



# Ausbildungsbericht für das Jahr 2010

## Kontakt

Personalamt  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln

Telefon: 0221/221-25737  
Telefax: 0221/221-23352

[Martina.Runschke@stadt-koeln.de](mailto:Martina.Runschke@stadt-koeln.de)  
[www.stadt-koeln.de](http://www.stadt-koeln.de)

Ansprechpartnerin:  
Martina Runschke

November 2010



Der Oberbürgermeister

Dezernat I - Personalamt

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>AUSBILDUNG BEI DER STADT KÖLN.....</b>	<b>6</b>
1.1	AUSBILDUNGSQUOTE .....	6
1.2	EINSTELLUNGEN .....	7
1.2.1	<i>Zeitlicher Vergleich bei den Einstellungszahlen.....</i>	<i>8</i>
1.2.2	<i>Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften. 9</i>	
1.3	GESAMTZAHL DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE .....	10
1.4	AUSBILDUNGSANGEBOT .....	10
1.4.1	<i>Verbundausbildung.....</i>	<i>11</i>
<b>2</b>	<b>EVALUATION BESTEHENDER VERFAHREN.....</b>	<b>13</b>
2.1	AUSWAHLVERFAHREN .....	13
2.1.1	<i>Bewerbungen.....</i>	<i>13</i>
2.1.2	<i>Einstellungstests und Vorstellungsgespräche .....</i>	<i>14</i>
2.1.2.1	<i>Eignungsprüfungen für behinderte Bewerber und Bewerberinnen ..</i>	<i>14</i>
2.2	PRÜFUNGSERGEBNISSE .....	15
2.3	ÜBERNAHME NACH DER AUSBILDUNG .....	16
<b>3</b>	<b>BACHELOR.....</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>AUSBILDUNG FÜR JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSINTERGUND... 18</b>	
<b>5</b>	<b>AUSBILDUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG.....</b>	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>AUSBILDUNG IN TEILZEIT .....</b>	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>SCHULUNGEN FÜR AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER .....</b>	<b>25</b>

<b>8</b>	<b>WEITERE AKTIVITÄTEN IM AUSBILDUNGSBEREICH.....</b>	<b>25</b>
8.1	INFORMATIONSVANSTALTUNGEN UND AUSBILDUNGSBÖRSEN.....	26
8.2	GESUNDHEITSTAG FÜR AUSZUBILDENDE.....	27
8.3	FEUERWEHRPROJEKT - DER WEG ZUM TRAUMBERUF FEUERWEHRFRAU/FEUERWEHRMANN.....	28
8.4	SOZIALPRAKTIKUM.....	29
<b>9</b>	<b>AUSBLICK.....</b>	<b>30</b>

## **ANLAGEN**

1. Zeitungsartikel aus Stadt intern, Ausgabe September/Oktober 2010  
„Die Neuen sind angekommen“
2. Zeitungsartikel aus dem Kölner Stadt Anzeiger online vom 26.07.2010  
„Lossprechungsfeier der Tischler“

## Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2010

- Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird weiter voran getrieben.
- Die Migrantenquote konnte erneut gesteigert werden. Sie beträgt derzeit 29,5%.
- Auch die Schwerbehindertenquote ist angestiegen und beläuft sich aktuell auf 3,0 %.
- Als Folge des demografischen Wandels gab es in Köln im Jahr 2010 rund 13% weniger Schulabgänger als im Vorjahr.
- Die Bewerbungszahlen sind in der Folge leicht zurück gegangen: die 6.000er Marke wurde dieses Jahr nicht überschritten. 5.837 Bewerbungen gingen ein (Vorjahr 6542).
- Die Ausbildungsquote zum Stand 01.10.2010 beträgt 6,3 %
- In 2010 gab es so viele Bestnoten in den Abschlussprüfungen wie noch nie: 10 Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen schlossen Ihre Ausbildung mit der Traumnote „eins“ ab.
- Erstmals bot sich den Nachwuchskräften aus dem Verwaltungsbereich die Möglichkeit zu einem dreiwöchigen Sozialpraktikum in unterschiedlichsten Einrichtungen.



Abbildung 1: Begrüßung der neuen Auszubildenden am 01.09.2010

# 1 Ausbildung bei der Stadt Köln

Die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Köln hat eine langjährige Tradition. Die Vielfalt der Ausbildungsberufe und die hohe Ausbildungsqualität zeichnet die Stadt Köln als Ausbildungsbetrieb aus. Durch eine optimale Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher und fachlicher Kompetenzen sowie bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen werden die Nachwuchskräfte gezielt an ihre künftigen Aufgaben herangeführt.

Die Potentiale der Nachwuchskräfte können gewinnbringend für die Aufgabenerledigung eingesetzt werden.

Eine Investitionen in Ausbildung lohnt sich daher gleich zweifach: Einerseits erhalten Jugendliche eine Perspektive für ihre Zukunft, andererseits wird so mittel- und langfristig der demografischen Entwicklung bei der Stadtverwaltung entgegen gewirkt. Zudem leistet die Stadt Köln mit ihren Ausbildungsplätzen und Projekten nachhaltig einen wichtigen Beitrag für junge Menschen in der Region Köln.

Der nachfolgende Ausbildungsbericht enthält neben den aktuellen Ausbildungszahlen auch Vergleichszahlen zu anderen Behörden sowie einen Überblick über die Projekte und Veranstaltungen aus dem Ausbildungsjahr 2010.

## 1.1 Ausbildungsquote

Der Rat der Stadt Köln hat am 04.04.2006 folgenden Beschluss gefasst: Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze mit dem Ziel eine 6 %ige Ausbildungsquote zu erreichen und somit ggf. über den eigenen Bedarf auszubilden, wird aus arbeitsmarktpolitischen Gründen grundsätzlich befürwortet. Per Dringlichkeitsentscheidung vom 02.06.2006 wurde beschlossen, ab 2007 eine Ausbildungsquote von 6% zu erfüllen.

Zum Stichtag 01.10.2010 betrug die Ausbildungsquote 6,3 %. Zum Jahresende wird die Quote allerdings durch noch bevorstehende Prüfungen im November / Dezember 2010 etwas sinken und voraussichtlich bei 6,1 % liegen.

Hier ein Überblick über die Ausbildungsquote in der Vergangenheit:

2008	2009	2010 zum Stichtag 01.10.2010
6,1 %	6,3 %	6,3%

**Tabelle 1: Ausbildungsquote 2008 - 2010**

Insgesamt befinden sich z. Zt. 512 Nachwuchskräfte (davon 294 weiblich und 218 männlich) in der Ausbildung, zzgl. 148 Praktikantinnen und Praktikanten des Jugendamtes (davon 126 weiblich und 22 männlich) und 136 Brandmeisteranwärter bei der Berufsfeuerwehr. 51 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (davon 50 weiblich und 1 männlich) nehmen aktuell an Qualifizierungsprojekten teil.

## 1.2 Einstellungen

Zum 01.08. bzw. 01.09.2010 wurden 200 Nachwuchskräfte eingestellt.

Hierin enthalten sind auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ein Qualifizierungsprojekt erfolgreich abschließen konnten und in Ausbildung übernommen wurden.

In dem vom Rat durch Beschluss vom 06.02.2007 initiierten Projekt für „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ konnten von 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer 13 in eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bzw. Verwaltungsfachangestellter übernommen werden.

Die Maßnahme für „Alleinerziehende in Teilzeit“ hat am 01.12.2009 mit 21 Teilnehmerinnen begonnen. Hiervon wurden 19 Teilnehmerinnen zum 01.09.2010 in eine Anschlussqualifizierung als Verwaltungsfachangestellte übernommen.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der neu eingestellten Auszubildenden einschl. der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Qualifizierungsprojekten auf die jeweiligen Bereiche:

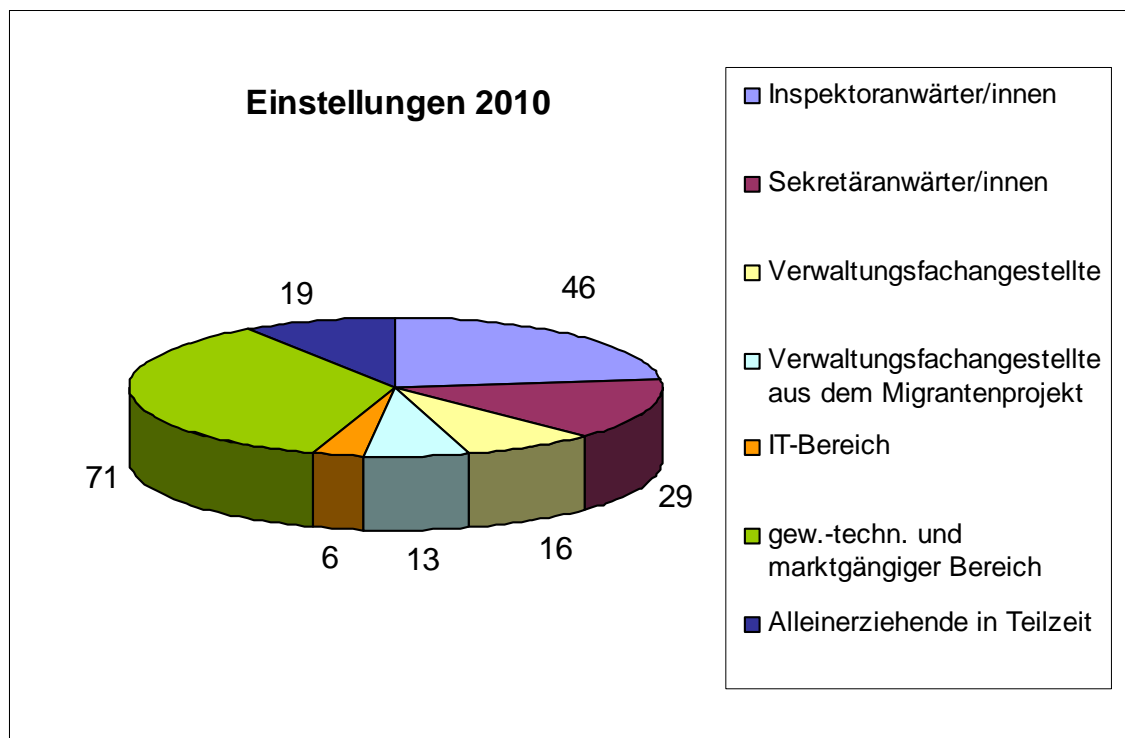


Diagramm 1: Einstellungen 2010

Innerhalb der Berufsbilder verteilen sich die Anteile der weiblichen und männlichen Nachwuchskräfte bei den Einstellungen in 2010 wie folgt:

Ausbildungsbereich	Anzahl gesamt	davon weiblich	davon männlich
Inspektoranwärter/innen	46	35	11
Sekretäranwärter/innen	29	16	13
Verwaltungsfachangestellte	16	11	5
Verwaltungsfachangestellte (Migrantenprojekt)	13	7	6
IT-Bereich	6	1	5
gew.-techn. und marktgängiger Bereich	71	37	34
Alleinerziehende in Teilzeit	19	19	0
<b>Summe</b>	<b>200</b>	<b>126</b>	<b>74</b>

Tabelle 2: Einstellungszahlen 2010 nach Geschlecht

Siehe zu diesem Thema auch Anlage 1: Zeitungsartikel aus Stadt intern, Ausgabe September/Oktober 2010 „Die Neuen sind angekommen“.

Darüber hinaus wurden 83 Praktikantinnen und Praktikanten für die Kindertagesstätten und Kinderheime (davon 74 weiblich und 9 männlich) sowie 75 Brandmeisteranwärter bei der Berufsfeuerwehr eingestellt.

2 Kolleginnen sowie 1 Kollege wurden zum Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst zugelassen.

### 1.2.1 Zeitlicher Vergleich bei den Einstellungszahlen

Mit der Einführung der Ausbildungsquote sind die Einstellungszahlen wieder stark angestiegen. Die nachfolgende Tabelle zeigt den zeitlichen Vergleich von 2005 bis 2010.

Ausbildungsbereich	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Verwaltungsbereich	61		125		108		102		115		104	
	43	18	80	45	82	26	70	32	81	34	69	35
gew. techn. und marktgängige Berufe	19		74		76		71		77		71	
	8	11	26	48	25	51	41	30	41	36	37	34
IT-Berufe	4		5		12		9		11		6	
	0	4	1	4	0	12	1	8	2	9	1	5
Projekte u. Betriebssekretärinnen und –sekretäre	-		20		41		52		48		19	
			20	0	30	11	50	2	47	1	19	0
<b>Gesamt*</b>	<b>84</b>		<b>224</b>		<b>237</b>		<b>234</b>		<b>251</b>		<b>200</b>	
	<b>51</b>	<b>33</b>	<b>127</b>	<b>97</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>162</b>	<b>72</b>	<b>171</b>	<b>80</b>	<b>126</b>	<b>74</b>
Feuerwehr (Brandmeisteranwärter)	37		21		25		71		81		75	

Tabelle 3: Einstellungszahlen 2005 - 2010

\*ohne die Nachwuchskräfte der Feuerwehr



## 1.2.2 Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften

Die Stadtverwaltung Köln ist einer der größten Arbeitgeber in der Region. Mit ca. 15.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Personalstruktur daher nur schwerlich mit anderen lokalen Arbeitgebern zu vergleichen.

Dennoch bietet sich, insbesondere mit Blick auf den Landschaftsverband Rheinland und die dem Stadtwerkekonzern angehörenden Gesellschaften, ein Zahlenvergleich an.

Behörde / Gesellschaft	Gesamtzahl Azubis		Einstellung Azubis in 2010	
	w	m	w	m
Stadt Köln	512*		200*	
	148*		83*	
	136*		75*	
	51*			
	470	377	200	158
LVR	1.234		464	
	**	**	302	162
RheinEnergie AG	142		41	
	33	109	**	**
KVB AG	124		43	
	26	98	**	**
HGK AG	33		10	
	2	31	0	10
AWB	40		15	
	6	34	1	14
AVG	6		3	
	4	2	1	2
SWK GmbH	6		2	
	6	0	2	0
KölnBäder GmbH	12		4	
	3	9	**	**
SBK	153		99	
	121	32	79	20
Kliniken GmbH	154		71	
	34**		14**	
	133	21	59	12
	25***	9***	11***	3***
KoelnMesse	****		****	
GAG Immobilien AG	14		3	
	10	4	2	1
StEB	17		5	
	4	13	2	3

Behörde / Gesellschaft	Gesamtzahl Azubis		Einstellung Azubis in 2010	
KölnTourismus	3		2	
	2	1	1	1
Bühnen Stadt Köln	25		8	
	9	16	2	6

**Tabelle 4: Vergleichszahlen bei den Einstellungen 2010**

- \* 512 Nachwuchskräfte bei der Stadt Köln, zuzüglich 148 Praktikantinnen und Praktikanten des Jugendamtes und 136 Nachwuchskräfte bei der Berufsfeuerwehr, sowie 51 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen
- \*\* Anzahl wurde ohne Unterteilung nach weiblich und männlich mitgeteilt
- \*\*\* Kliniken / Anzahl der Auszubildenden, die von den Kliniken und der Stadt Köln im Verbund ausgebildet werden
- \*\*\*\* bis heute liegt noch keine Rückmeldung vor

### 1.3 Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse

Durch die Erhöhung der Einstellungszahlen ist natürlich auch die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse angestiegen. Hier eine Übersicht seit dem Jahre 2005.

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl	davon weiblich	davon männlich
2005	445	*	*
2006	576	*	*
2007	721	*	*
2008	766	439	327
2009	843	486	357
2010 (zum Stand 01.10.2010)	847	470	377

**Tabelle 5: Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse**

- \* Die Anteile der weiblichen und männlichen Nachwuchskräfte konnte nachträglich nicht mehr ermittelt werden

### 1.4 Ausbildungsangebot

Eine besondere Stärke sind die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln. Im Ausbildungsjahr 2010 wurden Auszubildende in 28 verschiedenen Berufsbildern eingestellt.

Viele Schülerinnen und Schüler, die sich für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst interessieren, kennen jedoch nur die Ausbildungsmöglichkeiten im Verwaltungsbereich. Das es auch vielfältige Ausbildungsangebote im gewerblich-technischen, marktgängigen und kaufmännischen Bereich gibt, ist oftmals unbekannt. Die Stadt Köln ist daher bestrebt, junge Menschen über die breite Ausbildungspalette zu informieren. In diesem Zusammenhang wird auf Ziffer 8.1 dieses Ausbildungsbereiches verwiesen.

Um ein attraktives Ausbildungsangebot präsentieren zu können, werden zudem laufend neue Berufsbilder integriert. Erstmals wurde in 2010 ein Ausbildungsplatz im Berufsbild Kfz-Servicemechanikerin bzw. Kfz-Servicemechanikers angeboten. Besonders erfreulich ist, dass dieser Ausbildungsplatz in einer Männerdomäne mit einer Frau besetzt werden konnte.

### 1.4.1 Verbundausbildung

Von der Ausbildungsoffensive profitiert in besonderem Maße der gewerblich-technische und marktgängige Ausbildungsbereich. Viele der hier angebotenen Berufsbilder werden im Verbund ausgebildet.

Unter einer Verbundausbildung - auch Ausbildungspartnerschaft - versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Bei der Stadt Köln sind dies die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, die Eigenbetriebe und Beteiligungsunternehmen.

Innerhalb des Verbundes übernehmen unsere Partnerinnen und Partner einen Teil der praktischen Ausbildung. Die Einstellung erfolgt jedoch bei der Stadt Köln.

Durch die Verbundausbildung lernen die Auszubildenden unter wechselnden personellen, räumlichen und organisatorischen Bedingungen und können so ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen erweitern. Gleichzeitig werden sie so bereits in der Ausbildung damit vertraut gemacht, sich auf wechselnde Teams und neue Aufgabenbereiche einzustellen.

Zudem wird die Ausbildung dadurch breit gefächert und bietet eine ideale Ausgangsbasis für einen erfolgreichen Start in das weitere Berufsleben.

In 2010 wurden insgesamt 71 Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen und marktgängigen Bereich vergeben. Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie sich die Auszubildenden auf die verschiedenen Berufsbilder verteilen und welche davon im Verbund ausgebildet werden.

Ausbildungsberuf	Anzahl in 2010	davon weiblich	davon männlich	Verbundpartner
Bauzeichnerin u. Bauzeichner	3	2	1	Kliniken GmbH, Gebäudemanagement
Beiköche	1	0	1	Kliniken GmbH
Buchbinderinnen u. Buchbinder	2	2	0	
Bürokaufleute	11	7	4	
Elektronikerin u. Elektroniker	1	0	1	Kliniken GmbH
Fachangestellte für Medien u. Informationsdienste	5	4	1	
Forstwirtinnen u. Forstwirte	2	0	2	

Ausbildungsberuf	Anzahl in 2010	davon weiblich	davon männlich	Verbundpartner
Fotografinnen u. Fotografen	1	0	1	
Gärtnerinnen u. Gärtner	12	5	7	
Immobilienkaufleute	1	0	1	GAG AG
Kaufleute im Gesundheitswesen	1	1	0	Kliniken GmbH
Kfz-Servicemechaniker	1	1	0	
Köchinnen und Koch	4	0	4	Axa, Generali, Park Inn, Maritim, Hyatt, Hilton, Dorint, Hotel Regent, TÜV
Medizinische Fachangestellte	5	5	0	Kliniken GmbH
Metallbauerin u. Metallbauer	1	0	1	
Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	1	1	0	
Servicefachkräfte für Dialogmarketing	4	3	1	
Sport- und Fitnesskaufleute	2	1	1	1. FC Köln, Sportstiftung NRW, Sportbund Köln, Kölner Sportstätten GmbH, Adletics, SC Janus
Stadtvermessungsinspektorinnen u. Stadtvermessungsinspektoren	1	0	1	
Straßenwärterinnen u. Straßenwärter	2	0	2	Bauhof Bergisch Gladbach, Fa. Sturm, Fa. Klein,
Textilreinigerinnen u. Textilreiniger	2	2	0	Kliniken GmbH
Tischlerinnen u. Tischler	2	0	2	SBK
Vermessungstechniker	6	3	3	StEB
<b>Summe</b>	<b>71</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	

Tabelle 6: Berufsbilder im gewerblich-technischen Bereich mit Verbundpartnern

## 2 Evaluation bestehender Verfahren

### 2.1 Auswahlverfahren

#### 2.1.1 Bewerbungen

Für das Ausbildungsjahr **2010** sind bei der Stadt Köln **5.836 Bewerbungen** (davon 3.219 weiblich, das entspricht 55,2 % und 2.617 männlich, das entspricht 44,8%) eingegangen.

Gemessen an den Einstellungszahlen für 2010 entspricht dies fast 30 Bewerbungen pro Ausbildungsplatz.

Der gute Ruf und die qualitativ hochwertige Ausbildung ist sicherlich ein Grund für die hohen Bewerberzahlen. Jedoch ist die Bewerbungszahl im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Ursache dafür ist unter anderem die Anhebung der Einstellungsvoraussetzungen in einigen Berufsbildern sowie die erheblich früher gesetzten Bewerbungsfristen. Als Folge des demografischen Wandels und struktureller Faktoren gab es zudem im Schulbereich erhebliche qualitative Veränderungen: in Köln gab es im Jahr 2010 rund 13% weniger Schulabgänger als im Vorjahr.

Mit 1.624 Bewerbungen setzte sich auch in 2010 die Inspektorenlaufbahn (Bachelor of Law bzw. Bachelor of Arts) als Spitzenreiter weit von den anderen ab, gefolgt von den Ausbildungen im mittleren Verwaltungsdienst.

Die nachstehende Grafik zeigt die Bewerbungszahlen von 2005 bis 2010:

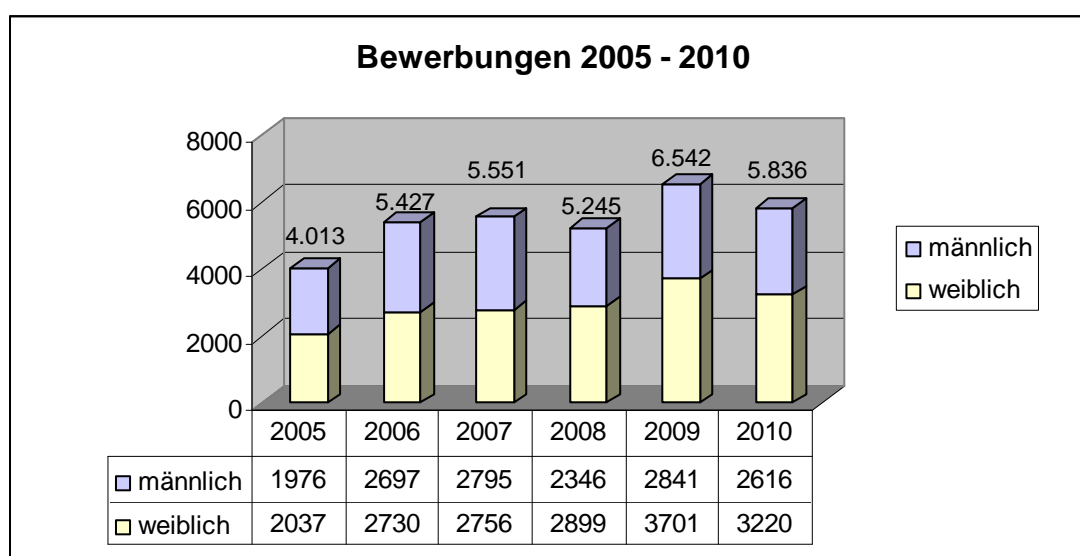


Diagramm 2: Bewerbungen 2005 - 2010

## **2.1.2 Einstellungstests und Vorstellungsgespräche**

Erstmals wird an dieser Stelle über die Anzahl der Einstellungstests und Vorstellungsgespräche berichtet.

Im Einstellungsjahr 2010 wurden insgesamt 35 Eignungstests mit 2.625 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (das entspricht 45 %) durchgeführt. 55 % der eingegangenen Bewerbungen wurden nach der ersten Sichtung abgelehnt, weil sie die geforderten Mindestvoraussetzungen nicht erfüllt hatten.

1.127 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (das entspricht 42,9 %) haben den Einstellungstest bestanden. Die Auswahl zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erfolgte nach Bestenauslese.

Daher wurden in der zweiten Stufe des Auswahlverfahrens letztendlich nur noch 442 Bewerberinnen und Bewerber (39,2 % der erfolgreichen Testabsolventen) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Insgesamt fanden 71 Gesprächsrunden statt.

Bestandteile des mündlichen Auswahlverfahrens bspw. im gehobenen Verwaltungsdienst sind eine Diskussionsrunde, eine Fallarbeit sowie ein abschließendes Einzelgespräch.

Die Auswahlverfahren für Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifizierungsprojekte „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ und „Alleinerziehende in Teilzeit“ sind hierbei nicht berücksichtigt. Hier werden speziell auf den Personenkreis zugeschnittene Eignungstest bzw. Assessments durchgeführt. Nähere Ausführungen hierzu sind unter den Ziffern 4 und 6 dieses Ausbildungsberichtes zu finden.

Stellt man die Vorstellungsgespräche in Relation zu den zu besetzenden Ausbildungsplätzen (also 200, abzüglich der Plätze (32) für die Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den Qualifizierungsprojekten) erhielt fast jede dritte Bewerberin bzw. jeder dritter Bewerber in einem Vorstellungsgespräch eine Einstellungszusage.

### **2.1.2.1 Eignungsprüfungen für behinderte Bewerber und Bewerberinnen**

Im Berichtszeitraum wurde erstmals verbindlich für alle Bewerbungsvorgänge das Verfahren zum barrierefreien Einstellungstest praktiziert. Dabei wird von einer psychologischen Fachkraft in einer telefonischen Anamnese vor dem Einstellungstest geklärt, welche Barrieren im Einzelfall vorliegen und wie der Eignungstest darauf hin abgestimmt werden muss. So können die behinderten Bewerber und Bewerberinnen unabhängig von ihren spezifischen Einschränkungen zeigen, welche Fähigkeiten in ihnen stecken.

Diese Vorgehensweise wurde im zurückliegenden Jahr in 25 Fällen in Anspruch genommen. Das entspricht ca. 7% der getesteten Bewerberzahl. In 14 Fällen musste

nur die Ablauforganisation des Tests an die besonderen Bedürfnisse angepasst werden, z.B. durch besondere Pausenregelungen. In 5 Fällen lag eine motorische, in 4 Fällen eine Hör- und in 2 Fällen eine Sehbehinderung vor. In diesen Fällen wurde der Eignungstest substanziell auf die besonderen Einschränkungen angepasst.

Das individuelle Eingehen auf die persönlichen Bedingungen fand bei den behinderten Bewerbern und Bewerberinnen immer eine sehr positive Resonanz, obwohl mit dem standardisierten Verfahren nicht auf das Leistungsprinzip bei der Auswahl verzichtet wurde.

## 2.2 Prüfungsergebnisse

So viele Bestnoten wie im Jahr 2010 gab es noch nie: insgesamt haben 10 Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussprüfung mit der Bestnote „eins“ bestanden.

Anzahl	Ausbildungsberuf
2	Sport- und Fitnesskauffrau bzw. -kaufmann
1	Koch
2	Gärtnerinnen
1	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
1	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik
2	Sekretäranwärterinnen
1	Verwaltungsfachangestellte

**Tabelle 7: Prüfungsbeste im Jahr 2010**

Der Fachangestellte für Straßen- und Verkehrstechnik hat zudem als bundesbester seine Ausbildung abgeschlossen und wird am 13.12.2010 im Rahmen eines Festaktes in Berlin ausgezeichnet.

Bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden am 01.09.2010 wurden die Prüfungsbesten geehrt und Herr Stadtdirektor Guido Kahlen bedankte sich persönlich mit einem kleinen Geschenk.

Darüber hinaus wurde eine Tischlerin mit ihrem guten Notendurchschnitt als Innungsbeste ausgezeichnet. Mit Ihrem Gesellenstück, einen Raumteiler mit Schublade und Türen sowie einer integrierten Lichtorgel, belegte sie zudem im Innungswettbewerb den dritten Platz (siehe auch Anlage 2 - Lossprechungsfeier der Tischler).

Eine weitere Anerkennung erhielt die Kunst und Museumsbibliothek der Stadt Köln für eine Auszubildende im Handwerksberuf Buchbinder. Die Prüfungsabsolventin schloss im Gesamtergebnis mit der Note „gut“ ab und wurde 1. Kammersiegerin beim Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks 2010.

Aber auch in den gesamtstädtischen Prüfungsergebnissen spiegelt sich die hohe Ausbildungsqualität wieder. Insgesamt liegt die Erfolgsquote bei 95%.

Bereich	Anzahl Prüflinge		davon bestanden		Erfolgsquote
	w	m	W	m	
gehobener Dienst	43		39		91 %
	31	12	28	11	
mittlerer Dienst	32		30		94 %
	25	7	23	7	
Vfa	24		23		96 %
	16	8	16	7	
IT-Bereich	7		7		100 %
	0	7	0	7	
gew.techn. und marktgängiger Bereich	68		66		97 %
	30	38	30	36	
<b>Summe</b>	<b>174</b>		<b>165</b>		<b>95 %</b>
	<b>102</b>	<b>72</b>	<b>97</b>	<b>68</b>	

Tabelle 8: Prüfungsergebnisse 2010

### 2.3 Übernahme nach der Ausbildung

Die Prüfungsabsolventen aus dem Verwaltungsbereich konnten alle übernommen werden. Ebenso im IT-Bereich.

Im gewerblich-technischen und marktgängigen Bereich konnte ein Teil der Prüfungsabsolventen auf vakante Stellen der Stadtverwaltung übernommen werden. Die Auszubildenden über Bedarf, die nicht übernommen werden konnten, haben aus eigener Kraft oder mit Unterstützung der Stadt Köln eine Anschlussbeschäftigung oder Weiterqualifizierung gefunden.

Der weitere berufliche Werdegang der Betroffenen ist aus der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:



Berufsbild	Anzahl der Prüflinge		Anzahl der Übernahmen		Erläuterung
	w	m	w	m	
Bauzeichner/in	3		1		Studium
	2	1	1	0	
Buchbinder/in	1		0		Studium
	1	0	0	0	
Elektroniker/in	1		0		bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt
	0	1	0	0	
Fachkräfte für Straßen- u. Verkehrstechnik	1		0		Studium
	0	1	0	0	
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste	6		2		Übernahme bei 43 und 44, arbeitssuchend
	6	0	2	0	
Forstwirt/in	1		1		Übernahme bei 67
	0	1	0	1	
Fotograf/in	1		0		möchte eine andere Fachrichtung erlernen
	1	0	0	0	
Gärtner/in	18		11		Übernahme bei 67, ein Absolvent muss die Prüfung wiederholen, Wechsel in die freie Wirtschaft
	9	9	4	7	
Kaufleute im Gesundheitswesen	1		1		Übernahme bei den Kliniken
	1	0	1	0	
Kfz-Mechatroniker/in	2		0		keine Angaben
	0	2	0	0	
Koch/Köchin	6		0		Studium bzw. Beschäftigung in anderen Unternehmen
	0	6	0	0	
Mechaniker/in für Land- u. Baumaschinentechnik	2		1		Übernahme bei 67, Ausbildung bei der Feuerwehr
	0	2	0	1	
Stadtvermessungsinspektor/in	2		2		Übernahme bei 23
	1	1	1	1	
Servicefachkräfte für Dialogmarketing	5		5		Übernahme bei 1000/7
	4	1	4	1	
Sport- u. Fitnesskaufmann / -kauffrau	2		0		Eine Absolventin hat am 01.09. die Ausbildung im gehobenen Dienst bei der Stadt Leverkusen begonnen, Studium
	1	1	0	0	
Straßenwärter/in	6		4		Übernahme bei 66, ein Absolvent muss die Prüfung wiederholen, Beschäftigung in anderem Unternehmen
	0	6	0	4	

	Anzahl der Prüflinge		Anzahl der Übernahmen		
Textilreiniger/in	2		0		neue Ausbildung, Beschäftigung in einem anderer Firma
	2	0	0	0	
Tischler/in	3		0		Beschäftigung in anderen Unternehmen
	1	2	0	0	
Vermessungstechniker/in	5		1		Übernahme bei 23, keine Angaben
	1	4	0	1	
<b>Summe</b>	<b>68</b>		<b>29</b>		
	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	

Tabelle 9: Übernahmen im gewerblich-technischen und marktgängigen Bereich

### 3 Bachelor

Insbesondere der Initiative von Herrn Stadtdirektor Guido Kahlen ist es zu verdanken, dass der Nachwuchs des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes am 01.09.2010 in das auf Bachelor umgestellte Studium gestartet ist. Die Akkreditierungsagentur hat die Prüfung der Studienbedingungen aufgenommen und mit der Akkreditierung wird Ende 2010 gerechnet.

Elementare Bestandteile des Bachelorstudiums sind u.a. die Modulstruktur der Lehrinhalte und die fächerübergreifende Vermittlung derselben. Darüber hinaus sind auch in der praktischen Ausbildung zukünftig Modulprüfungen zu absolvieren.

Die bisherige Staatsprüfung wird ersetzt durch eine Bachelorthesis, die im Rahmen eines Kolloquiums verteidigt werden muss.

Mit diesem Angebot an die Abiturienten sind die Kommunen auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin attraktiv und konkurrenzfähig.

### 4 Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Auf die Betriebe in Deutschland kommt etwas zu. Besser gesagt: Es bleibt etwas weg. Immer weniger Azubis wird es künftig an den Werkbänken, Schreibtischen oder Ladentheken des Landes geben. Auch in Köln hat der demografische Wandel den Lehrstellenmarkt erfasst. In diesem Jahr verließen 8.476<sup>1</sup> Jugendliche die Schulen,

<sup>1</sup> Quelle: Regionalisierte Schülerprognosen in Nordrhein-Westfalen 2010 vom Statistischen Landesamt NRW

1.277 oder 13,1 % weniger als im Vorjahr. Dieser Rückgang betrifft fast ausschließlich Haupt- und Realschulen, jenes Reservoir, aus denen die Stadtverwaltung hauptsächlich ihre Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich rekrutiert.

Auch wenn die Stadtverwaltung trotz rückgängiger Bewerbungszahlen noch alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, ist ein Umdenken wichtiger denn je. Die PISA-Studie belegt, dass der Bildungserfolg in Deutschland stark durch die soziale Herkunft begünstigt wird. Besonders schlecht steht es um Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Gerade diese jungen Menschen haben oft größere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, als Menschen ohne Migrationshintergrund. Ursachen hierfür sind oft Probleme in der Beherrschung der deutschen Sprache und in den schulischen und beruflichen Qualifikationen.

Häufig liegen auch Beratungs- und Informationsdefizite über berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor.

Daher ist die Verwirklichung von Chancengleichheit sowie eine erfolgreiche Integration im Bildungssystem für junge Menschen mit Migrationshintergrund ein wesentliches gesellschaftspolitisches Ziel – auch für die Stadt Köln.

Durch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung sollen verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund in die Stadtverwaltung integriert werden. Ihre interkulturellen Kompetenzen, das heißt ihre muttersprachlichen Fähigkeiten und ihre Vertrautheit mit einer anderen Kultur sind ein "Plus", das sie bewusst in ihr berufliches Handeln einbringen können.

Seit Anfang 2008 wird daher aufgrund der durch den Rat am 06.02.2007 beschlossenen „Initiative Chancengleichheit“ ein Qualifizierungsprojekt für die Zielgruppe „junge Menschen mit Migrationshintergrund in der Berufsfindungsphase“ angeboten.

Mit der Qualifizierung soll erreicht werden, dass die Jugendlichen im Alter zwischen 17 bis 25 Jahren eine reale Chance haben, ihre eigenen Potentiale zu nutzen. Gleichzeitig sollen sie erkennen, dass dies den Abbau bestehender Defizite voraussetzt. Auf diesem Weg sind für die jungen Menschen erneut Hürden zu überwinden, an denen sie auf ihrem bisherigen Lebensweg nicht selten gescheitert sind. Schwerpunkte des Projektes sind:

- eine individuelle zielgerichtete Betreuung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Konfliktbewältigung
- Abbau von Defiziten – vor allem in Deutsch
- erste Einblicke in die Ausbildungsinhalte
- erste Kenntnisse in der Verwaltungspraxis und im gelebten Berufsalltag.

2010 wurde das Projekt bereits zum dritten Mal aufgelegt. Insgesamt gingen 72 Bewerbungen (davon 44 weiblich und 28 männlich) für das Qualifizierungsprojekt ein.

Angelehnt an die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen für die Auszubildenden sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über eine adäquate Bildung verfügen, wobei die Zeugnisse Defizite aufweisen konnten. Außerdem sollten sie zu dem von der ArGe betreuten Personenkreis gehören.

In der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens wurde durch ein computergestütztes Testverfahren in den gängigsten Sprachen der Herkunftsländer das Lernpotenzial der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt.

In der zweiten Stufe wurde über ein zweitägiges Orientierungsassessment in Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungswerk Michaelshoven aus der Gruppe der erfolgreichen Absolventen der ersten Stufe die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer ausgewählt und zugleich die Assessmentteilnehmerinnen und -teilnehmer zu ihrem berufsbezogenen Selbstbild intensiv beraten.

Insgesamt haben 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (davon 9 weiblich und 9 männlich) das Auswahlverfahren erfolgreich abgeschlossen und konnten am 01.03.2010 mit der Qualifizierungsmaßnahme beginnen.

13 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (davon 7 weiblich und 6 männlich) haben den Abschlusstest bestanden und starten zum 01.09.2010 in die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bzw. Verwaltungsfachangestellter. Die Übernahmequote beträgt 72,2 % und fällt damit etwas geringer aus als im Vorjahr (89%). Die geringere Übernahme-Quote in diesem Jahr ergab sich vermutlich dadurch, dass die Bewerberinnen und Bewerber nicht das Bildungsniveau der Projektteilnehmerinnen und Teilnehmer von 2009 und 2008 aufwiesen. Schon im Vorfeld konnten lediglich 18 Bewerberinnen und Bewerber nach Abschluss des Assessments in das 1/2jährige Praktikum übernommen werden, obwohl 41 junge Leute (davon 25 weiblich und 16 männlich) – im Vorjahr waren es 28 (davon 20 weiblich und 8 männlich) – getestet worden waren.

Das Qualifizierungsprojekt hat sich inzwischen gut etabliert und stellt ein gelungenes Beispiel für die Integration dar. Der vermehrte Einsatz junger Menschen mit einem Migrationshintergrund innerhalb einer Stadtverwaltung trägt wesentlich dazu bei, dass Bürger ausländischer Herkunft ihre Berührungspunkte im Kontakt mit den Ämtern verlieren. Eine bessere Kommunikation zwischen den Kulturen kann somit forciert werden. Auch das Sprachenpotential der Migrantinnen und Migranten aus den unterschiedlichsten Ländern sowie Kenntnisse kultureller Hintergründe stellt für eine multikulturelle Stadt wie Köln einen großen Gewinn dar. Inzwischen planen weitere Städte in Nordrhein-Westfalen, ein Integrationsprojekt für junge Migrantinnen und Migranten nach dem Kölner Vorbild ins Leben zu rufen. Die Stadt Köln ist hierbei beratend tätig.

Nicht zuletzt durch das Qualifizierungsprojekt konnten die Vergleichszahlen bei den Bewerbungen und Einstellungen von Migrantinnen und Migranten im Ausbildungsbereich weiter gesteigert werden:

Von den 5.836 Bewerberinnen und Bewerbern in 2010 waren 1.452 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht fast genau einem Viertel der Gesamtzahl der Bewerbungen.

Besonders hervorzuheben ist dabei die Steigerung der Migrantenquote auf nunmehr über 29 %.

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl Bewerbungen		Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in %		Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in %	
	w	m	w	m	w	m
2005	4.013		3,5 %		2,5 %	
	2.037	1.976	1,9 %	1,6 %	2,0 %	0,5 %
2006	5.427		16,5 %		15,2 %	
	2.730	2.697	8,2 %	8,3 %	6,3 %	8,9 %
2007	5.551		17,7 %		16,9 %	
	2.756	2.795	8,6 %	9,1 %	9,4 %	7,5 %
2008	5.245		22,7 %		25,6 %	
	2.899	2.346	13,0 %	9,7 %	16,8 %	8,8 %
2009	6.542		27,7 %		28,0 %	
	3.701	2.841	16,6 %	11,1 %	21,5 %	6,5 %
2010	5.836		24,9 %		29,5 %	
	3.220	2.616	13,2 %	11,7 %	19,5 %	10,0 %

Tabelle 10: Vergleichzahlen Bewerbungen und Einstellungen von Migrantinnen und Migranten

## 5 Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Mit dem Abschluss der schulischen Laufbahn werden für Jugendliche die entscheidenden Weichen für das spätere Leben gestellt. Dies gilt für nicht behinderte ebenso wie für behinderte Jugendliche. Eine dauerhafte und qualifizierte berufliche Tätigkeit zu erlangen, ist für sie von besonderer Bedeutung. Gerade behinderten Jugendlichen eröffnet der Zugang zu einer qualifizierten beruflichen Ausbildung und Beschäftigung Lebensperspektiven und ist eine wichtige Voraussetzung für die soziale Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben.

Doch oft sind behinderte Jugendliche im Konkurrenzkampf um knappe Ausbildungsplätze zusätzlich gehandicapt – durch ihre Beeinträchtigung, aber häufig auch durch Skepsis und Vorurteile bei den Personalverantwortlichen. Vielfach folgt daher – gerade für Jugendliche mit geistiger Behinderung - auf den Besuch der Förderschule die Arbeit in der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Zunehmend aber werden Schulen, Unternehmen und andere Akteure aktiv, um diesen Automatismus zu beenden. Sie starten gemeinsame Projekte und Kooperationen, um den Austausch zu verbessern, mehr voneinander zu erfahren und so die beruflichen Chancen der Schulabgängerinnen und -abgänger zu erhöhen.

So auch bei der Stadt Köln:

Die Veranstaltungsreihe aus dem Vorjahr „Wat et nit all jitt! - Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“, deren Höhepunkt eine Informationsbörse im Kölner Rathaus war, verlief äußerst erfolgreich. Alle Akteure waren sich einig, diese Veranstaltung alle zwei Jahre stattfinden zu lassen, um auf das Thema aufmerksam zu machen.

Bereits seit Juni 2010 laufen unter Federführung der Behindertenbeauftragten der Stadt Köln die Vorbereitungen auf die im Frühjahr 2011 geplante Veranstaltung. Sie soll ermutigen, die Herstellung neuer Kontakte ermöglichen und gelungene Beispiele für neue Wege in Ausbildung und Arbeit aufzeigen. Das Programm richtet sich an Jugendliche, ihre Eltern und Lehrer, an Arbeitssuchende und an Beschäftigte in Werkstätten und Betrieben, die sich verändern möchten, an Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen und ganz besonders auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Das Personalamt wird auch im nächsten Jahr wieder mit einem Stand vertreten sein und über die Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderung bei der Stadt Köln informieren.

Die Stadt Köln leistet insgesamt einen wichtigen Beitrag für die Integration von behinderten Menschen und überschreitet gesamtstädtisch die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von 5% deutlich mit 6,41%. Im Ausbildungsbereich konnte diese Quote jedoch bislang nicht erreicht werden. Dies liegt insbesondere darin begründet, dass die Anzahl Bewerberinnen und Bewerber unter 2% liegt.

Umso erfreulicher ist es, dass die Bewerbungs- und Einstellungszahlen in diesem Jahr gestiegen sind.

Trotz sinkender Bewerbungszahlen haben sich mehr junge Menschen mit Behinderung bei der Stadt Köln um einen Ausbildungsplatz beworben. Bei den Einstellungen konnte die Anzahl verdoppelt werden.

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl Bewerbungen		Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung		Einstellungen mit Behinderung	
	W	m	w	m	w	m
2005	4.013		47		1	
	2.037	1.976	16	31	0	1
2006	5.427		69		8	
	2.730	2.697	40	29	1	7
2007	5.551		79		4	
	2.756	2.795	31	48	2	2
2008	5.245		60		4	
	2.899	2.346	28	32	3	1
2009	6.542		102		3	
	3.701	2.841	50	52	3	0
2010	5.836		112		6	
	3.220	2.616	48	64	4	2

Tabelle 11: Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Menschen mit Behinderung

## 6 Ausbildung in Teilzeit

Nach dem großen Erfolg des ersten Projektes, das im Jahr 2008 gestartet wurde, begann am 01.12.2009 die zweite Maßnahme dieser Art.

Hierbei sollen junge Mütter in der Zielgruppe zwischen 18 und 30 Jahren, soweit sie nicht von den eigenen Familien aufgefangen werden können und aufgrund ihrer Einbindung in die Kindererziehung kaum in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selber sicherzustellen, an eine Ausbildung herangeführt werden. Diese Situation verschärft sich bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund noch einmal mehr, da neben der Schwierigkeit, im Berufsleben Fuß zu fassen, Probleme der gesellschaftlichen Integration auftreten können. Migrantinnen leben häufig in einem durch andere Werte geprägten Umfeld, wodurch ihre Lebenssituation zusätzlich stark eingeschränkt und fremdbestimmt sein kann.

Viele junge Frauen, die während der Schulzeit oder in der Ausbildung schwanger werden, sind der Doppelbelastung nicht gewachsen und brechen daher die Schule oder die Ausbildung ab. Sofern keine entsprechenden familiären Strukturen ein Auffangnetz bieten, ist der Bezug von ALG I oder ALG II vorbestimmt.

Auch wenn ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, können junge Alleinerziehende oft nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Tagesmütter, die sich in den Betreuungszeiten nach dem individuellen Bedarf der Alleinerziehenden richten, sind ein Luxus, der mit einem geringen Einkommen nicht zu finanzieren ist.

Soweit eine Berufstätigkeit überhaupt möglich ist, handelt es sich meist um einfache Hilfs- und Zuarbeitertätigkeiten. An einen „privaten Freiraum“ ist bei solchen Lebensstrukturen kaum zu denken. Eine berufliche Qualifizierung erscheint in solchen Fällen erst recht unerreichbar. In der Regel werden Ausbildungen in Vollzeit angeboten und verbunden mit regelmäßigen „Lerneinheiten“, die in den fordernden Alltag zusätzlich einzuplanen sind. An dieser Stelle stehen die Frauen vor einer schier unüberwindlichen Hürde.

Das Qualifizierungsprojekt Alleinerziehende in Teilzeit, das auch im Rahmen der „Initiative Chancengleichheit“ konzipiert wurde, besteht aus einem neunmonatigen Verwaltungspraktikum.

Voraussetzung für die Teilnahme ist mindestens ein Hauptschulabschluss mit Qualifizierung. Die Zeugnisse können dabei allerdings Defizite aufweisen. Außerdem sollten die Frauen zu dem von der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) betreuten Personenkreis gehören.

Ziel ist es, die Teilnehmerinnen an die gängige Verwaltungspraxis heranzuführen. Neben der praktischen Ausbildung auf einer Dienststelle erfolgt die theoretische Vorbereitung am Rheinischen Studieninstitut. Schwerpunkte des Projektes sind:

- eine individuelle zielgerichtete Betreuung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Konfliktbewältigung
- Abbau von Defiziten

- erste Einblicke in die Ausbildungsinhalte einer Verwaltungsfachangestellten
- erste Kenntnisse in der Verwaltungspraxis und gelebter Berufsalltag

Die Stellen für das Projekt werden aus dem Kontingent der Regelausbildungen zur Verfügung gestellt. Die neunmonatige Maßnahme wird von der ArGe über einen „letter of intent“ finanziert. Die jungen Frauen erhalten zusätzlich eine auf das ALG II anrechnungsfreie Aufwandsentschädigung von 160 €.

