



Personalsituation 2015; Perspektiven

Personalsituation 2015 Perspektiven

Kontakt

Amt für Personal, Organisation und Innovation
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 2015



Inhalt

Kernaussagen	6
A Eckdaten des demografischen Wandels	7
I. Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung	9
1. Nachwuchsrekrutierung	9
1.1. Ausbildung bei der Stadt Köln	9
1.2. Perspektiven durch frühzeitige Übernahmeregelungen	9
2. Professionelle Personalauswahl	10
3. Integration	10
4. Erwerbsbeteiligung älterer Menschen	10
5. Erwerbsbeteiligung von Frauen	14
6. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	14
7. Qualifizierung	15
8. Gesamtstädtisch-integrierte Personalplanung	15
9. Wissensbewahrung	16
B Personal in Köln	18
I. Ziele der Personalentwicklung	18
II. Bilanz Personal Haushaltsjahr 2014	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	26
1.4 Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Sondervermögen	26
1.4.1 Gebäudewirtschaft	26
1.4.2 Bühnen	28
1.4.3 Orchester	28
1.4.4 Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud	29
1.4.5 Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse	29
1.5 Städtisches Personal im Jobcenter Köln	30
1.6 Personalrat	31
1.7 Gesamtschwerbehindertenvertretung	31

2.	Ausbildung	32
2.1.	Bewerbungen	32
2.2.	Einstellungen	32
2.3.	Übernahmen	33
2.4.	Ausbildung besonderer Zielgruppen	33
2.4.1.	Teilzeitkräfte	33
2.4.2.	Migrantinnen und Migranten	34
2.4.3.	Menschen mit Behinderung	34
2.4.4.	Ausbildungsquote	35
3.	Fortbildung	36
4.	Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	41
5.	Krankenausfallstatistik	41
6.	Schwerbehinderte	46
7.	Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit	47
III.	Stellenplan 2015 (2013/2014, 2012)	48
1.	Grundlagen	49
1.1.	Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen	49
1.2.	Abbau von Aufgaben und Standards, Einsparungen beim Personalaufwand	49
1.3.	Geschäftsprozessoptimierung (GPO)	50
2.	Entwicklung in den letzten Jahren 2012, 2013 und 2014 mit Schwerpunktthemen ..	51
2.1.	Zusätzliche Bedarfe	51
2.2.	Verminderte Bedarfe	53
3.	Stellenplan 2015 ff.	54
3.1.	Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2015 (Session-Vorlage 1510/2015)	54
3.2.	Verminderte Bedarfe Stellenplan 2015 (Session-Vorlage 1510/2015)	56
3.3.	Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe	56
3.4.	Umgang mit künftigen Mehrbedarfen	60
4.	Personalreserveplan	61
5.	Stellenbewirtschaftung	61
IV.	Personalaufwendungen	63
1.	Entwicklung der Personalaufwendungen ab 2008	63
2.	Personalintensität	64
3.	Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen	65
V.	Altersteilzeit 2015	66
C	Dienstrechtsreform Land NRW	68
I.	Dienstrechtsanpassungsgesetz	68
II.	Dienstrechtsmodernisierungsgesetz	68

D	Tarifpolitische Lage	70
I.	Tarifverhandlungen 2013	70
II.	Tarifverhandlungen 2014	71
III.	Tarifverhandlungen 2015	72
IV.	Diskriminierungsfreie Besoldung	73
E	Portal Personalarbeit	74
	Abbildungsverzeichnis.....	75
	Tabellenverzeichnis	75

Kernaussagen

➤ **Köln - eine Wachstumsstadt**

Das Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln prognostiziert einen Anstieg der Bevölkerungszahl in Köln bis 2040 auf 1,183 Mio. Einwohner.

Nach den neuesten Bevölkerungsvorausberechnungen des Landes Nordrhein-Westfalen kann Köln in 2040 eine Einwohnerzahl von sogar rd. 1,234 Mio. erreichen. Damit soll die Kölner Bevölkerung bis 2040 um beinahe 20% wachsen. Köln würde im Vergleich zu anderen kreisfreien Städten und Kreisen im Bundesland Nordrhein-Westfalen am stärksten wachsen, gefolgt von Münster (+16,6 %), Düsseldorf (+13,1 %) und Bonn (+12,1 %).

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. Allein bei den Führungskräften scheidet in den nächsten zehn Jahren knapp 40% gesamt und fast 50% der Amtsleitungen aus.

Die Stadt ergreift und intensiviert vielfältige Maßnahmen, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.

➤ **Personalbestand weiter gestiegen**

Der Personalbestand des Stammpersonals in der Gesamtverwaltung ist in 2014 aufgrund gesteigener Aufgaben um 208 auf 17.039 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen.

➤ **Mehrbedarfe gestiegen**

Durch den notwendigen Stellenzuwachs im Stellenplan 2015 ist die durchschnittliche Anzahl an Mehrstellen pro Stellenplan seit 2003 auf 317 (durchschnittliche Anzahl im Bericht 2013: 295) gestiegen und liegt damit wieder auf dem Niveau des 10-Jahresdurchschnittes von 2002 bis 2012.

Seit 2013 sind Mehrbedarfe zum jeweiligen Stellenplan grundsätzlich 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**

Die Personalintensität liegt konstant bei ca. 23%; auch bei den geplanten Mehrstellen für den Stellenplan 2015.

Der Personalkörper „wächst“ entsprechend der Steigerung des Haushaltes der letzten Jahre.

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.

A Eckdaten des demografischen Wandels¹

Seit der Jahrtausendwende werden die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse in Deutschland unter der Bezeichnung „demografischer Wandel“ diskutiert. Veränderungen in der Bevölkerung sind an sich nichts Ungewöhnliches. Die neue Richtung des jetzt anstehenden demografischen Wandels und dessen Folgen machen ihn besonders: „Wir werden weniger, älter und bunter.“ Dies rückt ihn in das öffentliche Blickfeld. Dies veranschaulicht zum Beispiel der erste Demografieipfel der Bundesregierung. Wirtschaft und Regierung beschäftigen sich gleichermaßen mit der Thematik.

„Der demografische Wandel bedeutet neben den Fragen der Globalisierung wahrscheinlich die größte Veränderung unseres gesellschaftlichen Lebens (...).“, sagte Bundeskanzlerin Angela Merkel während des Demografieipfels am 4.10.2012 in Berlin.

Verglichen mit dem Vorjahr sind die Prognosen bzgl. der Bevölkerungsentwicklung nahezu identisch. Gemäß aktueller Prognosen wird die Einwohnerzahl 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.²

Für den Arbeitsmarkt bedeutet die demografische Entwicklung unter anderem:

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

Während die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Bund und Länder in der Hauptsache durch Statistiken veranschaulicht werden, äußern sie sich auf der kommunalen Ebene konkret und lassen sich in Form einer alternden Bevölkerung, von Internationalisierung und neuen Lebensstilen wie Patchworkfamilien und altersgemischten Wohngemeinschaften erleben. Der Auftrag der Kommunen liegt darin, sich auf den demografischen Wandel einzustellen und ihre Angebote darauf anzupassen. Dabei spielt die Wahrnehmung des demografischen Wandels durch die Kommunen eine bedeutende Rolle. Die Attraktivität von Kommunen für Familien und qualifizierte Zuwanderung wird sowohl für heimische Unternehmen als auch die Kommunen selbst zu einem der Erfolgsfaktoren. Auch für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt ist dies von erheblicher Bedeutung.

Auch künftig werden die Kommunen vor allem Dienstleistungen mit gut ausgebildetem Personal erledigen. Die bereits heute in einigen Berufsfeldern bestehenden Personalgewinnungsschwierigkeiten werden sich bei Fortsetzung der bisherigen Tarif- und Besoldungspolitik massiv verstärken. Wettbewerbsfähige Bezahlung und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten werden zugleich den Preis staatlicher Leistungen belasten.

Entgegen dem bundesweiten Trend ist der demografische Ausblick für Köln grundsätzlich positiv. Wie positiv und anhaltend der Ausblick fällt, hängt aktuell von der Herkunft der Prognosedaten ab. Zuletzt galt: Die Bevölkerungszahl wird in den nächsten Jahren weiter wachsen und in 2020 mit rd. 1,065 Mio. Einwohnerinnen bzw. Einwohnern ihren Höchststand erreichen. In den folgenden 20 Jahren wird die Bevölkerungszahl um etwas mehr als 16.000 auf rund 1.050 Millionen sinken, im Jahr 2040 allerdings noch mit knapp

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

33.000 deutlich über dem Wert des Jahres 2011 liegen. (Quelle: Bevölkerungsprognose 2040, Amt für Stadtentwicklung und Statistik aus 2011).

Nach den neuesten Bevölkerungsvorausberechnungen des Landes Nordrhein-Westfalen kann Köln in 2040 eine Einwohnerzahl von rd. 1,234 Mio. erreichen. Dies wären laut Landesdaten gegenüber 2014 rd. 200.000 Menschen mehr. Die neuen Prognosedaten der Stadtverwaltung bleiben auch bei optimistischeren Annahmen mit einem Ergebniswert von bis zu 1,183 Mio. Kölnerinnen bzw. Kölnern im Jahr 2040 zwar unter den Werten des Landes, übertreffen jedoch die bisherigen Werte. Bei weniger optimistischen Annahmen kann die Bevölkerungszahl im Jahr 2040 den Kölner Berechnungen zufolge immer noch rd. 1,113 Mio. erreichen.

Andere Werte steuert das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) bei. Dessen Prognoseergebnisse (2025:1,058 Mio., 2035: 1.020 Mio.)bleiben deutlich unter denen des Landes und der Stadtverwaltung Köln und ähneln eher älteren Prognosen.

Gestützt auf die Landesergebnisse, soll die Kölner Bevölkerung bis 2040 um beinahe 20% (genauer: 19,3 %) wachsen. Damit würde Köln im Vergleich zu anderen kreisfreien Städten und Kreisen im Bundesland Nordrhein-Westfalen am stärksten wachsen, gefolgt von Münster (+16,6 %), Düsseldorf (+13,1 %) und Bonn (+12,1 %). Das hieße zum Beispiel in konkreten Zahlen: Der Bevölkerungsunterschied zwischen Düsseldorf und Köln würde bis 2040 um 121.800 Menschen von 435.500 auf 557.300 ansteigen.

Das Kölner Bevölkerungswachstum wird sich in allen Altersklassen abspielen. Insgesamt wird Köln im Vergleich zum Bundesgebiet jung bleiben: 2040 werden die Kölner im Schnitt 43,3 Jahre jung sein, während die Menschen im Bundesdurchschnitt 5,4 Jahre älter sein werden. Dies liegt insbesondere am Zuzug vergleichsweise jüngerer Menschen aus dem In- und Ausland.

I. Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung

1. Nachwuchsrekrutierung

1.1. Ausbildung bei der Stadt Köln

Die Stadt Köln hat in den letzten Jahren jeweils bis zu 555 Nachwuchskräfte in dualen Ausbildungen, dualen Studiengängen und Praktikantenverhältnissen zur Erlangung eines Berufsabschlusses in den Verwaltungs-, den IT-, den marktgängigen (kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe), den feuerwehrtechnischen und den sozialen Bereichen eingestellt. In den ganz überwiegenden Bereichen bedingt eine ausreichende Personaldeckung die eigene Ausbildung.

Auch wenn sich das Bewerberaufkommen in den letzten Jahren und aktuell auf weiterhin hohem Niveau bewegt, ist in der Personalauswahl für einige Ausbildungs- und Berufszweige bereits ein verstärkter Kampf um die besten Nachwuchskräfte zu spüren.

Die Verwaltung wird künftig zunehmende Anstrengungen unternehmen müssen, um den qualifizierten Nachwuchs am Ausbildungsmarkt zu gewinnen und im Wettbewerb mit anderen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern attraktive Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bieten zu können.

Darüber hinaus erfordert der demografische Wandel eine Verstärkung der Ausbildungsaktivitäten. Diesem Erfordernis trägt eine erhöhte Anzahl von Auszubildenden im Verwaltungsbereich ab dem Ausbildungsjahr 2015 Rechnung. Die Zahl der Neueinstellungen in den oben genannten Bereichen soll bis 2020 auf bis zu 620 Nachwuchskräfte steigen. Hierdurch steigt die Gesamtzahl der Auszubildenden bis zu diesem Jahr auf bis zu 960 Auszubildende. Hinzu kommen nach momentaner Planung jährlich mindestens 240 Praktikantinnen und Praktikanten im jeweiligen Einstellungsjahrgang.

In Anbetracht des demografischen Wandels und der sich abzeichnenden massiven Personalbedarfe verfolgt die Stadt Köln das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung der Ausbildungsaktivitäten. Die Steigerung der Ausbildungsquote ist wie folgt geplant:

2015	6,2 %
2016	6,5 %
2017	6,7 %
2018	7,2 %

1.2. Perspektiven durch frühzeitige Übernahmeregelungen

Nach wie vor kann die Stadt Köln unter anderem mit der Sicherheit eines Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisses bei Bewerberinnen und Bewerbern punkten. Um den Nachwuchskräften Planungssicherheit zu verschaffen, sind langfristige Übernahmeregelungen bzw. -zusagen ein sinnvolles Instrument. Die Übernahmeregelungen für den Prüfungsjahrgang 2015 wurden bereits Ende 2014 kommuniziert. Wie in den vergangenen Jahren ist die Übernahme aller Auszubildenden des mittleren und gehobenen Verwaltungsdienstes (auch für Ausbildungsberufe im Beschäftigungsverhältnis) vorgesehen. Im marktgängigen Bereich (kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe) wurden abhängig vom Bedarf analoge Regelungen getroffen.

Zukünftig wird die Stadt Köln soweit möglich bereits zum Zeitpunkt der Einstellung der Nachwuchskräfte eine Übernahmegarantie -befriedigende Leistungen und die persönliche Eignung vorausgesetzt- aussprechen.

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 nach sich ziehen und sich negativ auf die Motivation und Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Aufgabenerledigung und die Erreichung gesamtstädtischer Ziele auswirken.

Bei der Personalauswahl steht das Leistungsprinzip im Vordergrund. Hierbei werden dem Prinzip der Bestenauslese Rechnung getragen, eine höchstmögliche Akzeptanz und Wertschätzung geschaffen und Fehlbesetzungen vermieden. Im Rahmen der Personalauswahl ist dem Leistungsvergleich auf der Grundlage der aktuellen Leistungsnachweise ein besonderes Gewicht beigemessen. Führt dieser Vergleich nicht zu einem eindeutigen Ergebnis, so werden zur Abrundung 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. Die Anforderungen werden kontinuierlich an die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst.

3. Integration

Um die demografische Entwicklung zu mildern, ist die Bundesrepublik dringend auf Zuwanderung angewiesen. In Entwicklungsprognosen ist eine erwartete langfristige Nettozuwanderung von bis zu 200.000 Menschen jährlich eingerechnet. Fällt die Nettozuwanderung nur halb so hoch aus, liegt das Erwerbspersonenpotential in 2060 bei lediglich 33 Millionen oder -34% gegenüber 2008 (Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausbeurteilung des Statistischen Bundesamtes).

Diese Abhängigkeit spiegelt sich heute noch nicht in den Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen bzw. Migranten wider, die aktuell noch vergleichsweise schlecht sind. Personen mit Migrationshintergrund haben häufiger weder eine Berufsausbildung noch einen akademischen Abschluss und sind zu geringeren Anteilen erwerbstätig als die Gesamtbevölkerung. Daher sind die Bildungsmöglichkeiten und Berufschancen für Migrantinnen und Migranten deutlich verbesserungsfähig.

4. Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist in den vergangenen Jahren weiter angestiegen und lag in 2013 bei 45,1 Jahren. Bezogen auf den kommunalen Bereich betrug das Durchschnittsalter 45,5 Jahre (Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, 2013, Seite 33).

In den Kommunen bilden die 45- bis 54jährigen die stärkste Altersklasse (33%), gefolgt von den 35- bis 44jährigen (29%) und den ab 55jährigen (16%). Der Anteil dieser drei Altersklassen an der kommunalen Gesamtbeschäftigtenzahl wird in zehn Jahren von 78% auf 90% gestiegen sein. Dann wird es kaum noch Beschäftigte unter 35 Jahre geben. 64% der Beschäftigten sind zu diesem Zeitpunkt 45 Jahre und älter (heute: 49%). Bis 2025 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, 2009). Frühverrentungsprogramme würden den Personalgewinnungsbedarf weiter verschärfen und sind daher nicht zielführend. Folglich müssen Maßnahmen auf einen möglichst langen, produktiven Verbleib von älteren Beschäftigten im Unternehmen zielen. In Frage kommen

- die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze
- eine flexible, altersgerechte Dienstverteilung
- die Entwicklung adäquater Qualifizierungsangebote
- die Vorhaltung von Rotations- und Aufstiegsprogrammen
- die Qualifizierung von Führungskräften
- eine betriebliche Gesundheitsförderung über Pflichtangebote hinaus

Das Durchschnittsalter des städtischen Stammpersonals lag mit 45,6 Jahren leicht über dem Bundesdurchschnitt (siehe oben). Nach einer überschlägigen Berechnung kann das Durchschnittsalter des Kölner Personals in 2020 auf etwa 50 Jahre wachsen.

Aktuell sind 3.938 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (23,1%) des gesamtstädtischen Stammpersonals 55 Jahre und älter. Im Vorjahr waren es 3.673 Personen.

Altersbaum Gesamtverwaltung

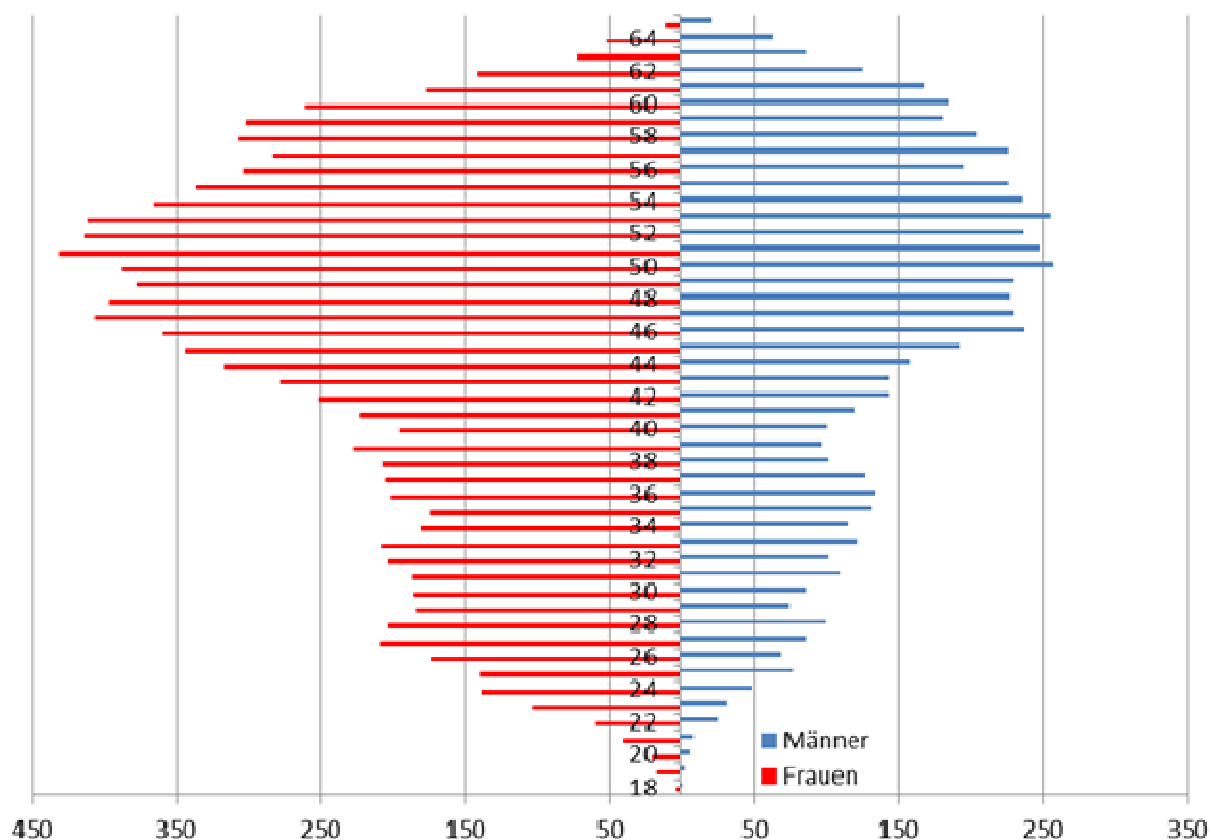


Abbildung 1: Altersbaum der Gesamtverwaltung (Stammpersonal)

Ab 2017 setzt eine deutliche Steigerung der jährlichen altersbedingten Austritte ein.

Austrittsgrund	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ATZ Freistellung	43	40	22	1	2	1				
Erreichen Altersgrenze	109	125	184	264	319	406	462	455	475	504
gesamt	152	165	206	265	321	407	462	455	475	504

Tabelle 1: altersbedingte Austritte

Basierend auf dem jetzigen Personalbestand wäre der höchste Anstieg im Jahr 2031 mit 617 Beschäftigten und Beamten/innen erreicht. Anschließend setzt wieder eine sinkende Entwicklung der Austrittszahlen ein.

Die Differenzen zum Vorbericht resultieren aus unvorhersehbaren Austritten oder vorzeitigen Renteneintritten. Diese Differenzen werden sich in den kommenden Jahren weiter erhöhen: Gemäß des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rente können langjährig Versicherte (>= 45 Jahre) abschlagsfrei die Rente mit 63 Jahren beantragen. Diese Regelung gilt in einer jährlichen Staffelung (jeweils Erhöhung von 2 Monaten) bis zum Geburtsjahrgang 1963.

Die erste Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, dass fast jeder vierte Neurentner mit 63 in den Ruhestand gehen würde, wurde in der Realität deutlich übertroffen. Die zu erwartenden Austrittszahlen der nächsten Jahre können sich daher bei der Stadt Köln noch deutlich erhöhen.

Schon ohne Berücksichtigung dieser Vorruhestandsregelung ergibt sich in den personalintensiven Fachbereichen Verwaltung, Technik und Sozial- und Erziehungsdienst 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.)

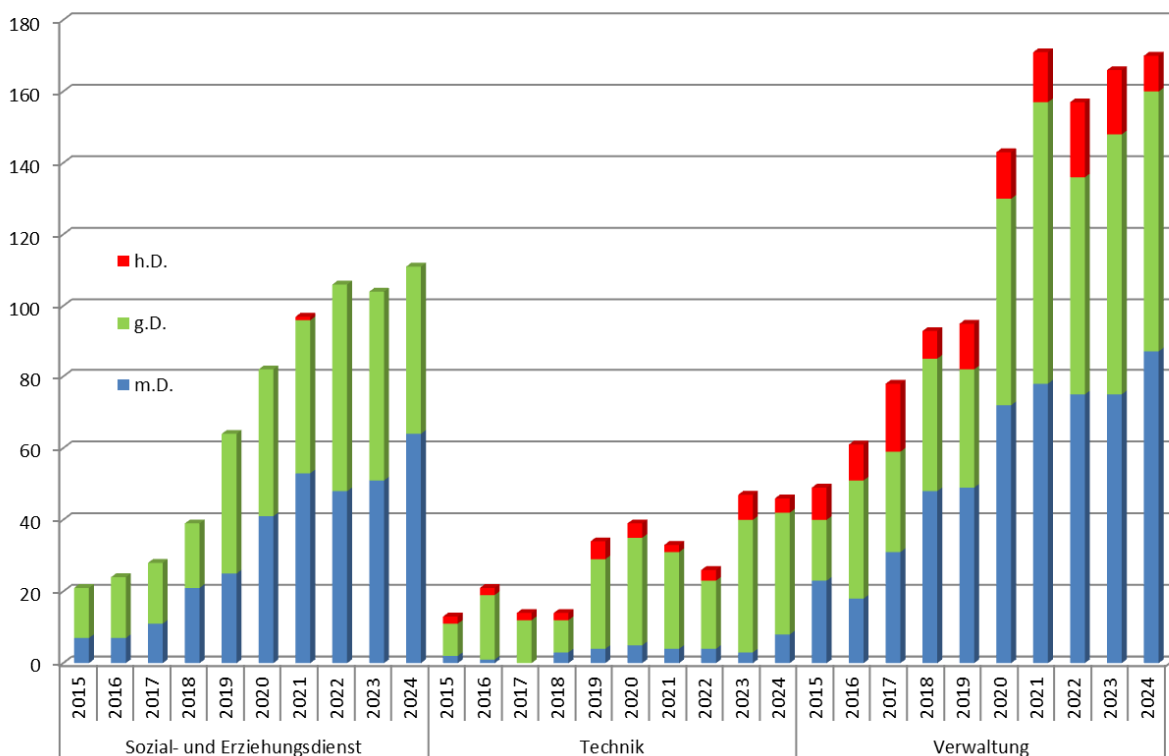


Abbildung 2: Altersbedingte Fluktuation in den Fachbereichen Sozial- und Erziehungsdienst, Technik und Verwaltung nach Laufbahnen

Betrachtet man unabhängig von den Fachbereichen im Stammpersonal die Austritte in den nächsten 20 Jahren je Laufbahngruppe ergibt sich folgende Übersicht:

Laufbahn	Bestand 31.12.2014	Austritte bis einschl. 2024	Personal- abbau in %	Austritte bis einschl. 2034	Personal- abbau in %
höherer Dienst	879	285	32,42%	578	65,76%
gehobener Dienst	5.537	1.338	24,16%	3.276	59,17%
mittlerer Dienst	8.774	1.488	16,96%	4.321	49,25%
einfacher Dienst	1.849	304	16,44%	787	42,56%
gesamt	17.039	3.415	20,04%	8.962	52,60%

Tabelle 2: altersbedingte Austritte nach Laufbahnen

In den nächsten 10 Jahren scheidet damit rd. ein Fünftel und in den nächsten 20 Jahren mehr als die Hälfte des aktuellen Stammpersonals in der Gesamtverwaltung aus altersbedingten Gründen aus dem aktiven Dienst aus. (Unberücksichtigt sind auch hier die befristet Beschäftigten.)

Beschränkt auf lediglich die Beschäftigten in Führungspositionen verändert sich die vorangestellte Übersicht wie folgt:

Leitungs- funktion	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		gesamt	
	Bestand	Abbau bis 2024	Bestand	Abbau bis 2024	Bestand	Abbau bis 2024	Bestand	Abbau bis 2024
Dienststelle/Amt	59	49,15%	0		0		59	49,15%
Abteilung	126	43,65%	15	26,67%	1		142	41,55%
Stabstelle	33	45,45%	10	30,00%	0		43	41,86%
Referent	25	8,00%	9	0,00%	0		34	5,88%
Sachgebiet	135	30,37%	311	32,15%	32	15,63%	478	30,54%
Sachgruppe	28	57,14%	303	33,00%	87	21,84%	418	32,30%
gesamt	406	38,92%	648	31,94%	120	20,00%	1.174	33,13%

Tabelle 3: altersbedingter Personalabbau nach Leitungsfunktionen

Danach scheiden in den nächsten zehn Jahren 40% aller Führungskräfte und fast 50% der Amts- und Dienststellenleitungen im höheren Dienst aus.

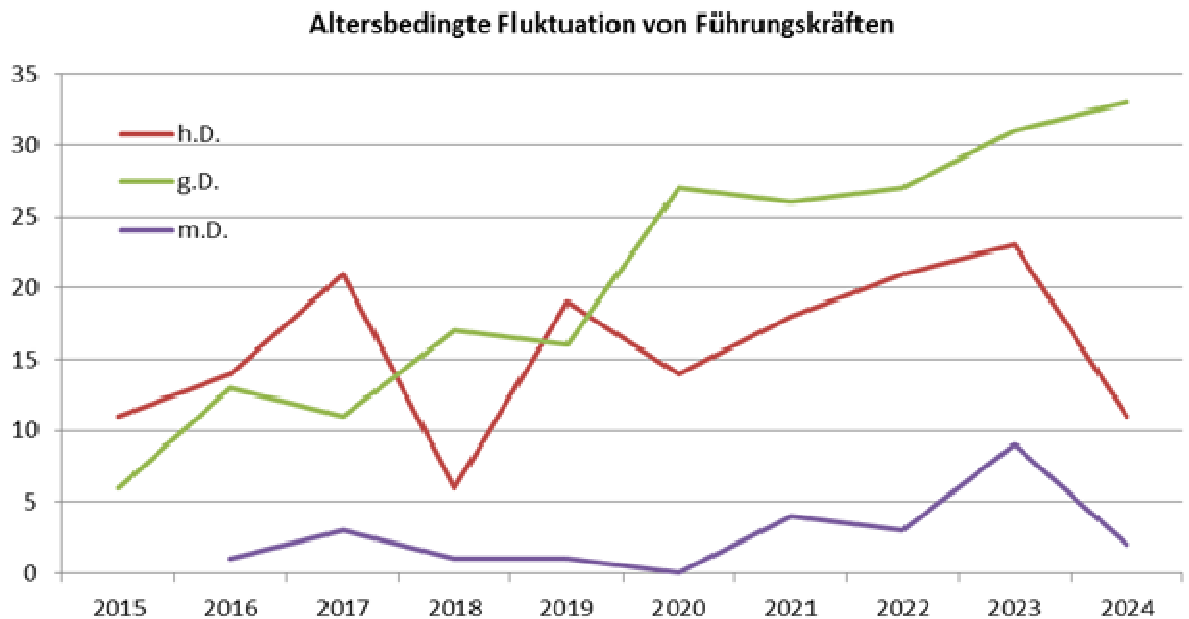


Abbildung 3: Altersbedingte Fluktuation von Führungskräften

Deutlich erkennbar sind die steigenden Austrittszahlen von Führungskräften ab dem Jahr 2018/2019.

5. Erwerbsbeteiligung von Frauen

Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen ab 55 Jahren im Vergleich zu Männern sehr niedrig ist, steigt sie doch erfreulicherweise bei den jüngeren Frauen kontinuierlich an. Hauptsächlich sind nach wie vor familiäre Gründe die Ursache für eine Erwerbsverhinderung, Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit bei Frauen. Hiergegen besonders wirksam ist eine Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes etwa in Form von flexibleren Kita-Öffnungszeiten, Ausweitung des Ganztagschulungsangebotes und Ferienbetreuung. Weitere Maßnahmen kommen in Verbindung mit Vereinbarkeit von Beruf und Privatem hinzu.

Den aktuellen 5. Frauenförderplan 2015-2017 finden Sie unter folgendem Link:

http://kp1ua090/imperia/md/content/aemteronline/i-1/interneff/5_frauenförderplan_2015_bis_2017.pdf

6. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Sowohl in der öffentlichen Diskussion, als auch bei den Beschäftigten der Stadt Köln gewinnt die Work-Life-Balance, d. h. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, immer stärker an Bedeutung. Längst sind es nicht mehr nur Frauen, die sich für Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Heim-/Telearbeit, Sabbatical etc. interessieren. Private Pflichten wie z. B. die Pflege naher Angehöriger, ein geändertes Freizeitverhalten bzw. private Pläne, soziales Engagement sowie eine höhere Altersfitness lassen zunehmend auch Männer über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem nachdenken.

Im vergangenen Jahr wählten 917 Beschäftigte aus der Kernverwaltung, davon 67 männliche Beschäftigte oder 7,3% die Beurlaubung. Bezogen auf die Gesamtverwaltung befanden sich Ende 2014 954 Beschäftigte in der Beurlaubung.

Entsprechenden Anfragen der Beschäftigten wird anstelle der bisherigen Zurückhaltung künftig mit mehr Offenheit zu begegnen sein. Damit dies gelingt, sind neue Konzepte zu entwickeln, die die entsprechenden Interessen der Beschäftigten und die der Bürgerinnen und Bürger auf optimalen Service zusammenbringen. Gefunden werden müssen Lösungen u. a. für Führungs- und Steuerungsoptionen von Führungskräften mit arbeitsplatzfernen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen, Arbeitszeitmodelle, Dienstplangestaltung und Entgeltmodelle. Ebenso sind Modelle zur Betreuung von längerfristig Beurlaubten sowie einer vorbereiteten Rückkehr an den Arbeitsplatz weiterzuentwickeln.

7. Qualifizierung

Individuelle passgenaue Qualifizierung

Die Qualifizierung befindet sich in einem stetigen Entwicklungsprozess. Sie richtet sich dabei am jeweils aktuellen Bedarf aus:

- Neben einer individuellen Planung und Durchführung besteht das Bestreben, berufliche Entwicklung und Qualifizierung zunehmend miteinander zu verzahnen. Hier setzen z. B. das Personalentwicklungs- und Klimagespräch sowie das Coachingangebot an.
- Das Themenangebot wird weiter flexibilisiert sowie breiter und schneller aufgestellt. Standardisierte, termingebundene zentrale Jahresseminarprogramme erreichen den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten oftmals zu spät. Deswegen werden nun mehrere Themen ohne definierten Termin angeboten. Dieser wird nach Vorliegen einer ausreichenden Zahl von Anfragen festgelegt.
- Die Durchführungsformen der Qualifizierung werden methodisch, zeitlich und räumlich weiter flexibilisiert, um das Angebot sowohl bei zunehmendem ortsunabhängigem Arbeiten (z. B. Heim-/Telearbeit, mobiles Arbeiten) sicherzustellen, als auch einen Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Beurlaubung zu vereinfachen.

8. Gesamtstädtisch-integrierte Personalplanung

Eine gesamtstädtisch-integrierte Personalbedarfsplanung als grundlegendes Instrument stellt bei einem Unternehmen mit 19.199 Beschäftigten in den unterschiedlichsten Aufgaben und unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen eine große Herausforderung dar.

Auf Basis der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) wurde bis Ende 2013 sukzessive eine Implementierung von Berufsbildern in das IT-Programm zur Verwaltung von Personal- und Organisationsdaten vorgenommen. Hierzu wurden sowohl die berufliche Qualifikation aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch die für die Stellen benötigten Berufsbilder hinterlegt. Aus den Daten können wichtige Hinweise für die Personalgewinnung, die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und die Förderung adäquater Personalentwicklungsmaßnahmen gewonnen werden.

Die Daten werden aktuell in einer Pilotierungsphase einem kontinuierlichen Qualitätssicherungsprozess unterzogen, indem auch die Personalbedarfsfeststellung 2014 für das Verwaltungspersonal erstmalig auf Basis der Berufsbilder erfolgen konnte.

Die Umstellung des vorliegenden Berichts „Personalsituation 2015 – Perspektiven“ von den bisher aufgezeigten Fachbereichen auf die nun nach Berufekatalog maßgeblichen Kategorien wird in 2016 erfolgen, da zu diesem Zeitpunkt die Qualitätssicherung für alle Berufsbereiche abgeschlossen sein wird.

Eine Vergleichbarkeit zu den Vorjahren ist mit der Umstellung nicht mehr gegeben. Jedoch wird ab diesem Zeitpunkt eine bessere Vergleichbarkeit zu anderen Institutionen möglich, die ebenfalls den Berufekatalog der Bundesagentur für Arbeit verwenden.

Einen Einblick in die Systematik der zukünftigen Klassifikation finden Sie im Internet unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html>

Beispielhaft wird im Folgenden dargestellt, unter welchen Berufsbereichen der heutige Fachbereich „Verwaltung“ wiederfindet. Es wird deutlich, dass die Systematiken nicht ineinander überführbar sind.

Fachbereich	Berufsbereich gem. Klassifikation der Berufe
Verwaltung	Bau, Architektur, Vermessung & Gebäudetechnik
	Gesundheit, Soziales, Lehre & Erziehung
	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel & Tourismus
	Land-, Forst- & Tierwirtschaft & Gartenbau
	Naturwissenschaft, Geografie & Informatik
	Rohstoffgewinnung, Produktion & Fertigung
	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- & Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur & Gestaltung
	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht & Verwaltung
Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit	

Tabelle 4: Gegenüberstellung Fachbereich Verwaltung mit den Berufsbereichen gem. KldB 2010

9. Wissensbewahrung

In den nächsten 10 Jahren wird die Stadt Köln 3.415 Beschäftigte allein altersbedingt verlieren. Nicht planbare Austritte von Beschäftigten sowie weitere Herausforderungen aus dem demographischen Wandel sind bei dieser Zahl noch nicht berücksichtigt.

Besonders kritisch ist der drohende Verlust von exklusivem Experten- beziehungsweise Erfahrungswissen zu sehen, das nicht standardmäßig vorausgesetzt und auch nicht kurzfristig über Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden kann, aber für die zukünftige zielorientierte Aufgabenerfüllung unabdingbar ist.

Anhand der oben aufgezeigten Personalentwicklung wird deutlich, Wissensbewahrung muss wieder integrativer Bestandteil des beruflichen Alltags werden und fest in der Kultur der jeweiligen Dienststelle verankert sein. Es darf nicht erst bei Ausscheiden einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters eine Rolle spielen.

Vor diesem Hintergrund hat das Amt für Personal, Organisation und Innovation einen Leitfaden erstellt, der sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen soll, einem vorhersehbaren Wissensverlust entgegenzuwirken. Paral-

lel besteht das laufende Angebot, die Fachdienststellen durch das Amt für Personal, Organisation und Innovation individuell beraten zu lassen.

In dem Leitfaden werden konkrete Maßnahmen und Instrumente beschrieben, die jede Führungskraft, jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit berücksichtigen kann, um Wissen für Kolleginnen und Kollegen oder die zu erwartende Nachfolge zu sichern.

Neben 15 verschiedenen Instrumenten und Methoden, die vorgestellt werden, enthält er eine Checkliste mit „Kriterien zur Identifikation von exklusivem Wissen“ sowie einen „Notfallkoffer“ zur kurzfristigen Unterstützung.

Dieser kommt dann zum Einsatz, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Stadtverwaltung Köln kurzfristig verlässt und gravierende Wissensverluste drohen, die nicht in absehbarer Zeit kompensiert werden können.

Für diese Fälle enthält der „Notfallkoffer“ mehrere Instrumente. Neu ist dabei die Methode des „moderierten Wissensbewahrungsprozesses“, bei der exklusives Wissen mit Hilfe von Interviews für die Zukunft gesichert wird.

Flankiert wird das ganze Thema von Fortbildungsmaßnahmen im Fortbildungsprogramm der Stadt Köln.

B Personal in Köln

I. Ziele der Personalentwicklung

Die Stadtverwaltung Köln ist einer der größten Arbeitgeber in der Region mit einer besonderen Vorbildfunktion für die Attraktivität sowie die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Schwerpunkt sind und bleiben mannigfaltige Dienstleistungen für Menschen, Unternehmen und Institutionen in Köln und der Region. Dazu braucht es qualifizierte, motivierte, kommunikative und engagierte Beschäftigte. Sie dürfen im Gegenzug von ihrer Arbeitgeberin die Attribute

- verlässlich
- sozial
- fair
- fördernd

erwarten.

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

Persönliche Vorlieben der Beschäftigten werden wo immer es geht unterstützt, etwa bei Teilzeit- und Heim-/Telearbeitswünschen. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement werden stetig und über gesetzliche bzw. tarifliche Bestimmungen hinaus ausgebaut. Die gesetzlich geforderte Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen übertrifft die Stadt Köln seit Jahren.

Beschäftigte mit dem Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel werden gefördert, indem ihre Bereitschaft bei Stellenbesetzungen eine hohe Priorität erhält. Grundsätzlich werden alle vakanten Stellen im Interesse von Transparenz, Chancengleichheit und Bestenauslese ausgeschrieben. Arbeitsplatzwechsel aus organisatorischen sowie aus persönlichen bzw. gesundheitlichen Gründen werden durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Qualifizierung setzt sich bei der Stadt Köln aus mehreren Bausteinen zusammen und geht somit über bloße Seminarangebote hinaus. In Personalentwicklungs- und Klimagesprächen werden u. a. Zusammenarbeit, Teamarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Entwicklung besprochen. Fördermaßnahmen für (angehende) Führungskräfte erstrecken sich von Seminaren über Workshops, Führungskräftecoaching bis hin zu Mentoring sowie Konzeptionen für besonders förderwürdige Führungsnachwuchskräfte. Teamentwicklungsmaßnahmen werden inzwischen auch von Beschäftigten nachgefragt. Auch das Coaching mit eigenen qualifizierten Coaches wird von Beschäftigten und Führungskräften rege nachgefragt.

Die Personalentwicklung bei der Stadt Köln ist gut aufgestellt. Dennoch gibt es weitere Arbeitsfelder, die trotz oder wegen der Haushaltslage bearbeitet werden müssen. Unternehmenskultur, Unternehmenskommunikation und Führungskräfteentwicklung sind einige von denen, die der Verwaltungsspitze wichtig sind. Zum Thema „Wertschätzung“ wurden bereits einige Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Weitere befinden sich in der Realisierung.

II. Bilanz Personal Haushaltsjahr 2014

1. Personalbestand 2014

1.1 Stadtverwaltung Köln

In der Gesamtverwaltung (inkl. der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und des Sondervermögens) ist im Vergleich zum Vorjahr der Bestand des Stammpersonals um 208 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf insgesamt 17.039 Personen gestiegen.

Personalbestand	Stadtverwaltung Köln			
	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	+/-
Beamte/Beamtinnen	4.271	4.266	4.220	-46
Beschäftigte (Tarif)	12.285	12.565	12.819	+254
Personalbestand Stammpersonal	16.556	16.831	17.039	+208
Abgeordnete Beschäftigte	100	92	91	-1
Honorarkräfte	11	9	9	+/-0
Ausbildung				
Anwärter/innen	193	234	297	+63
Auszubildende	303	311	325	+14
Prakt., Volontäre etc.	175	197	230	+33
Qualifizierungsmaßnahmen	16	25	24	-1
Bundesfreiwilligendienst	27	34	39	+5
aktive Beschäftigte	17.381	17.733	18.054	+321
Teilnehmer Altersteilzeit - Freizeitphase	284	219	191	-28
Beurlaubte	969	986	954	-32
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	18.634	18.938	19.199	+261

Tabelle 5: Veränderungen im Personalbestand der Gesamtverwaltung

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

In 2014 sind insgesamt 1.015 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Stammpersonal ausgeschieden (Unterjährige Beschäftigungen in 2014 sind nicht enthalten.). Die umfangreichsten Austritte waren in diesem Jahr mit 328 Personen im Sozial- und Erziehungsdienst zu verzeichnen. Diese Austritte resultieren aus einem hohen Anteil von Beurlaubungen, der durch den überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen in diesem Fachbereich bedingt ist.

An zweiter Stelle folgt mit 268 Austritten der Verwaltungsbereich, in dem neben Beurlaubungen viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Ruhestand eingetreten sind.

Fachbereiche mit den stärksten personellen Abgängen sind:

	2012	2011	2013	2014
Sozial- und Erziehungsdienst	298	283	296	328
Verwaltung	306	398	228	268
Sonstige Berufe (z. B. Schulhausmeister)	174	130	177	128
Handwerk	54	31	52	63
Feuerwehr	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	55
Technik	42	50	45	54
Sonstige Fachbereiche	103	76	66	119
Abgänge gesamt	1.033	1.027	974	1.015

Tabelle 6: Personelle Abgänge nach Fachbereichen

Den Abgängen stehen insgesamt 1.223 Zugänge gegenüber.
Die meisten in den Fachbereichen:

	2012	2011	2013	2014
Sozial- und Erziehungsdienst	507	408	451	409
Verwaltung	267	247	339	347
Sonstige Berufe (z. B. Schulhausmeister)	137	115	103	102
Handwerk	102	46	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	99
Technik	77	37	71	90
Gesundheit / Umwelt	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	68	61
Sonstige Fachbereiche	138	84	144	115
Abgänge gesamt	1.299	1.037	1.249	1.223

Tabelle 7: Personelle Zugänge nach Fachbereichen

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind in 2014 wie in den Vorjahren 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 den grundsätzlichen Personalbestand (Stammpersonal) in den Fachbereichen gibt die nachfolgende Tabelle:

Fachbereich	2012	2013	2014
Bibliothek	196	201	211
Feuerwehr	1.065	1.061	1.029
Garten / Forst-Dienst	63	60	62
Gesundheit / Umwelt	470	484	492
Handwerk	1.279	1.284	1.328
IT	140	147	165
Kultur	410	426	427
Pädagogischer Dienst	199	180	177
Sonstige Bereiche	1.459	1.384	1.310
Sozial- und Erziehungsdienst	3.971	4.122	4.199
Technik	1.104	1.141	1.177
Verwaltung	6.199	6.341	6.462
gesamt	16.556	16.831	17.039

Tabelle 8: Personalbestand nach Fachbereichen

1.2 Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnli. Einrichtungen und Sondervermögen)

Für die Kernverwaltung (ohne die unter 1.4 näher beschriebenen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie das Sondervermögen) ergibt sich folgendes Bild des Personalbestands in 2014:

31.12.2014	Kernverwaltung				
	Männer		Frauen		gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Beamte/Beamtinnen	2.227	54,60%	1.894	46,40%	4.081
Beschäftigte (Tarif)	3.375	29,20%	8.188	70,80%	11.563
Personalbestand Stammpersonal	5.550	35,80%	10.094	64,20%	15.644
abgeordnete Beschäftigte	38	41,80%	53	58,20%	91
Honorarkräfte	5	55,60%	4	44,40%	9
Ausbildung					0
Anwärter	128	43,10%	169	56,90%	297
Auszubildende	138	45,50%	165	54,50%	303
Prakt., Volontäre etc.	54	26,90%	147	73,10%	201
Qualifizierungsmaß-nahmen	6	25,00%	18	75,00%	24
Bundesfreiwilligendienst	18	48,60%	19	51,40%	37
Aktiver Personalbestand	5.937	35,75%	10.669	64,25%	16.606
Altersteilzeit - Freizeitphase	76	44,40%	95	55,60%	171
Beurlaubte	67	7,30%	850	92,70%	917
Summe aller	6.080	34,40%	11.614	65,60%	17.694
Beschäftigungsverhältnisse					

Tabelle 9: Personalbestand in der Kernverwaltung

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Personalbestand des Stammpersonals um 193 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen.

Personalbestand	Kernverwaltung Köln			
	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	Veränderung
Beamte/Beamtinnen	4.130	4.121	4.081	-40
Beschäftigte (Tarif)	11.055	11.330	11.563	+233
Personalbestand Stammpersonal	15.185	15.451	15.644	+193
Abgeordnete Beschäftigte	100	92	91	-1
Honorarkräfte	11	9	9	+/-0
Ausbildung				
Anwärter	193	234	297	+63
Auszubildende	282	292	303	+11
Prakt., Volontäre etc.	146	169	201	+32
Qualifizierungsmaßnahmen	16	25	24	-1
Bundesfreiwilligendienst	27	34	37	+3
aktive Beschäftigte	15.960	16.306	16.606	+300
Altersteilzeit - Freizeitphase	259	197	171	-26
Beurlaubte	935	945	917	-28
Su. aller Beschäftigungsverhältnisse	17.154	17.448	17.694	+246

Tabelle 10: Veränderung des Personalbestandes in der Kernverwaltung

1.3 Personal mit speziellen Fachlichkeiten

Im nachfolgenden sind ausgewählte Personalbereiche näher beschrieben.

1.3.1 Erziehungsdienst (Kita)

Im Vergleich zum Kitajahr 2006/2007 hat sich allein das Angebot im U3-Bereich vervielfacht.

Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiteten insgesamt 4.199 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind über 1.000 Kräfte mehr als zu Beginn des U3-Ausbaus und allein über 430 Kräfte mehr als zum Stand 31.12.2011.

Im Amt für Kinder, Jugend und Familie arbeiten insgesamt 4.529 Beschäftigte. Die in diesem Bereich am häufigsten vertretenen Personengruppen sind:

	2013	2014
Erzieher/in	2.294	2.309
Sozialarbeiter/in u. Sozialpädagoge/in	468	479
Kinderpfleger/in	696	736
Hauswirtschaftliche Kräfte	226	226
Kindertagesstättenleiter/in	204	210

Tabelle 11: Berufe im Erziehungsdienst

Im Rahmen des Ausbaus der U3-Betreuung und der generell hohen Fluktuation im Sozial- und Erziehungsbereich hat es von bzw. nach extern über 700 Personalbewegungen gegeben. Allein 300 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausgeschieden und über 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt worden (inkl. Rückkehrer aus der Beurlaubung und übernommene Ausbildungskräfte).

Seit 2013 werden bei der Stadt Köln jährlich 25 Beschäftigte im Rahmen einer auf 3 Jahre angelegten, praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ausgebildet.

1.3.2 IT-Personal

Der Personalbestand des Amtes für Informationsverarbeitung ist in 2014 deutlich von 257 auf 276 gestiegen.

Da ohne eine moderne Informations- und Kommunikationstechnologie, eine zeitgemäße Arbeitsplatzgestaltung nicht mehr möglich ist, ist das Amt für Informationsverarbeitung mehr denn je 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 tariflichen 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 die Regelungen dieser Arbeitgeberrichtlinie für den Geltungsbereich des TVöD und des TV-V anwenden.

Für den Geltungsbereich des TVöD ist die Anwendung dieser Richtlinie nur zeitlich begrenzt zulässig. Da aber auch weiterhin davon ausgegangen werden muss, dass Bedarf besteht, IT-Fachkräften im begründeten Einzelfall finanzielle Anreize bieten zu können, welche die tariflich vorgesehen Entgelte übersteigen, wurde die Anwendungsdauer der Richtlinie bereits mehrfach verlängert.

Die Verwaltung hat bislang lediglich Einzelfallentscheidungen in Form einer individuellen Zulagenzahlung auf Grundlage der Arbeitgeberrichtlinie getroffen, um der Abwanderung von qualifiziertem IT-Personal vorzubeugen. Die Zulagengewährung erfolgt befristet und setzt voraus, dass ein nachvollziehbarer Anlass besteht, dass besonders qualifiziertes

Personal, auf dessen Leistung die Stadt Köln unabdingbar angewiesen ist, aus finanziellen Erwägungen heraus die Stadt Köln verlassen möchte. Mit vertretbarem finanziellen Aufwand konnte daher ein wichtiger Beitrag zur Personalerhaltung bei IT-Fachkräften geleistet werden.

Eine Regelung über das zukünftige Verfahren zur Anwendung der Arbeitsgeberichtlinie in Form eines betrieblichen Systems befindet sich derzeit in der Abstimmung.

1.3.3 Technisches Personal

Über 1.150 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadt Köln arbeiten in technischen Berufen. Hier wurden 2014 zum Fluktuationsausgleich und der zusätzlichen Gewinnung rd. 50 Fachkräfte neu eingestellt. 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

Zur Gewinnung von Fachpersonal in diesem Bereich hat das Amt für Personal, Organisation und Innovation ein Konzept mit einem umfassenden Maßnahmenkatalog entworfen, das sich in der Abstimmung beim Dezernat für Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr befindet.

1.3.4 Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst

Die Stadtverwaltung Köln beschäftigt in der Gesamtverwaltung fast 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinischen Dienst.

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

	2011	2012	2013	2014
• Arzt/ Ärztin	93	96	99	108
• Logo-/Motopäde/in	52	83	81	76
• Arzthelfer/in	41	44	51	53
• Krankengymnast/in	32	29	31	30
• Tierarzt/ -ärztin	28	29	29	29

Im öffentlichen Gesundheitsdienst (Gesundheitsamt und Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz) arbeiten davon 208 Personen.

Hier überwiegen die Berufsbilder:

	2011	2012	2013	2014
• Arzt / Ärztin	89	88	91	96
• Arzthelfer/in	36	38	41	46
• (Kinder-) Krankenpfleger/in	15	16	17	16

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 zum Vorjahr von 9.288 auf 9.548 gestiegen.

1.3.6 Feuerwehr

In 2014 ist der Personalbestand im feuerwehrtechnischen Dienst bei der Berufsfeuerwehr Köln von 1.061 auf 1.010 gesunken. Allein 20 Beamte sind zu anderen Dienstherren versetzt worden.

1.3.7 Verwaltungspersonal

Neben den Beamten in den Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes zählen zu den Beschäftigten im Verwaltungsbereich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach ihrer Amts- und Dienstbezeichnung eine Verwaltungstätigkeit ausüben sowie Juristen, Betriebs- und Volkswirte. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsbereich ist im Vergleich zu 2013 von 6.341 auf 6.462 gestiegen.

Hierbei handelt es sich hauptsächlich um befristete Einstellungen, Beurlaubungsrückkehrer/innen und Übernahmen aus der Ausbildung.

Befristet eingestellt wurde insbesondere in den Bereichen des Jobcenter, des Amtes für öffentliche Ordnung und den Bürgerämtern zur Deckung der Bedarfe.

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 Gebäuden/ 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.

Aktuell sind bei der Gebäudewirtschaft 476 Kollegen und Kolleginnen beschäftigt.

31.12.2014	Gebäudewirtschaft				
	Bestand 2014			Bestand 2013	Bestand 2012
	Männer	Frauen	gesamt		
Beamte/Beamtinnen	34	54	88	95	94
Beschäftigte	249	139	388	375	384
Personalbestand Stammpersonal	283	193	476	470	478

Tabelle 12: Personalbestand der Gebäudewirtschaft

Die Anzahl der Vakanzen bei der Gebäudewirtschaft ist seit dem letzten Personalbericht wieder angestiegen, in den Vorjahren war die Tendenz rückläufig. Momentan (Stand März 2015) sind 43 von insgesamt ca. 480 vollzeitverrechneten Planstellen vakant.

Die Personalerhaltung und -gewinnung im technischen Bereich stellt hierbei nach wie vor die größte Herausforderung dar. Für den Bereich der Gebäudewirtschaft fehlt es vor allem an Ingenieurinnen und Ingenieuren der Fachrichtungen Versorgungstechnik und Elektrotechnik. Zudem ist es sehr schwierig, ausgewiesene Spezialistinnen und Spezialisten für die Bereiche Bauphysik und Statik zu gewinnen (siehe Kapitel B, II, 1 .3.3 Technisches Personal).

Vor dem Hintergrund einer weiter wachsenden Stadt lag der Fokus der Bauaktivitäten in 2014 vor allem auf dem Schulbau (Neubau, Umbau, Erweiterungsbau, Generalsanierung, energetische Sanierung). Ferner sind als besondere Aufgabenfelder der Gebäudewirtschaft die Sanierung von Oper und Schauspiel, die Archäologische Zone sowie die fachliche Unterstützung des Amtes für Wohnungswesen bei der Schaffung von zusätzlichen Unterbringungsmöglichkeiten für Flüchtlinge zu nennen. Die Stellen- und Personalausstattung der Gebäudewirtschaft wird an die steigenden Anforderungen anzupassen sein. Im Zuge der Flüchtlingsproblematik wurden in den Bereichen der technischen Gebäudeausstattung, Vergaben sowie der Vertragsabwicklung in einem ersten Schritt bereits fünf Stellen (vier Ingenieure, eine Verwaltungskraft) bei der Gebäudewirtschaft zugesetzt. Die Unterstützung wird aufgrund der wöchentlich weiter steigenden Flüchtlingszahlen in 2015 noch einmal um sechs Ingenieurstellen für die Wahrnehmung von Projektsteuerungs- und Projektleitungsaufgaben erweitert werden.

Die Gebäudewirtschaft befindet sich in Folge des Ratsbeschlusses vom 13.10.2011 in einem grundlegenden und umfassenden Veränderungsprozess. Um die gesetzten Ziele wie Transparenz (klare Zuständigkeiten, klare Verantwortlichkeiten, planbare Finanzierung), Vermeiden bzw. Minimieren der finanziellen Risiken, Sicherung der kommunalen Handlungsfähigkeit sowie eine Verschlinkung der verwaltungsinternen Prozesse zu erreichen, wurden eine Reihe von Maßnahmen -unter Beibehaltung der Betriebsform der Gebäudewirtschaft als „Eigenbetriebsähnliche Einrichtung“- initiiert und umgesetzt, insbesondere:

1. Neuordnung des Finanz- und Abrechnungssystems zwischen der Kernverwaltung und der Gebäudewirtschaft (zum 01.01.2015)
2. Verabschiedung und Inkrafttreten einer neuen Betriebssatzung verbunden mit einer Stärkung des Dienstleistungsgedankens (zum 01.01.2015)
3. Neue Aufbaustruktur (Rahmenstruktur zum 01.01.2015, die Detailausgestaltung folgt)
4. Erarbeitung eines gemeinsam mit der Schulentwicklungsplanung, dem Amt für Schulentwicklung und der Gebäudewirtschaft abgestimmten Soll-Prozesses zum Schulneubau, inkl. eines verkürzten politischen Beschlussverfahrens

5. Stärkung des Amtes für Schulentwicklung in seiner Auftraggeberrolle für Baumaßnahmen
6. Einführung einer gesamtstädtischen Steuerung zur Koordinierung der ressortübergreifenden Immobilieninvestitionen sowie dem Erhalt und dem Ausbau der städtischen Immobilien und damit einhergehend
7. der Aufbau eines mehrstufigen Controlling-Systems, um die Einhaltung der gesetzten finanziellen und inhaltlichen Rahmen sicherzustellen (noch in der Entwicklung)

Die Neuausrichtung der Gebäudebewirtschaftung bei der Stadt Köln ist somit in wesentlichen Punkten entschieden, umgesetzt und auf den Weg gebracht worden. Der Veränderungsprozess insgesamt wird noch geraume Zeit in Anspruch nehmen. Die neuen Rollen und strukturellen Veränderungen müssen von allen Beteiligten in der Praxis erst eingeübt und gelebt werden.

Nähere Informationen zur Gebäudewirtschaft der Stadt Köln finden Sie unter:

<http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/verkehr/verkehrssicherheit/gebaeudewirtschaft>

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.

31.12.2014	Bühnen			
	Männer	Frauen	gesamt	Bestand 2013
Beamte/Beamtinnen	4	10	14	14
Beschäftigte	401	268	669	658
Personalbestand Stammpersonal	405	278	683	672

Tabelle 13: Personalbestand der Bühnen

Hinzu kommen aktuell rd. 130 Gastkünstler.

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.

31.12.2014	Orchester			
	Männer	Frauen	gesamt	Bestand 2013
Beamte/Beamtinnen	0	0	0	0
Beschäftigte	94	61	155	156
Personalbestand Stammpersonal	94	61	155	156

Tabelle 14: Personalbestand des Orchesters

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.

31.12.2014	WRM			Bestand 2013
	Männer	Frauen	gesamt	
Beamte/Beamtinnen	1	2	3	3
Beschäftigte	10	9	17	17
Personalbestand Stammpersonal	11	11	22	20

Tabelle 15: Personalbestand Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud

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.

31.12.2014	ZVK und Beihilfe			Bestand 2013
	Männer	Frauen	gesamt	
Beamte/Beamtinnen	7	27	34	33
Beschäftigte	7	18	29	29
Personalbestand Stammpersonal	14	45	59	62

Tabelle 16: Personalbestand Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

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.

Bis 2011 stellte die Stadt Köln mit 670 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Jobcenter ~52% des vollzeitverrechneten Gesamtpersonals zur Verfügung.

Grundlage für die Reduzierung der Personalgestellung war der Erlass des MIK NRW vom 20.04.2011, der eine Zuweisung von Personal in die Jobcenter über den kommunalen Finanzanteil (15,2%) hinaus als freiwillige Aufgabe ansah und entsprechend Kommunen im Nothaushalt diese Quote nicht überschreiten sollen. Zur Risikoreduzierung wurde deshalb entschieden, den kommunalen Personalgestellungsanteil sukzessive auf 39 % zu senken. Hierbei wurde der bundesweite Durchschnitt der kommunalen Personalgestellung als Orientierungsgröße herangezogen.

Anfang 2013 wurde die angestrebte Quote durch natürliche Fluktuation erreicht.

Um der hohen Fluktuation im Jobcenter mit gutem und qualifiziertem Personal entgegenzutreten, weist die Stadt Köln jedes Jahr einen Großteil ihrer Ersteinsatzkräfte zu. Gleichzeitig wurde bei Bedarf den befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit, deren Verträge von dort nicht verlängert oder entfristet werden, ein Einstellungsangebot seitens der Stadt Köln unterbreitet.

31.12.2014	Jobcenter Köln			Bestand 2013
	Männer	Frauen	gesamt	
Beamte/Beamtinnen	82	166	248	261
Beschäftigte	92	202	294	281
Personalbestand Stammpersonal	174	368	542	542

Tabelle 17: Städtisches Personal im Jobcenter Köln

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

1.6 Personalrat

Gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen sind 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Tätigkeit in der Personalvertretung freigestellt.

Die Freistellungen verteilen sich auf die Stadtverwaltung wie folgt:

Personalrat	Freistellungen Amtszeit 2012 - 2016
Gesamtpersonalrat	5
Personalrat Dez. OB/I/II/III	8
Personalrat Dez. IV/V	7
Personalrat Dez. VI	5
Personalrat Dez. VII	4
Personalrat Kita	6
Personalrat Feuerwehr	3
Summe	38

Tabelle 18: Freistellungen für eine Tätigkeit in der Personalvertretung

1.7 Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die rechtliche Grundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen ist das Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen sind die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dezernaten und Dienststellen der Stadtverwaltung Köln

Für die Arbeit in der Gesamtschwerbehindertenvertretung sind derzeit drei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen freigestellt.

2. Ausbildung

2.1. Bewerbungen

Nachfolgend ist die Entwicklung der Zahl der Bewerbungen von 2009-2014 dargestellt:

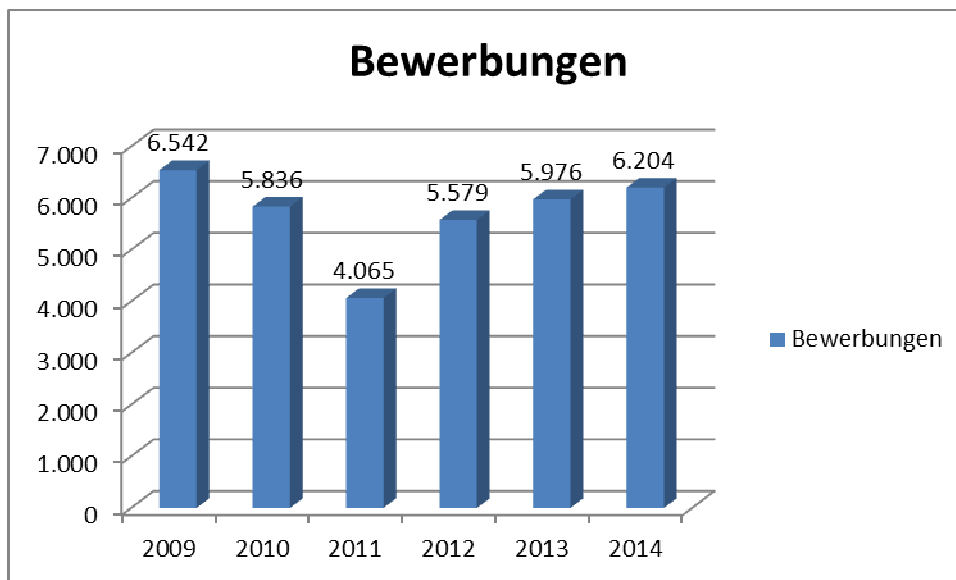


Abbildung 4: Anzahl Bewerbungen für eine Ausbildung

Von den insgesamt 6.204 Bewerbungen waren 3.928 weibliche Bewerberinnen und 2.276 männliche Bewerber. Das entspricht 63,3% und 36,7%.

