



Dezernat, Dienststelle
I/11

Stellungnahme zu einem Antrag öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	13.03.2023

Stellungnahme zum Antrag der SPD-Antrag "Den krisenhaften Arbeitskräftemangel bei der Stadt Köln bekämpfen: Personalgewinnung, -bindung und -vergütung verbessern"

Zu dem Antrag der SPD-Fraktion zum Thema „*Den krisenhaften Arbeitskräftemangel bei der Stadt Köln bekämpfen: Personalgewinnung, -bindung und -vergütung verbessern*“ (AN/0218/2023) wird wie folgt Stellung genommen:

- Der Rat der Stadt Köln fordert die Oberbürgermeisterin und die Stadtverwaltung auf, einen Krisenstab „Arbeitskräftemangel“ einzurichten, der sich aus Vertreter*innen der Verwaltungsspitze und Führungskräften (nicht nur Amtsleitungen) aus Abteilungen, die unter hohen Vakanzen, Krankenständen und Rückständen leiden, zusammensetzt. Dieser soll Sofortmaßnahmen für die Personalgewinnung und -sicherung entwickeln, die dafür sorgen,***

Ein stadtweiter regelmäßiger Krisenstab zum Thema Arbeitskräftemangel ist nicht zielführend, da die Problematiken, Anforderungen und Personalsituationen bei über 60 Ämtern und Dienststellen zu vielschichtig sind. Ein regelmäßiger Krisenstab würde zudem hohe Personalressourcen binden.

- 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***

Das Personal- und Verwaltungsmanagement hat bereits einen Prozess der Neuorientierung eingeleitet. Dieser umfasst die Durchführung vielfältiger Marketing- und Social-Media-Kampagnen. Unter anderem wurde die stadtweit bekannte Kampagne „Mach-Köln“ entwickelt und an verschiedenen Stellen im Stadtbild und online platziert. In diesem Zusammenhang wurde das Angebot vielfältiger Benefits in den Bereichen "Modernes Arbeiten", "Gehalt & Leistungen", "Karriere und Entwicklung", "Vielfalt und Zusammenhalt" und "Gesundheit und Prävention" auf der Karriereseite im Internet dargestellt.

Diese Recruiting-Maßnahmen werden durch ein modernes Personalmarketing unterstützt. Die Arbeitgebermarke Stadt Köln bildet dabei - in Verbindung mit dem zentralen Leitgedanken der Personalwerbung („Mach Köln!“) - die Grundlage aller Marketingaktivitäten des Bewerbercenters.

- 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 Ausbildungsstationen/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.**

Aktuell bietet die Stadt über 35 Ausbildungsberufe an und arbeitet kontinuierlich daran, weitere zukunftsorientierte Ausbildungsberufe zu identifizieren.

Im Jahr 2022 wurden fast 350 Nachwuchskräfte in den Bereichen Verwaltung, IT sowie im handwerklichen, technischen und kaufmännischen Bereich eingestellt. Die Ausbildungsquote lag 2014 bei 6,29 % und konnte kontinuierlich gesteigert werden. Der Höchstwert wurde 2019 mit 8,95 % erreicht und liegt in 2021 bei 8,24 %.

Neben den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten bietet die Stadt Köln im Laufe des Berufslebens sehr unterschiedliche Fortbildungsmöglichkeiten an, z.B.

- die modulare Qualifizierung für den Verwaltungs-, den technischen und den sozialen Dienst
- berufsbegleitende Studienförderung
- vielfältige Nachqualifizierungsmöglichkeiten
- das Weiterbildungsangebot zu "Staatlich geprüften Techniker*in
- sowie ein umfangreiches kostenloses Fortbildungs- und Personalentwicklungsangebot, weitere Qualifizierungsprogramme und Mentoringprojekte. Ein Mentoring-Programm für Menschen mit internationaler Familiengeschichte ist in Vorbereitung.

Die Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden in einem fortlaufenden Prozess weiterentwickelt und optimiert.

Die Tätigkeiten von Ausbilder*innen werden durch eine Ausbilderhonorierung sowie verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten gefördert.

- 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.**

Die Stadt Köln arbeitet fortlaufend daran die Ausbildung weiter zu flexibilisieren und forciert z.B. Teilzeitausbildungsmöglichkeiten und die Telearbeit. Unter anderem wurde der Teilzeitstudiengang an der HSPV (Hochschule für Polizei und Verwaltung) vorangetrieben. Auch die Spitzensportförderung ist ein aktiv gelebtes Rekrutierungsinstrument der Stadt Köln.

Ergänzend dazu bietet die Stadt Köln unterschiedliche Qualifizierungsmöglichkeiten, wie z.B. Aufstiegsqualifizierungen in den ehemals höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst, Förderungsmöglichkeiten von berufsbegleitenden Masterstudiengängen sowohl im Verwaltungsbereich, im Sozial- und Erziehungsdienst sowie im technischen Dienst, aufgrund des Sozialtarifvertrages den Aufstieg als sonstige Beschäftigte im Verwaltungsdienst, die modulare Qualifizierung „Soziales und Gesundheit“, das

Weiterbildungsangebot „Staatlich geprüfte*r Techniker*in“ und Fördermöglichkeiten für berufsbegleitende Bachelorstudiengänge. Zudem bietet die Stadt Köln seit 2018 als erste Kommune bundesweit die modulare Qualifizierung für den Technischen Dienst an.

- 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.**

Um weitere Personengruppen anzusprechen und zu gewinnen werden z.B. eine geschlechtergerechte (An)Sprache, einfache Sprache und die spezielle MINT-Werbung in Ausschreibungen genutzt. In Kampagnen werden bewusst Motive von unterrepräsentierten Gruppen eingesetzt (z.B. Erzieher, Feuerwehrfrauen, Informatikerinnen als jeweilige Role Models) etc. Darüber hinaus wurde z.B. im Amt für Informationsverarbeitung ein Innovationsprojekt zur Frauenförderung und Diversity gestartet.

Darüber hinaus beteiligt sich die Stadt Köln erfolgreich am sog. „16i-Programm“ zur Beschäftigung und Integration von Langzeitarbeitslosen und kooperiert mit der Bundesagentur.

In all diesen Bereichen werden verschiedene Messen und Plattformen/Präsentationen durchgeführt, um offline und online in den direkten Austausch mit den gesuchten Fachkräften zu treten. Die Stadt plant den weiteren Ausbau dieser Bereiche, z.B. durch verschiedene zielgruppengerechte Ansprachen für bestimmte Bereiche / Positionen.

Die Ausbildungsleitung hat 2015/2016 aktiv und frühzeitig den Kontakt zu vielen Akteur*innen in der Flüchtlingsbetreuung und -vermittlung gesucht und gemeinsame Projekte besprochen. Die Stadt Köln hat seit 2015 geflüchtete Personen in Praktika und Ausbildung vermittelt und hier bereits einige Erfolge verbuchen können. Die Absichtserklärung für ein neues Kooperationsprojekt mit dem Jobcenter „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ wurde 2022 unterzeichnet.

- 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.**

Die Stadt Köln sieht bereits seit vielen Jahren in der Einstellung von Menschen mit Behinderung sowohl im Bereich der Ausbildung als auch im Bereich der externen Einstellungen eine gute Möglichkeit, dem Fachkräftemangel auch auf diesem Wege entgegenzuwirken.

Mit einer eigenen Inklusionsvereinbarung soll zudem die Chancengleichheit und die berufliche Situation der beschäftigten Menschen mit Behinderung verbessert werden.

Als Indikator hierfür dient vor allem die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Köln. Diese liegt seit langem über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote. Die gesetzliche Pflichtquote beträgt fünf Prozent, die Zielquote der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln liegt bei sieben Prozent. Im Jahr 2021 liegt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei neun Prozent.

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

Die Möglichkeiten zur Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Landesbeamtengesetz in Verbindung mit der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes sind bereits sehr weitreichend.

Aus Gründen der Fürsorgepflicht wird die Ausweitung der Regelungen zur Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit nicht befürwortet. Zudem ermöglicht die Arbeitszeitverordnung NRW bereits heute eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit.

Der Gestaltungsspielraum wird durch die landesrechtliche Möglichkeit, Langzeitarbeitszeitkonten nunmehr auch für Beamt*innen einzuführen, noch einmal deutlich erweitert.

Eine neue, moderne Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit befindet sich derzeit in der Abstimmung zwischen Verwaltung und den Gremien. In dieser soll die Einrichtung von Langzeitkonten sowohl für Beamt*innen als auch für Tarifbeschäftigte geregelt werden.

- 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.**

Die Einführung einer 35-Stunden-Woche führt zu weiteren Personalbedarfen und erfordert Stellenzusetzungen und eine gute Haushaltslage. Diese neuen Personalbedarfe sind wiederum schwer zu decken und würden zu weiteren Vakanzen sowie Arbeitsengpässen führen.

- 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.**

Die Bewertung der Stellen für Tarifbeschäftigte erfolgt nach den verbindlichen tariflichen Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Da der TVöD bundesweit gilt und nicht alle Kommunalverwaltungen ein gleiches Interesse an einer generellen Höherbewertung von Stellen (und der damit verbundene Steigerung der Personalaufwendungen) haben, ist eine Reform der Stellenbewertungssystematik nicht realistisch.

Die Bewertung der Stellen der Beamt*innen erfolgt unter Beachtung eines bundesweit in nahezu allen großen Kommunalverwaltungen angewandten Gutachtens der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) unter Ausschöpfung der vorhandenen Spielräume.

Die Festlegung der Erfahrungsstufen erfolgt im Rahmen der tariflichen Regelungen

grundsätzlich auf der Grundlage einschlägiger Berufserfahrung. Ergänzend dazu werden zur Personalbedarfsdeckung bei Neueinstellungen generell auch die tariflichen Möglichkeiten der ergänzenden Berücksichtigung förderlicher Berufserfahrungen bei der Stufenzuordnung ausgeschöpft.

Eine außertarifliche Bezahlung ist bislang lediglich auf Grundlage der Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieur*innen (Fachkräfte-Richtlinie) zulässig. Hiernach können zeitlich befristete Fachkräftezulagen bis zu 1.000,- EURO monatlich gezahlt und/oder Stufen ohne entsprechende Berufserfahrung vorweg gewährt werden. Die Anwendung der Fachkräfte-Richtlinie ist allerdings auf Beschäftigte mit einschlägiger Fachhoch- bzw. Hochschulbildung begrenzt. Bei der Stadt Köln wird hiervon bereits Gebrauch gemacht. Aktuell wird geprüft, inwieweit eine verstärkte Anwendung auf bestimmte Berufsgruppen mit erhöhtem Fachkräftemangel realisierbar ist. Dabei sind stets die Finanzierbarkeit sowie das gesamtstädtische Bezahlungsgefüge im Blick zu halten.

Für die Beschäftigten im kommunalen Dienst wurden auf KAV-Ebene bereits Vorschläge und Flexibilisierungsmöglichkeiten diskutiert, wie dem Personalmangel auch in den Entgeltgruppen unterhalb der EG 9a TVöD entgegengewirkt werden kann.

- 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.**

Für die Zahlung einer Ballungsraumzulage fehlt es bislang an einer entsprechenden Ermächtigungsgrundlage.

Für die Beamt*innen hat der Landesgesetzgeber NRW in einem umfangreichen „Besoldungspaket“ bereits die Voraussetzungen für die Zahlung eines regionalen Ergänzungszuschlags ab dem 1. Januar 2022 für Familien mit Kindern geschaffen. Dabei werden erstmals die Mietstufen der Kommune nach dem Wohngeldgesetz berücksichtigt. Die Stadt Köln hat diese gesetzliche Neuregelung umgesetzt.

- 4. Die Stadtverwaltung baut schnellstmöglich ein Mentoring-Programm für Mitarbeitende mit internationaler Geschichte auf.**

Ein Mentoring-Programm für Personen mit internationaler Familiengeschichte befindet sich in der Vorbereitung.

- 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 stehen. Die bereits auf den Weg gebrachten Reformen in Bezug auf Führung und Zusammenarbeit müssen konsequent ausgebaut werden.**

Stellenausschreibungen erfolgen entweder vorrangig intern oder parallel extern in Abstimmung mit der Personalvertretung und dem Amt für Gleichstellung. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden durch die modulare Qualifizierung in verschiedenen Berufsbereichen, die Förderung und Anerkennung von Masterabschlüssen sowie verschiedene Qualifizierungsaufstiege und die Möglichkeit der Öffnung und Zulassung als sonstiger Beschäftigter im IT- und technischen Bereich weitere Karrierewege offen.

Die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind stadtweit in einem fundierten Prozess eingeführt und werden weiter verstetigt. Ergänzend dazu wurde das KölnerKompetenzModell eingeführt.

- 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.**

Ein entsprechendes Personalcontrolling ist im Aufbau. Der jährliche Personalbericht beleuchtet bereits eine Vielzahl von Kennzahlen. Die Kennzahlen des Bewerbercenter mit dem besonderen Fokus auf die Gewinnung von Personal werden ab 2023 erhoben.

- 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).**

Die Umsetzung eines Offboarding-Prozesses und der damit verbundenen Gespräche mit den austretenden Mitarbeitenden ist bereits in Planung.

- 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.**

Mit der Einrichtung des Bewerbercenters wurden das Recruiting an den Bedürfnissen der Nutzer* / Interessent*innen ausgerichtet, so z. B. in der Ansprache und Änderung hin zu moderneren ansprechenderen Ausschreibungstexten, entsprechender Überarbeitung der Homepage, Beratungsangebote im Bewerbercenter, Bewerbermanagementsoftware mit Online-Bewerbung, Eingangstor/Visitenkarte Bewerbercenter mit ansprechenden Räumlichkeiten und professionellen wertschätzendem Recruiting und entsprechend durch Weiterbildungen geschultes Personal.

Das Recruiting arbeitet hierbei konsequent zielgruppenspezifisch (z.B. durch spezialisierte Kompetenzteams für die einzelnen Fachkräftemangelbereiche, durch Active Sourcing auf berufsspezifischen Plattformen wie get-in-IT etc.)

Das Bewerbercenter wurde aufgebaut, um als zentraler Dienstleister die Prozesse des Recruitings zu unterstützen und Synergien zu erreichen. Das Recruiting wird fortlaufend optimiert.

Die aktuelle Bewerbermanagementsoftware bietet begrenzte Möglichkeiten eines Matchings. Der KI-Anbieter Smart City Jobs wird aktuell für eine erweiterte Zusammenarbeit getestet.

- 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.**

Die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln überprüft in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Raummanagement kontinuierlich den Bedarf an Arbeitsplätzen. Aktuell werden beispielsweise durch die Anmietung von 45.000 qm Bürofläche im Agrippa-Quartier Arbeitsplätze geschaffen; ein Teil der Fläche soll nutzerunabhängig zu städtischen „Co-Working“-Flächen entwickelt werden. Ein Nutzungskonzept wird derzeit mit externer Begleitung erarbeitet.

Darüber hinaus erarbeitet die Stadt Köln unter anderem ein Konzept zum Desksharing, um den steigenden Bedarf an Arbeitsplätzen zu decken und gleichzeitig moderne Arbeitswelten zu realisieren.

Bereits 25 Dienststellen praktizieren Desksharing (in einer oder mehreren Organisationseinheiten), davon wollen 19 Dienststellen Desksharing ausweiten.

Weitere 16 Dienststellen planen die Einführung von Desksharing in den nächsten Monaten.

Das Thema wird interdisziplinär von verschiedenen Akteuren in der Verwaltung gemeinsam bearbeitet und weiterentwickelt; ebenso findet hierzu eine regelmäßige Abstimmung mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung statt.

Gez. Blome