



Personalsituation 2013; Perspektiven

Personalsituation 2013 Perspektiven

Kontakt

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

Telefon: 0221/221-31031

Telefax: 0221/221-30225

Petra.Moebis@stadt-koeln.de

www.stadt-koeln.de

Koordination:

Petra Möbs

Mai 2013



Inhalt

Inhalt	3
Kernaussagen	6
A Eckdaten des demografischen Wandels	7
I. Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung	9
1. Nachwuchsrekrutierung	9
2. Professionelle Personalauswahl	12
3. Integration	12
4. Erwerbsbeteiligung älterer Menschen	13
5. Erwerbsbeteiligung von Frauen	15
6. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	16
7. Qualifizierung	16
8. Gesamtstädtisch-integrierte Personalplanung	16
B Personal in Köln	18
I. Ziele der Personalentwicklung	18
II. Bilanz Personal Haushaltsjahr 2012	19
1. Personalstand 2012	19
1.1. Stadtverwaltung Köln	19
1.2. Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnli. Einrichtungen und Sondervermögen) ...	22
1.3. Personal mit speziellen Fachlichkeiten	23
1.3.1. Erziehungsdienst (Kita)	23
1.3.2. IT-Personal	24
1.3.3. Technisches Personal	25
1.3.4. Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst	25
1.3.5. Gewerbliches Personal	26
1.3.6. Feuerwehr	26
1.3.7. Verwaltungspersonal	27
1.4. Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Sondervermögen	27
1.4.1. Gebäudewirtschaft	27
1.4.2. Bühnen	29
1.4.3. Orchester	30
1.4.4. Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud	30
1.4.5. Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse	30
1.5. Städtisches Personal im Jobcenter Köln	31
1.6. Personalrat	31
2. Ausbildung	33
2.1. Bewerbungen	33

2.2.	Einstellungen	33
2.3.	Übernahmen	34
2.4.	Ausbildung besonderer Zielgruppen	36
2.4.1.	Teilzeitkräfte	36
2.4.2.	Migrantinnen und Migranten	37
2.4.3.	Menschen mit Behinderung	38
2.4.4.	Ausbildungsquote	38
2.5.	Kosten der Ausbildung	39
2.5.1.	Personalaufwand für die Ausbildung	39
2.5.2.	Sach- und Umlagekosten	40
3.	Fortbildung	41
4.	Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	42
5.	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	43
6.	Schwerbehinderte	49
7.	Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit	50
III.	Stellenplan 2013/2014 (2012, 2010/2011)	51
1.	Grundlagen	51
1.1.	Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen	51
1.2.	Abbau von Aufgaben und Standards, Einsparungen beim Personalaufwand	52
1.3.	Geschäftsprozessoptimierung (GPO)	53
2.	Entwicklung in den letzten Jahren 2010, 2011 und 2012 mit Schwerpunktthemen ..	54
2.1.	Zusätzliche Bedarfe	54
2.2.	Verminderte Bedarfe	55
3.	Bedarfe 2013 ff.	56
3.1.	Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2013/2014 (Vorlagen-Nr. 0884/2013)	56
3.2.	Verminderte Bedarfe Stellenplan 2013/2014 (Vorlagen-Nr. 0884/2013)	57
3.3.	Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe	57
3.4.	Umgang mit künftigen Mehrbedarfen	60
4.	Personalreserveplan	61
5.	Stellenbewirtschaftung	61
IV.	Personalaufwendungen (ab 2008; in Euro)	63
1.	Personalaufwendungen einschl. Beihilfen und ZVK für aktives Personal	63
2.	Personalaufwendungen für Rückstellungen für aktive Beamte	64
3.	Anteil Personalaufwendungen am Gesamtaufwand (ohne Versorgungsaufwand) ..	65
4.	Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen	66
5.	Anteil Personal – und Versorgungsaufwendungen am Gesamtaufwand (Personalintensität)	67
6.	Vermiedene Personalaufwendungen (ab 2008)	67

V.	Altersteilzeit 2013 (2012/2011/2010/2009).....	68
C	Dienstrechtsreform Land NRW.....	70
D	Tarifpolitische Lage.....	71
I.	Abschluss TVL 2013.....	71
II.	Nachsteuerungsbedarfe TVöD.....	72
III.	Tarifabschluss 2012	72
E	Portal (ehemals Handbuch) Personalarbeit.....	74

Kernaussagen

➤ **Köln - eine Wachstumsregion**

Entgegen dem allgemeinen negativen Trend in Form von schrumpfender und älter werdender Bevölkerung ist und bleibt Köln eine Wachstumsregion

Das Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln und Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) prognostizieren übereinstimmend einen Anstieg der Bevölkerungszahl in Köln bis 2020 auf 1,065 Mio. Einwohner.

IT.NRW prognostiziert darüber hinaus einen weiteren Anstieg der Bevölkerung bis 2030 auf 1,1 Mio. Einwohner.

Diese Entwicklung bedeutet für Köln eine große Herausforderung, in den nächsten Jahren die Voraussetzungen für zusätzlichen Wohnraum, Arbeitsplätze und die notwendige zusätzliche Infrastruktur und öffentlichen Dienstleistungen zu schaffen.

➤ **Demografie in der Verwaltung**

Ab 2017 ist eine deutliche Steigerung der altersbedingten Austritte des Personals der Stadtverwaltung erkennbar.

Die Stadt ergreift und intensiviert unterschiedliche Maßnahmen, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Z.B.

- Nachwuchsrekrutierung
- Integration
- Erwerbsbeteiligung älterer Menschen
- Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatem
- Qualifizierung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

➤ **Personalbestand gestiegen**

Der Personalbestand des Stammpersonals in der Gesamtverwaltung ist in 2012 aufgrund gesteigener Aufgaben i. V. m. der Gewinnung von Fachkräften um 272 auf 15.185 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen.

➤ **Mehrbedarfe reduziert**

Mehrstellen zum Stellenplan 2013 / 2014 wurden gegenüber den Vorjahren lediglich in deutlich reduziertem Umfang (rd. 185) genehmigt.

Ab 2013 sind Mehrbedarfe zum jeweiligen Stellenplan nur dann zulässig, wenn es sich um neue pflichtige Aufgaben, um zusätzliche pflichtige Aufgaben oder um freiwillige Aufgaben handelt, deren Kosten gedeckt sind.

➤ **Personalintensität positiv zu bewerten**

Der Anteil für den Personal- und Versorgungsaufwand inkl. Rückstellung liegt konstant unter 25 % des Gesamtaufwands.

Da es somit trotz Wachstum gelungen ist, den noch in der Planung für 2012 ff. angenommenen Anteil von 26,3 % zu reduzieren, ist die Personalintensität positiv zu bewerten.

Die Konsolidierungsbemühungen im Personalbereich zeigen Erfolg.

A Eckdaten des demografischen Wandels¹

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Prognosen bzgl. des demografischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland weitestgehend unverändert. Die schrumpfende und älter werdende Bevölkerung ist Thema in Regierung und Wirtschaft.

Besonders erfreulich ist es daher, dass Köln entgegen diesem Trend weiter wachsen wird^{2,3}. Übereinstimmend prognostizieren das Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln und IT.NRW einen Anstieg der Kölner Bevölkerung bis 2020 auf 1,065 Mio. Einwohner. Die Bevölkerungszahl wird lt. IT.NRW sogar bis 2030 weiter auf über 1,1 Mio. Einwohner steigen. Zudem wird die Stadt permanent durch den Zuzug von Studenten, Auszubildenden und jungen Erwerbstätigen verjüngt. Diese Entwicklung bedeutet für Köln eine große Herausforderung, in den nächsten Jahren die Voraussetzungen für zusätzlichen Wohnraum, Arbeitsplätze und die notwendige zusätzliche Infrastruktur und öffentlichen Dienstleistungen zu schaffen. Das Rheinland ist im Unterschied zu anderen Teilen Nordrhein-Westfalens Wachstumsregion.

Vor diesem Hintergrund haben sich auch die Schätzungen der im Rahmen des U3-Kitaausbaus erforderlichen Betreuungsplätze seit 2007 deutlich erhöht. Wurde zum damaligen Zeitpunkt noch von notwendigen Plätzen in Höhe von 9.500 ausgegangen, sind es inzwischen über 11.900 Betreuungsplätze, die zum Kindergartenjahr 2013/2014 zur Verfügung gestellt werden müssen (s. auch Buchstabe B, Kapitel II, Ziffer 1.3.1). Insgesamt stellen sich die Prognosen für die Bundesrepublik Deutschland bzgl. der demografischen Entwicklung jedoch wie folgt dar: 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.

Auch der Anteil älterer Menschen im Erwerbsalter (18 bis 65 Jahre) an dieser Bevölkerungsgruppe, die aktuell insgesamt knapp 50 Millionen Menschen umfasst, wird zunehmen. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter wird nach 2020 deutlich zurückgehen und im Jahr 2035 etwa 39 bis 41 Millionen betragen. Für 2060 sind 36 Millionen Menschen im Erwerbsalter prognostiziert. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies vor allem eine Auseinandersetzung mit veränderten und erhöhten Anforderungen an altersgerechtes Arbeiten. Ziel muss es sein, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auch im Alter zu fördern und zu erhalten. Parallel können Produktivitätsverbesserungen Kostensteigerungen begrenzen. Diesem Thema widmet sich in der Kölner Verwaltung speziell die zum 01.07.2012 eingerichtete Stabstelle I/2 - Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz unter der Leitung von Herrn Friedel Giesen-Weirich und Herrn Dr. Kurt Rinnert an der Spitze des Betriebsärztlichen Dienstes.

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.

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

² Statistische Analysen und Studien, Band 72: Vorausberechnung der Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Kreisen Nordrhein-Westfalens 2011 bis 2030/2050, s. S. 14
http://www.it.nrw.de/statistik/analysen/stat_studien/2012/band_72/z089201251.pdf

³ Bevölkerungsprognose 2040, Wie lange wächst Köln?, Stadt Köln, Amt für Stadtentwicklung und Statistik
http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/pegel_koeln_bevoelkerung_2013.pdf

Unter dem Einfluss der demografischen Entwicklung wird die Attraktivität von Kommunen für Familien und qualifizierte Zuwanderung sowohl für heimische Unternehmen, als auch für die Kommunen selbst zu einem signifikanten Erfolgsfaktor. Manche Städte und Regionen werden massive Bevölkerungsverluste erleiden. Kommunale Aufgaben und die Art ihrer Erledigung werden den veränderten Bedürfnissen anzupassen sein. Dabei wird die Erbringung von Dienstleistungen Schwerpunkt kommunalen Handelns bleiben. Das schrumpfende Angebot an Arbeitskräften wird die bereits heute punktuell bestehenden Personalgewinnungsschwierigkeiten bei Fortsetzung der bisherigen Tarif- und Besoldungspolitik massiv verstärken. Eine wettbewerbsfähige Bezahlung der aktiv Beschäftigten sowie die Zunahme der Pensionslasten führen zu einer Verteuerung staatlicher Leistungen.

I. Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung

1. Nachwuchsrekrutierung

Bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften steht die Stadt Köln vor den Herausforderungen der quantitativen wie qualitativen Deckung ihres originären Personalbedarfes unter den Rahmenbedingungen des demographischen Wandels. Dabei ist es wichtig, auch weiterhin verstärkt die Ausbildungsberufe innerhalb sowie außerhalb der klassischen Verwaltungslaufbahnen zu bewerben und ausreichend potentielle Nachwuchskräfte dafür zu begeistern.

Gleichzeitig gilt es, der gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Verantwortung durch die Ausbildung junger Menschen in den marktgängigen Berufen – auch über den eigenen Bedarf hinaus – gerecht zu werden und dem doppelten Abiturjahrgang 2013 zu entsprechen.

Die Planung für den Jahrgang 2013 sieht eine Steigerung der Neueinstellungen im gehobenen Verwaltungsdienst von knapp 35%, im mittleren Dienst von rd. 17 % und konstante Einstellungen im Vergleich zum Vorjahr im marktgängigen Bereich vor.

Insgesamt bietet die Stadt Köln Ausbildungen in rund 40 Berufsbildern und mit einer Vielzahl an Verbundpartnern der städtischen Beteiligungsgesellschaften und Privatunternehmen an.

Aktuell läuft die Auswahl der Nachwuchskräfte für die Einstellungen 2013 auf Hochtouren. Gleichzeitig wirbt die Stadt Köln auf verschiedenen Ausbildungsmessen und gezielt in Schulen bereits für das Einstellungsjahr 2014 und forciert den Ausbau der Infrastruktur für die Ausbildung.

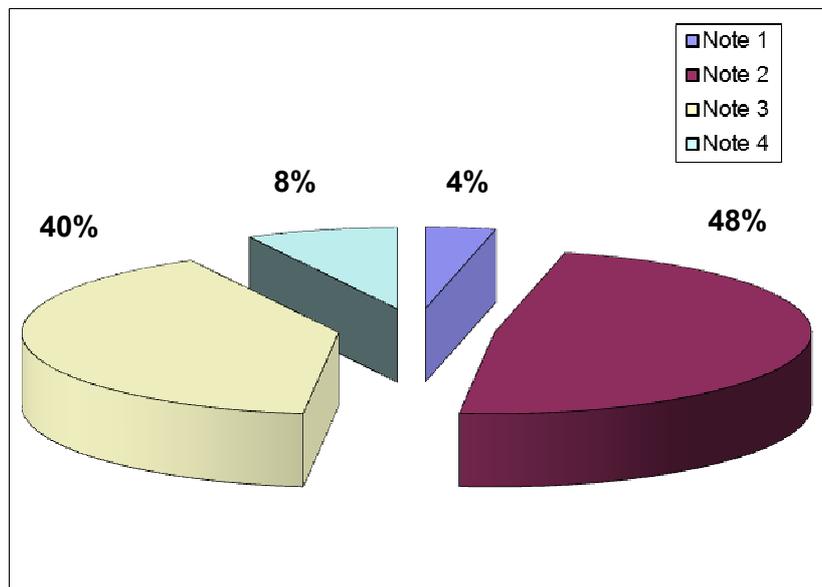
Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalplanung der Kommunen zeigen sich auch in der Entwicklung der Studierendenzahlen der FHöV NRW. Im Einstellungsjahr 2013 übersteigen die Anmeldungen der Kommunen für die dualen Studiengänge des gehobenen Dienstes (Bachelor of Laws/Bachelor of Arts) die Aufnahmekapazitäten der FHöV NRW um über 200 Studienplätze. Aufgrund dessen werden die 10 Bachelor of Arts des Einstellungsjahrgangs 2013 der Stadt Köln nicht am Studienort Köln, sondern am Standort Duisburg die Studienabschnitte absolvieren. Selbstverständlich werden die Studierenden bei der Organisation und den Kosten für die Anreise und Unterbringung in Duisburg unterstützt.

Die Verwaltung wird auch künftig zunehmend Anstrengungen unternehmen müssen, um den qualifizierten Nachwuchs am Ausbildungsmarkt zu gewinnen. Dass dies in der Vergangenheit erfolgreich gelungen ist, belegen die wiederholt hohen Erfolgsquoten des Prüfungsjahrgangs 2012. Neben den im Personal- und Organisationsamt betreuten Berufszweigen werden die Anwärter für den feuerwehrtechnischen Dienst direkt durch Berufsfeuerwehr Köln betreut und daher hier separat aufgeführt.

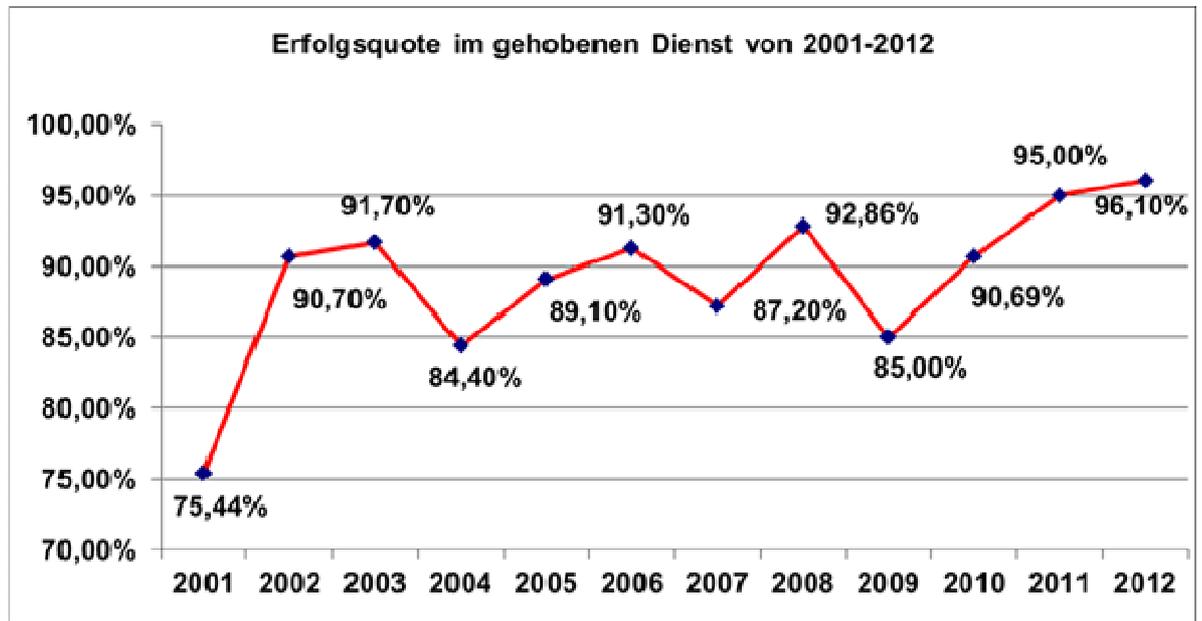
Berufszweig	Anzahl Prüflinge			bestanden			Erfolgs- quote	Erfolgs- quote 2011
		w	m		w	m		
Verwaltung	126	93	33	123	92	31	97,6%	94,4%
IT-Berufe	11	2	9	10	2	8	90,9%	90%
marktgängige Berufe	66	33	33	65	33	32	98,5%	96,2%
Gesamt	203	128	75	198	127	71	97,5%	94,7%
Feuerwehr	79			79			100%	100%

Hinzu kommen die vom Amt für Kinder, Jugend und Familie betreuten Praktikanten und Praktikantinnen im Anerkennungsjahr zum/r Erzieher/in und Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagogen/in. In 2012 wurden insgesamt 73 Praktikanten/innen übernommen. In 2011 waren es 69.

Im folgenden Diagramm sind die guten Prüfungsergebnisse aller Absolventen 2012 in den Berufszweigen Verwaltung, IT-Berufe und marktgängige Berufe dargestellt.



Die Erfolgsquote für den gehobenen Dienst konnte im Laufe der Jahre auf 96,1 % gesteigert werden:



Besonders hervorzuheben sind zudem folgende herausragende Leistungen:

Im mittleren Verwaltungsdienst und bei den Verwaltungsfachangestellten hat jeweils eine Prüfungsabsolventin beziehungsweise ein Prüfungsabsolvent die Prüfung mit der Note „sehr gut“ bestanden.

Auch im marktgängigen Bereich wurden herausragende Prüfungsergebnisse erzielt:

Mit der Note „sehr gut“ haben eine Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und zwei Auszubildende zur Gärtnerin bzw. zum Gärtner ihre Prüfung bestanden. Ein Gärtner im Garten- und Landschaftsbau ist sogar der beste Absolvent in ganz Nordrhein-Westfalen. Ein Auszubildender im Berufsbild Tischler hat seine Ausbildung als Dritter der Innungsbesten mit der Gesamtnote „gut“ abgeschlossen. Das Gesellenstück wurde mit „sehr gut“ bewertet.

Eine Buchbinderin wurde erste Landessiegerin 2012 des Leistungswettbewerbs des Deutschen Handwerks unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsidentin Hannelore Kraft im Wettbewerbsberuf Buchbinder - Fachrichtung: Einzel- und Sonderfertigung.

Ebenfalls Platz eins belegte eine weitere Auszubildende des Ausbildungsberufes der Buchbinderin auf Kammerebene des Leistungswettbewerbs des Deutschen Handwerks 2012 im Wettbewerbsberuf Buchbinder – Fachrichtung: Einzel- und Sonderfertigung. Dicht gefolgt von ihrer städtischen Kollegin auf Platz 2.

Ausblick auf die Übernahme des Prüfungsjahrgangs 2013

Vor dem Hintergrund der kurz- sowie mittelfristigen Bedarfslage sieht die Planung für den **Prüfungsjahrgang 2013 die Übernahme aller Auszubildenden** des mittleren und gehobenen Dienstes vor. Im marktgängigen Bereich gelten die Regelungen im Bedarfsfall zum Zeitpunkt der Prüfung analog.

Mit diesem großzügigen Übernahmeangebot möchte die Verwaltung die gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft an die Stadt Köln binden.

Akquise von Ausbilderinnen und Ausbildern

Neben der Rekrutierung der städtischen Nachwuchskräfte steht die Verwaltung vor dem Hintergrund der künftigen Personalbedarfe und der Maxime einer angestrebten Ausbildungsquote in Höhe von 6% weiterhin vor der Herausforderung, ausreichend Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsplätze zu akquirieren und vorzuhalten.

Es ist absehbar, dass ab dem Ausbildungsjahr 2014 nicht ausreichend Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich zur Verfügung stehen. Mittels Anreizsystem und wertschätzenden Elementen für die Ausbilderinnen und Ausbilder, wie z.B. einem Urlaubsgutschein und einem regelmäßigen Ausbilderstammtisch sowie einem kontinuierlichen Schulungsangebot, wird die Verwaltung versuchen die Bereitschaft zur Ausbildungstätigkeit zu erhalten sowie weiterhin auf freiwilliger Basis zusätzliche Ausbilderinnen und Ausbilder zu gewinnen. Entsprechende Abstimmungen mit den Dezernaten finden statt.

2. Professionelle Personalauswahl

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Aufgabenerfüllung insbesondere unter Berücksichtigung der begrenzten finanziellen Ressourcen kommt der professionellen Personalauswahl eine besondere Bedeutung zu. So kann eine personelle Fehlbesetzung unter anderem langfristige finanzielle Verpflichtungen mit sich ziehen. Des Weiteren kann sich dies insbesondere negativ auf die Motivation und Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Aufgabenerledigung und der Erreichung gesamtstädtischer Ziele auswirken. Bei der Personalauswahl steht das Leistungsprinzip mit der notwendigen Transparenz im Vordergrund. Dadurch werden dem Prinzip der Bestenauslese Rechnung getragen, eine höchstmögliche Akzeptanz und Wertschätzung geschaffen und Fehlbesetzungen vermieden. Im Rahmen der Personalauswahl werden zur Abrundung der vorhandenen Leistungsnachweise Instrumente wie z. B. strukturierte Interviews, Rollenspiele und fingierte Konfliktgespräche herangezogen. Professionelle Auswahlverfahren mit den Instrumentarien einer modernen Personalauswahl werden bei allen Stellenbesetzungen unabhängig der Laufbahngruppe und der notwendigen Qualifikationen konsequent angewendet.

3. Integration

Die künftige Zuwanderung ist ausschlaggebend für die Bevölkerungsentwicklung und umfasst gemäß aktueller Prognosen langfristig bis zu 200.000 Menschen jährlich. Fällt die Nettozuwanderung nur halb so hoch aus, liegt das Erwerbspersonenpotenzial in 2060 bei lediglich 33 Millionen oder -34% gegenüber 2008 (Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes). Deutschland ist demnach auf Zuwanderung dringend angewiesen, um die demografische Entwicklung zu mildern.

Dies stellt Land und Kommunen vor verschiedene Herausforderungen, denn aktuell sind die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schlecht. Sie verfügen oft weder über eine Berufsausbildung noch über einen Studienabschluss. Daraus folgt, dass sie in geringerem Maß erwerbstätig sind als die Gesamtbevölkerung. Bildungs- und Berufschancen sind daher deutlich zu verbessern. Bezogen auf die Stadt Köln empfiehlt sich eine weitere Intensivierung der Integrations- und Diversity-Politik, um für Zuwanderungen attraktiver zu sein und dies als Standortvorteil zu nutzen. <http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp? kvonr=39789&voselect=11254>

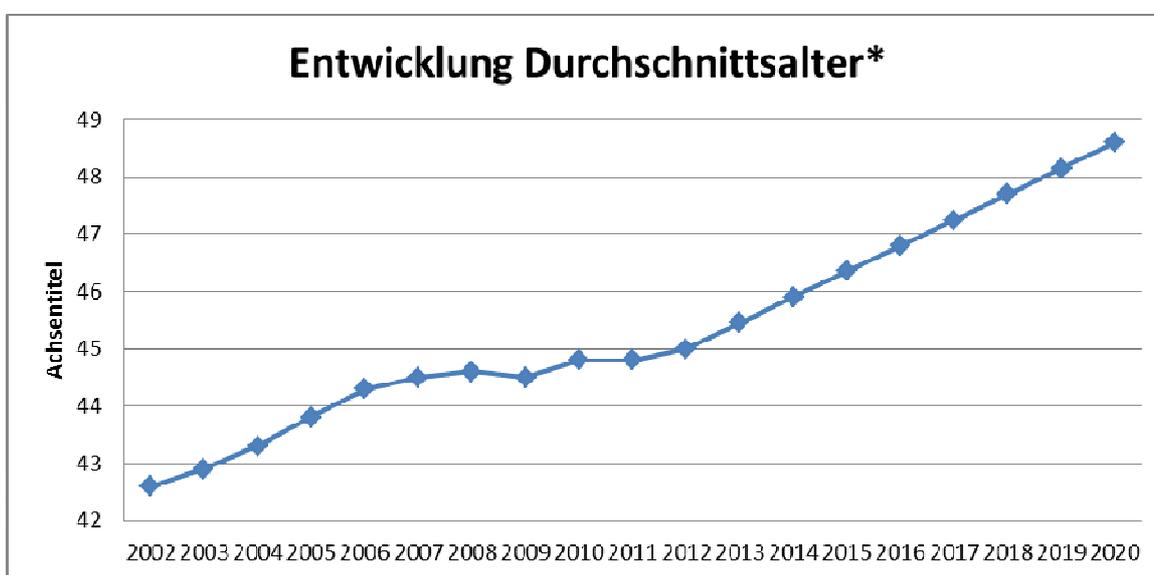
4. Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

In den vergangenen Jahren ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten einschl. solchen in Ausbildung und Altersteilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst insgesamt angestiegen und lag in 2011 bei 44,9 Jahren. Bezogen auf den kommunalen Bereich betrug das Durchschnittsalter 45,2 Jahre. (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Derzeit bilden in den Kommunen die 45- bis 54-Jährigen die stärkste Altersklasse, gefolgt von den 35- bis 44-Jährigen. Diese Situation wird sich künftig um eine Altersklasse nach oben verschieben. In den nächsten 15 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). Um dem zu begegnen sind Maßnahmen zu entwickeln, die auf einen möglichst langen, produktiven Verbleib von älteren Beschäftigten im Unternehmen zielen. Beispiele sind

- die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze
- eine flexible, altersgerechte Dienstverteilung
- Entwicklung von Qualifizierungsangeboten
- die Qualifizierung von Führungskräften
- die betriebliche Gesundheitsförderung über Pflichtangebote hinaus.

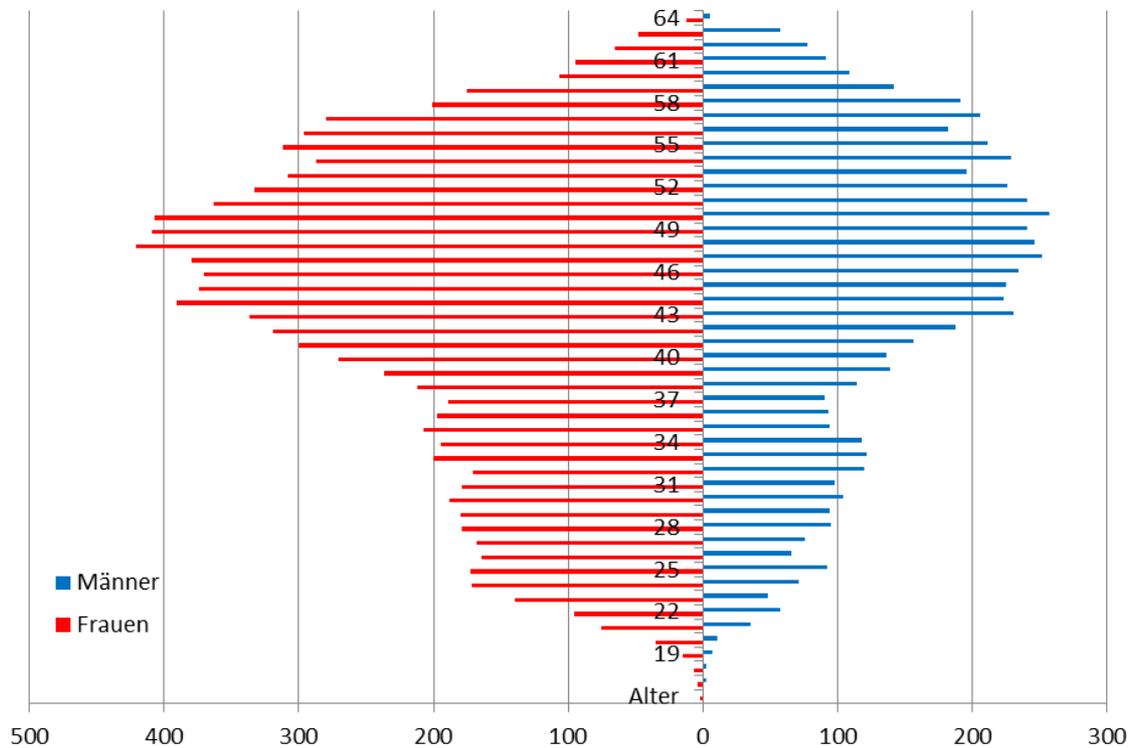
Das Durchschnittsalter der Stadt Kölnischen Beschäftigten lag mit 45 Jahren leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Nach einer überschlägigen Berechnung kann das durchschnittliche Beschäftigtenalter auf ca. 48,6 Jahre in 2020 wachsen.



* Prognose, der erwartete Anstieg zwischen 2012 und 2020 wurde gleichmäßig auf die Jahre 2013 bis 2019 verteilt

Aktuell sind 3.387 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (22,3 %) des gesamtstädtischen Stammpersonals 55 Jahre und älter. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 232 Personen mehr bzw. eine Steigerung um 2,9 Prozentpunkte.

Altersbaum Gesamtverwaltung

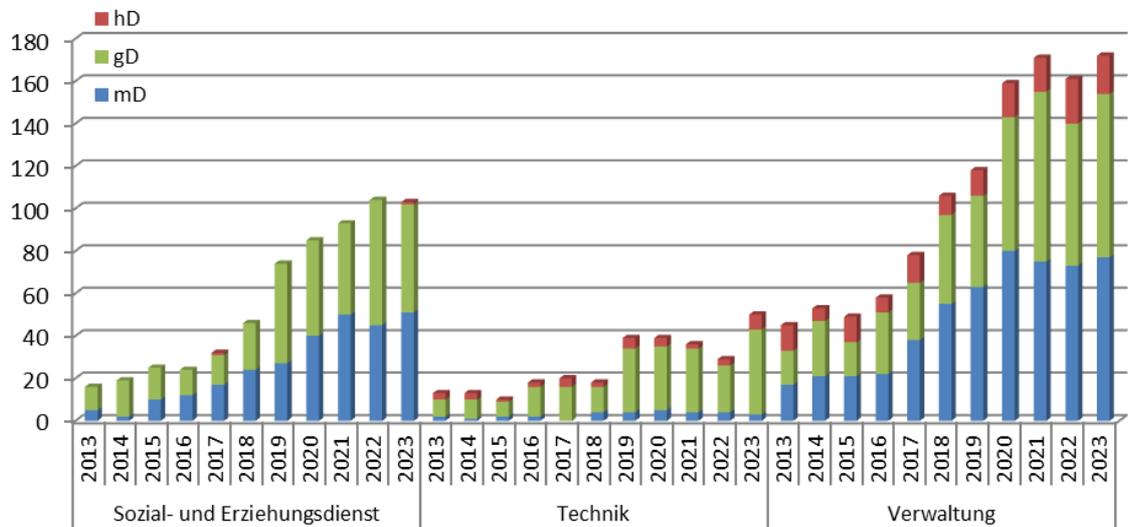


Ab 2017 setzt eine deutliche Steigerung der jährlichen altersbedingten Austritte ein. Die Differenzen zum Vorbericht resultieren aus unvorhersehbaren Austritten oder vorzeitigen Renteneintritten.

altersbedingter Austritte	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Altersteilzeit – Beginn Freistellungsphase	32	38	20	3	3	1					
Regelaltersgrenze	90	134	139	179	231	304	376	422	459	458	481
gesamt	122	172	159	182	234	305	376	422	459	458	481

In den großen Fachbereichen Verwaltung, Technik und Sozial- und Erziehungsdienst ergibt sich bezogen auf die Laufbahnen mittlerer, gehobener und höherer Dienst folgendes Bild der altersbedingten Fluktuation:

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



5. Erwerbsbeteiligung von Frauen

Verglichen mit Männern ist die Anzahl erwerbstätiger Frauen ab 55 Jahren sehr niedrig. Bei jüngeren Frauen hingegen steigt sie kontinuierlich an. Familiäre Gründe sind weiterhin für eine Erwerbsverhinderung, Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit bei Frauen sehr ausschlaggebend. Hiergegen besonders wirksam ist eine Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes etwa in Form von flexibleren Kita-Öffnungszeiten, Ausweitung des Ganztagschulungsangebotes und Ferienbetreuung. Eine arbeitsplatznahe Kinderbetreuung (z. B. Betriebskindergärten) verringert den logistischen Aufwand der Eltern und erleichtert die Entscheidung für eine höhere Zahl an Arbeitsstunden. Weitere Maßnahmen kommen in Verbindung mit Vereinbarkeit von Beruf und Privatem hinzu. Ein Merkblatt für Beurlaubte, das auf Qualifizierungsangebote hinweist, ist derzeit in Vorbereitung und steht kurz vor dem Abschluss.

Mit einer Bewerbung für das Total E-Quality Prädikat – Total E-Quality steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality) - unterstreicht die Stadt Köln ihr zukunftsorientiertes Qualitätsmanagement. Das Prädikat steht für ein zukunftsweisendes Personalmanagement, das Männer und Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigt mitwirken lässt und das Qualifikationen, Kompetenzen, Potenziale und Fähigkeiten von Frauen selbstverständlich einbezieht. Es sorgt nachhaltig für eine Imagesteigerung und Attraktivitätsgewinnung.

Den aktuellen 4. Frauenförderplan 2011-2013 finden Sie unter folgendem Link:
http://kp1ua090/imperia/md/content/themen/personal/bibliothek/stk_br_frauenfoerderplan_bf_neu.pdf

6. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem rückt mit steigender Tendenz in den Fokus der Beschäftigten. Heute sind es nicht mehr nur Frauen, die sich für Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Heim-/Telearbeit, Sabbatical etc. interessieren. Soziale Verpflichtungen wie z. B. die Pflege naher Angehöriger, ein geändertes Freizeitverhalten, ehrenamtliches Engagement sowie eine höhere Altersfitness lassen auch zunehmend Männer über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem nachdenken. Beispielsweise nehmen immer mehr Männer Elternzeit in Anspruch.

Rd. 6,4 % der Beurlaubten insgesamt, das sind 60 Beschäftigte aus der Kernverwaltung, befanden sich zum Stichtag 31.12.2012 in der Beurlaubung.

Sollte sich die Beanspruchung von Beurlaubungszeiten erwartungsgemäß fortsetzen, sind neue Konzepte zu entwickeln, die die Interessen der Beschäftigten und die der Bürgerinnen und Bürger zusammenbringen. Adäquate Lösungen u. a. für Führungs- und Steuerungsoptionen von Führungskräften mit arbeitsplatzfernen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen sind ebenso zu finden wie Arbeitszeitmodelle und Dienstplangestaltungen. Notwendig ist auch die Entwicklung von Modellen zur Betreuung von längerfristig Beurlaubten sowie die Verbesserung einer vorbereiteten Rückkehr von Beurlaubten.

7. Qualifizierung

Die Qualifizierung befindet sich in einem stetigen Prozess der Anpassung an aktuelle Bedarfe:

- Sie wird bereits individueller geplant und durchgeführt. Berufliche Entwicklung und Qualifizierung werden enger miteinander verzahnt. Hier setzen z. B. das Personalentwicklungs- und Klimagespräch und das Coachingangebot an.
- Ziel ist es, das Themenangebot flexibler, breiter und schneller aufzustellen. Erste Schritte hierzu wurden unternommen. Standardisierte, termingebundene zentrale Jahresseminarprogramme erreichen den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten oftmals zu spät. Daher werden nun mehrere Themen ohne definierten Termin angeboten. Dieser wird erst festgelegt, wenn ausreichend Anfragen vorhanden sind.
- Die Art der Durchführung wird methodisch, zeitlich und räumlich weiter flexibilisiert, um eine Qualifizierung sowohl bei steigender Arbeitsplatzabwesenheit (z. B. wegen Teilzeitarbeit, Heim-/Telearbeit) sicherzustellen als auch einen Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Auszeit zu vereinfachen.

8. Gesamtstädtisch-integrierte Personalplanung

Eine gesamtstädtisch-integrierte Personalbedarfsplanung als grundlegendes Instrument stellt bei einem Unternehmen mit über 18.500 Beschäftigten in den unterschiedlichsten Aufgaben und unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen eine große Herausforderung dar.

Seit 2012 wird sukzessive eine IT-Implementierung von Berufsbildern vorgenommen. Auf Grundlage des Berufekatalogs der Bundesagentur für Arbeit werden sowohl für die Be-

schäftigten als auch für alle Stellen (fast 22.000) bei der Stadtverwaltung Köln Informationen hinterlegt. Aus den Daten können wichtige Hinweise für die Personalgewinnung, die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und die Förderung adäquater Personalentwicklungsmaßnahmen gewonnen werden.

Um insbesondere die Personalgewinnung in den Bereichen mit Fachkräftemangel (z.B. IT- und technischer Bereich, vgl. auch Buchstabe B, Kapitel II, Ziffer 1.3.2 und 1.3.3) zu unterstützen, wurde mit der Einpflege nach folgender Priorisierung begonnen:

- Prio. 1: Dezernat für Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr (Ingenieure, Techniker etc.)
- Prio 2: IT-Personal (zentral im Amt für Informationsverarbeitung sowie dezentral in den Ämtern)
- Prio 3: Amt für Kinder, Jugend und Familie
- Prio 4: sonstige Verwaltung

Aktuell sind Mitte April bereits die Daten zu den Bereichen der Prioritäten 1 – 3 eingepflegt. Für die gesamte Verwaltung liegt die Erfassung bei rd. 51 % bzgl. der Personendaten und bei rd. 71 % bzgl. der Stellendaten.

Parallel dazu wurde im Frühjahr 2012 eine neue Arbeitsgruppe eingesetzt, die die neuen Anforderungen an eine gesamtstädtische Personalplanung und bereits bestehende Planungsmethodiken harmonisiert und kontinuierlich verbessert.

B Personal in Köln

I. Ziele der Personalentwicklung

Die Stadtverwaltung Köln ist einer der größten Arbeitgeber in der Region mit einer besonderen Vorbildfunktion. Schwerpunkt ist und bleibt die Dienstleistung an und für Menschen. Dazu braucht es qualifizierte, motivierte und engagierte Beschäftigte. Sie dürfen im Gegenzug von ihrer Arbeitgeberin die Attribute

- verlässlich
- sozial
- fair
- fördernd

erwarten.

Besonders hervorzuheben ist die Absicherung von Beschäftigungsverhältnissen auch in wirtschaftlich schweren Zeiten. Befristete Arbeitsverträge werden - gute Leistungen vorausgesetzt - praktisch immer in unbefristete umgewandelt. Auf Befristungen wird zunehmend verzichtet.

Soweit möglich wird den persönlichen Interessen der Beschäftigten Rechnung getragen, etwa bei Teilzeit- und Heim-/Telearbeitswünschen. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement werden kontinuierlich und über gesetzliche bzw. tarifliche Bestimmungen hinaus ausgebaut (s. Buchstabe B, Kapitel II, Ziffer 5) Die Quote der bei der Stadt Köln beschäftigten schwerbehinderten Menschen übersteigt seit Jahren die gesetzliche Forderung.

Berufliche Veränderungswünsche der Beschäftigten werden gefördert, Arbeitsplatzwechsel aus organisatorischen oder gesundheitlichen Gründen durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Um Transparenz, Chancengleichheit und Bestenauslese zu gewährleisten, werden vakante Stellen grundsätzlich ausgeschrieben.

Qualifizierung umfasst weit mehr als bloße Seminarangebote. Die Etablierung von Personalentwicklungs- und Klimagesprächen gibt Beschäftigten und Führungskräften die Möglichkeit, in regelmäßigen Abständen u. a. Zusammenarbeit, Teamarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Entwicklung zu reflektieren. Führungskräfteentwicklung reicht von Seminaren über Workshops, Führungskräftecoaching bis hin zu Mentoring und Fördermaßnahmen für besonders förderwürdige Führungsnachwuchskräfte. Die Nachfrage nach Teamentwicklungsmaßnahmen steigt spürbar an. Initiiert werden diese sowohl von Führungskräften, als auch von Beschäftigten. Auch das Coaching mit eigenen qualifizierten Coaches stößt bei allen Beschäftigtengruppen auf Interesse.

Die Verwaltung entlastet seit Jahren den Ausbildungsmarkt, indem sie über Bedarf ausbildet. Die anerkannt hervorragende Ausbildung mit äußerst hoher Abschlussquote verschafft Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt eine ausgezeichnete Startgrundlage.

Insgesamt ist die Personalarbeit gut und zukunftsfähig aufgestellt. Dennoch gibt es zahlreiche Arbeitsfelder, die trotz oder wegen der Haushaltslage bearbeitet werden müssen. Beispielsweise ist die Verwaltung bei der Frauenförderung auf einem guten Weg, jedoch noch nicht am Ziel. Führungskräfteentwicklung und Unternehmenskommunikation sind weitere Felder, die der Verwaltungsspitze sehr am Herzen liegen.

II. Bilanz Personal Haushaltsjahr 2012

1. Personalstand 2012

1.1. Stadtverwaltung Köln

Für die Gesamtverwaltung (inkl. der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und des Sondervermögens) ist im Vergleich zum Vorjahr der Bestand des Stammpersonals um 266 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf insgesamt 16.556 Personen gestiegen.

Personalbestand	Stadtverwaltung Köln		
	31.12.2011	31.12.2012	Veränderung
Beamte/Beamtinnen	4.240	4.271	31
Beschäftigte (Tarif)	12050	12.285	235
Personalbestand Stammpersonal	16.290	16.556	266
Abgeordnete Beschäftigte	104	100	-4
Honorarkräfte	6	11	5
Ausbildung			
Anwärter/innen	241	193	-48
Auszubildende	310	303	-7
Prakt., Volontäre etc.	175	175	0
Qualifizierungsmaßnahmen	33	16	-17
Bundesfreiwilligendienst	26	27	1
aktive Beschäftigte	17.185	17.381	196
Teilnehmer Altersteilzeit - Freizeitphase	297	284	-13
Beurlaubte	1.038	969	-69
Su. aller Beschäftigungsverhältnisse	18.520	18.634	114

Der Personalzuwachs ergibt sich aus der Differenz von Zu- und Abgängen im Stammpersonal der Stadtverwaltung:

In 2012 sind insgesamt 1.033 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Stammpersonal ausgeschieden (Unterjährige Beschäftigungen in 2012 sind nicht enthalten.). Die umfangreichsten Austritte hatte mit 306 Personen der Verwaltungsbereich zu verzeichnen. Dies resultiert wie schon im Vorjahr insbesondere 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 wurde im Laufe der Jahre 2011 und 2012 sukzessive auf 39% gemindert und ist somit vergleichbar mit der durchschnittlichen Personalgestellungsquoten anderer kommunaler Träger. Nur durch die Ausnutzung der natürlichen Fluktuation sowie durch das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen konnte der Zielwert erreicht werden (s. Punkt 1.5).

Wie auch in den Vorjahren ergeben sich die ebenfalls hohen Austritte im Sozial- und Erziehungsbereich 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:

	2012	2011
Verwaltung	306	398
Sozial- und Erziehungsdienst	298	283
Sonstige Berufe (z. B. Schulhausmeister)	174	130
Gesundheit / Umwelt	56	59
Handwerk	54	31
Technik	42	50
Sonstige Fachbereiche	103	76
Abgänge gesamt	1.033	1.027

Den Abgängen stehen insgesamt 1.299 Zugänge gegenüber.
Die meisten in den Fachbereichen:

	2012	2011
Sozial- und Erziehungsdienst	507	408
Verwaltung	267	247
Sonstige Berufe (z. B. Schulhausmeister)	137	115
Handwerk	102	46
Technik	77	37
Feuerwehr	71	100
Sonstige Fachbereiche	138	84
Abgänge gesamt	1.299	1.037

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind in 2012 überwiegend Mitarbeiterinnen von extern unbefristet eingestellt, Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung zurückgekehrt sowie Auszubildende übernommen worden.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung zurückgekehrt und Ausbildungskräfte nach der Prüfung übernommen worden.

Einen Überblick über die Personalentwicklung in den Fachbereichen gibt die nachfolgende Tabelle:

Fachbereich	2011	2012	Veränderung
Bibliothek	192	196	+4
Feuerwehr	1.031	1.065	+34
Garten / Forst-Dienst	61	63	+2
Gesundheit / Umwelt	464	470	+6
Handwerk	1.238	1.279	+41
IT	132	140	+8
Kultur	418	410	-8
Pädagogischer Dienst	199	199	+/-0
Sonstige Bereiche	1.496	1.459	-37
Sozial- und Erziehungsdienst	3.769	3.971	+202
Technik	1.053	1.104	+51
Verwaltung	6.236	6.199	-37
gesamt	16.290	16.556	+266

1.2. Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnli. Einrichtungen und Sondervermögen)

Für die Kernverwaltung (ohne die unter 1.4 näher beschriebenen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie das Sondervermögen) stellt sich der Personalbestand in 2012 wie folgt dar:

31.12.2012	Verwaltung				
	Männer		Frauen		gesamt
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Beamte/Beamtinnen	2.249	54,5	1.881	45,5	4.130
Beschäftigte (Tarif)	3.261	29,5	7.794	70,5	11.055
Personalbestand Stammpersonal	5.510	36,3	9.675	63,7	15.185
abgeordnete Beschäftigte	42	42,0	58	58,0	100
Honorarkräfte	7	63,6	4	36,4	11
Ausbildung					
Anwärter	75	38,9	118	61,1	193
Auszubildende	138	48,9	144	51,1	282
Prakt., Volontäre etc.	30	20,5	116	79,5	146
Qualifizierungsmaßnahmen	0	0	16	100	16
Bundesfreiwilligendienst	18	66,7	9	33,3	27
Altersteilzeit - Freizeitphase	128	49,4	131	50,6	259
budgetpflichtiger Personalbestand	5.948	36,7	10.271	63,3	16.219
Beurlaubte	60	6,4	875	93,6	935
Su. aller Beschäftigungsverhältnisse	6.008	35,0	11.146	65,0	17.154

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Personalbestand des Stammpersonals um 272 Personen gestiegen.

Personalbestand	Kernverwaltung Köln		
	31.12.2011	31.12.2012	Veränderung
Beamte/Beamtinnen	4.099	4.130	31
Beschäftigte (Tarif)	10.814	11.055	241
Personalbestand Stammpersonal	14.913	15.185	272
Abgeordnete Beschäftigte	104	100	-4
Honorarkräfte	6	11	5
Ausbildung			
Anwärter	241	193	-48
Auszubildende	283	282	-1
Prakt., Volontäre etc.	146	146	0
Qualifizierungsmaßnahmen	33	16	-17
Bundesfreiwilligendienst	26	27	1
aktive Beschäftigte	15.752	15.960	208
Altersteilzeit - Freizeitphase	278	259	-19
Beurlaubte	1.003	935	-68
Su. aller Beschäftigungsverhältnisse	17.033	17.154	121

1.3. Personal mit speziellen Fachlichkeiten

Im nachfolgenden sind ausgewählte Personalbereiche näher beschrieben.

1.3.1. Erziehungsdienst (Kita)

Bereits im Tagesbetreuungsgesetz des Bundes aus dem Jahr 2005 ist der Ausbau eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die unter 3-jährigen Kinder als Aufgabe der Kommunen verankert. In 2007 wurde zwischen Bund, Ländern und Kommunen eine bundesdurchschnittliche Betreuungsquote von 35 % als Zielmarke für 2013 festgeschrieben. Für Nordrhein-Westfalen bedeutete dies heruntergerechnet eine Zielmarke von 32. %.

Auf Basis dieser Festlegungen und den zusätzlich stark gestiegenen Geburten- und Kinderzahlen in Köln hat die Zahl der notwendigen Betreuungsplätze für unter 3-Jährige in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Im Kindergartenjahr 2006/2007 gab es in Köln 2.365 Betreuungsplätze, aktuell sind es 10.000 und im laufenden Kindergartenjahr sollen noch möglichst 1.100 Plätze hinzukommen. Um dem ab 01. August 2013 in Kraft tretenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr gerecht zu werden, werden ab August weitere 800 Betreuungsplätze hinzukommen.

Insgesamt hat die Stadt Köln im März 2013 11.933 Betreuungsplätze für unter 3-Jährige zur Landesförderung nach Kinderbildungsgesetz NRW angemeldet. Damit würde die Versorgungsquote Ende 2013 bei 40 % liegen und damit deutlich über der landesdurchschnittlichen Zielquote von 32 %.

Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiteten insgesamt 3.971 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind rd. 1.000 Beschäftigte mehr als 2007 zu Beginn des U3-Ausbaus und sogar 200 mehr als zum Stand 31.12.2011.

Allein 3.032 Dienstkräfte sind im Bereich der Kindertagesstätten eingesetzt. In 2007 waren es lediglich 2.219. Diese Steigerung ist auch deutlich in den am stärksten vertretenen Berufsbildern erkennbar:

	2012	2011	2007
Erzieher/in	2.379	2.284	1.574
Sozialarbeiter/in u. Sozialpädagoge/in	731	689	555
Kinderpfleger/in	646	578	622
Kindertagesstättenleiter/in	197	225	187

Zusätzlich sind beim Amt für Kinder, Jugend und Familie aktuell 219 hauswirtschaftliche Kräfte eingesetzt. In 2011 waren es 225 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In 2007 wurden keine hauswirtschaftlichen Kräfte beschäftigt.

Im Rahmen des Ausbaus der U3-Betreuung und der generell hohen Fluktuation in diesem Bereich sind in 2012 allein fast 300 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Fachbereich ausgeschieden und über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt worden (inkl. Rückkehrer aus der Beurlaubung und übernommene Ausbildungskräfte).

1.3.2. IT-Personal

Der Personalbestand des Amtes für Informationsverarbeitung bei der Stadt Köln hat sich im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 15 Kräfte auf 265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht.

Das Amt war und ist auf den Einsatz von Fachkräften des IT-Sektors angewiesen. Allerdings steht die Stadt Köln als öffentlicher Dienstleister bei der Gewinnung und Erhaltung von qualifiziertem IT-Personal in Konkurrenz zu anderen öffentlichen Dienstleistern und privaten Unternehmen, die nicht an die besoldungs- und tarifrechtlichen Vorgaben der Kommune gebunden sind.

Die Mitgliederversammlung des 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.

Die Verwaltung hat auf die Anwendung eines betrieblichen Systems verzichtet und trifft, soweit erforderlich, Einzelfallentscheidungen in Form einer individuellen Zulage auf Grundlage der Arbeitgeberrichtlinie, um der Abwanderung von qualifiziertem IT-Personal vorzubeugen. Die Zulagengewährung erfolgt befristet und setzt voraus, dass ein nach-

vollziehbarer Anlass besteht, dass besonders qualifiziertes Personal, auf dessen Leistung die Stadt Köln unabdingbar angewiesen ist, aus finanziellen Erwägungen heraus die Stadt Köln verlassen möchte.

1.3.3. Technisches Personal

Verteilt über Einsatzgebiete in der gesamten Stadtverwaltung beschäftigt die Stadt Köln weit über 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in technischen Berufen. Im Laufe des Jahres 2012 konnten über 50 zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden. 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

Entgegen der möglichen Zulagenregelungen für IT-Fachkräfte und Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst haben weder der VKA noch der KAV NW für den technischen Bereich Grundlagen für eine einzelfallbezogene Zulagengewährung geschaffen. Aktuell ist der KAV NW erneut angeschrieben worden mit der Bitte, einen entsprechenden Handlungsrahmen für eine Zulagenregelung bzw. Vorweggewährung von Erfahrungsstufen zu eröffnen.

Parallel zu diesen Bemühungen entwickelt das Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachdienststellen Instrumente zur Personalgewinnung und -erhaltung, welche eine bedarfsgerechte Ausstattung der Dezernate / Dienststellen sicherstellen sollen.

1.3.4. Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst

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

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

	<u>2012</u>	<u>2011</u>
• Arzt/ Ärztin	96	93
• Logo-/Motopäde/in	83	52
• Arzthelfer/in	44	41
• Krankengymnast/in	29	32
• Tierarzt/ -ärztin	29	28

Im öffentlichen Gesundheitsdienst (Gesundheitsamt und Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz) arbeiten davon 160 Personen.

Hier überwiegen die Berufsbilder:

	<u>2012</u>	<u>2011</u>
• Arzt / Ärztin	88	89
• Arzthelfer/in	38	36
• (Kinder-) Krankenpfleger/in	16	15

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 am 29. März 2012 eine Arbeitgeberrichtlinie (Fachärzte-ÖGD-RL) beschlossen.

1.3.5. Gewerbliches Personal

Neben dem klassischen Verwaltungspersonal und den Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt die Stadt Köln Personal in Berufsbildern gewerblicher Art. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zu 2011 von 9.023 auf 9.292 in 2012 gestiegen.

1.3.6. Feuerwehr

Mit Stand 31.12.2012 arbeiten 1.053 Mitarbeiter des feuerwehrtechnischen Dienstes bei der Berufsfeuerwehr Köln. In 2011 waren es lediglich 1.020 Kollegen.

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.

Durch die deutliche Erhöhung der Ausbildungsquote in den Jahren bis 2012 konnten im Laufe des Jahres 2012 alle offenen Stellen besetzt werden, so dass der Personalbestand im feuerwehrtechnischen Dienst allein in 2012 um über 30 Kräfte gestiegen ist.

1.3.7. Verwaltungspersonal

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsbereich ist im Vergleich zu 2011 um 37 auf 6.199 Personen gesunken. Hierzu zählen alle Beschäftigten, die nach ihrer Amts- und Dienstbezeichnung eine Verwaltungstätigkeit ausüben sowie Juristen, Betriebs- und Volkswirte. Hinzu kommen die Beamten und Beamtinnen in den Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes.

1.4. Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Sondervermögen

Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben der Kernverwaltung in vier eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und der Zusatzversorgungskasse/Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln (s. Tabellen bei 1.4.1 bis 1.4.5) eingesetzt.

Das Veranstaltungszentrum Köln als fünfte eigenbetriebsähnliche Einrichtung besitzt kein eigenes Stammpersonal; die Aufgaben werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kämmerei wahrgenommen.

1.4.1. Gebäudewirtschaft

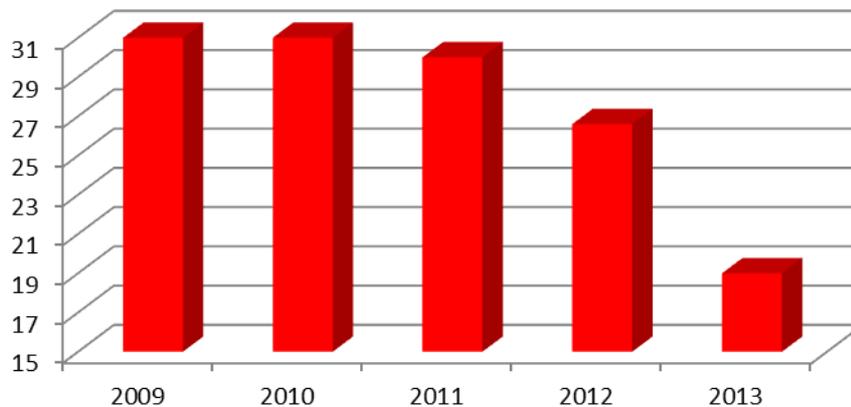
Der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln obliegt als eigenbetriebsähnlicher Einrichtung die zentrale umfassende Immobilienbewirtschaftung von Schulen, Kindertagesstätten, Verwaltungsgebäuden und sonstigen Gebäude/ Bauten, die der Stadt Köln zur Erfüllung ihrer Aufgaben dienen. Dies umfasst auch die Zuständigkeit für die Durchführung von Neubau- und Sanierungsmaßnahmen sowie Modernisierungs- und Bauunterhaltungsmaßnahmen, den Erwerb und die Veräußerung sowie die An- und Vermietung von Immobilien bzw. Liegenschaften.

Durch die Besetzung von vakanten Stellen konnte der Personalbestand im Vergleich zum Vorjahr um 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden.

31.12.2012	Gebäudewirtschaft			Bestand 2011
	Männer	Frauen	gesamt	
Beamte/Beamtinnen	37	57	94	92
Beschäftigte	258	126	384	373
Personalbestand Stammpersonal	295	183	478	465

Die Anzahl vakanter Stellen bei der Gebäudewirtschaft konnte in den letzten Jahren sukzessive gesenkt werden.

Vakanzen bei der Gebäudewirtschaft (Technik und Verwaltung)



Der Rat hat die Verwaltung Ende 2011 beauftragt, die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln einer umfassenden Organisationsanalyse zu unterziehen und dabei die Stärken und Schwächen des Praxisbetriebs unter den gegebenen Kölner Bedingungen zu untersuchen.

Die Verwaltung hat unter der Federführung des Dezernates I / Personal- und Organisationsamt nach sorgfältiger Grundlagenermittlung eine Basisplanung für die Konzeption der Organisationsanalyse erstellt und unter Beteiligung aller Dezernate und Dienststellen ein schlüssiges Untersuchungsdesign entwickelt.

Nach intensiven Vorgesprächen mit den Hauptakteuren wurde Mitte 2012 ein großer Workshop (mit mehr als 80 Mitwirkenden; darunter zahlreiche Beschäftigte der Gebäudewirtschaft) durchgeführt. Zudem hatten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gebäudewirtschaft bis Ende August 2012 über eine anonymisierte Online-Befragung Gelegenheit, ihr persönliches Fachwissen noch vor Beginn der Hauptuntersuchung in den Prozess einzubringen. Insgesamt haben 265 Beschäftigte der Gebäudewirtschaft durch ihre Teilnahme die Bestandsaufnahme und weitere Planung der Organisationsuntersuchung unterstützt. Parallel zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Befragung wurden alle Dezernate und Ämter zu ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Gebäudewirtschaft befragt.

Die vielfältigen Ergebnisse des Workshops sowie die umfangreichen Erkenntnisse aus den Befragungen wurden systematisch ausgewertet und waren gemeinsam mit den Inhalten des Ratsbeschlusses Entscheidungsgrundlage für eine verwaltungsinterne Steuerungsgruppe. In diesem Gremium wurde Ende 2012 – unter Mitwirkung der zuständigen Dezernentinnen und Dezernenten – zum Abschluss der Vorbereitungs- und Konzeptionsphase die einheitliche Verwaltungsmeinung über Inhalt, Umfang, weiteres Vorgehen und ausführende Projektverantwortliche der Hauptuntersuchung abgestimmt.

Demnach wurden neben dem Grundsatzbeschluss zum Verfahrensablauf

3 Haupthandlungsfelder

- Finanzstruktur,
- GPO/Schnittstellen,
- Bauen

sowie 10 weitere Einzelthemen definiert:

- Investitions- und Sanierungsstau
- Vergabewesen (Schnittstellen zum Rechnungsprüfungsamt und zum Zentralen Vergabeamt)
- Architekten-Wettbewerbe
- Projektplanung (Schwerpunkt: Priorisierung)
- Kommunikation zwischen der Gebäudewirtschaft und den Schulen
- Rechnungswesen (betriebsintern und ämterübergreifend)
- IT (Schwerpunkte: Software / Datenablage / TEAM-Server)
- Neue Aufgaben (Zuordnung Schulhausmeister/innen, Reinigung, zentrales Raummanagement)
- Fortbildung
- Betriebsform

Zu den 13 Handlungsfeldern wurden dezernats- bzw. ämterübergreifende Arbeitsgruppen gebildet, die im Januar 2013 ihre Arbeit aufgenommen haben und mit der Hauptuntersuchung begonnen haben.

Die ersten umsetzbaren Ergebnisse sollten bereits im Sommer im Kölner Rat dargestellt werden. In der 2. Lenkungsgruppensitzung am 08.05.2013 sind allerdings noch verschiedene vertiefende Fragen zur Analyse gestellt worden. Daher ist eine Beschlussfassung erst nach der Sommerpause realisierbar.

Nähere Informationen zur Gebäudewirtschaft der Stadt Köln finden Sie unter:
<http://www.stadt-koeln.de/4/12584/>

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.

31.12.2012	Bühnen			Bestand 2011
	Männer	Frauen	gesamt	
Beamte/Beamtinnen	6	7	13	13
Beschäftigte	385	266	651	662
Personalbestand Stammpersonal	391	273	664	675

Nähere Informationen zu den Bühnen der Stadt Köln finden Sie unter:
<http://www.buehnenkoeln.de/>

1.4.3. Orchester

Das Sinfonie-Orchester der Stadt Köln ist das Gürzenich-Orchester.

31.12.2012	Orchester			
	Männer	Frauen	gesamt	Bestand 2011
Beamte/Beamtinnen	0	0	0	0
Beschäftigte	88	61	149	156
Personalbestand Stammpersonal	88	61	149	156

Nähere Informationen zum Gürzenich-Orchester finden Sie unter: <http://www.guerzenich-orchester.de/>

1.4.4. Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud

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

31.12.2012	WRM			
	Männer	Frauen	gesamt	Bestand 2011
Beamte/Beamtinnen	0	2	2	3
Beschäftigte (Tarif)	9	6	15	15
Personalbestand Stammpersonal	9	8	17	18

Nähere Informationen zum Museum finden Sie unter: <http://www.wallraf.museum/>

1.4.5. Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der Stadt Köln ist eine Dienststelle 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.

31.12.2012	ZVK und Beihilfe			
	Männer	Frauen	gesamt	Bestand 2011
Beamte/Beamtinnen	7	25	32	34
Beschäftigte (Tarif)	7	24	31	29
Personalbestand Stammpersonal	14	49	63	63

Nähere Informationen zur Zusatzversorgungskasse finden Sie unter

<http://www.stadt-koeln.de/1/verwaltung/zusatzversorgungskasse/>

und zur Beihilfekasse unter:

<http://www.stadt-koeln.de/1/verwaltung/beihilfe/>

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 Beziehern/innen von Arbeitslosengeld II bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zuständig.

Aufgrund der restriktiven Rahmenbedingungen zur Haushaltskonsolidierung war eine Verschiebung der Personalanteile entsprechend dem Durchschnitt der Personalgestaltung anderer Kommunen auf rd. 39 % (Stadt) zu 61 % (Bundesagentur für Arbeit) notwendig. Die Reduzierung der kommunalen Personalgestellungsquote von über 50% auf den Zielwert konnte Ende 2012 sukzessive durch die Ausnutzung der natürlichen Fluktuation sowie das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen erreicht werden.

31.12.2012	Jobcenter Köln			
	Männer	Frauen	gesamt	Bestand 2011
Beamte/Beamtinnen	81	196	277	307
Beschäftigte (Tarif)	84	200	284	348
Personalbestand Stammpersonal	165	396	561	655

Nähere Informationen zum Jobcenter Köln finden Sie unter: <http://www.jobcenterkoeln.de>

1.6. Personalrat

In Folge der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen hat sich die Anzahl der Freistellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Tätigkeit in der Personalvertretung um 6,5 erhöht.

Die insgesamt 37,5 Freistellungen verteilen sich auf die Stadtverwaltung wie folgt:

Personalrat	Freistellungen Amtszeit 2008 – 2012	Veränderung durch Novellie- rung LPVG	Freistellungen Amtszeit 2012 - 2016
Gesamtpersonalrat	5	0	5
Personalrat Dez. OB/I/II/III	6	+2	8
Personalrat Dez. IV/V	6	+0,5	6,5
Personalrat Dez. VI	4	+1	5
Personalrat Dez. VII	3	+1	4
Personalrat Kita	4	+2	6
Personalrat Feuerwehr	3	0	3
Summe	31	+6,5	37,5

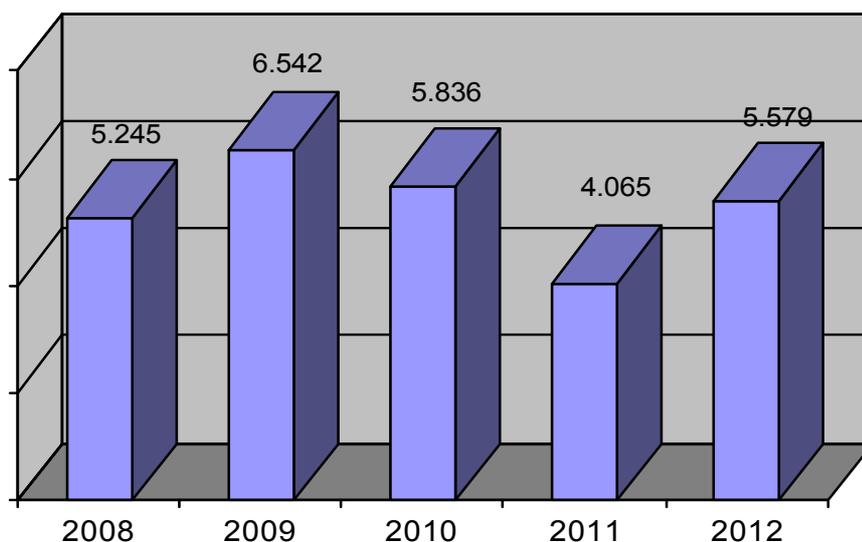
Die notwendigen Mehrstellen in Folge der zusätzlichen Freistellungen wurden z.T. bereits zum Stellenplan 2012 eingerichtet (s. Kapitel III Punkt 2.1). Somit wurden für die aktuelle Wahlperiode insgesamt 37,5 Stellen für die Personalvertretung zur Verfügung gestellt. Hinzukommen weitere drei Stellen für die Gesamtschwerbehindertenvertretung.

2. Ausbildung

2.1. Bewerbungen

Nach einem leichten Rückgang der Bewerberzahlen in 2011 liegt die Zahl der Bewerbungen für 2012 wieder auf dem Niveau der vergangenen Jahre.

Nachfolgend ist die Entwicklung der Zahl der Bewerbungen von 2008-2012 dargestellt:



Von den insgesamt 5.579 Bewerbungen waren 3.242 weibliche Bewerberinnen und 2.337 männliche Bewerber. Das entspricht 58,1 % und 41,9 %.

2.2. Einstellungen

Im vergangenen Jahr hat die Stadt Köln insgesamt 373 Auszubildende und Praktikanten (zur Erlangung eines Berufsabschlusses) in über 30 Berufsbildern eingestellt. Damit konnten die Einstellungen im Vergleich zu 2011 um 28 gesteigert werden. Gleichzeitig wurde das Projekt zur Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erneut im März und Dezember 2012 mit insgesamt 49 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aufgelegt.

Die Einstellungen je Berufszweig und -bild stellen sich wie folgt dar:

Berufszweig,-bild	weiblich	männlich	Anzahl 2012	Anzahl 2011
Bürokauffrau/-mann	13	5	18	15
Doppelqualifikation Verwaltungsfachangestellte/r und Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	18	7	25	15
Stadtinspektoranwärter/in Generalist	29	8	37	16
Stadtinspektoranwärter/in BWL	5	3	8	4
Stadtsekretäranwärter/in	26	12	38	10
Dipl. Wirtschaftsinformatiker/in	1	4	5	1
Fachinformatiker/in	0	7	7	1
Bauzeichner/in	0	1	1	0
Buchbinder/in	3	0	3	0
Fachangestellte/r f. Medien- u. Informationsdienste	7	0	7	6
Forstwirt/in	0	2	2	1
Fotografen/in	2	0	2	1
Gärtner/in	5	7	12	12
Gartenwerker/in	0	1	1	0
Kfz-Mechatroniker	1	1	2	0
Kfz-Servicemechaniker/in	0	1	1	0
Koch/Köchin	1	2	3	3
Mechaniker/in für Land- und Baumaschinentechnik	0	1	1	1
Med. Fachangestellte/r	7	0	7	6
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	1	0	1	0
Metallbauer/in	0	1	1	1
Servicefachkraft Dialogmarketing	4	0	4	3
Straßenwärter/in	0	4	4	2
Tischler/in	0	3	3	1
Vermessungstechniker/in	2	5	7	6
Feuerwehr (Anwärter, Praktikanten)	4	31	35	65
soziale Praktika	113	20	133	166
sonstige Praktika	4	1	5	9
Gesamt	246	127	373	345

2.3. Übernahmen

Die Übernahmen des Prüfungsjahrganges 2012 unterlagen dem Beschluss des Stadtvorstandes, der aus Konsolidierungsgründen in seiner Sitzung am 14.02.2012 die Übernahmen auf die Zahl der tatsächlich vorhandenen Vakanzen beschränkte. Gleichzeitig bewirkte der neue Abschluss des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) im März 2012 einen Übernahmeanspruch für Auszubildende eines Berufs-

bildes nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) im Fall eines dauerhaften Bedarfs zum Zeitpunkt des Prüfungsabschlusses – unabhängig von der Prüfungsnote.

Aufgrund dieser Umstände und der damit verbundenen fehlenden Planungssicherheit haben sich einige der Auszubildenden im gehobenen Dienst frühzeitig bei anderen Arbeitgebern beworben und nach dortiger Zusage die Stadt Köln bedauerlicherweise verlassen.

Aufgrund gestiegener Fallzahlen in der Eingliederungshilfe hat der Landschaftsverband Rheinland in den Stellenplänen 2011 und 2012 über 30 Stellen zugesetzt. Die Absolventen im gehobenen Dienst, denen nur ein befristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten werden konnte, haben daher zum Teil ein Angebot auf Übernahme ins Beamtenverhältnis vom Landschaftsverband Rheinland angenommen.

Die endgültige Übernahmesituation 2012 stellt sich wie folgt dar:

Berufszweig/-bild	Prüfung bestanden 2012	über- nommen 2012	weib- lich	männ- lich	über- nommen 2011
Bauzeichner/in	1	1	1	0	1
Buchbinder/in	2	0	0	0	0
Bürokauffrau/mann	9	2	1	1	5
Servicefachkraft für Dialog- marketing	4	4	3	1	2
Doppelqualifikation Verwal- tungsfachangestellte/r und Kaufrau/-mann für Büro- kommunikation	4	3	3	0	0
Drucker/in	2	1	0	1	0
Elektroniker/in	2	1	0	1	1
Fachinformatiker/in	6	6	0	6	4
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste	4	2	2	0	3
Forstwirt/in	1	1	0	1	0
Fotograf/in	2	0	0	0	0
Gärtner/in	9	7	0	7	7
Diplom- Verwaltungsbetriebswirt/in	7	6	2	4	37
Diplom-Verwaltungswirt/in	42	28	20	8	31
Stadtvermessungsoberin- spektor/in	1	0	0	0	2
Immobilienkauffrau/-mann	1	0	0	0	0
Kaufleute im Gesundheits- wesen	1	0	0	0	0
Kfz-Servicemechaniker/in	1	1	1	0	0
Köchin/Koch	1	0	0	0	0
Verwaltungswirt/in	27	26	15	11	
med. Fachangestellte-/r	6	1	1	0	2
Metallbauer/in	1	1	0	1	
Sport- und Fitnesskauffrau/- mann	3	0	0	0	0
Straßenwärter/in	2	2	0	2	2
Textilreiniger/in	1	0	0	0	2

Berufszweig/-bild	Prüfung bestanden 2012	über- nommen 2012	weib- lich	männ- lich	über- nommen 2011
Tischler/in	3	1	0	1	0
Vermessungstechniker/in	3	3	1	2	3
Verwaltungsfachangestellte/r	31	29	22	7	33
Wirtschaftsinformatiker/in	4	3	2	1	4
Zerspanungsmechaniker/in	1	0	0	0	0
Brandmeisteranwärter	73	71			75
Brandoberinspektoranwärter	5	5			5
Brandreferendare	1	1			0
Gesamt	198	145	90	55	139

Die Nachwuchskräfte, denen die Stadt Köln in 2012 kein Übernahmeangebot unterbreiten konnte, haben entweder ein Übernahmeangebot eines Verbundpartners erhalten, eine Festanstellung bei anderen Arbeitgebern gefunden, ein Studium aufgenommen oder eine weitere Ausbildung begonnen.

Wie bereits unter Buchstabe A, Kapitel I, 1. Nachwuchsrekrutierung (S. 11) beschrieben, sieht die Planung vor dem Hintergrund der kurz- sowie mittelfristigen Bedarfslage für den **Prüfungsjahrgang 2013 die Übernahme aller Auszubildenden** vor.

Von den Nachwuchskräften, die ein soziales Praktikum bei der Stadt Köln absolviert haben, wurden vom Amt für Kinder, Jugend und Familie in 2012 73 als Erzieher/in und Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/innen übernommen. In 2011 waren es 69 Übernahmen.

2.4. Ausbildung besonderer Zielgruppen

2.4.1. Teilzeitkräfte

Das Teilzeit-Qualifizierungsprojekt für Alleinerziehende wurde im Rahmen der „Initiative Chancengleichheit“ durch den Beschluss des Rates der Stadt Köln ins Leben gerufen.

Die 16 Teilnehmerinnen des im Jahre 2008 aufgelegten Teilzeit-Qualifizierungsprojekts haben Anfang 2012 erfolgreich ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit zum Abschluss gebracht.

Allen Absolventinnen konnte ein Übernahmeangebot unterbreitet werden. Die Teilnehmerinnen des Qualifizierungsprojektes 2009 werden im Mai 2013 ihre Ausbildung abschließen.

Unabhängig von dem Qualifizierungsprojekt begrüßt und fördert die Stadt Köln Ausbildung in Teilzeit.

Die Teilzeitquote 2012 (Anteil der Ausbildungen in Teilzeit an Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse) beträgt 7,49 %.

2.4.2. Migrantinnen und Migranten

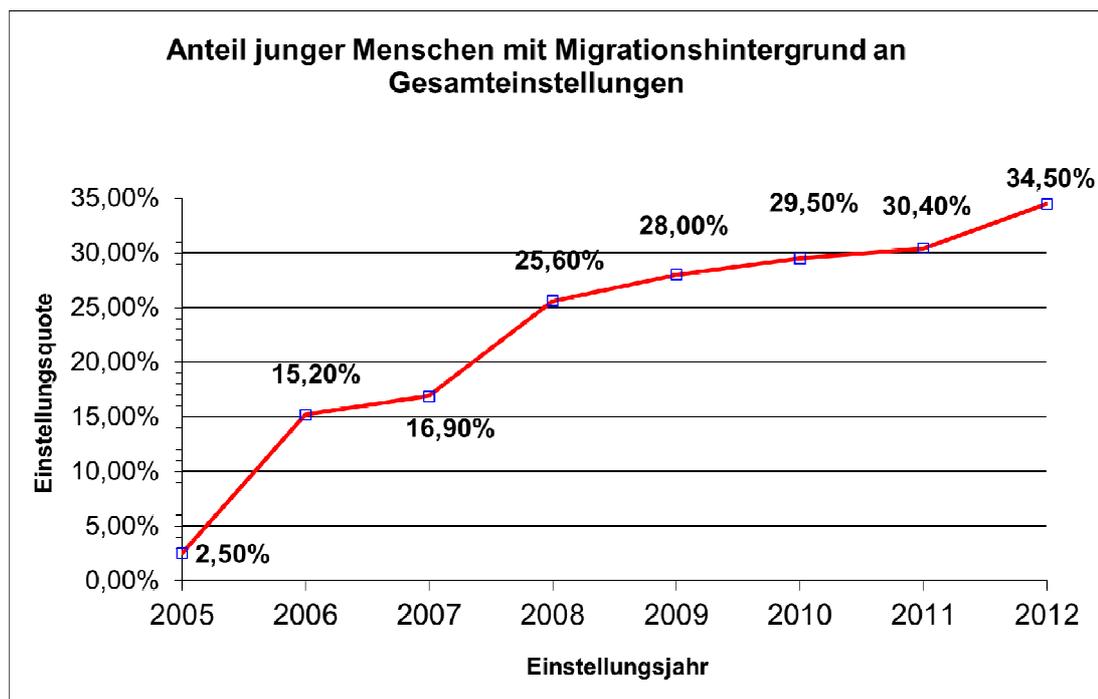
Im Rahmen des Ratsbeschlusses "Initiative Chancengleichheit" wurde mit 2 Projektstarts in 2012 zum 6. Mal das Qualifizierungsprojekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgelegt. Zum 01.03. starteten 24 und zum 01.12. nochmals 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich aus insgesamt 200 Bewerberinnen und Bewerbern durchgesetzt hatten.

Aus dem Projektstart zum 01.03.2012 haben 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Abschlusstest bestanden. 18 von ihnen haben zum 01.09.2012 eine Ausbildung zur Bürokauffrau oder Bürokaufmann, die anderen beiden eine Ausbildung zum Straßenwärter zum 01.08.2012, begonnen.

Von den insgesamt 5.579 Bewerbungen 2012 waren 1.670 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht 30 %. Damit konnte der Anteil der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund erneut gesteigert werden. 2011 waren es noch 27,1 %.

Auch der Anteil der Einstellungen von Migrantinnen und Migranten an den Gesamteinstellungen konnte 2012 erneut gesteigert werden und beträgt 34,5 %.

Die Entwicklung des Einstellungsanteils von Migrantinnen und Migranten stellt sich für die Jahre 2005 bis 2012 wie folgt dar:



Die Migrantenquote 2012 (Anteil Migrantinnen und Migranten an Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse) beträgt 28,63 %.

2.4.3. Menschen mit Behinderung

Die Stadt Köln bietet in allen Ausbildungsberufen Menschen mit einer Behinderung den gleichen Zugang und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung.

Im Rahmen der Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) hat das Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung (IfP) 2009 ein Konzept entwickelt, welches die Rechtssicherheit stärkt, indem es die Diagnosegenauigkeit bei der Einstellung von behinderten Bewerberinnen und Bewerbern stärkt.

Das Konzept beinhaltet z.B. ein anamnestisches Interview der behinderten Bewerberin oder des behinderten Bewerbers mit einer Psychologin oder einem Psychologen. Als Folge des Interviews wird eine entsprechende Modifikation des Tests vorgenommen. Es gibt ca. 80 verschiedene Modifikationsbausteine. Hier zur Veranschaulichung einige Beispiele:

Für Sehbehinderte gibt es z.B. Testvarianten ohne Farbe, mit vergrößerter Schrift in Le-segerätetauglichkeit bis hin zum Auditiv-Test für Blinde. Für Hörbehinderte gibt es z.B. ein Video in Gebärdensprache und sämtliche schriftlichen Instruktionen in leichter Sprache (Hurraki). Die Bewerberinnen und Bewerber entscheiden selbst, ob sie das Angebot eines barrierefreien Tests annehmen möchten.

