

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

| Gremium | Datum |
|--|--------------|
| Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales | 26.04.2021 |
| Integrationsrat | 01.06.2021 |

Beantwortung von Anfragen gem. § 4 der Geschäftsordnung des Rates zum Personalbericht 2019/2020

Die Verwaltung antwortet wie folgt:

Top 4.1 Mündliche Anfragen

Frage 1:

MdR Cremer teilt mit, ihm sei in der Ausschussvorbereitung besonders aufgefallen, dass die Anzahl der eingestellten Ärztinnen und Ärzte deutlich gestiegen sei. Er erkundigt sich, auf welche Weise dieser Anstieg realisiert werden konnte.

Antwort der Verwaltung:

Zur Bekämpfung der Corona Pandemie wurden und werden viele zusätzliche Ärzt*innen in der Stadtverwaltung benötigt. Das Gesundheitsamt forderte für das Biomonitoring, die Infektionsschutzzentren und in besonders hohem Maße auch für das Kontakt- und Indexmanagement die Einstellung von Ärzt*innen an. Durch folgende Maßnahmen konnte das Bewerbercenter der Stadt Köln dieser Herausforderung erfolgreich begegnen:

- Gleich zu Beginn der Pandemie kontaktierten das Bewerbercenter und das Gesundheitsamt die Ärztekammer Nordrhein proaktiv, um approbierte Ärzt*innen im Umkreis von Köln für einen Einsatz zur Bekämpfung der Corona-Pandemie zu gewinnen.
- Auf der städtischen Internetseite und mit einer begleitenden Kampagne in den sozialen Medien wurde unter dem Titel „Hilf Köln“ für den Einsatz im Gesundheitsamt geworben.
- Zur erweiterten Personalgewinnung wurde im Personal- und Verwaltungsmanagement ein spezialisiertes Corona-Akquise-Team eingerichtet. Hierdurch konnte die Personalgewinnung in qualitativer und quantitativer Weise noch effektiver vorangetrieben und beschleunigt werden.

Frage 2:

MdR Tokyürek führt aus, die Fraktion Die Linke habe die Fragen zu diesem Punkt pandemiebedingt bereits im Vorfeld schriftlich eingereicht.

Antwort der Verwaltung:

Siehe Antworten Top 7.1 weiter unten.

Frage 3:

MdR Dr. Krupp merkt an, der Tabelle auf Seite 41 sei zu entnehmen, dass die Anzahl der Auszubildenden in den vergangenen Jahren stetig gestiegen sei. Dies begrüße er ausdrücklich. Er erkundigt sich, ob dies für das Jahr 2020 ebenfalls der Fall sein werde oder aufgrund der Corona-Pandemie ein Rückgang zu erwarten sei.

Antwort der Verwaltung

Wie im Personalbericht aufgeführt, bewegen sich die Ausbildungszahlen seit mehreren Jahren auf einem nahezu gleichbleibend hohen Niveau. Die Quote im Jahr 2020 war mit 8,08% etwas niedriger als die des Jahres 2019 (8,9%), jedoch wurde die Sollvorgabe von 6 % um zwei Prozentpunkte übertroffen. Grund für die im Vergleich zum Vorjahr verringerte Quote ist der angestiegene Personalbestand insgesamt, der die Basis für die Berechnung der Quote bildet.

Die Planung für das Ausbildungsjahr 2021 ist ebenfalls in dieser Größenordnung angelegt. Aufgrund der Pandemie besteht jedoch die Gefahr, dass die Ausbildungszahlen nicht das Vorjahresniveau erreichen. Auswahlrunden in Präsenz konnten in diesem Jahr aufgrund der Kontaktbeschränkungen bislang nicht im Gruppenformat durchgeführt werden. Zwar hat eine erfolgreiche Umstellung auf digitale Auswahlrunden stattgefunden, diese können zurzeit jedoch nur in Form von Einzelgesprächen durchgeführt werden. Diese Art der Auswahl ist zudem erheblich zeit- und personalaufwändiger als die Bewerbungsrunden in Präsenzform: Bewerber*innen werden im Vorfeld beraten, um auf die technischen Voraussetzungen und mögliche Störungen hinzuweisen und Unsicherheiten zu beseitigen. Vor diesem Hintergrund ist eine valide Prognose zur Entwicklung der Ausbildungszahlen zum jetzigen Zeitpunkt schwierig.

