

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	29.11.2021

Beantwortung von Anfragen gem. § 4 der Geschäftsordnung des Rates zum Personalbericht 2020 (Session Nr. 3011/2021)

Die Verwaltung antwortet auf die mündlichen Nachfragen wie folgt:

Frage 1:

MdR Richter bedankt sich für die gute Gestaltung des Personalberichts. Zunächst möge er erwähnen, dass 4000 Stellenbesetzungen pro Jahr eine stolze Zahl sei, bei der hervorgehoben werden müsse, dass hier im Verfahren viel passiere. Er erkundigt sich, ob es Auffälligkeiten oder Schwerpunkte bei der Fluktuationsquote gebe (Beispielsweise nach Dezernat oder nach bestimmten Bereichen).

Antwort der Verwaltung:

Nein, es lassen sich keine besonderen Auffälligkeiten feststellen.

Stadtweit die meisten Austritte verzeichnete 2020 das Gesundheitsamt; die am stärksten vertretenen Austrittsgründe waren „Ende befristete Beschäftigung“, gefolgt von „arbeitnehmerseitige Kündigung“. Dies ist situationsbedingt: Im Gesundheitsamt wurden im vergangenen Jahr zur Pandemiebekämpfung viele, auf kurze Zeit befristete Verträge ausgestellt. Diese sind entsprechend ausgelaufen. Für eine eventuelle Verlängerung wurde dann ein neuer, befristeter Vertrag ausgestellt, der in einigen Fällen erneut ausgelaufen ist. Zudem wurde eine hohe Zahl Studierender eingestellt, die mit der Wiederaufnahme des normalen Studienalltags arbeitnehmerseitig gekündigt haben.

Eine auf den ersten Blick hohe Zahl an Austritten von 284 verzeichnete auch das Amt für Kinder, Jugend und Familie im Jahr 2020. Es ist mit über 4700 Mitarbeitenden allerdings auch das größte Amt der Stadt und die Fluktuationsquote liegt bei 5,9 Prozent. Somit ist die durchschnittliche Fluktuation hier sogar noch unterhalb der stadtweit allgemein sehr geringen Quote von 7,6 Prozent.

Frage 2:

Zudem erkundigt er sich, nach messbaren Effekten oder Rückmeldungen der gestarteten Marketingmaßnahme „Wir machen Köln“.

Antwort der Verwaltung:

Im Rahmen des „Mach Köln“ Personalmarketingkonzepts wurden bisher 14 unterschiedliche Kampagnen umgesetzt: Drei reine Image-Kampagnen und elf Motive, die gezielt auf einzelne Berufsbilder ausgerichtet waren.

Im Jahr 2021 war die Stadt Köln als Arbeitgeberin somit insgesamt 20 Wochen mit Plakaten im Stadtbild zu sehen, erreichte mit Social Media Kampagnen über 1,7 Millionen Impressionen und fährt

als KVB-Bahn-Beklebung täglich durch Köln. Insbesondere die Auftaktkampagne, die in zwei Zeiträumen die Arbeitgeberin Stadt Köln mit etwas provokanteren Slogans wie „Bock auf die ziemlich beste Arbeitgeberin der Welt?“ und „Die Liebe deines Lebens zum Beruf machen?“ bewarb, zog viele Interessierte auf die eigens eingerichtete Landingpage www.mach-koeln.de.

Das einheitliche Auftreten im Rahmen des „Mach Köln“ Konzeptes hat im ersten Schritt vorrangig das Ziel, die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin an sich in die Köpfe zu bringen. Das Image soll langfristig gestärkt werden, die Stadt Köln als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Die Dienststellen haben das einheitliche Personalmarketing-Layout sehr gut angenommen und umgesetzt. Auch die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln, die als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nicht an die städtischen Vorgaben gebunden ist, hat die Kampagnenidee übernommen.

Erste Erfolge der Imagestärkung kann man auf der Onlineplattform Kununu erkennen, die seit März 2021 im Rahmen von Mach Köln intensiv durch die Verwaltung betreut wird. Hier können Arbeitnehmer*innen und Bewerber*innen unabhängig und anonym eine Bewertung über ihr Unternehmen abgeben. Seit Anfang des Jahres haben dies 107 Personen getan. Sie haben der Stadt Köln durchschnittlich eine Bewertung von 3,8 (von 5) Sternen gegeben. 79 Prozent würden die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen. Im Jahr zuvor, ohne gezielte Arbeitgeberinnen-Kommunikation und die Beantwortung der Bewertungen durch die Stadt, lag die durchschnittliche Bewertung bei nur 2,9 Sternen und einer Weiterempfehlungsrate von 68 Prozent.

Frage 3:

Zuletzt möge er sich erkundigen, wie sich der Vergleich der Krankenquoten von der Stadt Köln, mit 9,08 % oder ca. 2000 Mitarbeiter*innen, zu anderen Kommunen verhalte.

