



Beantwortung zu Nachfragen aus dem Betriebsausschusses Gebäudewirtschaft vom 17.09.2018

5.5 Stellenplan 2019 der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln 2758/2018

RM Halberstadt-Kausch kritisiert zunächst die Einbringung der Vorlage als Tischvorlage, da hierdurch keine ausreichende Vorberatung möglich gewesen sei. Zudem stellten sich folgende Fragen, die sie bittet, bis zur Sitzung des Unterausschusses Stellenplan schriftlich zu beantworten:

Frage 1:

Im sogenannten Zehn-Punkte-Programm des Stadtdirektors zur Neuaufstellung der Gebäudewirtschaft aus September 2017 werden diverse personalwirtschaftliche Maßnahmen angekündigt, u. a.: Bereitstellung von Stellen in den Gehaltsstufen EG 13 und EG 14 / Personalerhaltung und -weiterqualifizierung.

Welchen Sachstand gibt es bei der Besetzung der Stellen auf „Management-Ebene“ und wie schreitet die interne Qualifizierung und die damit verbundenen Aufstiege voran? Sind hier ausreichend höher bewertete Stellen vorhanden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gebäudewirtschaft ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen?

Die Bereitstellung von 15 Stellen in den Entgeltgruppen 13/14 ist unter Verwendung der Stellenplanreserve unterjährig erfolgt (siehe Seite 5 der Anlage 1). Darüber hinaus waren bereits vakante Stellen in diesem Segment vorhanden. Die Stellenbesetzungen in der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst) des technischen Dienstes sind besonders schwierig und verlangten beziehungsweise verlangen vom Personalbereich der Gebäudewirtschaft überdurchschnittlichen Einsatz. Die Auswahl erfolgte im Rahmen eines multimodalen Assessmentcenter-Verfahrens, welches für den technischen Bereich stadtweit erstmalig konzipiert werden musste. Die sorgfältige Auswahl ist insbesondere wegen der hohen Anforderungen, die an das gesuchte Personal gestellt werden, unbedingt erforderlich. Zwei umfangreiche Stellenbesetzungsverfahren sind zwischen April und Juli dieses Jahres bereits durchgeführt worden, 7 Stellen konnten bislang besetzt werden. Dennoch sind noch 13 der vom Rat im letzten September beschlossenen Stellen weiterhin vakant. Eine neue Ausschreibung wird kurzfristig, erneut über die unterschiedlichen zur Verfügung stehenden Medien, breit veröffentlicht.

Die Besetzung der Stellen der technischen Laufbahnen -insbesondere der Führungspositionen- mit qualifiziertem Personal ist eine herausfordernde Aufgabe, der sich der Betrieb in den letzten 18 Monaten mit beachtlichem Erfolg gestellt hat. Seit 2017 bis heute konnten 120 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter extern eingestellt werden, der überwiegende Anteil konnte im Rahmen des neuen Stellenbesetzungsverfahrens gewonnen werden („echter“ Zuwachs im technischen Dienst: rund 80 Mitarbeitende). Es ist allerdings festzustellen, dass die Qualität der eingehenden Bewerbungen im Zeitverlauf die erforderliche, hochwertige Stellenbesetzung erschwert.

Die interne Qualifikation des technischen Personals für die zu besetzenden Stellen der Laufbahngruppe 2, welches nicht über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügt, wird im Rahmen einer Modularen Qualifikation analog der im Verwaltungsbereich erfolgen. Hierzu erarbeitet das Personal- und Verwaltungsmanagement unter Beteiligung der technischen Ämter ein Konzept. Seitens der Gebäudewirtschaft soll die Fortbildungsreihe „Bauprojektmanagement“ (siehe auch Vorlage 0128/2018) als fachspezifische Ergänzung des Konzeptes berücksichtigt werden.

Über die bislang vorhandenen Karrieremöglichkeiten hinaus zeichnet sich zudem die Notwendigkeit ab, weitere Stellenbewertungen den Anforderungen anzupassen. Dies hat zur Folge, dass die Höherbewertung von weiteren Stellen erforderlich sein wird, auch um im Sinne eines Karrieremanagements ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden zu eröffnen. Nur dann wird die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln in der Lage sein, qualifiziertes und erfahrenes Personal nachhaltig zu halten.

