeutsames Instrument, um einerseits den Flexibilitätswunsch der Mitarbeitenden zu erfüllen und andererseits um die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen und die Beschäftigten sowie deren Angehörige 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. Im Jahr 2021 wurden die Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, weiter ausgebaut indem weitere technische Ausstattung beschafft wurde. Alle der rund 3.600 home-office-kompatiblen Arbeitsplätze konnten nunmehr mit entsprechender mobiler Technik ausgestattet werden. Die Nutzung von Home-Office ist bei den Beschäftigten vor allem in dieser Hochphase der Pandemie und in Anbetracht der gesetzlichen Vorgaben wieder stark angestiegen und konnte gut mit den notwendigen Präsenzaufgaben zur Pflichterfüllung einer Kommune in Einklang gebracht werden.

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 Ordnungsamts sowie ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branddirektion.

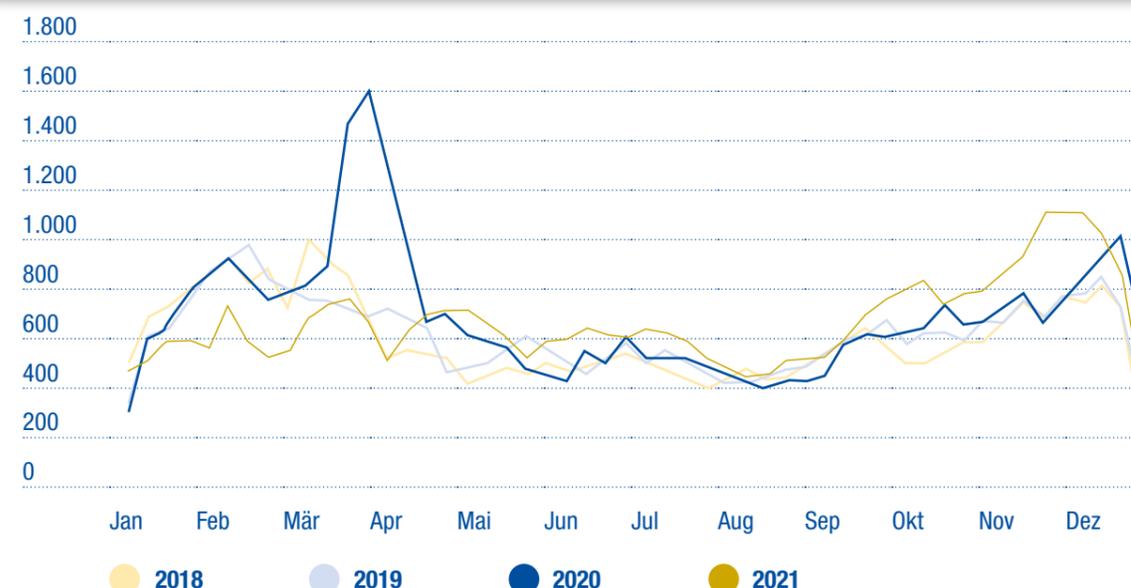
Anzahl der Personen mit mindestens 1 Tag Home-Office an Anzahl der mit home-office-kompatiblen Arbeitsplätze  
(Berichtsmonat: Dezember 2021)



## 4.3 Coronabedingte Fehlzeiten

Neben den krankheitsbedingten Abwesenheiten kam es durch die Corona-Pandemie 2021 zu weiteren umfangreichen Ausfällen von Beschäftigten. Zum einen durch angeordnete Quarantänen oder Absonderungen und zum anderen durch Freistellungen gemäß Infektionsschutzgesetz zur Kinderbetreuung in Folge von Schul- und Kitaschließungen oder Quarantänen von betreuungspflichtigen Kindern. Die Verwaltung der Stadt Leipzig blieb allerdings auch im Jahr 2021 stets arbeitsfähig in allen zentralen Bereichen, um die Pflichtaufgaben für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt zu erfüllen.

Vergleich der krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschäftigten der Stadt Leipzig (ohne Eigenbetriebe)



Hinweis: Repräsentativ ist jeweils der Mittwoch einer Kalenderwoche ausgewiesen.  
Wenn dieser auf einen Feiertag fällt, ist der Dienstag ausgewiesen.

**766**

Bediensteten (inkl. Auszubildenden) wurde 2021 eine Quarantäne angewiesen

**8.832**

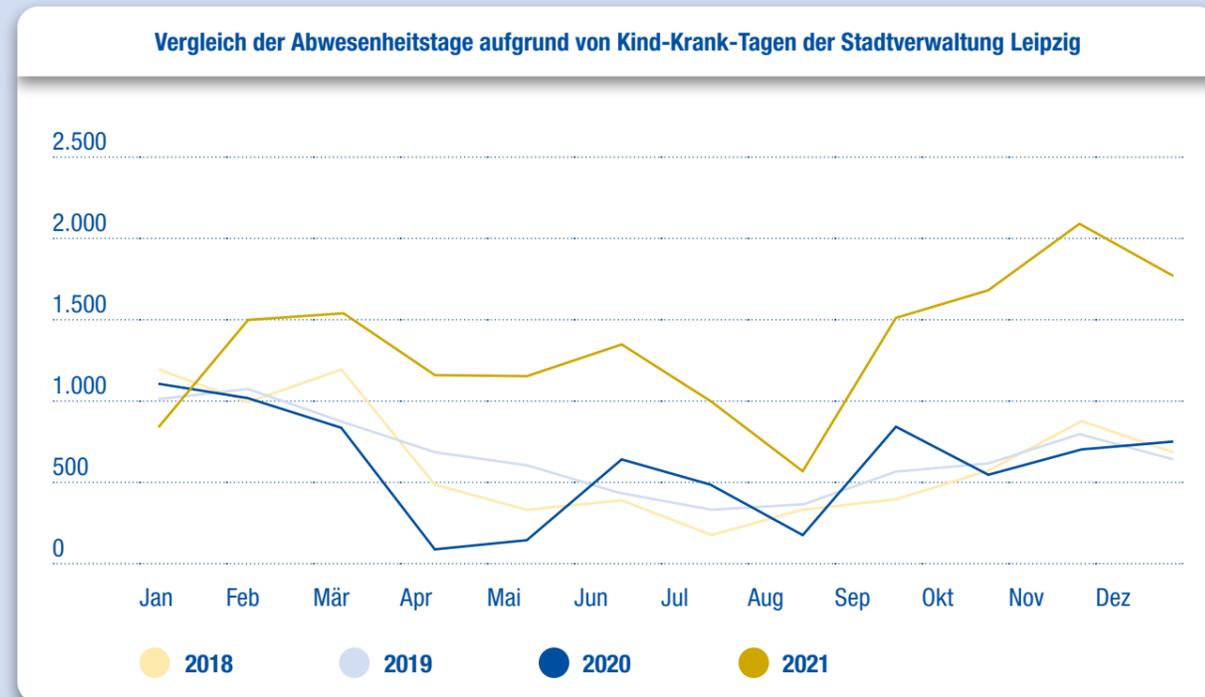
Arbeitstage fielen diese Beschäftigten insgesamt aus

**Ø 11,5**

Arbeitstage pro Person mit angeordneter Absonderung/Quarantäne angewiesen



Darüber hinaus wurde im Jahr 2021 eine zusätzliche Regelung durch den Gesetzgeber geschaffen, um Eltern von betreuungspflichtigen Kindern zu entlasten. Die Anzahl der möglichen Kinderkrankentage, bei denen die Krankenkasse den Verdienstausfall zum Großteil übernimmt, wurde von 10 auf 30 Tage pro Person (von 20 auf 60 bei Alleinerziehenden) erhöht. Die Anzahl der in Anspruch genommenen Kinderkrankentage verdoppelte sich von knapp 8000 Tagen (2020) auf über 16.000 Tage (2021).



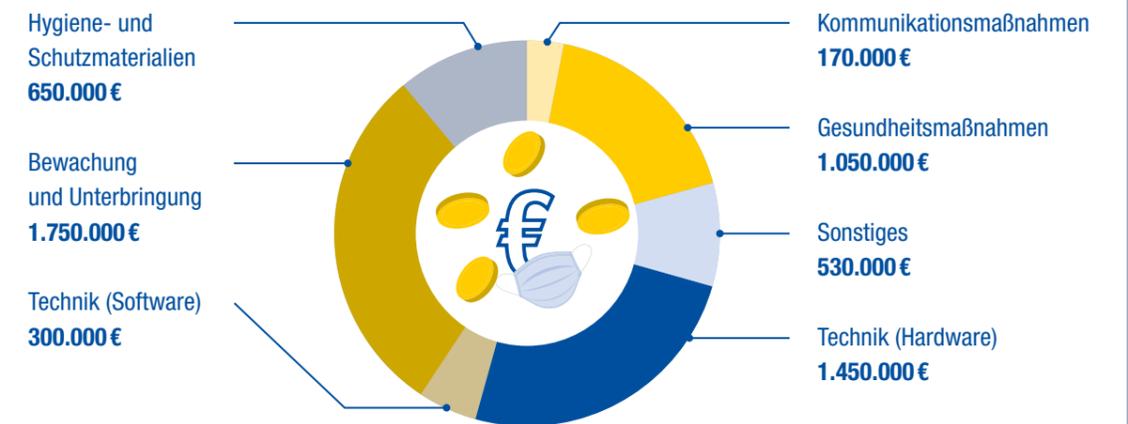
Soweit Bedienstete nach den jeweils geltenden Regeln zur kritischen Infrastruktur zählten, konnten sie bei Schließungen der Kinderbetreuungseinrichtungen sogenannte Notbetreuungsanträge stellen. Um als Arbeitgeberin weiterhin arbeitsfähig zu bleiben, konnten zahlreiche Mitarbeitendengruppen bei corona-bedingt geschlossenen Kitas, Schulen und Horten im letzten Pandemiejahr einen Antrag auf Notbetreuung stellen. Im Jahr 2021 wurden 611 Anträge auf Notbetreuung gestellt, wovon insgesamt 95% bewilligt wurden. Im Vorjahr waren es noch insgesamt 1.854 Anträge. Soweit die Notbetreuung nicht in Frage kam, konnten die Bediensteten eine Freistellung nach Infektionsschutzgesetz („67%-Regel“) in Anspruch nehmen.

#### 4.4 Ausgaben der Stadtverwaltung im Rahmen der Corona-Pandemie

Für die Bewältigung der Corona-Pandemie standen im Dezernat Allgemeine Verwaltung im Jahr 2020 insgesamt **7,7 Mio. €** zur Verfügung (siehe Vorlage VII-Ifo-06920).

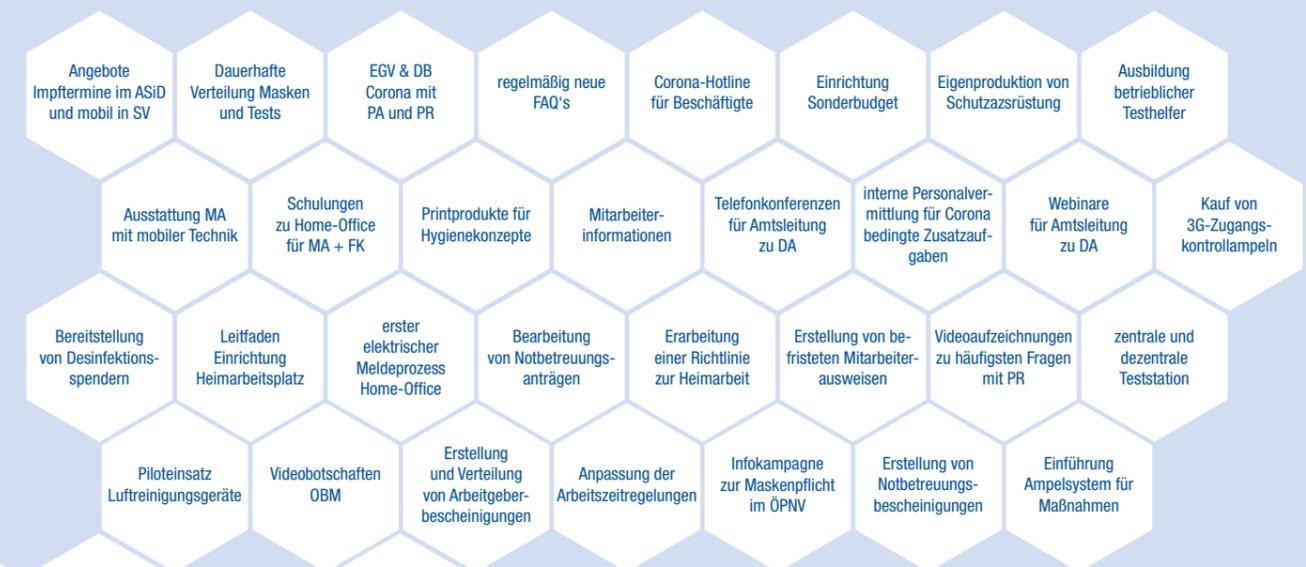
Nach Endabrechnung des Haushaltsjahres 2021 wurden Maßnahmen mit einer finanziellen Auswirkung i.H.v. 5,9 Mio. € ergriffen. Demnach stehen mit dem Jahreswechsel noch frei verfügbare Mittel i.H.v. 1,8 Mio. € im Sonderbudget zur Verfügung. Diese Mittel sollen das Sonderbudget 2022 verstärken und können bei Bedarf für notwendige Neu- und Fortsetzungsmaßnahmen abgerufen werden.

#### Sonderbudget im Dezernat Allgemeine Verwaltung zur Bewältigung der Corona-Pandemie 2021



#### 4.5 Corona-Maßnahmen in der Stadtverwaltung

Auch im Jahr 2021 ergriff die Stadt Leipzig umfangreiche Maßnahmen, um in Pandemiezeiten arbeitsfähig zu bleiben und gleichzeitig Beschäftigte sowie Bürgerinnen und Bürger zu schützen. Ein wichtiges Mittel zur Pandemiebekämpfung ist neben dem Ausbau der Home-Office Möglichkeiten auch die Bereitstellung von Impfangeboten, Tests sowie Desinfektionsmitteln für die Beschäftigten. Auf diese Weise und mit vielen weiteren Maßnahmen war die Stadt Leipzig seit Beginn der Pandemie stets weiterhin für Bürgerinnen und Bürger da – mit den gewohnten Dienstleistungen und mit einem erweiterten Angebot, beispielsweise den kostenlosen Schnelltests in kommunalen Testzentren.



ASiD = Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst, EGV = Entscheidungsgremium Verwaltung, DB = Dienstberatung, PA = Personalamt, PR = Personalrat, FK = Führungskräfte, DA = Dienstanweisung

## IMPfangEBOTE DER DIENSTSTELLE

Um die Pandemie erfolgreich zu bekämpfen ist die Corona-Schutzimpfung eines der wichtigsten Instrumente. Der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin war es ein sehr wichtiges Anliegen, Beschäftigten ein solches Impfangebot zu unterbreiten. **Insgesamt wurde das Angebot 2.180 Mal** in Anspruch genommen.

Die Dienststelle und der Personalrat waren sich darüber einig, dass die Inanspruchnahme einer Corona-Schutzimpfung als Arbeitszeit anerkannt wird. Unabhängig von Ort und Zeit der Impfung konnte dafür ab November 2021 pauschal eine Stunde Arbeitszeit angerechnet werden.

Im Zuge der Bekämpfung der Corona-Pandemie und des damit einhergegangenen Inkrafttretens der Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zum 24.11.2021, wurde zeitgleich die Dienstanweisung 14/2021 beschlossen und umgesetzt. Danach war die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin verpflichtet, alle Bediensteten hinsichtlich Ihres 3G-Status täglich durch Nachweiskontrollen zu überwachen und dies regelmäßig zu dokumentieren.

Zur letzten Erhebung im Jahr 2021 waren insgesamt **84,8% der Bediensteten geimpft** oder genesen.

## TESTKONZEPT

Insgesamt wurden **76.214 Testungen** durch betriebliche Testhelfer und Testhelferinnen durchgeführt, die sich angepasst an den Pandemieverlauf innerhalb des Jahres unterschiedlich verteilten (siehe nachfolgende Grafik). Zudem wurden ergänzend **157.082 Schnelltests** an die Bediensteten der Stadtverwaltung ausgegeben, für die insgesamt **Beschaffungskosten i.H.v. 813.459 €** angefallen sind.

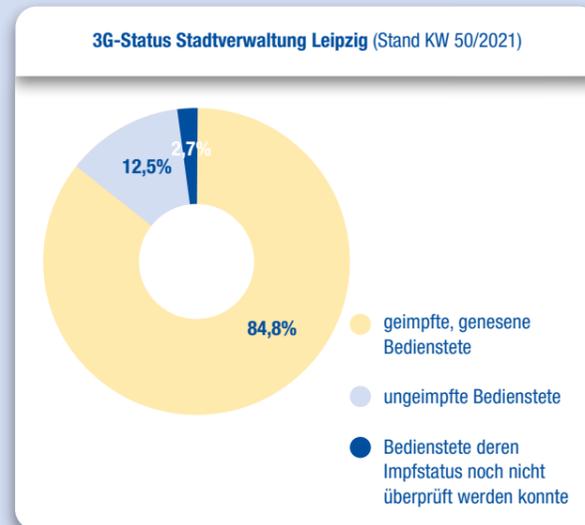
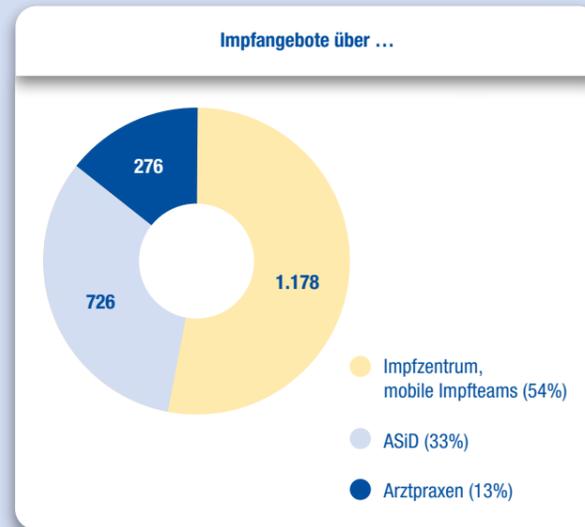
Die Umsetzung des Testkonzeptes in der Stadtverwaltung lief in folgenden Phasen ab:

### Testphase I

- 01/ 2021 Erarbeitung eines Testkonzeptes für die Stadtverwaltung Leipzig,
- 01/ 2021 Testungen der Bediensteten in der Notbetreuung durch Malteser und DRK
- 02/ 2021 Schulung von 329 betrieblichen Testhelfern und Testhelferinnen in Kooperation mit dem DRK Bildungszentrum

### Testphase II

- ab Mitte Februar Testungen durch betriebliche Testhelfer und Testhelferinnen dezentral in 54 Kitas, 67 Horten und 39 anderen Verwaltungsbereichen und an 4 zentralen Teststandorten (Arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst, Neues Rathaus, Technisches Rathaus und Sozialamt)
- an den zentralen Teststationen waren 20 betriebliche Testhelfer und Testhelferinnen aus 14 Ämtern aktiv, die an 101 Testtagen ca. 7000 Testungen für ihre Kolleginnen- und Kollegen durchgeführt haben
- 04/2021 Beschaffung und Ausgabe von Schnelltests zur Eigenanwendung



