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)