

Niederschrift (Öffentlicher Teil)

Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses

Sitzungstermin: Donnerstag, 12.06.2025
Sitzungsbeginn: 17:00 Uhr
Sitzungsende: 19:27 Uhr
Raum, Ort: Besprechungsraum Campus, Maria-Theresia-Allee 38, 52064 Aachen

Anwesenheitsliste

Anwesend

Vorsitz

Name

Ellen Begolli

Bemerkung

Vertretung für: Annika Fohn

Gremienmitglieder

Name

Elke Eschweiler

Relindis Becker

Ulla Griepentrog

Doris Kurschilgen

Sabine Weineck

Sigrid Moselage

Daniela Parting

Dr. Margrethe Schmeer

Rita Dautzenberg

Ludger Eickholt

Hans Keller

Dr. Christiane Michulitz

Claudia Plum

Ute Nußbaum

Jannis Pinzek

Bemerkung

Vertretung für: Lars Lübben

Vertretung für: Dr. Jana Keller

Vertretung für: Annika Fohn

Abwesend

Vorsitz

Name

Annika Fohn

Bemerkung

entschuldigt

Gremienmitglieder

Name

Lars Lübben

Bemerkung

entschuldigt

Name

Wolfgang Palm

Annika Fohn

Dr. Jana Keller

Bemerkung

entschuldigt

entschuldigt

entschuldigt

Gäste:

Jonas Jacobi

SPD

Schriftführerin:

Nikro Shadanpour

Tagesordnung

Öffentlicher Teil

TOP	Betreff	Vorlage
1	Eröffnung der öffentlichen Sitzung	
2	Bestellung einer Schriftführerin des Personal- und Verwaltungsausschusses	FB 11/0286/WP18
3	Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 03.04.2025	
4	Sachstandsbericht Gesundheitsbericht 2024 — Gesundheit systematisch angehen	FB 11/0288/WP18
5	Konzept „Führen in Teilzeit bei der Stadt Aachen“	FB 11/0287/WP18
6	Tagesordnungsantrag der Fraktion DIE Zukunft vom 26.05.2025: Unterjährige Einrichtung von 3,5 VZÄ Schulsozialarbeit	FB 11/0289/WP18
7	Mitteilungen der Verwaltung	

Protokoll Öffentlicher Teil

Zu 1 Eröffnung der öffentlichen Sitzung ungeändert beschlossen

Die Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) eröffnet um 17:00 Uhr den öffentlichen Sitzungsteil der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses und begrüßt die Mitglieder.
Sie teilt mit, dass ein Tagesordnungsantrag der Fraktion DIE ZUKUNFT nachträglich eingegangen sei und in der vorliegenden Tagesordnung bislang noch nicht berücksichtigt werde. Aus diesem Grund schlägt sie vor, diesen als neuen Tagesordnungspunkt 6 hinter dem TOP 5 einzufügen und die Mitteilungen der Verwaltung entsprechend auf TOP 7 zu verschieben.
Der Ausschuss stimmt dem Vorschlag einstimmig zu.

Zu 2 Bestellung einer Schriftführerin des Personal- und Verwaltungsausschusses ungeändert beschlossen FB 11/0286/WP18

Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) führt aus, dass der Ausschuss heute über die Bestellung von Frau Shadanpour (FB 11/101) zur neuen Schriftführerin des Personal- und Verwaltungsausschusses beschließen solle.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss beschließt, Frau Nikro Shadanpour (FB 11/101) zur Schriftführerin des Personal- und Verwaltungsausschusses zu bestellen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig

Zu 3 Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 03.04.2025 ungeändert beschlossen

Einlassungen ergeben sich zu diesem Tagesordnungspunkt nicht.

Beschluss:

Die Niederschrift wird genehmigt.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig, 3 Enthaltungen

Zu 4 Sachstandsbericht Gesundheitsbericht 2024 — Gesundheit systematisch angehen zur Kenntnis genommen FB 11/0288/WP18

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) führt einleitend aus, dass mit dem vorliegenden Bericht die Berichtsreihe der vergangenen Jahre fortgesetzt werde. Der diesjährige Bericht lege den inhaltlichen Schwerpunkt auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), wie auch in der anschließend folgenden Präsentation deutlich werde. Die Gesundheitsquote pendle sich aktuell wieder auf einem normalen Niveau ein, das nicht von Sondereffekten beeinflusst sei - eine aus seiner Sicht positive Entwicklung.
Er ordnet ein, dass sich die relevanten Kennzahlen, wie etwa die Gesundheitsquote oder die Unfallquote, weitgehend im Bereich der Vergleichswerte des Städtetages bewegten. Es lägen somit keine auffälligen Abweichungen nach oben oder unten vor.

Gleichzeitig verweise er auf bestehende Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Anzahl von Langzeiterkrankungen. Diese sei in der Stadtverwaltung seit längerer Zeit vergleichsweise hoch. Ursächlich hierfür seien unter anderem krankheitsanfällige Tätigkeitsbereiche, vor allem im gewerblichen Bereich wie in der Müllabfuhr oder der Stadtreinigung. In diesen Bereichen komme es durchaus zu Langzeiterkrankungen infolge körperlicher Belastungen oder Unfälle.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement sei ein zentrales Instrument zur Bewältigung dieser Situation. Aktuell sei durchschnittlich jede*r fünfte Beschäftigte in der Verwaltung BEM-berechtigt. Dies sei dann der Fall, wenn innerhalb der letzten zwölf Monate mehr als 42 Krankheitstage aufgetreten seien, was rund 1.000 Mitarbeitende betreffe.

Mit Blick auf diese Zahlen unterstreicht Herr Dr. Kremer (Dezernat V) die besondere Bedeutung des BEM und weist darauf hin, dass Frau Spiegelberg (FB 11/220) sowie Frau Päßler (FB 17/201), welche beide für diesen Bereich verantwortlich sind, im Anschluss die Präsentation übernehmen und über die Funktionsweise sowie die Abläufe des BEM berichten würden.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) erläutert, dass es sich um den vierten Gesundheitsbericht handle, der diesmal den systemischen Ansatz im Umgang mit Gesundheit betone („Gesundheit systematisch angehen“). Sie verweist auf den „Wegweiser“, eine Broschüre mit allen Beratungs- und Sozialangeboten der Stadtverwaltung, die auch Beschäftigten ohne Intranetzugang zur Verfügung stehe.

Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) bedankt sich im Anschluss an die Präsentation bei Frau Spiegelberg (FB 11/220) und Frau Päßler (FB 17/201) für die Vorstellung des Berichts und eröffnet die anschließende Diskussions- und Fragerunde.

Ratsfrau Kurschilgen (DIE GRÜNEN) bedankt sich herzlich für den diesjährigen Bericht sowie den Vortrag. Sie merkt an, dass sie noch einige Rückfragen habe und verweist auf die Gefährdungsbeurteilung im Bereich der psychischen Belastungen, die ihrer Einschätzung nach noch relativ neu sei.

Frau Päßler (FB 17/201) bestätigt, dass mit der Umsetzung seit dem Jahr 2017 begonnen worden sei. Im Jahr 2023 seien acht Fälle berücksichtigt worden, im Jahr 2024 drei.

Ratsfrau Kurschilgen (DIE GRÜNEN) nimmt Bezug auf die im Vortrag genannten Zahlen und äußert Unklarheiten. Insgesamt seien im Jahr 2023 rund 153 Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden, im Jahr 2024 bereits 262. Sie fragt, wie diese Zahlen mit dem ebenfalls dargestellten Anstieg psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz in Einklang zu bringen seien.

Frau Päßler (FB 17/201) erläutert, dass sich Gefährdungsbeurteilungen an klassischen Faktoren orientierten und von den Fachkräften für Arbeitssicherheit vorgenommen würden. Diese gingen in die Fachbereiche, führten Gespräche, dokumentierten Beobachtungen, füllten Checklisten aus und nahmen Begehungen vor. Bei den genannten Zahlen handle es sich um die Anzahl der Kontakte im Rahmen dieser Prozesse, die dem Tätigkeitsbericht der Arbeitssicherheit entnommen seien. Hinter einer einzelnen Gefährdungsbeurteilung verberge sich in der Regel eine Reihe von Terminen, durchschnittlich vier bis fünf, bis diese abgeschlossen sei. Daher könnten die Zahlen eine gewisse Unschärfe enthalten. Bezüglich der psychischen Gefährdungsbeurteilung hebt sie hervor, dass dieser Bereich noch recht neu sei. Man befinde sich weiterhin in einer Erprobungsphase, und der Prozess gestalte sich langwierig, da zunächst belastende Faktoren identifiziert und Gespräche mit den Führungskräften geführt werden müssten.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) ergänzt, dass sich ihrer Einschätzung nach, die eigentliche Fragestellung auf den Zusammenhang zwischen Gefährdungsbeurteilungen und psychischen Erkrankungen beziehe. Sie betont, dass eine direkte Korrelation nicht bestehe.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung würden Arbeitsbedingungen erfasst, die sich potenziell auf das psychische Wohlbefinden auswirken könnten. Daraus lasse sich jedoch keinesfalls der Umkehrschluss ziehen, dass ungünstige Arbeitsbedingungen automatisch zu psychischen Erkrankungen führten.

Zwar könnten solche Bedingungen einen belastenden Faktor darstellen, der neben vielen anderen, zur Entstehung psychischer Erkrankungen beitragen könne, jedoch gebe es stets eine Vielzahl weiterer Einflussgrößen.

Das Ziel müsse es daher sein, die Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen so zu gestalten, dass zusätzliche Belastungen für Mitarbeitende möglichst minimiert würden.

Der Einfluss der Organisation bleibe jedoch begrenzt, etwa durch genetische Voraussetzungen oder individuelle Lebens- und Entwicklungsgeschichten, die sich der Steuerung durch den Arbeitgeber entzögen.

Ratsfrau Kurschilgen (DIE GRÜNEN) bittet um eine genauere Einordnung und erkundigt sich, wer festlege, welchen psychischen Belastungen die einzelnen Bereiche ausgesetzt seien.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) erläutert, dass inzwischen alle Bereiche planmäßig überprüft würden. Seit der Wiederbesetzung der zuständigen Stelle im vergangenen Sommer sei die Überprüfung deutlich beschleunigt worden. Ziel sei es, wie bei den klassischen Gefährdungsbeurteilungen, einen festen Turnus zu etablieren, in dem jeder Bereich regelmäßig alle drei bis vier Jahre berücksichtigt wird.

Ratsfrau Kurschilgen (DIE GRÜNEN) bedankt sich für die Ausführungen und stellt eine weitere Nachfrage in Bezug auf das BEM-Verfahren. Im Vortrag sei erwähnt worden, dass in den vergangenen zwei Jahren alle BEM-berechtigten Beschäftigten angeschrieben worden seien. Auch wenn nachvollziehbar sei, dass nicht jede Erkrankung ein Gespräch erforderlich mache, habe man sich in ihrer Fraktion dennoch gefragt, wie sich die vergleichsweise geringe Zustimmungsquote von 19,5 % weiter steigern ließe, um noch mehr betroffene Personen zu erreichen.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) erläutert, dass die zuvor einmal erreichte Quote von über 30 % sich auf lediglich 179 Fälle bezogen habe. Bei einer solch kleinen Fallzahl sei es vergleichsweise einfach gewesen, diese Quote zu erzielen. In den letzten Jahren sei das Verfahren erfolgreich weiterentwickelt und an aktuelle Anforderungen angepasst worden.

So verfüge man mittlerweile über eine digitale Lösung, die täglich neue BEM-berechtigte Fälle berechne. Einmal pro Woche würden diese Fälle dann vom Team angeschrieben und im Rahmen einer internen Fallverteilung weiterbearbeitet.

Zugleich könne die Zustimmungsquote durchaus noch verbessert werden. Die Kapazitäten der Mitarbeitenden seien bislang allerdings begrenzt gewesen. Inzwischen sei das BEM-Team personell gestärkt worden. Vier Mitarbeitende auf drei Stellen ermöglichten inzwischen deutlich mehr, sowohl in der Fallbearbeitung als auch im konzeptionellen Ausbau.

Darüber hinaus habe man die Prozesse optimiert, die Anschreiben klarer und verständlicher formuliert und weitere interne Multiplikatoren für das BEM gewonnen. So würden neben dem Personalrat auch die Arbeitsmedizin und die Mitarbeitendenberatung (MiBa) regelmäßig auf das Verfahren hinweisen und zur Teilnahme ermutigen.

Man arbeite kontinuierlich daran, die Zugänge zum BEM weiter zu erleichtern, etwa durch neue Formate wie Kurzfilme, Postkarten oder verständlichere Anschreiben. Ziel sei es, auch jene Beschäftigten zu erreichen, die sich bislang möglicherweise vom Verfahren abgeschreckt fühlten.

Herr Lennartz (FB 11/000) ergänzt die Ausführungen mit einem Hinweis auf die Vergleichbarkeit der Zahlenlage im interkommunalen Kontext. Es sei grundsätzlich schwierig, verlässliche Vergleichszahlen zu kommunalen Themen wie beispielsweise Vakanz- oder BEM-Quoten zu erhalten.

Im Rahmen der Personalamtsleitungskonferenz (PALK) des Städtetags, einem regelmäßigen Austausch der 30 größten deutschen Großstädte, sei das Thema BEM jedoch zuletzt intensiv behandelt worden. Dort habe sich zuletzt gezeigt, dass die durchschnittliche Annahmequote in anderen Kommunen bei rund 10 % liege.

Vor diesem Hintergrund stehe man in der eigenen Stadtverwaltung vergleichsweise gut da. Ein externer Fachreferent habe in diesem Zusammenhang zudem angemerkt, dass eine langfristige Quote von über 20–30 % realistisch kaum erreichbar sei.

Gleichwohl wolle man sich auf diesem Ergebnis nicht ausruhen. Man arbeite weiterhin an konkreten Verbesserungen, müsse sich jedoch von der Vorstellung lösen, mittelfristig eine Beteiligung von 50 % oder mehr erreichen zu können.

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) weist ergänzend auf die Einbindung des Gesundheitsmanagements in übergeordnete Personalfragen hin, etwa Stellenplan, Personalintensität oder Dauer von Stellenbesetzungsverfahren.

Dabei sei zu betonen, dass es innerhalb des Gesundheitsmanagements sowohl freiwillige als auch verpflichtende Aufgabenbereiche gebe. Während es bei der Mitarbeiterberatung Spielräume beim Umfang und den Personalkapazitäten gebe, handle es sich bei Gefährdungsbeurteilungen, auch psychischen, um einen gesetzlich verpflichtenden Bereich.

Gerade deshalb sei es notwendig gewesen, personell aufzustocken und das Tempo zu erhöhen. Die Verwaltung unterliege hier einer klaren gesetzlichen Pflicht, es handle sich nicht um ein freiwilliges Zusatzangebot.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) ergänzt, dass sich auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren deutlich verändert hätten. So sei man inzwischen dazu verpflichtet, Mitarbeitende unmittelbar nach Ablauf der 6-wöchigen Frist bzw. bei Erreichen der 42 Krankheitstage anzuschreiben, und nicht mehr wie zuvor lediglich im 12-Monats-Turnus.

Diese Änderung habe große Auswirkungen auf Häufigkeit und Taktung der Anschreiben und werde mit Einführung der neuen Software auch technisch zuverlässig umsetzbar sein.

Frau Dr. Michulitz (DIE GRÜNEN) bedankt sich für den Einblick und greift das genannte Stichwort „Pflicht“ auf. Es gebe durchaus ein Spannungsfeld zwischen Rechten und Pflichten im Gesundheitsmanagement. Auch wenn die Stadtverwaltung im Vergleich gut dastehe, seien 1.000 Langzeiterkrankte bei rund 6.500 Mitarbeitenden eine bemerkenswerte Zahl. Sie fragt, welche Führungsebenen konkret eingebunden würden. Ihrer Einschätzung nach seien besonders die unteren Führungsebenen entscheidend, da sie direkten Kontakt zu den Beschäftigten hätten und den Rahmen für Arbeitsfähigkeit und -atmosphäre prägten. Sie regt an, die Führungsspannen genauer zu betrachten, auch hinsichtlich ihrer Angemessenheit. Es sei interessant zu erfahren, ob hierzu bereits Daten vorlägen.

Zudem appelliert sie an eine bessere Balance von Rechten und Pflichten bei Langzeiterkrankungen. Sie spricht sich dagegen aus, immer neue Detailkriterien zu entwickeln, und plädiert stattdessen für eine übergeordnete Vision. Beschäftigte sollten ihre Mitwirkungspflicht bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess wahrnehmen.

Frau Päßler (FB 17/201) erläutert, dass die unteren Führungsebenen grundsätzlich die Gesundheitsquoten erhielten, diese Informationen aber oft bei den Fachbereichsleitungen hängen blieben. Es sei zu prüfen, ob die unteren Führungsebenen gezielter direkt adressiert werden könnten, um die Weitergabe zu verbessern. Diese Führungskräfte befänden sich in einer „Sandwichposition“, da sie Anforderungen von oben und Anliegen aus dem Team ausbalancieren müssten. In einem früheren Projekt zur psychischen Gesundheit wurde diese Ebene deshalb gezielt angesprochen und mit unterstützenden Instrumenten ausgestattet.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) ergänzt, dass das Projekt nicht nur auf freiwillige Beratungsabrufe warten wolle, sondern bei bestimmten Auffälligkeiten proaktiver und verbindlicher agieren solle. Beispielsweise werde ein Beratungsprozess angestoßen, wenn ein Fachbereich dauerhaft unter dem Durchschnitt liege, viele BEM-Fälle habe oder die psychische Gefährdungsbeurteilung belastende Faktoren zeige. In solchen Fällen solle die nächsthöhere Führungsebene eingebunden und verbindliche Maßnahmen eingeleitet werden. Die Details würden derzeit entwickelt und mit dem Verwaltungsvorstand abgestimmt. Ziel sei es, in belasteten Bereichen durch technische, organisatorische oder personelle Veränderungen die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) stellt dar, dass es sich um ein sehr differenziertes Feld handle. Zunächst müsse festgestellt werden, ob eine Erkrankung arbeitsplatzbezogen oder privater Natur sei. Die Zahl von rund 1.000 Langzeiterkrankten wirke auf den ersten Blick sehr hoch, jedoch sei sie im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl nicht ungewöhnlich und in vielen Fällen sei eine Teilnahme am BEM zurecht nicht erforderlich. Es gebe Situationen, in denen keine tiefergehenden Beratungsgespräche nötig seien, etwa bei offensichtlichen körperlichen Ursachen wie einem Skiunfall. Viele solcher Fälle würden aus dem BEM-Radar herausfallen, da sie nicht aus dem Dienst heraus entstünden.

Man befasse sich im Personalrat, in Ausschüssen und Gesundheitszirkeln fortlaufend mit diesen Fragestellungen und versuche, verantwortungsvoll damit umzugehen. Besonders beobachte man den Umgang mit Mitarbeitenden in befristeten Verträgen oder während der Probezeit. Dort gebe es etablierte, strengere Mechanismen, etwa eine Prüfung ab 15 Krankheitstagen.

Wenn es in anderen Fällen auf eine Kündigung hinauslaufe, befinde sich der Arbeitgeber in einer rechtlich komplexen Lage, da der arbeitsrechtliche Schutz in Deutschland besonders hoch und die Nachweispflichten enorm

seien. Er verweist auf die Sieben-Stufen-Theorie und deren Modifikationen. Die Zahl der tatsächlichen Trennungen sei gering, der Aufwand dafür jedoch hoch. Die Verwaltung verfolge diese Fälle konsequent, auch aus generalpräventiven Gründen.

Entscheidend sei, dass solche Maßnahmen Wirkung zeigten, auch im Sinne der Kolleg*innen, die durch wiederholte Abwesenheiten belastet würden. Die Zusammenarbeit mit dem Personalrat habe sich verbessert, auch wenn dessen Individualinteressen zu berücksichtigen seien. Dennoch bleibe es wichtig, die gesamte Belegschaft im Blick zu behalten, insbesondere jene, die durch Fehlzeiten anderer zusätzlich belastet werden.

Herr Pinzek (DIE ZUKUNFT) bedankt sich für den Vortrag. Besonders seien die Gefährdungsbeurteilung Psyche sowie die Mitarbeitendenberatung hervorzuheben, da er diese Themen für äußerst relevant und gleichzeitig herausfordernd halte, insbesondere unter den aktuellen Rahmenbedingungen.

Im Hinblick auf die Führungskräftebefragung zu den Rahmenbedingungen psychischer Gesundheit äußert er Verwunderung über die Beteiligungsquote von 46 %. Zwar sei dies im Vergleich zur Beteiligung an der zuletzt durchgeführten Mitarbeitendenbefragung ein sehr gutes Ergebnis, allerdings handele es sich hier explizit um Führungskräfte, von denen er eine höhere Teilnahmequote erwartet hätte. Daher fragt er, ob geplant sei, die Befragung künftig noch gezielter zu bewerben oder auf andere Weise eine höhere Beteiligung zu erreichen.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) erklärt, dass die Verwaltung die Themen rund um psychische Gesundheit und Führung weiter intensivieren werde, insbesondere im Rahmen der Führungsreihen. Ein entsprechendes Seminar sei erneut aufgelegt worden, um unter anderem auch die Dienstvereinbarungen anzupassen. Darüber hinaus sollen künftig konkrete Ansprechpersonen aus dem Gesundheitsbereich in die Fachbereiche entsandt werden, um dort die neuen Führungskräfte im Rahmen des Onboardings gezielt zu erreichen. Rückmeldungen von Führungskräften, die bereits vor der Konzeptveröffentlichung eingeholt worden seien, zeigten deutlich, wie sinnvoll es sei, frühzeitig zu handeln, also bevor Konflikte eine Dimension erreichen, die Beschäftigte krank mache. Vollständig verhindern lasse sich das nie, aber man sei sehr bemüht, die vorhandenen Unterstützungsangebote bekannt zu machen.

Ratsfrau Eschweiler (CDU) bedankt sich für den Vortrag, den sie als wirklich großartig beschreibt. Er mache deutlich, wie vielschichtig die Thematik sei, und wie schwer es falle, alle Aspekte angemessen zu beleuchten. Trotz der konstanten Quote bei den Krankenständen bleibe die Sensibilisierung auf der Ebene unterhalb der Fachbereichsleitungen ein wichtiger Ansatzpunkt, da dort ein engerer Draht zu den Mitarbeitenden bestehe. Sie fragt, ob von den Beschäftigten, die nicht am BEM-Verfahren teilnehmen, überhaupt Rückmeldungen eingingen, oder ob sich diese Personen gar nicht meldeten. Auch stelle sich ihr die Frage, ob es ein aktives Nachtelefonieren gebe, auch wenn dies angesichts der Fallzahlen schwierig sei. Außerdem möchte sie wissen, ob es sich in Teilen um immer wieder dieselben Mitarbeitenden handle und ob es hierzu Erkenntnisse gebe, die auch intern für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung genutzt werden könnten.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) erklärt, dass mit Einführung der neuen IT künftig noch deutlich differenziertere Auswertungen möglich seien, unter anderem auch im Hinblick auf die Gesundheitsquote. Zwar sei es nicht möglich, allen Beschäftigten telefonisch nachzugehen, die ein BEM-Angebot nicht annehmen, aber mit der nun vollständigen Personalbesetzung werde das Vorgehen insgesamt intensiver. Sobald ein BEM abgelehnt werde, erfolge die weitere Bearbeitung über den Personalservice. Die entsprechenden Schnittstellen seien jedoch klar definiert. Je besser die Stadtverwaltung bei der Auswertung von Zahlen werde und je passender die Unterstützungsangebote seien, desto eher bleibe Personal langfristig erhalten. Die Verwaltung könne dabei aber immer nur einen Teil der Verantwortung übernehmen.

Ratsfrau Moselage (FDP) würdigt die rasante Entwicklung der letzten Jahre hin zu einem hochprofessionellen Bericht und spricht der Verwaltung ausdrücklich ihre Anerkennung dafür aus. Gleichzeitig stellt sie die Frage, wie genau das präventive BEM hinsichtlich des Ablaufs ausgestaltet werden solle.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) erläutert, dass das präventive BEM bereits aktiv laufe. In der Regel gehe die Initiative dabei von der jeweiligen Führungskraft aus, die den Wunsch äußere, das Verfahren zu nutzen. Anschließend werde alles wie im regulären BEM-Prozess abgewickelt. Die betroffene Person entscheide selbst, wer in das Verfahren eingebunden werde, etwa auf Empfehlung der Mitarbeitendenberatung, des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung. Inzwischen sei eine zunehmende Zahl solcher Fälle zu verzeichnen.

Ratsfrau Parting (SPD) bedankt sich für den Vortrag und merkt an, dass deutlich werde, wie viel Engagement in das Thema einfließe. Sie habe jedoch zwei Rückfragen: Zum einen, ob Kinderkrankmeldungen in den Zahlen enthalten seien. Zum anderen interessiere sie, ob sich in der Altersverteilung auffällige Häufungen zeigten, insbesondere bei Eltern im mittleren Altersbereich. Viele Beschäftigte meldeten sich, so ihre Beobachtung, häufig selbst krank, obwohl eigentlich das Kind krank sei, da dies organisatorisch oft einfacher sei.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) bestätigt, dass es in der Tat deutliche Peaks gebe, sowohl in einer mittleren Altersgruppe als auch um das 55. Lebensjahr herum. In diesem Alter spielten oft verschiedene Belastungsfaktoren eine Rolle, wie etwa die Midlife Crisis, die Menopause oder die Pflege von Angehörigen. Dank der fortschreitenden Systematisierung lasse sich dies inzwischen besser erkennen und entsprechend gezielter darauf reagieren. In diesem Bereich gebe es grundsätzlich eine große inhaltliche Offenheit. Gleichzeitig sei es jedoch wichtig, stets die Verhältnismäßigkeit im Blick zu behalten, da man mit Steuergeldern arbeite. Die gewonnenen Erkenntnisse würden aber möglichst konsequent in konkrete Maßnahmen übersetzt.

Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) bedankt sich abschließend im Namen aller für den Vortrag und für den sehr gelungenen Gesundheitsbericht in schriftlicher Form.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt den Sachstandsbericht „Gesundheitsbericht 2024 - Gesundheit systematisch angehen“ zur Kenntnis.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig

Anlage 1 PVA Präsentation Gesundheitsbericht 2024

Zu 5 Konzept „Führen in Teilzeit bei der Stadt Aachen“ zur Kenntnis genommen FB 11/0287/WP18

Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) leitet zum nächsten Tagesordnungspunkt, dem Konzept „Führen in Teilzeit (FITZ)“ der Stadt Aachen über.

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) führt ein, dass er sich sehr freue, einige einleitende Worte zu dem Konzept sagen zu können. Immer wieder habe man darüber gesprochen, dass es dafür einen konzeptionellen Rahmen brauche. Das nun vorliegende Konzept sei in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe erarbeitet worden, gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle, zahlreichen Fachbereichen und den Eigenbetrieben.

Für ihn habe FITZ mehrere eng verbundene Ebenen. Zum einen diene es der gesellschaftspolitischen Entwicklung und knüpfe direkt an den gemeinsamen Gleichstellungsplan an, in dem FITZ bewusst als Schwerpunkt gesetzt worden sei, vor allem auch als Instrument zur Förderung von Frauen. Gleichzeitig bringe FITZ organisatorisch viele Herausforderungen mit sich, da die Umsetzungen oft komplex seien. Wer den Bericht gelesen habe, erkenne schnell, dass meist nicht das klassische Modell einer geteilten Stelle umgesetzt werde. Stattdessen führe in der Praxis meist eine Person mit reduziertem Stundenanteil ein Team. Die Variante, dass sich zwei Personen eine Leitungsstelle teilen, sei bisher eher selten.

Darüber hinaus stoße man an rechtliche Grenzen, vor allem im Tarif- und Beamtenrecht. Zwar gebe es über Mitgliedschaften im Städtetag oder kommunalen Arbeitgeberverband Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen, etwa bei Fragen zur Stundenaufstockung, wenn zwei Beamt*innen sich eine Stelle teilen, oder zu den Auswirkungen befristeter Einsätze auf Beförderungen. Solche Fragen könne man jedoch nicht alleine klären, sondern sei auf enge Abstimmung angewiesen.

Er hebt hervor, dass FITZ daher immer auch mit einem gewissen Anteil an Erprobung verbunden sei. Wichtig sei aber die klare Botschaft, dass man hinter dem Konzept stehe und alle bestehenden Möglichkeiten ausschöpfen

wolle. Dafür wünsche man sich breite Rückendeckung, auch bei stellenplanrelevanten Fragen. Finanzielle Mehrbelastungen im gesamten Personalkostenverbund entstünden dadurch grundsätzlich nicht, bislang habe man in der Regel eine Deckung gefunden. Organisatorisch könne es jedoch nötig sein, einzelne Stellenanteile zu verschieben, um sinnvolle Lösungen zu schaffen.

Ab September 2025 werde eine Arbeitsgruppe starten, die sich mit den rechtlichen Fragen befassen soll. Diese setze sich unter anderem aus dem Geschäftsführer Herrn Dr. Langenbrink des kommunalen Arbeitgeberverbands, Frau Dr. Bastian und Frau Trost vom Deutschen Städtetag und Städtetag NRW sowie Vertreter*innen der Städte Köln, Aachen, Wuppertal und des Landschaftsverbands zusammen. Ziel sei es, mögliche rechtliche Änderungen zu prüfen und gegebenenfalls auf den Weg zu bringen.

Anschließend stellt Herr Lennartz (FB 11/000) das Konzept „Führen in Teilzeit“ vor und geht dabei auf die wesentlichen Inhalte, Hintergründe und geplanten Maßnahmen ein.

Ratsfrau Kurschilgen (DIE GRÜNEN) bedankt sich für die Präsentation, die Idee und die hoffentlich baldige Umsetzung. Sie habe jedoch eine Frage zum Modell der alleinigen Führung: Wenn beispielsweise 75 % bei der Führungskraft bleiben und 25 % an die Stellvertretung übergehen, seien diese Stellvertretenden meist ohnehin schon ausgelastet. Der Rest müsse also weiter verteilt werden. Sie fragt daher, ob für die Stellvertretungen eine Zulage vorgesehen ist.

Sie merkt darüber hinaus an, dass auf der Folie „Ziele und Controlling“ der Präsentation unter anderem von „Frauen und unterrepräsentierten Gruppenführungen“ die Rede sei. Dies klinge so, als seien Frauen eine Randgruppe. Sie regt an, hier eine andere Formulierung zu wählen, etwa mit dem Fokus auf Eltern, um Diskriminierung zu vermeiden.

Herr Lennartz (FB 11/000) betont, dass man, soweit es Tarifrecht und Gesetz zulassen, eine Honorierung anstrebe. Ziel sei eine Ermöglichungskultur, auch wenn es dabei rechtliche Grenzen gebe. Neben finanziellen Aspekten setze man außerdem auf die Arbeit in Verbänden, wie Herr Dr. Kremer (Dezernat V) bereits erläutert habe. Gerade bei Beamt*innen gebe es erschwerte Beförderungsvoraussetzungen, auf die man besonders achten wolle. Die angesprochene Formulierung in der Präsentation werde zudem überarbeitet.

Ratsfrau Parting (SPD) bedankt sich für die Präsentation und das Konzept. Ihre Fraktion finde es sehr positiv, dass die Verwaltung hier nun aktiv vorangehe. Besonders vor dem Hintergrund der Gleichstellung, für die dieses Konzept ein wichtiger Baustein sei, sei das erfreulich. Es sei ein Weg, den man zügig beschreiten müsse, und sie habe den Eindruck, dass die Verwaltung dies auch vorhabe.

Ratsfrau Eschweiler (CDU) bedankt sich im Namen ihrer Fraktion und zeigt sich sehr beeindruckt von der Vielfalt der vorgestellten Ansätze. Sie stellt eine kurze Rückfrage, ob es bereits konkrete Ergebnisse gebe und ob Topsharing-Modelle aktuell bereits umgesetzt würden.

Herr Lennartz (FB 11/000) antwortet, dass es seines Wissens nach derzeit aktiv fünf Topsharing-Paare bei der Stadt Aachen gebe. Diese Modelle seien Erfolgsbeispiele, bei denen die Zusammenarbeit sehr gut funktioniere. Bei einer künftigen Zwischenberichterstattung oder Evaluation wolle man gerne auch Eindrücke aus der Praxis vorstellen, um zu zeigen, wie das Modell konkret gelebt wird.

Ratsfrau Griepentrog (DIE GRÜNEN) hebt hervor, dass bei diesem Thema besonders deutlich werde, wie komplex die Umsetzung im Detail sei. Es sei sehr anspruchsvoll, dafür allgemeine Regeln zu finden, weil letztlich immer individuelle Lösungen gefragt seien. Sie lobt ausdrücklich den eingeschlagenen Weg der Verwaltung und betont, dass die Politik diesen Kurs nur unterstützen könne. Detailfragen könnten und sollten politisch nicht entschieden werden, hier setze man großes Vertrauen in die Verwaltung, dass pragmatische Lösungen gefunden werden.

Ratsfrau Moselage (FDP) hebt hervor, dass sie das Engagement der Verwaltung in diesem Bereich grundsätzlich sehr wichtig finde, sie jedoch auch auf bestehende Herausforderungen hinweisen möchte. Nach ihrer Erfahrung seien viele Beschäftigte, vor allem Frauen, die sich aktuell in Teilzeitmodellen befinden, häufig aus familiären Gründen, nicht immer zufrieden damit. Solche Modelle seien daher nicht automatisch beliebt, sondern hätten

auch ein Imageproblem, das es zu überwinden gelte. Besonders wichtig sei es deshalb, dass Teilzeitkräfte nicht das Gefühl bekommen, ein „Etikett“ zu tragen, das in der Realität nicht mit entsprechenden Entlastungen oder Strukturen hinterlegt sei.

Herr Lennartz (FB 11/000) bestätigt, dass dieser Aspekt in den Überlegungen der Verwaltung eine zentrale Rolle spiele. Es sei der Anspruch, hier mit Fachbereichsberatungen und der Unterstützung der Personalentwicklung darauf zu achten, dass Teilzeitführungsmodelle nicht zu einer verdeckten Mehrbelastung führten oder in den Fachbereichen ein negatives Stigma erhielten. Neben der Entwicklung neuer Modelle wolle man auch gezielt mit denjenigen sprechen, die bereits heute in Teilzeit Führungsaufgaben übernehmen, um herauszufinden, welche Rahmenbedingungen verbessert werden könnten. Der geschilderte Unmut sei bekannt, deshalb solle das Konzept auch an dieser Stelle neue Ansätze und Impulse schaffen, um die Akzeptanz und die tatsächliche Entlastung zu stärken.

Ratsfrau Moselage (FDP) bedankt sich zunächst, stellt aber noch eine Nachfrage zu einem Punkt aus der Präsentation. Sie möchte wissen, was konkret unter dem Begriff „Diversität bei Führungspersonen“ zu verstehen sei.

Herr Lennartz (FB 11/000) erklärt, dass Führungspositionen in einigen Bereichen der Verwaltung nach wie vor überwiegend männlich besetzt seien. Das Ziel sei es daher, Frauen stärker zu ermutigen und zu unterstützen, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) ergänzt, dass man bei der Ausarbeitung des Konzepts bewusst auch diejenigen eingebunden habe, die bereits in reduzierter Arbeitszeit oder in Topsharing-Modellen führen. Man habe gezielt nach deren Erfahrungen und Wünschen gefragt, um Maßnahmen möglichst praxisnah zu gestalten. Das Ziel sei es, tatsächliche Bedarfe zu berücksichtigen, anstatt an der Lebenswirklichkeit vorbei zu planen. Die Beteiligung Betroffener sei dabei ein zentraler Ansatzpunkt.

Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) bedankt sich und erklärt, dass ihre Fraktion sich den positiven Rückmeldungen der anderen Fraktionen anschließe. Sie betont, dass das Konzept von allen Seiten unterstützt werde und ermutigt die Verwaltung, die angestoßenen Experimente fortzusetzen und bei Bedarf nachzusteuern.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt das Konzept „Führen in Teilzeit bei der Stadt Aachen“ zur Kenntnis.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig

Anlage 1 PVA Präsentation FITZ-Konzept

Zu 6 Tagesordnungsantrag der Fraktion DIE ZUKUNFT vom 26.05.2025: Unterjährige Einrichtung von 3,5 VZÄ Schulsozialarbeit zur Kenntnis genommen FB 11/0289/WP18

Herr Pinzek (DIE ZUKUNFT) begrüßt die Anwesenden und verweist auf die bereits vorliegende Antwort der Verwaltung zum Antrag seiner Fraktion. Aus der Sicht seiner Fraktion reiche es nicht aus, die neuen Stellen für die Schulsozialarbeit erst zum Schuljahr 2026/2027 einzurichten. Bereits 2023 habe es eine Bedarfsmeldung der Schulen über neun Vollzeitstellen gegeben, von denen bisher nur zwei umgesetzt worden seien. 2024 habe man auf das Konzept gewartet, das nun vorliege, doch die Umsetzung solle erst in zwei Jahren erfolgen.

An einem Beispiel führt er aus, dass Kinder, die 2023/2024 eingeschult wurden, im Schuljahr 2026/2027 bereits die vierte Klasse besuchen würden und somit wichtige Jahre der Begleitung verloren gingen. Gerade Kinder aus sozial belasteten Stadtteilen wie dem Driescher Hof seien auf frühzeitige Unterstützung angewiesen. Er erinnert

daran, dass im Personal- und Verwaltungsausschuss am 18. Februar 2025 bereits über den Stellenplan gesprochen worden sei und damals die Erwartung bestand, die Stellen nach Vorlage des Konzepts auch unterjährig zu besetzen. Er könne nicht nachvollziehen, weshalb nun davon abgewichen werde.

Abschließend beantragt er die Abstimmung über den ursprünglichen Beschlussvorschlag und appelliert an die Verwaltung, die zusätzlichen Stellen bereits unterjährig einzurichten.

Ratsfrau Griepentrog (DIE GRÜNEN) weist darauf hin, dass sie in diesem Zusammenhang ihre Rolle als Vorsitzende des Schul- und Weiterbildungsausschusses betonen möchte, da dieses Thema dort bereits umfassend beraten worden sei. Sie widerspreche der Darstellung von Herrn Pinzek (DIE ZUKUNFT) ausdrücklich und appelliere an die Anwesenden, den Empfehlungen des zuständigen Fachausschusses zu folgen und die Diskussion nicht erneut aufzurollen.

Sie stellt klar, dass die Stadt im Bereich Schulsozialarbeit gut aufgestellt sei und man nicht bei null beginne. Besonders die von Herrn Pinzek (DIE ZUKUNFT) genannten Schulen würden seit Jahren prioritär betreut. Das vorliegende Konzept biete eine belastbare Grundlage, auf der die Planung der zusätzlichen Stellen basiere. Diese seien im Ausschuss einstimmig beschlossen worden und sollen planmäßig im nächsten Jahr umgesetzt werden. Abschließend betont sie, dass die Fachfragen im Ausschuss ausreichend geprüft worden seien und dieser die richtige Instanz bleibe.

Ratsfrau Parting (SPD) schließt sich den vorangegangenen Äußerungen an und betont, dass die Bedeutung der Schulsozialarbeit unstrittig sei. Gerade deshalb habe man das Konzept erarbeiten lassen, um eine gute Ausstattung der Schulen sicherzustellen. Nach Rücksprache mit ihrer Fraktion sieht auch sie die Planung als sinnvoll und tragfähig an. Daher teile ihre Fraktion die Darstellung von Herrn Pinzek (DIE ZUKUNFT) nicht und unterstütze die Vorlage der Verwaltung.

Abschließend fragt sie, ob es überhaupt möglich wäre, neue Stellen noch im laufenden Schuljahr 2024/2025 zu besetzen, da sie dies wegen der nötigen Verfahren für unrealistisch hält.

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) erläutert, dass eine Besetzung der Stellen noch zum Ende des aktuellen Schuljahres mit den regulären Abläufen nicht möglich sei. Die in der Vorlage beschriebene Vorgehensweise sehe vor, dass die Stellen in das reguläre Stellenplanverfahren aufgenommen werden. Nach Verabschiedung des Haushalts könnten die Stellen dann besetzt werden.

Es gebe jedoch grundsätzlich die Möglichkeit, vorbereitend tätig zu werden. Konkret könne die Verwaltung, sofern der politische Wille vorhanden sei und es beispielsweise ein Signal aus dem Ausschuss gebe, bereits vor der endgültigen Haushaltsverabschiedung vorbereitende Schritte einleiten. So könnten die Unterlagen für die Ausschreibung zusammengestellt werden, eventuell könne auch schon unter Vorbehalt ausgeschrieben werden, um nach Verabschiedung des Haushalts zügig mit der Besetzung starten zu können.

Herr Pinzek (DIE ZUKUNFT) stellt klar, dass er nicht die vorhandene Schulsozialarbeit infrage gestellt habe, sondern auf den festgestellten Mehrbedarf hinweisen wolle. Dieser bedeute, dass sonst Kinder möglicherweise kein Angebot erhielten. Sein Beispiel des Driescher Hofs sei dabei nur exemplarisch zu verstehen.

Er fragt, ob eine sofortige Entscheidung die Besetzung der Stellen tatsächlich um mehrere Monate beschleunigen könne.

Herr Dr. Kremer (Dezernat V) erläutert, dass ein sofortiger Beschluss zunächst vom Stadtrat bestätigt und das Haushaltsbudget angepasst werden müsste, da es sich um eine außerplanmäßige Ausgabe handeln würde. Ein Nachtragshaushalt sei zwar nicht nötig, aber das Verfahren bedeute Verwaltungsaufwand. Selbst bei reibungslosem Ablauf wäre ein Start nach den Sommerferien nur theoretisch möglich. Ein echter Zeitgewinn sei fraglich. Der reguläre Weg über das Stellenplanverfahren ermögliche dagegen, im Dezember bei klarer Haushaltslage eine vorzeitige Bewirtschaftung zu beschließen, ohne den Prozess unnötig zu belasten.

Ratsfrau Eschweiler (CDU) betont die Bedeutung der Schulsozialarbeit, warnt jedoch vor einem „Überbietungswettbewerb“, der bereits zu den aktuellen Organisationsuntersuchungen geführt habe. Ein Abweichen von deren Ergebnissen stelle diese infrage und könne Begehrlichkeiten an anderer Stelle wecken. Ihre Fraktion sehe sich in der gemeinsamen Verantwortung für den Stellenplan und sei bereit zu unterstützen, lehne aber eine voreilige Aufweichung der Ergebnisse ab und vertraue der Verwaltung.

Ratsfrau Griepentrog (DIE GRÜNEN) ergänzt, dass ein abweichender Beschluss fälschlich ein Defizit suggeriere, das laut Fachausschüssen nicht bestehe. Die 3,5 neuen Stellen dienten der besseren Verteilung, nicht dem Ausgleich eines Mangels. Wäre ein Mangel erkannt worden, hätte der Ausschuss anders entschieden.

Abschließend fragt die Ausschussvorsitzende Ratsfrau Begolli (DIE LINKE), ob Herr Pinzek (DIE ZUKUNFT) über den ursprünglichen Beschlussvorschlag im Rahmen des Tagesordnungsantrags seiner Fraktion abstimmen lassen möchte.

Herr Pinzek (DIE ZUKUNFT) bekräftigt dies.

Die anschließende Abstimmung ergibt 14 Gegenstimmen bei 2 Zustimmungen. Der Beschlussvorschlag wird damit mehrheitlich abgelehnt.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt den Tagesordnungsantrag der Fraktion DIE Zukunft vom 26.05.2025 „Unterjährige Einrichtung von 3,5 VZÄ Schulsozialarbeit“ zur Kenntnis.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig

Zu 7 Mitteilungen der Verwaltung

Mitarbeitendenfest 2025:

Herr Dr. Kremer (Dez. V) informiert zunächst darüber, dass am morgigen Tag das Mitarbeitendenfest im Tivoli stattfindet. Die Resonanz sei erfreulich hoch: Es lägen bereits fast 5.000 Anmeldungen vor, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zum letzten Mitarbeitendenfest im Jahr 2022 darstelle. Der Erfolg der Veranstaltung hänge nun von der Beteiligung aller ab.

Wartezeiten im Bürger*innenservice:

Herr Dr. Kremer (Dez. V) weist auf den bestehenden Unmut hinsichtlich der Wartezeiten im Bürger*innenservice hin und betont, dass man hier an Kapazitätsgrenzen stoße. Alle vorhandenen Möglichkeiten der Digitalisierung würden genutzt, jedoch gebe es insbesondere auf Bundesebene Rahmenbedingungen, die die Umsetzung teilweise erschweren. Ein wichtiger Fortschritt sei nun jedoch die Einführung der Online-Ummeldung. Dieses neue digitale Angebot werde bereits sehr gut angenommen: Seit der Freischaltung seien rund 750 Fälle abgewickelt worden. Es werde erwartet, dass sich dadurch die Zahl der persönlichen Termine um etwa 300 pro Monat reduziere, was zu einer signifikanten Verkürzung der Wartezeiten von mehr als einer Woche führen könne.

Fachbereich Feuerwehr und Rettungsdienst (FB 37):

Abschließend berichtet Herr Dr. Kremer (Dez. V) zum Fachbereich Feuerwehr und Rettungsdienst (FB 37), da dieser in jüngster Zeit wiederholt Gegenstand intensiver Beratungen im Ausschuss gewesen sei. Die organisatorischen Veränderungen, darunter insbesondere die Einführung einer zweiten stellvertretenden Fachbereichsleitung sowie die Umsetzung der weiteren organisatorischen Empfehlungen aus dem externen Gutachten, seien inzwischen abgeschlossen. Die sukzessive Besetzung der entsprechenden Stellen befinde sich nun in der Umsetzung.

Maßnahmenentwicklung:

Herr Lennartz (FB 11/000) erinnert daran, dass in den vergangenen Monaten im Ausschuss intensiv über die unterschiedlichen Konzepte der Stadt Aachen diskutiert wurde. Aus den Reihen der Ausschussmitglieder sei dabei mehrfach der Wunsch geäußert worden, regelmäßig Einblicke zu erhalten, wie die zahlreichen Maßnahmen priorisiert werden und welche konkreten Vorhaben geplant seien.

Es sei daher ein gutes und ambitioniertes Maßnahmenpaket geschnürt worden, das viele bekannte Elemente enthalte. So soll beispielsweise im dritten Quartal 2025 aus dem Team von Frau Baurmann (FB 11/210) heraus eine Strategie entwickelt und umgesetzt werden, um die sogenannte „Time to Hire“ - also die Zeitspanne von der Vakanz bis zur Besetzung einer Stelle - spürbar zu verkürzen. Dieses Vorhaben sei für das laufende Jahr fest

eingepplant.

Frau Spiegelberg (FB 11/220) habe zudem bereits die Fachbereichsberatungen als zentrales Instrument der Bindungsstrategie angesprochen. Diese seien inzwischen angelaufen und würden zu gegebener Zeit ebenfalls im Ausschuss vorgestellt, um transparent zu machen, welche Fortschritte bereits erzielt wurden und welche weiteren Schritte im laufenden Jahr zu erwarten sind.

Ellen Begolli
Stellvertretende Ausschussvorsitzende

Nikro Shadanpour
Schriftführerin

Sibylle Keupen
Oberbürgermeisterin