



Attraktiver Arbeitgeber - Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung

<i>Einbringer/in</i> 10 Haupt- und Personalamt	<i>Datum</i> 02.11.2020
---	----------------------------

<i>Beratungsfolge</i> Hauptausschuss	<i>Sitzungsdatum</i> 30.11.2020	<i>Beratung</i> Ö
---	------------------------------------	----------------------

Sachdarstellung

Bürgerschaftsbeschluss BV-P/07/0078 vom 16.12.2019 Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung

Die Bürgerschaft der Universitäts- und Hansestadt Greifswald hat den Oberbürgermeister mit o.g. Beschluss beauftragt, ein Konzept zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze in der Verwaltung vorzulegen. Insbesondere soll geprüft werden, ob die Möglichkeit von Entfristungen, Jobtickets, Höhergruppierungen, Anpassung der Verwaltungsstrukturen und flexibleren Arbeitszeiten besteht.

Ausgangssituation

Der bundesweite Fachkräftemangel stellt auch die Universitäts- und Hansestadt Greifswald vor große Herausforderungen. Daher hat die Gewinnung und Bindung von Fachkräften höchste Priorität. Die Position der Bewerber hat sich in den vergangenen Jahren total gewandelt. So herrschte vor Jahren noch die Mangelsituation auf dem Stellenmarkt, heute können die Bewerber unter einer Vielzahl von Stellenangeboten auswählen, bei welchem Arbeitgeber sie zukünftig arbeiten möchten und welche Stelle für sie passt.

Aber auch die Arbeitswelt wird sich verändern. So schreibt das Onlinezugangsgesetz (OZG) vor, dass alle Verwaltungsleistungen bis 2022 digital angeboten werden müssen.

Daher ist die Universitäts- und Hansestadt Greifswald gehalten, um jeden klugen Kopf zu werben und die Arbeitsplätze attraktiv und modern zu gestalten und zu vermarkten.

Was macht die Attraktivität der UHGW aus, von welchen tariflichen und sonstigen Leistungen können unsere 665 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung profitieren und wo sehen wir unsere nächsten Herausforderungen?

Tarifgebundenheit

Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald ist tarifgebunden und wendet den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) an.

Danach haben die Beschäftigten Anspruch auf **tarif- und leistungsgerechte Vergütung**.

Zur Umsetzung der **leistungsorientierten Bezahlung** wurde eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen, in der die Bewertungskriterien festgeschrieben wurden.

Die Beschäftigten erhalten mit der Gehaltszahlung im November eine **Jahressonderzahlung**, die nach Entgeltgruppen gestaffelt bemessen wird.

In Abhängigkeit ihrer Beschäftigungszeit nehmen die Beschäftigten gemäß § 16 TVöD am **Stufenaufstieg** teil, der mit einer Entgelterhöhung verbunden ist. Insgesamt umfasst die Entgelttabelle 6 Stufen.

Für die Bildung **vermögenswirksamer Leistungen** gewährt der Arbeitgeber einen **Zuschuss** von 6,65 €/monatlich.

Bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 bzw. 40 Jahren erhalten die Beschäftigten ein **Jubiläumsgeld von 350 bzw. 500 Euro und einen Tag Arbeitsbefreiung**.

Werden Beschäftigte durch **Arbeitsunfähigkeit** infolge Krankheit an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, wird das **Entgelt sechs Wochen fortgezahlt**. Nach Ablauf dieses Zeitraumes wird **bis zum Ende der 39. Woche ein Krankengeldzuschuss** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettogehalt gezahlt.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer **zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung**.

Ein hohes Gut für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind die **Planungssicherheit** für die Zukunft, die **Chancengleichheit** und der **kreisensichere Arbeitsplatz**. Keiner braucht während der aktuellen Corona-Krise um seinen Arbeitsplatz oder seine Existenz bangen.

Arbeitszeitgestaltung

Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald hat bereits Anfang der 90iger Jahre eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zur Regelung einer **gleitenden Arbeitszeit** abgeschlossen, die laufend an geänderte Bedingungen angepasst und fortgeschrieben wird.

Die Dienstvereinbarung regelt eine großzügige und **flexible Arbeitszeitgestaltung** und ist im öffentlichen Dienst **einzigartig**. Sie enthält im Vergleich zu anderen Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst keine Kernarbeitszeiten. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Pausenzeiten können unter Berücksichtigung dienstlicher Belange selbst

festgelegt werden und Arbeitszeitguthaben werden nicht an einem bestimmten Stichtag gekappt.

Die Gleitzeitregelung ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Freizeit entsprechend ihren persönlichen und familiären Bedürfnissen in Abstimmung mit dem Vorgesetzten zu planen und zu gestalten.

Für Abteilungen und Einrichtungen, die nach Dienstplänen arbeiten (z. B. Bauhof), gelten Sonderregelungen zu dieser Dienstvereinbarung.

Die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt elektronisch.

Seit November 2019 besteht für die Beschäftigten der Universitäts- und Hansestadt Greifswald die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung teilweise im **Homeoffice oder mobil** zu erbringen. Beschäftigte, die von der Möglichkeit des Homeoffice Gebrauch machen, erbringen ihre Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle. Dagegen ist das mobile Arbeiten nicht an einen festen Arbeitsplatz gebunden und erfolgt situativ und nicht zu regelmäßigen Zeiten. Mit der Einführung von Telearbeit und mobiler Arbeit soll die bessere Vereinbarung von Beruf und individueller Lebensführung ermöglicht werden. Mit Stand 01.11.2020 machen 83 Beschäftigte von diesen Möglichkeiten Gebrauch, weitere 55 Anträge sind in Bearbeitung und werden voraussichtlich nach Ausstattung mit IT Technik noch im Jahr 2020 abgeschlossen.

Außerdem besteht für die Beschäftigten der Universitäts- und Hansestadt Greifswald die Option, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit befristet oder unbefristet zu reduzieren. **Individuelle Arbeitszeitreduzierungen** nehmen derzeit 63 Beschäftigte in Anspruch.

Die Einführung weitergehender Arbeitszeitmodelle wie Lebensarbeitszeit und Sabbatical wird geprüft werden.

Personalentwicklungsmaßnahmen

Auf der Grundlage des § 5 des TVöD hat die Dienststelle mit dem Personalrat am 9. Oktober 2008 die Dienstvereinbarung „**Qualifizierung**“ für die Beschäftigten der Universitäts- und Hansestadt Greifswald abgeschlossen. Danach haben die Beschäftigten mindestens einmal jährlich Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch mit der unmittelbaren Führungskraft, in dem der Qualifizierungsbedarf des Mitarbeiters ermittelt und festgelegt wird.

Die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen sind im Rahmen der Personalentwicklung auch auf künftige Aufstiegsmöglichkeiten ausgerichtet. Neben **verwaltungsinternen In-House-Seminaren** und Angeboten zu fachbezogenen Themen **externer Bildungsträger** können die Beschäftigten auch Angebote von **Kompaktlehrgängen des Kommunalen Studieninstitutes** Mecklenburg-Vorpommern nutzen. Beispielsweise seien genannt:

Kommunaler Buchhalter, Ausbildungseignungsprüfung und Führungskräftenachwuchs-Ausbildung.

Seit 2017 bietet die Stadt ihren Beschäftigten **berufsbegleitende Bachelorstudiengänge über die Technische Akademie-Wuppertal in Kooperation mit der Steinbeis-Hochschule Berlin oder der Fachhochschule Bielefeld** an. Neun Beschäftigte haben sich bereits für das Studium zum Bachelor of Arts entschieden.

In diesem Jahr ist es gelungen, mit der Fachhochschule Potsdam eine Kooperationsvereinbarung über die Reservierung von Studienplätzen für **Bachelorstudiengänge im Bauingenieurwesen** abzuschließen. Zu diesem dualen Studium hat sich die Stadt entschieden, weil in der Vergangenheit keine geeigneten Bewerber für ausgeschriebene Bauingenieurstellen zur Verfügung standen. Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald wird diesen Studiengang erstmals ab 2021 anbieten.

Im Rahmen des Kooperationsprogramms Interreg V A der Euroregion Pomerania konnte die Stadt im Jahr 2019 44 Beschäftigten die Teilnahme an einem Polnischkurs über das EU-Programm (EFRE) ermöglichen. Im Kurs wurden Grundkenntnisse der polnischen Sprache und Kultur vermittelt. Parallel dazu eigneten sich Mitarbeiter der Stadtverwaltung Stettin Grundkenntnisse der deutschen Sprache an. Perspektivisch soll ein weiterer Austauschkurs stattfinden, sobald sich die aktuelle Corona-Lage entspannt hat.

Die **Ausbildung** von Nachwuchskräften ist in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald seit vielen Jahren fest verankert. Jungen Schulabsolventen kann eine Ausbildung in der Stadtverwaltung in folgenden Ausbildungsberufen (m/w/d) angeboten werden:

Verwaltungsfachangestellter
Brandmeister
Geomatiker
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
Duales Studium Bachelor of Laws – Öffentliche Verwaltung
Gärtner, Fachrichtung Garten und Landschaftsbau
Straßenbauer

Zunehmend wird aufgrund des demographischen Wandels die Einstellung von Quereinsteigern in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald an Bedeutung gewinnen. Das setzt voraus, dass zielorientierte Fortbildungsprogramme aufgelegt werden. Insbesondere sehen wir hier das Kommunale Studieninstitut M-V in der Verantwortung.

Die Werbung zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften erfolgt auf den einschlägigen Job- und Berufsausbildungsmessen, dies sind insbesondere die Jobbex, Berufe im öffentlichen Dienst, Berufe in Uniform und Karriere Kompakt.

Die Amtsleiter und Abteilungsleiter werden regelmäßig im Rahmen eines **Führungskräftefortbildungsprogramms** qualifiziert und fortgebildet. Insbesondere werden ihnen in Workshops die Methoden der Mitarbeiterführung vermittelt.

Als Vorteil einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass überdurchschnittlich viele Frauen Führungspositionen besetzen.

Die UHGW nimmt an der gemeinsamen Fachkräftekampagne des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit und der Industrie- und Handelskammer in Mecklenburg-Vorpommern „Durchstarten-in.mv.de“ teil.

Die Stadt ermöglicht den auszubildenden Verwaltungsfachangestellten ein **Auslandspraktikum** von zwei bis vier Wochen. Das Programm läuft bis 31.12.2022. Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald zahlt lediglich das Ausbildungsentgelt, die übrigen Kosten für die Organisation und Durchführung der Auslandsreisen sind durch Pauschalen im Rahmen des Erasmus+ Programms gedeckt. Partnerkommunen sind:

- Tartu (Estland) – Abteilung für Bildung, Architektur und Bau sowie Kommunalservice
- (Umwelt und Infrastruktur)
- Goleniów (Polen)

Für Praktikanten aus anderen ausländischen Projektstädten besteht die Möglichkeit, das Praktikum in der Stadtverwaltung Greifswald, zum Beispiel in den Ämtern für Bürgerservice und Brandschutz und im Stadtbauamt, zu absolvieren.

Weitere **Praktikumsplätze** werden in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald unter der Maßgabe vergeben, dass ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann und die fachliche Betreuung gewährleistet ist. Die Kapazitäten sind leider sehr begrenzt, so dass nur wenige Plätze zur Verfügung gestellt werden können. 2019 belief es sich auf 24 Praktikumsplätze, davon 9 im Bereich Brandschutz. Praktika sind grundsätzlich geeignet, Berufsanfängern oder Schülern die Stadtverwaltung als potentiellen Arbeitgeber näherzubringen und die Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Greifswald aufzuzeigen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald unterstützt ihre Beschäftigten auf der Grundlage der mit dem Personalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei den privaten gesundheitlichen Aktivitäten und bietet ihnen umfangreiche betrieblich organisierte Kurse und Seminare an. Ziel ist es, die körperliche und psychische Gesunderhaltung aller Beschäftigten zu unterstützen. Angebote zur Prävention für die psychische Gesundheit und für die Führungskräfte geeignete müssen noch ausgebaut werden. Alle

Maßnahmen sind dem Leitgrundsatz „Gesund in Greifswald – arbeiten und leben in gesunder Balance“ verpflichtet.

Gesundheitstage zur Analyse der körperlichen Fitness, Workshops zu Themen gesunde Ernährung und Stressbewältigung werden ebenso wie die sportlichen Betätigungen bewegte Pause, Rücken-Aktiv, Herz-Kreislauf-Training und Pilates für die Beschäftigten organisiert. Die Auslobung einer Gesundheitsprämie könnte geprüft werden.

Ein städtisches Drachenbootteam sowie ein stadteigenes Volleyballteam haben sich etabliert und stärken das gemeinsame Miteinander der Beschäftigten.

Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald führt in allen Ämtern, Abteilungen und Bereichen eine **psychische Gefährdungsbeurteilung** durch. Ein Großteil ist bereits abgeschlossen und es konnte festgestellt werden, dass viele konstruktive Vorschläge und Anregungen zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze gemacht wurden, die in unserer künftigen Personalstrategie ihren Niederschlag finden werden. Die gelegentlich als gering eingeschätzte Wertschätzung der Arbeit durch die Politik stellt eine besondere Herausforderung in diesem Zusammenhang dar.

Auch betrieblich organisierte **Grippeschutzimpfungen** und Wiederbelebungskurse sind fester Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Mit den zuvor genannten Maßnahmen sollen, neben der Gesunderhaltung der Beschäftigten, die immer noch zu hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten gesenkt werden.

Nach einer im Juni 2020 veröffentlichten Umfrage des Deutschen Städtetages zum Krankenstand 2019 in den Mitgliedsstädten, an der sich 160 Städte beteiligten, liegt die Universitäts- und Hansestadt Greifswald mit 25,83 Krankentage pro Jahr um 0,91 unter dem Durchschnitt aller teilnehmenden Städte (26,74 Krankentage pro Jahr). Die Krankheitsgesamtquote der UHGW mit 7,08 % liegt um 0,25 % unter dem Durchschnitt aller teilnehmenden Mitgliedsstädte (7,33 %), jedoch 0,36 % über dem Durchschnitt der Mitgliedsstädte unserer Größenklasse (6,72 %). Ursache dafür könnte die unterschiedliche Struktur des beschäftigten Personals sein. So beschäftigt die UHGW z.B. Personal auf dem Bauhof und im Reinigungs- und Hausmeisterbereich, welches besonders körperlicher Belastung oder den Witterungsbedingungen ausgesetzt ist.

Im August 2007 wurde mit dem Personalrat der UHGW eine Dienstvereinbarung zum Verfahren des **betrieblichen Eingliederungsmanagements** nach längerem krankheitsbedingtem Ausfall der Beschäftigten abgeschlossen. Damit kommen wir nicht nur den gesetzlichen Vorschriften des SGB IX nach, sondern unterstützen und beraten unsere Beschäftigten bei der Ausstattung von leidensgerechten Arbeitsplätzen und begleiten sie bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist fester Bestandteil unserer Gesundheitsförderung.

Personalgewinnung

Alle vakanten Stellen werden parallel intern und extern ausgeschrieben. Dies erfolgt über Druckerzeugnisse und soziale Medien. Beispielhaft seien genannt: die Homepage der Stadt Greifswald, die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, interamt.de, indeed.de, Facebook.de, das Stadtblatt, ggf. die Ostseezeitung und/oder Stepp Stone. Darüber hinaus kooperiert die Stadt seit 2017 mit der Wirtschaftsfördergesellschaft Vorpommern e.V. und ist Kampagnenpartner der Kampagne „Vorpommern – Deutschlands Sonnendeck“. Die Kooperation umfasst die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen auf dem Fachkräfteportal der Wirtschaftsfördergesellschaft sowie auf Xing und Facebook.

Am 02.07.2018 wurde das **Welcome Center Region Greifswald** als zentrale Anlaufstelle für die Beratung von Fachkräften und Zuzüglern sowie für die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung, eröffnet. Kooperationspartner sind in diesem Projekt die Universitäts- und Hansestadt Greifswald, der Landkreis Vorpommern-Greifswald und die Universität Greifswald. Das kostenlose Service- und Beratungsangebot ist breit gefächert und gibt u. a. Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum, Kinderbetreuungsplätzen, Schulen, Ärzten, Banken und Freizeitmöglichkeiten. Seit der Eröffnung hat das Welcome Center 340 Interessierte erfolgreich dabei unterstützt, ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt in die Region Greifswald zu verlagern.

