

<u>öffentlich</u> Verantwortlich: Fachdienst Personal	MITTEILUNGSVORLAGE
--	--

Geschäftszeichen 3-111	Datum 06.01.2023	MV/2023/002
---------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	16.01.2023
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	26.01.2023

Mitarbeiterbindung und –gewinnung

Inhalt der Mitteilung:

Die Studie „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst 2022“ der Next:Public hat eine Befragung zu Bindungsfaktoren im öffentlichen Dienst durchgeführt.

Danach werden in den nächsten 10 Jahren über 1,3 Millionen der 4,9 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Ruhestand gehen. Daraus entsteht für die nächsten Jahre ein erheblicher Personalbedarf. Und das vor dem Hintergrund des bereits jetzt bestehenden Fachkräftemangels. Das eröffnet Bewerber*innen erhebliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbunden mit entsprechenden Erwartungen an die Arbeitgeber*innen.

Wichtigste Ressource im System der öffentlichen Leistungserbringung sind Mitarbeitende in Behörden. Diese werden aber nicht nur durch altersbedingte Austritte weniger, sondern auch durch Fluktuationen (auch in die Privatwirtschaft). Das lässt sich auch für die Stadt Wedel feststellen. Die Fluktuationsquote ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (s. auch Personalbericht 2022)

Für Verwaltungen ist es deshalb essenziell, neben der Rekrutierung von neuen Mitarbeiter*innen, das bestehende Personal an sich zu binden.

80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst können sich vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln - knapp ein Drittel gar zu einem Arbeitgeber in der Privatwirtschaft. In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen können sich sogar 88 Prozent einen Wechsel vorstellen.

Aus der Umfrage zum Bleibebarmeter: Welche Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen würden Sie in der Privatwirtschaft erwarten?

Offene Frage, Aufzählung nach Häufigkeit der Nennung:

- Bessere Bezahlung
- Höhere Flexibilität
- Bessere Ausstattung
- Anerkennung und Wertschätzung

Die Stadt Wedel hat sich bereits vor einigen Jahren mit dem Thema Mitarbeiterbindung und -gewinnung befasst. Daraus wurden eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt (von der Gestaltung der Karriereseite über die Proficard bis zu verschiedenen Vergünstigungen.

Aktuell muss jedoch festgestellt werden, dass die Maßnahmen inzwischen Standard sind bzw. konkurrierende Arbeitgeber*innen inzwischen weitergehende Maßnahmen ergriffen haben.

Daher ist es zwingend erforderlich eine Angleichung herbeizuführen und weitere Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung zu implementieren.

In der o.g. Studie wird auch deutlich, dass die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen müssen. Insofern muss auch über eine Änderung der Gehaltsstruktur nachgedacht werden.

Der Kreis Pinneberg ist z.B. ein direkter Konkurrent und die Vergangenheit hat deutlich gezeigt, dass die Möglichkeiten dort deutlich besser sind. Daher ist es erforderlich für die Stadt Wedel auch hier attraktive Angebote machen zu können.

Darüber hinaus wird Hamburg voraussichtlich Veränderungen der Besoldung vornehmen. So soll laut Gesetzentwurf für die Jahre 2021 bis 2025 für aktive Beamtinnen und Beamten eine „befristete Angleichungszulage“ eingeführt werden. Konkret sollen so für die Jahre 2021 und 2022 jeweils 33 Prozent eines durchschnittlichen „Monatsbruttos“ ausgezahlt werden, ab dem Jahre 2023 (bis einschließlich 2025) noch jeweils 20 Prozent.

All dies zeigt: Es ist Zeit neue Wege zu beschreiten.

Anlage/n

Keine