

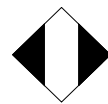


Personalbericht Update

Stadt Leverkusen 2024

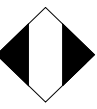
Zahlen • Daten • Fakten





Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Zahlen • Daten • Fakten.....	4
Organigramm Stadt Leverkusen.....	5
Personalkennzahlen.....	6
Arbeitszeit und Work-Life-Balance.....	8
Führungskräfte	13
Laufbahngruppen	15
Eintritte und Austritte.....	17
Recruiting	18
Ausbildung.....	20
Qualifizierung.....	26
Personalentwicklung.....	29
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	31
Personalaufwendungen der Kernverwaltung	35
Update Themen, Entwicklungen und Ausblick 2025.....	36
Bericht aus dem Organisationsbereich.....	36
Karriere-eLEVator	37
160-Stunden-Fortbildung.....	38
Werkstudierende	38
Personalmarketing und Recruiting	39
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	40
Personalentwicklung.....	41
Gleichstellungsbüro	42
Kommunaler Ordnungsdienst.....	44
Kommunales Integrationszentrum	45
Glossar.....	46



Einleitung

Hier ist er:

Der Personalbericht der Stadtverwaltung Leverkusen für das Jahr 2024.

Vor dem Hintergrund der Haushaltssituation konzentriert sich der vorliegende Personalbericht auf die Fortschreibung der wesentlichen Personalkennzahlen, wie sie in den Vorjahren erfasst wurden sowie auf die Aktualisierung einiger der im vergangenen Jahr im „Ausblick“ adressierten Themen.

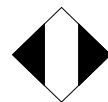
Der Personalbericht 2024 ist somit vor allem ein „Update“ des **Zahlen-Daten-Fakten**-Teils des Personalberichts 2023 und fasst die wichtigsten Personalthemen, Entwicklungen und Initiativen in 2024 zusammen. Abschließend informiert der vorliegende Bericht über Maßnahmen und Projekte aus dem Folgejahr, die der zu 2025 geplante Personalbericht ausführlicher beleuchten wird.

Denn trotz angespannter Haushaltslage bleibt es aktuell wie zukünftig wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung einbringen und weiterentwickeln können, sich neue Talente angesprochen fühlen und die Stadtverwaltung Leverkusen für alle eine attraktive Arbeitgeberin bleibt.

Stichtag der Datenerhebung ist der 31. Dezember 2024, sofern nicht anders angegeben.

Die Datenerhebung umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kernverwaltung, inklusive Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen (AGL) und Sportpark Leverkusen (SPL). Auf Ausnahmen, wie z. B. im Bereich Ausbildung, wird gesondert hingewiesen.

Leverkusen, im Juni 2025



Zahlen • Daten • Fakten

Im Überblick 2024



3.904

Mitarbeitende



64,3 %



35,7 %



4.911

Bewerbungen
Kernverwaltung



55

Seminare
Personalentwicklung



48

Nationalitäten



319

Recruitingverfahren
Kernverwaltung



95

Angebote
Betriebliches
Gesundheitsmanagement



34,4 %

Teilzeitquote



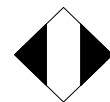
148

Auszubildende &
Dual-Studierende



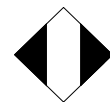
92,4 %

Gesundheitsquote



Organigramm Stadt Leverkusen

Dezernat I Oberbürger- meister	Dezernat II Finanzen und Digitalisierung	Dezernat III Bürger, Umwelt und Soziales	Dezernat IV Bildung, Jugend und Sport	Dezernat V Planen und Bauen
01 Oberbürgermeister, Rat und Bezirke	Büro Dez. II Stabsstelle Datenschutz	Büro Dez. III Kommunales Integrations- zentrum (KI) Statistikstelle	Büro Dez. IV Stäbe VHS Musikschule Stadtbibliothek Jugendkunst- gruppen	Stabsstelle
03 Gleichstellungsbüro	02 Liegenschaften	31 Mobilität und Klimaschutz	40 Schulen	37 Feuerwehr
11 Personal und Organisation	04 Digitalisierung	32 Umwelt	51 Kinder und Jugend	60 Büro Baudezernat
14 Rechnungsprüfung und Beratung	20 Finanzen	33 Bürger und Integration	52 Sportpark Leverkusen (SPL)	61 Stadtplanung
18 Kultur und Stadtmarketing	30 Recht und Vergabestelle	39 Veterinär- und Lebensmittelüber- wachung		62 Kataster und Vermessung
	36 Ordnung und Straßenverkehr	50 Soziales		63 Bauaufsicht
		59 Jobcenter AGL		65 Gebäudewirtschaft
		53 Medizinischer Dienst		66 Tiefbau
				67 Stadtgrün
				TBL Anstalt des öffentl. Rechts Technische Betriebe der Stadt Leverkusen
Stand September 2024				

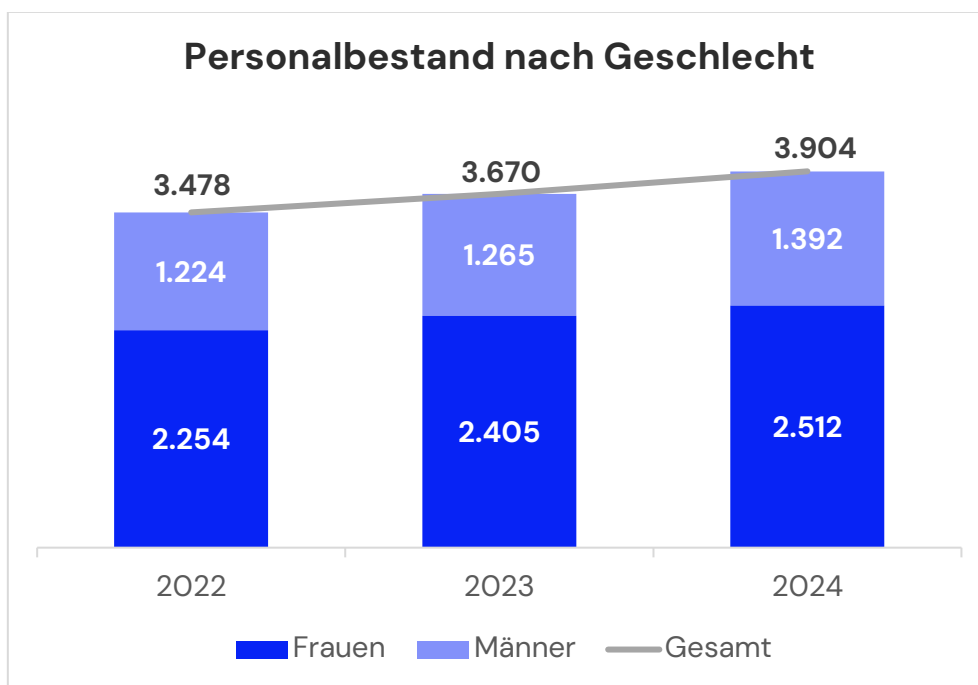


Personalkennzahlen

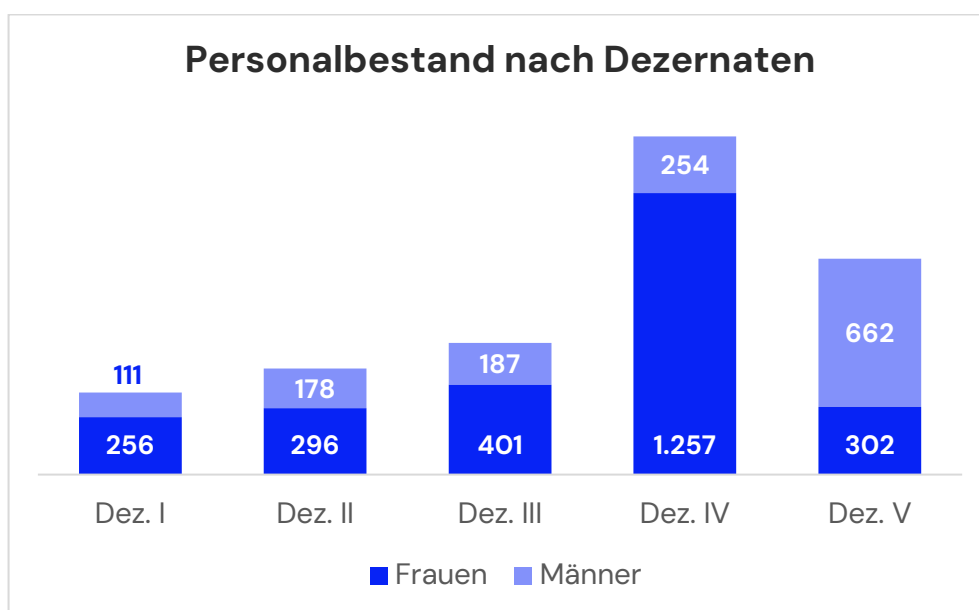
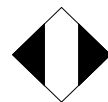
Personalstruktur

Zum 31. Dezember 2024 sind bei der Stadtverwaltung **3.904** Mitarbeitende tätig, insgesamt 234 Personen mehr als 2023. Der Frauenanteil beträgt **64,3 % (2.512 Kolleginnen)**. Die **1.392 Kollegen** stellen gut ein Drittel aller Mitarbeitenden (**35,7 %**). Zum Stichtag waren keine diversen Geschlechter erfasst.

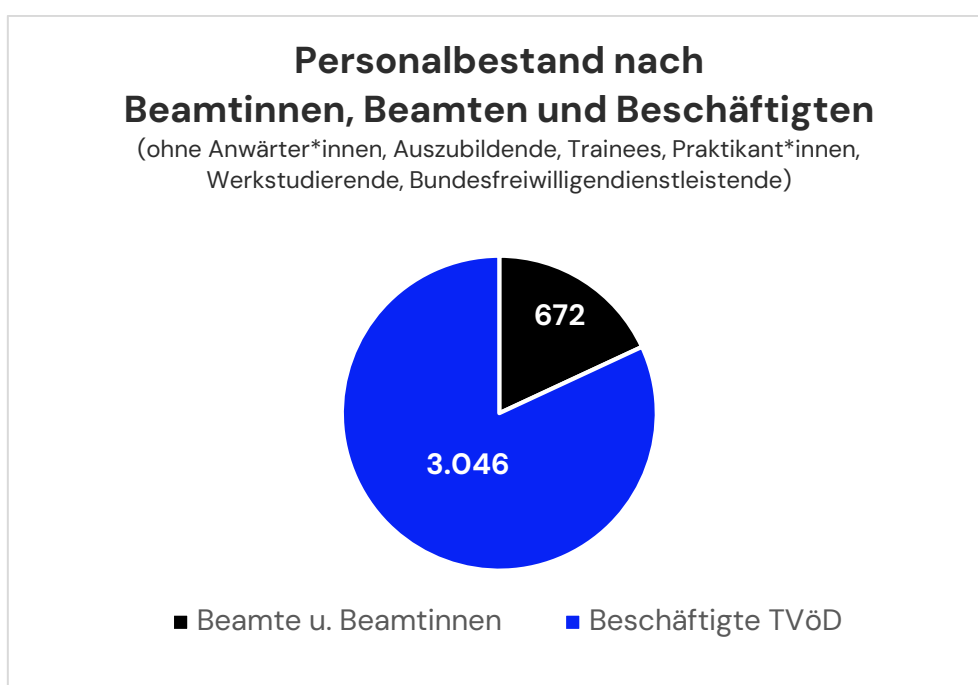
Definition: Personalbestand umfasst alle Mitarbeitenden der Kernverwaltung inklusive AGL und SPL, d. h. Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte, Anwärter*innen, Auszubildende nach dem TVAöD, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees, Werkstudierende, Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD), sowie Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

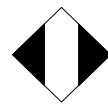


Personalbestand nach Dezernaten 2024				In Vollzeitäquivalenten		
	Gesamt	Frauen	Männer	VZÄ	Frauen	Männer
Dez. I	367	256	111	339,2	231,7	107,5
Dez. II	474	296	178	379,1	231,3	147,8
Dez. III	588	401	187	527,4	344,0	183,4
Dez. IV	1.511	1.257	254	1.259,5	1.033,2	226,3
Dez. V	964	302	662	898,7	252,2	646,5
Personalbestand gesamt	3.904	2.512	1.392	3.403,9	2.092,4	1.311,5



Mit Ausnahme des Dezernats IV–Bildung, Jugend und Sport ist der Personalbestand im Jahresvergleich 2023 – 2024 in allen Dezernaten gestiegen, in Teilen auch durch die Integration der KulturStadtLev (KSL) in andere Dezernate.



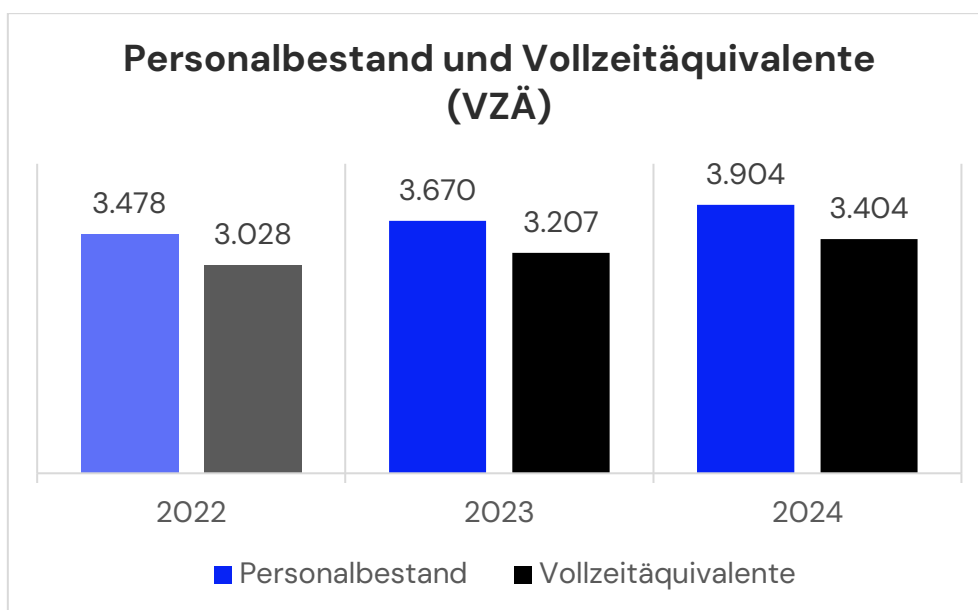


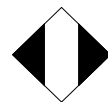
Mitarbeitendenstruktur	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote %
Beamtinnen und Beamte	672	305	367	45,4
Anwärter*innen	72	34	38	65,4
Beschäftigte	3.046	2.093	953	68,7
Auszubildende TVAöD	76	54	22	71,1
Trainees, Praktikantinnen, Praktikanten, Werkstudierende	23	21	2	91,3
Bundesfreiwilligendienstleistende	15	5	10	33,3
Versorgungsempfänger*innen	510	215	295	42,2
Gesamt (ohne Versorgungsempfänger*innen)	3.904	2.512	1.392	64,3

Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Personalbestand und Vollzeitäquivalente

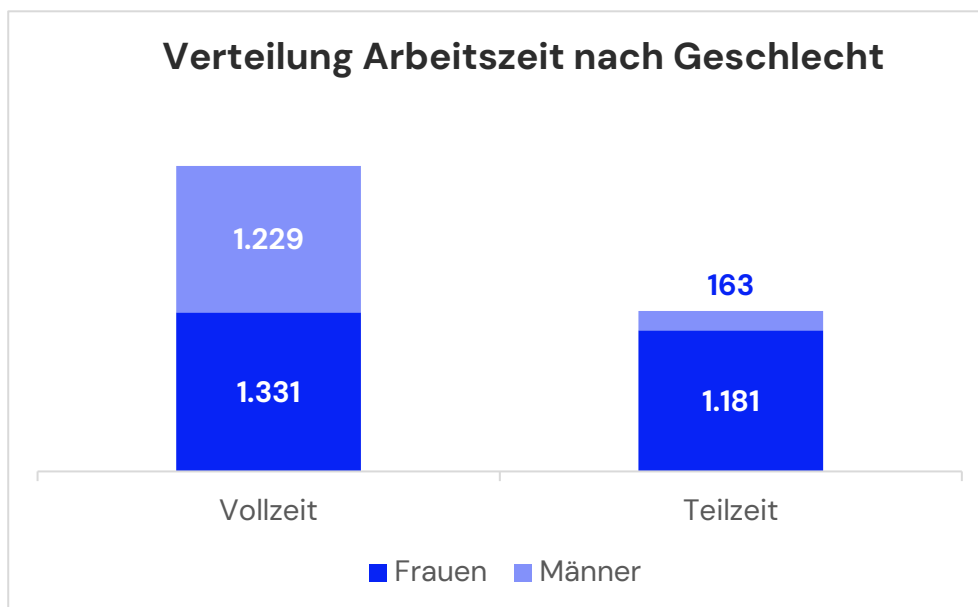
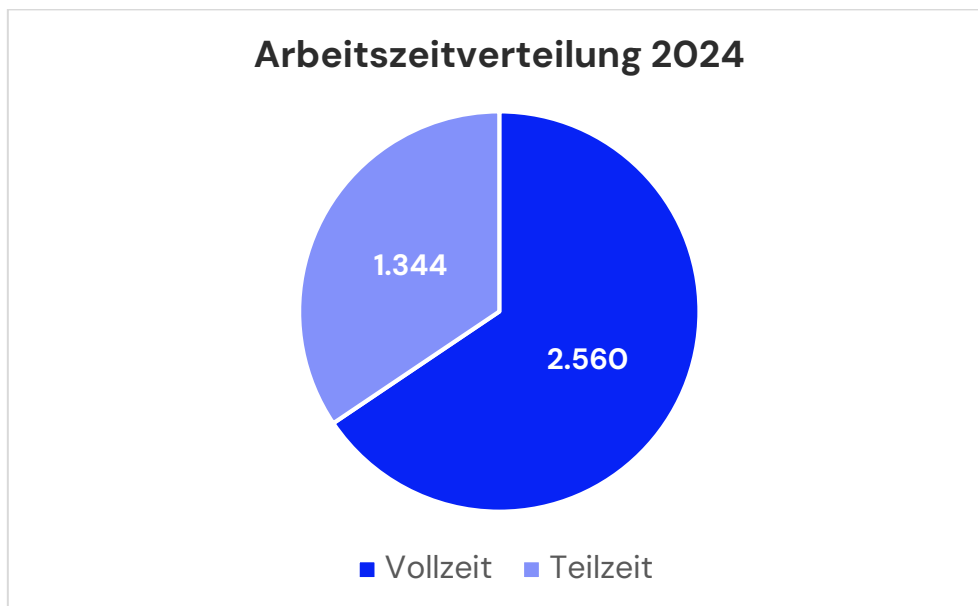
Die am 31. Dezember 2024 gezählten 3.904 Mitarbeitenden entsprechen 3.404 (gerundet) Vollzeitäquivalenten. Die Differenz zwischen der Kennzahl „Personalbestand“ und der Kennzahl „Vollzeitäquivalent“ zeigt an, dass ein Teil der Beschäftigten in Teilzeit tätig ist.

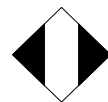




Personalbestand nach Arbeitszeit: Vollzeit und Teilzeit

Von 3.904 Mitarbeitenden arbeiten 2.560 in Vollzeit und 1.344 in Teilzeit. Die Teilzeitquote von 34,42 % liegt dabei unverändert auf Vorjahresniveau. Knapp 88 % aller Teilzeit-Arbeitenden sind weiblich. Der Anteil der Kollegen in Teilzeit hat sich leicht erhöht auf 12 % (Vorjahr 11,2 %).





Teilzeit-Modelle	Gesamt	Frauen	Männer
Teilzeit weniger als 50 %	495	451	44
Teilzeit 50 % bis < 75 %	663	605	58
Teilzeit mehr als 75 %	186	125	61
Mitarbeitende in Teilzeit gesamt	1.344	1.181	163

Elternzeit

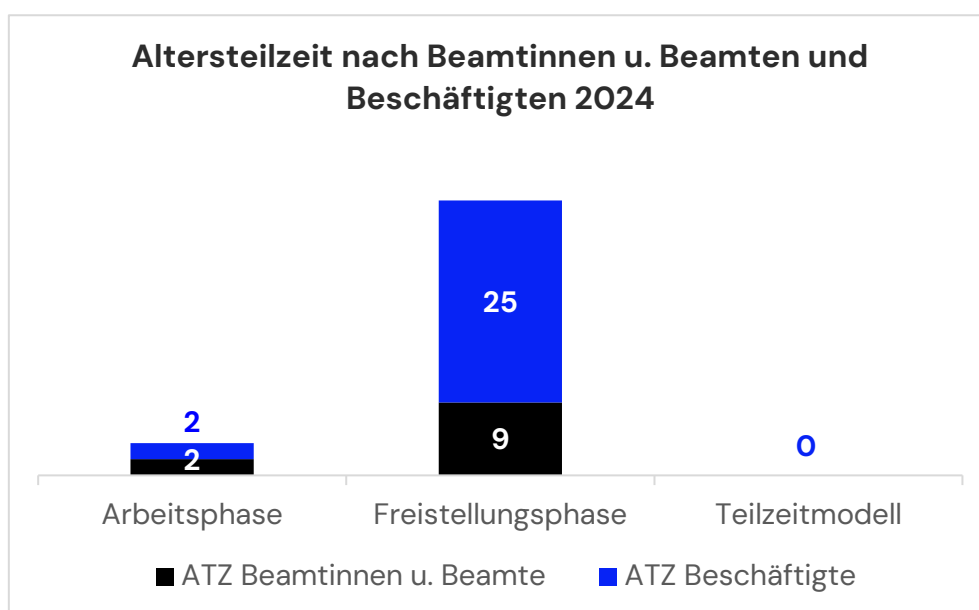
In 2024 haben 191 Mitarbeitende Elternzeit genommen: 150 Mütter und 41 Väter.

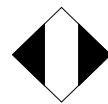
Homeoffice

Knapp 47 % aller Mitarbeitenden (1.578 Kolleginnen und Kollegen) waren im Berichtsjahr Homeoffice-fähig.

Altersteilzeit

Seit dem 1. Januar 2023 besteht kein tarifrechtlicher Anspruch auf Altersteilzeit mehr. Der Verwaltungsvorstand der Stadt Leverkusen hat in seiner Sitzung am 30.05.2023 aufgrund der erheblichen personellen und finanziellen Auswirkungen sowie aus Gleichstellungsgesichtspunkten hinsichtlich des Wegfalls der Altersteilzeit für den Bereich der Tarifbeschäftigten beschlossen, **ab dem Kalenderjahr 2024** auch für den Bereich der **verbeamteten Mitarbeitenden** der Stadt Leverkusen und deren eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen keine Altersteilzeit mehr anzubieten. Bei 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zum 31. Dezember 2024 in Altersteilzeit waren, handelt es sich um Altverträge.



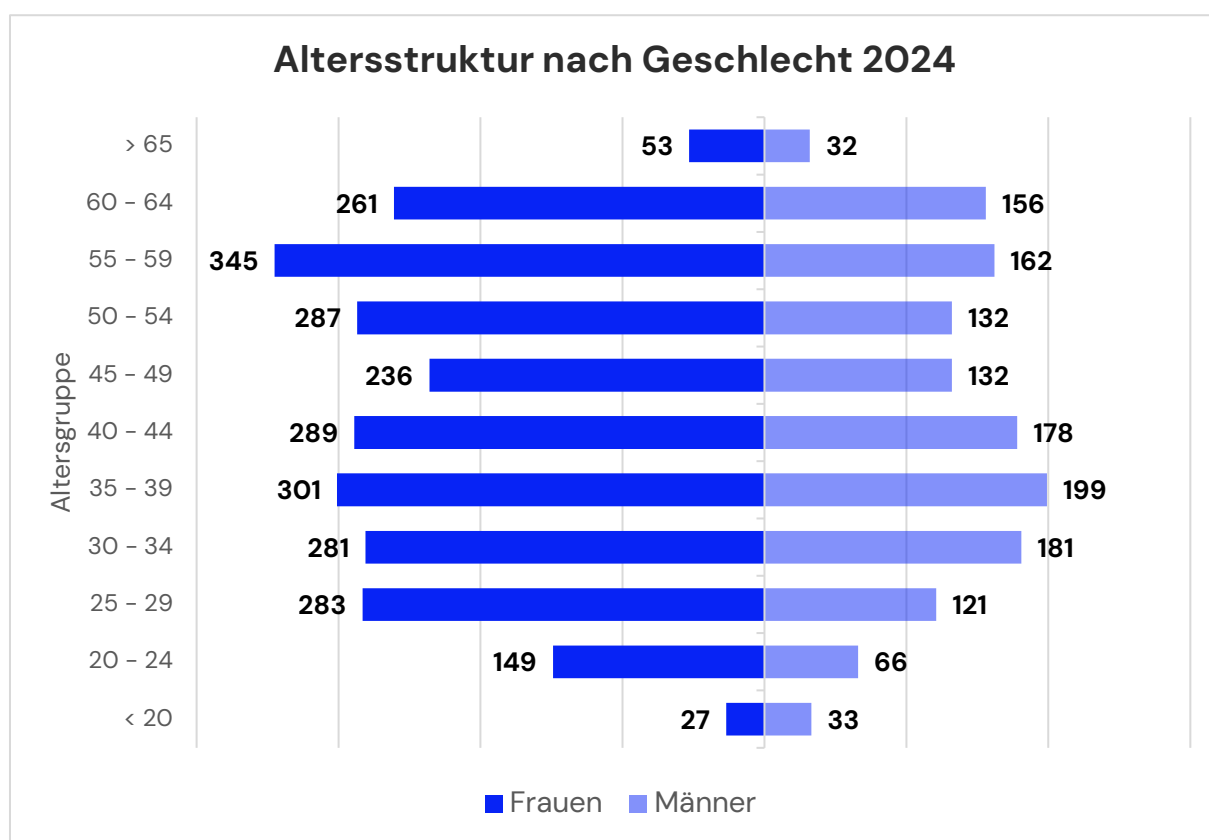


Altersstruktur

Insgesamt hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Berichtsjahr 2023 um 234 erhöht. Nahezu alle Altersgruppen weisen dabei einen Zuwachs auf. Lediglich in der Altersgruppe der unter 20-jährigen und in der Gruppe 55 – 59 Jahre hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden leicht verringert. Nach wie vor stellen die 55 – 59-jährigen wie in den Vorjahren die größte Altersgruppe.

Die Altersgruppe 40 – 44 Jahre verzeichnet den höchsten Zuwachs: ein Plus von 56 Mitarbeitenden gegenüber 2023.

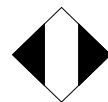
Das Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden liegt bei 43,3 Jahren.



Altersstruktur: Frauen und Männer

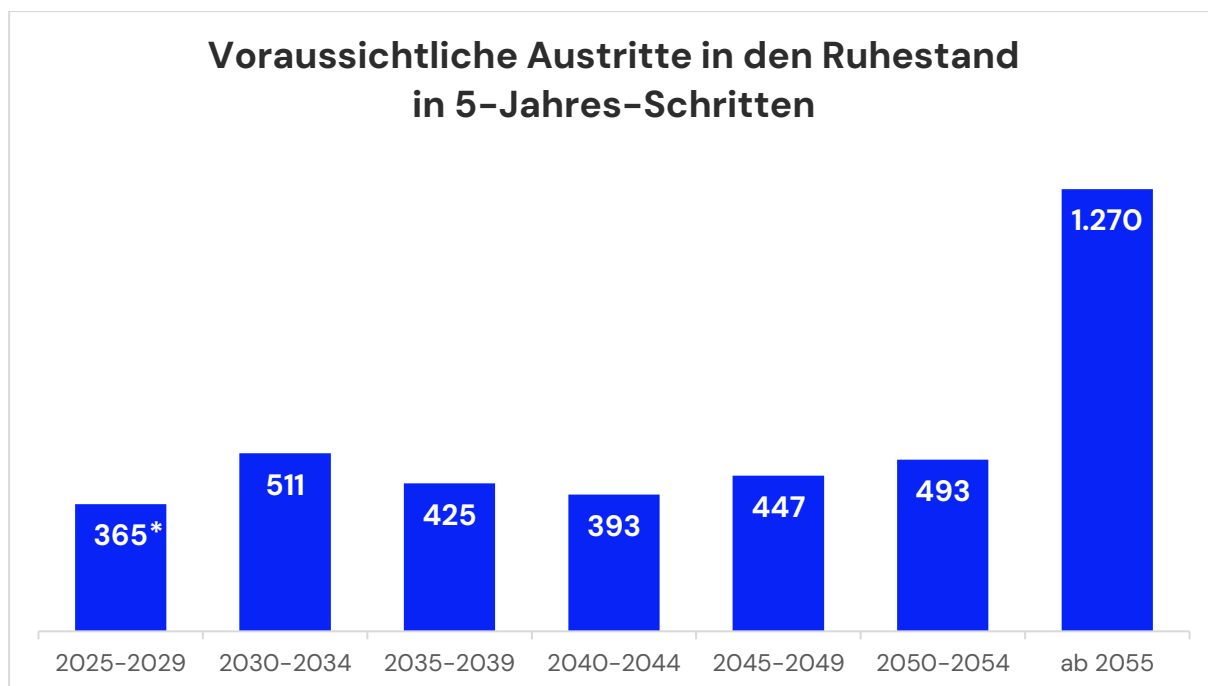
In 2024 sind 107 Frauen (knapp 46 % der eingestellten 234 Mitarbeitenden) und 127 Männer (54 %) neu hinzugekommen.

Die Altersgruppe 55 – 59 Jahre bleibt wie auch in 2023 die größte Altersgruppe der Frauen. Bei den Männern ist es unverändert die Altersgruppe 35 – 39 Jahre.

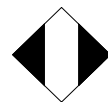


Voraussichtliche Austritte – Prognose ab 2025

In den kommenden 20 Jahren, von 2025 bis 2044, scheiden altersbedingt voraussichtlich 1.694 Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst aus. Dies entspricht 43,4 % des aktuellen Personalbestandes.



*In den 365 Mitarbeitenden sind 35 Kolleginnen und Kollegen enthalten, die das Renteneintrittsalter erreicht haben und dennoch weiter aktiv tätig sind.

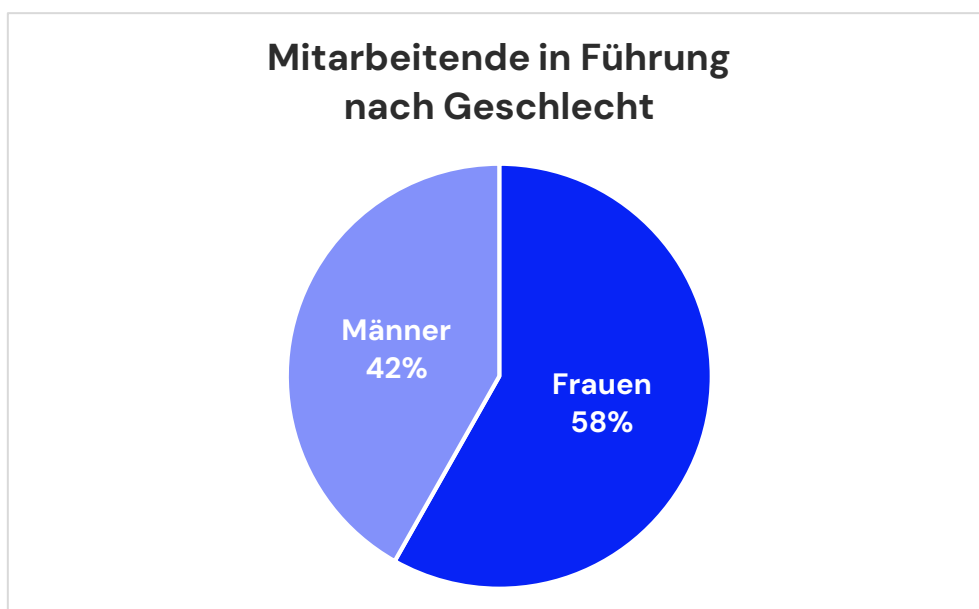


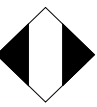
Führungskräfte

In der Stadtverwaltung haben zum 31. Dezember 2024 insgesamt 299 Mitarbeitende Führungspositionen ausgeübt.

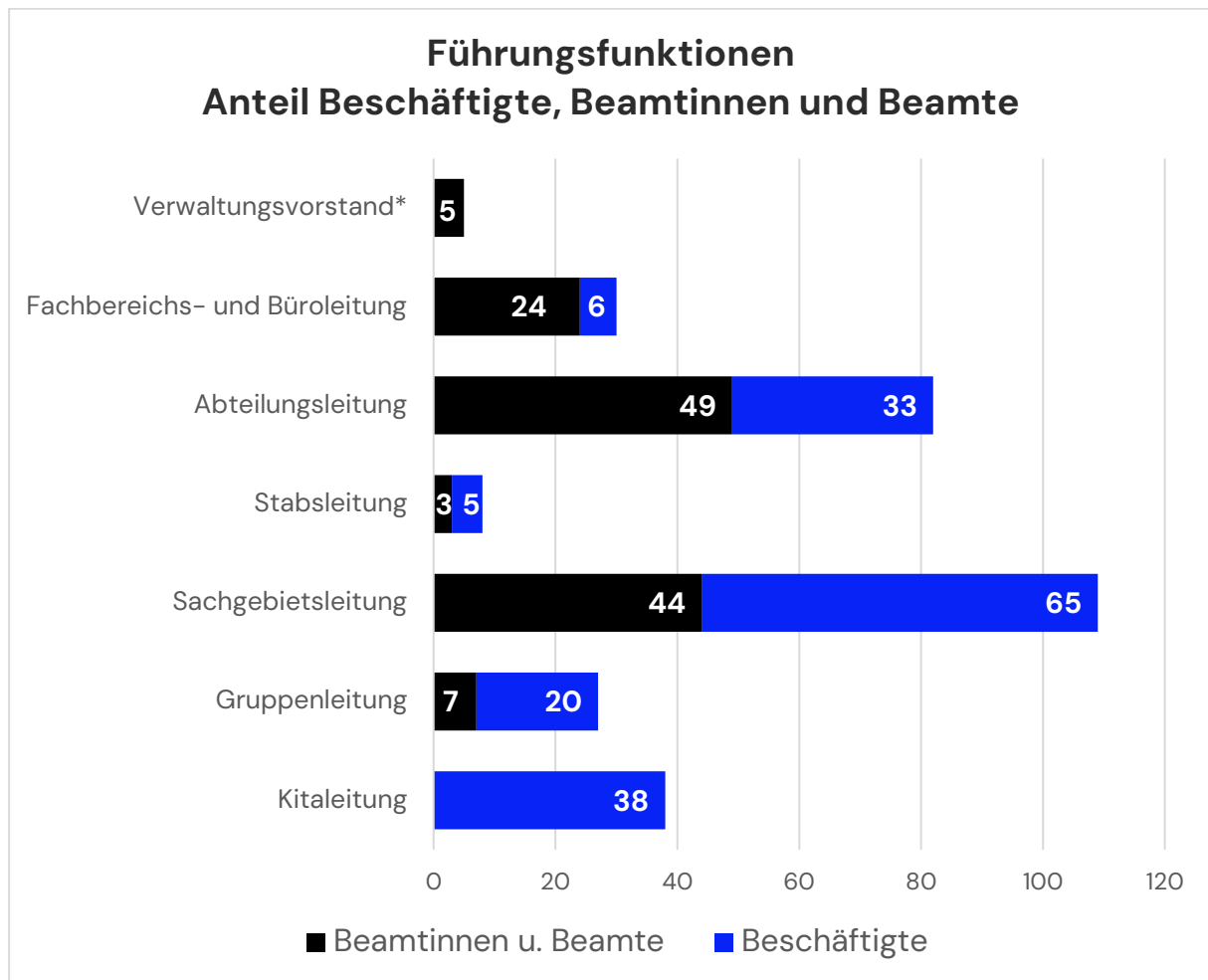
Führungsstruktur	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote %
Verwaltungsvorstand	5	1	4	20,0
Fachbereichs- und Büroleitung	30	15	15	50,0
Abteilungs- und Stabsleitung	90	48	42	53,3
Sachgebiets- und Gruppenleitung	136	73	63	53,4
Kita-Leitung	38	37	1	97,4
Gesamt	299	174	125	58,2

Von insgesamt 299 Führungspositionen waren 174 von Frauen und 125 von Männern besetzt. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat sich gegenüber 2023 (59 %) um knapp einen Prozentpunkt verringert.

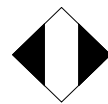




Die 299 Führungsfunktionen verteilen sich auf 132 Beamtinnen und Beamte (inkl. Wahlbeamtin und Wahlbeamte) und 167 Beschäftigte.

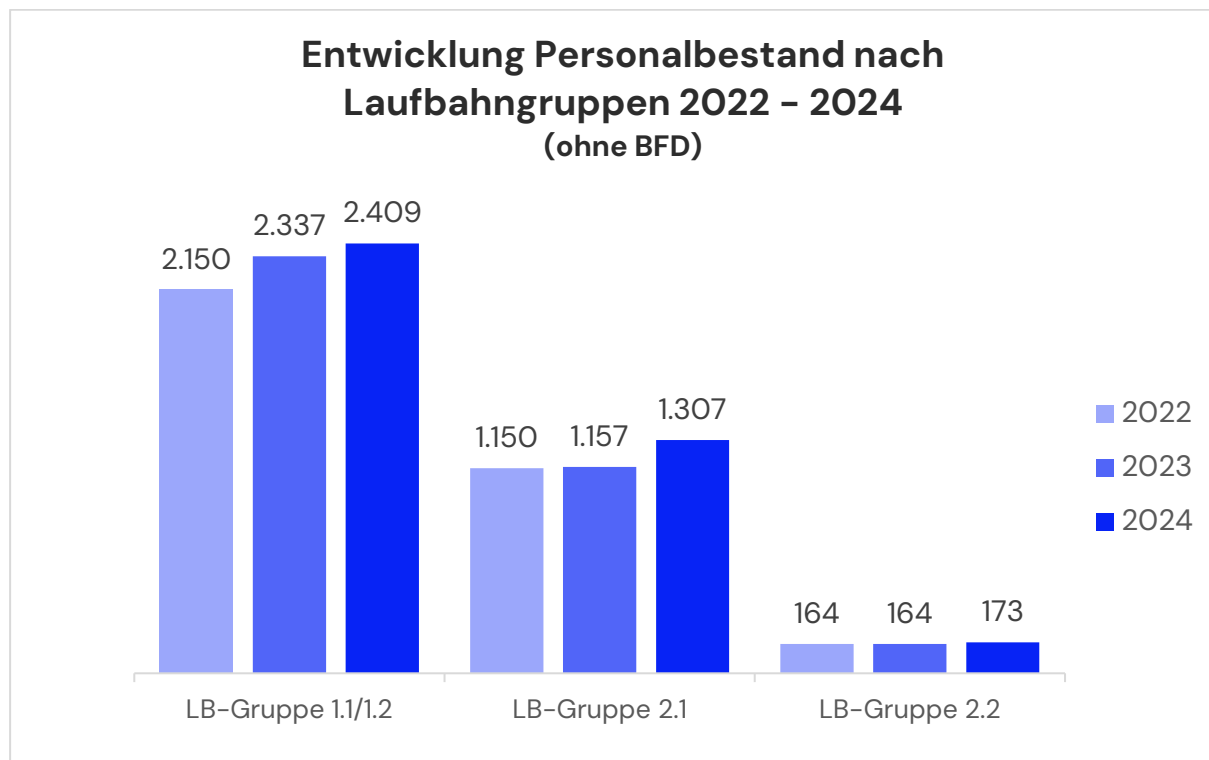


*Wahlbeamtin und -beamte



Laufbahngruppen

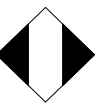
Personalbestand nach Laufbahngruppen



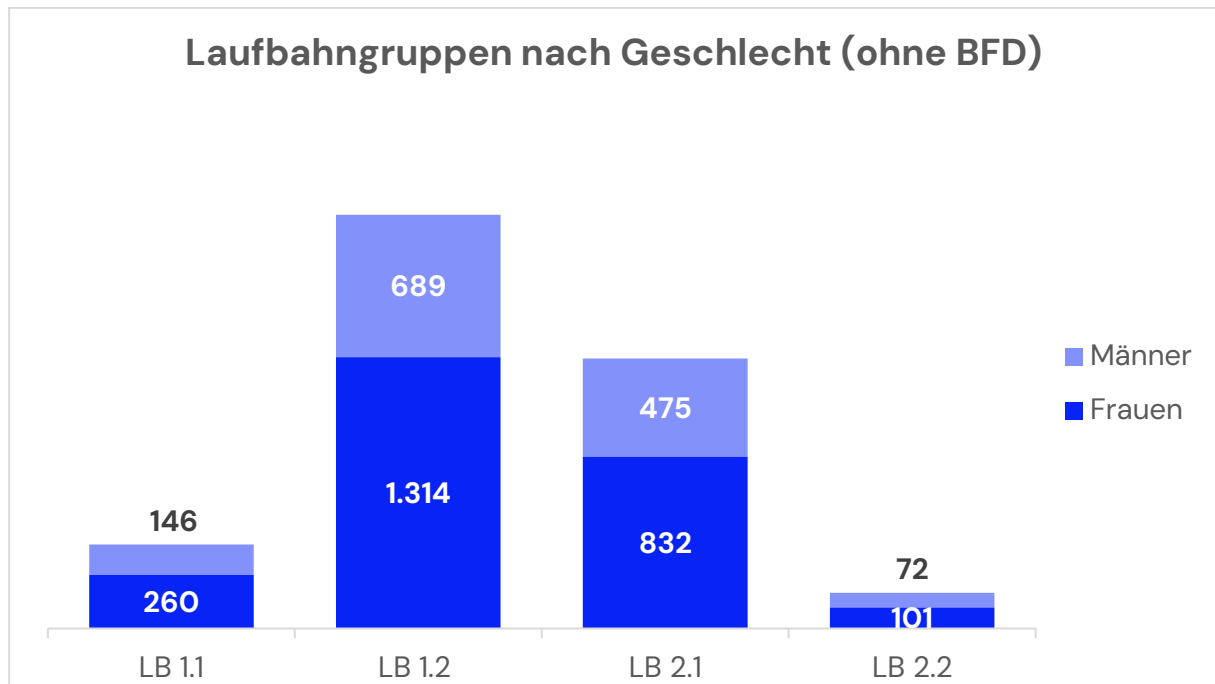
Die Bezeichnung „Laufbahngruppe“ umfasst Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte entsprechend ihrer Eingruppierungen, sowie Anwärter*innen, Auszubildende, Honorarkräfte, Praktikantinnen, Praktikanten, Trainees und Werkstudierende.

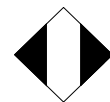
Die 15 Bundesfreiwilligendienstleistenden (fünf Frauen, zehn Männer), werden keiner Laufbahngruppe zugeordnet und sind dementsprechend in beiden Auswertungen nicht berücksichtigt.

Für 2024 wurden erstmals die der Laufbahngruppe 1.1 (ehemals einfacher Dienst) zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter separat erfasst. In den Vorjahren waren sie statistisch in Laufbahngruppe 1.2 eingeordnet. Um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu gewährleisten sind im obigen Diagramm beide Zahlen in LB-Gruppe 1.1/1.2 zusammengefasst, in der Auswertung „Laufbahngruppen nach Geschlecht“ jedoch getrennt dargestellt.

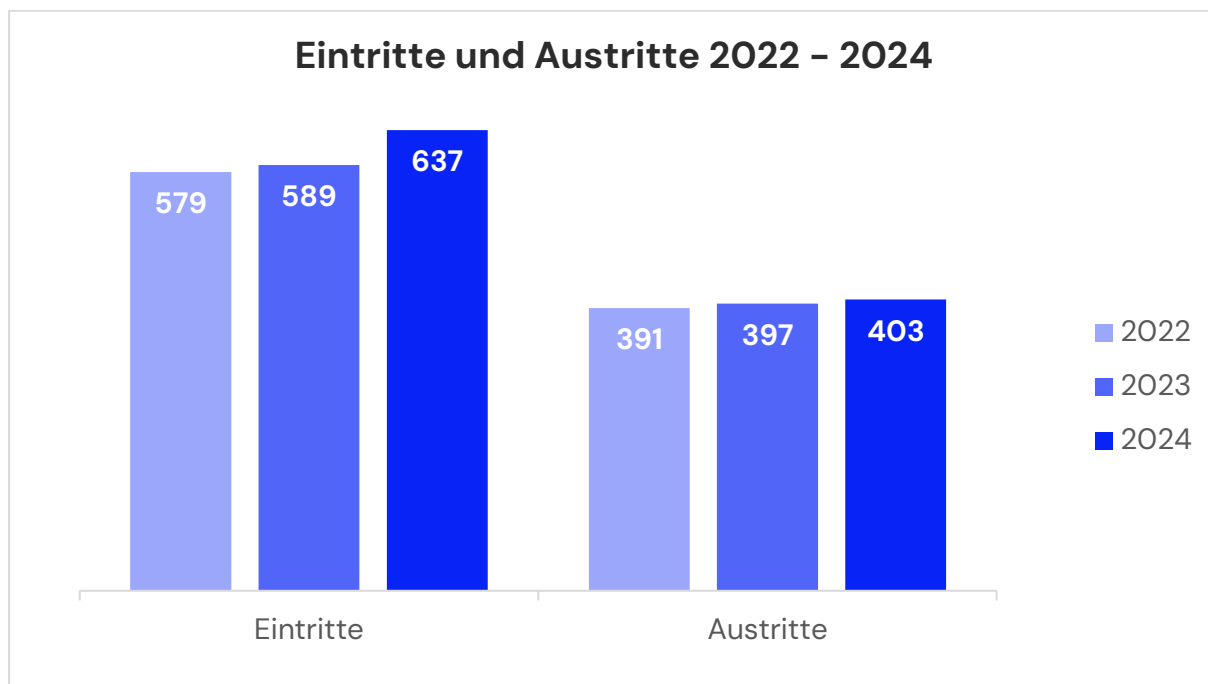


Verteilung nach Geschlecht



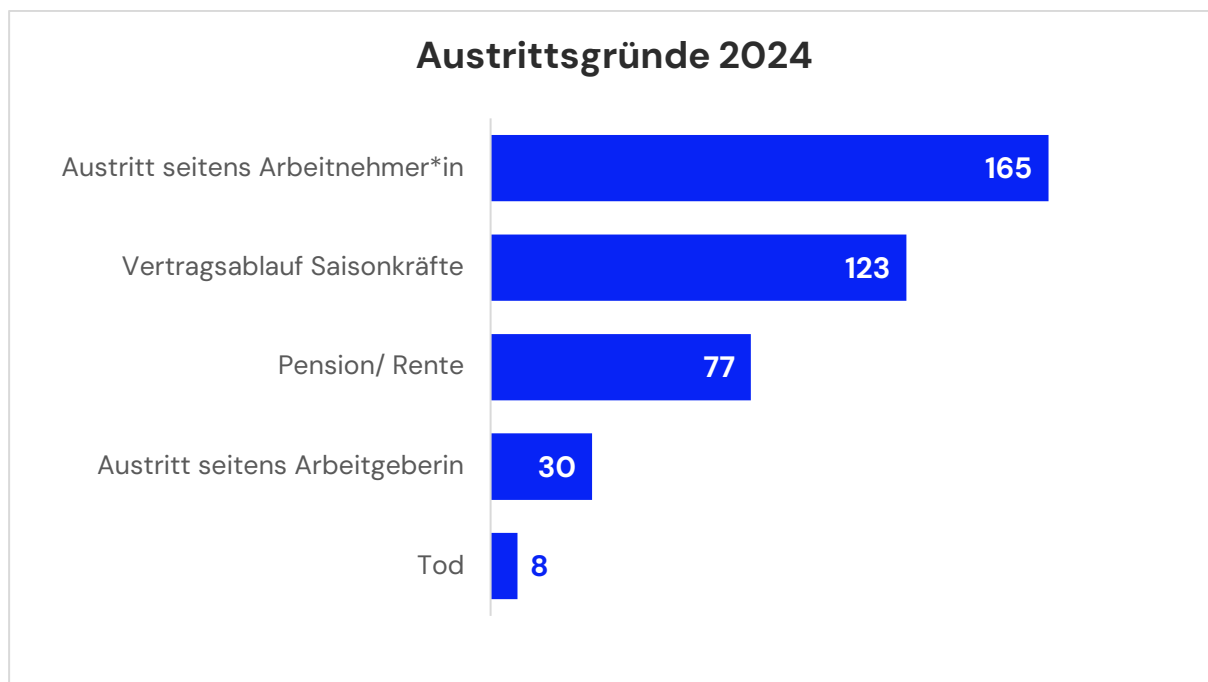


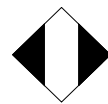
Eintritte und Austritte



Austrittsgründe

Die 403 Austritte verteilen sich wie folgt:



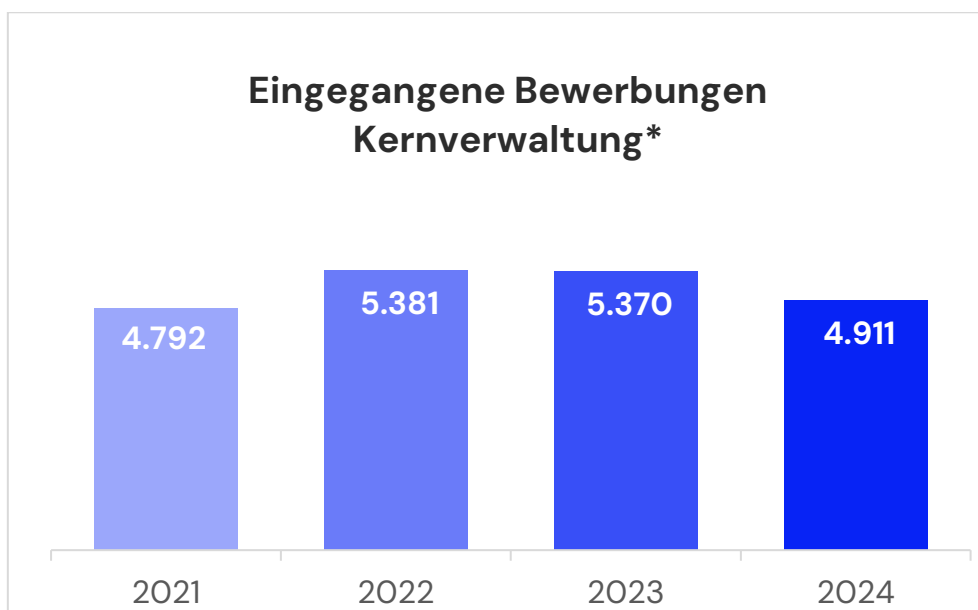


Recruiting

Recruiting von Fachkräften für die Kernverwaltung

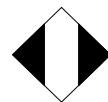


*Ohne Fachpersonal Dezernat IV, Feuerwehr, Sportpark Leverkusen



Die Darstellung umfasst sowohl intern als auch extern ausgeschriebene Stellen.

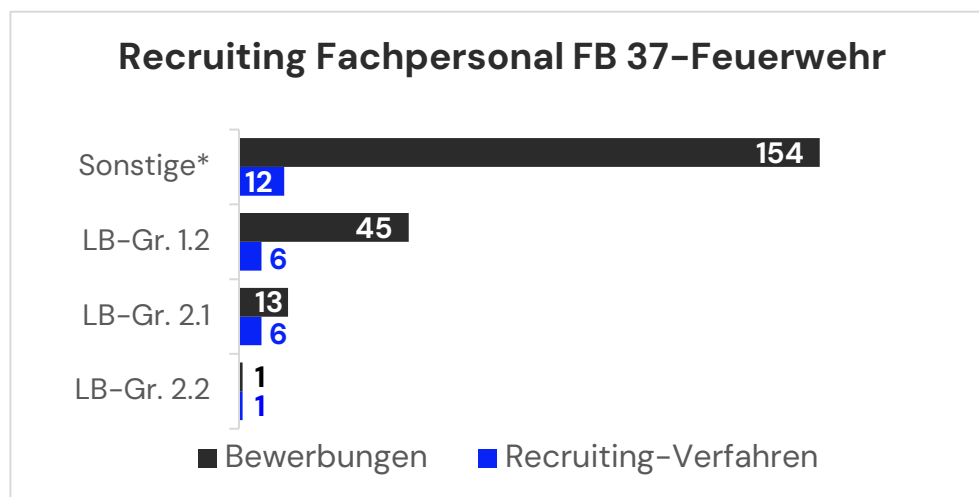
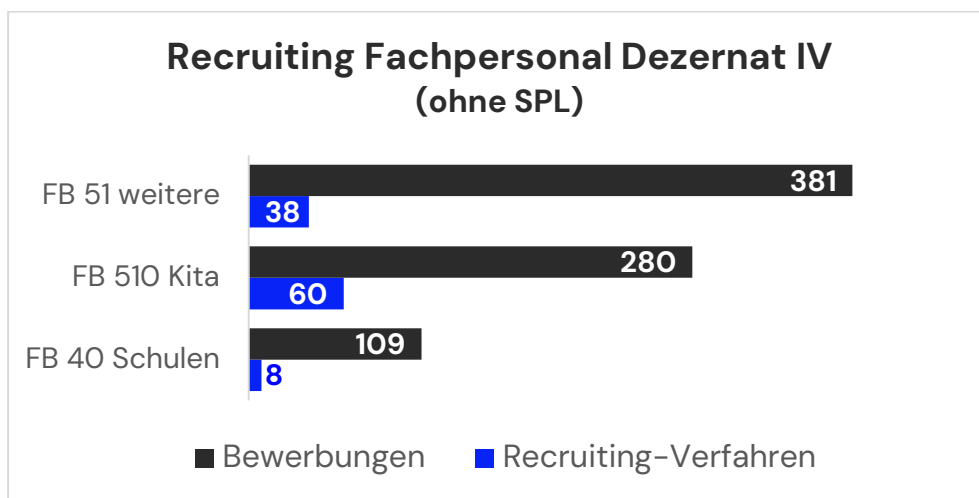
Die erste Ausschreibung führte in 67 % der Fälle zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung (Vorjahr: 60 %). Vom Zeitpunkt der Veröffentlichung der Stellenausschreibung bis zum Einstellungsdatum dauerte ein reguläres Verfahren im Durchschnitt 108 Tage (Vorjahr: 120 Tage).



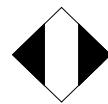
Weitere Kennzahlen:

- **1.154** durchgeführte Vorstellungsgespräche
- **18 Tage:** Der durchschnittliche Zeitraum vom Bewerbungsfristende bis zum ersten Vorstellungsgespräch
- **14 Tage:** Durchschnittliche Dauer für den Zeitraum vom Datum des Vorstellungsgesprächs bis zur Einbringung Personalauswahlentscheidung in den Personalrat

Recruiting von Fachpersonal in der dezentralen Personalwirtschaft



*Rettungsdienst, Bevölkerungsschutz, Verwaltung, etc.



Ausbildung

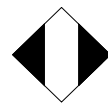
Die mit einem★ gekennzeichneten Ausbildungen werden derzeit **jedes Jahr ausgeschrieben**. Neben diesen Berufsbildern wird in jedem Jahr in Zusammenarbeit mit den ausbildenden Fachbereichen bedarfsorientiert geprüft, welche weiteren Ausbildungs- und Studiengänge für das jeweils kommende Ausbildungsjahr angeboten werden können.

Duale Studiengänge

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

Ausbildungsberufe

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



Für 2024 wurden Ausbildungs- und Studienplätze in insgesamt 16 verschiedenen Berufsbildern ausgeschrieben:

Duale Studiengänge

Bachelor of Laws in Vollzeit ★

Bachelor of Laws in Teilzeit ★

Bachelor of Arts – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre ★

Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik (FB 04) ★

Bachelor of Arts – Soziale Arbeit (FB 51) ★

Ausbildungsberufe

Stadtsekretäranwärter*in bzw. Verwaltungswirt*in ★

Verwaltungsfachangestellte*r ★

Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in (FB 51/Kitas) ★

Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in (FB 51/Kitas) ★

Vermessungstechniker*in

Vermessungsoberinspektoranwärter*in

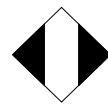
Umweltoberinspektoranwärter*in

Fachangestellte*r für Bäderbetriebe (SPL) ★

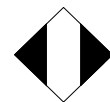
KFZ-Mechatroniker*in

Brandmeisteranwärter*in (FB 37, dezentral betreut) ★

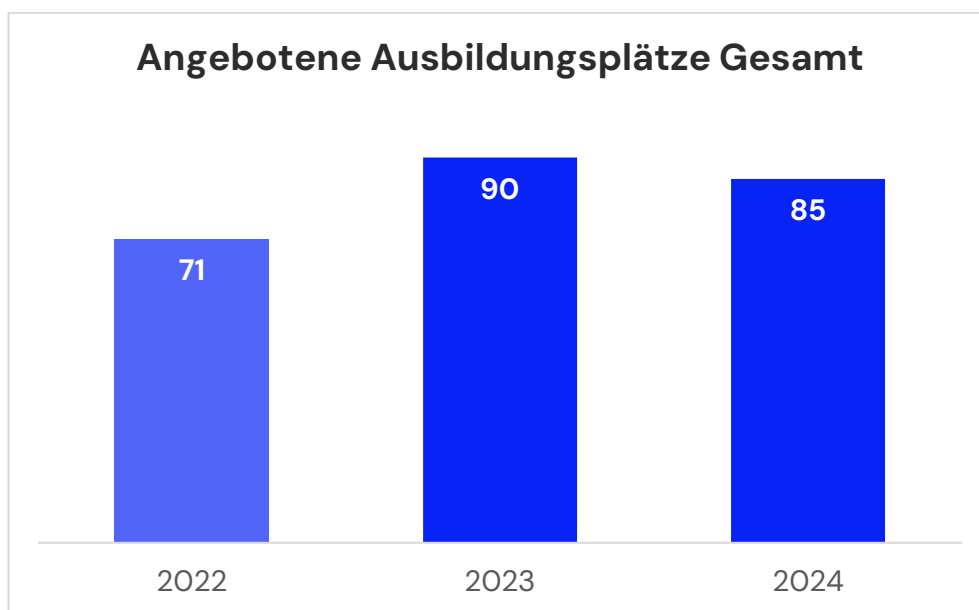
Brandoberinspektoranwärter*in (FB 37, dezentral betreut)



Berufsbilder, die für das Einstellungsjahr 2024 ausgeschrieben waren	Art der Einstellung	16 Berufe
Bachelor of Laws Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Bachelor of Laws als Teilzeitstudium Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Bachelor of Arts – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik Duales Studium	Beamtenverhältnis	
Stadtsekretäranwärter*in bzw. Verwaltungswirt*in Ausbildung	Beamtenverhältnis	
Verwaltungsfachangestellte*r Ausbildung	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Gesamtanzahl – Verwaltung/kaufmännisch		6
Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit Duales Studium	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Gesamtanzahl – Soziales		3
Vermessungstechniker*in Ausbildung	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Vermessungsoberinspektor*in Ausbildung/Weiterbildung	Beamtenverhältnis	
Umweltoberinspektor*in Ausbildung/Weiterbildung	Beamtenverhältnis	
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe Ausbildung	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
KFZ-Mechatroniker*in Ausbildung	Tarifbeschäftigtenverhältnis	
Gesamtanzahl – Technik/Handwerk		5
Brandmeisteranwärter*in Ausbildung	Beamtenverhältnis	
Brandoberinspektor*in Ausbildung/Weiterbildung	Beamtenverhältnis	
Gesamtzahl – Feuerwehr		2

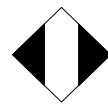


Ausbildungsplatz-Angebot



Ausbildungsplatz-Angebot zum Ausbildungsstart in 2024			
	Anzahl Plätze	Anzahl Bewerbungen erhalten in 2023	Anzahl Einstellungen
Bereich Verwaltung/Kaufmännisch	23	549	24
Bereich Soziales	34	350	30
Bereich Technik/Handwerk	7	308	5
Bereich Feuerwehr	21	233	16
Gesamt	85	1.440	75

Neben den 75 Auszubildenden mit Startjahr 2024 befanden sich im Berichtsjahr weitere 73 Mitarbeitende in Ausbildung. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden lag die **Ausbildungsquote** bei 3,60 % (Vorjahr 3,79 %). Zum 31. Dezember 2024 wurden insgesamt 148 Auszubildende (Anwärter*innen und Auszubildende nach TVAöD) betreut, vier mehr als im Vorjahr.



Übernahmequote

Die Übernahmequote stellt den Anteil der Auszubildenden, die 2024 von der Stadt Leverkusen ein Übernahmeangebot erhalten haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Auszubildenden, die im jeweiligen Jahr ihre Ausbildung beenden, dar. Nicht berücksichtigt ist, ob die Auszubildenden das Übernahmeangebot angenommen haben oder wie die Übernahme erfolgt (befristet/unbefristet, verbeamtet/beschäftigt).

	2021	2022	2023	2024
Übernahmequote	100 %	96 %	100 %	97 %

Praktikum

Die Stadtverwaltung bietet verschiedene Praktikumsstellen über eine Dauerausschreibung an. Im Zeitraum 2023 bis 2024 sind **348 Bewerbungen** für **Praktika** eingegangen. Davon konnten 122 Praktika in der Kernverwaltung (ohne Praktika für den Bereich der KITAS und Jugendeinrichtungen sowie FB 39– Veterinär- und Lebensmittelüberwachung) realisiert werden.

Zum Vergleich:

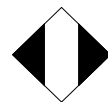
In 2022 wurden insgesamt 73 Praktika ermöglicht. In 2023 waren es 130.

Die **122 Praktika 2024** unterteilten sich wie folgt:

- 72 Schülerpraktika (ohne eintägige Berufsfelderkundungstage, ohne Girls' & Boys' Day)
- 29 im Rahmen eines Studiums
- 11 im Rahmen einer Ausbildung
- 2 im Rahmen einer Umschulung
- 8 im Rahmen einer Wiedereingliederung

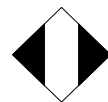
Von den 122 Praktikant*innen hatten acht Personen einen Grad der Behinderung (GdB).

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



Die **41 Städtischen Kindertagesstätten** konnten **9 Jahrespraktika** beginnend im August 2024 anbieten. Ein Jahrespraktikum orientiert sich zeitlich immer am jeweiligen Schuljahr.

Jahrespraktika in den Städtischen Kindertageseinrichtungen		
Zeitraum	Anzahl	Angestrebte Abschlüsse, für die ein Jahrespraktikum gefordert war oder ist
2022 – 2023	9 (davon 2 männl.)	Fachoberschulreife (6) Fachhochschulreife (2) Förderschulabschluss (1)
2023 – 2024	12 (davon 2 männl.)	Fachoberschulreife (6) Fachhochschulreife (4) Kindheitspädagogik (1) Förderschulabschluss (1)
2024 – 2025	9 (davon 1 männl.)	Fachoberschulreife (3) Fachhochschulreife (3) Förderschulabschluss (2) Weiterbildung staatl. anerkannte Erzieherin (1)



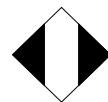
Qualifizierung

Zusätzlich zu den Fortbildungsangeboten der Personalentwicklung können sich Kolleginnen und Kollegen durch gezielte **Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahmen** für höhere Qualifikationsebenen oder Laufbahngruppen qualifizieren. Im Berichtsjahr haben insgesamt 103 Mitarbeitende (Vorjahr 92) eine solche Qualifizierungsmaßnahme **begonnen**.

Mitarbeitende, die in 2024 eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen haben, waren im Durchschnitt 40 Jahre alt. Von allen Teilnehmenden, die ihre Qualifizierungsmaßnahme in **2024 abgeschlossen** haben, haben 98 % diese erfolgreich bestanden.

Qualifizierungsmaßnahmen im Detail

Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben im jeweiligen Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen?			
	2022	2023	2024
Basislehrgang VL I	19	63	58
Aufbaulehrgang VL I	9	15	28
Verwaltungslehrgang II	6	9	4
Traineeprogramm Karriere-eLEVator mit Verwaltungslehrgang II	-	-	9
Ausbildungsaufstieg in LG 2.1	0	3	0
Qualifizierungsaufstieg in die LG 2.1	3	1	1
Modulare Qualifizierung	1	1	3
Gesamt	38	92	103



Qualifizierung für Quereinsteiger*innen

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

In den Jahren 2022 bis 2024 haben insgesamt 52 Kolleginnen und Kollegen den Aufbaulehrgang begonnen, nachdem sie zuvor den Basislehrgang absolviert hatten.

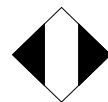
Traineeprogramm Karriere eLEVator

Das Traineeprogramm Karriere-eLEVator ist 2024 erstmalig gestartet. Zur Ausschreibung, die in 2023 veröffentlicht wurde, gingen 98 Bewerbungen ein, aus denen neun Trainees ausgewählt wurden.

Das Programm richtet sich an Hochschulabsolvierende spezieller Fachrichtungen (Bachelor of Arts, Bachelor of Science). Als Quereinsteigende durchlaufen sie in einem Zeitraum von **zwei Jahren vier verschiedene Fachbereiche** der Verwaltung, wo sie in die typischen Aufgaben eingearbeitet werden. Lesen Sie mehr dazu im Teil „Update Themen, Entwicklungen und Ausblick 2025“.

Qualifizierung im feuerwehrtechnischen Dienst FB 37

FB 37–Feuerwehr Begonnene Qualifizierungsmaßnahmen			
	2022	2023	2024
Feuerwehrtechnischer Dienst Aufstieg in LG 2.1	2	2	1
Feuerwehrtechnischer Dienst Aufstieg in LG 2.2	1	0	0

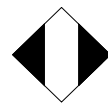


Praxisprüferschulung

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

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

	2021	2022	2023	2024
Teilnehmende	4	8	18	13



Personalentwicklung

Seminare der Personalentwicklung (PE)

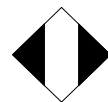
2024	Seminare	Teilnehmende (angemeldete)	Frauen	Männer
Führungskräfteprogramm (3 Gruppen à 4 Seminare)	12	38	22	16
Stellvertretenden-Schulung (2 Gruppen à 3 Seminare)	6	24	20	4
Fortbildungsprogramm	37	466	322	144
Insgesamt	55	528	364	164

Mit insgesamt 55 internen Fortbildungen konnte das Angebot auf Vorjahresniveau fortgeführt werden. Neben dem Führungskräfteprogramm und den Stellvertretenden-Schulungen fanden 37 Fortbildungen (Vorjahr 39) statt. Insgesamt hatten sich 528 Kolleginnen und Kollegen (Vorjahr 603) für Veranstaltungen angemeldet, die an insgesamt 80 Seminartagen durchgeführt wurden. Die Anzahl der Seminartage wurde für 2024 erstmalig ausgewertet.

Mitarbeitendenbefragung (MAB)

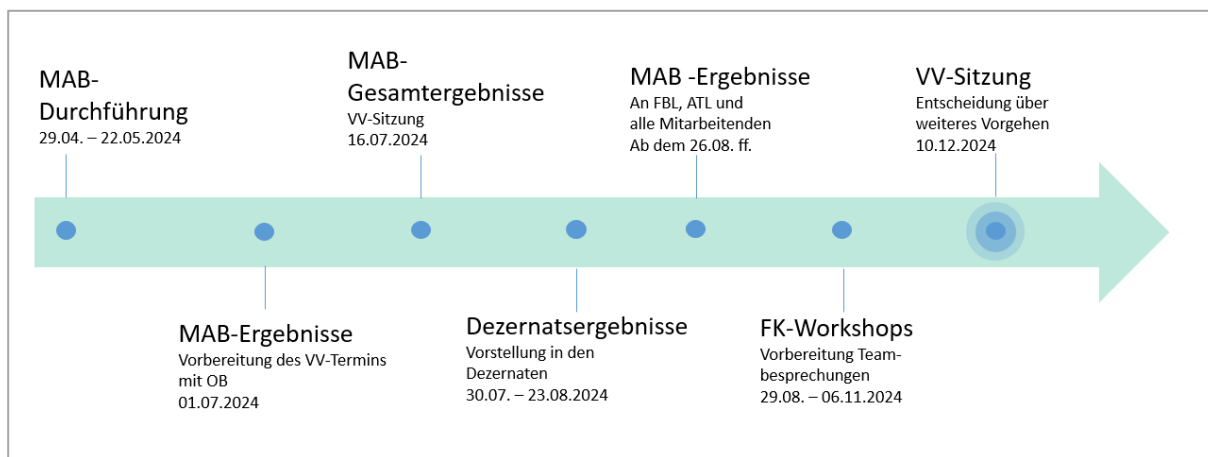
Im Frühjahr 2024 waren alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung eingeladen, an der Mitarbeitendenbefragung teilzunehmen und ihre Arbeit in der Stadtverwaltung Leverkusen anhand verschiedener Kriterien zu beurteilen: Arbeitsbedingungen und -inhalte, Kommunikation und andere Aspekte des täglichen Miteinanders und Arbeitens. Für Beschäftigte der Kindertagesstätten wurden spezielle Zusatzfragen formuliert.

51 % aller Kolleginnen und Kollegen haben an der Mitarbeitendenbefragung teilgenommen. Die Gesamtergebnisse der MAB wurden als Zusammenfassung bis August 2024 an alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen kommuniziert. Darüber hinaus erhielten alle Fachbereiche und Abteilungen, in denen mehr als fünf Personen an der Befragung teilgenommen hatten, eine detaillierte Auswertung.

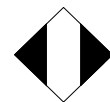


Die Auswertungen dienten als Grundlage für Workshops in den einzelnen Bereichen mit dem Ziel, die Ergebnisse zu besprechen und bei Bedarf konkrete Maßnahmen abzuleiten. Zur Vorbereitung der Führungskräfte auf diese Workshops fand im September und Oktober 2024 eine Qualifizierungsmaßnahme hierzu statt.

Die Schritte der MAB im zeitlichen Überblick:



Weitere Informationen zur MAB 2024 finden Sie im Kapitel „Update Themen, Entwicklungen und Ausblick 2025“.

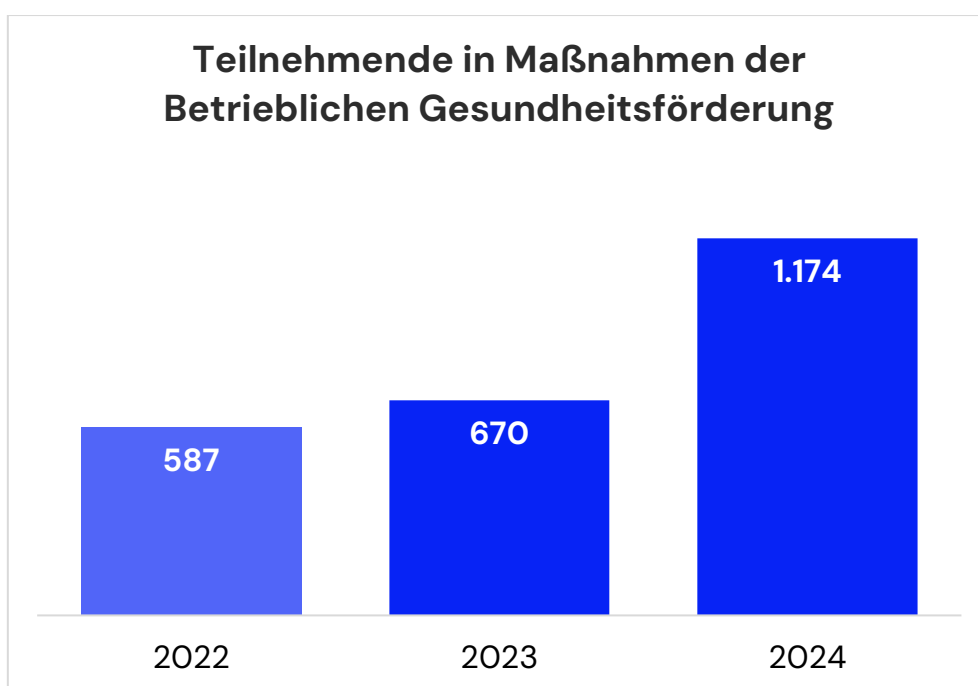


Betriebliches Gesundheitsmanagement

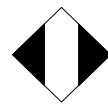
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bietet Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit in den Handlungsfeldern **Psychische Gesundheit/Stressprävention, Ernährung, Bewegung und Entspannung** an.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Anzahl der Angebote und Maßnahmen konnte seit 2021 kontinuierlich von 7 auf 95 in 2024 erweitert werden. Mit einem Anteil von 88 % wurden die Angebote 2024 größtenteils von Kolleginnen wahrgenommen.



Betriebliche Gesundheitsförderung	2021	2022	2023	2024
Maßnahmen	7	22	34	95
Teilnehmende gesamt	422	587	670	1.174
Anteil Frauen	280	430	588	1.033
Anteil Männer	142	157	82	141



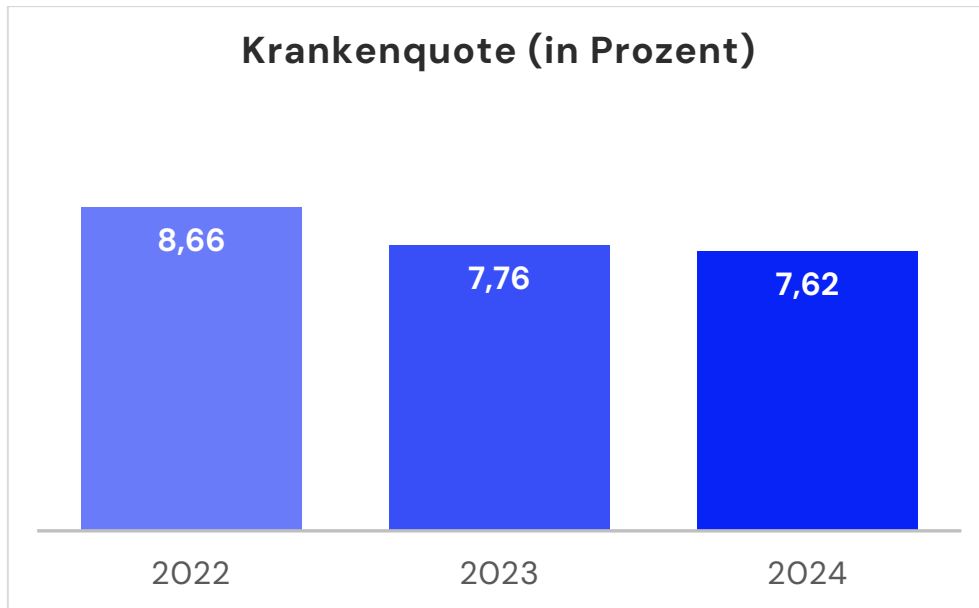
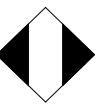
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

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

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

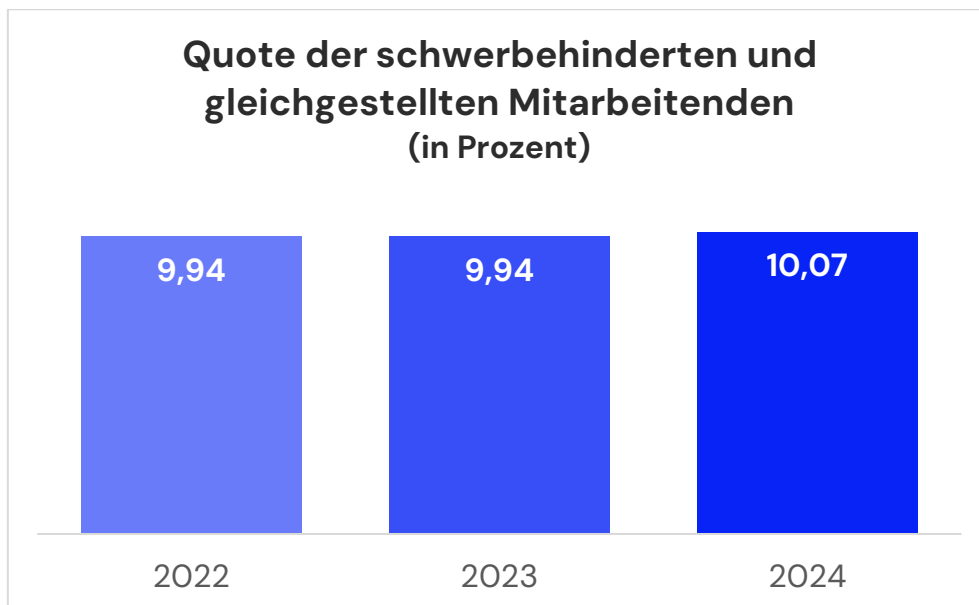
- 2024 wurden 186 BEM-Verfahren betreut (Vorjahr 188). Einem BEM-Verfahren zugestimmt hatten 106 Personen, tatsächlich aufgenommen wurden davon 84 Verfahren (Vorjahr 53).
- Insgesamt wurden 49 BEM-Verfahren in der Verwaltung erfolgreich beendet, davon wurden 5 Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.
- Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug 6 – 8 Monate (wie im Vorjahr).

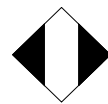




Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden (GdB)

Die Stadtverwaltung Leverkusen beschäftigt im Berichtsjahr 10,07 % schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen. Dieser Wert liegt über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 %.





Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX

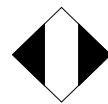
Mit dem Angebot und der Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX kommt die Stadtverwaltung Leverkusen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Prävention nach und gewährleistet den Schutz der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX wird das Präventionsverfahren von einem Kernteam für Prävention begleitet, das sich bei der Stadt Leverkusen aus der präventionsbeauftragten Person, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben zusammensetzt. Im Interesse der Beschäftigten und zur Unterstützung des Verfahrens wird die Beteiligung der Führungskraft sowie die Einschaltung des Integrationsfachdienstes empfohlen. Die Einleitung des Präventionsverfahrens erfolgt in der Regel durch die Führungskraft.

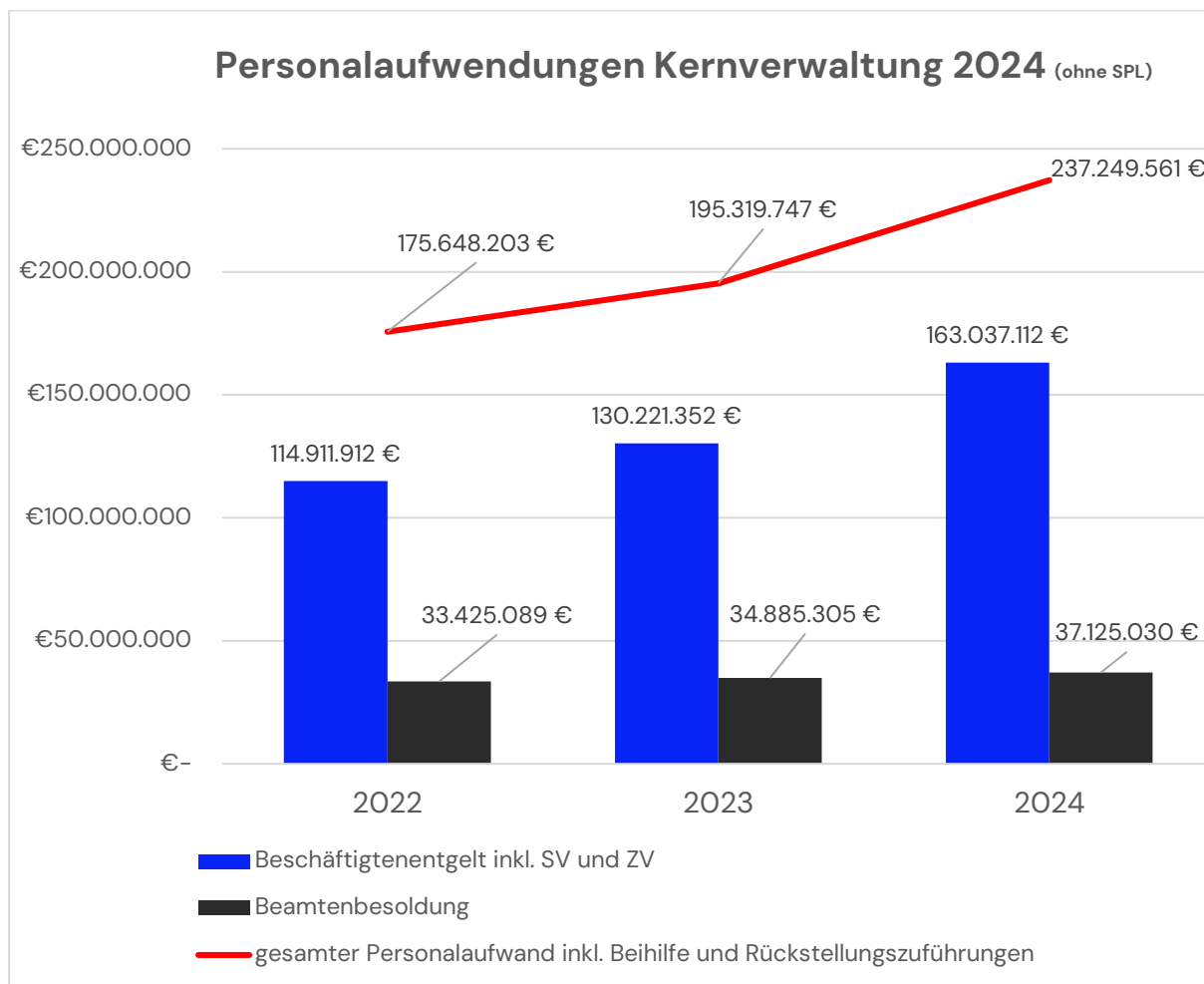
Ziel des Präventionsverfahrens ist die frühzeitige Erarbeitung von Lösungen bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zu einer Gefährdung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können. Es dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Vermeidung von Kündigungen.

Seit der weiteren Professionalisierung des Präventionsbereichs wurden im Jahr 2024 sieben Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX betreut.

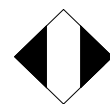
Für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten der Stadt Leverkusen bietet das Präventionsverfahren somit eine frühzeitige Unterstützung und die gemeinsame Entwicklung individueller Maßnahmen – mit dem Ziel, langfristige Lösungen im Sinne einer nachhaltigen Beschäftigung zu schaffen.



Personalaufwendungen der Kernverwaltung



SV: Sozialversicherung, ZV: Zusatzversorgungskasse



Update Themen, Entwicklungen und Ausblick 2025

Der vorliegende Personalbericht 2024 greift neben dem Update zu Zahlen und Daten auch die im Personalbericht 2023 beleuchteten Themen und Entwicklungen auf. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bleiben die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften sowie die Bindung des Personals nach wie vor die zentralen Herausforderungen.

Bericht aus dem Organisationsbereich

Wie in den Vorjahren hatte die Stadtverwaltung Leverkusen einen konstanten Aufgabenzuwachs zu verzeichnen, der sich in den Veränderungen des Stellenplans 2024 widerspiegelt.

Der Stellenplan erfasst die Planstellen der Kernverwaltung, des Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen (AGL) sowie die Beamtinnen und Beamten des städtischen Eigenbetriebs Sportpark Leverkusen (SPL).

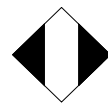
Nicht berücksichtigt sind tariflich Beschäftigte des Sportpark Lever-

kusen (SPL) sowie Anwärter*innen und Auszubildende der Gesamtverwaltung.

Gegenüber 2023 sind 277,97 Planstellen hinzugekommen, so dass, gemessen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), insgesamt 2.998,01 Stellen zum 1. Januar 2024 zu verzeichnen sind. Der Zuwachs von 277,97 Planstellen umfasst auch 120,44 Planstellen, die auf die Auflösung der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung *KulturStadtLev* (KSL) zum 31.12.2023 zurückgehen. Nach Auflösung der KSL wurden die Planstellen für tariflich Beschäftigte, die zuvor Bestandteil des Wirtschaftsplans der KSL waren, in den städtischen Stellenplan überführt.

Abgesehen von den integrierten 120,44 Planstellen der früheren KSL wurden **157,53 neue Planstellen** eingerichtet.

Zuwachs Planstellen			
2021	2022	2023	2024
+ 135,87	+ 121,58	+ 212,22	+ 157,53



Die Fachbereiche mit dem größten Zuwachs an Stellen im Stellenplan 2024 sind:

Fachbereich 50–Soziales

Größter Stellenzuwachs. Siehe hierzu Ratsbeschluss Nr. 2022/1718 zur Betreuung kommunaler Gemeinschaftseinrichtungen und internen Neustrukturierungen.

Fachbereich 51–Kinder und Jugend

Zweitgrößter Stellenzuwachs. Im Zusammenhang mit der zuvor genannten Ausweitung der Schulsozialarbeit und verschiedenen Gesetzesnovellierungen.

Fachbereich 33–Bürger und Integration

Neueinrichtungen erforderlich, vor allem durch Aufgabenzuwächse im IT-Bereich und die Einrichtung der Abteilung 335–Bürgerservice.

Zusätzlich wurde der **Zivil- und Katastrophenschutz** ausgebaut (Fachbereich 37–Feuerwehr).

Die Stelleneinrichtungen markieren die dauerhaften Personalbedarfe aus sämtlichen Fachbereichen der Stadtverwaltung Leverkusen. Somit haben die erfolgten Maßnahmen auch Auswirkungen auf die kommenden Jahre.

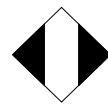
Karriere-eLEVator

Traineeprogramm mit integriertem Mentoring

Das Trainee-Programm Karriere-e-LEVator ist mit neun Trainees **erstmalig** im Oktober 2024 gestartet. Es ist speziell für Hochschulabsolvent*innen spezifischer Fachrichtungen konzipiert. Über einen Zeitraum von zwei Jahren werden **vier verschiedene Fach- und Einsatzbereiche** der Stadt Leverkusen durchlaufen.

Bei dem jeweils sechsmonatigen Einsatz lernen die Trainees vielfältige Aufgabenbereiche kennen und werden mit Aufgaben aus den nachfolgenden übergeordneten Schwerpunktbereichen betraut: Personal und Organisation, Finanzmanagement, Ordnungsverwaltung und Leistungsverwaltung. Während der zwei Jahre stehen den Trainees übergeordnete und fachliche Mentoren und Mentorinnen zur Seite.

Die Fachbereiche der Stadt Leverkusen erhalten im Rahmen der Praxiseinsätze somit Unterstützung von sehr gut qualifiziertem Personal und zudem die Chance, die Trainees für die eigenen Aufgabenbereiche zu begeistern, sowie von deren Vorerfahrungen und Impulsen zu profitieren.



Während ihres Traineeprogramms besuchen die Trainees verpflichtend den **Verwaltungslehrgang II** am „Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung“ in Köln.

Mit dem erfolgreichen Durchlaufen des Verwaltungslehrgangs II verfügen die Trainees über den zusätzlichen, verwaltungsspezifischen Abschluss als Verwaltungsfachwirt*in, welcher zum generalistischen Einsatz in der **gehobenen Qualifikationsebene** der klassischen Verwaltung befähigt. Mit diesem Abschluss wird die Wahrnehmung von Tätigkeiten im Bereich der Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD möglich. Ab dem 1. Oktober 2026 werden die ersten Trainees, sofern das Programm erfolgreich abgeschlossen wurde, auf eine feste Stelle innerhalb der Verwaltung übernommen, auch wenn der Verwaltungslehrgang II über diesen Zeitpunkt hinaus noch weiterläuft (Gesamtdauer 33 Monate).

160–Stunden–Fortbildung

Um dem Fachkräftemangel bei Erzieher*innen entgegenzuwirken hat die Stadt Leverkusen erstmalig das Konzept „160–Stunden–Fortbildung“, das auf Grundlage der Personalverordnung NRW erarbeitet wurde, in die Praxis überführt. Im Herbst 2024 fand ein Kurs zur internen 160–Stunden–Fortbildung statt, an dem 18 Ergänzungskräfte teilnahmen. Von ihnen haben 16 die Fortbildung

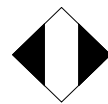
erfolgreich beendet (vierzehn Frauen und zwei Männer). Alle Absolvierenden sind in städtischen Kindertageseinrichtungen in Leverkusen tätig.

Sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, können sich Ergänzungskräfte wie zum Beispiel Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungshelfer*innen durch diese Fortbildungsmaßnahme so qualifizieren, dass sie im pädagogischen Bereich für eine befristete Zeit auf Fachkraftstunden eingesetzt werden und entsprechende Erzieher*innentätigkeiten wahrnehmen können.

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

Werkstudierende

Ein Baustein in der Personal- und Nachwuchskräftegewinnung ist ein im Fachbereich 11–Personal und Organisation Ende 2022 erarbeitetes Werkstudierendenkonzept. Dieses sieht die **verwaltungsweite Einstellung** und Begleitung von Werkstudierenden vor. Ziel des Konzeptes ist im Optimalfall eine sich mittelbar an ein Studium anschließende Beschäftigung der Werkstudierenden als Fachkräfte bei der Stadt Leverkusen.



Das Konzept umfasst verwaltungsweit 50 Plätze für Werkstudierende mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 19,5 Stunden.

Dem Konzept ging ein Pilotprojekt voraus, bei welchem zehn Werkstudierendenplätze im Dezernat V-Planen und Bauen besetzt wurden. Die Ausweitung auf die gesamte Stadtverwaltung ermöglicht es, Studierende vielfältiger Studienrichtungen anzusprechen und ihnen in der Folge die attraktiven und abwechslungsreichen Aufgaben der Stadt Leverkusen aufzuzeigen. Nachdem das Werkstudierendenkonzept Mitte des Jahres 2024 gestartet ist, konnten bereits 34 der 50 Plätze verwaltungsübergreifend erfolgreich besetzt werden. Die verbliebenen Plätze werden im Laufe des Jahres 2025 kontinuierlich ausgeschrieben.

Personalmarketing und Recruiting

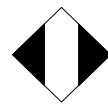
Personalmarketing

Das Jahr 2024 stand für das Personalmarketing ganz im Zeichen der Arbeitgebermarke. Zum Jahresbeginn wurde eine intensive Analyse-Phase durchgeführt. Am Ende dieser Phase fand eine strategische Positionierung anhand von entwickelten Markenattributen und dem Festhalten eines Arbeitgeberversprechens (engl. „Employer Value Proposition“ genannt

– EVP) statt. Diese wiederum bildete die Grundlage für die Entwicklung einer Kreativlinie im Rahmen des Kreativkonzepts. Hier wurden zwei Varianten erarbeitet und zur digitalen Abstimmung der gesamten Mitarbeiterschaft vorgestellt. Die ausgewählte Kreativlinie wurde fortan weiter ausgestaltet. Zusätzlich zu den neuen Botschaften und Claims für die acht definierten Tätigkeitsbereiche wurden an zwei „Content Days“ neue Bildwelten mit Mitarbeitenden erstellt, die sich freiwillig als Models für die neue Arbeitgebermarke gemeldet und zur Verfügung gestellt haben.

Für 2025 ist die Veröffentlichung eines neuen Karriereportals geplant. Um in der Übergangsphase gewährleisten zu können, dass potentielle Interessierte alle Informationen erhalten, die sie benötigen, wurde ein Softrelaunch der aktuellen Karriereseite im November 2024 vorgenommen. Ziel war hier, die Übersichtlichkeit zu verbessern und notwendige Klicks zu reduzieren. Für 2025 ist zudem die Veröffentlichung der Arbeitgebermarke geplant. Das neue Karriereportal wird dabei die prominenteste Plattform für deren Launch darstellen.

Neben der Entwicklung der Arbeitgebermarke wurde 2024 an der Entwicklung und Fortführung verschiedener Benefits für die Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin gearbeitet. Des Weiteren wurde die



Business-Social-Media-Plattform LinkedIn mit Inhalten bespielt.

Recruiting/Personalgewinnung

Im Themenfeld Recruiting liegt die Zielsetzung, wie auch in den Vorjahren, auf der Weiterentwicklung der vorhandenen Expertise und der Dynamisierung der Prozesse und Verfahren. Auf dem weiterhin schnell agierenden Arbeitnehmer*innenmarkt gilt es als Kommune, unter der Beachtung von Gesetzen, Richtlinien und tariflichen Regelungen, die Auswahlprozesse weiterhin zu verkürzen und zu beschleunigen. Gegenüber dem Vorjahr konnte eine Verbesserung im zeitlichen Durchschnitt vom Zeitpunkt der Ausschreibung bis zur Besetzung erzielt werden. Ein Grund hierfür sind die Verbesserungen von internen sowie abteilungsübergreifenden Neudefinitionen von Prozessen. Die Abteilung Recruiting und Personalmarketing arbeitet mittlerweile in allen Prozessabläufen, welche in dem eigenen Verantwortungsbereich liegen, komplett digital.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Jahr 2024 hat die Betriebliche Gesundheitsförderung über das BGF-Programm 95 Maßnahmen mit über 1.100 Teilnehmenden angeboten, die durch Bewegungs- und Entspannungskurse sowie mit Seminaren zu

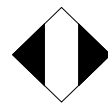
mentaler und psychischer Gesundheit, Schlaf, Stressprävention und -bewältigung und Workshops zum Thema Ernährung präventiv in ihre Gesundheit investiert haben.

Ebenso im Fokus der BGF lag das Programm für Führungskräfte, das mit Angeboten zu gesunder Führung, Kommunikation, Achtsamkeit und Konfliktmanagement aktuelle Gesundheitsthemen anhand der Herausforderungen der täglichen Arbeit aufgegriffen hat.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Prozessoptimierung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und auf der Einführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX. Mit der weiteren Professionalisierung des Präventionsbereichs hat die Stadtverwaltung Leverkusen einen wichtigen Schritt zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsumfelds unternommen.

Erfahrungen aus dem Jahr 2024 zeigen, dass das Präventionsverfahren erfolgreich angenommen wird. Ziel für das kommende Jahr 2025 ist es, die Zusammenarbeit im Kernteam zu intensivieren und das Verfahren noch stärker in der betrieblichen Praxis zu verankern.

Darüber hinaus haben die Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Jahr 2024 erstmals gezielte Schulungen im Rahmen des Führungskräfteprogramms für neue Führungskräfte



durchgeführt, um diese für die Bedeutung und Umsetzung des BEM zu sensibilisieren. In den Schulungen wurde Basiswissen zum BEM vermittelt. Ziel war es, sowohl über das Verfahren zu informieren und Unsicherheiten im Umgang mit dem Verfahren abzubauen, als auch die Führungskräfte im Umgang mit den betroffenen Beschäftigten zu stärken. Aufgrund der zahlreichen positiven Rückmeldungen sowie der hohen Nachfrage soll das Schulungsformat 2025 auf alle Führungskräfte ausgeweitet werden, um das BEM zukünftig noch stärker in den Führungsalltag zu integrieren.

Für **2025** liegt der Fokus zusätzlich auf der Entwicklung und Initiierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen für Berufsgruppen mit intensivem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern sowie für pädagogische Fachkräfte im Erziehungsdienst. Darüber hinaus werden im Rahmen einer medizinischen Vortragswoche unter dem Motto „Wissen ist Vorsorge“ verschiedene Vorträge von Expertinnen und Experten aus Leverkusen zu Themen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes, Asthma und Schilddrüsenerkrankungen angeboten. Neben dem umfangreichen BGF-Programm wird es Gesundheitstage für alle Mitarbeitenden geben. Darüber hinaus werden in Kooperation mit der BARMER Krankenkasse zwei Jahresprojekte zur Gesundheit der Auszubildenden sowie die Schulung

unserer Führungskräfte zum Thema "Gesundes Führen" initiiert.

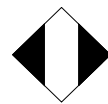
Des Weiteren soll die Gesundheits-App „Mein Phileo“ für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung implementiert werden.

Personalentwicklung

Neben der Fortführung der bereits etablierten Angebote der Personalentwicklung lag der Fokus im Berichtsjahr auf dem Roll-out der im Vorjahr pilotierten E-Learning-Plattform. Im Oktober 2024 wurde die E-Learning-Plattform unter dem Namen **cLEVer-Campus** verwaltungsweit mit der Internetadresse www.leverkusen-clever-campus.de eingeführt.

Mitarbeitendenbefragung und Kulturwandel

An der Mitarbeitendenbefragung 2024 haben insgesamt 64 % der online eingeladenen Kolleginnen und Kollegen und 28 % der papierbasiert eingeladenen Kolleginnen und Kollegen teilgenommen. Nach Kommunikation der Gesamt- sowie Fachbereichs- und Abteilungsergebnisse fanden bis Ende 2024 verwaltungsweit Workshops zur Auseinandersetzung mit den erhobenen Ergebnissen und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen statt.



