



# Personalsituation 2016 Perspektiven





## Kontakt

Amt für Personal, Organisation und Innovation  
Willy-Brandt-Platz 3  
50679 Köln

Telefon: 0221/221-31031

Telefax: 0221/221-30225

[andreas.wald@stadt-koeln.de](mailto:andreas.wald@stadt-koeln.de)

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

Koordination:  
Andreas Wald

Juni 2016

Version 11



Stadt Köln

Dezernat I – Amt für Personal, Organisation und Innovation

## Einleitung und Kernaussagen

Mit dem Bericht zur **Personalsituation 2016 – Perspektiven** stellt das Amt für Personal, Organisation und Innovation auch in diesem Jahr wieder umfangreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um unsere wichtigste Ressource – das Personal – zur Verfügung. Der Bericht informiert über die Stellenplanentwicklung und Stellenstruktur, über die Personalstruktur, den Personalaufwand, die Personalarbeit, die Personalentwicklung, etc. Hierbei werden auch Themen aus vorangegangenen Berichten aufgegriffen.

Die Mehrheit der Daten dieses Berichtes wurde stichtagsbezogen zum 31.12.2015 erhoben. Zeitraumbezogene Daten basieren in der Regel auf den Zeitraum des Vorjahres vom 01.01. bis 31.12.2015.

Die wesentlichen Stellen- und Personalbasisdaten sind in der nachfolgenden Übersicht „**Basisdaten und Kennzahlen**“ auf einen Blick zusammen gefasst. Detaillierte Informationen über die Entwicklung des Stellen- und Personalbestandes befinden sich in den jeweiligen Kapiteln.

- **Köln - eine Wachstumsstadt**

Das Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln prognostiziert einen Anstieg der Bevölkerungszahl in Köln bis 2040 auf bis zu 1,186 Mio. Einwohner.

Nach den letzten 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 scheiden 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.

- **Mehrbedarfe gestiegen**

Seit 2015 ist die durchschnittliche Anzahl an Mehrstellen pro Stellenplan seit 2003 auf 343 (durchschnittliche Anzahl im Bericht 2015: 317) gestiegen was u. a. in der Flüchtlingsthematik begründet ist.

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 2016/2017. 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.

# Basisdaten und Kennzahlen

(incl. eigenbetriebsähn. Einrichtungen/Sondervermögen )

<b>Personalbestand</b> (Stammpersonal)	<b>zum Stichtag</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>+/-</b>
<b>Anzahl</b>		17.039	17.303	264
Beamte		4.220	4.249	29
Beschäftigte		12.819	13.054	235
Frauen		10.682	10.873	191
Männer		6.357	6.430	73
Frauenquote		62,69%	62,84%	0,15%

<b>Altersstruktur</b> (Stammpersonal)	<b>Durchschnittsalter</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>+/-</b>
<b>Jahre</b>		45,6 Jahre	45,8 Jahre	0,2
bis 30 Jahre		2.094	2.181	87
31 - 40 Jahre		3.129	3.183	54
41 - 50 Jahre		5.280	5.053	- 227
51 - 60 Jahre		5.607	5.774	167
über 60 Jahre		929	1.112	183

<b>Arbeitszeit</b> (Stammpersonal)	<b>Teilzeitquote</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>+/-</b>
		29,07%	30,23%	1,16%

<b>Krankheit</b>	<b>Krankenquote</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>+/-</b>
		7,63%	7,98%	0,35%

<b>Schwerbehinderte</b>	<b>Schwerbehindertenu- quote</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>+/-</b>
		7,59%	7,83%	0,24%

<b>Ausbildung</b>	<b>Ausbildungsquote</b>	<b>31.10.2014</b>	<b>31.10.2015</b>	<b>+/-</b>
		6,29%	6,64%	0,35%



# Inhalt

- Einleitung und Kernaussagen ..... 4**
- 1. Eckdaten des demografischen Wandels ..... 9**
  - 1.1 Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung ..... 10**
    - 1.1.1 Nachwuchsrekrutierung..... 10**
      - 1.1.1.1 Ausbildung bei der Stadt Köln ..... 10
      - 1.1.1.2 Perspektiven durch frühzeitige Übernahmeregelungen ..... 11
    - 1.1.2 Professionelle Personalauswahl ..... 11**
    - 1.1.3 Integration..... 12**
    - 1.1.4 Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ..... 12**
    - 1.1.5 Erwerbsbeteiligung von Frauen ..... 16**
    - 1.1.6 Vereinbarkeit von Beruf und Privatem..... 17**
    - 1.1.7 Qualifizierung ..... 18**
    - 1.1.8 Wissensbewahrung..... 18**
    - 1.1.9 Beratungsstelle LebensLangesLernen ..... 19**
  - 2. Personal in Köln ..... 20**
    - 2.1 Ziele der Personalentwicklung ..... 20**
    - 2.2 Bilanz Personal Haushaltsjahr 2015 ..... 21**
      - 2.2.1 Personalbestand 2015..... 21**
        - 2.2.1.1 Stadtverwaltung Köln ..... 21
        - 2.2.1.2 Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnli. Einrichtungen und Sondervermögen) 23
        - 2.2.1.3 Personal mit speziellen Fachlichkeiten ..... 24
          - 2.2.1.3.1 Erziehungsdienst (Kita)..... 24
          - 2.2.1.3.2 IT-Personal..... 25
          - 2.2.1.3.3 Technisches Personal..... 26
          - 2.2.1.3.4 Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst..... 27
          - 2.2.1.3.5 Gewerbliches Personal ..... 27
          - 2.2.1.3.6 Feuerwehr..... 27
          - 2.2.1.3.7 Verwaltungspersonal..... 27
        - 2.2.1.4 Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Sondervermögen..... 28
          - 2.2.1.4.1 Gebäudewirtschaft ..... 28
          - 2.2.1.4.2 Bühnen ..... 29
          - 2.2.1.4.3 Orchester ..... 29
          - 2.2.1.4.4 Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud ..... 29
          - 2.2.1.4.5 Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse..... 30
        - 2.2.1.5 Städtisches Personal im Jobcenter Köln ..... 30
        - 2.2.1.6 Personalrat..... 31
        - 2.2.1.7 Gesamtschwerbehindertenvertretung..... 32

<b>2.2.2 Ausbildung</b>	<b>32</b>
2.2.2.1 Bewerbungen	32
2.2.2.2 Einstellungen	32
2.2.2.3 Übernahmen	33
2.2.2.4 Ausbildung besonderer Zielgruppen	34
2.2.2.4.1 Teilzeitkräfte	34
2.2.2.4.2 Migrantinnen und Migranten	34
2.2.2.4.3 Menschen mit Behinderung	35
2.2.2.4.4 Flüchtlingsprojekt	35
2.2.2.4.5 Ausbildungsquote	36
<b>2.2.3 Fortbildung</b>	<b>37</b>
<b>2.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatem</b>	<b>41</b>
<b>2.2.5 Krankenausfallstatistik</b>	<b>42</b>
<b>2.2.6 Schwerbehinderte</b>	<b>47</b>
<b>2.2.7 Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit</b>	<b>48</b>
<b>2.3 Stellenplan 2016/2017 (2015, 2013/2014)</b>	<b>50</b>
<b>2.3.1 Grundlagen</b>	<b>51</b>
2.3.1.1 Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen	51
2.3.1.2 Geschäftsprozessoptimierung (GPO)	52
<b>2.3.2 Entwicklung in den letzten Jahren 2013/2014 und 2015</b>	<b>53</b>
2.3.2.1 Zusätzliche Bedarfe	53
2.3.2.2 Verminderte Bedarfe	56
<b>2.3.3 Stellenplan 2016/2017 ff.</b>	<b>56</b>
2.3.3.1 Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2016/2017 (Session-Vorlage 1557/2016)	57
2.3.3.2 Verminderte Bedarfe Stellenplan 2016/2017 (Session-Vorlage 1557/2016)	59
2.3.3.3 Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe	59
2.3.3.4 Entwicklung der Mehrstellen	63
<b>2.3.4 Personalreserveplan</b>	<b>64</b>
<b>2.3.5 Stellenbewirtschaftung</b>	<b>64</b>
<b>2.4 Personalaufwendungen</b>	<b>67</b>
<b>2.4.1 Entwicklung der Personalaufwendungen ab 2010</b>	<b>67</b>
<b>2.4.2 Personalintensität</b>	<b>68</b>
<b>2.4.3 Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen</b>	<b>69</b>
<b>2.5 Altersteilzeit 2016</b>	<b>70</b>
<b>3. Dienstrechtsreform Land NRW</b>	<b>70</b>
<b>3.1 Dienstrechtsanpassungsgesetz</b>	<b>70</b>
<b>3.2 Dienstrechtsmodernisierungsgesetz</b>	<b>70</b>

<b>4.</b>	<b>Tarifpolitische Lage .....</b>	<b>72</b>
4.1	Tarifverhandlungen 2013.....	72
4.2	Tarifverhandlungen 2014.....	73
4.3	Tarifverhandlungen 2015.....	74
4.4	Tarifverhandlungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst .....	75
4.5	Tarifverhandlungen 2016.....	75
4.6	Diskriminierungsfreie Besoldung.....	76
<b>5.</b>	<b>Portal Personalarbeit.....</b>	<b>77</b>
<b>6.</b>	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>78</b>
<b>7.</b>	<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>78</b>



## 1. Eckdaten des demografischen Wandels

Laut Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird die Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2060 um rund 10 Millionen Menschen auf insgesamt 70,3 Millionen schrumpfen (statistischer Mittelwert). Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse und der fortschreitende Strukturwandel werden das Leben aller Menschen verändern. Die Bevölkerung wird älter, aus jeder Generation gehen weniger Kinder hervor und die Gesellschaft wird nicht zuletzt durch die stetig steigende Zuwanderung auch vielfältiger. Alle diese Veränderungen zusammengefasst umschreibt der Begriff „Demografischer Wandel“.

Eine Konsequenz der zunehmenden Alterung der Gesellschaft ist die Veränderung der Zusammensetzung des Erwerbspersonen-Potenzials. Die demografische Entwicklung hat somit auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Arbeitsmarktbilanz. So führt eine Abnahme potenzieller Erwerbstätiger nicht nur zu einer verstärkten Konkurrenzsituation unter Arbeitgebern. Sie erfordert gleichzeitig eine Steigerung der Produktivität unter Berücksichtigung der sich verändernden Anforderungen der Mitarbeitenden an altersgerechte Arbeitsbedingungen.

Die Kommunen stehen vor der Herausforderung, sich auf den demografischen Wandel einzustellen und ihre Angebote darauf anzupassen. Sie müssen insbesondere ihre Attraktivität für Familien und qualifizierte Zuwanderung steigern, um drohenden Bevölkerungsverlusten entgegenzuwirken und heimische Unternehmen zu stärken.

Auch künftig werden die Kommunen in der Hauptsache Dienstleistungen mit gut ausgebildetem Personal erbringen. Die in einigen Berufsfeldern bereits bestehenden Personalgewinnungsschwierigkeiten werden vor dem Hintergrund der bisher praktizierten Tarif- und Besoldungspolitik eine spürbare Steigerung erfahren. Wettbewerbsfähige Bezahlung, zunehmende Pensionslasten und veränderte Arbeitsbedingungen werden zudem staatliche Leistungen weiter verteuern.

Entgegen dem sich in vielen Kommunen abzeichnenden Trend, kann Köln positiv auf die aktuelle demografische Entwicklung blicken.

Während die Verwaltung ausgehend von der Bevölkerungszahl 2011 für Köln noch einen sehr geringfügigen Anstieg von rd. 33.000 Personen bis 2040 prognostizierte, gehen die neuesten Prognosedaten bei optimistischer Annahme von einem Ergebnisplus von rd. 13,5 Prozent aus (Basis 2015: 1,044 Mio.; Ergebnis 2040: 1,186 Mio.). Doch auch die weniger optimistischen Annahmen sagen eine auf 1,113 Mio. steigende Bevölkerungszahl im Jahr 2040 voraus.<sup>1</sup>

Die statistischen Analysen und Studien (Band 84) von IT.NRW errechnen für Köln sogar einen darüber hinausgehenden Bevölkerungsanstieg um mehr als 19 Prozent bis zum Jahr 2040 auf insgesamt 1,234 Mio. aus (Basis 2014: 1,034 Mio.).

Von erheblich abweichenden Werten geht das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) aus, dessen aktuellste Prognose im Jahr 2035 endet und mit einem voraussichtlichen Bevölkerungsergebnis von 1,020 Mio. deutlich unter denen des Landes und der Stadtverwaltung Köln bleibt.

Legt man die Prognose des Landes zugrunde, soll die Kölner Bevölkerung bis 2040 im Vergleich zu anderen kreisfreien Städten und Kreisen in Nordrhein-Westfalen das stärkste Wachstum verzeichnen (Münster +16,6 Prozent, Düsseldorf +13,1 Prozent, Bonn +12,1 Prozent). Dieser Zuwachs wird sich auf alle Altersklassen verteilen. Köln profitiert vom Zuzug vergleichsweise jüngerer Menschen aus dem In- und Ausland und wird daher auch im Jahr 2040 im Bundesvergleich eine junge Kommune bleiben (Bundesdurchschnitt +5,4 Jahre).

---

<sup>1</sup> (Quelle: Neue Einwohnerprognose für Köln bis 2040, Stadt Köln, Die Oberbürgermeisterin, Amt für Stadtentwicklung und Statistik).

## 1.1 Erfolgsfaktoren demografieorientierter Personalausstattung

### 1.1.1 Nachwuchsrekrutierung

#### 1.1.1.1 Ausbildung bei der Stadt Köln

Wie bereits in den vergangenen beiden Jahren hat die Stadt Köln auch 2015 die Einstellungszahlen weiter erhöht. So wurden insgesamt 656 Nachwuchskräfte in dualen Ausbildungen, dualen Studiengängen und Praktikantenverhältnissen zur Erlangung eines Berufsabschlusses in den Verwaltungs-, den IT-, den kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen, den feuerwehrtechnischen und den sozialen Bereichen eingestellt. In den ganz überwiegenden Bereichen bedingt eine ausreichende Personaldeckung die eigene Ausbildung.

Auch wenn das Bewerberaufkommen in den letzten Jahren weiterhin stark gestiegen ist und sich aktuell auf Rekordniveau befindet, ist in der Personalauswahl der Kampf um die besten Nachwuchskräfte für einige Ausbildungs- und Berufszweige weiterhin deutlich spürbar, vor allem unter dem Aspekt der gleichzeitigen starken Erhöhung der Einstellungszahlen, z.B. im Verwaltungsbereich.

Daher wird die Verwaltung auch künftig ihre Anstrengungen weiter intensivieren 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 weitere Verstärkung der Ausbildungsaktivitäten.

Aus diesem Grund wurden bereits in 2015 die Ausbildungsaktivitäten im Verwaltungsbereich verstärkt. Allerdings waren zu diesem Zeitpunkt die Mehrstellenbedarfe im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise noch nicht bekannt, die seit dem Stellenplan 2015 bereits zu einem Mehrstellenbedarf von rd. 550 Stellen geführt haben.

Daher wurden die Ausbildungsplätze in den klassischen Verwaltungsberufen für 2016 nochmals erheblich erhöht, so dass im Einstellungsjahr 2016 insgesamt 250 Auszubildende eingestellt werden sollen. Die Steigerung in den klassischen Verwaltungsberufen beträgt im Vergleich zu 2015 demnach ca. 56%.

Die Zahl der Neueinstellungen in den oben genannten Bereichen soll nach den bisherigen Planungen bis 2021 pro Jahr auf über 700 Nachwuchskräfte steigen. Hierdurch steigt die Gesamtzahl der Auszubildenden bis dahin auf über 1000 Auszubildende. Hinzu kommen nach momentaner Planung jährlich mindestens 270 Praktikantinnen und Praktikanten im jeweiligen Einstellungsjahrgang.

Nach den derzeitigen Prognosen wird dieses hohe Niveau auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden müssen.

Diese hohe Zahl an Neueinstellungen macht es erforderlich, die Zahl der geschulten Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die entsprechende Infrastruktur (Arbeitsplätze, IT, etc.) deutlich zu steigern.

Derzeit werden Konzepte erarbeitet, um den Ausbildungsbereich auch künftig sicherstellen zu können.

### 1.1.1.2 Perspektiven durch frühzeitige Übernahmeregelungen

Die Stadt Köln kann auch weiterhin unter anderem mit der Sicherheit eines Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisses bei Bewerberinnen und Bewerbern punkten.

Seit dem Einstellungs- bzw. Prüfungsjahrgang 2015 spricht die Stadt Köln hierbei bereits zum Zeitpunkt der Einstellung der Nachwuchskräfte eine Übernahmegarantie für die Auszubildenden in den klassischen Verwaltungsberufen - gute Leistungen und die persönliche Eignung vorausgesetzt - aus.

Auch für die kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufe ist ein entsprechendes unbefristetes Übernahmeangebot vorgesehen, sofern die Voraussetzungen (und insbesondere der entsprechende Bedarf) hierfür vorliegen.

### 1.1.2 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.

### 1.1.3 Integration

In aktuellen Entwicklungsprognosen ist eine erwartete langfristige Nettozuwanderung von bis zu 500.000 Menschen jährlich berücksichtigt. Zuwanderung ist somit ein wichtiger Faktor für die demografische Entwicklung in Deutschland. Die Bevölkerungsgruppe im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) wird von Schrumpfung und Alterung vergleichsweise stark betroffen sein. Ihre Zahl wird von 49,2 Mio. (Stand 2013) nach dem Jahr 2020 deutlich zurückgehen und 2030 etwa 44 bis 45 Millionen betragen. Sofern der Wanderungssaldo von rund 500.000 im Jahr 2014 stufenweise bis 2021 auf 200.000 sinkt und danach konstant bleibt, werden 2060 noch etwa 38 Millionen Menschen im Erwerbsalter sein (minus 23 %).

Fällt die Nettozuwanderung nur halb so hoch aus, also 100.000 jährlich, liegt das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2060 nur noch bei 34 Millionen oder minus 30 % gegenüber 2013. Das Medianalter der bundesweiten Erwerbsbevölkerung wird geringfügig sinken und statt aktuell 44 nur noch 43 Jahre betragen.<sup>1</sup>

Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie ihre Nachkommen nehmen insgesamt in geringerem Maße am deutschen Arbeitsmarkt teil als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Dies zeigt ein Blick auf die Erwerbs- bzw. auf die Erwerbstätigenquote. Bestimmte Indikatoren der Arbeitsmarktsituation zeigen, dass Unterschiede vor allem zwischen den Geschlechtern und weniger zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (bzw. Ausländern und Deutschen) bestehen. Bei der beruflichen Stellung zeigt sich allgemein ein Wandel hin zu Angestelltentätigkeiten im Dienstleistungssektor, der besonders stark bei jüngeren (weiblichen) Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu beobachten ist. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist jedoch in deutlich höherem Maße (etwa doppelt so hohe Quoten) von Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit betroffen als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist bei den ausländischen Beschäftigten höher.<sup>2</sup>

Diese Situation zeigt, dass die Bildungs- und Berufschancen für Migrantinnen und Migranten deutlich verbesserungsfähig und –bedürftig sind.

### 1.1.4 Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

In den vergangenen 20 Jahren hat eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur aller Beschäftigten hin zu den Altersgruppen 45+ stattgefunden. Entsprechend stieg in den letzten 10 Jahren das bundesweite Durchschnittsalter auch im öffentlichen Dienst von 41,8 auf 44 Jahre an. In den Kommunen bilden die 45- bis 54-Jährigen mit 34,4% die stärkste Altersklasse. Die Altersklasse ab 55 Jahre macht einen Beschäftigtenanteil von 26,2 % aus, gefolgt von den 35- bis 44-jährigen mit 18,7%. Kommunen müssen sich in der Folge darauf einstellen, dass die Gruppe der über 55-Jährigen künftig einen wesentlichen Teil der Belegschaften bildet. Die Leistungsfähigkeit von Behörden wird deutlich

---

<sup>1</sup> (Quelle: 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes)

<sup>2</sup> (Quelle: Working Paper 36 „Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge)

stärker als bisher von der Motivation und Arbeitsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängen.

Gleichzeitig wird es künftig infolge des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels deutlich schwieriger, junge Beschäftigte zu rekrutieren, sodass der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte in allen Altersklassen zunehmen wird.<sup>3</sup>

Ziel des öffentlichen Dienstes kann daher nur ein möglichst langer, produktiver Verbleib älterer Beschäftigter im Unternehmen sein. Als mögliche Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels kommen in Frage

- die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen
- eine flexible, altersgerechte Dienstverteilung
- die Entwicklung adäquater Qualifizierungsangebote
- das Angebot von Rotations- und Aufstiegsprogrammen
- die Qualifizierung von Führungskräften
- eine intensive betriebliche Gesundheitsförderung über Pflichtangebote hinaus

Aktuell sind 3.630 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (21 %) des gesamtstädtischen Stammpersonals 56 Jahre und älter. Im Vorjahr waren es 3.376 Personen.

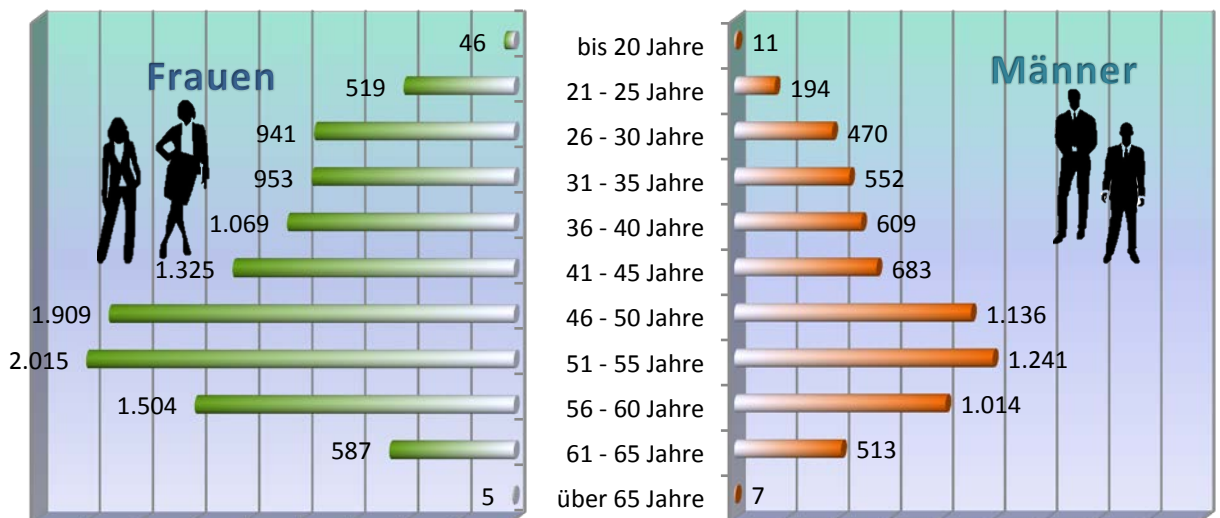


Abbildung 1: Altersbaum der Gesamtverwaltung (Stammpersonal)

<sup>3</sup> (Quelle: Studie "Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung" erstellt von der Prognos AG im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, 2009).