Frage 2:

Verstärkung der Personalrekrutierung:

Wie viele der vakanten Stellen sind besetzt? Welche Zielmarke definiert die Gebäudewirtschaft hier für die Personalrekrutierung in 2019? Wie viele Stellen aus dem Personalreserveplan müssen dazu herangezogen werden?

Die Gebäudewirtschaft hatte Anfang 2017 57 vakante Stellen in den technischen Laufbahnen zu besetzen. Darüber hinaus sind seitdem für diese Zielgruppe rund 70 Stellen (38 Stellen EG 11/12 nach verwaltungsinterner Prüfung, 15 Stellen für Betreiberverantwortung, 15 Stellen gemäß Ratsbeschluss von September 2017) zugesetzt beziehungsweise freigegeben worden. Sämtliche Zusetzungen wurden über die proaktiv eingerichtete Stellenplanreserve für die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln umgesetzt.

Zum 31.08.2018 hat die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln weiterhin noch mehr als 50 Stellen in den technischen Laufbahnen zu besetzen. Bezüglich der Einstellungszahlen wird auf die obigen Ausführungen verwiesen. Hinsichtlich der Optimierung und Beschleunigung des Stellenbesetzungsverfahrens durch die Gebäudewirtschaft wird auf die Vorlage 0403/2018 verwiesen.

Als Zielmarke für 2019 wird die Besetzung aller vakanten Positionen angestrebt, dies beinhaltet auch neu entstehende Vakanzen durch Fluktuation.

Frage 3:

Auch in der Beantwortung der Anfrage der SPD-Fraktion im Betriebsausschuss Gebäudewirtschaft am 12.03.2018 macht die Verwaltung nochmals allgemeine Ausführungen zur Personalrekrutierung und auch zur Neukonzeptionierung der Einarbeitungsphase sowie zu den internen Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie ist hier der Sachstand?

Die Gebäudewirtschaft hat ein Rahmenkonzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender entwickelt, das auch sehr gute Resonanz bei weiteren städtischen Ämtern gefunden hat. Herzstück ist das Prinzip des Mentorings, das beinhaltet, dass erfahrene Mitarbeitende aus den Fachabteilungen neue Mitarbeitende fachlich einarbeiten und kollegial begleiten. Dieser Ansatz dient auch zur Unterstützung und Entlastung der Führungskräfte. Eine Mentorengruppe mit 12 Kolleginnen und Kollegen wird im

Rahmen einer Auftaktveranstaltung, die für den 17.10.2018 terminiert ist, offiziell gegründet.

Die in 2017 erstmalig aufgebaute Personalentwicklung bei der Gebäudewirtschaft hat ein umfangreiches und individuell spezialisiertes Fortbildungsprogramm entwickelt, welches Angebote für neue und erfahrene Mitarbeitende sowie Führungskräfte enthält (Vorlage 0128/2018).

Die vorgesehenen Schulungen für neue Mitarbeitende in der Einarbeitungsphase werden weitgehend, mit sehr positivem Feedback, umgesetzt.

Für die Führungskräfte wurden zudem Führungskräfteworkshops durchgeführt, die insbesondere im Zusammenhang mit dem neuen Einarbeitungskonzept zu einer optimalen Implementierung der neuen Verfahrensweisen beitragen sollen.

Die 1. Fortbildungsreihe Bauprojektmanagement für erfahrene Fachkräfte wird im November dieses Jahres starten. Aktuelle Entwicklungen, zum Beispiel im Bauvertragsrecht oder der Landesbauordnung, machen laufend und auch zukünftig eine Anpassung und Weiterentwicklung der Fortbildungsplanung erforderlich.

Im Rahmen eines gesamtintegrierten Personalmanagementkonzeptes legt die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln besonderen Wert auf eine individuelle Personalentwicklung. So erhalten interne Bewerberinnen und Bewerber das Angebot eines professionellen Feedbacks nach Auswahlgesprächen und Assessmentcenter-Verfahren. Auf Basis der Ergebnisse dieser Gespräche schließt sich eine individuelle Personalentwicklungsberatung an, welche die Mitarbeitenden in bestehende Personalentwicklungsangebote vermittelt. Dieses Angebot wurde seit 2017 von allen internen Bewerberinnen und Bewerbern gerne angenommen.

