



BESCHLUSSVORLAGE

Dezernat: Dezernat 1
Fachdienst: Personal
Sachbearbeitung: Edelgard Rommel
Fachdienstleitung: Edelgard Rommel

Beratungsgremium

Kreistag

Die Sitzung ist am

13.11.2023

öffentlich

Beratungsgegenstand:

Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung

Beschlussantrag:

Der Kreistag beschließt die Maßnahmen 1 bis 3 und nimmt die Maßnahmen 4 bis 8 zur Kenntnis.

Heiner Scheffold
Landrat

Sachdarstellung:

Die Auswirkungen des Personalmangels und insbesondere des Fachkräftemangels haben sich in den vergangenen Jahren auch beim Landratsamt Alb-Donau-Kreis zunehmend bemerkbar gemacht. Eine hohe Fluktuation, die Besetzung von Stellen erst nach mehrmaliger Ausschreibung und in Folge dessen zahlreiche unbesetzte Stellen sind Kennzeichen dieser Entwicklung. Die Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung stehen daher im Fokus des Verwaltungshandelns. Neue gesetzliche Aufgaben und steigende Fallzahlen erfordern zusätzliches Personal. Wir wollen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Arbeitgeber und Dienstherrn als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen und sich ständig weiterentwickeln.

Zur Steigerung der Attraktivität und damit zur besseren Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Bewertung der Stellen durch eine eigene Stellenbewertungskommission – Einrichtung einer Geschäftsstelle für die Stellenbewertung im Fachdienst Personal

Die GPA/KGSt-Vorlage wird angewandt. Die Bewertung erfolgt jedoch ohne Mitwirkung der GPA. Alle Stellen werden nach und nach betrachtet. Mit den Führungspositionen und deren Stellvertretungen wird begonnen.

Somit besteht im Haus ein nachvollziehbares und transparentes Gehaltsgefüge und eine faire Bezahlung.

Die genaue Vorgehensweise wird in einer Dienstanweisung ausgearbeitet und der Personalmehrbedarf ermittelt.

2. Anrechnung von Stufenlaufzeiten bei Höhergruppierungen

Bei einer Höhergruppierung wird die bereits in der bisherigen – niedrigeren – Entgeltgruppe geleistete Stufenlaufzeit übertariflich angerechnet. Maßgebend ist der Zeitpunkt der Entscheidung über eine Höhergruppierung.

Begründung:

Das Tarifrecht sieht vor, dass Höhergruppierungen infolge der Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit zwar stufengleich zu erfolgen haben, allerdings wird die in der Stufe verbrachte Laufzeit in der bisherigen Entgeltgruppe nach der Höhergruppierung nicht mehr angerechnet.

Die bisherige tarifliche Vorgehensweise führte dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei entsprechender Konstellation des Lebenslaufes teilweise relativ lange in derselben Erfahrungsstufe verbleiben mussten. Dies führte subjektiv zu einem Gefühl der Benachteiligung besonders im Vergleich zu Neueinstellungen, bei denen der Arbeitgeber bei der Anrechnung von berufsförderlichen Vorzeiten einen relativ großen Ermessensspielraum hat.

3. Abweichung von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht

1. Zur Deckung des Personalbedarfs wird bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine 2jährige Ausbildung, mit einem Abschluss der Mindestnote 2,0, gleichwertig wie eine 3jährige Ausbildung anerkannt und somit gleichgestellt.
2. Bei mehrmaligen Stellenausschreibungen und Besetzungsschwierigkeiten wird im Einzelfall von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abgesehen. Die Verwaltung wird berechtigt zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Eingruppierung neu zu überprüfen und bei nicht Erfüllung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht eine Eingruppierung entsprechend der Stellenwertigkeit vorzunehmen.

Begründung:

1. Bisher wurden die Beschäftigten ohne eine 3jährige Ausbildung, wie nach der Entgeltordnung vorgeschrieben, in die nächst niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert, obwohl sie die gleichen Tätigkeiten und Aufgaben der Stelle erledigen.
2. Bisher erfolgt eine Eingruppierung mit 3jähriger Ausbildung ausschließlich in Entgeltgruppe 5 – 9 a TVöD und mit Hochschulabschluss in Entgeltgruppe 9 b bis 12 TVöD. Von dieser Regelung kann im Einzelfall bei Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung und bester Eignung für die zu besetzende Stelle abgewichen werden.

Nachfolgend aufgeführte Maßnahmen sind bereits tariflich möglich und unterliegen dem Ermessensspielraum des Arbeitgebers. Es handelt sich jedoch um Mehraufwendungen zum neuen Haushaltsjahr.

4. Einführung des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs

Nach § 17 Abs. 2 TVöD kann bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Es handelt sich hierbei um eine Zahlung auf der Grundlage einer Ermessensentscheidung des Arbeitgebers.

