

**2023/306**

öffentlich



Dezernat I  
Hauptamt

Bezugsvorlagen:

Beratungsfolge	Geplante Sitzungstermine	Ö / N
Finanz- und Verwaltungsausschuss (Vorberatung)		Ö
Gemeinderat (Entscheidung)		Ö

## Gewährung einer Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulage

### Beschlussvorschlag

Den im Sachvortrag dargestellten Regeln für die Gewährung einer Fachkräfte-/Arbeitsmarkt-zulage wird zugestimmt.

### Finanzielle Auswirkungen:

JA

NEIN

Kontierung	Jahr	verfügbares Budget	Finanzbedarf	Bemerkung
Querbudget Personal	2024	46.494.217	106.000	Die Mehraufwendung werden im Rahmen des Gesamtbudgets gedeckt

### Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung

Die Stadtverwaltung Leonberg hat bei verschiedenen Stellen erhebliche Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden. Dies ist unseres Erachtens auf die Arbeitsmarktlage zurückzuführen, die in der Region Stuttgart ein Arbeitnehmermarkt ist und die zu immer besseren Arbeitsentgelten geführt hat. In dieser Situation muss sich der öffentliche Dienst, der teilweise auch in Konkurrenz zur Privatwirtschaft steht, behaupten.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst wird für Gesamtdeutschland verhandelt und abgeschlossen. Innerhalb des Tarifgebietes gibt es unterschiedliche Einkommensniveaus - diese werden im Tarifvertrag aber gleich behandelt. Während mit den Tarifentgelten in Nord- oder Ostdeutschland Fachkräfte gut geworben werden können, sind sie für wirtschaftsstarke Regionen im Süden nur bedingt wettbewerbsfähig. Der Öffentliche Dienst hat hier beim Wettbewerb um die klügsten Köpfe einen schweren Stand.

Dies hat der Kommunale Arbeitgeberverband erkannt und darauf reagiert. Am 8. September 2023 konnten die seit mehreren Jahren laufenden Tarifverhandlungen zur Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich beendet werden. Damit verbunden sind teilweise erhebliche Einkommensverbesserungen, was aber für jeden Einzelfall geprüft werden muss. Weiter hat der KAV in seinem Rundschreiben 101/2023 vom 17.11.2023 die Fachkräfte-Richtlinie und die Arbeitsmarkt-Richtlinie überarbeitet und erweitert.

Zusätzliches Gewicht bekommen die „allgemeinen“ Regelungen für die Gewährung einer Fachkräfte- bzw. Arbeitsmarktzulage durch den Umstand, dass der Personalrat der Arbeitsmarktzulage für die Bürgerämter (Vorlage 2023/269) nicht zugestimmt hat. Als Begründung gibt der Personalrat an:

*„Man sollte darauf achten, dass alle Bereiche gleichbehandelt werden und eine einheitliche Arbeitsmarktzulage bei der Stadt Leonberg angestrebt wird. Es gibt mehrere Bereiche, wo dieselben Arbeitssituationen herrschen. Um Mitarbeitergewinnung nur in einem Bereich voranzutreiben ist dies die falsche Lösung. Um eine einheitliche Lösung zu finden. Sollte die Stadt Leonberg als wertschätzender Arbeitgeber dies im gesamten umsetzen.“*

Auch den allgemeinen Regelungen für die Gewährung einer Fachkräfte- bzw. Arbeitsmarktzulage steht der Personalrat kritisch gegenüber. Zu den unten aufgeführten Richtlinien nimmt er wie folgt Stellung:

*„Der Personalrat wird einer Lösung mit gestaffelten Beträgen (150/200/400 Euro) nicht zustimmen. Weiterhin ist eine Auszahlung nur an „wichtige“ Arbeitsplätze bzw. bei mehrmaliger erfolgloser Bewerbersuche nicht akzeptabel. Zulage für ALLE, denn alle Arbeitsplätze bei der Stadt Leonberg und Eigenbetriebe sind wichtig, wie es auch Herr OB Cohn in seiner Rede beim Weihnachtsumtrunk 20.12.2023 betont hat. Auch Beamte können eine Leistungsumlage erhalten.“*

Mit seiner Stellungnahme verkennt der Personalrat, dass die Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage keine soziale oder leistungsorientierte Entgeltkomponente ist, sondern dazu dient, am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein.

#### **Zur Fachkräfterichtlinie:**

Ursprünglich war dieses Instrument insbesondere für die Gebiete der Informationstechnik und Ingenieurinnen und Ingenieuren gedacht. Durch die Neufassung vom 17.11.2023 wurde sie auf alle Fachkräfte ausgeweitet. Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften notwendig ist, können Mitglieder der Mitgliedverbände der VKA bis zum 31. Dezember 2028 diese Regelung anwenden. Diese Richtlinie kann sowohl bei der Neueinstellung zur Gewinnung, aber auch zum Binden und Halten von Fachkräften verwendet werden. Im Sinne der Gleichbehandlung und des sozialen Friedens sollten vergleichbare Stellen des Bereiches, für den eine Zulage in Frage kommt, gleich behandelt werden.

#### **Zur Arbeitsmarktzulage:**

Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Beschäftigten erforderlich ist, kann einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage gewährt werden. Die Zulage kann befristet werden.

Die Arbeitsmarktzulage bezieht sich nicht auf eine Qualifikation, sondern nur auf den Personalbedarf oder die Bindung von Beschäftigten. Sie geht somit, was die Gruppen der Beschäftigten angeht, weiter als die Fachkräfterichtlinie.

Fachkräfte-Richtlinie und die Arbeitsmarkt-Richtlinie können miteinander kombiniert werden.

#### **Aktuelle Anwendungsbereiche:**

Derzeit hat die Stadtverwaltung große Schwierigkeiten in folgenden Bereichen Personal zu bekommen:

- Bürgerämter: Verwaltungsfachangestellte (11,75 Stellen)
- Kläranlage: Fachkräfte für Abwassertechnik (zwei Stellen und zwei vergleichbare Stellen), Elektriker (eine Stelle)
- Baubetriebshof: Elektriker (zwei Stellen und eine vergleichbare Stelle)
- IT-Personal (zwei Stellen und zwei vergleichbare Stellen)
- Planungsamt: Abteilungsleitung (eine Stelle)
- Tiefbauamt: Straßenbauingenieur (eine Stelle und zwei vergleichbare Stellen)

Insgesamt ist von aktuell rund 27 Stellen auszugehen. Die Mehraufwendungen für diese Stellen betragen rund 106.000 Euro pro Jahr.

Für die Bereiche Kindertageseinrichtungen, Aufsichtspersonal der Bäder werden aktuell schon Arbeitsmarktzulagen gewährt. Sie beträgt bei den Kindertageseinrichtungen 200 Euro und bei den Bädern 110 Euro.

**Vor diesem Hintergrund werden folgende „Regeln für die Gewährung einer Fachkräfte-/Arbeitsmarktzulage für die Stadtverwaltung Leonberg“ vorgeschlagen:**

1. Es wurde schon mindesten zweimal erfolglos versucht, eine entsprechende Stelle zu besetzen.

Beim Halten von Personal weist ein/e Beschäftigte/r, den/die man halten möchte, nach, dass er/sie sich auf eine andere Stelle beworben hat, auf der er/sie mehr verdient.