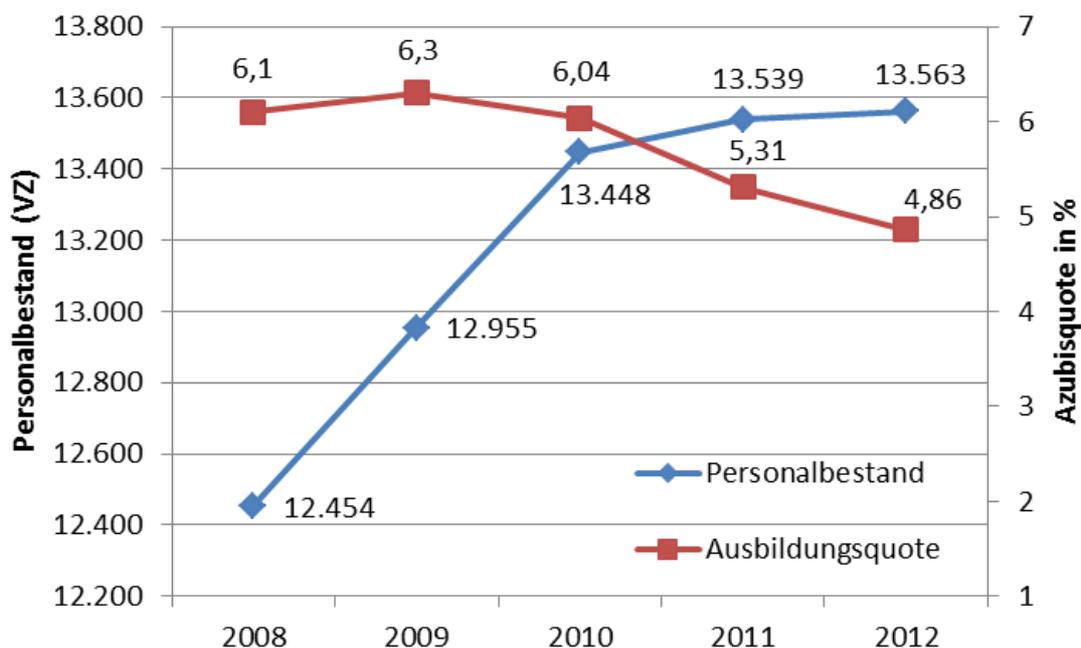
Für 2012 gingen insgesamt 107 Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ein. Davon wurden 6 Personen mit Behinderung eingestellt. 2011 waren es noch 3 Einstellungen von 79 behinderten Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Schwerbehindertenquote 2012 (Anteil Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildung an der Gesamtzahl der Auszubildenden) beträgt 2,4 %.

2.4.4. Ausbildungsquote

Unter Berücksichtigung der Einstellungen 2012 und der Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes der Verwaltung ergibt sich für das Jahr 2012 eine Ausbildungsquote von 4,86 %. Die Ausbildungsquote beschreibt das Verhältnis von in Ausbildung bzw. Praktikum befindlichem Personal zum vollzeitverrechneten Stammpersonal (ohne Bühnen und Orchester der Stadt Köln) zum Stichtag 31.12. (ausgenommen sind Volontäre und Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen bzw. Ökologischen Jahr).

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Ausbildungsquote sowie des für die Ausbildungsquote relevanten Bestandes des Stammpersonals:



Die erneute Unterschreitung der vom Rat in seiner Sitzung am 04.04.2006 beschlossenen 6%igen Ausbildungsquote resultiert aus geringeren Einstellungszahlen im Erzieherbereich und der Berufsfeuerwehr in der Vergangenheit bei gleichzeitigem Anstieg des Stammpersonalbestandes. Dieser Entwicklung entsprechend wurden die Einstellungen im Verwaltungsbereich und den marktgängigen Berufen von 106 in 2011 auf 200 in 2012 gesteigert. Allerdings konnte diese Steigerung dem Trend der Ausbildungsquote nicht in Gänze entgegenwirken, da im Zeitraum von 2008 - 2012 allein der Personalbestand des relevanten Stammpersonals um 1.109 Personen (vollzeitverrechnet) angestiegen ist.

Auch, wenn bereits jetzt absehbar ist, dass die Zielmarke einer 6%igen Ausbildungsquote 2013 wiederholt unterschritten wird, ist sie auch künftig Handlungsmaxime der Verwaltung.

2.5. Kosten der Ausbildung

2.5.1. Personalaufwand für die Ausbildung

Der Personalaufwand für die Ausbildung – also Ausbildungsgehälter o.Ä. – im verwaltungs- und marktgängigen Bereich sowie ihr Anteil am Gesamtpersonalaufwand stellt sich für das Jahr 2012 wie folgt dar:

	2012
Personalaufwand Ausbildung	6.276.586,42 €
Gesamter Personalaufwand	784.600.000,00 €
Anteil Ausbildung	0,80 %*)

*) vorbehaltlich der ausstehenden Jahresabschlussarbeiten 2012

Der Betreuungsbedarf und der dadurch bedingte Personalaufwand – über den reinen Personalaufwand für die Auszubildenden hinaus – variiert je nach Berufsbild aufgrund

der unterschiedlichen Praxisanteile der jeweiligen Ausbildungen, der Unterscheidung zwischen "neben- und hauptamtlichen" Ausbilderinnen und Ausbildern sowie der unterschiedlichen Gehalts- bzw. Besoldungsgruppen der Ausbilderinnen und Ausbilder.

2.5.2. Sach- und Umlagekosten

Sach- und Umlagekosten für die Ausbildung im verwaltungs- und marktgängigen Bereich sind wie nachfolgend dargestellt angefallen.

Berufszweig	Anteil
Verwaltung	965.000 €
marktgängig	410.000 €
IT	70.000 €
Projekte	100.000 €
Summe	1.545.000 €*

* Aufgrund ausstehender Jahresabschlussarbeiten wurde zur Ermittlung der Gesamtkosten eine Hochrechnung vorgenommen.

Diese Kosten beinhalten die Kosten, die direkt für die Ausbildung anfallen und in voller Höhe der Ausbildung zugeordnet werden können wie z.B.

- die Kosten des Instituts für Personalentwicklung
- Mieten für Besprechungsräume für Auswahlrunden
- Schul-, Studien- und Lehrgangsgebühren, Prüfungsgebühren
- Aufwendungen für Dienstkleidung,
- Führerscheine, Reisekosten usw.

Des Weiteren sind Kosten berücksichtigt, die nur mittelbar oder anteilig für die Ausbildung anfallen wie z.B.

- die Personalkosten der Ausbildungsleitung
- sowie anteilig alle im Personal- und Organisationsamt darüber hinaus anfallenden Gemeinkosten wie
- Bürorummieten,
 - das gesamte Amt betreffende Sachkosten (Büromaterial, Porto etc.)
 - Kosten für Querschnittsaufgaben.

3. Fortbildung

In 2012 waren sowohl die Anzahl der Teilnehmertage, als auch die der Teilnehmenden im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert:

Themen	Anzahl Teilnehmende	Teilnehmertage
A Standardfortbildungen	2.025	4.217
B dezentrale Fortbildungen	1.266	1.938,5
C zentrale Fortbildungen	593	865,75
D Umschulungen	63	723
Summen	3.947	7.744,25

Die Leistungsdaten wären insgesamt noch höher ausgefallen, wenn die Dienststellen alle beantragten Mittel vollständig eingesetzt hätten und alle Maßnahmen hätten durchgeführt werden können (s. u.).

Die Qualifizierungsmittel verteilen sich auf die Sparten wie folgt:

Sparte	Verteilung
A Standardfortbildung	34,5 %
B Dienststellenspezifische Maßnahmen	46,5 %
C Zentrale Maßnahmen	15 %
D Umschulungen	4 %
Gesamt	100 %

zu A Standardfortbildung

Die Verwaltung hat erneut neue Seminare in den Bereichen „Fachkompetenz“, „Führungskompetenz“ und „Persönliche Kompetenz“ angeboten und damit das Themenspektrum des Standardangebotes weiter vergrößert. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden nach ihren Wünschen befragt. Für besonders nachgefragte Themen hat die Verwaltung Zusatzveranstaltungen angeboten. Aus organisatorischen Gründen musste die Durchführung einiger dieser Veranstaltungen ins Folgejahr verlegt werden.

zu B Dienststellenspezifische Maßnahmen

Alle von den Dienststellen gemeldeten und realisierten Fortbildungsbedarfe wurden finanziert. Allerdings wurden zum Teil Fortbildungsmittel beantragt und nicht abgerufen. Der Schwerpunkt lag weiterhin auf Fachschulungen (rd. 59 %), wobei jedoch eine deutliche Abnahme im Vergleich zum Vorjahr erkennbar ist (rd. 77 %). An zweiter Stelle und mit deutlichem Zuwachs sind mitarbeiterbezogene Maßnahmen zu nennen. Zu erwähnen ist auch ein Trend zu Teamentwicklungsmaßnahmen und Workshops.

zu C Zentrale Maßnahmen

Das Mentoring-Projekt zur Förderung von Frauen ab BGr. A 12 BBO und vergleichbare Tarifbeschäftigte wurde in 08/2012 abgeschlossen.

In 2012 hat Herr Oberbürgermeister Roters die Jubilarinnen und Jubilare nach 25-, 40- und 50jährigem Dienst für die Stadt geehrt. Die Resonanz auf diese Veranstaltung war überaus positiv. Es nahmen 245 Jubilare und Jubilarinnen sowie die jeweiligen Amtsleiter/innen und stellvertretenden Amtsleiter/innen teil.

Stadtweit wurden 675 Coaching-Gespräche geführt, und sie verteilten sich auf 198 Personen. Davon entfielen 78 auf Führungskräfte.

zu D

Hierunter fielen Einzelmaßnahmen, um vorrangig zu vermittelndes Personal der Prioritätsstufen 1 und 2 (s. Buchstabe B, Kapitel III, Ziffer 5) für den Einsatz in planmäßigen Aufgabengebieten vorzubereiten und zu befähigen. Dazu zählen auch zwei Deutschkurse für Hauswirtschaftskräfte, die deren Vermittelbarkeit verbessern.

Beförderungen

Am 07.09.2012 haben nach der Genehmigung des Haushaltes am Vortag 219 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Beförderungsurkunden und damit das Testat, sich über die eigentliche Probezeit hinaus bewährt zu haben, erhalten. 117 davon waren Beschäftigte von 37.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Die Frauen- und Teilzeitquoten betragen in 2012:

Bereich	Frauenquote	Teilzeitquote
Kernverwaltung/ Stammpersonal	63,71 %	30,12 % [30,25 %*]
	Beamtennen: 12,39 %	Beamte: 5,91 % [6,14 %*]
	Beschäftigte: 51,33 %	Beschäftigte: 24,21 % [24,11 %*]
Gesamtverwaltung	61,91 %	29,20 % [29,31 %*]
	Beamtennen: 11,91 %	Beamte: 5,65 % [5,84 %*]
	Beschäftigte: 49,99 %	Beschäftigte: 23,54 % [23,47 %*]

* exklusive Mitarbeiter/innen in der Arbeitsphase der Altersteilzeit

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

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements beschloss der Stadtvorstand bereits am 10.07.2007. Am 26.09.2011 beschäftigte sich der Amtsleitertag auf Vorschlag von Herrn Oberbürgermeister Jürgen Roters mit diesem Thema und bekräftigte diese Notwendigkeit.

Der AVR beriet in seiner Sitzung am 10.11.2011 über das Thema „Gesundheit der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, unterstrich die hohe Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und erklärte seine ausdrückliche Unterstützung für nachhaltige und effektive Investitionen in diesem Bereich.

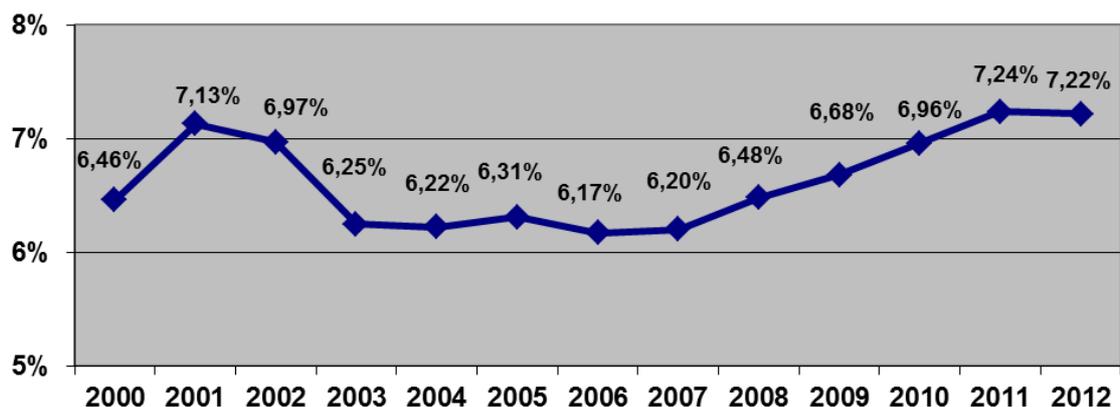
Der Rat der Stadt Köln übernahm im Beschluss zum Haushalt 2012 am 28.06.2012 den einstimmigen Beschluss des AVR vom 10.11.2011 mit dem Auftrag an Herrn Oberbürgermeister Roters, dass bei künftigen Ratsbeschlüssen neben der gesicherten Finanzierung auch der Grundsatz beachtet wird, keine weitere Arbeitsverdichtung zuzulassen.

Krankheitsbedingte Ausfallquote

Erstmals seit 2006 ist die Gesamtausfallquote in 2012 nicht weiter gestiegen und blieb mit einer Quote von 7,22 % leicht unter dem Vorjahreswert.

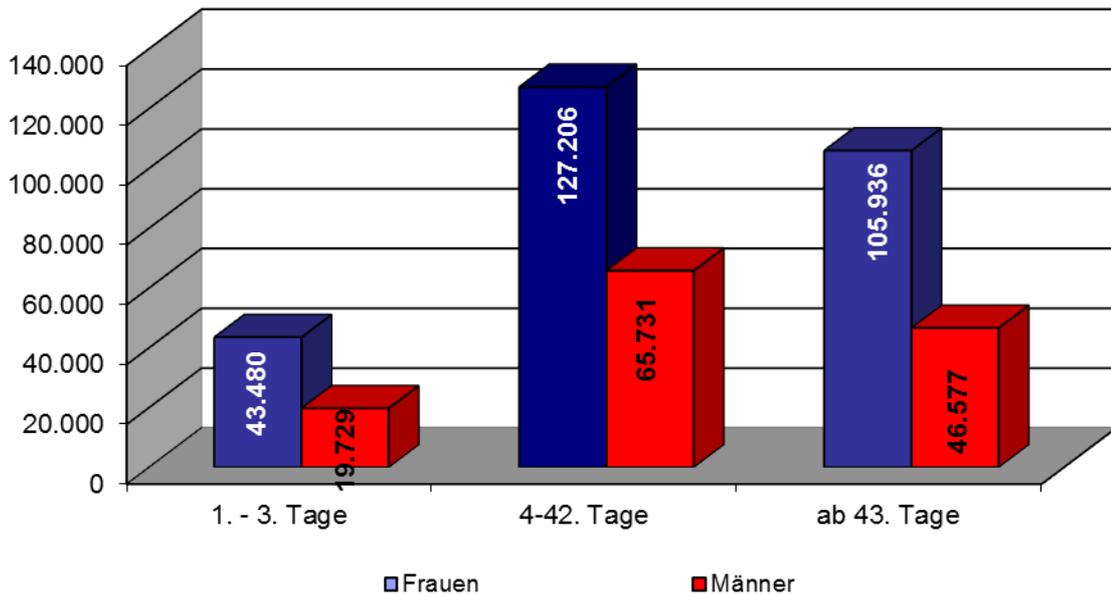
Als Bezugsgröße zur Ermittlung der Krankenquote dienen die Solltage grundsätzlich auf der Basis von 365 Kalendertagen pro Beschäftigtem, einschl. der unterjährig in bzw. aus dem Dienst der Stadt Köln ein- und ausgetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Entwicklung der Gesamtausfallquote



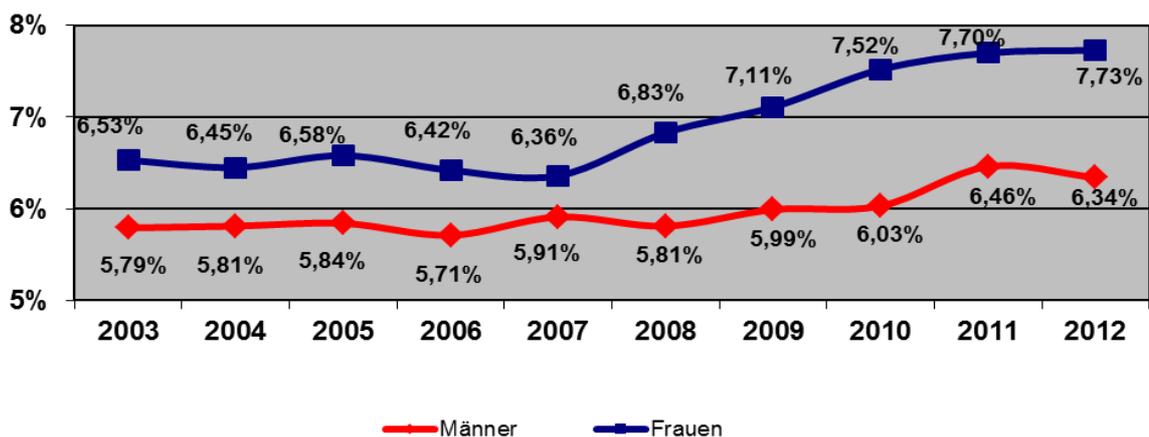
Nach der geschlechtsspezifische Betrachtung der Krankentage entfallen rd. 68 % der Ausfalltage auf Frauen und rd. 32 % auf Männer. Dies entspricht in etwa der prozentualen Verteilung des Stammpersonals in der Kernverwaltung (36 % zu 64 %).

Krankenausfalltage



Die in den vergangenen Jahren stets höhere Krankenquote der Mitarbeiterinnen ist auch in 2012 minimal gestiegen – die Krankenquote der Mitarbeiter ist leicht gesunken, das ursächlich für das leichte Unterschreiten der Vorjahresquote ist.

Geschlechtsspezifische Entwicklung der Ausfallquote



Neue Aufstellung des BGM

Die in den voranstehenden Grafiken dargestellte Entwicklung sowie die Zunahme der Langzeiterkrankungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Einzelnen von 2006 von 10,07 % auf 16,5 % in 2012 erfordern einen aktuellen Handlungsbedarf, das seit 2011 bestehende Betriebliche Eingliederungsmanagement neu zu überprüfen.

Wesentliche Verpflichtungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung ergeben sich für die Stadtverwaltung u.a. aus:

- dem Arbeitsschutzgesetz
- dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- den Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschrift 2)
- dem Sozialgesetzbuch IX, § 84 Abs. 2 und
- dem Gesundheitstarifvertrag im Sozial- und Erziehungsdienst.

Weitere Einflussfaktoren des BGM sind insbesondere:

- die demografische Entwicklung
- die Veränderungen der Krankheitsbilder (Zunahme psychischer Erkrankungen)
- die sich ändernden Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten
- die Mitarbeiterzufriedenheit
- das Betriebsklima und
- das Führungsverhalten.

BGM muss dazu beitragen, das Arbeitsumfeld nachhaltig im Sinne „Gesunde Arbeit“ zu gestalten, Arbeitsbelastungen zu reduzieren und Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter denen Beschäftigte länger - auch wegen der verlängerten Lebensarbeitszeit - motiviert und gesund bleiben.

Der Ausschuss AVR hat am 10.11.2011 die Auffassung der Verwaltung geteilt, „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.“

Der Stadtvorstand hat das weitere Vorgehen zur Umsetzung des AVR-Beschlusses in seiner Sitzung am 24.01.2012 diskutiert und unterstrich ebenfalls die hohe Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hierbei hat er die Neupositionierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement inkl. der Stellen für den Stellenplan 2012 beschlossen.

Investitionen und Prävention

Ziel ist eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzausstattung und der Ausbau der Präventionsarbeit verbunden mit der Bereitschaft, die erforderlichen Investitionen zu tätigen.

Soweit Arbeitsplätze aus gesundheitlichen Gründen neu ausgestattet werden müssen, hat die Verwaltung auch bisher schon die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. Es ist daher ausreichend, die Dienststellen über die Finanzierungsmöglichkeiten zu informieren und dies mit Fördermöglichkeiten Dritter zu verbinden.

Der Fokus des zukünftigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) liegt in der Schaffung eines Angebots zur Gesundheitsprävention, welches sowohl die Verhaltens- wie auch die Verhältnisprävention beinhaltet. Die Verhältnisprävention gewinnt an zunehmender Bedeutung, da hier alle Einflussfaktoren berücksichtigt werden, die an dem jeweiligen Arbeitsplatz und dem Arbeitsumfeld die Arbeitssituation beeinflussen.

Folgende Themenschwerpunkte stehen an:

- Ausweitung dezentraler Gesundheitsprojekte mit zentraler Unterstützung,
- Aufbau und Ausweitung der Verhältnispräventionen am Arbeitsplatz,
- Aufbau eines internen und externen Gesundheitsnetzwerks, u. a. durch den Ausbau von Unterstützungen mit Krankenkassen, umliegenden öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen,
- Aufbau eines BGM-Marketings, das alle Beschäftigte erreicht,
- stärkere Verzahnung und Bündelung von Gesundheitsaufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie
- Steuerung bzw. Umsetzung von Maßnahmen als Folge aus der Beschäftigtenbefragung.

Neue Organisationsstruktur

Zum 01.07.2012 wurde die Organisationsverfügung für die neu eingerichtete Steuerungsstelle I/2 „Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz“ in Kraft gesetzt, die die Bündelung der wichtigsten städtischen „Gesundheitskräfte“ neu organisierte. Die Bereiche I/2-1 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, I/2-2 „Betriebsärztlicher Dienst“ und I/2-3 „Arbeitssicherheitstechnischer Dienst“ sind hierdurch zusammengeführt sowie die Bereiche I/2-1 und I/2-2 personell gestärkt.

Beschäftigtenbefragung

Für die Befragung der Beschäftigten wurden die bewährten Befragungsinstrumente „Salutogenische Subjektive Arbeitsanalyse“ (SALSA) und „Work-Ability-Index“ (WAI) eingesetzt:

- Die Umsetzung erfolgte mit Unterstützung des „Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH“ an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr).
- Zur Entwicklung des Fragebogens hat I/2 eine Arbeitsgruppe installiert unter Beteiligung von iqpr, der Personalvertretung, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, 15/Amt für Stadtentwicklung und Statistik und des Datenschutzbeauftragten; diese hat in drei Workshops den Fragebogen entwickelt.
- Berücksichtigt wurden auch Fragen zu den spezifischen städtischen Belangen und Strukturen (u. a. Geschlecht, Berufskategorien, Laufbahnen, Führung, Klima und Kultur).
- Für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst wurde ein erweiterter Fragebogen wegen deren besonders hoher Belastung entwickelt.
- Der Fragebogen wurde in der Stadtvorstandssitzung am 02.10.2012 behandelt; die Hinweise und Anregungen wurden aufgegriffen und eingearbeitet.
- Die Befragung wurde im Dezember 2012 durchgeführt; begleitet wurde sie mit einem Anschreiben des Oberbürgermeisters und des Stadtdirektors sowie einigen Informationen und Hinweisen im Intranet der Stadt Köln.
- Die Befragungsphase umfasste vier Wochen; fast 13.000-mal wurden die Informationsseiten im Intranet aufgerufen.

- 8.296 Beschäftigte haben sich aktiv beteiligt und sich die Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens genommen; dies entspricht einer Beteiligung von knapp über 51 %.
- Die Auswertungen werden aufgrund des maschinellen Einscannens der Fragebögen und der manuellen Erfassung der zahlreichen handschriftlichen Anregungen und Hinweise noch einige Zeit in Anspruch nehmen.
- Die Ergebnisse werden rechtzeitig dem Stadtvorstand und dem AVR vorgestellt.

Maßnahmenprogramm

Bis zur Auswertung der Befragungsergebnisse werden die bisher begonnenen BGM- und BEM-Maßnahmen fortgeführt. Hierzu zählen u. a.

- die Durchführung von Gesundheitstagen (z. B. Vital in den Frühling, verschiedene Motto-Gesundheitstage)
- die Entwicklung und Umsetzung gezielter dezentraler Gesundheitsprojekte in ausgewählten Bereichen, z. B. beim Amt für Landschaftspflege und Grünflächen und in den Meldehallen (1. Jahreshälfte 2013).
- 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

Nach Vorlage einer Expertise mit Handlungsempfehlungen aus den Befragungsergebnissen, frühestens April 2013, kann ein passendes BGM-Maßnahmenprogramm entwickelt werden. Im Haushaltsplanentwurf ist hierfür ein Budget von 930.000 € jeweils in den Jahre 2013, 2014 und 2015 vorgesehen.

Erfahrungsaustausch

Geschuldet der personellen Veränderungen und der Umsetzung der Beschäftigtenbefragung konnten die Kontakte und der damit verbundene Erfahrungsaustausch mit anderen großen öffentlichen Arbeitgebern noch nicht hergestellt werden. Die Verwaltung wird Gespräche u. a. mit den Stadtwerken Köln und dem LVR sowie weiteren öffentlichen Arbeitgebern führen.

Der AVR-Beschluss hat folgende Investitionen zur Folge:

- Finanzierung der gesundheitlich notwendigen Arbeitsplatzausstattung
Die erforderlichen Mittel werden vorrangig von den Dienststellen aus den vorhandenen Haushaltsansätzen genommen. Ist dies nicht möglich, sind andere Finanzierungsmöglichkeiten unter Beteiligung der Kämmerei zu klären.
- Aufstockung der Präventionsmittel
Die Mittel für Präventionsmaßnahmen werden nach dem Beschluss des Stadtvorstandes vom 10.07.2007 mit 5 € je Beschäftigten kalkuliert. Die Verwaltung prüft eine Aufstockung auf 10 € je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Krankenkassen können in Kooperationsprojekten eigene, zusätzliche Mittel einbringen.
- Personelle Umsetzung

Für die Aufgabenfortführung wurden zusätzliche Ressourcen benötigt, die im Rahmen der Neuorganisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Berücksichtigung fanden. Für den Bereich I/2-2 (Betriebsärztlicher Dienst) wurden zwischenzeitlich zum 01.01.2013 eine Ärztin und 3 Ärzte eingestellt. Die Personalgewinnung weiterer Ärzte und Arzthelferinnen gestaltet sich aufgrund der Arbeitsmarktlage und der Nachfrage in diesen speziellen Berufsbildern schwierig. Die Vergabe der rückständigen G-Untersuchungen nach GUV für den Herbst 2012 an den TÜV-Rheinland wurde beendet. Die Untersuchungen führt nun wieder der Betriebsärztliche Dienst durch. Die eingerichtete Psychologenstelle wurde ausgeschrieben, der Besetzungsvorgang läuft.

- **Neuer Standort für den Betriebsärztlichen Dienst und den Arbeitssicherheitstechnischen Dienst**
Um Synergieeffekte zwischen beiden Diensten zu erreichen, haben das Zentrale Raummanagement und die Gebäudewirtschaft einen neuen gemeinsamen Standort gesucht. Die Raumplanungen und Mietverhandlungen für den Standort Ebertplatz sind abgeschlossen. Der Umzug ist für den Sommer 2013 vorgesehen.
Um die Funktionsfähigkeit von I/2-2 sicher zu stellen, sind auch neue Anschaffungen im investiven Bereich wegen fehlender med. Geräte notwendig. Darüber hinaus wird derzeit nach einer „Softwarelösung“ gesucht, um die Anzahl der derzeit ca. 80.000 Papierakten zu reduzieren und eine moderne technische Lösung zu finden.
- **Ausblick**
Nachdem 2011 der „alte arbeitsmedizinische Dienst“ nicht mehr funktionsfähig war, ist es nun durch die Neueinstellungen der Ärzte gelungen, sich den neuen Herausforderungen mit nachhaltigen und zukunftsfähigen Maßnahmen im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzunehmen. Ein wichtiger Schritt hierzu ist, die Vertrauensbasis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder herzustellen. Beschäftigte sollen eine gute Beratung erhalten, wie eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird. Mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, ist ein weiterer Schwerpunkt, um die Ausfallquote zu senken.

Vorrangiges Ziel von BGM bleibt, den Beschäftigten den Arbeitsplatz zu erhalten und ihre Beschäftigungsfähigkeit sicher zu stellen.

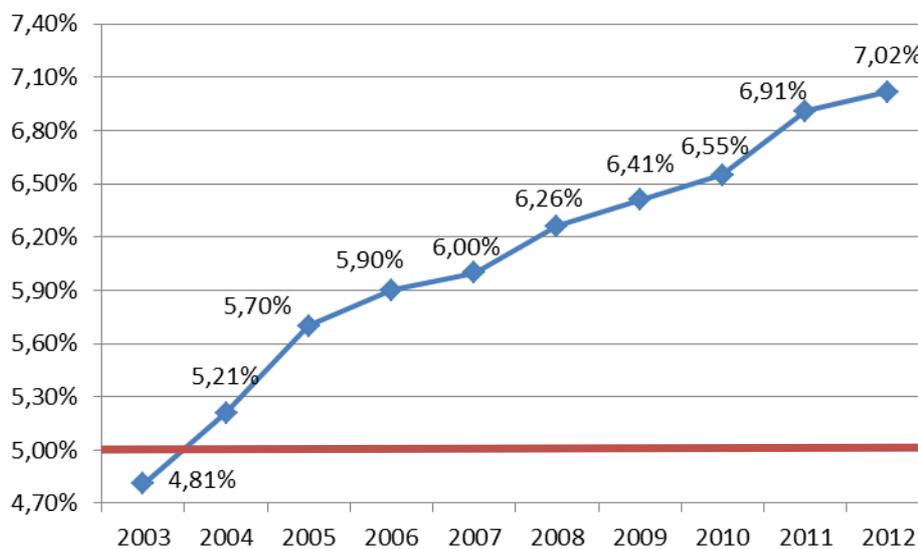
6. Schwerbehinderte

Im Haushaltsjahr 2012 betrug die Schwerbehindertenquote 7,02 %. Sie lag damit deutlich oberhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtquote von 5 %.

Gesamtstädtische Schwerbehindertenquote

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
5,70%	5,90%	6,00%	6,26%	6,41%	6,55%	6,91%	7,02%

Graphisch dargestellt entwickelte sich die Quote seit 2003 wie folgt:



7. Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit

Zum Stand 31.12.2012 waren 1.076 Beschäftigte im Stammpersonal der Gesamtverwaltung ausländischer Nationalität (im Vergleich 2011: 1.040 Beschäftigte). Damit ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte auf 6,49 % gestiegen.

Stammpersonal	Kernverwaltung		Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnliche Einrichtungen, Sondervermögen)	
Mitarbeiter/innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit	933		1.076	
Anteil	6,14%		6,49%	
Männer absolut	200		282	
Frauen absolut	733		794	
Beamte/Beamtinnen absolut	10		10	
Beschäftigte absolut	923		1.066	
Anteil Beamte/Beamtinnen	0,24%		0,23%	
Anteil Beschäftigte	8,35%		8,68%	
Durchschnittsalter	44,3		44,3	
Anzahl Nationen	65		72	
TOP 5 Nationalitäten	türkisch	506	türkisch	530
	italienisch	111	italienisch	126
	griechisch	49	griechisch	54
	polnisch	30	polnisch	39
	iranisch	23	österreichisch	26
TOP 5 Amts-/ Dienstbezeichnungen	Raumpfleger/in	158	Raumpfleger/in	158
	Erzieher/in	154	Erzieher/in	154
	Kinderpfleger/in	102	Kinderpfleger/in	102
	Verwaltungsangestellte/r	78	Verwaltungsangestellte/r	85
	Hauswirtschaftl. Dienstkräfte	72	Hauswirtschaftl. Dienstkräfte	72

III. Stellenplan 2013/2014 (2012, 2010/2011)

Mehr-/Wenigerstellen ab Stellenplan 2010/2011:

	StPI 2010/2011	StPI 2012	StPI 2013/2014
Mehrstellen	482,12	505,23	185,22
Mehrstellen Azubi bzw. Prakt.	0,00	26,00	0,00
Wenigerstellen	- 265,04	- 247,55	- 119,62
Wenigerstellen Azubi bzw. Prakt.	0,00	- 1,00	- 130,81*)
Saldo (ohne Azubi bzw. Prakt.)	rd. 217	rd. 258	rd. 66
Gesamtstellenzahl ¹⁾	rd. 15.401	rd. 15.659	rd. 15.725

*) Bei 37 können von 152 Stellen Brandmeisteranwärter/in nun 53 Stellen abgesetzt werden, da die im Zuge der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land NW (AZVOFeu) erforderlichen Mehrstellen zwischenzeitlich besetzt sind. Die übrigen 77,81 Stellen Praktikant/in werden bei 51 abgesetzt, da die bisher vorgehaltenen Stellen Praktikant/in aufgrund mangelnder Bewerber/innen nicht besetzt werden konnten. Die verbleibenden 233 Stellen reichen für das real existierende Bewerberaufkommen aus.

1) vollzeitverrechnet, ohne Nachwuchskräfte und ohne eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen

1. Grundlagen

1.1. Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen

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

Mehrstellen (gerundet)	StPI 2010/2011	StPI 2012	StPI 2013/2014
aufgrund gesetzl. Vorgaben	298	349	65,15
%-Anteil (gerundet)	62%	69%	35%
davon aufgrund gesetzl. Vorgaben <u>und</u> Ratsbeschluss	65	6	0
davon aufgrund gesetzl. Vorgaben <u>und</u> Fallzahlenanstieg	6	29	24
aufgrund Ratsbeschluss (freiwillige Aufgaben)	58	87	9
aufgrund Fallzahlenanstieg (freiwillige Aufgaben)	16	29	4

1.2. Abbau von Aufgaben und Standards, Einsparungen beim Personalaufwand

Im Rahmen der Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung hat der Rat der Stadt Köln beim Beschluss über den Doppelhaushalt 2010/2011 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 dieses Beschlusses war es, auch im Rahmen der Personalbewirtschaftung beim Personalaufwandsbudget zu sparen.

Personalaufwand lässt sich nachhaltig nur über einen Aufgabenabbau reduzieren. Aufgabenabbau und gesenkte Standards in der Aufgabenwahrnehmung bedürfen unter anderem regelmäßig einer erheblichen 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.

Einsparungen sind auch deshalb schwer realisierbar, weil entsprechende Einsparziele in der Vergangenheit schon selbstredend immer eine Daueraufgabe darstellen. Außerdem hat die Übertragung neuer kommunaler Aufgaben durch Bund und Land immer netto zu mehr Stellen geführt. Stellen werden über Bundes- oder Landesprogramme befristet finanziert, bleiben aber im Ergebnis kommunal finanzierte Stellen einer erweiterten kommunalen Daueraufgabe. Hier wird es von Interesse sein, ob der Bund im Rahmen Bildung und Teilhabe Konsequenzen aus den berechtigten Forderungen der Kommunen zieht, Schulsozialarbeit als notwendige pädagogische Aufgabe auch nach Auslaufen des Bildung-und-Teilhabe-Pakets am 31.12.2013 weiter zu finanzieren.

(Ratsresolution vom 18.12.2012 TOP 4.1.1, siehe http://ratsinformation.stadt-koeln.de/to0040.asp?_ksinr=8360)

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

StPI 2010/2011	StPI 2012	StPI 2013/2014
- 33,96	- 24,68	- 84,35

Schwerpunkte des oben aufgeführten Stellenabbaus zum Stellenplan 2013/2014 liegen

- in der Absetzung der letzten noch beim Amt für Lastenausgleich geführten Stellen nach Ausscheiden bzw. erfolgreicher Vermittlung der dort noch geführten Mitarbeiter/innen (-19 Stellen)
- in der Reduzierung der zugewiesenen Beamten bei Köln Tourismus und den Kliniken sowie der Personalgestaltung an freie Träger der Bürgerzentren (- 15 Stellen)
- in den Synergien aus der Zusammenlegung der beiden Dienststellen Amt für Wohnungswesen und Wohnversorgungsbetrieb (- 6 Stellen)
- in der Absetzung von Stellen in den Meldehallen der Bezirksbürgerämter aufgrund des Verzichtes auf Einheitssachbearbeitung und mobile Bürgerdienste (-9 Stellen)

- in dem Abbau von Stellen im Amt für Stadtentwicklung und Statistik nach Abschluss des Zensus (-11 Stellen)

1.3. Geschäftsprozessoptimierung (GPO)

Die Optimierung der Geschäftsprozesse, in denen Verwaltungsleistungen entstehen, nimmt nicht nur bei der Stadtverwaltung Köln einen immer breiteren Raum ein. In den Projekten zur Geschäftsprozessoptimierung werden Ansätze zum Bürokratieabbau und sowohl organisatorische als auch informationstechnologische Lösungsansätze betrachtet.

Ziel der Prozessoptimierung ist mit Blick auf eine zukunftsfähige Verwaltung die effiziente Aufgabenwahrnehmung – auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in unserer wachsenden Stadt. Da die Umsetzung des im Projekt gemeinsam erarbeiteten Maßnahmenkatalogs für die Verbesserungen sehr zeitintensiv ist, entfalten die Projekte zur Geschäftsprozessoptimierung dabei häufig mittelfristig, in den meisten Fällen langfristig ihre Wirkung.

Aktuell werden im gemeinsamen Kompetenzzentrum Geschäftsprozessoptimierung beispielsweise folgende Projekte begleitet beziehungsweise umgesetzt:

- **Optimierung der Verwarn- und Bußgeldbearbeitung** im Amt für Öffentliche Ordnung (32)
- **Kinderbetreuung:** Die Anmeldung in städtischen Kindertagesstätten wurde bereits im Bereich der Elterninformation verbessert; weitergehende Maßnahmen werden mit dem Amt für Kinder, Jugend und Familie (51) entwickelt.
- Das „Bildungspaket“ (**Bildung und Teilhabe**) wird gemeinsam mit dem Amt für Schulentwicklung (40) und weiteren Beteiligten auch mit Blick auf eine verbesserte IT-Unterstützung angegangen. Allerdings lässt sich die Umsetzung eines Bundesgesetzes mit einem komplizierten Antragsverfahren und zwei Dienststellen für die Bearbeitung nur bedingt optimieren. Das zeigt sich schon daran, dass eine 192-seitige Erläuterung des zuständigen Bundesministeriums erforderlich ist.
- **Erweiterte KFZ-Zulassung** im Rahmen der Interkommunalen Kooperation als gemeinsame Pilotierung mit dem Amt für Öffentliche Ordnung (32) und dem Rhein-Erft-Kreis – unabhängig vom bisher geltenden Prinzip der Zulassung nur am Wohnort.
- **DV-Unterstützung Großveranstaltungen** als Unterstützung für die dienststellenübergreifende Zusammenarbeit bei der Genehmigung von Großveranstaltungen
- **Hundesteuer**

Den vollständigen, 30-seitigen Bericht 2012 über die Aktivitäten des Kompetenzzentrums Geschäftsprozessoptimierung finden Sie im Internet unter: <http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp? kvonr=36781&voselect=8751> (Stand: Oktober 2012)

2. Entwicklung in den letzten Jahren 2010, 2011 und 2012 mit Schwerpunktthemen

2.1. Zusätzliche Bedarfe

- 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 – Wirtschaftliche 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“

- Stellenplan 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 gesetzlich bedingter 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, dezentr. 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

2.2. Verminderte Bedarfe

- 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.

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.

- Stellenplan 2012 – 247,55 Stellenabsetzungen (ohne Azubi/Prakt.)

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. Bedarfe 2013 ff.

3.1. Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2013/2014 (Vorlagen-Nr. 0884/2013)

Stellenplan 2013/2014 (Stand 13.03.2013) – 185,22 Mehrstellen

Rd. 65 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 35%), davon u.a.:

- 19,00 bei 32 – Maßnahmen für mehr Verkehrssicherheit (Überwachung des fließenden Verkehrs)
- 12,50 bei 51 – Fallzahlsteigerung in der wirtschaftlichen Jugendhilfe
- 10,00 bei 50 – Fallzahlsteigerung in der offenen Hilfe SGB XII
- 4,00 bei 11 und 12 – Verschiedene Bedarfe im Zusammenhang mit der Durchführung von Wahlen
- 4,00 bei 69 – Maßnahmen zur Sicherstellung des Brandschutzes sowie zur Durchführung der Tunnelsanierung
- 3,00 bei 66 – Vermeidung von externen Vergaben
- 2,00 bei 37 und 69 – Zur Durchführung der Beweissicherungsphase und Unterstützung der Einsatzleitung Waidmarkt
- 2,00 bei 40 – Springerstellen für Schulbusbegleitung
- 2,00 bei 57 – Umsetzung der Trinkwasserverordnung
- 2,00 bei 57 – Wasserrechtliche Genehmigungen von Geothermieanlagen

Rd. 114 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service bzw. zur internen Qualitätssteigerung (rd. 62%):

- 50,00 bei 02 – Mehrbedarf in den Schulsekretariaten aufgrund Anpassung an den Ganztags und Erweiterung des Vertretungspools
Gem. Beschluss des Finanzausschusses am 12.04.2013 erwartet der Rat eine Mitteilung im Fachausschuss und AVR über die Zuweisungskriterien an den Schulen.

