

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

21.05.2019

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	5
Tischvorlage Ö	5
Vorlagendokumente	7
TOP Ö 7 Arbeitsmarktzulage und Fachkräfte richtlinie	7
Stellungnahme GPR	7
Stellungnahme PR Ref. III	9



Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

Auskunft erteilt: Petra Sopper
Zimmer Nr.: 14/OG1

Telefon: 0911 / 231 - 5007
Telefax: 0911 / 231 - 3678
E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 20.05.2019

TISCHVORLAGE
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 21.05.2019

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Nachgang zur bereits zugestellten Einladung/Tagesordnung übermittle ich die Unterlagen zu

Öffentliche Sitzung

streiche:

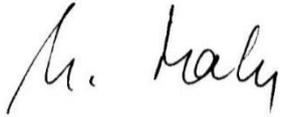
- | | | |
|-----------|--|------------------|
| 6. | Befristungskonzept
Zukünftiger Umgang mit befristeten Beschäftigten bei der Stadt
Nürnberg | Beschluss |
|-----------|--|------------------|

setze:

- | | | |
|-----------|---|------------------|
| 6. | Befristungskonzept
Zukünftiger Umgang mit befristeten Beschäftigten bei der Stadt
Nürnberg - Antrag der SPD Stadtratsfraktion vom 20.04.2018 | Beschluss |
| 7. | Arbeitsmarktzulage und Fachkräftenrichtlinie
Zulagengewährung im Bereich der Ärztinnen und Ärzte im
Gesundheitsamt | Beschluss |

- Stellungnahme GPR
- Stellungnahme PR Ref. III.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'U. Maly', written in a cursive style.

Dr. Ulrich Maly
Oberbürgermeister

Arbeitsmarktzulage und Fachkräfterrichtlinie Zulagengewährung im Bereich Ärztinnen und Ärzte im Gh

I. Stellungnahme

Mit Gutachten vom 09.04.2019 schlägt PA dem POA für seine Sitzung am 21.05.2019 folgendes vor:

„Die Verwaltung wird ermächtigt, o. g. Zulagenkonzept für den Bereich der Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt ab 01.06.2019 entsprechend umzusetzen.“

Die Gewährung beider Zulagen erfolgt anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit. Sowohl die Arbeitsmarktzulage als auch die Zulage entsprechend der Fachkräfterrichtlinie wird zunächst befristet bis zu einer tarifrechtlichen Neuregelung zur Vergütung bzw. Eingruppierung für Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst gewährt, derzeit jedoch längstens bis 31.12.2022.“

Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Lohngestaltung stellt aus Sicht des Gesamtpersonalrats eine mitbestimmungspflichtige Sozialangelegenheit dar. Der beiliegenden Stellungnahme des PR Ref. III schließt sich der GPR vollinhaltlich an und macht sich diese zu eigen.

GPR stimmt der beabsichtigten Zulagengewährung unter folgenden Gesichtspunkten zu.

Mit Einführung der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD vom 29.04.2016 wurde unter Ziff. II. im Besonderen Teil die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte neu geregelt. Allerdings sind diese damit in der „normalen“ (E-)Entgelttabelle verblieben, während für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst eine eigene Entgelttabelle („S“-Entgeltgruppen) bestehen blieb. Durch die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage wird nun die „normale“ (E-)Entgelttabelle in ihren Abstufungen und Spreizungen in ein Ungleichgewicht gebracht. Dies betrifft besonders die unter Ziff. XI. des Besonderen Teils der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD aufgeführten Beschäftigten in Gesundheitsberufen, die unmittelbar mit den Ärztinnen und Ärzten zusammenarbeiten. Bei einer Zulagenzahlung von bis zu 1.688,77 € käme es an dieser Stelle zu einer massiven Verzerrung im Tarifgefüge.

Bei Gewährung der oben genannten Zulage hat die Stadt Nürnberg geeignete Maßnahmen zu treffen, um den Betriebsfrieden innerhalb der Belegschaft des Gh zu wahren. Lt. POA-Vorlage ist die Gewährung bis zur Schaffung einer tarifvertraglichen Lösung, aber längstens bis Ende 2022 vorgesehen. Ein ersatzloser Wegfall der gewährten Zulage kann die bisherige Fluktuation noch verstärken und die Aufrechterhaltung des Betriebs gefährden. Die Befristung der Zulage ist mit den Beschäftigten klar zu kommunizieren. Darüber hinaus ist es unverzichtbar, für die monetären Maßnahmen zur Lösung des Fachkräftemangels bei Ärztinnen und Ärzten eine tarifliche Lösung herbeizuführen. Der GPR ist gerne bereit, diesbezüglich auch auf die Gewerkschaften einzuwirken, um entsprechende tarifliche Regelungen zu vereinbaren.

Der Fachkräftemangel besteht aber nicht nur bei Ärztinnen und Ärzten. So war z. B. in der Ausgabe „Die Welt“ vom 20.04.2019 zu lesen, dass im Jahre 2018 bei den IT-Berufen ein Gehaltszuwachs von 5,00 % und in den Architektur- und Ingenieurbüros ein Gehaltszuwachs von 7,6 % zu verzeichnen war. Im Öffentlichen Dienst hingegen stiegen die Gehälter nur um 0,7 %¹. Damit geht die Schere zwischen Privatwirtschaft und zu den Einkommen im öffentlichen Dienst in vielen Berufen immer weiter auseinander, obwohl hier eine direkte Konkurrenz um geeignete Fachkräfte besteht.

Sollten Arbeitsmarktzulagen auch für andere Berufsgruppen oder Bereiche angedacht werden, so ist der Abschluss von Dienstvereinbarungen unverzichtbar (vgl. Kommentar zum BayPVG, Rd.-Nr. 463 zu Art. 75 BayPVG, Bal-lerstedt/Schleicher/Faber)

Der GPR fordert daher:

- Einwirken der Stadt Nürnberg als Mitglied im KAV Bayern auf diesen mit dem Ziel einer Tarifierung der erhöhten Entgelte für Ärztinnen und Ärzte, alternativ Aufnahme von eigenen Tarifverhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften.
- Weitere Zahlungen von Fachkräftezulagen, Arbeitsmarktzulagen usw. über die in oben genannten POA-Gutachten definierten Bereich hinaus nur im Rahmen einer Dienstvereinbarung.
- Umsetzung bzw. Weiterverfolgung des im Oktober 2018 von Gh/L und PR Ref. III vorgelegten Personalentwicklungskonzeptes für Ärztinnen und Ärzte

II. PA/D

Nürnberg, 26.04.2019
Gesamtpersonalrat

A. Wörber

(5993)

Abdruck jew. an:

- a.) Herrn Ref. I/II
- b.) Herrn Ref. III
- c.) Gh
- d.) PR Ref. III

¹ Quelle: Verdienste im öffentlichen Dienst für Beamte und Tarifbeschäftigte bei Bund, Ländern und Gemeinden 2019/2020 – Statistisches Bundesamt

Zulagengewährung von Ärztinnen und Ärzten in Gh - Beschluss für den POA 21.Mai 2019

Stellungnahme PR Ref. III zum Gutachten vom 09.04.2019

I. PR Ref III hat am 11.04.2019 über den GPR Kenntnis erhalten, dass seitens der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg für die Berufsgruppe der Tarifbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte in Gh die Absicht besteht, Arbeitsmarktzulagen als Instrument der Personalgewinnung und -bindung zu gewähren.

PR Ref. III kann die dargelegten Gründe nachvollziehen und sieht ebenso die Situation der Gewinnung und das Verlassen von ärztlichem Personal in Gh seit Monaten mit Besorgnis. Die in der Vergangenheit bisher in Einzelfällen gewährte Zulage hat wohl dazu geführt, dass sich Ärzte auf dem Arbeitsmarkt für eine Tätigkeit im öffentlichen Gesundheitsdienst interessiert haben und damit offene Arztstellen sowie Leitungsfunktionen im ärztlichen Bereich besetzt werden konnten – es scheint zur Zeit der finanzielle Anreiz das Mittel der Wahl zu sein.

In diesem Zusammenhang möchten wir aber ebenso darauf hinweisen, dass eine Ärztin, die eine Zulage erhalten hat, unabhängig von dieser Gewährung, bereits wieder gekündigt und die Stadt verlassen hat.

PR Ref. III sieht bei der momentanen Arbeitsmarktlage bei ärztlichen Beschäftigten eine Notwendigkeit Anreize zu schaffen, um das Stellenbesetzungsproblem im Bereich Ärzte zu lösen. Ob der alleinige monetäre Anreiz das einzig probate Mittel ist, ärztliches Personal zu gewinnen und zu halten sehen wir kritisch.