Top 7.1 Mündliche Anfrage der Fraktion Die Linke betreffend "Personalbericht"

Zu Frage 1:

Bei den Personalkosten gibt es ein paar markante Sprünge nach oben (S. 66). Was sind die Gründe?

- Bezüge Beamt*innen 2019 auf 2020 um ein Sechstel gestiegen
- Gehalt Angestellte von 2018 bis 2019 Steigerung im 15 %, von 2019 auf 2020 um 12 %
- Zufluss in Rücklagen von 2018 bis 2019 + 74 %

Antwort der Verwaltung

Bezüge und Gehälter:

Die im Personalbericht 2019/2020 angegebenen Werte für die Personalkosten 2020 sind Planwerte gemäß dem Beschluss vom 7.11.2019. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalberichts lagen die IST-Werte für 2020 noch nicht vor.

Die mittlerweile bekannten – vorläufigen - IST-Werte 2020 lauten wie folgt:

Bezüge Beamt*innen: 215,8 Millionen

Entgelt Tarifbeschäftigte: 582 Millionen

Vergleicht man nun IST-Wert 2019 mit IST-Wert 2020, ergibt sich eine tatsächliche Erhöhung der Bezüge um 4,5 % statt der - aufgrund des Doppelhaushalts vorsichtig - geplanten 16 %.

Die Entgelte der Tarifbeschäftigten sind von 508,7 Millionen Euro im Jahr 2018 auf 542,5 Millionen Euro im Jahr 2019 gestiegen, was einer Steigerung von 6,6 % entspricht. Im Jahr 2020 gab es dann eine tatsächliche Steigerung um 7,2 % auf 582 Millionen (vorläufiger IST-Wert 2020).

Diese Steigerungen der Kosten sowohl für Beamt*innen als auch Tarifbeschäftigte erklären sich zum einen aus einem höheren Personalbestand und zum anderen aus hohen Besoldungs- bzw. Tarifabschlüssen (über 3 % pro Jahr).

| Mitarbeitende Gesamtverwaltung (Saldo Zu- und Abgänge) | Anzahl 2018 | Anzahl 2019 | Anzahl 2020 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Beamt*innen | 4.312 | 4.404 | 4.525 |

| | | | |
|-------------------|--------|--------|--------|
| Tarifbeschäftigte | 14.568 | 15.145 | 16.633 |
|-------------------|--------|--------|--------|

Rückstellungen:

Personalaufwendungen seit 2014 aufgeschlüsselt

| Übersicht Personalaufwendungen | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 ¹⁾ | 2021 ¹⁾ | 2022 ¹⁾ | 2023 ¹⁾ | 2024 ¹⁾ |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | [...] | | | | | | | | | | |
| Pensionsrückstellungen | 74,8 | 102,1 | 55,7 | 111,4 | 75,6 | 151,3 | 100 | 125 | 100 | 125 | 100 |
| Beihilferückstellung | 22 | 27,7 | 14,7 | 4,9 | 17,9 | 36,5 | 25 | 30,5 | 25 | 30,5 | 25 |
| Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden., LOB etc. | 28,6 | 24,7 | 28,8 | 35,6 | 31,3 | 29,3 | 34,4 | 34,4 | 35,5 | 38,3 | 41,6 |
| Summe 2 | 134,3 | 125,4 | 154,5 | 99,2 | 151,9 | 217,1 | 159,4 | 189,9 | 160,5 | 193,8 | 166,6 |
| Veränderung zum Vorjahr | -6,6% | 23,2% | -35,8% | 53,1% | -17,8% | 74,0% | -26,6% | 19,1% | -15,5% | 20,7% | -14,0% |

Die Summe der Rückstellungen verändert sich aufgrund diverser Ereignisse jedes Jahr stark, wie man im Personalbericht (S. 66) im Jahresverlauf erkennen kann.

2019 gab es eine neue Berechnungsgrundlage für die Pensionsrückstellungen. Die Heubecksche Sterbetafel hat einen signifikanten Einfluss auf die Berechnungen der Rücklagen in diesem Jahr, da sie unter anderem die steigende Lebenserwartung in Deutschland einbezieht.

Zu weiteren besonderen Ereignissen zählen neben einer neuen Sterbetafel auch Besoldungserhöhungen, vorzeitige Pensionierungen, Beförderungen, personelle Fluktuationen, gesetzliche Änderungen und vieles mehr.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich solche Ereignisse nicht nur auf Gegenwart und Zukunft auswirken, sondern auch Auswirkungen auf die in der Vergangenheit gebildeten Rückstellungen haben. Diese führen dann zu zusätzlichen, sofortigen Rückstellungsaufwendungen.

Zu Frage 2:

Wie viele sachgrundlos Befristete gibt es? Damit meinen wir selbstverständlich nicht die pandemiebedingt in großer Zahl Beschäftigten, z. B. im Gesundheitsamt. Hier gibt es ja einen Sachgrund, diese Arbeitsverhältnisse zu befristen.

Antwort der Verwaltung:

Zum 31.12.2019 (Stand Personalbericht) waren es 78 befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund.

Zum aktuellen Zeitpunkt (auswertbarer Stichtag 28.02.2021) bestehen 42 befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund (Kernverwaltung/Stammpersonal; ohne Berücksichtigung der pandemiebedingten Arbeitsverträge).

Zu Frage 3:

Wird die Verwaltung diverser?

Wie verändert sich der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund?

Antwort der Verwaltung:

Daten zu dem Migrationshintergrund der Mitarbeitenden werden nicht erhoben. Es ist daher nur eine Auswertung über die Staatsangehörigkeiten möglich.

Folgender Anteil an Mitarbeitenden hat eine ausländische Staatsangehörigkeit oder die deutsche Staatsangehörigkeit und gleichzeitig eine weitere Staatsangehörigkeit (Stammpersonal / Kernverwaltung):

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Personalbestand 28.02.2018 | 6,32 % |
| Personalbestand 28.02.2019 | 6,37 % |
| Personalbestand 29.02.2020 | 6,41 % |
| Personalbestand 28.02.2021 | 6,44 % |

Zu Frage 4

Was wird getan, um den Anteil an unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen zu erhöhen? Gibt es noch die Programme, die jungen Menschen eine Ausbildung bei der Stadt ermöglichen, obwohl sie zunächst noch nicht die Voraussetzungen dafür mitbringen? Z. B. das Programm, Jugendliche mit Migrationshintergrund/Sprachschwierigkeiten besonders zu schulen, um ihnen eine Ausbildung bei der Stadt zu ermöglichen? Oder das Ausbildungsprogramm für junge Mütter in Teilzeit? Wenn nicht, wieso?

Antwort der Verwaltung:

Eine der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit, welche stadtweit im Rahmen einer großen Kampagne eingeführt werden, lautet:

Wir leben Vielfalt!

Wir erkennen Unterschiede an.

Wir bevorzugen oder diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität.

Wir fördern ein Betriebsklima in dem Chancengleichheit und Vielfalt geschätzt werden.

Um im Recruiting Prozess Diversität zu fördern, achtet das Personal- und Verwaltungsmanagement in Stellenausschreibungen und Personalmarketingmaßnahmen auf Inklusion. Ganz gemäß dem neu vorgestellten Leitfaden für wertschätzende Kommunikation wird eine entsprechende Sprache genutzt und die Bildwelten zeigen ein möglichst breites Spektrum individueller Lebensrealitäten.

Diese kulturellen Grundsätze spiegeln sich auch in konkreten Maßnahmen.

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung liegt bei der Stadt Köln mit 8,93 % (Stand 2020) weit über der gesetzlichen Quote von 5 %. Um den Anteil der Auszubildenden mit Einschränkungen zu erhöhen, hat die Stadt Köln 2018 ein Inklusionsprojekt ins Leben gerufen, bei dem junge Menschen mit Einschränkungen zur*zum „Fachpraktiker*in für Bürokommunikation“ ausgebildet werden. Nachdem 2018 mit einer Auszubildenden gestartet wurde, konnte das Projekt 2019 und 2020 mit jeweils fünf Teilnehmer*innen fortgesetzt werden. Auch 2021 ist die Weiterführung des Inklusionsprojekts beabsichtigt. Perspektivisch strebt die Verwaltung mit der Gewinnung der erforderlichen Zahl an engagierten Ausbilder*innen und einer Neukonzeptionierung eine Verbesserung und Ausweitung der Teilnehmenden am Inklusionsprojekt an.

