



Personalsituation 2012; Perspektiven

# Personalsituation 2012 Perspektiven

## Kontakt

Personal- und Organisationsamt  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln

Telefon: 0221/221-25074

Telefax: 0221/221-26565

[Petra.Powalka@stadt-koeln.de](mailto:Petra.Powalka@stadt-koeln.de)

[www.stadt-koeln.de](http://www.stadt-koeln.de)

Koordination:

Petra Powalka

Mai 2012



## Inhalt

<b>A</b>	<b>Eckdaten des demografischen Wandels</b> .....	<b>7</b>
<b>I.</b>	<b>Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung</b> .....	<b>8</b>
<b>1.</b>	<b>Nachwuchsrekrutierung</b> .....	<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Professionelle Personalauswahl</b> .....	<b>11</b>
<b>3.</b>	<b>Integration</b> .....	<b>11</b>
<b>4.</b>	<b>Erwerbsbeteiligung älterer Menschen</b> .....	<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>Erwerbsbeteiligung von Frauen</b> .....	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatem</b> .....	<b>15</b>
<b>7.</b>	<b>Qualifizierung</b> .....	<b>15</b>
7.1.	Individuelle passgenaue Qualifizierung.....	15
7.2.	Qualifizierung für Führungskräfte, insbesondere für Frauen und Führungsnachwuchs ....	16
7.3.	Begleitung und verbesserter Einstieg bei Beurlaubungen.....	16
<b>8.</b>	<b>Gesamtstädtisch-integrierte Personalbedarfsplanung</b> .....	<b>17</b>
<b>B</b>	<b>Personal in Köln</b> .....	<b>17</b>
<b>I.</b>	<b>Ziele der Personalentwicklung</b> .....	<b>17</b>
<b>II.</b>	<b>Bilanz Personal Haushaltsjahr 2011</b> .....	<b>19</b>
<b>1.</b>	<b>Personalstand 2011</b> .....	<b>19</b>
1.1.	Stadtverwaltung Köln.....	19
1.2.	Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen).....	20
1.3.	Personal mit speziellen Fachlichkeiten.....	22
1.3.1.	Erziehungsdienst (Kita).....	22
1.3.2.	Personal in Schulen mit „Schulsupport“.....	22
1.3.3.	IT-Personal.....	23
1.3.4.	Technisches Personal.....	23
1.3.5.	Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst.....	25
1.3.6.	Gewerbliches Personal.....	25
1.3.7.	Feuerwehr.....	25
1.3.8.	Verwaltungspersonal.....	26
1.4.	Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.....	26
1.4.1.	Gebäudewirtschaft.....	26
1.4.2.	Bühnen.....	27
1.4.3.	Orchester.....	27
1.4.4.	Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud.....	28
1.4.5.	Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse.....	28
1.5.	Städtisches Personal im Jobcenter Köln.....	29
<b>2.</b>	<b>Ausbildung</b> .....	<b>30</b>

2.1.	Ausbildungsquote und Einstellungen .....	30
2.2.	Ausbildungsaufwendungen .....	34
2.3.	Übernahme von Auszubildenden (Prüfungsjahrgang 2012) .....	34
2.3.1.	Gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst .....	35
2.3.2.	Mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst .....	35
2.3.3.	Marktgängiger Bereich.....	35
<b>3.</b>	<b>Fortbildung.....</b>	<b>36</b>
3.1.	Standardfortbildung .....	36
3.2.	Dienststellenspezifische Qualifizierungen .....	36
3.3.	Zentrale Maßnahmen.....	36
<b>4.</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatem .....</b>	<b>37</b>
<b>5.</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) .....</b>	<b>38</b>
<b>6.</b>	<b>Schwerbehinderte.....</b>	<b>42</b>
<b>7.</b>	<b>Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit .....</b>	<b>43</b>
<b>III.</b>	<b>Stellenplan 2012 (2010/2011, 2008/2009).....</b>	<b>44</b>
<b>1.</b>	<b>Abhängigkeit.....</b>	<b>44</b>
1.1.	Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen.....	44
1.2.	Abbau von Aufgaben und Standards, Einsparungen beim Personalaufwand.....	45
1.3.	Geschäftsprozessoptimierung (GPO) .....	45
2.	Entwicklung in den letzten Jahren mit Schwerpunktthemen.....	46
2.1.	Zusätzliche Bedarfe .....	46
2.2.	Verminderte Bedarfe.....	48
<b>3.</b>	<b>Bedarfe 2012 ff.....</b>	<b>49</b>
3.1.	Zusätzliche Bedarfe Stellenplanentwurf 2012 (Vorlagen-Nr. 0011/2012) .....	49
3.2.	Verminderte Bedarfe Stellenplanentwurf 2012 (Vorlagen-Nr 0011/2012) .....	50
3.3.	Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe .....	50
<b>4.</b>	<b>Personalreserveplan .....</b>	<b>53</b>
<b>5.</b>	<b>Stellenbewirtschaftung .....</b>	<b>53</b>
<b>IV.</b>	<b>Personalaufwendungen (ab 2008; in Euro).....</b>	<b>54</b>
<b>1.</b>	<b>Personalaufwendungen einschl. Beihilfen und ZVK für aktives Personal .....</b>	<b>54</b>
<b>2.</b>	<b>Personalaufwendungen für Pensionsrückstellungen für aktive Beamte.....</b>	<b>55</b>
<b>3.</b>	<b>Anteil Personalaufwendungen am Gesamtaufwand (ohne Versorgungsaufwendungen) .....</b>	<b>56</b>
<b>4.</b>	<b>Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen.....</b>	<b>57</b>
<b>5.</b>	<b>Anteil Personal – und Versorgungsaufwendungen am Gesamtaufwand .....</b>	<b>58</b>
<b>6.</b>	<b>Vermiedene Personalaufwendungen (ab 2008) .....</b>	<b>58</b>
<b>7.</b>	<b>Personalaufwendungen (mittelfristige Haushaltsplanung) .....</b>	<b>59</b>
<b>V.</b>	<b>Altersteilzeit 2012 (2011/2010/2009).....</b>	<b>60</b>

<b>VI.</b>	<b>Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen .....</b>	<b>60</b>
<b>C</b>	<b>Dienstrechtsreform Land NRW .....</b>	<b>61</b>
<b>D</b>	<b>Tarifpolitische Lage .....</b>	<b>61</b>
<b>I.</b>	<b>Tarifabschluss 2010.....</b>	<b>61</b>
<b>II.</b>	<b>Abschluss TVL 2011 .....</b>	<b>61</b>
<b>III.</b>	<b>Nachsteuerungsbedarfe TVöD.....</b>	<b>61</b>
<b>IV.</b>	<b>Tarifabschluss 2012.....</b>	<b>62</b>
<b>E</b>	<b>Handbuch Personalarbeit.....</b>	<b>63</b>

Leerseite

# Personalsituation 2012

## Perspektiven

### A Eckdaten des demografischen Wandels

<sup>1</sup>Die demografische Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, sprich eine schrumpfende und älter werdende Bevölkerung, ist in aller Munde.

Die Einwohnerzahl wird langfristig von ca. 82 Millionen Menschen Ende 2008 auf 65 (Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung) bzw. 70 Millionen (Obergrenze der „mittleren“ Bevölkerung) im Jahr 2060 abnehmen.

Heute befinden sich knapp 50 Millionen Menschen im Erwerbsalter (18 bis 65 Jahre). Ihre Zahl wird nach 2020 deutlich zurückgehen und im Jahr 2035 etwa 39 bis 41 Millionen betragen. Für 2060 sind 36 Millionen Menschen im Erwerbsalter prognostiziert. Der Anteil älterer Menschen im Erwerbsalter wird zunehmen.

Die Alterung und die Lebenserwartung nehmen weiter zu. Im Vergleichsjahr 2008 waren nur 20% älter als 65 Jahre. 2060 wird jeder Dritte (34%) mindestens 65 Jahre alt sein und es werden doppelt so viele 70-Jährige leben wie Kinder geboren werden. Waren 2008 4 Millionen Menschen 80 Jahre und älter, werden es in 2050 über 10 Millionen sein.

Der Altenquotient (Verhältnis von Personen im Erwerbsalter zu Seniorinnen bzw. Senioren, pro 100 Personen im Erwerbsalter) wird von 34 im Jahr 2008 um über 80% Ende der 2030er ansteigen. Abhängig vom Zuwanderungsausmaß kann 2060 der Quotient 63 oder 67 erreichen. Wegen der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre wird der Altenquotient in 2060 deutlich höher als heute sein.

Für den Arbeitsmarkt bedeutet die demografische Entwicklung unter anderem:

- als Folge der Abnahme des Erwerbstätigenpotentials höhere Arbeitgeberkonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt,
- notwendige Produktivitätssteigerungen, um das knappe Arbeitnehmerangebot auszugleichen,
- erhöhte Anforderungen an altersgerechtes Arbeiten.

Die demografische Entwicklung wird für Kommunen allgemein erhebliche Auswirkungen haben. So werden manche Städte und Regionen massive Bevölkerungsverluste erleiden oder gar in ihrer Existenz bedroht sein. Sowohl kommunale Aufgaben selbst als auch die Art ihrer Erledigung werden sich verändern. Die Attraktivität von Kommunen für Familien und qualifizierte Zuwanderung wird sowohl für heimische Unternehmen als auch die Kommunen selbst zu einem der Erfolgsfaktoren. Dies ist auch für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt von erheblicher Bedeutung.

Die Kommunen werden auch künftig als Schwerpunkt Dienstleistungen mit gut ausgebildetem Personal zu erledigen haben. Das schrumpfende Arbeitsangebot wird die Personalgewinnungsschwierigkeiten, die heute lediglich für einige Berufsbilder gelten, bei Fort-

---

<sup>1</sup> Quellen grundsätzlich: „Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung“ des Statistischen Bundesamtes, Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes

setzung der bisherigen Tarif- und Besoldungspolitik massiv verstärken. Wettbewerbsfähige Bezahlung der aktiven Beschäftigten und Zunahme der Pensionslasten verteuern staatliche Leistungen.

Eine weitere Erhöhung des Altersdurchschnitts von Beschäftigten führt nicht zwangsläufig zu einer Verringerung der Leistungsfähigkeit. Es dürfte aber gerade für den öffentlichen Dienst darauf ankommen, demografiebedingte Leistungseinbußen zu verhindern und zugleich durch Produktivitätsverbesserungen Kostensteigerungen zu begrenzen. Veränderungen bei den Aufgaben führen zwangsläufig zu einem Umbau beim Personal.

Der demografische Ausblick für Köln ist glücklicherweise grundsätzlich positiv (Quelle: Kölns Bevölkerung im Jahr 2025/35, Amt für Stadtentwicklung und Statistik): Wenn auch moderat, wird die Bevölkerungszahl in den nächsten Jahren weiter wachsen und in 2020 mit rd. 1,032 Mio. Einwohnerinnen bzw. Einwohnern ihren Höchststand erreichen. Für 2035 sind rd. 1,029 Mio. Einwohnerinnen bzw. Einwohner prognostiziert und damit noch immer mehr als die rd. 1,027 Mio. in 2010.

Der demografische Wandel ist in Köln verglichen mit vielen Regionen und Städten erkennbar verlangsamt: Die Stadt wird permanent durch den Zuzug von Studenten, Auszubildenden und jungen Erwerbstätigen verjüngt.

In Köln wird daher 2025 der Anteil der über 65jährigen und Älteren mit 18,6 Prozent deutlich geringer sein als im Bundesgebiet (25,5 %). Der Anteil der mindestens 80jährigen liegt 2035 mit knapp 6 Prozent immer noch deutlich unter dem Bundes- (9,2 %) bzw. Landesniveau (8,5 %).

Die Projektion bis 2035 sieht eine weitere Zunahme der über 65jährigen auf 191.000 in 2025 und 213.000 bzw. 20,7 Prozent bis 2035.

Die Zahl der Personen im Erwerbsalter (15 bis 65 Jahre) entwickelt sich sehr unterschiedlich: So geht die Zahl der jüngeren Erwerbspersonen zwischen 30 und 50 Jahren teilweise erheblich zurück. Dafür nimmt die Zahl der älteren Erwerbstätigen zwischen 50 und 65 Jahren noch stärker zu, sodass die Zahl der 15- bis 65jährigen insgesamt um etwas über 4.000 ansteigt.

Die Zahl der Kölnerinnen und Kölner im Ausbildungsalter (18 bis 25 Jahre) bleibt bis 2025 relativ stabil und geht nur leicht, um 700 zurück. Deutlich erkennbar sind die durchweg um 500 bis 1.000 Personen schwächer besetzten Altersjahrgänge der Minderjährigen, die sich zusammengenommen auf ein Minus von über 14.000 Kindern und Jugendlichen summieren.

## **I. Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung**

### **1. Nachwuchsrekrutierung**

Das vielfältige Ausbildungsangebot der Stadt Köln ist nicht allen Schülerinnen und Schülern, die sich für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst interessieren, bekannt.

Viele assoziieren eine Tätigkeit in einer Kommune mit traditionellen Verwaltungsberufen. Das Ausbildungsangebot im gewerblich-technischen -, marktgängigen -, kaufmännischen - und dem IT-Bereich ist oft unbekannt. Um dem entgegenzuwirken, informiert die Stadt Köln junge Menschen über das gesamte Ausbildungsangebot.

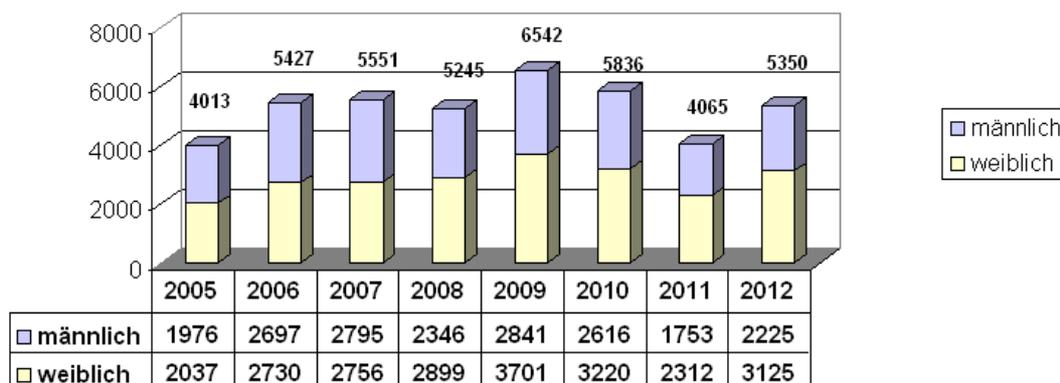
Zahlreiche Informationsveranstaltungen an Schulen und Berufskollegs sowie auf Ausbildungsmessen sollen dazu beitragen, jungen Menschen einen Gesamtüberblick des Ausbildungsangebots der Stadt Köln zu verschaffen.

Für das Ausbildungsjahr 2012 sind bei der Stadt Köln 5.350 Bewerbungen (davon 3.125 weibliche Bewerberinnen, das entspricht 58,4 % und 2.225 männliche Bewerber, das entspricht 41,6 %) eingegangen.

Der gute Ruf und die qualitativ hochwertige Ausbildung ist sicherlich ein Grund für die hohen Bewerberzahlen, die erfreulicherweise wieder gesteigert werden konnten.

Mit 1481 Bewerbungen setzte sich auch in 2012 die Inspektorenlaufbahn (Bachelor of Law bzw. Bachelor of Arts) als Spitzenreiter weit von den anderen ab, gefolgt von den Ausbildungen im mittleren Verwaltungsdienst.

**Bewerbungen 2005 - 2012**

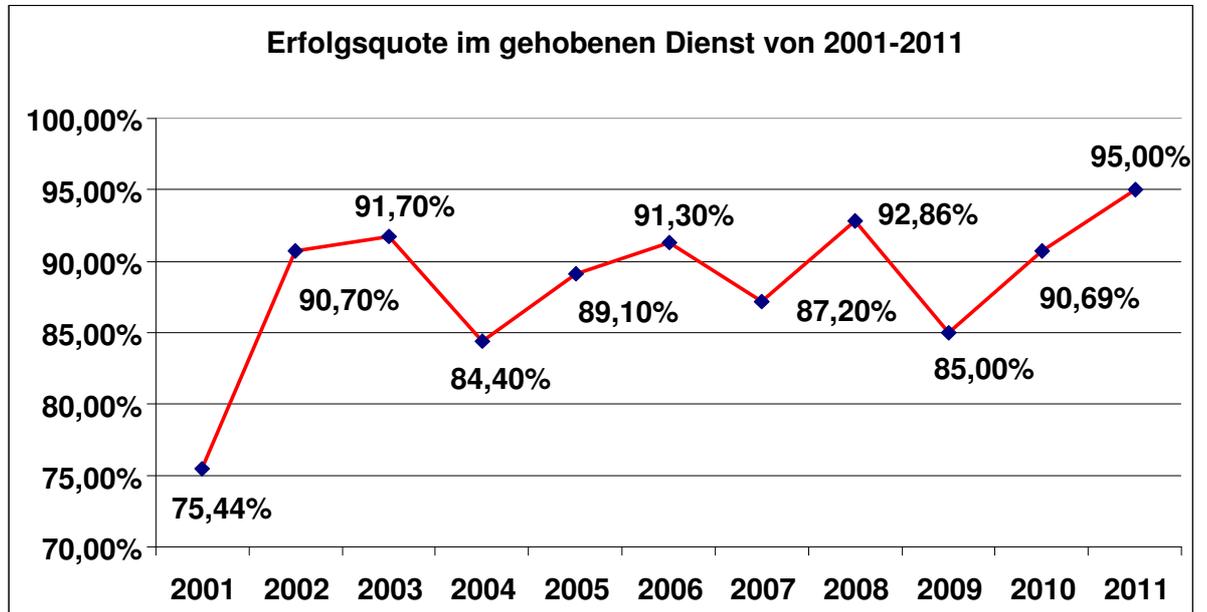


Bewerbungszahlen für 2012 basieren auf dem Stand 07.05.2012

In einem professionellen Verfahren wird sichergestellt, dass qualifizierter Nachwuchs für die Stadt Köln gewonnen wird. Ein Beweis für die ausgezeichnete Qualität der städtischen Auszubildenden sind die hervorragenden Prüfungsergebnisse 2011.

Bereich	Anzahl Prüflinge		davon bestanden		Erfolgsquote
	w	m	w	m	
gehobener Dienst	39		37		95 %
	26	13	26	11	
mittlerer Dienst	34		31		91 %
	21	13	18	13	
Verwaltungsfach-angestellte/r	34		33		97 %
	23	11	22	11	
gew.-techn. u. markt-gängiger Bereich	53		51		96 %
	25	28	24	27	
Fachinformatiker/in	6		5		83 %
	0	6	0	5	
Wirtschaftsinformatiker/in	4		4		100 %
	1	3	1	3	
<b>Gesamt</b>	<b>170</b>		<b>161</b>		<b>95 %</b>
	<b>96</b>	<b>74</b>	<b>91</b>	<b>70</b>	

Auch für den gehobenen Dienst konnte die Erfolgsquote 2011 auf 95% gesteigert werden.



Insgesamt haben 7 Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussprüfung mit der Bestnote „sehr gut“ abgeschlossen.

Anzahl und Geschlecht	Ausbildungsberuf
1 w	Gehobener Dienst
2 w	Verwaltungsfachangestellte
1 m	Textilreiniger
1 m	Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste
1w / 1m	Bürokaufleute

Zwei weitere Nachwuchskräfte im gehobenen Dienst haben die Staatsprüfung 2011 mit 13 Punkten (gut+) bestanden. Dies ist ebenfalls ein besonders zu erwähnendes Prüfungsergebnis.

Die beiden Bürokaufleute mit der Note „sehr gut“ gehörten zu den Prüfungsbesten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer zu Köln. Die Stadt Köln wurde hierfür mit einer Urkunde ausgezeichnet:



## 2. Professionelle Personalauswahl

Eine falsche Besetzung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze ist eine Vergeudung aktueller und insbesondere zukünftiger Ressourcen. Fehlbesetzungen, vor allem in Führungspositionen ziehen zusätzlich noch eine Kette von negativen Folgen nach sich, gegen die schwer gegenzusteuern ist. Es gilt gerade bei der Personalauswahl unbedingt das Motto "Qualität vor Quantität". Daher ist und bleibt von großer Wichtigkeit eine professionelle, auf Bestenauslese ausgerichtete Personalauswahl. Die Instrumente dazu sind strukturierte Interviews, Rollenspiele, fingierte Konfliktgespräche, motiviertes Reden und die Vorstellung der eigenen Person vor Publikum - somit das ganze Instrumentarium moderner Personalauswahl und zwar unabhängig ob im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst, bei Spezialqualifikationen und ob bei internen oder externen Kandidaten.

