

<u>öffentlich</u>	BESCHLUSSVORLAGE
Verantwortlich: Fachdienst Personal	

Geschäftszeichen 3-111 Rose	Datum 03.03.2023	BV/2023/022
--------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	27.03.2023
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	06.04.2023

Mitarbeiter*innenbindung und –gewinnung

Beschlussvorschlag:

Der Fachdienst Personal schlägt vor, den Mitarbeiter*innen einen Mobilitätszuschuss zu zahlen. (Mit einem Stundenkontingent zwischen 25 Stunden und Vollzeit 30,-- €/monatlich und mit einem geringeren Stundenkontingent 20,-- €/monatlich.)

Ziele

1. Strategischer Beitrag des Beschlusses
(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)
Mitarbeiter*innenbindung und -gewinnung

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

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.

Welche Erwartungen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst an ihren Arbeitgeber haben und wie Personalbindung gelingen kann, wurde in der o.g. Studie untersucht.

Die schlechte Nachricht: 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.

Die Stadt Wedel hat sich bereits vor einigen Jahren mit dem Thema Mitarbeiter*innenbindung 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.

Diese Maßnahmen allein werden aber nicht ausreichen, um Mitarbeiter*innen zu gewinnen bzw. zu binden.

In der o.g. Studie wird auch deutlich, dass die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen müssen. Insofern muss auch über eine Änderung der Gehaltsstruktur nachgedacht werden. Noch in diesem Jahr soll mit externer Unterstützung eine grundlegende Überprüfung stattfinden, um auf die aktuellen Herausforderungen angemessen reagieren zu können.

Herauszuheben ist, dass auch die Besetzung von Führungspositionen nur mit großen Anstrengungen gelingt. Die Fachdienstleitung Bildung, Kultur und Sport ist jetzt bereits zum 5. Mal ausgeschrieben, seit ca. einem Jahr wird versucht die Stelle nachzubesetzen. Insofern ist für den Nachtragsstellenplan 2023 auch eine Aufwertung der Führungspositionen geplant.

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.

StepStone hat im letzten Monat den Gehaltsreport 2023 vorgelegt. Danach sind die Gehälter in Hamburg im Durchschnitt am höchsten. Schleswig-Holstein liegt in diesem Ranking relativ weit zurück (letzter Platz der „alten“ Bundesländer). Die Differenz zwischen den Durchschnittseinkommen in Hamburg und Schleswig-Holstein liegt bei ca. 8.000,--€. Das stellt einen weiteren Standortnachteil dar.

Die Überprüfung von Standardmaßnahmen (z.B. Autoleasing, Fahrradleasing) hat ergeben, dass der Aufwand für die Verwaltung zu hoch ist, es steuerrechtliche und auch datenschutzrechtliche Komplikationen gibt.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Daher wird für die Stadt Wedel ein anderes Vorgehen präferiert. Es wird vorgeschlagen, den Mitarbeitenden einen monatlichen Mobilitätszuschuss zu gewähren. Dabei handelt es sich um einen Sachbezug der für Mitarbeiter*innen und Arbeitgeber steuer- und sozial-versicherungsfrei ist. Durch diese Mitarbeiter*innenbindungs- und -gewinnungsmaßnahme können ohne großen Verwaltungsaufwand alle Mitarbeitenden erreicht werden. Ein weiterer Vorteil gegenüber anderen Maßnahmen, wie Auto- oder Fahrradleasing. Die Stadt erhofft sich durch diese Maßnahme auch, dass weitere Mitarbeitende auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen. Dieses Verfahren wurde vor einiger Zeit von der Stadt Norderstedt mit viel Erfolg eingeführt.

Der Mobilitätszuschuss sollte für Beschäftigte mit einem Stundenkontingent zwischen 25 Stunden und Vollzeit 30,-- €/monatlich betragen. Für Beschäftigte mit einem geringeren Stundenkontingent 20,-- €/monatlich.

Zurzeit sind Sachbezüge in Höhe von bis zu 50,--€/monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Durch die o.g. Staffelung bestehen also Freiräume für weitere Maßnahmen (z.B. Firmenfitness oder Jobticket). Ferner ist es möglich noch drei Mal im Jahr bis zu 60 Euro zu Sonderanlässen wie Jubiläen etc. steuerfrei zu gewähren.

Für 2023 würde diese Maßnahme Kosten in Höhe von 80.000,-- € verursachen, ab 2024 dann jährlich 160.000,--.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen:

☒ ja ☐ nein

Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt

☐ ja ☒ teilweise ☐ nein

Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor:

☒ ja ☐ nein

Die Maßnahme / Aufgabe ist

☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☒ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
		in EURO				
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*						
Aufwendungen*		80.000	160.000	160.000	160.000	160.000
Saldo (E-A)		80.000	160.000	160.000	160.000	160.000

Investition	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

Keine