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

Austritte	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>ATZ Freistellung</b>	48	51	15	5	2	0	0	0	0	0
<b>berechnete Altersgrenze</b>	123	140	218	310	370	424	452	470	507	465
<b>Gesamtergebnis</b>	171	191	233	315	372	424	452	470	507	465

Tabelle 1: altersbedingte Austritte

Basierend auf dem jetzigen Personalbestand wäre der höchste Anstieg im Jahr 2031 mit 619 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 ( $\geq 45$  Jahre) abschlagsfrei die Rente mit 63 Jahren beantragen. Diese Regelung gilt in einer jährlichen Staffelung (jeweils Erhöhung von 2 Monaten) bis zum Geburtsjahrgang 1963.

Schon ohne Berücksichtigung dieser Vorruhestandsregelung ergibt sich in den personalintensiven Fachbereichen Verwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst und MINT-Berufe (Mathematik, IT, Naturwissenschaft und Technik) bezogen auf die Laufbahnen mittlerer, gehobener und höherer Dienst folgendes Bild der altersbedingten Fluktuation:

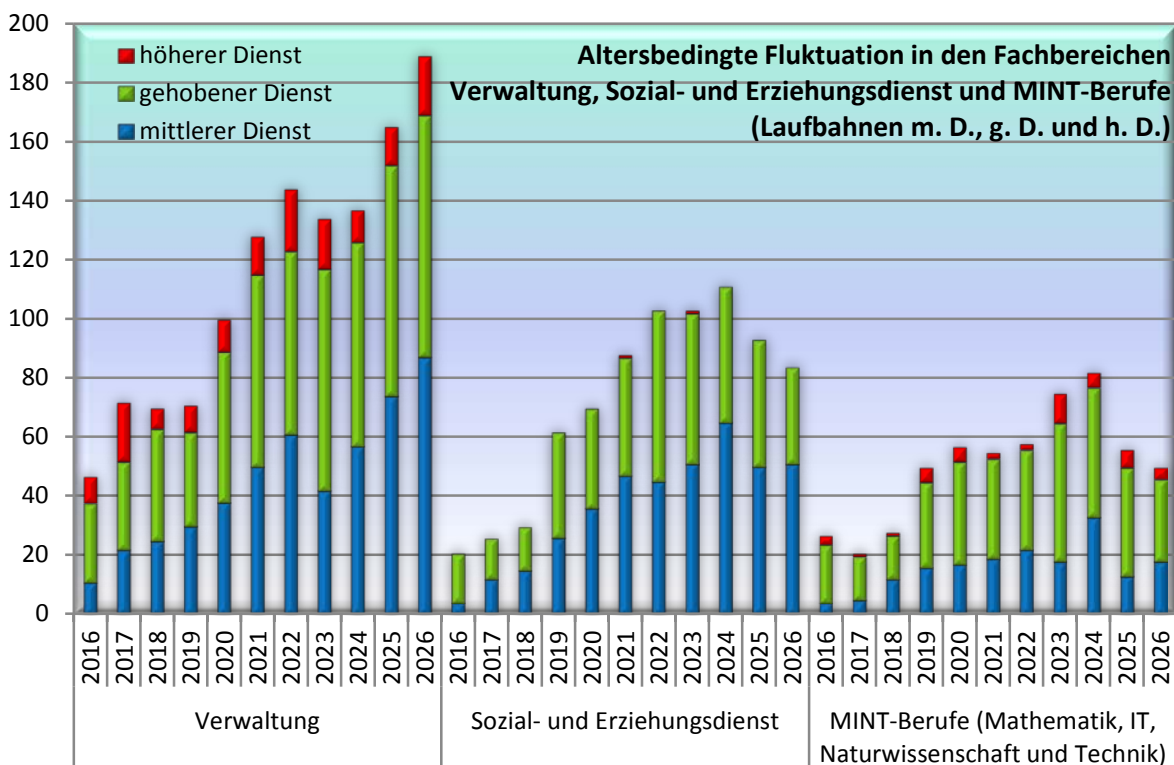


Abbildung 2: Altersbedingte Fluktuation in den Fachbereichen Verwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst und MINT nach Laufbahnen



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

Laufbahn	Bestand 31.12.2015	Austritte bis einschl. 2026	Personalab- bau in %	Austritte bis einschl. 2036	Personalab- bau in %
hD	933	346	37,08%	643	68,92%
gD	5.633	1.577	28,00%	3.605	64,00%
mD	8.854	1.844	20,83%	4.680	52,86%
eD	1.883	347	18,43%	827	43,92%
gesamt	17.303	4.114	23,78%	9.755	56,38%

**Tabelle 2: altersbedingte Austritte nach Laufbahnen**

In den nächsten 10 Jahren scheidet damit fast ein Viertel 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:

Leitungsfunktion	Bestand h. D.	Abbau h. D. bis 2026	Bestand g. D.	Abbau g. D. bis 2026	Bestand m. D.	Abbau m. D. bis 2026	Bestand gesamt	Abbau gesamt bis 2026
Dienststelle/Amt	58	52,59%	0		0		58	52,59%
Abteilung	129	32,87%	13	27,69%	0		142	32,39%
Stabsstelle	36	36,11%	6	16,67%	0		42	33,33%
Referent/in	34	17,65%	10	10,00%	0		44	15,91%
Sachgebiet	136	34,85%	317	31,78%	25	18,00%	478	31,93%
Sachgruppe	23	59,22%	356	30,40%	111	23,96%	490	30,29%
<b>Gesamt</b>	<b>416</b>	<b>36,76%</b>	<b>702</b>	<b>30,56%</b>	<b>136</b>	<b>22,87%</b>	<b>1254</b>	<b>31,78%</b>

**Tabelle 3: altersbedingter Personalabbau nach Leitungsfunktionen**

Insgesamt scheidet in den nächsten zehn Jahren rd. 32 % aller Führungskräfte aus. Alleine im höheren Dienst sind hiervon rd. 37 % aller Führungspositionen mit über 50% der Amts- und Dienststellenleitungen betroffen.

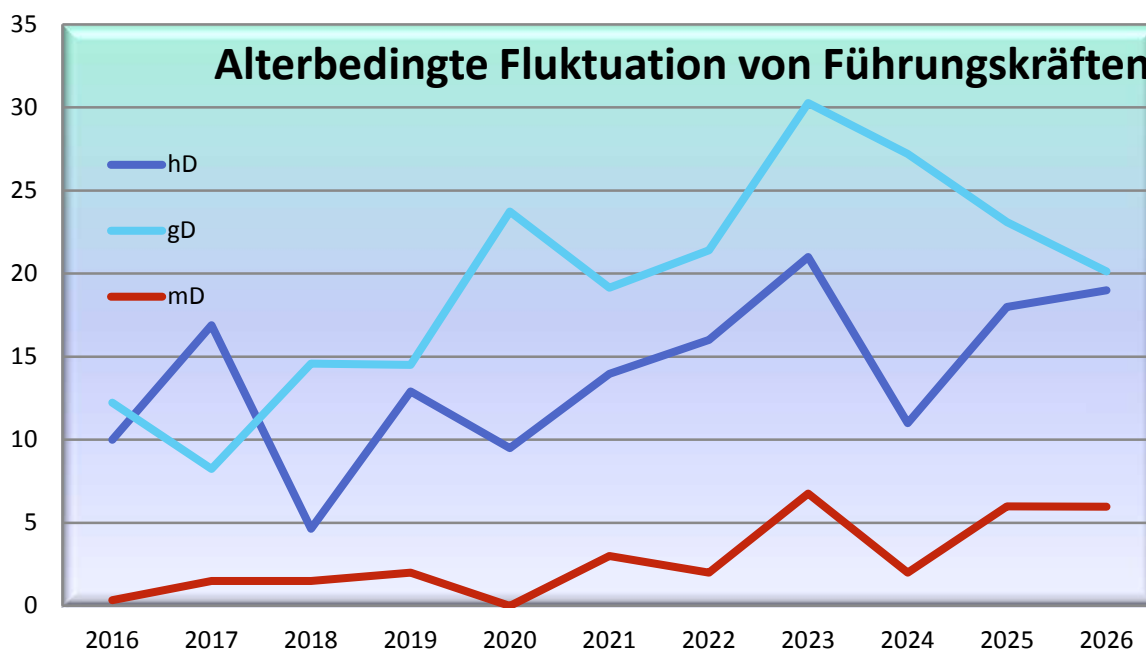


Abbildung 3: Altersbedingte Fluktuation von Führungskräften

Deutlich erkennbar sind die steigenden Austrittszahlen von Führungskräften ab dem Jahr 2018 im h. D. und 2019 im g. D.

### 1.1.5 Erwerbsbeteiligung von Frauen <sup>4</sup>

Frauen ab 55 Jahren sind (auch im öffentlichen Dienst) vergleichsweise selten als Beschäftigte anzutreffen. Der Anteil jüngerer Frauen steigt jedoch erfreulicherweise kontinuierlich an.

Familiengründung und Kinder beeinflussen insbesondere bei Frauen das Erwerbsverhalten. So schränken vor allem jüngere Mütter zu Beginn der „aktiven Familienphase“ ihre Berufstätigkeit merklich ein. Beispielsweise waren im Jahr 2012 nur 33 % der 26-jährigen Mütter aktiv erwerbstätig, während dieser Anteilswert bei den gleichaltrigen Frauen ohne Kind(er) 74 % betrug.

Dieser Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen ohne und mit Kind(ern) schwächt sich mit zunehmendem Alter ab und endet, wenn die Frauen etwa Mitte 40 sind. Ab dieser Altersklasse verlaufen die Erwerbstätigenquoten von Frauen ohne und mit Kind(ern) nahezu auf gleichem Niveau.

Insgesamt hatten Mütter die höchste Erwerbstätigenquote von etwa 70 % erst im Alter von 40 bis 50 Jahren, während Frauen ohne Kind(er) im Alter zwischen 30 und 40 Jahren mit rund 80 % am häufigsten erwerbstätig waren.

<sup>4</sup>(Quelle generell: Statistisches Bundesamt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2012)



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt insbesondere für Frauen eine besondere Herausforderung dar. Es bleibt abzuwarten, ob und wie verschiedene familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z. B. die Einführung des Elterngeldes oder der Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige) die Erwerbstätigkeit von Müttern (und Vätern) künftig beeinflussen. Neben staatlichen Fördermaßnahmen spielen aber auch das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle sowie persönliche Einstellungen eine entscheidende Rolle.

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

### 1.1.6 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. Work-Life-Balance bedeutet eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt. Betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen zielen daher darauf ab, erfolgreiche Berufsbiografien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen. Ein zentraler Aspekt in dieser grundsätzlichen Perspektive ist die Balance von Familie und Beruf. Integrierte Work-Life-Balance-Konzepte beinhalten bedarfsspezifisch ausgestaltete Arbeitszeitmodelle, eine angepasste Arbeitsorganisation, Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes wie Telearbeit, Führungsrichtlinien sowie weitere unterstützende und gesundheitspräventive Leistungen für die Beschäftigten. Folglich bieten Work-Life-Balance-Maßnahmen als Investitionen in das Humanvermögen die Chance

- die Produktivität der Beschäftigten zu steigern, indem sie die Arbeitsmotivation erhöhen und Fehlzeiten ebenso wie die Personalfuktuation verringern,
- die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen zu stärken und die Kundenorientierung zu verbessern.
- Verlusten im Bereich der qualifizierten Fachkräfte vorzubeugen sowie die Personalrekrutierung durch positive Imageeffekte zu erleichtern und damit die Innovationsfähigkeit zu fördern und
- nachhaltig die Akzeptanz des Unternehmens in der Öffentlichkeit zu erhöhen.

Zudem strahlen die Effekte einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von zusätzlichen Freiräumen für ein ehrenamtliches, politisches oder soziales Engagement sowie einer gesundheitsorientierten Lebensführung positiv auf die gesamtwirtschaftliche und die gesellschaftliche Entwicklung aus.<sup>5</sup>

Anfragen der Beschäftigten wird künftig mit mehr Offenheit zu begegnen sein. Damit dies gelingt, sind neue Konzepte zu entwickeln, die die Interessen der Beschäftigten und die der Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen berücksichtigen.

---

<sup>5</sup>(Quelle: *Work Life Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005)

### 1.1.7 Qualifizierung

Die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten der Stadt Köln befindet sich in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Sie richtet sich dabei stets am aktuellen Bedarf der Beschäftigten und der Dienststellen aus. Neben der individuellen Planung und Durchführung einzelner Maßnahmeangebote besteht das Bestreben, berufliche Entwicklung und Qualifizierung zunehmend miteinander zu verzahnen. Hier setzen zum Beispiel das Personalentwicklungs- und Klimagespräch sowie das Coachingangebot an.

Zudem wird das Themenangebot flexibler gestaltet sowie breiter und schneller aufgestellt. Das standardisierte, termingebundene zentrale Jahresseminarprogramm erreicht den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten oftmals zu spät. Daher werden zusätzlich verschiedene Themen ohne konkrete Terminierung angeboten. Bei Erreichen einer ausreichenden Zahl interessierter Kolleginnen und Kollegen, wird dann ein Seminartermin festgelegt.

Zusätzlich werden die Durchführungsformen der Qualifizierung methodisch, zeitlich und räumlich weiter flexibilisiert, um das Angebot sowohl bei zunehmendem ortsunabhängigem Arbeiten (zum Beispiel mobiles Arbeiten) sicherzustellen, als auch den Wiedereinstieg in den Beruf zum Beispiel nach einer Beurlaubung zu erleichtern.

### 1.1.8 Wissensbewahrung

Allein altersbedingt werden in den nächsten 10 Jahren (2016-2025) rd. 3.330 Beschäftigte die Stadt Köln verlassen. Das entspricht fast 21 % der derzeit Beschäftigten. Alle nicht planbaren Austritte, sowie weitere Herausforderungen aus dem demographischen Wandel sind bei dieser Zahl noch nicht berücksichtigt.

Nach wie vor ist der drohende Verlust von exklusivem Experten- beziehungsweise Erfahrungswissen besonders kritisch zu sehen. Besonders in den Fällen, in denen es nicht standardmäßig vorausgesetzt oder kurzfristig über Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden kann, aber für die zukünftige zielorientierte Aufgabenerfüllung unabdingbar ist.

Es wird immer wieder 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 wird das Thema immer wieder aufgegriffen und in Erinnerung gerufen. So werden zum Beispiel allen Dezernaten halbjährlich Listen zugeschickt, in denen die Beschäftigten aufgeführt sind, die die Stadt Köln planbar in den nächsten 2 Jahren verlassen werden. Gleichzeitig wird in einem Anschreiben an den Leitfaden zur Wissensbewahrung bei der Stadt Köln und den dort vorgestellten Maßnahmen und Angeboten erinnert.

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

In 2015 konnten die ersten Fortbildungsmaßnahmen zum Themenkomplex „Wissensbewahrung“ angeboten und durchgeführt werden. Es sind zwei verschiedene Fortbildungsmaßnahmen im Angebot, zum einen für Führungskräfte und Personalverantwortliche und zum anderen für Beschäftigte. In 2015 haben insgesamt 41 Personen an den Schulungen teilgenommen. Erste Buchungen für 2016 liegen bereits vor.

### 1.1.9 Beratungsstelle LebensLangesLernen

Interne Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der beruflichen Weiterentwicklung durch die Beratungsstelle LebensLangesLernen

Die Beratungsstelle LLL, die seit August 2015 als Pilotprojekt arbeitet, hat die Aufgabe, ein Beratungsangebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sicher zu stellen, das Hilfestellungen gibt bei Fragen der individuellen beruflichen Zukunftsplanung. Dies ist unabhängig von Anlass und Ziel, die für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund stehen.

Für das neue Angebot wurde zuerst ein Konzept entwickelt, das Grundlage für die zukünftige Arbeit sein wird. In der Folge wurde dieses Angebot im Intranet, der „Stadt Intern“ und bei verschiedenen Dienststellen sowie den Personalvertretungen in persönlichen Gesprächen bekannt gemacht. Außerdem wurden weitere Schritte in Angriff genommen, um die Beratungsstelle bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen, damit das Angebot für jede und jeden zugänglich wird.

Dadurch initiiert konnte im letzten Quartal des Jahres die Beratung beginnen. Schwerpunkte in den bisher durchgeführten Gesprächen waren

- Wunsch nach **Aufstieg und potentialgerechter Entwicklung**
- Suche nach einer **gleichwertigen Tätigkeit** mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten (**Steigerung der Motivation**)
- **gesundheitslich** bedingte Suche nach einem anderen Einsatzgebiet
- **Fortbildungsberatung** als Vorbereitung auf Stellenwechsel

Mehr als zwei Drittel der Beratungsanfragen kamen von Frauen und weniger als ein Drittel von Männern. Damit sind Frauen deutlich überrepräsentiert, obwohl Themen, die Frauen häufiger betreffen, bisher noch nicht zu den nachgefragten Themen der durchgeführten Beratungen zählen. (Etwa Berufsrückkehrerinnen nach Erziehungszeiten oder Mutterschaftsschutzzeiten.)

Um eine **potentialgerechte Entwicklung** zu ermöglichen und diese für die Stadt als Arbeitgeberin nutzbar zu machen, wird von Beratenen immer wieder gefordert, leicht zugängliche Qualifizierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Verwaltungsausbildung und geringer Verwaltungserfahrung zu schaffen, die den Wechsel auf eine Verwaltungsstelle über ein normales Auswahlverfahren ermöglicht. Dies wird vor allem von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als motivierend gesehen, die eine (früher) getroffene Berufsentscheidung aus unterschiedlichsten Gründen korrigieren möchten.

Als „perfekte“ Ergänzung zu der Arbeit der Beratungsstelle LLL wird das interne Coaching von denen angesehen, die es in Anspruch genommen haben. Vor allem, dass die Coaches die Stadtverwaltung mit ihren besonderen Facetten so gut kennen, wird als besonderer Vorzug in diesem Angebot gesehen.

Zur **Qualität der Beratungsarbeit** ist ein erstes Feedback bei bis dahin Beratenen erbeten worden. Insgesamt führt das Feedback zu dem Schluss, dass das **Beratungsangebot positiv gesehen** wird und in einer **angemessenen Weise** stattfindet. Für die Arbeitgeberin Stadt Köln lässt sich ein **positives Resümee** ziehen, da sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Beratung nach vorne gebracht sehen, was sicherlich mittelfristig und eventuell sogar langfristig eine **höhere Motivation** und eine **stärkere Bindung an den Arbeitgeber** nach sich ziehen wird. Gleiches gilt für die (subjektive) **Wahrnehmung positiver Veränderungen** – unabhängig davon, ob diese durch eine positive Betrachtung der bereits erreichten beruflichen Situation oder eine durch die Beratung motivierte und erfolgte berufliche Veränderung erzielt wurde. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund wichtig, dass von den -beratenen- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Vergangenheit viele Veränderungen in der städtischen Arbeitswelt negativ bewertet wurden.

## 2. Personal in Köln

### 2.1 Ziele der Personalentwicklung

Die Stadt Köln als eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region hat eine besondere Vorbildfunktion für die Attraktivität sowie die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Umso wichtiger ist es für die Beschäftigten, sie als verlässlich, sozial gerecht, fair und fördernd zu erleben. So sind zum Beispiel betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich ausgeschlossen. Befristete Arbeitsverträge werden - gute Leistungen vorausgesetzt - in der Regel entfristet und generell wird zunehmend auf Befristungen verzichtet. Persönlichen Wünschen der Beschäftigten wird -wo immer es geht- Rechnung getragen, so zum Beispiel bei der Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, mobilem Arbeiten oder Arbeitsplatzwechsel.

Vakante Stellen werden grundsätzlich im Interesse von Transparenz, Chancengleichheit und Bestenauslese ausgeschrieben. Arbeitsplatzwechsel aus organisatorischen, persönlichen oder gesundheitlichen Gründen werden durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement werden stetig und über gesetzliche bzw. tarifliche Bestimmungen hinaus ausgebaut. Die gesetzlich geforderte Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird seit Jahren übererfüllt.

Qualifizierung bei der Stadt Köln geht über bloße Seminarangebote hinaus. In Personalentwicklungs- und Klimagesprächen werden unter anderem Zusammenarbeit, Teamarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten mit den Beschäftigten besprochen. Führungskräfte und solche, die es werden wollen, erhalten Unterstützung in Seminaren, in Workshops, durch externe Coachings oder auch Mentoring. Zudem werden maßgeschneiderte Konzepte für besonders förderwürdige Führungsnachwuchskräfte angeboten (z. B. Modulare Qualifizierung und Masterförderung).

Teamentwicklungsmaßnahmen werden mittlerweile häufiger nachgefragt. Und auch das Coaching mit eigenen qualifizierten Coaches wird von Beschäftigten und Führungskräften seit Jahren rege genutzt.

Die Personalentwicklung bei der Stadt Köln ist vergleichsweise gut aufgestellt. Dennoch besteht Verbesserungspotenzial. So gibt es weitere Arbeitsfelder, die trotz oder wegen der seit Jahren engen Haushaltslage bearbeitet werden müssen. Unternehmenskultur, Unternehmenskommunikation und Führungskräfteentwicklung sowie Wertschätzung sind nur einige der Themen, die zunehmend wichtig sind.

## 2.2 Bilanz Personal Haushaltsjahr 2015

### 2.2.1 Personalbestand 2015

#### 2.2.1.1 Stadtverwaltung Köln

In der Gesamtverwaltung (inkl. der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und des Sondervermögens) ist im Vergleich zum Vorjahr der Bestand des Stammpersonals um 264 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf insgesamt 17.303 Personen gestiegen.

<b>Personalbestand</b>	<b>31.12.2013</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>+/-</b>
Beamte/Beamtinnen	4.266	4.220	4.249	29
Beschäftigte (Tarif)	12.565	12.819	13.054	235
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>16.831</b>	<b>17.039</b>	<b>17.303</b>	<b>264</b>
Abgeordnete Beschäftigte	92	91	85	-6
Honorarkräfte	9	9	8	-1
Ausbildung				
Anwärter/innen	234	297	339	42
Auszubildende	311	325	350	25
Prakt., Volontäre etc.	197	230	232	2
Qualifizierungsmaßnahmen	25	24	20	-4
Bundesfreiwilligendienst	34	39	38	-1
<b>aktive Beschäftigte</b>	<b>17.733</b>	<b>18.054</b>	<b>18.375</b>	<b>321</b>
Teilnehmer Altersteilzeit - Freizeitphase	219	191	161	-30
Beurlaubte	986	954	1000	46
<b>Summe</b>	<b>18.938</b>	<b>19.199</b>	<b>19.536</b>	<b>337</b>

**Tabelle 4: Veränderungen im Personalbestand der Gesamtverwaltung**

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

In 2015 sind insgesamt 1.110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Stammpersonal ausgeschieden (incl. Beurlaubungen).

Die umfangreichsten Austritte waren in diesem Jahr mit 386 Personen im Verwaltungsbereich, was auf die befristeten Einstellungen der Wahlhelfer zurückzuführen ist. An zweiter Stelle folgt mit 263 Austritten der Sozial- und Erziehungsdienst, in dem viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter extern die Stadt Köln verlassen haben.

Bereiche mit den stärksten personellen Abgängen sind (zusammengefasst):

Abgänge 2012-2015	2012	2013	2014	2015
Verwaltung	306	228	268	386
Sozial- und Erziehungsdienst	298	296	328	263
Sonstige Berufe (z. B. Schulhausmeister)	174	177	128	184
Handwerk	54	52	63	51
Feuerwehr	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	55	32
Technik	42	45	54	52
Sonstige Fachbereiche	103	66	119	142
<b>Abgänge gesamt</b>	<b>1.033</b>	<b>974</b>	<b>1.015</b>	<b>1.110</b>

**Tabelle 5: Personelle Abgänge nach Fachbereichen**

Den Abgängen stehen insgesamt 1.374 Zugänge in folgenden Fachbereichen gegenüber.

	2012	2013	2014	2015
Verwaltung	267	339	347	473
Sozial- und Erziehungsdienst	507	451	409	384
Sonstige Berufe (z. B. Schulhausmeister)	137	103	102	127
Handwerk	102	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	99	93
Technik	77	71	90	102
Gesundheit / Umwelt	in den sonstigen Fachbereichen enthalten	68	61	79
Sonstige Fachbereiche	138	144	115	116
<b>Zugänge gesamt</b>	<b>1.299</b>	<b>1.249</b>	<b>1.223</b>	<b>1.374</b>

**Tabelle 6: Personelle Zugänge nach Fachbereichen**

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind in 2015 wie in den Vorjahren überwiegend Mitarbeiterinnen 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 Personalbestand (Stammpersonal) in den Fachbereichen gibt die nachfolgende Tabelle:

Fachbereich	2012	2013	2014	2015
Bibliothek	196	201	211	212
Feuerwehr	1.065	1.061	1.029	1.030
Garten / Forst-Dienst	63	60	62	66
Gesundheit / Umwelt	470	484	492	510
Handwerk	1.279	1.284	1.328	1.349
IT	140	147	165	169
Kultur	410	426	427	434
Pädagogischer Dienst	199	180	177	192
Sonstige Bereiche	1.459	1.384	1.310	1.245
Sozial- und Erziehungsdienst	3.971	4.122	4.199	4.320
Technik	1.104	1.141	1.177	1.227
Verwaltung	6.199	6.341	6.462	6.549
<b>gesamt</b>	<b>16.556</b>	<b>16.831</b>	<b>17.039</b>	<b>17.303</b>

Tabelle 7: Personalbestand nach Fachbereichen

### 2.2.1.2 Kernverwaltung (ohne eigenbetriebsähnli. Einrichtungen und Sondervermögen)

Für die Kernverwaltung (ohne die unter 2.2.1.4 näher beschriebenen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie das Sondervermögen) ergibt sich folgendes Bild des Personalbestands in 2015:

Personalbestand Kernverwaltung	Anzahl Männer	Anteil Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	gesamt
Beamte/Beamtinnen	2.165	52,71%	1.942	47,29%	4.107
Beschäftigte (Tarif)	3.460	29,33%	8.335	70,67%	11.795
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>5.625</b>	<b>35,37%</b>	<b>10.277</b>	<b>64,63%</b>	<b>15.902</b>
abgeordnete Beschäftigte	33	38,82%	52	61,18%	85
Honorarkräfte	4	50,00%	4	50,00%	8
Ausbildung					0
Anwärter	166	48,97%	173	51,03%	339
Auszubildende	129	39,94%	194	60,06%	323
Prakt., Volontäre etc.	49	23,22%	162	76,78%	211
Qualifizierungsmaßnahmen	6	30,00%	14	70,00%	20
Bundesfreiwilligendienst	19	51,35%	18	48,65%	37
<b>Aktiver Personalbestand</b>	<b>6.031</b>	<b>35,63%</b>	<b>10.894</b>	<b>64,37%</b>	<b>16.925</b>
Altersteilzeit - Freizeitphase	59	42,75%	79	57,25%	138
Beurlaubte	76	7,90%	886	92,10%	962
<b>Summe Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>6.166</b>	<b>34,21%</b>	<b>11.859</b>	<b>65,79%</b>	<b>18.025</b>

Tabelle 8: Personalbestand in der Kernverwaltung

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Personalbestand des Stammpersonals um 258 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen.

<b>Personalbestand</b>	<b>31.12.2013</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>+/-</b>
Beamte/Beamtinnen	4.121	4.081	4.107	26
Beschäftigte (Tarif)	11.330	11.563	11.795	232
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>15.451</b>	<b>15.644</b>	<b>15.902</b>	<b>258</b>
Abgeordnete Beschäftigte	92	91	85	-6
Honorarkräfte	9	9	8	-1
Ausbildung				0
Anwärter	234	297	339	42
Auszubildende	292	303	323	20
Prakt., Volontäre etc.	169	201	211	10
Qualifizierungsmaßnahmen	25	24	20	-4
Bundesfreiwilligendienst	34	37	37	0
<b>aktive Beschäftigte</b>	<b>16.306</b>	<b>16.606</b>	<b>16.925</b>	<b>319</b>
Altersteilzeit - Freizeitphase	197	171	138	-33
Beurlaubte	945	917	962	45
<b>Su. Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>17.448</b>	<b>17.694</b>	<b>18.025</b>	<b>331</b>

**Tabelle 9: Veränderung des Personalbestandes in der Kernverwaltung**

### 2.2.1.3 Personal mit speziellen Fachlichkeiten

Im nachfolgenden sind ausgewählte Personalbereiche näher beschrieben.

#### 2.2.1.3.1 Erziehungsdienst (Kita)

Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiteten insgesamt 4.320 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Von den im Amt für Kinder, Jugend und Familie beschäftigten 4.619 Personen sind die nachfolgend Personengruppen für den Erziehungsdienst am häufigsten vertreten:

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Erzieher/in	2.294	2.309	2.327
Sozialarbeiter/in u. Sozialpädagoge/in	468	479	478
Kinderpfleger/in	696	736	772
Hauswirtschaftliche Kräfte	226	226	229
Kindertagesstättenleiter/in	204	210	210

**Tabelle 10: 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 rd. 670 Personalbewegungen gegeben. Allein rd. 270 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausgeschieden und über rd. 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.

### 2.2.1.3.2 IT-Personal

Da ohne eine moderne Informations- und Kommunikationstechnologie eine zeitgemäße Arbeitsplatzgestaltung nicht mehr möglich ist, sind das Amt für Informationsverarbeitung sowie die Fachdienststellen 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 tarifrechtlichen Vorgaben der Kommune gebunden sind.

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

Verwaltung und Personalvertretung haben sich auf ein Regelungspapier zur Anwendung der IT-RL verständigt. Um einer Abwanderung von IT-Fachkräften entgegenzuwirken, können hiernach im begründeten Einzelfall zeitlich befristete Zulagen gewährt werden. Grundsätzlich können auch Beschäftigte außerhalb des Amtes für Informationsverarbeitung in den Genuss einer entsprechenden Zulagengewährung gelangen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Eine aus Mitgliedern der Verwaltung und der Personalvertretung paritätisch besetzte Kommission entscheidet in strittigen Fällen und in Fällen, in denen die Zulagenzahlung über einen vereinbarten Sockelbetrag hinaus gewährt werden soll.

Die Anwendung der IT-RL ist nur zeitlich befristet zulässig. Für den Geltungsbereich des TVöD gilt zudem die Besonderheit, dass die Regelung zu dem Zeitpunkt außer Kraft tritt, zu dem neue Eingruppierungsregelungen für den IT-Bereich in Kraft treten.

In den Tarifverhandlungen 2016 haben sich die Tarifvertragsparteien unter anderem auf das Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung für den Bereich der VKA zum 01.01.2017 verständigt. Im Zuge der damit verbundenen umfangreichen Umsetzungsarbeiten wird auch zu prüfen sein, inwieweit sich die in die neue Entgeltordnung gesetzten Erwartungen erfüllt haben, oder ob eine Verlängerung der Anwendungsdauer für notwendig erachtet wird.

### 2.2.1.3.3 Technisches Personal

Über 1.200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadt Köln arbeiten in technischen Berufen. Hier wurden 2015 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 Begegnung der problematischen Personalsituation im Techniker- und Ingenieurbereich hat sich die Verwaltung mit der Entwicklung eines Maßnahmenkataloges zur Attraktivierung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin für externe Interessentinnen/en wie auch die Sicherung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse auseinander gesetzt.

Gemeinsam mit den technischen Fachdienststellen wurden dazu mögliche Ansätze u.a. innerhalb folgender Kategorien diskutiert:

- Professionalisierung der Rekrutierung von Fachkräften
- Möglichkeiten für eine mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur
- Schaffung finanzieller Anreize
- Förderung von Aus- und Weiterbildung
- Verwaltung "entkomplizieren"

Die einzelnen Optionen wurden und werden im laufenden Verfahren weiterentwickelt und etabliert. Beispiele dafür sind Verschlankungen und Verkürzungen im Stellenwiederbesetzungsverfahren, Einzelfallregelungen zur Vorhaltung von Stellen und Personal für kurzfristige Bedarfe, die Anerkennung von Erfahrungsstufen bei der Einstellung von Tarifbeschäftigten, die Abkehr vom Grundsatz der befristeten Einstellung, die Entwicklung von Konzepten zur Durchlässigkeit der Laufbahnen (läuft noch), die Erstellung eines Fortbildungskonzeptes für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter technischer Fachrichtungen oder die Auflage eines entsprechenden Trainee-Programmes.

Weiterhin erfolgen Schritte zur Verbesserung der Außendarstellung u.a. durch eine Überarbeitung und Modernisierung der Ausbildungsseiten auf der städtischen Internetseite, die Implementierung von Imagevideos auf einem You-Tube-Channel oder eines Instagram-Accounts für Ausbildung. Dies geht einher mit der regelmäßigen Teilnahme an geeigneten Fachmessen (zuletzt „Meet@FH“ an der Fachhochschule Köln, „Women at Work“, „Nacht der Technik“ (geplant)) durch die Fachdienststellen und I/11.

Zudem wird eine hohe Anzahl an vielversprechenden Bewerbungen für den Ingenieur- und Technikerbereich aus der stadtweit durchgeführten Plakataktion „1.000 freie Stellen – Wir suchen Personal“ den technischen Dienststellen stetig zur weiteren Verwendung zugeleitet.

#### 2.2.1.3.4 Medizinisches Personal im Gesundheitsdienst

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

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

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
• Arzt/ Ärztin	96	99	108	112
• Logo-/Motopäde/in	83	81	76	74
• Arzthelfer/in	44	51	53	57
• Krankengymnast/in	29	31	30	27
• Tierarzt/ -ärztin	29	29	29	28

Im öffentlichen Gesundheitsdienst (Gesundheitsamt und Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz) arbeiten davon 170 Personen.

Hier überwiegen die Berufsbilder:

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
• Arzt / Ärztin	88	91	96	105
• Arzthelfer/in	38	41	46	50
• (Kinder-) Krankenpfleger/in	16	17	16	15

#### 2.2.1.3.5 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 9.548 auf 9.724 gestiegen.

#### 2.2.1.3.6 Feuerwehr

In 2015 ist der Personalbestand im feuerwehrtechnischen Dienst bei der Berufsfeuerwehr Köln konstant geblieben, obwohl 32 Beamte das Stammpersonal des Feuerwehrbereiches verlassen haben. Hiervon sind 16 zu anderen Dienstherren versetzt worden.

#### 2.2.1.3.7 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 2014 von rd. 6.462 auf 6.549 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.

#### 2.2.1.4 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 2.2.1.4.1 bis 2.2.1.4.5) eingesetzt.

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

##### 2.2.1.4.1 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, die Wahrnehmung der Betreiberverantwortung, den Erwerb und die Veräußerung sowie die An- und Vermietung von Immobilien bzw. Liegenschaften.

Aktuell sind bei der Gebäudewirtschaft 471 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt.

<b>Bestand Gebäudewirtschaft zum 31.12.2015</b>	<b>Bestand 2015 Männer</b>	<b>Bestand 2015 Frauen</b>	<b>Bestand 2015 gesamt</b>	Bestand 2014	Bestand 2013
Beamte/Beamtinnen	33	55	<b>88</b>	88	95
Beschäftigte	252	131	<b>383</b>	388	375
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>285</b>	<b>186</b>	<b>471</b>	476	470

**Tabelle 11: Personalbestand der Gebäudewirtschaft**

Die Anzahl der Vakanzen bei der Gebäudewirtschaft ist seit dem letzten Personalbericht wieder leicht angestiegen, derzeit sind 50 von insgesamt ca. 517 vollzeitverrechneten Planstellen vakant. Hierbei ist zu beachten, dass zum Stellenplan 2015 insgesamt 50,5 Stellen zugesetzt worden sind, deren Besetzung erst zu ungefähr der Hälfte abgeschlossen werden konnte.

Vor allem die Personalgewinnung im technischen Bereich stellt hierbei nach wie vor die größte Herausforderung dar. Bei der Gebäudewirtschaft fehlt es vor allem an Ingenieurinnen und Ingenieuren der Fachrichtung Bauingenieurwesen, Architektur, Elektrotechnik oder der Versorgungstechnik für den Bereich der Projektleitung und Projektsteuerung von (Schul-) Baumaßnahmen.

Die im April 2014 begonnene Neuausrichtung der Gebäudebewirtschaftung bei der Stadt Köln ist in einigen zentralen Punkten (u.a. neue Betriebsatzung, Auftraggeber/ Auftragnehmer-Verhältnis, Flächenverrechnungspreis) bereits erfolgt, andere wie z.B. die neue Aufbaustruktur der Gebäudewirtschaft oder das Thema „Steuern über Finanzen“ bedürfen noch der Umsetzung.

Die Auswirkungen des am 02.02.2016 erfolgten Ratsbeschlusses zur „Stärkung der Gebäudewirtschaft“ können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beurteilt werden.

Nähere Informationen zur Gebäudewirtschaft der Stadt Köln finden Sie unter:

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

#### 2.2.1.4.2 Bühnen

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

<b>Bestand Bühnen zum 31.12.2015</b>	<b>Bestand 2015 Männer</b>	<b>Bestand 2015 Frauen</b>	<b>Bestand 2015 gesamt</b>	Bestand 2014	Bestand 2013
Beamte/Beamtinnen	4	11	<b>15</b>	14	14
Beschäftigte	400	281	<b>681</b>	669	658
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>404</b>	<b>292</b>	<b>696</b>	<b>683</b>	<b>672</b>

**Tabelle 12: Personalbestand der Bühnen**

Hinzu kommen aktuell rd. 185 Gastkünstler.

Nähere Informationen zu den Bühnen der Stadt Köln finden Sie unter:

<http://www.buehnenkoeln.de/>

#### 2.2.1.4.3 Orchester

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

<b>Bestand Orchester zum 31.12.2015</b>	<b>Bestand 2015 Männer</b>	<b>Bestand 2015 Frauen</b>	<b>Bestand 2015 gesamt</b>	Bestand 2014	Bestand 2013
Beamte/Beamtinnen	0	0	<b>0</b>	0	0
Beschäftigte	92	58	<b>150</b>	155	156
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>92</b>	<b>58</b>	<b>150</b>	<b>155</b>	<b>156</b>

**Tabelle 13: Personalbestand des Orchesters**

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

#### 2.2.1.4.4 Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud

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

<b>Bestand WRM zum 31.12.2015</b>	<b>Bestand 2015 Männer</b>	<b>Bestand 2015 Frauen</b>	<b>Bestand 2015 gesamt</b>	Bestand 2014	Bestand 2013
Beamte/Beamtinnen	1	3	<b>4</b>	3	3
Beschäftigte	9	10	<b>19</b>	17	17
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

**Tabelle 14: Personalbestand Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud**

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

### 2.2.1.4.5 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.

<b>Bestand ZVK/Beihilfe zum 31.12.2015</b>	<b>Bestand 2015 Männer</b>	<b>Bestand 2015 Frauen</b>	<b>Bestand 2015 gesamt</b>	<b>Bestand 2014</b>	<b>Bestand 2013</b>
Beamte/Beamtinnen	7	28	<b>35</b>	34	33
Beschäftigte	7	19	<b>26</b>	29	29
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>14</b>	<b>47</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>62</b>

**Tabelle 15: 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/>

### 2.2.1.5 Städtisches Personal im Jobcenter Köln

Als gemeinsame Einrichtung von Stadt Köln und der Bundesagentur für Arbeit ist das Jobcenter Köln 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.

Da das Jobcenter selbst kein eigenes Personal akquirieren kann, ist es auf die Bereitstellung von Personal durch beide Träger angewiesen. Die Personalgestellungsquote des städtischen Trägers beträgt derzeit vereinbarungsgemäß im Soll 39 %. Zum Stand Mai 2016 liegt die Ist-Quote bei 32 %.

Die Fluktuation im Jobcenter ist anhaltend hoch. In 2015 verließen monatlich durchschnittlich 3,8 städt. Mitarbeiter/-innen das Jobcenter.

Um der hohen Fluktuation mit qualifiziertem Personal entgegenzutreten, weist die Stadt Köln jährlich Ersteinsatzkräfte zu. Gleichzeitig werden zur Sicherung der Personalgestellungsquote externe Einstellungen (überwiegend geeignete Beschäftigte der BA) vorgenommen.

Die Trägerversammlung des Jobcenters hat aufgrund des Anstiegs der Flüchtlingszahlen die Zusetzung von bis zu 70,0 Stellen u. a. für die Einrichtung des Kölner „Integration Point“ für die Jahre 2015 und 2016 beschlossen. Der Stellenanteil, den die Stadt Köln als kommunale Träger zu erbringen hat, entspricht 28,5 Stellen (= 39%).

<b>Bestand Jobcenter zum 31.12.2015</b>	<b>Bestand 2015 Männer</b>	<b>Be- stand 2015 Frauen</b>	<b>Bestand 2015 gesamt</b>	<b>Bestand 2014</b>	<b>Bestand 2013</b>
Beamte/Beamtinnen	73	155	<b>228</b>	248	261
Beschäftigte	88	188	<b>276</b>	294	281
<b>Personalbestand Stammpersonal</b>	<b>161</b>	<b>343</b>	<b>504</b>	<b>542</b>	<b>542</b>

**Tabelle 16: Städtisches Personal im Jobcenter Köln**

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

### 2.2.1.6 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:

<b>Personalrat</b>	<b>Freistellungen Amtszeit 2012 - 2016</b>
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
<b>Summe</b>	<b>38</b>

**Tabelle 17: Freistellungen für eine Tätigkeit in der Personalvertretung**

Die Personalratswahlen für die folgende Amtszeit finden im Mai/Juni 2016 statt.



### 2.2.1.7 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 eine Mitarbeiterin und zwei Mitarbeiter freigestellt.

## 2.2.2 Ausbildung

### 2.2.2.1 Bewerbungen

Nachfolgend ist die Entwicklung der Zahl der Bewerbungen von 2010 - 2015 dargestellt:

#### Bewerbungen

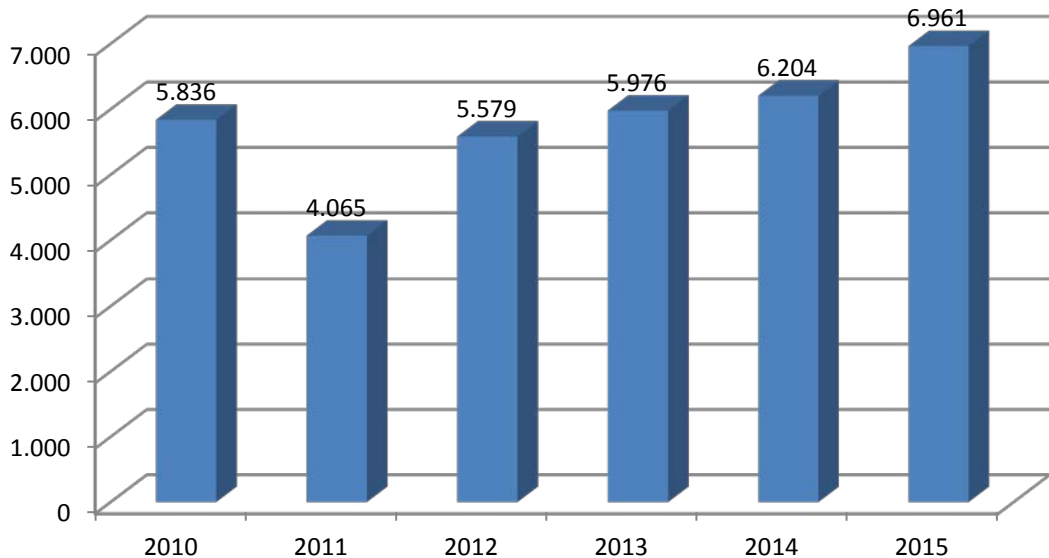


Abbildung 4: Anzahl Bewerbungen für eine Ausbildung

Von den insgesamt 6.961 Bewerbungen waren 4.470 weibliche Bewerberinnen und 2.491 männliche Bewerber. Das entspricht 64,2% und 35,8%.

