

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Betriebsausschuss Gebäudewirtschaft	12.03.2018

Nachfrage von Herrn Kara zu Stellenausschreibungen bei der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln - zu 0128/2018, TOP 7.5 aus der Sitzung des Betriebsausschusses Gebäudewirtschaft vom 29.01.2018

In der Sitzung am 29. Januar 2018 wurden das Gesamtkonzept zur Personalgewinnung und -entwicklung bei der Gebäudewirtschaft vorgestellt.

Ergänzend zu diesen Informationen wurde zugesagt vorzustellen, welche Rahmenbedingungen eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst und insbesondere bei der Gebäudewirtschaft auszeichnet.

1. Marketing der Gebäudewirtschaft

- Projektverantwortung für besondere Bauprojekte

Viele Mitarbeitende der Gebäudewirtschaft, besonders in der Abteilung 262/Planen und Bauen, sind für spannende und herausragende Bauprojekte verantwortlich, die von der ersten Leistungsphase der Planung und Entwicklung über die Bauausführung bis zum Abschluss vollumfänglich, eigenverantwortlich und selbstständig zu steuern und zu leiten sind. Sowohl die Gesamtanforderungen der Projekte als auch die Verantwortung für alle Leistungsphasen bieten Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten und die volle Bandbreite in der Bearbeitung von Bauprojekten. Bei der Gebäudewirtschaft werden fast alle Projektarten -vom Wohnungsbau bis zum Museumsneubau- verantwortet. Hierdurch wird ein Überblick über fast alle Varianten an Bauprojekten ermöglicht, die Verantwortung beschränkt sich nicht nur auf einen spezifischen Teilbereich. Zudem bearbeitet die Gebäudewirtschaft Großprojekte in signifikanter Anzahl, die jeweils durch ihre besonderen Herausforderungen gekennzeichnet sind und damit ein sehr interessantes Potential für die Mitarbeitenden bieten. Es besteht keine Akquise-Notwendigkeit, so dass laufend interessante Projekte zu bearbeiten sind.

- Individuelle Personalentwicklung

Die Gebäudewirtschaft als „das größte Ingenieurbüro der Stadt“ bietet allein durch die Größe des Unternehmens vielfältige Einsatzmöglichkeiten, die unterschiedliche individuelle Profile erfordern und dadurch vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten gewähren. Den Mitarbeitenden steht, je nach Neigung und Befähigungsprofil, der Einsatz als Projektleiterin beziehungsweise Projektleiter in der Sanierung oder die Wahrnehmung einer Großprojektsteuerung offen. Die passgenaue Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung der Mitarbeitenden, um sich den jeweiligen Anforderungen bestmöglich stellen zu können, sollen durch eine spezifische Einarbeitung, regelmäßige Personalentwicklungsgespräche und eine individuelle Personalentwicklung gewährleistet werden.

- Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes

Geboten werden

- Eine leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung (LoB) nach TVöD.
- Eine attraktive betriebliche Altersversorgung durch die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln.
- Im Regelfall Vollzeit- sowie Teilzeitbeschäftigung auf der Basis individueller Arbeitszeitwünsche, großzügige Gleitzeitregelungen, flexible Arbeitszeitgestaltung
- Weitreichende Möglichkeiten von mobilem Arbeiten
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Besondere Berücksichtigung von Schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern

Die dargestellten Besonderheiten und Rahmenbedingungen finden sich in den Stellenausschreibungen der Gebäudewirtschaft bereits wieder; der Mitteilung exemplarisch beigelegt ist die Stellenausschreibung für die Abteilung 262/ Planen und Bauen.

Alle externen Stellenausschreibungen der Gebäudewirtschaft werden sowohl auf der Internetseite als auch auf der Homepage der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln veröffentlicht:

<http://www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/gebaeudewirtschaft-der-stadt-koeln>

2. Gehälter und Arbeitsbedingungen

Die Architektenkammer NRW hat zuletzt im Jahr 2015 die Gehälter und Arbeitsbedingungen von Architekten (Daten 2014) auf Basis einer Befragung analysiert (Vollerhebung bei 53.072 Kammermitgliedern, Rücklaufquote 20%, Anteil Architekten an der Rücklaufquote: 77%). Nachfolgend werden einige interessante Aspekte vorgestellt. Die Ergebnisse der Befragung insgesamt sind unter dem in der Fußzeile eingefügten Link¹ abrufbar.

- **Beschäftigungsverhältnis**

44 % der befragten Angestellten haben in 2014 in einem Architektur- oder Planungsbüro gearbeitet. In der gewerblichen Wirtschaft waren 24 % der Befragten beschäftigt. 31 % befanden sich in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst.

- **Gehalt**

Die in Vollzeit tätigen Angestellten in NRW haben im Jahr 2014 im Mittel 54.000 Euro verdient. Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros mit 44.000 Euro signifikant weniger verdienen als die Angestellten im öffentlichen Dienst (60.000 Euro) beziehungsweise in der gewerblichen Wirtschaft (65.474 Euro). Diese Abstufung gilt für alle Bundesländer, für die aufgrund ausreichender Fallzahlen ein Vergleich aller drei Teilgruppen möglich ist.

¹ <http://www.aknw.de/nc/aktuell/detailansicht/artikel/gehaelter-und-arbeitsbedingungen/>.

Auszug aus der Vergleichstabelle, Datenbasis: 2014 (S. 13 der Auswertung):

		Art des Arbeitgebers		
gesamt		Architektur- büro	Gewerbliche Wirtschaft	Öff. Dienst (angestellt)
Arithmetisches Mittel				
Bis zu 5 Jahre	37.596 €	35.063 €	46.247 €	(N<20)
6-10 Jahre	45.987 €	41.250 €	58.326 €	49.127 €
11-20 Jahre	58.560 €	50.206 €	71.392 €	57.680 €
Mehr als 20 Jahre	66.695 €	58.168 €	77.793 €	64.738 €
Median				
Bis zu 5 Jahre	36.000 €	34.000 €	43.000 €	(N<20)
6-10 Jahre	44.578 €	40.000 €	55.500 €	48.015 €
11-20 Jahre	55.000 €	48.000 €	65.067 €	57.000 €
>20 Jahre	63.425 €	52.800 €	72.000 €	65.000 €

- **Arbeitszeit und Überstunden**

Vollzeittätige Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten signifikant weniger Stunden pro Woche als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros oder in der gewerblichen Wirtschaft: 88 % der Angestellten im öffentlichen Dienst arbeiten 30 bis unter 40 Stunden wöchentlich gegenüber 38 % der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und 11 % der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros.

Insgesamt sind 17 % der Befragten in Teilzeit tätig. Der Anteil in Teilzeit tätiger Frauen liegt signifikant höher als der Anteil in Teilzeit tätiger Männer. So sind 36 % der befragten Frauen teilzeittätig, aber nur 3 % der männlichen Befragten.

Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten (78 %) hat in 2014 Überstunden geleistet. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (83 %) und in Architektur- und Planungsbüros (84 %) berichten dies signifikant häufiger als ihre Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst. Vollzeit tätige Angestellte, die Überstunden leisten, arbeiten pro Woche durchschnittlich 6 Stunden mehr als vertraglich festgelegt.

Voll bezahlt wurden Überstunden im Referenzjahr 2014 nur bei einem kleinen Anteil der Befragten (4 %). In 14 % der Fälle wurden sie teils bezahlt, teils per Freizeitausgleich abgegolten.

Ausschließlich per Freizeitausgleich wurden die Überstunden von 43 % der Befragten abgegolten. 40 % bekamen sie gar nicht vergütet.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Abschließend wurden alle Befragten gebeten, ihrer Arbeitsstelle eine Gesamtnote bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu geben. Insgesamt betrachtet bewerten 57 % der Befragten ihre eigene Arbeitsstelle in diesem Punkt als sehr gut oder gut. 25 % bewerten die eigene Arbeitsstelle als befriedigend und 18 % als ausreichend oder mangelhaft. Die zufriedensten Angestellten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf arbeiten im öffentlichen Dienst. Sie bewerten ihre eigene Arbeitsstelle signifikant häufiger mit sehr gut oder gut (71 %) als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (49 %) und in der gewerblichen Wirtschaft (51 %).²

² <http://www.aknw.de/nc/aktuell/detailansicht/artikel/gehaelter-und-arbeitsbedingungen/>.

Leider liegen für Bauingenieure keine vergleichbaren, repräsentativen Daten vor, so dass diese Berufsgruppe nicht entsprechend gegenübergestellt werden kann.

Zusammenfassend zeigen die Befragungsergebnisse, dass die Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Architekten im öffentlichen Dienst so gestaltet sind, dass eine Attraktivität attestiert werden kann.

Dennoch muss hervorgehoben werden, dass sich die Personalgewinnung für Architekten und Ingenieure (insbesondere die Fachrichtungen Bauingenieurwesen und Technische Gebäudeausrüstung) nicht nur für die öffentlichen Arbeitgeber sehr problematisch, aufwändig und herausfordernd gestaltet, bedingt durch eine schwierige Angebots-Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Gez. Blome i.V. für Dez. VI