

Betreff:

**Grundsatzbeschluss zu übertariflichen Leistungen für
Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen**

Beschlussvorlage

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Zustimmung zur Beschlussempfehlung:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	06.07.2022	N	() ja () nein () ohne	
Gemeinderat	20.07.2022	Ö	() ja () nein () ohne	

Beschlussvorschlag der Verwaltung:

Der Haupt- und Finanzausschuss schlägt folgenden Beschluss des Gemeinderates vor:

Beschäftigte, welche die persönlichen Voraussetzungen für eine tarifliche Eingruppierung nicht erfüllen und daher eine Zulage erhalten, werden übertariflich in die den Tätigkeiten entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert.

Finanzielle Auswirkungen:

Bezeichnung:	Betrag in Euro:
Ausgaben / Gesamtkosten:	
geringe zusätzliche Kosten, diese werden im Rahmen des vorhandenen Personalkostenbudgets abgedeckt	
Einnahmen:	
keine	
Finanzierung:	
keine	
Folgekosten:	
keine	

Zusammenfassung der Begründung:

Die Herausforderungen zur Personalgewinnung und -bindung im öffentlichen Dienst nehmen stetig zu. Hierbei steht die Verwaltung nicht nur in Konkurrenz zu anderen Behörden, sondern auch zu Unternehmen der freien Wirtschaft. Um in dieser Konkurrenzsituation als Arbeitgeberin konkurrenzfähig zu bleiben, sind viele Maßnahmenpakete erforderlich. Künftig soll die Verwaltung die Möglichkeit erhalten, übertarifliche Leistungen zu gewähren.

Begründung:

Personalgewinnung und -bindung nehmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der sich verschärfenden Lage am Arbeitsmarkt einen immer höheren Stellenwert ein. Neben vielen anderen Faktoren gehört für viele Mitarbeitende und Bewerbende eine aus ihrer Sicht angemessene und wertschätzende Bezahlung dazu.

Zur Besetzung freier Stellen muss ein großer Teil des Bedarfs durch externe Einstellungen gedeckt werden, da die Anzahl der selbst bei der Stadt ausgebildeten Azudierenden bei Weitem nicht in allen Bereichen den Personalbedarf deckt. Andere Kommunen stehen vor der gleichen Herausforderung. Um einen größeren Bewerbungskreis anzusprechen, werden immer öfter die für die Stelle notwendigen Qualifikationen weiter gefasst, das heißt für Bewerbungen mit vergleichbaren, anderen Abschlüssen als den klassischen für die öffentliche Verwaltung einschlägigen Studien- oder Ausbildungsgängen geöffnet.

Eine Eingruppierung der Mitarbeitenden in die den Tätigkeiten entsprechende Entgeltgruppe ist bei tarifkonformer Anwendung der Eingruppierungsregelungen jedoch häufig nicht umsetzbar. Die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte sind der Entgeltordnung als Vorbemerkungen vorangestellt. Neben der Erfüllung von allgemeinen, speziellen oder auch für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten vorgegebenen Tätigkeitsmerkmalen, können je nach Entgeltgruppe ergänzend auch Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person (Abschluss einer bestimmten Vor- oder Ausbildung) vorgegeben sein. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, werden Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Sie erhalten in der Regel nach drei Monaten eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Entgeltgruppe, welche der Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit entspricht. In einigen anderen Bundesländern sind die persönlichen Anforderungen für eine Eingruppierung weniger streng geregelt, dort ermöglichen die Tarifvorgaben eine größere Flexibilität im Umgang mit anderen Qualifikationen.

In der praktischen Umsetzung ist die Prüfung der tariflichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung im Einzelfall zudem mit einem hohen zeitlichen Prüfungsaufwand verbunden. Kann im Ergebnis nur eine Eingruppierung in der nächstniedrigeren Entgeltgruppe – gegebenenfalls mit entsprechender Zulagenzahlung – angeboten werden, fühlen sich die betroffenen Personen in der Regel weniger wertgeschätzt und können die Gründe hierfür selten nachvollziehen, auch wenn sie dadurch meist keinen nennenswerten finanziellen Nachteil haben. In Einzelfällen haben betroffene Personen ein Einstellungsangebot bei der Stadt Heidelberg deshalb bereits abgelehnt. Auch die Berechnung, Gewährung und ständige Anpassung der Zulage – meist über viele Jahre der Beschäftigungsdauer hinweg – bindet Zeitressourcen innerhalb der Verwaltung.

Zur Vereinfachung, Vereinheitlichung sowie Beschleunigung der Verfahren wird vorgeschlagen, die Beschäftigten, die für die Übernahme der Tätigkeit geeignet erscheinen und nicht die persönlichen Eingruppierungsvoraussetzungen erfüllen, anstelle der Zahlung einer Zulage übertariflich in die Entgeltgruppe einzugruppieren, welche der Wertigkeit der Stelle entspricht. Nennenswerte zusätzliche Kosten entstehen durch diese übertarifliche Handhabung (sofortige Eingruppierung anstelle Zulagenzahlung ab dem 4. Monat) nicht.

Die Mitarbeitenden, die aufgrund der geschilderten Gründe aktuell eine Zulage erhalten, werden anstelle der Zulagenzahlung künftig ebenfalls entsprechend eingruppiert.

Anderweitige Regelungen bezüglich Zulagenzahlungen zum Beispiel wegen der befristeten Übernahme höherwertiger Tätigkeiten bleiben hiervon unberührt.

Bei der vorgeschlagenen Maßnahme handelt es sich um übertarifliche Regelung, für deren grundsätzliche Entscheidung der Gemeinderat zuständig ist.

Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Keine

2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

Keine

gezeichnet
Prof. Dr. Eckart Würzner