Frage 4:

SB Klemm fragt unter Bezugnahme auf die Neubewertungen nach näheren Erläuterungen in Bezug auf die 14 Ingenieursstellen, welche von ehem. E10 (Ingenieur/in) in E14 Fg 1 (Verwaltungsbeschäftigte/r) umgewandelt werden. Hilfreich wäre aus seiner Sicht eine Darstellung mit Blick auf die Entwicklung der Stellenbewertungen insgesamt. Er verstehe die Vorlage so, dass es um insgesamt 31 Mehrstellen gehe. Weiterhin bittet er um Auskunft, wie viele Stellen derzeit bei der Gebäudewirtschaft nicht besetzt sind.

Bei der Neubewertung der 14 Stellen handelt es sich um eine formelle Änderung: Vorhandene, sogenannte Stellenplanhülsen wurden verwendet, um unterjährig die Planstellen zur Verfügung zu stellen, die durch den Rat der Stadt Köln am 28.09.2017 (Maßnahmenpaket zur Stärkung und Optimierung der Gebäudewirtschaft, Vorlage 2912/2017) beschlossen wurden.

Die vorhandene Stellenbewertung hat sich nicht geändert. In der Abteilung Planen und Bauen wurde die Anzahl der Projektteams, als Konsequenz der beschriebenen Stellenzusetzungen, erhöht. Die Teamleitung ist mit der Entgeltgruppe 14 TVöD, die der Stellvertretung mit Entgeltgruppe 13 TVöD dotiert (Laufbahngruppe 2, technischer Dienst). Darunter befinden sich diverse Stellen der Entgeltgruppen 11/12 TVöD.

Durch die gewählte Struktur sollen eine ähnliche Arbeitsweise und vergleichbare Arbeitsbedingungen in allen Teams geschaffen werden. Durch Multiprojektmanagement als Arbeitsmethode können die realisierbaren Projekte innerhalb der Teams optimaler bearbeitet werden. Die gewählte Struktur ist kompatibel mit dem Auftrag, die Einrichtung zusätzlicher Projektorganisationen analog des Pilotmodells GU/TU zu prüfen (vergleiche den Ratsbeschluss vom 28.09.2017). Die bisher zu dieser Thematik gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse sollen in sämtliche Teams einfließen.

Entscheidungsrelevant hierfür ist insbesondere die Situation der Bauindustrie, die bei weitergehenden Entscheidungen einzubeziehen ist.

Die Differenz von 31 Stellen in Anlage 3 „Stellensoll 2019“ der Gebäudewirtschaft ist das Ergebnis der Zuführungen von Stellen des Dezernates VII (+50 Stellen), für die Übernahme der Zuständigkeit für die Kulturbauten und der Abführungen von Planstellen (-19 Stellen) an das Amt für Kinder, Jugend und Familie für die Wahrnehmung der Mietverwaltung für die Anmiet- Kindertagesstätten inklusive Bauunterhaltung.

Hinsichtlich der Anzahl der vakanten Stellen wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Frage 5:

SB Kirchmeyer schließt sich der letzten Fragestellung von Herrn Klemm an und fragt in diesem Zusammenhang nach, inwieweit es neue Erkenntnisse gibt zu den Überlegungen, Maßnahmen zu ergreifen, die Besetzungsaussichten im Bereich Architekten/Ingenieure zu verbessern (z. B. bessere Bezahlung).

Der kommunale Arbeitgeberverband NRW hat zwischenzeitlich darüber informiert, dass die bis dato nur für IT- Fachkräfte mögliche Gewährung einer Zulage zur Personalgewinnung und -erhaltung auf Ingenieurinnen und Ingenieure ausgeweitet werden kann. Das Personal- und Verwaltungsmanagement, dem die Federführung für die Umsetzung bei der Stadt Köln obliegt, hatte das Baudezernat um Benennung von Vertreterinnen und Vertretern aus den Ämtern gebeten, um eine gesamtstädtische Regelung vorzubereiten. Die Gebäudewirtschaft wird mit einem Vertreter an der Vorbereitung der gesamtstädtischen Regelungen teilnehmen.

Im Übrigen wird auch nochmal darauf hingewiesen, dass durch die deutliche Intensivierung der Personalentwicklungsmaßnahmen vor allem auch eine Mitarbeiterbindung erzielt wird.

Der erfolgreiche Abschluss von zwei Verfahren zur Nachbesetzung der Abteilungsleitungen 262/ Planen und Bauen sowie 263/ Kulturbauten ist über die Ausführungen hinaus positiv hervorzuheben.