



Geschäftsführung Unterausschuss Stellenplan

Frau Mahmod

Telefon: (0221) 221 25001

Fax: (0221) 221 26565

E-Mail: midia.mahmod@stadt-koeln.de

Datum: 28.06.2016

Niederschrift

über die **Sitzung des Unterausschusses Stellenplan** in der Wahlperiode 2014/2020 am Montag, dem 20.06.2016, 16:15 Uhr bis 17:30 Uhr, Rathaus Spanischer Bau, Theo-Burauen-Saal (Raum-Nr. B 121)

Anwesend waren:

Stimmberechtigte Mitglieder

Herr Gerrit Krupp	SPD
Herr Dr. Ralph Elster	CDU
Frau Monika Möller	SPD
Herr Manfred Richter	GRÜNE
Herr Tjark Sauer	Linke

Stellvertretende stimmberechtigte Mitglieder

Herr Stephan Pohl	CDU	i. V. für Herrn Niklas Kienitz
Herr Hans Schwanitz	GRÜNE	i. V. für Frau Julia Woller

Ratsmitglied

Herr Ulrich Breite	FDP
--------------------	-----

Verwaltung

Herr Stadtdirektor Kahlen	
Frau Susanne Hohenforst	
Herr Wolfgang Heintz	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)
Frau Petra Powalka	Abteilung Zentrale Angelegenheiten (11)
Herr Andreas Wald	Abteilung Personalmanagement (11)
Frau Ursula Adams	Abteilung Organisationsmanagement (11)
Herr Koni Behr	Abteilung Organisationsmanagement (11)
Herr Peter Figgen	Abteilung Organisationsmanagement (11)
Herr Dirk Siermann	Abteilung Organisationsmanagement (11)
Frau Heidemann	Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud (4510)

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Frau Petra Engel

GPR

Herr Jörg Dicken

Presse

Zuschauer

Entschuldigt fehlen:

Stimmberechtigte Mitglieder

Herr Niklas Kienitz

CDU

Frau Julia Woller

GRÜNE

Herr Krupp eröffnet die Sitzung und begrüßt die Anwesenden. Er erläutert, dass die ursprünglich für Freitag, den 17.06.2016 geplante Sitzung des Unterausschusses Stellenplan auf Wunsch der CDU-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen auf heute verschoben worden sei. Des Weiteren gibt er den Hinweis, dass am Donnerstag, den 23.06.2016 eine AVR-Sondersitzung stattfinden wird.

Er trägt die folgenden Vorschläge der Verwaltung zur Zusetzung in die Tagesordnung vor:

I. Öffentlicher Teil

2.1 Personalsituation 2016 Perspektiven
1853/2016

2.2 5. Frauenförderplan 2015 - 2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge
1829/2016

Ferner gibt er den Hinweis, dass Herr Sauer als sachkundiger Einwohner bei der letzten Sitzung des Unterausschusses Stellenplan am 09.06.2015 hätte verpflichtet werden müssen, er jedoch an dieser nicht teilgenommen habe. Von einer Verpflichtung in der heutigen Sitzung des Unterausschusses Stellenplan kann jedoch abgesehen werden, da Herr Sauer bereits in der konstituierenden AVR-Sitzung am 22.09.2014 entsprechend verpflichtet worden ist.

Er erläutert, dass Frau Woller mit Wirkung vom 10.05.2016 aus dem Rat der Stadt Köln ausgeschieden ist. In diesem Zusammenhang sei mit der Verwaltung geklärt worden, dass MdR Schwanitz in Vertretung von Frau Woller an der heutigen Sitzung des Unterausschusses Stellenplan teilnimmt.

