

**MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen  
Anreize für die Gewinnung neuer KollegInnen schaffen**

Antrag Nr. 14-20 / A 02423 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer vom 29.08.2016

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08584**

2 Anlagen: Stadtratsantrag vom 29.08.2016  
Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 07.04.2017

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.05.2017 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten**

**1. Anlass der Vorlage**

Die SPD-Stadtratsfraktion hat folgenden Antrag gestellt:

„Das Personal- und Organisationsreferat wird gebeten, zu prüfen, wie städtische MitarbeiterInnen im Falle einer Einstellung für die Vermittlung neuer KollegInnen bei den sogenannten Mangelberufen bei der Landeshauptstadt München belohnt werden können. Dabei soll auch aufgezeigt werden, ob Anreize wie z.B. Freitickets bzw. vergünstigte Tickets für Konzert-, Museums- und Theaterbesuche in Erwägung gezogen werden können.“

**Begründung:**

Viele Firmen nutzen aufgrund des Fachkräftemangels zur Personalgewinnung ihre eigenen Beschäftigten und zahlen ihren Mitarbeitern eine Erfolgsprämie. Beispielsweise nutzt die Deutsche Bahn dieses Modell. Auch die LH München könnte als Arbeitgeberin von der gezielten Vermittlung geeigneter BewerberInnen durch ihre Beschäftigten profitieren. Es wird geeignetes Personal schneller gewonnen und die Mitarbeiterzufriedenheit steigt deutlich. Mit der Schaffung einer Ideenbörse hat die Stadtverwaltung bereits einen wichtigen Grundstein gelegt, dass MitarbeiterInnen für erfolgreiche Ideen hinsichtlich einer bürgerfreundlichen, modernen und effizienten Verwaltung durch die Auszahlung einer Prämie ausgezeichnet werden. Engagierte MitarbeiterInnen, die uns als Arbeitgeberin weiterempfehlen, sollten daher auch entsprechend belohnt werden können.“

Das Personal- und Organisationsreferat hat angesichts des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung - je nach Berufsgruppe - verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung ergriffen (z.B. Arbeitsmarktzulage, IT-Zulage, Qualifizierungsprogramme zur Mitarbeiterentwicklung), die die schon vorhandenen Vorteile der Landeshauptstadt München im Wettbewerb ergänzen (sinnvolle Aufgaben und Gemeinwohlorientierung, sichere und soziale Arbeitgeberin, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben, Chancengleichheit, Personalentwicklungsinstrumente, Aus- und Fortbildung, Führungskräfteentwicklung, die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Referaten und Eigenbetrieben zu wechseln, stadtweite Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, attraktive betriebliche Altersversorgung). Hinzu kommen zahlreiche Marketingmaßnahmen, um die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin in den Fokus der Fachkräfte zu rücken. Diese wurden zuletzt im Beschluss „Mittelfristige Personalplanung und stadtinterner Arbeitsmarkt“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04992) vom 08.06.2016 (VPA)/15.06.2016 (VV) dargestellt.

In diesem Kontext kann die Belohnung von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Vermittlung neuer Kolleginnen und Kollegen im Falle einer Einstellung ein weiterer Baustein zur fortlaufenden Optimierung der Personalgewinnung sein. Es kann eine Wirkung nach innen haben, indem es den Beschäftigten zeigt, dass ihre Bemühungen und die Empfehlung ihrer Arbeitgeberin wertgeschätzt werden. Es kann aber auch eine Wirkung nach außen haben, indem mehr potentielle Bewerberinnen und Bewerber zielgerichtet angesprochen werden.

Das Personal- und Organisationsreferat begrüßt deshalb die Einführung einer „Anwerbeprämie“ und schlägt eine Erprobung dieses Instruments hinsichtlich der gewünschten Wirkungen vor. Im Folgenden werden die rechtlichen Rahmenbedingungen einer solchen Prämie dargestellt sowie ein Vorschlag zur konkreten Ausgestaltung unterbreitet.

## **2. Rechtliche Ausgestaltung der Prämie als Ergänzung zu der Besoldung bzw. den Bezügen**

### **Einführung bzw. Gewährung einer separaten „Anwerbeprämie“**

Weder im TVöD noch im Bayerischen Besoldungsgesetz (BayBesG) ist derzeit eine Rechtsgrundlage enthalten, die die Gewährung einer „Anwerbeprämie“ regelt. Eine Einführung bzw. die Gewährung einer separaten „Anwerbeprämie“ durch die LHM würde nicht im Einklang mit Art. 91 Abs. 2 Satz 1 (bei Tarifbeschäftigten i.V.m. Art. 101 BayBesG) stehen.

(Hintergrund: Nach Art. 91 Abs. 1 des BayBesG gehören zu den in diesem Gesetz geregelten Leistungen außerhalb der Besoldung Aufwandsentschädigungen, Fürsorgeleistungen, die Unterhaltsbeihilfe für Dienstanfänger und Dienstanfängerinnen, Nebenamtsvergütungen und der Fahrtkostenzuschuss. Nach Art. 91 Abs. 2 Satz 1 BayBesG dürfen weitere Leistungen nur auf der Grundlage des Art. 5 Abs. 2 Bayerisches Beamten-gesetz (BayBG) oder einer anderen gesetzlichen

Regelung gewährt werden. In Art. 5 BayBG sind die Leistungen des Dienstherrn wie z.B. Besoldung und Versorgung definiert. Anwerbeprämien gehören nicht zu den „Leistungen des Dienstherrn“, weswegen diese grundsätzlich mit Art. 91 Abs. 2 Satz 1 BayBesG unvereinbar sind)

### **Anwerbeprämie im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung (LoB)**

Bei entsprechender Erweiterung des Kriterienkatalogs wäre es grundsätzlich rechtlich möglich, die „Anwerbeprämie“ als Leistungsprämie im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung auszugestalten. In der praktischen Umsetzung wäre dies allerdings nicht sinnvoll, da sich eine entsprechende Leistungsgewährung auf die Möglichkeiten der Prämienvergabe insgesamt auswirken würde, weil das zur Verfügung stehende Gesamtbudget im Rahmen der LoB beschränkt ist. Die Gestaltungsfreiräume, Prämien für herausragende dienstliche Leistungen zu gewähren, würden stark reduziert.

### **Anwerbeprämie in Form einer vergüteten Nebentätigkeit**

Es ist jedoch grundsätzlich zulässig, das Anwerben neuer Mitarbeiter als Nebentätigkeit städtischer Beschäftigter zu konzipieren. Allerdings kommt eine entsprechende Nebentätigkeit für Beschäftigte, die bereits im Rahmen ihrer **Haupttätigkeit** für die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuständig sind, nicht in Betracht. Dienstkräfte der personalführenden Sparten des Personal- und Organisationsreferats oder anderer Referate und Eigenbetriebe, die mit Einstellungen bzw. der Personalgewinnung betraut sind, sind damit ebenso ausgeschlossen wie Personalräte bei Einstellungen für ihren Zuständigkeitsbereich.

Je nach vertraglicher Ausgestaltung einer entsprechenden Nebentätigkeit kommt als Vergütung nicht nur die Vergütung in Geld, sondern auch die Gewährung von geldwerten Vorteilen in Betracht. D.h., die im Antrag genannten Tickets bzw. Gutscheine wären in rechtlicher Hinsicht als Anreiz grundsätzlich möglich.

Bei Ausübung der Nebentätigkeit auf selbstständiger Basis ist für die Versteuerung und Verbeitragung des aus der selbstständigen Tätigkeit erlangten Honorars grundsätzlich die/der selbstständig Tätige verantwortlich.

(Anmerkung für Tarifbeschäftigte:

Bezüglich städtischer Beschäftigter ist allerdings zu beachten, dass es für die Frage der Sozialversicherungsbeitragspflicht ausreicht, wenn eine Einnahme im Zusammenhang mit einer Beschäftigung erzielt wird (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV), sie muss nicht notwendigerweise aus einer (abhängigen) Beschäftigung erzielt werden. Unabhängig von der jeweiligen Vertragsgestaltung - abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder auf freiberuflicher Basis - erhöhen somit entsprechende Entgelte für Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Hauptbeschäftigung stehen, grundsätzlich das zu verbeitragende Einkommen.)

### **3. Prämie für die erfolgreiche Anwerbung von Beschäftigten in den sogenannten Mangelberufen**

Eine Prämie soll – wie im Antrag gefordert - nur für die erfolgreiche Anwerbung von Beschäftigten in den sogenannten Mangelberufen vergeben werden. Nur hier ist konkret der Bewerbermangel ausschlaggebende Ursache für die Gewinnungsprobleme. In Bereichen mit ausreichend Bewerbungen widersprechen Anwerbeprämien dem Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Für die Mangelberufe gilt die Definition im Zusammenhang mit der Wohnungsfürsorge (IT-Berufe, ärztliche Berufe, Ingenieurberufe, ErzieherInnen, Eingangspositionen der 2. und 3. Qualifikationsebene des Verwaltungsdienstes). Im Verwaltungsdienst soll eine weitere Einschränkung auf die Anwerbung von Personen mit klassischer Verwaltungsausbildung erfolgen, da die Gewinnung von Quereinsteigern bei entsprechender Öffnung der Ausschreibungen unproblematisch ist.

#### **4. Prämie auch für die Gewinnung von Auszubildenden**

Aufgrund des immensen Ausbildungsbedarfs und angesichts der Rolle, die Eltern, Lehrer und Freunde bei der Berufswahlentscheidung Jugendlicher und junger Erwachsener spielen, soll in den Ausbildungs- und Studienrichtungen, in denen Bewerbermangel herrscht, ebenfalls eine Anwerbeprämie gezahlt werden.

