Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

Dezernat, Dienststelle
VI/VI

Vorlagen-Nummer 22.03.2019
0258/2019

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Stadtentwicklungsausschuss	28.03.2019

Beantwortung einer Anfrage der FDP-Fraktion betr. "städtische Mitarbeiter für den Wohnungsbau"

Frage 1
Wie viele Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen der Stadt Köln sind
a) mit der Planreifmachung von Flächen des Wohnungsbauprogramms,
b) mit der Erarbeitung und Umsetzung von Bebauungsplänen und
c) mit der Bearbeitung von Baugenehmigungen befasst?

Frage 3
Wie viele Stellen in den unter 1. genannten Bereichen sind unbesetzt?

Stellungnahme zu den Fragen 1 und 3:
Im Stadtplanungsamt sind fünf Stellen für die Planung der Flächen des Wohnungsbauprogramms eingerichtet, von denen aktuell eine aufgrund der Elternzeit der Stelleninhaberin vakant ist. Hier gibt es keine Wiederbesetzungsbemühungen seitens der Fachdienststelle, da die Elternzeit nur auf kurze Zeit angelegt ist. Des Weiteren sind acht Stellen für die Sachbearbeitung dieser Teilaufgabe vorgesehen, von denen vier Stellen vakant sind. Diese Stellen wurden seit 2015 sukzessive im Stellenplan eingerichtet. Die vier vakanten Stellen sind aufgrund von Stellenwechseln der bisherigen Inhaberinnen/Inhaber nicht besetzt und befinden sich aktuell im Stellenbesetzungsverfahren.

Die Bauleitplanung wird unter der Federführung des Stadtplanungsamtes erarbeitet, dort sind dreizehn Stellen für die Planung eingerichtet, von denen eine vakant ist, sowie siebzehn Stellen für die Bebauungsplan-Sachbearbeitung, von denen zwei vakant sind, zuzüglich elf Stellen für Technikerinnen bzw. Techniker und technische Zeichnerinnen bzw. Zeichner, von denen ebenfalls eine vakant ist. Die Vakanzen im Stadtplanungsamt resultieren zu einem hohen Anteil aus elternzeitbedingten Abwesenheiten. Das Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster ist mit insgesamt sieben Stellen an der Erarbeitung und Umsetzung von Bebauungsplänen beteiligt. Hier bestehen aktuell keine Vakanzen. Weitere Fachämter werden regelmäßig im Verfahren beteiligt, die diesbezüglichen Stellenanteile können nicht beziffert werden.

Im Bauaufsichtsamt sind insgesamt ca. 66,5 Planstellen für baugenehmigungsrelevante Aufgaben vorhanden, von denen im Januar 2019 insgesamt 20 Stellen trotz mehrfacher externer Stellenausschreibung vakant waren. Mit Blick auf die gute Arbeitsmarktlage für Diplom-Ingenieure Bachelor/Fachhochschule bestehen derzeit Schwierigkeiten, diese Stellen zu besetzen. Dies könnte u. a. an der tarifkonformen Bewertung der Stellen im Eingangsamt Entgeltgruppe 10 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst liegen. Mögliche Lösungsoptionen werden derzeit innerhalb der Verwaltung thematisiert. Bei der Ermittlung dieser Daten wurden ausschließlich die im Baugenehmigungsverfahren sachbearbeitenden Stellen ohne Berücksichtigung entsprechender Stellenanteile für Führungsaufgaben, die verwaltungsmäßige Unterstützung und die Antragsberatung zugrunde gelegt.

Frage 2

Wie viele Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen der Stadt Köln sind
a) mit der Erarbeitung von Milieuschutzsatzungen,
b) der Erstellung und Bearbeitung von Konzeptvergaben,
c) der Überwachung und Bearbeitung des städtischen Vorkaufsrechts und
d) den verschiedenen Aufgaben bei der Umsetzung des Kooperativen Baulandmodells beschäftigt?

Frage 3
Wie viele Stellen in den unter 2. genannten Bereichen sind unbesetzt?

Stellungnahme zu den Fragen 2 und 3:
Im Amt für Stadtentwicklung und Statistik ist derzeit eine Stelle für die Erarbeitung von Milieuschutzsatzungen eingerichtet, die fachlich von zwei 0,5 Stellen unterstützt wird. Hier bestehen aktuell keine Vakanzen. Die Verwaltung prüft derzeit weitere Stellenbedarfe im Zusammenhang mit der Umsetzung von Milieuschutzsatzungen.

Mit der vom Rat am 22.09.2016 beschlossenen zusätzlichen Vermarktungsform der Konzeptausschreibung sind im Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster fünf Stellen in der zuständigen Fachabteilung befasst, von denen keine vakant ist. Andere Fachämter, wie beispielsweise das Stadtplanungsamt und das Amt für Stadtentwicklung und Statistik werden in den Bewertungsverfahren regelmäßig beteiligt, die diesbezüglichen Stellenanteile können nicht beziffert werden.

Im Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster sind sieben Planstellen für die Überwachung und Bearbeitung des städtischen Vorkaufsrechts eingerichtet, von denen keine vakant ist.

Die Umsetzung einschließlich der Geschäftsstelle des Kooperativen Baulandmodells als wesentlicher Faktor zur Etablierung von öffentlich geförderten Wohnungen auf dem Wohnungsmarkt wird unter der Federführung des Stadtplanungsamtes derzeit mit vier Planstellen betreut, von denen eine Stelle aufgrund der schlechten Bewerberlage vakant ist. Weitere drei Planstellen sind im Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster eingerichtet, bei denen keine Vakanzen vorliegen.

Frage 4
Wie gedenkt die Stadtverwaltung die verschiedenen Defizite zu beheben?

Stellungnahme zu Frage 4:
Bei Betrachtung der aktuell bestehenden Vakanzen in den dargestellten Aufgabenfeldern ist festzustellen, dass sich die Vakanzquote in vielen der fokussierten Bereiche zwischen 0% und 9% bewegt. Dies entspricht im Wesentlichen der aktuellen gesamtstädtischen Vakanzquote von etwa 9% bei einer Anzahl von 1.700 vakanten Stellen und stellt somit keinen kritischen Wert dar. In einigen Aufgabenfeldern, wie zum Beispiel in den genannten Aufgabenfeldern des Stadtplanungsamtes oder bei der Bearbeitung von Baugenehmigungen im Bauaufsichtsamt liegt die Vakanzquote mit bis zu 30 bis 38% höher.

Die vergleichsweise hohe Vakanzquote im Aufgabenfeld „Bearbeitung Baugenehmigungen“ oder auch in einzelnen Aufgabenfeldern des Stadtplanungsamtes erklärt sich u. a. durch massive Stellenzusetzungen in den fokussierten Bereichen in den vergangenen Jahren. So wurden zum Beispiel beim Stadtplanungsamt alleine für das Stadtentwicklungskonzept Wohnen und das Kooperative Baulandmodell 22 Stellen in den letzten Jahren zugesetzt. Das bedeutet, dass die Stellenausstattung deutlich schneller gewachsen ist als eine Personalrekrutierung auf dem vom Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt möglich war. Darüber hinaus ist im Bereich des Bauaufsichtsamtes eine verstärkte amtsinterne Fluktuation im Rahmen der Besetzung von höherwertigen Stellen zu beobachten.

Des Weiteren ist zu beachten, dass die Vakanzquoten einzelner Aufgabenfelder mit kleineren Teams mit wenigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern differenziert und in der entsprechenden Relation betrachtet werden müssen. So liegt die Vakanzquote im Aufgabenfeld „Kooperatives Baulandmodell“ bei einer Ausstattung von vier Stellen bei einer Vakanz schon bei 25%, ohne dass hierdurch die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung dauerhaft gefährdet ist. Grundsätzlich wird jedoch nicht verkannt, dass es in einzelnen Aufgabenbereichen und in speziellen Fachrichtungen Engpässe gibt, denen jedoch mit intensiven Anstrengungen bei der Personalrekrutierung und flankierenden Gegensteuerungsmaß-

nahmen begegnet wird.

Die Stadtverwaltung betreibt die internen und externen Stellenbesetzungsverfahren zeitnah und mit hohem Aufwand. Dennoch ist festzustellen, dass sich die Konkurrenzsituation im Ingenieurbereich auf dem Arbeitsmarkt auf die Stellenbesetzungsverfahren in den o. g. Bereichen auswirkt und sich die Stellenbesetzungsverfahren in den spezifischen Berufsbildern (z. B. in der Stadtplanung und der Bauordnung) schwieriger und langwieriger gestalten.

Neben einem beschleunigten Stellenbesetzungsverfahren und einer Veröffentlichung von Dauerausschreibungen in den betroffenen Bereichen bzw. in den kritischen Berufsbildern verfolgt die Stadtverwaltung eine Vielzahl von Maßnahmen zur erfolgreichen Personalakquise.

Die Stadtverwaltung setzt u. a. verstärkt Werbe –und Marketingmaßnahmen zur Personalgewinnung ein (auch über Social Media und Flyer) und ist regelmäßig auf Ausbildungs-, Job-, Kontakt- und Karrieremessen vertreten, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber direkt anzusprechen. Neben der Aktion „1.000 freie Stellen“ hat die Verwaltung vor mehr als 2 Jahren begonnen, die vielfältigen Aufgabengebiete aktiv zu bewerben und potentielle interessierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. So wurde auch eine spezielle Kampagne für Ingenieurinnen und Ingenieure gestartet.

Darüber hinaus wurden bereits verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Köln als Arbeitgeberin umgesetzt, wie zum Beispiel die Erweiterung der Karrieremöglichkeiten im technischen Bereich durch Qualifizierungsmaßnahmen. Weiterhin wird das städtische Ausbildungsprogramm sukzessive bedarfsorientiert erweitert und wurde bereits um duale praxisorientierte Ingenieur-Studiengänge, Werkstudenten, wissenschaftliche Praktikumsplätze und Ähnliches ergänzt.

Zudem prüft die Verwaltung derzeit zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften die Anwendung einer diesbezüglichen Arbeitgeberrichtlinie zur Zahlung einer Fachkräftezulage.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch über eine stadteigene Kindertagesstätte nachzudenken, um die Anzahl der Stellenvakanzen durch Elternzeit zu reduzieren oder zumindest zu verkürzen.

Gez. Greitemann