

2.	Ausbildung	32
2.1.	Bewerbungen	32
2.2.	Einstellungen	32
2.3.	Übernahmen	33
2.4.	Ausbildung besonderer Zielgruppen	33
2.4.1.	Teilzeitkräfte	33
2.4.2.	Migrantinnen und Migranten	34
2.4.3.	Menschen mit Behinderung	34
2.4.4.	Ausbildungsquote	35
3.	Fortbildung	36
4.	Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	41
5.	Krankenausfallstatistik	41
6.	Schwerbehinderte	46
7.	Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit	47
III.	Stellenplan 2015 (2013/2014, 2012)	48
1.	Grundlagen	49
1.1.	Gesetzliche Vorgaben, Ratsbeschlüsse, Fallzahlen	49
1.2.	Abbau von Aufgaben und Standards, Einsparungen beim Personalaufwand	49
1.3.	Geschäftsprozessoptimierung (GPO)	50
2.	Entwicklung in den letzten Jahren 2012, 2013 und 2014 mit Schwerpunktthemen ..	51
2.1.	Zusätzliche Bedarfe	51
2.2.	Verminderte Bedarfe	53
3.	Stellenplan 2015 ff.	54
3.1.	Zusätzliche Bedarfe Stellenplan 2015 (Session-Vorlage 1510/2015)	54
3.2.	Verminderte Bedarfe Stellenplan 2015 (Session-Vorlage 1510/2015)	56
3.3.	Ausblick hinsichtlich künftiger Bedarfe	56
3.4.	Umgang mit künftigen Mehrbedarfen	60
4.	Personalreserveplan	61
5.	Stellenbewirtschaftung	61
IV.	Personalaufwendungen	63
1.	Entwicklung der Personalaufwendungen ab 2008	63
2.	Personalintensität	64
3.	Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen	65
V.	Altersteilzeit 2015	66
C	Dienstrechtsreform Land NRW	68
I.	Dienstrechtsanpassungsgesetz	68
II.	Dienstrechtsmodernisierungsgesetz	68

D	Tarifpolitische Lage	70
I.	Tarifverhandlungen 2013	70
II.	Tarifverhandlungen 2014	71
III.	Tarifverhandlungen 2015	72
IV.	Diskriminierungsfreie Besoldung	73
E	Portal Personalarbeit	74
	Abbildungsverzeichnis.....	75
	Tabellenverzeichnis	75

A Eckdaten des demografischen Wandels¹

Seit der Jahrtausendwende werden die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse in Deutschland unter der Bezeichnung „demografischer Wandel“ diskutiert. Veränderungen in der Bevölkerung sind an sich nichts Ungewöhnliches. Die neue Richtung des jetzt anstehenden demografischen Wandels und dessen Folgen machen ihn besonders: „Wir werden weniger, älter und bunter.“ Dies rückt ihn in das öffentliche Blickfeld. Dies veranschaulicht zum Beispiel der erste Demografieipfel der Bundesregierung. Wirtschaft und Regierung beschäftigen sich gleichermaßen mit der Thematik.

„Der demografische Wandel bedeutet neben den Fragen der Globalisierung wahrscheinlich die größte Veränderung unseres gesellschaftlichen Lebens (...).“, sagte Bundeskanzlerin Angela Merkel während des Demografieipfels am 4.10.2012 in Berlin.

Verglichen mit dem Vorjahr sind die Prognosen bzgl. der Bevölkerungsentwicklung nahezu identisch. Gemäß aktueller Prognosen wird die Einwohnerzahl langfristig von ca. 82 Millionen Menschen Ende 2008 auf 65 (Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung) bzw. 70 Millionen (Obergrenze der „mittleren“ Bevölkerung) im Jahr 2060 abnehmen.²

Für den Arbeitsmarkt bedeutet die demografische Entwicklung unter anderem:

- als Folge der Abnahme des Erwerbstätigenpotentials höhere Arbeitgeberkonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt,
- notwendige Produktivitätssteigerungen, um das knappe Arbeitnehmerangebot auszugleichen,
- erhöhte Anforderungen an altersgerechtes Arbeiten.

Während die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Bund und Länder in der Hauptsache durch Statistiken veranschaulicht werden, äußern sie sich auf der kommunalen Ebene konkret und lassen sich in Form einer alternden Bevölkerung, von Internationalisierung und neuen Lebensstilen wie Patchworkfamilien und altersgemischten Wohngemeinschaften erleben. Der Auftrag der Kommunen liegt darin, sich auf den demografischen Wandel einzustellen und ihre Angebote darauf anzupassen. Dabei spielt die Wahrnehmung des demografischen Wandels durch die Kommunen eine bedeutende Rolle. Die Attraktivität von Kommunen für Familien und qualifizierte Zuwanderung wird sowohl für heimische Unternehmen als auch die Kommunen selbst zu einem der Erfolgsfaktoren. Auch für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt ist dies von erheblicher Bedeutung.

Auch künftig werden die Kommunen vor allem Dienstleistungen mit gut ausgebildetem Personal erledigen. Die bereits heute in einigen Berufsfeldern bestehenden Personalgewinnungsschwierigkeiten werden sich bei Fortsetzung der bisherigen Tarif- und Besoldungspolitik massiv verstärken. Wettbewerbsfähige Bezahlung und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten werden zugleich den Preis staatlicher Leistungen belasten.

Entgegen dem bundesweiten Trend ist der demografische Ausblick für Köln grundsätzlich positiv. Wie positiv und anhaltend der Ausblick fällt, hängt aktuell von der Herkunft der Prognosedaten ab. Zuletzt galt: Die Bevölkerungszahl wird in den nächsten Jahren weiter wachsen und in 2020 mit rd. 1,065 Mio. Einwohnerinnen bzw. Einwohnern ihren Höchststand erreichen. In den folgenden 20 Jahren wird die Bevölkerungszahl um etwas mehr als 16.000 auf rund 1.050 Millionen sinken, im Jahr 2040 allerdings noch mit knapp

¹ Quellen grundsätzlich: „Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung“ des Statistischen Bundesamtes, Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes

