

## **Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil**

<b>Gremium</b>	<b>Datum</b>
Betriebsausschuss Gebäudewirtschaft	27.01.2020
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	27.01.2020

### **Fachkräftemangel bei der Gebäudewirtschaft - zur Anfrage der Fraktion DIE LINKE AN/1563/2019**

#### **Text der Anfrage:**

1. Wie viele und welche Stellen bei der Gebäudewirtschaft konnten seit dem Jahr 2017 neu besetzt werden (bitte dabei aufführen, wie viele externe Zugänge es dabei gab) und wie viele Mitarbeiter/innen auf welchen Stellen verließen die Gebäudewirtschaft? Wie viele der aktuell unbesetzten Stellen der Gebäudewirtschaft sind länger als sechs Monate vakant?
2. Die Notwendigkeit, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, ergibt sich auch aufgrund des abzusehenden Eintritts von Beschäftigten in das Rentenalter in den kommenden Jahren. Wie hoch ist der Anteil der über 55-Jährigen bei der Gebäudewirtschaft, wie viele sind es in absoluten Zahlen? Wie viele Mitarbeiter\*innen werden voraussichtlich bis zum Jahr 2025 die Verrentungs- bzw. Pensionsgrenze erreichen?
3. Mit der Vorlage „Maßnahmenpaket zur Stärkung und Optimierung der Gebäudewirtschaft“ (DS 2912/2017) wurde beschlossen, zusätzlich 15 Stellen der Wertigkeit EG 13 und EG 14 zur Verfügung zu stellen. Damit sollen externe Kräfte zur Stärkung der Managementebene gewonnen werden. Wie viele dieser Stellen konnten inzwischen aufgrund externer Bewerbungen besetzt werden? Falls es schwierig ist, die Stellen mit externen Kräften zu besetzen: Wird innerhalb der Verwaltung erwogen, die Stellen übertariflich oder mit EG 15 einzustufen, wie es bei vergleichbaren Stellen beim Land NRW üblich ist, um in der Konkurrenz um hoch qualifizierte Fachkräfte bestehen zu können?
4. Welche Argumente sprechen aus Sicht der Verwaltung dafür, welche dagegen, einerseits durch eine tarifliche Höhergruppierung der Stellen vor allem bei den technischen Berufen, bei denen es Probleme mit der Stellenbesetzung gibt, die Chancen, am Arbeitsmarkt Bewerber zu gewinnen, zu erhöhen (z.B. auf das höhere Niveau der Gehälter bei vergleichbaren Qualifikationen beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb BLB NRW), zum anderen durch eine Anstellung als Beamte, da diese ein höheres Nettogehalt als tarifliche Beschäftigte erzielen?
5. Die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände hat im April 2018 beschlossen, eine bestehende IT-Fachkräfte richtlinie um die Berufsgruppe der Ingenieur\*innen zu ergänzen. Demnach können Kommunen auch über eine Fachkräftezulage oder vorgezogene Stufenaufstiege Fachkräfte binden und gewinnen. In welchem Ausmaß und für welche Fälle beabsichtigt die Stadtverwaltung von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen und wann wird die gesamtstädtische Regelung, die das Personal- und Verwaltungsamt im Zusammenarbeit mit dem Baudezernat erarbeiten soll, vorliegen?

**Antwort der Verwaltung:****Zu 1.)**Ausgangssituation 2017

Zu Beginn des Jahres 2017 verfügte die Gebäudewirtschaft der Stadt Köln über rund 522 Planstellen, wovon rund 439 Planstellen vollzeitverrechnet (Vollzeitäquivalente = VZÄ) besetzt waren, so dass seinerzeit rund 83 vollzeitverrechnete Vakanzen (Vakanzquote = 15,9 %) bestanden.

Die Anzahl der Mitarbeitenden (Summe der Voll- und Teilzeitkräfte) lag seinerzeit bei 487 Personen.

Aktuelle Situation zum 31.12.2019

Aktuell verfügt die Gebäudewirtschaft über rund 681 zur Besetzung vorgesehenen Planstellen.

Hiervon sind zum 31.12.2019 annähernd 592 Planstellen vollzeitverrechnet besetzt, sodass derzeit 89 vollzeitverrechnete Vakanzen (Vakanzquote = 13,1 %) bestehen. Diese verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Bereiche der Gebäudewirtschaft:

Kaufmännisches Management	12 VZÄ
Objektmanagement	20 VZÄ
Bauprojektmanagement	51 VZÄ
Assetmanagement	6 VZÄ

Die 51 Vakanzen im Bereich Bauprojektmanagement teilen sich nochmals wie folgt auf:

Neubau und Generalsanierungen von Schulen	21 VZÄ
Neubau und Generalsanierungen von Kulturobjekten, Feuerwehr et cetera	10 VZÄ
Bau- und Instandhaltungsprojekte im Service für andere Dienststellen	8 VZÄ
Bauunterhaltung Museen	4 VZÄ

Die übrigen 8 Vakanzen verteilen sich auf verschiedene Bereiche, wie zum Beispiel Statik, Bauphysik, Architekturleistungen, Technische Gebäudeausrüstung.

Die meisten vakanten Planstellen sind schon länger als sechs Monate unbesetzt.

Die Anzahl der Mitarbeitenden (Summe der Voll- und Teilzeitkräfte) liegt aktuell bei 661 Personen.

Fazit: Entwicklung zwischen 01.01.2017 – 22.11.2019

Die Anzahl der Mitarbeitenden (Summe der Voll- und Teilzeitkräfte) ist von 487 auf 661 um 174 Personen angestiegen.

Die Anzahl der vollzeitverrechnet besetzten Planstellen ist von 439 auf 592 um 153 VZÄ angestiegen.

Analyse der Zu- und Abgänge

Eine Analyse der Zu- und Abgänge ist erst ab 2018 möglich.

In 2018 verzeichnete die Gebäudewirtschaft 129 Zugänge (51 verwaltungsintern, 78 extern) und 33 Abgänge (14 verwaltungsintern, 5 Probezeitkündigungen, 10 eigene Kündigungen, 4 im Ruhestand).

In 2019 (Stand 22.11.19) verzeichnete die Gebäudewirtschaft 112 Zugänge (23 verwaltungsintern, 89 extern) und 62 Abgänge (25 verwaltungsintern, 1 Probezeitkündigung, 19 eigene Kündigungen, 12 im Ruhestand, 4 Aufstieg mD/gD, 1 Todesfall).

**Zu 2.)**

Aktuell sind 160 von 658 Mitarbeitenden (24,3%) über 55 Jahre alt. Bis zum Jahr 2025 werden voraussichtlich 70 Mitarbeitende die Verrrentungs- beziehungsweise Pensionsgrenze erreichen.

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass einige Mitarbeitende die Möglichkeit haben, bereits vorzeitig (nach 45 Beitragsjahren) in Rente zu gehen.

**Zu 3.)**Verwendung der Stellen

Die zugesetzten Stellen sind im Wesentlichen für die neue Teamstruktur im Bauprojektmanagement verwendet worden. Neben den zugesetzten 15 Stellen bestanden bereits 7 Vakanzen in diesem Bewertungssegment.

Im Bereich Neubau und Generalsanierungen von Schulen, Kulturobjekten und Feuerwehrbauten gibt es aktuell 12 Projektteams; davon befassen sich 7 Projektteams mit Schulbau.

Die Teamleitungen sind nach EG 14 TVöD, die stellvertretenden Teamleitungen nach EG 13 TVöD ausgewiesen.

#### Stellenbesetzungsverfahren Managementebene

Die Besetzung der oben genannten Stellen erfolgt mit der Durchführung eines multimodalen Assessment Centers, welches die Gebäudewirtschaft seit April 2018 selbständig organisiert. Seitdem haben in vier Verfahren und über 20 Auswahltagen 70 Bewerberinnen und Bewerber (29 extern, 41 intern) dieses Verfahren durchlaufen. 13 Bewerbende (8 Mitarbeitende der GW, 2 verwaltungsintern, 3 extern) haben dieses Verfahren erfolgreich bestehen können.

#### Tarifvertragliche Bindung und Vorgaben

Die Bewertung einer Stelle orientiert sich an den wahrzunehmenden Aufgaben und den mit einer Stelle verbundenen Verantwortlichkeiten. Daher muss grundsätzlich im Einzelfall geprüft werden, welche Tarifmerkmale mit dem Anforderungsprofil einer Stelle erfüllt werden. Am Ende dieser Prüfung erfolgt die Zuordnung dieser Stelle zu einer konkreten Entgeltgruppe. Die Verwaltung schöpft bei Stellenbewertungen die bestehenden tariflichen Möglichkeiten und vorhandenen Ermessensspielräume voll aus. Dies gilt für alle Berufsgruppen, nicht nur für den technischen Bereich. Um dem Fachkräftemangel in Bereichen der Stadtverwaltung entgegen zu wirken, werden zudem kontinuierlich flankierende Maßnahmen seitens der Verwaltung initiiert und umgesetzt. Auf diese Maßnahmen wird unter Frage 4 nochmals eingegangen.

Darüber hinaus ist die Stadt Köln Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW). Nach der geltenden Satzung des KAV NW sind Mitglieder verpflichtet, die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung abgeschlossenen Tarifverträge, also den TVöD VKA-V sowie den TVöD NRW sowie sonstige Vereinbarungen durchzuführen und diese weder zu unterbieten noch unmittelbar oder mittelbar zu überschreiten (§ 6 Abs. 1 Buchstaben a und c). Eine pauschale Höherbewertung von Stellen würde daher dem zwingend erforderlichen Aufgabenbezug bei Bewertungen in seiner Gesamtheit nicht gerecht und unzulässig.

#### **Zu 4.)**

##### Tarifkonforme Stellenbewertung

Hinsichtlich der Möglichkeiten zur tarifkonformen Höherbewertung von Stellen wird auf die Antwort zur Frage 3 verwiesen.

##### Personalentwicklung

Grundsätzlich sind nicht nur die materiellen Anreize wie Vergütung und freiwillige soziale Leistungen entscheidend für Personalgewinnung. Immer mehr rücken die „weichen Faktoren“ wie Betriebsklima, Führungskultur, Entwicklungsmöglichkeiten, Attraktivität der Arbeitsaufgaben, gemeinsame Erfolge, Partizipationsmöglichkeiten und Anerkennung ins Blickfeld. Diese weichen Faktoren sind das Ergebnis und gleichzeitig auch prägende Bestandteile der Unternehmenskultur. Die Unternehmenskultur lässt sich aber nicht von heute auf morgen beziehungsweise gestalten. Sie ist das Ergebnis eines langjährigen Entwicklungsprozesses. Diesen Entwicklungsprozess zielgerichtet zu gestalten ist Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalarbeit.

Diesen Gedanken greift die Gebäudewirtschaft mit ihrem Konzept zum Personalmanagement auf, stellt die Mitarbeitenden als die wichtigste Ressource in den Mittelpunkt und führt die unterschiedlichen Maßnahmen des Personalmanagements zu einem gesamtintegrierten Ansatz zusammen. Zugrunde liegt der Gedanke, die Mitarbeitenden individuell wertzuschätzen und ihnen im Unternehmen Gebäudewirtschaft vielfältige Möglichkeiten zu eröffnen, sich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterzuentwickeln. Ziel ist es, Mitarbeitende zu haben, die zufrieden mit der Arbeit und dem Betriebsklima sind, sich wohl fühlen und die mit großem Engagement die Ziele der Gebäudewirtschaft und damit der Stadt Köln verfolgen.

Die Verwaltung hat die Maßnahmen zur Personalgewinnung, -erhaltung und -entwicklung sowie das Ausbildungsangebot auch in den Fachkräftemangelbereichen nochmals verstärkt. Im technischen Bereich wurden neue Ausbildungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten geschaffen, zum Beispiel

mit der Einführung der dualen Studiengänge zum Bachelor of Engineering, der Förderung eines Masterstudiums sowie der modularen Qualifizierung, die für Bachelorabsolventinnen und -absolventen einen Karriereweg in die nächsthöhere Laufbahn ermöglicht.

Zudem wurde die Stadt Köln im Rahmen des Pilotprojektes „Ausbildung von Baureferendarinnen und Baureferendaren in großen Kommunen“ durch das Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen als Einstellungsbehörde beauftragt.

Das technische Referendariat ist der Vorbereitungsdienst des höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes und schließt mit dem Staatsexamen ab. Zweck und Ziel des technischen Referendariats ist es, Hochschulabsolventinnen oder Hochschulabsolventen wissenschaftlich-technischer Studiengänge als Führungskräfte zu qualifizieren und sie auf Leitungsfunktionen praxisgerecht vorzubereiten.

**Zu 5.)**

Die Gebäudewirtschaft als eigenbetriebsähnliche Einrichtung wurde im November 2019 ermächtigt, die Umsetzung der Richtlinie der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände zur Bindung von Fachkräften in eigener Zuständigkeit umzusetzen. Kriterien zur Anwendung der Richtlinie werden derzeit entwickelt.

Gez. Greitemann