

| | | | |
|---------|--------------------|-------------------|-----------------------------|
| Sitzung | Gemeinderat | 15.12.2020 | öffentlich Beschlussfassung |
|---------|--------------------|-------------------|-----------------------------|

| | | | | |
|--|--|---|--|------------|
| Amt/Sachgeb.: | Hauptamt | Vorlagen Nr.: | 2020/0115 | TOP |
| Verfasser: | Frau Braun | AZ: | 022.31; 022.32 | |
| Datum: | 16.11.2020 | | 110 110/Be | |
| HH-Auswirkung <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein | überplanmäßig <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein | außerplanmäßig <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein | NachtragsHH notwendig <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein | |

Maßnahmen zur Personalbindung und -gewinnung bei der Stadt Weilheim

BESCHLUSSVORSCHLAG:

Der Gemeinderat beschließt die Maßnahmen Nr. 1 bis 7, stellt die entsprechenden Finanzmittel zur Verfügung und ermächtigt die Verwaltung zur Vergabe der Aufträge.

Johannes Züfle
Bürgermeister

Anlage(n):

A Vorgang

Vorlagen Nr. 2018/0006

B Sach- und Rechtslage

| | |
|---|------------------|
| Personalbestand Stadt Weilheim 2010: | 174 Beschäftigte |
| Personalbestand Stadt Weilheim 2017: | 198 Beschäftigte |
| Personalbestand Stadt Weilheim 2020: | 224 Beschäftigte |
| Personalbestand Stadt Weilheim 2025 (Prognose): | 245 Beschäftigte |

| | |
|---|------------------|
| Pädagogisches Personal 2010: | 48 Beschäftigte |
| Pädagogisches Personal 2017: | 68 Beschäftigte |
| Pädagogisches Personal 2020: | 88 Beschäftigte |
| Pädagogisches Personal 2025 (Prognose): | 103 Beschäftigte |

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass sich der Personalbestand der Stadt Weilheim in den vergangenen Jahren stetig erhöht hat und auch weiterhin erhöhen wird. Dies ist kein Phänomen der Stadt Weilheim, sondern grundsätzlicher Trend in den öffentlichen Verwaltungen. Die Gründe dafür sind vielfältig: „Ausfallbürge“ öffentliche Hand, Ausbau der Kinderbetreuung, Ausbau der städtischen Infrastruktur, Erhöhung der Komplexität der Richtlinien/Gesetzesgrundlagen.

Eine sich zuspitzende Herausforderung ist der Fachkräftemangel: Im technischen Bereich und insbesondere im pädagogischen Bereich ist der Markt leergefegt. Die Stadt Weilheim begegnet dem Fachkräftemangel seit mehreren Jahren aktiv und intensiv durch folgende Maßnahmen:

- Intensivierung der Ausbildung bei der Stadt Weilheim: Rund 100.000 EUR an Bundes-Zuschüssen konnte die Stadt für die Ausbildungsoffensive im pädagogischen Bereich für die Jahre 2019 bis 2022 generieren.
- Attraktiver Arbeitgeber: Personalbindung durch Personalentwicklungsmaßnahmen, attraktives Fort- und Weiterbildungsprogramm, Nachwuchsrekrutierung durch Führungskräfte-Programm, Vereinbarkeit Familie und Beruf durch die Möglichkeit zum Homeoffice
- Öffentlichkeitsarbeit: Einführung eines professionellen Bewerberportals, Attraktivierung der Stellenausschreibungen, digitale Vermarktung, Intranet

Aufgrund der Verschärfung der Personalsituation, insbesondere im pädagogischen Bereich, sind folgende Maßnahmen angedacht:

- 1. Umstellung auf die 39 Stunden- Woche:** Aus einer Vereinbarung zwischen Bürgermeister und Personalrat aus dem Jahr 2006 besteht die Regelung, dass die städtischen Beschäftigten 40 Stunden in der Woche arbeiten; nachdem der TvöD und nunmehr auch fast alle Kommunen des Landkreises Esslingen die 39 Stunden – Woche umgesetzt haben, erwägt die Stadt Weilheim zum 01.04.2021 ebenfalls umzustellen; aus Wettbewerbs- und Attraktivitäts-Gründen ist eine Angleichung an den TvöD geboten. Für die städtischen Kitas sind aufgrund des Mindestpersonalschlüssels 1,18 zusätzliche Personalstellen

im Stellenplan 2021 verankert. Die Kosten hierfür belaufen sich auf rund 64.600 EUR/Jahr.

- 2. Kita-Plätze an städtisches Personal:** Nach der Kindergartenordnung verpflichtet sich die Stadt Weilheim entsprechend einem Kriterienkatalog ihren BürgerInnen Kita-Plätze zur Verfügung zu stellen: Aus Wettbewerbs- und Attraktivitätsgründen spricht sich die Verwaltung dafür aus, bei entsprechender Nachfrage und entsprechendem Angebot, Kita-Plätze auch an städtisches Personal zu vergeben. Die Gebührenordnung für einen Kita-Platz gilt sodann für städtisches Personal analog. Entsprechende Vereinbarungen werden nach positivem Beschluss gefertigt.
- 3. Verfügungszeit und stellvertretende Leitungen:** Bei der Stadt Weilheim gibt es bisher keine Stellvertretungen für die KiTa-Leitungen, um die Leitungen zu entlasten und für kurzfristige Ausfälle der Leitungen. Gerade in großen Einrichtungen führt dies bei einem kurzfristigen Personalausfall zu einem hohen Abstimmungsbedarf der Gruppen untereinander. Mittelfristig soll deshalb in den KiTas die Funktion der stellvertretenden KiTa-Leitung eingeführt und besetzt werden. Die Aufgaben sollen konzeptionell verankert und zur Verfügungszeit und Verfügungszeit der Fachkräfte abgegrenzt werden. Außerdem soll die Verfügungszeit der Fachkräfte angepasst und konzeptionell definiert werden. Bisher stehen jeder Gruppe, unabhängig von der Betreuungsform, 10 Stunden Verfügungszeit pro Woche zu. Dies entspricht dem gesetzlich vorgegebenen Mindeststandard und ist beim Mindestpersonalschlüssel berücksichtigt. Stellt der Träger mehr Verfügungszeit zur Verfügung, so muss dies über zusätzliche Stellenanteile abgebildet werden. Mittelfristig werden nach Abschluss der konzeptionellen Vorarbeiten deshalb zusätzliche Stellenanteile für Verfügungszeit und Freistellungsanteile der stv. Leitungen erforderlich sein. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt, um die Fachkräfte vor Ort in den KiTas zu entlasten und die Betreuungsqualität zu steigern. Auch steigt dadurch die Arbeitgeberattraktivität deutlich, zumal das kirchliche Anstellungsrecht bei kirchlichen Einrichtungen eine Verfügungszeit von 25% der Arbeitszeit vorsieht und dies auch viele nichtkirchliche Träger inzwischen so handhaben. Die entsprechenden Stellenanteile sind für den Haushalt 2022 vorgesehen.
- 4. Prämien an die städtischen Mitarbeiter für das „Anwerben“ von neuen Mitarbeitern:** Die Gewinnung von MitarbeiterInnen, insbesondere von pädagogischem Personal, ist eine enorme Herausforderung. Zur Personalbindung und Personalgewinnung schlägt die Verwaltung vor, an die städtischen Beschäftigten bei erfolgreichem Anwerben einer pädagogischen Fachkraft nach § 7 KitaG (Fachkräftecatalog bzw. erweiterter Fachkräftecatalog) eine Prämie in Höhe von 500 EUR zu bezahlen. Voraussetzung wäre, dass das angeworbene Personal mindestens ein Jahr mit einem Umfang zwischen 50 und 100% bei der Stadt beschäftigt ist. Entsprechend 250 EUR für die Vermittlung einer pädagogischen Fachkraft mit einem Beschäftigungsumfang von unter 50%. Die Maßnahme wird im Einzelfall nach Entscheidung durch die Personalabteilung für weitere stadtweite Stellenbesetzungen gewährt. Im Haushalt 2021 sind 2.000 EUR eingeplant.
- 5. Einschaltung von Personaldienstleistern:** Aufgrund des eklatanten Fachkräftemangels, insbesondere im pädagogischen Bereich, schlägt die Verwaltung vor, bei Bedarf sich an entsprechende Personaldienstleister zu wenden.

Vorteil ist, dass insbesondere bei einem kurzfristigen Personalausfall, der intern nicht zu kompensieren ist und eine Reduzierung der Öffnungszeiten bis hin zur Schließung von ganzen Gruppen zur Folge hätte, über eine Personalagentur sehr kurzfristig „Aushilfspersonal“ bereitgestellt werden kann. Finanzmittel in Höhe von 20.000 EUR sind im Haushalt 2021 eingestellt.

- 6. Entwicklung eines gemeinsamen Markenkerns, eines Corporate-Designs sowie einer Arbeitgebermarke (insbesondere eines social media Auftritts zur Bewerberakquise):** Übergeordnetes Ziel ist die Imagebildung als moderner Dienstleister und attraktiver Arbeitgeber. Ein neues, ansprechendes Corporate Design soll einer einheitlichen Kommunikation und einem einheitlichen, visuellen Erscheinungsbild aller Bereiche nach innen und außen dienen. Damit sollen ein unverwechselbarer Wiedererkennungswert, eine Erhöhung der Bekanntheit und die Wahrnehmung als moderner und kompetenter Dienstleister erreicht werden. Parallel dazu soll mit einer gezielten Marketingstrategie auch unsere Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt gestärkt und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Als attraktiver Arbeitgeber ist es unser Ziel neue MitarbeiterInnen zu gewinnen, für uns zu begeistern und langfristig zu binden. Finanzmittel in Höhe von 47.000 EUR sind im Haushalt 2021 eingestellt.

7. Job-Rad

In den Tarifverhandlungen vom Oktober 2020 wurde erstmals auch für die Tarifbeschäftigten der öffentlichen Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt, Bestandteile des Entgelts zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern umzuwandeln. Dies bedeutet, dass nun auch für die MitarbeiterInnen ein sog. Job-Rad zur Verfügung gestellt werden kann. Hierzu least die Stadt Weilheim ein vom Mitarbeiter im Fachgeschäft selbst zusammengestelltes Rad oder E-Bike und überlässt es dem Arbeitnehmer zur dienstlichen und privaten Nutzung. Der Mitarbeiter erhält dann einen Teil des Entgelts nicht als Geldwert, sondern als Sachbezug (Überlassung des Rads). Da ein Sachbezug pauschal mit 0,25% besteuert wird, entsteht gegenüber dem regulären Kaufpreis eine deutliche Steuerersparnis.

Zur Arbeitgeberattraktivierung sollen auch für die Stadt Weilheim in den nächsten drei Jahren je 15 Diensträder geleast und den Mitarbeitern überlassen werden. Mit einer Förderung von 40 Euro monatlich werden für das Jahr 2021 etwa 7.200 Euro veranschlagt, in den Folgejahren 2022 und 2023 werden 14.400 Euro bzw. 21.600 Euro im Haushalt berücksichtigt. Nach 36 Monaten kann das Rad vom Mitarbeiter ausgelöst werden.

Entsprechende Rahmenbedingungen werden nach positivem Beschluss geschaffen.

C Finanzielle Auswirkungen

Für das Jahr 2021 sind zusätzliche Maßnahmen zur Personalbindung- und gewinnung in Höhe von 141.000 EUR veranschlagt.