### 2.2.2.2 Einstellungen

Im vergangenen Jahr hat die Stadt Köln insgesamt 609 Nachwuchskräfte eingestellt. Dazu gehören wie gewohnt 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. 35 Berufsbildern, sowie erneut die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des wichtigen und bewährten Projekts für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Darunter waren ebenfalls 49 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 8 Personen gestiegen.



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

Kategorie	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ausbildung im Beamtenverhältnis	175	155	102	103	133	125	192
Ausbildung nach Tarifrecht	192	145	95	166	136	144	150
Praktikanten	143	152	175	153	281	286	267
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>510</b>	<b>452</b>	<b>372</b>	<b>422</b>	<b>550</b>	<b>555</b>	<b>609</b>

**Tabelle 18: Anzahl Einstellungen nach Kategorien**

### 2.2.2.3 Übernahmen

Die Übernahmeregulierung für den Prüfungsjahrgang 2015 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 Berufe vor.

Die Nachwuchskräfte, denen die Stadt Köln in 2015 kein Übernahmeangebot unterbreiten konnte, haben erneut 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:

Ausbildungszweig	Beruf	Anzahl
IT	Fachinformatiker/in	6
	Wirtschaftsinformatiker/in	2
<b>IT Zwischenergebnis</b>		<b>8</b>
Marktgängig	Gärtner/in - div. Fachrichtung	5
	Bauzeichner/in	1
	Mediengestalter/in Digital und Print	1
	Vermessungstechniker/in (ohne Fachrichtung)	3
	Ingenieure/in Vermessungswesen	2
	Bürokaufmann/-frau	9
	Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2
	Medizinische/r Fachangestellte/r	2
	Servicekraft - Dialogmarketing	3
	<b>Marktgängig Zwischenergebnis</b>	
Verwaltungsberufe	Kommunalbeamter/-beamtin (mittlerer Dienst)	44
	Verwaltungsfachangestellte/r - Kommunalverwaltung i. V. m. Bürokaufmann/-frau	10
	Kommunalbeamter/-beamtin (gehobener Dienst)	35
	Verwaltungsbetriebswirt/in (Fachschule)	7
<b>Verwaltungsberufe Zwischenergebnis</b>		<b>96</b>
<b>Gesamt</b>		<b>132</b>

**Tabelle 19: Übernahmen**

Ab dem Einstellungs- bzw. Prüfungsjahr 2015 wurde eine unbefristet gültige, grundsätzliche Übernahmeregulung eingeführt. So ist für die klassischen Verwaltungsberufe bei mindestens befriedigenden bzw. entsprechenden Leistungen und vorliegender persönlicher Eignung immer eine unbefristete Übernahme vorgesehen. Auch für die anderen Berufsbilder erfolgt vergleichbar ein unbefristetes Übernahmeangebot, sofern die Voraussetzungen (insbesondere der entsprechende Bedarf) hierfür vorliegen.

## 2.2.2.4 Ausbildung besonderer Zielgruppen

### 2.2.2.4.1 Teilzeitkräfte

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

Nach Auslaufen des Teilzeit-Qualifizierungsprojekts ist die Teilzeitquote (Anteil der Ausbildungen in Teilzeit an der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse) seit 2012 (7,49%) insgesamt gesunken. Im Jahr 2015 betrug sie 3,98 %.

### 2.2.2.4.2 Migrantinnen und Migranten

Im Rahmen des Ratsbeschlusses "Initiative Chancengleichheit" wurde zum 01.12.2015 zum 9. Mal das Qualifizierungsprojekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgelegt. Für die 25 Projektplätze hatten sich 2015 insgesamt 93 Interessentinnen und Interessenten beworben. Aufgrund fehlender geeigneter Bewerberinnen und Bewerber konnten hieraus lediglich 20 Personen für das Projekt gefunden werden. Hiervon haben 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgreich den Abschlusstest absolviert, so dass diese in eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellte/n ab 01.09.2016 übernommen werden können. Dies entspricht einem Übernahmeanteil von rd. 67 %.

Von den Absolventinnen und Absolventen der 8. Auflage des Projektes konnten nach erfolgreichem Abschluss 14 Personen in die Berufsausbildung zur Verwaltungsfachangestellten bzw. zum Verwaltungsfachangestellten übernommen werden (2014: 14 Personen).

Von den insgesamt 6.961 Bewerbungen für das Einstellungsjahr 2015 waren 1.765 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht einem Anteil von rund 25%, in 2014 waren es 28%.

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 aus den Erfahrungen heraus erneut wesentlich höher liegt.

Der Anteil der Einstellungen von Migrantinnen und Migranten an den Gesamteinstellungen für 2015 beträgt 25,62% und liegt damit 3,3% unter dem Vorjahresniveau (28,92% in 2014).

Die Migrantenquote für das Jahr 2015 (Anteil Migrantinnen und Migranten an Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse) beträgt 26,74 % und ist demnach im Vergleich zu 2014 (28,22%) ebenfalls leicht gesunken. Dies liegt u.a. daran, dass die Einstellungszahlen für die Beamtenlaufbahn stark gestiegen sind. Zum anderen ist die Angabe auch hier freiwillig.

#### 2.2.2.4.3 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 2015 gingen insgesamt 159 Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz von Menschen mit einer Schwerbehinderung ein. 2014 waren es noch 132. Ein Ausbildungsangebot im Verwaltungsbereich konnte 2015 6 Personen mit einer Schwerbehinderung unterbreitet werden. In 2014 war es lediglich eine Person.

Zu den Prüfungen in 2015 waren insgesamt 172 Auszubildende des Verwaltungsbereichs sowie in den kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen zugelassen, darunter 2 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung in der Laufbahn des gehobenen Dienstes. 163 Auszubildende haben die Prüfungen bestanden, darunter die beiden schwerbehinderten Auszubildenden, die auch übernommen wurden.

Insgesamt befanden sich am 31.10.2015 15 Nachwuchskräfte mit einer nachgewiesenen Schwerbehinderung in einer Ausbildung bei der Stadt Köln.

#### 2.2.2.4.4 Flüchtlingsprojekt

Die Ausbildungsleitung hat bereits frühzeitig die Notwendigkeit erkannt, Qualifizierungsangebote für die Integration von Flüchtlingen zu entwickeln.

Daher wurden bereits im Sommer 2015 Gespräche mit allen Beteiligten aufgenommen, um in eine Qualifizierung bzw. ein Projekt mit Flüchtlingen einzusteigen und so aktiv einen Beitrag in der momentanen Situation zu leisten. Mittelfristiges Ziel ist die Überführung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine Ausbildung bei der Stadt Köln.

Hierbei stellen unbegleitete minderjährige Ausländerinnen und Ausländer den interessantesten Personenkreis dar, da sie von Jugendhilfeträgern sozialpädagogisch intensiv betreut werden.

Leider gestaltet sich vor allem die Akquise geeigneter Personen momentan noch sehr schwierig. Alle beteiligten Stellen (323, 42, 5001, Berufskolleg Ehrenfeld, die IHK zu Köln, Leiterinnen und Leiter von Außenwohngruppen, 51) reagieren bisher eher zurückhaltend auf die Versuche, kurzfristig ein entsprechendes Projekt umzusetzen und verweisen auf die sprachlichen und schulischen Hemmnisse, die eine Umsetzung momentan verhindern.

Dies deckt sich leider mit ersten Testergebnissen von drei jugendlichen Flüchtlingen im Rahmen des Projekts für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Sommer 2015.

Die Ausbildungsleitung wird die begonnene Planung trotzdem weiterverfolgen, um möglichst zeitnah zumindest einzelne junge Flüchtlinge zu erreichen und diese in ein passendes Projekt zu integrieren.

Dabei wird voraussichtlich noch im ersten Halbjahr 2016 ein Erfahrungsaustausch mit den beteiligten Jugendhilfeträgern stattfinden. Ziel ist neben einem ersten Kennenlernen die weitere Konkretisierung eines Projekts sowie möglicherweise die Benennung geeigneter Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

### 2.2.2.4.5 Ausbildungsquote

Unter Berücksichtigung der Einstellungen 2015 und der Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes der Verwaltung ergibt sich für das Jahr 2015 eine Ausbildungsquote von 6,64%. Damit konnte die Ausbildungsquote im Vergleich zu 2014 (6,29%) weiter gesteigert werden und übertrifft erneut die vom Rat der Stadt Köln am 04.04.2006 beschlossene Maxime einer 6%igen Ausbildungsquote.

In den kommenden Jahren ist zudem weiterhin mit einer Steigerung der Ausbildungsquote zu rechnen. Bereits für den Einstellungsjahrgang 2016 werden die Ausbildungszahlen, vor allem in den Verwaltungsberufen, nochmals stark angehoben. So werden dann alleine im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst voraussichtlich 125 junge Menschen eingestellt, um das Bachelor of Laws- bzw. Bachelor of Arts-Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung zu absolvieren. Für die mittlere Laufbahn werden ebenfalls insgesamt 125 Anwärterinnen und Anwärter und Verwaltungsfachangestellte eingestellt.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Ausbildungsquote von 2010 bis 2015:

### Ausbildungsquote in Prozent

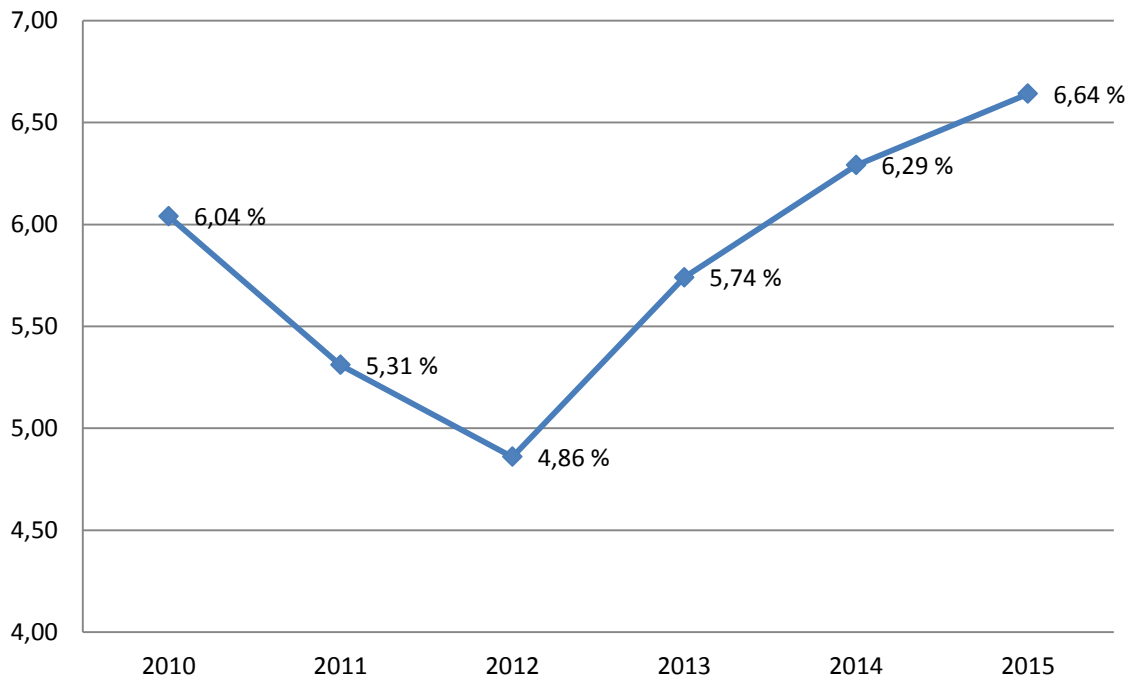


Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungsquote inkl. Planung

### 2.2.3 Fortbildung

Das Fortbildungsniveau 2015 ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen:

Themen	Anzahl Teilnehmende	Teilnehmertage
<b>A</b> Standardfortbildungen	2.774 (Vorjahr 2.365)	5.273 (Vorjahr 4.918)
<b>B</b> Dienststellenspezifische Maßnahmen	962 (Vorjahr 1.027)	1.150,5 (Vorjahr 1.728)
<b>C</b> Zentrale Maßnahmen	277 (Vorjahr 344)	590,5 (Vorjahr 560)
<b>D</b> Umschulungen	1 (Vorjahr 4)	1 (Vorjahr 10)
<b>Summen</b>	<b>4.014</b> <b>(Vorjahr 3.740)</b>	<b>7.015</b> <b>(Vorjahr 7.216)</b>

**Tabelle 20: Fortbildungsniveau**

**A:** Seminarangebot gemäß jährlichem Fortbildungskatalog für alle Beschäftigten

**B:** Speziell von Dienststellen gewünschte Seminare ausschließlich für deren Beschäftigte

**C:** Fortbildungen im Interesse der Gesamtverwaltung

**D:** Qualifizierungsangebote zur Unterstützung eines erforderlichen Stellenwechsels

Im detaillierten Jahresvergleich hat sich die Seminarnachfrage bei den Standardfortbildungen gegenüber 2014 gesteigert. Dies spricht für ein wachsendes Interesse der Beschäftigten, sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben adäquat zu qualifizieren.

Der Frauenanteil an Beschäftigten, die die städtischen Fortbildungsangebote in 2015 nutzten, liegt bei 64,8 %.

Insgesamt wurden 165 Kolleginnen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung in 2015 zur Seminarteilnahme eingeladen.

#### zu A: Standardfortbildungen

Die grundsätzliche Angebotsstruktur an Standardfortbildungen wurde in 2015 beibehalten. Das Themenspektrum wurde teilweise erweitert. So wurden beispielsweise erstmalig Seminare zu den Themen Wissensmanagement und Diversity angeboten. Für besonders nachgefragte Seminare wurden Zusatzveranstaltungen organisiert. Und auch in 2016 wird wieder die gleiche Bandbreite an Fortbildungsangeboten bereitgestellt und kontinuierlich an die Bedürfnisse der Dienststellen und Beschäftigten angepasst.

Als Alternative zu Seminaren, die wegen zu geringer Nachfrage nicht stattfinden konnten, wurde interessierten Beschäftigten wie im Vorjahr die Teilnahme an einem inhaltsgleichen externen Seminar ermöglicht.

## zu B: Dienststellenspezifische Maßnahmen

In 2015 konzentrierten sich die zentralen Fortbildungszuschüsse an die Dienststellen wieder auf sogenannte weiche Maßnahmen. Der in den letzten beiden Jahren wahrgenommene Trend zu Workshops und Teamentwicklungsmaßnahmen hat auch 2015 angehalten. Die gemeldeten Fortbildungsbedarfe wurden unterstützt; beantragte Mittel jedoch teilweise nicht abgerufen. Einige dieser Maßnahmen sollen zeitversetzt in 2016 stattfinden.

## zu C: Zentrale Maßnahmen

In 2013 erstmals implementierte Seminare zur Beschleunigung von Bauprojekten wurden auch in 2015 angeboten. Zusätzlich wurde das in 2014 begonnene Bauprojekt-Coaching für fünf Bauprojekte fortgeführt. Es unterstützt die verantwortlichen Beschäftigten in der Bauplanungs- und -ausführungsphase situationsgerecht durch eine fachkundige externe Beratung, ohne in die bestehenden Verantwortungs- und Entscheidungsstrukturen einzugreifen.

Mit der Ausschreibung und der Auswahl der Teilnehmenden des ersten Lehrgangs „Modulare Qualifizierung“ hat die Verwaltung 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden, die seit November 2015 an der Qualifizierung für den allgemeinen höheren Verwaltungsdienst als Seminarreihe in Zusammenarbeit mit der KGSt und dem Rheinischen Studieninstitut teilnehmen.

Das Mentoringprojekt für Teilzeitkräfte wurde fortgeführt: Die 9 Nachwuchstalente (8 Frauen, 1 Mann), denen ermöglicht wird, einer erfahrenen Führungskraft intensiv über die Schulter zu schauen, konnten von zahlreichen wichtigen Tipps zur persönlichen Entwicklung profitieren.

Alle Beschäftigten, die 2014 ein Dienstjubiläum feierten, wurden in 2015 als Zeichen der Wertschätzung vom Oberbürgermeister empfangen. Das inzwischen bewährte Veranstaltungsformat diente auch im vergangenen Jahr der Förderung des Dialogs zwischen Beschäftigten und Verwaltungsspitze. Das neu geschaffene bescheidene Anreizsystem mit dem die Dienststellen das Engagement und besondere Leistungen ihrer Beschäftigten mit einem kleinen Dankeschön-Präsent honorieren können, konnte nur in geringem Maße genutzt werden aufgrund der späten Verabschiedung des städtischen Haushalts.

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

Stadtweit wurden mit 167 Personen, davon rd. 25% Führungskräfte, insgesamt 415 Coaching-Gespräche von internen Coaches geführt. Zusätzlich wurden zwölf Teams coached. Elf Beschäftigte haben ein externes Coaching in Anspruch genommen.

## zu D: Umschulungen

In 2015 war die Unterstützung von Beschäftigten im Übersoll zur Begleitung in ein planmäßiges Aufgabengebiet nur einmalig erforderlich. Ungeachtet dessen, wird das Angebot 2016 fortgeführt.

## Finanzen

Der Einsatz der Qualifizierungsmittel verteilte sich in 2015 wie folgt:

Maßnahmen	Verteilung
A Standardfortbildungen	36,4 %
B Dienststellenspezifische Maßnahmen	33,4 %
C Zentrale Maßnahmen	29,9 %
D Umschulungen	0,3 %

**Tabelle 21: Qualifizierungsmittel nach Fortbildungssparten**

Der Haushaltsansatz von rd. 620.000 € wurde mit einer Ausgabensumme von rd. 613.000 € nahezu ausgeschöpft.

## Aktivitäten 2016

- Erweiterung des Angebotsspektrums im Fortbildungskatalog (zum Beispiel Seminare zu den Themen Diversity oder Bürgerbeteiligung)
- Übernahme der Kosten für dienstlich notwendige Sprachkurse ohne Limitierung der Plätze
- Finanzierung eines inhaltsgleichen externen Seminars bis 500,00 € pro Person, wenn ein Katalogseminar wegen zu geringer Nachfrage nicht zu Stande kommt
- Führungskräfteentwicklung

Der Stadtvorstand hatte sich am 04.02.2014 für eine Zurückstellung der Entwicklung und Einführung von Führungsleitlinien ausgesprochen. Dieses Thema wird Mitte 2016 auf dem Amtsleitertag konzeptionell angegangen. Unabhängig davon besteht die grundsätzliche Notwendigkeit fort, Führungskräfteentwicklung auf der Grundlage der in den letzten Jahren entwickelten Seminarangebote weiter auszubauen. Betroffen sind hiervon Führungskräfte aller Hierarchieebenen.

Gezielt angesprochen werden sollen insbesondere folgende Zielgruppen:

- an einer Führungsaufgabe interessierte Mitarbeitende
- neue Führungskräfte
- erfahrene Führungskräfte bis zur Sachgebietsleitungsebene
- Amts- und Abteilungsleitungen
- Beigeordnete



- **Aufstieg in den höheren Dienst: Nichtverwaltungsberufe**  
 Analog den in 2015 erstmals angebotenen Varianten für den Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst arbeitet die Verwaltung an einem Konzept zum Aufstieg in den höheren Dienst für Mitarbeitende in Nichtverwaltungsberufen (z. B. technischer und IT-Bereich, Sozial- und Erziehungsdienst) um Beschäftigten dieser Berufsfelder ebenfalls entsprechende berufliche Perspektiven zu ermöglichen.
- **Aufstieg in den höheren Dienst: Allgemeiner Verwaltungsdienst**  
 Die Verwaltung plant ein weiteres Auswahlverfahren für zukünftige Führungskräfte im höheren Verwaltungsdienst, die sich den Herausforderungen, die sich zum Beispiel durch den demografischen Wandel, die gesteigerten Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger an den Service der Stadtverwaltung oder vermehrte Bürgerbeteiligung ergeben, stellen wollen.
- **Bürgerbeteiligung**  
 Bürgerbeteiligung braucht die Mitwirkung aller relevanten Akteure. Ein neues Seminar soll aufzeigen, wie auch schwer erreichbare Zielgruppen in Bürgerbeteiligungsprozesse einbezogen werden können. Ein weiteres Seminar zu diesem Thema beschäftigt sich mit der Moderation von großen Gruppen
- **Gesundheit**  
 Das Fortbildungsprogramm wurde bereits 2012 um die Bereiche Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) erweitert. Durch die Einrichtung der Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz als Koordinationsstelle zwischen dem Betriebsärztlichen Dienst, dem Arbeitssicherheitstechnischen Dienst sowie dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde das Gesundheitsangebot ergänzt. Fortbildungen zum Thema Gesundheit werden auch 2016 eine große Rolle spielen.
- **Mentoring-Projekt: Teilzeitmentoring**  
 Der Startschuss zum Teilzeitmentoring fiel im Frühjahr des letzten Jahres im Rahmen einer offiziellen Auftaktveranstaltung. Auf dem Programm standen neben einem Rollenworkshop und Seminaren zu unterschiedlichen Führungsthemen die durchgehende Betreuung durch die Personalentwicklung sowie der regelmäßige Erfahrungsaustausch. Die in diesem Jahr anstehende Abschlussveranstaltung dürfen die teilnehmenden Beschäftigten selbst federführend organisieren.
- **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 wurde in den Fortbildungskatalog aufgenommen und wird auch zukünftig zusammen mit den betroffenen Dienststellen inhaltlich fortgeschrieben.  
  
