Arbeitsanweisung zur Gewährung übertariflicher Zulagen nach der Fachkräfte-Richtlinie

§ 1 Zweck der Regelung

(1) Es handelt es sich bei der Zahlung einer übertariflichen Zulage nicht um tarifliches Entgelt, sondern um eine freiwillige Leistung. Gemäß § 76 Abs. 2 S. 1 KVG LSA sind auf die Beschäftigten die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften anzuwenden.

(2) Diese Regelung bestimmt das Verfahren zur Gewährung übertariflicher Zulagen an Beschäftigte auf Grundlage der jeweils geltenden Fachkräfte-Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt sowie sonstiger gesetzlicher Bestimmungen.

(3) Ziel ist die transparente, nachvollziehbare und einheitliche Anwendung der Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften unter Wahrung der Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

(4) Die Gewährung einer Zulage stellt eine Einzelfallentscheidung dar. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für alle Tarifbeschäftigten der Hansestadt Stendal, soweit kein tarifvertraglicher Anspruch auf die betreffende Leistung besteht.

(2) Beamtenrechtliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 3 Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage

Eine übertarifliche Zulage kann gewährt werden, wenn mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

- erhebliche Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber,
- konkrete Gefahr des Verlustes einer für die Aufgabenerfüllung besonders wichtigen Fachkraft,
- Vorliegen eines nachweisbaren Fachkräftemangels in der betreffenden Berufsgruppe,
- Vorliegen besonderer Qualifikationen oder Erfahrungen, die für die Besetzung der Stelle zwingend erforderlich sind und am Arbeitsmarkt nur eingeschränkt verfügbar sind.

Die Voraussetzungen sind schriftlich zu begründen und zu dokumentieren.

§ 4 Höhe und Dauer der Zulage

(1) Die Zulage ist auf das zur Zielerreichung notwendige Maß zu beschränken.

(2) Vor Festlegung der Zulage ist eine Markt- und Personalbedarfseinschätzung vorzunehmen.

(3) Die Zulage kann insbesondere gewährt werden als:

- fester monatlicher Betrag,
- zeitlich befristete Zulage,
- Differenzbetrag zu einer höheren Entgeltgruppe entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie.

(4) Die Gewährung erfolgt grundsätzlich befristet auf maximal zehn Jahre. Eine Verlängerung bedarf einer erneuten Prüfung und Entscheidung.

(5) Die Höchstbeträge der jeweils geltenden Fachkräfte-Richtlinie dürfen nicht überschritten werden.

§ 5 Verfahren bei Stellenausschreibungen

(1) Soll eine Stelle mit einer Zulage ausgeschrieben werden, ist vor Veröffentlichung der Stellenausschreibung ein schriftlicher Antrag des zuständigen Fachbereiches bei der Personalabteilung einzureichen.

(2) Der Antrag muss enthalten:

- Beschreibung der Stelle,
- Begründung des Fachkräftebedarfs,
- vorgeschlagene Höhe und Dauer der Zulage.

(3) Von der Personalabteilung erfolgt die Darstellung

- der bisheriger Besetzungsversuche,
- der haushaltsrechtlichen Deckung.

(4) Die Personalabteilung prüft die Voraussetzungen und erstellt eine Beschlussvorlage für die zuständige Entscheidungsinstanz.

(5) Die Ausschreibung darf erst nach Vorliegen der erforderlichen Entscheidung veröffentlicht werden.

§ 6 Verfahren bei Beschäftigten im Bestand

(1) Für die Bindung bereits beschäftigter Fachkräfte ist ein schriftlicher Antrag des zuständigen Fachbereiches über die Personalabteilung einzureichen.

(2) Dem Antrag sind insbesondere beizufügen:

- konkrete Begründung der Bindungsnotwendigkeit,
- Nachweis der besonderen Fachkräftefunktion,
- Angaben zur vorgesehenen Höhe und Dauer der Zulage.

(3) Die Personalabteilung erstellt eine Stellungnahme bzw. Beschlussvorlage und legt die Angelegenheit der zuständigen Entscheidungsinstanz vor.

§ 7 Zuständigkeiten

(1) Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung übertariflicher Zulagen sind die nach Hauptsatzung und Kommunalverfassung jeweils zuständigen Organe.

(2) Soweit die Entscheidungskompetenz dem Oberbürgermeister übertragen ist, entscheidet dieser auf Grundlage der Stellungnahme der Personalabteilung.

(3) In allen übrigen Fällen erfolgt die Entscheidung durch den zuständigen Haupt- und Personalausschuss.

§ 8 Mitbestimmung des Personalrates

Es besteht kein Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei der Gewährung einer Fachkräftezulage im Einzelfall mangels einschlägigem Mitbestimmungstatbestand im PersVG LSA.

§ 9 Prüfung durch die Kommunalaufsicht

(1) Hierzu wird auf die Rundverfügung des Landesverwaltungsamtes vom 19.04.20224 zur Ausnahme der Aktualisierung der Fachkräfte-Richtlinie verwiesen. Dort wird ausgeführt, dass die Frage, ob eine Kommune, insbesondere aus Gründen damit einhergehender erheblicher Haushaltsbelastung, diese Leistung eingehen darf oder soll, durch die zuständige Kommunalaufsichtsbehörde unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit der Kommune in eigener Zuständigkeit zu prüfen ist.

(2) Die Kommunalaufsicht wird beteiligt, sobald ein konkreter Einzelfall vorliegt. Eine Fachkräftezulage darf nur vereinbart bzw. verlängert werden, wenn die Kommunalaufsicht keine Einwände erhoben hat. Wenn von der Kommunalaufsicht keine Rückmeldung innerhalb von 3 Monaten erfolgt, so kann die Fachkräftezulage auch ohne Rückmeldung der Kommunalaufsicht vereinbart werden.

§ 10 Dokumentation

(1) Jede Entscheidung ist aktenkundig zu machen. Die Dokumentation bzw. die Unterlagen sind in der Personalakte zu verwahren.

(2) Die Dokumentation muss mindestens enthalten:

- Antrag,
- Begründung,
- Prüfung der Voraussetzungen,
- Entscheidung,
- Höhe und Dauer der Zulage,
- haushaltsrechtliche Stellungnahme,
- Beteiligung der Kommunalaufsicht, sofern während der Konsolidierung.

§ 11 Berichtswesen

(1) Bei Bedarf berichtet die Personalabteilung über alle gewährten Fachkräftezulagen.

(2) Die Personalabteilung führt dazu ein Verzeichnis aller gewährten Fachkräftezulagen. Das Verzeichnis enthält insbesondere:

- betroffene Funktionen,
- Höhe der gewährten Leistungen,
- Laufzeiten der Zulagen.

Personenbezogene Daten sind dabei auf das erforderliche Maß zu beschränken.

§ 12 Gleichbehandlung

(1) Gleichgelagerte Sachverhalte sind nach einheitlichen Maßstäben zu behandeln.

(2) Abweichungen von bisherigen Entscheidungen sind besonders zu begründen.

(3) Die Gewährung von Zulagen darf nicht zu sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlungen führen.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Arbeitsanweisung tritt am 01.08.2026 in Kraft.

Hansestadt Stendal, den 15.07.2026

Bastian Sieler

Oberbürgermeister