

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	24.09.2018

Fachkräftemangel in der Verwaltung

Die Fraktion DIE LINKE bittet mit Anfrage AN/1300/2018 um Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele Stellen in der Verwaltung sind seit mindestens sechs Monaten vakant und wie lange werden interne Ausschreibungen aufrecht gehalten, bevor die Stelle extern ausgeschrieben wird?

Antwort der Verwaltung:

Gemäß einer Auswertung mit Stand 31.08.2018 stellt sich die Situation wie folgt dar:

Kategorie	Kernverwaltung	Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen	Gesamtverwaltung
Planstellen (vollzeitverrechnet)	1.568,15	203,39	1.771,54
Vakanzquote	9,37 %	13,33 %	9,70 %
Davon seit 6 Monaten und länger vakante Planstellen (vollzeitverrechnet)	1.061,16	140,50	1.201,66

Das aktuell gültige Stellenbesetzungsverfahren legt den Ausschreibungsgrundsatz „intern vor extern“ fest. Ziel dieser Regelung war in der Vergangenheit u. a., dem internen Personal vorrangig die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung einzuräumen. Erst wenn sich kein internes Personal für eine zu besetzende und ausgeschriebene Stelle bewirbt, soll die Personalakquise auf externe potentielle Bewerber/innen erweitert werden.

Aufgrund von Personalgewinnungsschwierigkeiten - insbesondere von (Verwaltungs-) Fachkräften - werden zunehmend Ausnahmen von diesem Grundsatz praktiziert. Stellen werden sofort parallel intern und extern ausgeschrieben, wenn aus der Erfahrung vorangegangener Ausschreibungen absehbar ist, dass keine bzw. nur vereinzelte interne Interessenten mit der notwendigen Fachlichkeit zur Verfügung stehen.

2. Hat die Verwaltung bei Stellen, die mehr als ein halbes Jahr nicht zu besetzen waren, bisher die tarifliche Stellenbewertung in Einvernehmen mit dem Personalrat ausgeschöpft? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, in welchen Dezernaten und Ämtern sind diese Stellen angesiedelt, um welche Stellen handelt es sich, und haben diese Maßnahmen zum gewünschten Erfolg geführt?

Antwort der Verwaltung:

Unabhängig von der konkreten Stellenbesetzung bzw. Stellenvakanz werden bei Stellenbewertungen die bestehenden tariflichen Möglichkeiten genutzt und vorhandene Ermessensspielräume ausgeschöpft. Dies gilt für alle Dezernatsbereiche und auch alle Berufsgruppen. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, werden kontinuierlich flankierende Maßnahmen seitens der Verwaltung initiiert und umgesetzt.

3. Fachkräfte, die einen höheren Abschluss auf dem zweiten Bildungsweg erworben haben, sollten ebenfalls gezielt für die Mitarbeit in der Verwaltung gewonnen werden. Erkennt die Verwaltung es als Berufserfahrung an, wenn ein Bewerber jahrelang in derselben Branche, aber einem anderen Beruf (mit niedrigerem Berufsabschluss) gearbeitet hat und setzt sie dies bei der Eingruppierung in die TVöD-Erfahrungsstufen 1-6 um, wie es beispielsweise die AWB praktiziert, oder wendet sie das Instrument von der Vorwegnahme von Erfahrungsstufen an, um durch ein höheres Einstiegsgehalt attraktiver für Bewerber zu sein?

Antwort der Verwaltung:

Die Stufenzuordnung im Rahmen der Einstellung erfolgt unter Berücksichtigung der tariflichen Rahmenbedingungen. Zur Anerkennung von Berufserfahrung enthält § 16 Abs. 2 (VKA) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) folgende Regelung:

„Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindesten drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.“

Zweck dieser Vorschrift ist es, Arbeitgeberwechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes bzw. aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst zu erleichtern, indem Vorbeschäftigungszeiten anerkannt werden bzw. bereits erworbene Berufserfahrung bei der Einstellung finanziell honoriert wird.

Nach der BAG-Rechtsprechung handelt es sich dann um „einschlägige“ Berufserfahrung, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war. Das setzt grundsätzlich voraus, dass die/der Beschäftigte die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der Tätigkeit entspricht, die sie/er nach der Einstellung auszuüben hat. Die in früheren Tätig-

keiten erworbenen Erfahrungen müssen die Beschäftigte/ den Beschäftigten in die Lage versetzen, aus dem Stand die Tätigkeit im neuen Arbeitsverhältnis voll auszufüllen. Dabei ist es unerheblich, welchen Bildungsweg die/der Beschäftigte vorher eingeschlagen hat.

Des Weiteren kann bei der Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst, die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden (§ 16 Abs. 2a (VKA) TVöD).

Die Verwaltung hat großes Interesse, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sofern die Bedarfslage es erforderlich macht, werden auch diese tariflichen Möglichkeiten der Stufenzuordnung bei Einstellung ausgeschöpft.

Die Verwaltung bittet um Verständnis, dass die zitierte Praxis der AWB nicht bewertet werden kann.

4. Treffen Aussagen aus der Verwaltung zu, dass sich die Stadt Köln gemessen an den Vorschlägen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) bei den Löhnen eher im unteren Bereich bewegt?

Antwort der Verwaltung:

Die Musterbewertungen der KGSt beziehen sich ausschließlich auf Dienstposten für Beamtinnen und Beamte und stellen lediglich eine Richtschnur dar. Auch die KGSt fordert, dass Grundlage für die Stellenbewertung die wahrzunehmenden Aufgaben unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten und der festgelegten Entscheidungsbefugnisse sind. Insofern kann es zu Abweichungen gegenüber den Musterbewertungen der KGSt kommen, eine spürbare Tendenz „im unteren Bereich“ lässt sich hingegen nicht feststellen.

5. Wie ist die 2018 eingeführte Stellenbewertungskommission besetzt und sind auch Vertreter des Personalrates Mitglied? Hat diese Stellenbewertungskommission die Kompetenz tarifliche Höhergruppierungen aufgrund einer Neubewertung der Tätigkeit vorzuschlagen und hat sie gegebenenfalls von dieser Kompetenz schon Gebrauch gemacht?

Antwort der Verwaltung:

Die neu einzurichtende Stellenbewertungskommission der Stadt Köln wird Anfang Oktober ihre Arbeit aufnehmen. In diesem Gremium sind in paritätischer Verteilung Mitglieder des Personal- und Verwaltungsmanagements, der Personalvertretung sowie die Gleichstellungsstelle vertreten. In der Kommission werden Stellen sachgerecht und rechtskonform bewertet. Als Folge der Neubewertung einer Stelle können sich im Zuge der Tarifautomatik Höhergruppierungen für Beschäftigte ergeben.

gez. Dr. Keller