

Beschlussvorlage

0133/2023

Personalservice

Beratungsfolge:

- | | | | |
|---------------------------------------------------------------|------------|--------------|---|
| 1. Ausschuss für Finanzen, Beteiligungen und Kreisentwicklung | 30.11.2023 | Vorberatung | N |
| 2. Kreistag | 05.12.2023 | Entscheidung | Ö |

Anja Kahle, 20.11.2023

gez. Dezernent/in / Datum

Flexibilisierung der Personalgewinnung - Aussetzung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht

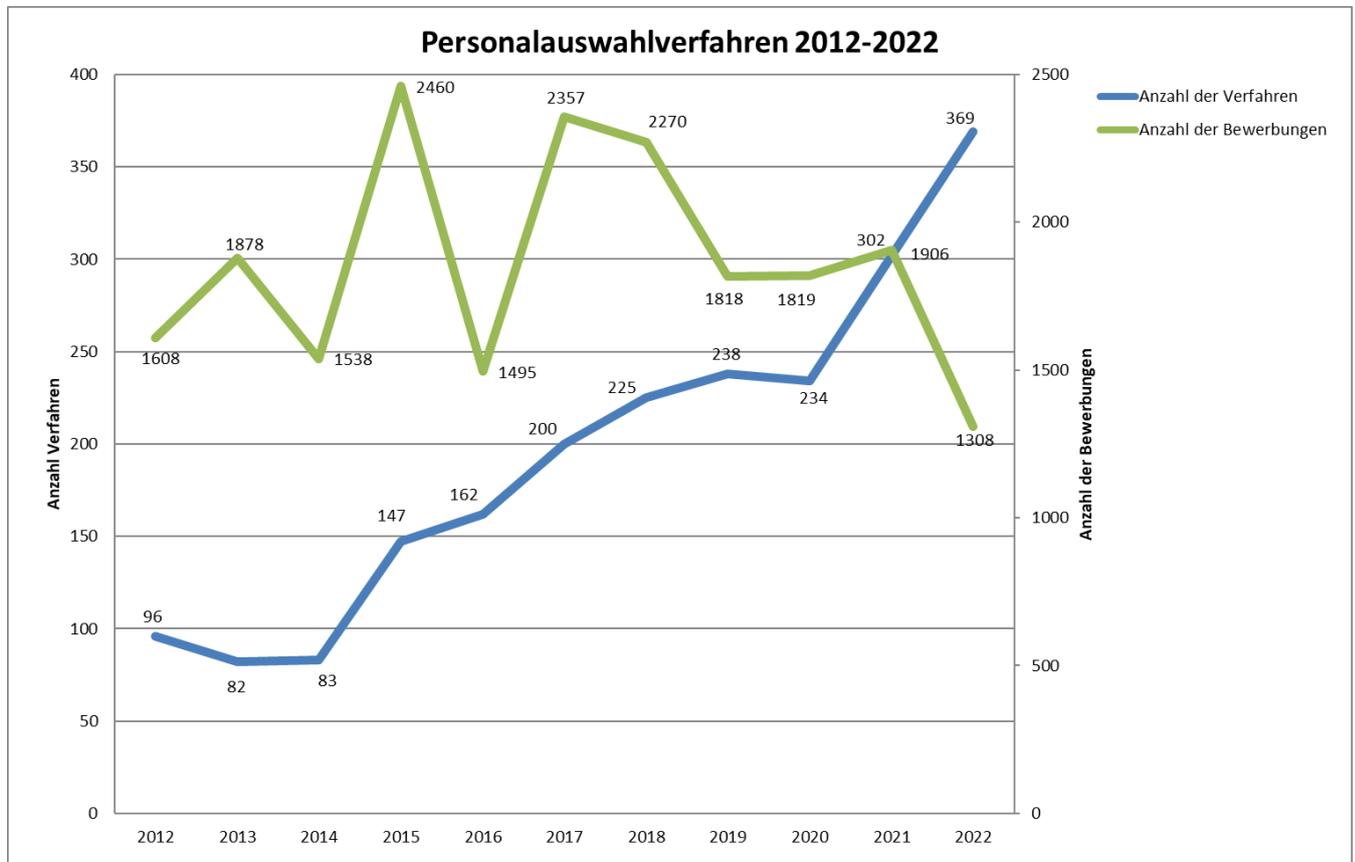
Beschlussentwurf:

1. Die Verwaltung wird berechtigt, zur Deckung des Personalbedarfs bei der Eingruppierung von neuen Mitarbeitenden auf die Überprüfung der tariflichen Ausbildungs- und Prüfungspflicht zu verzichten. Neue Mitarbeitende können zur Deckung des Personalbedarfs entsprechend der Stellenwertigkeit eingruppiert werden.
2. Die Verwaltung wird berechtigt, zur Bindung von Mitarbeitenden die Eingruppierung neu zu überprüfen und bei nicht Erfüllen der Ausbildungs- und Prüfungspflicht eine Eingruppierung entsprechend der Stellenwertigkeit vorzunehmen.