Einführung der Verlängerung der Stufenlaufzeit

Nach § 17 Abs. 2 TVöD kann bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden.

5. IT-Fachkräftezulage

Im Einzelfall wird eine leistungsbezogene Zulage in Höhe von **250 €** monatlich gewährt. Dies entspricht ungefähr dem Differenzbetrag zu der nächst höheren Entgeltgruppe. (EG 10 zu EG 11 Stufe 1 140 €, Stufe 2 220 €, Stufe 3 237 €, Stufe 4 258 € und EG 11 zu EG 12 Stufe 1 138 €, Stufe 2 171 €, Stufe 3 296 €, Stufe 4 443 €)

Begründung:

Die IT-Fachkräftezulage kann gewährt werden, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs bei neu eingestellten Beschäftigten oder zur Bindung bereits vorhandener Fachkräfte bei Abwanderungsbestrebungen „im begründeten Einzelfall“ erforderlich ist. Der Begriff der „Fachkräfte“ erfasst die Beschäftigten der Entgeltgruppen 9 a bis 15 TVöD, insbesondere im IT-Bereich sowie bei Ingenieuren, bzw. Beschäftigten mit gleichwertigen Kenntnissen.

6. Arbeitsmarktzulage

Im Einzelfall kann eine widerrufliche Arbeitsmarktzulage in Höhe von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe gewährt werden. Die Zulage kann befristet werden.

Begründung:

Die Anhebung der Besoldungsgruppen im mittleren Dienst führt zu einer Ungleichbehandlung der Eingruppierung der Beschäftigten mit gleichen Aufgaben. Um bestehendes gutes Personal zu halten, können Beschäftigte eine Arbeitsmarktzulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen der Beamtenbesoldung (Nettobetrag) und der Entgeltgruppe (Nettobetrag), höchstens jedoch 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe, erhalten.

7. Übernahme von Kosten und Dienstbefreiung für Weiterbildungen (Masterabschlüsse)

Im Einzelfall werden die Kosten (Studiengebühren einschl. der Semestergebühren) bis zur Hälfte, jedoch maximal 10.000 € vom Landratsamt Alb-Donau-Kreis übernommen, wenn maßgebende Gründe in der Person oder Tätigkeit liegen. Die Dezernats- und Fachdienstleitung müssen dies befürworten und ausführlich begründen. Die Person muss sich verpflichten nach Abschluss der Weiterbildung für mindestens 5 Jahre für den Alb-Donau-Kreis tätig zu sein. Eine Rückzahlungsvereinbarung wird vertraglich abgeschlossen.

Für die Unterrichtszeiten der Weiterbildung sowie die Prüfungstage wird die Person vom Dienst freigestellt. Für die Prüfungsvorbereitung gewähren wir keine Dienstbefreiung.

Begründung:

Wir *wollen* gute Arbeitskräfte an uns binden.

8. Personalgewinnungsprämie - Mitarbeiter werben Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für den Landkreis als Arbeitgeber erfolgreich werben, bekommen hierfür eine Anerkennung. Tarifbeschäftigte können zwischen einer Prämie in Höhe von 500 € oder einer zweitägigen Arbeitsbefreiung wählen,

Beamte erhalten eine zweitägige Dienstbefreiung. Dies gilt nicht für Abwerbungen von Personen, die bei Städten und Gemeinden im Alb-Donau-Kreis tätig sind.

Begründung:

Eine Einbindung der Mitarbeitenden beim konkreten Personalgewinnungsprozess (Stellenbesetzungsverfahren) und einer damit verbundenen Stärkung der Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Landratsamt als attraktiver Arbeitgeber wird als sehr zielführend erachtet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen deshalb bei Empfehlung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers im Falle der Einstellung nach erfolgreicher 6-monatiger Beschäftigung der/des Eingestellten eine Provision in Höhe von 500 € erhalten.

Wie bisher sollen keine Personen von Städten und Gemeinden im Alb-Donau-Kreis abgeworben werden.

Über das vorgeschlagene Maßnahmenpaket wurde der Personalrat bereits informiert. Zur Umsetzung einzelner Maßnahmen bedarf es noch Detailabstimmungen.

Diese Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung sollen zum 1. Januar 2024 eingeführt werden.

Kosten und Finanzierung

Die mit den Maßnahmen verbundenen Mehrkosten sind im Voraus nur schwer zu prognostizieren, da sie überwiegend auf fiktiven Annahmen beruhen.

Durch diese Maßnahmen können Kosten für Stellenausschreibungen und Neueinstellungsprozesse reduziert werden. Die Verwaltung geht davon aus, dass die Aufwendungen im Haushaltsjahr 2024 im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel gedeckt werden können.

Ulm, 25. Oktober 2023

Anlage

keine