



Geschäftsführung Unterausschuss Stellenplan

Frau Schacknat

Telefon: (0221) 221 25001

Fax: (0221) 221 26565

E-Mail: Melina.Schacknat@STADT-KOELN.DE

Datum: 20.12.2019

Niederschrift

über die **Sitzung des Unterausschusses Stellenplan** in der Wahlperiode 2014/2020 am Montag, dem 23.09.2019, 17:33 Uhr bis 18:07 Uhr, Historisches Rathaus, Konrad-Adenauer Saal, Raum-Nr. 1.18

Anwesend waren:

Stimmberechtigte Mitglieder

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

Stellvertretende stimmberechtigte Mitglieder

Herr Jörg Detjen	DIE LINKE	(vertritt Herrn Tjark Sauer)
Herr Bernd Petelkau	CDU	(vertritt Herrn Niklas Kienitz)

Presse

Zuschauer

Entschuldigt fehlen:

Stimmberechtigte Mitglieder

Herr Niklas Kienitz	CDU	(vertreten durch Herrn Bernd Petelkau)
Herr Hans Schwanitz	GRÜNE	
Herr Tjark Sauer	Linke	(vertreten durch Herrn Jörg Detjen)

Tagesordnung

I. Öffentlicher Teil

Bestellung einer Schriftführerin des Unterausschusses Stellenplan
2495/2019

1 Mitteilungen

1.1 Geschlechterdifferenzierter Bericht über Stellenhebungen und -abwertungen zum
Stellenplan 2020/2021
2597/2019

2 Stellenplanvorlagen

2.1 Stellenplan für die Jahre 2020/2021
2523/2019

2.2 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für die Kalenderjahre 2020/2021
2776/2019

2.3 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln
für die Jahre 2020/2021
2836/2019

2.4 Stellenplan 2020/2021 der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
2647/2019

2.5 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters der Stadt Köln für die Kalenderjahre
2020/2021
3139/2019

I. Öffentlicher Teil

Bestellung einer Schriftführerin des Unterausschusses Stellenplan 2495/2019

Beschluss:

Der Unterausschuss Stellenplan bestellt für die restliche Dauer der Wahlperiode 2014 bis 2020 Frau Melina Schacknat zur Schriftführerin des Unterausschusses Stellenplan. Die Bestellung von Frau Midia Mahmod zur Schriftführerin wird aufgehoben.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

1 Mitteilungen

1.1 Geschlechterdifferenzierter Bericht über Stellenhebungen und - abwertungen zum Stellenplan 2020/2021 2597/2019

Frau Mötting erläutert, dass der geschlechterdifferenzierte Blick auf den Stellenplan seitens des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern auf Basis des ersten Gleichstellungsplanes genommen worden sei, welcher Ende des letzten Jahres verabschiedet wurde. Zu den in diesem festgelegten Zielwerten gehöre unter anderem ein 50 prozentiger Frauenanteil in den Führungspositionen. Um diese Zielwerte erreichen zu können, werde insbesondere auf Neubewertungen und Neubesetzungen von Stellen besonderes Augenmerk gelegt. Derzeit liege der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 46 Prozent. Frau Mötting erläutert, dass hier die Führungsebenen eins bis fünf betrachtet würden, welche Führungspositionen von der Dezernatsleitung bis zur Sachgebietsleistung umfassen. Ausführungen hierzu seien auch im Gleichstellungsplan auf den Seiten elf und zwölf zu finden. Man habe jedoch insbesondere auch den Managementbereich in den Fokus gerückt, bei dem der Anteil von Frauen bei lediglich 36 Prozent liege. Der Managementbereich umfasse die Dezernatsleitungen, Amtsleitungen, Bürgeramtsleitungen, Leitungen der Eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie Leitungen der Punktdienststellen. Betrachte man den Bereich der Amtsleitungen, stelle man fest, dass von 37 Amtsleistungsstellen lediglich elf mit Frauen besetzt seien. Hier wäre es demnach wünschenswert, weitere 5,5 Stellen mit Frauen zu besetzen. Frau Mötting erläutert, dass sich zudem mit einigen Tabellen auseinandergesetzt worden sei. Die hierzu gehörige Zusammenfassung sei auf der letzten Seite zu finden. Im Bereich der Höhergruppierungs- und Beförderungsanträge seien 61 Prozent der Anträge durch Frauen gestellt worden und 39 Prozent der Anträge durch Männer. Diese Verteilung entspräche auch in etwa dem Stammpersonal. Diese Verteilung sei positiv zu bewerten. Sofern jedoch eine differenziertere Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppe, stelle sich ein anderes Bild dar. Im ehemals mittleren Dienst betrage der Anteil der weiblichen Beschäftigten, welche vom Stellenplan profitiert haben 72,6 Prozent. In der Laufbahngruppe 1 betrage der Frauenanteil jedoch auch 61,4 Prozent, sodass die Frauen dort ohnehin sehr gut dastünden. Im ehemals gehobenen Dienst sei die Verteilung in etwa ausgeglichen. Dort seien verhältnismäßig fast genauso

viele Anträge von Frau (90,5) von Männern (89) gestellt worden, von denen in etwa die Hälfte positiv beschieden worden sei. Bei Betrachtung der Laufbahnguppe 2.2 sei dann jedoch Ungleichgewicht zu vernehmen. Dort liege die Antragsquote bei den Männern bei 60 Prozent und somit 58 Anträgen, bei den Frauen liege diese jedoch bei lediglich 40 Prozent mit 38,5 Anträgen. Darüber hinaus profitierten die Männer im Ergebnis mehr als die Frauen. Seitens des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern werde folglich ein besonderes Augenmerk auf den ehemals höheren Dienst gelegt. In diesem Zusammenhang wurden auch im Gleichstellungsplan bereits einige Maßnahmen beschrieben. Hierzu zählten beispielsweise Maßnahmen wie das Führen in Teilzeit, das Ausschreiben vakanter Stellen als Beförderungsstellen oder auch die Zulassung von mehr Frauen als Männern im Stellenbesetzungsverfahren. Darüber hinaus sei das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern Teil der Stellenbewertungskommission und werde auch in diesem Rahmen besonderen Fokus darauf legen und sensibilisieren.

Der Ausschuss nimmt die Mitteilung zur Kenntnis.

2 Stellenplanvorlagen

2.1 Stellenplan für die Jahre 2020/2021 2523/2019

Herr Stadtdirektor Dr. Keller führt aus, dass es bei Stellenplanberatungen immer darum gehe, eine Balance zwischen dem, was mit Blick auf die Haushaltslage der Stadt möglich sei und dem, was die Bedarfe einer dynamisch wachsenden Stadt erforderten, zu finden. Mit den in diesem Jahr etwa 500 zur Beschlussfassung vorgeschlagenen Mehrstellen sei ein guter Mittelweg zwischen diesen häufig widerstreitenden Zielen gefunden worden. Bei einer Gesamtzahl von etwa 20.000 Mitarbeitenden sei eine Zusetzung von etwa 500 Stellen mit Augenmaß erfolgt. Dies sei auch dem geschuldet, dass man sich bei der Bemessung der Stellen auch davon habe leiten lassen, inwieweit realistische Rekrutierungschancen am Arbeitsmarkt gesehen worden seien. Wie auch in den vergangenen Jahren bereits dargestellt, mache es keinen Sinn, einen Stellenplan künstlich mit „Stellenhülsen“ aufzublasen, die letztlich auch unter größten Rekrutierungsbemühungen nicht gefüllt werden könnten. Zu den 503 Stellen kämen noch die Auflösungen beziehungsweise die Verlängerungen von befristeten Arbeitsverhältnissen hinzu. Zudem erläutert Herr Stadtdirektor Dr. Keller, dass ihm wichtig sei zu erwähnen, dass rund 130 Stellen keine neuen haushaltsmäßigen Belastungen hervorrufen würden, da diese auf andere Weise refinanziert würden. Durch diese anderweitige Refinanzierung, beispielsweise durch Drittmittel oder Haushaltsmittel, seien lediglich etwa 370 der rund 500 Mehrstellen personalkostenrelevant. Bei den hier vorgeschlagenen Zusetzungen handele es sich um welche, die tatsächlich benötigt würden, um für die Zukunft der Stadt gerüstet zu sein. Mit dem vorliegenden Stellenplan würden zudem die richtigen Schwerpunkte gesetzt. So sei beispielsweise die Zusetzung von etwa 60 Stellen verteilt über alle Ämter allein im Bereich der Digitalisierung vorgesehen. Hier handele es sich um einen Prozess, von dem langfristig eine Entlastung auf der Personalseite erhofft werde. Für die Durchführung entsprechender Projekte, welche häufig auch mit organisatorischen Veränderungen verbunden seien, werde jedoch zunächst einmal zusätzliches Personal benötigt. Darüber hinaus sei eine Stärkung des Bereiches Infrastruktur vorgesehen. So würden im Dezernat Stadtentwicklung, Planen und Bauen 24 Stellen zugesetzt sowie im Dezernat Mobilität und Verkehrsinfrastruktur 38 Stellen zugesetzt. Die Stärkung des Sicherheitsbereiches solle ebenfalls

weiter fortschreiten. So werde daran gearbeitet, dass im Bereich der Feuerwehr die Personalstärke erreicht werde, die benötigt werde und auch das Ordnungsamt weiter verstärkt werde. Herr Stadtdirektor Dr. Keller hebt zudem die für die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser vorgesehenen rund 60 neuen Stellen gesondert hervor. Man nehme hier die durch den neuen Paragraphen 16 i des zweiten Sozialgesetzbuches geschaffenen Möglichkeiten in Kooperation mit der Arbeitsagentur großumfänglich in Anspruch. Er erläutert, diese Stellen würden formal im Dezernat I veranschlagt, die Stellen würden jedoch je nach Einsatzmöglichkeit auch auf die Ämter der übrigen Dezernate verteilt. Dies sei lediglich ein Teil der Bemühungen, die in diesem Bereich unternommen würden, da zudem weitere Einsätze über die Kölner Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung mit beschränkter Haftung liefen. Hierbei handele es sich aber nun um ein koordiniertes Vorgehen, um von den neuen Fördermöglichkeiten Gebrauch machen zu können, Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit neue Perspektiven zu eröffnen und gleichzeitig die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung Köln zu stärken. Dies sei ein Aspekt des Stellenplanes, welcher nicht vergessen werden dürfe. Grundsätzlich sei eine Zusetzung von etwa 500 Stellen im Rahmen eines Doppelhaushaltes insbesondere auch im Vergleich der Vorjahre ein maßvolles Vorgehen. Dadurch werde zudem deutlich, dass man dabei sei dem stetigen Wachsen des Stellenplanes Einhalt zu bieten. Im letzten Doppelhaushalt für die Haushaltsjahre 2016 und 2017 seien noch 1.000 Stellen zugesetzt worden. Es sei ersichtlich, dass erkannt worden sei, dass ein Personalaufwuchs nicht stetig voranschreiten kann. So müssten beispielsweise Digitalisierungsrenditen erkennbar sein. Durch die Digitalisierung verspreche er sich grundsätzlich keine direkten Personaleinsparungen, jedoch habe er die Hoffnung, hierdurch künftig mit dem bestehenden Personal die Aufgaben erfüllen zu können, auch wenn diese noch wachsen sollten. Es dürfe gleichzeitig jedoch nicht ignoriert werden, dass es immer schwieriger werde, am Arbeitsmarkt entsprechende Mitarbeitende zu rekrutieren. Dieses Phänomen beziehe sich derweil nicht mehr nur auf die Fachkräfteberufe, sondern sei auch im allgemeinen Verwaltungsdienst immer häufiger zu beobachten. Es gehe nach wie vor eine ausreichende Anzahl von Bewerbungen ein, jedoch habe die Qualität derart nachgelassen, dass es eine Herausforderung sei, geeignetes Personal einzustellen. In Zeiten des demografischen Wandels, wo in den kommenden Jahren altersbedingt durch verstärkte Abgänge zu rechnen sei, werde es der Verwaltung schwer fallen, die entstandenen Lücken wieder entsprechend zu füllen. Herr Stadtdirektor Dr. Keller führt aus, dass er die Hoffnung habe, dem demografischen Wandel entgegenzuwirken, indem eine weitere Steigerung der Ausbildungszahlen erfolge. Es werde bereits jetzt mehr ausgebildet als in der Vergangenheit und auch deutlich über Bedarf und er sei der Ansicht, dass dies der sicherste Weg sei. Auch dies könne dem vorliegenden Stellenplan entnommen werden und er sei der Überzeugung, dass dies eine Vorlage sei, die ohne Bedenken beschlossen werden könne. Es sei denkbar, dass man über Einzelheiten noch in die Diskussion komme, insgesamt handele es sich jedoch um einen ausgewogenen Vorschlag, welcher die Stadt voranbringe, ohne die bestehenden haushalterische Ziele, zu gefährden.

MdR Dr. Elster führt aus, die CDU-Fraktion erachte es als äußerst positiv, dass der vorliegende Stellenplan sich der Realität annähere. Eine Zusetzung von 1.000 Stellen, die letztlich nicht besetzt würden, führten nicht zu einer Entlastung der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Anhand seines Aufbaues des Stellenplanes sei erkennbar, dass man die Möglichkeiten und Herausforderungen der Zukunft erkenne. So sei voraussichtlich auch beispielsweise in den Bezirksämtern in einigen Jahren eine Unterstützung durch Roboter denkbar. Zusätzliche 60 Stellen in den Bereich Digitalisierung einzubringen halte

er demnach für eine wichtige Investition. Darüber hinaus hebt MdR Dr. Elster hervor, es sei ersichtlich, dass der neue Stellenplan an den Bereichen ansetze, wo es in der Vergangenheit nicht einwandfrei gelaufen sei. Demzufolge sei zu hoffen, dass viele der bestehenden Engpässe beseitigt würden. Zu dem Bereich des Rechnungsprüfungsamtes wünscht sich MdR Dr. Elster eine Darstellung, wie hier zukünftig vorgegangen werden solle. Dort bestehe seit Jahren ein gleichbleibender Stellenplan ohne Zuwächse, gleichwohl von Beschaffungsprozessen bekannt sei, dass das Rechnungsprüfungsamt in alle Beschaffungsvorgänge eingebunden werde. Dies geschehe auch, um den Mitgliedern des Rates die entsprechenden Informationen zu liefern, welche sich die Informationen zur Notwendigkeit einer Beschaffung andernfalls selbst organisieren müssten. MdR Dr. Elster erläutert, es gebe bundesweit einen Personalverteilungsschlüssel für den Bereich der Rechnungsprüfungsämter. Dieser sehe pro 10.000 Einwohnerinnen beziehungsweise Einwohner je eine Vollzeitstelle im Rechnungsprüfungsamt vor. Hierdurch solle eine ordnungsgemäße Aufarbeitung der Vorgänge für den Rat sowie die Oberbürgermeisterin gewährleistet werden. Bei der Stadt Köln seien aktuell etwa 80 Vollzeitäquivalente in diesem Bereich vorgesehen, was dem zuvor erwähnten Personalschlüssel zufolge eine Unterdeckung von etwa 20 bis 30 Vollzeitäquivalenten bedeuten würde. MdR Dr. Elster bittet um interne Bewertung seiner Einschätzung. Sollte er diesbezüglich falsch liegen, sei dies gut für den Stellenplan. Andernfalls könne noch eine Überlegung stattfinden, wie künftig vorgegangen werden könne, damit Beschaffungsprozesse in anderen Bereichen nicht aufgehalten würden.

MdR Richter stellt dar, dass die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen den Stellenplan für ausgewogen und nachvollziehbar halte. Im Rahmen der Haushaltsplanberatungen kämen gegebenenfalls noch einzelne Anpassungswünsche, im Großen und Ganzen sei jedoch alles deutlich. MdR erkundigt sich, wie viele Stellen derzeit unbesetzt seien. Darüber hinaus bittet er um Nennung einer Prozentzahl bezüglich der voraussichtlich aufgrund des Erreichens der Altersgrenze ausscheidenden Mitarbeitenden in den nächsten Jahren. Sofern eine Unterteilung in Führungskräfte und Nicht-Führungskräfte möglich wäre, wünsche er auch um Nennung von Zahlen hierzu. MdR Richter bittet zudem um Erläuterung, aus welchen Bereichen die benannten 130 Stellen, welche nicht personalkostenrelevant sind, stammen. Darüber hinaus wünscht er eine Erläuterung, weswegen von 60 Stellen im Ordnungsdienst gesprochen worden sei, da im Stellenplan lediglich 11 neue Stellen vermerkt seien. Zuletzt erkundigt sich MdR Richter nach der Höher der derzeitigen Ausbildungsquote.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller erläutert, dass die gewünschten Zahlen im Nachgang an die Sitzung noch präziser aufgearbeitet würden. Er könne jedoch mitteilen, dass derzeit vermutlich eine Vakanz von etwa 1.500 bis 1.600 Stellen bei einer Gesamtstellenzahl von etwa 19.000 bestehe. Generell sei eine Vakanzquote jedoch etwas, was täglich schwanke. Herr Stadtdirektor Dr. Keller bietet an, stichtagsbezogen zum letzten vollen Monat vor der Sitzung des AVR die gewünschten Zahlen zu erheben. Es sei auch grob einschätzbar, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadt Köln, auch demographisch bedingt, verlassen. Diese Zahlen würden nachgereicht. Er gehe jedoch davon aus, dass es sich um mehrere hundert handele, die fluktuationsbedingt ausscheiden und ein Großteil derer scheidet altersbedingt aus. Hinsichtlich der 130 fremdfinanzierten Stellen erläutert Herr Stadtdirektor Dr. Keller, dass diese stadtweit verteilt seien. Teilweise seien durch Ämter Sachmittel zur Kompensation angeboten worden. Darüber hinaus seien viele Fremdfinanzierungen durch Projektmittel oder Fördergelder ermöglicht. Eine stellenge-naue Übersicht zur Verfügung zu stellen, werde sich schwierig gestalten, allerdings wür-

den zur nächsten Sitzung des AVR noch detailliertere Informationen zur Verfügung gestellt. Die Ausbildungsquote liege seinen Informationen zufolge derzeit bei etwa acht Prozent. Herr Stadtdirektor Dr. Keller stellt klar, dass die von ihm angesprochenen etwa 60 Stellen für den Sicherheitsbereich, die Feuerwehr sowie den Ordnungsdienst umfassten. Dem Ordnungsdienst würde elf Stellen zugesetzt, der Feuerwehr 47 Stellen. Er weist darauf hin, dass für den Ordnungsdienst sogar die Ermächtigung des Rates bestehe, noch weitere Stellen zuzusetzen. Unter dem Aspekt der eingangs erwähnt worden sei, habe man dem Stellenplan jedoch lediglich so viele Stellen zusetzen wollen, inwieweit eine Besetzung auch realistisch sei. Demnach sei zunächst davon abgesehen worden, weitere Stellen im Ordnungsdienst zuzusetzen, solange die derzeitigen Vakanzen noch nicht besetzt seien. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt werde jedoch davon ausgegangen, dass die derzeit freien Stellen für die Zeit des Doppelhaushaltes ausreichend sein werden. Die Einstellung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber werde jedoch keinesfalls an nicht vorhandener freier Stellen scheitern. Hinsichtlich der Fragestellung zum Rechnungsprüfungsamt könne man vergleichende Werte definieren, allerdings sei eine derart plakative Berechnung voraussichtlich nicht sinnvoll. Herr Stadtdirektor Dr. Keller begründet seine These damit, dass die Aufgaben der Rechnungsprüfungsämter sich, zumindest abseits der gesetzlichen Vorgaben und gesetzlichen Pflichtaufgaben, erheblich unterscheiden würden. Neben den pflichtigen Aufgaben gebe es auch noch freiwillige Aufgaben und Aufgaben, die seitens des Rates auf das Rechnungsprüfungsamt übertragen werden können. Insofern seien Rechnungsprüfungsämter nicht unbedingt untereinander vergleichbar. Für das Rechnungsprüfungsamt wünsche er sich jedoch wie für alle anderen Bereiche der Verwaltung, dass in den zwei Jahren des Doppelhaushaltes verstärkt kritisch in Prozessbetrachtungen eingestiegen werde. Dies sei auch mit der Stadtkämmerin abgestimmt. Er sei der festen Überzeugung, dass in vielen Bereiche Personalreserven vorlägen, die durch eine Prozessanalyse und kritische Aufgabenbetrachtung ausfindig gemacht und anderweitig eingesetzt werden können. Dieses Vorgehen sei auch vor dem Hintergrund der Rekrutierungsschwierigkeiten, die in den kommenden Jahren auf die Stadtverwaltung zukommen werden, eine mehr als lohnende und mehr als erforderliche Aufgabe. Demnach halte er es für vorteilhaft, dass aufgrund des Doppelhaushaltes Zeit gewonnen werden konnte, einige Aufgabenbereiche intensiver zu betrachten. Dies werde alle Ämter betreffen, insofern auch das Rechnungsprüfungsamt.

MdR Detjen erläutert, dass die Fraktion Die Linke dem Stellenplan in der Vergangenheit bisher immer zugestimmt habe. Der Stellenplan werde seitens der Fraktion Die Linke anders betrachtet, als die Haushaltsberatungen und man wolle zudem ein deutliches Zeichen setzen, dass die Mitarbeitenden gute Arbeit leisten. Den vorliegenden Stellenplan halte er für überzeugend. MdR Detjen nimmt Bezug auf den von MdR Dr. Elster unterbreiteten Vorschlag bezüglich des Rechnungsprüfungsamtes. Er führt aus, dass er als Vorsitzender des Rechnungsprüfungsausschusses untermauern könne, dass die Mitarbeitenden ausgezeichnete Arbeit leisteten. Durch eine Beleuchtung der verschiedenen Prozesse und Veränderungen in den kommenden Jahren könne bewirkt werden, dass die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung noch besser würden. Hierzu könnten seiner Meinung nach auch die Hinweise des Rechnungsprüfungsamtes einen wesentlichen Teil beitragen. MdR Detjen nimmt Bezug auf die angesprochene Ausbildungsquote. Er wünsche sich, hier einen Wert nahe der zehn Prozent zu erreichen. Um diese vom derzeitigen Ausgangswert acht Prozent ausgehend erreichen zu können, würden lediglich etwa 150 weitere Auszubildende benötigt. Ihm sei Bewusst, dass dies in Bezug auf die Personen, welche die Auszubildenden betreuen und unterrichten ein Unterschied sei, dennoch würde er sich

wünsche, wenn dieses Ziel erreicht würde. Beim Landschaftsverband Rheinland betrage die Ausbildungsquote derzeit acht Prozent, insofern würde er dies befürworten. MdR Detjen nimmt Bezug auf die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser und stellt dar, dass er die jetzigen Regelungen gut heißt und ein paralleles Herangehen von städtischer Seite und von Seiten der Kölner Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung mit beschränkter Haftung positiv zu werten sei. In Bezug auf den Bereich Baugenehmigungen erkundigt sich MdR Detjen, ob er es richtig verstanden habe, dass dort derzeit lediglich acht zusätzliche Personen eingestellt worden seien, grundsätzlich jedoch zwischen 20 und 30 vakante Stellen in diesem Bereich vorläge. Dort seien im vorliegenden Stellenplan lediglich acht zusätzliche Stellen vermerkt, er gehe jedoch davon aus, dass ein darüber hinausgehender Bedarf lediglich aus dem Grunde nicht dargestellt worden sei, da der Bedarf realistisch zu decken bleiben solle. Bei dem Abschnitt zur Umsetzung der sozialen Erhaltungssatzung empfinde er ein gewisses Unbehagen. Es sei bekannt, dass noch keine Erhaltungssatzung beschlossen worden sei. Insofern sei es löblich, dass vorausschauend agiert werde. Er gehe jedoch davon aus, dass zukünftig mehrere Erhaltungssatzungen beschlossen werden müssten und er sei unsicher, ob die aufgeführten vier Stellen dafür auskömmlich wären. MdR erkundigt sich, ob hier notfalls der Personalreserveplan beansprucht werden könne.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller erläutert, dass der Personalreserveplan genau für derartige Fälle vorgesehen sei. Man sei sich darüber bewusst, dass unabweisbare Mehrbedarfe nicht nur im Haushaltsplan auftreten können, sondern auch Veränderungen in der Bedarfsplanung in einem Stellenplan, insbesondere, wenn dieser zwei Jahre umfasse. Es sei in den Stellenplangesprächen sehr deutlich darauf hingewiesen worden, dass künftig alle Mehrbedarfe, die in diesem zweijährigen Haushaltsturnus auftreten, kompensiert werden müssten. Er sei der Ansicht, dass dies auch umsetzbar sei. So könnten beispielsweise durch eine kritische Aufgabenbetrachtung des Aufgabenbestandes, eine Umschichtung, oder andere Priorisierung Kapazitäten für neue Aufgaben geschaffen werden. Für Personalbedarfe, die auf diese oder andere Weise nicht gedeckt werden können, diene der Personalreserveplan als Instrument um, unterjährig auf veränderte Anforderungen reagieren zu können. MdR Detjens Frage zum Personalreserveplan könne demzufolge mit einem eindeutigen „ja“ beantwortet werden. Nichtsdestotrotz sei im Rahmen der Prozessoptimierung noch viel Potential. Im Bereich der Bauaufsicht seien acht Stellen zuge setzt worden, sodass im Bereich Bauen und Planen insgesamt 38 Stellen zuge setzt worden sind. In den letzten Stellenplänen habe die Bauaufsicht erheblich profitiert, so sei diese seit 2015/2016 erheblich besser ausgestattet als in der Vergangenheit, obwohl die Anzahl der Genehmigungsanträge demgegenüber nicht drastisch gestiegen sei. In diesem Bereich bestünden jedoch auch erhebliche Vakanzen. Dies liege daran, dass sich die Rekrutierung im Bereich der Ingenieurinnen und Ingenieure grundsätzlich schwierig gestalte. Man sei bemüht, die Stellen über die Bewertungen attraktiver zu machen. Dies sei jedoch lediglich im Rahmen der tariflichen Vorgaben und Ermessensspielräume möglich. Hierzu sei insbesondere auch der Fachbereich stark gefordert, der Personalverwaltung das notwendige Material, beispielsweise in Form von Arbeitsplatzbeschreibungen, zur Verfügung zu stellen. Man werde Ermessensspielräumen ausreizen, nicht jedoch übertreten. Tarifkonformität sei ein hohes Gut und die Stadt Köln könne tarifrechtliche Vorgaben nicht verlassen. Dementsprechend müssen Stellenbeschreibungen entsprechend gefertigt werden und in diesem Bereich sei die Zuarbeit der Fachdienststellen sehr wichtig. Diese Zusammenarbeit gestalte sich bislang sehr gut. Darüber hinaus befinde man sich mit der Beigeordneten Blome sowie dem Beigeordneten Greitemann in einem engen Aus-

tausch, auch um mögliche Spielräume im Rahmen des Bewertungsgefüges auszumachen, um höher dotierte Stellen anbieten zu können. Man sei demnach auf dem richtigen Weg und stellenplantechnisch auf der richtigen Seite. Vakanzen müssten gefüllt und Prozesse optimiert werden. Herr Stadtdirektor Dr. Keller macht abschließend darauf aufmerksam, dass gerade der Bereich Bauen auch einen großen Stellenwert im Rahmen der Verwaltungsreform innehat. So verspreche er sich von dem großen Verbundprojekt zur Digitalisierung des Baugenehmigungsprozesses einiges, um mit dem derzeitigen Stellenbestand künftig mehr Ergebnisse in kürzerer Zeit liefern zu können, als es bislang der Fall sei. Herr Stadtdirektor Dr. Keller teilt mit, dass ihm zwischenzeitlich die aktuelle Ausbildungsquote mitgeteilt worden sei. Diese betrage 8,79 Prozent und nähere sich daher der von MdR Detjen gewünschten zehn Prozent weiter an.

Der Vorsitzende Dr. Krupp erläutert, dass gewünscht sei die Vorlage wie gewohnt ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu verweisen.

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**2.2 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für die Kalenderjahre 2020/2021
2776/2019**

Herr Wasserbauer erläutert, dass der vorliegende Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln mit der Stellenübersicht des Wirtschaftsplanes der Bühnen der Stadt Köln korreliere, welcher bereits bei der letzten Spielzeit verabschiedet worden sei. Die nun vorliegende Beschlussvorlage stelle folglich den Abgleich, auch zum Gesamtstellenplan der Stadtverwaltung, dar. Herr Wasserbauer teilt mit, dass Mehrstellen beziehungsweise Wenigerstellen im Stellenplan der Bühnen für 2020/2021 nicht vorgesehen seien. Es sei zwischenzeitlich bekannt gegeben worden, dass die Sanierung des Bühnengebäudes am Offenbachplatz derzeit bis voraussichtlich zum 31.12.2022 andauern werde. Infolge dessen seien befristete Stellen sowie Verträge ebenfalls bis zum 31.12.2022 verlängert worden. Sofern sich dahingehende ein neuer Sachstand ergebe, werde entsprechend nachjustiert. Auch nach Beendigung der Sanierung würden in diesem Bereich wieder erhebliche Änderungen erfolgen, gegebenenfalls werde hier sogar der Wert auf null sinken. Herr Wasserbauer erläutert, dass dies damit zusammenhänge, dass man während des Interims über 36 Standorte mit Bespielungen verfüge, die auch über Mehrbedarfe gedeckt würden. Sobald die Bespielung des Offenbachplatzes erfolge, würde sich dies wieder ändern. Der vorgelegte Stellenplan sei folglich als flexibel zu betrachten, der je nach Sachlage angepasst werde.

Der Vorsitzende teilt mit, dass der Wunsch geäußert worden sei, die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu schieben.

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**2.3 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für die Jahre 2020/2021
2836/2019**

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**2.4 Stellenplan 2020/2021 der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
2647/2019**

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**2.5 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters der Stadt Köln für die Kalenderjahre
2020/2021
3139/2019**

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

gez. Dr. Gerrit Krupp
(Vorsitzender)

gez. Melina Schacknat
(Schriftführerin)