

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung

öffentlicher Teil

| Gremium | Datum |
|--|--------------|
| Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales | 04.02.2019 |

Anfrage der Ratsgruppe BUNT gemäß § 4 der Geschäftsordnung des Rates vom 05.12.2018

Die Ratsgruppe BUNT stellt mit Schreiben vom 05.12.2018, basierend auf den aktuellen Medienberichten zum „leergefegten Arbeitsmarkt für Fachkräfte“, mehrere Fragen an die Verwaltung. Diese werden im Folgenden beantwortet.

1.) Welche Ausbildungsprogramme für Quereinsteiger, die im Personalbericht 2018 kurz angesprochen werden, hat die Stadt Köln aufgelegt? Sind noch neue geplant?

Die Stadt Köln legt aktuell entsprechende Programme für die vielen extern eingestellten Kräfte ohne Verwaltungsausbildung im öffentlichen Dienst auf.

Hierbei werden immer schon regelmäßig entsprechende Verwaltungslehrgänge I und II für Beschäftigte angeboten, die sich freiwillig fortbilden möchten. Entsprechende Lehrgänge sind aktuell in der Ausschreibung (VL II) oder für 2019 wieder in Planung (VL I).

Zusätzlich besteht seit Herbst 2018 erstmals das Angebot eines Verwaltungslehrgangs II in verkürzter Form als Nachqualifizierung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Zielgruppe sind extern eingestellte Mitarbeitende auf Stellen mit einer Bewertung nach EG 9b TVöD und höher, die über keinen verwaltungsspezifischen Hochschulabschluss verfügen und ohne Nachqualifizierung nicht entsprechend der Stellenbewertung eingruppiert werden können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des genannten Personenkreises wird - nach Abschluss einer entsprechenden Nebenabrede zu ihrem Arbeitsvertrag - die Möglichkeit eröffnet, durch den Besuch der berufsbegleitenden einjährigen „On-Top-Qualifizierung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen“ (durchschnittlich 2 Lehrgangstage pro Monat) in Kombination mit einer erfolgreichen 36-monatigen Einarbeitung im Aufgabengebiet die für die entsprechende Eingruppierung erforderliche Erfahrung nachzuweisen. Im Vertrauen auf den Erfolg der Kolleginnen und Kollegen in beiden Anforderungsteilen, erfolgt mit Abschluss der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag unmittelbar die Eingruppierung in die EG 9b TVöD oder höher. Diese Eingruppierung gilt vorbehaltlich des erfolgreichen Qualifizierungsabschlusses und der persönlichen Leistungen, die nach drei Jahren überprüft werden.

Weiterhin verfolgt die Stadt Köln aktuell gespannt die entsprechenden Diskussionen und erweiterten Abstimmungsbedarfe zwischen dem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV), Ver.di sowie den kommunalen Studieninstituten. Hieraus werden sich unter Umständen vielfältige und möglicherweise tiefgreifende Änderungen bzw. Anpassungen in der Ausbildungs- und Prüfungspflicht, vor allem im VL I-Bereich, ergeben. So fanden hier aktuell entsprechende Regionalkonferenzen in Düsseldorf, Essen und Münster statt, in denen die kommunalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach ihrer Meinung gefragt wurden (Anlage I-entsprechendes Schreiben des KAV NW).

Die Stadt Köln hat sich hier aktuell für teilweise Anerkennungen von Vorbildungen sowie für die Möglichkeit der modularen Fortbildung ausgesprochen, um sowohl insgesamt als auch besonders im VL-

Bereich (mittlere Laufbahn) künftig flexibler agieren zu können.

Mit einer Entscheidung des KAV und somit auch mit einer Planung durch die Stadt Köln ist frühestens im April 2019 zu rechnen.

In den MINT-Berufen versucht die Stadt Köln, ihr Ausbildungs- und Studienangebot, z.B. für Bauingenieurinnen und Bauingenieure in ausbildungs- und praxisintegrierten Studiengängen sowie durch die Einführung einer Techniker Ausbildung, stark zu erweitern und hierbei für junge Menschen attraktiv zu sein. Dies gestaltet sich leider aktuell teilweise nicht einfach, da Privatunternehmen schlicht mehr bezahlen.

Weiterhin wird hier aktuell die Möglichkeit der Einführung einer technischen Beamtenlaufbahn ebenso geprüft wie die Möglichkeit, noch aktiver auf Interessentinnen und Interessenten zuzugehen, z.B. über Fachmessen, neue Werbeflyer und entsprechende Presseaufrufe.

Dazu hat das Personal- und Verwaltungsmanagement dieses Jahr für die MINT-Berufe eine modulare Qualifizierung für den höheren Dienst im Angebot, die ebenfalls zu einer besseren Bindungswirkung an die Arbeitgeberin sowie für gute Jobperspektiven sorgen soll.

Überdies hat die Stadt Köln bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV NRW) die Einführung eines Bachelors of Science als Verwaltungsinformatikerin bzw. Verwaltungsinformatiker in der Beamtenlaufbahn angeregt und begleitet diese Entwicklung über das Amt für Informationsverarbeitung sowie die Stabstelle Digitalisierung aktiv. Mit der erstmaligen Einführung des Studienganges ist, aufgrund des vorgeschalteten Akkreditierungsverfahrens, voraussichtlich im Jahr 2020 zu rechnen.

Bereits seit 2016 erhalten neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Basis-Qualifizierung, die sich aus drei Fortbildungsangeboten zusammensetzt:

Das Seminar „Stadt Köln – wie funktioniert unser Unternehmen?“ ist verpflichtend und mit der Intention verbunden, die neuen Kolleginnen und Kollegen zu integrieren und für ihre neuen Aufgaben fit zu machen. Mit dieser Einführung erfahren Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, was ihre neue Arbeitgeberin Stadt Köln auszeichnet (Corporate Identity) und sie lernen die wichtigsten Strukturen, Regelungen, Aufgaben und Ansprechpersonen in der Stadtverwaltung Köln kennen.

Das Seminar „Moderne Verwaltungskorrespondenz – Verfügungen kundengerecht schreiben“ richtet sich an Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter beziehungsweise an Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Verfügungen verfassen. Inhalt des Seminars sind Themen wie Mitzeichnungsverfahren, kundenorientiertes und praxisnahes Formulieren, Rats- und Ausschussvorlagen, Kreuzstücke und ähnliches.

Der zehntägige Lehrgang „Einstiegsqualifizierung Verwaltung für neue Verwaltungskräfte“ richtet sich an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Verwaltungsstellen und beinhaltet die Vermittlung von Grundkenntnissen in den Fächern Staatsrecht, allgemeines Verwaltungsrecht, Kommunalrecht, Recht der Gefahrenabwehr, Sozialrecht und kommunales Finanzmanagement.

Zusätzlich und ergänzend zu diesem zentralen Qualifizierungsportfolio bieten zudem zahlreiche Fachdienststellen, wie zum Beispiel die Gebäudewirtschaft der Stadt eigene intensive Einarbeitungsprogramme an.

2.) Welche Kooperationen gibt es mit den großen Ausbildungsbetrieben, Hochschulen, Universitäten, Instituten der Stadt, z. B. dem Rheinischen Studieninstitut, um gezielt Qualifikationen für unterbesetzte Bereiche zu schaffen?

Die Stadt Köln kooperiert im Ausbildungs- und Studienbereich neben dem intensiven Austausch mit dem Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung sowie der FHöV NRW u.a. in den technischen Berufen mit der TH Köln, dem Berufskolleg der Bauwirtschaft in Kerpen, der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) im Rahmen von StudiumPlus sowie mit den in der Umgebung an-

sässigen Fachhochschulen für den Studiengang Wirtschaftsinformatik.

Weitere Kooperationen (z.B. mit der FHDW) sind aktuell in Prüfung.

In allen Fällen erfolgen hierbei regelmäßige Austausch mit den beteiligten technischen Fachämtern, um die bestehenden Bedarfe sinnvoll und passgenau zu bedienen. Aktuell hat das Personal- und Verwaltungsmanagement hier eine kleine Umfrage an alle technischen Ämter geschickt, um die konkreten Bedarfslagen abzufragen.

