

## **Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung**

### **öffentlicher Teil**

<b>Gremium</b>	<b>Datum</b>
Rechnungsprüfungsausschuss	29.01.2015
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	16.03.2015

### **Einsatz externer Beschäftigter**

In der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses am 20.11.2014 (zu TOP 2.4) wurde die Verwaltung gebeten mitzuteilen, was unternommen werde, um potentielles Personal zu gewinnen, z. B. Änderung der Tarifstruktur oder Vereinbarung möglicher Extrazahlungen.

#### Die Verwaltung teilt hierzu mit:

Bereits seit einiger Zeit ist bei externen Stellenausschreibungen vornehmlich im Ingenieur- und Technikbereich eine quantitativ wie qualitativ enttäuschende Resonanz zu verzeichnen. Die Stadt Köln befindet sich im Wettbewerb mit vielen Konkurrenten um die guten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Die Privatwirtschaft hat hier bei den Attraktivitätsfaktoren (Karrierechancen u.a.) gegenüber dem öffentlichen Dienst meist mehr zu bieten.

Zur Begegnung der problematischen Personalsituation im Techniker- und Ingenieurbereich hat sich die Verwaltung intensiv mit der Entwicklung eines entsprechenden Maßnahmenkataloges beschäftigt.

Zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen wurden gemeinsam mit den technischen Fachdienststellen in einem ersten Workshop 28 mögliche Maßnahmen innerhalb folgender Kategorien erarbeitet:

- Professionalisierung der Rekrutierung von Fachkräften
- Möglichkeiten für eine Mitarbeiter-freundliche Unternehmenskultur
- Schaffung finanzieller Anreize
- Förderung von Aus- und Weiterbildung
- Verwaltung "entkomplizieren" und
- Weitere/sonstige Möglichkeiten

In einem zweiten Workshop wurden die o. g. Maßnahmen einem Ranking zugeführt. Ziel der zweiten Veranstaltung war die Bewertung der formulierten Maßnahmen hinsichtlich ihrer Priorität zur Verbesserung der Personalsituation.

Als Ergebnis wurde ein Katalog mit elf Maßnahmen entwickelt (sog. TOP-11-Maßnahmen, wie z. B. Konzepte zur Durchlässigkeit der Laufbahnen, bezahlte Praktika/Stipendien für Studenten zwecks Nachwuchsgewinnung etc.), die mit entsprechender Priorität umgesetzt werden sollen. Die Verwaltung arbeitet derzeit an der Umsetzung des Prioritätenkatalogs sowie der restlichen 17 Maßnahmen. Zur Imagewerbung nahm die Arbeitgeberin Stadt Köln 2014 an Recruitingmessen (u.a. technische Fachhochschule Köln) teil und setzt dies 2015 fort. Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberlage

werden stetig umgesetzt, wie zum Beispiel bei externen Stellenausschreibungen im technischen Bereich i.d.R. mit unbefristeten Einstellungen zu werben.

Mit Blick auf die oben angeführten Beispiele (Änderung der Tarifstruktur oder Vereinbarung möglicher Extrazahlungen) bleibt festzustellen, dass hier die tarifrechtlichen Bestimmungen der BAT-Entgeltordnung VKA maßgeblich sind. Die Stadt Köln ist als Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes NW satzungsgemäß dazu verpflichtet, die abgeschlossenen Tarifverträge und sonstige Vereinbarungen zu beachten bzw. anzuwenden. Entsprechend sind außer- und übertarifliche Vereinbarungen für den Ingenieur- bzw. Technikerbereich nur in Abstimmung mit dem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) NW zulässig. Bislang hat weder der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) noch der KAV NW für den technischen Bereich Grundlagen für eine generelle Zulassungsgewährung geschaffen. Diesbezügliche Anfragen der Verwaltung beim KAV NW, einen entsprechenden Handlungsrahmen zu eröffnen, waren bisher nicht erfolgreich. Derzeit laufen Tarifverhandlungen über Veränderungen in der Entgeltordnung für verschiedene Berufsbilder. Der Verhandlungskommission für den Bereich der Techniker und Ingenieure gehört auf der Seite des VKA eine Expertin des städtischen Amtes für Personal, Organisation und Innovation an. Die städtischen Probleme sind dort also gut bekannt. Aufgrund der laufenden Tarifvertragsverhandlungen ist nicht davon auszugehen, dass kurzfristig generelle Ausnahmeregelungen zugelassen werden.

gez. Kahlen