Der Unterausschuss erklärt sich mit der folgenden Tagesordnung einverstanden:

Tagesordnung

I. Öffentlicher Teil

- 1 Bestellung einer stellvertretenden Schriftführerin des Unterausschusses Stellenplan**
1901/2016
- 2 Mitteilungen**
 - 2.1 Personalsituation 2016 Perspektiven
1853/2016
 - 2.2 5. Frauenförderplan 2015 - 2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge
1829/2016
- 3 Stellenplanvorlagen**
 - 3.1 Stellenplan für die Jahre 2016/2017 (incl. Stellenplan der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln)
1557/2016
 - 3.2 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für die Jahre 2016 und 2017
1698/2016
 - 3.3 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für die Kalenderjahre 2016/ 2017
1620/2016
 - 3.4 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters Köln für die Kalenderjahre 2016/2017
1127/2016

I. Öffentlicher Teil

1 Bestellung einer stellvertretenden Schriftführerin des Unterausschusses Stellenplan 1901/2016

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan bestellt für die restliche Dauer der Wahlperiode 2014 bis 2020 Frau Midia Mahmod zur stellvertretenden Schriftführerin des Ausschusses.

Die Bestellung von Frau Silvia Goretzki zur stellvertretenden Schriftführerin wird aufgehoben.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

2 Mitteilungen

2.1 Personalsituation 2016 Perspektiven 1853/2016

[Dieser TOP wurde nach TOP 2.2 behandelt.]

Herr Stadtdirektor Kahlen nimmt Stellung zu dem vorliegenden Bericht.

Dieser zeige nicht nur den Ist-Zustand auf, sondern auch die Perspektiven in Bezug auf die Personalsituation der Stadt Köln. In diesem Zusammenhang bedankt er sich beim Amt für Personal, Organisation und Innovation für die Erstellung des Berichtes.

Er führt aus, dass es zwei Hauptressourcen gäbe: Finanzen und Personal. Diese beiden Ressourcen müssten gut eingesetzt werden. Die öffentliche Verwaltung unterliege einem Druck, welchem man in Anbetracht der finanziellen Ressourcen nicht gerecht werden könne. So könne der Stellenplan erst mit einem bzw. eher mit zwei Jahren Verspätung die benötigten Kräfte abbilden.

Zuletzt bezieht er sich auf die Situation der Flüchtlinge und die damit verbundenen kommunalen Belastungen und Überstunden für das Personal. Köln als wachsende Stadt habe einen massiven Nachholbedarf, um die anfallenden Aufgaben bewältigen zu können. Diese Situation solle zukünftig berücksichtigt werden.

MdR Dr. Elster bezieht sich auf den hohen Krankheitsstand der Verwaltung und auf die Tatsache, dass die Tendenz trotz der vorhandenen Gesundheitsprogramme steigend sei. Als ein Grund hierfür werde das steigende Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt; 40% des Personals sind älter als 50 Jahre. Er erkundigt sich, ob Entwicklungskonzepte bezüglich des Krankenstandes tatsächlich greifen können.

Außerdem möchte er wissen, ob es Vorkehrungen dafür gibt, dass in den nächsten 16 Jahren knapp 40% der Mitarbeiter aus dem Dienst der Stadt Köln ausscheiden bzw. wie diese ersetzt werden sollen.

Zuletzt spricht er den ordnungsbehördlichen Bereich an. Hier würden zu wenige Fortschritte passieren. Von den in diesem Bereich insgesamt 100 angesetzten Stellen seien bis jetzt erst 34 Stellen tatsächlich besetzt. Daher möchte er wissen, wie nun diesbezüglich verfahren werde.

MdR Richter lobt den vorliegenden Bericht. Es sei wichtig, in Führungskräfteentwicklung zu investieren, um ein gutes Fundament für die Verwaltung zu schaffen. Außerdem sei es wichtig, die fortschreitenden Konsequenzen der Digitalisierung für das Personal und für die Personalarbeit zu fokussieren, welche aktuell noch nicht im Personalbericht thematisiert werden. Zum Thema „Krankenstand der Verwaltung“ verweist er auf das überdurchschnittlich hohe Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er merkt jedoch an, dass es ebenso auch innerbetriebliche Gründe hierfür geben könnte, welche ebenfalls zu betrachten wären. Er spricht die Beendigung der Befristungsregelung in Bezug auf die Übernahme von Auszubildenden an; zudem sei es interessant zu sehen, wie die Übernahmekquoten bei Nachwuchskräften in anderen Kommunen seien.

Herr Sauer erkundigt sich nach den auf den Seiten 42 und 43 genannten Jahreszahlen.

Ferner fragt er nach, was in den letzten Jahren in Bezug auf Gesundheitsschutz unternommen worden sei. Er möchte wissen, wie man die Strukturen, insbesondere im Bereich der Verhältnisprävention, verbessern kann.

Er spricht das Thema „Ausbildung“ an und fragt nach der Ausbildungsquote im Verhältnis zum Personalmangel. Das Auszubildendendefizit des Jahres 2012 mache sich mittlerweile bemerkbar.

Zuletzt erkundigt er sich nach der Besetzung der Leitungsstelle des Amtes für Personal, Organisation und Innovation.

Herr Stadtdirektor Kahlen nimmt Stellung zu den vorangegangenen Fragen der Ausschussmitglieder.

Der Krankenstand sei mit den gestiegenen Zahlen - erfaßt von gesetzlichen Krankenkassen - aus der Privatwirtschaft vergleichbar. Er verweist auf die Haushaltseinbringungsrede von Frau Oberbürgermeisterin Reker. Es könne sein, dass sowohl im Bildungsbereich als auch im Personalbereich unterjährig Nachbesserungspflichten für die Stadt Köln entstehen. Bestimmte Anforderungen in den beiden genannten Bereichen wurden nicht in den Haushaltsentwurf eingebracht, um die Genehmigungsfähigkeit des Haushalts sicherstellen zu können. Problematisch sei, dass dies keine Ressourcenschonung wäre, sondern eher eine Ressourcenüberforderung, da die Aufgaben trotzdem durch das Personal und in Verbindung mit Überstunden erledigt werden müssten. Der Fachkräftemangel führe nochmals zu einer Überforderung der Einzelnen.

Ferner bezieht er sich auf das zuvor angesprochene Thema „Führungskräfte“. Der Vorschlag, die Führungskräfte zu stärken, sei vor 2 Jahren von einzelnen Dezernenten, die im Vorfeld ihre Führungskräfte befragt hätten, wegen Überlastung von Amtsleitungen zurückgewiesen worden. Es sei aber vorgesehen, noch in diesem Jahr Maßnahmen wie z.B. Führungsleitlinien zur Stärkung der Führungskräfte zu entwickeln.

Es sei außerdem richtig, dass die Rahmenbedingungen für das gesamte Personal verbessert werden sollten. Als Beispiel führt er die hohe Lärmbelastung in einigen Kindertagesstätten aufgrund deren örtlicher Lage auf. Frau Reker habe diesbezüglich um einen Bericht gebeten, der nach den Sommerferien 2016 in den Stadtvorstand eingebracht werden soll. Es sollen zusätzlich 12 neue Stellen im Gesundheitsmanagement eingerichtet werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern (Verhältnisprävention). Er verweist auf das Ergebnis einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass diese eine gute Führung als wichtig für die Arbeitsfähigkeit erachten. Daher sei dem Thema eine hohe Priorität zuzuordnen. Er kündigt dem Ausschuss an, noch in diesem Jahr entsprechende Arbeitsschritte vorzulegen.

Um einen Aspekt der Ressourcenschonung aufzuzeigen, würden im AVR künftig weniger Verwaltungsvertreterinnen bzw. -vertreter teilnehmen, sodass in Zukunft Anfragen bzw. Nachfragen der Ausschussmitglieder wie z. B. zu Führungsleitlinien grundsätzlich schriftlich beantwortet werden würden. Er hoffe, dass in Zukunft Ressourcenschonung und nicht Ressourcenüberforderung im AVR maßgebendes Ziel sei.

Außerdem geht er auf die Äußerungen von MdR Richter in Bezug auf das Thema „Ausbildung“ ein und bedankt sich in diesem Zusammenhang zunächst bei den Ausbilderinnen und Ausbildern der Stadt Köln. Es sei wichtig, innerhalb der Verwaltung Nachwuchs qualifizieren zu können, um nicht in den Wettbewerb nach außen gehen zu müssen. Die Ausbildungszahlen sollten weiter steigen. Notenmäßig habe sich der Nachwuchs innerhalb der letzten Jahre deutlich verbessert. Dies sei positiv für die Verwaltung, da es so zu keiner Herabsetzung der Anforderungen komme.

Außerdem werde darüber nachgedacht, wie die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen qualifiziert werden könnten, sodass diese über modulare Qualifikationen möglicherweise ein Studium ersetzen könnten. Dadurch könnten erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den höheren Dienst gelangen und sich zu Führungskräften entwickeln. Besonders Frauen sollen ermutigt werden, diese Herausforderung anzunehmen.

Zum Thema „Digitalisierung“ sei zu sagen, dass trotz der fortschreitenden Digitalisierung u. a. wegen der wachsenden Stadt und Region ein positiver Personalbedarf innerhalb des städtischen Verbundes mit den Beteiligungsgesellschaften zu erwarten sei. Eine Ausnahme sei allerdings bei den Sparkassen zu verzeichnen. Dies sei jedoch ein bundesweites, wenn nicht sogar ein europäisches Problem. Er erkenne das Problem der Digitalisierung, sehe diese aber auch als Vorteil, um sich von bestimmten Aufgaben zu lösen und sich auf die Kernaufgaben konzentrieren zu können. Er sehe keine Gefahr für die Arbeitsplätze aufgrund der Digitalisierung in Köln.

Er führt aus, dass die Beendigung der Befristungen in Bezug auf die Übernahme von Auszubildenden bereits verändert worden sei. Der Einzelne habe nun eine Garantie auf eine Übernahme nach einer entsprechenden erfolgreichen Ausbildung und persönlicher Eignung.

Ferner führt er aus, dass sich die von Herrn Sauer angesprochene Tabelle auf Seite 42 bzw. 43 auf das Jahr 2015 beziehe. Seinen Aussagen zur Verhältnisprävention stimme er zu. So sei darauf zu achten, dass die ausgehändigten Kompassse in der Verwaltung wirken. Er erläutert, dass es innerhalb eines Amtes, welches er hier nicht nennen wolle, verbunden mit einem Führungswechsel deutlich positive Auswirkungen auf die Krankenquote gegeben habe. Daraus könne man schließen, dass sich die Art der Führung deutlich positiv bzw. negativ auf die Krankenquote der Verwaltung auswirken könne. Das Thema werde jedoch Ende August bzw. Anfang September 2016 im Stadtvorstand erneut thematisiert.

Die angesprochene Verringerung der Ausbildung im Jahr 2012 sei auf das damalige freiwillige Haushaltssicherungskonzept zurückzuführen.

Das Auswahlverfahren für die Leitungsstelle des Amtes für Personal, Organisation und Innovation sei aufgehoben worden, weil es künftig eine veränderte strukturelle Aufstellung der Stadtverwaltung geben werde.

MdR Dr. Elster möchte wissen, welche Bereiche hinter den 142 Abgängen in der Zeile „Sonstige Fachbereiche“ (Tabelle 5 auf Seite 22 des vorliegenden Berichtes) stehen und welche Austrittsgründe hier zugrunde liegen, da dies mehr als 10% des Personalbestandes der „Sonstigen Bereiche“ (Tabelle 7 auf Seite 23 des vorliegenden Berichtes) entspricht.

Ferner möchte er wissen, worin die Zunahme der Anzahl der Beurlaubten im Stammpersonal der Kernverwaltung von 2014 nach 2015 begründet liegt (Tabelle 9 auf Seite 24 des vorliegenden Berichtes).

Außerdem fragt er, nach welchem Konzept die 50 vakanten Stellen bei der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln (Punkt 2.2.1.4.1 auf Seite 28 des vorliegenden Berichtes) besetzt werden sollen.

Hierzu werde um schriftliche Stellungnahme bis zur AVR-Sondersitzung am Donnerstag, den 23.06.2016 gebeten.