 Das Bauprojekt-Coaching als Unterthema bietet Mitarbeitenden darüber hinaus Unterstützung bei der Vorhabenplanung sowie in der Verlaufsphase von Bauprojekten. Die in 2015 begonnenen fünf Pilotprojekte werden in 2016 fortgeführt.



- **Qualifizierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**  
 Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel im Ordnungsdienst, verfügen oft über keine oder nur geringe Verwaltungserfahrung. Um einen kurzfristigen und möglichst vollumfänglichen Einsatz in den jeweiligen Aufgabenbereichen zu unterstützen, wird für diesen Personenkreis eine Einstiegsqualifizierung aufgelegt, deren Schulungsinhalte sich an den jeweiligen beruflichen Vorbildungen der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an den individuellen zeitlichen Möglichkeiten und Bedarfen der Dienststellen orientieren.
- **Jubilarenehrung**  
 In 2012 wurden als Zeichen der Wertschätzung für die städtischen Beschäftigten wieder Jubilarenehrungen eingeführt. In den letzten Jahren wurden hierzu zwischen 750 und 850 Jubilare eingeladen, von denen ungefähr die Hälfte der Einladung gefolgt ist. Auch für 2016 ist für Kolleginnen und Kollegen mit Jubiläen im Jahr 2015 eine Jubilarenehrung geplant.

## 2.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Die Beschäftigtenquoten (Stammpersonal) betragen in 2015:

Bereich	Frauen	Davon Teilzeit	Männer	Davon Teilzeit	Teilzeitquote insgesamt
Kernverwaltung	64,6%	44,4%	35,4%	8,2%	31,6%
Gesamtverwaltung	62,8%	43,8%	37,2%	8,5%	30,7%

**Tabelle 22: Frauen- und Teilzeitquote**

Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Quoten nur sehr geringfügig verändert (Teilzeitquote Kernverwaltung 2014: 30,91 %; Frauen in der Kernverwaltung 2014: 64,20 %).

## 2.2.5 Krankenausfallstatistik

Im Einzelnen ergeben sich für die Verwaltung folgende Ergebnisse:

### Krankheitsbedingte Ausfallquoten nach Statusgruppen 2015

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2015 - Kernverwaltung

<b>Ausfallzeiten 2014 Kernver- waltung</b>	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
<b>Beamte</b>	1,18%	3,06%	2,97%	<b>7,21%</b>
<b>Beschäftigte</b>	1,28%	4,18%	3,07%	<b>8,54%</b>
<b>Gesamtquote</b>	<b>1,25%</b>	<b>3,89%</b>	<b>3,05%</b>	<b>8,19%</b>

Tabelle 23: Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2015 nach Statusgruppen in der Kernverwaltung

<b>Ausfallzeiten 2014 Gesamt- verwaltung</b>	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
<b>Beamte</b>	1,19%	3,04%	2,98%	<b>7,21%</b>
<b>Beschäftigte</b>	1,22%	4,04%	2,98%	<b>8,24%</b>
<b>Gesamtquote</b>	<b>1,21%</b>	<b>3,79%</b>	<b>2,98%</b>	<b>7,98%</b>

Tabelle 24: Krankheitsbedingte Ausfallzeiten 2014 nach Statusgruppen in der Gesamtverwaltung

### Krankheitsbedingte Ausfallquoten nach Geschlecht 2015

<b>Kernverwal- tung</b>	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
<b>Männer</b>	1,05%	3,53%	2,84%	<b>7,41%</b>
<b>Frauen</b>	1,37%	4,10%	3,16%	<b>8,63%</b>
<b>Gesamtquote</b>	<b>1,25%</b>	<b>3,89%</b>	<b>3,05%</b>	<b>8,19%</b>

Tabelle 25. Krankheitsbedingte Ausfallquoten 2015 nach Geschlecht in der Kernverwaltung

<b>Gesamtver- waltung</b>	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
<b>Männer</b>	1,01%	3,44%	2,77%	<b>7,21%</b>
<b>Frauen</b>	1,34%	4,01%	3,10%	<b>8,45%</b>
<b>Gesamtquote</b>	<b>1,21%</b>	<b>3,79%</b>	<b>2,98%</b>	<b>7,98%</b>

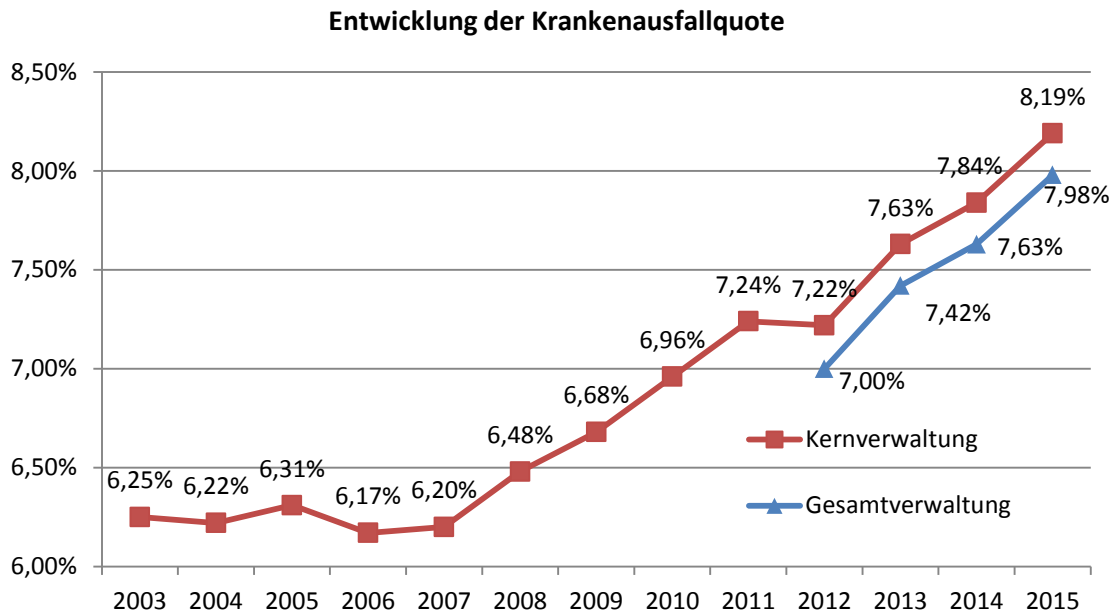
Tabelle 26: Krankheitsbedingte Ausfallquoten 2015 nach Geschlecht in der Gesamtverwaltung

### Krankheitsbedingte Ausfallquoten nach Dezernaten 2015

Amt / Dienststelle	Bemerkung	Quote 2015	2014	2013	2012
<b>Dez OB</b>		<b>6,67 %</b>	5,12 %	4,79 %	1,18 %
<b>Dez I</b>	exkl. Sondervermögen	<b>8,30 %</b>	8,23 %	8,06 %	7,79 %
<b>Dez I</b>	inkl. Sondervermögen	<b>8,24 %</b>	8,18 %	8,03 %	7,76 %
<b>Dez II</b>		<b>7,74 %</b>	8,13 %	6,99 %	6,65 %
<b>Dez III</b>		<b>6,07 %</b>	6,97 %	6,85 %	6,12 %
<b>Dez IV</b>		<b>8,61 %</b>	8,09 %	7,74 %	7,10 %
<b>Dez V</b>		<b>8,06 %</b>	7,41 %	7,15 %	7,41 %
<b>Dez VI</b>	exkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtung	<b>8,71 %</b>	8,06 %	8,41 %	7,70 %
<b>Dez VI</b>	inkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtung	<b>8,43 %</b>	7,75 %	7,95 %	7,38 %
<b>Dez VII</b>	exkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtung	<b>5,88 %</b>	5,79 %	5,79 %	5,54 %
<b>Dez VII</b>	inkl. eigenbetriebsähnl. Einrichtung	<b>5,40 %</b>	5,22 %	5,16 %	4,62 %
<b>Personalräte</b>		<b>5,00 %</b>	4,00 %	5,36 %	3,80 %
<b>gesamt</b>	Kernverwaltung ( <b>exkl.</b> eigenbetriebsähnl. Einrichtungen / Sondervermögen)	<b>8,19 %</b>	7,84 %	7,62 %	7,22 %
<b>gesamt</b>	Gesamtverwaltung ( <b>inkl.</b> eigenbetriebsähnl. Einrichtungen / Sondervermögen)	<b>7,98 %</b>	7,63 %	7,42 %	7,00 %

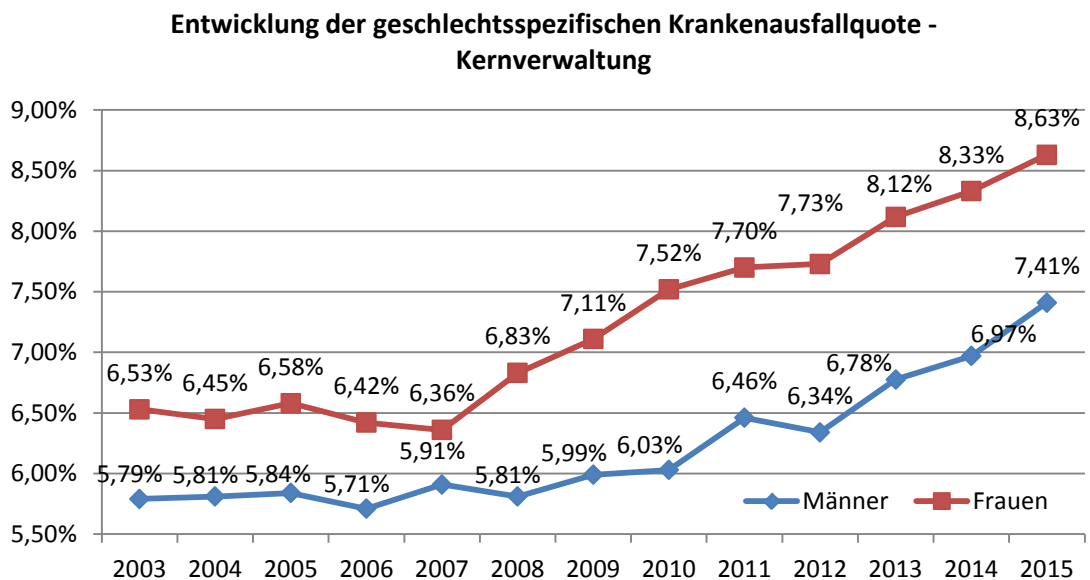
**Tabelle 27: Krankheitsbedingte Ausfallquoten 2014 nach Dezernaten**

**Entwicklung der krankheitsbedingten Ausfallquote seit 2000**



**Abbildung 6: Entwicklung der Krankenausfallquote**

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



**Abbildung 7: Entwicklung der geschlechtsspezifischen Krankenausfallquote in der Kernverwaltung**

**Einflussfaktoren der krankheitsbedingten Ausfallquote**

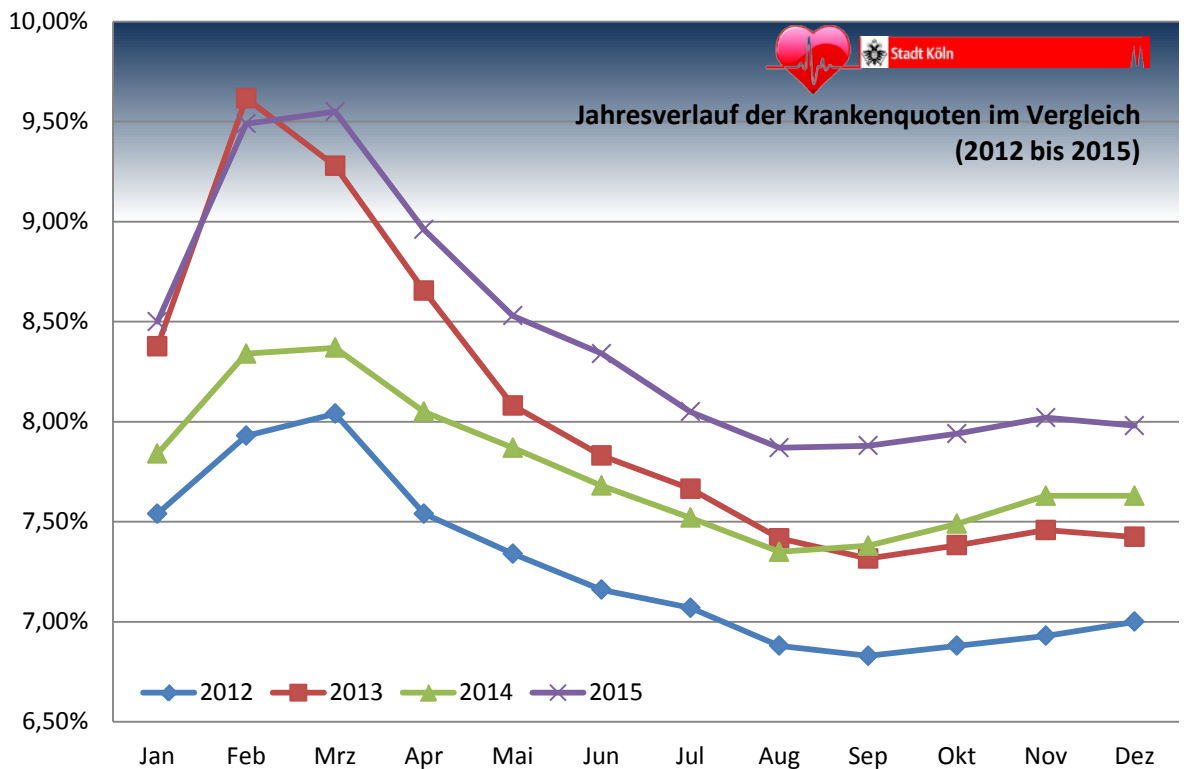
Faktoren wie z. B.

- 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 dargestellten Monat ergibt sich jeweils aus einer Auswertung der Krankenzeiten seit Januar. (Beispiel: Der Juni-Wert der Kernverwaltung von rd. 8,34% basiert auf dem Auswertungszeitraum 01.01. – 30.06.2015).



Jahr	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
2012	7,54%	7,93%	8,04%	7,54%	7,34%	7,16%	7,07%	6,88%	6,83%	6,88%	6,93%	7,00%
2013	8,38%	9,62%	9,28%	8,65%	8,08%	7,83%	7,66%	7,42%	7,32%	7,38%	7,46%	7,42%
2014	7,84%	8,34%	8,37%	8,05%	7,87%	7,68%	7,52%	7,35%	7,38%	7,49%	7,63%	7,63%
2015	8,50%	9,49%	9,55%	8,96%	8,53%	8,34%	8,05%	7,87%	7,88%	7,94%	8,02%	7,98%

**Abbildung 8: Jahresverlauf der Krankenquoten 2012 - 2015**

Das Diagramm veranschaulicht, wie sich die Quote innerhalb der Jahreszeiten entwickelt. In Herbst und Winter ist jeweils ein Anstieg zu erkennen und spiegelt die jeweilige Grippewelle im Jahr wider.

Zu Beginn des Jahres 2015 war ein ähnlicher Verlauf der Jahresquote wie zur Grippewelle 2013 zu erkennen und dieser lag damit deutlich über dem des Jahres 2014. Im Maximum betrug die Steigerung der Quote von März 2015 zu März 2014 knapp 1,2 Prozentpunkte.

Im weiteren Jahresverlauf flacht diese wieder ab, so dass nach Abschluss des Jahres die Krankenausfallquote 2015 insgesamt um 0,35 Prozentpunkte höher ausfällt als 2014.

### **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.

Dennoch kann ein Trendvergleich vorgenommen werden. So ist nach dem von der AOK veröffentlichten Rheinlandbericht für das 1. Halbjahr 2015 die Krankenausfallquote der Branchen im Rheinland von 5,42 % im Jahr 2014 auf 5,89 % im ersten Halbjahr 2015 gestiegen - somit um 0,47 Prozentpunkte.

Der Anstieg der Krankenausfallquote in der städt. Verwaltung von 2014 zu 2015 um 0,35 Prozentpunkte liegt somit im regionalen Trend.

Gem. dem Halbjahresbericht der AOK hat branchenspezifisch im Rheinland die öffentliche Verwaltung mit 8,16 % den höchsten Krankenstand.

Daten der AOK für das gesamte Jahr 2015 liegen noch nicht vor. Die Werte aus dem Halbjahresbericht zeigen aber, dass die städt. Krankenausfallquote im Jahresmittel 2015 mit 8,34 % zwar über dem Branchendurchschnitt der AOK liegt, aber nicht deutlich von den extern ermittelten Daten abweicht. Die Daten der Stadt Köln liegen auch hier im branchenspezifischen Trend.

Auch der vom Deutschen Städtetag ermittelte Bundestrend zeigt in den Jahren seit 2007 einen Anstieg der Krankenquote. Für das Jahr 2014 liegt die durchschnittliche Ausfallquote bei 6,41 % somit 0,02 Prozentpunkte unter dem Vorjahr und entspricht gegenüber dem Jahr 2013 einem kaum bemerkbaren Rückgang der Quote.

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 6,96 % (Vorjahr 6,88 %). Auch hier ist eine seit 2006 deutliche Steigerung der Krankenquote zu verzeichnen.

Der Deutsche Städtetag hat die aktuellen Vergleichsdaten in der Vergangenheit jeweils im Sommer des Folgejahres veröffentlicht. Sollte sich hier für das Jahr 2015 ein abweichender Trend zeigen, wird eine entsprechende Information erfolgen.

Allerdings ist auch hier darauf hinzuweisen, dass die Erhebungsgrundlagen des Deutschen Städtetages unterschiedlich sind, da hier ein stichtagsbezogener Personalbestand und nicht unterjährig ausgetretene Mitarbeiter/innen berücksichtigt werden. Seit längerer Zeit wird in der Personalamtsleiterrunde (PALK) des Deutschen Städtetag über eine Vereinheitlichung der Krankenstatistik nach den Vorlagen des DST oder der KGST diskutiert. Hierzu liegt 11 jedoch kein neuer Sachstand vor.

## 2.2.6 Schwerbehinderte

Die Stadt Köln hat auch in 2015 mit 7,83 % erneut die im Sozialgesetzbuch IX - SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5% der Beschäftigten deutlich überschritten.

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Quote in %	5,90	6,00	6,26	6,41	6,55	6,91	7,02	7,17	7,59	7,83

Tabelle 28: Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2006

Zum Stichtag 31.12.2015 haben 1.405 Menschen durch ihre Arbeit bei der größten Kommune in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

In 2015 waren rd. 88,68 % der schwerbehinderten Beschäftigten über 40 Jahre alt. 11,32 % gehörten zur Altersgruppe der bis zu 40-jährigen. Auf die Altersgruppe der 16 – 30-jährigen entfielen 3,5%.

In der Altersgruppe der 31 – 40-jährigen waren 7,8 % der Mitarbeiter schwerbehindert.

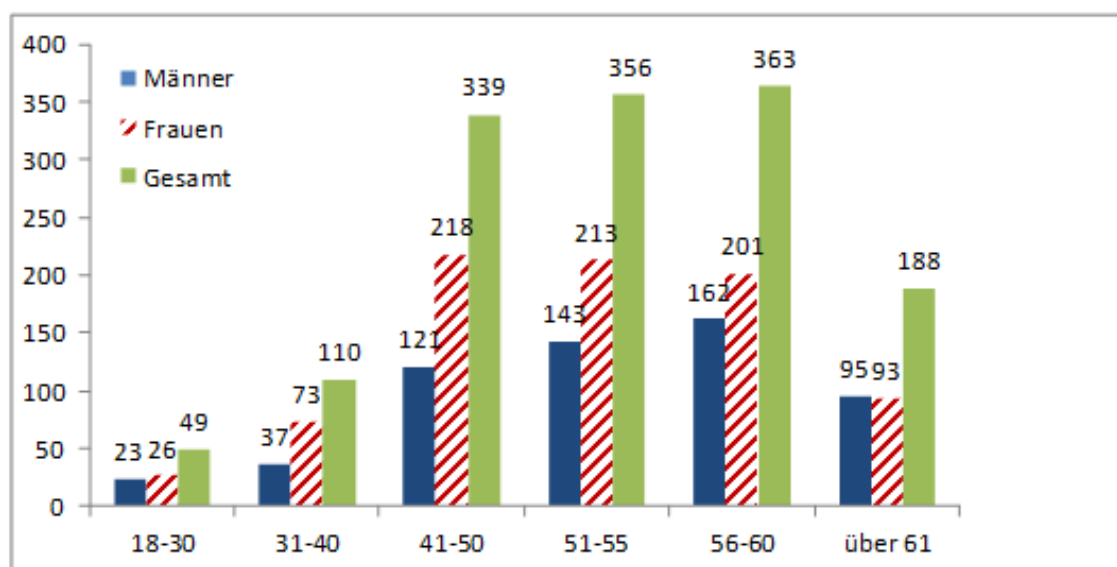


Abbildung 9: schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadt Köln in 2015

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 beabsichtigt daher die mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtpersonalvertretung getroffene Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX vom 20.06.2002 durch eine Inklusionsvereinbarung zu ersetzen, mit der eine vermehrte Beschäftigung von (schwer-)behinderten Menschen dauerhaft ermöglicht werden soll und deren gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben erleichtert wird.

Ausdruck dieser Arbeitgeberhaltung ist die konstant hohe Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen auch im Jahre 2015.