Auch das Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund, das die Stadt Köln über einen Zeitraum von zwölf Jahren hinweg erfolgreich angeboten hat, soll neu konzipiert werden, um möglichst vielen benachteiligten Jugendlichen eine Perspektive bieten zu können. Die Verwaltung beabsichtigt, das Projekt über den Personenkreis der jungen Menschen mit Migrationshintergrund hinaus für weitere junge Menschen mit Benachteiligungen zu öffnen. Aktuell ist jedoch die entsprechende Stelle Sozialarbeiter*in in der Ausbildungsleitung vakant und befindet sich im Nachbesetzungsverfahren. Das Projekt musste deshalb vorübergehend ausgesetzt werden.

Die Stadt Köln hält außerdem seit einigen Jahren Praktikumsangebote für Geflüchtete bereit. Die Vermittlung erfolgt auf Grundlage einer Vereinbarung mit der Initiative „Chance+“. Ziel des Projekts

war es, im Zeitraum 2016 bis 2019 jährlich mindestens je fünf junge, von „Chance+“ benannte Geflüchtete in Praktika bei der Stadt zu vermitteln. Das Projekt hat sich als voller Erfolg erwiesen, so konnten rund 50 Praktika vermittelt werden. Die Kooperationsvereinbarung mit Chance+ wurde aus diesem Grund zunächst bis zum 31.12.2021 verlängert, um Menschen mit Migrationshintergrund den Einstieg in eine Tätigkeit bei der Stadt Köln zu erleichtern.

Die Stadt Köln fördert außerdem im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundsätzlich in allen Bereichen eine Ausbildung in Teilzeit und hat zum Ziel, den Auszubildenden hier ein breites Angebot machen zu können, ohne sich dabei auf bestimmte Programme beschränken zu müssen.

Anfrage der CDU-Fraktion per E-Mail am 17.03.2021:

Im letzten AVR haben wir eine Anfrage zum Personalbericht 2019/2020 gestellt. Leider wurde Frage 4 nicht korrekt beantwortet (siehe untenstehender Auszug). Es war nicht die Rückstellungshöhe in € gefragt. Diesen Wert kann jeder im öffentlich zugänglichen Jahresabschluss 2019 nachlesen. Es wurde nach der Grundlage für diese Rückstellung gefragt. Bezogen auf die Antwort von 11 bedeutet das, Angabe der Gleitzeitguthaben und Zeitguthaben und Über- und Mehrarbeitsstunden in der Einheit Stunden.

Antwort der Verwaltung:

Die Summe von 14.054.332,49 Euro Rückstellung setzt sich aus zwei Posten zusammen:

1. **303.855 Stunden** auf den **Gleit- und Arbeitszeitkonten** der Mitarbeitenden, welche mit einer Summe **von 13.572.556,15 Euro** in der Rückstellung 2019 bewertet werden.
2. Für im Oktober, November und Dezember 2019 angeordnete und bezahlte **Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden** ist eine Summe von **481.776,34 Euro** eingeflossen. Diese Stunden wurden im 1. Quartal 2020 ausgezahlt und mussten daher bei der Rückstellung berücksichtigt werden. Die Summe in Euro kann nicht ohne größeren Aufwand in Stunden umgerechnet werden, da die einzelnen Überstundenzahlungen dezentral eingegeben werden.

| Beschreibung | Rückstellungswert |
|---|---------------------------|
| 1. Arbeitszeitguthaben in Höhe von 303.855 Stunden am 31.12.2019 | 13.572.556,15 Euro |
| 2. Angeordnete und bezahlte Über-/Mehrarbeitstunden aus dem SAP-Gehaltszahlungsverfahren für das 4.Quartal 2019 | 481.776,34 Euro |
| Summe Rückstellungswert zum Bilanzstichtag 31.12.2019 | 14.054.332,49 Euro |

Begriffsdefinition

Gleit- und Arbeitszeitkonto: Hier befinden sich die Stunden der Mitarbeitenden, welche im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit entstanden sind. Das maximal zulässige Guthaben beträgt 170 Stunden bei einer maximal zulässigen Laufzeit von einem Jahr.

Überstunden: Überstunden sind auf Anordnung geleistete Arbeitsstunden von Tarifbeschäftigten, die über die wöchentliche Vollzeitstundenzahl hinausgehen.

Mehrarbeit: Mehrarbeit ist die Bezeichnung für angeordnete Überstunden bei verbeamteten Personal bzw. bei tarifbeschäftigten Teilzeitkräften bis zur Stundenzahl einer Vollzeitkraft.