

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
III/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/029/2021

Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Erlangen verbessern: Einführung einer Arbeitsmarktzulage als Maßnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Erhöhung der Personalbindung

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	20.10.2021	Ö	Gutachten	
Stadtrat	28.10.2021	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen

Amt 20 (nur zur Kenntnis), PR

I. Antrag

- Für die folgenden Berufsgruppen in den genannten Einsatzbereichen wird mit Wirkung zum 01.01.2022 eine monatliche Arbeitsmarktzulage eingeführt:

Qualifikation	Einsatz in Amt/EB	Entgeltgruppe	Höhe der Zulage bei Vollzeittätigkeit
Abgeschlossenes Studium (Landschafts-) Architektur, Bauingenieurwesen, Facility Management, Stadt- bzw. Regionalplanung, Straßen- und Verkehrswesen, Versorgungs- oder Elektrotechnik (oder vergleichbar) mindestens mit FH-Diplom oder B.A.	24, 61, 63, 66, EB77, EBE	10 bis 15	400 €
Funktion Sachgebietsleitung oder Abteilungsleitung mit einer dieser Qualifikationen (oder vergleichbar)	24, 61, 63, 66, EB77, EBE	11 bis 15	zzgl. 200 €
Techniker*innen der Fachrichtungen Bautechnik (Hochbau, Tiefbau, Gebäude), Elektrotechnik, Versorgungstechnik; Meister*innen der Fachrichtungen	24, 61, 63, 66, EB77, EBE	8 bis 9c	250 €

Elektrotechnik, Gebäudetechnik, Straßenbau, Bauhandwerk, Abwasser auf Stellen, für welche diese Qualifikation erforderlich ist; Meister*innen in der Funktion Winterdienstleitung			
Funktion Sachgebietsleitung mit einer dieser Qualifikationen	24, 61, 63, 66, EB77, EBE	8 bis 9c	Zzgl. 200 €
Tierärzt*innen	39	13 bis 15	400 €
Funktion Abteilungsleitung mit dieser Qualifikation	39	14 bis 15	Zzgl. 200 €
Amtliche Fachassistenten	39	4 bis 6	250 €

2. Die Zulage wird ab dem Einführungszeitpunkt für die genannten Berufsgruppen ausschließlich in den definierten Bereichen sowohl für Bestandsbeschäftigte als auch neu Einstellende gewährt.
3. Bei Umsetzungen in andere Einsatzbereiche, in denen keine Arbeitsmarktzulage gewährt wird, entfällt die Zulage. Dies gilt auch für Umsetzungen aus gesundheitlichen Gründen.
4. Die Zulage unterliegt keiner Dynamisierung durch Tariferhöhungen.
5. Die Maßnahme wird zunächst auf Dauer von 5 Jahren befristet. Sie ist jederzeit widerruflich.
6. Teilzeitkräfte erhalten die Zulage anteilig entsprechend ihrem Arbeitszeitmaß.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Die Personalgewinnung, insbesondere für Beschäftigte in sog. „Mangelberufen“, gestaltet sich für die Stadt Erlangen in den letzten Jahren zunehmend schwieriger. Mittlerweile sind Auswahlverfahren, bei denen trotz umfassender Öffnung des Qualifikationsprofils auch auf die dritte Ausschreibung hin keine geeignete Arbeitskraft gewonnen werden kann, keine Seltenheit mehr. Diese Entwicklung zeigt sich für einige Berufsgruppen in den technischen Dienststellen besonders deutlich. Dadurch ist die geordnete Aufgabenerfüllung auch von kommunalen Pflichtaufgaben in einigen Bereichen gefährdet.

Aufgrund der hohen Nachfrage nach Beschäftigten in diesen speziellen Berufsgruppen teils auch von privaten Arbeitgeber*innen sowie der zunehmenden Konkurrenz der Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienst, ist gleichzeitig die Fluktuation von Beschäftigten mit ca. 400 Stellenbesetzungen pro Jahr bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von ca. 2800 sehr hoch. Diese Situation bringt eine hohe Arbeitsbelastung der Bestandsbeschäftigten und Führungskräfte in den Fachbereichen mit sich. Häufig gelingt es aufgrund der Unvorhersehbarkeit von arbeitnehmerseitigen Kündigungen oder Bitten um Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen der kurzfristigen Nachbesetzungserfordernisse nicht, nahtlos oder gar überlappend eine Nach-

folge einzustellen. In der Folge müssen Vertretungszeiten aufgefangen werden und neue Kolleg*innen dann daneben zusätzlich eingearbeitet werden. Es kommt zu teils erheblichen Arbeitsrückständen bei den Beschäftigten, welche diese zusätzlichen Arbeiten leisten, die danach wieder neben den weiterhin laufenden Aufgaben abgearbeitet werden müssen. Servicestandards gegenüber Bürger*innen oder internen Kund*innen können in der Folge nicht mehr gehalten werden und Bearbeitungszeiten verlängern sich teils deutlich. Zudem führt dieser Zustand bei den Kolleg*innen, die diese zusätzlichen Aufgaben erledigen, zu Belastungen. Nicht zuletzt leidet die Qualität der Aufgabenerledigung durch die hohe Personalfuktuation erheblich, wenn Wissensträger*innen einen Arbeitgeber*innenwechsel vollziehen oder wenn Einarbeitungen wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht so intensiv geleistet werden können wie angestrebt.

Wie eine Abfrage der bayerischen Kommunen im Arbeitskreis Personal des Bayerischen Städtetags im April 2021 ergab, nutzt bereits die Mehrheit der Bayerischen Städte das Instrument der Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, um sowohl Bestandpersonal halten zu können als auch die Personalgewinnung positiv zu unterstützen. Alle Vertreter*innen dieser Kommunen haben dem Personal- und Organisationsamt die Einführung dieses Instruments bei der Stadt Erlangen einhellig empfohlen. Nach einstimmiger Einschätzung ist es ihnen damit gelungen, die Fluktuation zu senken und die Personalgewinnung zu verbessern.

Ausgehend von den Bereichen, in denen es bereits seit Längerem nicht mehr gelingt, Stellen auf die erste Ausschreibung hin zu besetzen sowie unter Berücksichtigung der v.a. auch im technischen Bereich hohen Personalbedarfe und großen Gehaltsunterschiede zu Unternehmen der Privatwirtschaft, wird die Einführung einer Arbeitsmarktzulage für die Berufsgruppen und für die Bereiche als zwingend notwendig erachtet, in denen eine geordnete Aufgabenerfüllung gefährdet ist.

Ziel ist es, dem Fachkräftemangel in diesen Bereichen effektiv zu begegnen, die Zeitschienen bis zur Nachbesetzung von Stellen deutlich zu verkürzen und eine längere Verweildauer von Beschäftigten der genannten Berufsgruppen auf ihren Stellen zu bewirken.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Der KAV Bayern hat bereits im Jahr 2014 seinen Mitgliedern die Möglichkeit eingeräumt, im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage in Höhe von bis zu 20 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe an Beschäftigte zu gewähren, die konkret vorhaben den Arbeitgeber zu wechseln.

Mit Beschluss des Hauptausschusses des KAV Bayern vom 09.07.2019 wurde dieses Instrument auch für Beschäftigtengruppen geöffnet, soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, sofern es sich um

- vom Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt betroffene Beschäftigtengruppen oder
- um ein gegenüber dem privaten lokalen Arbeitsmarkt erheblich nachteiliges Entgeltniveau handelt. Der Bedarf kann auch vorsorglich für vergleichbare Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen festgestellt werden.

Für die Nutzung des Instruments über den Einzelfall hinaus ist ein entsprechender Gremiumsbeschluss rechtliche Voraussetzung. Indikatoren für das Vorliegen dieser Voraussetzungen sind z.B. die Notwendigkeit mehrfacher Ausschreibungen für die Besetzung von Stellen und/oder eine hohe Fluktuationsquote bei bestimmten Gruppen von Beschäftigten.

Mit der Einführung einer Arbeitsmarktzulage wird den strategischen Themenkomplexen „Personalgewinnung“ und „Personalbindung“ im Masterplan Personalmanagement im Sinne einer Verbesserung der Karrieremöglichkeiten im Tarifbereich entsprochen.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Die Beschäftigten der genannten Berufsgruppen in den definierten Einsatzbereichen erhalten ab Januar 2022 eine Arbeitsmarktzulage in der genannten Höhe mit ihrem Entgelt ausbezahlt. Die Stellen werden im Stellenplan mit einem entsprechenden Zusatz ausgewiesen.

Bei Stellenausschreibungen mit diesen Qualifikationsprofilen wird künftig ausdrücklich die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage konkret in den Veröffentlichungstext aufgenommen. Diese wird allerdings nur den einschlägigen genannten Berufsgruppen gewährt. Bei weiterer Öffnung des Qualifikationsprofils und Besetzung mit Bewerber*innen welche nicht eine der genannten Qualifikationen erfüllen, wird keine Zulage gezahlt (z.B. Diplom-Geograph*innen).

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Die Kosten für die Einführung der Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage liegen ausgehend von der aktuellen tatsächlichen Besetzung bei insgesamt ca. 930.000 € pro Jahr.

Das durch die zu erwartende geringere Personalfuktuation mögliche Einsparpotenzial bei Stellenausschreibungen wird allein im Bereich der Veröffentlichungskosten auf jährlich ca. 100.000 € geschätzt.

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang