

Gesamtpersonalrat

Herr Jörg Dicken

Presse

Zuschauer

Entschuldigt fehlen:

Stimmberechtigte Mitglieder

Herr Niklas Kienitz

CDU

Herr Tjark Sauer

Linke

Frau Möller eröffnet die konstituierende Sitzung des Unterausschusses Stellenplan, begrüßt die Anwesenden und trägt folgenden Vorschlag der Verwaltung zur Aufnahme in die Tagesordnung vor:

Zusetzung:

I. Öffentlicher Teil

- 3.2 Personalsituation 2015 Perspektiven
1733/2015

Der Ausschuss erklärt sich mit der folgenden Tagesordnung einverstanden:

Tagesordnung

I. Öffentlicher Teil

- 1 Wahl des Vorsitizes und einer Vertretung**
- 2 Bestellung einer Schriftführerin und ihrer Stellvertretung**
1542/2015
- 3 Mitteilungen der Verwaltung**
- 3.1 5. Frauenförderplan 2015 - 2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge
1480/2015
- 3.2 Personalsituation 2015 Perspektiven
1733/2015
- 4 Stellenplanvorlagen**
- 4.1 Stellenplan für das Jahr 2015 (incl. Stellenplan der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln)
1510/2015
- 4.2 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für das Jahr 2015
1516/2015
- 4.3 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für das Kalenderjahr 2015
0172/2015
- 4.4 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters Köln für das Kalenderjahr 2015
0156/2015

I. Öffentlicher Teil

1 Wahl des Vorsitzes und einer Vertretung

Frau Möller bittet um Vorschläge zur Wahl des Ausschussvorsitzes.

Herr Richter schlägt Herrn Krupp als Vorsitzenden des Unterausschusses Stellenplan vor.

Frau Möller stellt diesen Vorschlag zur Abstimmung.

Beschluss:

Vorsitzender Herr Gerrit Krupp

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

Herr Krupp übernimmt die Leitung der Sitzung und schlägt Herrn Richter als 1. Stellvertreter vor.

Herr Richter schlägt Frau Möller als 2. Stellvertreterin vor.

Beschluss:

1. Stellvertreter Herr Manfred Richter

2. Stellvertreterin Frau Monika Möller

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

2 Bestellung einer Schriftführerin und ihrer Stellvertretung 1542/2015

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan bestellt für die Sitzungen der Wahlperiode 2014-2020 Frau Heike Kröll zur Schriftführerin und Frau Silvia Goretzki zur stellvertretenden Schriftführerin und beschließt die Verwendung einer Tonbandaufzeichnung (digitalen Aufzeichnung) zur Erleichterung der Erstellung der Niederschrift.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

3 Mitteilungen der Verwaltung

3.1 5. Frauenförderplan 2015 - 2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge 1480/2015

Frau Kronenberg informiert, dass sie zu dieser Mitteilung gerne am Donnerstag, dem 11. Juni, in der Sondersitzung des Ausschusses Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales zusätzliche Ausführungen machen möchte.

Der Ausschuss nimmt die Mitteilung zur Kenntnis.

3.2 Personalsituation 2015 Perspektiven 1733/2015

Herr Dr. Elster betont, dass die Gesundheitssituation der Beschäftigten ein zentrales Thema sei. Die krankheitsbedingten Ausfallzeiten hätten sich dramatisch entwickelt und seien erneut angestiegen. Im Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales werde über die Krankenstände bereits seit 2009 intensiv gesprochen und es stelle sich keine Verbesserung ein.

Welche Maßnahmen seien zur Gegensteuerung bei den Personen, die arbeitsbedingt erkrankt seien und ihre Aufgabe nicht mehr wahrnehmen können, ergriffen worden? In den Stellenplanvorlage unter TOP 4 seien viele Zusetzungen im Bereich der Kernverwaltung vorgesehen. Wie sollen vakante Stellen, die teilweise schon über Jahre hinweg ausgewiesen würden, nun besetzt werden?

Außerdem bittet er um weitere Informationen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung. Er sehe hier eine Lücke im Personalbereich, die zur Entlastung der Mitarbeiter geschlossen werden müsse, da eine Ausbildung in der Regel drei Jahre dauere, bis qualifizierte Mitarbeiter neu zur Verfügung stünden.

Herr Richter führt aus, dass die einzelnen Bereiche in der Mitteilung gut dargestellt werden. Aber es fehlten Ausführungen zur Führung und Anforderungen an Führungsarbeit. Bis auf Coaching sei nichts weiter aufgeführt, er vermisse hierzu Leitlinien oder weitergehende Anforderungen an Führende.

In der Vorlage sei der demographische Wandel deutlich herausgearbeitet worden, mit dem Hinweis, dass in den nächsten zehn Jahren fast 1/3 des Personals in Pension gehe, mit allen Konsequenzen.

Er bittet um Informationen, ob es IT-unterstützte Lösungen beim Wissenstransfer gebe.

Außerdem fragt er nach, wie der derzeitige Stand beim Homeoffice (Seite 41) sei und wie die weitere Entwicklung aussehe?

Bezüglich der auf Seite 47 angegebenen 6,19% Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit, fragt er nach, ob dies das Verhältnis zur Kernverwaltung darstelle und ob die Zahl belegbar sei.

Herr Detjen fragt nach, wie viele Befristungen es insgesamt gebe. Bei Neueinstellungen sei dies auf 14% gesunken und er könne zwar eine positive Tendenz erkennen, die aber noch nicht ausreiche.

Außerdem fragt er, wie das Fachpersonal gewonnen werde und welche Qualifikation diese Mitarbeiter mitbrächten.

Der Anteil der Migrantinnen und Migranten sei bei der Verwaltung gesunken. Er habe

früher 30% betragen. Er führt aus, die Stadt Köln habe Qualifizierungskurse speziell für Migranten angeboten und fragt, ob diese fortgesetzt würden und ob in diesem Zusammenhang nicht auch für Flüchtlinge mit einer sechsjährigen Duldung etwas Ähnliches angeboten werden könnte, um diesem Personenkreis eine Perspektive zu bieten.

Für den „Bereich Flüchtlingspolitik“ sollen 200 Mitarbeiter eingestellt werden. Er habe die Auskunft erhalten, dass bereits 80% dieser Stellen besetzt worden seien und nur noch 20% für Neueinstellungen verblieben. Dies halte er für dieses Jahr für zu wenig.

Herr Kahlen führt zunächst aus, dass neue Bedarfe noch aktuell angemeldet wurden und bis zuletzt an den Stellenplänen intensiv gearbeitet worden sei.

Für den Bereich Flüchtlinge seien 187 Stellen vorgesehen, von denen nach Auskunft von Frau Reker mehr als 50 noch nicht besetzt seien. Die Stellenausstattung sei aber bewusst so definiert worden, dass diese die Prognosen des Bundesinnenministeriums und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge auf Köln bezogen abdecke. Auch weitere Erhöhungen der Flüchtlingszahlen für 2015 – Stand April - seien bereits berücksichtigt worden. Das vorgesehene Stellensoll gewährleiste, dass synchron zum Königsteiner Schlüssel ausreichend Personal gestellt werden könne.

Herr Heintz ergänzt, dass die rund 200 Stellen, die mit Blick auf die steigenden Flüchtlingszahlen insgesamt im Stellenplan eingerichtet werden sollen, bereits zu 90% über den Personalreserveplan abgebildet worden seien, um zwingend notwendige Stellenbesetzungen zu ermöglichen.

Herr Kahlen betont, dass für diese Stellenplanvorlage enorme Arbeiten geleistet worden seien. Die insgesamt knapp 1.100 Stellen seien das Ergebnis einer Beurteilung und Analyse von Anträgen, die weit darüber hinausgingen. Die Priorität des Stellenplans 2013/14 lag deutlich bei einem Absenken der Stellen. Jetzt werde ein Stellenplan geschaffen, der den tatsächlichen Aufgaben der Stadtverwaltung, bedingt durch neue gesetzliche Aufgaben oder durch entsprechende Ratsbeschlüsse eine ausreichende Personalausstattung ermögliche. Eine Ausstattung, die für die Nachholbedarfe der Stadt Köln, wie marode Infrastruktur, aber auch für die künftigen Aufgaben der wachsenden Stadt, notwendig sei. Deshalb seien einige Punkte zurückgestellt worden. Das seien aber Prioritäten, die in Übereinstimmung mit dem Stadtvorstand vorgenommen wurden.

Die Gesundheitssituation und der Krankenstand seien bedenklich. Ende 2011 habe der Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales den Beschluss (DS-Nr 4308/2011) zur Neuaufstellung des betrieblichen Gesundheitsmanagements getroffen, der die umfassende Befragung der Beschäftigten und Maßnahmen zur Gegensteuerung beinhalte. Aus den bisher geführten Marktplatzgesprächen sei ein sehr gutes Feedback mit konkreten Handlungszielen für einzelne Dienststellen gewonnen worden. Das Gesundheitsmanagement werde hierzu noch in diesem Jahr eine Mitteilung vorlegen. Es bestehe eine große Erwartungshaltung an die Reformfähigkeit der Verwaltung; die Dienststellen würden hierzu fundierte Handlungseinschätzungen entwickeln. Der Krankenstand spiegele die zum Teil bestehende Überforderung der Dienststellen wider. Dieser Stellenplan solle das auflösen.

Bei 26/Gebäudewirtschaft seien die Stellenvakanzen jetzt höher, als in den vergangenen zwei Jahren. Insgesamt 43 Vollzeitstellen, davon 28 Stellen im technischen Bereich und davon 9 beim Neubau seien derzeit unbesetzt. Hiervon seien erst kürzlich sechs Stellen aufgrund der zu errichtenden Flüchtlingsunterbringungen zugesetzt

worden. Bei -26- würden im Stellenplan insgesamt 50,5 Mehrstellen geschaffen. Dem vermehrten Bedarf werde hier Rechnung getragen.

Insgesamt befinden sich 28 Maßnahmen zur Personalgewinnung und –erhaltung bei -26- in der Umsetzung. Beispielhaft zu nennen sind hier die Überprüfung der Eingruppierung der technischen Bereiche, die großzügige Anerkennung von Erfahrungsstufen zur Gewinnung von Personal, Zahlung von Zulagen, Entwicklung eines Konzepts zur Durchlässigkeit der Laufbahnen, Entwicklung von Fortbildungskonzepten für neue technische Mitarbeiter und so weiter.

Bei der Gebäudewirtschaft würden auch weitere Projekte durchgeführt, wie die Entwicklung neuer Leitlinien für Bauprojekte durch Geschäftsprozessoptimierungen oder die Beschleunigung von Bauprojekten. Aktuell würden fünf zusätzliche technische Mitarbeiter für Schulbauprojekte aus der Gebäudewirtschaft in das Dezernat von Frau Dr. Klein wechseln. Diese frei gewordenen Stellen können bei -26- direkt nachbesetzt werden.

Vor sechs Wochen habe eine Messe in Bonn stattgefunden. Hier sei versucht worden, fertig ausgebildete Personen für die Stadt Köln als Mitarbeiter zu gewinnen.

Ausbildung sei ein wichtiges Thema und eine Quote von 6% sei, mit Blick auf den demographischen Wandel, nicht ausreichend und werde deshalb auf 7,2% in 2018 erhöht. Es konnten mehr als 80 neue Ausbilder gewonnen werden. Diese erhielten jetzt eine finanzielle Anerkennung für die Ausbildungsleistung. Dennoch sei es schwierig, Ausbilder für den Bereich der Bachelorausbildung zu gewinnen. Auch müsse die Frage der Raumkapazität gelöst werden.

Zur Frage der Führungskräftequalifikation führt er aus, dass zurzeit schwerpunktmäßig Dialoge zwischen den Dienststellen und der Stabsstelle betriebliches Gesundheitsmanagement („Marktplatzgespräche“) geführt würden. Es gebe auch andere Mechanismen, als die Erstellung von Führungsleitlinien, um Ergebnisse zu erzielen. Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement werde in einer der nächsten Sitzungen berichtet.

Wissenstransfer mittels IT-Lösungen gebe es derzeit nicht als perfektes System auf dem Markt. In Österreich sei das Finanzministerium ausgezeichnet worden. Dieses scanne alle Vermerke ein, was nicht unbedingt zielführend sei.

Die Stadt Köln setze auf Interviews mit den Personen und die Ergebnisse würden mit Hilfe der Technik erfasst.

Zum Thema Homeoffice und mobiles Arbeiten sei eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden und es gebe positive Meldungen. Dieses Angebot sei zukunftsnotwendig bei der Frage des demographischen Faktors, wie bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen. Sie biete einen Schutz vor Überforderung. Hierzu werde dem Ausschuss ein Bericht im IV. Quartal 2015 vorgelegt werden.

Die Praxis der letzten Jahre, Verträge zu befristen, stehe derzeit auf dem Prüfstand und man wolle hiervon zukünftig möglichst absehen. Es stünden Überlegungen an, laufende Befristungen zu verkürzen und zukünftig wieder auf die klassische Probezeit abzustellen.

Herr Detjen fragt nach, wie viele Befristungen es derzeit insgesamt gebe.

Herr Kahlen wird versuchen, die Zahl der Befristungen in der nächsten Sitzung nachzuliefern.

Das Angebot der Kursförderung für Migranten und Migrantinnen sei aktuell beendet, aber diese Förderung werde weiter fortgesetzt. Diese spezielle Präqualifizierung habe den erfolgreichen Teilnehmern im Anschluss des Kurses einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Köln garantiert. Die Mehrsprachigkeit und Internationalität der Teilnehmenden sei bei der Stadt Köln sehr willkommen und die Kurse seien sehr erfolgreich durchgeführt worden. Die 6,19% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit anderer Staatsangehörigkeit seien auf das Stammpersonal der Kernverwaltung (Seite 23) zu beziehen.

Bei der Ausbildung sei auch der Personenkreis der Flüchtlinge zu berücksichtigen. Dies sei jedoch bei einem ungeklärten Aufenthaltsstatus problematisch; eine Klärung des Asylbewerberstatus könne durchaus bis zu 18 Monate dauern. Ziel müsse sein ein dreimonatiger Sprachkurs, dessen Zugang zwischenzeitlich erschwert wurde, ein dreimonatiges Praktikum und im Anschluss die dreijährige Ausbildung. Dann sollten die Ausgebildeten nach Möglichkeit auch noch einige Jahre in den Betrieben arbeiten, um Berufserfahrungen zu sammeln. Hierfür wäre ein sechsjähriger Duldungsstatus nötig und das sei bei vielen Antragstellerinnen und Antragstellern nicht einfach zu erreichen.

Zum Personalreserveplan hätte bei der letzten Stellenplanberatung bereits Bündnis 90/Die Grünen ausführlich Fragen gestellt, die ebenso ausführlich beantwortet worden seien. Durch Mitarbeiter, die auf Stellen des Personalreserveplanes geführt würden, könnten sofort notwendige Maßnahmen ergriffen und Probleme gelöst werden. Der Personalreserveplan sei ein sicheres Instrument, auf neue unabwiesbare Personalbedarfe auch stellenplanmäßig schnell reagieren zu können.

Herr Dr. Elster dankt für die ausführliche Beantwortung und möchte noch Rückfragen stellen. Der Ausbildungskatalog sei ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie. Bei der Gebäudewirtschaft sei ein hoher Bedarf an neuen Stellen ausgewiesen. Allein sechs zusätzliche Stellen seien auf die Flüchtlingsthematik zurückzuführen. Wie stelle sich die Ausbildung zum Projektmanagement dar und wie die Qualifizierung der Mitarbeiter.

Auf Seite 36 ff. werden 550.000 Euro für Fortbildung angegeben. Wenn er es auf die Mitarbeiter hochrechne, komme er auf einen Betrag von 32 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr und weniger als einen halben Tag pro Mitarbeiter im Jahr an Fortbildung. Er stelle sich die Frage, ob hier nicht ein Widerspruch zur Qualifizierung und Fortbildung bestehe.

Herr Kahlen führt aus, dass Ausbildung, Fortbildung und Qualifizierung des vorhandenen Personals zu trennen sei. Bei -26- seien 8,5 Stellen für die Ausbildung zusätzlich bereit gestellt. Er habe bereits Ausführungen zu den verschiedenen Maßnahmen bei -26- getätigt und die Durchlässigkeit der Laufbahnen, auch bei den technischen Berufen, durch Nachqualifizierung sei ein Teil davon. Aber hierzu müssen weitere Gespräche auf Landesebene geführt werden, da hier rechtliche Vorgaben einzuhalten seien.

Zur Thematik Fortbildung wolle er als Beispiel den Maßnahmenkatalog zur Beschleunigung der Bauvorhaben mit dem sogenannten „Frontloading“ ansprechen. Das Störfallmanagement sei bei Bauvorhaben ein bekanntes Problem. Eine stärkere Planung in den Leistungsphasen 1 und 2 könnte spätere Störungen besser abfangen oder gar vermeiden. So werde mit der Firma, die auch die Kostenkontrolle bei der Oper durchführe, zusammengearbeitet und diese coache Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der

Gebäudewirtschaft bei der Planung von fünf Projekten.

Weiter bestehe auch eine Kooperation und intensive Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland bei den Seminarangeboten. Man könne sich gegenseitig unterstützen und auch Seminaerausfälle vermeiden.

Frau Selter ergänzt, dass das Amt für Personal, Organisation und Innovation gerade dabei sei, eine Beratungsstelle für Mitarbeiter einzurichten, die Informationen für Qualifizierungs- und Weiterbildungswillige bereithalte. Wie zum Beispiel, welche Module bei einem Laufbahnwechsel bereit stehen oder welche Prüfungsangebote bzw. Kursangebote zur Verfügung stehen. Der demographische Wandel mache auch deutlich, dass eine Ausstiegsberatung positiv sei. Wann und unter welchen Voraussetzungen kann aus dem Berufsleben ausgestiegen werden; dies auch unter dem Gesichtspunkt des Wissenstransfers an Nachfolgende. Dies sei als Konzept für das kommende Jahr in Planung.

Herr Breite fragt zu den auf Seite 55 angegebenen 22 Mehrstellen zur Umsetzung des Werbenutzungsvertrages nach, ob diese befristet seien und ob in Anbetracht der Stellenausstattung die Effizienz gesichert sei.

Herr Kahlen antwortet, dass auf Seite 8 des Stellenplanes (TOP 4.1/DS-Nr. 1510/2015) angegeben sei, dass 17,5 Stellen für freiwillige Aufgaben befristet seien und drei Stellen unbefristet seien. Weitere 1,5 befristete Stellen für diesen Aufgabenbereich werden auf Seite 7 ausgewiesen. Diese Maßnahme beruhe auf einem Ratsbeschluss vom 19.03.2013. Aus diesem Vertrag seien öffentlich rechtliche Genehmigungen notwendig, eine Refinanzierung zu 100% sei vorstellbar. Die fachtechnische Erfüllung des Werbenutzungsvertrages stelle eine wichtige Aufgabe dar und werde deshalb auch mit drei unbefristeten Stellen ausgestattet. Mit den unbefristeten Stellen habe ad hoc gehandelt werden können.

Herr Krupp dankt Herrn Kahlen für die Ausführungen und der Verwaltung für diesen umfangreichen und ausführlichen Bericht.

Der Ausschuss nimmt die Mitteilung zur Kenntnis.

4 Stellenplanvorlagen

Herr Krupp schlägt vor, die einzelnen Vorlagen unter TOP 4 – Stellenplanvorlagen gemeinsam zu beraten, da auch ein Antrag vorliege, diese insgesamt ohne Votum in die weiteren Gremien zu verweisen.