Alle Vorschläge werden ab Januar 2025 gesichtet und von den zuständigen Fachbereichen bzw. Dezernaten geprüft und wo möglich, direkt umgesetzt. Darüber hinaus wird es einen umfassenden Prozess geben, der alle übergeordneten Maßnahmenvorschläge betrifft: Das Ziel ist hier eine Veröffentlichung dieser Maßnahmenvorschläge im Intranet, anhand derer sich Mitarbeitende informieren können, inwieweit die gewünschte Maßnahme bereits umgesetzt ist bzw. im Jahr 2025 realisierbar ist, welche Maßnahmen für die Jahre 2026 ff. in Planung sind und welche Vorschläge nicht realisierbar sind.

Führungskräfteprogramm (FKP)

Das jährlich stattfindende Führungskräfteprogramm wurde 2024 um ein zweitägiges Modul erweitert, dessen Inhalte von internen Fach- und Führungskräften vorgestellt wurden: Informationen zur Arbeitgebermarke, Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten, Präventionsgespräch, BEM-Gespräch, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, cLEVer-Campus und Angebote der Personalentwicklung.

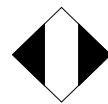
Auch im Jahr 2025 wird das interne Modul, ergänzt um einen Beitrag zum Thema „Digitalisierung“, neben den vier klassischen Modulen (Rolle der Führungskraft, Kommunikation, Konflikt- und Changemanagement) im Rahmen des FKP angeboten.

Gleichstellungsbüro

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) berät das Team des Gleichstellungsbüros die Verwaltung. Außerdem werden Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten.

Seit Februar 2023 ist dem Gleichstellungsbüro die kommunale **Antidiskriminierungsstelle** zugeordnet. Seitdem ist sie eine vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung. In 2024 wurden **46** Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsbeauftragte gerichtet. Davon kamen **18** Anfragen von Beschäftigten der Stadtverwaltung und **28** Anfragen von Leverkusener Bürger*innen. Im Vergleich zu 2023 wurden **14 Fälle mehr** gemeldet. Das lässt darauf schließen, dass das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle wahrgenommen wird und das Vertrauen der Beschäftigten und der Bürger*innen genießt.

Diskriminierung und Rassismus waren die Themen der vom Gleichstellungsbüro initiierten Workshops in 2024. Im April nahmen 15 Beschäftigte am Workshop „Erfolgreich durch Vielfalt“ teil. Wie bereits im Jahr 2023 wurde dieser im Rahmen der **„Charta der Vielfalt“*** angeboten und gemeinsam von Kolleginnen und



Kollegen der Stadtverwaltung geplant und durchgeführt.

* Die Stadt Leverkusen ist seit Dezember 2022 Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“, eine Selbstverpflichtung, Vielfalt und Inklusion aller Personen in der Verwaltung zu fördern.

Im November 2024 fand das „Grundlagenseminar Rassismuskritik“ statt. In diesem, mit Referentinnen des IDA-NRW** durchgeführten Workshop, konnten sich 13 Beschäftigte der Stadtverwaltung intensiv mit Rassismus im Arbeitsleben auseinandersetzen.

** IDA-NRW: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in NRW

Den aktuellen Gleichstellungsplan 2024 – 2028, der am 19.02.2024 vom Rat beschlossen wurde, finden Sie hier: [Link zum Gleichstellungsplan 2024–2028](#)

Weitere Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros

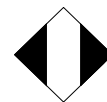
Gendergerechte Sprache: Im September 2024 konnte der erste Workshop „Gendergerechte Sprache – Informationen und Übungen“ mit fünf Mitarbeitenden durchgeführt werden. Ein weiterer Workshop ist für 2025 geplant.

Außerdem im September: Der Fachtag „**Queer in Lev**“. Unter Beteiligung des Gleichstellungsbüros wurde der Fachtag von interessierten Fachkräften und Menschen mit einem queeren Bezug aus Leverkusen vom

Sachgebiet Prävention des Fachbereich 51–Kinder und Jugend der Stadtverwaltung geplant und durchgeführt.

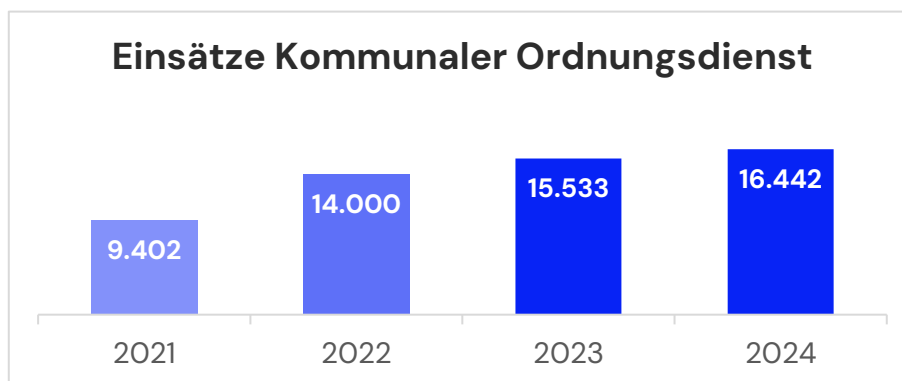
Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen: Aus diesem Anlass bot das Gleichstellungsbüro im November die interne Informationsveranstaltung „Das Handy als Spion“ an, welche von der Polizei Köln durchgeführt wurde. Teilgenommen haben vierzehn Kolleginnen.

Ab dem 01.01.2025 gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung die neue **Dienstvereinbarung Antidiskriminierung**. Die neue Dienstvereinbarung schafft eine strukturelle Grundlage für die weitere Beratungs- und Sensibilisierungsarbeit. Sie verbietet Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, des sozialen Status sowie der Verantwortung für Kinder und/oder zu pflegende Angehörige.

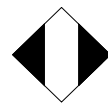


Kommunaler Ordnungsdienst

Zum 31. Dezember 2024 waren 39 Mitarbeitende im Kommunalen Ordnungsdienst (KOD) tätig, 9 Kolleginnen und 30 Kollegen. Die Anzahl der Einsätze hat sich, in Kategorien zusammengefasst, stetig erhöht.



Die häufigsten Einsätze des KOD in 2024	
Einsatzart	Anzahl
Präsenzstreife (Seen, Wochenmärkte, Gewerbe, Obdachlose)	7.607
Aufträge Fußgängerzone (FGZ)	1.607
Schulen	1.565
Landes-Immissionsschutzgesetz, Ruhestörung (LlmschG)	954
Müll (unerlaubte Müllablagerung, illegaler Sperrmüll, usw.)	891
Sonstiges (Baustellen, Ermittlungen, Fundsachen, Fundfahrräder usw.)	675
Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit (Aufträge nach Stadtordnung – OBV)	632
PsychKG, Gesetz über Hilfen u. Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten	487
Tiere (Leinen- und Maulkorbpflicht, Schädlinge, Steuerpflicht usw.)	416
Bestreifung Cannabisverbotszonen	338
Verkehrsüberwachung (VKÜ)	287
Mängel öffentliche Infrastruktur (Schäden an Straßen, Verkehrszeichen usw.)	286
Vollzug (Amtshilfe, Zustellungen, Sicherstellungen usw.)	202
Seenverordnung (SeenVO)	131
Jugendschutzgesetz (JuSchG)	127
Gewerbe- und Gastronomiekontrollen	118
Zivilschwerpunkte	70
Cannabis, Kontrollen/Verstöße	49
Gesamt	16.442



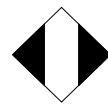
Kommunales Integrationszentrum

Integration und Teilhabe sind breite **Querschnittsaufgaben** innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Dies bedeutet auch, dass sich die Verwaltung mit verschiedenen externen Organisationen fortlaufend abstimmen und gemeinsame Strategien entwickeln muss. Grundlage für diesen Prozess ist das gesamtstädtische Integrationskonzept mit Maßnahmen, die auf Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie auf die Förderung des Zusammenlebens in migrationsgesellschaftlicher Vielfalt abzielen.

Neben einer operativen Ebene (acht Handlungsfelder) begleitet eine **Steuerungs- und Kommunikationsstruktur** fortlaufend die Umsetzung des Integrationskonzeptes. Mit dem Ziel ein Lagebild über Integrationsprogramme und -maßnahmen innerhalb und außerhalb der Verwaltung sowie grundsätzliche Daten zu erhalten, nahm das Kommunale Integrationszentrum (KI) in 2024 eine breitangelegte Abfrage vor, die im Laufe des Jahres zu einem **Statusbericht** gebündelt wurde.

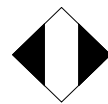
Der Ende 2024 vorgelegte Statusbericht ermöglicht es der Controlling-Gruppe Integrationskonzept weiterhin, Bedarfe zu erkennen, Lösungen zu definieren und Maßnahmen in die Wege zu leiten.

Die Stadt Leverkusen plant in 2025 eine erneute Beteiligung an den **Internationalen Wochen gegen Rassismus**. Koordiniert durch das KI wird es wieder ein umfangreiches Programm unter Beteiligung verschiedener Fachbereiche und lokaler Organisationen geben, um gemeinsam Position gegen Rassismus, Antisemitismus und Menschenfeindlichkeit zu beziehen. An den Aktionswochen werden unter dem Motto „Gemeinsam stark für Vielfalt – Fairplay in unserer Stadt“ auch Sportvereine beteiligt sein. Darüber hinaus plant das KI weitere regelmäßige verwaltungsinterne Fortbildungen rund um die Thematik „Interkulturelle Kompetenz“.

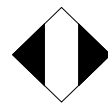


Glossar

AGL	Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen. Damit für die Leistungsempfänger*innen nicht zwei Behörden zuständig sind, die Bundesagentur für Arbeit und die Stadt Leverkusen, wurde 2005 für die Stadt Leverkusen das Jobcenter AGL gegründet.
ATZ	Altersteilzeit findet in zwei Modellen Anwendung: dem Teilzeit- und dem Blockmodell. Teilzeitmodell: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des ATZ-Arbeitsverhältnisses beträgt (in der Regel) die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Blockmodell: In der ersten Hälfte des ATZ-Arbeitsverhältnisses (Arbeitsphase) wird im bisherigen Umfang gearbeitet. In der Freistellungsphase werden die Beschäftigten von der Arbeit freigestellt.
Ausbildungsquote	Anteil der Auszubildenden und Anwärter*innen (inkl. SPL, KSL, FB 37 Feuerwehr, exkl. TBL) an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen, exkl. TBL.
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD)	Beim BFD sind soziale Dienste, aber auch Einsätze in Verwaltungs- oder technischen Bereichen möglich (z. B. Fahrdienste)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Dezernate	Dezernat I: Oberbürgermeister Dezernat II: Finanzen und Digitalisierung Dezernat III: Bürger, Umwelt und Soziales Dezernat IV: Bildung, Jugend und Sport Dezernat V: Planen und Bauen



Employer Value Proposition (EVP)	Die Employer Value Proposition umfasst das Werte- und Leistungsversprechen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an ihre Belegschaft.
Kita	Kindertageseinrichtung
Krankenquote	Errechnet sich aus der Summe aller Krankentage aller Mitarbeitenden im Kalenderjahr, geteilt durch die Kalendertage des Jahres. Für 2024 gilt 366 Tage, weil es ein Schaltjahr war.
KSL	KulturStadtLev bestand bis 31.12.2023 als eigenbetriebsähnliche Einrichtung, mit den kulturellen Einrichtungen Forum, Kulturbüro, VHS, Museum Morsbroich, Jugendkunstgruppen, Stadtbibliothek, Stadtarchiv, Musikschule. Lt. Ratsbeschluss vom 30.03.2023 wurde die KSL zum 31.12.2023 aufgelöst. Dem Antrag und der Ergänzungsvorlage Nr. 2023/2400/Rat vom 11.08.2023 entsprechend, stellt sich die Aufbaustruktur ab 01.01.2024 wie folgt dar: Dezernat I: FB 18–Kultur und Stadtmarketing, mit den Stäben Museum und Archiv und den Abteilungen Marketing und Veranstaltungsmanagement, Verwaltung, Kultur. Dezernat IV ab 01.01.2024 Bildung, Jugend und Sport. Stäbe Jugendkunstgruppen, Stadtbibliothek, VHS, Musikschule Dezernat V: Das Gebäudemanagement für die ehemaligen KSL-Gebäude wird innerhalb des FB 65–Gebäudewirtschaft in einer separaten Abteilung „Gebäudemanagement Kultur“ verortet.
Laufbahngruppen	Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen Laufbahngruppe 1.1 – ehemals Einfacher Dienst Laufbahngruppe 1.2 – ehemals Mittlerer Dienst Laufbahngruppe 2.1 – ehemals Gehobener Dienst Laufbahngruppe 2.2 – ehemals Höherer Dienst



Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden (GdB) – Stichtag der Erhebung	Die Quote wird jedes Jahr zum Stand 31. März über IW Elan an die Agentur für Arbeit übermittelt. Dies ist gesetzlich vorgegeben. Die Quote wird über ein spezielles Rechenmodell ermittelt.
SPL	Sportpark Leverkusen, eigenbetriebsähnliche Einrichtung
Übernahmequote	Anteil der Auszubildenden, die von der Stadt Leverkusen ein Übernahmeangebot erhalten haben, gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden, die im jeweiligen Jahr ihre Ausbildung beenden. Nicht berücksichtigt wird, ob die Auszubildenden das Übernahmeangebot angenommen haben oder wie die Übernahme erfolgt (z. B. befristet, unbefristet, verbeamtet, beschäftigt).
Versorgungsempfänger*innen	Beamte im Ruhestand (in Pension)
VZÄ	Vollzeitäquivalent, eine rechnerische Hilfsgröße. Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitkräfte sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.
ZV	Zusatzversorgungskasse (bei Tarif-Beschäftigten)

Impressum und Kontakt

Herausgeberin

Stadt Leverkusen
Fachbereich 11–Personal und Organisation
Hauptstraße 105
51373 Leverkusen
E-Mail: 11@stadt.leverkusen.de
Telefon: 0214 406-11001

Bildquellen: Piktogramme: Freepik aus www.flaticon.com, Fotos: Tim Bräutigam
Stand Juni 2025

