



Geschäftsführung Unterausschuss Stellenplan

Frau Mahmod

Telefon: (0221) 221 25001

Fax: (0221) 221 26565

E-Mail: midia.mahmod@stadt-koeln.de

Datum: 09.10.2017

Niederschrift

über die **Sitzung des Unterausschusses Stellenplan** in der Wahlperiode 2014/2020 am Mittwoch, dem 04.10.2017, 12:20 Uhr bis 13:07 Uhr, Rathaus Spanischer Bau, Theo-Burauen-Saal (Raum-Nr. B 121)

Anwesend waren:

Stimmberechtigte Mitglieder

Herr Gerrit Krupp	SPD
Frau Monika Möller	SPD
Herr Manfred Richter	GRÜNE
Herr Hans Schwanitz	GRÜNE

Stellvertretende stimmberechtigte Mitglieder

Herr Stephan Pohl	CDU	i. V. f. Herrn Dr. Ralph Elster
Herr Stefan Götz	CDU	i. V. f. Herrn Niklas Kienitz
Herr Jörg Detjen	Linke	i. V. f. Herrn Tjark Sauer

Beratende Mitglieder

Herr Ulrich Breite	FDP
--------------------	-----

Verwaltung

Herr Stadtdirektor Dr. Stephan Keller

Frau Andrea Ziegenhan anwesend ab 12:35 Uhr

Frau Dolores Burkert Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)

anwesend ab 12:35 Uhr

Herr Uwe Strecker Organisationsmanagement (112)

Frau Petra Powalka Stellenplan, Stellenbewertung (110/3)

Herr Patrick Wasserbauer Geschäftsführender Direktor Bühnen Köln (46)

Herr Patrick Schmeing Geschäftsführender Direktor Gürzenich-Orchester (47)

Gleichstellungsbeauftragte

Frau Dagmar Dahmen

GPR

Herr Ulrich Langner

Presse

Zuschauer

Entschuldigt fehlen:

Stimmberechtigte Mitglieder

Herr Dr. Ralph Elster	CDU	vertreten durch Herrn Stephan Pohl
Herr Niklas Kienitz	CDU	vertreten durch Herrn Stefan Götz
Herr Tjark Sauer	Linke	vertreten durch Herrn Jörg Detjen

Herr Krupp begrüßt die Anwesenden und trägt den Vorschlag der Verwaltung zur Zusetzung in die Tagesordnung vor:

I. Öffentlicher Teil

- 1.1 5. Frauenförderplan 2015-2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebung- und Abwertungsanträge
2846/2017

Der Ausschuss ist mit diesem Vorschlag einverstanden.

Der Ausschuss erklärt sich mit der folgenden Tagesordnung einverstanden:

I. Öffentlicher Teil

1 Mitteilungen

- 1.1 5. Frauenförderplan 2015-2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebung- und Abwertungsanträge
2846/2017

2 Stellenplanvorlagen

- 2.1 Stellenplan für das Jahr 2018 (incl. Stellenplan der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln)
2834/2017
- 2.2 Stellenplan des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für das Jahr 2018
2915/2017
- 2.3 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für das Kalenderjahr 2018
2847/2017
- 2.4 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters der Stadt Köln für das Kalenderjahr 2018
2900/2017

I. Öffentlicher Teil

1 Mitteilungen

1.1 5. Frauenförderplan 2015-2017; Geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge 2846/2017

Der Vorsitzende übergibt das Wort an Frau Dahmen.

Frau Dahmen teilt mit, dass sie als Gleichstellungsbeauftragte sich die Auswertung über die Hebungs- und Abwertungsanträge genau angeschaut und einen geschlechterdifferenzierten Blick auf die Stellenplanvorlage geworfen habe, auch vor dem Hintergrund der im 5. Frauenförderplan festgelegten Ziele.

Insgesamt gebe es u. a. das Ziel, 50% Frauenanteil in der Führungsebene zu erreichen. Momentan liege man hier bei einer Quote von ca. 38%, hier seien also noch weitere Anstrengungen von Nöten. Unter diesem Gesichtspunkt habe sie sich auch die Hebungs- und Abwertungsanträge angesehen. Für den mittleren Dienst könne sie nun erfreuliches berichten: Hier seien 64% entsprechend berücksichtigt worden. Dies entspreche auch dem Frauenanteil im mittleren Dienst. Im gehobenen Dienst liege das Antragsverhältnis mit 65% über dem dort vertretenen Frauenanteil von 61%, jedoch wurden hiervon lediglich 31% der Anträge positiv beschieden, während es bei den Männern 35% waren. Insofern sehe sie hier noch einen kleinen Unterschied. Darüber hinaus sei ebenfalls sehr erfreulich, dass insbesondere im Bereich der Bürgeramtsleitungen nun 4 Frauen vertreten seien; die Zielmarge nach dem 5. Frauenförderplan lag bei 3 Frauen. Sodass man nun frohen Mutes sei, auch über die Verlängerung des 5. Frauenförderplanes bis zum Ende des Jahres 2018. Die Zeit bis dahin könne genutzt werden, um hier prozentual noch ein besseres Ergebnis zu erzielen.

Sie sagt zu, ihre vorgetragene Stellungnahme auch schriftlich zum Protokoll zu geben (*siehe beigefügte Anlage der Niederschrift*).

MdR Möller wiederholt, dass Frau Dahmen die derzeitige Durchschnittsquote mit 38% beziffert habe. Sie möchte wissen, ob sich diese gegenüber dem Vorjahr verändert habe.

Frau Dahmen bestätigt dies, es seien 1-2% weniger.

Der Unterausschuss Stellenplan nimmt die Mitteilung zur Kenntnis.

2 Stellenplanvorlagen

2.1 Stellenplan für das Jahr 2018 (incl. Stellenplan der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln) 2834/2017

Der Vorsitzende übergibt das Wort an Herrn Stadtdirektor Dr. Keller, der die Gelegenheit nutzen möchte, ein paar einleitende Worte und Erklärungen zu der umfangreichen Stellenplanvorlage vorzutragen.

Es sei kein Geheimnis, dass die Wünsche der Fachdienststellen durchaus über der Zahl von 608,00 Mehrstellen zzgl. 100 Entfristungen bzw. Befristungsverlängerungen gelegen haben. Zum Stellenplan 2015 seien ungefähr 860,00 Stellen und für den Doppelhaushalt 2016/2017 seien 1.043,00 Stellen zugesetzt worden. In den letzten drei Jahren sei der Stellenbestand also insgesamt um rund 2.500,00 Stellen ausgeweitet worden. Dies zeige, dass die Verwaltung in Bezug auf das Personal alles andere als auf einem Sparkurs sei. Die Verwaltung habe versucht, mit diesem Stellenplan den Spagat zwischen Personalkostenentwicklung und den gemeldeten Bedarfen der Dienststellen sowie den Bedarfen einer wachsenden Stadt zu meistern; erstmals erreiche der Personaletat nun die Milliarden-Grenze. Er betont, dass die gemeldeten Bedarfe sehr kritisch überprüft worden seien und man sich im Verwaltungsvorstand letztlich auf diese Vorlage verständigt habe. Diese bleiben selbstverständlich nicht ohne Auswirkungen auf den Etat; gegenüber der Mittelfristplanung gebe es eine Steigerung von rund 30 Millionen Euro alleine bei den Aufwendungen für die aktiven Beschäftigten zzgl. Rückstellungen.

Ihm sei wichtig, dem Eindruck einer personell chronisch unterbesetzten Verwaltung entgegen zu treten. Er wiederholt in diesem Zusammenhang, dass die Zusetzung von rund 2.500,00 Stellen seit 2015, davon ausgehend, dass die vorliegende Stellenplanvorlage beschlossen werde, ein deutliches Signal sei, dass die Verwaltung hier eher auf Wachstums- als auf Sparkurs sei. Ihn stimme allerdings ein wenig nachdenklich, dass der gefühlte Befund, dass überall Personalknappheit herrsche, sich an bestimmten Kennzahlen eigentlich nicht festmachen lasse. So lande die Stadt Köln im interkommunalen Vergleich beispielsweise bei der Frage "Personalaufwand je Einwohner" bei 933 Euro pro Einwohner und sei damit nach oben hin weit entfernt von anderen Großstädten in NRW. Die Kommunen im Ruhrgebiet würden beispielsweise alle unter 700 Euro pro Einwohner liegen und die Stadt Düsseldorf als die wohlhabenste Großstadt in NRW lande bei 850 Euro pro Einwohner. Im kommunalen Vergleich der Personalintensität - dies sei ein Indikator, der den Personalaufwand in das Verhältnis zu den ordentlichen Aufwendungen setze - komme die Stadt Köln für das Jahr 2017 auf 23%. Auch hier seien die anderen Kommunen in NRW, mit Ausnahme der Stadt Duisburg mit 20,9%, alle unter 20%. Es scheine also so zu sein, dass die Verwaltung für das Sachergebnis einen recht hohen Personalaufwand betreibe. Aus seiner Sicht sei dies ein deutlicher Indikator dafür, dass die Verwaltung insgesamt an den Themen "Effizienz" und "effektiven Strukturen" arbeiten müsse. Aus diesem Grund sei die Verwaltungsreform überaus wichtig. Er verspreche sich von ihr, dass sie auch an diesen Stellen ansetze, Prozesse verschlanke und Strukturen anders aufgestellt werden. Vor diesem Hintergrund habe er es auch für vertretbar gehalten, den Fachdienststellen nicht jeden Wunsch zu erfüllen.