2. Die Höhe der Fachkräfte-/Arbeitsmarktzulagen bemisst sich am Unterschiedsbetrag zur nächsthöheren Entgeltgruppe der Stufe zwei. Dieser Betrag bleibt für die restliche Laufzeit gleich.
3. Die Zulage ist befristet auf zunächst fünf Jahre (31.12.2028).
4. Sie wird auch den schon vorhandenen Beschäftigten des Bereiches, mit den gleichen beruflichen Anforderungen, gewährt (Gleichbehandlung).
5. Die entsprechenden Sonderregelungen der Bereiche Kindertageseinrichtungen, Aufsichtspersonal der Bäder und Bürgerämter haben Vorrang.
6. Im Beamtenrecht Baden-Württemberg gibt es keine entsprechende Regelung - deshalb gilt diese Regelung nur für Angestellte.  
Sollte für Beamte eine vergleichbare Regelung eingeführt werden, ist diese unter den o.g. Bedingungen ebenfalls anzuwenden.

**Begründung bzw. Überlegungen:**

Zu 1.

Die Arbeitszulage soll zielgerichtet und eng umgrenzt eingesetzt werden. Eine flächige Anwendung ist nicht vorgesehen. Die Häufigkeit der erfolglosen Besetzungsversuche hat Auswirkungen auf den Verwaltungsaufwand, aber auch auf die Dauer der Vakanz und der Aufgabenerfüllung. Deshalb wird die Häufigkeit zwei erfolglose Versuche vorgeschlagen.

Die Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulage soll auch dazu verwendet werden, Personal, das Abwanderungsbestrebungen hat, zu halten. Dies soll aber erst geschehen, wenn die Wechselabsicht konkret ist. In diesem Zusammenhang wird auch eine zweijährige Bindung an die Stadt angestrebt und vereinbart.

Zu 2.

Die Zulage soll ein attraktiver Anreiz sein, das Beschäftigungsverhältnis zu beginnen bzw. fortzusetzen. Häufig wird das Hauptamt darauf angesprochen, dass andere vergleichbare Stellen eine Entgeltgruppe besser bezahlt werden. Dem trägt die vorgeschlagene Regelung Rechnung.

Zu 3.

Die Arbeitsmarktzulage hat ihren Ausgangspunkt in der Arbeitsmarktsituation. Im Augenblick ist eine Entspannung des Arbeitsmarktes nicht abzusehen. Sollte er sich aber hier in der Region für Arbeitgeber spürbar entspannen, wäre die Arbeitsmarktzulage neu zu prüfen und ggf. anzupassen bzw. zu streichen. Die Befristung bedingt eine erneute Prüfung und

Entscheidung. Außerdem ist dieser Termin auch die aktuelle Frist für die Richtlinie des KAV.

Zu 4.

Im Sinne des Betriebsfriedens sollten vergleichbare Beschäftigte gleich behandelt werden. D. h. Beschäftigte aus dem gleichen Bereich und mit gleichen Aufgaben, auf deren Stellen die Bedingungen von 1. ebenfalls zutreffen würden, erhalten ebenso die Zulage, um sie zu binden und zu halten.

Zu 5.

Für die Beschäftigten der Bereiche Kindertageseinrichtungen, Aufsichtsbereich der Bäder und Bürgerämter gibt es aktuell schon Arbeitsmarktzulagen. Sie beträgt bei den Kindertageseinrichtungen 200 Euro, für den Aufsichtsbereich der Bädern 110 Euro und bei den Bürgerämtern 300 Euro. Aus Gründen des Vertrauensschutzes sollten diese bestehen bleiben. Wie nach Auslaufen der einzelnen Regelung weiter verfahren wird, ist zu gegebener Zeit zu entscheiden.

Zu 6.

Das Beamtenrecht Baden-Württemberg sieht für Beamte keine entsprechenden Möglichkeiten vor. Ohne rechtlich Grundlage kann Beamten keine Leistung gewährt werden. Punkt 6. hat daher einen informativen und klarstellenden Charakter. Sollte jedoch eine entsprechende Regelung kommen, dann sollte sie im Sinne der Gleichbehandlung mit den Beschäftigten auch angewendet werden.

**Anlage/n**

Keine