

Stadt Eberswalde · Verwaltungsdezernat · Postfach 10 06 50 · 16202 Eberswalde

Fraktion Alternative für Deutschland  
Herrn Tilo Weingardt, Fraktionsvorsitzender

Datum 20.04.2023

Ihr Zeichen

Unser Zeichen I-02.1

Betrifft **Ihre Anfrage AF/0108/2023 „Fachkräftemangel und Fachkräftezulage in der Stadt Eberswalde“ in der öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft und Finanzen am 20.04.2023**

Sehr geehrter Herr Weingardt,

Ihre Fragen werden wie folgt beantwortet.

**1. Welche rechtlichen Grundlagen für/gegen eine Fachkräftezulage in Eberswalde liegen vor?**

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat mit dem Erlass der Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-Richtlinie) eine entsprechende tarifrechtliche Grundlage geschaffen, welche den tarifgebundenen Arbeitgebern im Rahmen der Regelungen Ermessen einräumen.

Im rechtlichen Sinne könnten haushalterische Rahmenbedingungen gegen die Anwendung von Zulagen sprechen. Hier ist grundsätzlich genau zwischen den Anforderungen an die Aufrechterhaltung der städtischen Aufgabenerfüllung durch fachkundiges Personal, dem internen Betriebsfrieden und den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln abzuwägen.

Da es neben der genannten Fachkräfte-Richtlinie auch die Möglichkeit gibt, eine übertarifliche Arbeitsmarktzulage zu zahlen, ist im Weiteren zu prüfen, welche der beiden Zulagen im Sinne der möglichen Zielwirkung und unter Abwägung der zuvor genannten Rahmenbedingungen Anwendung finden kann.

**2. Zahlt die Stadt Eberswalde Fachkräftezulagen oder hat die Möglichkeiten, diese zu zahlen, sofern Mitarbeiter mit besonders gefragten Qualifikationen so für die Stadt gefunden werden können? Wenn ja, an welche Mitarbeiter- bzw. Berufsgruppen?**

**Verwaltungsdezernat**

Verwaltungsdezernent  
Maik Berendt

Telefon  
03334 / 64-521  
Telefax  
03334 / 64-509

Besucheranschrift  
Breite Straße 41-44

Rathaus  
Raum 201

E-Mail  
stadtverwaltung@eberswalde.de  
(nur für formlose Mitteilungen  
ohne digitale Signatur)

Internet  
www.eberswalde.de

Allgemeine Öffnungszeiten  
der Stadtverwaltung  
dienstags 9 – 12 Uhr  
und 13 – 18 Uhr  
donnerstags 9 – 12 Uhr  
und 13 – 16 Uhr

Bankverbindung  
IBAN :  
DE97 1705 2000 2510 0100 02  
BIC : WELADED1GZE

O-Bus  
Linien 861/862  
sowie Bus  
Linien 910, 912, 916,  
918, 921 und 923  
bis Haltestelle  
„Am Markt“

Durch die Schaffung der genannten tarifrechtlichen Grundlage besteht für die Stadt Eberswalde grundsätzlich die Möglichkeit, eine Fachkräftezulage zu zahlen. Nach einer intensiven internen Abwägung wurde entschieden, keine Fachkräftezulage, sondern in begründbaren Einzelfällen eine Arbeitsmarktzulage zu zahlen. Eine solche wird aktuell der Sachgebietsleitung Tiefbau gewährt.

**3. Setzt die Stadt anderweitige finanzielle Anreize, um Fachkräfte zu gewinnen? Wenn ja, welche und in welcher Höhe an wen?**

Wie bereits erwähnt, werden vereinzelt Arbeitsmarktzulagen gewährt.

Mit dem Ziel, attraktive Arbeitsplätze mit modernen und interessanten Aufgabenzuschnitten zu bieten, werden von der Stadt Eberswalde darüber hinaus die tarifrechtlichen Möglichkeiten der Entgeltordnung ausgenutzt. Dadurch können den zugeschnittenen Verantwortungskreisen angemessene Eingruppierungen geboten werden.

Im Weiteren werden unter anderem Arbeitgeberzuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen (6,65 € monatlich) sowie attraktive Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (z.B. 50,00-Euro-Gutschein für das BAFF) vorgehalten.

Im Weiteren werden überdurchschnittliche Leistungen von Beschäftigten regelmäßig mit einem vorgezogenen Stufenaufstieg honoriert. Dadurch ergeben sich für die Betroffenen dauerhafte Lohnvorteile.

Ebenso besteht die Möglichkeit Angebote der betrieblichen Altersvorsorge in Anspruch zu nehmen, Angebote für eine betriebliche Krankenversicherung sind in Prüfung.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass finanzielle Anreize zweifellos eine Grundlage bilden, um Fachkräfte zu gewinnen und an die Verwaltung zu binden. Darüber hinaus sind allgemeine Arbeitsbedingungen, welche eine individuelle Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ermöglichen nicht zu vernachlässigen. Hier tragen insbesondere großzügige Regelungen der Stadtverwaltung hinsichtlich gleitende Arbeitszeit sowie „Homeoffice“ zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei.

Des Weiteren bietet die Stadtverwaltung individuelle Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten und speziell für Führungskräfte ein übergreifendes Führungskräfteprogramm zur Entwicklung von Führungsleitbildern sowie zur Stärkung und Erweiterung von Sozial- und Methodenkompetenzen an.

**4. Wie hoch schätzt die Stadt den finanziellen Zusatzbedarf, um die Angebotslücke zu den ansonsten erfolgreichen Arbeitgebern zu schließen, um langfristig den Fachkräftebedarf der Stadt zu decken? Als Perspektive genügen die nächsten zehn Jahre, bei Vorliegen von Daten längerer Horizonte sind diese willkommen.**

Unter Beachtung der tarifrechtlichen Vorgaben und der finanziellen Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung Eberswalde wird aktuell geprüft, welche weiteren Angebote zur Steigerung der Attraktivität im Allgemeinen gemacht werden können.

Eine belastbare Aussage über den damit einhergehenden finanziellen Zusatzbedarf ist aktuell nicht möglich, wird aber im Zuge der aktuellen sowie der zukünftigen Haushaltsplanungen berücksichtigt werden. Vor dem Hintergrund einer dynamischen Arbeitswelt ist darüber hinaus damit zu rechnen, dass sich zukünftig vermehrt unvorhersehbare Bedarfe in diesem Zusammenhang ergeben werden, quantifizierbare Beträge lassen sich aktuell nicht darstellen.

**5. Welche Stellenbereiche (Mitarbeiter- bzw. Berufsgruppen und Ämter) sind in Eberswalde vom Fachkräftemangel derzeit betroffen, werden es langfristig sein und welche jeweils besonders? Als Perspektive genügen die nächsten zehn Jahre, bei Vorliegen von Daten längerer Horizonte sind diese willkommen.**

Aufgrund der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sind grundsätzlich alle Aufgabenbereiche der Stadtverwaltung von einem Fachkräftemangel betroffen bzw. tendenziell zukünftig bedroht. Dies ist unter anderem Folge der aktuellen demografischen Entwicklung in unserer Gesellschaft sowie eines zunehmend lebensphasenorientierten Zuganges zum Arbeitsmarkt.

Deutlich wurde dies in der Vergangenheit insbesondere in den Bereichen Hochbau sowie Informationsverarbeitung. Hier konnten aber mittlerweile alle Stellen besetzt werden.

Aktuell spürbar ist der Fachkräftemangel im sozialpädagogischen Bereich. Die Stellenbesetzung von freien Stellen für staatlich anerkannte Erzieher/innen sowie Sozialarbeitern ist nicht immer zeitnah möglich.

Es ist nach aktueller Einschätzung davon auszugehen, dass diese Problematik auch zukünftig Bereichsübergreifend fortbestehen wird. Um dieser Situation entgegenzuwirken, wurde u. a. in den letzten Jahren die verstärkte Ausbildung von entsprechenden Berufsbildern durch die Stadtverwaltung fokussiert sowie ein Verfahren zum Umgang mit Initiativbewerbungen etabliert.

Mit freundlichen Grüßen  
i. A.

Maik Berendt  
Verwaltungsdezernent