Kurzdarstellung der Sach- und Rechtslage:

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist mehr denn je auch in der öffentlichen Verwaltung spürbar. Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden steht im Fokus der Personalarbeit. Festzustellen ist eine zunehmende Personalfluktuaton in den Verwaltungen. Um neue Mitarbeitende zu gewinnen und diese an den Landkreis zu binden bedarf es einer Positionierung des Landkreises als attraktiver Arbeitgeber und Dienstherr, auch für Quereinsteigende.

Die Herausforderungen werden unter anderem durch die Zahl der durchgeführten Bewerbungsverfahren im Landratsamt Ravensburg erkennbar.



Die zunehmenden Personalgewinnungsschwierigkeiten zeigen sich insbesondere darin, dass für freie Stellen nur wenig Bewerbende zur Verfügung stehen und stellenweise Besetzungen trotz mehrmaligem Ausschreiben erfolglos bleiben.

Der Personalbedarf muss vermehrt mit Quereinsteigenden gedeckt werden. Für die Gewinnung und Bindung von Quereinsteigenden stellt die tarifliche Ausbildungs- und Prüfungspflicht ein starkes Hemmnis dar.

Was bedeutet die tarifliche Ausbildungs- und Prüfungspflicht?

Die Anlage 1 der Entgeltordnung (VKA) definiert die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Hier geht hervor, dass für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9a eine Erste Prüfung (i.d.R. Verwaltungsfachangestellte/r) und für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 eine Zweite Prüfung (i.d.R. Verwaltungsfachwirt/in) abzulegen ist. Erfüllt der Bewerbende die Ausbildungs- und Prüfungspflicht jedoch nicht, so ist diese Person in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe einzugruppieren.

Ein konkretes Beispiel dazu:

Die Stellen in der KFZ-Zulassung sind in der Entgeltgruppe 6 (Grundgehalt Stufe 1 liegt bei 3.042,04 Euro) bewertet. Die Stellen eignen sich sehr gut für Verwaltungsfachangestellte. Verwaltungsfachangestellte sind jedoch auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr verfügbar und bewerben sich zunehmend auf höherwertige Stellen. Demnach gestaltet sich die Besetzung der

Stellen in der KFZ-Zulassungsstelle immer schwieriger und es wird auf andere Berufsqualifikationen wie z.B. andere kaufmännische Abschlüsse ausgewichen. Diese Bewerbenden erfüllen aber nicht die persönlichen Voraussetzungen für diese Stelle in EG 6 und müssten nach dem TVöD eine Entgeltgruppe niedriger in EG 5 (Grundgehalt Stufe 1 liegt bei 2.928,99 Euro) eingruppiert werden.

Zur Deckung des Personalbedarfs empfiehlt die Verwaltung zukünftig von der Verpflichtung zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht abzuweichen. Der Verwaltung soll bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs die Möglichkeit eröffnet werden, auf die Anwendung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht zu verzichten. Damit können auch Quereinsteiger entsprechend Stellenwertigkeit in der ausgeschriebenen Entgeltgruppe vergütet werden. Dieses Vorgehen soll durch eine sehr gute und enge Begleitung der Führungskräfte und hoher Verantwortungsübernahme bei der Beurteilung der Probezeit flankiert werden. Außerdem soll der Verwaltung zur Personalbindung die Möglichkeit eröffnet werden, bei vorhandenen Mitarbeitenden die bestehenden Arbeitsverträge analog der Neueinstellungen umzustellen.

Die Aussetzung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht steht im Einklang mit dem Positionspapier des Landkreistags zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes (**vgl. Anlage 1 – Ziff. 3**). Eine Änderung der tariflichen Regelung steht nicht in Aussicht. Im Übrigen begrüßt die Verwaltung auch in allen weiteren Punkten das vom Landkreistag Ende April 2023 verabschiedete Positionspapier.

Finanzielle Auswirkungen:

1. Kurzbeschreibung

Die Differenz zu den nächstniedrigeren Entgeltgruppen beträgt in den überwiegenden Anwendungsfällen (je nach Stufe) zwischen 100 € - 150€/Monat. In den Personalkostenbudgets sind i.d.R. die Entgeltgruppen entsprechend der Stellenwertigkeit angesetzt.

Matthias Weber, 21.11.23
gez. (Name Amtsleitung FK / (Datum)

Anlagen:

Anlage1 - Positionspapier zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes