

Sitzung	Hauptausschuss - öffentlich - 13.11.2018
Beratungspunkt	Personal - Austritte 2018/Wechselgründe
Anlagen	3
Kontierung	
vorangegangene Beratungen	

Erläuterungen:

Im Jahr 2018 haben bei der Stadtverwaltung aktuell 83 Austritte stattgefunden (Anlage 1). Ausgehend von der aktuellen Mitarbeiterzahl der Kernverwaltung einschließlich der Eigenbetriebe Wasser und Abwasser entspricht dies einer Quote von 16,94 %.

Im Vergleich zu den Jahren 2016 und 2017 (Anlagen 2 und 3) ist eine deutliche Steigerung festzuhalten.

Die Personalverwaltung ist beauftragt, bei jedem Wechsel eines Mitarbeiters die Gründe zu erfragen (Anlagen).

Die von den Arbeitnehmern angegebenen Kündigungsgründe sind vielschichtig. Sie sind teilweise bei der Arbeitsstelle selbst, aber auch im persönlichen Umfeld des Arbeitnehmers zu suchen.

Die Zahl der wechselnden Arbeitnehmer ist zu hoch und es stellen sich in diesem Zusammenhang die Fragen:

- Ist das Gehaltsgefüge nicht angepasst?
- Mit welchen Mitteln könnte dem entgegengewirkt werden?
- Hätte es Möglichkeiten gegeben, einen Mitarbeiter, welcher aus persönlichen Gründen gewechselt hat, dennoch zu halten?
- Gibt es „weiche Kriterien“, um den Arbeitgeber Stadt Donaueschingen attraktiver zu machen?
- Muss die Personalentwicklung forciert werden?

Die Stadt Donaueschingen ist an den TVöD gebunden. Die darin festgesetzten Eingruppierungsmerkmale und die daraus sich ergebende Entgeltgruppe ist bindend. Ein Ermessensspielraum hinsichtlich der Eingruppierung gibt es nicht.

Im Rahmen von Gesprächen über die Vergütung bei Neueinstellungen nimmt die Stadtverwaltung bei der **Entgeltstufe** den **dort** eingeräumten Ermessungsspielraum wahr.

Von übertariflichen Eingruppierungen hat der Gemeinderat schon mehrfach Gebrauch gemacht.

Bei rund 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es des öfteren Möglichkeiten zur Personalentwicklung. Diese nimmt die Stadtverwaltung aktiv wahr. Mehrere aktuelle Beispiele werden in der Sitzung mündlich vorgetragen.

Die Verwaltung stellt fest, dass neben dem reinen Entgelt die „weichen Kriterien“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wichtiger werden. Zusammen mit dem Personalrat hat sie sich über diverse Punkte ausgetauscht, welche im nachfolgenden Tagesordnungspunkt dem Gremium zur Vorberatung vorgelegt werden.

Darüber hinaus gibt es nicht übertarifliche Kriterien, die von der Verwaltung befürwortet und angewandt werden. Beispielsweise sei aufgeführt:

- Die Einräumung von Homeoffice-Arbeitsplätzen
- Teilzeit in Elternzeit
- Jobsharing
- Eine gegenüber anderen Kommunen deutlich mitarbeiterfreundliche Gleitzeitvereinbarung.
- Den gesetzlichen Regelungen, welche Müttern und Vätern im Rahmen der Elternzeit eingeräumt werden, steht die Verwaltung wohlwollend gegenüber.



Beschlussvorschlag:

Der aktuelle Sachstand wird zur Kenntnis genommen.

Beratung: