

Datum: 18.11.2019

Telefon: 0 233-45614

Telefax: 0 233-989 45614

R	Vz	...				Reg
WIR	Kreisverwaltungsreferat					...
...
CI
P1	P2	P3	P4	P5	P6	...

Kreisverwaltungsreferat

Personalmanagement,
Organisationsmanagement,
Personalentwicklung (KVR-
GL/1)
KVR-GL/1

Stadtratsantrag bzw. Beschlussvorlage „Zulage für parteiverkehrstensive Bereiche mit hoher Fluktuation“;

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 16707, vorgesehen im VPA am 11.12.2019

An das Personal- und Organisationsreferat

Sehr geehrte
sehr geehrte Damen und Herren,

zu der vorgesehenen Sitzungsvorlage 14-20/V 16707 „Zulage für parteiverkehrstensive Bereiche mit hoher Fluktuation“ nimmt das Kreisverwaltungsreferat gerne Stellung. Insbesondere werden Ausführungen zu den Schwierigkeiten in der Personalgewinnung und im Personalerhalt erbeten.

1. Schwierigkeiten in der Personalgewinnung

Über die Sammelausschreibungen im Jahr 2018 in den parteiverkehrstensiven Bereichen der Qualifikationsebene 2 (2. QE) konnten insgesamt 151 externe Einstellungen bzw. stadtinterne Umsetzungen für das Kreisverwaltungsreferat verzeichnet werden. Aus insgesamt 624 eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern konnte somit ein Viertel für das Kreisverwaltungsreferat gewonnen werden.

Im Jahr 2019 wurden bislang 308 Bewerberinnen und Bewerber gesichtet und 98 Einstellungen bzw. Umsetzungen veranlasst. Das aktuelle Verfahren wird Ende des Jahres abgeschlossen, mit weiteren Einstellungen ist zu rechnen. Dennoch zeichnet sich ein Rückgang bei den externen Einstellungen ab, nicht zuletzt, da aufgrund der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt kaum noch geeignete Bewerbungen eingehen. Hier würde eine Parteiverkehrszulage die Attraktivität für externe Bewerberinnen und Bewerber immens steigern.

Allein aufgrund einer hohen Fluktuation (vgl. nachfolgende Ausführungen unten Punkt 2) muss bis auf Weiteres von einem erhöhten Personalbedarf ausgegangen werden. Ziel ist es, sicherzustellen, dass freie und frei werdende Sachbearbeiterstellen der QE 2 sowie des Eingangsamtes der QE 3 in den parteiverkehrstensiven Berufen jederzeit aus einem Verfahren besetzt werden können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Einführung einer Arbeitsmarktzulage (AMZ-PV) ein immenser Anreiz.

Zuletzt musste verstärkt externe Personalgewinnung betrieben werden, um die offenen Stellen in Parteiverkehrsbereichen ansatzweise zeitnah nach besetzen zu können. Bei externen Bewerberinnen und Bewerbern ist festzustellen, dass häufig eine hohe Erwartungshaltung bezüglich der Eingruppierung (das Dauerbesetzungsverfahren ist ausgeschrieben für die Entgeltgruppen E6 bis E9A) und der Stufenzuordnung besteht. Der Vergleich zur Bezahlung in der freien Wirtschaft ist oft vorhanden. Dort können Arbeitgeber auch mit Prämien oder Gewinnbeteiligungen, Provisionen oder Ähnlichem werben. Diesen Wettbewerbsnachteil gegenüber privaten Arbeitgebern könnte die LH München mit einer Arbeitsmarktzulage PV abmildern.

2. Schwierigkeiten im Personalerhalt

Trotz intensiver Maßnahmen zur Personalgewinnung ist eine konstante Besetzungsquote von unter 90% der Stellen in den Parteiverkehrsbereichen erkennbar. Eine der Ursachen liegt in der stetig hohen Fluktuation begründet. Noch ohne die Berücksichtigung von Zahlungseinstellungen (z. B. Elternzeit) lag die Fluktuationsquote durch Austritte und Umsetzungen im Jahr 2018 bei 17,5% im Bürgerbüro, 10,2% in der Ausländerbehörde, 15,7% in der Zulassungsbehörde und 15,1% in der Fahrerlaubnisbehörde, jeweils bezogen auf Stellen der Sachbearbeitung. Für das Jahr 2019 liegt die Fluktuationsquote durch Austritte und Umsetzungen bei 17% im Bürgerbüro, 17,2% in der Ausländerbehörde, 10,3 % in der Zulassungsbehörde und 18,4% in der Fahrerlaubnisbehörde, jeweils bezogen auf Stellen der Sachbearbeitung (Hochrechnung). Es ist aus Sicht des Kreisverwaltungsreferates unstrittig, dass ein finanzieller Anreiz in Form einer Arbeitsmarktzulage zu einem (längeren) Verbleib motivieren kann.

Es ist ein merklicher Trend dahingehend erkennbar, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Parteiverkehrsbereichen innerhalb der Stadtverwaltung auf „ruhigere“ Stellen ohne oder mit weniger Parteiverkehr bewerben, auf denen sie selbstbestimmter arbeiten können, nicht an Öffnungszeiten gebunden sind oder bessere Gestaltungsmöglichkeiten im Tagesablauf haben, z. B. auch uneingeschränkt im Homeoffice arbeiten können.

Zuletzt vermehrt extern eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Parteiverkehrsbereiche im Kreisverwaltungsreferat, die sich ggf. im Rahmen der Bewerbung nicht bewusst waren, wie belastend das Arbeiten im Parteiverkehr sein kann, sind erkennbar stark motiviert, sich direkt weiter zu qualifizieren. Oft wird nach Bestehen des verkürzten Verwaltungslehrganges (ZLV) eine unmittelbare Anschlussqualifizierung durch Anmeldung am Beschäftigtenlehrgang I (BL I) angestrebt, um sich eine berufliche Veränderung innerhalb oder außerhalb der LHM zu sichern. Gewiss spielen hier auch finanzielle Anreize eine Rolle. Der Erhalt von Personen im ersten Arbeitsbereich nach der Einstellung könnte hier durch eine Zulage attraktiver werden.

3. Stadtratsvorlage

3.1 Fachlicher Geltungsbereich

Begrüßt wird, dass erforderliche Anpassungen im fachlichen Geltungsbereich (Kapitel 3.1.1), die mit dieser Beschlussvorlage umfassend festgelegt sind, zu einem späteren Zeitpunkt durch das Personal- und Organisationsreferat im Büroweg möglich sind. Aus Sicht des Kreisverwaltungsreferates ist es wichtig, flexibel reagieren zu können. So ist der Bereich der Servicetelefone auch von regelmäßigem, intensivem und unmittelbarem Bürgerkontakt geprägt. Das Kriterium „face to face“ ist diesbzgl. weit im Sinne eines direkten Kontakts auszuliegen. Zudem ist regelmäßiger Bürgerkontakt im Außendienst klärungsbedürftig. Hier besteht aus Sicht des Kreisverwaltungsreferates noch Abstimmungsbedarf.

3.2 Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich wurde umfangreich geregelt. Aus Sicht des Kreisverwaltungsreferates wird angeregt, darüber hinaus zu prüfen, inwieweit hier längere bzw. überdurchschnittliche Krankheitszeiten einzelner Beschäftigter als Voraussetzung für eine Nichtgewährung aufzunehmen sind. Ggf. ist es denkbar, hier die 6-Wochen-Frist der Entgeltfortzahlung als Richtwert heranzuziehen. Es ist z. B. anzunehmen, dass die Weiterzahlung der AMZ-PV während bezahlter Abwesenheiten (z. B. 14-wöchiger Mutterschutz) wohl mangels dauerhaftem Einsatz in der Parteiverkehrsarbeit (Punkt 3.1.2 a der Vorlage) nach der getroffenen Regelung wegfällt. Analog müsste für Krankheitszeiten, sowohl innerhalb der Lohnfortzahlung als auch außerhalb, eine Regelung getroffen werden, da es ansonsten zu Ungleichbehandlungen kommen könnte.

3.3 Bisherige Zulage für erschwerten Parteiverkehr (ZEP)

Bezüglich der in der Vorlage dargestellten Vorgaben zur bisherigen Zulage für erschwerten Parteiverkehr (Kapitel 3.5) regt das Kreisverwaltungsreferat an, die bestehenden Gesamtzusage zur ZEP nicht aufzuheben, sondern die vorhandenen Regelungen und Entscheidungen nur vorübergehend auszusetzen und nach Ablauf der Befristung der AMZ-PV und bei einer darauffolgenden negativen Entscheidung bezüglich einer weiteren befristeten AMZ-PV die bisherigen Regelungen zur ZEP zu reaktivieren. Dementsprechend müsste auch kein Wahlrecht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Die bislang von den Regelungen der ZEP profitierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch Bereiche trügen so nicht die Gefahr, dass nach Wegfall der AMZ-PV überhaupt keine Zulage mehr gezahlt werden könnte.

3.4 Haushaltsrechtliche Abwicklung

Seitens des Kreisverwaltungsreferats wird vorgeschlagen, die erforderlichen Mittel für die Arbeitsmarktzulage im Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2020 zum Nachtragshaushaltsplan 2020 anzumelden. Eine Auszahlung der Arbeitsmarktzulage an die Beschäftigten könnte im Vorgriff auf die Genehmigung des Nachtragshaushalts 2020 und unter dem Vorbehalt der Rückforderung erfolgen.

3.5 Arbeitsmarktzulage für Beamtinnen und Beamte

Es wird begrüßt, dass sich die LH München weiterhin mit Nachdruck für die Schaffung einer dezidierten Rechtsgrundlage für Beamtinnen und Beamten einsetzt, die das Erschwernis intensiven und schwierigen Parteiverkehrs finanziell ausgleichen kann. Dies ist zwingend erforderlich. Wie bereits in der Stadtratsvorlage ausgeführt, darf hier keine Ungleichbehandlung zwischen den Beschäftigtengruppen stattfinden. Je höher die Zahlung einer Zulage ausfällt, desto schwerwiegender wird die Ungleichbehandlung vermutlich empfunden.

Gerade im Bereich der Ausländerbehörde, wo seit Einführung des neuen Dienstrechts 2011 die ZEP nicht mehr für Beamtinnen und Beamte gezahlt werden konnte, war im Anschluss eine hohe Fluktuation von Beamtinnen und Beamten (2011: 9,9%, 2012: 11,9%, 2013: 14,6%) wahrnehmbar. Dieser seinerzeit sehr markante Anstieg der Fluktuationsrate wird dem Wegfall der ZEP zugeschrieben. Diese Folgerung stützt sich auch darauf, dass sich für den Bereich der Tarifbeschäftigten diese Entwicklung nicht feststellen ließ. Vielmehr war für den gleichen Betrachtungszeitraum eine rücklaufende Tendenz der Fluktuation von Tarifbeschäftigten (2011: 8,6%, 2012: 4,2%, 2013: 6,6%) erkennbar. Generell rangiert die Fluktuationsrate im Beamtenbereich gerade seit dem Jahr 2011 deutlich über dem Wert der Tarifbeschäftigten. Aus o. g. Gründen kann von einem unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Wegfall der „ZEP“ und einer hohen Fluktuationsrate im Beamtenbereich der Ausländerbehörde ausgegangen werden. Hieraus kann gefolgert werden, dass die Wiedereinführung einer Zulage im Beamtenbereich eine positive Auswirkung auf die Fluktuation entfalten würde.

Bei Rückfragen steht der Geschäftsbereich KVR-GL/1 zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

