



Stadt Leverkusen

PER 2020 SONAL BERICHT

Impressum und Kontakt

Herausgeber

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.

Seite 6: KI-generiertes Bild, erstellt mit ChatGPT (OpenAI)

Logos Girls'Day, Boys'Day: © Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Fotos: © Stadt Leverkusen, Foto Seite 4 © Privat

Leverkusen im Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Oberbürgermeisters.....	4
Auf einen Blick	5
Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel	6
Leverkusen bewegt	9
Kommunale Gesundheitslotsinnen und -lotsen.....	9
Gleichstellungsbüro – 40 Jahre.....	11
Organigramm Stadtverwaltung	13
Personalkennzahlen.....	15
Personalbestand	15
Laufbahngruppen.....	18
Personalaufwendungen	19
Demografie	20
Eintritte und Austritte.....	21
Führungskräfte	22
Arbeitszeit und Work-Life-Balance.....	23
Kommunaler Ordnungsdienst.....	24
Krankenquote	25
Quote der Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden	25
Personalthemen.....	27
Personalmanagement.....	27
Personalmarketing	30
Recruiting.....	30
Ausbildung	35
Qualifizierung.....	38
Personalentwicklung.....	42
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	46
Ausblick 2026	50
Glossar.....	53

Vorwort des Oberbürgermeisters

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Leverkusener Verwaltung steht vor erheblichen Herausforderungen im Personalwesen. Insbesondere der demografische Wandel führt dazu, dass erfahrene Mitarbeitende aus dem Berufsleben ausscheiden und gleichzeitig die Gewinnung neuer Fachkräfte zunehmend anspruchsvoller wird. Vor diesem Hintergrund wirken sich die für die Stadt Leverkusen geltenden finanziellen Konsolidierungsvorgaben zusätzlich auf die Gestaltungsspielräume im Personalbereich aus. Fachkräftemangel und geerbtes Spardiktat erfordern eine kontinuierliche Anpassung der Personalstrategie und eine zukunftsorientierte Ausrichtung von Arbeitsabläufen und Strukturen.



Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Förderung einer neuen Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung sowie auf dem gezielten Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Mitarbeitenden. Ziel ist es, vorhandenes Wissen nachhaltig zu sichern und die Handlungsfähigkeit langfristig zu gewährleisten. Gleichzeitig erfordern begrenzte personelle Ressourcen ein Umdenken bei der Wahrnehmung und Organisation kommunaler Aufgaben. Der verstärkte Einsatz technischer Unterstützungsmöglichkeiten, einschließlich der Nutzung von Künstlicher Intelligenz, kann dazu beitragen, Mitarbeitende zu entlasten und Prozesse effizienter zu gestalten. Dabei gilt es, Aufgaben und Arbeitsabläufe systematisch zu überprüfen, Doppelstrukturen abzubauen und sinnvolle Optimierungspotenziale zu identifizieren.

Alle Maßnahmen sind dabei auf ihre praktische Umsetzbarkeit und Verträglichkeit zu prüfen. Ziel ist es, unsere Verwaltung zukunftsfähig aufzustellen, die vorhandenen personellen Ressourcen bestmöglich einzusetzen und die Erfüllung der kommunalen Aufgaben dauerhaft sicherzustellen. Von „Large Language Models“ bis Raumbelastungssoftware – unsere Verwaltung soll im Alltag effizienter werden und nach außen ihre Bürgernähe bewahren. Dabei soll keine Leverkusenerin und kein Leverkusener den persönlichen Zugang zur Verwaltung verlieren.

Mein persönliches Anliegen für unsere gemeinsame Zukunft und die Zukunft der Stadt Leverkusen ist es, den Wandel, dem wir unterliegen, aktiv und erfolgreich mitzugestalten. Wir haben viel vor uns. Aber wir gehen diesen Weg gemeinsam!

Ihr Oberbürgermeister
Stefan Hebbel

Auf einen Blick



3.991

Mitarbeitende



64 %



36 %



51

Nationalitäten



35 %

Teilzeitquote



75

Angebote
Betriebliches Gesundheits-
management



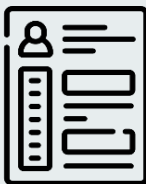
92,2 %

Gesundheits-
quote



29

Seminare
Personalentwicklung



2.975¹⁾

Bewerbungen
Kernverwaltung



142

Recruitingverfahren
Kernverwaltung



169²⁾

Auszubildende &
dual Studierende

1) ohne dezentrale Personalwirtschaft, 2) inklusive 6 Auszubildende der TBL

Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel

Bericht aus der Teilprojektgruppe „Change-Management und Kommunikation“

Der Rat der Stadt Leverkusen hat im Rahmen der Haushaltskonsolidierung beschlossen, dass die Stadtverwaltung in den nächsten 15 Jahren über 700 Vollzeitäquivalente einsparen muss. Zur Umsetzung des Beschlusses wurde das Beratungsunternehmen Partnerschaft Deutschland – Berater der öffentlichen Hand GmbH beauftragt, die Stadt Leverkusen bei der Begleitung und Realisierung zu unterstützen.

Im Zuge dieses Projektes wurden verschiedene Teilprojektgruppen eingerichtet, die sich mit zentralen Handlungsfeldern der Transformation befassen. So wurde im Jahr 2025 die Teilprojektgruppe **„Change-Management und Kommunikation“** gegründet. Im Mittelpunkt steht dabei die interne Kommunikation als wesentlicher Erfolgsfaktor. Unter der Kernbotschaft **„Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel“** verfolgt die Projektgruppe das Ziel, Transparenz zu schaffen, Orientierung zu geben und die Mitarbeitenden aktiv in die anstehenden Veränderungen einzubinden.



Die Projektgruppe setzt sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachbereiche zusammen, die gezielt ihre Expertise in der internen Kommunikation einbringen. Ein zentraler Arbeitsschwerpunkt lag bislang auf der Entwicklung eines Leitfadens zur internen Kommunikation. Darin wurden Ziele, Leitlinien und grundlegende Strukturen definiert, die künftig als verbindlicher Rahmen dienen. Der Leitfaden richtet sich an Kommunikatorinnen und Kommunikatoren innerhalb der Verwaltung und unterstützt ein einheitliches, transparentes und wertschätzendes Kommunikationshandeln – insbesondere im Kontext der Change-Kommunikation.

Unterstützt wird die Projektgruppe durch die PD, die ihre Erfahrung im Change-Management in öffentlichen Institutionen einbringt. Dadurch können bewährte Methoden mit den spezifischen Anforderungen der Stadtverwaltung Leverkusen verknüpft und die Qualität der Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Mit Blick auf die nächsten Schritte sollen die erarbeiteten Inhalte stärker gebündelt und zugänglich gemacht werden. Geplant ist, relevante Informationen im Intranet sowie im cLEVer-Campus, der zentralen Lernplattform der Stadtverwaltung, unter der Botschaft „Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel“ zusammenzuführen. Die Nutzung beider Plattformen ermöglicht allen Mitarbeitenden Zugang zu den Informationen.

Darüber hinaus wird die Projektgruppe **Beteiligungsformate** entwickeln, um die Mitarbeitenden aktiv in den Veränderungsprozess einzubeziehen. So soll der Wandel nicht nur kommuniziert, sondern gemeinsam gestaltet werden.

Die Teilprojektgruppe „Change-Management und Kommunikation“ setzt Impulse für eine moderne und transparente Verwaltungskultur und wird die Transparenz, Einbindung und das Timing der städtischen Kommunikation weiterentwickeln. In den kommenden Jahren wird es darauf ankommen, die begonnenen Maßnahmen konsequent umzusetzen, weiter auszubauen und nachhaltig in der Stadtverwaltung zu verankern.



STADTVERWALTUNG

Engagiert für Leverkusen

Leverkusen bewegt

Kommunale Gesundheitslotsinnen und -lotsen



Die Stadtverwaltung fördert das bürgerschaftliche Engagement für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Im Rahmen des Pilotprojektes „Stärkung der Gesundheitskompetenz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“, geleitet durch den Medizinischen Dienst, wurden 2025 zwei- oder mehrsprachige Bürgerinnen und Bürger gesucht, die „Kommunale Gesundheitslotsin oder Kommunaler Gesundheitslotse (kurz: GL)“ werden wollten. „Kommunale Gesundheitslotsinnen und -lotsen“ sind Brückenbauer, die auf Deutsch und in ihrer Muttersprache Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu gesundheitlichen Themen informieren können.

Was ist eine Vorsorgeuntersuchung? Wie funktioniert das deutsche Gesundheitssystem? Was bedeutet Zahnprophylaxe? Welche Impfungen brauche ich wann? Welche U-Untersuchungen braucht mein Kind? Dies sind Fragen, die für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oft Herausforderungen mit sich bringen.

Das Ziel

Die Gesundheitskompetenz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die mit den Strukturen des deutschen Gesundheitssystems bisher nicht ausreichend vertraut sind, soll gestärkt werden. Medizinische Sachverhalte sollen niederschwellig in die unterschiedlichen Communities vermittelt werden.

Für die Planung der Termine werden Organisationen, Vereine und Institutionen angesprochen, die über geeignete Formate verfügen, die die GL mit Gesundheitsthemen ergänzen können. Die Inanspruchnahme des Angebots ist für Träger, Vereine und ähnliche Institutionen kostenlos.

Das Konzept

Der Fachbereich 53–Medizinischer Dienst hat in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse (Förderträger) und dem Deutschen Roten Kreuz Leverkusen eine für die Teilnehmenden kostenlose Schulung zur bzw. zum ehrenamtlichen GL angeboten. Das operative Geschäft, geleitet durch den Medizinischen Dienst, wird durch eine Steuerungsgruppe (Kommunales Integrationszentrum, Fachbereich 51–Kinder und Jugend, Fachbereich 50–Soziales, Landesamt für Gesundheit und Arbeitsschutz Nordrhein–Westfalen und der Techniker Krankenkasse) inhaltlich und organisatorisch unterstützt.

Gesundheitslotsinnen und Gesundheitslotsen – gesucht und gefunden

Um für die Schulung zur bzw. zum GL interessierte Leverkusenerinnen und Leverkusener mit migrantischen Wurzeln zu finden, wurde eine breit angelegte Netzwerk- und Werbekampagne initiiert. Geworben wurde u. a.

- Auf dem Europafest 2024
- Im Service Point Leverkusen
- In der Ehrenamtsbroschüre des Kommunalen Integrationszentrum (KI)
- In Zeitungen, den Sozialen Medien sowie im lokalen Radiosender

An der Auftakt–Veranstaltung im September 2024 nahmen ca. 25 Personen teil. Über ein Bewerbungsverfahren wurden acht Kandidatinnen und Kandidaten gefunden. Sie hatten sich mit Motivationsschreiben, Lebensläufen und Zertifikaten zu ihren Abschlüssen in den Herkunftsländern beworben. Vier der Kandidaten sind Frauen, vier sind Männer. Sie können zwei- oder mehrsprachig kommunizieren: Neben Deutsch beherrschen sie Sprachen wie Arabisch, Persisch, Dari, Türkisch, Kurdisch, Französisch, Madegassisch, Hindi oder Urdu.



Von September bis Dezember 2025 wurden die acht Kandidatinnen und Kandidaten mit wöchentlichen Schulungsabenden auf die neue Ehrenamtsaufgabe vorbereitet. Zum Abschluss im Dezember 2025 konnten sie als frisch ausgebildete Gesundheitslotsinnen und –lotsen ihre Urkunden mit Stolz entgegennehmen. Sie sind nun in der Lage, grundlegende Gesundheitsthemen in den vorwiegend migrantischen Communities bei Quartiersangeboten zu vermitteln. Der Medizinische Dienst leitet und koordiniert die individuellen Einsätze und gewinnt durch Netzwerkarbeit z.B. mit dem Ausschuss für Chancengerechtigkeit und Integration, der freien Wohlfahrtspflege Leverkusen etc. neue Kooperationspartner, in deren vorherrschenden Gruppenstrukturen die GL selbstständig die geschulten Themen vortragen können.

Im Jahr 2025 feierte das Gleichstellungsbüro sein 40-jähriges Jubiläum. Leverkusen war 1985 eine der ersten Städte in Deutschland, die sich die Gleichstellung von Frauen zur Aufgabe machte und dies zu einer Zeit, in der Amtsleitungen in Leverkusen durchgehend männlich besetzt waren und Frauenförderung zu den freiwilligen Aufgaben zählte. Zu den Highlights der letzten 40 Jahre führt der folgende Link: [Highlights Gleichstellungsbüro](#)



Anlässlich des 40-jährigen Bestehens war von Juni bis August 2025 die Ausstellung „Gemeinsam gegen Sexismus“ im Foyer des Verwaltungsgebäudes am Goetheplatz im Leverkusener Stadtteil Opladen zu sehen. Die Ausstellung wurde im Anschluss von weiteren lokalen Unternehmen und Institutionen ausgeliehen und in deren Räumlichkeiten gezeigt.

Seit 2023 ist das Gleichstellungsbüro für die Stadt Leverkusen Mitglied im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“. Ziel des Bündnisses: Sexismus und sexuelle Belästigung erkennen, hinsehen und zeigen, wie gemeinsam wirksame Maßnahmen verankert werden können.

Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros

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.

Dazu gehörten in 2025 wiederkehrende interne Informationsveranstaltungen zum Elterngeld im April und September sowie anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen im November „Das Handy als Spion“ in Kooperation mit der Polizei Köln. Insgesamt gab es für die drei Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros 41 Anmeldungen.

Girls'Day und Boys'Day

Innerhalb der Stadtverwaltung organisierte das Gleichstellungsbüro die Girls' und Boys' Days zur Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees. An diesem Tag lernen Mädchen und Jungen Berufe oder Studienfächer kennen, in denen der Anteil von

Frauen bzw. Männern jeweils unter 40 Prozent liegt. Das sind zum Beispiel bei den Mädchen die männerdominierten Bereiche IT, Handwerk und Technik, Naturwissenschaften und die Feuerwehr. Am Boys'Day standen soziale und pflegerische Berufe im Fokus. Der Männeranteil in der schulischen Ausbildung als Erzieher*in lag im Schuljahr 2024/25 bei unter 20 Prozent. Seit 2001 gibt es den Girls'Day und seit 2011 den Boys'Day.



Die kommunale Antidiskriminierungsstelle

Seit Februar 2023 ist dem Gleichstellungsbüro die kommunale Antidiskriminierungsstelle zugeordnet. Seitdem ist sie eine vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung. In 2025 wurden 47 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsbeauftragte gerichtet. Davon kamen 14 Anfragen von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und 33 Anfragen von Leverkusener Bürger*innen. Im Vergleich zu 2024 wurde ein Fall mehr gemeldet. Das lässt darauf schließen, dass sich das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle fest in der Verwaltung und der Zivilgesellschaft etabliert hat.

Neue Dienstvereinbarung Antidiskriminierung

Seit dem 01.01.2025 gilt für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung die neue Dienstvereinbarung Antidiskriminierung, die in Federführung durch die kommunale Antidiskriminierungsbeauftragte entwickelt wurde. Die neue Dienstvereinbarung skizziert ein mögliches Verfahren bei AGG-Beschwerden, die durch Mitarbeitende der Verwaltung eingereicht werden. Durch die Dienstvereinbarung begründet wurde zudem ein interner Antidiskriminierungsausschuss, der sich aus verschiedenen Gremien und relevanten Fachbereichen zusammensetzt und zweimal jährlich zusammenkommt. Der Ausschuss hat die Aufgabe, Umsetzung, Wirksamkeit und Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zu überprüfen. Zudem beschäftigt sich der Ausschuss mit Maßnahmen zur Prävention, um struktureller, individueller sowie (un)mittelbarer Diskriminierung in der Stadtverwaltung entgegen zu wirken.

Organigramm Stadtverwaltung

Dezernat I Oberbürger- meister	Dezernat II Finanzen	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 Daten- schutz	Büro Dez. III Kommunales In- tegrationszentrum (KI) Statistikstelle	Büro Dez. IV Stäbe VHS, Musikschule, Stadtbibliothek, Jugendkunst- gruppen	Stabsstelle
03 Gleichstellungsbüro	20 Finanzen	31 Mobilität und Klimaschutz	40 Schulen/Schulamt	37 Feuerwehr
04 Digitalisierung	30 Recht und Verga- bestelle	32 Umwelt	51 Kinder und Jugend	60 Büro Baudezernat
11 Personal und Orga- nisation	36 Ordnung und Straßenverkehr	33 Bürger und Integration	52 Sportpark Lever- kusen (SPL)	61 Stadtplanung
14 Rechnungsprüfung und Beratung		39 Veterinär- und Lebensmittelüber- wachung		62 Kataster und Vermessung
18 Kultur und Stadtmarketing		50 Soziales		63 Bauaufsicht
		53 Medizinischer Dienst		65 Gebäudewirt- schaft
		59 Jobcenter AGL		66 Tiefbau
				67 Stadtgrün
				TBL Anstalt des öffentl. Rechts Technische Be- triebe der Stadt Leverkusen
Stand 1. November 2025				

PERSONAL

Kenn- zahlen

Personalkennzahlen

Personalbestand

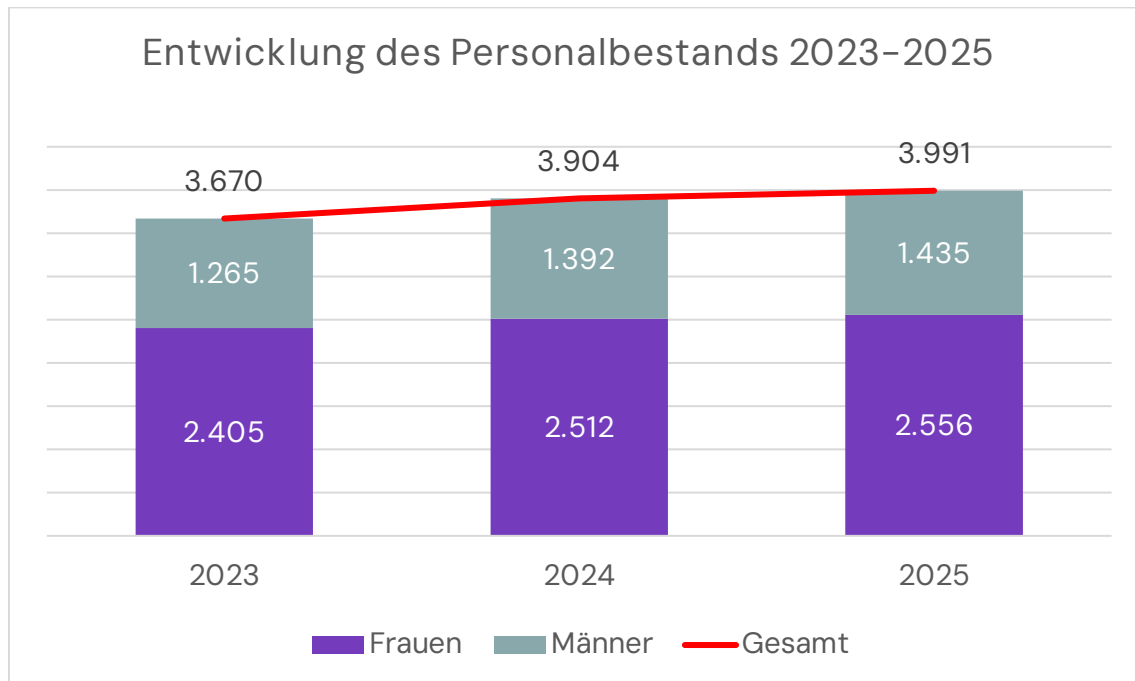
Zum 31. Dezember 2025 sind bei der Leverkusener Stadtverwaltung 3.991 Mitarbeitende erfasst. Der Frauenanteil beträgt wie im Vorjahr 64 % (2.556 Kolleginnen). Zum Stichtag waren keine diversen Geschlechter erfasst.

Definition: Personalbestand umfasst alle Mitarbeitenden der Kernverwaltung inklusive Jobcenter Arbeit- und Grundsicherung Leverkusen (AGL) und Sportpark Leverkusen (SPL), Beamtinnen und Beamten, Beschäftigte inklusive Werkstudierende, Anwärter*innen und Auszubildende nach dem TVAöD, Trainees, Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD), Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten, sowie Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

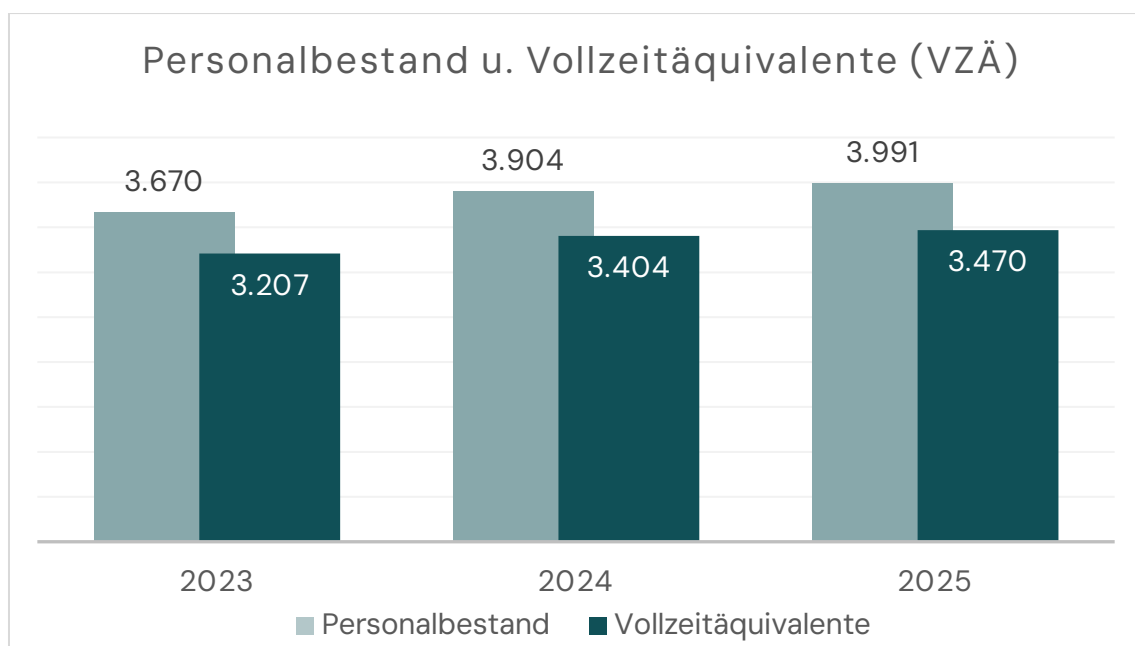
Personalstruktur 2025	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
Beamtinnen u. Beamte	675	304	371	0
Beschäftigte TVöD	3.119	2.128	991	0
Summe	3.794	2.432	1.362	0
Anwärter*innen	72	33	39	0
Auszubildende TVAöD	91	65	26	0
Summe	163	98	65	0
Trainees, Bundesfreiwilligendienstleistende, Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten	34	26	8	0
Gesamt	3.991	2.556	1.435	0

Mit rund 78 % stellen die Beschäftigten nach TVöD mit 3.119 Personen den größten Anteil am Personalbestand.

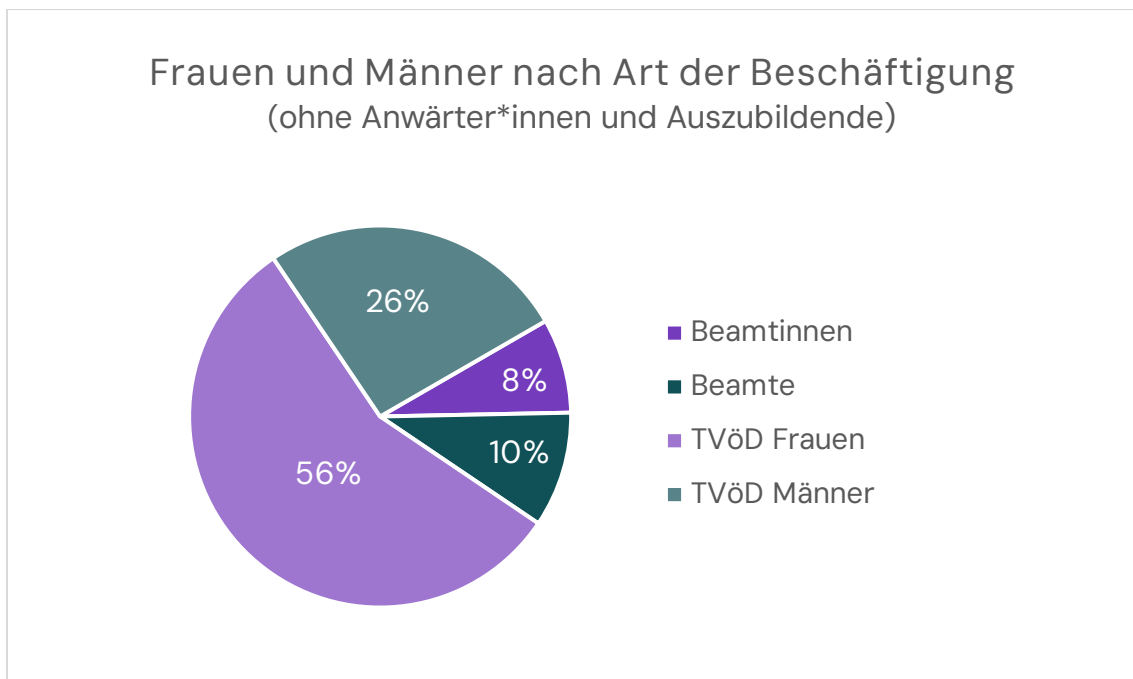
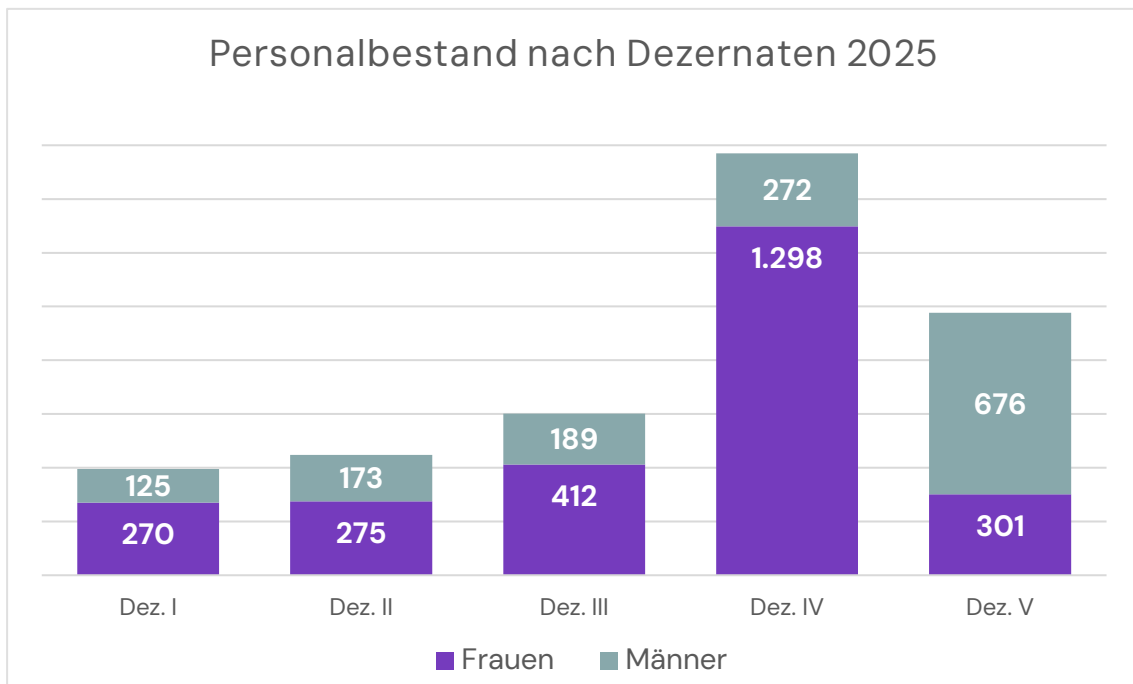
Im Vergleich zum Vorjahresstichtag erhöhte sich der Personalbestand zum 31.12.2025 um 87 Mitarbeitende.



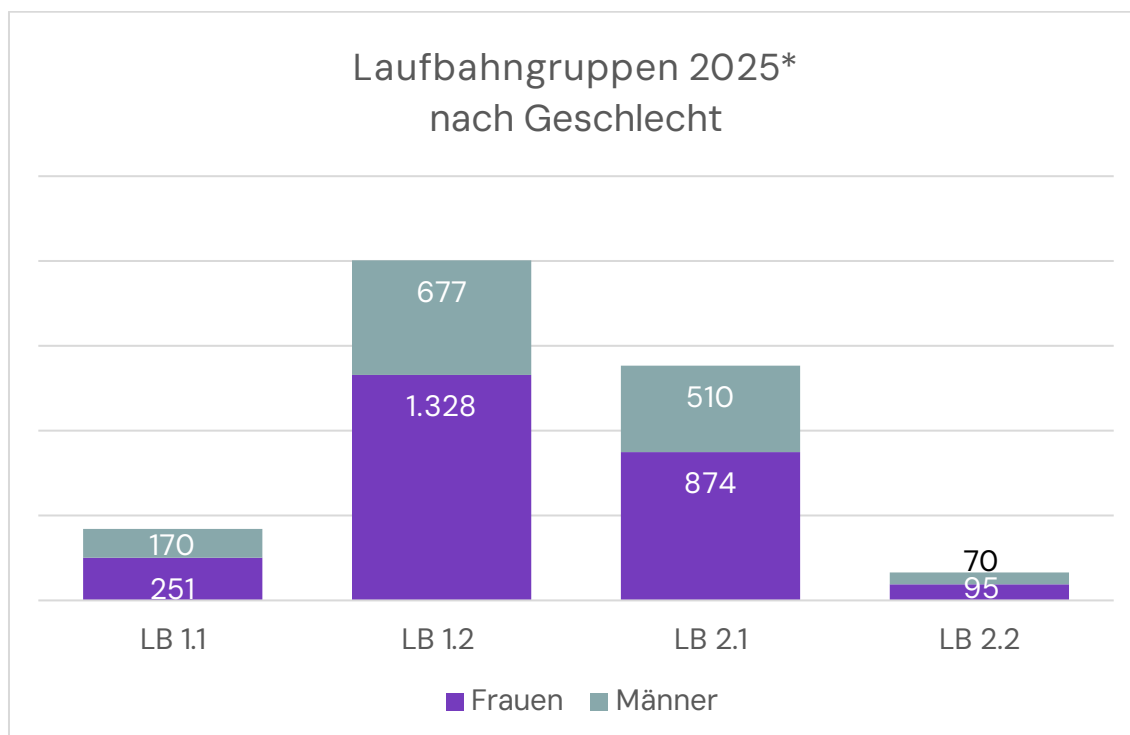
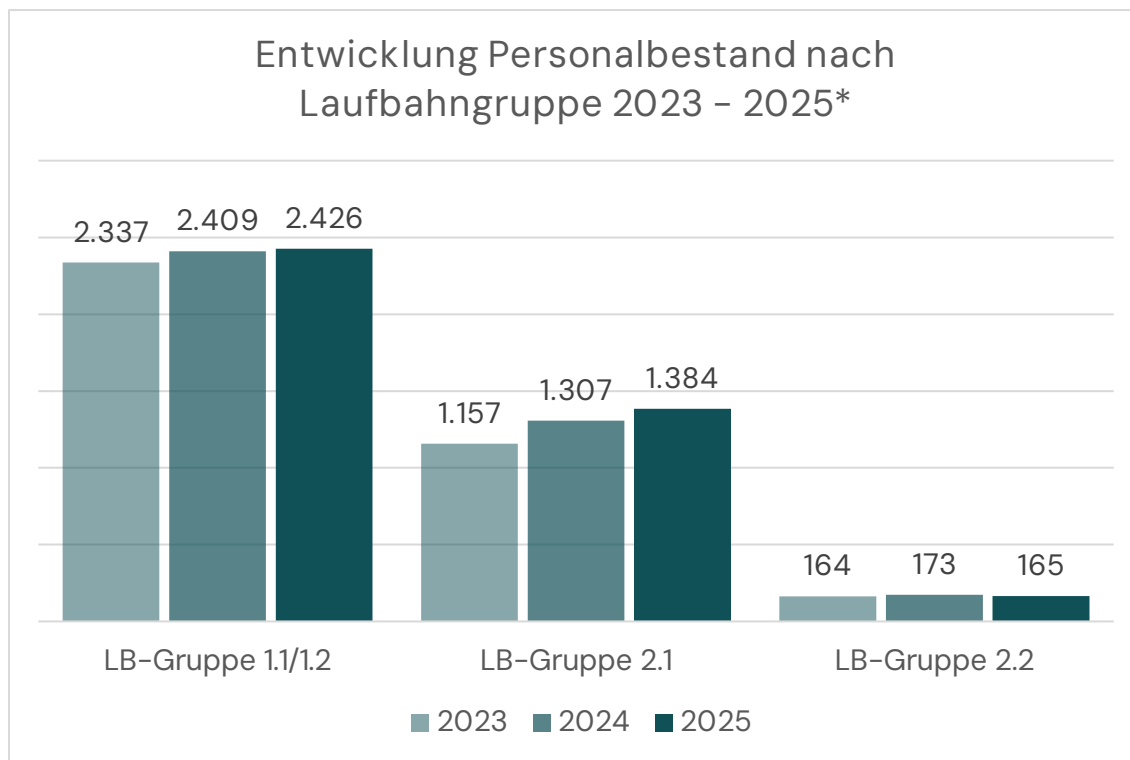
Die Zahl der Vollzeitäquivalente hat sich im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr um 66 erhöht.



Mit 1.570 Mitarbeitenden stellt das Dezernat IV 39 Prozent des gesamten Personalbestands. Innerhalb des Dezernat IV sind ca. 700 Mitarbeitende in den 39 städtischen Kindertageseinrichtungen beschäftigt.



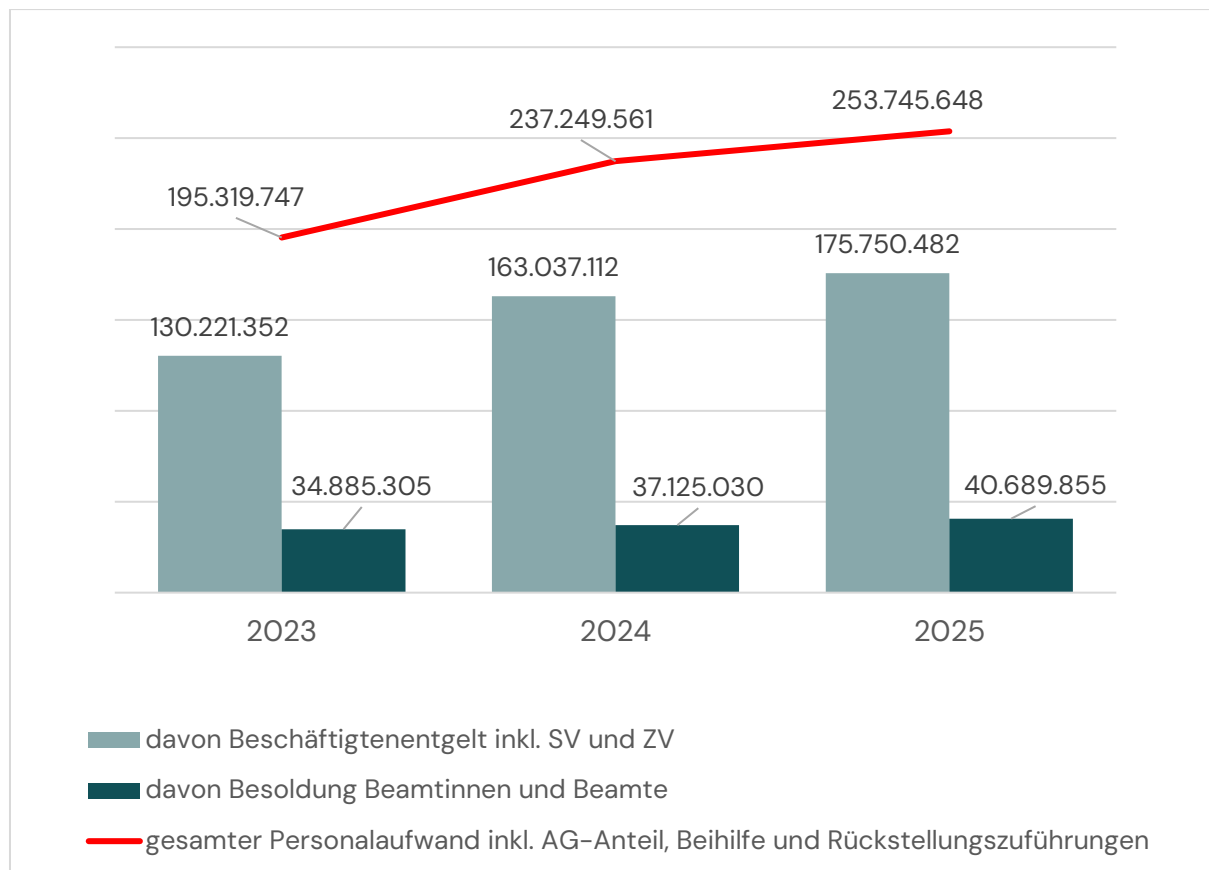
Laufbahngruppen



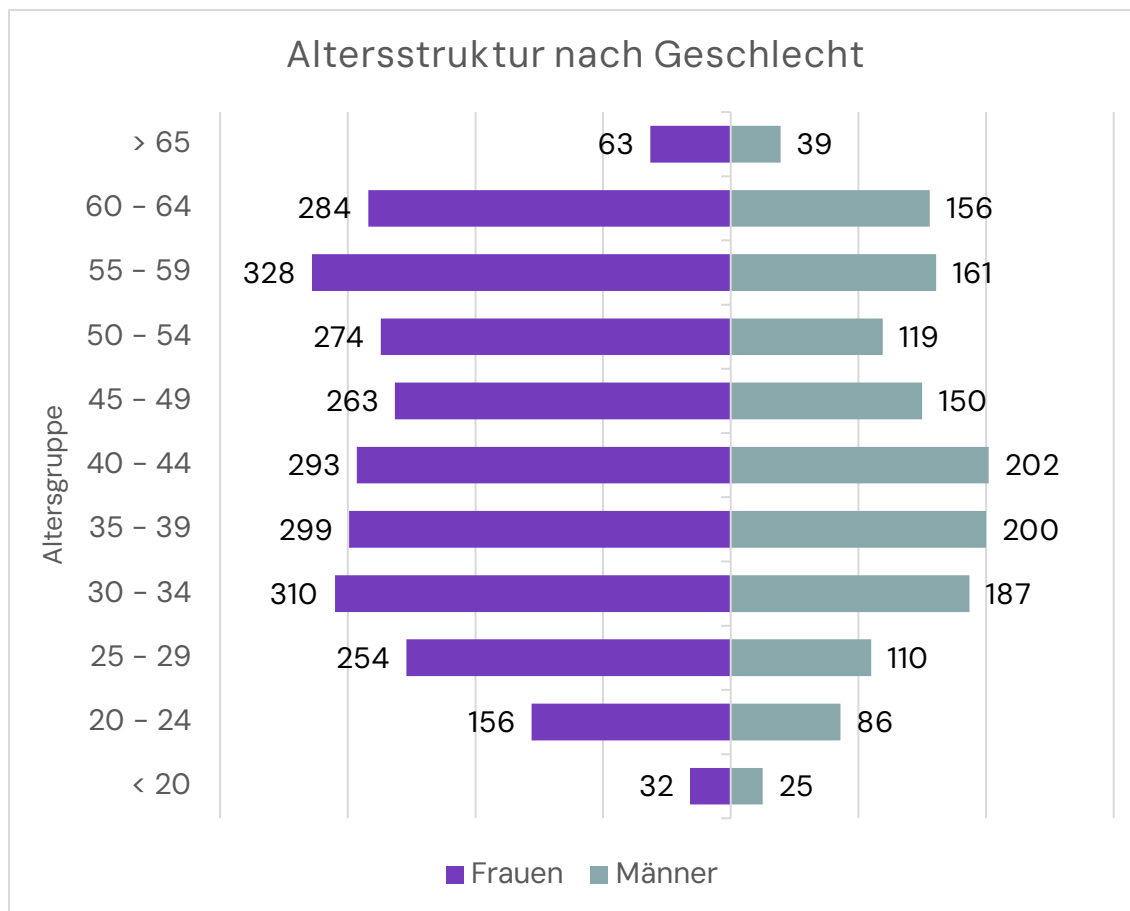
* Die Bezeichnung „Laufbahngruppe“ umfasst Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte entsprechend ihrer Eingruppierungen, sowie Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees und Werkstudierende. Nicht enthalten sind BFD und BAT (in Summe 16 Mitarbeitende).

Personalaufwendungen

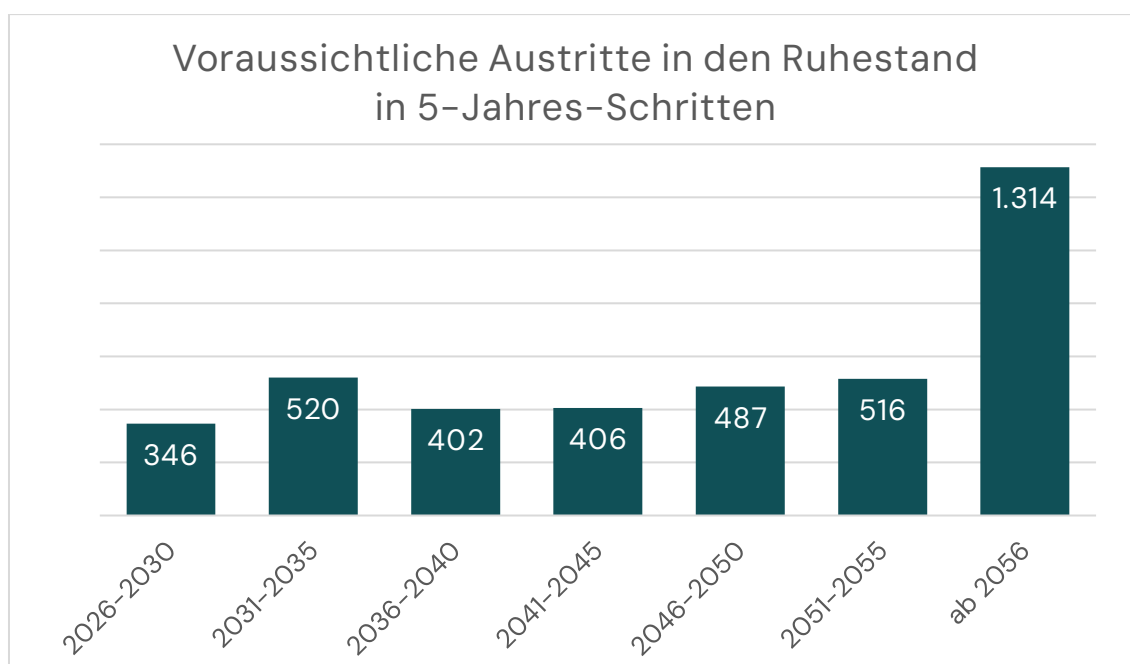
Die Personalaufwendungen der Kernverwaltung (ohne Sportpark Leverkusen SPL) in den Jahren 2023 bis 2025.



Demografie

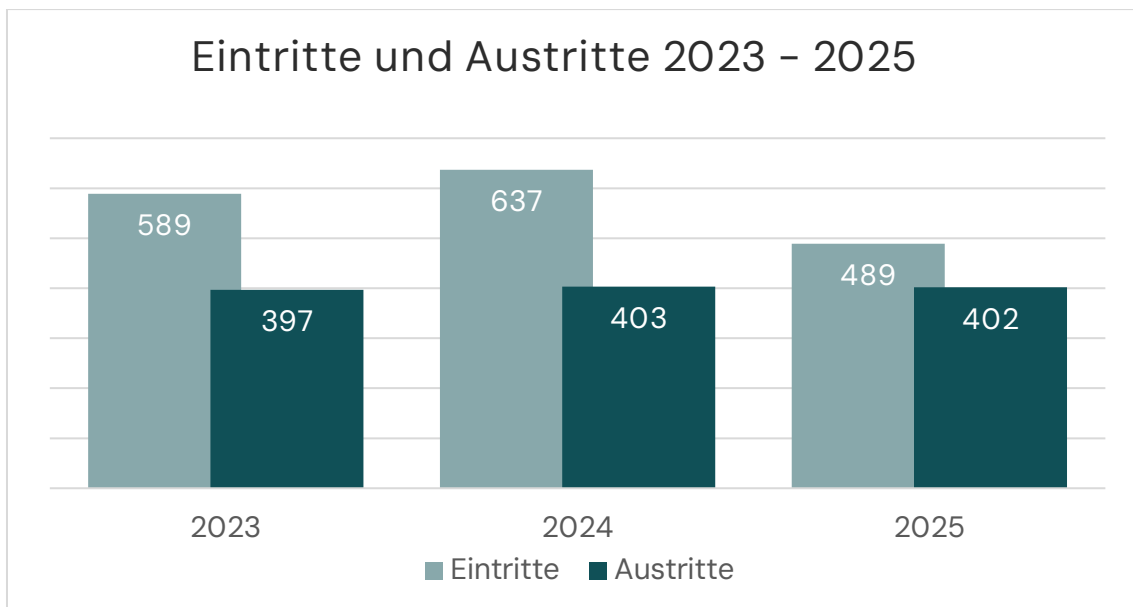


Statistisch gesehen werden bis Ende 2035 22 % der aktuell Mitarbeitenden altersbedingt ausscheiden.



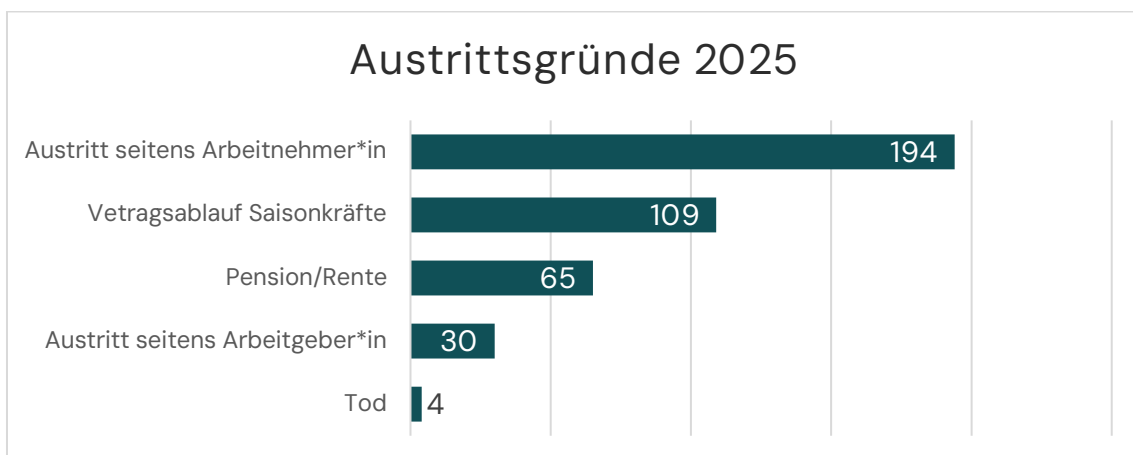
Eintritte und Austritte

Die Zahl der Eintritte ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr gesunken, während die Zahl der Austritte nahezu gleichgeblieben ist.



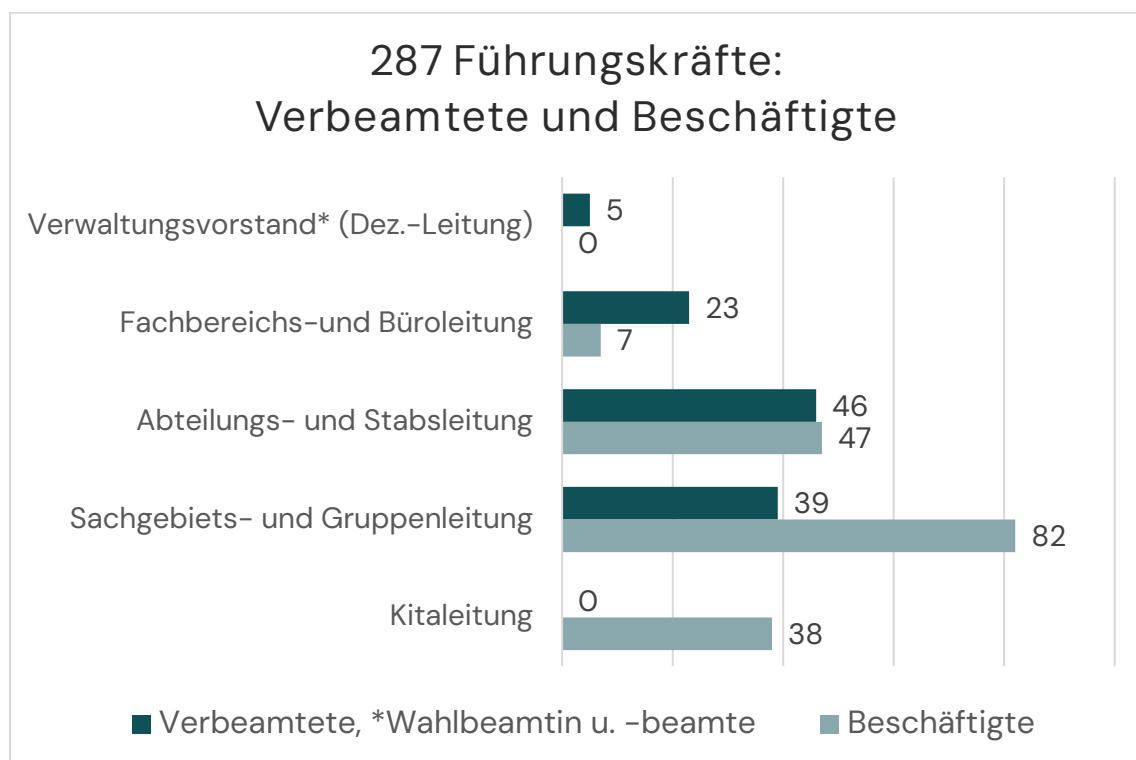
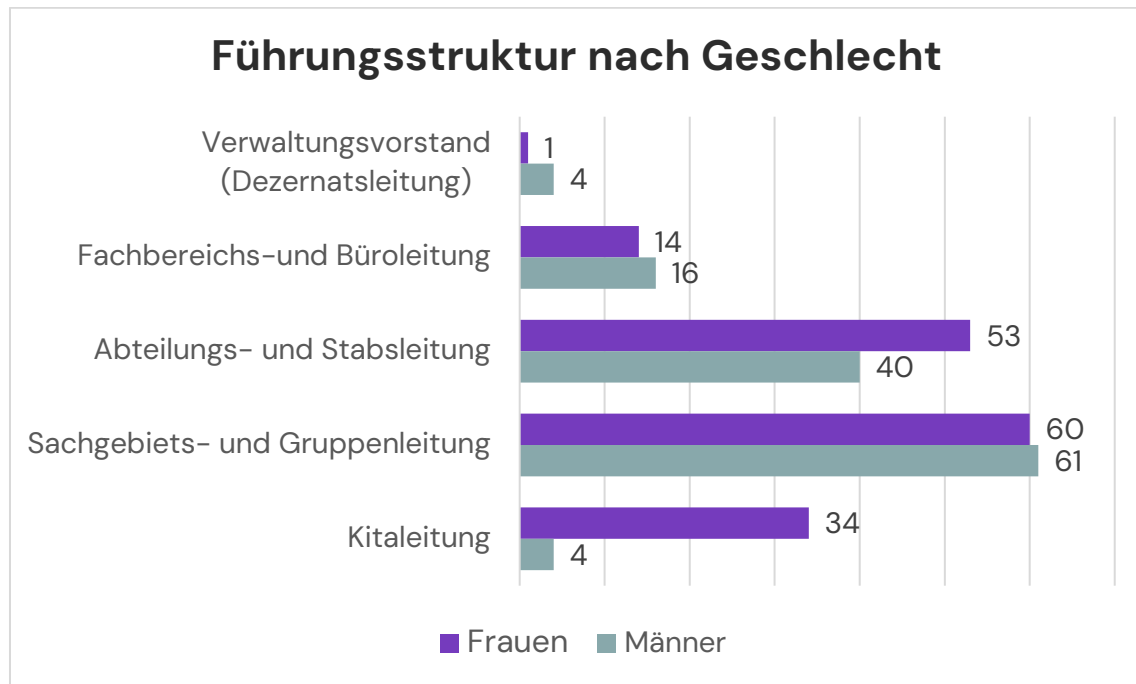
Innerhalb der Austrittsgründe hat sich der Anteil der „Austritte seitens der Arbeitnehmer*innen“ um sieben Prozentpunkte auf 48 % erhöht (2024: 41 %).

Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen liegt unverändert bei sieben Prozent.



Führungskräfte

In der Stadtverwaltung haben zum 31. Dezember 2025 insgesamt 287 Mitarbeitende eine Führungsposition inne:

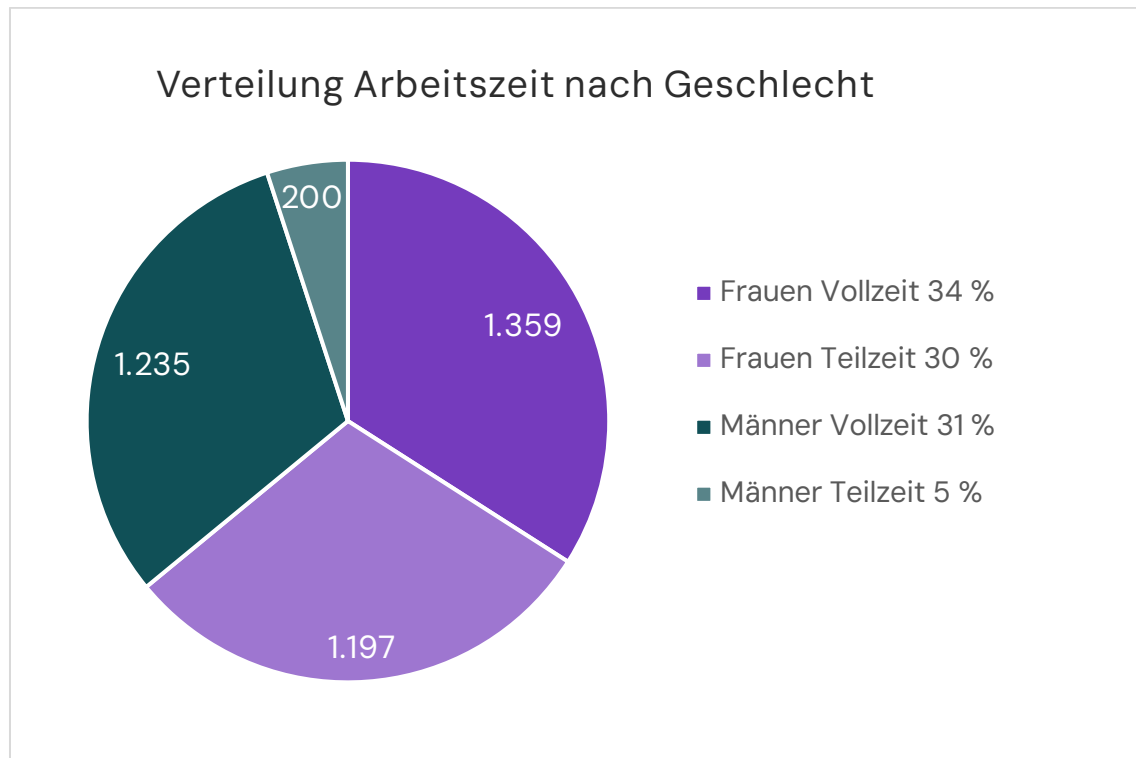


Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Personalbestand nach Arbeitszeit: Vollzeit und Teilzeit

Von 3.991 Mitarbeitenden arbeiten 2.594 in Vollzeit und 1.397 in Teilzeit. Die Teilzeitquote liegt mit 35 % knapp über dem Vorjahresniveau von 34 %.

86 % aller Teilzeitarbeitenden sind Frauen. Der Anteil der Männer, die ein Teilzeitmodell wählen, hat sich auf 14 % erhöht (Vorjahr 12 %).



Mobile Arbeit (Home-Office)

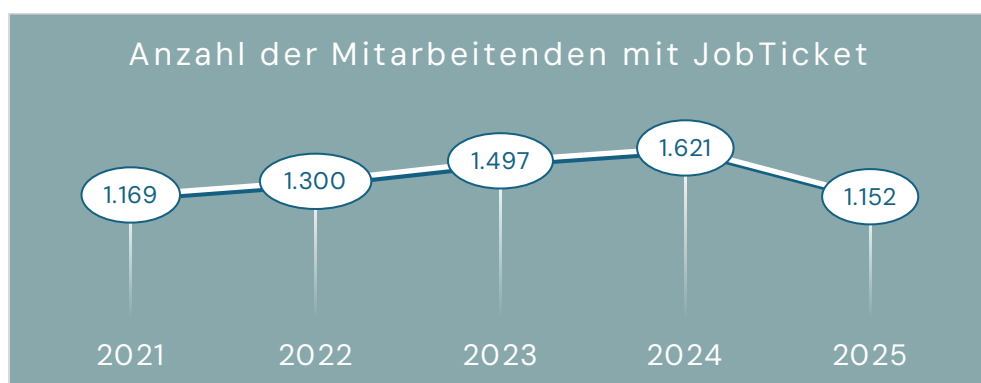
Mobile Arbeit bezeichnet die regelmäßige Kombination aus Arbeit innerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte und das Arbeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel. Mitarbeitende sind Home-Office-befähigt, wenn sie „Mobiles Arbeiten“ beantragt haben. Dies traf 2025 auf insgesamt 1.546 Mitarbeitende zu, wovon 68 % Frauen sind.

Elternzeit

Im Berichtsjahr haben 209 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen (168 Frauen und 41 Männer). In Summe waren es 1.198 Monate Elternzeit.

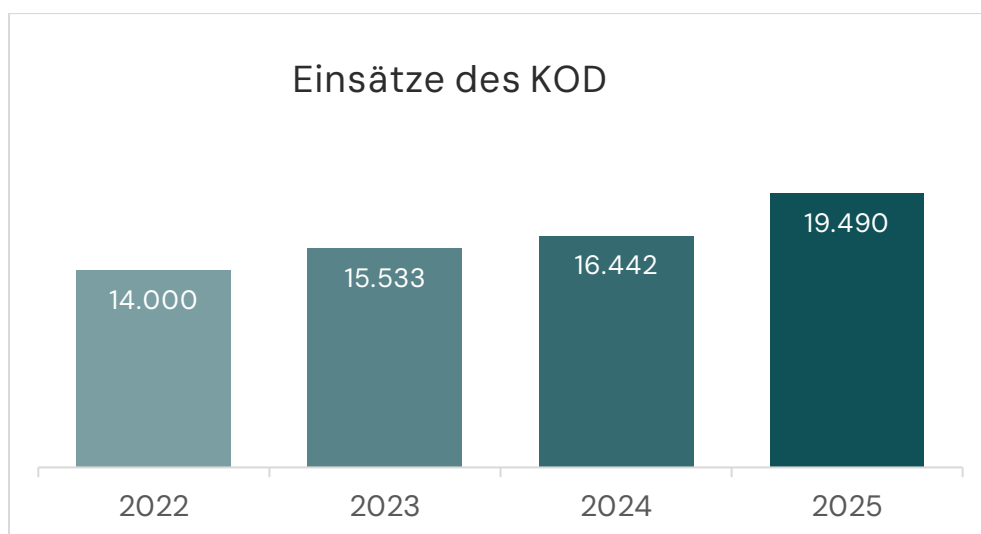
JobTicket

Umweltbewusst und konkurrenzlos günstig zum Arbeitsplatz pendeln: Tarifbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für ein Abonnement des Deutschlandtickets entscheiden, werden von der Stadtverwaltung Leverkusen mit einem monatlichen Zuschuss unterstützt. Der Preis für das Deutschlandticket wurde zunächst im Januar 2025 von 49 Euro auf 58 Euro angehoben, bevor er zum 1. Januar 2026 auf 63 Euro erhöht wurde. In der Folge stieg der Eigenanteil, den die Beschäftigten zu leisten haben. Dies könnte die im Vergleich zu den Vorjahren niedrigere Anzahl an JobTickets im Berichtsjahr erklären.



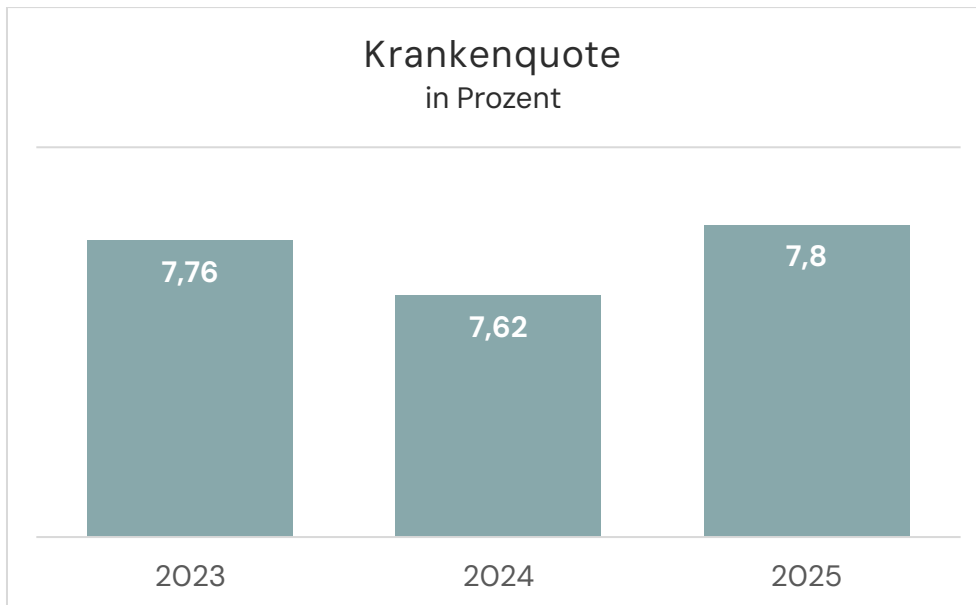
Kommunaler Ordnungsdienst

Die Anzahl der im Jahr 2025 geleisteten Einsätze (19.490) ist gegenüber 2024 um knapp 19 % gestiegen.



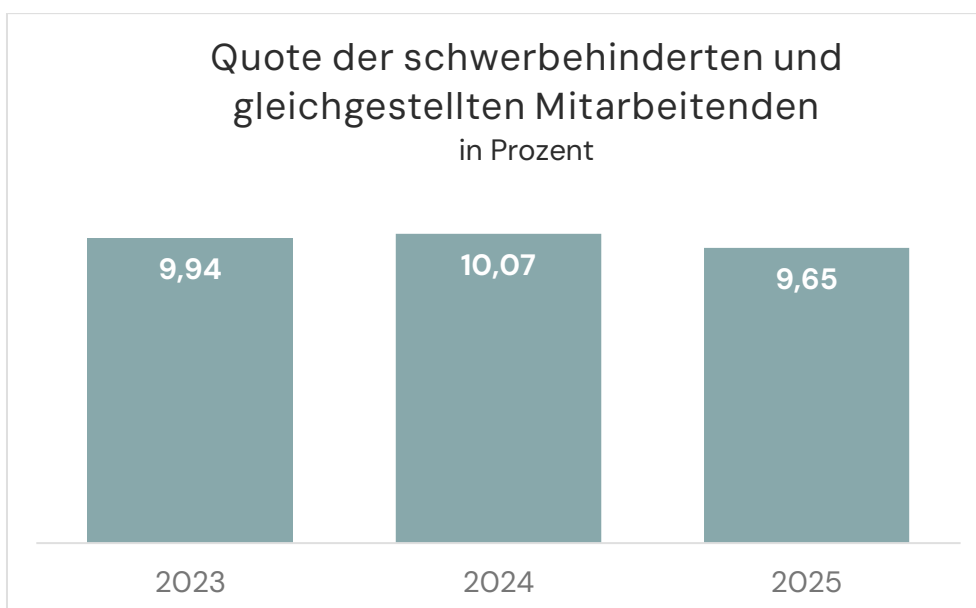
Krankenquote

Die **Krankenquote** 2025 lag mit 7,8 % auf ähnlichem Niveau wie in den beiden Jahren zuvor.



Quote der Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden

Die Stadtverwaltung Leverkusen beschäftigte im Berichtsjahr 9,65 % schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen und liegt über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 %.



PERSONAL Themen

Personalthemen

Personalmanagement

Willkommensveranstaltungen

Seit 2022 erfolgt die Dienstaufnahme neuer Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung Leverkusen im Rahmen einer zentral organisierten Willkommensveranstaltung. Diese findet regelmäßig am ersten Arbeitstag eines Monats statt und bildet einen festen Bestandteil des städtischen Onboarding-Prozesses.



Ziel der Veranstaltung ist es, neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen strukturierten und informativen Einstieg zu ermöglichen.

Neben der Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen der ebenfalls neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über wesentliche organisatorische Rahmenbedingungen, interne Strukturen sowie zentrale Ansprechstellen. Darüber hinaus werden grundlegende Informationen zu Rechten und Pflichten im Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis vermittelt, beispielsweise zu Urlaub, Arbeitszeit, Brückentagen usw..

Ein weiterer Schwerpunkt der Veranstaltung liegt auf der Vorstellung ergänzender betrieblicher Angebote: von der Betrieblichen Gesundheitsförderung über die persönliche Weiterentwicklung bis hin zu modernen digitalen Lernangeboten über die digitale Lernplattform „cLEVer Campus“. Die Mitarbeitenden sollen nicht nur gut ankommen, sondern sich auch langfristig gesund, kompetent und motiviert weiterentwickeln können.

Die Veranstaltung unterstützt dabei, Orientierung zu geben, offene Fragen zu klären und von Anfang an ein positives Zugehörigkeitsgefühl zu fördern. Die städtische Willkommensveranstaltung ist ein fester und geschätzter Bestandteil des Onboardings geworden und trägt zu einem gelungenen Start bei der Stadtverwaltung bei. Weiter fortgeführt wird das städtische Onboarding mit dem neu eingerichteten Lernpfad für neue Mitarbeitende im cLEVer Campus (siehe Seite 44).

Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten und zur Prävention

Nicht immer verläuft ein Arbeitsleben störungsfrei. In 2024 hat das Personalmanagement einheitliche Regelungen zum Umgang mit Fehlverhalten gemeinsam mit dem Fachbereich 30–Recht und Vergabe auf den Weg gebracht.

Ziel dieser Leitlinie ist es

- den Führungskräften ein arbeitsrechtliches Grundverständnis sowie ihre Rechte und Pflichten aus der Führungsrolle heraus zu vermitteln,
- Transparenz für alle Beteiligten zu schaffen,
- Prävention in den Vordergrund zu rücken, d.h. das Vermeiden von Fehlverhalten, damit es gar nicht erst zur Einleitung von Maßnahmen kommen muss.

Somit ist die Leitlinie gleichzeitig eine Hilfestellung und vermittelt Struktur, verpflichtet aber auch zur Fairness und ist somit ein Wertversprechen für unsere Mitarbeitenden.

Das Regelwerk soll jedoch nicht nur die Arbeit des Fachbereichs Personal und Organisation rechtssicher und verbindlich gestalten. Ein ebenso großer Fokus liegt auf der Schulung und der Sensibilisierung der Führungskräfte unserer Verwaltung. Daher wurde im Jahr 2024 allen Führungskräften und Stellvertretungen auf allen Verantwortungsebenen eine Schulung durch die Kolleginnen der Fachbereiche „Recht und Vergabe“ und „Personal und Organisation“ (Abt. Personalservice) angeboten. Rund 120 Führungskräfte der Gesamtverwaltung haben dieses Angebot angenommen und wurden in fünf Veranstaltungen im Umgang mit Fehlverhalten geschult.

Für neue Führungskräfte ist die Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten und Prävention fester Bestandteil der Führungskräftequalifikation.

Bereits nach einem Jahr konnten wir feststellen, dass die Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten in den Fachbereichen einen festen Stellenwert und eine hohe Akzeptanz erhalten hat und in der Praxis eine gute Orientierung gibt.



Personalmarketing

Das Jahr 2025 war aus Sicht des Personalmarketings der Stadt Leverkusen ein ganz besonderes. Nach intensiver Vorbereitung und der Einbindung des Verwaltungsvorstandes, aller Gremien und der gesamten Mitarbeiterschaft konnte im Mai 2025 die neue Arbeitgebermarke der Stadt Leverkusen veröffentlicht werden.

Grundlage war die in 2024 durchgeführte strategische Neukonzeptionierung unter Einbezug von Ergebnissen der stadtweiten Mitarbeitendenbefragung sowie einem umfassenden Benchmark anderer Wettbewerber*innen. Der daraufhin entwickelte Claim „**Mein Beitrag. Meine Stadt.**“ vereint dabei alle herausgearbeiteten Markenattribute der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Er macht sichtbar, dass jede*r einen Beitrag leistet – und genau diese Beiträge Leverkusen ausmachen. Er steht für die Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten, die regionale Verbundenheit und die Verlässlichkeit bei gleichzeitig stabilem Wandel.

Visuell zeigt sich die Arbeitgeberin seit dem Launch in einem neuen Gewand: Petrol und Lila stellen die neuen Hauptfarben der Arbeitgeberin dar. Zusammen mit dem Launch der Arbeitgebermarke wurde auch ein umfassender neuer digitaler Auftritt der Arbeitgeberin geschaffen. Ein eigenes Karriereportal mit Informationen zu allen Tätigkeitsbereichen bei der Stadt sowie ein neues Stellenportal mit einer Vielzahl an möglichen Filterfunktionen runden den professionellen Auftritt der Stadtverwaltung Leverkusen als Arbeitgeberin ab und stellen sie zukunftsfähig auf.

Recruiting

Im Themenfeld Recruiting lag die Zielsetzung auch im Jahr 2025 – wie in den Vorjahren – auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung der vorhandenen Expertise sowie auf der weiteren Dynamisierung und Optimierung der Prozesse und Verfahren. Vor dem Hintergrund eines weiterhin wettbewerbsintensiven und dynamischen Arbeitsmarktes gilt es für die Kommune, unter Beachtung der gesetzlichen, tariflichen und internen Rahmenbedingungen, Auswahlprozesse effizient und zugleich qualitätsgesichert zu gestalten.

Bewerbungen pro Stellenausschreibungsverfahren

Im Berichtsjahr konnte eine signifikante Steigerung der Bewerbungszahlen pro Stellenausschreibungsverfahren verzeichnet werden, von durchschnittlich 15,4 Bewerbungen pro Verfahren in 2024 auf durchschnittlich 21 Bewerbungen pro Verfahren in 2025. Dies entspricht einer Steigerung von 36 %.

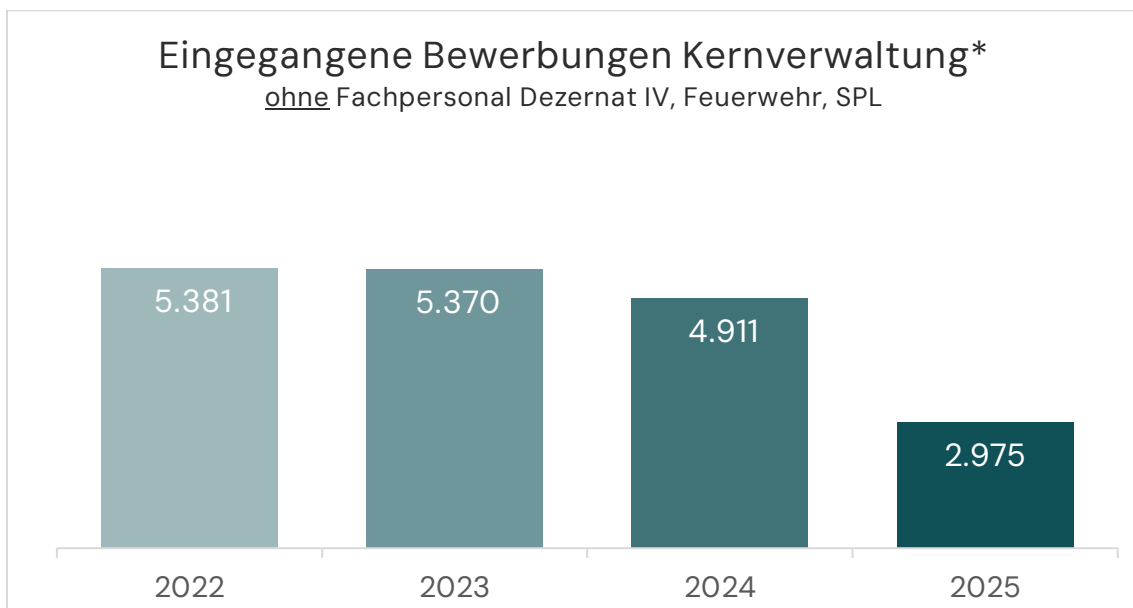
Parallel dazu erhöhte sich die Anzahl der durchgeführten Vorstellungsgespräche pro Verfahren um 22 %. Ein wesentlicher Einflussfaktor dieser positiven Entwicklung dürfte unter anderem der Launch der Arbeitgebermarke sein. Mit der klaren Positionierung und dem geschärften Profil als attraktive Arbeitgeberin wurde die Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt nachhaltig gestärkt.

2.975
Bewerbungen

142
Stellenausschreibungsverfahren

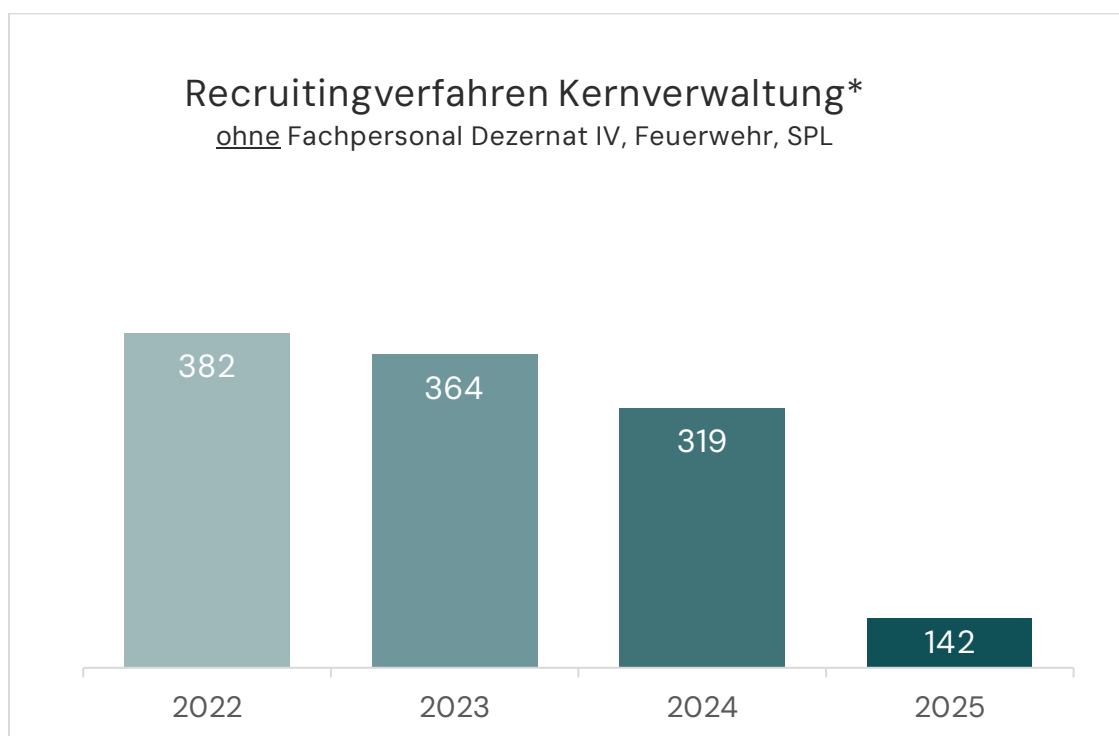
Ø 21
Bewerbungen pro Verfahren

629
Vorstellungsgespräche





Stellenausschreibungen wurden im **neuen, modernen Design** veröffentlicht, wodurch sowohl die Qualität der Ansprache als auch die Wiedererkennbarkeit erhöht werden konnten.



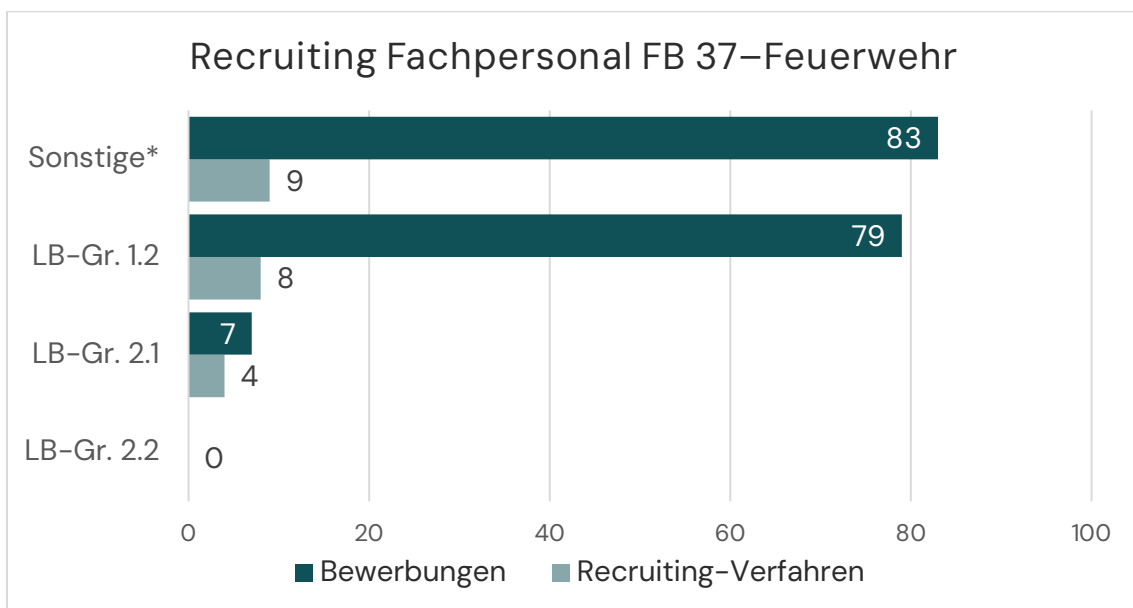
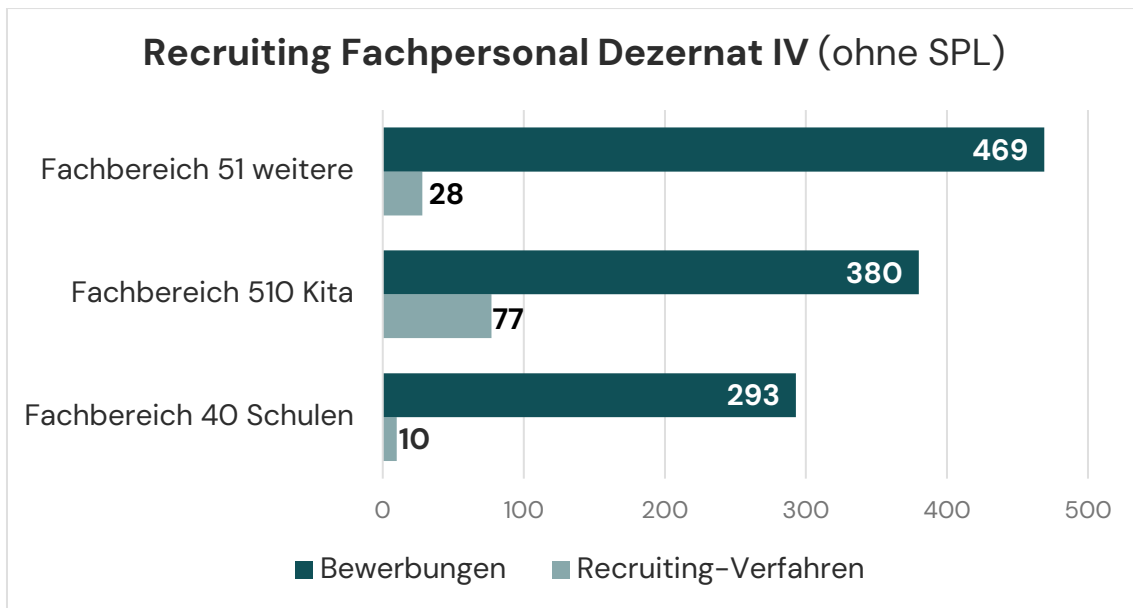
Durchschnittliche Dauer und Besetzungsquote

Von der Veröffentlichung der Stellenausschreibung bis zum Einstellungsdatum betrug die Dauer im Berichtsjahr **101 Tage** (Vorjahr 108 Tage).

Vom Ende der Ausschreibung bis zum ersten Vorstellungsgespräch lagen 19 Tage, vom Vorstellungsgespräch bis zur Einbringung in den Personalrat elf Tage.

Trotz des gestiegenen Bewerbungs- und Gesprächsaufkommens pro Stellenausschreibungsverfahren konnte die durchschnittliche Gesamtdurchlaufzeit eines Verfahrens seit 2023 um **19 Tage reduziert** werden. Die Besetzungsquote im Erstversuch lag bei 65 %.

Recruiting von Fachpersonal in der dezentralen Personalwirtschaft



*Rettungsdienst, Bevölkerungsschutz, Verwaltung, etc.

Ausbildung

Die Stadtverwaltung Leverkusen bildet grundsätzlich in **25 Berufen** aus. Die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten bietet für unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten über Ausbildung oder Duales Studium passende Wege ins Berufsleben. Die Ausbildungs- und Studienangebote werden dabei nach Tarifbeschäftigten- und Beamtenverhältnissen differenziert.

Für den Ausbildungsstart in 2025 wurden 85 Plätze in 16 Berufsbildern ausgeschrieben. Die Anzahl blieb damit auf dem Niveau der Vorjahre: 2024: 85 Plätze, 2023: 90 Plätze.

Die Ausbildungs- sowie Studiengänge werden fachbezogen vier zentralen Kategorien zugeordnet: dem verwaltungs- und kaufmännischen Bereich, den Bereichen Soziales, Technik/Handwerk und der Feuerwehr. Die folgende Tabelle fasst die jeweilige Anzahl an zu besetzenden Ausbildungs- bzw. Studienplätzen und die tatsächliche Anzahl der Einstellungen zusammen.

Ausbildungsplatz-Angebot zum Ausbildungsstart in 2025			
	Anzahl Plätze	Anzahl Bewerbungen erhalten in 2024	Anzahl Einstellungen
Bereich Verwaltung/kaufmännisch	24	603	26
Bereich Soziales	33	323	34
Bereich Technik/Handwerk	9	120	7
Bereich Feuerwehr	19	165	19
Gesamt	85	1.211	86

Die Differenz zwischen angebotenen Plätzen und Einstellungen in den Bereichen „Verwaltung/kaufmännisch“ und „Soziales“ ist auf kurzfristige Fluktuationen zurückzuführen.

169
Nachwuchskräfte
(inkl. 6 bei der TBL)

3,8 %
Ausbildungsquote

94,7 %
Übernahmequote

Insgesamt haben 86 neue Kolleginnen und Kollegen ihren Ausbildungsweg bei der Stadtverwaltung begonnen. Zum Stand 31.12.2025 wurden insgesamt **169 Nachwuchskräfte** (inkl. sechs bei den Technischen Betrieben der Stadt Leverkusen – TBL) im Rahmen einer Ausbildung oder eines Dualen Studiums betreut. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden lag die **Ausbildungsquote bei 3,8 %** (Vorjahr 3,6 %).

Welcher **Ausbildungsberuf** bzw. welches **Duale Studium** jeweils den oben aufgeführten Bereichen „Verwaltung/kaufmännisch“, „Soziales“, „Technik/Handwerk“ bzw. „Feuerwehr“ zuzuordnen ist, lässt sich der folgenden Übersicht entnehmen. Die mit einem ★ gekennzeichneten Berufsbilder werden jedes Jahr zur Ausbildung ausgeschrieben. Für Berufe, die nicht jedes Jahr zur Ausbildung oder als Duales Studium angeboten werden, wird der Bedarf an Auszubildenden individuell mit den entsprechenden Fachbereichen abgestimmt.

	Berufsbilder „Verwaltung/kaufmännisch“		Art der Einstellung
	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 (FB 04)	★	Beamtenverhältnis
	Stadtsekretäranwärter*in bzw. Verwaltungswirt*in Ausbildung	★	Beamtenverhältnis
	Verwaltungsfachangestellte*r Ausbildung	★	Tarifbeschäftigtenver- hältnis
	Veranstaltungskaufleute Ausbildung (FB 18)		Tarifbeschäftigtenver- hältnis
	Fachangestellte*r für Medien- und Informations- dienste – Fachrichtung Archiv Ausbildung (FB 18)		Tarifbeschäftigtenver- hältnis
	Fachangestellte*r für Medien- und Informations- dienste – Fachrichtung Bibliothek Ausbildung (Dezernat IV)		Tarifbeschäftigtenver- hältnis

	Berufsbilder „Soziales“		Art der Einstellung
	Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in (FB 51/Kitas)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in (FB 51/Kitas)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Bachelor of Arts – Soziale Arbeit Duales Studium (FB 51)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis

	Berufsbilder „Technik/Handwerk“		Art der Einstellung
	Geomatiker*in (FB 62)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Vermessungsoberinspektoranwärter*in Duales Studium (Bachelor of Engineering)		Beamtenverhältnis
	Vermessungsoberinspektoranwärter*in Ausbildung/Weiterbildung (FB 62)		Beamtenverhältnis
	Umweltoberinspektoranwärter*in Ausbildung/Weiterbildung (FB 32)		Beamtenverhältnis
	Vermessungstechniker*in Ausbildung (FB 62)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Fachangestellte*r für Bäderbetriebe Ausbildung (SPL)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Lebensmittelkontrolleur*in Ausbildung (FB 39)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Hygienekontrolleur*in Ausbildung (FB 53)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	KFZ-Mechatroniker*in Ausbildung (TBL)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Mechatroniker*in Ausbildung (TBL)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	¹⁾ Umwelttechnolog*in für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen (TBL)		Tarifbeschäftigtenverhältnis

¹⁾ Frühere Bezeichnung "Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice"

	Berufsbilder „Feuerwehr“		Art der Einstellung
	Brandmeisteranwärter*in Ausbildung (FB 37)	★	Beamtenverhältnis
	Brandoberinspektoranwärter*in Ausbildung/Weiterbildung (FB 37)		Beamtenverhältnis

Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen

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 91 Mitarbeitende (2024: 104) eine solche Qualifizierungsmaßnahme **begonnen**.

Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben im jeweiligen Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen?			
	2023	2024	2025
Verwaltungslehrgang I (Basislehrgang)	63	58	56
Verwaltungslehrgang I (Aufbaulehrgang)	15	28	22
Verwaltungslehrgang II	9	4	7
Traineeprogramm Karriere-eLEVator mit Verwaltungslehrgang II	-	9	0
Ausbildungsaufstieg in LG 2.1	3	0	1
Qualifizierungsaufstieg in die LG 2.1*	3	2	1
Modulare Qualifizierung*	1	3	4
Gesamt	94	104	91

*Inklusive Mitarbeitende des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Mitarbeitende, die in 2025 eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen haben, waren im Durchschnitt 41 Jahre alt. Von allen Teilnehmenden, die ihre Qualifizierungsmaßnahme in 2025 abgeschlossen haben, haben 99 % diese erfolgreich bestanden.

Traineeprogramm Karriere-eLEVator

Das Traineeprogramm Karriere-eLEVator ist im Herbst 2024 erstmalig gestartet. 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, in denen sie in die typischen Aufgaben des jeweiligen Fachbereiches eingearbeitet werden.

Zusätzlich besuchen die Trainees neben der fachlichen Einarbeitung in unserer Verwaltung verpflichtend den Verwaltungslehrgang II. Zum Stichtag 31.12.2025 befinden sich insgesamt acht Trainees im Programm.

”

Ich habe mich für das Trainee-Programm entschieden, weil es mir den Quereinstieg in einen vielfältigen und sinnstiftenden Aufgabenbereich ermöglicht. Sechs Monate Praxisabschnitt sind ideal, um schon eigene Zuständigkeiten wahrzunehmen.

”

(Trainee im 4. Praxisabschnitt)

Modulare Qualifizierung als Personalentwicklungsmaßnahme

Die Stadt Leverkusen hat 2025 die modulare Qualifizierung (mQ) als strategisches Instrument zur Personalentwicklung eingeführt und systematisch neu ausgerichtet. Ziel ist es, Aufstiegswege für verbeamtete und tarifbeschäftigte Mitarbeitende in die Laufbahngruppe 2.2 bzw. höhere Qualifikationsebene (ab EG 13 TVöD VKA) zu standardisieren und nachhaltig zu gestalten. Das Angebot an Plätzen an den Studieninstituten ist begrenzt, so dass ein standardisiertes Auswahlverfahren für beide Gruppen vorgesehen ist. Die Anzahl der Plätze wird unter Berücksichtigung von Haushaltsmitteln, interner Bedarfe und Verfügbarkeit der Plätze an den Studieninstituten festgelegt. Im Jahr 2025 wurden fünf Personen im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens zur Teilnahme an der modularen Qualifizierung als Personalentwicklungsmaßnahme zugelassen, die in 2026 beginnt.

Praxisprüfer*innenschulung

Ein weiteres Angebot, die Praxisprüfer*innenschulung, wurde in den vergangenen Jahren mit steigendem Interesse von den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wahrgenommen. Praxisprüfer*innen bilden die Studierenden im dualen Studium Bachelor of Laws/Bachelor of Arts aus bzw. nehmen deren Prüfungen im Rahmen der Praxiseinsätze ab. Für die Stadt Leverkusen ist auch diese Entwicklung erfreulich und zeigt das Engagement der Kolleginnen und Kollegen für die Ausbildung unserer Nachwuchskräfte.

Praxisprüfer*innenschulung	2022	2023	2024	2025
Teilnehmende	8	18	13	17

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.

Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten

Werkstudierende

Ein Baustein in der Personal- und Nachwuchskräftegewinnung ist ein im Fachbereich 11–Personal und Organisation erarbeitetes Werkstudierendenkonzept, das Mitte 2024 verwaltungsweit etabliert wurde. Das Konzept sieht die verwaltungsweite Einstellung und Begleitung von Werkstudierenden vor und bietet für Fachbereiche eine flexible Unterstützungsmöglichkeit.

Von den im Konzept bisher vorgesehenen 50 Plätzen wurden in 2024 auf Anhieb 34 besetzt. In 2025 konnten weitere Plätze besetzt werden. Insgesamt waren zum 31.12.2025 **43** Werkstudentinnen und -studenten tätig.

Das Werkstudierendenkonzept eröffnet Studierenden Einblicke in die Tätigkeitsfelder der Verwaltung. Sie können ebenso theoretisches Wissen aus dem Hochschulbetrieb in die Praxis übertragen und neue Impulse einbringen.

Praktikum

Die Stadtverwaltung bietet Praktikumsstellen in verschiedenen Fachbereichen über eine Dauerausschreibung an (ausgenommen Ausschreibungen für den Bundesfreiwilligendienst und Anerkennungspraktika). Das zunehmende Interesse an Praktika zeigt sich in der seit einigen Jahren kontinuierlich gestiegenen Anzahl an Bewerbungen.

In 2025 sind 476 Bewerbungen eingegangen (Vorjahr: 348 Bewerbungen). Davon konnten **167 Praktika** in der Kernverwaltung realisiert werden (einschließlich Kurzzeit-Praktika im Bereich der Kitas, die seit 2025 zentral im FB 11–Personal und Organisation erfasst werden). Zusätzlich sind elf Praktikantinnen und Praktikanten im September 2025 in ein Anerkennungsjahr (Jahrespraktikum) in städtischen Kindertageseinrichtungen gestartet. Ein Jahrespraktikum orientiert sich zeitlich immer am jeweiligen Schuljahr. Des Weiteren wurden zum Stichtag 31.12.2025 15 Personen im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes bei der Stadt Leverkusen beschäftigt.

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 **167 Praktika 2025** (ausgenommen Personen im Bundesfreiwilligendienst und Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten) unterteilten sich wie folgt:

- 107 Schülerpraktika (ohne eintägige Berufsfelderkundungstage, ohne Girls' & Boys' Day)
- 25 im Rahmen eines Studiums
- 20 im Rahmen einer Ausbildung
- 6 im Rahmen einer Umschulung
- 9 im Rahmen einer Wiedereingliederung

Von den 167 Praktikant*innen hatten elf Personen einen Grad der Behinderung (GdB).

	2023	2024	2025*
Realisierte Praktika	130	118	167
Bewerbungen	315	348	476

* Seit 2025 werden auch Praktika in den Kindertagesstätten des FB 51–Kinder und Jugend zentral erfasst.

Personalentwicklung

cLEVer-Campus – die digitale Lernplattform

Roll-out

2025 lag ein Schwerpunkt der Abteilung Personalentwicklung (PE) auf der Etablierung der im Vorjahr eingeführten E-Learning Plattform mit dem Namen cLEVer-Campus. Diese ist verwaltungsweit für alle Mitarbeitenden unter der Internetadresse www.leverkusen-clever-campus.de erreichbar. Der cLEVer-Campus beinhaltet berufliche und persönliche Weiterbildungsangebote in Form von E-Trainings, Podcasts, begleitenden Materialien sowie die Anmelde-möglichkeit für Präsenzseminare.



E-Trainings: Digitales Lernen

Mit hochwertigen E-Trainings können die Mitarbeitenden zeit- und ortsunabhängig ganz in ihrem individuellen Tempo lernen. Das moderne, interaktive Design bietet erweiterte Lernmöglichkeiten und mehr Flexibilität, da kurze Lerneinheiten in den Arbeitsalltag integriert werden können. Im Oktober 2024 startete die Lernplattform mit zunächst 27 E-Trainings. Im Berichtsjahr wurden gezielt weitere E-Trainings zu aktuellen Themen freigeschaltet, sodass sich die Anzahl auf insgesamt 60 E-Trainings erhöhte.

Die Campus-Community

Ende 2025 waren 2.275 aktive Nutzer im cLEVer-Campus registriert: Die hohe Nutzerquote spricht dafür, dass sich der cLEVer-Campus nach etwas mehr als einem Jahr als zentrale Lernplattform etabliert hat. Die Personalentwicklung gestaltet die Angebote kontinuierlich weiter aus und informiert dazu regelmäßig im Mitteilungsblatt und Intranet.

Train-the-Trainer-Schulungen: Internes Expertenwissen

Neben der Personalentwicklung teilen rund 30 interne Expertinnen und Experten ihr Wissen zu den Themen Betriebliche Gesundheitsförderung, Korruptionsprävention, Gleichstellung, Datenschutz, Geodatenmanagement, Vergaberecht u.v.m. auf der Lernplattform cLEVer-Campus und schaffen so einen gemeinsamen Ort des Lernens. Hierfür bietet die Personalentwicklung gezielte Trainer*innenschulungen an, in denen die Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Fachbereichen erfahren, wie sie ihre Lerninhalte im cLEVer-Campus adressatengerecht publizieren können.

Onboarding-Lernpfad

Das Thema „Onboarding“ wurde im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2024 vielfach adressiert und im Rahmen eines Onboarding-Lernpfads im cLEVER-Campus im Berichtsjahr umgesetzt. Der Lernpfad bietet neuen Mitarbeitenden einen strukturierten Überblick über zentrale Informationen der Stadtverwaltung sowie einen kompakten Einblick in Organisation und Abläufe der öffentlichen Verwaltung. Ein Begrüßungsvideo des Oberbürgermeisters rundet das Angebot ab.



Seminarangebote: Lernen in Präsenz

Bedarfsgerechte Inhalte, moderne Prozesse

Neben der umfangreichen Auswahl an E-Trainings können Mitarbeitende seit Anfang 2025 auch Präsenzseminare u.a. aus dem internen Fortbildungsprogramm zu Themen wie Kommunikation, Methodenkompetenzen, Verwaltungswissen, Digitalisierung oder Führung & Management einfach über den cLEVER-Campus buchen. Mithilfe eines Ampelverfahrens und automatisierten Bestätigungsnachrichten erhalten die Mitarbeitenden eine direkte Rückmeldung zu ihrer Buchung. Darüber hinaus ist die digitale Seminaradministration effizienter, da der Anmeldeprozess nicht mehr per E-Mail stattfindet, die Dokumentation innerhalb des Systems erfolgt und Teilnahmelisten und -bescheinigungen automatisch generiert werden.

Seminare der Personalentwicklung (PE)

Mit insgesamt 29 internen Fortbildungen (Vorjahr 55) hat sich das Angebot gegenüber 2024, bedingt durch die Haushaltslage, erkennbar verringert. Insgesamt haben 176 Mitarbeitende (im Vorjahr 528) an den Veranstaltungen teilgenommen.

2025	Seminare	Teilnehmende	Frauen	Männer	Seminar-tage
Führungskräfteprogramm (2 Gruppen à 6 Seminare)	12	22	11	11	20
Stellvertretenden-Schulung (2 Gruppen à 3 Seminare)	6	32	20	12	9
Fortbildungsprogramm	11	122	87	35	12
Insgesamt	29	176	118	58	41

Feedback

Nach einem Seminar werden die Teilnehmenden mit einer standardisierten Umfrage um ihr Feedback gebeten. Dabei können inhaltliche Qualität, Fachwissen der Referierenden und die aktive Einbindung der Teilnehmenden durch die Referentin oder den Referenten bewertet werden.

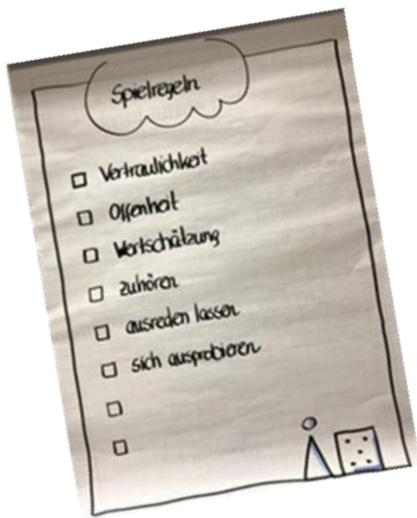
„Wie bewerten Sie das Seminar insgesamt?“

Insgesamt wurden 92 % der in 2025 durchgeführten Seminare mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet. Das Fachwissen der Referentinnen und Referenten haben 75 % mit „sehr gut“ und weitere 23 % mit „gut“ bewertet. Dieses Feedback unterstreicht die hohe fachliche Kompetenz der Referierenden.



Führungskräfteprogramm 2025

Ein fester Bestandteil unserer strategischen Personalentwicklung ist das jährlich stattfindende Qualifizierungsprogramm, welches von allen Führungskräften, die neu Führungsverantwortung übernehmen, obligatorisch durchlaufen wird. Das Programm umfasst insgesamt sechs Präsenzmodule, die von internen und externen Referentinnen und Referenten geleitet werden, sowie drei begleitende E-Trainings aus dem cLEVer-Campus, die es den Teilnehmenden ermöglichen, Lerninhalte zu vertiefen. Durch eine fortlaufende Evaluation wird das Programm regelmäßig an die aktuellen Bedarfe moderner Führungsarbeit und internen Anforderungen angepasst.



Neben den klassischen Modulen (Führungsrolle, Kommunikation, Konflikt- und Changemanagement) bereichern interne Beiträge zu Arbeitssicherheit, BEM, Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten, Personalentwicklung, Gewaltprävention und zum Thema Digitalisierung die Inhalte des Programms.

Die Führungskräfte profitieren nicht nur von theoretischem Input, sondern insbesondere von Austausch, Vernetzung und praktischen Fallbeispielen bzw. Übungen.

Neue Konzepte der Personalentwicklung

Perspektivgespräch

Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2024 wurde der Bedarf identifiziert, das gesamte Konzept der Mitarbeitendengespräche zu modernisieren. Dieses Anliegen wurde 2025 durch eine stadtverwaltungsweite Online-Umfrage aufgegriffen, an der sich rund 700 Kolleginnen und Kollegen der Stadt Leverkusen beteiligten. Die hohe Zahl der Rückmeldungen machte den Wunsch nach einer offenen, wertschätzenden Gesprächskultur sowie nach mehr Struktur und unterstützenden Materialien deutlich.

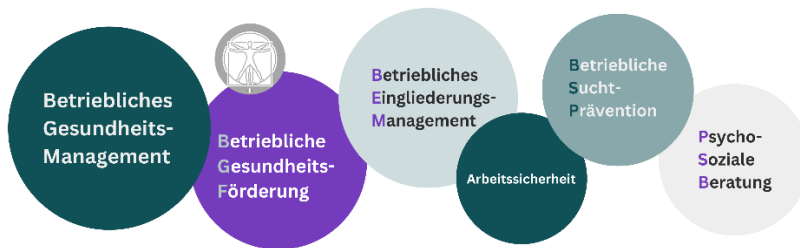
Auf Basis dieser Ergebnisse erarbeitete die Personalentwicklung ein neues Format für Mitarbeitendengespräche, das im Jahr 2026 unter der Bezeichnung „Perspektivgespräch“ stadtweit eingeführt werden soll. Ziel ist es, Vertrauen, Transparenz und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften nachhaltig zu stärken.

Einführung von Exit-Gesprächen

Mit dem Ziel, aus dem Feedback von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu lernen, wurde im August 2025 das Instrument der Exit-Gespräche eingeführt. Das Angebot, ein Exit-Gespräch zu führen, erhalten alle Mitarbeitende, die ihre Kündigung bzw. ihren Versetzungsantrag eingereicht haben. Orientiert an wesentlichen Leitfragen – etwa zur Zusammenarbeit, zur Führungskultur und zu bestehenden Arbeitsbedingungen – tragen die Rückmeldungen der Mitarbeitenden dazu bei, vorhandene Stärken, aber auch bestehende Verbesserungspotenziale der Verwaltung zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Alle übermittelten Inhalte werden vertraulich behandelt und fließen anonymisiert in zukünftige Auswertungen ein.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadtverwaltung Leverkusen hat im Jahr 2025 erneut ein vielfältiges und zielgerichtetes Angebot zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden umgesetzt. Ziel war es, sowohl die psychische als auch die körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken, Belastungen frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Gesundheitskompetenzen im Arbeitsalltag zu fördern.



Das Jahresprogramm der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) wurden im Jahr 2025 insgesamt 75 Maßnahmen innerhalb des BGF-Programms sowie der Gesundheitswochen durchgeführt. An diesen nahmen 810 Mitarbeitende teil. Davon waren 739 Frauen und 71 Männer.

Ein zentraler Bestandteil war das BGF-Jahresprogramm, das verschiedene Themenbereiche wie psychische und mentale Gesundheit, Stressbewältigung, Bewegung, Entspannung, Resilienz, Ernährung und gesundheitsförderliche Arbeitsweisen umfasste. Insgesamt wurden 55 Maßnahmen im Rahmen dieses Programms umgesetzt. Die Angebote reichten von Bewegungs- und Entspannungskursen über Workshops zur psychischen Gesundheit bis hin zu Impulsvorträgen zu gesundheitsrelevanten Themen. Insgesamt nahmen 569 Mitarbeitende an diesen Maßnahmen teil, davon 518 Frauen und 51 Männer.

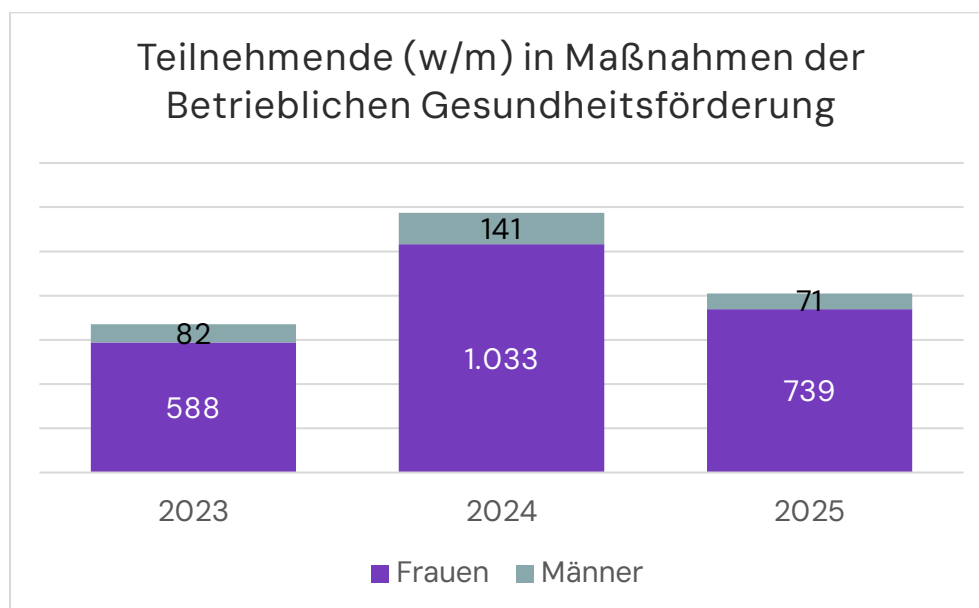
Ergänzend dazu fanden im Jahresverlauf eine Gesundheitswoche sowie Gesundheits-Check-ups statt. Diese boten den Mitarbeitenden niedrigschwellige Möglichkeiten, ihre gesundheitliche Situation zu reflektieren und Impulse für einen gesundheitsbewussten Alltag zu erhalten. Zu den angebotenen Maßnahmen gehörten unter anderem Stresstests, Balance-Checks, Körperanalysen und Angebote zur Rückengesundheit. Insgesamt wurden in diesem Rahmen 20 Maßnahmen durchgeführt, an denen 241 Mitarbeitende teilnahmen, davon 220 Frauen und 21 Männer. Ein besonderer Schwerpunkt lag im Rahmen der Gesundheitswoche auf dem Thema Frauengesundheit. In verschiedenen Workshops und

Impulsangeboten wurden Themen wie hormonelle Gesundheit, Selbstfürsorge, Atem- und Körperarbeit aufgegriffen, um den Mitarbeitenden praxisnahe Strategien zur Stärkung des eigenen Wohlbefindens und zur besseren Regulation von Belastungen im Arbeitsalltag zu vermitteln.

Neben den gesundheitsfördernden Angeboten für Mitarbeitende lag im Jahr 2025 ein besonderer Schwerpunkt auf der Stärkung gesundheitsorientierter Führung. Für Führungskräfte wurden Seminare und Workshops angeboten, die sich mit Themen wie dem Erkennen und Umgang mit psychischen Belastungen, gesunder Kommunikation, Selbstfürsorge, Abgrenzung sowie gesundheitsförderlicher Führung beschäftigten. Ziel dieser Maßnahmen war es, Führungskräfte darin zu unterstützen, Belastungssituationen frühzeitig wahrzunehmen, angemessen darauf zu reagieren und eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur in ihren Teams zu stärken.

Darüber hinaus engagierte sich das BGM weiterhin in der Arbeitsgruppe Gewaltschutzprävention und Hitzeschutz. Ziel dieser interdisziplinären Zusammenarbeit ist es, Mitarbeitende – insbesondere in Bereichen mit intensivem Bürgerkontakt – besser auf mögliche Konflikt- und Eskalationssituationen vorzubereiten und präventive Maßnahmen zu etablieren. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des BGM sowie die enge Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, Führungskräften und internen Gremien tragen dazu bei, die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu fördern und ein gesundheitsbewusstes Arbeitsumfeld innerhalb der Stadtverwaltung Leverkusen weiter zu stärken.

Die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden wie bereits in den vergangenen Jahren überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen (91 %).



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 Mitarbeitende dabei, nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit schrittweise, gesundheitsgerecht und möglichst dauerhaft wieder in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Das Ziel besteht darin, erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und individuelle Lösungen zu entwickeln, die sowohl die gesundheitliche Situation als auch die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes berücksichtigen. In enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeitenden, und auf Wunsch mit weiteren internen und externen Beteiligten, werden geeignete Maßnahmen entwickelt. Dazu zählen beispielsweise stufenweise Wiedereingliederungen, Anpassungen von Arbeitsbedingungen, organisatorische Veränderungen, technische oder ergonomische Hilfen, Arbeitsplatzwechsel oder die Einbindung weiterer Unterstützungsangebote.

Seit der personellen Neuaufstellung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Jahr 2022 und der damit verbundenen weiteren Professionalisierung konnten die Prozesse kontinuierlich weiterentwickelt werden. Im Jahr 2025 wurde diese Entwicklung fortgeführt.

- 2025 wurden 296 BEM-Verfahren betreut (Vorjahr 246). Einem BEM-Verfahren zugestimmt hatten 167 Personen, tatsächlich aufgenommen wurden davon 134 Verfahren (Vorjahr 84). Diese Entwicklung zeigt, dass das BEM zunehmend als wichtiges Unterstützungsangebot wahrgenommen und genutzt wird.
- Insgesamt wurden 84 BEM-Verfahren in der Verwaltung erfolgreich beendet, davon wurden sieben Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.
- Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug wie auch im Vorjahr 6 bis 8 Monate. Die Dauer verdeutlicht, dass BEM-Verfahren häufig komplexe individuelle Ausgangslagen betreffen und eine sorgfältige Abstimmung zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften, Interessenvertretungen und weiteren Beteiligten erforderlich machen.

Durch das BEM leistet die Stadtverwaltung einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit, Teilhabe und Beschäftigungssicherung. Es unterstützt Mitarbeitende darin, trotz gesundheitlicher Einschränkungen weiterhin aktiv am Arbeitsleben teilzuhaben, berufliche Perspektiven zu erhalten und individuelle Belastungen angemessen zu berücksichtigen. Damit ist das BEM ein zentraler Baustein einer gesundheitsorientierten, inklusiven und gleichstellungsbewussten Personalpolitik.

Ausblick

Ausblick 2026

Karriere-eLEVator

Abschluss in Sicht

Der erste Jahrgang des Traineeprogramms „Karriere-eLEVator“ hat im Oktober 2024 begonnen. Das Konzept wurde speziell für Hochschulabsolventinnen und -absolventen spezifischer Fachrichtungen entwickelt: In den Praxisabschnitten werden die Trainees von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen angeleitet („Mentoring“) und werden in die Aufgaben der gehobenen Qualifikationsebene eingearbeitet. Die Abteilungen wiederum können von den Vorerfahrungen und Impulsen der Trainees profitieren.

Der erste Jahrgang vom Karriere-eLEVator wird die Praxisphase von insgesamt vier verschiedenen Einsatzbereichen im Laufe des Jahres 2026 beenden. Im Anschluss daran werden die Trainees in eine feste Stelle integriert und beenden parallel den Verwaltungslehrgang II.

Feuerwehr

Erstmalige Kombinationsausbildung

Im feuerwehrtechnischen Dienst wurde ergänzend zu den beiden traditionellen Ausbildungsberufen Brandmeister*in und Brandoberinspektor*in ein neuer Ausbildungsweg konzipiert. Zum 01. August 2026 wird erstmalig die **Kombinationsausbildung** Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in eingeführt.

- Stufe 1: Ausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in. Dauer: 3 Jahre.
- Stufe 2: Nach der dreijährigen Ausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in schließt sich direkt die verkürzte Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in an. Dauer: 14 Monate.

Insgesamt dauert die Kombinationsausbildung 50 Monate.

Nach Abschluss beider Ausbildungen sind die Mitarbeitenden sowohl im Brandschutz als auch im Rettungsdienst einsetzbar.

Zu Einstellungsbeginn der ersten Ausbildung (Stufe 1) ist ein vereinfachter Sporttest zu absolvieren. Während der dreijährigen Ausbildung erhalten die Auszubildenden wöchentlichen Sportunterricht zur gezielten Vorbereitung auf den Sporttest für die Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in. Vor Beginn dieser zweiten Ausbildung (Stufe 2) muss der umfangreiche Sporttest für das Berufsbild Brandmeister*in bestanden werden.

Personalmarketing und Recruiting

Herausforderung: Angespannte Haushaltslage

Die aktuelle Haushaltslage und der daraus resultierende externe Einstellungsstopp stellen die Abteilung „Recruiting und Personalmarketing“ vor neue Herausforderungen. Ziel ist es, die vorhandenen Ressourcen weiterhin effizient einzusetzen und gleichzeitig flexibel sowie agil auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Der Fokus liegt dabei verstärkt auf internen Besetzungsverfahren, strategischer Personalverwendung und damit der nachhaltigen Sicherung von Fachwissen innerhalb der Verwaltung.

Die Abteilung Recruiting und Personalmarketing wird auch weiterhin ihre Prozesse kontinuierlich evaluieren und anpassen, um sowohl den organisatorischen Anforderungen als auch den Erwartungen von Bewerberinnen und Bewerbern gerecht zu werden.

Personalentwicklung

Einführung Perspektivgespräch

Ein zentrales Projekt für das Jahr 2026 ist die verwaltungsweite Einführung des neu konzipierten Mitarbeitendengesprächs, das zukünftig Perspektivgespräch heißen wird. Das Perspektivgespräch bietet einen strukturierten Rahmen, in dem die Führungskraft gemeinsam mit der bzw. dem Mitarbeitenden auf die vergangenen zwölf Monate zurückblickt, Erfolge und Herausforderungen reflektiert und hieraus Erkenntnisse für zukünftige Entwicklungen ableiten kann. Die Rahmenstruktur des Perspektivgesprächs ist so ausgelegt, dass das Gespräch den Ansprüchen an eine moderne Verwaltung gerecht wird und Offenheit, Vertrauen und Motivation aller Beteiligten stärkt.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung

Das BGM der Stadtverwaltung Leverkusen wird die geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung systematisch weiterentwickeln und dabei auf eine ausgewogene Berücksichtigung aller Zielgruppen achten. Langfristig sollen geschlechtersensible Präventionsangebote ein fester Bestandteil des Gesundheitsjahresprogramms werden. Das Feedback der Teilnehmenden ermöglicht dem BGM-Team, die Maßnahmen und Angebote regelmäßig zu evaluieren und bedarfsgerecht zu erweitern.

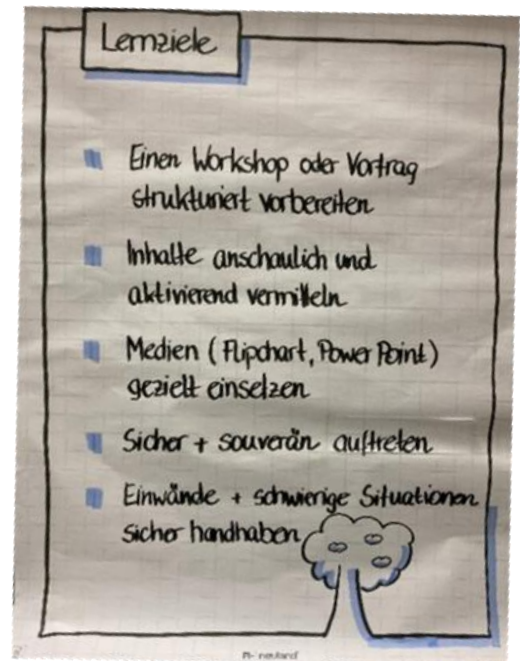
Kommunale Gesundheitslotsinnen und Gesundheitslotsen

Praxiseinsatz

Für Anfang 2026 sind ergänzend zu den gesundheitsthematischen Schulungen, die im Herbst 2025 stattfanden, zwei Seminare zu Präsentationstechniken und Moderation geplant. Diese vermitteln Grundlagen wirksamer Workshopgestaltung sowie die Planung und Strukturierung einer Veranstaltung mit einer Gruppe. Die Abteilung Personalentwicklung wird die Seminare durchführen.

In 2026 geht es für die acht Gesundheitslotsinnen und -lotsen erstmals in die Praxis. Dabei werden sie weiterhin unterstützt und begleitet. Vierteljährliche Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden im Medizinischen Dienst dienen dazu, Rückmeldungen und Bedarfe aus der Praxis aufzuzeigen.

Perspektivisch werden weitere Themen dazu kommen, wie beispielsweise „Psychische Gesundheit“, „Gesund im Alter“ sowie „Medienkompetenz und Gesundheit“.



Der Medizinische Dienst evaluiert das Projekt und berichtet in verschiedenen Gremien über den aktuellen Stand. Ein Abschlussbericht ist für 2029 geplant.

Gleichstellungsbüro

Beruflicher Wiedereinstieg: NetzwerkW(iedereinstieg)

Als Koordination des NetzwerkW(iedereinstieg) Leverkusen sind weitere Veranstaltung zum Themenbereich Beruflicher Wiedereinstieg geplant. Im Jahr 2026 sollen dabei Fragestellungen zur Zielgruppe Frauen mit Zuwanderungsgeschichte besonders berücksichtigt werden.

Mit einem Sondernewsletter, in dem eigene sowie Veranstaltungen aus dem Netzwerk veröffentlicht werden, wird das Gleichstellungsbüro auf Angebote zum Internationalen Frauentag in Leverkusen aufmerksam machen. Zusätzlich soll ein Kommunikations- und Präsentationsworkshop für Mitarbeiterinnen mit dem Schwerpunkt Körper, Stimme und Wirkung stattfinden.

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.
Ausbildungsquote	Anteil der Auszubildenden und Anwärter*innen an der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden.
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag. Der BAT wurde 2005 durch den TVöD abgelöst, ist aber für die Einordnung älterer Verträge für Beschäftigte im öffentlichen Dienst oft noch relevant.
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD)	Beim BFD sind soziale Dienste, aber auch Einätze in Verwaltungs- oder technischen Bereichen möglich (z. B. Fahrdienste)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Kita	Städtische Kindertageseinrichtung
Krankenquote	Errechnet sich aus der Summe aller Krankentage aller Mitarbeitenden im Kalenderjahr, geteilt durch die Kalendertage des Jahres.
Laufbahngruppen LB-Gruppen	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
TBL	Anstalt des öffentlichen Rechts Technische Betriebe der Stadt Leverkusen
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
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).
SV	Sozialversicherung
VZÄ	Vollzeitäquivalent, eine rechnerische Hilfsgröße. Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeithkräfte sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.
ZV	Zusatzversorgungskasse (bei Tarif-Beschäftigten)



PER 2025 SONAL 5 BERICHT