Am Ende der Maßnahme steht eine schriftliche und mündliche Prüfung. Die Teilnehmerinnen, die diese Prüfung mindestens mit der Note „3“ abschließen, werden in eine städtische Weiterqualifizierung zur Verwaltungsfachangestellten übernommen.

Die neunmonatige Bewährungsphase wird dabei auf die „Ausbildungszeit“ angerechnet, so dass die eigentliche Qualifizierung zur Verwaltungsfachangestellten nur 2 ¾ Jahre beträgt.

Da es sich bei dieser Maßnahme nicht um eine Ausbildung im herkömmlichen Sinne handelt, besteht keine Berufsschulpflicht. Dennoch entspricht der Ausbildungsplan genau dem einer Verwaltungsfachangestellten. Der theoretische Unterricht findet ein- bis zweimal wöchentlich am Rheinischen Studieninstitut statt.

Den praktischen Teil der Ausbildung absolvieren die Teilnehmerinnen in 6 Abschnitten an verschiedenen Dienststellen. Dabei müssen die 4 Aufgabenbereiche Personal/Organisation, Finanzen, Recht/Sicherheit und Ordnung und Soziales abgedeckt werden.

Neben der Abschlussprüfung am Studieninstitut besteht später auch die Möglichkeit zu einer externen Prüfung. Somit kann anschließend eine vollständige Ausbildung nachgewiesen werden, die den Teilnehmerinnen eine gleichwerte Chance gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern auf dem ersten Arbeitsmarkt bietet.

Zum 01.12.2009 starteten 21 alleinerziehende Mütter in die neunmonatige Praktikumsphase. Hiervon gelang es 19 Teilnehmerinnen in die Weiterbildung zur Verwaltungsfachangestellten übernommen zu werden.

Die Stadt Köln ist die einzige Kommune in Nordrhein-Westfalen, die ein solches Projekt anbietet. Mit der Verbesserung der Chancen für die Mütter werden gleichzeitig die Lebensperspektiven der Kinder aufgewertet. Dies hat einen enormen Einfluss auf die weitere Zukunft und die Perspektive junger Menschen.

Für alle Teilnehmerinnen ist dies eine einmalige Chance, sich fachlich für den Arbeitsmarkt in Teilzeitform weiterzubilden. Mittelfristig werden sie in die Lage versetzt, durch einen qualifizierten Berufsabschluss mit Weiterbildungschancen ihren eigenen Lebensunterhalt sicher zu stellen.



## **7 Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder**

Der Ausbildungserfolg hängt nicht zuletzt von einer optimalen Betreuung auf den Einsatzdienststellen ab.

Auszubildende stehen am Anfang ihres Berufslebens und haben oft andere Einstellungen, Verhaltensweisen und Erwartungshaltungen als erfahrene, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Oft kommt es daher vor, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder mit Fragen und Situationen konfrontiert werden, die sich vom normalen Arbeitsalltag unterscheiden.

Die Seminarreihe „Ausbilden mit System“ richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der praktischen Ausbildung der Verwaltungsnachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Dienstes beauftragt sind oder diese Aufgabe neu übernommen haben. Durch das Seminar sollen sie Hilfen für eine methodisch verbesserte praktische Ausbildung erhalten. Im Vordergrund standen dabei besonders die Themen Kommunikation, Motivation und Konflikte.

Geleitet wurden die Seminare von einem Referententeam des Personalamtes. Für sie war die Vermittlung der Schulungsinhalte mit der Zielvereinbarung nach §18 TVöD verbunden.

Insgesamt haben 5 zweitägige Veranstaltungen mit 72 Teilnehmerinnen und Teilnehmer statt gefunden.

Im Frühjahr 2010 fand zudem ein Workshop für die Meisterinnen und Meister aus dem gewerblich-technischen Bereich statt. Die Ausbilderinnen und Ausbilder wurden hier über aktuelle Themen der Ausbildung wie zum Beispiel die Einstellungszahlen oder die Übernahme nach der Ausbildung informiert und nutzten die Veranstaltung zu einem intensiven Erfahrungsaustausch. Zudem wurde die Ausbildungsmesse „Ausbildung live“ aus dem Vorjahr evaluiert und über zukünftige Aktionen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit diskutiert.

Zum Abschluss des Tages haben zwei Auszubildende aus der Stadtteilbibliothek Böcklemünd den Ausbildungsberuf „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek“ in einem sehr interessanten Vortrag präsentiert.

Auf Wunsch der Meisterinnen und Meister wurde für November ein Aufbauseminar für die Gesellinnen und Gesellen im gewerblich-technischen konzipiert. Im vergangenen Jahr wurde dieses Seminar erstmals angeboten und aufgrund der durchweg positiven Resonanz wird es am 23.11.2010 eine Nachfolgeveranstaltung geben.

## **8 Weitere Aktivitäten im Ausbildungsbereich**

Auch im Ausbildungsjahr 2010 gab es wieder interessante Projekte und Veranstaltungen, über die im folgendem berichtet wird.

## 8.1 Informationsveranstaltungen und Ausbildungsbörsen

Das Wort Beruf leitet sich aus Berufung ab. Erfolg im und Spaß am Beruf ist daher außerordentlich wichtig. Für junge Leute ist es jedoch sehr schwierig, aus der Vielzahl an Ausbildungsangeboten und Studiengängen den Beruf auszuwählen, der den eigenen Stärken und Neigungen entspricht.

Um den Schülerinnen und Schülern hier eine kleine Hilfestellung zu geben, wurde auf Informationsveranstaltungen an allgemeinbildenden Schulen und in Berufskollegs sowie auf Ausbildungsbörsen das Ausbildungsangebot der Stadt Köln vorgestellt. Darüber hinaus wurden auch Bewerbertrainings und Vorträge angeboten.

Durch den persönlichen Kontakt konnten die jungen Leute zielgerichtet und intensiv beraten werden und erhielten gleichzeitig wertvolle Tipps für ein mögliches Auswahlverfahren.

Die nachfolgende Liste zeigt eine Übersicht mit den Veranstaltungen in 2010:

Datum	Name der Veranstaltung	Veranstalter	Veranstaltungs-ort
28.01.2010	Berufsorientierungstag	Kaiserin-Theophanu-Gymnasium	Kaiserin-Theophanu-Gymnasium
27.-29.01.2010	Ausbildungsmesse Zukunft Beruf	ECE Projektmanagement	City Center Chorweiler
04/05.02.2010	Berufsorientierungstag	BK Süd	BK Süd
26.02.2010	Abenteuer Beruf	Stadt Köln, Kooperationsmanagement Schule und Beruf	Halle Kalk
07.04.2010	Präsentation Streetworker	Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln für "Klientel" der Streetworker der Stadt Köln	Kalk Karree
23.04.2010	1. Porzer Ausbildungsbörse	Bürgeramt Porz	Bezirksrathaus
23.04.2010	Check Praxis - Schule und Praxis im Dialog	Schulamt für die Stadt Köln, Stadt Köln, Con Aktion e.V.	Bezirksrathaus
27.04.2010	Ausbildungsbörse	BK Deutzer Freiheit	BK Deutzer Freiheit

Datum	Name der Veranstaltung	Veranstalter	Veranstaltungs-ort
07.05.2010	Markt der Möglichkeiten	Stadtteilbüro Nippes, Con Aktion e.V.	Altenberger Hof
12.05.2010	Informationsveranstaltung	Vingster Treff Ausbildungsorientierte Interkulturelle Elternarbeit	Gesamtschule Höhenberg
12.05.2010	Informationsveranstaltung	Sporthochschule Köln	Sporthochschule Köln
05.07.2010	Präsentation des Ausbildungsbetrieb Stadt Köln	Chinesische Delegation	Bürgeramt Nippes
08.07.2010	Berufsorientierungstag	Stadtgymnasium Porz	Stadtgymnasium Porz
25.10.2010	Ausbildungsbörse	Ausbildungsmesse öffentlicher Dienst	BIZ

Tabelle 12: Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in 2010

## 8.2 Gesundheitstag für Auszubildende

Im Rahmen der Einführungstage der neuen Auszubildenden des Einstellungsjahrganges 2010 fand zum zweiten Mal ein Gesundheitstag rund um den Sportpark Müngersdorf statt.

