

Stadt Reutlingen 10 Hauptamt Gz.: 10-4-he-ma		24/025/07		23.04.2024
Beratungsfolge	Datum	Behandlungszweck/-art		Ergebnis
VKSA	07.05.2024	Vorberatung	nichtöffentlich	
GR	16.05.2024	Entscheidung	öffentlich	
Beschlussvorlage Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung von Fachkräften im Handlungsfeld "Monetäre Anreize" - Erweiterung der persönlichen Eingruppierungsvoraussetzungen - Anrechnung der Stufenlaufzeit bei Höhergruppierungen				
Bezugsdrucksache				

Beschlussvorschlag

1. Die Eingruppierungsvoraussetzungen gemäß dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) werden erweitert, sodass auch einschlägige und langjährige Berufserfahrung entsprechend anerkannt wird.
2. Bei tariflich beschäftigten Mitarbeitenden wird bei einer Höhergruppierung die bisherige, in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit angerechnet.

Finanzielle Auswirkungen

HHJ	Kontierung	Betrag in €	über-/ außerplanm.	Auswirkung	Erläuterung
2024	Jeweiliger THH lfd. Nr. 12	1. rd. 52.000,00 2. rd. 53.000,00			Erhöhter Personal- aufwand
2025	Jeweiliger THH lfd. Nr. 12	1. rd. 90.000,00 2. rd. 91.000,00			Erhöhter Personal- aufwand

Deckungsvorschlag

HHJ	Kontierung	Betrag in €	Auswirkung	Erläuterung
2024	Jeweiliges Amtsbudget	105.000,00		
2025	Jeweiliges Amtsbudget	181.000,00		

Kurzfassung

Aufgrund der aktuellen Herausforderungen bei der Personalgewinnung und -bindung im öffentlichen Dienst (demografischer Wandel, Fachkräftemangel und damit verbundener Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte) sollen zwei Maßnahmen bei der Stadtverwaltung Reutlingen zum 01.06.2024 umgesetzt werden.

Zum einen werden die Eingruppierungsvoraussetzungen gemäß dem TVöD erweitert, sodass auch einschlägige und langjährige Berufserfahrung anerkannt wird. Zudem soll bei den tariflich beschäftigten Mitarbeitenden bei einer Höhergruppierung die bisherige, in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit angerechnet werden.

Mit diesen beschriebenen Regelungen sollen „Benachteiligungen“ aufgehoben werden und damit ein wichtiger Beitrag zu einer besseren Personalgewinnung und -bindung geleistet werden.

Begründung

Arbeitgeber, insbesondere im öffentlichen Dienst, stehen seit Jahren vor wachsenden Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Personal. Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und mangelnde Ressourcenausstattung sind wesentliche Gründe. Die Herausforderungen sind nicht neu, gewinnen aber zunehmend an Dynamik. Darauf müssen wir reagieren. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf der Personalgewinnung, sondern auch auf der Bindung des vorhandenen Personals. Neue Ansätze hierzu, die teilweise über die derzeitigen tariflichen Möglichkeiten hinausgehen, sind daher unumgänglich. Daher schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

1. Die Eingruppierungsvoraussetzungen gemäß dem TVöD werden erweitert, sodass auch einschlägige und langjährige Berufserfahrung entsprechend anerkannt wird.

Der TVöD trifft in den Vorbemerkungen der Entgeltordnung grundsätzliche Eingruppierungsregelungen. Es ist hierin Folgendes vorgesehen:

„Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, (...) in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert“.

Diese Regelung wird sowohl von den Bewerbenden als auch von den Vorgesetzten häufig als unangemessen empfunden. Es ist nur schwer nachvollziehbar, warum Personen mit langjähriger einschlägiger Berufserfahrung nur aufgrund der fehlenden formalen Ausbildung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert sind und die höhere Entgeltgruppe teilweise nie erreichen können, obwohl sie den restlichen Anforderungen der jeweiligen Stelle uneingeschränkt gerecht werden. Mittlerweile bemängeln viele Städte und Kommunen diese Regelungen in der Entgeltordnung und einzelne Städte wagen bereits den Vorstoß und treffen interne Regelungen, um von den strengen tariflichen Vorgaben der persönlichen Voraussetzungen abzuweichen.

Häufig bekommen wir wenig oder gar keine Bewerbungen auf offene Stellen und zunehmend müssen Stellen mehrmals ausgeschrieben werden. Um die Bewerbersituation zu verbessern, externe Expertise zu gewinnen und eine zeitnahe Besetzung offener Stellen zu ermöglichen, soll daher künftig der Fokus mehr auf den Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen liegen und die Möglichkeit zur Eingruppierung erweitert werden.

Deshalb haben wir für Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihren langjährigen Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sinnvolle Kriterien erarbeitet und festgelegt.

Ziel ist es, dass künftig neben den tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen und den darin geforderten Qualifikationen auch einschlägige und langjährige Berufserfahrungen entsprechend anerkannt werden. Dennoch wird durch die neuen Kriterien auch Sorge dafür getragen, dass Qualifikationen wie ein abgeschlossenes Studium nicht herabgewürdigt oder gänzlich entbehrlich werden, um das Gefüge und die Mitarbeiterzufriedenheit nicht zu gefährden.

Um die neue Regelung auf ihre Praxistauglichkeit zu testen, haben wir diese Kriterien seit 01.06.2023 bei Bewerbenden sowie dem Bestandspersonal angewendet. Aufgrund der bereits sich abzeichnenden positiven Entwicklungen (erfolgreichere Nachbesetzungen und höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden) soll die o. g. Maßnahme ab 01.06.2024 dauerhaft bei der Stadtverwaltung Reutlingen umgesetzt werden.

Die Kosten für diese Maßnahme belaufen sich im Jahr 2024 auf rd. 52.000,00 € und im Folgejahr auf rd. 90.000,00 €. In der Regel handelt es sich hier nur um vereinzelte Fälle. Zudem werden ggf. Kosten für ein erneutes Auswahlverfahren und negative Auswirkungen durch die verzögerte Stellenbesetzung vermieden.

2. Bei tariflich beschäftigten Mitarbeitenden wird bei einer Höhergruppierung die bisherige, in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit angerechnet.

Eine weitere tariflich festgelegte Regelung erweist sich besonders in Bezug auf die Bindung von Personal als nachteilig: der Verlust der bisherigen Stufenlaufzeit bei einer Höhergruppierung. Gemäß dem Tarifrecht erfolgen Höhergruppierungen stufengleich. Allerdings beginnt die bisherige in der Stufe zurückgelegte Laufzeit durch die Höhergruppierung von vorne zu laufen und wird folglich nicht angerechnet.

Diese tarifliche Vorschrift bewirkt, dass Mitarbeitende unter bestimmten Umständen lange in derselben Erfahrungsstufe verharren. Dies führt bei den betroffenen Mitarbeitenden zu Unzufriedenheit sowie dem Gefühl einer Benachteiligung und hemmt die Möglichkeit der Personalbindung, zumal es bei Neueinstellungen für den Arbeitgeber aufgrund der Möglichkeit, berufsförderliche Vorzeiten bei der Festlegung der Stufe anzurechnen, einen relativ großen Spielraum im Rahmen des Tarifrechts gibt.

Für tariflich beschäftigte Mitarbeitende, die in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden, soll künftig die bisher in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit entgegen der tariflichen Vorschriften angerechnet werden. Diese Neuregelung soll ebenfalls ab 01.06.2024 umgesetzt werden.

Der Personalrat hat in seinem Initiativantrag vom 28.03.2024 diese Regelung ebenso gefordert.

Die Kosten für die Anrechnung von Stufenlaufzeiten wirken sich zeitlich versetzt in den Folgejahren aus und können zum jetzigen Zeitpunkt nur überschlägig berechnet werden. Es wird mit jährlichen Kosten i. H. v. 53.000,00 € (Jahr 2024) und 91.000,00 € (Jahr 2025) gerechnet. Für die Mitarbeitenden kann diese Maßnahme einen großen Unterschied ausmachen und stellt eine Wertschätzung ihrer bisherigen Berufserfahrung dar.

Mit den oben beschriebenen Regelungen sollen „Benachteiligungen“ aufgehoben werden und damit ein wichtiger Beitrag zu einer besseren Personalgewinnung und -bindung geleistet werden. Die Maßnahmen werden durch das Personalkostenbudget finanziert.

gez.

Thomas Keck
Oberbürgermeister

Anlage (aus Datenschutzgründen nichtöffentlich)