Darüber hinaus kooperiert die Stadtverwaltung mit dem Jobcenter Köln zur Jobvermittlung u. a. in Form des JobSpeedDatings.

3.) Wonach entscheidet sich, welche Muss-Kriterien in einer Stellenausschreibung angegeben und vom Bewerber erfüllt werden müssen, und wonach entscheidet sich, ob eine vergleichbare Qualifikation für eine Stelle ausreicht?

Welche Muss-Kriterien in Stellenausschreibungen angegeben werden bemisst sich natürlich zunächst an den zu erledigenden Aufgaben, des anzuwendenden Tarifvertrages, der analytischen Stellenbewertung, der entsprechenden Ausbildungserfordernisse gemäß des Tarifrechts, der Entgeltordnung aber auch der tarifrechtlichen Möglichkeiten für Abschlussalternativen bzw. Öffnungen. Aspekte sind jedoch auch die eigene Ausbildung, Gleichbehandlung, gesamtstädtische Vorgaben, Besetzungsoptionen intern und extern sowie Personalgewinnungsschwierigkeiten. Inwieweit vergleichbare Qualifikationen oder geöffnet ausgeschrieben wird, orientiert sich über die bereits genannten Aspekte hinaus auch an den Inhalten der verschiedenen Ausbildungsinhalte, das heißt ob die Inhalte eines dann alternativ in Frage kommenden Abschlusses mit den Inhalten des grundsätzlich. erforderlichen Qualifikationsabschlusses vergleichbar sind.

Handelt es sich beispielsweise um eine Stelle Verwaltungsbeschäftigte bzw. Verwaltungsbeschäftigter ab mindestens Entgeltgruppe 5 nach dem TVöD ist grundsätzlich. eine Verwaltungsausbildung erforderlich. Insbesondere bei den Eingangsämtern, jedoch auch bereits bei höher bewerteten Verwaltungsstellen öffnet die Stadtverwaltung Köln bereits regelmäßig ihre Stellenausschreibungen für vergleichbare verwaltungsnahe Abschlüsse wie zum Beispiel kaufmännische Ausbildungsberufe oder Fachangestellte (Rechtsanwalts-, Steuer-, oder Sozialversicherungsfachangestellte).

4.) Was unternimmt die Stadt schon jetzt, um mit einem eigenen Markenkern die Verwaltung als Arbeitgeber attraktiv zu machen? Bis wann kann mit der angekündigten „Arbeitgebermarke“ gerechnet werden?

Die Stadt Köln hat in den vergangenen zwei Jahren aktiv daran gearbeitet, die vakanten Stellen abzubauen. Gestartet wurde im März 2016 mit der Aktion „1.000 freie Stellen“, um auf die vielfältigen zu besetzenden Aufgabengebiete bei der Stadtverwaltung aufmerksam zu machen und potentiell interessierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Durch ein erweitertes Ausbildungsangebot sowie einer Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin durch neue Aufstiegsoptionen und ausgebauten Personalentwicklungsangebote, konnten viele dieser Stellen seitdem erfolgreich besetzt werden. Auch wenn die Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst nur bedingt wettbewerbsfähig im Vergleich zur freien Wirtschaft ist, bietet die Stadt Köln dafür aber krisensichere, unbefristete, regional gebundene und vielfältige Arbeitsplätze mit den Möglichkeiten einer modernen Arbeitgeberin mit familienfreundlichen Rahmenbedingungen wie zum Beispiel großzügigen Gleitzeitregelungen und Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Zur Personalgewinnung und zum Personalmarketing setzt die Stadt Köln zudem auf stadtweite Werbemaßnahmen (z. B. Posteraktionen) unter anderem speziell für Ingenieurinnen und Ingenieure, das Fachpersonal in Kindertagesstätten sowie für die Sozialarbeit. Beworben werden diese Kampagnen (sowie auch Messeteilnahmen) auch über Social Media und Flyer.

