

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
III/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/030/2021

Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Erlangen verbessern: Ausweitung der Ämterbündelung als Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität 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

1. Die Ämterbündelungen für die Besoldungsgruppen A 6/A 7 des Bayerischen Besoldungsgesetzes als Eingangsamt der zweiten Qualifikationsebene und die Besoldungsgruppen A 9/A 10 und A10/11 als Eingangsamt der dritten Qualifikationsebene werden - mit Ausnahme des Amtes 37 - jeweils um das zweite Beförderungsamts (Besoldungsgruppe A 8 bzw. A 11, im technischen Bereich A 12) erweitert und im Stellenplan für das Jahr 2022 entsprechend ausgewiesen.
2. Die Beförderungswartezeit für eine Beförderung auf Dienstposten in gebündelten Ämtern wird für das zweite Beförderungsamts um zwei Jahre verlängert und für diese Beförderung in der letzten periodischen Beurteilung ein Gesamturteil von mindestens 11 Punkten vorausgesetzt.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Bei der Stadt Erlangen sind derzeit bei einem Personalbestand von 2.800 Beschäftigten jährlich rund 400 Stellen (wieder) zu besetzen.

Insbesondere in den Eingangsamts der zweiten und dritten Qualifikationsebene ist die Fluktuation nach außen zu anderen Dienstherrn hoch. Eine Ursache hierfür ist die Herkunft vieler Nachwuchskräfte aus der Region in einem größeren Umkreis, die häufig nach dem Vorbereitungsdienst auf Stellenangebote ihrer Heimatgemeinden zurückgreifen. Zudem steht die Stadt Erlangen hier in Konkurrenz zu den anderen kommunalen und staatlichen Dienstherrn der Region.

Darüber hinaus ist eine hohe interne Fluktuation bei Stellen im Eingangsamts zu verzeichnen.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und eine höhere Verweildauer von Beamt*innen auf Stellen in den Eingangsamts zu erreichen, wurde bereits mit Beschluss des Stadtrats vom 28.11.2019 für die Stellen der Eingangsamts der zweiten und dritten Qualifikationsebene in den besonders publikumsintensiven Bereichen Abt. 331, 332, 502, 503 und Amt 55 eine Ausweitung der Ämterbündelung bis zum zweiten Beförderungsamts eingeführt (Vorlage 112/144/2019).

Die Rückmeldungen der Führungskräfte dieser Bereiche zu den Erfahrungen mit der Einführung der Ämterbündelung sind positiv.

Auch von Seiten der Stadt Regensburg, wo die Ausweitung der Ämterbündelung bereits im Jahr 2016 eingeführt wurde, wird das Instrument positiv bewertet.

Insgesamt wird aufgrund der Erfahrungen davon ausgegangen, dass die Ausweitung der Ämterbündelung ein probates Instrument zur Reduzierung der aktuell hohen Fluktuation in den Eingangsamtern bei der Stadt Erlangen ist.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

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

Der gesetzliche Rahmen des Art. 25 Satz 2 BayBesG räumt in allen Qualifikationsebenen die Möglichkeit zur Bündelung des jeweiligen Eingangsamtes mit dem darauffolgenden ersten und zweiten Beförderungsamte ein.

Die betreffenden Planstellen werden im Stellenplan mit dem sich neu ergebenden Stellenwert ausgewiesen.

Die dadurch entstehenden zusätzlichen Kosten werden durch die steigende Kontinuität der Besetzung zumindest teilweise kompensiert, da die Anzahl der Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen sinkt (Kosten jährlich derzeit ca. 600.000 €), Arbeitszeit der Führungskräfte in den Fachbereichen sowie in Abt. 112 für Auswahlverfahren nicht mehr im bisherigen Ausmaß anfällt, Kolleg*innen in den Fachbereichen weniger Zeit für Einarbeitung neuer Mitarbeitender aufwenden müssen und weniger Fortbildungskosten anfallen.

Mit der Ausweitung der Ämterbündelung wird den strategischen Themenkomplexen „Personalgewinnung“ und „Personalbindung“ im Masterplan Personalmanagement im Sinne einer Verbesserung der Karrieremöglichkeiten auch im Bereich der Beamt*innen entsprochen

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Bei der Stellenbewertung wird die bereits bestehende Ämterbündelung der Besoldungsgruppen A 6/A 7 als Eingangsamte der zweiten Qualifikationsebene und der Besoldungsgruppen A 9/A 10 bzw. im technischen Bereich A 10/A 11 als Eingangsamte der dritten Qualifikationsebene jeweils um das zugehörige zweite Beförderungsamte (Besoldungsgruppe A 8 bzw. A 11 bzw. A 12) erweitert. Von dieser Regelung ausgenommen sind die Fachlaufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes. Eine Anwendung auf die vierte Qualifikationsebene mit der bereits bestehenden Ämterbündelung in den Besoldungsgruppe A 13 / A 14 erfolgt ebenso nicht.

Die laufbahnrechtliche Beförderungswartezeit für das zweite Beförderungsamte wird für Beamtinnen und Beamte, die entsprechend gebündelte Stellen begleiten um jeweils 2 Jahre gegenüber regulär mit A 8 bzw. A 11 bzw. im technischen Bereich A 12 bewerteten Stellen erhöht. Damit dem Leistungsgrundsatz im Beamtenrecht entsprochen wird, ist für die Beförderung in das jeweils zweite Beförderungsamte zudem ein Gesamturteil von mindestens 11 Punkten in der letzten periodischen Beurteilung Voraussetzung. Eine dahingehende Anpassung der Beförderungsrichtlinien der Stadt Erlangen erfolgt zum 01.01.2022.

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Die Kosten für die Ausweitung der Ämterbündelung liegen, ausgehend von der aktuellen tatsächlichen Besetzung, bei insgesamt ca. 70.000 € pro Jahr.

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang