

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	19.05.2014

Leistungsgewandelte Mitarbeiter bei der Stadt, AN/0618/2014

hier: Anfrage der Fraktion Die Linke für die Sitzung des Ausschusses Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales vom 09.04.2014 (AN/0618/2014)

Die Fraktion „Die Linke.“ im Rat der Stadt Köln spricht mit einer Anfrage gemäß § 4 der Geschäftsordnung des Rates für die Sitzung des Ausschusses Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales vom 09.04.2014 Aspekte der Personalwirtschaft und der Personalentwicklung an.

Für die Sitzung des Ausschusses am 19.05.2014 kann die Verwaltung die folgenden Informationen geben.

Zu Frage 1: Wie viele Beschäftigte der Stadt Köln sind derzeit befristet eingestellt, a) mit Sachgrund und b) ohne Sachgrund?

1. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist Bestandteil des verwaltungsinternen Stellenbesetzungsverfahrens und eine Folge des Ratsbeschlusses vom 07.07.2010 zu den fortwährenden Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung, um das im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen auf einer Stelle nicht mehr beschäftigte, freigesetzte Personal vorrangig in planmäßige andere Aufgabengebiete zu vermitteln. Alle externen Neueinstellungen erfolgen in der Regel befristet (personalwirtschaftlicher Befristungsgrundsatz) und nur dann, wenn vorrangige Optionen (z. B. interne Besetzung durch Ersteinsatzkräfte, vorrangig zu vermittelndes Personal, bzw. Rotationswillige oder interne Ausschreibung) erfolglos gewesen sind.

Befristungen werden auch eingesetzt, damit auf künftige Veränderungen reagiert werden kann. Beispielsweise werden Befristungen bei den Bühnen spielzeitorientiert und auf die Intendanz bezogen ausgesprochen, um danach neue künstlerische Richtungen umsetzen zu können. Typische Gründe für eine Befristung mit Sachgrund sind Drittmittelfinanzierungen von Stellen oder die zeitliche Begrenzung von Aufgaben.

2. Ausnahmen vom personalwirtschaftlichen Befristungsgrundsatz gibt es bei den Berufsgruppen mit Personalgewinnungsschwierigkeiten (z. B. feuerwehrtechnisches Personal, Fachpersonal in den Kindertagesstätten, technisches Personal). Die in den ausgenommenen Berufen freien Stellen sind intern nicht nachbesetzbar.

Vor einer unbefristeten Weiterbeschäftigung werden alle benannten vorrangigen Besetzungsoptionen erneut geprüft. Auch hier liegt der Grund im Primat der Haushaltskonsolidierung. Gleichwohl unterstützt die Verwaltung die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Möglichen, ihr Weiterbeschäftigungsziel zu erreichen.

3. Die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden beachtet. Befristet Beschäftigte werden tarifgerecht bezahlt.

4. Zum Stichtag 31.12.2013 waren 1.118 Personen in der Gesamtverwaltung befristet beschäftigt. 991 Arbeitsverträge waren ohne Sachgrund und 127 mit Sachgrund befristet. Ohne die Bühnen gab es 689 ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge und 111 mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge. Männer hatten einen Anteil von rd. 2/5 an den Befristungen.

Am Stichtag waren in 55 Dienststellen befristet beschäftigte Personen eingesetzt. Die folgende Tabelle enthält die fünf Dienststellen mit den meisten Befristungsverhältnissen:

Dienststelle	Befristungen gesamt	Männer	Frauen	Befristung mit Sachgrund	Befristung ohne Sachgrund
Bühnen	318	163	155	16	302, Schwerpunkt Normalvertrag Bühne
Amt für Kinder, Jugend, Familien	119	8	111	52	67, Schwerpunkt Hauswirtschaftshilfe und Sozialarbeit
Historisches Archiv	77	31	46	3	74, Schwerpunkt Restaurationstätigkeiten
Zentrale Dienste	65	11	54	1	64, Schwerpunkt Call Center und Reinigung
Amt für Schulentwicklung	61	11	50	2	59, Schwerpunkt Schulbusbegleitung und Schulsozialarbeit

5. Befristet beschäftigte Menschen sind in allen Altersgruppen anzutreffen. Stärkere Häufungen finden sich in der Altersspanne von 21 bis 50 Jahren. Spitzengruppe ist die der 26- bis 30-Jährigen.

Exklusive der Übernahme von Ausbildungskräften hat die Verwaltung im vergangenen Jahr 345 Menschen unbefristet bzw. nach einer vorherigen Befristung unbefristet (wieder)eingestellt. Dies belegt, dass die Verwaltung Abweichungen vom personalwirtschaftlichen Befristungsgrundsatz praktiziert und zudem befristete in unbefristete Verträge umwandelt.

Mit ihrer Befristungsquote von 6,64 % liegt die Stadtverwaltung Köln unter dem Bundesdurchschnitt: Laut Statistischem Bundesamt waren 2012 bundesweit 9 % der Beschäftigten ab dem 25. Lebensjahr befristet beschäftigt.

Zu Frage 2: 2014 sollten Leitlinien für gute Personalführung erarbeitet werden. Nun berichtet die ver.di-Publikation „Stadtgespräche“ von einer Entscheidung im Stadtvorstand, dieses Projekt aufgrund der Überlastung von Führungskräften auf unbestimmte Zeit zu verschieben. Trifft das zu?

Die Verwaltung muss anstehende, anspruchsvolle Aufgaben erfolgreich bewältigen:

- Unterbringung von Flüchtlingen in Köln
- Auswertung und Umsetzung der Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung zur betrieblichen Gesundheitssituation
- Planung, Bau und Sanierung hochrangiger Bauprojekte
- Neuaufstellung der Gebäudewirtschaft
- Einführung eines wirkungsorientierten Haushaltes
- Auflösung der Engpässe bei der gestiegenen Nachfrage nach ortsnahen U3-Plätzen über die 40 % Versorgungsquote hinaus
- Beseitigung des Fachkräftemangels mit auskömmlicher, angemessener Personalausstattung
- Rechtzeitige Neuaufstellung des nächsten Haushaltes
- Aufstellung Kölns als wachsende Stadt
- Bewältigung zweier kommunalpolitisch wichtiger Wahlen in 2014 und 2015
- Neubesetzung einer Reihe von Leitungspositionen in den Ämtern

In all diesen Aufgaben sind Führungskräfte aller Ebenen massiv eingebunden und in ihren Rollen als Fachexpertinnen bzw. –experten und als Vorgesetzte gefordert. Für den Umgang mit ihren Ressourcen gelten die gleichen Maßstäbe wie für alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch. Andernfalls würden Führungskräfte entweder übermäßig belastet oder sie könnten nicht am Prozess zur Entwicklung von Führungsleitlinien teilnehmen. Daher hat die Verwaltung den Führungsleitlinienprozess bis Anfang 2016 aufgeschoben.

Die Verwaltung arbeitet derzeit an Wegen, Aspekte der Führungsleitlinien auf andere Weise zu transportieren, ohne dadurch den Entwicklungsprozess (siehe Antwort zu Frage 4) vorwegzunehmen. Dazu sollen u. a. die Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung und deren Umsetzung einerseits, und andererseits ein Führungskräfteentwicklungskonzept, eine intensivere Führungskräfteentwicklung etwa durch eine Ausweitung des Qualifizierungsangebotes, eine Informationsplattform Führung im städtischen Intranet und die Neuauflage eines Lehrgangs für Nachwuchsführungskräfte beitragen.

Zu Frage 3: Wenn ja, könnte der Aufwand für die Beteiligten nicht reduziert werden, indem externer Sachverstand sowie die „geführten“ Beschäftigten miteinbezogen werden?

Führungsleitlinien sind kein Selbstläufer. Damit sie auch aktiv gelebt werden, braucht es organisatorische sowie personalentwicklerische Unterstützung und ein hohes Maß an Identifikation der Führungskräfte mit den Leitlinien. Wegen letzterem ist es Leitgedanke des Konzeptes zur Entwicklung und Einführung von Führungsleitlinien, Führungskräfte aller Führungsebenen in einem partizipativen Prozess in den Entwicklungsprozess einzubinden. Sie können zugleich ihre Unterstützungsbedarfe formulieren. Das Interesse von Führungskräften an Beteiligung ist vorhanden.

Für die Entwicklungsarbeit mit den Führungskräften waren 20 Workshops mit Führungskräften geplant. Dies ist im Hinblick auf

- die Schaffung einer realistischen Beteiligungschance für rd. 1400 Führungskräfte
- Beachtung von Aufwand und Kosten

ausgewogen. Andere Partizipationsformen wurden wegen deren Schwächen verworfen.

Die Einbeziehung externen Sachverstands war ebenfalls vorgesehen.

gez. Kahlen