- 35,50 bei 12 – Verschiedene Bedarfe (u.a. Anwendungsintegration u. –betreuung, Systemspezialisten, DZB)
- 9,61 bei 51 – Mehrbedarfe im Verwaltungsbereich (Elternentgeltabrechnung Kitas, Zuschussgewährung Tagespflege) aufgrund Ausbau der Betreuungsplätze
- 3,50 bei 21 – Ablösung des Kassenverfahrens
- 3,00 bei 37 – IT-Projekte (u.a. Einführung Digitalfunk)
- 3,00 bei 50 – Prüfung kommunaler Leistungen nach dem SGB II im Jobcenter
- 2,00 bei 1300 und 40 – Umsetzung des Konzeptes „Internetstadt Köln“
- 2,00 bei 5110 – Einführung einer Clearingstelle
- 1,60 bei 44 – DFG-Projekt „Digitales Historisches Archiv“
- 1,00 bei 15 – Projektkoordination i.Z.m. MÜLHEIM 2020
- 1,00 bei 4513 – Stärkung des Veranstaltungsmanagements im Rautenstrauch-Joest-Museum
- 1,00 bei 51 – Innenrevision für die wirtschaftliche Jugendhilfe
- 0,64 bei IV/2 – Inklusions- und Bildungsmonitoring
- 0,50 bei 15 – Fachspezifische juristische Beratung

3.2. Verminderte Bedarfe Stellenplan 2013/2014 (Vorlagen-Nr. 0884/2013)

Stellenplan 2013/2014 (Stand 13.03.2013) – 119,62 Stellenabsetzungen (ohne Nachwuchskräfte)

Im Zuge der Auflösung des Amtes für Lastenausgleich (55) werden die noch verbliebenen rd. 19 Stellen abgesetzt. Darüber hinaus werden noch weitere rd. 65 Stellen aufgrund Aufgabenabbaus bzw. Standardreduzierung abgesetzt (u.a. rd. 9 Stellen in den Meldehallen der Bezirksbürgerämter; insges. 15 Stellen für zugewiesene Beamte bei KölnTourismus, Kliniken und Personalgestellung an freie Träger der Bürgerzentren; 11 Stellen bei 15 nach Abschluss des Zensus 2011; rd. 6 Stellen nach Zusammenlegung von 56 und 5620). Für bis dato noch nicht umgesetzte Task-Force-Maßnahmen werden nun 10,5 Stellen abgesetzt.

3.3. Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe

- Dezernat I
Die Fortsetzung der Realisierung von Maßnahmen aus dem Gesamtthemenkreis "Zukunft unserer Schulen" in Verbindung mit der weiteren Entwicklung in der Ganztagesthematik und dem prognostizierten Anstieg der Schülerzahlen zukünftig zu zusätzlichen Bedarfen an den Kölner Schulen führen.

Die Bedarfssituation im Ausländerbereich orientiert sich nach wie vor stark an den Veränderungen, die durch aktuelle Gesetzgebung und Aufgabenzuweisungen von Bund und Land die kommunale Aufgabenerfüllung beeinflussen.

Ab dem 01.01.2014 erhalten Bürger aus Bulgarien und Rumänien Arbeitnehmer-Freizügigkeit in allen EU-Staaten. Dadurch ist mit einem Zuzug von Arbeitssuchenden aus diesen Staaten auch nach Köln zu rechnen. Mehraufwände werden dadurch voraussichtlich in den Meldehallen, in den Aufgabenbereichen des Amtes für Soziales und Senioren, des Amtes für Kinder, Jugend und Familie und des Amtes für Wohnungswesen sowie im Schulbereich entstehen. Neben der Unterstützung bei der Integration werden auch ordnungsbehördlichen Aufgaben betroffen sein (z.B. Bekämpfung von Schwarzarbeit, nicht genehmigte Gewerbetätigkeit). Der Umfang des Mehrbedarfes kann zurzeit noch nicht konkret beziffert werden.

Auf der Basis des städtischen Glückspielkonzepts soll verstärkt gegen illegale Wettanbieter vorgegangen werden. Zur Wahrnehmung der entsprechenden Kontrollmaßnahmen werden die erforderlichen Kapazitäten im Bereich des Amtes für öffentliche Ordnung bereitgestellt. Der Mehrbedarf wird sich an der Anzahl der illegalen Wettanbieter und der Intensität der städtischen Vorgehensweise ausrichten.

- **Dezernat II**

Im Zusammenhang mit dem weiteren Einführungsprozess des "Wirkungsorientierten Haushaltes" sollen Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, das Haushaltshandeln anhand von strategischen Zielen und deren Umsetzung über spezifische Kennzahlen gezielt steuern und kontrollieren zu können. Der "Wirkungsorientierte Haushalt" rückt die Wirkung des Verwaltungshandelns in den Vordergrund, die Folgen der Aufgabenwahrnehmung sind ständig und damit auch im jeweils laufenden Haushaltsjahr transparent und beeinflussbar. Der jeweilige Budgetbedarf wird auch anhand der geplanten Wirkung und des Nutzens für die gesamtstädtischen Ziele bemessen. Mittels Kennzahlen lassen sich im Zeitablauf quantitative und qualitative Veränderungen nachverfolgen, die geleisteten Beiträge zu den gesamtstädtischen Zielen werden transparent und messbar.

Zusätzliche Bedarfe werden insbesondere zur Sicherstellung der Steuerungs- und Controllingfunktionen erwartet. Die weitere Entwicklung wird von den Ergebnissen der vorgesehenen stadtweiten Pilotierung abhängig sein.

Im Zuge der europaweiten Vereinheitlichung nationaler Standards und Verfahren ist der bisherige Zahlungsverkehr zum 01.02.2014 auf die neuen Regularien und Zahlungsinstrumente des einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums SEPA umzustellen (Single Euro Payments Area). Neben der Einführung einer 22-stelligen internationalen Kontonummer (IBAN), anderer Datenformate und Verfahrensabläufe ist hiervon insbesondere das bei der Stadt Köln häufig genutzte Lastschriftinzugsverfahren betroffen. Um auch in Zukunft dieses effektive wie effiziente Zahlungsinstrument nutzen zu können und so eine reibungslose Zahlungsabwicklung durch die Stadtkasse sicherzustellen, sind in einer konzertierten mehrmonatigen Aktion im zweiten Halbjahr 2013 rund 400.000 bestehende Lastschriftinzüge termingerecht zu aktualisieren. Zur Bewältigung dieses Großprojektes entsteht in 2013 ein entsprechend befristeter Mehrbedarf im Kassen- und Steueramt

- **Dezernat III**

Durch die Wahrnehmung von Trägerschaften, Intensivierung von Kooperationen und die Anstrengungen, um Köln bestmöglich zu positionieren, werden im Bereich der Wirtschaftsförderung weiterhin jeweils befristete Mehrbedarfe auftreten.

- **Dezernat IV**

Mehrbedarfe sind hier vor dem Hintergrund der erwarteten Entwicklung der Einwohnerzahlen in Köln vor allem im Bereich der sozialen Dienste vorhersehbar. Zu beachten sind daneben ggf. auch die Themen Integration, Inklusion und die Weiterentwicklung von sozialraumorientierten Angeboten u.a. im Bildungsbereich sowie – korrespondierend mit den Ausführungen zu Dezernat I – der Schulbau.
- **Dezernat V**

Zur städtischen Personalgestellung im Jobcenter Köln wurde sich zwischen den beiden Trägern Stadt Köln und Arbeitsagentur Köln auf städtische Personalgestellungsquote von 39 % am Gesamtbedarf verständigt. Diese Quote wird derzeit erfüllt.

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

Die EU-Osterweiterung wird im Rahmen der ab 01.01.2014 in Kraft tretende volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für Rumänien und Bulgarien die Aufgabenfelder der Stadtverwaltung beeinflussen (s. auch Ausführungen unter Dezernat I).
- **Dezernat VI**

Die bestehende Bedarfslage im Hinblick auf die Durchführung von notwendigen Sanierungs-, Instandhaltungs- und Neubaumaßnahmen im Bereich der Brücken-, Tunnel- und Straßenbauten (inkl. Signalisierung) sowie deren Unterhaltung und Bewirtschaftung lässt einen steigenden Personalaufwand erwarten. Im Hintergrund steht dabei auch die Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung im Vergleich mit einer externen Auftragsvergabe bestimmter Leistungen. Problematisch ist allerdings die bekannt schwierige Situation bei der Akquise entsprechender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Fachrichtungen.
- **Dezernat VII**

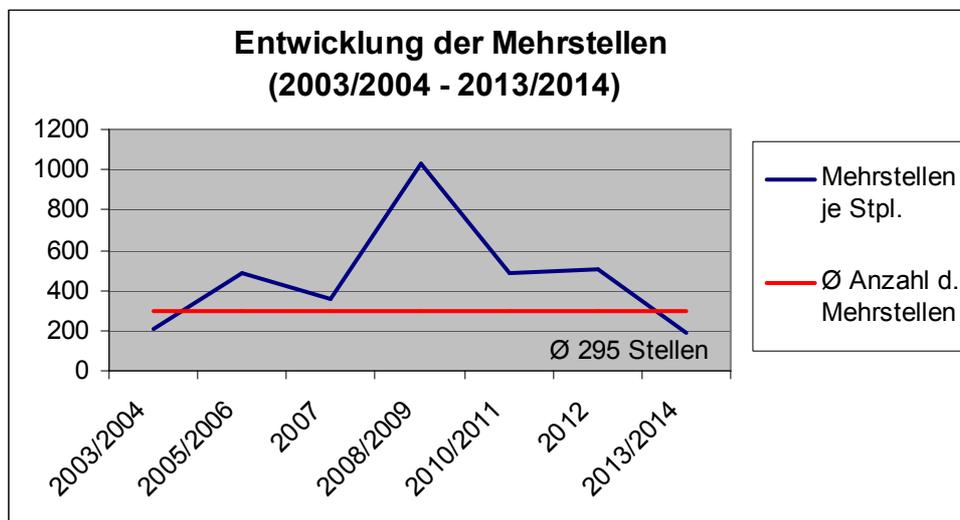
Bei den hier wahrzunehmenden Aufgaben handelt es sich überwiegend um solche der freiwilligen Art. Stellenmehrbedarfe ergeben sich ggf. in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Budgetmitteln. Eine Steigerung ist deshalb angesichts der angespannten Haushaltssituation nicht zu erwarten.

Im Bereich der pflichtigen Aufgaben ergibt sich aus heutiger Sicht ebenfalls nicht die Notwendigkeit von Stellenzusetzungen.

Vor diesem Hintergrund sind nennenswerte Mehrbedarfe - organisatorisch bestätigt – zu erwarten. Diese 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:



Durch den geringen Stellenzuwachs im Stellenplan 2013/2014 (s. S. Buchstabe B, Kapitel III) ist die durchschnittliche Anzahl an Mehrstellen pro Stellenplan seit 2003 von 317 auf 295 gesunken.

In seiner Sitzung am 14.02.2012 hat der Stadtvorstand zur Entwicklung des voraussichtlichen Personalaufwands 2012 bis 2015 unter anderem entschieden:

Ab dem Haushaltsjahr 2013 können 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 oder durch Ertragssteigerungen nachhaltig gesichert ist.

Einsparungen können hierbei unmittelbar im Sachmittelaufwand angeboten werden oder in Form von Aufgabenabbau vorgeschlagen werden.

In der Konsequenz sind zukünftig lediglich Bedarfe zulässig, wenn es sich um neue pflichtige Aufgaben, um zusätzliche pflichtige Aufgaben oder um freiwillige Aufgaben handelt, deren Kosten gedeckt sind. Im Rahmen der Bedarfsprüfung ist in allen vorbeschriebenen Fällen ein entsprechender Mehrbedarfsausgleich zwingende Voraussetzung zur Anerkennung als Mehrstelle. Ansonsten bildet der mit dem Stellenplan 2012 ausgewiesene Personalkörper die Ressourcen- und Kapazitätsgrenze für den Finanzzeitraum bis einschließlich 2015 ab (s. Ziff. 3 im Ratsbeschluss vom 28.06.2012 zum Stellenplan 2012, Vorlagen-Nr. 0011/2012).

Zum Stellenplan 2013/2014 war der Stadtvorstand in seiner Sitzung am 11.03.2013 gezwungen, für zusätzlich rd. 92,0 Stellenmehrbedarfe, deren Bedarf aus organisatorischer Sicht unabweisbar ist, für die jedoch kein Ausgleich durch die zuständigen Fachdezernate erbracht werden konnte, einen Ausgleich über die laufende Haushaltsbewirtschaftung zu Lasten des Personalaufwandsbudgets zu beschließen. Dieser Finanzierungsweg ist aber begrenzt bis Ende 2014 und erfordert ggf. Einschnitte bei den Aufgaben.

4. Personalreserveplan

In dem zentral verwalteten Pool sind Stellen in unterschiedlichen Bewertungen enthalten, die für unterjährige unabwiesbare Bedarfe zur Verfügung gestellt werden. Immer wieder gibt es aktuelle Entwicklungen (z.B. die kurzfristig eingerichtete Geschwindigkeitsüberwachung am Tunnel Grenzstraße), die eine sofortige Bereitstellung von Stellenressourcen erforderlich machen. Da in solchen Fällen nicht gewartet werden kann, bis der nächste Stellenplan in Kraft tritt, ist die Vorhaltung von Reservestellen unumgänglich.

5. Stellenbewirtschaftung

Mit Anwendung des neugeregelten Stellenbesetzungsverfahrens zum Haushaltsjahr 2011 wurden jährlich rund 1.800 Stellenbesetzungsverfahren innerhalb der Stadtverwaltung abgewickelt.

Das Stellenbesetzungsverfahren sieht unter anderem vor, Stellen mit vorrangig zu vermittelndem Personal zu besetzen.

Zu diesem Personenkreis gehören:

Priorität 1:

- Übersollpersonal (Merkmalstelle Q)
- Personal auf Merkmalstellen kw („künftig wegfallend“), z.B. infolge der Haushaltssicherung, einer Festlegung der Task Force, Aufgabenabbau, auch von Mehrwertaufgaben, GPO
- Rückkehrerinnen / Rückkehrer aus Beurlaubung ohne Planstelle
- unbefristet beschäftigtes Personal auf auslaufenden befristeten Stellen
- Personal, für das ein Arbeitsplatzwechsel aus gutachterlicher Sicht sofort zwingend geboten ist

Priorität 2:

- Personal auf Merkmalstellen ku („künftig in der Bewertung umzuwandeln“)
- unterwertig eingesetztes Personal
- Personal, bei dem laut amts- bzw. vertrauensärztlichen Gutachten ein Arbeitsplatzwechsel perspektivisch vollzogen werden soll.

Die Besetzungsergebnisse zeigen, dass nach diesem neuen Stellenbesetzungsverfahren insgesamt 412 Beschäftigte mit den Prioritäten 1 und 2 wieder in planmäßige, finanzierte Aufgabengebiete vermittelt werden konnten. Gleichzeitig konnte der Personalaufwand um nachhaltig 20 Mio. € vermindert werden.

In weiteren 269 Besetzungsverfahren konnte dem Rotationswunsch von Mitarbeitern/innen entsprochen werden.

Die abgeschlossenen Stellenbesetzungsverfahren weisen ein Verhältnis zwischen internen und externen Einstellungen von 57 % zu 43 % auf. So zählen beispielsweise die Weiterbeschäftigung von zeitlich befristet eingestellten Kräften ebenso wie die Übernahme von Ausbildungskräften, die vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung und die vorzeitige beziehungsweise übervertragliche Arbeitszeiterhöhung als externe Stellenbesetzung.

gen. Die Unterscheidung zwischen interner und externer Einstellung stellt hierbei auf Auswirkungen auf das Personalaufwandsbudget ab.

Von allen externen Einstellungen in diesem Sinn macht die Einstellung von neuen, zusätzlichen Kräften aufgrund Auswahlverfahren oder Initiativbewerbung lediglich einen Anteil von 30 % aus. Dies ist überwiegend dem Fachkräftemangel geschuldet.

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 2012 um ca. 15 % gestiegen.

Bis 2013 wird die Steigerung vorrausichtlich ca. 26 % betragen, bis 2017 ca. 32 %.

Die Gesamtaufwendungen des städtischen Haushaltes haben sich bis 2012 um 13 % erhöht und werden voraussichtlich bis 2013 um 26 % und bis 2017 um 38 % steigen (s. auch Buchstabe B, Kapitel IV, Ziffer 3).

	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁾	2013 ²⁾	2014 ²⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾
Personalaufwand	561,3	599,5	620,3	634,0	647,6	706,4	703,3	714,7	728,1	743,0

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Jahresergebnis

²⁾ mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

Ein Vergleich der Planung des Haushaltes für 2012 ff. zur Planung für 2013/2014 ff. zeigt, dass Konsolidierungsmaßnahmen bereits greifen, z.B. dürfen 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 nachhaltig gesichert ist.

Planungsjahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Haushalt 2012 ff. ¹⁾	670,3	732,1	747,6	764,7		
Haushalt 2013/2014 ff. ²⁾		706,4	703,3	714,7	728,1	743,0
Differenz		25,7	44,3	50,0		

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ gem. Beschluss vom 28.06.2012

²⁾ mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

Dennoch ist eine Steigerung des Personalaufwandes seit 2008 zu verzeichnen, ursächlich sind insbesondere:

- Im Rahmen der notwendigen Zusetzung von Mehrstellen im Rahmen der Stellenpläne 2008 - 2013 (s. auch Buchstabe B, Kapitel III Stellenplan, Mehr- und Wenigerstellen) musste der vollzeitverrechnete Personalbestand seit 31.12.2007 bisher um rd. 1.500 Mitarbeiter/innen aufgestockt werden.
- Zum Stellenplan 2013/2014 musste jedoch für rd. 92 aus organisatorischer Sicht unabweisbare Mehrbedarfe, für die kein Ausgleich durch die zuständigen Fachdezernate erbracht werden konnte, ein Ausgleich über die laufende Haushaltsbewirtschaftung zu Lasten des Personalaufwandsbudgets bewilligt werden. (s. auch Buchstabe B, Kapitel III, Ziffer 3.4 Umgang mit künftigen Mehrbedarfen)
- Tarif- und Besoldungserhöhungen haben den Personalaufwand steigen lassen:
 - 01.01.2008: 3,1 % zzgl. 50 € Sockelbetrag (Beschäftigte)
 - 01.07.2008: 2,9 % (Beamte/innen)
 - 01.01.2009: 2,8 % + 225 € Einmalzahlung (Beschäftigte)
 - 01.03.2009: 3,0 % + 20 € Sockelbetrag (Beamte/innen)
 - 01.01.2010: 1,2% + 240 € Einmalzahlung (Beschäftigte)
 - 01.03.2010: 1,2 % (Beamte/innen)

- 01.01.2011: 0,6 % + Sonderzahlung (Beschäftigte)
- 01.04.2011: 1,5 % + 360 € Einmalzahlung (Beamte/innen)
- 01.08.2011: 0,5 % + Sonderzahlungen (Beschäftigte)
- 01.01.2012: 1,9 % + 17 € Sockelbetrag (Beamte)
- 01.03.2012: 3,5 % (Beschäftigte)
- 01.01.2013: 1,4 % (Beschäftigte)
- 01.08.2013: 1,4 % (Beschäftigte)

Die Übernahme des aktuellen Tarifabschlusses der Beschäftigten der Länder auf die Beamten führt ebenfalls zu einer weiteren Belastung des Haushaltes (s. Buchstabe D, Kapitel I).

2. Personalaufwendungen für Rückstellungen für aktive Beamte

Rückstellungen werden für künftige Ausgaben gebildet, die wirtschaftlich aber das abgelaufene Haushaltsjahr betreffen. Hierbei ist bekannt, dass eine Verbindlichkeit oder Verpflichtung besteht, aber deren Höhe und Zeitpunkt der Fälligkeit noch nicht feststeht.

Die Personalrückstellungen umfassen die Pensions-, Beihilfe- und Altersteilzeitrückstellungen sowie die Rückstellungen für noch nicht genommene Urlaubstage, Leistungsprämien (LOB) und Überstunden.

Rückstellung für:	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁾	2013 ²⁾	2014 ²⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾
Pensionen	52,4	52,6	79,4	63,4	65,9	100,0	111,5	126,5	126,5	126,5
Beihilfen	12,8	13,4	30,0	21,5	16,6	35,0	39,5	44,5	44,5	44,5
ATZ, Urlaub, Überstd., LOB etc.	21,2	27,6	20,6	21,8	21,9	19,7	21,5	23,5	27,1	31,1
Summe	86,4	93,6	130,0	106,7	104,4	154,7	172,5	194,5	198,1	202,1

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Jahresergebnis

²⁾ mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

Zum Vergleich die Planwerte gem. Haushaltsbeschluss vom 28.06.2012:

Rückstellung gesamt	2012	2013	2014	2015
Haushalt 2012 ff. ¹⁾	132,2	155,0	176,8	198,6

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ gem. Beschluss vom 28.06.2012

Der aufgezeigte Anstieg der Aufwendungen für Personalrückstellungen ist im Wesentlichen auf folgende Einflussfaktoren zurückzuführen:

- Auswirkungen des demografischen Wandels
- Besoldungs- und Tariferhöhungen (s. Buchstabe B, Kapitel IV, Ziffer 1)
- Anstieg der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) nach § 18 TVöD
- Kostensteigerung im Gesundheitsbereich (Beihilfeverpflichtungen)

Die erhöhten Zuführungsaufwendungen im Haushaltsjahr 2010 ergeben sich insbesondere auf Grund der Anpassung der Besoldung für die Beamten. Diese hatten direkte Auswirkungen auf die zu bildenden Pensions- und Beihilferückstellungen und führten zu zusätzlichen Zuführungsaufwendungen in Höhe von 19,7 Mio. Euro.

Die im Haushaltsjahr 2012 geplanten Zuführungsaufwendungen für Besoldungserhöhungen mussten nicht in Anspruch genommen werden, da bis zum Ende der Jahresabschlussarbeiten noch kein Gesetz für die Besoldungserhöhungen 2013/2014 vorlag. Hierdurch resultiert die Planunterschreitung in Höhe von ca. 27,8 Mio. Euro.

In den Folgejahren werden die gebildeten Personalrückstellungen verwendet (Inanspruchnahme), um künftige Ausgaben bei deren Fälligkeit zu finanzieren.

Die Entwicklung der jährlichen Inanspruchnahme stellt sich seit 2008 wie folgt dar:

	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁾
Inanspruchnahme	11,0	19,6	26,7	22,0	26,4

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Jahresergebnis

3. Anteil Personalaufwendungen am Gesamtaufwand (ohne Versorgungsaufwand)

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

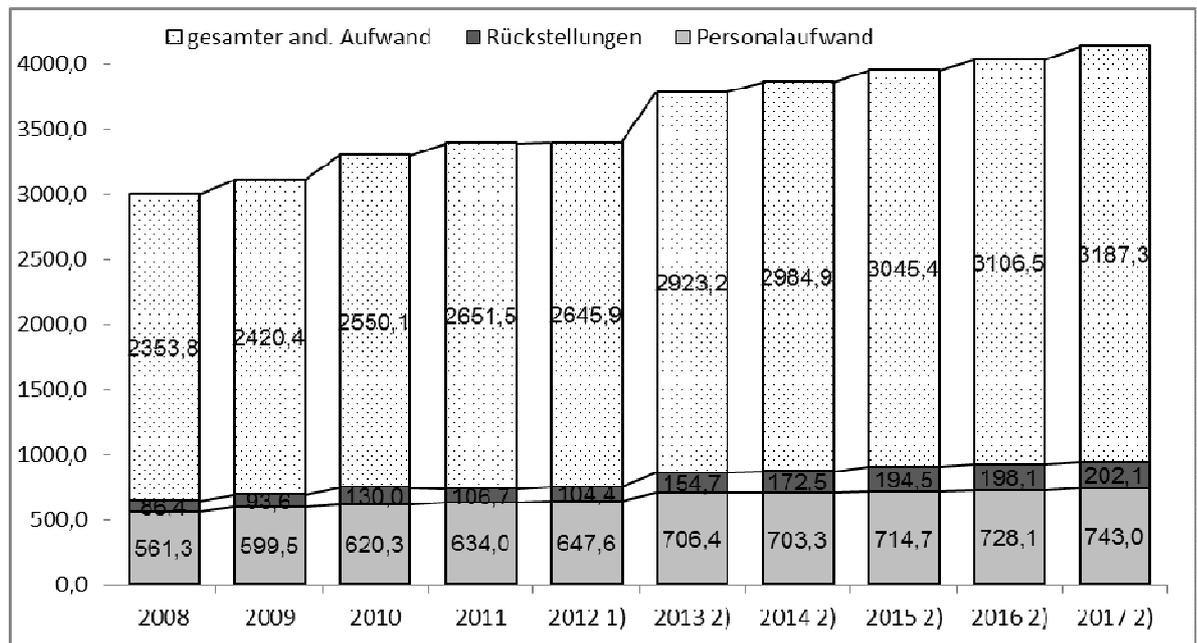
Der Anteil für den Personalaufwand ohne Rückstellung liegt bei ca. 19 % mit leicht fallender Tendenz auf 18 % bis 2017. Trotz Wachstum des Standortes Köln und der damit verbundenen Steigerung des gesamten Haushaltsvolumens ist es gelungen, das Mehr an Leistung für die Bürger und Bürgerinnen mit im Verhältnis zum Wachstum gleichbleibendem Volumenanteil an Personalaufwendungen zu erbringen. In der Planung des Haushaltes 2012 ff. musste mittelfristig noch ein Volumenanteil von knapp 20 % kalkuliert werden.

	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁾	2013 ²⁾	2014 ²⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾
Gesamtaufwand	3001,5	3113,5	3300,4	3392,2	3397,9	3784,3	3860,7	3954,6	4032,7	4132,4
Personalaufwand absolut	561,3	599,5	620,3	634,0	647,6	706,4	703,3	714,7	728,1	743,0
Personalaufwand in %	18,7%	19,3%	18,8%	18,7%	19,1%	18,7%	18,2%	18,1%	18,1%	18,0%
Rückstellungen absolut	86,4	93,6	130,0	106,7	104,4	154,7	172,5	194,5	198,1	202,1
Rückstellungen in %	2,9%	3,0%	3,9%	3,1%	3,1%	4,1%	4,5%	4,9%	4,9%	4,9%
Summe in %	21,6%	22,3%	22,7%	21,8%	22,1%	22,8%	22,7%	23,0%	23,0%	22,9%

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Jahresergebnis

²⁾ mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013



Angaben in Mio. Euro

1) vorläufiges Jahresergebnis

2) mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

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	2012 1)	2013 2)	2014 2)	2015 2)	2016 2)	2017 2)
Versorgungsaufwand	69,6	44,6	51,8	48,3	37,7	56,8	60,2	62,5	65,0	67,8

Angaben in Mio. Euro

1) vorläufiges Jahresergebnis

2) mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

Die Entwicklung der jährlichen Inanspruchnahmen stellt sich seit 2008 wie folgt dar:

	2008	2009	2010	2011	2012 1)
Inanspruchnahme	7,8	29,5	24,6	30,2	41,5

Angaben in Mio. Euro

1) vorläufiges Jahresergebnis

5. Anteil Personal – und Versorgungsaufwendungen am Gesamtaufwand (Personalintensität)

Der Anteil für den Personal- und Versorgungsaufwand inkl. Rückstellung liegt konstant unter 25 %. Damit ist die Personalintensität positiv zu bewerten, da es trotz Wachstum gelungen ist, den noch in der Planung für 2012 ff. angenommenen Anteil von 26,3 % zu reduzieren.

	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁾	2013 ²⁾	2014 ²⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾
Gesamtaufwand	3001,5	3113,5	3300,4	3392,2	3397,9	3784,3	3860,7	3954,6	4032,7	4132,4
Personalaufwand	561,3	599,5	620,3	634,0	647,6	706,4	703,3	714,7	728,1	743,0
Rückstellungen	86,4	93,6	130,0	106,7	104,4	154,7	172,5	194,5	198,1	202,1
Versorgungsaufwand	69,6	44,6	51,8	48,3	37,7	56,8	60,2	62,5	65,0	67,8
Versorgungs- u. Personalaufwand	717,3	737,7	802,1	789,0	789,7	917,9	936,0	971,7	991,2	1012,9
Summe in %	23,9%	23,7%	24,3%	23,3%	23,2%	24,3%	24,2%	24,6%	24,6%	24,5%

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Jahresergebnis

²⁾ mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

6. Vermiedene Personalaufwendungen (ab 2008)

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

Personalaufwand	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁾
Planansatz	590,4	660,9	670,2	672,3	670,2
Ist-Aufwendung	561,3	599,5	620,3	634,0	647,6
Unterschreitung	29,1	61,4	49,9	38,3	22,6

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Jahresergebnis

Die Prognose für das voraussichtliche Jahresergebnis 2012 aus April 2012 schloss noch mit einer minimalen Überschreitung von 4,2 Mio. Euro ab. Das vorläufige Jahresergebnis fällt deutlich positiver aus und verzeichnet eine Unterschreitung von 22 Mio. Euro. Ursächlich für diese Verbesserung sind insbesondere die nicht realisierten Personalausführungen in Bereichen mit Fachkräftemangel. Mit der Vergabe von Kitas in die freie Trägerschaft musste Personal im Erzieherbereich nicht in dem Umfang zugeführt werden, wie ursprünglich geplant. Die vorzeitige Umsetzung der AZVO Feu trug ebenfalls zur Aufwandsminderung bei.

V. Altersteilzeit 2013 (2012/2011/2010/2009)

Seit 01.01.2010 haben sich für TVÖD-Beschäftigte die Konditionen für den Abschluss von Altersteilzeitverträgen verschlechtert. Während vorher das 50%ige Teilzeitarbeitsentgelt auf 83 % aufgestockt wurde, liegt der Aufstockungsbetrag für ab dem 01.01.2010 abgeschlossene Altersteilzeitverträge nur noch bei 20 %, das Altersteilzeitarbeitsentgelt insgesamt also bei 70 %.

Gemäß dem am 15.05.2013 vom Landtag NRW angenommenen Gesetzentwurf des Dienstrechtsanpassungsgesetzes werden die für die Beamtinnen und Beamten bisher bis 31.12.2012 befristeten Regelungen zur Altersteilzeit ab 01.06.2013 zu schlechteren Konditionen weitergeführt. Die Aufstockung der 50%igen Teilzeitbesoldung auf 83 wird auf 80 % reduziert, ebenfalls die Anerkennung der Zeiten der Altersteilzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeiten von 9/10 auf 8/10. Die Regelungen sind bis 31.12.2015 befristet.

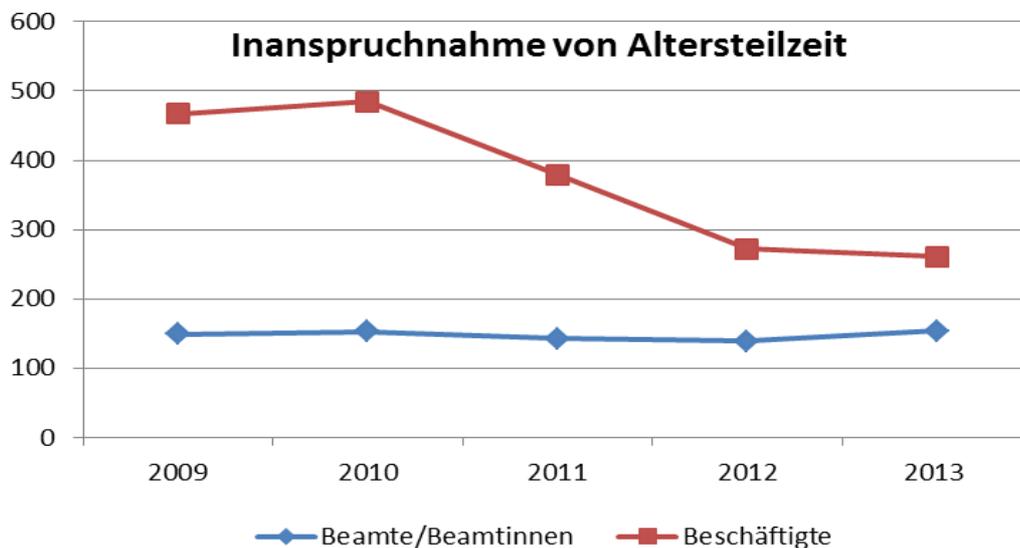
Den Gesetzentwurf finden Sie im entsprechenden Beschlussprotokoll des Landtags unter:

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMPB16-31.html>

	2009	2010	2011	2012	2013
Beamte/Beamtinnen	149	153	143	139	154
davon Männer	98	101	97	93	97
davon Frauen	51	52	46	46	57
im Blockmodell	143	147	136	131	144
im Teilzeitmodell	6	6	7	8	10
Beschäftigte	467	485	379	272	261
davon Männer	192	197	152	124	109
davon Frauen	275	288	227	148	152
davon im Blockmodell	431	447	348	249	238
davon im Teilzeitmodell	36	38	31	23	23
Summe Mitarbeiter/innen	616	638	522	411	415
davon in Freistellungsphase	245	253	216	204	284
Männer	280	298	249	217	206
Frauen	336	340	273	194	209
im Blockmodell	574	594	484	380	382
im Teilzeitmodell	42	44	38	31	33

(Erhebungsstichtag ist jeweils der 31.12. des Vorjahres)

Im nachfolgenden Diagramm ist die Verschlechterung der Konditionen bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit für die Beschäftigten deutlich erkennbar.



C Dienstrechtsreform Land NRW

Der Landtag NRW hat am 15.05.2013 das Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land NRW beschlossen. Dieses Gesetz ist am 01.06.2013 in Kraft getreten und beinhaltet überwiegend die Übernahme des bisher über Artikel 125 a GG in Nordrhein-Westfalen fortgeltenden Bundesrechts in das Landesrecht NRW.

Den Gesetzesentwurf finden Sie im entsprechenden Beschlussprotokoll des Landtags NRW unter:

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMPB16-31.html>

Es werden im Wesentlichen neu geregelt:

Maßnahmen im Bereich des Besoldungsrechts

- Umstellung der Grundgehaltstabellen mit aufsteigenden Gehältern (Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppen R 1 und R 2): die Dienstalters- bzw. Lebensaltersstufen werden auf Erfahrungsstufen umgestellt

Maßnahmen im Bereich des Versorgungsrechts

- Schaffung der Möglichkeit, ohne Abschläge mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand zu treten, wenn 45 Jahre mit berücksichtigungsfähigen Zeiten vorliegen (in Anlehnung an das Rentenrecht)
- Festhalten an der bisherigen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren und dafür schrittweise Erhöhung des maximalen Versorgungsabschlags auf 14,4% bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf Antrag (ebenfalls analog zum Rentenrecht)
- Verkürzung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten von bis zu drei Jahren auf einen Zeitraum von 855 Tagen zur Nachzeichnung der Rechtsänderung in der gesetzlichen Rentenversicherung

Maßnahmen im Bereich des Dienstrechts

- Einführung einer Familienpflegezeit im Beamtenbereich, wirkungsgleiche Übernahme der im Arbeitnehmerbereich geltenden Regelungen des 2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetzes
- Übertragung der im Gendiagnostikgesetz vom 31.07.2009 niedergelegten Verbote gendiagnostischer Untersuchungen auf die Beamtinnen und Beamte des Landes NRW
- Eröffnung der Möglichkeit, Personalakten für Beamtinnen und Beamte in digitaler Form zu führen
- Verlängerung der am 31.12.2012 ausgelaufenen Regelung zur Altersteilzeit vom 01.06.2013 bis zum 31.12.2015. Allerdings erfolgt die Aufstockung der Teilzeitbezüge auf neu 80 % (bisher 83 %) und die Zeit der Altersteilzeit wird nunmehr mit 8/10 anstatt bisher 9/10 als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet
- Änderung des Besoldungs- und Versorgungsgleichstellungsgesetzes, rückwirkende Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 01.08.2001

D Tarifpolitische Lage

I. Abschluss TVL 2013

Die Tarifverhandlungen 2013 im öffentlichen Dienst der **Länder** endeten mit folgendem Ergebnis:

Laufzeit des Tarifvertrages

24 Monate: 01.01.2013 - 31.12.2014

Entgelt

lineare Entgelterhöhung in 2 Stufen:

01.01.2013: +2,65%

01.01.2014: +2,95%

Auszubildende

Entgelterhöhung in 2 Stufen: 01.01.2013: +50 €, 01.01.2014: +2,95%

Übernahmeregulung: bei Bedarf des Arbeitgebers 12 Monate danach bei Bewährung unbefristet Übernahme

Urlaubsanspruch

Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 30 Tage für alle Beschäftigten unabhängig vom Alter (bisher 26 bis 30 Tage)

Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 27 Tage (bisher 26 Tage) für Auszubildende

Beamte

Die Besoldung der kommunalen Beamten und der Landesbeamten wird gemeinsam mit der Besoldung der Landesbeamten in Anlehnung an das Tarifergebnis für die Landesbeschäftigten geregelt. Nach § 1 Landesbesoldungsgesetz gelten die Regeln, die die Besoldung der Beamten des Landes NRW betreffen, auch für die Beamten der Gemeinde. Eine allgemeine Öffnungsklausel, dass einzelne Kommunen die in der Besoldungstabelle durch das Land ausgewiesenen Vergütungen für die jeweiligen Laufbahngruppen nicht anzuwenden haben, besteht nicht. Folglich ergibt sich daraus eine Bindung an die Entscheidung des Landes.

Am 18.03.2013 hat die Landesregierung in einer Pressemitteilung angekündigt, dass Nordrhein-Westfalen sich für eine sozial gestaffelte Umsetzung des Tarifabschlusses entschieden hat. Im Ergebnis bedeutet dies folgendes:

	2013	2014
A2 bis A10	2,65 %	2,95 %
A11 und A12	1 %	1 %
A13 bis A16 und R, B, W-Besoldung	0 %	0 %

Aktuell liegt der Runderlass des Finanzministeriums vom 19.04.2013 „Abschlagszahlung auf die zu erwartende Anpassung der Dienst-, Versorgungs- und Anwärterbezüge für das Jahr 2013“ vor.

Die 1. Lesung des Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen ist am 15.05.2013 im Landtag NRW erfolgt.

Den Gesetzesentwurf finden Sie im entsprechenden Beschlussprotokoll des Landtags unter: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMPB16-31.html>

II. Nachsteuerungsbedarfe TVöD

Für den TVöD steht eine 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.

Entgegen des ursprünglichen Ziels ist in der Tarifrunde 2012 eine Einigung zur Entgeltordnung nicht erzielt worden.

III. Tarifabschluss 2012

Die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen haben am 31.März 2012 eine Einigung in der Tarifrunde 2012 erzielt. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages gilt bis zum 28.02.2014.

Die Kernpunkte der 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 erhielten verschiedene Gruppen von Beschäftigten eine Einmalzahlung von 300 Euro. Es handelte sich grundsätzlich um den gleichen Personenkreis, der

auch in den Jahren 2010 und 2011 eine Einmalzahlung erhalten hat. Da sich die Tarifvertragsparteien im laufenden Kalenderjahr nicht auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD verständigt haben, wird die pauschale Einmalzahlung im Jahr 2013 nochmals gewährt.

Übernahme von Auszubildenden

Gemäß des neuen Tarifvertrags werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht.

Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

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-Tagewoche) 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.

E Portal (ehemals Handbuch) Personalarbeit

Das Handbuch für die dezentrale Personalarbeit beinhaltete eine Sammlung

- von arbeits-, tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen,
- Auslegungshinweisen,
- städtischen Verfahrens- und Arbeitsanweisungen,
- sowie allgemeinen, aktuellen Informationen zur Personalarbeit.

Bei den in weiten Teilen dezentralen Zuständigkeiten im Rahmen der Personalarbeit bei der Stadtverwaltung wurde auf dieser Basis ein einheitliches Handeln sichergestellt. Daneben diente es der Qualitätssicherung und erleichterte die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Dienststellen.

Diese Tradition soll als „Portal für die dezentrale Personalarbeit“ im städtischen IntraNet fortgeführt werden. Dazu wurde die Gesamtstruktur des Handbuchs überarbeitet und mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgestimmt.

Mit dem Amt für Informationsverarbeitung ist die technische Aufbereitung abzustimmen. Sobald das Grundgerüst im relevanten Programm "Imperia" vorhanden ist, können Inhalte sukzessive eingestellt werden. Das Portal geht online, sobald eine ausreichende Menge der Textsammlung eingefügt wurde. Der Zugriff auf die Seiten über das IntraNet ist noch auszuarbeiten. Eine Druckversion wird nicht mehr zur Verfügung gestellt.