

Betreff:

Maßnahmen der Personalentwicklung

Organisationseinheit:

Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

31.01.2024

Beratungsfolge

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

08.02.2024

Status

Ö

Sachverhalt:

Als Instrumente der Personalbindung, insbesondere auch in Zeiten des Fachkräftemangels wurde für die Tarifbeschäftigten der Stadt Braunschweig ein Konzept erarbeitet, das es ermöglicht, die rechtlichen Voraussetzungen für die Verkürzung (und Verlängerung) von Stufenlaufzeiten gem. § 17 Abs. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) umzusetzen.

Darüber hinaus wurde für die Beamtinnen und Beamten ein Konzept geschaffen, dass die Beförderung in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit gem. § 20 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) ermöglicht.

Beide Maßnahmen sind Instrumente einer leistungsgerechten Honorierung und dienen damit auch der Attraktivität der Stadt Braunschweig als Arbeitgeberin.

Außerdem wird das Taschengeld für die Freiwilligendienstleistenden ab dem 1. Januar 2024 von 423,00 € auf 453,00 € erhöht.

1. Richtlinie zur Stufenlaufzeitveränderung gem. § 17 Abs. 2 TVöD für Tarifbeschäftigte

Die Stufenlaufzeit gibt die jeweilige Verweildauer in der Stufe einer Entgeltgruppe bis zum Aufstieg in die nächsthöhere Stufe an. Die Anwendung des § 17 Abs. 2 TVöD ermöglicht ein Abweichen hiervon, in dem die individuelle Leistung der Beschäftigten berücksichtigt wird und somit die reguläre Stufenlaufzeit in den Stufen 3 bis 5 verkürzt oder verlängert werden kann.

Die Richtlinie regelt die Ausgestaltung und Anwendung dieser Regelung für die gesamte Stadtverwaltung. Maßstab für die Anwendung dieses Instruments ist eine erheblich über oder unter dem Durchschnitt liegende Leistung der Beschäftigten, die durch die dienstliche Beurteilung sowie eine Stellungnahme der Fachbereichs- oder Referatsleitung darzulegen ist.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen kann die Stufenlaufzeit um die Hälfte der tariflich vorgesehenen Laufzeit der Stufe verkürzt werden. Eine etwaige Stufenlaufzeitverlängerung ist jährlich zu überprüfen, um zu ermitteln, ob diese beendet oder fortgesetzt werden muss.

2. Richtlinie zur leistungsbezogenen Beförderungen in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit gem. § 20 Abs. 3 NBG

Die Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis, während der sich die Beamtin oder der Beamte nach Erwerb oder Feststellung der Befähigung für die Laufbahn bewähren soll. Die Probezeit dauert regelmäßig drei Jahre.

Grundsätzlich ist eine Beförderung vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit nicht zulässig. § 20 Abs. 3 NBG eröffnet die Möglichkeit, dass bei hervorragenden Leistungen eine Beförderung bereits während der Probezeit oder vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit erfolgen kann.

Die erarbeitete Richtlinie ermöglicht nunmehr die Beförderung in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit für alle Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung Braunschweig im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) und im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst), die ihre Laufbahnprüfung mit der Note „gut“ und besser abgeschlossen haben.

Voraussetzung für eine vorzeitige Beförderung ist darüber hinaus, dass bereits zwei Jahre der Probezeit abgeleistet und in diesem Zeitraum hervorragende Leistungen erbracht wurden. Diese Leistungen sind durch eine Anlassbeurteilung sowie eine Stellungnahme der Fachbereichs- oder Referatsleitung zu bestätigen.

Beide Richtlinien sind als Anlagen beigefügt.

3. Anpassung des Taschengeldes für die Freiwilligendienstleistenden auf 453,00 €

Bei der Stadt Braunschweig werden derzeit 59 Plätze für Freiwilligendienste angeboten (Freiwilliges Soziales Jahr insbesondere in den Kindertagesstätten und Jugendzentren, Freiwilliges Soziales Jahr Kultur, Freiwilliges Soziales Jahr Politik, Freiwilliges Ökologisches Jahr sowie Bundesfreiwilligendienst).

Die Freiwilligendienste sind ein wichtiger Baustein, das bürgerliche Engagement und die Bildungsfähigkeit junger Menschen zu fördern, ermöglichen aber auch, die Stadt Braunschweig als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeberin bekannt zu machen und damit neue Nachwuchskräfte zu generieren, was insbesondere seit jüngerer Vergangenheit zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Um im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität auch an dieser Stelle alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, hat die Verwaltung entschieden, das Taschengeld ab dem 1. Januar 2024 von 423,00 € auf 453,00 € monatlich anzuheben. Das Taschengeld entspricht damit wieder dem aktuellen Höchstbetrag des Jugendfreiwilligendienstgesetzes, der bei 6 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2024: 7.550,00 €) liegt.

Der zulässige Höchstbetrag ist in Umsetzung der Vorschläge zur Haushaltsoptimierung aus dem Jahr 2019 in den vergangenen Jahren nicht mehr voll ausgeschöpft worden.

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel befindet sich die Stadt Braunschweig aber sowohl bei den Freiwilligendiensten als auch als Arbeitgeberin in immer stärkerer direkter Konkurrenz zu anderen Einrichtungen und Unternehmen.

Die Anpassung des Taschengeldes ist daher notwendig, damit die Stadt Braunschweig sich durch konkurrenzfähige Konditionen im Freiwilligendienst insgesamt als attraktive Arbeitgeberin positionieren und junge Menschen auch über den Freiwilligendienst hinaus für eine Ausbildung und Karriere bei der Stadt gewinnen kann.

Aus der Anhebung des Taschengeldes ergibt sich ausgehend von maximal 59 Stellen ein jährlicher Mehrbedarf von ca. 30.000 € (einschließlich der Arbeitgebernebenkosten), der im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung berücksichtigt wird.

Dr. Pollmann

Anlagen:
Richtlinien