Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

Dezernat, Dienststelle
I/11/111/2

Vorlagen-Nummer 29.01.2019
4098/2018

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung

öffentlicher Teil

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

Anfrage der SPD-Fraktion gemäß & 4 der Geschäftsordnung des Rates vom 05.12.2018 bezüglich des Personalberichts 2018

Die SPD-Fraktion im Rat der Stadt Köln bittet mit Anfrage AN/1790/2018 vom 05.12.2018 um die Beantwortung von Fragen zum Personalbericht 2018, welche die Verwaltung gerne nachfolgend beantwortet:

Frage 1
Welche Maßnahmen hat die Verwaltung ergriffen, um die Krankenquote signifikant zu senken? Wie unterscheiden sich die Maßnahmen je nach Langzeit- und Kurzzeiterkrankungen?

Mit Gründung der Dienststelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (I/2) wurden die organisatorischen und personellen Voraussetzungen geschaffen, um die Gesunderhaltung der Beschäftigten präventiv, begleitend und nachsorgend zu unterstützen.
Unter den aktuellen demografischen Bedingungen ist allenfalls eine Abflachung des Anstiegs der Krankenquote möglich.
Präventionsmaßnahmen „von der Stange“ sind oft unwirksam, da wichtige Problemfelder nicht abgedeckt werden und / oder die Beschäftigten nicht erreichen. Es sind somit Konzepte notwendig, die auf den Betrieb sowie auf die Ressourcen, Möglichkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeitenden abzielen. In der Primärprävention werden verhaltenspräventive Maßnahmen mit verhältnispräventiven Maßnahmen verbunden. Dazu ist die Verzahnung der zuständigen Dienststellen erforderlich, um gemeinsam strukturierte nachhaltige Lösungen für die Handlungsfelder Kommunikation, Führung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und -förderung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Eingliederungsmanagement zu entwickeln. Im Frühjahr 2019 wird die Verwaltung den nächsten Gesundheitsbericht mit der geplanten gesundheitspolitischen Handlungsstrategie veröffentlichen und die Maßnahmen der Primär-, Sekundär und Tertiärprävention des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und seine bisherigen Erfahrungen und Empfehlungen aufzeigen.
Bei Kurzzeiterkrankungen handelt es sich um die Arbeitsunfähigkeitsfälle mit einer Dauer von 1– 3 Tagen, die ohne Fehlzeitenmanagement nicht weiter spezifiziert werden können. Konkrete Maßnahmen lassen sich demnach nur über eine Fehlzeitenanalyse steuern. Als Präventionsmaßnahme ist aber grundsätzlich die Impfvorsorge, speziell die Grippeschutzimpfung zu erwähnen, insbesondere unter dem Aspekt der Grippewelle 2018. Der Betriebsärztliche Dienst bietet während des ganzen Jahres wöchentlich eine Impfsprechstunde an und das Angebot der Grippeschutzimpfung wurde intensiviert.
Zur Unterstützung bei Langzeiterkrankungen steht den städtischen Mitarbeitenden das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagement zur Verfügung.
Langzeiterkrankte Beschäftigte (im Sinne des Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit mehr als 30 Krankheitstagen bezogen auf die vergangenen 12 Monate) werden im Rahmen des Verfahrens zur Betrieblichen Wiedereingliederung nach § 167 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch/SGB IX (BEM-Verfahren) betreut. Dieses Instrument bezieht sich auf die Sekundärprävention und zielt auf die nachhaltige Wiedereingliederung ab. Beteiligt sind u.a. Betriebsärztinnen und -ärzte, das Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT), Personal- und Schwerbehindertenvertretung, externe Leistungsträger

sowie die Beschäftigungsdienststelle und die Führungskräfte.
Wird das auf Freiwilligkeit beruhende BEM-Verfahren abgelehnt oder zeigen die vereinbarten Maßnahmen keinen Erfolg, ist eine Betreuung im Rahmen des Fallmanagements möglich. Vorrangiges Ziel ist es, die Interessen von Arbeitnehmern und der Stadt Köln abzuwägen und möglichst zu gemeinsamen Lösungen zu kommen. Konkrete Maßnahmen zur betrieblichen Wiedereingliederung reichen von der Teilnahme an einer medizinischen Reha-Maßnahme oder einer stufenweisen Wiedereingliederung und der Anpassung der Arbeitsstätte bis hin zu Weiterbildung und Umschulung des Beschäftigten.
Daneben wird außerdem die Sofortversorgung akut belasteter Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst aufgrund von Akut-Traumata in Ausübung des Dienstes durch das Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT) ausgebaut.