## 3. Integration

Die Bevölkerungsentwicklung hängt in hohem Maße von der künftigen Zuwanderung ab. In Entwicklungsprognosen ist eine erwartete langfristige Nettozuwanderung von bis zu 200.000 Menschen jährlich eingerechnet. Fällt die Nettozuwanderung nur halb so hoch aus, liegt das Erwerbspersonenpotential in 2060 bei lediglich 33 Millionen oder -34% gegenüber 2008 (Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen

Bundesamtes). Deutschland ist also auf Zuwanderung dringend angewiesen, um die demografische Entwicklung zu mildern.

Diese Abhängigkeit spiegelt sich heute noch nicht in den Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen bzw. Migranten wider, die noch vergleichsweise schlecht sind. Personen mit Migrationshintergrund haben häufiger weder eine Berufsausbildung noch einen akademischen Abschluss und sind zu geringeren Anteilen erwerbstätig als die Gesamtbevölkerung. Die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern war 2010 doppelt so hoch wie bei der deutschen Bevölkerung (Quelle: Zweiter Integrationsindikatorenbericht für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration).

Daraus leiten sich für Kommunen mehrere Aufträge ab:

- Grundsätzliche Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen für Migrantinnen und Migranten
- Stärkere Öffnung der Arbeitgeberin Stadt Köln für Migrantinnen und Migranten
- Aktive Integrations- und Diversity-Politik, um für Zuwanderungen attraktiver zu sein und dies als Standortvorteil zu nutzen.

225.887 Menschen mit Migrationshintergrund im Erwerbsalter, dies entspricht 32,96 % aller Einwohner im Erwerbsalter, lebten 2010 in Köln, weitere 75.074 Migrantinnen und Migranten befanden sich in der Altersgruppe der bis 18jährigen. 6,38 % aller Beschäftigten der Gesamtverwaltung Kölns hatten 2011 eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Hinzu kommt eine unbekannte Zahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

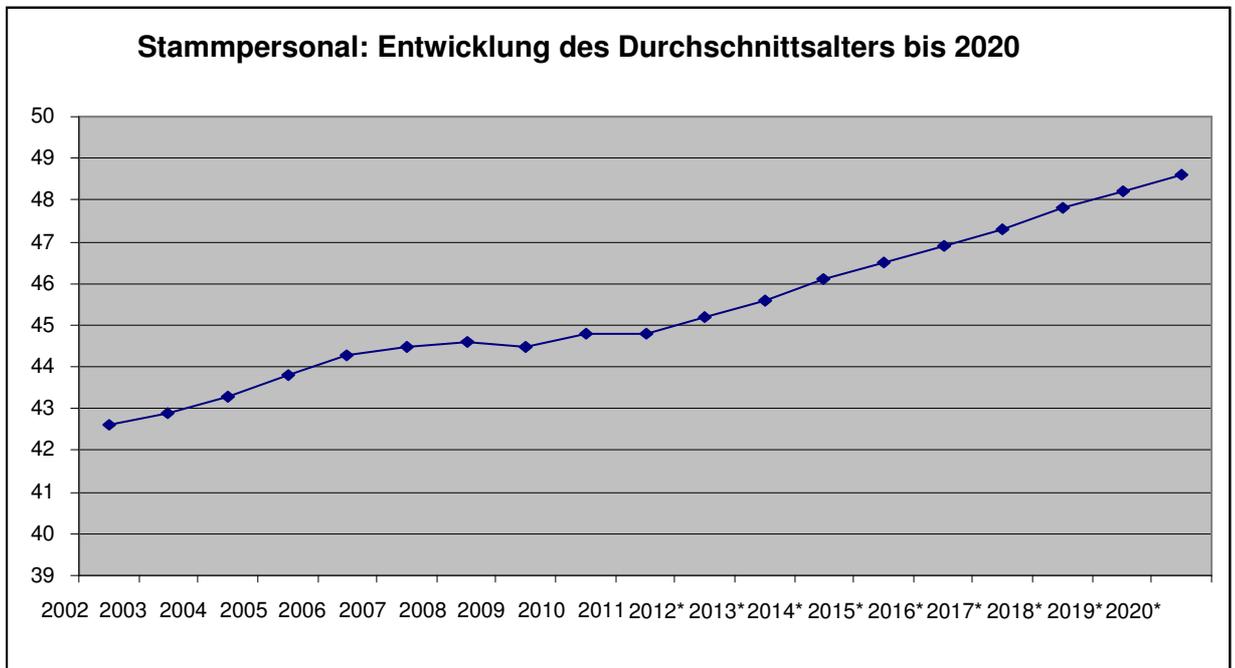
#### **4. Erwerbsbeteiligung älterer Menschen**

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist in den vergangenen Jahren angestiegen und lag in 2010 bei 44 Jahren (Quelle: Statistisches Bundesamt).

In den Kommunen bilden die 45- bis 54jährigen die stärkste Altersklasse, gefolgt von den 35- bis 44jährigen. Diese Situation wird sich künftig um eine Altersklasse nach oben verschieben. In den nächsten 16 Jahren werden die westdeutschen Kommunen 49 % ihrer Beschäftigten wegen Renten- bzw. Ruhestandseintritts verlieren. Dem steht ein demografiebedingt um 10 % abgesenkter Personalbedarf gegenüber. (Quelle: Demografieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung, Robert Bosch Stiftung) Frühverrentungsprogramme würden den Personalgewinnungsbedarf weiter verschärfen und sind daher nicht zielführend. Folglich müssen Maßnahmen auf einen möglichst langen, produktiven Verbleib von älteren Beschäftigten im Unternehmen zielen. In Frage kommen

- Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze
- flexible, altersgerechte Dienstverteilung
- Qualifizierungsangebote
- qualifizierte Führungskräfte
- betriebliche Gesundheitsförderung über Pflichtangebote hinaus.

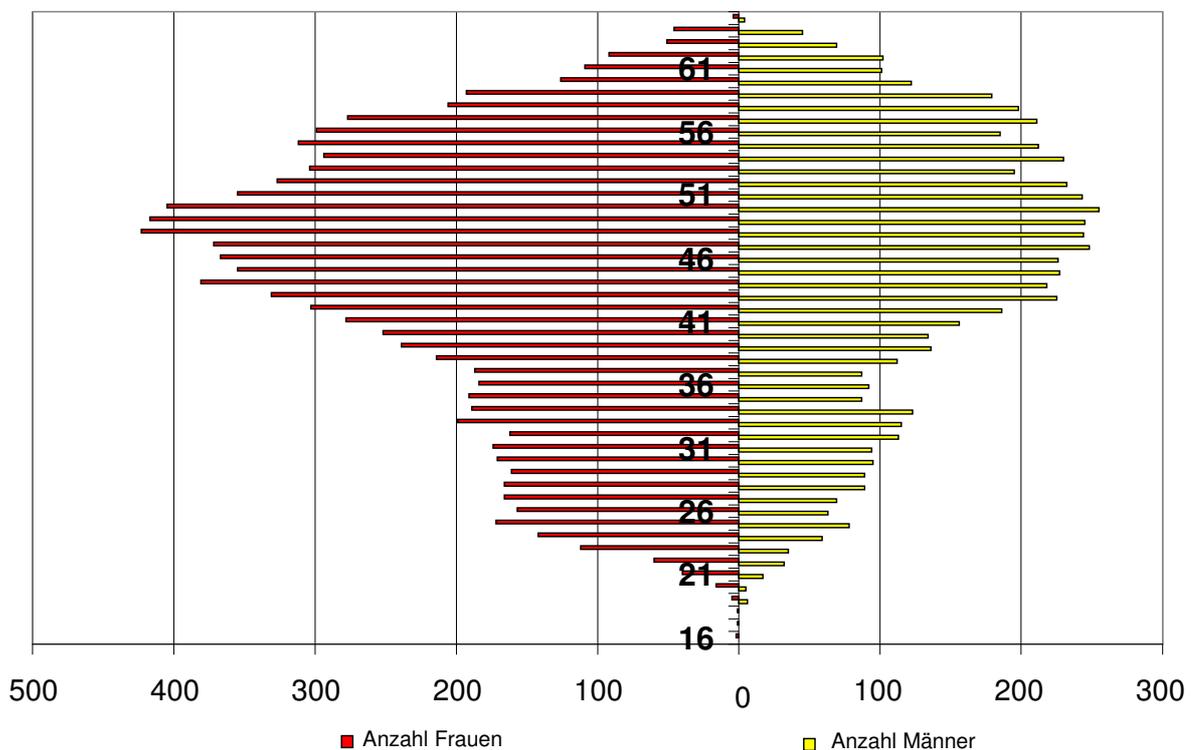
Das Durchschnittsalter des städtischen Stammpersonals lag mit 44,8 Jahren in 2010/2011 leicht über dem Bundesdurchschnitt (44,6 Jahre im Juni 2010, Quelle: Statistisches Bundesamt: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst, November 2011). Nach einer überschlägigen Berechnung wird das Durchschnittsalter des Kölner Personals in 2020 auf 48,6 Jahre wachsen.



\* Prognose, der erwartete Anstieg zwischen 2011 und 2020 wurde gleichmäßig auf die Jahre 2012 bis 2019 verteilt

3.155 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (19,4%) des gesamtstädtischen Stammpersonals sind aktuell 55 Jahre und älter.

### Altersbaum Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnli. Einrichtungen)

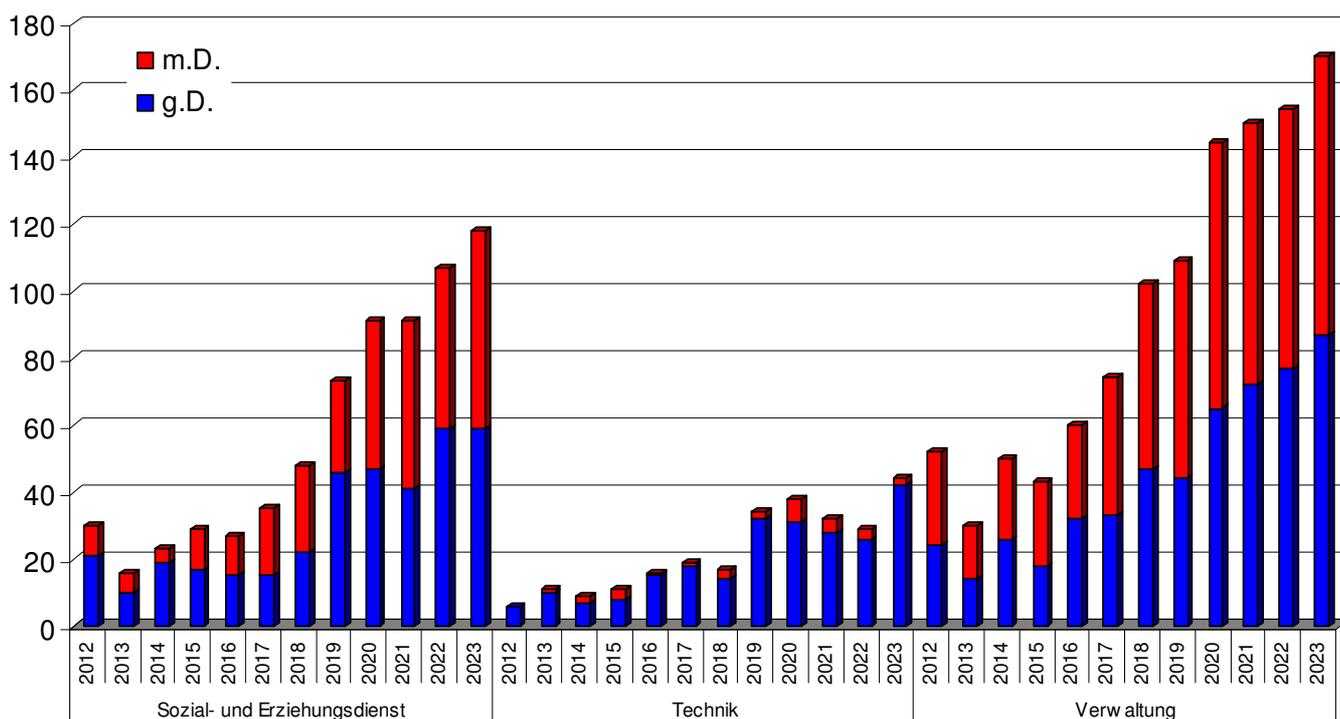


Ab 2017 setzt eine deutliche Steigerung der jährlichen altersbedingten Austritte ein. Hierbei wurde die dynamische Hebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr berücksichtigt.

Austrittsgrund	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Regelaltersgrenze	93	114	170	168	198	254	328	384	422	451	473	531
Altersteilzeit – Beginn Freiphase	76	28	23	6	2							
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>169</b>	<b>142</b>	<b>193</b>	<b>174</b>	<b>200</b>	<b>254</b>	<b>328</b>	<b>384</b>	<b>422</b>	<b>451</b>	<b>473</b>	<b>531</b>

Bezogen auf die großen Fachbereiche Verwaltung, Technik und Sozial- und Erziehungsdienst in den Personell stärksten vertretenen Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes ergibt sich folgendes Bild der altersbedingten Fluktuation:

### Altersbedingte Fluktuation in den Fachbereichen Verwaltung, Technik, Sozial- und Erziehungsdienst (Laufbahnen m.D. und g.D.)



## 5. Erwerbsbeteiligung von Frauen

Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen ab 55 Jahren im Vergleich zu Männern sehr niedrig ist, steigt sie doch erfreulicherweise bei den jüngeren Frauen kontinuierlich an. Familiäre Gründe sind weiterhin für eine Erwerbsverhinderung, Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit bei Frauen ursächlich. Hiergegen besonders wirksam ist eine Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes etwa in Form von flexibleren Kita-Öffnungszeiten, Ausweitung des Ganztagschulangebotes und Ferienbetreuung. Eine arbeits-

platznahe Kinderbetreuung (z. B. Betriebskindergärten) verringert den logistischen Aufwand der Eltern und erleichtert die Wahl einer höheren Arbeitsstundenwahl. Weitere Maßnahmen kommen in Verbindung mit Vereinbarkeit von Beruf und Privatem hinzu.

In der Stadtverwaltung Köln liegt der Frauenanteil jedoch insgesamt bei 61,3 %. Bei den Beschäftigten über 55 Jahre beträgt er immer noch 54,4 %.

Link zum 4. Frauenförderplan 2011-2013:

[http://kp1ua090/imperia/md/content/themen/personal/bibliothek/stk\\_br\\_frauenfoerderplan\\_bf\\_neu.pdf](http://kp1ua090/imperia/md/content/themen/personal/bibliothek/stk_br_frauenfoerderplan_bf_neu.pdf)

## 6. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Das Interesse von Beschäftigten an Work-Life-Balance, also der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, wächst. Längst sind es nicht mehr nur Frauen, die sich für Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Heim-/Telearbeit, Sabbatical etc. interessieren. Private Pflichten wie z. B. die Pflege naher Angehöriger, ein geändertes Freizeitverhalten bzw. private Pläne, soziales Engagement sowie eine höhere Altersfitness lassen zunehmend auch Männer über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem nachdenken. Dazu passend nimmt die Nachfrage gerade nach Arbeitsformen, die orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglichen, zu. Technische Voraussetzungen, wie die elektronische Akte und das elektronische Vorgangsmanagement werden derzeit pilotiert bzw. ausgebaut.

Im vergangenen Jahr wählten 304 Beschäftigte (= rd. 30 % der Personalabgänge 2011) aus der Kernverwaltung, davon 20 männliche Beschäftigte, die Beurlaubung. Insgesamt befanden sich Ende 2011 1.003 Beschäftigte aus der Kernverwaltung in der Beurlaubung.

Entsprechenden Anfragen der Beschäftigten wird anstelle der bisherigen Zurückhaltung künftig mit mehr Offenheit zu begegnen sein. Damit dies gelingt, sind neue Konzepte zu entwickeln, die die entsprechenden Interessen der Beschäftigten und die der Bürgerinnen und Bürger auf optimalen Service zusammenbringen. Gefunden werden müssen Lösungen u. a. für Führungs- und Steuerungsoptionen von Führungskräften mit arbeitsplatzfernen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen, Arbeitszeitmodelle (aktuell 3.200 verschiedene Modelle in SAP im Einsatz), Dienstplangestaltung und Entgeltmodelle, aber auch Modelle zur Betreuung von längerfristig Beurlaubten und zur geordneten Beurlaubungsrückkehr.

## 7. Qualifizierung

### 7.1. Individuelle passgenaue Qualifizierung

Qualifizierung steht u. a. vor folgenden Anpassungsnotwendigkeiten:

- Sie wird künftig individueller geplant und durchgeführt werden. Berufliche Entwicklung und Qualifizierung werden enger miteinander verzahnt. Hier setzen z. B. das Personalentwicklungs- und Klimagespräch und das Coachingangebot an.
- Das Themenangebot muss flexibler, breiter und schneller aufgestellt sein. Standardisierte, termingebundene zentrale Jahresseminarprogramme erreichen den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten oftmals zu spät.

- Die Durchführungsformen werden methodisch, zeitlich und räumlich flexibler werden, um eine Qualifizierung sowohl bei zunehmendem ortsunabhängigem Arbeiten (z. B. Heim-/Telearbeit, mobiles Arbeiten) sicherzustellen als auch einen Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Auszeit zu vereinfachen.

## 7.2. Qualifizierung für Führungskräfte, insbesondere für Frauen und Führungsnachwuchs

Das Personal- und Organisationsamt registrierte im vergangenen Jahr 384 Teilnahmen an den Fortbildungsangeboten speziell für Führungskräfte, davon 227 Frauen oder ca. 59 %. Bei einer durchschnittlichen Seminardauer von 2,8 Tagen wurden 1.075 Teilnehmertage erreicht. Hinzu kommt die Nachfrage von Führungskräften nach nicht führungs-spezifischen Qualifizierungsangeboten.

Die Ende 2010 gestartete Schulungsreihe für neue Führungskräfte mit 25 Teilnehmenden in zwei Gruppen wurde im vergangenen Jahr fortgeführt. Der Frauenanteil lag bei 56 % oder 14 Personen.

Zum zweiten Mal nahmen 12 Frauen an einem Mentoring-Projekt teil. Im Vordergrund steht der Austausch mit Führungspersönlichkeiten aus der Verwaltung zur Verbesserung der persönlichen Berufschancen. Das zweite Projekt wird im Sommer 2012 abgeschlossen sein. Ein drittes Mentoring-Projekt ist nach einer Evaluation des zweiten Durchgangs geplant. Der dritte Durchgang soll die Teilnahme von Teilzeitkräften gemäß 4. Frauenförderplan 2011-2013 Ziffer 2.1.6 vorsehen und generell eine geschlechtergemischte Teilnahme ermöglichen.

Link zum 4. Frauenförderplan 2011-2013:

[http://kp1ua090/imperia/md/content/themen/personal/bibliothek/stk\\_br\\_frauenfoerderplan\\_bf\\_neu.pdf](http://kp1ua090/imperia/md/content/themen/personal/bibliothek/stk_br_frauenfoerderplan_bf_neu.pdf)

Fortgesetzt wurde das Coaching-Angebot auch für Führungskräfte. Insgesamt wurde Coaching von 218 Beschäftigten in Anspruch genommen. Abhängig vom Anliegen umfasst ein Coaching zwei bis sechs Sitzungen mit einer Dauer von jeweils bis zu 1,5 Stunden. Wie in den Vorjahren, wirbt der 4. Frauenförderplan 2011-2013 Ziffer 2.1.6 bei Frauen in Leitungsfunktionen um die Inanspruchnahme von Coaching-Angeboten.

Führungsqualifizierung soll ab 2013 ausgebaut werden. Art und Umfang der Anstrengungen hierzu werden in Abhängigkeit von der Haushaltssituation festgelegt.

## 7.3. Begleitung und verbesserter Einstieg bei Beurlaubungen

Etwa 300 Beurlaubte kehren jährlich in den Job zurück. Berührt sind nahezu alle Berufsfelder mit Schwerpunkten bei den Sozial-/Erziehungs- und den Verwaltungsberufen. Die vorangegangene Beurlaubungsdauer und die Aktivitäten zwecks Erhalt beruflichen Wissens sind höchst individuell. Daher bietet das Personal- und Organisationsamt seit einigen Jahren persönliche Rückkehrgespräche an, die vom Personaleinsatz und über den Fortbildungskatalog angeboten werden. 2011 nahmen 6 Beschäftigte das Angebot wahr.

## 8. Gesamtstädtisch-integrierte Personalbedarfsplanung

Eine Personalplanung ist grundlegendes Instrument eines jeden Unternehmens. Ziel muss es dabei sein, die zukünftig aufgaben- und dienstleistungsbezogenen benötigten Beschäftigten in der erforderlichen Quantität, mit der erforderlichen Qualifikation und Qualität zum richtigen Zeitpunkt, am richtigen Ort und unter Berücksichtigung der realistischen Kosten zur Verfügung zu stellen. Dabei stellt der Balanceakt zwischen Haushaltskonsolidierung und Vermeidung von Arbeitsverdichtung und Personalengpässen eine große Herausforderung dar.

Die heutige Handhabung der Personalbedarfsplanung bei der Stadt Köln wird sukzessive optimiert. Der entscheidende Erfolgsfaktor besteht darin, eine gesamtstädtisch-integrierte Personalbedarfsplanung vorzunehmen.

Hierzu ist es zunächst erforderlich, auf der Aufgaben- wie auch Personalseite zu einer differenzierten Festlegung und IT-Implementierung von Berufsbildern zu gelangen. Der Berufekatalog der Bundesagentur für Arbeit dient dabei als Grundlage.

Eine neu initiierte Arbeitsgruppe entwickelt zudem eine einheitliche Planungsmethodik. Hierbei sollen die heute bereits existierenden Planungsprozesse sowie ergänzende Anforderungen miteinander verbunden und harmonisiert werden.

Ziel ist es, die Stadt Köln verbessert in die Lage zu versetzen, aus belastbaren Daten die richtigen Schlussfolgerungen zur Steuerung ziehen zu können.

Die Erkenntnisse aus diesen Informationen können z.B. wertvolle Hinweise für Tarifverhandlungen sein, zur zielgerichteten Verbesserung der Personalgewinnung beitragen - gerade auch für Bereiche mit Fachkräftemangel - die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe fördern und dabei unterstützen, adäquate Personalentwicklungsmaßnahmen anbieten zu können.

## B Personal in Köln

### I. Ziele der Personalentwicklung

Die Stadtverwaltung Köln ist einer der größten Arbeitgeber in der wachsenden Region der Rheinschiene. Sie hat eine besondere Funktion für die Attraktivität, die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Schwerpunkt sind und bleiben 4.000 Dienstleistungen für Menschen, Unternehmen und Institutionen in Köln und der Region. Dazu braucht es qualifizierte, motivierte, kommunikative und engagierte Beschäftigte. Sie dürfen im Gegenzug von ihrer Arbeitgeberin die Attribute

- verlässlich
- sozial
- fair
- fördernd

erwarten.

Dies beginnt bei der Absicherung von Beschäftigungsverhältnissen auch in wirtschaftlich schweren Zeiten. So sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Befristete Arbeitsverträge werden - gute Leistungen vorausgesetzt - praktisch immer in unbefristete umgewandelt. Auf Befristungen wird zunehmend verzichtet.

Persönliche Vorlieben der Beschäftigten werden wo immer es geht unterstützt, etwa bei Teilzeit- und Heim-/Telearbeitswünschen. Seit der Systemeinführung von SAP wurden über 11.000 Arbeitszeitpläne erstellt und beantragt, von denen aktuell 3.200 genutzt werden. Alleine für Teilzeitarbeit mit wöchentlich 20,5 Stunden existieren 236 Arbeitszeitmodelle.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement werden kontinuierlich und über gesetzliche bzw. tarifliche Bestimmungen hinaus ausgebaut.

Die Pflicht von Arbeitgebern zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen übertrifft die Stadt Köln seit Jahren (siehe Kapitel B Abschnitt II Punkt 6.).

Grundsätzlich werden alle vakanten Stellen im Interesse von Transparenz, Chancengleichheit und Bestenauslese ausgeschrieben. Beschäftigte mit dem Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel werden insofern gefördert, indem ihre Bereitschaft bei Stellenbesetzungen zu einem gleichwertigen Wechsel, also der Direktbesetzung führt.

Arbeitsplatzwechsel aus organisatorischen sowie aus persönlichen bzw. gesundheitlichen Gründen werden durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Qualifizierung geht über bloße Seminarangebote hinaus. In Personalentwicklungs- und Klimagesprächen werden u. a. Zusammenarbeit, Teamarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Entwicklung besprochen. Führungskräfteentwicklung reicht von Seminaren über Workshops, Führungskräftecoaching bis hin zu Mentoring und Fördermaßnahmen für besonders förderwürdige Führungsnachwuchskräfte. Teamentwicklungsmaßnahmen werden inzwischen auch von Beschäftigten nachgefragt. Längst hat sich bei den Beschäftigten auch das Coaching mit eigenen qualifizierten Coaches etabliert.

Seit Jahren bildet die Verwaltung Nachwuchskräfte über Bedarf aus und entlastet so den Ausbildungsmarkt. Die anerkannt hervorragende Ausbildung mit äußerst hoher Erfolgsquote beim Abschluss verschafft Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt eine ausgezeichnete Startgrundlage.

Der Migrationsanteil bei den Nachwuchskräften liegt bei rd. 30 %.

Gewiss: Es gibt noch zahlreiche Arbeitsfelder in der Personalarbeit, die trotz oder wegen der Haushaltslage bearbeitet werden müssen:

- Unternehmenskultur, Unternehmenskommunikation und Führungskräfteentwicklung sind einige von denen, die der Verwaltungsspitze sehr am Herzen liegen. Die zurzeit erarbeiteten Leitziele des Oberbürgermeisters und des Stadtvorstandes werden strategische, wichtige Schwerpunkte in der Verwaltungsarbeit setzen.
- In der Entwicklung befindliche Führungsleitlinien sollen eine klare Orientierung für Zusammenarbeit aller Beschäftigten allgemein und Führungsarbeit im Besonderen geben.
- Unter dem Arbeitstitel „Wertschätzung“ arbeitet die Verwaltung ferner an Maßnahmen zur besseren Mitarbeiterorientierung und -motivation.
- Bei der Frauenförderung ist die Verwaltung auf einem guten Weg, aber noch längst nicht am Ziel (siehe hierzu auch den in der politischen Beratung befindlicher Erfahrungsbericht zum 3. Frauenförderplan 2008-2010 und den 4. Frauenförderplan 2011-2013).

Alle diese Maßnahmen sind wichtige Beiträge zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.  
 Insgesamt wird die Personalarbeit jedoch als gut und zukunftsfähig beurteilt werden können.

## II. Bilanz Personal Haushaltsjahr 2011

### 1. Personalstand 2011

#### 1.1. Stadtverwaltung Köln

Im Vergleich zum Vorjahr ist der aktive Personalbestand um 97 auf insgesamt 17.185 Personen gesunken.

Personalbestand	Stadtverwaltung Köln		
	31.12.2010	31.12.2011	Veränderung
Beamte/Beamtinnen	4.200	4.240	40
Beschäftigte (Tarif)	11.710	11.711	1
Beschäftigte (Festgehalt und sonstige)	362	339	-23
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>16.272</b>	<b>16.290</b>	<b>18</b>
Abgeordnete Beschäftigte	119	104	-15
Honorarkräfte	7	6	-1
Ausbildung			
Anwärter/innen	320	241	-79
Auszubildende	342	310	-32
Prakt., Volont. etc.	187	175	-12
Qualifizierungsmaßnahmen	35	33	-2
Bundesfreiwilligendienst	0	26	26
<b>aktive Beschäftigte</b>	<b>17.282</b>	<b>17.185</b>	<b>-97</b>
Teilnehmer Altersteilzeit - Freizeitphase	300	297	-3
Beurlaubte	1.006	1.038	32
<b>Su. aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>18.588</b>	<b>18.520</b>	<b>-68</b>

**1.2. Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen)**

Ohne die unter 1.4 näher beschriebenen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen stellt sich der Personalbestand in der Kernverwaltung wie folgt dar:

31.12.2011	Verwaltung		
	Männer	Frauen	gesamt
Beamte/Beamtinnen	2.249	1.850	4.099
Beschäftigte (Tarif)	3.219	7.478	10.697
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	25	92	117
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>5.493</b>	<b>9.420</b>	<b>14.913</b>
abgeordnete Beschäftigte	44	60	104
Honorarkräfte	4	2	6
Ausbildung			
Anwärter	134	107	241
Auszubildende	134	149	283
Prakt., Volont. etc.	23	123	146
Qualifizierungsmaßnahmen	0	33	33
Bundesfreiwilligendienst	14	12	26
Altersteilszeit - Freizeitphase	129	149	278
<b>budgetpflichtiger Personalbestand</b>	<b>5.975</b>	<b>10.055</b>	<b>16.030</b>
Beurlaubte	69	934	1.003
<b>Su. aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>6.044</b>	<b>10.989</b>	<b>17.033</b>

Personalbestand	Stadtverwaltung Köln		
	31.12.2010	31.12.2011	Veränderung
Beamte/Beamtinnen	4.067	4.099	32
Beschäftigte (Tarif)	10.709	10.697	-12
Beschäftigte (Festgehalt und sonstige)	127	117	-10
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>14.903</b>	<b>14.913</b>	<b>10</b>
Abgeordnete Beschäftigte	119	104	-15
Honorarkräfte	7	6	-1
Ausbildung			
Anwärter	320	241	-79
Auszubildende	317	283	-34
Prakt., Volont. etc..	166	146	-20
Qualifizierungsmaßnahmen	35	33	-2
Bundesfreiwilligendienst	0	26	26
<b>aktive Beschäftigte</b>	<b>15.867</b>	<b>15.752</b>	<b>-115</b>
Teilnehm. Altersteilzeit - Freizeitphase	276	278	2
Beurlaubte	950	1.003	53
<b>Su. aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>17.093</b>	<b>17.033</b>	<b>-60</b>

Von den insgesamt 1.027 Personalabgängen im Stammpersonal in 2011 (Kurzzeitbeschäftigungen in 2011 wurden nicht betrachtet) hatte der Verwaltungsbereich die meisten (398) zu verzeichnen. Dies resultiert u. a. aus der Reduzierung der Personalgestellung der Stadt Köln im Jobcenter Köln. Die bis dato den kommunalen Finanzierungsanteil in Höhe von 15,8% um ein Vielfaches übersteigende Personalgestellung wird aufgrund der häufig diskutierten Rahmenbedingungen sukzessive auf 39% gemindert. Dies geschieht durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation sowie durch das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen. Die Bundesagentur für Arbeit als gemeinschaftlicher Träger des Jobcenters Köln stellt zum Ausgleich und zur Sicherung der notwendigen Kompetenzen qualifiziertes Personal ein.

Die ebenfalls hohen Austritte im Sozial- und Erziehungsbereich resultieren aus einem hohen Anteil von Beurlaubungen, der durch den überdurchschnittlichen Anteil von Frauen in diesem Fachbereich bedingt ist.

Fachbereiche mit den meisten personellen Abgängen sind:

○ Verwaltung	398
○ Sozial- und Erziehungsdienst	283
○ Sonstige Berufe (z.B. Schulhausmeister)	130
○ Gesundheit / Umwelt	59
○ Technik	50
○ <u>sonstige Fachbereiche</u>	<u>107</u>
Abgänge gesamt	1.027

Den Abgängen stehen insgesamt 1.037 Zugänge gegenüber. Die meisten in den Fachbereichen:

○ Sozial- und Erziehungsdienst	408
○ Verwaltung	247
○ Sonstige Berufe (z.B. Schulhausmeister)	115
○ Feuerwehr	100
○ Handwerk	46
○ <u>sonstige Fachbereiche</u>	<u>121</u>
Zugänge gesamt	1.037

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind überwiegend Auszubildende übernommen worden sowie Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung zurückgekehrt.

Im Verwaltungsbereich sind ebenfalls Auszubildende übernommen und gleichfalls befristete Einstellungen zur Bedarfsdeckung im Jobcenter Köln vorgenommen worden.

### 1.3. Personal mit speziellen Fachlichkeiten

#### 1.3.1. Erziehungsdienst (Kita)

Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten insgesamt 3.769 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon sind alleine 3.067 Dienstkräfte im Bereich der Kindertagesstätten eingesetzt.

Die am häufigsten vertretenen Berufsbilder sind:

○ Erzieher/in	2.284
○ Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagoge/in	689
○ Kinderpfleger/in	578
○ Kindertagesstättenleiter/in	225

Zusätzlich sind beim Amt für Kinder, Jugend und Familie 225 hauswirtschaftliche Kräfte eingesetzt.

Im Rahmen des Ausbaus der U3-Betreuung und der generellen Fluktuation in diesem Bereich sind fast 300 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2011 in diesem Fachbereich ausgeschieden und über 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt worden (inkl. Rückkehrer aus der Beurlaubung und übernommene Ausbildungskräfte).

#### 1.3.2. Personal in Schulen mit „Schulsupport“

Wie können Strukturen und Systeme entstehen, die es dem Schulträger ermöglichen, die über 280 Schulen bestmöglich zu unterstützen und zu entlasten, damit diese ihren originären Bildungsauftrag erfüllen können? Dies ist die zentrale Frage in dem Entwicklungs- und Beteiligungsprozess „Die Zukunft unserer Schulen – Gemeinsam für bessere Lösungen“.

Der Schulträger möchte sich künftig als innovativer Dienstleister für die Schulen verstehen. Um dieses Ziel zu erreichen und gleichzeitig mehr Freiräume für die Schulen zu schaffen, wurden und werden derzeit gemeinsam mit den Akteuren der Kölner Bildungslandschaft Lösungsansätze entwickelt und anschließend modellhaft erprobt.

Die Piloten mit der „Bildungslandschaft Altstadt Nord“ und den Berufskollegs des „Campus Deutz“ zielen darauf ab, mehr Gestaltungsfreiheit und Verantwortung vor Ort in die Schulen zu bringen. Im „Kompetenzteam Schulen für den Stadtbezirk Lindenthal“ und im „Kompetenzteam für die Gesamtschulen“ werden durch die Zusammenführung verschiedener Bereiche des Schulträgers die Ansprechpartner für die Schulen spürbar reduziert und die Prozesse innerhalb der Verwaltung beschleunigt.

Mit dem Projekt „IT-Leistungen in Partnerschaft“ möchte das Amt für Informationsverarbeitung die am Prozess Beteiligten mit Leistungsangeboten unterstützen, die sich an deren konkreten Bedürfnissen orientieren. Es ergibt sich Handlungsbedarf daraus, dass sich mit den fortlaufenden Veränderungen u. a. auch das Berufsbild der Schulsekretärinnen und Schulhausmeister/innen deutlich gewandelt hat.

Stadtweit tragen mehr als 1.200 Kolleginnen und Kollegen Sorge dafür, dass Schule "funktioniert". Neben den rd. 500 Schulsekretärinnen und Schulhausmeisterinnen/ Schulhausmeistern beschäftigen sich auch Akteure aus anderen städtischen Dienststellen und Ämtern mit der Unterstützung der Kölner Schulen.

Dies sind z.B.:

Bürgerämter, Personal- und Organisationsamt, Zentrale Dienste, Amt für Informationsverarbeitung, Gebäudewirtschaft, Amt für Schulentwicklung, Amt für Kinder, Jugend und Familie, Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst, Gesundheitsamt sowie Integrierte Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung. Schnittstellen bestehen weiterhin zur Berufsfeuerwehr, zum Amt für Weiterbildung, zum Sportamt, zum Umwelt- und Verbraucherschutzamt und zum Amt für Landschaftspflege und Grünflächen.

Im Amt für Schulentwicklung sind – einschließlich der im Rahmen der Intensivierung der Schulsozialarbeit aus Mitteln des „Bildungspaketes“ zum Stellenplan 2012 vorgesehenen 26,5 Mehrstellen – insgesamt 55,5 Stellen für städt. Schulsozialarbeiter/innen angebonden. Darüber hinaus sind noch rd. 34 vom Land NRW finanzierte Schulsozialarbeiter/innen und 76 bei freien Trägern beschäftigte Schulsozialarbeiter/innen in den Schulen tätig.

### 1.3.3. IT-Personal

Das Amt für Informationsverarbeitung bei der Stadt Köln mit rd. 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Kompetenz- und Service-Zentrum für alle Belange der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Zu diesem Zweck ist das Amt auf den Einsatz von Fachkräften des IT-Sektors angewiesen. Allerdings bedingt nicht zuletzt die hohe Nachfrage von privaten Unternehmen und öffentlichen Dienstleistern die schwindende Bindung von qualifizierten Fachkräften an die Stadt Köln, obwohl die Verwaltung selbst entsprechende Fachkräfte qualifiziert.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat Ende 2011 aufgrund dieser allgemeinen Problematik eine „Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (IT-RL)“ beschlossen. Die IT-Fachkräftezulage kann bis zu 1.000 Euro monatlich betragen und für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren gewährt werden.

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften im begründeten Einzelfall notwendig ist, können kommunale Arbeitgeber ab sofort die Regelungen dieser Arbeitgeberrichtlinie für den Geltungsbereich des TVöD und des TV-V anwenden.

Ein Vorschlag zur Umsetzung dieser Regelung für die Stadt Köln befindet sich derzeit in der Abstimmung.

### 1.3.4. Technisches Personal

Verteilt über Einsatzgebiete in der gesamten Stadtverwaltung beschäftigt die Stadt Köln weit über 1.050 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in technischen Berufen. Haupteinsatzgebiete der Techniker/innen und Ingenieurinnen/Ingenieure sind:

- Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
- Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster
- Amt für Straßen und Verkehrstechnik
- Bauaufsichtsamt
- Amt für Brücken und Stadtbahnbau

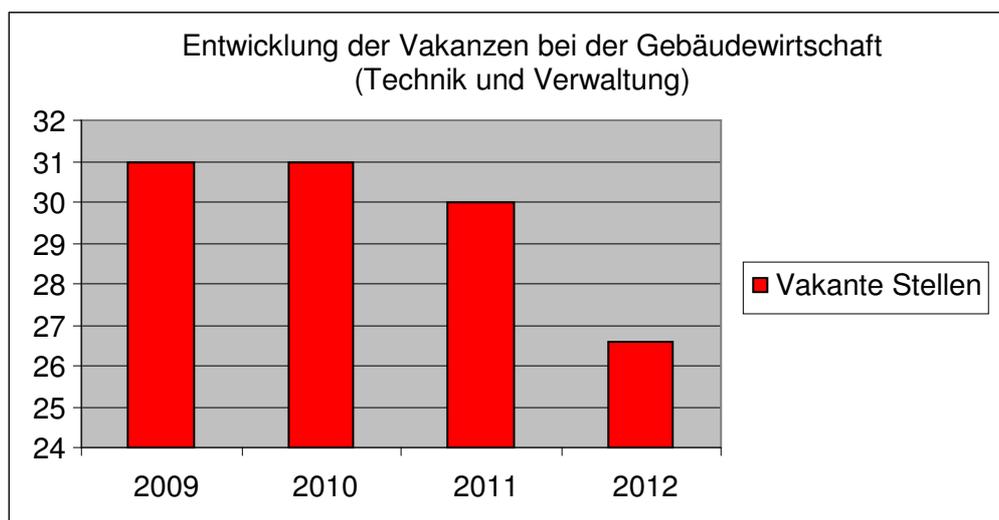
Auch hier kämpft die Stadtverwaltung wie bei den Fachkräften im IT-Bereich stetig mit Personalgewinnungsschwierigkeiten.

Entgegen der möglichen Zulagenregelungen für IT-Fachkräfte und Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst hat der VKA für technisches Personal keine Arbeitgeberrichtlinie erlassen. Aus diesem Grund wurde der KAV NW schriftlich auf diese Schieflage hingewiesen und gebeten, eine entsprechende Richtlinie auch für technisches Personal zu erlassen, bzw. die analoge Anwendung zu genehmigen.

Mit nachfolgenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen hat das Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit den Fachdienststellen Instrumente der Personalgewinnung entwickelt, welche die Verbesserung des Personalkörpers hier am Beispiel der Gebäudewirtschaft entscheidend gefördert haben:

- Pauschale Besetzungsfreigabe im Bereich 261 Objektmanagement
- Ausnahme vom Befristungsgrundsatz für Einstellungen von Ingenieuren (Fachrichtung Versorgung und Elektro), sogar auf befristeten Stellen und auch vorzeitige Entfristungen von Arbeitsverträgen
- Möglichkeit von Doppelbesetzung von Stellen zur Einarbeitung von Ingenieuren
- Gewährung zusätzlicher Erfahrungsstufen für technische Mangelberufe
- Verschiedene interne und externe Dauerausschreibungen
- Keine Anwendung der Wiederbesetzungssperre
- parallele interne/externe Ausschreibungen, bzw. sofortige externe Freigabe

Im Hinblick auf die Personaleinsatzplanung (rationelle Zuordnung von Anforderungs- u. Befähigungsprofil) ist eine verbesserte Steuerungsfunktion durch die Einführung und Anwendung des Berufekatalogs der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Stellenplanpflege zu erwarten (Differenzierte Personalplanung auf Basis von klassifizierten Berufen).



Für das Jahr 2010 ist zu beachten, dass bei der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln im Rahmen des Stellenplanes 2010/2011 insgesamt 30 Mehrstellen im technischen Bereich (i.Z.m. Ganztagsoffensive, Bauunterhaltung, Sanierung Oper/Schauspiel) zugesetzt wurden. Trotz dieser Zusetzungen konnte die Zahl der durchschnittlich vakanten Stellen auch im Jahr 2010 gehalten werden. Insgesamt konnte die Zahl der durchschnittlich vakanten Stellen von 31 im Jahr 2009 auf rd. 25 im Jahr 2012 (Stand Mai) reduziert werden.

### 1.3.5. Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigt (außerhalb der Kliniken) fast 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinischen Dienst.

Weit über die Hälfte des medizinischen Personals arbeitet in den folgenden Berufsbildern:

○ Arzt/ Ärztin	93
○ Logopäde/in	52
○ Arzthelfer/in	41
○ Krankengymnast/in	32
○ Tierarzt/ -ärztin	28

Im öffentlichen Gesundheitsdienst (Gesundheitsamt und Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz) arbeiten davon 161 Personen.

Hier überwiegen die Berufsbilder:

○ Arzt / Ärztin	89
○ Arzthelfer/in	36
○ (Kinder-) Krankenpfleger/in	15

Insbesondere die Gewinnung von Ärztinnen und Ärzten auf dem freien Arbeitsmarkt gestaltet sich für Stadtverwaltung bei tariflicher Zahlung stets äußerst schwierig.

Um den Arbeitgebern angesichts der gestiegenen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Fachärztinnen und Fachärzten im Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes neue Handlungsoptionen zu geben, hat der VKA aktuell am 29. März 2012 eine Arbeitgeberrichtlinie (Fachärzte-ÖGD-RL) beschlossen.

### 1.3.6. Gewerbliches Personal

Außer dem unter 1.3.8 genannten Verwaltungspersonal und den 1.031 Beamten im feuerwehrtechnischen Beamtendienst (einschl. der außerhalb der Berufsfeuerwehr eingesetzten Beamten) zählen alle anderen in der Stadtverwaltung vertretenen Berufsbilder zu denen gewerblicher Art. Insgesamt sind 9.023 Beschäftigte gewerbliches Personal, das vom freien Arbeitsmarkt gewonnen werden muss.

### 1.3.7. Feuerwehr

Mit Stand 31.12.2011 arbeiten 1.020 Mitarbeiter des feuerwehrtechnischen Dienstes bei der Berufsfeuerwehr Köln.

Der Personal-/Stellenbedarf im Einsatzdienst der Feuerwehr ist u.a. von der Anzahl der zu besetzenden Funktionen und der Höchstarbeitszeit der Mitarbeiter abhängig.

Zum 01.01.2007 hat der Gesetzgeber die wöchentliche Arbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst von 54 auf 48 Stunden reduziert. Der Stellenbedarf im Bereich der Berufsfeuerwehr Köln hat sich hierdurch um rund 100 Stellen erhöht.

Um den erforderlichen Personalaufstockungen sukzessive nachkommen zu können hat der Gesetzgeber den Berufsfeuerwehren für eine Übergangszeit die Aufstockung der Arbeitszeit auf 54 Stunden wöchentlich ermöglicht (Opt-Out-Regelung). Aufgrund der hiermit verbundenen Einschränkungen hat die Stadt Köln von der Opt-Out-Regelung keinen Gebrauch gemacht und in Abstimmung mit der Personalvertretung Mehrarbeit angeordnet. Zeitgleich wurde die Ausbildungsquote deutlich erhöht, so dass noch im Laufe diesen Jahres alle offenen Stellen besetzt sein werden.

Im Zusammenhang mit zustehendem Freizeitausgleich wegen Überschreitens der europarechtlich zulässigen Höchstarbeitszeit vor 2007 hat die Berufsfeuerwehr Köln auf Basis eines OVG-Urteils mit den aktiven und pensionierten Mitarbeiter/innen frühzeitig einen Vergleich über zu zahlende Entschädigungsleistungen getroffen und so weitere Streitigkeiten vermieden.

Die Berufsfeuerwehr Köln begrüßt die Bewerbung von Frauen ausdrücklich. Bisher scheiterten viele Bewerberinnen aber am körperlichen Eignungstest, bei dem die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern nur unzureichend berücksichtigt wurden.

Die Deutsche Sporthochschule Köln hat daher gemeinsam mit Praktikern aus den Reihen der Berufsfeuerwehren -im Auftrag des Deutschen Städtetages und der Vereinigung der Förderung des Deutschen Brandschutzes– einen neuen Eignungstest entwickelt. Die Stadt Köln gehört zu den ersten Kommunen bei denen der Test angewandt wird. Aussagekräftige Erfahrungswerte liegen noch nicht vor.

### **1.3.8. Verwaltungspersonal**

Die Stadt beschäftigt 6.236 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsbereich. Dieser Fachbereich umfasst alle Beschäftigten, die nach ihrer Dienstbezeichnung eine Verwaltungstätigkeit ausüben einschl. der Juristen, Betriebs- und Volkswirte. Hinzu kommen die Beamten und Beamtinnen in den Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes.

## **1.4. Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen**

Der Personalbestand der Stadtverwaltung Köln ist neben der Kernverwaltung in fünf eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (s. Tabellen bei 1.4.1 bis 1.4.5) eingesetzt. Das Veranstaltungszentrum Köln als sechste eigenbetriebsähnliche Einrichtung besitzt kein eigenes Stammpersonal; die Aufgaben werden durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kämmerei wahrgenommen.

### **1.4.1. Gebäudewirtschaft**

Der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln obliegt als eigenbetriebsähnlicher Einrichtung die zentrale Bewirtschaftung von Schulen, Kindertagesstätten, Verwaltungsgebäuden und sonstiger Gebäude/ Bauten, die der Stadt Köln zur Erfüllung ihrer Aufgaben dienen. Dies umfasst auch die Zuständigkeit für die Durchführung von Neubau- und Sanierungsmaßnahmen, den Erwerb und die Veräußerung sowie die An- und Vermietung von Immobilien bzw. Liegenschaften. Neben den Kernaufgaben eines städtischen Gebäudemanagements bietet die Gebäudewirtschaft diverse Facility-Management-Leistungen für andere Fachdienststellen wie z. B. Museen oder Bürgerzentren im Service an.

Der Rat der Stadt Köln hat die Verwaltung beauftragt, die Gebäudewirtschaft -unter Einbeziehung externen Sachverständs- einer umfassenden Organisationsanalyse zu unterziehen. Der Prüfauftrag beinhaltet sowohl organisatorische, personalwirtschaftliche als auch finanztechnische Aspekte. Es ist vorgesehen, den Mitarbeiter/innen der Gebäudewirtschaft die Möglichkeit zu bieten, ihre Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen einer anonymen Befragung von Beginn an in den Untersuchungsprozess einzubringen.

<b>31.12.2011</b>	<b>Gebäudewirtschaft</b>		
	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>gesamt</b>
Beamte/Beamtinnen	36	56	921
Beschäftigte (Tarif)	252	121	373
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	0	0	0
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>288</b>	<b>177</b>	<b>465</b>

#### 1.4.2. Bühnen

Die Bühnen Köln mit den Sparten Oper, Schauspiel und exklusiven Tanzgastspielen bieten mit jährlich über 600 Veranstaltungen ein vielseitiges und attraktives Programm.

Über die normalen Vorstellungen hinaus bereichern Einführungsveranstaltungen, Publikumsgespräche, Lesungen, Führungen mit Blick hinter die Kulissen und Sonderveranstaltungen den Spielplan. Aktuell wird die Arbeitssituation durch die vielfältigen Umbau- und Sanierungsmaßnahmen und dadurch notwendigen Interimsspielstätten erschwert.

<b>31.12.2011</b>	<b>Bühnen</b>		
	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>gesamt</b>
Beamte/Beamtinnen	7	6	13
Beschäftigte (Tarif)	306	156	462
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	85	115	200
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>398</b>	<b>277</b>	<b>675</b>

#### 1.4.3. Orchester

Das Sinfonie-Orchester der Stadt Köln ist das Gürzenich-Orchester. Es zählt im Konzert- wie im Opernbereich zu den führenden Orchestern Deutschlands.

31.12.2011	Orchester		
	Männer	Frauen	gesamt
Beamte/Beamtinnen	0	0	0
Beschäftigte (Tarif)	85	51	136
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	10	10	20
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>95</b>	<b>61</b>	<b>156</b>

#### 1.4.4. Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud

Ebenfalls als eigenbetriebsähnliche Einrichtung wird das Wallraf-Richartz-Museum der Stadt Köln geführt.

31.12.2011	WRM		
	Männer	Frauen	gesamt
Beamte/Beamtinnen	1	2	3
Beschäftigte (Tarif)	9	5	14
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	1	0	1
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>

#### 1.4.5. Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der Stadt Köln ist eine Einrichtung der Stadt Köln und gewährt seit über 60 Jahren betriebliche Zusatzrenten an die ehemaligen Beschäftigten ihrer Kassenmitglieder oder deren Hinterbliebenen. Die Beihilfekasse der Stadt Köln erstattet ihren Kundinnen und Kunden im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers auf Antrag einen Teil der Kosten im Krankheits-, Geburts- und Todesfall.

31.12.2011	ZVK und Beihilfe		
	Männer	Frauen	gesamt
Beamte/Beamtinnen	8	26	34
Beschäftigte (Tarif)	5	23	28
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	1	0	1
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>63</b>

## 1.5. Städtisches Personal im Jobcenter Köln

Als gemeinsame Einrichtung von Stadt Köln und der Bundesagentur für Arbeit ist das Jobcenter nach dem SGB II für die Gewährung von Leistungen zum Lebensunterhalt und die Unterstützung von Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zuständig.

Trotz einem kommunalen Aufgabenanteil von 15,8% stellte die Stadt Köln bis 2011 über 50% der im Jobcenter beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund der restriktiven Rahmenbedingungen zur Haushaltskonsolidierung wird zukünftig eine Verschiebung der Personalanteile entsprechend dem Durchschnitt der Personalgestaltung anderer Kommunen auf rd. 39 % (Stadt) zu 61% (Bundesagentur für Arbeit) avisiert. Aktuell beträgt die Personalgestellungsquote rd. 44 %. Wie bereits unter 1.2 beschrieben erfolgt dieser Personalabbau sukzessive durch die natürliche Fluktuation sowie das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen.

31.12.2011	Jobcenter Köln		
	Männer	Frauen	gesamt
Beamte/Beamtinnen	98	209	307
Beschäftigte (Tarif)	104	244	348
Beschäftigte (Festgehalt u. Sonstige)	0	0	0
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>202</b>	<b>453</b>	<b>655</b>

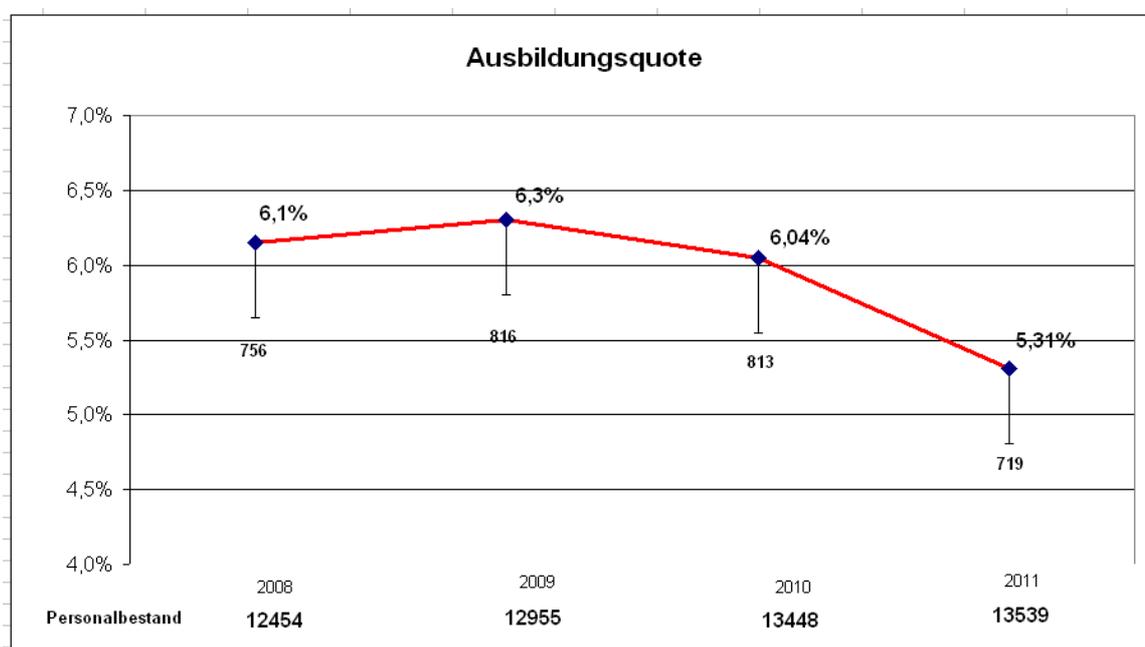
## 2. Ausbildung

### 2.1. Ausbildungsquote und Einstellungen

Eine Stärke der Stadt Köln ist u.a. die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten. Im Ausbildungsjahr 2011 wurden Auszubildende für 19 verschiedene Berufsbilder eingestellt.

Die Ausbildungsquote in 2011 beträgt 5,31%<sup>2</sup>.

Die nachfolgenden Übersichten zeigen die Quotenentwicklung sowie die Entwicklung des Personalbestandes:



#### <sup>2</sup> Verfahrensweise zur Berechnung der Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote eines Jahres wird auf Basis des vollzeitverrechneten Personalbestandes des Vorjahres berechnet.

Personalbestand im Sinne der Ausbildungsquote umfasst neben der Kernverwaltung auch die Zusatzversorgung und Beihilfe (1100), die Gebäudewirtschaft (26) und das Wallraf-Richartz-Museum (4510).

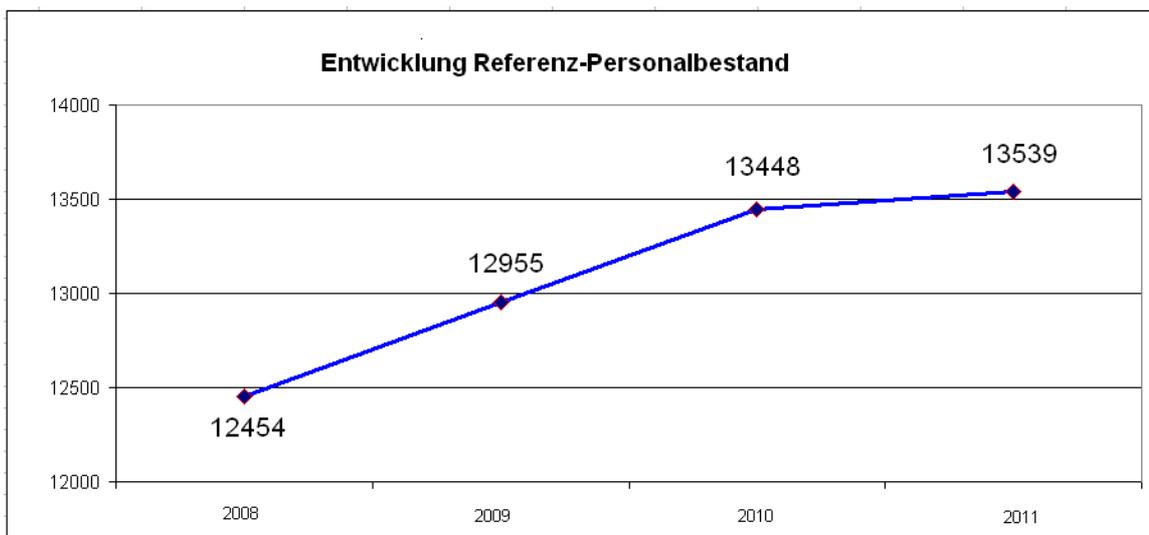
Stichtag ist jeweils der 31.12 eines Jahres.

Die Ausbildungsquote umfasst:

- alle Ausbildungsverhältnisse nach Berufsbildungsgesetz (vollzeitverrechnet)
- alle Beamtenanwärterinnen und -anwärter (vollzeitverrechnet)
- alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Sonderprojekten (vollzeitverrechnet)
- alle Praktikantenverhältnisse (auch unterjährige), die im Rahmen einer Ausbildung vorgeschrieben sind oder für einen Berufsabschluss dienlich sind (Köpfe)

Ausgenommen sind folglich

- alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen/Ökologischem Jahr
- Volontäre



Das Nichterreichen der Soll-Quote von 6% liegt vor allem darin begründet, dass die avisierten Planeinstellungszahlen sowohl bei der Berufsfeuerwehr als auch bei den Erzieherpraktikantinnen und Erzieherpraktikanten nicht realisiert werden konnten. Gleichzeitig hat der Personalbestand eine weitere Steigerung erfahren. Wie bei Fußnote <sup>1</sup> beschrieben, steht die Ausbildungsquote in unmittelbarem Zusammenhang mit der Anzahl der Beschäftigten.

Wider Erwarten ist die Fluktuationswelle bei der Berufsfeuerwehr zurückgegangen und die vorhandenen Planstellen werden voraussichtlich Mitte 2012 weitestgehend besetzt sein. Trotz der Reduzierung der Ausbildungsplätze bei der Berufsfeuerwehr wurde noch geringfügig über Bedarf ausgebildet.

Der fehlende Zuwachs im Bereich der Erzieherpraktikantinnen und Erzieherpraktikanten liegt in der Trägervielfalt in Köln und ist mit der Refinanzierung von Praktikantenstellen durch das Land NRW begründet. So wurden freie Träger in die Lage versetzt, mehr Berufspraktikantinnen und –praktikanten einzustellen.

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 307 Nachwuchskräfte eingestellt. Hierin enthalten sind auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ein Qualifizierungsprojekt erfolgreich abschließen konnten und in Ausbildung übernommen wurden.

Erfreulicherweise konnte die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund erneut gesteigert und somit die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Köln weiter vorangetrieben werden.

In dem vom Rat durch Beschluss vom 06.02.2007 initiierten Projekt für „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ konnten von 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 10 junge Leute in eine Ausbildung zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann übernommen werden. Ein Projekt-Teilnehmer begann eine Ausbildung zum Vermessungstechniker, ein weiterer zum Straßenwärter. Sinn des Projektes ist die Vorqualifikation der Jugendlichen, deren Chancen auf dem freien Arbeitsmarkt (zur Erlangung einer Ausbildungsstelle) beschränkt sind.

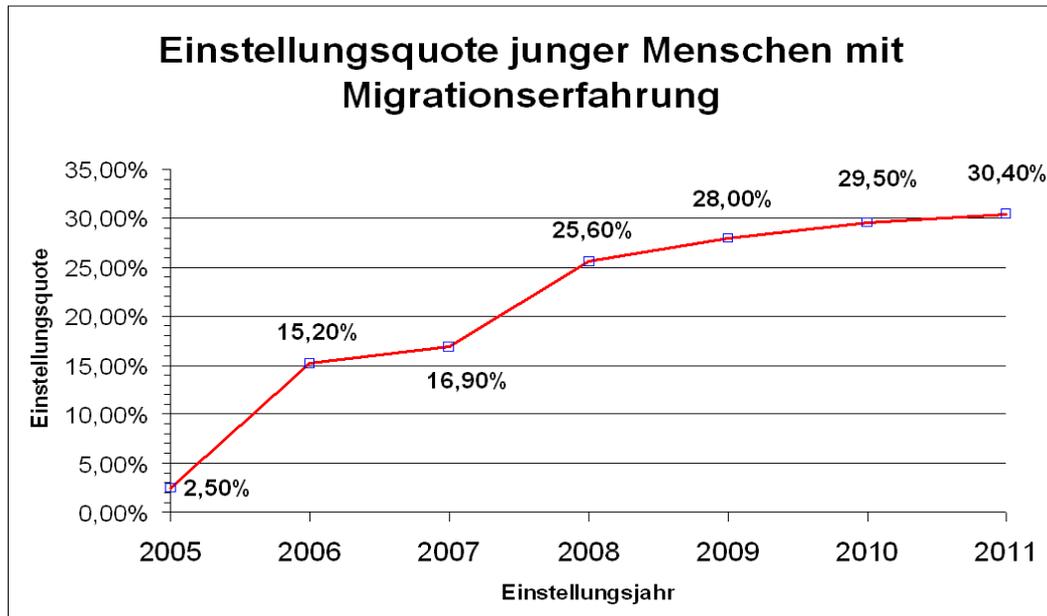
Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der in 2011 eingestellten Nachwuchskräfte einschließlich der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Qualifizierungsprojekten auf die jeweiligen Bereiche und die Planung für das Jahr 2012:

<b>Einstellungen Auszubildende und Praktikanten/-innen</b>	2012 (geplant)	2011
Bachelor of Arts bzw. Bachelor of Laws	45	20
Verwaltungswirinnen und -wirte	35	10
Kaufleute f. Bürokommunikation mit Doppelqualifikation VfA	25	14
Bürokaufleute	20	15
Feuerwehr (wg. verringerter Abwanderung)	23	64
Jugendamt	200	138
<i>davon Erzieherpraktikantinnen und -praktikanten</i>	<i>90</i>	<i>103</i>
Sonstige marktgängige Ausbildungen	67	46
<b>Summe</b>	<b>415</b>	<b>307</b>
Vorqualifikation Jugendliche mit Migrationshintergrund	35	19

Von den 4.065 Bewerberinnen und Bewerbern in 2011 waren 1.103 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht 27% aller Bewerbungen. Besonders hervorzuheben ist dabei eine weitere Steigerung der Migrantenquote von 29,5% in 2010 auf 30,4 % in 2011.

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl Bewerbungen		Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in %		Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in %	
	w	m	w	m	w	m
2011	4.065		27,1 %		30,4 %	
	2.312	1.753	15,7 %	11,4 %	12,5 %	17,9 %

In der nachfolgenden Grafik ist deutlich zu sehen, dass sich die Anstrengungen, junge Menschen mit Migrationserfahrung für die Stadtverwaltung Köln zu gewinnen, gelohnt haben. Von einem Anteil von 2,5% konnte eine Steigerung auf 30,4% erreicht werden.



Für das Jahr 2012 wird eine Steigerung der Ausbildungsquote angestrebt und spätestens in 2013 soll die 6 % Quote wieder überschritten werden. Dabei soll insbesondere dem doppelten Abiturjahrgang sowie der einsetzenden demographischen Entwicklung im Verwaltungsbereich ab 2016 Rechnung getragen werden.

Es bedarf erheblicher Anstrengungen, um die entsprechende Anzahl von Ausbildungsplätzen zu schaffen. Dies unter dem Aspekt der Angebotssteigerung, aber auch um die aufgrund des unerwarteten Rückgangs der Fluktuation nicht mehr erforderlichen Ausbildungsplätze bei der Berufsfeuerwehr und den fehlenden Zuwachs im Bereich der Erzieherpraktikantinnen und Erzieherpraktikanten zu kompensieren. Zu den bereits vorhandenen Ausbildungsplätzen müssen daher ca. 150 – 170 zusätzliche Plätze geschaffen werden. Um dies zu erreichen ist es wichtig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ausbildung junger Menschen zu gewinnen.

Aktuell vorgesehene Maßnahmen:

- Anreizsystem für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder
- bessere räumliche Bedingungen/ Ausstattung
- Wertschätzende Akzente für die Ausbilderinnen und Ausbilder
- Akquise zusätzlicher Ausbildungsstellen bei den Dienststellen.

Die Entwicklung im Ausbildungssektor wird dazu führen, dass sich Angebot und Nachfrage verschieben. Die aktuelle Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigt tendenziell einen Rückgang der Bewerberzahlen auf. Diese Tendenz ist aktuell für die Stadt Köln noch nicht zu erkennen (vgl. Entwicklung der Einstellungszahlen), aller-

dings muss sich auch die Stadtverwaltung in den nächsten Jahren dem Wettbewerb um die „Besten Köpfe“ stellen.

## 2.2. Ausbildungsaufwendungen

### Ausbildungsaufwendungen

einschließlich Feuerwehr  
und Jugendamt

	(Plan) 2012	2011
Personalaufwand	13.980.000,00 €	12.640.000,00 €
Overhead- und Sachaufwendungen *)	2.474.723,00 €	3.092.892,00 €
<b>Gesamt</b>	<b>16.454.723,00 €</b>	<b>15.732.892,00 €</b>

\*) Der Rückgang der Overhead- und Sachaufwendungen ist auf einen geänderten Berechnungsmodus und den Rückgang der Ausbildungszahlen bei der Feuerwehr zurückzuführen. Die entsprechenden Aufwendungen des Jugendamtes konnten nicht beziffert werden.

Zusätzlich zu den o. g. Aufwendungen werden für das Anreizsystem für Ausbilder/innen im Jahr 2012 100.000 € und in 2013 200.000 € in der finanziellen Planung berücksichtigt.

Die Stadt Köln hat sich per Ratsbeschluss bereits 2006 zur Einhaltung einer Ausbildungsquote von 6 % verpflichtet. Diese Selbstverpflichtung steht im Spannungsfeld mit der schwierigen Haushaltssituation, da die Übernahme der Auszubildenden u. a. von den Faktoren Personalbedarf und finanzielle Situation abhängt. Ein Baustein zur Gewinnung und Erhalt von guten Auszubildenden kann eine frühzeitige Übernahmeregelung von Auszubildenden sein. Genau diese Regelung ist jedoch zurzeit bei Ausbildungsbeginn aus den genannten Gründen leider noch nicht zu treffen.

Link zum Ausbildungsbericht 2011:

<http://kp1ua090/imperia/md/content/themen/personal/ausbildung/ausbildungsbericht2011endfassung.pdf>

## 2.3. Übernahme von Auszubildenden (Prüfungsjahrgang 2012)

Die ursprünglich beabsichtigten Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2012 wurden bereits Anfang 2012 mit dem Gesamtpersonalrat vereinbart.

Änderungsnotwendigkeiten zu diesen Regelungen ergaben sich zum einen durch den Beschluss des Stadtvorstandes vom 14.02.2012. Dieser forderte, die Übernahme von Auszubildenden im Jahr 2012 aus zwingenden Konsolidierungsgründen auf tatsächlich vorhandene Vakanzen zu beschränken.

Zum anderen wurde durch den neuen Tarifabschluss Ende März u.a. der Übernahmeanpruch für beschäftigte Auszubildende modifiziert. Hierzu stehen Detailausgestaltungen aus den Redaktionsverhandlungen sowie Abstimmungen mit dem VKA bzw. dem KAV noch aus. Die wesentliche Veränderung besteht darin, dass der Tarifanspruch auf Übernahme unabhängig von der Prüfungsnote ausgelöst wird, wenn zum Zeitpunkt des Prüfungsabschlusses ein dauerhafter Bedarf besteht.

Diese neuen Rahmenbedingungen erfordern die nachfolgend beschriebene Modifizierung der bisherigen Regelung. Am 21.05.2012 wurden die geplanten Änderungen mit dem Ge-

samtpersonalrat vorbesprochen. Die Modifizierung wird nunmehr durch die Verwaltung im Detail geregelt und neu ins formale Beteiligungsverfahren gegeben.

Die Planungen der Verwaltung zur modifizierten Übernahme der Ausbildungskräfte des Prüfungsjahrgangs 2012 stellen sich wie folgt dar:

### **2.3.1. Gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst**

Die Stadtverwaltung geht zurzeit davon aus, allen 52 Prüfungsabsolventinnen und –absolventen des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsbereiches in 2012 nach bestandener Abschlussprüfung ein Übernahmeangebot unterbreiten zu können.

Hier absolvieren ausschließlich verbeamtete Auszubildende die Prüfung. Für sie gilt die o.g. neue Tarifregelung nicht.

Die in der Kernverwaltung vorgesehenen Ersteinsatzkräfte werden leistungsabhängig unbefristet oder befristet für 24 Monate übernommen.

In der Kernverwaltung stehen jedoch nicht genügend adäquate Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung. Die Stadt Köln hat daher ergänzend zur Absicherung der Weiterbeschäftigung aller Prüfungsabsolventinnen und –absolventen eine Verabredung mit dem Jobcenter Köln getroffen. Für 24 Monate können bis zu 25 Ersteinsatzkräfte zunächst befristet in Zusammenhang mit einem Jobcenter-Projekt eingesetzt werden. Welche Prüfungsabsolventinnen und –absolventen für den Einsatz im Jobcenter in Frage kommen, ist noch durch ein konkret zu definierendes Auswahlverfahren festzulegen.

### **2.3.2. Mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst**

Auch im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst kann die Stadtverwaltung voraussichtlich allen 59 Prüfungsabsolventinnen und –absolventen ein Übernahmeangebot unterbreiten.

Der Verwaltungsbereich mittlerer Dienst zeichnet sich durch eine Mischung von beschäftigten Auszubildenden (31 Verwaltungsfachangestellte) und verbeamteten Auszubildenden (28 Verwaltungswirtinnen bzw. Verwaltungswirte) aus, so dass hier die neue Tarifregelung berücksichtigt werden muss. Ziel der Verwaltung ist es, wie in der Vergangenheit, beide Statusgruppen bei der Übernahme gleich zu behandeln und leistungsabhängig unbefristete bzw. befristete Weiterbeschäftigungen anzubieten.

Für diese Zielgruppe werden dann die befristeten Verträge - wie in der neuen Tarifnorm vorgesehen - für 12 Monate abgeschlossen.

### **2.3.3. Marktgängiger Bereich**

Im sogenannten marktgängigen Bereich werden die Übernahmemöglichkeiten im Einzelfall unter Berücksichtigung der neuen Tarifregelung bedarfsbezogen geprüft. Sollten sich bei der Stadt Köln keine Optionen ergeben, ist die Verwaltung bei der Suche nach adäquaten Alternativen bei anderen Behörden oder Unternehmen behilflich – wie in den vergangenen Jahren erfolgreich praktiziert.

### 3. Fortbildung

Gegenüber den 2010er Werten sind die Teilnehmertage in 2011 um ca. 35 % und ist die Anzahl der Teilnehmenden um ca. 40 % gestiegen:

Themen	Anzahl Teilnehmende	Teilnehmertage
Standardfortbildungen	1.891	4.233
Dezentrale Fortbildungen	1.001	1.876
Zentrale Fortbildungen	966	1.522
<b>Summen</b>	<b>3.858</b>	<b>7.631</b>

Die Qualifizierungsmaßnahmen verteilen sich auf die Sparten wie folgt:

Sparte	Verteilung
Standardfortbildung	25 %
Dienststellenspezifische Maßnahmen	49 %
Zentrale Maßnahmen	26 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>

#### 3.1. Standardfortbildung

Die Verwaltung hat einige neue Seminare in den Bereichen „Fachkompetenz“, „Führungskompetenz“ und „Persönliche Kompetenz“ angeboten und damit das Themenspektrum des Standardangebotes vergrößert. Für besonders nachgefragte Themen hat die Verwaltung Zusatzveranstaltungen eingerichtet.

#### 3.2. Dienststellenspezifische Qualifizierungen

Praktisch alle von den Dienststellen gemeldeten und realisierten Fortbildungsbedarfe wurden finanziert. Der Schwerpunkt lag auf Fachschulungen (rund 77%), gefolgt von mitarbeiterbezogenen Maßnahmen.

#### 3.3. Zentrale Maßnahmen

Der Amtsleitertag zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie der Beginn der Schulungsreihen für BEM-Beauftragte und die Gesundheitskoordinatorinnen bzw. –

koordinatoren haben weitere Fortschritte für das Betriebliche Gesundheitsmanagement angestoßen.

Zudem haben weitere Veranstaltungen für die Teilnehmerinnen des Mentoringprojektes und des Lehrganges „Vorbereitung für Führungsaufgaben“ im Nachgang stattgefunden. Im Zusammenhang mit der bevorstehenden Installation von Defibrillatoren in größeren Dienstgebäuden nahmen Ersthelferinnen bzw. –helfer sowie interessierte Beschäftigte an Schulungen, die in 2012 fortgeführt werden, teil. Die Fachtagung Diversity und die Veranstaltung „Wissenstransfer im Rathaus“ unterstützten den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen externer Expertise und Verwaltung.

#### 4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Die Frauen- und Teilzeitquoten betragen in 2011:

Bereich	Frauenquote	Teilzeitquote
Kernverwaltung/ Stammpersonal	63,17 %	30,25 % [29,63 %*]
	Beamtinnen: 12,41 %	Beamte: 6,14 % [5,91 %*]
	Beschäftigte: 50,76 %	Beschäftigte: 24,11 % [23,71 %*]
Gesamtverwaltung	61,33 %	29,31 % [28,62 %*]
	Beamtinnen: 11,91 %	Beamte: 5,84 % [5,64 %*]
	Beschäftigte: 49,42 %	Beschäftigte: 23,47 % [22,99 %*]

\* exklusive Altersteilzeitarbeitende

Gegenüber 2005 ist die Teilzeitquote in der Kernverwaltung um rd. 1/5 gestiegen (2005: 25,1 %), der Frauenanteil praktisch konstant geblieben (2005: 63,29%).

Insgesamt waren Führungsfunktionen praktisch paritätisch auf die Geschlechter verteilt. Unterschiedliche Geschlechteranteile an Führungsfunktionen sind auf Fachbereichebene zu beobachten. Wegen ihrer Größe besonders repräsentativ sind die drei Fachbereiche Sozial- und Erziehungsdienst, Technik und Verwaltung, in denen über 85 % aller Führungskräfte tätig sind. Frauen nehmen im Sozial- und Erziehungsdienst fünfmal häufiger Führungsaufgaben wahr, in der Technik ist es umgekehrt. Über 43 % der Führungsstellen in der Verwaltung haben Frauen inne.

<b>Fachbereich</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>
Bibliothek	2	23	25
Feuerwehr	38		38
Garten / Forst-Dienst	4	1	5
Gesundheit / Umwelt	13	14	27
Handwerk	24	8	32
IT	6	5	11
Kultur	22	11	33
Pädagogischer Dienst	5	5	10
Sonstiges	6	2	8
Sozial- und Erziehungsdienst	51	260	311
Technik	98	20	118
Verwaltung	409	309	718
Wissenschaft	1		1
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>679</b>	<b>658</b>	<b>1337</b>

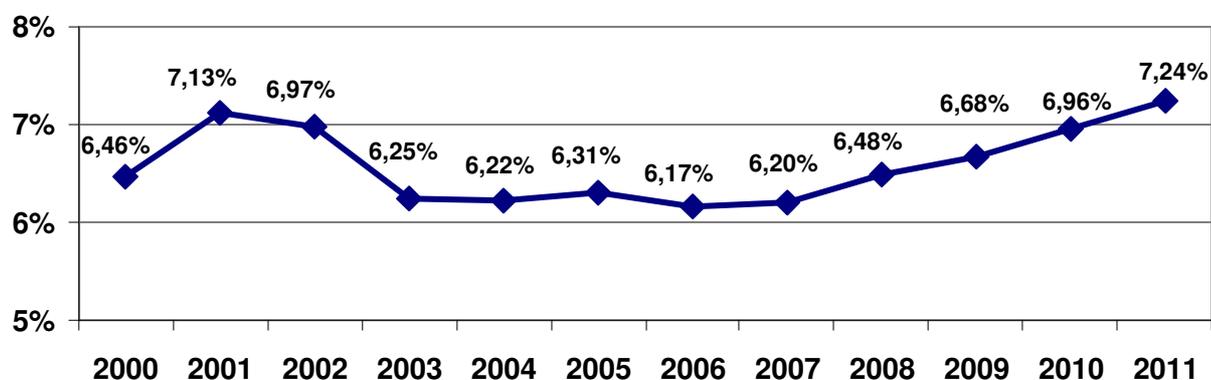
163 Führungskräfte arbeiteten in Teilzeit, davon 65 % mit einer Stundenzahl von 25 und mehr Stunden. Immerhin 31 Teilzeitführkräfte bzw. 19 % sind Männer.

## 5. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Der Stadtvorstand hat am 10.07.2007 den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements beschlossen. Der Handlungsbedarf resultiert hierbei aus der in den letzten Jahren konstant hohen Krankenstandsquote, die bei 7,24 % (Stand 12/2011) liegt. Sie ist damit gegenüber dem Vorjahr erneut gestiegen und hat für die Stadtverwaltung Köln greifbare Folgen. Täglich stehen rd. 1.000 Beschäftigte nicht zur Verfügung und der betriebswirtschaftliche Personalaufwand für erkrankte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liegt bei über 40 Mio. € pro Jahr.

Die nachfolgende Statistik zeigt den Verlauf der Krankenstandsquote der letzten 11 Jahre.

### Entwicklung der Gesamtausfallquote



Darüber hinaus ergeben sich Verpflichtungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung u. a. aus:

- dem Arbeitsschutzgesetz
- dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- den Unfallverhütungsvorschriften
- § 84 II Sozialgesetzbuch IX und
- dem Tarifvertrag im Sozial- und Erziehungsdienst.

Einflussfaktoren des BGM sind hierbei insbesondere:

- die demografische Entwicklung
- die Entwicklung der Krankheitsbilder
- die sich ändernden Anforderungen an die Beschäftigten
- die Mitarbeiterzufriedenheit
- das Betriebsklima und
- das Führungsverhalten.

BGM trägt dazu bei, Arbeitsbelastungen zu reduzieren und Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter denen Beschäftigte gesund und motiviert bleiben.

Die nachfolgenden Aktivitäten geben einen Überblick zu den einzelnen Gesundheitsangeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in 2011.

## Auszug der Maßnahmen 2011:

- Gesundheitstage „Vital in den Frühling 2011, Schwerpunkt Ernährung“
- Tag der Arbeitssicherheit für 600 Beschäftigte des Bauhofs
- Gripeschutzimpfung
- Fortführung mobiler Massagen an über 13 Standorten
- Fortführung von dezentralen Gesundheitsprojekten, Schwerpunkt Rückengesundheit und Stressbewältigung
- Veröffentlichung themenspezifischer Gesundheitsthemen im Intranet
- Start der Qualifizierung von 120 Gesundheitskoordinatorinnen und –koordinatoren
- Start der Qualifizierung von 150 BEM-Beauftragten
- Durchführung eines BEM-Amtsleitertages am 26.09.2011
- Externes Beratungsangebot für BEM-Beauftragte zur Verfahrensunterstützung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

## Weitere gestartete und vorgesehene Maßnahmen 2012:

- Durchführung von Gesundheitstagen (z. B. Vital in den Frühling, verschiedene Motto-Gesundheitstage, Gesundheitstag für Auszubildende)
- Entwicklung und Umsetzung gezielter dezentraler Großprojekte in ausgewählten Bereichen, z. B. im Kita-Bereich und bei 67.  
Hierbei ist ein Ausbau der Kooperationen mit verschiedenen Krankenkassen geplant.
- BGM- und BEM-Qualifizierungen für Führungskräfte, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, BEM-Beauftragte und Gesundheitskoordinatorinnen bzw. -koordinatoren
- Ausbau des BGM-Marketings.

Der AVR hat am 10.11.2011 die hohe Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstrichen. Daher sind folgende weitere Schwerpunkte vorgesehen:

- Beschäftigtenbefragung  
Es ist vorgesehen, in Kürze eine stadtweite Beschäftigtenbefragung mit externer Unterstützung durchzuführen und darauf aufbauend ein bedarfsorientiertes Maßnahmenprogramm zu entwickeln.
- Ausbau von Kooperationen mit den Krankenkassen  
Nach der Fusion der GBK mit der mhplus hat die Verwaltung mit den größten Krankenkassen Kontakt aufgenommen und AU-Analysen in Auftrag gegeben. Im Anschluss sollen bereichsbezogene und berufsbezogene Maßnahmen entwickelt werden, z. B. im Kita-Bereich.
- Erfahrungsaustausch  
Die Verwaltung beabsichtigt, über einen standardisierten Fragenkatalog einen Erfahrungsaustausch mit vergleichbaren Verwaltungen durchzuführen und die Ergebnisse in das Maßnahmenprogramm einfließen zu lassen. Darüber hinaus wird die Verwaltung Gespräche, u. a. mit den Stadtwerken Köln und dem LVR sowie weiteren lokalen Institutionen führen.

Außerdem hat der AVR in diesem Beschluss unter Ziffer 5 festgehalten:

*„Der Ausschuss teilt die Auffassung der Verwaltung, dass ein Zusammenhang zwischen dem aktuellen Krankenstand und möglichen Arbeitsüberlastungen infolge zunehmender Arbeitsverdichtung und Einsparmaßnahmen im Personalbereich wahrscheinlich ist. Aus Sicht des AVR kann deshalb ein weiterer Stellenabbau nur einhergehen mit einem gleichzeitigen Aufgabenabbau oder Standardreduzierungen.“*

Neuorganisation der Aufgaben nach dem ASiG und dem BGM

Ab 01.07.2012 werden das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement, der betriebsärztliche Dienst und die Arbeitssicherheit aufgrund der eng verknüpften Themenstellung organisatorisch zusammen geführt. Der Neuaufbau zielt darauf ab, die erforderlichen Aufgaben nach dem ASiG sowie § 84 II SGB IX zu erfüllen und die Aufgabenstellung qualitativ sowie quantitativ zu verbessern. Die Investitionen von rd. 1,5 Mio. € in die Neuausrichtung dienen dem gesamtstädtischen Ziel, den derzeitigen Krankenstand nicht noch weiter zu erhöhen und kommen allen Dezernaten und Ämtern zu Gute.