Herr Dicken äußert sich ebenfalls zum Thema „Führung“. Er möchte an die Politik appellieren, dass diese sich erneut hiermit auseinandersetze. Seinerzeit musste die Vorlage des Stadtdirektors in Abstimmung mit den Beigeordneten zurückgezogen werden. Es sei wichtig, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, weil alles andere nicht ökonomisch wäre.

Der Unterausschuss nimmt die vorliegende Mitteilung zur Kenntnis.

2.2 5. Frauenförderplan 2015 - 2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge 1829/2016

[Dieser TOP wurde vor TOP 2.1 behandelt.]

MdR Möller möchte wissen, wer die Hebungs- und Abwertungsanträge stellt.

Herr Heintz erklärt, dass die Beschäftigten die Anträge überwiegend selbst stellen. Bei den Beamtinnen und Beamten werden die Anträge von den Dienststellen gestellt und anschließend von der zentralen Personalorganisation geprüft. Dies geschehe entsprechend den Regelungen des KGSt-Modells „Beamtenbewertung“.

Ferner fragt MdR Möller in Bezug auf Anlage 1 der vorliegenden Mitteilung, ob unter der Angabe „NN“ die jeweiligen Dienststellen zu verstehen seien.

Herr Heintz antwortet, dass es durchaus Anträge der Dienststellen sein können. Ebenso fallen unter die Angabe „NN“ aber auch die Fälle, in denen die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber zwischenzeitlich die Dienststelle gewechselt habe und die Stelle nun unbesetzt ist.

MdR Dr. Elster bezieht sich ebenfalls auf Anlage 1 der vorliegenden Mitteilung und fragt, welche Stellen innerhalb der Tabelle von diesem Verfahren betroffen seien.

Die CDU-Fraktion bittet die Verwaltung in diesem Zusammenhang um eine tabellarische Auswertung bis zur Sondersitzung am Donnerstag, den 23.06.2016. Diese Auswertung soll beinhalten, für welche Stellen tatsächlich Anträge gestellt wurden und für welche Stellen der Antrag positiv und für welche Stellen der Antrag negativ beschieden worden ist. Die vorliegende Tabelle sei zu grob, da sie anonymisiert sei und man nur das große Ganze erkennen würde.

Frau Engel bezieht seitens I/1 Stellung zu der vorliegenden Mitteilung. Diese thematisiere den Stellenplan und die gesetzten Ziele des Frauenförderplans. Sie nennt den „fairshare“, d. h. die Verteilung der Geschlechteranteile in allen Einkommensebenen entsprechend dem Verhältnis zu der gesamten Belegschaft (hier: 64% Frauen und 36% Männer). Im Managementbereich sei das Ziel, bis Ende des Jahres 2017 einen Anteil von 50% Frauen zu erreichen. Derzeit stagniere der Frauenanteil bei 39%. Die Zielerreichung in den unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen weiche ebenfalls von dem Ziel ab. Sie verweist auf den Bericht zum Frauenförderplan und betont, dass die Ziele des Frauenförderplans in Bezug zu der Stellenplanvorlage (TOP 3.1) erkennbar gefährdet seien.

Zu der Frage, wie Frauen und Männer vom Stellenplan im Sinne einer tatsächlichen Höhergruppierung bzw. Beförderung profitieren, führt sie aus, dass dies auf 161 Beschäftigte zutrefte. Hierunter fallen 72 Frauen (45%) und 89 Männer (55%). Damit komme die Stadt Köln der Gleichstellung und den Zielen des Frauenförderplanes nicht näher.

Ferner sei ihr aufgefallen, dass für 56% Frauen Stellenplananträge gestellt worden sind. Auch dies sei in Hinblick auf den Frauenanteil von 64% und den zu erreichenden Ziele zu wenig.

In Bezug zu der Betrachtung differenziert nach den einzelnen Laufbahnen (Tabelle 2 der Anlage 1) führt sie aus, dass im mittleren Dienst von einem sehr guten Ergebnis gesprochen werden könne – insbesondere vor dem Hintergrund, dass es im mittleren Dienst einen Frauenanteil von 66% gebe. Hier wurden insgesamt 111 Anträge für bzw. von Frauen und 46 Anträge für bzw. von Männern gestellt. Im Ergebnis profitieren 32 Frauen und 20 Männer. Auffallend sei allerdings, dass lediglich 29% der Anträge für Frauen positiv beschieden worden sind, hingegen aber 43% der Anträge für Männer.

Im gehobenen Dienst entsprechen sowohl das Antragsverhalten als auch die Anzahl der positiven Stellenbewertungen jedoch wiederum nicht dem zu vertretenden Frauenanteil.

Im höheren Dienst zeige sich derzeit ein Frauenanteil von 51%. Dies sei ein erfreuliches Ergebnis, aber auch hier sei in den oberen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen.

Sie erklärt, dass sie im Rahmen der Datenanalyse die 8 Honorarärztinnen und 34 Honorarärzte, die positiv beschieden worden sind, herausgerechnet habe, da sie kein Bestandteil des Frauenförderplans seien.

Insgesamt profitieren 9 Frauen gegenüber 15 Männer vom vorliegenden Stellenplan (TOP 3.1). Dies entspreche einem Frauenanteil von 37,5% und reiche daher nicht für die Erreichung der Ziele.

Zusammenfassend sei zu sagen, dass die festgelegten Quoten des Frauenförderplans für das Jahr 2017 mit der vorliegenden Stellenplanvorlage (TOP 3.1) nicht zu erreichen seien. Im Sinne der aktuellen Vakanzen sollten daher im Sinne der Frauenförderung verstärkt die nächsten anderthalb Jahre gezielt dazu genutzt werden, den Quoten und Zielen näherzukommen.

Abschließend verweist sie auf die schriftliche Stellungnahme von I/1 zur Stellenplanvorlage (TOP 3.1).

Der Vorsitzende bittet Frau Engel, dass die von ihr erwähnte Stellungnahme von I/1 bis zur AVR-Sondersitzung am 23.06.2016 bereitgestellt werde.

In Bezug zu den Ausführungen von Frau Engel spricht MdR Dr. Elster den Altersbaum der Gesamtverwaltung auf Seite 13 der Mitteilung *Personalsituation 2016 Perspektiven* (TOP 2.1) an. Diese sei nach Geschlechtern differenziert und zeige, dass der Anteil der Frauen in den kommenden Jahren im Vergleich zum Anteil der Männer in allen Altersgruppen überwiegen wird. Er erläutert ebenfalls in Bezug auf den zuvor angesprochenen Altersbaum, dass außerdem 10% der Führungskräfte in den nächsten Jahren ausscheiden, sodass sich die Frauenquote automatisch angleichen würde. Folglich seien keine weiteren Maßnahmen zu ergreifen, um die von Frau Engel angesprochenen Quoten und Ziele erreichen zu können.

Frau Engel entgegnet, dass diesbezüglich abzuwarten sei und die Anzahl der aktuell vakanten Stellen genutzt werden könne, um die o. g. Ziele zu erreichen.

Der Unterausschuss nimmt die vorliegende Mitteilung zur Kenntnis.

3 Stellenplanvorlagen

3.1 Stellenplan für die Jahre 2016/2017 (incl. Stellenplan der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln) 1557/2016

MdR Krupp erkundigt sich nach den durch den Jugendhilfeausschuss in seiner Sitzung am 08.03.2016, TOP 4.2.1, beschlossenen 12 Streetworker-Stellen und möchte wissen, wo sich diese im Stellenplan wiederfinden.

Ferner möchte er wissen, wie viele neue Stellen bei der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln für den Bereich der Schulbauten vorgesehen sind.

Außerdem spricht er das Thema „Werbenutzungsvertrag“ an. Im letzten Jahr seien hierfür 22 Stellen zugesetzt worden. Er möchte wissen, ob diese Stellen mittlerweile besetzt sind bzw. falls nein, warum nicht und mit welchen Auswirkungen auf Vertragsseite.

Er bittet die Verwaltung um schriftliche Beantwortung bis zur AVR-Sondersitzung am Donnerstag, den 23.06.2016.

Herr Stadtdirektor Kahlen erklärt, dass die Streetworker-Stellen aufgrund der bislang ungeklärten Finanzierung noch nicht in der vorliegenden Stellenplanvorlage vorhanden seien. Dieses werde aber ermöglicht.

Für den Bereich der Schulbauten seien bei der Gebäudewirtschaft 20 neue Stellen zugesetzt wurden.

Herr Behr bezieht sich auf das von MdR Krupp angesprochene Thema „Werbenutzungsvertrag“. Es hieß damals, dass der Werbenutzungsvertrag bis Ende des Jahres 2015 erfüllt sein müsse, da es sonst Vertragsstrafen gegeben hätte. In der Vertragsgestaltung kam es jedoch zu Verzögerungen und nach Vertragsabschluss wurden die Anträge in einem unerwartetem Rhythmus gestellt, sodass die Stellen zwar besetzt gewesen seien, aber die Arbeit nicht in dem geplanten Umfang angefallen sei. Deshalb mussten die befristeten Stellen nochmals um zwei Jahre verlängert werden. Die Stellen seien mittlerweile nicht mehr alle besetzt, da die fehlende Arbeit dazu geführt habe, dass Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter auf reguläre Stellen wechselten.

MdR Dr. Elster möchte wissen, ob die 434 Flüchtlingsmehrstellen befristet eingerichtet werden.

Außerdem schlägt er vor, die Beschlussvorlage zum Brandschutzbedarfsplan zurückzustellen, da diese mit einem erheblichen Personalmehrbedarf verbunden ist. Er erkundigt sich nach der Differenz zwischen der Anzahl der darin und in der Stellenplanvorlage genannten Stellen.

Er erkundigt sich außerdem nach den Vakanzen und der Anzahl der zugesetzten Stellen im „Ausländeramt“ und möchte wissen, warum nicht temporär auf Personal der Sparkasse oder der Telekom zurückgegriffen wird, beispielsweise für den Bereich „Backoffice“.

Ebenso erkundigt er sich nach der Situation bei der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln. Er möchte wissen, welches Konzept diesbezüglich verfolgt werde, insbesondere vor dem Hintergrund, dass aktuell 10% der Stellen vakant sind und nun 151 Mehrbedarfe anerkannt worden sind.

MdR Richter bittet die Verwaltung um schriftliche Beantwortung der folgenden Fragen zur AVR-Sondersitzung am Donnerstag, den 23.06.2016 [die Fragen wurden mündlich vorgetragen und auch schriftlich eingereicht]:

- Sind alle angemeldeten Stellen für 2016/2017 im Haushaltsplan etatisiert? Wenn nein, in welcher Form wurden sie budgetmäßig berücksichtigt?

- Wie hoch waren die Ist-Zahlen 2014 und 2015 im Personalaufwand im Vergleich zum Planwert (ohne Rückstellungen, Altersversorgung und Zuführung zur Beihilfekasse)?
- Wie viele neu genehmigte Stellen wurden vom Stellenplan 2015 bis jetzt besetzt?

Herr Stadtdirektor Kahlen erklärt, dass die Finanzierung der Stellen in Abstimmung mit der Kämmerei geschehe. Dadurch, dass der Haushalt erst am 16.11.2015 genehmigt worden ist, habe sich dies auf die Ausschreibung und Einstellung der Stellen ausgewirkt. Es seien daher gewisse Abstriche gemacht worden, um die Haushaltsgenehmigung nicht zu riskieren. Frau Oberbürgermeisterin Reker habe den Bereich „Personal“ allerdings als zweitwichtigsten Bereich genannt, in welchem nachgesteuert werden müsse. Die Stadt Köln sei in Bezug auf den Stellenplan trotzdem in der Lage, permanent unterjährig nachzujustieren. Deshalb sei der Personalreserveplan wichtig, um unabwiesbare Aufgaben kurzfristig erledigen zu können (siehe §82 GO NRW - Vorläufige Haushaltsführung).