2.2. Einstellungen

Im vergangenen Jahr hat die Stadt Köln insgesamt 555 Nachwuchskräfte eingestellt. Dazu gehören Ausbildungen sowie duale Studiengänge im Beamtenverhältnis, Ausbildungen nach Tarifrecht in kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen, Auszubildende in IT-Berufen und Praktikantinnen bzw. Praktikanten (zur Erlangung eines Berufsabschlusses) für den feuerwehrtechnischen und sozialen Bereich in insgesamt ca. 40 Berufsbildern sowie zum wiederholten Mal die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des wichtigen und bewährten Projekts für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Darunter waren ebenfalls 29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Fortbildungen zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn, im Rahmen der Verwaltungslehrgänge I und II sowie dem Aufstieg in den gehobenen Dienst ausgewählt wurden. In diesem Bereich ist die Zahl im Vergleich zum Vorjahr um 10 Personen gestiegen.

Insgesamt gestaltet sich die Übersicht aller relevanten Einstellungen nach Kategorien demnach wie folgt:

Kategorie	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ausbildung im Beamtenverhältnis	175	155	102	103	133	125
Ausbildung nach Tarifrecht	192	145	95	166	136	144
Praktikanten	143	152	175	153	281	286
Gesamtergebnis	510	452	372	422	550	555

Tabelle 19: Anzahl Einstellungen nach Kategorien

2.3. Übernahmen

Die Übernahmeregelung für den Prüfungsjahrgang 2014 sah erneut die Übernahme aller Auszubildenden des mittleren und gehobenen Dienstes inklusive der Ausbildungsberufe im Angestelltenverhältnis sowie bei Stellenvakanzen zum Prüfungszeitpunkt eine analoge Regelung für die kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen vor.

Die Nachwuchskräfte, denen die Stadt Köln in 2014 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.

Die endgültige Übernahmesituation stellt sich wie folgt dar:

Ausbildungsweig	Beruf	Anzahl
Marktgängig	Gärtner/in - Staudengärtnerei	1
	Gärtner/in - Garten- u. Landschaftsbau	2
	Kfz-Mechatroniker/in	1
	Vermessungstechniker/in (ohne Fachrichtung)	6
	Straßenwärter/in	2
	Veranstaltungskaufmann/-frau	1
	Bürokaufmann/-frau	12
	Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste - Bibliothek	2
	Servicekraft - Dialogmarketing	3
	<i>Marktgängig Zwischenergebnis</i>	
Verwaltungsberufe	Kommunalbeamter/-beamtin (mittlerer Dienst)	35
	Verwaltungsfachangestellte/r - Kommunalverwaltung iVm Bürokaufmann/-frau	9
	Verwaltungsfachangestellte/r - Kommunalverwaltung	1
	Kommunalbeamter/-beamtin (gehobener Dienst)	23
	Verwaltungsbetriebswirt/in (Fachschule)	4
<i>Verwaltungsberufe Zwischenergebnis</i>		72
Gesamt		102

Tabelle 20: Übernahmen

2.4. Ausbildung besonderer Zielgruppen

2.4.1. Teilzeitkräfte

Die Stadt Köln begrüßt Ausbildung in Teilzeit und unterstützt bzw. versucht, den Anteil von teilzeitarbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den unterschiedlichen Ausbildungsweigen wieder zu steigern.

Durch das Auslaufen des Teilzeit-Qualifizierungsprojekts ist die Teilzeitquote (Anteil der Ausbildungen in Teilzeit an der Gesamtzahl der Auszubildenden) seit 2012 (7,49%) insgesamt gesunken. Sie konnte von 4,22% im Jahr 2013 aber 2014 immerhin auf 4,39% gesteigert werden.

2.4.2. Migrantinnen und Migranten

Im Rahmen des Ratsbeschlusses "Initiative Chancengleichheit" wurde zum 01.12.2014 zum 8. Mal das Qualifizierungsprojekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgelegt.

Für die 25 Projektplätze hatten sich 2014 insgesamt 97 Interessentinnen und Interessenten beworben.

Von den Absolventinnen und Absolventen der 7. Auflage des Projektes konnten nach erfolgreichem Abschluss 12 Personen in die Berufsausbildung zur Verwaltungsfachangestellten bzw. zum Verwaltungsfachangestellten übernommen werden.

Von den insgesamt 6.204 Bewerbungen für das Einstellungsjahr 2014 waren 1.758 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht einem Anteil von rund 28,33%, in 2013 waren es 26%.

Allerdings ist anzumerken, dass die Angaben der Bewerberinnen und Bewerber bezüglich des Migrationshintergrunds freiwilliger Natur sind und der tatsächliche Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund wahrscheinlich erneut höher ist.

Der Anteil der Einstellungen von Migrantinnen und Migranten an den Gesamteinstellungen für 2014 beträgt 28,92% und liegt damit 3,73% unter dem Vorjahresniveau (32,65% in 2013).

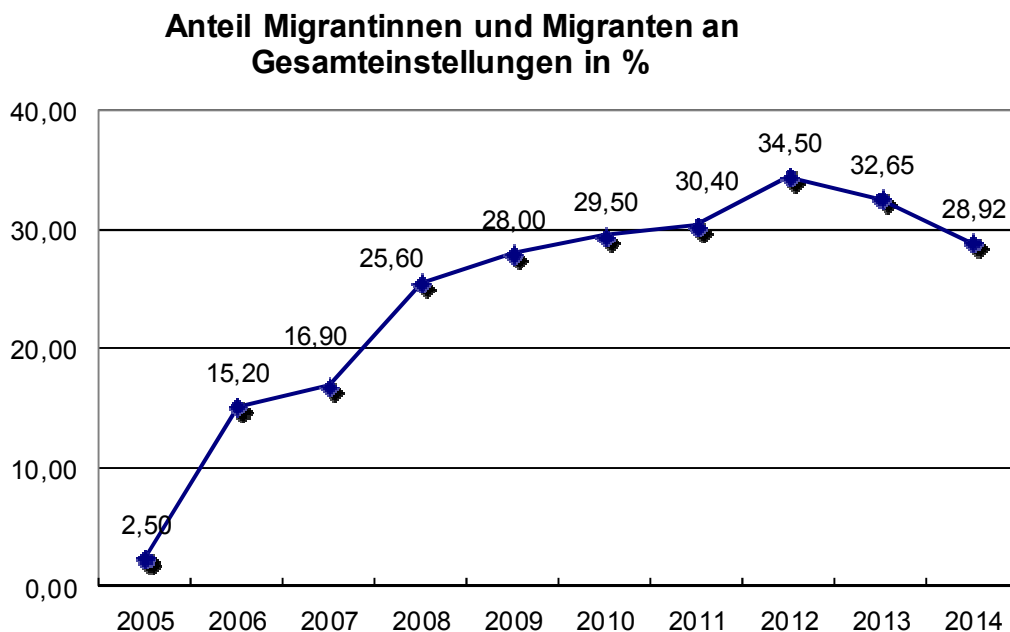


Abbildung 5: Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund an Gesamteinstellungen

Die Migrantenquote für das Jahr 2014 (Anteil Migrantinnen und Migranten an Gesamtzahl der Auszubildenden) beträgt 28,22 % und ist demnach im Vergleich zu 2013 (29,28%) ebenfalls leicht gesunken.

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.

Für das Einstellungsjahr 2014 gingen insgesamt 132 Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz von Menschen mit einer Schwerbehinderung ein. 2013 waren es noch 124.

Ein Ausbildungsangebot konnte 2014 einer Person mit einer Schwerbehinderung im Verwaltungsbereich sowie einer Person in einer Ausbildung nach Tarifrecht (kaufmännische, technische und handwerkliche Berufe) unterbreitet werden; in 2013 waren es vier.

Zu den Prüfungen in 2014 waren insgesamt 133 Auszubildende des Verwaltungsbereichs sowie in den kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen zugelassen, darunter 5 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung. 129 Auszubildende haben die Prüfungen bestanden, davon 3 schwerbehinderte Auszubildende, die auch übernommen wurden.

Insgesamt befanden sich am 31.10.2014 13 Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung in einer Ausbildung bei der Stadt Köln.

2.4.4. Ausbildungsquote

Unter Berücksichtigung der Einstellungen 2014 und der Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes der Verwaltung ergibt sich für das Jahr 2014 eine Ausbildungsquote von 6,29%. Damit konnte die Ausbildungsquote im Vergleich zu 2013 (5,74%) weiter gesteigert werden und übertrifft nun die vom Rat der Stadt Köln am 04.04.2006 beschlossene Maxime einer 6%igen Ausbildungsquote.

In den kommenden Jahren ist zudem mit einer weiteren Steigerung der Ausbildungsquote zu rechnen. Bereits für den Einstellungsjahrgang 2015 wurden die Ausbildungszahlen, vor allem in den Verwaltungsberufen, stark angehoben. So werden alleine im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst voraussichtlich 95 junge Menschen eingestellt, um das Bachelor of Laws- bzw. Bachelor of Arts-Studium Arts an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung zu absolvieren.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Ausbildungsquote von 2009 bis 2014 inkl. der angestrebten Steigerung bis 2018 (siehe Kapitel A, I, 1.1 Ausbildung bei der Stadt Köln):

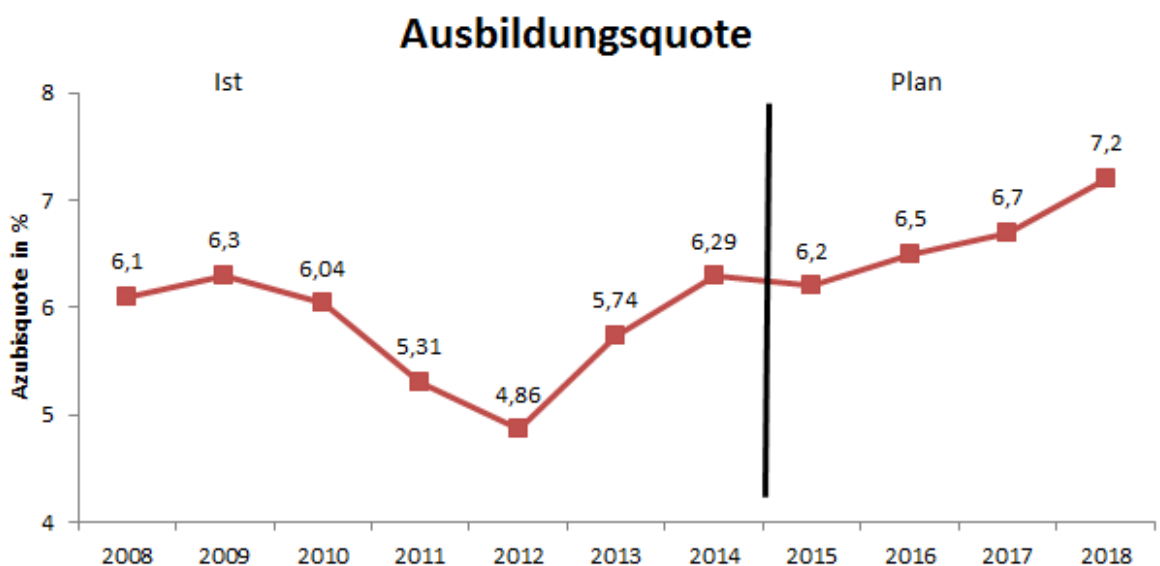


Abbildung 6: Entwicklung der Ausbildungsquote inkl. Planung

3. Fortbildung

Insgesamt entspricht das Fortbildungsniveau dem aus dem Jahr 2013:

Themen	Anzahl Teilnehmende	Teilnehmertage
A Standardfortbildungen	2.365	4.918
B Dienststellenspezifische Maßnahmen	1.027	1.728
C Zentrale Maßnahmen	344	560
D Umschulungen	4	10
Summen	3.740	7.216

Tabelle 21: Fortbildungsniveau

Standardfortbildungen: Seminarangebot gemäß jährlichem Fortbildungskatalog für alle Beschäftigten

Dienststellenspezifische Maßnahmen: Speziell von den Dienststellen gewünschte Seminare ausschließlich für deren Beschäftigte

Zentrale Maßnahmen: Vorhaben im Interesse der Gesamtverwaltung

Umschulungen: Qualifizierungsangebote zur Unterstützung eines erforderlichen Stellenwechsels

Im detaillierten Jahresvergleich hat sich die Seminarnachfrage von Standardfortbildungen gegenüber 2013 hin zu dienststellenspezifischen Maßnahmen verlagert. Die Umschichtungen waren insbesondere in den Themenblöcken „persönliche Qualifizierung“, „Arbeitsicherheit + Gesundheit“ und „Führungskompetenz“ zu beobachten. Dies spricht für das wachsende Interesse der Dienststellen, Fortbildungsbedarfe vor Ort aufzunehmen und zu realisieren.

zu A Standardfortbildung

Die grundsätzliche Angebotsstruktur bei der Standardfortbildung wurde beibehalten. Kleinere Änderungen gab es im Detail. So wurde beispielsweise ein Seminar zum Management von Schulgirokonten neu aufgenommen.

Bei Seminaren, die wegen einer zu geringen Nachfrage abgesagt werden mussten, haben die interessierten Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, ein inhaltsgleiches Seminar extern zu besuchen.

zu B Dienststellenspezifische Maßnahmen

Als Ergebnis verteilter Kompetenzen und Fortbildungsbudgets, aber auch des Trends zu Teamentwicklungsmaßnahmen und Workshops, konzentrierten sich die zentralen Fortbildungszuschüsse an die Dienststellen im vergangenen Jahr auf sog. weiche Maßnahmen. Hier wurden alle gemeldeten Fortbildungsbedarfe unterstützt. Tatsächlich sind trotz Zusage Fortbildungsmittel teilweise doch nicht abgerufen worden. Einige der dahinter stehenden Maßnahmen wollen die Dienststellen 2015 nachholen.

zu C Zentrale Maßnahmen

Die im Vorjahr begonnenen Seminare zur Beschleunigung von Bauprojekten wurden in 2014 fortgesetzt. Verstärkt werden diese Aktivitäten durch ein Bauprojekt-Coaching, das die Verwaltung zur Sammlung von Erfahrungen in fünf Bauprojekten pilotiert. Das Bauprojekt-Coaching unterstützt die verantwortlichen Beschäftigten in der Bauplanungs- und der -ausführungsphase situationsgerecht durch eine fachkundige externe Beratung, ohne in die bestehenden Verantwortungs- und Entscheidungsstrukturen einzugreifen.

Mit der Ausschreibung und der Auswahl der Teilnehmenden zum ersten Mentoringprojekt für Teilzeitkräfte hat die Verwaltung im vergangenen Jahr 9 Nachwuchstalente (8 Frauen, 1 Mann) gefunden, die während 18 Monaten einer erfahrenen Führungskraft intensiv über die Schulter schauen und von ihnen wichtige Tipps zur persönlichen Entwicklung erhalten werden.

Alle Beschäftigten mit einem Dienstjubiläum in 2013 wurden im Januar 2014 als Zeichen der Wertschätzung vom Oberbürgermeister empfangen. Mit einem neuen Veranstaltungsformat wird zudem der Dialog zwischen Beschäftigten und Verwaltungsspitze gefördert. Neu geschaffen hat die Verwaltung ein bescheidenes Anreizsystem, damit die Dienststellen das Engagement und besondere Leistungen ihrer Beschäftigten im Alltag zeitnah mit einem kleinen Dankeschön-Präsent honorieren können.

Die Zahl der Personen in einem geförderten Masterstudium mit Verwaltungsschwerpunkt erhöhte sich um zwei auf drei. Die Frauenquote liegt bei 100%.

Stadtweit wurden mit 161 Personen, darunter 73 Führungskräfte, insgesamt 466 Coaching-Gespräche von internen Coaches geführt. Hinzu kommen sechs externe Führungskräfte-Coachings.

Vier weibliche Verwaltungsangehörige nehmen an einem übergreifenden Mentoring-Programm von Kölner Unternehmen teil.

zu D Umschulungen

2014 wurden nur sehr wenige Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten im Übersoll zur Begleitung in ein planmäßiges Aufgabengebiet abgerufen. Dessen ungeachtet hält die Verwaltung an dem Umschulungsangebot prinzipiell auch 2015 fest.

Frauenanteil an Fortbildungen 2014

Der Frauenanteil betrug 68 %.

Finanzen

Der Einsatz der Qualifizierungsmittel verteilt sich auf die Sparten wie folgt:

Sparte	Verteilung
A Standardfortbildungen	44 %
B Dienststellenspezifische Maßnahmen	25 %

Sparte	Verteilung
C Zentrale Fortbildungen	30 %
D Umschulungen	1 %

Tabelle 22: Qualifizierungsmittel nach Fortbildungssparten

Die Ausgabensumme bewegte sich mit rd. 540.000 € nahe am Haushaltsansatz in Höhe von 550.000 €.

Beispielhafte neue Aktivitäten 2015 (analog Jahresplanung)

- Erweiterung des Angebotsspektrums im Fortbildungskatalog um folgende Seminare:
 - 4 Seminare als Fortsetzung zu „Beschleunigung von Bauprojekten“
 - Seminare zum Thema Arbeitsschutz
 - Wiederaufnahme des Seminars „Qualifikation der Gesundheitskoordinatorinnen und –Koordinatoren“

Weiterhin werden die gesamten Kosten für Sprachkurse bei dienstlicher Notwendigkeit ohne Limitierung der Plätze übernommen.

Schon seit Mitte 2013 finanziert das Amt für Personal, Organisation und Innovation Fortbildungsinteressierten einen externen Seminarbesuch bis max. 500,00 €, wenn das Katalogseminar wegen zu geringer Nachfrage nicht zu Stande kommt. Diese Regelung wird fortgeführt.

Der Fortbildungskatalog 2015 wird erstmals auf die Veranstaltungsreihe „Digitale Werkstatt“ der Stadtbibliothek hinweisen. Diese kostenlosen Angebote decken die immer häufiger kommunizierten Bedarfe in dieser Richtung.

- Dienststellenspezifische Maßnahmen

Auch für das Jahr 2015 werden wieder Personalentwicklungsvorhaben der Dienststellen unterstützt, vorrangig „weiche“ Maßnahmen wie z. B. Teamtrainings, Kundenorientierung, Mediation, Workshops.
- Führungskräfteentwicklung

Der Stadtvorstand hat sich am 04.02.2014 für eine Zurückstellung der Entwicklung und Einführung von Führungsleitlinien ausgesprochen. Davon unabhängig besteht die grundsätzliche Notwendigkeit zum Ausbau der Führungskräfteentwicklung auf der Grundlage der in den letzten Jahren erweiterten Seminarangebote für Führungskräfte fort. Führungskräfteentwicklung betrifft die Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen. Die Hierarchieebenen können bei der Bestimmung des Qualifizierungsbedarfs eine Rolle spielen.

Ziel ist es insgesamt, Aspekte der Führungsleitlinien auf andere Weise zu transportieren. Für 2015 wird u. a. ein neues Seminar „Gesund Führen“ (Arbeitstitel) angeboten.

Gezielt angesprochen werden sollen insbesondere folgende Zielgruppen:

- An einer Führungsaufgabe interessierte Mitarbeitende
- Neue Führungskräfte
- Erfahrene Führungskräfte bis Sachgebietsleitung
- Amts- und Abteilungsleitungen
- Beigeordnete

- Gesundheit

Das Fortbildungsprogramm wurde 2012 um die Bereiche BGM und BEM erweitert. Mit der Einrichtung der Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz im Nachgang zu der Beschäftigtenabfrage wird das Angebot ausgebaut.

- Jubilarenehrung

Auf Initiative des Oberbürgermeisters findet seit 2012 wieder eine jährliche Jubilarenehrung statt, zum vierten Mal am 09.03.2015 für Jubiläen aus dem Jahr 2014 im Kulturquartier.

- Mentoring-Projekt: Teilzeitmentoring

Nach Auswahl der Mentees im Rahmen eines Assessment-Centers werden die Tandems (Mentorin/Mentor und Mentee) im Rahmen eines 2tägigen Rollenspiels zusammengeführt und mit den Aufgaben des Mentees bzw. Mentorin/Mentors vertraut gemacht. Der Startschuss zum Teilzeitmentoring fällt Anfang des Jahres im Rahmen einer offiziellen Auftaktveranstaltung. Zum Ende der 1. Jahreshälfte ist ein erster Erfahrungsaustausch geplant, in der 2. Jahreshälfte ist ein Seminar für die Mentees zur Förderung der Persönlichkeit und der Führungskompetenz geplant.

- Wissensmanagement – Wissenstransfer

Um einem Wissensverlust - bedingt durch das Ausscheiden zahlreicher Fach- und Führungskräfte in den kommenden Jahren - vorzubeugen, ist ein organisiertes Wissensmanagement zur Wissensbewahrung erforderlich. Der Leitfaden zur Wissensbewahrung bei der Stadt Köln wurde schlussgezeichnet und veröffentlicht. Seminare zu diesem Thema sind bereits Bestandteil des Fortbildungskataloges. Erste Wissensbewahrungsprozesse werden für 2015 erwartet.

- Beschleunigung städtischer Bauprojekte

Anlässlich der Beschlussvorlage „Beschleunigung städtischer Bauprojekte und Vergabeverfahren“ wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet und die Bedarfsabwicklung mit Durchführung zahlreicher Fortbildungen für Mitarbeitende aus technischen Ämtern zu einem großen Teil bereits umgesetzt. Dazu gehören u. a. verschiedene Fortbildungen z. B. zur Verbesserung des Projektmanagements, des Vergabeverfahrens und der Kostenkalkulation. Das bestehende Seminarangebot

wird in den Fortbildungskatalog 2015 aufgenommen und wird für die Zukunft zusammen mit den betroffenen Dienststellen inhaltlich fortgeschrieben. Das Bauprojekt-Coaching als Unterthema bietet Mitarbeitern Unterstützung bei der Vorhabenplanung und in der Verlaufsphase von Bauprojekten. Bei fünf Pilotprojekten wird diese Form der Unterstützung zurzeit erprobt.

- Schulungen im Zusammenhang mit dem SGB IX
Die Verwaltung beschäftigt sich mit der Auflage von Schulungen zu Themenstellungen im Zusammenhang mit dem SGB IX.

- Externe Seminardurchführung
Dienststellen artikulieren zunehmend den Wunsch, geförderte Maßnahmen an einem externen Ort durchzuführen, gerade wenn die Adressaten schon seit längerer Zeit nicht mehr an Trainingsmaßnahmen, Workshops etc. teilgenommen haben. Die Ergebnisse der Gesundheits-Beschäftigtenbefragung sprechen ebenfalls für eine vielfältigere Förderung von Zusammenarbeit, was durch externe Durchführung sinnvoll verstärkt werden kann. Daher werden entsprechende Anfragen künftig im Einzelfall geprüft, insbesondere wenn Veranstaltungsteile in die Zeit von Freitagmittag bis Sonntagabend fallen.

- Qualifizierungsmodule
Die Verwaltung prüft eine Konzeption, für definierte Zielgruppen Qualifizierungsmaßnahmen in Modulen zu bündeln und auf diesem Wege die Laufbahnen durchlässiger zu gestalten. So können die Beschäftigten ihre Potentiale besser einsetzen. Die Verwaltung verspricht sich eine leichtere Personalgewinnung.

- Bürgerbeteiligung
Es sollen Qualifizierungsmaßnahmen zur Durchführung von Bürgerbeteiligungsverfahren entwickelt und angeboten werden.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Die Frauen- und Teilzeitquoten betragen in 2014:

Bereich	Frauenquote	Teilzeitquote
Kernverwaltung	64,20%	30,91%
Gesamtverwaltung	62,32%	29,07%

Tabelle 23: Frauen- und Teilzeitquote

Gegenüber 2005 ist die Teilzeitquote in der Kernverwaltung um rd. 1/5 gestiegen (2005: 25,1 %), der Frauenanteil stieg hingegen nur leicht um etwa 1% an (2005: 63,29%).

5. Krankenausfallstatistik

Im Einzelnen ergeben sich für die Verwaltung folgende Ergebnisse:

Krankheitsbedingte Ausfallquoten nach Statusgruppen 2014

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 - Kernverwaltung				
	Ausfallquote insgesamt	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage
Beamte	6,85%	1,13%	2,80%	2,93%
Beschäftigte	8,19%	1,22%	3,79%	3,18%
Gesamtquote	7,84%	1,20%	3,53%	3,12%

Tabelle 24: Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 nach Statusgruppen in der Kernverwaltung

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 - Gesamtverwaltung				
	Ausfallquote insgesamt	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage
Beamte	6,83%	1,13%	2,78%	2,92%
Beschäftigte	7,89%	1,16%	3,65%	3,07%
Gesamtquote	7,63%	1,15%	3,44%	3,04%

Tabelle 25: Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 nach Statusgruppen in der Gesamtverwaltung

Krankheitsbedingte Ausfallquoten nach Geschlecht 2014

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 - Kernverwaltung				
	Ausfallquote insgesamt	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage
Männer	6,97%	1,02%	3,27%	2,67%
Frauen	8,33%	1,29%	3,68%	3,36%
Gesamtquote	7,84%	1,20%	3,53%	3,12%

Tabelle 26. Krankheitsbedingte Ausfallquoten 2014 nach Geschlecht in der Kernverwaltung

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 - Gesamtverwaltung				
	Ausfallquote insgesamt	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage
Männer	6,75%	0,97%	3,16%	2,61%
Frauen	8,16%	1,26%	3,61%	3,29%
Gesamtquote	7,63%	1,15%	3,44%	3,04%

Tabelle 27: Krankheitsbedingte Ausfallquoten 2014 nach Geschlecht in der Gesamtverwaltung

Krankheitsbedingte Ausfallquoten nach Dezernaten 2014

Amt / Dienststelle		Quote 2014	Vergleichsquoten		
			2013	2012	2011
Dez OB		5,12%	4,79%	1,18%	1,74%*
Dez I	exkl. Sondervermögen	8,23%	8,06%	7,79%	7,41%
	inkl. Sondervermögen	8,18%	8,03%	7,76%	--
Dez II		8,13%	6,99%	6,65%	7,23%
Dez III		6,97%	6,85%	6,12%	5,64%
Dez IV		8,09%	7,74%	7,10%	7,26%
Dez V		7,41%	7,15%	7,41%	7,35%
Dez VI	exkl. eigenbetriebsähn. Einrichtung	8,06%	8,41%	7,70%	8,17%*
	inkl. eigenbetriebsähn. Einrichtung	7,75%	7,95%	7,38%	--

Amt / Dienststelle		Quote 2014	Vergleichsquoten		
			2013	2012	2011
Dez VII	exkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtung	5,79%	5,79%	5,54%	5,09%
	inkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtung	5,22%	5,16%	4,62%	--
Personalräte		4,00%	5,36%	3,80%	3,02%
gesamt	Kernverwaltung (exkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtungen / Sondervermögen)	7,84%	7,62%	7,22%	7,24%
	Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtungen / Sondervermögen)	7,63%	7,42%	7,00%	--

Tabelle 28: Krankheitsbedingte Ausfallquoten 2014 nach Dezernaten

Entwicklung der krankheitsbedingten Ausfallquote seit 2000

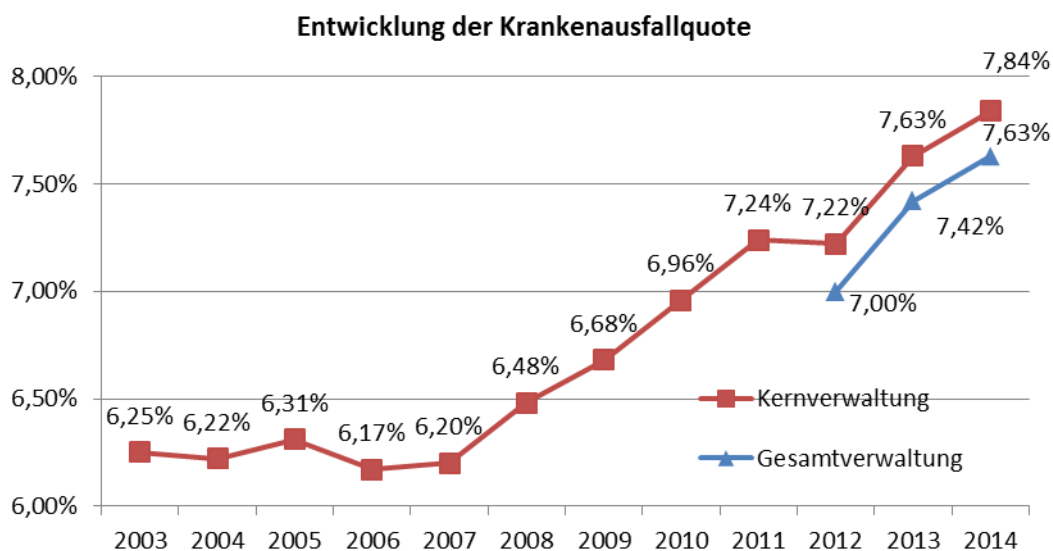


Abbildung 7: Entwicklung der Krankenausfallquote

Bis auf eine leichte Verbesserung (0,02 Prozentpunkte) in 2012 ist die städtische Krankenausfallquote zum siebten Mal in Folge gestiegen.

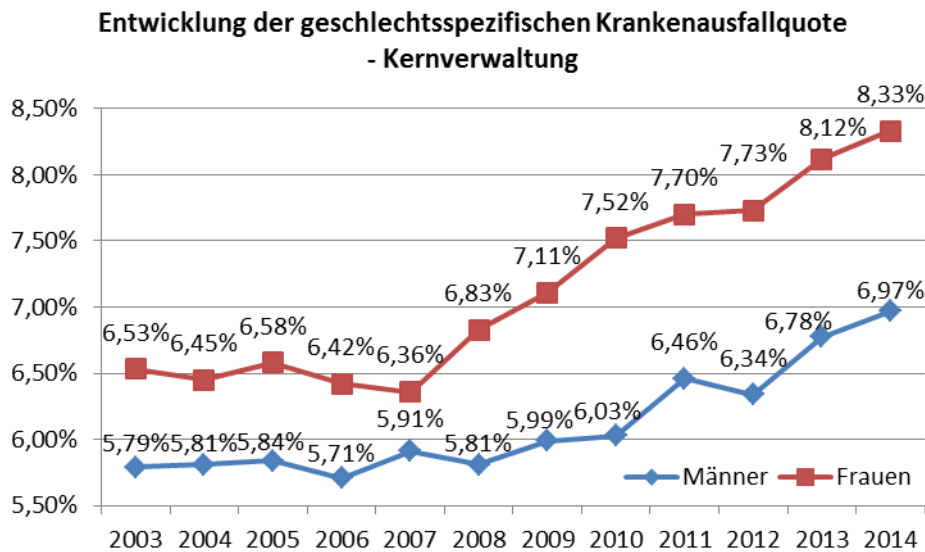


Abbildung 8: Entwicklung der geschlechtsspezifischen Krankenausfallquote in der Kernverwaltung

Einflussfaktoren der krankheitsbedingten Ausfallquote

Faktoren wie z. B.

- die Altersstruktur der Beschäftigten,
- die Art der Tätigkeit und
- die Entwicklung von Volkskrankheiten

beeinflussen eine Krankenquote sehr stark. Das aktuelle seit Jahren stetig steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kölner Verwaltung lag am 31.12.2014 bei 45,5 (45,6) Jahren in der Kernverwaltung (Gesamtverwaltung) und entspricht damit in etwa dem Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst in 2013 (lt. Statistischem Bundesamt) von 45,1 Jahren. Vergleichszahlen aus 2014 liegen noch nicht vor.

Krankenquote in Jahresverlauf

Im nachfolgenden Diagramm wird die Entwicklung der Krankenausfallquote im Jahresverlauf dargestellt. Dabei handelt es sich um eine zeitraumbezogene Quote, d.h. der Wert je dargestelltem Monat ergibt sich jeweils aus einer Auswertung der Krankenzeiten seit Januar. (Beispiel: Der Juni-Wert der Kernverwaltung von rd. 7,68% basiert auf dem Auswertungszeitraum 01.01. – 30.06.2014).

Jahresverlauf der Krankenquote 2012 -2014

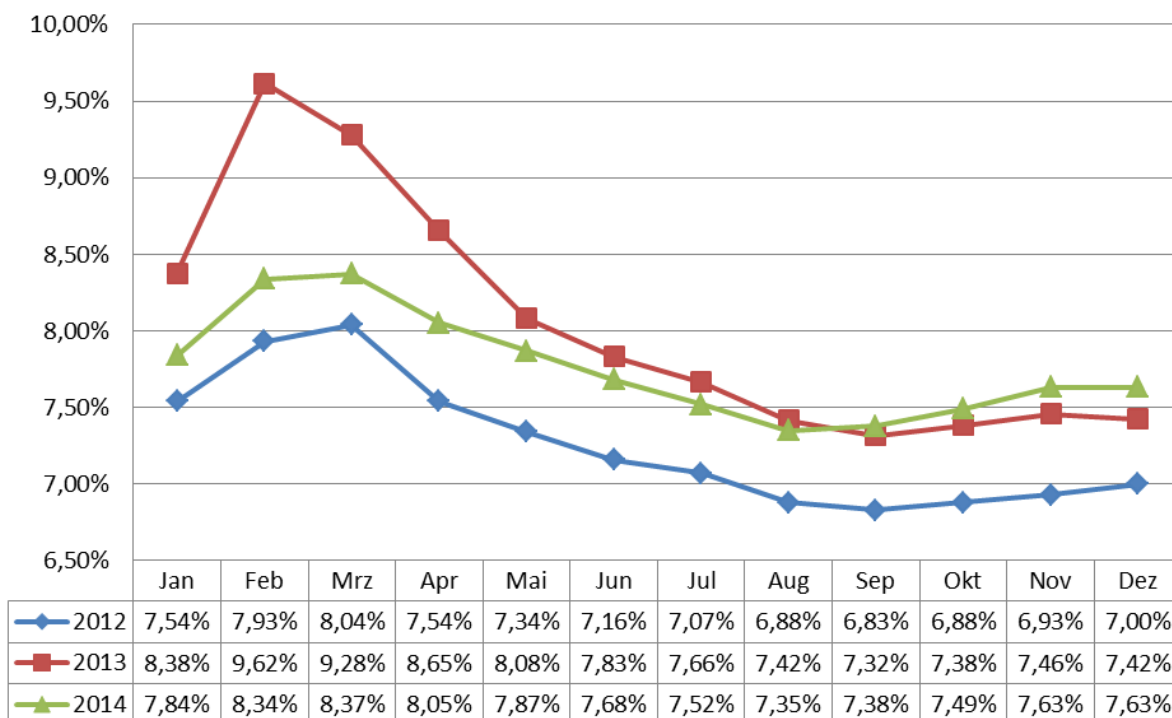


Abbildung 9: Jahresverlauf der Krankenquoten 2012 - 2014

Das Diagramm veranschaulicht, wie sich die Quote innerhalb der Jahreszeiten entwickelt. In Herbst und Winter ist jeweils ein Anstieg zu erkennen. Der hohe Ausschlag der Verlaufslinie zu Beginn des Jahres 2013 und die anschließend abflachende Kurve spiegeln eindeutig die damalige Grippewelle im Februar/März wider.

War zu Beginn 2014 erwartet worden, dass die Jahresquote unterhalb der Ausfallquote von 2013 aufgrund der damaligen Grippewelle bleibt, ist jedoch in der zweiten Jahreshälfte 2014 ein stärkerer Anstieg der Kurve zu erkennen. Nach Abschluss des Jahres liegt die Krankenausfallquote 2014 damit insgesamt um 0,21 Prozentpunkte höher als 2013.

Vergleich der krankheitsbedingten Ausfallquote

Die von den Krankenkassen regelmäßig veröffentlichten, niedrigeren Krankenquoten sind nicht vergleichbar, da deren Berechnungen auf unterschiedlichen Grundlagen basieren. Beispielsweise beruhen deren Daten lediglich auf den Rückmeldungen der Ärzte, so dass Kurzzeiterkrankungen ohne ärztliches Attest unberücksichtigt bleiben.

Auch der vom Deutschen Städtetag ermittelte Bundestrend zeigt in den Jahren seit 2007 einen Anstieg der Krankenquote. Für das Jahr 2013 liegt die durchschnittliche Ausfallquote bei 6,43% und damit 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahr. Im Übrigen zeigt die Auswertung des Deutschen Städtetags jedes Jahr aufs Neue, dass der Krankenstand mit der Größe der Verwaltung steigt. Für Gemeinden der Größenklasse 1 (über 500.000 Einwohner/innen) liegt er bei 6,88%. Auch hier ist eine seit 2006 deutliche Steigerung der Krankenquote zu verzeichnen.

6. Schwerbehinderte

Die Stadt Köln hat auch in 2014 mit 7,17% erneut die im Sozialgesetzbuch IX - SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5% der Beschäftigten deutlich überschritten.

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5,90%	6,00%	6,26%	6,41%	6,55%	6,91%	7,02%	7,17%	7,59%

Tabelle 29: Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2006

Hinter dieser Zahl verbergen sich 1.228 Menschen, die durch ihre Arbeit bei der größten Kommune in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben.

Integration bedeutet „Gemeinsam – aber nebeneinander“, Inklusion bedeutet „Alle gemeinsam“.

Der Wandel von der Integration zur Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung ist dabei ein ständiger Prozess. Denn alle Beschäftigten mit und ohne Behinderung sollen so selbstverständlich wie möglich miteinander den gemeinsamen Arbeitsalltag mit dem Ziel der beruflichen und persönlichen Entfaltung gestalten.

Menschen mit Behinderung rücken als potenziell Beschäftigte und Ressource zunehmend in den Fokus von Unternehmen.

Die Stadt Köln hat die Herausforderungen der Bevölkerungsentwicklung frühzeitig erkannt und ihr Handeln an die sich abzeichnenden veränderten Anforderungen angepasst.

Seit Jahren verfolgt sie das Ziel, die Beschäftigung möglichst vieler schwerbehinderter Menschen dauerhaft zu sichern.

Ausdruck dieser Arbeitgeberhaltung ist die konstant hohe Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen auch im Jahre 2014.

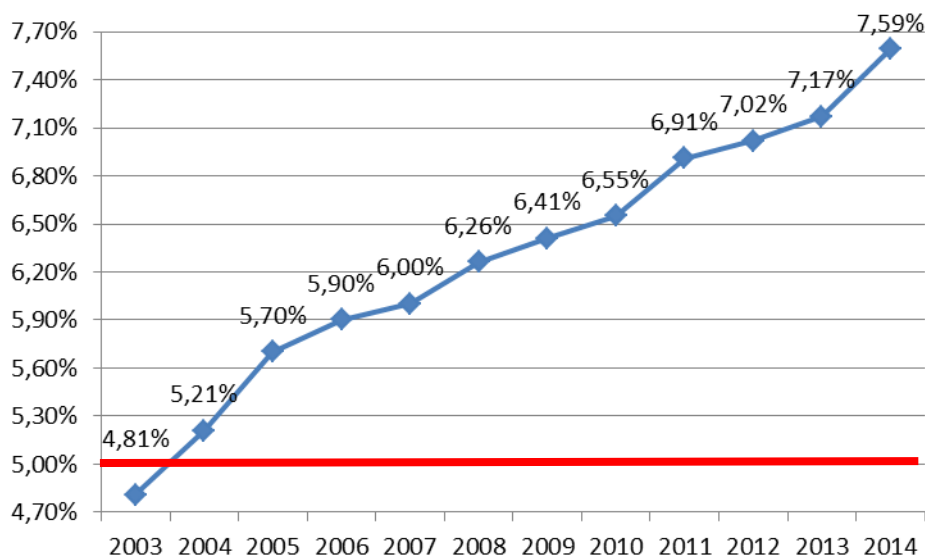


Abbildung 10: Entwicklung der Schwerbehindertenquote

7. Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit

Zum Stand 31.12.2014 waren 1.114 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stammpersonal der Gesamtverwaltung ausländischer Nationalität (im Vergleich 2013: 1.101 Beschäftigte). Damit bewegt sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr auf identischem Niveau.

