Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

09.07.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tischvorlage - öffentlich - 3

Vorlagendokumente

* TOP Ö 3 Gewährung von Arbeitsmarktzulagen / Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg

Stellungnahme des GPR vom 03.07.2024 4

* TOP Ö 5 Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt

Anschluss des GPR an die Stellungnahme des PR Ref. III vom 02.09.2022 6

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 08.07.2024

TISCHVORLAGEN

ZUR SITZUNG

DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 09.07.2024

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

3. **Gewährung von Arbeitsmarktzulagen / Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg** — Beschluss

hier: Stellungnahme des GPR vom 03.07.2024

Brehm, Thorsten

5. **Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt** — Beschluss

hier: Anschluss des GPR an die Stellungnahme des PR Ref. III vom 02.09.2022

Brehm, Thorsten

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

POA-Vorlage Gewährung von Arbeitsmarktzulagen/Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg
hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

I. Seitens GPR besteht keine grundsätzliche Ablehnung gegenüber der Gewährung von Zulagen. Allerdings sollte nicht zuletzt wegen der Planungssicherheit eine Tarifierung der Zulagen bzw. die entsprechende Anpassung der Entgeltordnung das eigentliche Ziel sein. In der Praxis zeigt sich, dass es tatsächlich in immer mehr Bereichen ohne die Möglichkeit der Gewährung von Zulagen kaum mehr möglich ist, freie Stellen zu besetzen und Personal zu halten. Der Konkurrenzdruck durch Landesbehörden und andere Kommunen nimmt stetig zu. Zur Wahrung des Betriebsfriedens ist es aus unserer Sicht zwingend erforderlich, dass Zulagen grundsätzlich an alle Beschäftigten mit gleichartiger Tätigkeit gezahlt werden. Eine Akzeptanz des Instruments durch die übrigen Beschäftigten ist nur dann denkbar, wenn die Gründe für die Gewährung nachvollziehbar sind. Die Empfehlung des Personalamtes den tätigkeitsbezogenen Ansatz bei der Gewährung von Zulagen zu forcieren, wird von uns daher begrüßt.

Offen ist für uns die Fragen, ob sich die Gewährung von Zulagen negativ auf die übrigen Stellen eines Bereiches (Stichwort: Haushaltskonsolidierung) auswirkt. Herausfordernd ist in jedem Fall das Thema der Gleichbehandlung, besonders wenn es sich um vergleichbare Gruppen oder Tätigkeiten handelt. Zudem ist in den Bereichen aufmerksam zu beobachten, wie sich die Zulagen auf das Entgeltgefüge auswirken, ob durch die Zulage Anreize eine verantwortungsvollere Position zu übernehmen eingeschränkt werden oder hier ebenfalls mit Zulagen gearbeitet werden muss.

Zur Nachsteuerung und zum Monitoring wäre es aus unserer Sicht daher wichtig beispielsweise eine für die vorgestellten Arbeitsmarktzulagen zuständige Betriebliche Kommission wie beim Leistungsentgelt zu etablieren. Darüber hinaus sind die vom Personalamt aufgezeigten Voraussetzungen zur Gewährung noch sehr unbestimmt. Nachdem es sich um Regelungen handelt, die einen Eingriff in die tariflich vereinbarte Lohnstruktur darstellen und aus unserer Sicht der Mitbestimmung nach Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Ziffer 4 BayPVG, erwartet die Personalvertretung eine Einbindung in deren Ausgestaltung.

Arbeitsmarktzulage im engeren Sinne

Bei der Arbeitsmarktzulage im engeren Sinne könnte eine Evaluation durch die Kommission sinnvoll sein, um hier mögliche Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen zu können. Es sollte aber klar sein, dass eine Streichung von bereits gewährten Zulagen nach unserer Einschätzung ein enormes Risiko für den Betriebsfrieden und die Besetzung von Stellen in einem Bereich birgt. Wir gehen nicht davon aus, dass sich der Arbeitsmarkt in den Bereichen, in denen eine Arbeitsmarktzulage im engeren Sinne gezahlt wird, auf absehbare Zeit beruhigt. Zu beachten ist auch, dass die maximale Höhe der Arbeitsmarktzulage (20 % der Stufe 2) in vielen Bereichen nur zu einem Teil den finanziellen Nachteil im Vergleich zu mit uns konkurrierenden Arbeitgebern ausgleichen kann und daher weiterhin an einem attraktiven Gesamtpaket für alle Beschäftigten gearbeitet werden sollte. Dazu gehört neben dem leistungsbezogenen Stufenaufstieg die weitere Öffnung für sogenannte „sonstige Beschäftigte“ wie auch die Einführung bzw. Ausweitung der mehrfach bewerteten Stellen im Beamtenbereich.

Die Nutzung der Arbeitsmarktzulage im engeren Sinne kann aus unserer Sicht nur dann ein gewinnbringendes Instrument sein, wenn gleichzeitig die Arbeitsbedingungen im jeweiligen Bereich kritisch betrachtet und wo möglich nachgebessert werden. Daher ist es auch wichtig, dass möglichst alle Beschäftigten eines Bereiches von der Zulage partizipieren, da ansonsten der Betriebsfrieden gefährdet wird. Nach unserer Einschätzung dürfte sich andernfalls die Fluktuation bei den Beschäftigten erhöhen, die nicht

von einer Zulage profitieren aber einen ebenso wichtigen Beitrag zum Ergebnis der Abteilung oder Dienststelle leisten. Im Übrigen bleibt die Stellungnahme des GPR vom 08.09.2022 zur Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage für Ärztinnen und Ärzte (POA vom 19.09.2022) aktuell.

Individuelle Zulage bei fehlender formaler Qualifizierung

Es sollte unbedingt regelmäßig geprüft werden, ob die Regelungen für sonstige Beschäftigte immer noch eines so engen Maßstabs bedürfen, wie ihn die Stadt Nürnberg ansetzt. Es wäre daher wichtig, bei der Gewährung der individuellen Zulage auch immer zu prüfen, ob diese wirklich notwendig ist oder unsere internen Regelungen uns selber bei der entsprechenden Gewährung der korrekten Eingruppierung behindern. Es sollte zudem darauf geachtet werden, dass die Fälle, in denen die individuelle Zulage gezogen wird, auch als Grundlage für eine kritische Diskussion im KAV bzw. der VKA herangezogen werden, um diese Fälle künftig über die Tarifpflege lösen zu können.

Funktionszulage

Es ist bei der Nutzung darauf zu achten, dass die Anreize zur Übernahme von mehr Verantwortung bestehen bleiben und das Entgeltgefüge eines Bereiches nicht zu sehr durcheinander gerät. Bei der Funktionszulage wäre aus unserer Sicht eine enge Einbindung der Personalvertretung wichtig, da es sich um größere Einschnitte in die bestehende Entgeltordnung handelt. Von daher wäre eine gemeinsame Erarbeitung des Katalogs der zulagenfähigen Funktionen mit dem (G)PR wichtig.

Individuelle Zulage

Sollte nur in einem eng abgrenzbaren Bereich gezahlt werden, um den Betriebsfrieden nicht zu stören und vergleichbare Tätigkeiten nicht deutlich anders zu bewerten. Daher wäre es wichtig, dass es kaum vergleichbare Fälle gibt und andernfalls z. B. mit Funktionszulagen zu arbeiten. Wichtig wäre daher auch, hier eine enge Einbindung des (G)PR bei der Definition der Alleinstellungsmerkmale, um eine „Nasenprämie“ nach Möglichkeit zu verhindern.

II. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 03.07.2024
Gesamtpersonalrat

F. Körber

(4813)

II. Herrn Ref. I/II — in Session gezeichnet, 19.06.24

III. PR Ref. III
GPR

GPR 02. Juli 2024

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Wir verweisen auf die weiterhin offenen Punkte aus unserem Vermerk vom 02.09.2022. Insbes. ist uns keine Evaluation bei Verlassen des Uh, kein Personalentwicklungskonzept und keine Organisationsanalyse bekannt. Die Situation ist nach wie vor unverändert, es gibt weiterhin Kündigungen trotz Zulagen oder Stellen werden nicht angetreten.

28.06.2024
PR Ref III

Nürnberg, 29.05.2024
Personalamt
i.V.

(26 62)

Abdruck an:
Ref. III
Gh

* Der Gesamtpersonalrat schließt sich der PR Ref III Stellungnahme vollumfänglich an und verweist auf die Stellungnahme vom 2.9.22

4.7.

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im Gh für den POA am 20.09.2022

Stellungnahme PR Ref. III zum Gutachten vom 22.08.2022

I. Seit 01.06.2019 erhalten alle Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt Zulagen, als Arbeitsmarktzulage und im Rahmen der Fachkräfterichtlinie, seit März 2022 zusätzlich dazu noch eine tarifliche Zulage. Im POA-Gutachten zur ersten Zulagen-Gewährung vom 21.05. 2019 wurde diese mit der schwierigen Gewinnungssituation von Ärztinnen und Ärzten im Gesundheitsamt begründet, der mit dem Zahlen von Zulagen begegnet werden sollte.

Bereits damals hat PR Ref. III in seiner Stellungnahme zum Gutachten Bedenken geäußert, ob das Zahlen von Zulagen das einzig probate Mittel zum Gewinnen und Halten von ärztlichem Personal ist.