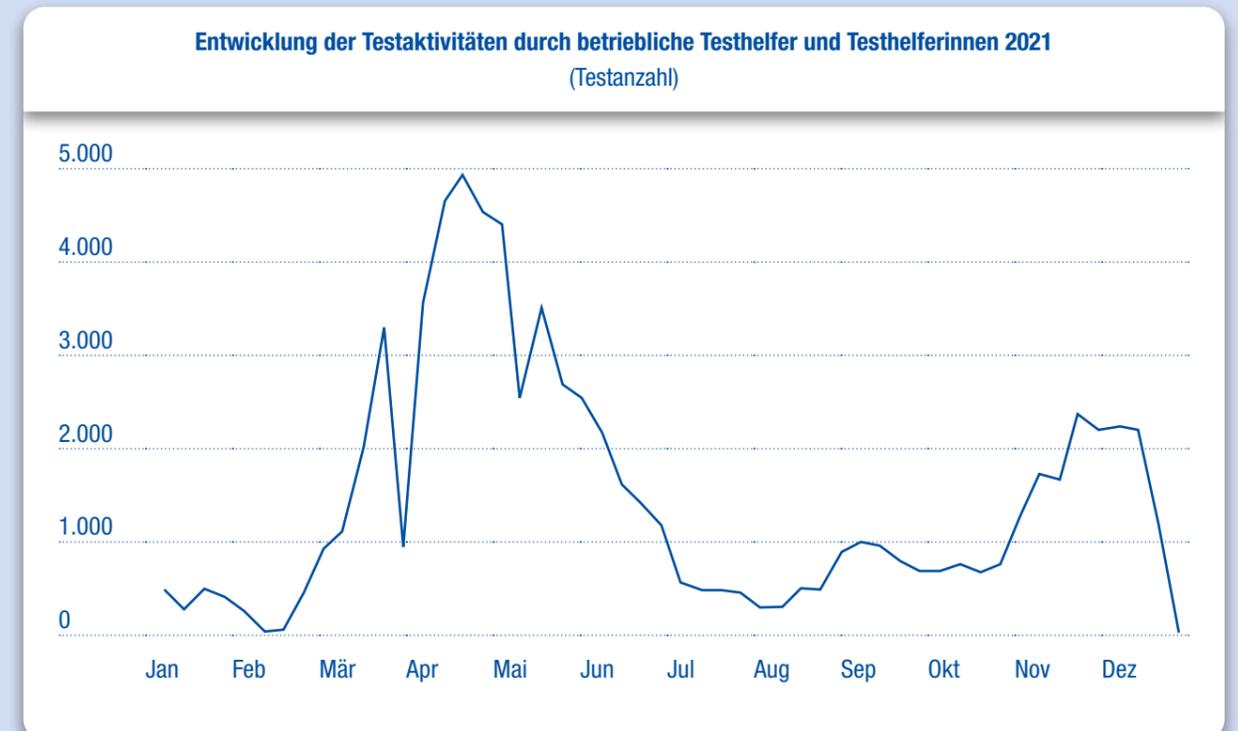
- deutlicher Rückgang der Testnachfrage aufgrund sinkender Inzidenzzahlen
- Ende der zentralen Testangebote zum 30.06.2021

### Testphase III

- 07/2021 Übergang zur vollständigen Selbsttestung
- Fortführung dezentraler Testungen in 54 Kitas und 67 Horten sowie Branddirektion und Gesundheitsamt

### Testphase IV

- Testpflicht durch SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung (Corona-ArbSchV) und Sächsische Schul- und Kita-Corona-Verordnung und mit Ausgabe von 2-3 Schnelltests zur Selbstanwendung pro Woche pro Person
- 11/ 2021 Wiederaufnahme der Testung durch betriebliche Testhelfer und Testhelferinnen i.V.m. 3G am Arbeitsplatz (Schulung weiterer 37 betrieblicher Testhelfer und Testhelferinnen)



# Fehlzeiten

Im Mittel betragen im **Jahr 2021** die krankheitsbedingten Ausfälle der Stadtverwaltung über alle Beschäftigten hinweg **8,8%**. Dies stellt ggü. dem Vorjahr mit 9,1% einen Rückgang von 0,3 Prozentpunkten dar.

Auch bei Betrachtung der Fehltage pro Person sowie der fehlenden Bediensteten pro Kalendertag sind die **Auswirkungen der Corona Pandemie erkennbar**.

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



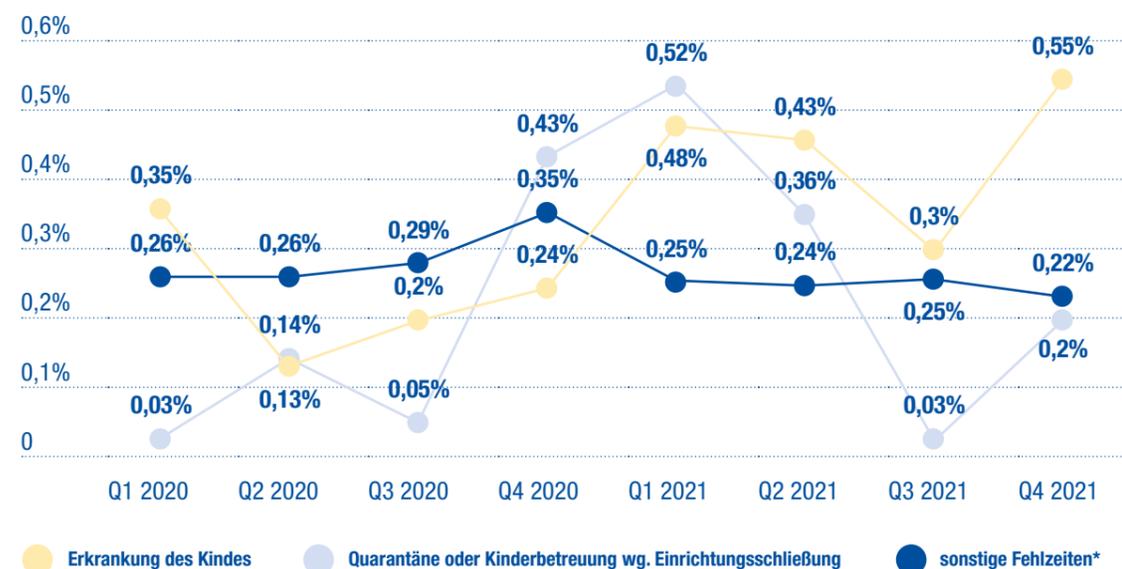
**Durchschnittliche Anzahl der Fehltage je Bediensteten**  
(inkl. coronabedingte Abwesenheiten)



**Fehlzeitenquote im Verlauf 2020 – 2021**  
(gruppiert nach Fehlzeitenart)



**Fehlzeitenquote im Verlauf 2020 – 2021**  
(gruppiert nach Fehlzeitenart)



\*unbezahlter Urlaub, Streik, Quarantäne durch Gesundheitsamt, Freistellung Kind coronabedingt, Bezug von Pflegeunterstützungsgeld < 6 Monate, Fehlzeiten von geringfügig Beschäftigten ohne Entgelt

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## 6.1 Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst

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.

Auch 2021 dominierten pandemiebedingte Beratungs- und Betreuungsaufgaben und die Aufrechterhaltung umfangreicher Hygiene- und Schutzmaßnahmen wie:

- Erarbeitung und Umsetzung eines Testkonzeptes für die Stadtverwaltung Leipzig
- Versorgung der Bediensteten mit medizinischen und FFP 2 Masken, Schnelltests, Desinfektionsmittel über das Schutzausrüstungslager in der großen Fleischergasse
- arbeitsmedizinische Beratung von Beschäftigten aus Risikogruppen
- Organisation und Umsetzung von Impfangeboten zur Corona-Schutzimpfung
- Kontinuierliche Evaluation und Anpassung der Gefährdungsbeurteilung Pandemie für die gesamte Stadtverwaltung auf Grundlage der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel/ Verordnungen
- Beratung zur Organisation und Umsetzung von Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutz in den Ämtern, Referaten und kommunalen Einrichtungen

### Neben den coronabedingten Aufgaben kam der ASiD der gesetzlichen Betreuungs- und Beratungstätigkeit nach Arbeitsschutzgesetz schwerpunktmäßig wie folgt nach:

Eignungsuntersuchungen Branddirektion	403	Schulungen/Unterweisungen	45
arbeitsmedizinische Beratungen, Vorsorgen u. Stellungnahmen durch Betriebsärzte	1.729	Individuelle Arbeitsplatzbegehungen	53
Einstellungsuntersuchungen	366	Unfalluntersuchungen	7
Impfungen	95	Orientierende Messungen am Arbeitsplatz	15
Corona-Schutzimpfungen	726	Erstellung von Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe/Betriebsmittel	35
Mutterschutzberatungen	86	Fachberatungen (u.a. Zentraler Arbeitsschuttsausschuss (ZASA) u. Arbeitsschutzunterausschüsse(ASA) in den Ämtern sowie spezifische Sachthemen	188
Förderung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen (Kostenübernahme durch Dienststelle)	14.680€	Anzahl geschulter Ersthelfer/-innen	927
Begehungen nach ASiG	190	Anzahl geschulter Brandschutzhelfer/-innen	69
Erstellung/Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen	170	Anzahl geschulter betrieblicher Testhelfer/-innen	366
Teilnahme an Weiterbildungen	9		

\*nur sicherheitstechnische Betreuung

## 6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten soll mit Hilfe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) überwunden und einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden. Wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen (ununterbrochen oder wiederholt) erkrankt, ist das BEM gesetzlich vorgeschrieben. Diese Pflichtaufgabe des Arbeitgebers ist in §167 Abs. 2 SGB IX verankert.

Aufgrund einer Vielzahl an Langzeitkranken bestand auch in 2021 in der Stadtverwaltung ein hoher Bedarf an BEM-Gesprächen. Von 1.560 berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte 17,24% ein Angebot unterbreitet werden. Knapp die Hälfte nahm das Angebot an. Aufgrund hoher Ausfallzeiten im BEM-Team sowie pandemiebedingter Einsätze im Personalkarussell war im Vergleich zu 2020 mit 19,3% ein geringeres Gesprächsangebot für die Mitarbeiter möglich. Auch die Annahme der Gespräche ist in 2021 gesunken. In 2020 hatten noch zwei Drittel das Angebot angenommen.



# Freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin

## JOBTICKET

Das Jobticket ist ein Tarifangebot des MDV für Unternehmen, mit dem die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitsweg gefördert werden soll. 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, Personen im Referendariat oder Volontariat, Volontäre und Freiwilligendienstleistende sind nutzungsbe-rechtigt.

Seit dem 1.1.2021 zahlt die Stadt Leipzig den Tarifbeschäftigten, die ein Jobticket nutzen, einen Zuschuss i.H.v. 15,01 € pro Monat. Grundsätzlich erhalten den Zuschuss alle Nutzerinnen und Nutzer des Jobtickets, die regelmäßig einen Arbeitsweg zwischen Wohnung und Dienststätte zurücklegen. Auch Auszubildende, dual Studierende, Referendare, Volontäre und Freiwilligendienstleistende sind zuschussberechtigt. Aufgrund gesetzlicher Regeln sind Praktikanten und Praktikantinnen und Bundesfreiwilligendienstleistende leider nicht zuschussberechtigt. Beamtinnen und Beamte können die Rabattstufe von 16% nutzen, sind jedoch aus beamtenrechtlichen Gründen von der Zahlung des Zuschusses ausgeschlossen.

Innerhalb des Jahres 2021 hat sich die Zahl der Nutzerinnen und Nutzer um gut ein Viertel erhöht. Es wird erwartet, dass sich der positive Trend im Jahr 2022 fortsetzt und die Stadtverwaltung Leipzig damit einen wichtigen Beitrag zum klimabewussten Handeln der Beschäftigten leistet.

Entwicklung Jobticket-Nutzer/-innen Dezember 2020 – 2021



● Anzahl Nutzer/-innen vor Beginn Zahlung Zuschuss

● Anzahl Nutzer/-innen nach Einführung des Zuschusses



Dr. Hinrich Lehmann-Grube  
Bildungsförderung

## DR. HINRICH LEHMANN-GRUBE- BILDUNGSFÖRDERUNG

Mit der Bildungsförderung 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 ihre Kompetenzen zu einem selbst gewählten Thema sowohl auf politischem, kulturellem bzw. berufsbezogenem Terrain zu verbessern und auszubauen.



## PRÄVENTIONSKURSE

Die Stadtverwaltung Leipzig beteiligt sich an den Kosten für Präventionsmaßnahmen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Freizeit in Anspruch nehmen, um aktiv ihre Gesundheit zu fördern. Voraussetzung für eine Kostenbeteiligung ist die Zertifizierung dieser Maßnahmen (Kurse) gemäß dem §20 SGB V.

Hierzu beteiligt sich die Stadtverwaltung Leipzig mit einem Anteil zu den nicht von den gesetzlichen Krankenkassen übernommenen Kosten. Dieser beträgt 50 Prozent der verbleibenden Kosten der Maßnahme, höchstens jedoch 50,00 Euro pro Maßnahme. Für Beamtinnen und Beamte sowie sonstige Privatversicherte erfolgt ebenfalls eine Kostenbeteiligung analog dem Verfahren der gesetzlich Versicherten, wenn die Maßnahme gemäß §20 SGB V zertifiziert ist. Die maximale Kostenerstattung von Primärpräventionsmaßnahmen durch die Arbeitgeberin beträgt im Kalenderjahr insgesamt 100,00 Euro pro Person.

### JOBRAD-LEASING

Im März 2021 haben die Vertragsparteien im öffentlichen Dienst einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) unterschrieben und in Kraft gesetzt. Nach dem Beschluss im Stadtrat am 19.01.2022 wird nun der Oberbürgermeister beauftragt, diesen Tarifvertrag in Zusammenarbeit mit dem Personalrat bis zum Jahresende 2022 umzusetzen.



### BUSINESS YOGA

Seit Ende Oktober 2019 wird im Zuge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Business Yoga angeboten. Hierbei besteht die Möglichkeit, sich in der Mittagspause bei einer erfrischenden 30-minütigen Yoga Einheit wieder fit zu machen. Business Yoga ist kein bestimmter Yoga-Stil, sondern eine maßgeschneiderte Yoga-Praxis, die an die Erfordernisse der Arbeitswelt und des Teilnehmendenkreises angepasst ist. Die Kurse finden einmal wöchentlich statt und gehen über 10 Wochen.

