



Fachbereich/Eigenbetrieb Zentrale Dienste und Ratsarbeit
Verfasser/in Andrea Furtner
Thomas Wache
Vorlage Nr. 017/2024
Datum 09. Februar 2024

Beschlussvorlage

Beratungsfolge	Öffentlichkeit	Sitzung am	Ergebnis
Hauptausschuss	nicht öffentlich-Vorberatung	22.02.2024	
Gemeinderat	öffentlich-Beschluss	29.02.2024	

Betreff:

Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Anlagen:

Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-RL)

Beschlussvorschlag:

1. Dem Abschluss der Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zum 1. April 2024 wird zugestimmt.
2. Dem Oberbürgermeister wird die Befugnis zur Gewährung von übertariflichen Zulagen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Rahmen der Vorgaben der Fachkräfte-Richtlinie in Höhe von bis zu 500 Euro (brutto)/Monat erteilt.
3. Die Verwaltung wird ermächtigt, in Absprache mit dem Personalrat ein Mitarbeiter-Werbungsprogramm mit einer Prämie von maximal 1.000 Euro (brutto) pro geworbenen Mitarbeiter zu entwickeln und zu etablieren

Personelle Auswirkungen:

keine

Finanzielle Auswirkungen:

Der zusätzliche freie Tag entspricht Personalkosten von ca. 100.000 Euro / Jahr

Begründung:

Eine der großen Herausforderungen im öffentlichen Dienst ist es, mit den Zusatzleistungen und der Bezahlung in der freien Wirtschaft mithalten zu können. In vielen Branchen und Berufen ist es oft so, dass die Gehälter und Zusatzleistungen in der freien Wirtschaft höher sind als im öffentlichen Dienst. Dies führt dazu, dass es für den öffentlichen Dienst noch schwieriger wird, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Im Rahmen der Mitarbeitengewinnung und -bindung stellen wir zusehends fest, dass das tarifvertragliche Gefüge oft zu starr ist und auch umliegende Arbeitgeber im öffentlichen Dienst vermehrt übertarifliche Leistungen anbieten.

Auch zeigt sich, dass Empfehlungsmarketing im Rahmen eines Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter Programms einen positiven Effekt auf die Mitarbeitengewinnung und -bindung hat.

1. Erstes Maßnahmenpaket zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich die Personalgewinnung im öffentlichen Dienst zunehmend schwierig gestaltet. Auch die Stadt Lörrach ist hiervon betroffen. So wurde es in den vergangenen Jahren zunehmend schwieriger, die offenen Stellen, aufgrund des Fachkräftemangels und der Grenznähe zur Schweiz, mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen.

Gleichzeitig macht sich der demographische Wandel zunehmend bemerkbar. Der Arbeitsmarkt hat sich aktuell zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt, so dass nicht nur Unternehmen in der Privatwirtschaft, sondern auch Verwaltungen sich überlegen müssen, wie sie künftig Mitarbeiter gewinnen und binden wollen. So muss verstärkt ein Arbeitgebermarketing betrieben werden.

Ohne die Einstellung von Quereinsteigern hätten in der jüngsten Vergangenheit viele der freien Stellen nicht besetzt werden können. Durch die fehlende Qualifikation wird es für die öffentlichen Arbeitgeber immer wichtiger, ihre Beschäftigten entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nach zu qualifizieren.

Erkennbar ist dieser Nachqualifizierungsbedarf auch daran, dass die Angebotsvielfalt im Bereich der Fort- und Weiterbildung in den letzten Jahren stark gewachsen ist. Neben den klassischen Verwaltungslehrgängen werden zahlreiche themenspezifische Fortbildungen angeboten. Es wird so erkennbar, dass mehr Wert auf die Spezialisierung als wie bisher auf eine generalistische Ausbildung gelegt wird. Die für das Aufgabengebiet erforder-

derlichen Schwerpunkte können so vertieft dargestellt und von Praktikern vermittelt werden.

Der Fachkräftemangel führt weiterhin dazu, dass wir neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig nur noch für uns gewinnen können, indem wir diesen neben den allen Mitarbeitenden offenstehenden Angeboten wie Hansefit, Jobticket und bald Fahrradleasing auch finanziell ein besseres Angebot machen müssen. Da den ausgeübten Tätigkeiten entsprechende Entgeltgruppen zugewiesen sind, kann an den Entgeltgruppen selbst keine Anpassung erfolgen.

Um dieser Entwicklung gegenzusteuern hat sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus Teilnehmern des Personalrats sowie des Fachbereichs Zentrale Dienste und Ratsarbeit mit dieser Themenstellung beschäftigt und daraus die Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erstellt (siehe Anlage).

Die wesentlichen Inhalte sind:

- Einstellungen in mindestens der Stufe 2
- Übernahme von Stufenlaufzeiten von vorherigen öffentlichen Arbeitgebern
- Ausweitung der Anwendung der Zulagenzahlung nach Nr. 7 Vorbemerkung zur Entgeltordnung zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht auf Nichtverwaltungslehrgänge
- Schaffung eines zusätzlichen Regenerationstages - „Tag für dich“
- Regelungen für die Beschäftigten der InSel, Infothek und Gemeindevollzugsdienst

Da mit dieser Dienstvereinbarung Angelegenheiten außer- bzw. übertariflich geregelt werden, sind vor einem Abschluss der Dienstvereinbarung die Gremien entsprechend zu beteiligen.

a) Einstellungen in mindestens der Stufe 2

Die Ausbildung im öffentlichen Dienst bietet jungen Menschen eine hervorragende Möglichkeit, einen zukunftssicheren und sinnvollen Beruf zu erlernen. Die Kommunalverwaltung kann durch eine bedarfsgerechte Ausbildung, attraktive Arbeitsbedingungen und vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten dem Fachkräftemangel effektiv entgegenwirken und gleichzeitig den Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften sichern. Auch für Berufseinsteigende bietet der öffentliche Dienst vielfältige Möglichkeiten.

Nach den tarifvertraglichen Regelungen sind Auszubildende, Erziehende nach der praxisintegrierten Ausbildung und Berufseinsteiger ohne jegliche Berufserfahrung in die Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe einzugruppieren. Der interkommunale Vergleich zeigt jedoch, dass andere öffentliche Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung großzügiger – übertariflich – agieren und dabei direkt in die Stufe 2 eingruppieren, was sonst nach tariflicher Automatik erst nach einem Jahr erfolgen würde.

Um hier konkurrenzfähig zu bleiben, schlägt die Verwaltung vor, Neueinstellungen und Übernahmen in mindestens der Stufe 2 vorzunehmen und nicht mehr in der Stufe 1 einzugruppieren.

b) Übernahme von Stufenlaufzeiten von vorherigen öffentlichen Arbeitgebern

Hier regelt die Dienstvereinbarung nun klarstellend die Handhabung der tarifvertraglichen Regelungen um einen einheitlichen Standard im Recruiting zu gewährleisten.

c) Ausweitung der Anwendung der Zulagenzahlung nach Nr. 7 Vorbemerkung zur Entgeltordnung zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht auf Nichtverwaltungslehrgänge

Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die an einer berufsqualifizierenden Fortbildung teilnehmen, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit zwingend vorgeschrieben ist, haben Anspruch auf eine Zulage. Diese Regelung findet sich in Nr. 7 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung (EntgO) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Der Tarifvertrag sieht jedoch zwingend den Zulagentatbestand nur dann als gegeben an, wenn eine Fortbildung zum *Verwaltungsfachangestellten bzw. -fachwirt* besucht wird.

Sobald eine andere – für die einzelne Stelle passendere – Weiterbildung besucht wird, greift der Zulagentatbestand nicht.

Dies ist in Zeiten des Fachkräftemangels und der spezifischen Ausbildungsmöglichkeiten nicht mehr zeitgemäß, sodass die Stadtverwaltung vorschlägt, übertariflich die Regelungen des Nr. 7 der Vorbemerkungen zur EntgO analog anzuwenden.

d) Schaffung eines zusätzlichen Regenerationstages - „Tag für dich“

Die Stadtverwaltung ist sich bewusst, dass die Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Umfeld tagtäglich einer stetig wachsenden Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Diese Belastung kann sich negativ auf das persönliche Wohlbefinden auswirken. Um die physische und psychische Gesundheit sowie das allgemeine Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern, schlägt die Stadtverwaltung vor, einen zusätzlichen freien Tag, nachfolgend als "Tag-für-dich" bezeichnet, einzuführen.

Viele der zusätzlichen Leistungen, die die Stadtverwaltung als Arbeitgeber anbietet, kommen nur einem kleinen Teil der Mitarbeitenden zugute. So können beispielsweise die Möglichkeiten von Homeoffice und mobiler Arbeit nur von denjenigen genutzt werden, die zumindest teilweise Bürotätigkeiten ausüben.

Auch andere Angebote wie geförderte ÖPNV-Tickets und Mitarbeiterparkplätze sowie das neue Fahrradleasing-Angebot können nicht von allen Mitarbeitenden gleichermaßen in Anspruch genommen werden.

Der "Tag-für-dich" ist hingegen für fast alle Mitarbeitenden zugänglich. Lediglich diejenigen, die unter den Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst fallen, sind ausgenommen, da sie bereits über festgelegte Regenerationstage verfügen.

Mit der Einführung des "Tag-für-dich" sollen auch die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt werden, die sich eine Rückkehr zu früheren Regelungen wie Rosenmontagsfrei und Geburtstagsfrei wünschen.

e) Regelungen für die Beschäftigten der InSel, Infothek und Gemeindevollzugsdienst

Im Rahmen der Prüfung der Gemeindeprüfanstalt wurde unter anderem ein Prüfvermerk zu den bestehenden Zulagen der InSel verfasst (siehe hierzu auch Vorlage 019/2023). Um hier künftig rechtssicher weiter bei Neueinstellungen in den betroffenen Berufsgruppen eine Zulage zu zahlen zu können, finden sich entsprechende Paragraphen in der Dienstvereinbarung.

2. Erteilung der Befugnis des Oberbürgermeisters zur Gewährung von Fachkräftezulagen nach der Fachkräfte-Richtlinie in Höhe von bis zu 500 Euro/Monat

In der Mitgliederversammlung der VKA am 10. November 2023 wurde unter anderem die „Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften“ (Fachkräfte-RL) beschlossen. Den tarifgebundenen Mitgliedern der Mitgliederverbände der VKA wird so die Möglichkeit eingeräumt, zur Deckung des Personalbedarfs wie auch zur Bindung von Fachkräften eine übertarifliche Zulage zu gewähren. Die widerrufliche Fachkräftezulage kann in den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 15 befristet auf maximal zehn Jahre gewährt werden.

Von der Möglichkeit der Fachkräftezulage soll nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, um einerseits das Tarifgefüge nicht auszuhebeln und zum anderen um Neid unter den Mitarbeitenden und eine daraus resultierende Unzufriedenheit zu vermeiden. Von der Deckung des Personalbedarfs wird ausgegangen, wenn für eine konkret zu besetzende Stelle mit dem tarifvertraglich vorgesehenen Entgelt geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber nicht gefunden bzw. eingestellt werden kann. Von der Notwendigkeit zur Bindung von Fachkräften wird ausgegangen, wenn die ernsthafte Gefahr besteht, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter aufgrund der höheren Bezahlung zu einem anderen Arbeitgeber wechselt.

Die geänderten Zuständigkeiten in der Hauptsatzung sehen die Beteiligung der politischen Gremien nur bei Besetzungen von Führungspositionen oder Stellen mit besonderer

Außenwirkung vor. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass für Neueinstellungen kein Gremienbeschluss herbeizuführen ist, sondern nur für die Gewährung einer übertariflichen Zulage.

Es ist daher beabsichtigt, dem Oberbürgermeister die Befugnis zur Gewährung einer übertariflichen Zulage nach der Fachkräfterichtlinie vom 10. November 2023 in Höhe von bis zu 500 Euro(brutto)/Monat zu erteilen. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats nach § 74 Abs. 2 Nr. 5 Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg bleiben hiervon unberührt.

Entscheidungen über höhere Zulagenbeträge der Fachkräfte-RL oder Zulagen nach der Arbeitsmarktrichtlinie bleiben der Beschlussfassung durch den Gemeinderat vorbehalten.

3. Ausbau der Recruiting-Strategie

Perspektivisch soll zudem das Instrument "Stadtmacher werben Stadtmacher" („Mitarbeiter werben Mitarbeiter“) als eine weitere Recruiting-Strategie etabliert werden. Dies bedeutet, dass die vorhandenen Mitarbeitenden dazu ermutigt werden, potenzielle Kandidaten für offene Stellen vorzuschlagen. Generell werden bei dieser Strategie Anreize durch den Arbeitgeber geschaffen, im Sinne attraktiver Belohnungen, wie bspw. Prämien, zusätzliche Urlaubstage oder andere Vergünstigungen.

Die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften ist eine zentrale Herausforderung für die Stadtverwaltung Lörrach. Das „Stadtmacher werben Stadtmacher“-Programm nutzt die Kraft der Empfehlung, um potenzielle Kandidaten aus den persönlichen Netzwerken unserer bestehenden Mitarbeitenden zu erreichen.

Mitarbeiter kennen die Stadtverwaltung aus erster Hand und können ihre Erfahrungen und Vorteile authentisch weitergeben. Durch die Empfehlung von Freunden und Bekannten erreichen wir potenzielle Kandidaten, die nicht aktiv auf Jobsuche sind, aber perfekt zu uns passen könnten. Mit ihrer Unterstützung finden wir schneller die richtigen Talente für unsere Teams und steigern damit die Effizienz von Besetzungsverfahren und Verkürzen zugleich die Time-to-Hire.

Es soll dabei eine Prämie von maximal 1000,00 Euro (brutto) ausgelobt werden. Die genauen Teilnahmemodalitäten und eine etwaige Staffelung der Auszahlung (bspw. Eine Hälfte bei Beginn der Tätigkeitsaufnahme und die andere Hälfte nach bestandener Probezeit) müssen noch mit dem Personalrat final erarbeitet werden.

Thomas Wache
Fachbereichsleiter