Antwort der Verwaltung:

2020 lag die Krankenstandquote in deutschen Kommunen durchschnittlich bei 7,46 Prozent. Das geht aus einer Erhebung des Deutschen Städtetags hervor, in der jährlich die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den unmittelbaren Mitgliedstädten erfasst werden. In Städten der Größenklasse 1 (über 500.000 Einwohner*innen), zu denen auch Köln zählt, lag die Krankenstandquote bei 7,91 Prozent. Die Kölner Quote liegt somit etwas mehr als einen Prozentpunkt höher als bei vergleichbaren kommunalen Verwaltungen. In Köln ist die Quote 2020 jedoch im Vergleich zum Vorjahr stagniert, während die Quote in der Auswertung des Deutschen Städtetags um 0,11 Prozentpunkte gestiegen ist.

Frage 4:

MdR Dr. Krupp erkundigt sich, ob Outboarding Gespräche mit den Mitarbeitern die die Stadt verlassen geplant seien. Er halte die Frage, warum verlassen diese Mitarbeiter die Stadt, für einen sehr interessanten Aspekt.

Antwort der Verwaltung:

Systematische Outboarding-Gespräche oder eine zentral organisierte Exit-Befragung gibt es bei der Stadt Köln zurzeit nicht. Einzelne Dienststellen führen Austrittsgespräche durch, aber nicht mit gesamtstädtischem Auftrag. Es ist geplant, ein zentrales Instrument zum Outboarding zu konzipieren.

Frage 5:

Zudem erkundigt er sich, ob es Bereiche gebe, in denen der Krankenstand besonders ausschlagen würde, mit dem Zweck, in den Bereichen besondere Maßnahmen ergreifen zu können, um dem entgegen zu wirken.

Antwort der Verwaltung:

In den Bereichen „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten“ (10,45 Prozent), „gewerblich-technische Berufe“ (11,3 Prozent) und „Sicherheit und Überwachung“ (11,44 Prozent) ist der

Krankenstand im stadtweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch. Diese Berufsgruppen sind aufgabenbedingt viel im (teilweise engen) Kontakt mit Menschen, durch Außendiensttätigkeiten den Wetterverhältnissen ausgesetzt und haben eine hohe körperliche Belastung. All dies sind Faktoren, die häufiger zu Erkrankungen führen als typische Schreibtischtätigkeiten.

Um besonders hohen Krankenquoten entgegenzuwirken, hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement den Baustein BGM-Dialog entwickelt. Damit werden systematisch gesundheitliche Indikatoren, Auffälligkeiten und Erfahrungen gemeinsam mit den Dienststellen analysiert und anschließend ein lösungsorientierter, realistischer Maßnahmenkatalog erstellt. Dieser wird gemeinsam mit den kooperierenden Gesundheitskassen umgesetzt. Die Verwaltung sieht darin einen wichtigen Schlüssel zur gezielteren Förderung der Mitarbeitendengesundheit.

Frage 6:

MdR Spehl erkundigt sich, wie die Leistungsorientierte Bezahlung definiert werde. Er bittet, um eine Aufschlüsselung, wie ein solches Leistungsorientiertes Bezahlen funktioniere und in welchen Rahmen sich diese Bezahlung bewege.

Antwort der Verwaltung:

Die leistungsorientierte Bezahlung (LoB) ist tarifvertraglich vereinbart. Sie soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Die Stadt Köln hat sich mit dem Personalrat im Rahmen der tariflichen Bedingungen auf ein betriebliches System mit einer jährlichen Leistungsprämie verständigt. Unter Berücksichtigung der besoldungsrechtlichen Vorgaben sind auch die Beamt*innen in den A-Besoldungsgruppen der Stadt Köln Teil dieses LoB Systems. Hierfür sind gesonderte finanzielle Mittel im städtischen Haushalt eingestellt.

Zum Jahres- bzw. bei Beschäftigungsbeginn schließen die Führungskräfte mit ihren unmittelbar unterstellten Mitarbeitenden eine Zielvereinbarung mit maximal fünf Zielen ab. Alternativ können sie auch die Kriterien für eine systematische Leistungsbewertung festlegen. Die jeweiligen Ziele entwickeln die Dienststellen gemeinsam mit den Führungskräften, zum Teil auch unter Einbeziehung der Beschäftigten. Auch die Oberbürgermeisterin, der Verwaltungsvorstand und die Beigeordneten haben die Möglichkeit, für die Dienststellen ihres Geschäftsbereiches verbindliche Vorgaben zu machen.

Am Ende des Bewertungszeitraumes wird das Leistungsergebnis festgestellt. Die Beschäftigten können bis zu 100 Leistungspunkte erreichen. Neben dem individuellen Leistungsergebnis werden bei der Prämienhöhe auch die persönliche Eingruppierung, der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Beschäftigungszeit im Jahr berücksichtigt. 2020 konnten je nach persönlicher Eingruppierung bei einer ganzjährigen Vollzeitbeschäftigung Leistungsprämien in Höhe von 690,- bis 1.335,- Euro erreicht werden.

Gez. Blome