MdR Richter bedankt sich bei Herrn Dr. Keller für seine Ausführungen. Er kündigt an, dass es voraussichtlich noch einen Veränderungsantrag geben wird und schlägt daher vor, die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu verweisen.

Inhaltlich habe seine Fraktion folgende Nachfragen:

1. Wo liegt der fachliche Unterschied zwischen den 65,00 Mehrstellen "Intensivierung der Verkehrsüberwachung (32)" und den 29,00 Mehrstellen "Ahndung von Ordnungswidrigkeiten des fließenden Verkehrs (32)"? (siehe Seite 5 der Anlage)
2. Nach seinem Kenntnisstand gebe es momentan rund 1.400,00 unbesetzte Stellen in der Verwaltung zzgl. der rund 608,00 nun zuzusetzenden Stellen. Im Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) seien jedoch keine markanten Stellenzusetzungen erfolgt. Er möchte den Grund hierfür wissen.

- Außerdem bittet er um Information, wie viele Stellen im Amt 11 für Personalmarketing und -gewinnung vorhanden sind und ob diese nun aufgrund der hohen Anzahl an vakanten Stellen ausgebaut werden.
3. In Bezug auf die neue Entgeltordnung (EGO) habe es Umgruppierungen, zum Teil tariflich begründet, teilweise aber auch nicht tariflich begründet, gegeben. Wie viele Mehrkosten haben sich durch die Stellenneubewertungen durch die EGO o. ä. ergeben?
 4. Stellenneubewertungen habe es darüber hinaus auch unabhängig von der neuen EGO gegeben. Hat sich die Anzahl dieser im Vergleich zu den Vorjahren erhöht?
 5. Im Fließtext habe gestanden, dass die Mehrstellen für 2018 insgesamt einer Summe von 12,6 Millionen Euro Mehrkosten bedürfen. Auf das ganze Jahr gesehen komme man mit den 608,00 Mehrstellen kostenmäßig allerdings auf rund 30 bis 40 Millionen Euro. Dies sei eben bereits schon angedeutet worden, er bittet um Erläuterung.

MdR Detjen möchte wissen, warum der Personalrat nicht in die Stellenplanberatung miteinbezogen worden ist und bittet den Gesamtpersonalrat (GPR) um Darstellung seiner Position zur Stellenplanvorlage.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller entgegnet, dass eine Anhörung des Personalrats stattgefunden habe. Der GPR habe anschließend eine Stellungnahme abgegeben, die die Verwaltung am Montag, den 02.10.2017 erhalten habe. Diese könne selbstverständlich auch zugänglich gemacht werden, sofern sie nicht ohnehin bereits bekannt sei. Dass das Verfahren in diesem Jahr ein Stück weit von dem gewohnten Verfahren abweiche, hänge allerdings auch damit zusammen, dass man von dem ursprünglich vorgesehenen Zeitplan deutlich abgewichen sei. Ursprünglich sei eine abschließende Hpl.-Sitzung des Finanzausschusses am 13.11.2017 vorgesehen gewesen, nun finde diese bereits am 13.10.2017, also einen Monat früher, statt.

Herr Langner teilt mit, dass die Personalvertretung gemäß § 75 LPVG NRW am Dienstag, den 26.09.2017 angehört worden ist. Dies sei in der Tat sehr kurzfristig gewesen. Es konnte immer noch keine vollständige Rückkoppelung mit den einzelnen örtlichen Personalräten stattfinden, so dass im Anhörungsgespräch auch nur die Aspekte aufgeführt werden konnten, die bis zu diesem Zeitpunkt aufgefallen waren. Im Anhörungsgespräch wurde auch die Kurzfristigkeit bemängelt, aufgrund dieser nur Teilergebnisse aus einzelnen Personalratsbereichen vorliegen.

Grundsätzlich halte der Personalrat die Stellenzusetzungen für mehr als erforderlich. Man sehe auch die Diskrepanz zwischen zuzusetzenden Stellen und unbesetzten Stellen. Es sei vorrangig, die bestehenden vakanten Stellen zu besetzen.

Die Personalvertretung sei mit der Verwaltung noch in Gesprächen bezüglich der neuen EGO, die am 01.01.2017 in Kraft getreten ist. Insbesondere in den besonderen Berufsgruppen wie beispielsweise Informations- und Kommunikationstechnik oder bei bestimmten Berufsbildern wie beispielsweise den Restauratoren, würden Stellen teilweise noch in der EG 8 oder 9a ausgewiesen sein, die nach Auffassung des Personalrates mindestens in die EG 9b müssten. Dies müsse in den einzelnen Sondergruppen noch entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus gelte für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes - hier gebe es insgesamt etwa 4.500 Beschäftigte - seit zwei Jahren ein neuer Tarifvertrag, der stellvertretende Leitungen in den Kindertagesstätten fordert. Dies müsste nun auch stellenplanmäßig umgesetzt werden. Die Personalvertretung gehe davon aus, dass dies unterjährig erfolgen wird.

Insgesamt sei die Personalvertretung der Meinung, dass man mit der vorliegenden Stellenplanvorlage auf dem richtigen Weg sei. Es sei erforderlich, die entsprechenden Stellen zuzusetzen, weil auch die Aufgaben entsprechend wachsen. Im kommunalen Vergleich sollten diese Aufgabenzuwächse auch entsprechend berücksichtigt werden. Die Personalvertretung sehe einen Fachkräftemangel in bestimmten Fachbereichen, aber auch im Verwaltungsbereich und gehe davon aus, dass man in Bezug auf die angesprochenen Aspekte zu guten Lösungen kommen werde. Hierzu sei man mit der Verwaltung bereits in Gesprächen.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller bestätigt, dass es sowohl zum Thema „EGO“ als auch zum Thema „stellvertretende Kita-Leitungen“ laufende Abstimmungsprozesse gebe. Er teilt mit, dass entsprechende Ergebnisse, auch unterjährig über den Personalreserveplan umgesetzt werden können. Die Stellenplanvorlage sei stichtagsbezogen, daher seien die 608,00 vorgeschlagenen Mehrstellen teilweise auch bereits unterjährig realisiert worden. Der laufende Abstimmungsprozess verlaufe nicht immer im Konsens, aber lasse letztendlich ein gemeinsam getragenes Ergebnis erwarten.

Die Anmerkungen in Bezug auf die Kurzfristigkeit könne er durchaus nachvollziehen. Die zeitliche Planung der Verwaltung sei allerdings auf die ursprünglich vorgesehene Planung für die Haushaltsplanberatungen abgestimmt gewesen und nun um rund einen Monat vorgezogen worden. Dies habe die Verwaltung in der Sommerpause überrascht und die Arbeiten ein wenig erschwert.

Der Vorsitzende merkt für seine Fraktion an, dass der Wille der Verwaltung, den Haushalt auch unterjährig zu bewältigen, aller Ehren wert sei. Die SPD-Fraktion sei allerdings von Anfang an sehr kritisch gewesen, ob die rechtzeitige Verabschiedung des Haushaltes zeitlich solide und substanziell zu schaffen ist und wichtige Belange nicht zu kurz kommen. Nun sei der Fall eingetreten, dass die Beteiligung des Personalrates kurzfristig erfolgt ist. Eine rechtzeitige Verabschiedung des Haushaltes sei entsprechend frühzeitig zu organisieren.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller merkt an, dass die Terminierung eine Entscheidung der Politik gewesen sei.

Der Vorsitzende stimmt zu; bekannt sei allerdings auch, wer im Hintergrund entsprechend Druck gemacht habe.

MdR Detjen bezieht sich auf die Ausführungen von Herrn Langner. Der GPR wolle den Prozess zwar nicht stoppen, aus seiner Sicht wäre es allerdings nur fair gewesen, wenn die Verwaltung die kurzfristige Beteiligung des Personalrates zu Anfang der Sitzung eingeräumt hätte. Nichtsdestotrotz müsse man nun die Anliegen des Personalrates unterstützen.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller bezieht sich auf die Nachfragen von MdR Richter. Zu der 2. Frage, wie die Verwaltung mit stärkeren Rekrutierungsanstrengungen umgehe, werde Frau Burkert später Stellung nehmen. Die Verwaltung plane ein Bewerbercenter. Dies sei eine Aufgabe, der sich die Verwaltung angesichts der 1.300 Vakanzen intensiv widmen möchte. Sowohl für die Verwaltungsreform als auch für das, was in den nächsten Jahren aus personalwirtschaftlicher Sicht auf die Verwaltung zukomme, brauche man ein leistungsfähiges Amt 11. Dies habe die Verwaltung erkannt und werde entsprechend daran arbeiten.

MdR Richter möchte wissen, ob dies ohne Mehrstellen im Amt 11 geschehen soll.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller teilt mit, dass zumindest im ersten Angang keine Stellenzusetzungen erfolgen. Denn auch hier gelte, dass der Stellenplan stichtagsbezogen sei. Sollte man zu dem Ergebnis kommen, dass im Amt 11 zusätzliche Ressourcen erforderlich seien, gebe es stets die Möglichkeit, über den Personalreserveplan entsprechend nachzusteuern. Man werde hier bei Bedarf sicherlich entsprechende Reaktionsmöglichkeiten finden. Er als Personaldezernent sei mit einer gewissen Stringenz gegenüber den Fachkolleginnen und -kollegen aufgetreten und habe sie angehalten, darauf zu achten, dass der Stellenplan nicht aus dem Ruder läuft. Seiner Meinung nach sollte dann insbesondere das Amt 11 beispielhaft vorangehen.

Zu der 1. Frage von MdR Richter erläutert er, dass die Unterscheidung darin bestehe, dass die 65,00 Mehrstellen „Intensivierung der Verkehrsüberwachung (32)“ den Außendienst und die 29,00 Mehrstellen „Ahndung von Ordnungswidrigkeiten des fließenden Verkehrs (32)“ den Innendienst betreffen.

Er teilt mit, dass die Antwort bzw. zumindest eine Indikation auf die 3. Frage von MdR Richter nachgeliefert werde.

In Bezug auf die 4. Frage von MdR Richter teilt mit er, dass sich die Stellenneubewertungen im Rahmen halten und im Vergleich zu den Vorjahren nicht gestiegen seien.

Zu der 5. Frage führt er aus, dass er eben die Zahl von rund 30 Millionen Euro angesprochen habe, dies sei der Unterschied zur Mittelfristplanung und bilde sich in der Personalaufwandsplanung ab. Die Zahl setze sich zum einen aus den Mehrbedarfen für die zusätzlichen Stellen und zum anderen aus der generellen Personalkostenentwicklung zusammen. Selbst ohne Stellenzusetzungen würde sich ein gewisser Prozentsatz an Steigerungen ergeben, beispielsweise aufgrund von Tarifsteigerungen. Die Verwaltung gehe selbstverständlich nicht davon aus, dass die 608,00 Mehrstellen im nächsten Jahr 12 Monate lang bezahlt werden müssen.

Frau Burkert ergreift das Wort.

Das Thema „Rekrutierung“ werde in der nächsten Zeit eine der größten Herausforderungen sein. Es bestehe der Bedarf, dass insbesondere Fachkräfte rekrutiert werden müssen, vor allem aus dem Bereich der Ingenieure und Ingenieurinnen sowie der IT-Fachkräfte. Da die Verwaltung an dieser Stelle dieselben Probleme habe, die auch in den anderen Kommunen sichtbar sind, hat sie sich dazu entschieden, ein Bewerbercenter zu implementieren. Dies werde ein Zentrum sein, welches von einer Hand geleitet wird, d. h. die Bewerberinnen und Bewerber werden vom ersten Anruf an bis zur Übergabe an die Sachbearbeitung aus einer Hand entsprechend begleitet. Da sich momentan einige Bewerberinnen und Bewerber noch relativ lange verträsten lassen müssten, weil die internen Prozesse zum Teil noch nicht schnell genug ablaufen, werde es nun darum gehen, künftig bei Kontaktaufnahme der Interessenten mit der Stadt Köln sofort zu reagieren.

Das Amt 11 werde außerdem dafür Sorge tragen, dass das Personal richtig eingesetzt wird. D. h. da, wo Bedarfe der Fachdienststellen bestehen, werde künftig sofort reagiert und Personal entsprechend zugesetzt. Innerhalb des Amtes 11 werde es zu einer erheblichen Umstrukturierung kommen, die Schwerpunkte werden tatsächlich darauf gesetzt, Prozesse zu verschlanken, Personal ordentlich zu rekrutieren und das Thema Aus- und Weiterbildung in der Verwaltung voranzutreiben. Die Mitarbeiterschaft soll Perspektiven entwickeln können. Dazu werden die Themen Aufstieg, modulare Qualifizierung und Ausbildung ausgebaut. So könne man dann in einigen Jahren sagen, dass die Verwaltung Personal an sich hat binden können. Dies werde mit dem Thema „Arbeitgebermarke Stadt Köln“ einhergehen. Man könnte zwar fast meinen, dass die Stadt Köln als Arbeitgeber ausreichend bekannt sei und dies ausreiche, tue es aber nicht. Es werde daher wichtig sein, zu transportieren, was den Arbeitgeber Stadt Köln ausmacht und sich entsprechend zu präsentieren. In diesem Zusammen-

hang wolle die Verwaltung an einigen Themen arbeiten, die deutlich machen, dass die Stadt Köln ein moderner Arbeitgeber ist, beispielsweise Telearbeitsplätze, Flexibilisierung von Arbeitszeiten usw.

Das Bewerbercenter werde voraussichtlich im bzw. am Ende des 1. Quartals 2018 arbeitsfähig sein. Hierfür werde Personal aus dem eigenen Amt zur Verfügung gestellt und insofern zunächst einmal keine Mehrstellen geschaffen. Sie geht davon aus, dass die Verwaltung die Politik spätestens im 1. Quartal 2018 offensiv informieren wird.

Der Vorsitzende bezieht sich auf die 36,00 Mehrstellen „Intensivierung des Ordnungsdienstes im Rahmen „Sicheres Köln“ (32)“ (Seite 5 der Anlage). Bekanntlich sei die Verstärkung des Ordnungsdienstes in den letzten zwei Jahren ein Kernanliegen seiner Fraktion gewesen. Die Vorlage „100+“ sei seinerzeit beschlossen worden, die SPD-Fraktion habe kürzlich weitere „100+“ beantragt. Diese seien u. a. mit dem Argument, dass die ersten „100+“ noch nicht besetzt werden konnten, allerdings abgelehnt worden. In diesem Zusammenhang habe er nun folgende Nachfragen:

1. Sind die hier erwähnten 36,00 Mehrstellen dem beschlossenen Programm „100+“ zuzurechnen oder gehen sie darüber hinaus?
2. Was ist unter „Sicheres Köln“ zu verstehen?
3. Wie viele Stellen der beschlossenen „100+“ sind zwischenzeitlich besetzt?

MdR Detjen teilt mit, dass er fünf Nachfragen habe.

1. Im Haushaltsplanentwurf stehen 274,00 Mehrstellen mit 15 Millionen Euro, während in der neuen Vorlage 608,00 Stellen mit 12,5 Millionen Euro aufgeführt werden. Davon ausgehend, dass 1,00 Stelle ca. 50.000 Euro koste, wären es insgesamt nur ca. 250,00 Stellen. Aber nun sei eben darauf hingewiesen worden, dass man die Stellen ohnehin nicht schnell besetzen könne und außerdem ohnehin insgesamt 30 Millionen Euro für Stellenzusetzungen vorgesehen seien.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller entgegnet, dass sich die endgültigen Zahlen für den Haushalt aus dem Veränderungsnachweis, den die Verwaltung vorlegen werde, ergeben. Die endgültigen Zahlen für den Stellenplan seien festgelegt worden, nachdem der Haushalt am 11.07.2017 eingebracht worden ist.

Er bestätigt die Schlussfolgerung von MdR Detjen, dass die 30 Millionen Euro, die die Kämmerin in der Haushaltsrede in Aussicht gestellt hat, mehr oder weniger erschöpft sind.

MdR Detjen trägt seine weiteren Nachfragen vor:

2. Im Kommunalwahlkampf habe das Thema „Befristungen“ eine Rolle gespielt. Ihn interessiere nun die Anzahl der realen befristeten Jobs und nicht die der befristeten Stellen, da diese auch regulär mit internem Personal besetzt werden können. Er möchte die Anzahl der realen Befristungen der Arbeitsverhältnisse wissen und wie sich diese in den letzten Jahren entwickelt hat. Im Jahr 2014 seien es seiner Erinnerung nach 1000 Befristungen gewesen, dann habe sich der damalige Oberbürgermeister im Mai 2015 gegen Befristungen ausgesprochen und die Zahl sei auf 800 Befristungen gesunken.
3. Er möchte wissen, wie die Kritik des GPR in Bezug auf die Umsetzung des Tarifvertrages „Kita“ in den Prozess miteinbezogen wird. Bis jetzt seien diese nicht berücksichtigt, obwohl im Tarifvertrag klar geregelt sei, dass das entsprechend umgesetzt werden muss. Er möchte wissen, wie dieses Problem nun gelöst werden könne, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die 30 Millionen Euro

- bereits erschöpft sind. In diesem Zusammenhang müsste man sich auch fragen, wie viele Stellen im Kita-Bereich zurzeit vakant sind.
4. Eigentlich habe er hier etwas zur Intensivierung der Ausbildung fragen wollen. Das Thema habe er auch bereits in der vergangenen AVR-Sitzung am 18.09.2017 angesprochen, habe sich aber nun vor dem Hintergrund der Ausführungen von Frau Burkert erübrigt.
 5. Im Haushalt gebe es sogenannte Leitprojekte, die finanziell auch entsprechend unterfüttert sind. Die Stellen für diese Leitprojekte seien aber nicht im Stellenplan enthalten. Dies sei beispielsweise im Kulturbereich der Fall. Er möchte wissen, wie nun damit umgegangen werde. Es handele sich um Leitprojekte, die nicht befristet sind, sondern über einen längeren Zeitraum laufen. Eigentlich müsste man diese Leitprojekte hier im Stellenplan berücksichtigen. Er möchte wissen, warum dies nicht gemacht worden ist. Ggf. werde seine Fraktion dies in den Veränderungsnachweis stellen. Betroffen seien beispielsweise der Bereich „Freie Szene“ mit 3,00 Stellen und der Museumsdienst mit 10,00 Stellen. Hier müsse man seines Erachtens nach konsequent sein und dies im Stellenplan entsprechend berücksichtigen.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller teilt mit, dass die Antworten zu der 2. und 3. Frage nachgeliefert werden. In Bezug zu der 5. Frage führt er aus, dass auf Seite 5 der Anlage 10,00 Mehrstellen „Umsetzung strategischer Leitprojekte (bei Dez. II, 15, 50, 51, 52 und 53)“ aufgelistet werden. Der Begriff „Leitprojekte“ sei zunächst einmal ein Verwaltungsinternum gewesen und in einer Diskussion, in welcher die einzelnen Dezernate ihre Arbeitsschwerpunkte der nächsten Jahre definiert haben, entstanden. So erkläre sich im Übrigen auch der Begriff „Sicheres Köln“. Dies sei auch einmal der Titel eines Leitprojektes gewesen. Er habe dann allerdings entschieden, dass dies nicht als ein Projekt fortgeführt werde, sondern als Daueraufgabe. Das Thema „Sicheres Köln“ werde ohnehin jetzt konkret abgelöst durch das „Zielbild Ordnungsdienst 2020“, das den Gremien in den nächsten Wochen präsentiert werde. Andere Dezernate haben den Begriff „Leitprojekte“ allerdings weiterhin aufrechterhalten und hierfür auch finanzielle Ressourcen im Sinne von Sachaufwänden in die Haushaltsplanung eingebracht. Man habe sich im Stellenplanverfahren im Verwaltungsvorstand dann aber darauf geeinigt, dass Mehrstellen, insbesondere im freiwilligen Bereich, mit wenigen Ausnahmen nur dann akzeptiert werden, wenn sie an anderer Stelle kompensiert werden. Der grundsätzliche Konsens, dass diese Leitprojekte durchgeführt werden, bedeute nicht, dass dies notwendigerweise mit Mehrstellen verbunden sei. Dafür, dass Leitprojekte noch nicht in den Stellenplan eingeflossen seien, könne es zwei Gründe geben. Einerseits könnte entweder der Bedarf an Mehrstellen nicht oder nicht in gleicher Höhe wie von den Ämtern gewünscht gesehen worden sein, weil das Dezernat I der Auffassung sei, dass ein solches Leitprojekt auch durch Umschichtung und Priorisierung durchgeführt werden könne. Andererseits könnte es aber auch daran liegen, dass an vielen Stellen zu diesen Projekten die konkreten Pläne fehlen, d. h. die konkrete Ausarbeitung von Inhalten, die man dann im Wege einer Personalbemessungsplanung unterfüttern könnte. In diesem Zusammenhang habe er im Verwaltungsvorstand die Zusage gegeben, dass wenn diese Konzepte nachgeliefert werden und der organisatorische Bedarf gesehen werde und der Rat die entsprechenden Mehrmittel über die Haushaltsplanung zur Verfügung stellt, unterjährig entsprechende personalwirtschaftliche Lösungen gefunden werden.

In Bezug auf die Nachfragen von MdR Krupp teilt er mit, dass das Ordnungsamt die Zusetzung von 100,00 weiteren Stellen beantragt habe. Vor dem Hintergrund, dies habe er im Rat bereits erklärt, dass die Rekrutierung des ersten „100+“-Programms in der Tat noch nicht abgeschlossen sei und hier das von ihm bereits Gesagte gelte,

dass das Auffüllen von Vakanzen vor dem Schaffen von Mehrstellen gehe, sei der Wunsch, weitere 100,00 Stellen zuzusetzen, nicht abgebildet. Vom „100+“-Programm seien mittlerweile ca. 75,00 Stellen besetzt, die genaue Zahl werde er zur Hpl.-Sitzung des Finanzausschusses nachliefern, es sei allerdings schwierig, da zwar im Rahmen des „100+“-Programms Personal rekrutiert werde, aber andererseits auch Beschäftigte an anderer Stelle über die „normale“ Fluktuation ausscheiden. Insofern sei die Anzahl der Vakanzen im Ordnungsdienst interessanter. Diese liege nach seinem Kenntnisstand momentan insgesamt bei rund 50,00 Stellen.

Selbst wenn man zu dem Ergebnis gelangen würde, dass ein entsprechender Bedarf bestehe, wäre die Rekrutierung von 100 Ordnungskräften im nächsten Jahr vollkommen unrealistisch. Die Verwaltung wolle mit der Zusetzung der 36,00 zusätzlichen Stellen zu dem „100+“-Programm aber dokumentieren, dass sie die bezirkliche Präsenz ausbauen möchte. Man habe der Diskussion der letzten Wochen entnehmen können, dass die Verwaltung mit der Vorlage „Zielbild Ordnungsdienst 2020“ eine Konzeption vorgelegen werde, welche eine klare Verstärkung der uniformierten ordnungsbehördlichen Präsenz in den Bezirken vorsehe. Hierfür seien die 36,00 Mehrstellen vorgesehen. Einerseits das „100+“-Programm aufzufüllen und andererseits die 36,00 Mehrstellen zu besetzen, sei aus seiner Sicht ein realistisches Rekrutierungsziel für das Jahr 2018.

Der Vorsitzende merkt an, dass seine Fraktion dies anders sehe.

MdR Detjen wiederholt in Bezug auf die Leitprojekte, dass eben gesagt wurde, dass bei Vorlage eines entsprechenden Konzeptes relativ zügig diese Stellen in den Stellenplan mitaufgenommen werden könnten. Er möchte daher wissen, ob es nicht zeitlich möglich wäre, eventuell bis zur Hpl.-Sitzung des Finanzausschusses dem Kulturbereich anzubieten, diese Konzepte vorzulegen.

Herr Stadtdirektor Dr. Keller teilt mit, dass dies aus seiner Sicht nicht möglich sei, da er den Anspruch habe, dass diese Konzepte eine solide organisatorische Prüfung durchlaufen.

Der Vorsitzende greift den Vorschlag von MdR Richter zu Anfang der Sitzung auf, die Vorlage 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 des Wallraf-Richartz-Museums & Fondation Corboud der Stadt Köln für das Jahr 2018
2915/2017**

Der Vorsitzende trägt den Wunsch des Ausschusses vor, die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu verwiesen und lässt hierüber abstimmen.

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**2.3 Stellenplan der Bühnen der Stadt Köln für das Kalenderjahr 2018
2847/2017**

Der Vorsitzende trägt den Wunsch des Ausschusses vor, die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu verwiesen und lässt hierüber abstimmen.

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

**2.4 Stellenplan des Gürzenich-Orchesters der Stadt Köln für das Kalender-
jahr 2018
2900/2017**

Der Vorsitzende trägt den Wunsch des Ausschusses vor, die Vorlage ohne Votum in die nachfolgenden Gremien zu verwiesen und lässt hierüber abstimmen.

Beschluss:

Die Vorlage wird ohne Votum in die nachfolgenden Gremien verwiesen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig zugestimmt.

Gerrit Krupp
Vorsitzender

Midia Mahmod
Schriftführerin