#### **5. Prämienart, -höhe und erforderliches Budget**

Das Personal- und Organisationsreferat schlägt vor, eine Geldprämie zu zahlen und auf Gutscheine, Tickets etc. zu verzichten. Zum einen entstehen hier, sobald die Beschaffung solcher Tickets von außerhalb des Hoheitsbereichs erfolgen muss, rechtliche Problemstellungen – Stichwort Vergabe und Versteuerung des geldwerten Vorteils. Zum anderen bedeutet es einen erheblich geringeren Verwaltungsaufwand, Geld auszubezahlen anstatt Tickets zu beschaffen und zu verteilen.

Für die Prämienhöhe wird eine Bandbreite von 500 Euro für die Gewinnung von Auszubildenden bis zu 1000 Euro für die Gewinnung in Mangelberufen vorgeschlagen. Im Jahr 2015 wurden in diesen Mangelberufen ca. 1000 externe Einstellungen vorgenommen. Rechnet man schätzungsweise mit 20 % von dieser Zahl, bei denen jährlich eine Prämie abgerufen wird, kommt man auf einen Betrag von rund 200.000 Euro. Im Bereich der Ausbildung sind jährlich im Einstellungsjahrgang ca. 520 Personen. Geht man auch hier von schätzungsweise 20 % aus, bei denen jährlich eine Prämie abgerufen wird (ca. 100), wären dies weitere 50.000 Euro. Eine Auszahlung der Prämie erfolgt nach erfolgreicher Einstellung der angeworbenen Person.

#### **6. Vorschlag zur Erprobung des Instruments „Anwerbeprämie“**

Bei der Landeshauptstadt München gibt es keine aktuellen Erfahrungen mit dem Instrument „Anwerbeprämie“ und auch keine Richtwerte, an denen man sich

orientieren kann. Zuletzt gab es ein solches Konzept bei der Landeshauptstadt in den Neunziger Jahren. Von 1991 bis 1993 lief die Aktion „Dienstkräfte werben neue Mitarbeiter/innen“. Die „Werbepremie“ betrug damals insgesamt 600 DM, welche in zwei Stufen ausgezahlt wurde. In dem genannten Zeitraum konnten ca. 150 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Aktion geworben werden. Aussagekräftige Unterlagen, die weitere Informationen geben, insbesondere warum die Aktion eingestellt wurde, liegen nach über 25 Jahren leider nicht mehr vor.

Deshalb schlägt das Personal- und Organisationsreferat vor, auf Basis der obigen Ausführungen, zunächst in einem zweijährigen Probelauf eine Anwerbepremie zu testen. So können Erkenntnisse darüber gewonnen werden, in welchem Umfang eine solche Prämie angenommen wird und ob positive Effekte im Hinblick auf die Personalgewinnung feststellbar sind. Ebenso können die benötigten Ressourcen besser eingeschätzt werden. Im Laufe des zweiten Testjahres wird das Personal- und Organisationsreferat dem Stadtrat berichten, um entscheiden zu können, ob eine solche Prämie dauerhaft eingeführt wird. Dann können ebenfalls validere Schätzungen über die finanzielle Dimension getroffen werden.

## 7. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>			500.000 € von 2018 bis 2019
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*			
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)			500.000,00 € von 2018 bis 2019
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente			

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten ) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die

Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich. Sonstige IT-Kosten, wie z.B. Zahlungen an externe Dritte, sind hier mit aufzunehmen!

Die notwendigen Finanzmittel (Sachkosten) werden dem POR zusätzlich zur Verfügung gestellt und im Produkt 92111240 „Zentrale Personalbetreuung“ (Zentrale Ansätze POR) eingestellt.

## **8. Empfehlungsbeschluss**

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli bzw. Oktober diesen Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 07.04.2017 ist der Beschlussvorlage beigelegt.

Der Korreferent des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer, sowie dem Gesamtpersonalrat ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, für zwei Jahre eine Anwerbepremie in Form einer vergüteten Nebentätigkeit für städtische Beschäftigte einzuführen. Für die Anwerbepremie gelten die unter den Ziffern 3 bis 5 dargelegten Rahmenbedingungen. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen kann das Personal- und Organisationsreferat die zur Prämie berechtigenden Berufs- bzw. Ausbildungsrichtungen sowie die konkrete Prämienhöhe und weitere Modalitäten der Vergabe festlegen.
3. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat zu beauftragen, die auf zwei Jahre befristeten erforderlichen Haushaltsmittel im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung für die Jahre 2018 und 2019 einmalig bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Das Produktkostenbudget erhöht sich zahlungswirksam in 2018 und 2019 um jeweils 250.000 € (Produktauszahlungsbudget).

4. Im Laufe des zweiten Jahres berichtet das Personal- und Organisationsreferat dem Stadtrat über die gewonnenen Erkenntnisse, um entscheiden zu können, ob eine solche Prämie dauerhaft eingeführt wird.
5. Der Antrag Nr. 14-20 / A 02423 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer vom 29.08.2016 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
6. Die Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**  
nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I., II. und III.**  
über das Direktorium-II-V Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt

zur Kenntnis.

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.1**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An den Gesamtpersonalrat

zur Kenntnis.

Am