Organisiert und durchgeführt wurde dieser federführend von einer Gruppe von Auszubildenden aus den vorangegangenen Jahrgängen. Beim Gesundheitstag wurde den Nachwuchskräften auch dieses Jahr wieder ein vielfältiges Programm zum körperlichen Wohlergehen angeboten. Dies ging von Wissenswertem rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz bis zu einem Schnuppertraining in diversen Sportarten. Durch ausgebildete Trainer wurden Kurse wie Training zur Rückengesundheit, Pilates, Bodybalance, Prüfungsstressbewältigung oder Gehirntraining durchgeführt. Daneben konnten „Schnuppertrainings“ in Sportarten wie Boxen, Bahnradfahren oder Hockey absolviert werden, die zum Teil durch örtlich ansässige Vereine veranstaltet wurden.

Weiter konnten die Azubis sich in einer zur „Messehalle“ umgestalteten Turnhalle über gesunde Ernährung und gesundes Leben informieren und Tipps abholen. Dabei gab es die Möglichkeit sich Blutdruck messen zu lassen, gesunde Küche zu testen oder die Auswirkung von Alkohol am Steuer zu erleben.

Dieser „Aktivtag“ hat allen Auszubildenden viel Spaß bereitet und soll auf jeden Fall ein fester Bestandteil der Einführungstage bleiben.

### **8.3 Feuerwehrprojekt - Der Weg zum Traumberuf**

#### **Feuerwehrfrau/Feuerwehrmann**

Für viele ist der Beruf der Feuerwehrfrau / des Feuerwehrmannes immer noch ein Traumberuf. Er vereint ein breites Aufgabenspektrum und ist in Sachen Abwechslung nicht zu überbieten. Zu den Aufgaben gehören u. a. Brandbekämpfung, Brandverhütung, Rettungsdienst, technische Hilfeleistung, Katastrophenschutz und Bevölkerungsschutz. Und dies rund um die Uhr!

Es ist eine Aufgabe mit großen Herausforderungen und Ansprüchen. Wichtig ist vor allem handwerkliches Geschick und eine gute sportliche Kondition. Dazu kommt in vielen Situationen die physische und psychische Belastung. Um diesen Faktoren gewachsen zu sein, ist eine intensive und gute Ausbildung nötig. Wenn man die Ausbildung zur Brandmeisterin bzw. zum Brandmeister absolvieren möchte, benötigt man zunächst eine abgeschlossene Ausbildung in einem gewerblich-technischen Bereich.

Bei der Stadt Köln besteht die Möglichkeit diesen Werdegang komplett zu bestreiten. Im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung gibt es bei der Stadt Köln eine Vielzahl von Möglichkeiten. Auf verschiedenen Dienststellen werden u. a. Berufe wie Gärtnerin/Gärtner, Forstwirtin/Forstwirt, Köchin/Koch, Metallbauerin/Metallbauer oder Tischlerin/Tischler angeboten. All diese Berufsgruppen berechtigen im Anschluss dazu, sich für den Beruf der Brandmeisterin/des Brandmeisters zu bewerben. Nach dem erfolgreichen Durchlaufen der Einstellungstests (psychologische sowie körperliche Eignung) wartet eine 18-monatige Ausbildung. Mit Abschluss der Ausbildung wird man Mitglied der größten Berufsfeuerwehr des Landes Nordrhein-Westfalens.

Der große Vorteil an diesem Werdegang ist, dass man während der Ausbildung in dem gewerblich-technischen Bereich das Ziel Brandmeisterin/Brandmeister ständig vor Augen hat. In dieser Zeit hat man zudem die Möglichkeit an der sportlichen Eignung zu arbeiten, und parallel zu der Ausbildung schon mal einen Einblick in den Arbeitsalltag einer Feuerwehrfrau/ eines Feuerwehrmannes zu bekommen.

Aktuell wird ein Auszubildender zum Land- und Baumaschinenmechaniker, bei bestandener Gesellenprüfung Anfang des Jahres 2011, ab April 2011 seine Ausbildung zum Brandmeister beginnen.

Dieser begann zum 01.08.2007 eine Ausbildung zum Land- und Baumaschinenmechaniker und absolviert diese mit großem Engagement und Begeisterung. Schon während seiner aktuellen Ausbildung durchlief er erfolgreich das

Auswahlverfahren bei der Feuerwehr. Mit dem Ziel Brandmeister vor Augen war und ist die Motivation für manche Klausur oder Prüfung sicher um einiges größer.

## 8.4 Sozialpraktikum

Zum ersten Mal fand im Jahr 2010 ein so genanntes Sozialpraktikum statt. Hierbei bot sich städtischen Auszubildenden die Möglichkeit in Bereiche reinzuschmecken, die nicht zu dem alltäglichen Aufgabengebiet einer Sekretär- oder Inspektoranwärterin bzw. eines Sekretär- oder Inspektoranwärters gehören.

In folgenden Bereichen war es möglich ein einwöchiges Praktikum zu absolvieren:

- Begleitung von Streetworkern
- Einsatz in SBK-Werkstätten
- Praktikum in einer Kindertagesstätte
- Hilfe bei „Juppi“ dem rollenden Spielplatz
- Sozialpsychiatrischer Dienst
- Arbeit im Obdachlosenrestaurant „LoRe“
- Unterstützung bei der Aidshilfe Köln
- Praktikum in der JVA Ossendorf
- Drogenhilfe Köln
- Hilfe in Jugendeinrichtungen
- Arbeit im Mehrgenerationenhaus Kalk

Die Chance ein solches Praktikum zu absolvieren, stieß auf große Resonanz und viele Interessenten unter den Auszubildenden. Insgesamt nahmen letztendlich 32 Nachwuchskräfte die Gelegenheit wahr, ein solches Sozialpraktikum abzuleisten. Das Feedback nach dem einwöchigen „Rollentausch“ war durchweg positiv. Viele waren beeindruckt von den neuen und teilweise ungewohnten Eindrücken und Erfahrungen.

Gerade bei den Einsätzen mit den Streetworkern, in der JVA Ossendorf oder bei der Drogenhilfe erlebten die jeweiligen Praktikantinnen und Praktikanten Situationen, die sie aus ihrer bisherigen Berufspraxis nicht kennen. Im Gegensatz hierzu dazu wird der Eindruck von dankbaren und fröhlichen Kindern in den Tagesstätten oder dem rollenden Spielplatz den jeweiligen Praktikanten sicher noch lange in Erinnerung bleiben.

Die Erfahrungen in allen Einsatzbereichen sind für den späteren Berufsalltag sehr hilfreich, da die Nachwuchskräfte die Möglichkeit hatten, über den „Tellerrand Schreibtisch“ hinauszublicken.

Es ist beabsichtigt, das Sozialpraktikum als dauerhaftes und festes Angebot während der Ausbildung zu integrieren.

## 9 Ausblick

Immer mehr Städte und Gemeinden in NRW befinden sich in einer äußerst prekären finanziellen Situation. Auch die Stadtverwaltung Köln ist aufgrund der angespannten Haushaltssituation dazu gezwungen, drastische Einsparungen in allen Bereichen vorzunehmen. Der Bereich Ausbildung bleibt davon nicht verschont.

Dennoch: eine gute Ausbildung ist heute wichtiger als je zuvor. Das gilt für den Einzelnen wie für unsere Gesellschaft insgesamt. Wissen und die Anwendung von Wissen sind das größte Potenzial, das wir haben.

Die Stadt Köln ist sich dieser Verantwortung bewusst. Im Rahmen einer neuen Ausbildungsstrategie soll daher festgelegt werden, wie trotz notwendiger Konsolidierung die Ausbildung von Nachwuchskräften - auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung – weiterhin ermöglicht werden kann.

Die neue strategische Ausrichtung wird den entsprechenden Gremien selbstverständlich zur Beschlussfassung vorgelegt.