

Sitzung des Haupt- und Personalausschusses am 25.09.2023

TOP 7

Stadt als attraktiver Arbeitgeber

- Personalbericht

- Fragen von Rf. Wiese (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 11.09.2023

- Stellungnahme der Verwaltung vom 20.09.2023

Zur Vorstellung des Personalberichtes in der Sitzung des Haupt- und Personalausschusses am 25.09.2023 bitt ich um die Beantwortung der unten aufgeführten Fragen:

1. Geschlechtergerechtigkeit

Laut Bericht ist 65 % des Personalbestands weiblich, 35 % männlich. Auf der Führungsebene (1 und 2) sind Männer aber in der Überzahl (66 Personen, davon mehr 34 Männer, 32 Frauen)

Was wird unternommen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?

2. Diversität

Unter 1.3. steht, dass die Charta der Vielfalt unterzeichnet wurde.

Was hat die Stadtverwaltung bisher darüber hinaus konkret unternommen, um Diversität zu fördern?

3. Offboarding

Unter 2.5. „Eintritte und Austritte“ ist zu lesen: „Mit 579 lag die Zahl der Eintritte im Jahr 2022 über den Vergleichszahlen der Jahre 2020 und 2021. Gleichzeitig verließen im Berichtsjahr mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung als in den Vorjahren.“

Wie gestaltet die Stadtverwaltung Offboarding-Prozesse? Wie viel Zeit nimmt sie sich, um herauszufinden, warum jemand geht und was sie/er womöglich Wichtiges zu ihrer/seiner Motivation, zu gehen, sagen kann? Werden diese Antworten evaluiert?

4. Fehlende Informationen

Der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und CDU, in dem ein jährlicher Personalbericht gefordert worden war, beinhaltete auch zwei Punkte, die aber im vorliegenden Bericht fehlen. Können diese Informationen bitte nachgereicht werden? Es handelt sich um Jobsharing bei Führungskräften sowie eine jährliche Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Stellungnahme:

Zu 1.:

Die Besetzung von Stellen wird seitens der Arbeitgeberin Stadt Leverkusen nach Leistung, Eignung und Befähigung vorgenommen. Unter Berücksichtigung dieser Parameter erfolgt auch die Besetzung von Führungspositionen. Um den Anteil von Frauen zu erhöhen, werden Stellenausschreibungen grundsätzlich mit dem nachfolgenden Textteil versehen:

„Offensiv arbeiten wir daran, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und unterrepräsentierten Berufsbereichen zu erhöhen. Die individuellen Arbeitszeitwünsche – von Männern und Frauen – zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind uns wichtig.“

In den von Frauen in Leitungspositionen unterrepräsentierten Bereichen wird eine Teilnahme des Gleichstellungsbüros im Verfahren sichergestellt.

Im Ergebnis liegt die Quote von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Leverkusen bei 48,5 Prozent.

Zu 2.:

Das Gleichstellungsbüro hat 2022 den Anstoß zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt gegeben und damit die Anstrengungen zur Förderung von Diversität verstärkt. Verschiedene Aktionen, auch in Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen und Funktionsträger*innen, dienten dazu, Beschäftigte in den Prozess einzubinden und für das Thema Vielfalt zu werben.

Das Thema Diversity wurde in der Folge verstärkt Bestandteil des Recruitings und Onboardings durch den Fachbereich Personal und Organisation. Auf Grundlage der Charta der Vielfalt und einem operativen Ziel im Rahmen der Globalen Nachhaltigen Kommune sieht sich die Stadtverwaltung in der Pflicht, eine Kultur der Aufgeschlossenheit und Wertschätzung zu etablieren, sich für die Chancengleichheit aller Mitarbeiter*innen einzusetzen und bspw. kontinuierlich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen.

Die Potenziale und Ressourcen der Beschäftigten sind bedeutend. Erkannt wird, dass durch die Anerkennung von Vielfalt ein Umfeld zur persönlichen Entwicklung und Entfaltung geschaffen werden kann. Diese Position wird u.a. durch die Stellenausschreibungen der Arbeitgeberin Stadt Leverkusen deutlich.

Durch die seit Februar dieses Jahres im Gleichstellungsbüro angebundene Antidiskriminierungsstelle wird zudem Beschäftigten der Stadtverwaltung, ebenso aber auch Bürger*innen in Leverkusen, die Diskriminierung erlebt haben, eine kostenfreie Beratung angeboten. Darüber hinaus regt die Antidiskriminierungsbeauftragte durch Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit einen gesellschaftlichen Dialog an, um Diskriminierung zu bewerten und Vielfalt zu fördern.

An dieser Stelle wird auch schon auf den nächsten Personalbericht verwiesen, der 2024 erscheint und auf die Entwicklungen 2023 zu diesem Thema eingehen wird.

Der Themenkomplex „Vielfalt/Diversity“ wird innerhalb der unten erwähnten Mitarbeitendenbefragung aufgegriffen, um hieraus repräsentative Aussagen zu erhalten, Bedarfe zu erkennen und auf dieser Grundlage passgenaue Maßnahmen entwickeln zu können.

Zu 3.:

Die Stadtverwaltung hat die Problematik erkannt. Als erste Maßnahme wurde ein „Grob“-Konzept erstellt, mit dem die Offboarding-Prozesse strukturiert begleitet

werden sollen. Der Prozess soll in den kommenden Monaten eingeführt werden, sodass sich Antworten (aus Fragebögen und/oder Gesprächen) evaluieren lassen und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden können.

Zu 4.:

Jobsharing bei Führungskräften wird nicht praktiziert.

Jährliche Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden:

Der Verwaltungsvorstand hat einer externen Vergabe einer Mitarbeitendenbefragung bei der Stadtverwaltung Leverkusen zugestimmt. Hintergrund der externen Vergabe ist die Komplexität der Informationskanäle, da ca. 40 Prozent der Mitarbeitenden keine städtische E-Mail-Adresse haben und die Befragung daher aus Datenschutzgründen auch mittels rückausgefüllter Antworten durchgeführt werden muss. Aktuell läuft eine Ausschreibung für einen externen Dienstleister, der die Befragung und Auswertung begleitet. Die Ergebnisse hierzu werden in 2024 erwartet.

Gleichstellungsbüro in Verbindung mit Personal und Organisation