Hinsichtlich der unbesetzten Stellen seien dadurch Konsequenzen gezogen worden, dass Stellen abgesetzt werden, wenn diese angemeldet werden und anschließend innerhalb von anderthalb Jahren nicht besetzt werden. Liquidität müsse dann nicht permanent für unbesetzte Stellen zur Verfügung stehen.

Er kündigt an, dass die Frage bezüglich der Gebäudewirtschaft schriftlich beantwortet werde.

Bezogen auf das Personal der Sparkasse oder der Telekom führt er aus, dass es aktuell Gespräche zwischen der Stadt Köln und der Sparkasse gebe. Er betont, dass ihm die Vorteile einer möglichen Kooperation bekannt seien und dass er diese auch anerkenne.

Herr Sauer erkundigt sich ebenfalls nach der Situation bei der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln, auch in Hinblick auf die Frage der Eingruppierung im technischen Bereich. Diese Frage sei im Rahmen der Neuorganisation der Gebäudewirtschaft u. a. vom Personalrat auch im Vergleich zu anderen Kommunen usw. diskutiert worden. Er möchte wissen, ob in diesem Bereich zum Teil auch höhere Stellenbewertungen von der Stadt Köln vergeben werden, um tatsächliche Stellenbesetzungen ermöglichen zu können. Er möchte wissen, ob sich dies im Stellenplan in irgendeiner Form niederschlägt.

Ferner bezieht er sich auf Seite 3 des Stellenplanes. Dort steht, dass rund 493 Anträgen für Mehrbedarfe nicht gefolgt werden konnte. Er erkundigt sich nach den Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung. Es werde nicht genannt, um welche Stellen bzw. Mehrbedarfe es sich handelt.

Außerdem erkundigt er sich, ob Stellenzusetzungen im Bereich der Personalverwaltung beabsichtigt seien. Er fragt, ob unter Berücksichtigung der gesamtstädtischen Stellenzusetzungen ein Mehr an Personalaufwand zentral oder dezentral entsteht. Er könne im Stellenplan nur einzelne Stellen hierfür erkennen und fragt deshalb, ob in diesem Zusammenhang nicht mehr passieren müsse.

Zuletzt möchte er wissen, inwiefern die Frage der neuen Entgeltordnung berücksichtigt worden sei.

Herr Stadtdirektor Kahlen erklärt, dass bei der Eingruppierung das Tarifrecht gelte. Die neue Entgeltordnung werde entsprechend zum 01.01.2017 umgesetzt. Die Stadt Köln versuche, den TVöD auszureizen, sie müsse sich aber dennoch tarifkonform verhalten.

Bei einer Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Stadt Köln sei zu beachten, dass Dezernate eigenständig Ressourcen auf dem freien Markt suchen könnten. In diesem Zusammenhang spricht er das grundlegende Prinzip bei der Gebäudewirtschaft „Steuerung über Finanzen“ an. Er bedauere, dass dieses Modell bei der Stadt

Köln trotz früherer Festlegungen noch nicht entwickelt sei und deshalb im Rahmen der Verantwortlichkeiten „Auftraggeber - Auftragnehmer“ noch nicht praktiziert werden könne.

Der Vorsitzende lässt über die vorliegende Beschlussvorlage abstimmen.

Beschluss:

Die Beschlussvorlage wird ohne Votum in nachfolgende Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**3.2 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für die Jahre 2016 und 2017
1698/2016**

Beschluss:

Die Beschlussvorlage wird ohne Votum in nachfolgende Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**3.3 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für die Kalenderjahre 2016/ 2017
1620/2016**

Beschluss:

Die Beschlussvorlage wird ohne Votum in nachfolgende Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**3.4 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters Köln für die Kalenderjahre
2016/2017
1127/2016**

Beschluss:

Die Beschlussvorlage wird ohne Votum in nachfolgende Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

Gerrit Krupp
Vorsitzender

Midia Mahmod
Schriftführerin