Hier sollten und müssen weitere Möglichkeiten (Arbeitszeitmodelle, technische Optimierung von Arbeitsabläufen etc.) geprüft werden. PR Ref. III erklärt hierzu ausdrücklich seine Mitarbeit und Unterstützung.

Die mit der Gewährung von Zulagen ausgelöste jetzt noch größere Spreizung im Tarifgefüge von allen in Gesundheitsamt Beschäftigten sehen wir mit Sorge und bedenklich, auch für das Betriebsklima im Haus. Insbesondere, da die Info über das Zahlen von Zulagen wohl schon jetzt an vereinzelte Ärzte als Erfolg kommuniziert wurde und Beschäftigte davon Kenntnis haben.

Aus unserer Sicht sind neben den im vorliegenden Gutachten aufgeführten Maßnahmen weitere Schritte notwendig und erforderlich:

- Begleitende Evaluation unter Beteiligung der Personalvertretung mit dem Ziel u.a. Informationen zur Beschäftigungssituation der ärztlichen Beschäftigten zu bekommen. Und z. B. um in Austrittsinterviews zu erfahren, warum ärztliche Beschäftigte auch bei Gewährung einer Zulage die Stadt wieder verlassen
- Überlegungen, wie man einen finanziellen Ausgleich für verbeamtete Ärztinnen und Ärzte schaffen kann
- verpflichtende Führungskräftequalifikationen für Fachärzte, die in der Funktion als Sachgebietsleitung und Bereichsleitung tätig werden sollen und Nachweis bzw. verpflichtende Schulungen für Ärztinnen und Ärzte in Leitungsfunktion, die diese bereits ausüben

- Aufnahme des im Oktober 2018 von Gh/L dem PR Ref III vorgelegte Personalentwicklungskonzept für Ärztinnen und Ärzte (siehe Anlage) und im Hinblick auf Umsetzung weiterzuverfolgen

Es scheint uns selbstverständlich, dass die Gewährung von Zulagen im Volumen von nahezu 1 Million Euro in drei Jahren für ärztliche Beschäftigte nicht zu einer Verschlechterung auch in der finanziellen Bewertung von Aufgaben aller nichtärztlichen Beschäftigten führen kann.

Für weitere Diskussionen und Informationen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

II. je an: GPR
PA/D, Fr. Dr. Meyer

Nürnberg, 23.04.2019

PR Ref. III

Wagner
(7623)

Abdruck an Herrn Ref. I/II
Herrn Ref. III
Gh/D

Personalgewinnungskonzept/Ärzte Gh/flankierende Maßnahmen

Maßnahme	Erfolgschance bzgl. Personalgewinnung gering- mittel- hoch	Externe Kooperationen benötigt	Zeitraumen/Realisierung kurz- mittel- langfristig	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel- hoch	Kosten Keine-gering- mittel-hoch
Verbeamtung auch nach 45 LJ anbieten	hoch	Zustimmung Landespersonalrat muss eingeholt werden	Kurz- bis mittelfristig	kurzfristig	keine	hoch
Qualifizierung nach Einstellung						
Besuch AAK bereits in Ausschreibung zusichern	gering- mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	hoch (Vertretungs- problematik)	mittel (AAK)
Zusatzstudium PH bei Besuch des AAK bereits in Ausschreibung anbieten	gering	nein	kurzfristig	kurzfristig	hoch (Vertretungs- problematik)	mittel
Besuch einzelner Module des AAK in Ausschreibung anbieten	gering- mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	mittel (Vertretungs- problematik)	gering bis mittel
Besuch von Weiterbildungen für Zusatzbezeichnungen sowie Besuch relevanter inkl. kostenintensiver Fortbildungen bereits in Ausschreibung zusichern	mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	mittel (Vertretungs- problematik)	mittel

Maßnahme	Erfolgschance bzgl. Personalgewinnung gering- mittel- hoch	Externe Kooperationen benötigt	Zeitraumen/Realisierung kurz- mittel- langfristig	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel- hoch	Kosten Keine-gering- mittel-hoch
Angebot, zur Erlangung einer Facharztbezeichnung bis maximal 2 Jahre Vollzeit/4 Jahre TZ abgeordnet zu werden, wenn die Bezeichnung im Interesse Gh liegt	hoch	nein	mittelfristig (ärztliche Basisbesetzung für Realisierung notwendig)	kurzfristig	sehr hoch (Vertretungsproblematik)	evtl. hoch (Vertretung durch befristete Einstellung)
Weiterbildungsmöglichkeiten am Gh für weitere Facharztbezeichnungen und Zusatzbezeichnungen neben dem FA für ÖGW	hoch bis sehr hoch	BLÄK (Bayerische Landesärztekammer) muss Weiterbildungsbezugnis von Ärzten im Gh anerkennen	langfristig	kurzfristig	hoch bis sehr hoch (es müssen Anträge bei der BLÄK gestellt, Weiterbildungs-Curricula erstellt, evtl. nur wenig erfahrene Kollegen qualifiziert + Weiterbildungszeugnisse geschrieben werden)	mittel
Qualifizierung/Information während des Studiums						
Infomaterialien für Berufsfelderkundung, Famulatur,.. auf die website Gh setzen, als Print an Fakultäten verteilen	gering bis mittel	nein	kurz- mittelfristig	mittel- bis langfristig	gering bis mittel (Infomaterialien müssen erstellt werden)	gering

Maßnahme	Erfolgschance bzgl. Personalgewinnung gering- mittel- hoch	Externe Kooperationen benötigt	Zeitraumen/Realisierung kurz- mittel- langfristig	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel- hoch	Kosten Keine-gering- mittel-hoch
Vorträge an Fakultät der Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg zum Aufgabenbereich ÖGD	gering bis mittel	Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg	mittel- längerfristig	mittel- bis langfristig	hoch (Vorträge müssen vorbereitet und gehalten, vorbereitende Gespräche geführt werden)	gering
Erweiterung / Durchführung von Berufsfelderkundungstagen am Gh für Medizinstudenten vor dem Physikum	gering	nein	kurzfristig	mittelfristig	gering	gering
Ableistung vorgeschriebene Famulatur bei Gh	gering bis mittel	Landesprüfungsamt muss Anerkennung von Gh als famulaturgeeignet bestätigen	mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Famulatur muss vorbereitet, Famulaturbestätigungen müssen geschrieben werden)	gering
Ableistung freiwillige Famulatur bei Gh	gering bis mittel		mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Famulatur muss vorbereitet, Famulaturbestätigungen müssen geschrieben werden)	gering

Maßnahme	Erfolgschance bzgl. Personalgewinnung gering- mittel- hoch	Externe Kooperationen benötigt	Zeitraumen/Realisierung kurz- mittel- langfristig	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel- hoch	Kosten Keine-gering- mittel- hoch
Möglichkeit, das Wahl- PJ bei Gh zu absolvieren	mittel	Landesprüfungsamt muss Anerkennung von Gh als Wahl-PJ-geeignet bestätigen	mittelfristig	mittelfristig	Sehr hoch (es müssen Anträge an das Landesprüfungsamt gestellt, PJ -Curricula erstellt, wenig erfahrene Kollegen qualifiziert werden)	gering
Übernahme eines Teils der Studiengebühren bei Verpflichtung für mehrjährigen Dienst am Gh nach erfolgreichem Studium + Weiterbildung	sehr hoch	Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg	mittel- langfristig	langfristig	keine	sehr hoch 15.000 Euro pro Studienjahr, 6 Jahre Studium (ca. 50 werden aufgenommen)
Allgemeine Information über den ÖGD						
Infomaterialien zum ÖGD auf die website Gh setzen, als Print an Fakultäten, Kliniken verteilen, Anzeigen in Medien wie DÄ schalten	gering bis mittel	nein	kurz- mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Infomaterialien müssen erstellt werden)	gering

Maßnahme	Erfolgschance bzgl. Personalgewinnung gering- mittel- hoch	Externe Kooperationen benötigt	Zeitraumen/Realisierung kurz- mittel- langfristig	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme kurz- mittel- langfristig	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung keine- niedrig- mittel- hoch	Kosten Keine-gering- mittel-hoch
Allgemeine Maßnahmen						
Unterstützung bei Suche nach Kita-Plätzen, Wohnungen	gering bis mittel	?	kurz- mittelfristig	kurzfristig	keine	?

gü/17.10.18