Stammpersonal	Kernverwaltung		Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnliche Einrichtungen, Sondervermögen)	
	2013	2014	2013	2014
Mitarbeiter/innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit	955	969	1.101	1.114
Anteil	6,18%	6,19%	6,54%	6,54%
Männer absolut	202	210	289	300
Frauen absolut	753	759	812	814
Beamte/Beamtinnen absolut	10	10	10	10
Beschäftigte absolut	945	959	1.091	1.104
Anteil Beamte/Beamtinnen	0,24%	0,25%	0,23%	0,24%
Anteil Beschäftigte	8,34%	8,29%	8,68%	8,61%
Durchschnittsalter	44,4	44,4	44,4%	44,5
Anzahl Nationen	66	70	72	76
TOP 5 Nationalitäten	türkisch italienisch griechisch polnisch iranisch	501 118 57 32 18	türkisch italienisch griechisch polnisch österreichisch	524 131 62 41 30
TOP 5 Amts-/ Dienstbezeichnungen	Erzieher/in Raumpfleger/in Kinderpfleger/in Verwaltungsangestellte/r Hauswirtschaftl. Dienstkräfte	179 130 118 83 79	Erzieher/in Raumpfleger/in Kinderpfleger/in Verwaltungsangestellte/r Hauswirtschaftl. Dienstkräfte	179 130 118 90 79

Tabelle 30: Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit

III. Stellenplan 2015 (2013/2014, 2012)

Mehr-/Wenigerstellen ab Stellenplan 2012:

	StPI 2012	StPI 2013/2014	StPI 2015
Unbefr. Mehrstellen	367,17	138,98	752,94
Befr. Mehrstellen	138,06	46,24	122,23
Summe	505,23	185,22	875,17
Entfristungen	116,70	33,50	132,72
Befristungsverlängerungen	123,98	95,58	91,10
Summe	240,68	129,08	223,82
Mehrbedarf insges. (Mehrst.+ Entfristungen + Befr.verlängerungen)	745,91	314,30	1.098,99
Wenigerstellen unbefr.	- 214,18	- 88,19	- 251,36
Wenigerstellen befr.	- 33,37	- 31,43	- 22,60
Summe	- 247,55	- 119,62	- 273,96
Saldo Mehr-/ Wenigerstellen	257,68	65,60	601,21
Saldo Mehrbedarf insges./Wenigerstellen	498,36	194,68	825,03
Gesamtstellenzahl ²⁾	rd. 15.659	rd. 15.725	rd. 16.326
Mehrstellen Nachwuchskräfte	26,00	0,00	51,00
Wenigerstellen Nachwuchskräfte	- 1,00	- 130,81 ^{*)}	- 20,00 ¹⁾
Saldo Nachwuchskräfte	25,00	- 130,81	31,00

*) Bei 37 können von 152 nicht s. 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 tatsächliche Bewerberaufkommen aus.

¹⁾ Im Gegenzug zur Absetzung der Praktikanten-/Praktikantinnenstellen werden 20 Stellen für ein Traineeprogramm im ASD zugesezt.

²⁾ vollzeitverrechnet, ohne Nachwuchskräfte und ohne eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen

Tabelle 31: Mehr-/Wenigerstellen ab Stelleplan 2012

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 2012	StPI 2013/2014	StPI 2015
aufgrund gesetzl. Vorgaben	349	65	680
%-Anteil (gerundet)	69%	35%	78%
davon aufgrund gesetzl. Vorgaben <u>und</u> Rats- bzw. JHA-Beschluss	6	0	129
davon aufgrund gesetzl. Vorgaben <u>und</u> Fallzahlenanstieg (o. polit. Beschluss)	29	24	149
aufgrund Ratsbeschluss (freiwillige Aufgaben)	87	9	19
aufgrund Fallzahlenanstieg, aber ohne polit. Beschluss (freiwillige Aufgaben)	29	4	57

Tabelle 32: Grundlagen der Mehrstellen

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.

Entgegen den vorbeschriebenen Konsolidierungsbemühungen ist das städtische Aufgabenspektrum derzeit jedoch gegenläufig von einem Aufgabenzuwachs geprägt.

Dieser Aufgabenzuwachs ist zum einen einem deutlichen Fallzahlenanstieg geschuldet (insbesondere bei der Gewährleistung von Transferleistungen -beispielsweise wirtschaftliche Hilfe innerhalb und außerhalb von Einrichtungen, Krankenhilfe, Eingliederungshilfe- und mit Blick auf die stetig steigenden Flüchtlingszahlen beim Ausbau der Unterbringungs- und Betreuungskapazitäten und bei den ausländerrechtlichen Entscheidungen im

Ordnungsbereich). Darüber hinaus führt die Intensivierung der Aufgabenwahrnehmung des Ordnungsdienstes zu einem wachsenden Personalaufwand.

Zum Anderen waren im Berichtszeitraum eine Reihe neuer, bisher noch nicht beziehungsweise nicht in kommunaler Zuständigkeit wahrgenommene Aufgaben zu übernehmen. Hierzu zählen unter anderem die Überwachung des fließenden Verkehrs auf der Rheinbrücke der Bundesautobahn 1 bei Leverkusen, die Leistungsgewährung von Betreuungsgeld oder die Implementierung eines Baustellenmanagements.

Aufgrund dieser Ausgangslage trat ein weiterer Abbau von Aufgaben und / oder Standards im Berichtszeitraum zwangsläufig in den Hintergrund.

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

StPI 2012	StPI 2013/2014	StPI 2015 (Planung Stand 18.05.2015)
- 24,68	-84,35	-15,50

Tabelle 33: Stellenabbau aufgrund Aufgabenabbau bzw. Standardreduzierung

Besondere Schwerpunkte des oben aufgeführten geplanten Stellenabbaus zum Stellenplan 2015 sind hierin nicht enthalten. Es handelt sich vielmehr um eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen in verschiedenen Dienststellen, deren Realisierung im Rahmen von anderen organisatorischen Maßnahmen (beispielsweise Überprüfung der Stellenbemessung, Bearbeitung von Nachbesetzungsanträgen oder Anpassungen der Dienstverteilung) abgewickelt wurde.

1.3. Geschäftsprozessoptimierung (GPO)

Die an die Stadtverwaltung gestellten Anforderungen verändern sich immer schneller und in vielfacher Hinsicht: Aufgaben werden komplexer, außerdem nehmen die Serviceerwartungen der Bürgerinnen und Bürger zu – insbesondere mit Blick auf eine effiziente elektronische Abwicklung ihrer Anliegen in einer zunehmend vernetzten und hochmobilen Gesellschaft.

Die Umsetzung von aktuellen Themen erfordert immer mehr ein organisationsübergreifendes Vorgehen über Abteilungen, Ämter und Dezernate hinweg sowie eine permanente Weiterentwicklung der Organisation und ihrer Geschäftsprozesse. In den Projekten zur Geschäftsprozessoptimierung werden dabei 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 jeweiligen 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:

- Die Optimierung der **Verwarn- und Bußgeldbearbeitung** im Amt für Öffentliche Ordnung, auch mit Blick auf eine elektronische Unterstützung der Prozesse.

- Die Geschäftsprozessoptimierung **Baugenehmigungsverfahren**, in der die Verfahrensabläufe des Baugenehmigungsverfahrens sowie die Struktur des Themenbereiches betrachtet werden mit dem Ziel, effiziente Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung der Schnittstellen zu den beteiligten Dienststellen sowie von technischen Neuerungen zu erarbeiten.
- Die Organisationsuntersuchung **Kundenzentren**, in der die umfangreiche Produktpalette in den Meldebereichen der Stadtbezirke untersucht wird.
- Eine „Erweiterte Zuständigkeit“ in der **Kfz-Zulassung im Rahmen der Interkommunalen Kooperation** als gemeinsame Pilotierung mit dem Amt für Öffentliche Ordnung und dem Rhein-Erft-Kreis – unabhängig vom bisher geltenden Prinzip der Zulassung nur am Wohnort.
- Die Einführung von **E-Payment** als Synonym für alle elektronischen Bezahlungssysteme als Baustein für den medienbruchfreien, bedarfsgesteuerten Ausbau der städtischen Online-Dienste.

Den vollständigen, 45-seitigen Bericht 2014 über die Aktivitäten des Kompetenzzentrums Geschäftsprozessoptimierung finden Sie im Internet unter: <http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?kvonr=48518&voselect=13743> (Stand: Januar 2015)

2. Entwicklung in den letzten Jahren 2012, 2013 und 2014 mit Schwerpunktthemen

2.1. Zusätzliche Bedarfe

- Stellenplan 2012 – 505,23 Mehrstellen (ohne Azubi/Prakt.)
Rd. 349 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 69%), davon u.a.:
 - 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, dezent. Personalverwaltung) u.a. durch Ausbau Betreuungsplätze
- 8,50 bei 324 – Maßnahmen für mehr Verkehrssicherheit
- 7,00 bei 23, 66, 69 – 3. Stufe Nord-Süd-Stadtbahn
- 6,50 bei V/7, 57, 66 – Klimaschutz
- 4,50 bei 43 – Erweiterung der Öffnungszeiten d. Stadtteilbibliotheken

- Stellenplan 2013/2014 – 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 Ganzttag und Erweiterung des Vertretungspools
- 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

2.2. Verminderte Bedarfe

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

Im Rahmen der Umsetzung der Task-Force-Maßnahmen wurden 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) führte bei 57 zur Absetzung von 17 Stellen sowie einer Stelle Praktikant/Praktikantin.

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

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

Im Zuge der Auflösung des Amtes für Lastenausgleich (55) wurden die noch verbliebenen rd. 19 Stellen abgesetzt. Darüber hinaus wurden 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 wurden 10,5 Stellen abgesetzt.

3. Stellenplan 2015 ff.

Im Rahmen der Einbringung der Haushaltssatzung 2015 wurde dem Rat am 16.12.2014 gemeinsam mit dem Haushaltsplanentwurf eine fortgeschriebene Entwurfsfassung des Stellenplanes im Sinne eines integrierten Verfahrens der Ressourcenbereitstellung vorgelegt. Das bedeutet konkret, dass der Stellenplanentwurf alle bis zum Stichtag 31.10.2014 im DV-Verfahren SAP-OM eingepflegten Stellenmehrbedarfe abbildet, die sich aus den Haushaltsplanmeldungen der Dienststellen und Dezernate z.B. für die Wahrnehmung neuer Aufgaben, aufgrund gestiegener Fallzahlen etc. ergeben, und die im Haushaltsplanentwurf berücksichtigt werden. Die konkreten Vorgaben für die Beantragung von Mehrstellen sind in Kapitel 3.4 dargestellt.

3.1. Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2015 (Session-Vorlage 1510/2015)

Stellenplan 2015 (Stand 18.05.2015) – 875,17 Mehrstellen (ohne Stellen f. Nachwuchskräfte)

Rd. 680 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 78%), davon u.a.:

- Rd. 187 bei 02-8, 40, 50, 51, 56 – Mehrbedarfe aufgrund steigender Flüchtlingszahlen
- 107,00 bei 32 und 324 – Umsetzung des Konzeptes „Mehr Präsenz und Ahndung durch personell verstärkten Ordnungsdienst“
Die Besetzung der Stellen erfolgt nur stufenweise:
47 Stellen in 2015,
30 Stellen in 2016 und
30 Stellen in 2018 (nach einem Erfahrungsbericht)
- 86,75 bei 51 – Mehrbedarf in Kitas aufgrund der Anpassung an das Betreuungsplatzangebot sowie 1. und 2. Revision KiBiz
- 33,00 bei 44 – Bestandszusammenführung, Lager- und Transportarbeiten, Erfassungsarbeiten und Qualitätssicherung i.R. der Erfassungsarbeiten
- 31,50 bei 1000, 12, 32, 21 – Geschwindigkeitsüberwachung auf der Rheinbrücke Leverkusen - BAB 1
- 25,25 bei 50 – Rechtsänderung im Betreuungsbehördengesetz und im Gesetz über das Verfahren in Familiensachen
- 17,50 bei 50 – Fallzahlsteigerung in der Offenen Hilfe SGB XII
- Rd. 15,00 bei 50 – Verschiedene Bedarfe (u.a. Hilfe in Heimen und Anstalten SGB XII u. Alten- u. Pflegegesetz, Leistungsgewährung nach dem Unterhaltsvorschussgesetz, Unterhaltsheranziehung)
- 12,00 bei 66 – Mehrbedarfe i.Z.m. dem Bau und der Unterhaltung von Lichtsignalanlagen
- 11,50 bei 23 – Verschiedene Bedarfe (u.a. Grundstückswertermittlung, Umlegung, Baulastatteste, Baulastenfortführung)
- 11,00 bei 69 – Sanierung Kölner Rheinbrücken und Tunnelsanierung
- 8,50 bei 57 – Fallzahlensteigerung bei der Veterinär-Grenzkontrollstelle
- 8,00 bei 324 – Zusätzliche Dienstgruppe zur Bekämpfung des illegalen Glückspiels
- 7,50 bei 51 – Fallzahlsteigerung und neue Fallzahlenbemessung in der Amtsvormundschaft

- 7,00 bei 32 – Ahndung von Ordnungswidrigkeiten fließender Verkehr ohne Unfallfolgen
- 6,00 bei 63 – Verschiedene Mehrbedarfe (stellv. Abschnittleitung, Aufgaben i.R. des Vollzugs von Baugenehmigungen)
- 5,50 bei 27 – Mehrbedarf für Vergabeverfahren
- 5,00 bei 56 – Prognostizierter Mehrbedarf aufgrund Wohngeldnovelle

Rd. 147,50 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service bzw. zur internen Qualitätssteigerung (rd.17%):

- 31,00 bei Dez. VI, 15, 61 und 63 – Verschiedene Bedarfe (u.a. Stadtentwicklungskonzept Wohnen, Kooperatives Baulandmodell, Stadtraummanagement und Parkstadt Süd)
- 22,00 bei 23, 61, 62, 63, 66, 69 – Umsetzung des Werbenutzungsvertrages
- 20,00 bei 51 – Durchführung eines Traineeprogrammes im ASD
- Rd. 14,00 bei 12 – Verschiedene Bedarfe (u.a. Ausbau WLAN, Fachanwendungsbetreuung ePayment und Octoware, DZB)
- Rd. 13,00 bei Dez. V, 5001, 51 und 56 – Verschiedene Mehrbedarfe i.Z.m. steigenden Flüchtlingszahlen (u.a. offene Kinder- und Jugendarbeit, interkultureller Dienst, Beschwerdemanagement, Öffentlichkeitsarbeit)
- Rd. 11,00 im Bereich von Dez. VII – Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Handwerkerpool, Bibliothekspersonal (Einsteller/innen), Intensivierung Serviceangebot, Ausbau Dokumentationsbereich, Einwerbung und Erschließung v. Galeriepublikationen)
- 8,00 bei 66 – Umsetzung des Konzeptes zur Neuausrichtung des Baustellenmanagements
- 7,50 bei 40 – Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Schulsozialarbeit, Kaufmännische Leitung Campus Süd)
- 7,00 bei 66 – Weitere verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Straßen- u. Ausführungsplanung, Maßnahmen im Radverkehr, Errichtung u. Unterhaltung v. Parkscheinautomaten)
- Rd. 6,00 bei OB, 1300, 20, V/7, 66 – Wahrnehmung verschiedener Projekte (SmartCity Cologne, GrowSmarter, Urban-Rural Solutions)
- 5,00 bei 50 – Bearbeitung von Köln-Pässen
- 3,00 bei 23 – Abwicklung Aurelisgelände

3.2. Verminderte Bedarfe Stellenplan 2015 (Session-Vorlage 1510/2015)

Stellenplan 2015 (Stand 22.05.2015) – 273,96 Stellenabsetzungen (ohne Stellen für Nachwuchskräfte)

Im Rahmen einer Vakanzenaktion werden aus dem Bereich der Gebäudereinigung bei 1000 – Zentrale Dienste insges. 90 Stellen (Vakanzenabbau unter Berücksichtigung des aktuellen Bedarfs für die Eigenreinigung) und bei 5000 - Jobcenter Köln insges. 80 Stellen (Stellenabsetzung aufgrund der Reduzierung der städtischen Personalgestellungsquote auf 39%), die seit längerer Zeit vakant waren (zum Stichtag 25.04.2012 länger als 18 Monate), abgesetzt. Außerdem werden im Bereich von Dez. V noch 19,00 Stellen bei den Ausgliederungen (AWB, Kliniken und SBK) abgebaut, da die Stellen nach Vakanz nicht mehr benötigt werden.

Aufgrund einer weiteren Vakanzenbetrachtung (Vakanzen, die zum Stichtag 06.05.2014 länger als 12 Monate vakant sind) werden rd. 216 weitere Stellen aus den Ämtern zunächst in den zentralen Personalreserveplan übertragen.

3.3. Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe

- Dezernat I – Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht

Im Auftrag der Bezirksregierung Köln erfolgt aufgrund des baulichen Zustandes der Autobahnbrücke Leverkusen (BAB 1) eine durchgängige Überwachung der dort geltenden, eingeschränkten Höchstgeschwindigkeit. Auf Basis der prognostizierten Verkehrsverstöße werden die notwendigen Kapazitäten im Bereich des Amtes für öffentliche Ordnung, des Amtes für Informationsverarbeitung, der Zentralen Dienste und des Kassen- und Steueramtes bereitgestellt. Die erforderlichen Mehrstellen wurden bereits bei der Aufstellung des Stellenplans 2015 berücksichtigt.

Zur Verbesserung des öffentlichen Erscheinungsbildes, der Steigerung der Attraktivität Kölns und der Erhöhung des Sicherheitsgefühls der Kölner Bürgerschaft soll die tägliche ordnungsbehördliche Präsenz im gesamten Stadtgebiet intensiviert werden. Ein entsprechendes Konzept sieht die Aufstockung des Ordnungsdienstes um 100 Ermittler in 3 Phasen (2015: 47, 2016: 30 und nach einem Erfahrungsbericht 2018: 30) vor.

Infolge der durch die Pilotierung zum Aufbau einer „neuen“ Eigenreinigung gewonnen Erkenntnisse wird seitens der Zentralen Dienste eine Ausweitung dieses Modells angestrebt. Neben weiteren Verwaltungsgebäuden werden nunmehr erstmalig auch Schulgebäude mit in die Betrachtung einbezogen. Gemäß Ratsbeschluss vom 24.03.2015 (der Empfehlung des AVR aus der Sitzung vom 16.03.2015 folgend) stimmt dieser der weiteren sukzessiven unbefristeten externen Besetzung von bis zu 50 Stellen mit einer Arbeitszeit von mindestens 17,5 bzw. 19,5 Wochenstunden zu (aufgerundet 22,5 bzw. 25 Vollzeitstellen). Zur endgültigen Festlegung des Stundenumfanges hat der Rat der Verwaltung einen Prüfauftrag erteilt.

Während das Durchschnittsalter der bereits langjährig beschäftigten Reinigungskräfte derzeit rund 56 Jahre beträgt, erreicht dieses bei den neu eingestellten Kräften im Rahmen der ersten Pilotierung zurzeit nur 44 Jahre.

Der Entwurf des Brandschutzbedarfsplanes aus dem Jahr 2014 wird nach der Entscheidung im Finanzausschuss am 11.05.2015 von einem externen Gutachter geprüft. Mit der Vorlage des Gutachtens wird Anfang 2016 gerechnet. Der Planentwurf geht aufgrund der Anpassung des Urlaubsanspruches der Beamten, dem erhöhten Aufwand für Fortbildungen und einem veränderten Krankenstand sowie einer bedarfsgerechteren Ausstattung von Feuerwachen und der Branddirektion durch gestiegene Einwohnerzahlen in Köln von einem Mehrbedarf von rd. 106 Stellen aus. Einige Mehrbedarfe in der Branddirektion u.a. für Neubaumaßnahmen und

die Personalverwaltung wurden bereits durch Mehrstellen zum Stellenplan 2015 berücksichtigt.

Durch die anforderungsgerechte Spezifizierung im Auswahlverfahren der Berufsfeuerwehr hat sich die Anzahl der Bewerber erhöht, infolge dessen ist mit einer steigenden Anzahl von Brandmeister-Anwärtern zu rechnen.

Noch nicht beziffert werden kann der zu erwartende Mehrbedarf, den das neue Notfallsanitätäergesetz vom 22.05.2013 auf Grund der verlängerten Ausbildung der Brandmeister-Anwärter und der Fortbildung der vorhandenen Kräfte auslösen wird.

Im Bereich der Ausländerangelegenheiten ist es seit 2014 aufgrund des noch über den Erwartungen gelegenen starken Anstiegs der Flüchtlingszahlen (Asylbewerber, Kontingentflüchtlinge und unerlaubt Eingereiste) zu einem erheblichen Mehrbedarf gekommen. Mit Blick auf den anhaltenden Strom von Flüchtlingen und der aktuell nochmals gestiegenen Zugangsprognose für 2015 (Verdopplung gegenüber der ursprünglichen Prognose 2015) ist hier ein ständig wachsender Stellenbedarf gegeben. Entsprechende Anpassungen der Stellenausstattung und die gleichzeitig erforderliche Personalakquise werden zeitnah in Relation zum Anstieg der Fallzahlen vorgenommen.

Die bereits in der Vergangenheit vorgenommene Prüfung von Möglichkeiten zur Erzielung von Mehreinnahmen in verschiedenen Aufgabenbereichen des Amtes für öffentliche Ordnung wird fortgesetzt. Zur Realisierung sind auf der Basis von Wirtschaftlichkeitsberechnungen Stellenzusetzungen vertretbar.

Im Zentralen Vergabeamt wird eine Aufstockung der Stellenausstattung für Entlastung bei der Durchführung von Vergabeverfahren sorgen. Die zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen insbesondere auch zur Beschleunigung der Verwaltungsprozesse und zur fachlichen Unterstützung der beauftragenden Dienststellen sowie zu mehr Effizienz in der Nachtragsbearbeitung beitragen.

- Dezernat II - Finanzen

Im Zusammenhang mit dem anhaltenden Einführungsprozess des „Wirkungsorientierten Haushaltes“ sollen Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, den städtischen Haushalt anhand von strategischen Zielen und deren Umsetzung über spezifische Kennzahlen, unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen gezielt steuern und kontrollieren zu können. Der „Wirkungsorientierte Haushalt“ soll die Wirkung des Verwaltungshandelns in den Vordergrund rücken und die Folgen der Aufgabenwahrnehmung damit ständig und auch im jeweils laufenden Haushaltsjahr transparent und beeinflussbar gestalten.

Der jeweilige Budgetbedarf soll auch anhand der geplanten Wirkung und des Nutzens für die gesamtstädtischen Ziele bemessen werden. Mittels Kennzahlen sollen sich im Zeitablauf quantitative und qualitative Veränderungen nachverfolgen lassen und die geleisteten Beiträge zu den gesamtstädtischen Zielen nachvollziehbar und messbar werden.

Um bereits zum Haushalt 2015 einen flächendeckenden wirkungsorientierten Haushalt in die politische Beratung einbringen zu können und damit auch die Forderung der Bezirksregierung („Steuerungselemente des wirkungsorientierten Haushaltes sind spätestens ab dem Haushaltsjahr 2015 praxiswirksam einzusetzen“) zu erfüllen, wurden zunächst auf der Ebene der Teilergebnispläne und Produkte die vorhandenen Ziele und Kennzahlen im Sinne des Wirkungsorientierten Haushaltes überarbeitet. Im Folgenden ist eine Weiterentwicklung unter Einbeziehung der strategischen Ebene anvisiert. In diesem Zusammenhang wird die Abbildung der Auswirkungen des demographischen Wandels in den strategischen Zielen und Kennzahlen zu betrachten sein.

Die Notwendigkeit der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen wird prozessimmanent beurteilt.

- Dezernat III – Wirtschaft und Liegenschaften

Im Rahmen der Wahrnehmung von Trägerschaften, Intensivierung von Kooperationen und des Ziels, Köln als Marke bestmöglich zu positionieren, werden im Bereich der Wirtschaftsförderung weiterhin jeweils befristete Mehrbedarfe auftreten.

Bedingt durch den demographischen Wandel ist im Dezernat III – Wirtschaft und Liegenschaften - kein zusätzlicher Mehrbedarf zu erwarten. Jedoch ist aufgrund der hohen Altersstruktur im Bereich des Amtes Liegenschaften, Vermessung und Kataster, insbesondere aufgrund des Fachkräftemangels im Bereich der Vermessungsingenieure, zur Sicherstellung der Aufgabenerledigung mittelfristig mit vermehrten externen Einstellungen zu rechnen.

- Dezernat IV – Bildung, Jugend und Sport

Korrespondierend mit der erwarteten Steigerung der Einwohnerzahlen dem Zuzug als Auswirkung der EU-Osterweiterung sind Mehrbedarfe vor allem im Bereich der sozialen Dienste vorhersehbar. Zu beachten sind daneben ggf. auch Einflüsse aus politischen Beschlüssen zu den Themen Integration, Inklusion und die Weiterentwicklung von sozialraumorientierten Angeboten u.a. im Bildungsbereich sowie der Schulbau.

- Dezernat V – Soziales, Integration und Umwelt

Der städtische Personalanteil im Jobcenter Köln beträgt mit Stand Januar 2014 ~39 % und entspricht somit der zwischen den Trägern vereinbarten Gestellungsquote.

Diese Quote konnte in 2014 nur gesichert werden, indem dem Jobcenter Ersteinsetzkräfte zugewiesen wurden und externe Einstellungen von befristet Beschäftigten der BA vorgenommen wurden. Zur Stabilisierung der Quote sind voraussichtlich auch für 2015 Maßnahmen zu ergreifen.

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. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass in den kommenden Jahren die sog. geburtenstarken Jahrgänge in das Rentenalter eintreten werden.

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 Flüchtlingszahlen sind im Jahr 2014 enorm gestiegen. Für das Jahr 2015 ist mit einer weiteren Steigerung zu rechnen, die über die bisherigen Prognosen hinausgeht.

In der Folge ist von einem erhöhten Stellenbedarf bzw. Personalaufwand in verschiedenen Bereichen auszugehen.

Bezogen auf Dez. V sind insbesondere folgende Dienststellen betroffen:

- Amt für Wohnungswesen in Bezug auf die Unterbringung und Betreuung der Flüchtlinge
- Amt für Soziales und Senioren zur Leistungsgewährung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) sowie im Bereich der Krankenhilfe

- Punktdienststelle Diversity im Rahmen von Koordination, Beratung und Unterstützung versch. Akteure sowie der Unterstützung in der schulischen Versorgung der Kinder und Jugendlichen im Primar-, Sek. I- und Sek. II-Bereich.

- Gesundheitsamt im Rahmen der Schuleingangsuntersuchungen.

Darüber hinaus hat das Thema auch Auswirkungen hinsichtlich des Stellen- bzw. Personalbedarfs auf die Dez. I, IV und VI.

- Dezernat VI – Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr

Der erhebliche Nachholbedarf 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 bedingt einen weiter steigenden Personalaufwand. 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 (siehe Kapitel B, II, 1 .3.3 Technisches Personal).

- Dezernat VII – Kunst und Kultur

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 nennenswerte 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. Die Entwicklung bei 44 Historisches Archiv ist hier gesondert zu betrachten; die Ausweitung des Personalbestandes für Bestandserfassung, Archivierung und Restaurierung ist von Änderungen der Rahmenbedingungen abhängig (Nutzung des Gastarchive usw.). Mögliche Steigerungen im Personalkostenbudget können nach wie vor aus der Rückstellung finanziert werden.

3.4. Umgang mit künftigen Mehrbedarfen

Die nachfolgende Graphik zeigt die Entwicklung der Mehrstellen im Verlauf der letzten 12 Jahre:

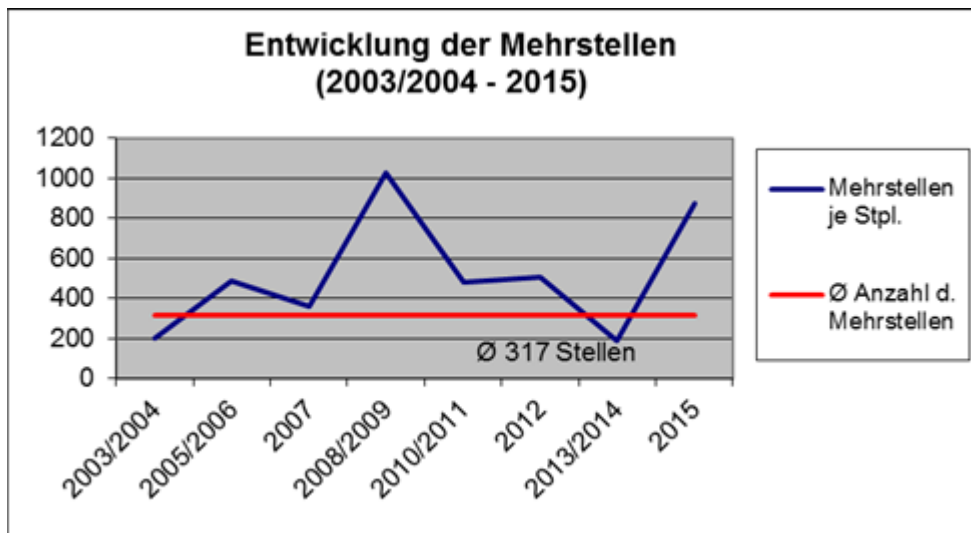


Abbildung 11: Entwicklung der Mehrstellen

Durch den Stellenzuwachs im Stellenplan 2015 (s. Buchstabe B, Kapitel III, Pkt. 2) ist die durchschnittliche Anzahl an Mehrstellen pro Stellenplan seit 2003 auf 317 (durchschnittliche Anzahl im Bericht 2013: 295) gestiegen und liegt damit wieder auf dem Niveau des 10-Jahresdurchschnittes von 2002 bis 2012.

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 lediglich Bedarfe zulässig, wenn es sich um neue pflichtige Aufgaben, um zusätzliche pflichtige Aufgaben oder um freiwillige Aufgaben handelt, deren Kosten gedeckt sind.

In Abänderung des vorgenannten SV-Beschlusses und der hierzu ergangenen Umsetzungsverfügung können zum Stellenplan 2015 unter den im Folgenden beschriebenen drei Prämissen Mehrstellen beantragt werden

1. Zum einen sind Mehrbedarfe denkbar, wenn sich diese auf der Grundlage einer methodischen Stellenbemessung eindeutig belegen lassen. Das Gleiche gilt auch für Mehrbedarfe, die unterjährig über einen Rückgriff auf Stellen aus dem zentralen Personalreserveplan realisiert worden sind, wo jedoch noch keine abschließende Entscheidung über Mehrstellen getroffen worden ist.
2. Darüber hinaus können im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung zusätzliche Stellenbedarfe angemeldet werden, die sich aus der Wahrnehmung neuer bzw. erweiterter Aufgaben ergeben. Als Beispiel sind die im Zusammenhang mit dem Themenfeld

„wachsende Stadt“ gestiegenen Anforderungen und die sich hieraus ergebenden Mehrbedarfe anzuführen.

3. Unabhängig von den o.a. Bedarfsmeldungen zum Stellenplan stellt sich im Hinblick auf derzeit gültige Standards (z.B. Vertretungsregelungen für Krankheit (insbesondere Langzeiterkrankungen) und Schwangerschaft, Wartezeiten insbesondere in publikumsintensiver Bereichen, u. ä.) die Frage, ob diese noch zeitgemäß sind. Die Dezernate und Dienststellen sollen konkrete Kriterien nennen, aufgrund derer eine evtl. künftige Anpassung von vorhandenen Standards erforderlich sein könnte.

4. Personalreserveplan

Als Ergebnis einer Vakanzenbetrachtung wurden zum Stellenplan 2015 neben der Absetzung von 170 Stellen auch rd. 216 Stellen aus den Ämtern zunächst in den zentralen Personalreserveplan übertragen. Unter Berücksichtigung dieser Stellenübertragungen sind in dem zentral verwalteten Pool rd. 1.100 Stellen in unterschiedlichen Bewertungen, Laufbahnen und für unterschiedliche Berufsgruppen (z.B. technische Angestellte, Sozialarbeiter/innen) enthalten, die für unterjährige unabweisbare Bedarfe zur Verfügung gestellt werden. Immer wieder gibt es aktuelle Entwicklungen (z.B. die kurzfristig installierte stationäre Geschwindigkeitsüberwachung auf der BAB 1, Rheinbrücke Leverkusen), 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 1.860 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, Aufgabenabbau, 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.

Seit Anwendung des Stellenbesetzungsverfahrens konnten 800 Beschäftigte mit den Prioritäten 1 und 2 wieder in planmäßige, finanzierte Aufgabengebiete vermittelt werden. Gleichzeitig konnte der Personalaufwand um nachhaltig 40 Mio. € vermindert werden.

In weiteren 500 Besetzungsverfahren konnte dem Rotationswunsch von Mitarbeitern/innen entsprochen werden.

Die abgeschlossenen Stellenbesetzungsverfahren weisen ein Verhältnis zwischen internen und externen Einstellungen von 54 % zu 46 % 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 Stellenbesetzungen. Die Unterscheidung zwischen interner und externer Einstellung stellt hierbei auf Auswirkungen auf das Personalaufwandsbudget ab.

Im Jahr 2014 wurden in größerem Umfang in den Eingangssämtern des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes externe Einstellungen vorgenommen. Dies war erforderlich, da für die zunehmenden Bedarfe durch Aufgabenzuwachs und verstärktem altersbedingtem Ausscheiden nicht genügend eigene Ersteinsatzkräfte nach der Ausbildung zur Verfügung standen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der auch zukünftig zu erwartenden Personalerhaltungs- und Personalgewinnungsschwierigkeiten ist vorgesehen, zukünftig weitgehend auf sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse zu verzichten. Zudem wird die Möglichkeit der vorzeitigen Entfristung bei guten Leistungen eingeräumt.

In der Rückschau ist festzustellen, dass bei einzelnen Stellenbesetzungsverfahren, unabhängig von der zu besetzenden Funktion, eine erhebliche Verfahrensdauer zu verzeichnen ist. Das Amt für Personal, Organisation und Innovation hat daher Vorschläge und Maßnahmen entwickelt, das Stellenbesetzungsverfahren zu beschleunigen.

Hierzu zählt unter anderem die Einführung standardisierter Ausschreibungstexte. Hierzu benennen die Dienststellen gegenüber dem Amt für Personal, Organisation und Innovation fluktuationsintensive Bereiche, für die dann Standard-Ausschreibungstexte formuliert und im Beteiligungsverfahren einmalig abgestimmt werden. Diese Ausschreibungstexte ersetzen die regelmäßige Abstimmung von individuellen Ausschreibungstexten im Rahmen des Beteiligungsverfahrens im Einzelfall. Hierdurch kann ein Zeitersparnis von bis zu 14 Tagen im einzelnen Besetzungsverfahren erreicht werden.

Darüber hinaus werden den Dezernaten in halbjährlichem Abstand Listen der in den nächsten 2 Jahren planbar vakant werdenden Stellen in ihrem Zuständigkeitsbereich vom Amt für Personal, Organisation und Innovation zu Verfügung gestellt. Die Daten sollen die Steuerung einer frühzeitigen Nachbesetzung im jeweiligen Dezernatsbereich unterstützen.

Ergänzend wird zur Unterstützung der dezentralen Personalarbeit das „Portal für die dezentrale Personalarbeit“ als zeitgemäße Nachfolgelösung des „Handbuchs für die dezentrale Personalarbeit“ in elektronischer Form im städtischen Intranet realisiert. Aktuell werden die technische und inhaltliche Aufbereitung abgestimmt sowie die Zugriffsmöglichkeiten geprüft. Eine Druckversion soll nicht mehr zur Verfügung gestellt werden (siehe Kapitel E).

IV. Personalaufwendungen

1. Entwicklung der Personalaufwendungen ab 2008

Abgebildet sind die Personalaufwendungen für das aktive Personal je Haushaltsjahr in Mio. Euro und die Steigerungsrate zum Vorjahr.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ¹⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾	2018 ²⁾
Bezüge Beamte	146,5	154,0	158,0	164,3	164,6	168,2	178,9	183,5	191,0	194,7	197,4
Entgelt Beschäftigte	312,5	335,7	348,1	352,4	364,1	381,0	410,3	430,9	445,9	454,9	463,0
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	88,4	95,0	98,5	100,9	103,9	107,5	99,3	111,1	113,2	115,6	117,7
Unfallversicherung	1,8	1,5	2,1	2,0	1,8	2,1	2,1	2,3	2,4	2,4	2,5
Beihilfe	12,2	13,3	13,6	14,4	13,2	12,8	12,8	14,3	14,5	14,8	15,1
Summe 1	561,3	599,5	620,3	634,0	647,6	671,6	703,3	742,1	767,0	782,5	795,7
Veränderung zum Vorjahr		6,8%	3,5%	2,2%	2,1%	3,7%	4,7%	5,5%	3,4%	2,0%	1,7%
Pensionsrückstellungen	52,3	52,6	79,4	63,4	65,9	86,9	111,5	107,0	109,0	111,0	113,0
Beihilferückstellung	12,8	13,4	30,0	21,5	16,6	25,1	39,5	29,0	29,5	30,0	30,5
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstd., LOB etc.	21,2	27,6	20,6	21,9	21,9	22,3	21,6	21,5	23,5	25,6	27,7
Summe 2	86,4	93,7	130,0	106,7	104,4	134,3	172,5	157,5	162,0	166,6	171,2
Veränderung zum Vorjahr		8,4%	38,8%	-17,9%	-2,1%	28,6%	28,4%	-8,7%	2,8%	2,8%	2,8%
Personalaufwendungen gesamt	647,7	693,2	750,3	740,7	752,0	805,9	875,8	899,6	929,0	949,1	967,0
Veränderung zum Vorjahr		7,0%	8,2%	-1,3%	1,5%	7,2%	8,7%	2,7%	3,3%	2,2%	1,9%

¹⁾ Planwerte gem. Beschluss vom 30.04.2013

²⁾ Planung gem. Haushaltsentwurf 2015 ff. Version 506

Tabelle 34: Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008

2. Personalintensität

Die Personalintensität drückt aus, in welchem Umfang im operativen Kernbereich einer Gemeinde die ordentlichen Aufwendungen durch die Personalaufwendungen gebunden werden. Die Ermittlung der Personalintensität basiert auf den Empfehlungen des Handbuchs zum NKF-Kennzahlen-Set des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die Personalintensität liegt konstant bei ca. 23%. 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 konstanten Volumenanteil an Personalaufwendungen zu erbringen.

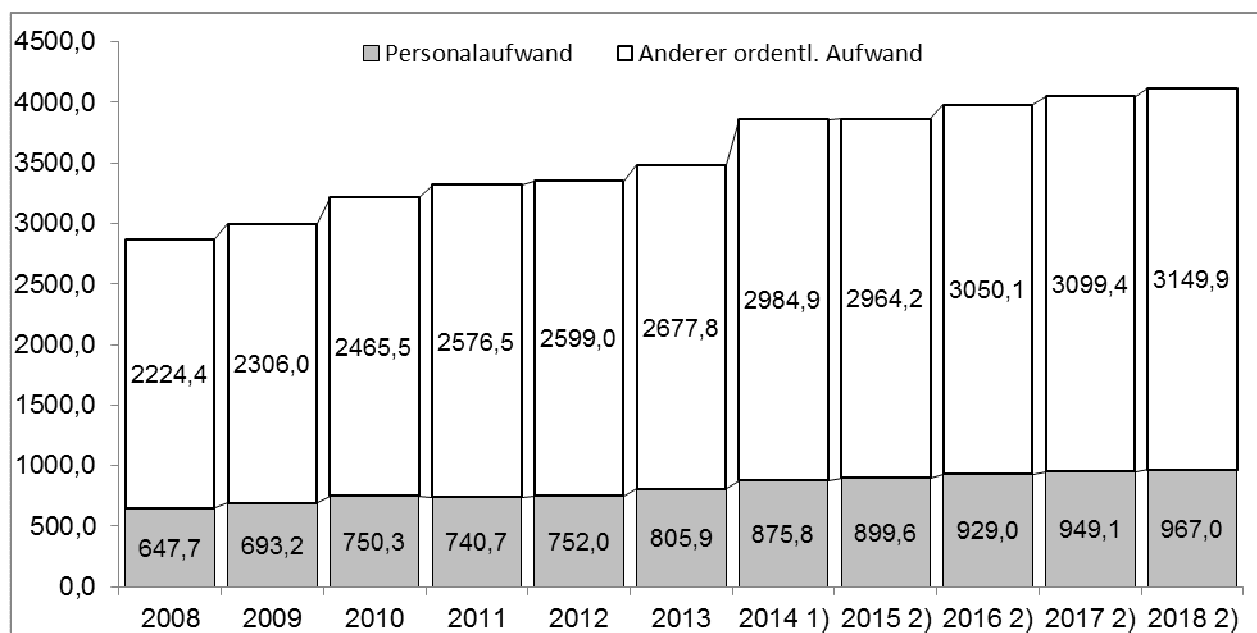
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ¹⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾	2018 ²⁾
Ordentl. Aufwendungen	2872,1	2999,2	3215,8	3317,2	3351,0	3483,7	3860,7	3863,8	3979,1	4048,5	4116,9
Personalaufwendungen	647,7	693,2	750,3	740,7	752,0	805,9	875,8	899,6	929,0	949,1	967,0
Personalintensität in %	22,6%	23,1%	23,3%	22,3%	22,4%	23,1%	22,7%	23,3%	23,3%	23,4%	23,5%

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ Planwerte gem. Beschluss vom 30.04.2013

²⁾ Planung gem. Haushaltsentwurf 2015 ff. Version 506

Tabelle 35: Personalintensität



Angaben in Mio. Euro

¹⁾ Planwerte gem. Beschluss vom 30.04.2013

²⁾ Planung gem. Haushaltsentwurf 2015 ff. Version 506

Abbildung 12: Verhältnis Personalaufwand und anderer ordentlicher Aufwand

3. 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	2013	2014 ¹⁾	2015 ²⁾	2016 ²⁾	2017 ²⁾	2018 ²⁾
Versorgungsaufwand	69,6	44,6	51,8	48,3	37,7	60,3	60,2	59,1	61,8	65,5	67,9

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

²⁾ Planung gem. Haushaltsentwurf 2015 ff. Version 506

Tabelle 36: Entwicklung des Versorgungsaufwands seit 2008

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ¹⁾
Inanspruchnahme	7,8	29,5	24,6	30,2	41,5	22,2	29,9

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ vorläufiges Buchungsergebnis 2014 zu Stand 21.05.2015

Tabelle 37: Entwicklung der Inanspruchnahme seit 2008

V. Altersteilzeit 2015

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 von Landtag NRW beschlossenen 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.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Beamte/Beamtinnen	153	143	139	154	132	132
davon Männer	101	97	93	97	82	70
davon Frauen	52	46	46	57	50	62
im Blockmodell	147	136	131	144	124	125
im Teilzeitmodell	6	7	8	10	8	7
Beschäftigte	485	379	272	261	207	181
davon Männer	197	152	124	109	82	71
davon Frauen	288	227	148	152	125	110
davon im Blockmodell	447	348	249	238	192	170
davon im Teilzeitmodell	38	31	23	23	15	11
Summe Mitarbeiter/innen	638	522	411	415	339	313
davon in Freistellungsphase	253	216	204	284	219	191
Männer	298	249	217	206	164	141
Frauen	340	273	194	209	175	172
im Blockmodell	594	484	380	382	316	295
im Teilzeitmodell	44	38	31	33	23	18

(Erhebungstichtag ist jeweils der 31.12. des Vorjahres)

Tabelle 38: Inanspruchnahme von Altersteilzeit

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

Inanspruchnahme von Altersteilzeit

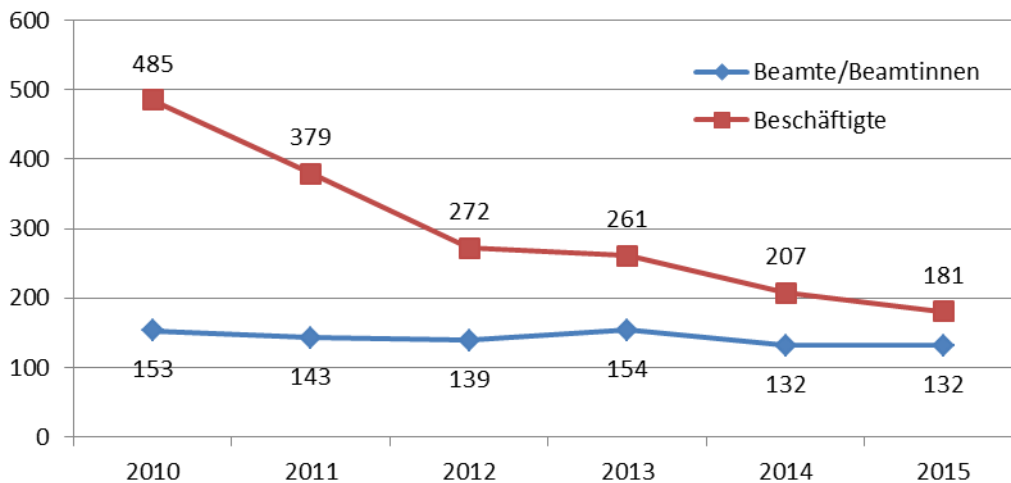


Abbildung 13: Entwicklung der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach Statusgruppen seit 2010

C Dienstrechtsreform Land NRW

I. Dienstrechtsanpassungsgesetz

Der erste Teil der Dienstrechtsreform ist durch das Dienstrechtsanpassungsgesetz vom 01.06.2013 in Kraft getreten und beinhaltet im Wesentlichen die Übernahme des bis dahin über Artikel 125a GG in NRW fortgeltende Bundesrechts (Besoldungs- und Versorgungsrecht) in nordrheinwestfälisches Landesrecht.

II. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz

Der von der Landesregierung NRW beabsichtigte zweite Schritt der Dienstrechtsmodernisierung soll auch Änderungen im Landesbeamtengesetz vorsehen und in mehreren Schritten ablaufen:

Zunächst wurden mit der Novellierung der Laufbahnverordnung (LVO) durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz zum 08.02.2014 Urteile des Bundesverwaltungsgerichts zum Aufstieg, die bis dahin Regelungen zu Mindestaltersgrenzen und Dienstzeiten enthielten, umgesetzt.

Im nächsten Schritt der beabsichtigten Dienstrechtsmodernisierung sollen bis Ende 2015 die Weichen zur Modernisierung des Beamten- und Versorgungsrechts gestellt und das Dienstrecht den heutigen Anforderungen angepasst werden:

Wegen beispielsweise der nachhaltigen Veränderungen der Studienstruktur durch den Bologna-Prozess und die neuen gestuften Studienstrukturen (Bachelor, Master) bzw. die neuen Studiengängen (z. B. berufsbegleitender Weiterbildungsmaster an der FHÖV NRW) muss diesen Veränderungen auch im Laufbahnrecht Rechnung getragen werden. Darüber hinaus muss der öffentliche Dienst in NRW angesichts des demografischen Wandels seine Attraktivität insgesamt steigern, sei es im Hinblick auf die Rekrutierung von Nachwuchskräften oder die Gewinnung von Spezialisten. So sollen in diesem dritten Schritt auch Themen wie „Flexible Arbeitszeitmodelle“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eine Rolle spielen.

- Nach Vorstellungen der Landesregierung sind zukünftig nur noch zwei Laufbahngruppen geplant/erforderlich, und zwar eine mit und eine ohne Hochschulabschluss. Für jede Laufbahngruppe sind zwei Einstiegsämter vorgesehen, die sich an den bisher bestehenden Aus- und Fortbildungsvoraussetzungen orientieren. Ziel der zweigeteilten Laufbahngruppenstruktur ist nach Aussage der Landesregierung, den durch den Bologna - Prozess veränderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.
- Weitergehend soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Spezialisten gesteigert werden. Insoweit ist vorgesehen, die berufliche Entwicklung im Bereich der Laufbahn besonderer Fachrichtungen vorzusehen.
- Außerdem soll dem Grundsatz gleiche Karrierechancen für Frauen Rechnung getragen werden. Insoweit sollen neue Formen der beruflichen Qualifizierung geschaffen werden, mit denen gerade auch Frauen flexible Chancen eröffnet wird, ihre Potentiale optimal zu nutzen und ihre Karrierechancen zu erhöhen.
- Zudem sollen neben den bestehenden Möglichkeiten der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgesehen werden. Hierzu zählen folgende Maßnahmen:

- Anerkennung der unterhäftigen Teilzeit als vollumfänglich berücksichtigungsfähige Dienstzeiten
- Längere Berücksichtigung von Beurlaubung aus familiären Gründen bei der Dienstzeit: Bei der Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung der Kinder unter 18 Jahren sollen statt bisher zwei künftig drei Jahre anerkannt werden können.
- Es soll eine verstärkte Personalentwicklung und Fortbildung stattfinden. Die Landesregierung erklärt hierzu, dass das Erkennen und die Gewährleistung des Fortbildungsbedarfs ebenso wie die Motivationsförderung der Mitarbeiter/innen zentrale Aufgaben der Führungskräfte seien. Insoweit sollen die Führungskräfte geschult werden, um die Entwicklung der Mitarbeiter/innen zukunftsicher zu steuern und ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden.
- Schließlich soll künftig für jede Behörde ein Konzept für ein Behördliches Gesundheitsmanagement erstellt werden. Dieses umfasst nicht nur den aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern setzt insbesondere auf einen präventiven Einsatz der Steigerung der Leistungsfähigkeit und der individuellen Gesundheitskompetenz (Stand: Juli 2013).

D Tarifpolitische Lage

I. Tarifverhandlungen 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 ist durch Gesetz vom 16.07.2013 ab 01.01.2013 geregelt worden. Allerdings ist der Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder nur teilweise im Verhältnis 1:1 übertragen worden (ab 01.01.2013 Erhöhung der Besoldung bis zur BesGr. A 10 um 2,65 Prozent sowie ab 01.01.2014 um 2,95 %).

Für die BesGr. A 11 und A 12 wurden die Bezüge zunächst ab 01.01.2013 und ab 01.01.2014 nur um jeweils 1,0 Prozent. Ab der BesGr. A 13 wurde hingegen keine Besoldungserhöhung beschlossen.

Aufgrund des Urteils des Verfassungsgerichts-hofs NRW vom 1.07.2014, wonach dieses Besoldungsanpassungsgesetz teilweise als verfassungswidrig erklärt wurde, wurde mit dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 vom 11.11.2014 rückwirkend zum 01.01.2013 für die

- Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 11 und A 12 eine weitere Erhöhung ab dem 01.05.2013 um 0,3 % und monatlich 30 Euro Festbetrag und ab dem 01.05.2014 um weitere 0,3 % und monatlich 40 Euro Festbetrag
- Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 sowie der Besoldungsordnungen B, W, R, C und H, für die zunächst eine Null-Runde vorgesehen

war, eine Besoldungserhöhung ab dem 01.09.2013 um 1,3 % und monatlich 30 Euro Festbetrag und ab dem 01.09.2014 um 1,3 % und monatlich 40 Euro Festbetrag geregelt.

II. Tarifverhandlungen 2014

Die Tarifverhandlungen 2014 im öffentlichen Dienst des Bundes und der **Kommunen** endeten mit folgendem Ergebnis:

➤ Laufzeit des Tarifvertrages

24 Monate: 01.03.2014 – 29.02.2016

➤ Entgelt

Die Tabellenentgelte werden

- ab 1. März 2014 um 3,0 Prozent, mindestens aber 90 Euro, und
- ab 1. März 2015 um weitere 2,4 Prozent erhöht.

➤ Erholungsurlaub

Der Urlaubsanspruch für Tarifbeschäftigte beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage.

Der Urlaubsanspruch für Azubis beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 28 Arbeitstage.

➤ Auszubildende

Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte erhöhen sich

- ab 1. März 2014 um einen Festbetrag in Höhe von 40 Euro und
- ab 1. März 2015 um einen Festbetrag in Höhe von 20 Euro

Die Übernahmeregelung wird für die Laufzeit des Tarifabschlusses verlängert. Es erfolgt nach erfolgreicher Abschlussprüfung eine Übernahme für zwölf Monate bei entsprechendem Bedarf sowie bei Bewährung eine anschließende unbefristete Übernahme.

➤ Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

Es erfolgt kein tarifvertraglicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen. Die Entwicklung der Befristungen im öffentlichen Dienst wird durch ein in Auftrag zu gebendes Gutachten detailliert untersucht wird

➤ Pauschalzahlung und Übergangsregelung VKA

Der pauschale Ausgleich für den Wegfall der Aufstiege im BAT/BAT-O wird deutlich erhöht. Für die Jahre 2014 und 2015 werden pauschal jeweils 360 Euro gezahlt.

III. Tarifverhandlungen 2015

Die Tarifverhandlungen 2015 im öffentlichen Dienst der **Länder** endeten mit folgendem Ergebnis:

➤ **Laufzeit des Tarifvertrages**

24 Monate: 01.01.2015 - 31.12.2016

➤ **Entgelt**

lineare Entgelterhöhung in 2 Stufen:

- 01.03.2015: +2,1%
- 01.03.2016: +2,3%, mindestens aber 75 Euro

➤ **Auszubildende**

- Entgelterhöhung um jeweils 30 Euro für 2015 und 2016
- Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 28 Tage (bisher 27 Tage)

Beamte

Am 20.05.2015 konnte in den Besoldungsgesprächen zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften eine Einigung erzielt werden, das Tarifergebnis (TV-L) für den Besoldungs- und Versorgungsbereich in Nordrhein-Westfalen zu übernehmen, jedoch mit einer Verzögerung um 3 Monate in 2015 und um 5 Monate in 2016. Außerdem ist mit dem Abzug von 0,2% Versorgungsumlage zu rechnen.

➤ **Besoldung**

- 01.06.2015: + 2,1% (1,9% ohne Versorgungsumlage)
- 01.08.2016: + 2,3 % (2,1% ohne Versorgungsumlage)
(mindestens jedoch 75 Euro monatlich)

➤ **Auszubildende**

- Entgelterhöhung um jeweils 30 € für 2015 und 2016
- Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 28 Tage (bisher 27 Tage)

Die Übertragung des Tarifabschlusses TV-Lauf die Beamten im Land NRW muss nun durch Gesetz geregelt werden

Zudem wurde in den Gesprächen zwischen der Landesregierung und Gewerkschaften vereinbart, das Tarifergebnis der nächsten Verhandlungsrunde ab 01.01.2017 mit einer zeitlichen Verzögerung von 3 Monaten zu übernehmen.

IV. Diskriminierungsfreie Besoldung

Nachdem der EuGH am 08.09.2011 entschieden hat, dass die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten nach Lebensaltersstufen auf der Grundlage des Besoldungsdienstalters für lebensjüngere Beamte altersdiskriminierend ist, liegen eine größere Anzahl von Anträgen von Beamtinnen und Beamten auf Zahlung einer nicht diskriminierenden Besoldung aus der Endstufe ihrer Besoldungsgruppe vor.

Allen Antragstellern wurde eine Eingangsbestätigung mit dem Verzicht auf die Einrede der Verjährung gegeben.

Am 19.06.2014 hat der EuGH in einem weiteren Urteil festgestellt, dass das aktuelle Besoldungsrecht und die erlassenen Übergangsregelungen mit EuGH-Recht vereinbar ist. Der EuGH hat einzelne Aspekte des bis 2009 im Bund und bis 2011 im Land Berlin geltenden Besoldungsrechts beanstandet, Schadenersatzansprüchen aber enge Grenzen gesetzt.

Am 30.10.2014 hat das BVerwG über Anträge von Beamten des Bundes sowie der Länder Sachsen und Sachsen-Anhalt entschieden und den klagenden Beamten Schadenersatzansprüche zwischen 50 Euro und 5.550 Euro zugesprochen.

Das Land NRW hat erst zum 01.06.2013 das frühere System der (diskriminierenden) Besoldung nach dem BDA abgelöst durch ein neues auf Erfahrungsstufen beruhendes System ersetzt, obwohl seit dem Urteil des EuGH vom 08.09.2011 bekannt sein musste, dass das alte System der Dienstaltersstufen rechtswidrig war.

Deshalb kann es in NRW zu weitergehenden unionsrechtlichen Haftungsansprüchen kommen.

Nach dem Urteil des BVerwG kann davon ausgegangen werden, dass sowohl das aktuelle Besoldungsrecht als auch die hierzu ergangenen Überleitungsregelungen rechtmäßig sind. Ob aus dem vom EuGH festgestellten Unionsrechtsverstoß (für die Zeit vor der Umstellung) ggf. Schadenersatzansprüche der betroffenen Beamtinnen und Beamten hergeleitet werden können, hat der EuGH im Ergebnis offen gelassen und auf das nationale Gericht verwiesen.

Aus dem Urteil des EuGH ergeben sich noch keine unmittelbaren Rechtsverpflichtungen, denn die Entscheidungen des BVerwG sind nur zum Besoldungsrecht des Bundes sowie der Länder Sachsen und Sachsen-Anhalt ergangen. Das BVerwG hat am 30.10.2014 entschieden, dass Beamte unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Entschädigung haben, wenn die Höhe ihrer Bezüge alleine vom von ihrem Lebensalter abhängig ist.

Hierzu liegt derzeit noch keine letztinstanzliche Entscheidung der Verwaltungsgerichtsbarkeit vor. Diese erforderliche letztinstanzliche gerichtliche Klärung in Deutschland bleibt für NRW abzuwarten.

E Portal Personalarbeit

Um die dezentrale Personalarbeit wirkungsvoll zu unterstützen, werden die umfangreichen Informationen aus dem „Handbuch für die dezentrale Personalarbeit“ nicht mehr in Papierform, sondern in digitaler Form eines Portals im Intranet zur Verfügung gestellt.

Die Abstimmung der technischen und inhaltlichen Aufbereitung sowie die Prüfung der Zugriffsmöglichkeiten sind abgeschlossen.

Aktuell werden die Inhalte von den zuständigen Bereichen innerhalb des Amts für Personal, Organisation und Innovation überarbeitet bzw. wurden bereits zur Verfügung gestellt. Diese wurden bzw. werden sukzessive in die Programmstruktur übertragen. Aufgrund der sehr umfangreichen Gesamtstruktur erfolgt eine Freischaltung, sobald ein angemessener Umfang an Inhalten eingestellt wurde.

Die vollständige Realisierung soll in diesem Jahr abgeschlossen sein.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ALTERSBAUM DER GESAMTVERWALTUNG (STAMMPERSONAL)	11
ABBILDUNG 2: ALTERSBEDINGTE FLUKTUATION IN DEN FACHBEREICHEN SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST, TECHNIK UND VERWALTUNG NACH LAUFBAHNEN	12
ABBILDUNG 3: ALTERSBEDINGTE FLUKTUATION VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	14
ABBILDUNG 4: ANZAHL BEWERBUNGEN FÜR EINE AUSBILDUNG	32
ABBILDUNG 5: ANTEIL JUNGER MENSCHEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND AN GESAMTEINSTELLUNGEN	34
ABBILDUNG 6: ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSQUOTE INKL. PLANUNG	35
ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG DER KRANKENAUSFALLQUOTE	43
ABBILDUNG 8: ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN KRANKENAUSFALLQUOTE IN DER KERNVERWALTUNG	44
ABBILDUNG 9: JAHRESVERLAUF DER KRANKENQUOTEN 2012 - 2014	45
ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DER SCHWERBEHINDERTENQUOTE	46
ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG DER MEHRSTELLEN	60
ABBILDUNG 12: VERHÄLTNIS PERSONALAUFWAND UND ANDERER ORDENTLICHER AUFWAND	64
ABBILDUNG 13: ENTWICKLUNG DER INANSPRUCHNAHME VON ALTERSTEILZEIT NACH STATUSGRUPPEN SEIT 2010	67

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE	12
TABELLE 2: ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE NACH LAUFBAHNEN	13
TABELLE 3: ALTERSBEDINGTER PERSONALABBAU NACH LEITUNGSFUNKTIONEN	13
TABELLE 4: GEGENÜBERSTELLUNG FACHBEREICH VERWALTUNG MIT DEN BERUFSBEREICHEN GEM. KLDB 2010	16
TABELLE 5: VERÄNDERUNGEN IM PERSONALBESTAND DER GESAMTVERWALTUNG	19
TABELLE 6: PERSONELLE ABGÄNGE NACH FACHBEREICHEN	20
TABELLE 7: PERSONELLE ZUGÄNGE NACH FACHBEREICHEN	20
TABELLE 8: PERSONALBESTAND NACH FACHBEREICHEN	21
TABELLE 9: PERSONALBESTAND IN DER KERNVERWALTUNG	22
TABELLE 10: VERÄNDERUNG DES PERSONALBESTANDES IN DER KERNVERWALTUNG	23
TABELLE 11: BERUFE IM ERZIEHUNGSDIENST	24
TABELLE 12: PERSONALBESTAND DER GEBÄUDEWIRTSCHAFT	27
TABELLE 13: PERSONALBESTAND DER BÜHNEN	28
TABELLE 14: PERSONALBESTAND DES ORCHESTERS	28
TABELLE 15: PERSONALBESTAND WALLRAF-RICHARTZ-MUSEUM & FONDATION CORBOUD	29
TABELLE 16: PERSONALBESTAND ZUSATZVERSORGUNGS- UND BEIHILFEKASSE	29
TABELLE 17: STÄDTISCHES PERSONAL IM JOBCENTER KÖLN	30
TABELLE 18: FREISTELLUNGEN FÜR EINE TÄTIGKEIT IN DER PERSONALVERTRETUNG	31
TABELLE 19: ANZAHL EINSTELLUNGEN NACH KATEGORIEN	32
TABELLE 20: ÜBERNAHMEN	33
TABELLE 21: FORTBILDUNGSNIVEAU	36
TABELLE 22: QUALIFIZIERUNGSMITTEL NACH FORTBILDUNGSSPARTEN	38
TABELLE 23: FRAUEN- UND TEILZEITQUOTE	41
TABELLE 24: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN 2014 NACH STATUSGRUPPEN IN DER KERNVERWALTUNG	41
TABELLE 25: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN 2014 NACH STATUSGRUPPEN IN DER GESAMTVERWALTUNG	41
TABELLE 26: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLQUOTEN 2014 NACH GESCHLECHT IN DER KERNVERWALTUNG	42
TABELLE 27: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLQUOTEN 2014 NACH GESCHLECHT IN DER GESAMTVERWALTUNG	42
TABELLE 28: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLQUOTEN 2014 NACH DEZERNATEN	43
TABELLE 29: ENTWICKLUNG DER SCHWERBEHINDERTENQUOTE SEIT 2006	46
TABELLE 30: ANTEIL VON MITARBEITERN UND MITARBEITERINNEN MIT ANDERER STAATSANGEHÖRIGKEIT	47
TABELLE 31: MEHR-/WENIGERSTELLEN AB STELLEPLAN 2012	48
TABELLE 32: GRUNDLAGEN DER MEHRSTELLEN	49
TABELLE 33: STELLENABBAU AUFGRUND AUFGABENABBAU BZW. STANDARDREDUZIERUNG	50
TABELLE 34: ENTWICKLUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN SEIT 2008	63
TABELLE 35: PERSONALINTENSITÄT	64
TABELLE 36: ENTWICKLUNG DES VERSORGUNGSaufWANDS SEIT 2008	65
TABELLE 37: ENTWICKLUNG DER INANSPRUCHNAHME SEIT 2008	65
TABELLE 38: INANSPRUCHNAHME VON ALTERSTEILZEIT	66