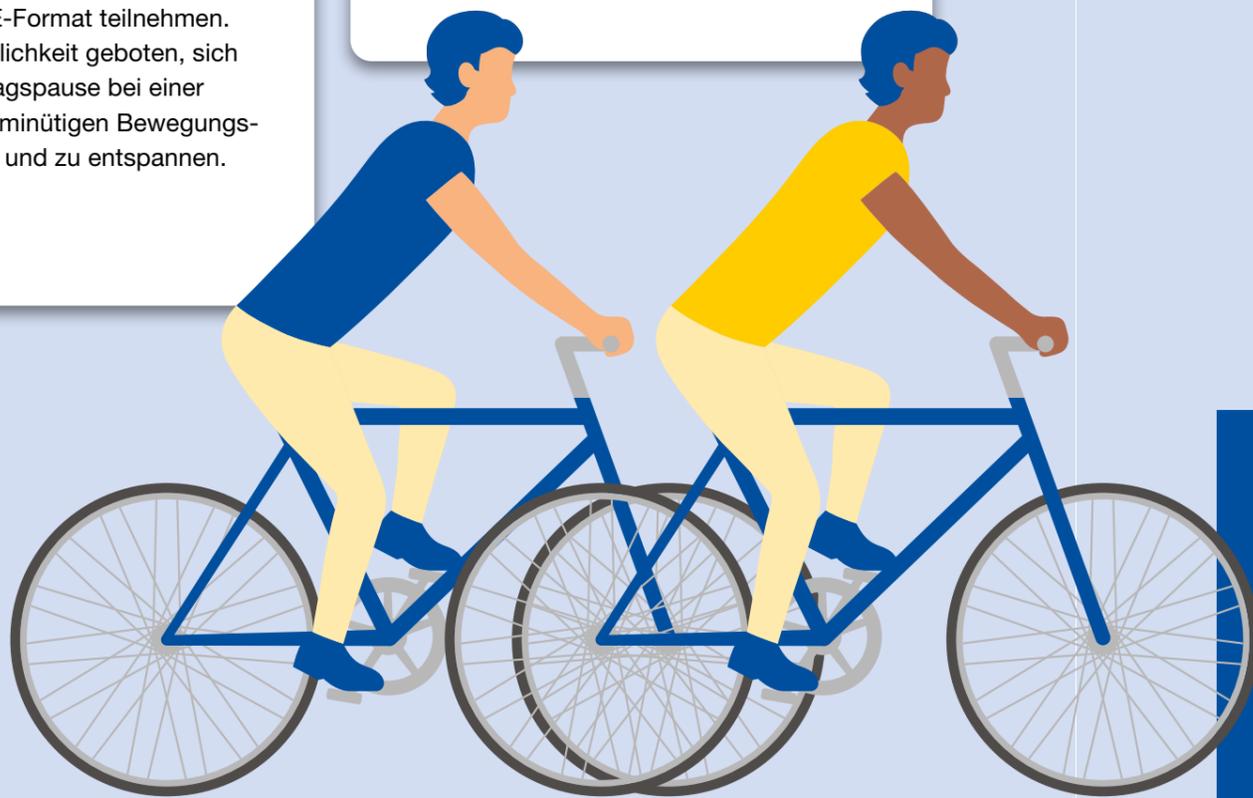
Sofern die pandemische Lage es zulies, fand im Jahr 2021 Business Yoga an verschiedenen Standorten statt, so im Neuen Rathaus, im Technischen Rathaus, in der Naumburger Straße und in der Prager Straße 21 sowie in der Seeburgstraße.

Neue Herausforderungen wie die Corona-Pandemie fordern neue effektive Lösungen. So wird das Business Yoga ab dem Jahr 2022 auch ortsunabhängig als Online-Version angeboten.



### BEWEGTE PAUSE

Ob aus dem Home-Office oder direkt am Arbeitsplatz; seit November 2021 können die Beschäftigten an der Bewegten Pause im ONLINE-Format teilnehmen. Hier wird die Möglichkeit geboten, sich während der Mittagspause bei einer erfrischenden 15-minütigen Bewegungseinheit zu lockern und zu entspannen.



Weitere Informationen und interessante Zahlen zum Thema Aus- und Fortbildung finden Sie im Ausbildungs- und Studienbericht sowie im Personalentwicklungsbericht 2021 der Stadtverwaltung Leipzig.

## Impressum

### Herausgeber

Stadt Leipzig, Der Oberbürgermeister  
Personalamt

Burgplatz 1  
04092 Leipzig

### Konzept, Text

Personalamt

### Gestaltung

fizzy mint GbR

### Redaktionsschluss

Mai 2022



Stadt Leipzig



MODERNE  
VERWALTUNG  
LEIPZIG

20  
21