Zudem ist die Stadt Köln regelmäßig auf Ausbildungs- und Recruiting-Messen wie zum Beispiel den (Wochenend-) Messen „Einstieg Köln“, Stuzubi, Berufe live, dem Kölner Karrieretag, der meet@fh

und meet@th-koeln, dem JobSpeedDating, den VDI-Nachrichten Recruiting Tagen und dem jobvector career day für technisches Personal sowie mit einer in Kooperation mit dem Berufsförderungswerk der Bundeswehr (BFD) eigens organisierten Messe für Soldatinnen und Soldaten zum Wiedereinstieg in die zivile Arbeitswelt als auch als einzige kommunale Arbeitgeberin auf der Women&Work in Frankfurt vertreten.

Den potentiellen Bewerberinnen und Bewerber stehen bei der Stadt Köln umfangreiche Informationen auf der Internetseite zur Verfügung.

Darüber hinaus wird die Personalakquise weiterhin stetig professionalisiert.

Derzeit befindet sich dafür ein Bewerbercenter im Aufbau, welches inhaltlich durch verschiedene Maßnahmen entwickelt wurde. Es soll hierbei u. a. als zentrale Ansprechpartnerfunktion für externe Bewerberinnen und Bewerber als Visitenkarte der Stadt Köln dienen (inkl. Einrichtung eines Bewerberbüros, zentraler Auswahlverfahren für gesamtstädtisch benötigte Berufsgruppen, Onlinebewerbungen für (Initiativ-)Bewerberinnen und -Bewerber, Personalmarketing u. v. m.).

Im Rahmen erster Erfahrungen z.B. der bekannten Plakataktion, laufender Initiativbewerbungen inkl. zentral koordinierter Auswahlrunden, der Durchführung eines Trainee-Auswahlverfahrens, bei Verfahren zur Besetzung von Amtsleitungsstellen sowie im Zuge eines intensiven Verwaltungsreform-Pilotverfahrens zum Stellenbesetzungsverfahren konnte eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern Auswahlverfahren durchlaufen.

Weitere geplante Maßnahmen sind beispielsweise:

- Ausbau verschiedener Werbe-Maßnahmen und weiterer Messeteilnahmen
- Ausbau der städtischen Social-Media-Auftritte
- Hochschulmarketing
- Professionalisierung des Nutzerkontaktes an verschiedenen Stellen
- Attraktivieren von Ausschreibungstexten und der Karriereseiten
- Ausbau akademischer Praktika-Angebote
- Interne Qualifizierungen, auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel (z.B. Duale Studiengänge und die modulare Qualifizierung im technischen Dienst)
- Zahlung von Zulagen für andere Fachkräftemangelbereiche, z. Bsp. für Ingenieurinnen und Ingenieure; diese Möglichkeiten werden derzeit geprüft

Zusätzlich zu den vielfältigen Aktivitäten entwickelt die Verwaltung eine vom Stadtdirektor bereits angekündigte Arbeitgebermarke.

Ziel der Arbeitgebermarke ist es, die Identität der Stadtverwaltung Köln in zielgruppenspezifischen Werbeaktionen nach innen und nach außen einheitlich darzustellen. Hierzu gehört auch die Überlegung, welche Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeberin Köln beitragen.

Bei der Kölner Berufsfeuerwehr (37) findet begleitend zum laufenden Reformprozess derzeit die Entwicklung einer Arbeitgebermarke statt. Die Arbeitgebermarke bei 37 dient als Pilot zur geplanten gesamtstädtischen Arbeitgebermarke. Gesamtstädtische Bedürfnisse finden hier bereits Berücksichtigung.

Das Projekt Arbeitgebermarke 37 befindet sich in der Phase Markterkundung, d.h. verschiedene Agenturen mit dem Schwerpunkt „Employer Branding“ stellen unverbindlich Ihre Herangehensweise an einen Markenbildungsprozess vor. Die Markterkundungsphase soll im ersten Quartal 2019 abgeschlossen sein. Im Anschluss sehen derzeitige Planungen die Fertigung einer Leistungsbeschreibung mit einem anschließenden Wettbewerb vor.

Der Markenbildungsprozess bei 37 erfolgt in enger Abstimmung mit dem Dezernat I und dem Amt für Presse und Öffentlichkeitsarbeit. Kernelemente der Arbeitgebermarke 37 sollen bereits in 2019 umgesetzt werden.

Gez. Dr. Keller