Welche Bereiche sind derzeit besonders durch eine hohe Krankenquote und/oder Stellenvakanzen betroffen?

Von den Vakanzen in erster Linie betroffenen sind die Verwaltungsberufe mit etwa 800 gesamtstädtischen Vakanzen, gefolgt von den technischen Berufen (MINT-Berufe) mit etwa 280 Vakanzen (insbesondere Architektinnen und Architekten, ehemals gehobener technischer Feuerwehrdienst sowie Ingenieurinnen und Ingenieure) und den Berufen aus dem Bereich Sicherheit und Überwachung (insbesondere der ehemals mittlerer technische Feuerwehrdienst und die Verkehrsüberwachung) mit etwa 240 Vakanzen.

Die Ursachen für die Vakanzen sind vielfältig. Neben der natürlichen Fluktuation innerhalb des Personalkörpers (natürliche Fluktuation bei einer Vielzahl an Mitarbeitenden mit Wechseln, Austritten usw. und damit einhergehend eine natürliche Vakanzquote, da nie alle Stellen gleichzeitig besetzt sein können) wurden in den vergangenen Jahren aufgrund der verschiedenen Herausforderungen – insbesondere in den Themenschwerpunkten wachsende Metropole Köln, Zuwanderung und Versorgung von Flüchtlingen, Strategische Leitprojekte, Sicherheit und Ordnung, Bauen – viele Mehrstellen zugesetzt (2015 – 2019: 2.850 Mehrstellen), die teilweise erst sukzessive besetzt werden. Insbesondere der Umstand jedoch, dass die Stellen zur Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten des vorhandenen Stammpersonals in der Regel zunächst intern ausgeschrieben bzw. intern besetzt werden (interne Besetzungsketten je nach Bewertung(en) der zu besetzenden Stellen), führt dazu, dass statistisch eine zugesetzte Mehrstelle erst mit Übernahme einer oder eines Auszubildenden oder einer externen Besetzung keine statistische Vakanz mehr darstellt.
Belegt werden kann dies durch eine Vielzahl an Stellenbesetzungen beispielweise durch knapp 1.500 interne Stellenausschreibungsverfahren (inkl. oftmals auch Besetzungen mehrerer Stellen in einem Verfahren). Zudem ist es auch nicht immer möglich, den spezifischen Raumbedarf für die Stellenzuwächse bereitzustellen (zum Beispiel im Ordnungsdienst). Dies gestaltet sich auf-grund des angespannten Immobilienmarktes aktuell schwierig. Auch der demographische Wandel und der Fachkräftemangel insbesondere in MINT-Berufen sind ebenfalls Ursachen. Gerade in den MINT-Berufen bestehen Personalgewinnungsschwierigkeiten, da beispielsweise die Bezahlung nach TVöD im Vergleich zur Privatwirtschaft nur begrenzt konkurrenzfähig ist.
Die Jobfamilien „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten“, „Sicherheit und Überwachung“ sowie „Gewerblich- technische Berufe“ weisen eine überdurchschnittliche jährliche Fehlzeitenquote auf, welche mit bis zu 2 %-Punkten über der stadtweiten Quote liegt. Die Ursachen für die vergleichsweise hohe Fehlzeitenquote dürften unter anderem in der multifaktoriellen Belastung der unterschiedlichen Berufe (z.B. dauerhaft hohe körperliche oder psychische Belastung) liegen.

Wie stellt die Verwaltung sicher, dass die Mitarbeitenden in diesen Bereichen nicht aufgrund von Arbeitsverdichtung etc. dauerhaft besonders belastet werden?

Zur Verbesserung der Besetzungs- und Belastungssituation wurden in 2018 bis einschließlich Oktober bereits rund 1.200 Personen extern eingestellt. Hinzu kommen rund 300 Übernahmen von Nachwuchskräften.
Durch die Priorisierung von Aufgaben, das Ausschöpfen von Digitalisierungspotenzialen und die Optimierung der Arbeitsprozesse sowie flankierende Maßnahmen des Gesundheitsmanagements wird der Arbeitsverdichtung und Belastung der Mitarbeitenden in den betroffenen Bereichen begegnet. Ein großer Teil der Projekte der Verwaltungsreform widmet sich genau diesem Anliegen.

Welchen konkreten Nutzen verspricht sich die Verwaltung in diesem Zusammenhang von der Verwaltungsreform?

Die Projekte und Maßnahmen der Verwaltungsreform zielen unter anderem darauf ab, Prozesse und Strukturen auf der einen und die Führungs- und Organisationskultur auf der anderen Seite umfassend zu verbessern. Beides sind wichtige Faktoren für die Reduzierung von Belastungen und die Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit. Auch die Einführung von Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit – einem Grundlagenprojekt der Verwaltungsreform – wird einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, verantwortungsvoll und umsichtig mit der Gesundheit sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen.

Frage 2
Wie ist der aktuelle Stand zur Neugestaltung des Beurteilungswesens? Wie und in welcher Form finden die Vorgaben und Erkenntnisse aus dem Leitlinienprozess „Führung und Zusammenarbeit“ für eine Verbesserung der Führungskultur ihren Niederschlag (z.B. Vorgesetztenbeurteilungen)?

Die Verwaltung hat die Grundlagen für ein neues städtisches Beurteilungswesen erarbeitet. Die detaillierte Ausarbeitung erfolgt derzeit innerhalb der regelmäßig tagenden stadtinternen Projektarbeitsgruppe. Im nächsten Schritt werden die neue Beurteilungsrichtlinie inklusive des neuen Beurteilungsbogens mit allen Beteiligten abgestimmt und dann alle Beurteilerinnen und Beurteiler entsprechend geschult, um sie auf den Systemwechsel vorzubereiten.
Im Rahmen des gestarteten Prozesses zur Einführung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit werden zudem sukzessive alle städtischen Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden, anhand einer Umfrage den Status quo ihrer Führung und Zusammenarbeit feststellen. Darauf aufbauend werden Maßnahmen zur Verbesserung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur vereinbart und umsetzt. Nach Abschluss des Grundlagenprojektes ist die Überführung dieser systematischen Reflektion in ein regelmäßiges Format auf Teamebene geplant.

Frage 3
Das städtische Bewerbercenter sollte Anfang des Jahres seine Arbeit aufnehmen. Wie ist der aktuelle Sachstand hinsichtlich der räumlichen, personellen und sächlichen Umsetzung?

Als organisatorische Voraussetzung für das Bewerbercenter wurden der Prozess vom Erstkontakt bis zum Onboarding erarbeitet und die Methodik einer noch durchzuführenden Stellenbemessungskalkulation definiert. Im Hinblick auf eine Standorteröffnung in 2019 liegt ein fertiges Raumkonzept (inkl. Ausstattung) vor, Standortalternativen sind benannt.
Aktuell werden bereits 3 Räume im Stadthaus Deutz (Westgebäude, Etage 16) als Interim zur Durchführung von Auswahlgesprächen hergerichtet.
Die SAP-Bewerbersoftware ist aufgesetzt, wird getestet und ist technisch beim Personal- und Verwaltungsmanagement voraussichtlich ab dem 01.03.2019 nutzbar. Im Anschluss an eine Test- und Evaluationsphase und ggf. notwendiger Anpassungen bzw. Korrekturen durch SAP erfolgt ein sukzessives Ausrollen in die Verwaltung.
Im Teilprojekt Nutzerkontakt (Schriftverkehr, persönliche Ansprache und künftige digitale Plattform des Bewerbercenters) sind Empfehlungen und Gestaltungsentwürfe in der Entwicklung und die attraktivere Gestaltung der Ausschreibungstexte ist angestoßen. Eine flächendeckende Umsetzung dieser ist in 2019 geplant.