Wenn auch nicht in vollem Umfang ist eine Refinanzierung u. a. dadurch gegeben, dass durch die Reaktivierung des bislang nicht produktiv tätigen Personals auch notwendige externe Einstellungen vermieden werden können. Langfristig gesehen rentieren sich daher Investitionen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement und Betriebliche Eingliederungsmanagement.

## 6. Schwerbehinderte

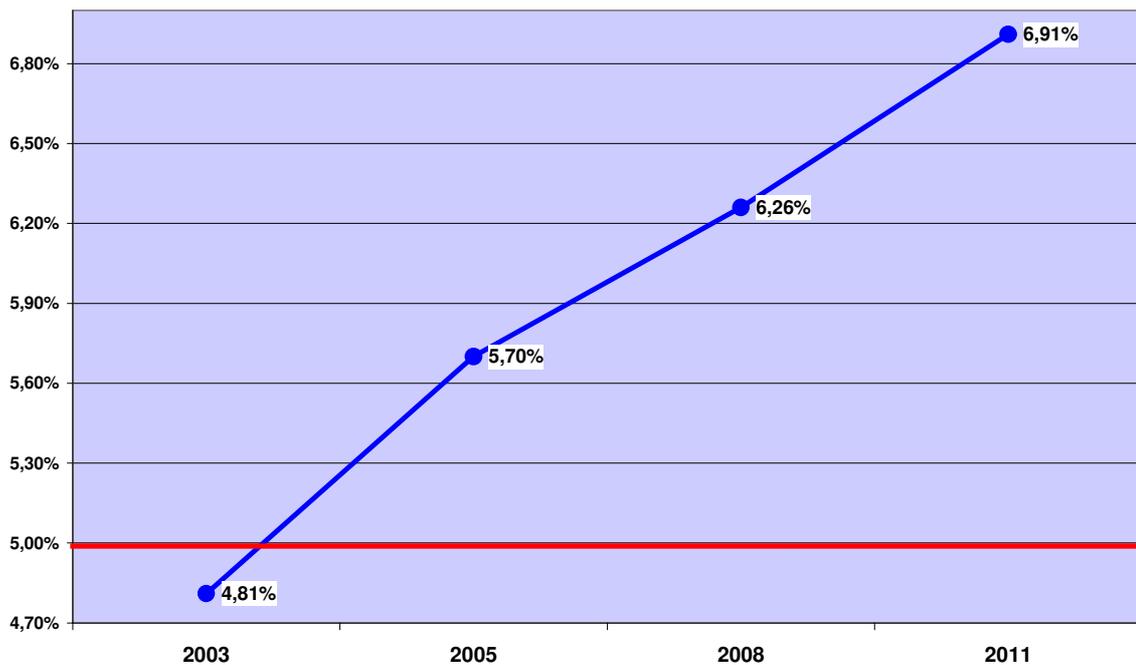
Für das Haushaltsjahr 2011 konnte eine Schwerbehindertenquote von 6,91% ermittelt werden, die damit deutlich oberhalb der vorgeschriebenen Pflichtquote von 5 % liegt.

Gesamtstädtische Schwerbehindertenquote

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
5,70%	5,90%	6,00%	6,26%	6,41%	6,55%	6,91%

Graphisch dargestellt entwickelte sich die Quote wie folgt:

**Schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Köln 2003 - 2011 gem. § 80 Abs. 2 SGB IX**



## 7. Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit

Zum Stand 31.12.2011 waren 1.040 Beschäftigte in der Gesamtverwaltung ausländischer Nationalität. Damit beträgt der Anteil rd. 6,38 %.

Stammpersonal	Kernverwaltung		Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnliche Einrichtungen)	
<b>Mitarb. nicht deutscher Staatsangehörigkeit</b>	895		1.040	
<b>Anteil</b>	6,00%		6,38%	
<b>Männer absolut</b>	189		278	
<b>Frauen absolut</b>	706		762	
<b>Beamte/Beamtinnen absolut</b>	6		6	
<b>Beschäftigte absolut</b>	889		1.034	
<b>Anteil Beamte/Beamtinnen</b>	0,15%		0,14%	
<b>Anteil Beschäftigte</b>	8,22%		8,58%	
<b>Durchschnittsalter</b>	44,5		44,6	
<b>Anzahl Nationen</b>	59		67	
<b>TOP 5 Nationalitäten</b>	türkisch	495	türkisch	517
	italienisch	110	italienisch	128
	griechisch	43	griechisch	48
	polnisch	28	polnisch	38
	iranisch	21	österreichisch	26
<b>TOP 5 Amts-/ Dienstbezeichnungen</b>	Raumpfleger/in	163	Raumpfleger/in	163
	Erzieher/in	143	Erzieher/in	143
	Kinderpfleger/in	97	Kinderpfleger/in	97
	Verwaltungsangestellte/r	90	Verwaltungsangestellte/r	94
	Hauswirtschaftl. Kräfte	62	Hauswirtschaftl. Kräfte	62

**III. Stellenplan 2012 (2010/2011, 2008/2009)**

Mehr-/Wenigerstellen ab Stellenplan 2008/2009:

	StPI 2008/2009	StPI 2010/2011	StPI 2012 <sup>*)</sup>
Mehrstellen	1.027,54	482,12	505,23
Mehrstellen Azubi bzw. Prakt.	82,00	0,00	26,00
Wenigerstellen	- 79,01	- 265,04	- 247,55
Wenigerstellen Azubi bzw. Prakt.	0,00	0,00	- 1,00
Saldo (ohne Azubi bzw. Prakt.)	rd. 949 (rd. 771 <sup>1)</sup> )	rd. 217	rd. 258

\*) Stand 14.05.2012

1) Saldo unter Berücksichtigung der gem. Beschluss Finanzausschuss vom 15.12.2008 gesperrten rd. 178 Stellen

**1. Abhängigkeit****1.1. Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen**

Die Notwendigkeit, Mehrstellen einzurichten ergibt sich u.a. aus gesetzlichen Verpflichtungen, vorliegenden Ratsbeschlüssen und Fallzahlsteigerungen.

Mehrstellen (gerundet)	StPI 2008/2009	StPI 2010/2011	StPI 2012 <sup>*)</sup>
aufgrund gesetzl. Vorgaben	714	298	349
%-Anteil (gerundet)	69%	62%	69%
davon aufgrund gesetzl. Vor- gaben <u>und</u> Ratsbeschluss	93	65	6
davon aufgrund gesetzl. Vor- gaben <u>und</u> Fallzahlanstieg	82	6	29
aufgrund Ratsbeschluss (freiwillige Aufgaben)	81	58	87
aufgrund Fallzahlanstieg (freiwillige Aufgaben)	69	16	29

\*) Stand 14.05.2012

## 1.2. Abbau von Aufgaben und Standards, Einsparungen beim Personalaufwand

Im Rahmen der Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung hat der Rat der Stadt Köln in seiner Sitzung vom 07.10.2010 die Verwaltung unter anderem beauftragt, bei Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und Vermeidung eines Organisationsverschuldens, unabhängig von bestehenden Ratsbeschlüssen, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (Aufgaben, Projekte und Standards abbauen, aussetzen, zeitlich verschieben), die geeignet sind, die angestrebten Konsolidierungsziele zu erreichen. Darüber hinaus sind verwaltungsintern alle Möglichkeiten zum Bürokratieabbau und zur Geschäftsprozessoptimierung auszuschöpfen.

Ziel dieser Beschlussfassung war es, auch im Rahmen der Personalbewirtschaftung nachhaltige Einsparungen im Personalaufwandsbudget zu erreichen.

Personalaufwandsreduzierung lässt sich nachhaltig nur über einen Aufgabenabbau realisieren. Aufgabenabbau und Standardreduzierungen in der Aufgabenwahrnehmung bedürfen unter anderem regelmäßig einer nicht unerheblichen Vorlaufzeit.

Aus zentraler Sicht ist daher allenfalls mittelfristig eine spürbare Personalaufwandssenkung durch den mit der Aufgabenreduzierung verbundenen Stellenabbau erreichbar. Denn unter den heutigen Rahmenbedingungen wird der Wegfall von Aufgaben und Stellen lediglich zu einer Umschichtung, aber keiner Minderung von Personal führen.

Übersicht über die Stellenabsetzungen und Auslösung von kw-Vermerken (gerundet) aufgrund Aufgabenabbaus bzw. Standardreduzierung:

StPI 2008/2009	StPI 2010/2011	StPI 2012 <sup>*)</sup>
- 18,50	- 33,96	- 24,68

\*) Stand 14.05.2012

## 1.3. Geschäftsprozessoptimierung (GPO)

Die Optimierung der Geschäftsprozesse, in denen Verwaltungsleistungen entstehen, gewinnt als Handlungsfeld zunehmend an Bedeutung. In den Projekten zur Geschäftsprozessoptimierung werden alle Ansätze zum Bürokratieabbau und sowohl organisatorische als auch informationstechnologische Lösungsansätze betrachtet. Ziele der Geschäftsprozessoptimierung sind dabei mit Blick auf eine zukunftsfähige Verwaltung beispielsweise die Verkürzung von Durchlaufzeiten, die Steigerung der Effizienz oder die Optimierung des Ressourceneinsatzes. Die Optimierungen sind nur in den seltensten Fällen kurz- bis mittelfristig umsetzbar.

Aktuell werden im gemeinsamen Kompetenzzentrum GPO folgende Projekte zur Geschäftsprozessoptimierung bearbeitet beziehungsweise umgesetzt:

- **Ablösung des bestehenden Kassenverfahrens** beim Kassen- und Steueramt (21) und **Optimierung der stadtweiten Finanzprozesse**,
- **Beihilfe** zusammen mit der Zusatzversorgung und Beihilfe (1100) im Rahmen der Software-Einführung BeihilfeNRWplus, die vom Land Nordrhein-Westfalen zusammen mit anderen Bundesländern entwickelt wurde,
- **Schnittstellenbetrachtung Media Center** für die Zusammenarbeit des Amtes für Informationsverarbeitung (12) und des Amtes für Schulentwicklung (40),

- **Optimierung der Verwarn- und Bußgeldbearbeitung** im Amt für Öffentliche Ordnung (32),
- **Kinderbetreuung:** Nach der Umsetzung der ersten Optimierungsmaßnahmen werden nun weitergehende Maßnahmen mit dem Amt für Kinder, Jugend und Familie (51) für die Kita-Anmeldung entwickelt und umgesetzt,
- Bildungspaket (**Bildung und Teilhabe**) gemeinsam mit dem Amt für Schulentwicklung (40) und weiteren Beteiligten auch mit Blick auf eine IT-Unterstützung,
- **Erweiterte KFZ-Zulassung** im Rahmen der Interkommunalen Kooperation als gemeinsame Pilotierung mit dem Amt für Öffentliche Ordnung (32) und dem Rhein-Erft-Kreis,
- **Wohnungsbauförderung/-vermittlung** mit dem Amt für Wohnungswesen (56) und weiteren Beteiligten im Zuge der Ablösung der Software Wowe,
- **Denkmalschutz und Denkmalpflege,**
- **Vergabe.**

Link zum Bericht Kompetenzzentrum Geschäftsprozessoptimierung (GPO) Stand 2011.  
[http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?\\_kvonr=33804&voselect=8808](http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?_kvonr=33804&voselect=8808)

## 2. Entwicklung in den letzten Jahren mit Schwerpunktthemen

### 2.1. Zusätzliche Bedarfe

- Stellenplan 2008/2009 – 1.027,54 Mehrstellen (ohne Azubi/Prakt.)  
Rd. 714 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 69%):
  - 254,00 bei 51 – Neueinrichtungen Kitas und Mehrbedarfe KiBiz
  - 99,00 bei 37 – Neue Arbeitszeitordnung
  - 70,00 bei 21 – Bürokratieabbaugesetz II (66 Stellen werden zum Stellenplan 2012 im Rahmen der Umsetzung der Task-Force-Maßnahmen wieder abgesetzt)
  - 58,00 bei 02 – Kommunalisierung Versorgungsverwaltung
  - 50,50 bei 51 – Einrichtung Gefährdungsmeldungssofortdienst
  - 16,00 bei 21 – Veranlagung Zweitwohnungssteuer
  - 12,00 bei 52 – Sportförderung, hier: Sportplatzpflege
  - 11,00 bei 51 – Amtsvormundschaft u. wirtschaftl. Jugendhilfe
  - 10,00 bei 57 – Kommunalisierung Umweltverwaltung
  - 9,00 bei 50 – Verwaltungsdienst Hilfe zur Pflege
  - 8,50 bei 50 – Offene Hilfe
  - 8,00 bei 02 und I/7 – Konzept Bürgerservice
  - 8,00 bei 57 – Lebensmittelkontrollen
  - 6,00 bei 21 – Veranlagung Gewerbesteuer

- 6,00 bei 53 – Gesundheitscheck für Vierjährige

56 Mehrstellen im Rahmen Präventions-/Fördermaßnahmen für Kinder und Jugendliche (rd. 5,5%):

- 11,00 bei 51 – Ausbau Schulsozialarbeit
- 11,00 bei 51 und 53 – Weiterentwicklung des soz. Frühwarnsystems
- 11,00 bei 02 – Sportförderung, hier: Betreuung Großsporthallen
- 10,00 bei 51 und 53 – Maßnahmen gegen Jugendkriminalität
- 9,00 bei 5111 – u.a. Verstärkung Aufnahmebereich
- 4,00 bei 51 – Aufstockung Jugendpflege

92 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service (rd. 9%):

- 42,00 bei 02 und I/7 – Konzept Bürgerservice
- 20,00 bei I/6 – Pool f. techn. Personal zur Vorbeugung Fachkräftemangel
- 15,00 bei 324 – Verstärkung Domstreife
- 8,50 bei 50 – Fachdienst für Pflegebedürftige
- 3,50 bei 80 – Einrichtung „Gründerbüro“
- 3,00 bei 80 – Intensivierung Standortmarketing

Besonderheit im Stellenplan 2008/2009:

Da kurzfristig festgelegt wurde, einen Doppelhaushalt aufzustellen, konnte das übliche Prüfverfahren bezüglich der Mehrstellenanträge zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über den Stellenplan noch nicht abgeschlossen werden. Der Rat hat daher dem 1. Veränderungsnachweis (= Mehrbedarfe für das Jahr 2009) mit insgesamt 574,54 Mehrstellen nur als oberen Rahmen im Grundsatz und unter Vorbehalt zugestimmt. Die Verwaltung wurde beauftragt, die Prüfungen der Stellenanmeldungen für das Jahr 2009 nachzuholen und das Ergebnis dem AVR und dem Finanzausschuss vorzulegen. Die beiden Ausschüsse haben in ihren Sitzungen am 15.12. (FA) und 17.12.2008 (AVR) auf Basis der nachträglichen organisatorischen Überprüfung und unter Berücksichtigung eines gemeinsamen Änderungsantrages dreier Fraktionen den Bedarf für rd. 397 Stellen – zum Teil zeitlich befristet – anerkannt. Dies bedeutete aber auch gleichzeitig, dass rd. 178 Stellen für eine Besetzung gesperrt wurden. Am 22.03.2010 beschloss der Finanzausschuss dann abschließend über die Freigabe bzw. weitere Verwendung der gesperrten bzw. befristeten Mehrstellen aus dem 1. Veränderungsnachweis. So wurde u.a. vorgesehen, insgesamt rd. 51 Stellen zum Stellenplan 2010/2011 wieder abzusetzen.

▪ Stellenplan 2010/2011- 482,12 Mehrstellen

Rd. 298 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 62%):

- 150,00 bei 51 – Schaffung neuer Plätze zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs f. 3-6Jährige und Ausbau U3 in Kitas
- 44,25 bei 37 – Umsetzung Rettungsdienstbedarfsplan
- 33,75 bei 51 – Wirtschaftlich Jugendhilfe

- 12,00 bei 15 – Durchführung Zensus
- 7,50 bei 57 – Erweiterung Veterinär-Grenzkontrollstelle
- 6,00 bei 21 – Einführung der Kulturförderabgabe

Rd. 131 Mehrstellen im Zusammenhang mit dem Unglück am Waidmarkt (rd. 27%):

- 127,50 bei 44
- 1,50 bei 40
- 1,11 bei 37
- 1,00 bei 69

Rd. 32 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service (rd. 7%):

- 9,75 bei IV/3 – Projekt „Lernen vor Ort“
- 7,00 bei VII/3 – Grabungsarbeiten i.R. der Archäologischen Zone
- 4,25 bei 37 – Feuerwehr-/Rettungsdienstschule aufgrund Ausweitung der Lehrgänge
- 4,00 bei 21 – Rückstandsabbau Klagebearbeitung
- 3,00 bei 80 – Projekt „Win-Win für Köln“
- 2,60 bei 43 – Flexibilisierung Öffnungszeiten d. Stadtteilbibliotheken
- 1,50 bei 80 – Projekt „Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete“

## 2.2. Verminderte Bedarfe

### ▪ Stellenplan 2008/2009 – 79,01 Stellenabsetzungen

Bei verschiedenen Ämtern (u.a. bei 27, 50, 56, 67) werden insgesamt 31,50 Stellen aufgrund Fallzahlenrückganges abgesetzt. Aufgabenabbau (u.a. Absetzung von 6 Stellen bei 66 aufgrund der Übernahme von Kanalarbeiten durch die StEB; 5 Stellenabsetzungen bei 53, da der sozialmedizinische Dienst für die ARGE nicht mehr wahrgenommen wird) bzw. Standardreduzierung führten zu Stellenabsetzungen im Umfang von 18,50 Stellen.

### ▪ Stellenplan 2010/2011 – 265,04 Stellenabsetzungen

Im Zuge der Nachprüfungsaktion zum Stellenplan 2008/2009 wurden rd. 51 Stellen (u.a. für nicht realisierte Bedarfe bei I/6 – Stellenpool für technisches Personal, bei 02-13, 1100/3, 324, 42, 5111 und 53) abgesetzt (s.a. Ausführungen unter 2.1).

Rd. 119 Stellen wurden aus dem zentralen Personalreserveplan abgebaut, da die ursprünglich für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen aus dem ehemaligen „360iger Programm“ (Programm zur Beseitigung von Arbeitslosigkeit für Jugendliche) vorgehaltenen Stellen nicht mehr benötigt wurden.

Durch Abbau von Aufgaben bzw. durch Standardreduzierung konnten insgesamt rd. 34 Stellen (u.a. 14 Stellen bei 67, da Reinigung von AWB durchgeführt wird) abgesetzt werden.

### 3. Bedarfe 2012 ff.

#### 3.1. Zusätzliche Bedarfe Stellenplanentwurf 2012 (Vorlagen-Nr. 0011/2012)

- Stellenplanentwurf 2012 (Stand 14.05.2012) – 505,23 Mehrstellen (ohne Azubi/Prakt.)  
Rd. 349 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 69%):
  - 83,65 bei 51 und 40 – Ausbau Betreuungsplätze in Kitas/Ausbau U3 (ohne Praktikantenstellen)
  - 83,25 bei 51 – Revision KiBiz
  - 47,00 bei 40, 50, 51, 52 – Umsetzung „Bildungspaket“
  - 33,00 bei 51 – ASD (inkl. Verwaltungskraft)
  - 16,00 bei 37 – u.a. Verstärkung Einsatzplanung, Feuerweherschule, Besetzung NEF 7
  - 11,50 bei I/2 und I/7 – Einrichtung der Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
  - 9,50 bei 32 – Einführung elektronischer Aufenthaltstitel
  - 7,00 bei 5620 – Verbesserung der Flüchtlingsunterbringung
  - 7,00 bei 50 – Offene Hilfe SGB XII, UVG und bei den Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz
  - 5,00 beim GPR – Erwarteter Mehrbedarf nach Personalratswahl 2012
  - 5,00 bei 21 – Rückstandsabbau (Hunde-, Vergnügungssteuer, StEB-Fälle)
  - 5,00 bei 52 – Unterhaltungsarbeiten für zusätzliche Sportanlagen
  - 4,50 bei 51 – Amtsvormundschaft

52,50 Mehrstellen im Rahmen Präventions-/Fördermaßnahmen für Kinder und Jugendliche (rd. 10%):

- 27,00 bei 40 – Ausbau Schulsozialarbeit (inkl. Verwaltungskraft)
- 19,00 bei 51 – Sprachförderung in Kitas (inkl. Verwaltungskraft)
- 4,50 bei 5111 – Zusätzliche OGTS-Gruppe sowie weitere Aufnahmegruppe
- 2,00 bei 53 – Kinder- und Jugendpsychiatrische Beratungsstelle

Rd. 59 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service (rd. 12%):

- 12,10 bei 42 – Projekte „Berufsbezogene Sprachförderung“
- 10,46 bei 51 – Hauswirtschaftliche Unterstützungskräfte in Kitas
- 9,62 bei 51 – Mehrbedarfe im Verwaltungsbereich (Elternentgeltabrechnung Kitas, Betriebskostenabrechnung, dezent. Personalverwaltung) u.a. durch Ausbau Betreuungsplätze
- 8,50 bei 324 – Maßnahmen für mehr Verkehrssicherheit
- 7,00 bei 23, 66, 69 – 3. Stufe Nord-Süd-Stadtbahn
- 6,50 bei V/7, 57, 66 – Klimaschutz
- 4,50 bei 43 – Erweiterung der Öffnungszeiten d. Stadtteilbibliotheken

### 3.2. Verminderte Bedarfe Stellenplanentwurf 2012 (Vorlagen-Nr 0011/2012)

#### Stellenplanentwurf 2012 (Stand 14.05.2012) – 247,55 Stellenabsetzungen

Im Rahmen der Umsetzung der Task-Force-Maßnahmen werden für das Jahr 2011 terminierte Maßnahmen 138,41 Stellen und für Maßnahmen 2012 8 Stellen, also insgesamt 147,91 Stellen abgesetzt.

Die Gründung des Chemischen Veterinäruntersuchungsamtes Rheinland AöR (CVUA) führt bei 57 zur Absetzung von 17 Stellen sowie einer Stelle Praktikant/Praktikantin.

Aufgrund rückläufiger Fallzahlen werden in verschiedenen Ämtern (u.a. bei 02, 32 und 50) insgesamt 34,50 Stellen abgesetzt.

### 3.3. Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe

Im Folgenden sind die bei 11 bisher gemeldeten Bedarfe aufgelistet:

#### ▪ Dezernat I

Die Entwicklung des Personalbedarfes an Schulen ist zum einen abhängig von der Schülerzahl, zum anderen von den bildungspolitischen Zielen. Für Köln ist im Rahmen des demographischen Wandels - entgegen dem allgemeinen Trend - in den nächsten Jahren mit einem Zuwachs der Geburten und damit mit einer Steigerung der Schülerzahlen zu rechnen. Insbesondere der Ausbau des gebundenen Ganztages in der Sekundarstufe I ist ein erklärtes bildungspolitisches Ziel in NRW und wird genauso wie der Bedarf an Plätzen im offenen Ganztage im Primarbereich neben den steigenden Schülerzahlen zusätzlich zu Mehrbedarfen bei den Schulen in Köln führen.

Mehrbedarfe im Ausländerbereich werden wie in der Vergangenheit von sich verändernden Zuwanderungszahlen oder neuen gesetzlichen Verpflichtungen abhängig sein.

Bei der Berufsfeuerwehr Köln zeichnen sich verschiedene Mehrbedarfe im rückwärtigen Bereich zur Sicherstellung des Aufgabenstandards ab.

#### ▪ Dezernat II

Der mit der Einführung des NKF begonnene Weg der Modernisierung der Finanzwirtschaft in unserer Stadt ist konsequent weiter zu gehen.

Mit der Einführung des „Wirkungsorientierten Haushalts“ wird hierbei im Sinne des Stadtvorstandsbeschlusses vom 13.09.2011 die notwendige Steuerungsqualität geschaffen, um sicherzustellen, dass die Mittel zielgerichtet dort eingesetzt werden, wo sie die beste Wirkung erzielen.

Die mit dem NKF implementierte Produktorientierung des Haushaltes, der Ziele und des Verwaltungshandelns insgesamt verändert sukzessive auch die Struktur der Verwaltung.

Für das Projekt „Wirkungsorientierter Haushalt“ und die damit verbundene Neuorganisation sind die Mehrbedarfe quantifiziert und gemeldet worden.

#### ▪ Dezernat III

Die Sparkasse KölnBonn muss sich aufgrund einer Entscheidung der EU-Kommission von diversen Beteiligungen (Liegenschaften) trennen, welche die Stadt beabsichtigt zu

erwerben. Der Mehrbedarf für die Verwaltung der Liegenschaften ist abhängig von der Anzahl und der Qualität der Immobilien.

Im Bereich der Wirtschaftsförderung treten durch das Engagement der Stadt Köln in verschiedenen Projekten befristete Mehrbedarfe bis teilweise 2015 auf.

- Dezernat IV

Der Stellenbedarf im Bereich der VHS ist tendenziell stagnierend. Aufgrund der Bestrebungen der Landesregierung NRW, die Integrationsarbeit zu fördern (Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen), ist damit zu rechnen, dass hierdurch im Bildungsbereich zukünftig ein weiterer Bedarf verursacht wird. Zusätzlich werden die Themenfelder Inklusion sowie Bildung und Teilhabe (BuT) künftig mehr Gewicht erhalten, so dass auch hier möglicherweise ein Mehrbedarf zu erwarten ist.

Die Stellenzusetzung im Bereich der Kindertagesbetreuung steht unter anderem in Zusammenhang mit dem allgemeinen Ausbau an Betreuungsplätzen aufgrund der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr zum 01.08.2013. Nach derzeitigem Stand ist geplant, Kindertagesstätten zukünftig verstärkt von Freien Trägern betreiben zu lassen, wodurch weitere Stellenzuwächse vermieden werden. Inwieweit diese Planungen jedoch auch umgesetzt werden können, bleibt noch abzuwarten. Für den Fall, dass dies nicht gelingt, ist auch in den nächsten Jahren mit einem nicht unerheblichen Stellenzuwachs zu rechnen.

- Dezernat V

Die Entwicklung des Personalbedarfes des Jobcenters Köln steht in Abhängigkeit zur Entwicklung am allg. Arbeitsmarkt. Zum jetzigen Zeitpunkt wird mit einer Stagnation der Fallzahlen im SGB II-Bereich gerechnet.

Aufgrund des demographischen Wandels und der steigenden Anzahl von Menschen, deren Renteneinkünfte im Alter aufgrund vorangegangener nicht durchgängig sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht zur Deckung des Lebensunterhaltes ausreichen, werden die Fallzahlen im Bereich der Sozialhilfegewährung (insbes. wirtschaftliche Hilfe innerhalb und außerhalb von Einrichtungen, Hilfe zur Pflege, Krankenhilfe, Eingliederungshilfe) zukünftig weiter steigen.

Der Stellenbedarf im Umwelt- und Verbraucherschutz wird sich im Hinblick auf das sich verschärfende bzw. sich intensivierende Umwelt- als auch Verbraucherschutzrecht tendenziell weiter erhöhen.

Weitere Verschärfungen der gesundheitsrechtlichen Grundlagen (aktuell z.B. Änderung der Trinkwasserverordnung) werden ebenfalls zu Mehrbedarfen führen, die mit Blick auf den Stadtvorstands-Beschluss vom 14.02.2012 nach den unten in 3.4 dargestellten Prämissen zu behandeln sind.

Der Stellenbedarf für die Arbeitsmedizin wird sich im Hinblick auf die Entwicklungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement erhöhen.

- Dezernat VI

Die technischen Dienstleistungen (Techniker und Ingenieure) insbesondere im Dezernat VI (Ämter 26, 66 und 69) befinden sich im Fokus der derzeit angestellten Überlegungen über eine wirtschaftliche Aufgabenerfüllung - sowohl seitens 11 als auch des Rechnungsprüfungsamtes und -ausschusses.

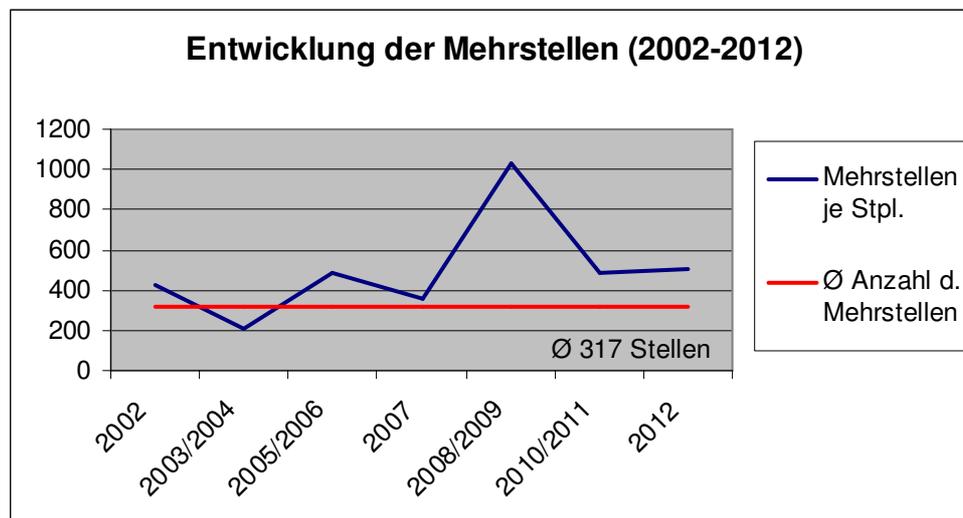
Umfangreiche Untersuchungen werden in der nächsten Zeit Hinweise darauf liefern, inwieweit

- die Stellen - und damit die Personalausstattung der Ämter unter Zugrundelegung ihrer derzeitigen und zukünftigen Aufgaben an die Bedarfe angepasst werden muss (z. B. Ausbau Ganztagsbetrieb Schulen, 10-Jahresprogramm Straßenerhaltung, Sanierung der Kölner Rheinbrücken sowie der Straßentunnel etc.) und
- in welchem Umfang unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten und aus Praktikabilitätsgründen die interne Dienstleistungserbringung einer externen Vergabe vorzuziehen ist. Erste Prüfungen haben ergeben, dass die Erbringung von Leistungen in Eigenregie kostengünstiger ist, als eine Fremdvergabe (Stichwort Rekommunalisierung von Aufgaben) – allein die Betrachtung des internen Steuerungsaufwandes für Ausschreibung, Begleitung und Abrechnung einer externen Leistungserstellung macht dies deutlich. Konkrete Maßnahmen dazu befinden sich in der internen Abstimmung.

Vor diesem Hintergrund sind nennenswerte Mehrbedarfe nicht auszuschließen, sondern werden organisatorisch sogar forciert. Die Realisierung der Bedarfe stehen jedoch unter dem Vorbehalt des Stadtvorstands-Beschlusses vom 14.02.2012 (siehe nächster Punkt).

### 3.4. Umgang mit künftigen Mehrbedarfen

Die nachfolgende Graphik zeigt die Entwicklung der Mehrstellen im Verlauf der letzten 11 Jahre:



In seiner Sitzung am 14.02.2012 hat der Stadtvorstand zu den Konsequenzen aus der voraussichtlichen Personalaufwandsentwicklung 2012 bis 2015 unter anderem entschieden, dass ab dem Haushaltsjahr 2013 nur dann Mehrstellen zum jeweiligen Stellenplan akzeptiert werden, wenn diese Stellen durch vorhandenes, nicht planmäßig eingesetztes Personal besetzt werden können (z. B. durch Aufgabenabbau) oder eine Refinanzierung dieser Mehrstellen durch entsprechende Kürzungen bei den Sachmitteln beziehungsweise durch Ertragssteigerungen nachhaltig gesichert ist.

Einsparungen können hierbei unmittelbar im Sachmittelaufwand angeboten werden oder

in Form von Aufgabenabbau vorgeschlagen werden.

In der Konsequenz aus dieser Beschlussfassung sind zukünftig lediglich Bedarfe zulässig, wenn es sich um neue pflichtige Aufgaben, die Erweiterung in pflichtigen Aufgaben oder um freiwillige Aufgaben handelt, deren Kostendeckung größer oder gleich 100% ist.

Im Rahmen der Bedarfsprüfung ist in allen vorbeschriebenen Fällen ein entsprechender Mehrbedarfsausgleich zwingende Voraussetzung zur Anerkennung als Mehrstelle erforderlich.

Ansonsten bildet der mit dem Stellenplan 2012 ausgewiesene Personalkörper die Ressourcen und Kapazitätsgrenze für den Finanzzeitraum bis einschließlich 2015 ab (s. Ziff. 3 im Beschlusstext der Beschlussvorlage zum Stellenplan 2012, Vorlagen-Nr. 0011/2012).

#### **4. Personalreserveplan**

Im Personalreserveplan werden in einem zentralen Pool Stellen in unterschiedlichen Bewertungen für unterjährige Bedarfe vorgehalten. So ist es möglich, vor Inkrafttreten des nächsten Stellenplanes auf aktuelle Situationen (z.B. Einsturz des Historischen Archivs) reagieren zu können und erforderliche Stellenressourcen ad-hoc bereitzustellen.

#### **5. Stellenbewirtschaftung**

Neben dem Auftrag zum Aufgabenabbau, zur Standardreduzierung und zur Geschäftsprozessoptimierung wurde vom Rat der Stadt Köln in der oben aufgeführten Sitzung vom 07.10.2010 auch eine grundsätzliche, zwölfmonatige Wiederbesetzungssperre für vakant werdende Stellen beschlossen.

Bereits in der oben aufgeführten Beschlussfassung zur Wiederbesetzungssperre wurde festgehalten, dass sich diese Sperre nicht auf Dauer fortsetzen lässt. Aktuell ist es noch nicht gelungen, eine restriktive Personalbewirtschaftung, insbesondere die Anwendung der zwölfmonatigen Wiederbesetzungssperre mit einem Abbau von Aufgaben und/oder Leistungsstandards insoweit zu synchronisieren, dass weitere Arbeitsverdichtungen ausgeschlossen werden können.

Erschwert wurde die weitere Anwendung der Wiederbesetzungssperre darüber hinaus durch den ansteigenden Krankenstand innerhalb der Verwaltung.

In der Sitzung des Stadtvorstandes vom 10.01.2012 wurde daher die Aufhebung der zwölfmonatigen Wiederbesetzungssperre bis auf weiteres beschlossen.

Auch wenn die Erwartungen hinsichtlich Aufgabenabbau und Standardreduzierung an das mit der Wiederbesetzungssperre gekoppelte neue Stellenbesetzungsverfahren nicht erfüllt werden konnten, ist die Neuregelung des Stellenbesetzungsverfahrens dahin gehend als Erfolg zu werten, dass in 2011 bei insgesamt 200 Stellenbesetzungen Personal der Vermittlungspriorität 1 (168 Fälle) und 2 (32 Fälle) passgenau in planmäßige Aufgabengebiete vermittelt werden konnten. Darüber hinaus konnte in 92 Fällen durch die Vermittlungsbemühungen des Personaleinsatzes Rotationswünschen von Mitarbeitern/innen entsprochen werden.

Vor diesem Hintergrund verbleibt es auch für die kommenden Haushaltsjahre bei der Anwendung des modifizierten Stellenbesetzungsverfahrens (mit Ausnahme der Wiederbesetzungssperre).

#### IV. Personalaufwendungen (ab 2008; in Euro)

##### 1. Personalaufwendungen einschl. Beihilfen und ZVK für aktives Personal

Seit 2008 sind die Personalaufwendungen für das budgetpflichtige Personal (aktives Personal zzgl. Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit) bis 2011 um ca. 13% gestiegen.

Bis 2012 wird die Steigerung vorrausichtlich ca. 20 % betragen, bis 2015 ca. 36%.

	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012 <sup>*</sup> )	2013 <sup>2)</sup>	2014 <sup>2)</sup>	2015 <sup>2)</sup>
Personalaufwendungen	561,3 Mio.	599,5 Mio.	620,3 Mio.	634,0 Mio.	670,2 Mio.	731,8 Mio.	747,2 Mio.	764,3 Mio.

<sup>1)</sup> nicht bestätigtes Jahresergebnis      <sup>\*</sup>) Hpl-Ansatz DataWarehouse Stand VN 4

<sup>2)</sup> mittelfristige Planung gemäß VN 4

Ursächlich für diese Entwicklung sind insbesondere:

- Mit Beschluss vom 07.10.2010 hatte der Rat im Rahmen der laufenden Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung eine Wiederbesetzungssperre von mindestens 12 Monaten eingeführt.  
Die Wiederbesetzungssperre hat jedoch wegen des unterbliebenen Aufgabenabbaus (s.u.) nicht in allen Bereichen die gewünschte Wirkung entfaltet. Als Einflussfaktor auf die Personalaufwendungen war diese Modifizierung des Stellenbesetzungsverfahrens nur von sehr geringer Wirkung, da die Wiederbesetzungssperre in Bereichen mit Fachkräftemangel nicht angewendet wurde, sondern überwiegend im Verwaltungsbereich. Aktuell besteht in den verwaltungsfremden Berufsgruppen ein „Besetzungsrückstand“ (Fachkräftemangel), der sich jedoch nur über externe Einstellungen beheben lässt.
- Mit dem gleichen Beschluss hat der Rat ebenfalls festgelegt, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (u.a. Aufgabenabbau), die geeignet sind, zu Einsparungen bei den Personalaufwendungen zu führen.  
Bisherige Diskussionen mit den Fachämtern haben gezeigt, dass diese einem möglichen Aufgabenabbau oftmals äußerst kritisch gegenüber stehen und ihn nicht für realisierbar oder sinnvoll halten. Aus zentraler Sicht ist allenfalls mittelfristig eine spürbare Personalaufwandssenkung durch den mit der Aufgabenreduzierung verbundenen Stellenabbau erreichbar. Denn unter den heutigen Rahmenbedingungen wird der Wegfall von Aufgaben und Stellen lediglich zu einer Umschichtung, aber keiner Minderung von Personal führen. Personalaufwandsreduzierung lässt sich aber nachhaltig nur über einen Aufgabenabbau realisieren, der zukünftig mit Priorität vorangetrieben werden muss. Hierfür wurde zwischenzeitlich das Verfahren zur kritischen Produktprüfung nach den Vorgaben der Kämmerei entwickelt.  
Zusätzlich wurden Dezernat I und II in der Sitzung des Stadtvorstandes am

08.05.2012 beauftragt, in der ersten Sitzung des Stadtvorstandes nach der Sommerpause 2012 ein Konzept zur Restrukturierung der Aufgabenpalette der Stadt Köln vorzulegen.

- Im Rahmen der notwendigen Zusetzung von Mehrstellen im Rahmen der Stellenpläne 2008 -2012 (s. auch Kapitel III Stellenplan, Mehr- und Wenigerstellen) musste der vollzeitverrechnete Personalbestand seit 31.12.2007 bisher um rd. 1.500 Mitarbeiter/innen aufgestockt werden
- Seit 2008 haben die nachfolgend aufgeführten Tarif- und Besoldungserhöhungen den Personalaufwand steigen lassen:
  - o 01.01.2008: 3,1 % zzgl. 50 € Sockelbetrag (Beschäftigte)
  - o 01.07.2008: 2,9 % (Beamte/innen)
  - o 01.01.2009: 2,8 % + 225 € Einmalzahlung (Beschäftigte)
  - o 01.03.2009: 3,0 % + 20 € Sockelbetrag (Beamte/innen)
  - o 01.01.2010: 1,2% + 240 € Einmalzahlung (Beschäftigte)
  - o 01.03.2010: 1,2 % (Beamte/innen)
  - o 01.01.2011: 0,6 % + Sonderzahlung (Beschäftigte)
  - o 01.04.2011: 1,5 % + 360 € Einmalzahlung (Beamte/innen)
  - o 01.08.2011: 0,5 % + Sonderzahlungen (Beschäftigte)
  - o 01.01.2012: 1,9 % + 17 € Sockelbetrag
  - o 01.03.2012: 3,5 % (Beschäftigte)
  - o 01.01.2013: 1,4 % (Beschäftigte)
  - o 01.08.2013: 1,4 % Beschäftigte)

## 2. Personalaufwendungen für Pensionsrückstellungen für aktive Beamte

	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012 <sup>*)</sup>	2013 <sup>2)</sup>	2014 <sup>2)</sup>	2015 <sup>2)</sup>
Pensionsrückstellungen	52,4 Mio.	52,6 Mio.	79,4 Mio.	63,4 Mio.	84,0 Mio.	100,0 Mio.	115,0 Mio.	130,0 Mio.
Beihilferückstellungen	12,8 Mio.	13,4 Mio.	30,0 Mio.	21,5 Mio.	30,0 Mio.	35,0 Mio.	40,0 Mio.	45,0 Mio.
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstd., LOB	21,2 Mio.	27,6 Mio.	20,6 Mio.	19,9 Mio.	18,2 Mio.	20,0 Mio.	21,8 Mio.	23,6 Mio.
Summe	86,4 Mio.	93,6 Mio.	130,0 Mio.	104,8 Mio.	132,2 Mio.	155,0 Mio.	176,8 Mio.	198,6 Mio.

<sup>1)</sup> nicht bestätigtes Jahresergebnis      <sup>\*)</sup> Hpl-Ansatz DataWarehouse Stand VN 4

<sup>2)</sup> mittelfristige Planung gemäß VN 4

Die erhöhten Zuführungsaufwendungen im Haushaltsjahr 2010 sind auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Hierzu zählen insbesondere der Anstieg der vorzeitigen Pensio-

nierungen, die vermehrten Übernahmen nach bestandener Laufbahnprüfung sowie die Einstellung von Beamten mit höherem Eintrittsalter.

Mit Blick auf die Bilanzierungsgrundsätze - insbesondere des Vorsichtsprinzips und des damit einhergehenden Prinzips der Wertaufhellung - wurden die Besoldungserhöhungen 2011 / 2012 bereits zum Jahresabschluss 2010 berücksichtigt. Des Weiteren wurde das Bewertungsverfahren für die Beihilferückstellung angepasst. Die Bewertung der Beihilferückstellung orientiert sich an dem Verhältnis der Versorgungsauszahlungen zu den Beihilfeauszahlungen der Versorgungsempfänger. Auf Grund der gestiegenen Beihilfeauszahlungen in den letzten Jahren wurde zum Jahresabschluss 2010 der Prozentwert angepasst (von 26,29% auf 27,67%). Hierdurch entstand ein zusätzlicher Zuführungsaufwand.

Vor dem Hintergrund der zahlreichen Einflussfaktoren und der damit verbundenen Risiken wurde die Haushaltsplanung 2012 bis 2015 nach dem Vorsichtsprinzip vorgenommen. Hierbei wurden insbesondere eine jährliche Besoldungserhöhung in Höhe von 2 % sowie eine jährliche Anpassung des Bewertungsverfahrens der Beihilferückstellungen unterstellt. Ein weiterer Aspekt stellt die demografische Entwicklung der Beamtinnen und Beamten dar.

### 3. Anteil Personalaufwendungen am Gesamtaufwand (ohne Versorgungsaufwendungen)

Dargestellt wird der Anteil der Personalaufwendungen an den gesamten Aufwendungen des Haushaltes getrennt nach Aufwand für Rückstellungen und anderem Personalaufwand.

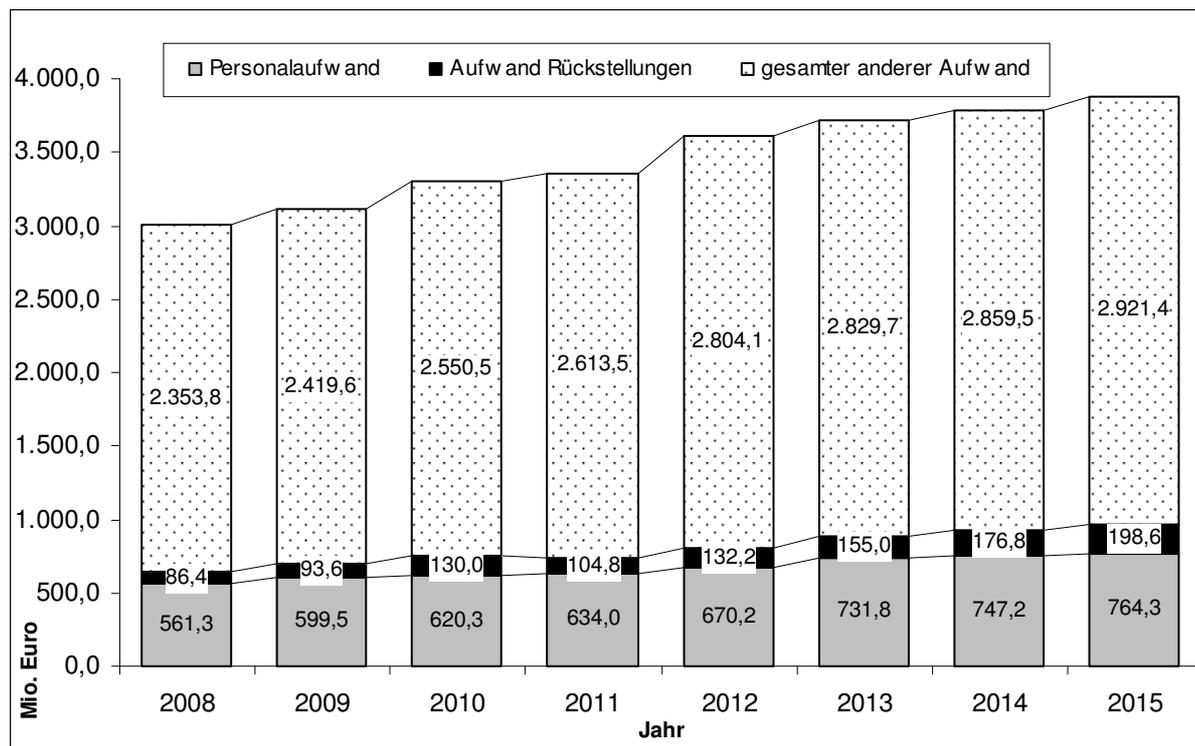
Der Anteil für den Personalaufwand ohne Rückstellung liegt konstant bei ca. 19 %.

	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012 <sup>*)</sup>	2013 <sup>2)</sup>	2014 <sup>2)</sup>	2015 <sup>2)</sup>
Gesamtaufwand	3.001,5 Mio.	3.112,7 Mio.	3.300,8 Mio.	3.352,3 Mio.	3.606,5 Mio.	3.716,5 Mio.	3.783,5 Mio.	3.884,3 Mio.
Personalaufwand absolut	561,3 Mio.	599,5 Mio.	620,3 Mio.	634,0 Mio.	670,2 Mio.	731,8 Mio.	747,2 Mio.	764,3 Mio.
Personalaufwand in Prozent	18,7 %	19,3 %	18,8 %	18,9 %	18,6 %	19,7 %	19,7 %	19,7 %
Rückstellungen absolut	86,4 Mio.	93,6 Mio.	130,0 Mio.	104,8 Mio.	132,2 Mio.	155,0 Mio.	176,8 Mio.	198,6 Mio.
Rückstellungen in Prozent	2,9 %	3,0 %	3,9 %	3,1 %	3,7 %	4,2 %	4,7 %	5,1 %
Su. Personalaufwand u. Rückstellungen in Prozent	21,6 %	22,3 %	22,7 %	22,0 %	22,3 %	23,9 %	24,4 %	24,8 %

<sup>1)</sup> nicht bestätigtes Jahresergebnis

<sup>\*)</sup> Hpl-Ansatz DataWarehouse Stand VN 4

<sup>2)</sup> mittelfristige Planung gemäß VN 4



#### 4. Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen

Die Schwankungen bei den Jahresergebnissen resultieren aus dem unterschiedlichen Niveau der jährlichen Inanspruchnahme, die den Aufwand mindern (Versorgungsauszahlungen abzgl. der Inanspruchnahme der Pensionsrückstellungen = Versorgungsaufwand).

	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012 <sup>*</sup> )	2013 <sup>2)</sup>	2014 <sup>2)</sup>	2015 <sup>2)</sup>
Versorgungsaufwendungen	69,6 Mio.	44,6 Mio.	51,8 Mio.	48,3 Mio.	53,7 Mio.	55,9 Mio.	57,8 Mio.	59,8 Mio.

<sup>1)</sup> nicht bestätigtes Jahresergebnis

<sup>\*</sup>) Hpl-Ansatz DataWarehouse Stand VN 4

<sup>2)</sup> mittelfristige Planung gemäß VN 4

## 5. Anteil Personal – und Versorgungsaufwendungen am Gesamtaufwand

	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012 <sup>*</sup> )	2013 <sup>2)</sup>	2014 <sup>2)</sup>	2015 <sup>2)</sup>
<b>Gesamtaufwand</b>	<b>3.001,5 Mio.</b>	<b>3.112,7 Mio.</b>	<b>3.300,8 Mio.</b>	<b>3.352,3 Mio.</b>	<b>3.606,5 Mio.</b>	<b>3.716,5 Mio.</b>	<b>3.783,5 Mio.</b>	<b>3.884,3 Mio.</b>
Personalaufwendungen (s. IV. 1.)	561,3 Mio.	599,5 Mio.	620,3 Mio.	634,0 Mio.	670,2 Mio.	731,8 Mio.	747,2 Mio.	764,3 Mio.
Rückstellungen (s. IV. 2.)	86,4 Mio.	93,6 Mio.	130,0 Mio.	104,8 Mio.	132,2 Mio.	155,0 Mio.	176,8 Mio.	198,6 Mio.
Versorgungsaufwendungen (s. IV. 4.)	69,6 Mio.	44,6 Mio.	51,8 Mio.	48,3 Mio.	53,7 Mio.	55,9 Mio.	57,8 Mio.	59,8 Mio.
<b>Su. Personal- u. Versorgungsaufwendungen (IV.1. + IV.2. + IV.4.)</b>	<b>717,3 Mio.</b>	<b>737,7 Mio.</b>	<b>802,1 Mio.</b>	<b>787,1 Mio.</b>	<b>856,1 Mio.</b>	<b>942,7 Mio.</b>	<b>981,8 Mio.</b>	<b>1.022,7 Mio.</b>
<b>Anteil Su. Pers.- u. Versorgungsaufwand am Gesamtaufwand in Prozent</b>	<b>23,9 %</b>	<b>23,7 %</b>	<b>24,3 %</b>	<b>23,5 %</b>	<b>23,8 %</b>	<b>25,5 %</b>	<b>25,9 %</b>	<b>26,3 %</b>

<sup>1)</sup> nicht bestätigtes Jahresergebnis      <sup>\*</sup>) Hpl-Ansatz DataWarehouse Stand VN 4

<sup>2)</sup> mittelfristige Planung gemäß VN 4

## 6. Vermiedene Personalaufwendungen (ab 2008)

Der Planansatz der Personalaufwendungen einschl. Beihilfen und ZVK für aktives Personal wurde immer unterschritten.

Personalaufwendungen	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012 <sup>*</sup> )
Planansatz	590,4 Mio.	660,9 Mio.	670,2 Mio.	672,3 Mio.	670,2 Mio.
Ist-Aufwendung	561,3 Mio.	599,5 Mio.	620,3 Mio.	634,0 Mio.	674,4 Mio.
<b>Unterschreitung</b>	<b>29,1 Mio.</b>	<b>61,4 Mio.</b>	<b>49,9 Mio.</b>	<b>38,3 Mio.</b>	<b>-4,2 Mio.</b>

<sup>1)</sup> nicht bestätigtes Jahresergebnis      <sup>\*</sup>) Hpl-Ansatz DataWarehouse VN4 bzw. Prognose Stand April 2012

## 7. Personalaufwendungen (mittelfristige Haushaltsplanung)

Im Vergleich der Personalaufwendungen ausgehend vom HPL 2010/2011 für die Jahre 2012 – 2014 mit den nunmehr Neuberechneten Ansätzen ergibt sich folgendes Bild:

	2012			2013			2014		
	HPL 2010/2011	HPL 2012 inkl. VN 3 u. 4	Diff.	HPL 2010/2011	HPL 2012 inkl. VN 3 u. 4	Diff.	HPL 2010/2011	HPL 2012 inkl. VN 3 u. 4	Diff.
Pers.aufwand	661,4 Mio.	670,2 Mio.	-8,8 Mio.	652,7 Mio.	731,8 Mio.	-79,1 Mio.	646,3 Mio.	747,2 Mio.	-100,9 Mio.
Rückstellungen	61,1 Mio.	132,2 Mio.	-71,1 Mio.	61,0 Mio.	155,0 Mio.	-94,0 Mio.	61,0 Mio.	176,8 Mio.	-115,8 Mio.
Versorgungsaufwend.	57,7Mio.	53,7 Mio.	4,0 Mio.	60,1 Mio.	55,9 Mio.	4,2 Mio.	60,1 Mio.	57,8 Mio.	2,3 Mio.
Gesamt	780,2 Mio.	856,1 Mio.	-75,9 Mio.	773,8 Mio.	942,7 Mio.	-168,9 Mio.	767,4 Mio.	981,8 Mio.	-214,4 Mio.

### Personalaufwand:

Als Begründung für diese Entwicklung wird auf den Punkt IV. 1. verwiesen.

### Rückstellungen:

Der Zeitpunkt für die Planung des Doppelhaushalts 2010/2011 lag bereits im Frühjahr 2009 und auf Grund der relativ kurzen Praxiserfahrung zum Thema Rückstellungen konnten zwischenzeitlich gewonnene Erkenntnisse zum Thema Rückstellungen bei der damaligen Planung nicht berücksichtigt werden. Diese wurden erst in 2011 für die Haushaltsplanung 2012 ff. umgesetzt. Hierzu zählen insbesondere die ergebnisbelastenden Auswirkungen von Besoldungserhöhungen, Beförderungen, gestiegenen Beihilfeauszahlungen und vorzeitigen Wechseln in den Ruhestand (Pensionsbeginn vor gesetzlichem Renteneintritt) sowie die stufenweise Erhöhungen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) nach dem TVöD.

## V. Altersteilzeit 2012 (2011/2010/2009)

Aufgrund der Änderungen bei der Gewährung von Altersteilzeit ist die Zahl der Inanspruchnahme von Altersteilzeit seit 2009 rückläufig.

	2009	2010	2011	2012
<b>Beamte/Beamtinnen</b>	149	153	143	139
davon Männer	98	101	97	93
davon Frauen	51	52	46	46
im Blockmodell	143	147	136	131
im Teilzeitmodell	6	6	7	8
<b>Beschäftigte</b>	467	485	379	272
davon Männer	192	197	152	124
davon Frauen	275	288	227	148
davon im Blockmodell	431	447	348	249
davon im Teilzeitmodell	36	38	31	23
<b>Summe</b>				
Mitarbeiter/innen	616	638	522	411
davon in Freistellungsphase	245	253	216	204
Männer	280	298	249	217
Frauen	336	340	273	194
im Blockmodell	574	594	484	380
im Teilzeitmodell	42	44	38	31

(Erhebungstichtag ist jeweils der 31.12. des Vorjahres)

## VI. Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen

Der Oberbürgermeister hat zuletzt mit der Dienstvereinbarung zur Umsetzung der Haushaltssicherungsbeschlüsse 2010 vom 14.09.2011 mit der Personalvertretung vereinbart, dass im Rahmen der aktuellen Haushaltsbeschlüsse keine betriebsbedingten Kündigungen durch die Stadt Köln ausgesprochen werden.

## **C Dienstrechtsreform Land NRW**

Mit der Föderalismusreform im Jahr 2006 ist die Gesetzgebungskompetenz bzgl. des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts auf die einzelnen Bundesländer übergegangen. Die Landesregierung hat eine Dienstrechtsreform für die laufende Legislaturperiode zwar angekündigt, es liegt bisher jedoch kein Entwurf vor, aus dem sich die vorgesehenen Änderungen ergeben würden.

## **D Tarifpolitische Lage**

### **I. Tarifabschluss 2010**

Der letzte Tarifvertrag zur Entgelterhöhung für die Beschäftigten beim Bund und bei den Kommunen datiert vom 27.02.2010. Die Entgelte wurden danach ab 01.01.2010 um 1,2 %, ab 01.01.2011 um weitere 0,6 % und ab 01.08.2011 um weitere 0,5 % erhöht. Zusätzlich wurde im Januar 2011 eine Einmalzahlung von 240 € gewährt.

Daneben gab es für bestimmte Beschäftigtenkreise in den unteren Entgeltgruppen weitere Einmalzahlungen im September 2010 und im Oktober 2011 in Höhe von jeweils 250 €. Zu dem betroffenen Personenkreis gehörten im wesentlichen Beschäftigte, die nach Inkrafttreten des TVöD ab 01.10.2005 eingestellt wurden.

### **II. Abschluss TVL 2011**

Der Tarifabschluss der Länder vom 10.03.2011 sieht für das Jahr 2011 insgesamt eine Erhöhung von 2,3 % und für 2012 eine Erhöhung von 2,55 % vor. Die Erhöhungen setzen sich zusammen aus einer Steigerung der Tabellenentgelte ab 01.04.2011 um 1,5 % und ab 01.01.2012 um weitere 1,9 % sowie einen zusätzlichen Sockelbetrag von 17 €. Außerdem erhielten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 360 €.

Die Tabellenwerte des TV-L liegen damit seit Januar 2012 je nach Entgeltgruppe zwischen 2,52 und 2,66 % über denen des TVöD.

### **III. Nachsteuerungsbedarfe TVöD**

Die Tarifvertragsparteien für die Landesbediensteten haben sich im März 2011 auch auf eine neue Entgeltordnung zum TV-L verständigt, die sich im wesentlichen an den Eingruppierungsgrundsätzen des früheren BAT orientiert.

Für den TVöD steht diese Entgeltordnung noch aus. Die Eingruppierung der Beschäftigten bei Bund und Kommunen erfolgt deshalb nach wie vor entsprechend den Regelungen des früheren BAT bzw. BMT-G. Die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber strebt bei der Entgeltordnung eine inhaltliche Neuorientierung an, die u. a. die Spartentarife berücksichtigt und die die bisherigen Arbeiter- und Angestelltenmerkmale zusammenführt.

Ziel ist, bei der anstehenden Tarifrunde 2012 eine Einigung zur Entgeltordnung zu erreichen.

#### **IV. Tarifabschluss 2012**

Die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen haben am 31. März 2012 eine Einigung in der Tarifrunde 2012 erzielt. Wesentlicher Bestandteil des Tarifiergebnisses ist eine Erhöhung der Entgelte rückwirkend ab 01.03.2012.

Die Gewerkschaft ver.di führt zu dem Ergebnis noch eine Mitgliederbefragung durch. Die Tarifeinigung steht deshalb unter Erklärungsfrist bis 30.04.2012. Anschließend finden noch Redaktionsverhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien statt, in denen die Details des Abschlusses konkretisiert werden müssen. Erst danach wird der Tarifvertrag wirksam und sind die erhöhten Entgelte und Nachzahlungen zu leisten.

Die Kernpunkte der bisherigen Tarifeinigung umfassen insbesondere:

##### **Entgelterhöhung**

Die Tabellenentgelte werden erhöht

- ab 01.03.2012 um 3,5 %
- ab 01.01.2013 um weitere 1,4 %
- ab 01.08.2013 um weitere 1,4 %.

##### **Ausbildungsvergütungen**

Die Ausbildungs- und Praktikantenvergütungen steigen

- ab 01.03.2012 um 50 Euro
- ab 01.08.2013 um weitere 40 Euro.

##### **Einmalige Pauschalzahlung**

Für das Jahr 2012 erhalten verschiedene Gruppen von Beschäftigten eine Einmalzahlung von 300 Euro. Es handelt sich grundsätzlich um den gleichen Personenkreis, der auch in den Jahren 2010 und 2011 eine Einmalzahlung erhalten hat. Soweit sich die Tarifvertragsparteien im laufenden Kalenderjahr nicht auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD verständigen, wird die pauschale Einmalzahlung im Jahr 2013 nochmals gewährt.

##### **Urlaub**

Vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012 zur Altersstaffelung der Urlaubsansprüche nach TVöD haben sich die Tarifvertragsparteien kurzfristig auch auf eine neue Urlaubsregelung geeinigt.

Beschäftigte haben künftig einen Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen (in der 5-Tageweche) jährlich.

Nach dem 55. Lebensjahr beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage jährlich.

Beschäftigte, die spätestens am 31.12.2012 das 40. Lebensjahr vollenden oder älter sind, behalten den bisherigen tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen jährlich.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende und Praktikanten wird um 1 Tag auf 27 Ausbildungstage jährlich angehoben.

### **Laufzeit**

Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages ist bis zum 28.02.2014 vorgesehen.

### **Beamte**

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Tarifergebnis Auswirkungen auf die Besoldung der städtischen Beamten haben wird. Die Besoldung der kommunalen Beamten wird in der Regel gemeinsam mit der Besoldung der Landesbeamten in Anlehnung an das Tarifergebnis für die Landesbeschäftigten geregelt. Tarifverhandlungen für die Landesbeschäftigten stehen erst wieder im Jahr 2013 an.

## **E Handbuch Personalarbeit**

Das Handbuch für die dezentrale Personalarbeit beinhaltet eine Sammlung

- von arbeits-, tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen,
- Auslegungshinweisen,
- städtischen Verfahrens- und Arbeitsanweisungen.

sowie allgemeinen, aktuellen Informationen zur Personalarbeit.

Vor dem Hintergrund der in weiten Teilen dezentralen Zuständigkeiten im Rahmen der Personalarbeit bei der Stadtverwaltung soll auf dieser Grundlage ein einheitliches Handeln sichergestellt werden. Daneben dient das Handbuch der Qualitätssicherung. Außerdem erleichtert es die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Dienststellen.

Das Handbuch wird aktuell überarbeitet. Realisiert werden soll eine zeitgemäße Fassung im IntraNet. Eine Druckversion soll nicht mehr zur Verfügung gestellt werden.