



An die
Vorsitzende des Kölner Rates
Frau Oberbürgermeisterin
Henriette Reker

**SPD-Fraktion
im Rat der Stadt Köln**

Rathaus, Spanischer Bau
50667 Köln

fon 0221. 221 259 50

fax 0221. 221 246 57

mail fraktion@koelnsdpd.de

web www.koelnsdpd.de

Eingang beim Amt der Oberbürgermeisterin: 30.01.2023

AN/0218/2023

Antrag gem. § 3 der Geschäftsordnung des Rates

Gremium	Datum der Sitzung
Rat	09.02.2023
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	13.03.2023

**Den krisenhaften Arbeitskräftemangel bei der Stadt Köln bekämpfen:
Personalgewinnung, -bindung und -vergütung verbessern**

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

die antragstellende Fraktion bittet Sie, den folgenden Antrag auf die Tagesordnung der Sitzung des Rates am 09.02.2023 zu setzen.

Der Rat der Stadt Köln fordert die Oberbürgermeisterin und die Stadtverwaltung auf,

1. einen Krisenstab „Arbeitskräftemangel“ einzurichten, der sich aus Vertreter*innen der Verwaltungsspitze und Führungskräften (nicht nur Amtsleitungen) insbesondere aus Abteilungen, die unter hohen Vakanzen, Krankenständen und Rückständen leiden, zusammensetzt. Dieser soll Sofortmaßnahmen für die Personalgewinnung und -sicherung entwickeln, die dafür sorgen,
 - a. dass die Personalstrategie neu ausgerichtet wird und sich zur Überwindung des derzeitigen Mangels an Arbeitskräften verstärkt an der Bewerberperspektive anstelle von tradierten organisatorischen Gegebenheiten der öffentlichen Verwaltung orientiert.
 - b. dass ein konsequenter und massiver Ausbau von Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten insbesondere der sogenannten Mangelberufe bei der Stadt erfolgt. Es müssen mehr und neue Ausbildungsplätze und Ausbildungsstätten/Ausbildungswerkstätten geschaffen werden. Kampagnen zur Gewinnung von Bewerber*innen sollen sich auch explizit an junge Menschen mit internationaler Geschichte richten. Dringend müssen Maßnahmen zur Attraktivierung der Tätigkeit als Ausbilder*in auf den Weg gebracht werden.

- c. dass Ausbildungen bei der Stadt flexibilisiert werden, sodass sie auch in Teilzeit oder verkürzt oder als Training on the Job absolviert werden können. Finanzielle Unterstützungsmodelle – z. B. Ausbildungsdarlehen – sollen für Quereinsteigende geschaffen, erfolgreiche Modelle wie die duale Ausbildung und die praxisorientierte Erzieher*innenausbildung auf andere Bereiche ausgerollt werden. Weitere entgeltfreie Qualifizierungsmodule für das Gesamtpersonal, Quereinsteiger*innen oder Umschulungswillige müssen geschaffen, vorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten insbesondere für den Aufstieg in die höheren Entgelt- und Besoldungsstufen müssen gestrafft werden.
 - d. dass Bevölkerungsgruppen für eine Beschäftigung bei der Stadt gewonnen und qualifiziert werden, die bisher noch nicht erreicht werden konnten, z. B. Frauen für den Einsatz in der Jobfamilie MINT oder im Bereich Sicherheit und Überwachung bzw. Männer in der Jobfamilie SAGE (Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung) sowie Geflüchtete und Langzeitarbeitslose.
 - e. dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und anderen Einschränkungen verstärkt nicht nur als soziale Aufgabe gegenüber den Betroffenen verstanden wird, sondern als veritable Möglichkeit zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels. In diesem Rahmen sind sämtliche Bewerbungsverfahren und Zugangsmöglichkeiten auf mögliche Barrieren zu überprüfen und zu befreien.
2. sich mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln auf allen politischen Ebenen dafür einzusetzen,
 - a. das Landesbeamtenrecht, insbesondere die Arbeitszeitverordnung NRW zu ändern, sodass Überstunden oder freiwillige Mehrarbeit in höherem Ausmaß möglich sind und angemessen vergütet werden können.
 - b. dass in den Mangelberufen die 35-Stunden-Woche bei vollem Gehalt eingeführt wird. Dafür nimmt sie u.a. Kontakt mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband auf, um ein einheitliches Vorgehen und einheitliche Ziele abzustimmen.
 - c. dass mit Hochdruck auf eine Reform der Stellenbewertungen hingewirkt wird, die zu höheren Entgelten und/oder Besoldungen, Möglichkeiten übertariflicher Bezahlung, flexibilisierten Erfahrungsstufen und einer Überarbeitung von Stellenanforderungen und -beschreibungen insbesondere bei den Mangelberufen führt.
 3. Die Stadt Köln prüft die Einführung einer Großstadtzulage für Tarifbeschäftigte insbesondere in den Mangelberufen wie Erzieher*in, beim Jugendamt, in der Pflege, IT und Technik; hierbei konsultiert die Stadt den VKA. Die Stadt setzt sich zudem für die Schaffung einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage für Beamt*innen in NRW ein.
 4. Die Stadtverwaltung baut schnellstmöglich ein Mentoring-Programm für Mitarbeitende mit internationaler Geschichte auf.
 5. Die Stadt entwickelt ein klares Verfahren, wann Stellen im höheren Dienst intern und extern ausgeschrieben werden, damit sichergestellt wird, dass engagierten Mitarbeitenden der Stadt genügend Karrierewege offen stehenn. Die bereits auf den Weg gebrachten Reformen in Bezug auf Führung und Zusammenarbeit müssen konsequent ausgebaut werden.

6. Die Stadtverwaltung prüft die Wirksamkeit und Geeignetheit ihrer bisherigen Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Personal und stellt in einem detaillierten Bericht mit Kostenkalkulation dar, wie und bis wann diese Maßnahmen ausgebaut werden können.
7. Bei Austritten von Mitarbeitenden sollen Gespräche mit dem Ziel geführt werden, Ursachen für den jeweiligen Ausstieg zu ergründen, um ggf. mit Maßnahmen nachzubessern und für die Zukunft vorzubeugen (Offboarding-Gespräche).
8. Die Stadt optimiert ihr Recruiting und prüft die Einführung eines zentralen KI-Talentpools zur Besetzung offener Stellen, der Jobsuchende mit den zu ihnen passenden Stellen bei der Stadt zusammenbringt.
9. Die Stadtverwaltung zieht Digitalisierungsprozesse vor, die zur Unterstützung von Mitarbeitenden in den Mangelberufen und zum Abbau von Rückständen etabliert werden sollen.
10. Des Weiteren legt die Verwaltung dar, mit welchen Maßnahmen sie dem steigenden Bedarf an Arbeitsplätzen auch in Bezug auf eine hinreichende Anzahl moderner Arbeitsplätze gerecht werden will.

Begründung:

Die Auswirkungen des steigenden Arbeitskräftemangels bei der Stadt Köln sind in den letzten Jahren für die Einwohner*innen immer sichtbarer geworden: Termine sind über Monate ausgebucht, Ämter nicht erreichbar und Anliegen bleiben liegen. Durch Anfragen der SPD-Fraktion wurde z. B. öffentlich, dass das Gewerbeamt mit der Bearbeitung von Anträgen ein Jahr im Rückstand ist. Ähnliches gilt zum Beispiel auch für die Ausländerbehörden. Vielen weiteren Ämtern und ihren Abteilungen fehlt ebenfalls das Personal, Rückstände abzuarbeiten und das Kerngeschäft zu erfüllen. Das zeigt die Antwort auf die Anfrage der SPD-Fraktion „Arbeitskräftemangel bei der Stadt: Aktuelle Personalsituation“. Dort führt die Verwaltung mit Stand 31.08.2022 auf, dass insgesamt 2537,85 Stellen bei der Stadt vakant sind. Diese sehr hohe Anzahl an Vakanzen stellt zunehmend ein Risiko für die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung dar. Diese ist sich des großen Problems durchaus bewusst und hat u.a. versucht, ein Personalrisikomanagement einzuführen. Leider musste dieses Projekt wieder eingestellt werden, da keine angemessene technische Unterstützung vorhanden ist und deutlich wurde, dass den Dienststellen erst die relevanten Steuerungsinformationen zugänglich gemacht werden müssen. Zum Jahresende 2023 will die Stadtverwaltung erneut berichten.

Auch die Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung spüren die Zunahme von Belastungen, die durch fehlende Kolleg*innen entstehen. Die Aufgaben des öffentlichen Dienstes wachsen, werden komplexer und vielfältiger. Bei immer mehr Mitarbeitenden der Stadt sind Überlastungsanzeichen sichtbar. Ende November verschafften sich etwa Mitarbeitende der Jugendämter vor dem Rathaus Gehör und wiesen auf den Personalmangel hin: Ihre Häuser stünden

vor dem Kollaps. Es laste enormer Druck auf ihnen, nicht zuletzt aufgrund der Tragweite von Fehlern bei der Arbeit oder übersehenen Schicksalen. Zeitnahe Beratungen und Hilfestellungen für Eltern könnten inzwischen nicht mehr geleistet werden. Ähnlich wie in der Notaufnahme der städtischen Kinderklinik müssten Kinder stundenlang auf Fluren der Einrichtungen warten. In den städtischen Kitas der Stadt wurden aufgrund des Personalmangels Rotationspläne eingeführt, die dazu führen, dass es im schlimmsten Fall dazu kommen kann, dass Kinder wochenlang nur noch jeden zweiten Tag in der Kita betreut werden können. Dies führt wiederum dazu, dass die Eltern ihrer Arbeit nicht nachgehen können, weil die Kinder dann zuhause betreut werden müssen – ein Teufelskreis.

Aufgrund des demographischen Wandels dürfte sich dieser Personalmangel bei der Stadt leider noch verschärfen. Geburtenstarke Jahrgänge verlassen altersbedingt den öffentlichen Dienst. Im Zeitraum bis 2032 werden laut Personalbericht 2021 etwa 25 Prozent des zum jetzigen Zeitpunkt unter Vertrag stehenden Personalbestandes den Dienst verlassen haben, bei den Führungskräften knapp 40 Prozent. Die Verwaltungen stehen dabei nicht nur im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft, sondern auch mit dem jeweiligen Land sowie mit anderen Verwaltungen. Dabei ist die Stadt Köln gerade heute eine interessante Arbeitgeberin: Junge Menschen wünschen sich einen sicheren Job mit Sinn. Sie wollen etwas bewegen können. Wer aber heute in Frage kommendes Personal von sich überzeugen will, muss jetzt drastische Maßnahmen in die Wege leiten und sich als attraktive Arbeitgeberin aufbauen. Einige Ideen dazu werden im Beschlussteil dieses Antrags aufgeführt. Denkbar wäre z. B. die Einführung von Großstadtzulagen wie in anderen Großstädten. So konnte die Stadt Stuttgart etwa durch einen "Tarif plus" seit 2014 die Zahl der Bewerber*innen auf Ausbildungsplätze zu Erzieher*innen signifikant erhöhen. Für Beamtinnen und Beamte müssen die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden. Hierfür sollte sich die Stadt einsetzen. Andere Städte konnten Auszubildende trotz Konkurrenz mit der freien Wirtschaft durch Werkwohnungen und weitere Vergünstigungen gewinnen. Die Stadt Kiel nutzt zur Personalgewinnung die StartUp-Plattform Smart City Jobs, bei der der Prozess der Auswahl und Zuweisung von Bewerber*innen bzw. Jobinteressierten durch eine KI unterstützt abläuft. Auch die Stadtverwaltung in Köln hat schon viele berufliche Rahmenbedingungen verbessert, etwa durch familienfreundlichere Arbeitsplätze, individuelle Arbeitszeitmodelle und vieles mehr. Die Kampagne zur Imageverbesserung der Stadt als Arbeitgeberin (Arbeitgebermarkenprozess) wurde immer weiter ausgebaut, allerdings reichen die Bemühungen insbesondere des Personalamtes bisher nicht aus, was u.a. daran liegt, dass auch hier Personal fehlt. Der Arbeitskräftemangel ist jetzt schon so krisenhaft, dass Kernaufgaben der öffentlichen Verwaltung liegenbleiben und in vielen Bereichen Stillstand herrscht. Daher ist die Einrichtung eines Krisenstabs angemessen.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Mike Homann
SPD-Fraktionsgeschäftsführer