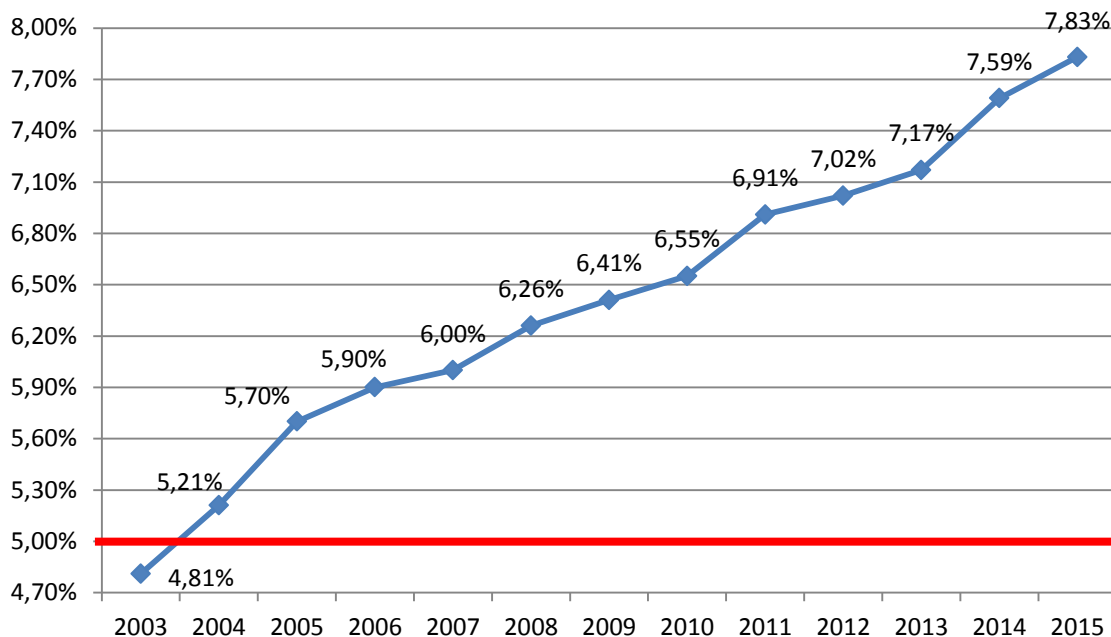


Abbildung 10: Entwicklung der Schwerbehindertenquote

## 2.2.7 Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit

Zum Stand 31.12.2015 waren 1.124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stammpersonal der Gesamtverwaltung ausländischer Nationalität (im Vergleich 2014: 1.114 Beschäftigte). Damit bewegt sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr auf identischem Niveau.

Stammpersonal	Kernverwaltung 2014	Kernverwaltung 2015	Gesamtverwaltung 2014*	Gesamtverwaltung 2015*
Mitarbeiter/innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit	969	980	1.114	1.124
Anteil	6,19%	6,26%	6,54%	6,44%
Männer absolut	210	208	300	300
Frauen absolut	759	772	814	824
Beamte/Beamtinnen absolut	10	10	10	10
Beschäftigte absolut	959	970	1.104	1.114
Anteil Beamte/Beamtinnen	0,25%	0,24%	0,24%	0,24%
Anteil Beschäftigte	8,29%	8,22%	8,61%	8,53%
Durchschnittsalter	44,4	44,3	44,5	44,5
Anzahl Nationen	70	71	76	76

Tabelle 29: Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit



<b>TOP 5 Nationalitäten 2014</b>	<b>Anzahl 2014</b>	<b>TOP 5 Nationalitäten 2015</b>	<b>Anzahl 2015</b>
türkisch	524	türkisch	531
italienisch	131	italienisch	125
griechisch	62	griechisch	64
polnisch	41	polnisch	42
österreichisch	30	österreichisch	28

**Tabelle 30: Top 5 Nationalitäten**

<b>TOP 5 Amts- /Dienstbezeichnungen 2014</b>	<b>Anzahl 2014</b>	<b>TOP 5 Amts- /Dienstbezeichnungen 2015</b>	<b>Anzahl 2015</b>
Erzieher/in	179	Erzieher/in	176
Raumpfleger/in	130	Raumpfleger/in	128
Kinderpfleger/in	118	Kinderpfleger/in	123
Verwaltungsangestellte/r	90	Verwaltungsangestellte/r	90
Hauswirtschaftl. Dienstkräfte	79	Hauswirtschaftl. Dienstkräfte	82

**Tabelle 31: Top 5 Amts-/Dienstbezeichnungen**

## 2.3 Stellenplan 2016/2017 (2015, 2013/2014)

Mehr-/Wenigerstellen ab Stellenplan 2013/14:

	StPI 2013/2014	StPI 2015 <sup>3)</sup>	StPI 2016/2017
Unbefr. Mehrstellen	138,98	751,44	954,10
Befr. Mehrstellen	46,24	116,23	76,27
<b>Summe</b>	<b>185,22</b>	<b>867,67</b>	<b>1.030,37</b>
Entfristungen	33,50	132,72	36,50
Befristungsverlängerungen	95,58	91,10	149,72
<b>Summe</b>	<b>129,08</b>	<b>223,82</b>	<b>186,22</b>
<b>Mehrbedarf insges.</b> (Mehrst.+ Entfristungen + Befr.verlängerungen)	<b>314,30</b>	<b>1.091,49</b>	<b>1.216,59</b>
Wenigerstellen unbefr.	- 88,19	- 251,36	-39,36
Wenigerstellen befr.	- 31,43	- 22,60	-16,83
<b>Summe</b>	<b>- 119,62</b>	<b>- 273,96</b>	<b>- 56,19</b>
<b>Saldo Mehr-/ Weniger-</b> <b>stellen</b>	<b>65,60</b>	<b>593,71</b>	<b>974,18</b>
<b>Saldo Mehrbedarf ins-</b> <b>ges./Wenigerstellen</b>	<b>194,68</b>	<b>817,53</b>	<b>1.160,40</b>
Gesamtstellenzahl <sup>1)</sup>	rd. 15.725	rd. 16.319	rd. 17.293
Mehrstellen Nachwuchskräfte	0,00	51,00	112,00
Befristungsverlängerungen	0,00	0,00	9,00
<b>Mehrbedarf insges.</b> (Mehrst.+ Befr.verläng.)	<b>0,00</b>	<b>51,00</b>	<b>121,00</b>
Wenigerstellen Nachwuchskräfte	- 130,81 <sup>2)</sup>	- 20,00 <sup>4)</sup>	- 21,00 <sup>5)</sup>
<b>Saldo Mehr-/ Weniger-</b> <b>stellen Nachwuchskräfte</b>	<b>- 130,81</b>	<b>31,00</b>	<b>91,00</b>
<b>Saldo Mehrbedarf ins-</b> <b>ges./Wenigerstellen</b> <b>Nachwuchskräfte</b>	<b>- 130,81</b>	<b>31,00</b>	<b>100,00</b>

- <sup>1)</sup> vollzeitverrechnet, ohne Nachwuchskräfte und ohne eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen
- <sup>2)</sup> Bei 37 können von 152 Stellen Brandmeisteranwärter/in nun 53 Stellen abgesetzt werden, da die im Zuge der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land NW (AZVOFeu) erforderlichen Mehrstellen zwischenzeitlich besetzt sind. Die übrigen 77,81 Stellen Praktikant/in werden bei 51 abgesetzt, da die bisher vorgehaltenen Stellen Praktikant/in aufgrund mangelnder Bewerber/innen nicht besetzt werden konnten. Die verbleibenden 233 Stellen reichen für das tatsächliche Bewerberaufkommen aus.
- <sup>3)</sup> unter Berücksichtigung der Änderungen bzw. Ergänzungen gem. Änderungsantrag der Fraktionen von SPD und Bündnis90/Die Grünen
- <sup>4)</sup> Im Gegenzug zur Absetzung der Praktikanten-/Praktikantinnenstellen werden 20 Stellen für ein Traineeprogramm im ASD zugewiesen.
- <sup>5)</sup> Aufgrund der Ausbildung an der Notfallsanitäter/innen-Berufsfachschule (hierfür werden 60 Stellen zugewiesen) werden die Stellen für Rettungsdienstpraktikanten/-praktikantinnen nicht mehr benötigt.

**Tabelle 32: Mehr-/Wenigerstellen ab Stelleplan 2013/14**

## 2.3.1 Grundlagen

### 2.3.1.1 Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen

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

Mehrstellen (gerundet)	StPI 2013/2014	StPI 2015	StPI 2016/2017
aufgrund gesetzl. Vorgaben	65	682	768
%-Anteil (gerundet)	35%	79%	75%
davon aufgrund gesetzl. Vorgaben <u>und</u> Rats- bzw. JHA-Beschluss	0	129	134
davon aufgrund gesetzl. Vorgaben und Fallzahlanstieg (o. polit. Beschluss)	24	149	348
aufgrund Ratsbeschluss (freiwillige Aufgaben)	9	19	58
aufgrund Fallzahlanstieg, aber ohne polit. Beschluss (freiwillige Aufgaben)	4	44	17

**Tabelle 33: Grundlagen der Mehrstellen**

### 2.3.1.2 Geschäftsprozessoptimierung (GPO)

Die an die Stadtverwaltung gestellten Anforderungen verändern sich immer schneller und in vielfacher Hinsicht: Aufgabenstellungen werden immer 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 aktueller Themen erfordert immer mehr ein übergreifendes Vorgehen sowie eine permanente Weiterentwicklung der Organisation und ihrer Geschäftsprozesse sowie der Kunden- und Serviceorientierung. In den Prozessen zur Geschäftsprozessoptimierung werden Ansätze zum Bürokratieabbau und sowohl organisatorische als auch informationstechnologische Lösungsansätze betrachtet.

Ziel der Prozessoptimierung ist mit Blick auf eine zukunftsfähige Verwaltung die effiziente Aufgabenwahrnehmung – auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in unserer wachsenden Stadt. Da die Umsetzung des im 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 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.
- **E-Akten-Projekte** wie die Einführung einer elektronischen Ausländerakte oder der elektronischen Personalakte.
- Die **Organisationsuntersuchung Kundenzentren**, in der die umfangreiche Produktpalette in den Meldebereichen der Stadtbezirke untersucht wurde sowie die **Einführung von E-Payment** als Synonym für alle elektronischen Bezahlssysteme werden noch 2016 abgeschlossen.

Den vollständigen Bericht 2015 über die Aktivitäten zur Optimierung von Geschäftsprozessen finden Sie im Internet unter:

[https://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?\\_kvonr=58671&voselect=15407](https://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?_kvonr=58671&voselect=15407)

(Stand: März 2016)

## 2.3.2 Entwicklung in den letzten Jahren 2013/2014 und 2015 mit Schwerpunktthemen

### 2.3.2.1 Zusätzliche Bedarfe

- **Stellenplan 2013/2014** – 185,22 Mehrstellen

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

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

**Tabelle 34: Stellenplan 2013/2014 a**

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

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
50,00	02	Mehrbedarf in den Schulsekretariaten aufgrund Anpassung an den Ganzttag und Erweiterung des Vertretungspools
35,50	12	Verschiedene Bedarfe (u.a. Anwendungsintegration u. -betreuung, Systemspezialisten, DZB)
9,61	51	Mehrbedarfe im Verwaltungsbereich (Elternentgeltabrechnung Kitas, Zuschussgewährung Tagespflege) aufgrund Ausbau der Betreuungsplätze
3,50	21	Ablösung des Kassenverfahrens
3,00	37	IT-Projekte (u.a. Einführung Digitalfunk)
3,00	50	Prüfung kommunaler Leistungen nach dem SGB II im Jobcenter
2,00	1300, 40	Umsetzung des Konzeptes „Internetstadt Köln“

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
2,00	5110	Einführung einer Clearingstelle
1,60	44	DFG-Projekt „Digitales Historisches Archiv“
1,00	15	Projektkoordination i.Z.m. MÜLHEIM 2020
1,00	4513	Stärkung d. Veranstaltungsmanagements im Rautenstrauch-Joest-Museum
1,00	51	Innenrevision für die wirtschaftliche Jugendhilfe
0,64	IV/2	Inklusions- und Bildungsmonitoring
0,50	15	Fachspezifische juristische Beratung

**Tabelle 35: Stellenplan 2013/2014 b**

- **Stellenplan 2015** – 867,67 Mehrstellen (ohne Stellen f. Nachwuchskräfte), davon rd. 200 Stellen (rd. 23%) zur Versorgung von Flüchtlingen

Rd. 682 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 79%), davon u.a.:

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

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
8,00	324	Zusätzliche Dienstgruppe zur Bekämpfung des illegalen Glückspiels
8,00	63	Verschiedene Mehrbedarfe (stellv. Abschnittleitung, Aufgaben i.R. des Vollzugs von Baugenehmigungen, Verfahrensbeschleunigung Baugenehmigungsverfahren)
7,50	51	Fallzahlsteigerung und neue Fallzahlenbemessung in der Amtsvormundschaft
7,00	32	Ahndung von Ordnungswidrigkeiten fließender Verkehr ohne Unfallfolgen
5,50	27	Mehrbedarf für Vergabeverfahren
5,00	56	Prognostizierter Mehrbedarf aufgrund Wohngeldnovelle

**Tabelle 36: Stellenplan 2015 a**

Rd. 137,50 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service bzw. zur internen Qualitätssteigerung (rd.16%):

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
31,00	Dez. VI, 15, 61, 63	Verschiedene Bedarfe (u.a. Stadtentwicklungskonzept Wohnen, Kooperatives Baulandmodell, Stadtraummanagement und Parkstadt Süd)
20,00	51	Durchführung eines Traineeprogrammes im ASD
Rd. 13,00	Dez. V, 5001, 51, 56	Verschiedene Mehrbedarfe i.Z.m. steigenden Flüchtlingszahlen (u.a. offene Kinder- und Jugendarbeit, interkultureller Dienst, Beschwerdemanagement, Öffentlichkeitsarbeit)
12,00	61, 63, 66	Umsetzung des Werbenutzungsvertrages
Rd. 11,00	12	Verschiedene Bedarfe (u.a. Ausbau WLAN, Fachanwendungsbetreuung ePayment und Octoware, DZB)
Rd. 11,00	im Bereich v. Dez. VII	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Handwerkerpool, Bibliothekspersonal (Einsteller/innen), Intensivierung Serviceangebot, Ausbau Dokumentationsbereich, Einwerbung und Erschließung v. Galeriepublikationen)
10,00	66	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Straßen- u. Ausführungsplanung, Maßnahmen im Radverkehr, Errichtung u. Unterhaltung v. Parkscheinautomaten)
8,00	66	Umsetzung des Konzeptes zur Neuausrichtung des Baustellenmanagements
7,50	40	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Schulsozialarbeit, Kaufmännische Leitung Campus Süd)

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
Rd. 6,00	OB, 1300, 20, V/7, 66	Wahrnehmung verschiedener Projekte (SmartCity Cologne, GrowSmarter, UrbanRural Solutions)
5,00	50	Bearbeitung von Köln-Pässen
3,00	23	Abwicklung Aurelisgelände

**Tabelle 37: Stellenplan 2015 b**

### 2.3.2.2 Verminderte Bedarfe

- **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.

- **Stellenplan 2015 – 273,96 Stellenabsetzungen (ohne Nachwuchskräfte)**

Im Rahmen einer Vakanzaktion wurden aus dem Bereich der Gebäudereinigung bei 1000 – Zentrale Dienste insges. 90 Stellen (Vakanzabbau unter Berücksichtigung des aktuellen Bedarfs für die Eigenreinigung) und bei 5000 - Jobcenter Köln insges. 80 Stellen (Stellenabsetzung aufgrund der Reduzierung der städtischen Personalstellungsquote auf 39%), die seit längerer Zeit vakant waren (zum Stichtag 25.04.2012 länger als 18 Monate), abgesetzt. Außerdem wurden 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 wurden.

Aufgrund einer weiteren Vakanzbetrachtung (Vakanz, die zum Stichtag 06.05.2014 länger als 12 Monate vakant sind) wurden rd. 218 weitere Stellen aus den Ämtern zunächst in den zentralen Personalreserveplan übertragen.

### 2.3.3 Stellenplan 2016/2017 ff.

Im Rahmen der Einbringung der Haushaltssatzung 2016/2017 wurde dem Rat am 10.05.2016 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 01.04.2016 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.



### 2.3.3.1 Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2016/2017 (Session-Vorlage 1557/2016)

Stellenplan 2016/2017 (Stand 20.05.2016) – 1.030,37 Mehrstellen (ohne Stellen für Nachwuchskräfte), davon rd. 482 Stellen (rd. 47%) im Zusammenhang mit der Flüchtlingsthematik

Rd. 768 Mehrstellen aufgrund gesetzl. Vorgaben (rd. 75%), davon u.a.:

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
Rd. 434,00	zentr. PR-Plan, 02-5, 20, 32, 40, 50, 5000, 51, 5111, 56, 57, 63, 66	Mehrbedarfe aufgrund steigender Flüchtlingszahlen
128,50	37	Maßnahmen zur Verbesserung des Brandschutzes auf der Basis des Brandschutzbedarfsplanes
67,00	37, zentr. PR-Plan	Verschiedene Bedarfe (u.a. Leitstelle, Besetzung der Rettungsmittel mit Rettungssanitäter/Rettungssanitäterinnen, Ausbildung Notfallsanitäter/Notfallsanitäterin, Bauheraufgaben)
22,00	63	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Flächenmobilisierung, Bauordnungsangelegenheiten, Optimierung Antragsberatung, Intensivierung Baukontrollen)
15,00	20	Aufbau einer neuen Controllingstruktur

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
Rd. 14,00	40	Verschiedene Bedarfe (u.a. techn. Begleitung im Bereich Schulbau, Koordination u. finanzielle Abwicklung Ganztage, Anpassung des Stundensolls in den Schulsekretariaten)
11,50	66	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Parkraumkonzept, Bau- und Unterhaltungsbereich, Baustellengenehmigungen)
Rd. 11,00	51	Intensivere Kostenheranziehung in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe
11,00	50	Fallzahlsteigerung in der offenen Hilfe SGB XII
10,00	Dez. I	Einrichtung eines Springerpools für die Kundenzentren
10,00	32, 324	Verschiedene Bedarfe (u.a. Maßnahmen gegen die Raserszene, Gewerbemeldestelle, Kampfmittelüberprüfung)
7,00	69	Mehrbedarf i. Z. m. Tunnelanierung
6,50	67	Baum- und Spielplatzkontrollen

**Tabelle 38: Stellenplan 2016/2017 a**

Rd. 219 Mehrstellen zur Verbesserung von Qualität und Service bzw. zur internen Qualitätssteigerung (rd.21%):

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
Rd. 48,00	01, 23, 42, 50, 5001, 5111, 53, 57	Mehrbedarfe aufgrund steigender Flüchtlingszahlen
32,00	15, 50, 5000, 5001, 53, 57, 66	Eventueller Bedarf i.Z.m. dem Integrierten Handlungskonzept (IHK) Starke Veedel – starkes Köln (die Stellen werden zunächst im zentr. Personalreserveplan eingerichtet)
29,50	51	Sprachförderung in Kitas im Rahmen des Bundesprogrammes
13,50	I/2	Einrichtung eines zentr. Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie Intensivierung des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements
11,00	12	Vorsorgliche Einrichtung zur Unterstützung bei der zentralen DV-Administration und bei Verwaltungsaufgaben (die Stellen werden zunächst im zentr. Personalreserveplan eingerichtet)
10,00	67	Intensivierung der Grünpflege
9,00	12	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Fachanwendungsbetreuungen, stadtweite Einführung eines Vertragsmanagementsystems)
9,00	61	Voraussichtlicher Bedarf i.Z.m. dem Stadtentwicklungskonzept Wohnen und dem kooperativen Baulandmodell (die Stellen werden zunächst im zentr. Personalreserveplan eingerichtet)
Rd. 8,50	51	Verschiedene Mehrbedarfe (u.a. Festsetzung von Elternentgelten, Fachanwendungsbetreuung)
8,00	1000	Mehrbedarf beim Bürgertelefon aufgrund gestiegenem Anrufvolumens für das Dienstleistungszentrum des Kooperationspartners Bundesstadt Bonn
Rd. 6,50	5111	Aufstockung des Springerpools
Rd. 5,00	42	Projekt „Berufsbezogene Sprachförderung“
5,00	66	Voraussichtlicher Bedarf für die Förderung des Radverkehrs (die Stellen werden zunächst im zentr. Personalreserveplan eingerichtet)
4,50	15	Verschiedene Bedarfe (u.a. Regional-, Gesamtverkehrsplanung, Logistik, Projekt „BIWAQ“)
4,00	11, 20	Projekt „Steigerung der Qualität im Rechnungswesen“
4,00	66	Mehrbedarfe i.Z.m. dem Konzept zur Personalerhaltung und –gewinnung sowie Mehrbedarf für das Projekt „Lebenswertes Chorweiler“

Anz. Stellen	Dst.	Aufgabe
2,00	11, 12	Bedarf für die Einführung der elektronischen Akte
2,00	1100/3	Einrichtung eines kommunalen Gebietszentrums bei der Beihilfekasse
2,00	40	Erweiterung des Landesprogrammes „Kein Abschluss ohne Anschluss“
2,00	50	Aufstockung sozialarbeiterischer Ressourcen aufgrund des neuen Belegungsrechtsvertrages mit der GAG
1,50	11	Verstärkung der Personalentwicklung
1,00	OB/01	Intensivierung Bürgerbeteiligung
1,00	69	Umsetzung des Toilettenkonzeptes

**Tabelle 39: Stellenplan 2016/2017 b**

### 2.3.3.2 Verminderte Bedarfe Stellenplan 2016/2017 (Session-Vorlage 1557/2016)

Stellenplan 2016/2017 (Stand 20.05.2016) – 56,19 Stellenabsetzungen (ohne Stellen für Nachwuchskräfte)

Der Schwerpunkt der Absetzungen ist bei Dezernat I. Aufgrund der gemäß dem Brandschutzbedarfsplan nicht mehr benötigten „dritte Funktion Drehleiter“ können bei der Berufsfeuerwehr (37) 34,50 Stellen abgesetzt werden.

### 2.3.3.3 Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe

Derzeit gibt es weder vom Bund noch vom BAMF eine abgestimmte und freigegebene Prognose zur Flüchtlingsentwicklung. Die Bundesregierung geht intern allerdings davon aus, dass im Zeitraum 2016 – 2020 durchschnittlich ein Zuzug von 500.000 Personen p.a. erfolgt. Diese – rein technische – Projektion der Entwicklung wurde nach entsprechenden Presseberichten zumindest vom Bundeswirtschaftsministerium bestätigt.

Ausgehend von dieser vagen Prognose könnten für die Stadt Köln unter Anwendung des Königsteiner Schlüssels (für die Verteilung vom Bund auf die Länder) und des Zuweisungsschlüssels nach dem Flüchtlingsaufnahmegesetz NRW (für die anschließende Verteilung innerhalb Nordrhein-Westfalens) jährlich weitere bis zu 6.000 Flüchtlinge erwartet werden. Nahezu jedes Dezernat der Verwaltung ist von den Auswirkungen dieses Zuzugs betroffen, was letztlich aufgrund von ausgeweiteten bzw. neuen Aufgabenstellungen bereits zu Personalmehrbedarfen geführt hat.

Im Dezernat I ist in diesem Zusammenhang insbesondere der Bereich Ausländerangelegenheiten zu nennen, z.B. im Hinblick auf Integrationsmaßnahmen, aber auch für die Intensivierung von Rückführungen ausreisepflichtiger Ausländer.

Bezogen auf das Dezernat II erfordern die Fallzahlensteigerungen zusätzliche Personalkapazitäten hinsichtlich des quantitativ und qualitativ gestiegenen Betreuungs- und Unterstützungsbedarfes der jeweiligen Fachämter (insbesondere der Ämter 50 und 56) und hinsichtlich des Abrufs von Fördermitteln im Rahmen des Kommunalinvestitionsförderungsgesetzes NRW (KInvFöG NRW).

Im Dezernat III wird sich das Amt für Wirtschaftsförderung unter anderem an den Maßnahmen zur Qualifizierung der Flüchtlinge für den Arbeitsmarkt beteiligen. Das Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster ist besonders hinsichtlich der Anmietung von

Objekten und Bereitstellung von Grundstücken für die Schaffung von Flüchtlingsunterkünften sowie von Wohnraum gefordert.

Im Bereich Bildung und Jugend des Dezernates IV ist zu erwarten, dass der Aufwand für Kitas, Schulen und Jugendhilfemaßnahmen insbesondere vor dem Hintergrund des Zuzugs von Flüchtlingen weiter steigen wird. Dies betrifft insbesondere den Allgemeinen Sozialen Dienst ASD und seine Spezialdienste mit direkten Auswirkungen auf die Wirtschaftliche Jugendhilfe WJH wie auch den Interkulturellen Dienst und die Amtsvormundschaft. Mittelbar abhängig von dieser Entwicklung können auch hier wie im Bereich KidS/5111 (Erweiterung der Unterbringungsmöglichkeiten für unbegleitete minderjährige Ausländer) zukünftig zusätzliche Stellenbedarfe entstehen.

Unmittelbar betroffen von Fallzahlensteigerungen im Flüchtlingsbereich ist Dezernat V, hier insbesondere das Amt für Soziales und Senioren, das Amt für Wohnungswesen sowie das Jobcenter Köln. Im Amt für Soziales und Senioren wird ein absehbarer weiterer Zuzug von Flüchtlingen zu Mehrbedarfen vor allem im Bereich Asylbewerberleistungsgesetz führen. Das Amt für Wohnungswesen ist insbesondere im Hinblick auf die Abteilung Wohnraumförderung (Unterbringung & Betreuung) tangiert. Im Jobcenter wird das Ziel der beruflichen Eingliederung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt verfolgt. Ausgehend von der eingangs dargestellten Prognose ist derzeit alleine im Bereich der Sozialarbeiterischen Betreuung von einem weiteren Zuwachs von mind. 50 Stellen im Zeitraum bis 2020 auszugehen.

Zu den Dezernaten im Einzelnen:

- Dezernat I – Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht

Auf der Grundlage des umfangreichen Maßnahmenpaketes zur wirkungsvollen Bekämpfung der Raserszene in Köln „Null Toleranz für Raser“ sind in den folgenden Jahren zusätzliche stationäre Messanlagen zur Geschwindigkeitsüberwachung geplant und auch die mobile Geschwindigkeitsüberwachung wird durch den Einsatz zusätzlicher Messfahrzeuge intensiviert. Die notwendigen Kapazitäten im Bereich des Amtes für öffentliche Ordnung, des Amtes für Informationsverarbeitung, der Zentralen Dienste und des Kassen- und Steueramtes werden im Rahmen der laufenden Organisationsarbeit bereitgestellt. Inwieweit hierfür Stellen verwendet werden können, die ursprünglich für die Geschwindigkeitsüberwachung auf der Rheinbrücke Leverkusen BAB 1 eingerichtet wurden, wird hierbei geprüft.

Zur Verbesserung des öffentlichen Erscheinungsbildes, der Steigerung der Attraktivität Kölns und der Erhöhung des Sicherheitsgefühls der Kölner Bürgerschaft wird die tägliche ordnungsbehördliche Präsenz im gesamten Stadtgebiet intensiviert. Hierzu hat der Rat der Stadt Köln ein entsprechendes Konzept und die Aufstockung des Ordnungsdienstes um 100 Ermittler in 3 Phasen (2015: 47 Stellen, 2016: 30 Stellen und nach einem Erfahrungsbericht 2018: 30 Stellen) beschlossen. Aufgrund der Ereignisse am Kölner Hauptbahnhof in der Silvesternacht 2015, ist derzeit das Vorziehen der zweiten und dritten Phase am 15.03.2016 vom Rat beschlossen worden.

Bei der Berufsfeuerwehr wird der Personalbedarf aufgrund der Anpassungen nach dem Brandschutz- und dem Rettungsdienstbedarfsplan (u.a. gestiegene Einsätze im Rettungsdienst, bedarfsgerechtere Ausstattung mit Einsatzmitteln, Aktualisierung des Personalausfallfaktors, Personalausstattung der Leitstelle) und der gestiegenen Anforderungen an die Informationsverarbeitung deutlich steigen. Der Brandschutzbedarfsplan mit 94 Mehrstellen wird derzeit im Rat beraten. Eine Beschlussfassung ist in der Ratssitzung am 28.06.2016 vorgesehen. Der neue Rettungsdienstbedarfsplan befindet sich derzeit in der verwaltungsinternen Schlussabstimmung.

Zur Ausführung des neuen Notfallsanitätärgesetzes sieht der Stellenplan 2016 60 Mehrstellen für die Auszubildenden zum Notfallsanitäter und 3 Mehrstellen für die pädagogischen Lehrkräfte vor.

Die Informationsverarbeitung muss die Vorgaben für die IT-Sicherheit und die geografischen Informationen, u.a. für die Einführung des EU-weiten Notrufsystems e-Call, erfüllen. Das neue Notfallsanitätärgesetz sieht nunmehr eine dreijährige Ausbildung vor. Bisher dauerte die Ausbildung zum Rettungsassistent lediglich 6 Monate. Ab dem 01.01.2027 muss auf jedem Rettungstransportwagen ein Notfallsanitäter eingesetzt werden.

- Dezernat II - Finanzen

Im Zusammenhang mit dem laufenden Einführungsprozess des „Wirkungsorientierten Haushaltes“ sollen Strukturen geschaffen werden, die es ermöglichen, das Bewirtschaften des Haushalts anhand von strategischen Zielen und deren Umsetzung über spezifische Kennzahlen, unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen, gezielt steuern und kontrollieren zu können.

In einem ersten Schritt wurden auf der Ebene der Teilergebnispläne und Produkte die vorhandenen Ziele und Kennzahlen im Sinne des Wirkungsorientierten Haushaltes überarbeitet. Zum Haushalt 2015 hat die Stadt Köln eine zusätzliche Dokumentation erstellt, die erste Steuerungselemente eines Wirkungsorientierten Haushaltes beinhaltet. Im Folgenden ist eine Weiterentwicklung unter Einbeziehung der strategischen Ebene angezeigt. In diesem Zusammenhang wird auch hier die Abbildung der Auswirkungen des demographischen Wandels in den strategischen Zielen und Kennzahlen des städtischen Haushaltes von Bedeutung sein. Für den Aufbau einer neuen Controlling-Struktur werden dem Dezernat II/20 zum Stellenplan 2016/2017 15 zusätzliche Controller/innen-Stellen bereitgestellt.

Im Zuge der Aufstellung der Jahresabschlüsse wurde in Zusammenarbeit mit dem externen Beratungsunternehmen BDO eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität im Rechnungswesen aufgezeigt. Ein erster umfassender Maßnahmenkatalog wurde vom Stadtvorstand in seiner Sitzung am 13.01.2015 beschlossen und Dezernat II/20 gemeinsam mit Dezernat I/11 beauftragt, diesen mit oberster Priorität umzusetzen.

Im Vordergrund des Projektes „Verbesserung der Qualität im Rechnungswesen“ wird zunächst die Betrachtung der bestehenden Prozesse stehen.

Mit Blick auf die Komplexität des Maßnahmenprogrammes der nächsten Jahre, in denen vorrangig konzeptionelle Aufgaben anstehen, werden sowohl dem Dezernat II/20 als auch Dezernat I/11 zur Unterstützung im Projekt zusätzliche Personalressourcen zur Verfügung gestellt.

- Dezernat III – Wirtschaft und Liegenschaften

Neben den bisher schon mit hoher Priorität versehenen Themen wie Kita- und Schulbau sowie größeren Wohnungsbauprojekten ergeben sich weitere Bedarfe ggf. aus dem technischen Fortschritt, vor allem aus den höheren Ansprüchen an Datendigitalisierung und -bereitstellung. Den hierfür notwendigen zusätzlichen Anstrengungen soll vor allem vorrangig durch Prozessveränderungen, Umschichtungen und Prioritätensetzungen beim Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster Rechnung getragen werden.

Infolge der hohen Altersstruktur und der daraus erkennbaren erhöhten Fluktuation in den nächsten Jahren wird die Sicherstellung der Aufgabenerledigung angesichts

der bekannten Personalgewinnungsprobleme im öffentlichen Sektor, insbesondere mit Blick auf den Fachkräftemangel im technischen Bereich zusätzlich erschwert und bedarf konstruktiver Lösungen.

- Dezernat IV – Bildung, Jugend und Sport

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler ist im Allgemeinen bis zum Jahr 2020 als stabil und tendenziell steigend anzunehmen. Entgegen demografischer Entwicklungen ist die Stadt Köln ein beliebtes Zuzugsgebiet und nicht vom Geburtenknick betroffen.

Daraus resultierenden Bedarfen einer modernen Wahrnehmung und Ausübung des überwiegend pflichtigen Aufgabenportfolios muss jedoch auch zukünftig Rechnung getragen werden.

Vor dem Hintergrund, dass der nachgefragte Bedarf an Kindertagesbetreuung für unter 3-jährige Kinder nach den Ergebnissen der stadtweiten und repräsentativen Elternbefragung von Ende 2014/ Anfang 2015 bei rund 52% liegt und die Zahl der unter 3-jährigen Kinder in Köln nach den Ergebnissen der neuen städtischen Bevölkerungsprognose von Mai 2015 weiter stark ansteigen wird, ist beabsichtigt, den weiteren bedarfsgerechten Ausbau der Kindertagesbetreuung für unter 3-Jährige bei gesicherter Finanzierung bis 2020 mit einer Zielquote von zunächst 50% (bisher 40%) weiter vorzunehmen. Die Verwaltung wird damit weiterhin eine gesamtstädtische Versorgungsquote von 100% und damit die Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz dieser Altersgruppe gewährleisten können. Das Angebot eines Betreuungsplatzes beschränkt sich hierbei nicht auf die städtischen Kindertagesstätten, sondern schließt die Angebote der Freien Träger und der Kindertagespflege mit ein. Eine gesicherte Personalbedarfsprognose für den städtischen Bereich ist nicht möglich. Die Verwaltung wird auf Basis von jährlichen Planungen die stellenmäßigen Auswirkungen im jeweiligen Stellenplan berücksichtigen.

- Dezernat V – Soziales, Integration und Umwelt

Aufgrund des demographischen Wandels wird die Zahl von Menschen steigen, deren Renteneinkünfte im Alter beispielsweise aufgrund ihrer früheren, nicht durchgängig sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht zur Deckung des Lebensunterhaltes ausreichen. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch 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) weiter steigen.

- Dezernat VI – Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr

Die Stadt Köln ist eine zunehmend wachsende Stadt, die einen großen Zustrom von neuen Bürgerinnen und Bürger von außerhalb zu verzeichnen hat. Laut städtischer Bevölkerungsprognose werden in Köln bereits bis zum Jahr 2020 rund 1.065.000 Einwohnerinnen und Einwohner leben und wohnen. Das „Stadtentwicklungskonzept Wohnen“ in Verbindung mit der Einrichtung einer Wohnungsbauleitstelle wird dafür ausgerichtet sein, den kommunalen Wohnungsbau voran zu treiben, um den zukunftsorientierten Bedarf an Wohnungen zu decken. Das stetige Wachstum unserer Stadt erfordert ferner enorme Investitionen in den Erhalt und Ausbau der kommunalen Infrastruktur. Hier ist es u. a. erforderlich, zusätzliche Ressourcen (auch Mehrstellen) für den Schul- und Kitabau sowie im Bereich der Straßen- und Verkehrstechnik, dem Betrieb der Tunnelanlagen und Brückenbauwerke zu berücksichtigen.



- 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.

### 2.3.3.4 Entwicklung der Mehrstellen

Die nachfolgende Graphik zeigt die Entwicklung der Mehrstellen seit 2003:

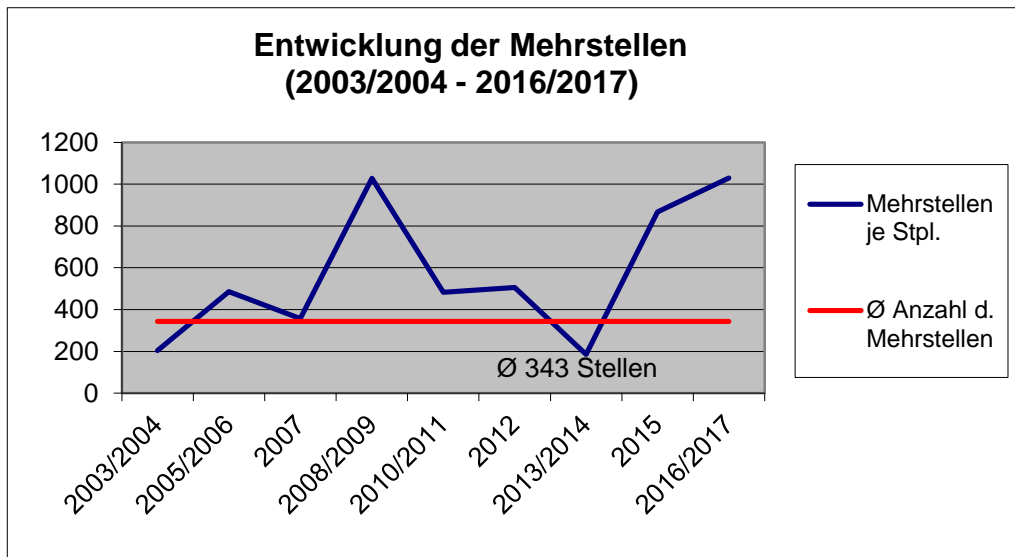


Abbildung 11: Entwicklung der Mehrstellen

Aufgrund der - u.a. durch die Flüchtlingsthematik begründeten - seit 2015 wieder höher ausfallenden Stellenzusetzungen (s. 2.3.2.1 und 2.3.3.1) ist die durchschnittliche Anzahl an Mehrstellen pro Stellenplan seit 2003 auf zwischenzeitlich 343 (durchschnittliche Anzahl im Bericht 2015: 317) gestiegen.

Analog dem Verfahren zum Stellenplan 2015 konnten auch zum Stellenplan 2016/2017 Mehrstellen beantragt werden, sofern sich diese aus Fallzahlensteigerungen ergeben und sich eindeutig belegen lassen oder wenn sich die Mehrstellen aus der Wahrnehmung neuer bzw. erweiterter Aufgaben ergeben.

### 2.3.4 Personalreserveplan

Da bei einigen Themen (Leitstelle bei der Berufsfeuerwehr (37), Integriertes Handlungskonzept (IHK) Starke Veedel – starkes Köln (15, 50, 5000, 5001, 51, 53, 57 und 66), Stadtentwicklungskonzept Wohnen (61), kooperatives Baulandmodell (61), Aktion zur Intensivierung von Rückführungen (32), Unterstützung bei der zentralen DV-Administration und Verwaltungsaufgaben (12) sowie Förderung des Radverkehrs bei 66) der Projektumfang noch nicht bekannt ist bzw. die konkreten Bedarfe noch nicht abschließend quantifiziert sind, werden zum Stellenplan 2016/2017 insgesamt 106 Mehrstellen zunächst nicht bei den zuständigen Ämtern, sondern vorerst im zentralen Personalreserveplan (I/7) eingerichtet. Nach positiver Bedarfsprüfung werden die Stellen zur Besetzung freigegeben und im Rahmen des nächsten Stellenplanes in die Sollbestände der Ämter übertragen. Unter Berücksichtigung dieser Stellenzusetzungen sind in dem zentral verwalteten Pool rd. 1.200 Stellen in unterschiedlichen Bewertungen, Laufbahnen und für unterschiedliche Berufsgruppen (z.B. technische Angestellte, Sozialarbeiter/innen) enthalten, die für unterjährige unabwiesbare Bedarfe zur Verfügung gestellt werden. Immer wieder gibt es aktuelle Entwicklungen (z.B. die im Zusammenhang mit den gestiegenen Flüchtlingszahlen auftretenden Bedarfe), 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.

### 2.3.5 Stellenbewirtschaftung

Die Besetzung von Stellen wird durch das Stellenbesetzungsverfahren geregelt. Dieses Verfahren stellt die wirtschaftliche, transparente und rechtssichere Bewirtschaftung der Stellen sicher. Von bestimmten Prüfschritten ausgenommen sind Beschäftigtengruppen, die nur eine Dienststelle betreffen (z. B. künstlerisches und teils bühnenpezifisches Personal, Kindertagesstättenbereich und feuerwehrtechnischer Bereich).

Das Stellenbesetzungsverfahren sieht unter anderem vor, Stellen mit vorrangig zu vermittelnden internen Mitarbeitern/innen zu besetzen, wie zum Beispiel mit Vermittlungspersonal der Priorität 1 (Übersoll- bzw. Überhangpersonal ohne Planstelle, Personal auf wegfallenden Stellen oder Personal, bei dem laut amts- bzw. vertrauensärztlichen Gutachten ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich ist) oder mit Priorität 2 (unterwertig eingesetztes Personal oder Personal, bei dem laut amts- bzw. vertrauensärztlichen Gutachten ein Arbeitsplatzwechsel perspektivisch vollzogen werden soll).

Wenn die Besetzung nicht durch prioritär zu vermittelnde oder rotationsinteressierte Mitarbeiter/innen oder durch Ersteinsatzkräfte nach der Ausbildung erfolgen kann, werden die Stellen grundsätzlich intern ausgeschrieben. Findet sich intern nicht genügend interessiertes und geeignetes Personal, erfolgt eine externe Ausschreibung bzw. externe Besetzung mittels Initiativbewerbungen. Die Erfolgsaussichten der einzelnen Maßnahmen sind von der jeweiligen Beschäftigtengruppe abhängig. Zum Beispiel erfolgen in Fachkräftemangelbereichen wie z. B. im Technischen Bereich (Ingenieure/innen und staatlich geprüfte Techniker/innen) regelmäßig externe Ausschreibungen. Bei höher bewerteten Stellen sind die Aussichten, diese durch internes Personal besetzen zu können, größer als bei den Stellen der Eingangssämer, da hiermit Beförderungen bzw. Höhergruppierungen verbunden sind.

Darüber hinaus ermöglicht das Stellenbesetzungsverfahren die Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, d. h. einen gleichwertigen Wechsel durch Vermittlung im Rahmen des bestehenden Beschäftigungs- beziehungsweise Dienstverhältnisses.



Die Stadtverwaltung Köln benötigt jedoch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und für die Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen (wachsende Stadt, Flüchtlingsversorgung, Infrastrukturmaßnahmen etc.) zunehmend in nahezu allen Bereichen weiteres qualifiziertes Personal. Bereits in den vergangenen Jahren ist daher ein deutlicher und von Jahr zu Jahr stetiger Anstieg an Stellenbesetzungsverfahren zu verzeichnen:

Stellenbesetzungsanträge pro Jahr seit 2011 (ohne Stellenbesetzungen der vor genannten Ausnahmebereichen):

2011: 1.754  
2012: 1.892  
2013: 2.135  
2014: 2.183  
2015: 2.520  
2016: 740 (Stand 25.04., hochgerechnet ca. 2.350)

Die Anzahl interner Stellenausschreibungen haben dementsprechend ebenfalls deutlich zugenommen und sich nahezu vervierfacht:

2011: 350  
2012: 600  
2013: 637  
2014: 720  
2015: 929  
2016: 416 (Stand 21.04., hochgerechnet ca. 1.370)

Hinzu kommen im Zeitraum der letzten 24 Monate rd. 380 externe Stellenausschreibungen – d. h. rd. 190 pro Jahr.  
(Die vorstehenden Angaben beinhalten einen Anteil von parallel intern und extern durchgeführten Stellenausschreibungen.)

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Personalbedarfe wurden die Personalakquisemaßnahmen massiv verstärkt und u. a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- Es wird mehr ausgebildet.
- Es werden zunehmend externe Neueinstellungen, nicht nur in den Fachkräftemangel- sondern auch in den Verwaltungsbereichen, vorgenommen.
- Neben den gezielten, durch die jeweiligen Fachdienststellen dezentral veranlassten Stellenausschreibungen, unterstützt das Amt für Personal, Organisation und Innovation zunehmend auch durch übergreifende und zentral veranlasste Personalgewinnungsmaßnahmen.

Es wurde bereits und wird im Rahmen folgender zentral durchgeführter Maßnahmen qualifiziertes Personal für die Fachdienststellen gewonnen:

- aus den mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur und des Jobcenters initiierten Bewerbungstagen
- Vermittlung von Personal, welches andere Arbeitgeber freisetzen bzw. vermitteln (u. a. Sparkasse, Zurich Versicherung, Vivento, Lufthansa)
- zentrale Bewerberverwaltung für Initiativbewerbungen (Erfassung, Vorprüfung, gezielte Weiterleitung an die Fachbereiche)
- Reaktivierung von Pensionären entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zum Versorgungsrecht von Beamtinnen und Beamten (zur gezielten Unterstützung verschiedener Fachdienststellen)

- Aktivierung von Beurlaubten zur vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung
  - durch Messeauftritte (Personalrecruiting und Personalmarketing), z. B. meet@th-koeln (18.05.2016), Women&work (04.06.2016), Job-Speed-Dating Köln (15.09.2016), Kölner Karrieretag (06.10.2016)
  - Stadtweite Plakataktionen, sowie Bewerbungsaufrufe im Internet und Intranet
- a) zur Gewinnung von Ausbildungskräften
- b) zur Gewinnung von ausgebildeten Kräften vom 15.03. bis 28.03.2016 in den Stadtinformationsanlagen und öffentlichen Gebäuden, sowie in zahlreichen Medien (Internet, Intranet, Facebook-Kanal - Kooperation mit koeln.de, über den städtischen Newsletter, Presse, usw.) inkl. einer entsprechenden Pressemitteilung und der daraus entstandenen mehrfachen Presse-, Funk- und Fernsehberichterstattungen; Die zentral eingegangenen Bewerbungen (Anfang Mai 2016 waren es über 2.000 Bewerbungen) werden im Amt für Personal, Organisation und Innovation vorgeprüft und entsprechend Ihrer Qualifikation und der zu besetzenden Stellen an die Fachdienststellen weitergeleitet.
- Seit dem 4. Quartal 2015 wird grundsätzlich unbefristet eingestellt (Verzicht auf den Abschluss sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse). Zudem wurde zeitgleich die Möglichkeit der vorzeitigen Entfristung bei guten Leistungen eingeräumt.
  - 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.
  - Zusätzlich hat das Amt für Personal, Organisation und Innovation Vorschläge und Maßnahmen entwickelt, das Stellenbesetzungsverfahren zu beschleunigen. Hierzu wurden im Februar und März 2016 verschiedene Maßnahmen stadtweit beschlossen.
  - Ein Online-Bewerbermanagement (E-Recruiting-Verfahren) soll eingeführt werden.
  - Ergänzend wurde 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 und wird stetig ergänzt und weiterentwickelt.
  - Parallel zu diesen Maßnahmen werden eine Gesamtkonzeption Personalmarketing entwickelt sowie umfassende Personalentwicklungsmaßnahmen erarbeitet und durchgeführt.

Diese Maßnahmen sollen die schnellen und adäquaten Stellenbesetzungen der Fachdienststellen in allen Bereichen unterstützen. Die Entwicklung der Einstellungszahlen zeigt bereits einen deutlich steigenden Trend.

Einstellungs- bzw. Eintrittszahlen der Gesamtverwaltung (incl. der Eigenbetriebe und Sondervermögen) der Jahre 2012 bis 2016:

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016 (Stand 31.03.)
Gesamt	777	847	853	875	<b>301</b> (Kernverwaltung 267 Eigenbetriebe / Sondervermögen 34)

Es ist bereits jetzt deutlich erkennbar, dass in 2016 deutlich mehr Einstellungen vorgenommen werden und die vielfältigen zentralen und dezentralen Personalgewinnungsmaßnahmen erfolgreich verlaufen.

## 2.4 Personalaufwendungen

### 2.4.1 Entwicklung der Personalaufwendungen ab 2010

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

Übersicht Personalaufwendungen	2010	2011	2012	2013	2014	2015 <sup>1)</sup>	2016 <sup>2)</sup>	2017 <sup>2)</sup>	2018 <sup>2)</sup>	2019 <sup>2)</sup>	2020 <sup>2)</sup>
Bezüge Beamte	158,0	164,3	164,6	168,2	170,9	183,5	183,0	190,3	193,1	197,0	199,9
Entgelt Beschäftigte	348,1	352,4	364,1	381,0	405,9	430,9	468,5	487,2	494,4	504,3	511,8
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	98,5	100,9	103,9	107,5	114,6	111,1	119,4	124,2	126,0	128,5	130,4
Unfallversicherung	2,1	2,0	1,8	2,1	2,1	2,3	2,3	2,4	2,4	2,5	2,5
Beihilfe	13,6	14,4	13,2	12,8	13,5	14,3	14,6	15,1	15,4	15,7	15,9
<i>Summe 1</i>	<i>620,3</i>	<i>634,0</i>	<i>647,6</i>	<i>671,6</i>	<i>707,0</i>	<i>742,1</i>	<i>787,8</i>	<i>819,3</i>	<i>831,4</i>	<i>848,0</i>	<i>860,5</i>
Veränderung zum Vorjahr	3,5%	2,2%	2,1%	3,7%	5,3%	5,0%	6,2%	4,0%	1,5%	2,0%	1,5%
Pensionsrückstellungen	79,4	63,4	65,9	86,9	74,8	107,0	80,4	117,1	87,8	128,7	105,8
Beihilferückstellung	30,0	21,5	16,6	25,1	22,0	29,0	20,6	29,4	21,0	33,2	36,7
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstd., LOB etc.	20,6	21,9	21,9	22,3	28,6	21,5	24,1	26,4	28,4	30,7	35,2
<i>Summe 2</i>	<i>130,0</i>	<i>106,7</i>	<i>104,4</i>	<i>134,3</i>	<i>125,3</i>	<i>157,5</i>	<i>125,1</i>	<i>172,9</i>	<i>137,2</i>	<i>192,5</i>	<i>177,6</i>
Veränderung zum Vorjahr	38,8%	-17,9%	-2,1%	28,6%	-6,7%	25,7%	-20,6%	38,2%	-20,7%	40,4%	-7,7%
<b>Personalaufwendungen gesamt</b>	<b>750,3</b>	<b>740,7</b>	<b>752,0</b>	<b>805,9</b>	<b>832,3</b>	<b>899,6</b>	<b>912,9</b>	<b>992,2</b>	<b>968,5</b>	<b>1040,5</b>	<b>1038,1</b>
Veränderung zum Vorjahr	8,2%	-1,3%	1,5%	7,2%	3,3%	8,1%	1,5%	8,7%	-2,4%	7,4%	-0,2%

**Tabelle 40: Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010**

<sup>1)</sup> Planwerte gem. Beschluss vom 28.06.2015

<sup>2)</sup> Planwerte gem. Haushaltsentwurf 2016/2017 ff. Version 606

## 2.4.2 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.

Übersicht	2010	2011	2012	2013	2014	2015 <sup>1)</sup>	2016 <sup>2)</sup>	2017 <sup>2)</sup>	2018 <sup>2)</sup>	2019 <sup>2)</sup>	2020 <sup>2)</sup>
Ordentliche Aufwendungen	3215,8	3317,2	3396,8	3690,0	3716,4	3812,9	4106,9	4291,6	4328,2	4476,2	4439,4
Personalaufwendungen	750,3	740,7	752,0	805,9	832,3	899,6	912,9	992,2	968,5	1040,5	1038,1
<b>Personalintensität in %</b>	<b>23,3%</b>	<b>22,3%</b>	<b>22,1%</b>	<b>21,8%</b>	<b>22,4%</b>	<b>23,6%</b>	<b>22,2%</b>	<b>23,1%</b>	<b>22,4%</b>	<b>23,2%</b>	<b>23,4%</b>

Tabelle 41: Personalintensität

Angaben in Mio. Euro

<sup>1)</sup> Planwerte gem. Beschluss vom 28.06.2015

<sup>2)</sup> Planwerte gem. Haushaltsentwurf 2016/2017 ff. Version 606

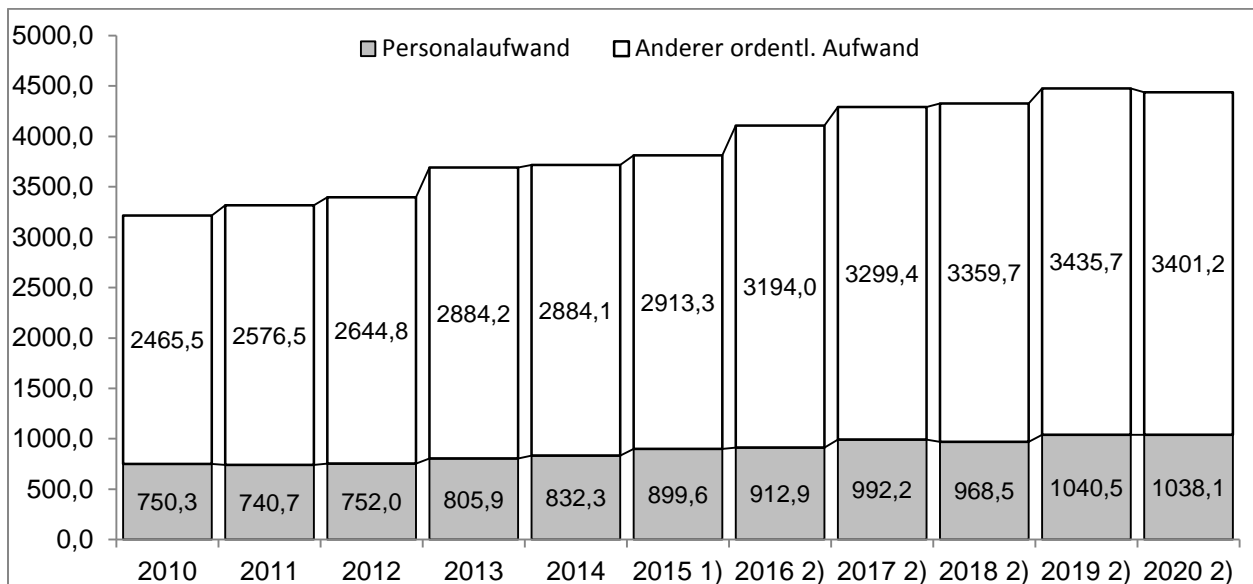


Abbildung 12: Verhältnis Personalaufwand und anderer ordentlicher Aufwand

Angaben in Mio. Euro

<sup>1)</sup> Planwerte gem. Beschluss vom 28.06.2015

<sup>2)</sup> Planwerte gem. Haushaltsentwurf 2016/2017 ff. Version 606

### 2.4.3 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).

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 <sup>1)</sup>	2015 <sup>2)</sup>	2016 <sup>3)</sup>	2017 <sup>3)</sup>	2018 <sup>3)</sup>	2019 <sup>3)</sup>	2020 <sup>3)</sup>
Versorgungsaufwand	69,6	44,6	51,8	48,3	37,7	60,3	60,2	59,1	61,8	65,5	68,0	70,4	70,4

Angaben in Mio. Euro

1) mittelfristige Planung gem. Haushaltsbeschluss vom 30.04.2013

2) Haushaltsplanung gem. Haushaltsbeschluss vom 23.06.2015

Planung gem. Haushaltsentwurf 2016/2017 Version 606

**Tabelle 42: Entwicklung des Versorgungsaufwands seit 2008**

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

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 <sup>1)</sup>	2015 <sup>2)</sup>
Inanspruchnahme	7,8	29,5	24,6	30,2	41,5	22,2	29,9	33,3

Angaben in Mio. Euro

1) vorläufiges Buchungsergebnis 2014 zum Stand 21.05.2015

2) vorläufiges Buchungsergebnis 2015 zum Stand 25.05.2016

**Tabelle 43: Entwicklung der Inanspruchnahme seit 2008**

## 2.5 Altersteilzeit 2016

Für Beschäftigte, die unter den TVöD fallen, wurde die Möglichkeit der Vereinbarung von Altersteilzeit um zwei Jahre verlängert.

Das Land Nordrhein-Westfalen lässt durch die Entfristung der Altersteilregelung im Landesbeamtengesetz zum 01.01.2016 der Stadt Köln als Dienstherrn weiterhin die Option, Beamten und Beamtinnen im Einzelfall oder grundsätzlich den Zugang zur Altersteilzeit im Block- oder Teilzeitmodell zu gewähren.

Eine grundsätzliche Nachfolgeregelung ist beabsichtigt.

## 3. Dienstrechtsreform Land NRW

### 3.1 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 fortgeltendes Bundesrechts (Besoldungs- und Versorgungsrecht) in nordrheinwestfälisches Landesrecht.

### 3.2 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 voraussichtlich bis Mitte 2016 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 gleicher 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 unterhältigen 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 zukunftssicher 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: Dezember 2015).

## 4. Tarifpolitische Lage

### 4.1 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.

## 4.2 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.

### 4.3 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.

#### 4.4 Tarifverhandlungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Durch den Tarifabschluss vom 30.09.2015 rückwirkend zum 01.07.2015 werden die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienst einer neuen Entgeltgruppe zugeordnet.

Die Zuordnung zu den neuen Entgeltgruppen erfolgte ab der Entgeltzahlung für April 2016. Mit der Personalvertretung wurde vereinbart, dass dadurch die Beschäftigten keinen Nachteil erleiden, wenn aufgrund der zeitlich verschobenen Umsetzung des Tarifabschlusses Beschäftigte erforderliche Anträge zur Höhergruppierung zeitversetzt einreichen.

Die Zuordnung der neuen Entgeltgruppen, bei der insbesondere auf die gestiegenen beruflichen Anforderungen für Erzieherinnen und Erzieher abgestellt wurde, ist in einem Großteil der Fälle mit einer Vergütungserhöhung verbunden.

#### 4.5 Tarifverhandlungen 2016

Nach schwierigen, von Warnstreiks begleiteten Tarifvertragsverhandlungen, haben Arbeitgeber und Gewerkschaften in der 3. Verhandlungsrunde am 29.04.2016 eine Einigung erzielen können.

Danach werden die Tabellenentgelte der Beschäftigten rückwirkend ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent und ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent erhöht. Die Mindestlaufzeit beträgt 24 Monate bis zum 28. Februar 2018.

Sachgrundlose Befristungen sind nach dem Tarifvertrag weiterhin möglich, nachdem die Gewerkschaften auch in dieser Tarifrunde erneut den Ausschluss von sachgrundlosen Befristungen gefordert hatten.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) wird über den 31.12.2016 hinaus um zwei Jahre verlängert.

Die Ausbildungsentgelte werden ebenfalls rückwirkend ab 1. März 2016 um einen Festbetrag von 35,00 EUR und ab 1. Februar 2017 um einen weiteren Festbetrag von 30 EUR angehoben.

Zusätzlich erhalten Auszubildende (nach BBiG) in jedem Ausbildungsjahr einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 EUR brutto. Für den Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhalten Auszubildende die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des TVAöD-BBiG ersetzt.

Darüber hinaus steigt der Urlaubsanspruch für alle Auszubildenden ab dem Urlaubsjahr 2016 von bisher 28 Arbeitstagen um einen Arbeitstag auf nunmehr 29 Arbeitstage.

Schließlich wird die Übernahmeregelung von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung, die bis zum 29. Februar 2016 befristet war, um zwei Jahre bis zum 28. Februar 2018 verlängert. Danach sind Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei entsprechendem Bedarf grundsätzlich für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Die von der Arbeitgeberseite angestrebte zusätzliche Arbeitnehmereigenbeteiligung bei der betrieblichen Altersversorgung wird im Bereich der kommunalen Zusatzversorgungskassen durch eine Erhöhung der Umlage bzw. des Beitrags erreicht, wobei die Arbeitgeber jeweils eine Leistung in gleicher Höhe zu erbringen haben.

Die Verhandlungen über die Entgeltordnung zum TVöD konnten nach rd. 10-jährigen Verhandlungen nunmehr auch zum Abschluss gebracht werden. Die neue Entgeltordnung wird zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Die Regelungen über die stufengleiche Höhergruppierung treten zwei Monate später in Kraft.

Bei der neuen Entgeltordnung sind im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht vielfach dort Veränderungen vorgenommen worden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben. Dies gilt insbesondere für die Gesundheitsberufe, aber auch für andere Bereiche. Nicht mehr zeitgemäße bisherige Tätigkeitsmerkmale sind gestrichen worden.

Als hälftigen Ausgleich der Mehrkosten für die Entgeltordnung wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren, d.h. die in diesen Jahren wirksam werdenden Entgelterhöhungen wirken sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht aus. Zusätzlich wird die Jahressonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 um vier Prozentpunkte gemindert.

#### 4.6 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 sind. 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 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.

## 5. Portal Personalarbeit

Um die dezentrale Personalarbeit wirkungsvoll zu unterstützen, werden umfangreiche digitale Informationen zu

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

im „Portal für die dezentrale Personalarbeit“ im Intranet bereitgestellt.

Für die Realisierung dieser digitalen Plattform hat das Amt für Personal, Organisation und Innovation sowohl die Struktur als auch die Inhalte überarbeitet. Trotz einiger inhaltlicher Lücken ist es im August 2015 online gegangen. Fehlende Inhalte sollen möglichst schnell ergänzt werden.

## 6. Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ALTERSBAUM DER GESAMTVERWALTUNG (STAMMPERSONAL) .....	13
ABBILDUNG 2: ALTERSBEDINGTE FLUKTUATION IN DEN FACHBEREICHEN VERWALTUNG, SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST UND MINT NACH LAUFBAHNEN.....	14
ABBILDUNG 3: ALTERSBEDINGTE FLUKTUATION VON FÜHRUNGSKRÄFTEN .....	16
ABBILDUNG 4: ANZAHL BEWERBUNGEN FÜR EINE AUSBILDUNG .....	32
ABBILDUNG 5: ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSQUOTE INKL. PLANUNG .....	36
ABBILDUNG 6: ENTWICKLUNG DER KRANKENAUSFALLQUOTE .....	44
ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN KRANKENAUSFALLQUOTE IN DER KERNVERWALTUNG.....	44
ABBILDUNG 8: JAHRESVERLAUF DER KRANKENQUOTEN 2012 - 2015 .....	45
ABBILDUNG 9: SCHWERBEHINDERTE BESCHÄFTIGTE BEI DER STADT KÖLN IN 2015 .....	47
ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DER SCHWERBEHINDERTENQUOTE .....	48
ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG DER MEHRSTELLEN .....	63
ABBILDUNG 12: VERHÄLTNIS PERSONALAUFWAND UND ANDERER ORDENTLICHER AUFWAND .....	68

## 7. Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE.....	14
TABELLE 2: ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE NACH LAUFBAHNEN.....	15
TABELLE 3: ALTERSBEDINGTER PERSONALABBAU NACH LEITUNGSFUNKTIONEN .....	15
TABELLE 4: VERÄNDERUNGEN IM PERSONALBESTAND DER GESAMTVERWALTUNG .....	21
TABELLE 5: PERSONELLE ABGÄNGE NACH FACHBEREICHEN .....	22
TABELLE 6: PERSONELLE ZUGÄNGE NACH FACHBEREICHEN .....	22
TABELLE 7: PERSONALBESTAND NACH FACHBEREICHEN .....	23
TABELLE 8: PERSONALBESTAND IN DER KERNVERWALTUNG .....	23
TABELLE 9: VERÄNDERUNG DES PERSONALBESTANDES IN DER KERNVERWALTUNG .....	24
TABELLE 10: BERUFE IM ERZIEHUNGSDIENST .....	24
TABELLE 11: PERSONALBESTAND DER GEBÄUDEWIRTSCHAFT.....	28
TABELLE 12: PERSONALBESTAND DER BÜHNEN .....	29
TABELLE 13: PERSONALBESTAND DES ORCHESTERS.....	29
TABELLE 14: PERSONALBESTAND WALLRAF-RICHARTZ-MUSEUM & FONDATION CORBOUD .....	29
TABELLE 15: PERSONALBESTAND ZUSATZVERSORGUNGS- UND BEIHILFEKASSE .....	30
TABELLE 16: STÄDTISCHES PERSONAL IM JOBCENTER KÖLN.....	31
TABELLE 17: FREISTELLUNGEN FÜR EINE TÄTIGKEIT IN DER PERSONALVERTRETUNG .....	31
TABELLE 18: ANZAHL EINSTELLUNGEN NACH KATEGORIEN .....	33
TABELLE 19: ÜBERNAHMEN .....	33
TABELLE 20: FORTBILDUNGSNIVEAU .....	37
TABELLE 21: QUALIFIZIERUNGSMITTEL NACH FORTBILDUNGSSPARTEN.....	39
TABELLE 22: FRAUEN- UND TEILZEITQUOTE.....	41
TABELLE 23: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN 2015 NACH STATUSGRUPPEN IN DER KERNVERWALTUNG .....	42
TABELLE 24: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN 2014 NACH STATUSGRUPPEN IN DER GESAMTVERWALTUNG .....	42
TABELLE 25: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLQUOTEN 2015 NACH GESCHLECHT IN DER KERNVERWALTUNG.....	42
TABELLE 26: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLQUOTEN 2015 NACH GESCHLECHT IN DER GESAMTVERWALTUNG .....	42
TABELLE 27: KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLQUOTEN 2014 NACH DEZERNATEN .....	43
TABELLE 28: ENTWICKLUNG DER SCHWERBEHINDERTENQUOTE SEIT 2006.....	47
TABELLE 29: ANTEIL VON MITARBEITERN UND MITARBEITERINNEN MIT ANDERER STAATSANGEHÖRIGKEIT.....	48
TABELLE 30: TOP 5 NATIONALITÄTEN .....	49
TABELLE 31: TOP 5 AMTS-/DIENSTBEZEICHNUNGEN .....	49
TABELLE 32: MEHR-/WENIGERSTELLEN AB STELLEPLAN 2013/14 .....	51
TABELLE 33: GRUNDLAGEN DER MEHRSTELLEN .....	51
TABELLE 34: STELLENPLAN 2013/2014 A.....	53
TABELLE 35: STELLENPLAN 2013/2014 B.....	54
TABELLE 36: STELLENPLAN 2015 A .....	55
TABELLE 37: STELLENPLAN 2015 B .....	56
TABELLE 38: STELLENPLAN 2016/2017 A.....	57
TABELLE 39: STELLENPLAN 2016/2017 B.....	59
TABELLE 40: ENTWICKLUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN SEIT 2010.....	67



TABELLE 41: PERSONALINTENSITÄT ..... 68  
PLANUNG GEM. HAUSHALTSENTWURF 2016/2017 VERSION 606 TABELLE 42: ENTWICKLUNG DES VERSORGUNGS-AUFWANDS SEIT 2008 69  
TABELLE 43: ENTWICKLUNG DER INANSPRUCHNAHME SEIT 2008..... 69