Herr Dr. Elster führt aus, dass regelmäßig Aufgaben vom Bund und Land NRW auf die Kommunen übertragen oder ausgeweitet werden und der Stellenplan sich ausdehne. Er fragt, wie viele Stellen gegen das Konnexitätsgebot verstoßen und wie groß das Personalkostendefizit sei.

Auf Seite 8 würden bei dem Dezernat V 25 weitere Stellen aufgrund Rechtsänderungen zugesetzt. Erfolgt dies ohne Gegenfinanzierung? Der Haushalt im Sozialbereich sei enorm gewachsen, gibt es dazu Entlastungen durch Bundes- oder Landeszuweisungen?

Herr Richter findet die Notwendigkeit neuer Stellen nachvollziehbar. Köln sei eine wachsende Stadt mit wachsenden und neuen Aufgaben. Die 107 Stellen im Ord-

nungsbereich, auf mehrere Jahre verteilt, halte er zum jetzigen Zeitpunkt jedoch für nicht nachvollziehbar und nicht zustimmungsfähig.

Er sei erstaunt, nur zwei Mehrstellen im Stellenplan für Radverkehr zu finden und frage nach Lösungen zur Infrastruktur.

Außerdem wolle er erfragen, wie bei 825 Mehrstellen das Raumkonzept angepasst werde.

Herr Krupp ergänzt, dass der Stellenplan grundsätzlich Anklang finde, aber einzelne Punkte noch genauerer Betrachtung bedürfen. Der vorgelegte Stellenplan sei bei den Aufgaben angemessen und er finde, dies sei eine vergleichsweise recht schlanke Verwaltung.

Herr Kahlen antwortet, dass bei der Stellenanalyse noch keine Konnexitätsrelevanz vorgenommen worden sei. Beim Rechtsamt würden alle potentiell konnexitätsrelevanten Themen und Gesetze analysiert und geprüft. Es sei wichtig, im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit Allianzen für Klagen bilden zu können. Unter diesem Fokus würde die Konnexitätsfrage regelmäßig auf den Prüfstand gestellt.

So gebe es aktuell wieder offene Fragen bei der Inklusion wegen erkennbar größerer Mehrausgaben bei den Kommunen. Bei den Kosten für Flüchtlingsunterbringungen gebe es deutliche regionale Disparitäten. Hier bestehe mit dem Bund ein Dauerthema in Bezug auf die notwendige Entlastung der Kommunen bei dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe.

Die klassische Konnexitätsdebatte werde geführt, wenn überprüfbare Vorschriften vorhanden seien. Bei Inklusion seien jedoch keine Vorgaben gegeben. Auch bei den Kosten zur Bereitstellung einer angemessenen Unterbringung für Flüchtlinge. Daher sei gegebenenfalls eine interkommunale Allianz für einen Gang vor den Verfassungsgerichtshof notwendig.

Ein umfangreicher Katalog mit Buß- und Verwarngeldern nutze nichts, wenn kein Personal vorhanden sei, Verstöße zu ahnden. Bei vielen Bürgern sei der Griff ins Portemonnaie bei Verstößen wirksam, aber hierfür benötige man ausreichend Ordnungskräfte.

Der zusätzliche Raumbedarf werde bereits bei Planungen berücksichtigt und müsse natürlich durch zusätzliche Anmietungen oder Umbauten erfüllt werden.

Herr Krupp dankt für die Ausführungen und bittet um Abstimmung zu dem Vorschlag, die Vorlagen ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu verweisen.

4.1 Stellenplan für das Jahr 2015 (incl. Stellenplan der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln) 1510/2015

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan verweist die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**4.2 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für das Jahr 2015
1516/2015**

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan verweist die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**4.3 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für das Kalenderjahr 2015
0172/2015**

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan verweist die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**4.4 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters Köln für das Kalenderjahr 2015
0156/2015**

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan verweist die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

Gerrit Krupp
Vorsitzender

Heike Kröll
Schriftführerin