Die aktuelle Situation untermauert diese Bedenken deutlich. Von 2019 bis heute haben 11 Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt gekündigt und das trotz Zahlung einer Zulage im Gesamtvolumen von bisher ca. 1,2 Millionen Euro. Die Kündigungszahlen entsprechen damit denen vor der Zahlung der Zulage (Vgl. POA-Gutachten 2019).
Die von der Arbeitgeberin in 2019 angekündigte Überprüfung und Evaluation zur Wirkung der Zulagen hat mutmaßlich nicht stattgefunden, zumindest hat PR Ref.III keine Kenntnis von einer solchen.

Die Weitergewährung der Zulagen - für bisher 20 (2019) und jetzt 35 Ärztinnen und Ärzte - soll bis 31.12.2024 erfolgen und wird im vorliegenden Gutachten von 2022 so begründet: *„Dementsprechend kann befristet bis 31.12.2024 allen Ärztinnen und Ärzten aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung, sowie auch als Zeichen der Wertschätzung ihres Engagements in der Pandemie eine Arbeitsmarktzulage gewährt werden."* Wir sehen diese Begründung im vorliegenden Gutachten kritisch. Damit wird bei Gh weder das Betriebsklima noch die Mitarbeitermotivation bei den anderen Professionen gefördert. Die Bewältigung der Corona Pandemie, wurde von **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gh – und nicht nur den Ärzten – mit hohem Engagement bis heute gut bewältigt. Dafür gebührt allen Gh Beschäftigten Dank und Anerkennung!

Außerdem sei angemerkt, dass die gewährten Zulagen den tariflichen Rahmen einer Zulagengewährung komplett ausschöpft und damit, nach unserer Kenntnis, einer der höchsten in diesem Kontext gezahlten Zulagen in der ganzen Bundesrepublik darstellt.

Daher - und auch aufgrund einer zu erwartenden engen Haushaltslage - sind aus unserer Sicht folgende Schritte notwendig und erforderlich:

- Überprüfung mittels Evaluation unter Beteiligung PR Ref. III, mit dem Ziel Informationen über Hintergründe über die aktuelle Beschäftigtensituation von Ärztinnen und Ärzten zu erfahren, ggf. Austrittsinterviews durch PA (Begründungen ihrer Kündigung von einzelnen Ärzt*innen liegen unserer Kenntnis nach vor) Diese Vorgehensweise wurde schon in 2019 angekündigt!
- verpflichtende Führungsqualifikation für Ärzte, die als Sachgebietsleitung oder Bereichsleitung tätig werden sollen, u.a. als Voraussetzung zur Gewährung der jeweiligen Fachkräftezulage

- Überprüfung des von Gh/L erarbeiteten Personalentwicklungskonzept (siehe Anlage)
- Prüfung der Verwendung der Mittel aus dem ÖGD Pakt, in dem die Möglichkeit eröffnet wird *„Zur Unterstützung bei der Erstellung des Personalaufwuchskonzeptes können die Länder Mittel des Paktes für den ÖGD auch für eine entsprechende Organisationsanalyse/-entwicklung verwenden. GGf. ist das Vorgehen analog für Kommunen möglich.*
- Darstellung der positiven Vorteile der Arbeitsbedingungen von Ärzt*innen im ÖGD z. B. Vereinbarkeit Privatleben und Beruf und weitere in Stellenausschreibungen

Nach unserer Einschätzung, die sich stützt auf die o.g. Kündigungszahlen trotz Zahlung von Zulagen und auf Gespräche mit Ärzt*innen, die sich immer wieder über die nicht medizinischen Aufgaben wie Verwaltungstätigkeiten und auch Führungsaufgaben beklagen, hat das Instrument der Zahlung von Zulagen zur dauerhaften Personalgewinnung keinen durchschlagenden Erfolg.

Um die Arzt-Stellen in Gh attraktiv zu machen, braucht es nach unserer Sicht andere Instrumente, wie z.B. Änderung in Organisation und Aufgabengestaltung. Um dies wirksam und nachhaltig zu gestalten sind Investitionen in z.B. eine Aufgabenkritik und eine Organisationsbetrachtung erforderlich. Dafür ist der Einsatz finanzieller Mittel nötig, die aber nicht vorhanden sind, wenn man diese als Zulagen auszahlt. Eine halbe Million jährlich seit 2019 und beabsichtigt weiter bis 2024 sind sehr viel Geld. Geld das letztlich aus Sicht von PR Ref. III bisher nicht den gewünschten Erfolg einer dauerhaften Personalgewinnung gebracht hat. Mit einem Bruchteil dieses Geldes könnte eine Organisationsbetrachtung und Aufgabenkritik finanziert werden, die unserer Meinung nach einen wesentlich nachhaltigeren Erfolg bringen würden.

Für Diskussionen und weitere Informationen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

II. je an: PA/D
GPR

Nürnberg, 02.09.2022
PR Ref. III

7623

Abdruck an

Hrn. Ref. I/II
Fr. Ref. III
Gh/L-B
Gh/L-MF