Wie viele Bewerber/innen konnten bereits im Bewerbercenter ein Bewerbungsverfahren durchlaufen?

Zunächst wird auf die Beantwortung der vorherigen Frage hingewiesen (s.o.).
Jedoch konnten 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 eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern Auswahlverfahren durchlaufen. Diese Maßnahmen wurden durch das Be-

werbercenter eng begleitet. Eine genaue Bewerberanzahl kann hierüber jedoch nicht mitgeteilt werden.
Aufgrund der hier gemachten Erfahrungen wurden bereits Optimierungen der Abläufe und Prozesse entwickelt und umgesetzt.

Wie sollen die ca. 1700 Vakanzen in einem überschaubaren Zeitraum besetzt werden?

Größtenteils können die vakanten Stellen in einem überschaubaren Zeitraum besetzt werden. Bei den vakanten Stellen handelt es sich in Teilen um jährlich zugesetzte Mehrstellen. In einem ersten Schritt werden die vakanten Stellen zur Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten des vorhandenen Stammpersonals vielfach zunächst intern ausgeschrieben und auch intern besetzt. Dies führt dazu, dass nicht dieselben Stellen dauerhaft vakant sind, sondern sich Vakanzen innerhalb der Organisation verschieben.
Jährlich werden bei der Stadtverwaltung insgesamt über 2.500 Stellen besetzt (Tendenz seit Jahren stetig steigend). Bezüglich der Entwicklung der Einstellungen in 2018 wird auf die Beantwortung der Frage 1 verwiesen.
Darüber hinaus hat jedes Unternehmen eine grundsätzliche Vakanzquote.
Im interkommunalen Vergleich mit anderen Großstädten wie München, Dortmund und Stuttgart zeigt sich, dass alle benannten Städte eine Vakanzquote von rd. 9% haben.
Berücksichtigt man hierbei bei der Stadt Köln die hohe Anzahl an zugesetzten Mehrstellen in den letzten Jahren (s. o.) und die Ausführungen hierzu zu Frage 1 sowie die kontinuierliche Erhöhung der Ausbildungszahlen und die Intensivierung bzw. Initiierung von Personalgewinnungsmaßnahmen ist der Vergleich zu anderen Großstädten tendenziell positiv zu bewerten.
Schwierigkeiten bei der Personalakquise ergeben sich u.a. durch:

- Fachkräftemangel und eine daraus resultierende, starke Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern am Markt
- teilweise unzureichende Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber
- zu wenige Bewerber innen und Bewerber
- eine Bezahlung nach TVöD, die im Vergleich zur Privatwirtschaft nur begrenzt konkurrenzfähig ist

Vor diesem Hintergrund wurden folgende Maßnahmen initiiert bzw. intensiviert:

- Aufbau des Bewerbercenters als zentrale Anlaufstelle für Bewerberinnen und Be-werber, um zielgerichtet, bedarfsgerecht, vorausschauend, transparent und serviceorientiert ausgebildetes Personal und Nachwuchskräfte zu gewinnen
- Ausbau des Marketings mit stadtweiten Kampagnen und offensiverem Werben für eine Beschäftigung bei der Stadt Köln (Attraktivitätsfaktoren im öffentlichen Dienst und insbesondere der Arbeitgeberin Stadt Köln)
- Neue Wege der Ansprache, um interessante und geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen
- Erhöhung der Ausbildungszahlen
- Optimierung der Prozesse im Rahmen der Digitalisierung und Vereinfachung des Bewerbungsverfahrens
- Interne Personalentwicklungsmöglichkeiten
    - Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten, um Karrierechancen für internes Personal zu ermöglichen
    - Interne Qualifizierungen, auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel (z.B. duale Studiengänge und die modulare Qualifizierung im technischen Dienst)

An welchen Kennzahlen misst und evaluiert die Verwaltung ihre Bemühungen zur Stärkung der Arbeitgebermarke „Stadt Köln“?

Hierzu wird auf den Personalbericht mit den dort dargestellten Kennzahlen z.B. zu Einstellungs- und

Personalbestandszahlen sowie zur Anzahl an eingehenden Bewerbungen verwiesen.

Frage 4
Welche Maßnahmen werden konkret ergriffen, um dem Fachkräftemangel bei der Stadt Köln insbesondere – aber nicht ausschließlich – in den sog. MINT-Berufen zu begegnen? Welche fachlichen Inhalte werden bei der modularen Qualifizierung für den technischen Dienst als Alternative für ein gefördertes Masterstudium vermittelt?

Dem Fachkräftemangel insbesondere in den MINT-Berufen wird auf verschiedenen Wegen begegnet: Durch erweiterte Ausbildungsangebote, interne Personalentwicklung u. a. durch Qualifizierungsmaßnahmen, Stärkung der Arbeitgebermarke Köln, Einrichtung und Eröffnung eines Bewerbercenters und der weiteren Optimierung und Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren.
In den MINT-Berufen ist die Stadt Köln bestrebt, ihr Ausbildungs- und Studienangebot, z.B. für Bauingenieurinnen und Bauingenieure in ausbildungs- und praxisintegrierten Studiengängen sowie durch die Einführung einer Technikerausbildung, stark zu erweitern und hierbei für junge Menschen attraktiv zu sein. Die Personalgewinnung insb. in den MINT-Berufen ist eine große Herausforderung, da die Bezahlung nach TVöD – trotz Ausschöpfen der tarifrechtlichen Möglichkeiten – im Vergleich zur Privatwirtschaft nur begrenzt konkurrenzfähig ist. Daher initiiert die Stadt Köln neue Wege der Ansprache, um interessante und geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen, z.B. HR-Netzwerke mit großen Wirtschaftsunternehmen.

Darüber hinaus bietet die Verwaltung aktuell die Möglichkeit des Aufstiegs in den ehemals höheren Dienst für den technischen Dienst durch die Förderung eines berufsbegleitenden Masterstudiums oder die Teilnahme an einer modularen Qualifizierung an.
Mit der modularen Qualifizierung für den technischen Dienst befähigt die Verwaltung städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Übernahme von Führungs- und Schlüsselfunktionen in Managementpositionen und bietet attraktive Entwicklungsperspektiven.
In einem Pilotverfahren bei der Gebäudewirtschaft wurden hierfür bereits geeignete Mitarbeitende ausgewählt, ein stadtweites Auswahlverfahren findet im Februar 2019 statt.

Die modulare Qualifizierung bereitet zielgerichtet auf die Übernahme dieser verantwortungsvollen Aufgaben vor, berücksichtigt hierbei Finanz- und Führungsverantwortung und entwickelt sowie vertieft die persönlichen und Managementkompetenzen. Die Fachvertiefung erfolgt in einem weiteren Modul mit fachlichen Fortbildungen sowie in flankierenden Maßnahmen unter Mitwirkung der technischen Dienststellen, welche derzeit durch die Personalentwicklung und technischen Fachdienststellen der Stadt Köln, die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) sowie das Rheinische Studieninstitut und die TH Köln konzipiert wird. Die Stadt Köln übernimmt durch die Eröffnung des Angebots einer Modularen Qualifizierung für den technischen Dienst auf kommunaler Ebene eine Vorreiterrolle.
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.
Weitere Maßnahmen sind beispielsweise:

- Entwicklung und Implementierung einer Arbeitgebermarke
- 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)

Wird die Verwaltung die Idee eines Großstadtzuschlags für Verwaltungsmitarbeitende weiterverfolgen und wenn ja, auf welchem Wege? Hat die Verwaltung das entsprechende Gesprächs- bzw. Verhandlungsangebot von Ver.di angenommen?

Die Verwaltung wird die Idee eines Großstadtzuschlags als Argument im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern und Regionen und die Möglichkeiten dieses Instruments eruieren.

Gez. Dr. Keller