In den Stellenveröffentlichungen der Stadtverwaltung werden die Bewerber auf die Zusammenarbeit mit dem Welcome-Center Greifswald aufmerksam gemacht.

Zurzeit wird die Homepage der Stadt Greifswald bezüglich der Darstellung und besseren Auffindbarkeit von Stellenausschreibungen überarbeitet. Über ein eigenes Fenster auf der Startseite soll der Hinweis auf Stellenangebote und Karrierewege etabliert werden. Stellenbezogene Fotocollagen sollen zur besseren, ansprechenden Präsentation der Arbeitsplätze beitragen.

Die UHGW startet demnächst mit Unterstützung der Mitarbeitenden in den sozialen Medien eine eigene Bildkampagne.

Personalbindung

Mit Maßnahmen, wie die **Bildung eines Nachwuchsführungskräftepools** und die gezielte Vorbereitung potentieller Nachwuchsführungskräfte auf die Übernahme von Führungsverantwortung, werden den Leistungsträgern frühzeitig die Entwicklungsmöglichkeiten in der Stadtverwaltung aufgezeigt.

Für die Bindung der sehr gut ausgebildeten Absolventen der Fachhochschule Güstrow mit dem Abschluss Bachelor of Laws ist das Beamtenkonzept mit der Erweiterung der vorhandenen **Beamtenstellen**

auf den Weg gebracht. Es ist wichtig, diesen Absolventen Aufstiegs- und Karrierechancen in der Verwaltung aufzuzeigen, um ihre Abwanderung zu anderen Kommunen bzw. öffentlichen Arbeitgebern zu verhindern.

Umfangreiche Maßnahmen zur Personalbindung sind **im Personalentwicklungskonzept** der Universitäts- und Hansestadt Greifswald verankert, werden gelebt und fortgeschrieben (Personalentwicklungskonzept, sh. ALLRIS - Dokumente).

Die **interne Kommunikation** über das Intranet, einen jüngst eingeführten regelmäßigen Rundbrief an alle Mitarbeiter sowie diverse Sport- und Bildungsangebote, wird laufend ausgebaut.

Es wird geprüft, welche steuerfreien Zuschüsse oder Leistungen gewährt werden können.

Entfristungen

Im Stellenplan der Universitäts- und Hansestadt Greifswald werden befristete Stellen nur aufgenommen, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Überwiegend betrifft das Projekte, die aus Fördermitteln finanziert werden. In diesen Fällen erfolgt eine befristete Personaleinstellung. Ob die Aufgaben zukünftig auch ohne die Bereitstellung von Fördermitteln weitergeführt werden sollen, entscheidet die Bürgerschaft mit dem nächsten Stellenplan. Wenn ja, wird die Stelle entfristet und unbefristet besetzt.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist es möglich, Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund befristet für zwei Jahre abzuschließen. Von dieser Möglichkeit macht die UHGW keinen Gebrauch. Alle Stellenbesetzungen auf unbefristete Stellen erfolgen unbefristet. Befristete Arbeitsverträge werden nur in Vertretungsfällen (z. B. Elternzeit und Krankheit) abgeschlossen. Somit ist die Frage nach Entfristungen in der UHGW kein Thema.

Höhergruppierungen

Die Eingruppierung der Beschäftigten ist in § 12 TVöD geregelt. Sie richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung. Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Grundlage für die Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale bildet in der UHGW die Stellenbeschreibung mit den einzelnen Arbeitsvorgängen.

Höhergruppierungen können nur vorgenommen werden, wenn die ausgeübte Tätigkeit einem entsprechenden höherwertigen Tätigkeitsmerkmal entspricht. Das kann der Fall sein, wenn sich das Tätigkeitsfeld der Beschäftigten ändert oder zusätzlich höherwertige Aufgaben dazu kommen. Die Stellen werden grundsätzlich neu bewertet, wenn sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten ändern. Ergibt die neue Bewertung eine Höhergruppierung, wird der Beschäftigte höhergruppiert.

Die pauschale Festsetzung von Höhergruppierungen ist aufgrund der Tarifgebundenheit ausgeschlossen.

Zusätzlich Anreize, wie die **Vorweggewährung von Stufen** für besondere Leistungen und die Zahlung **übertariflicher Zulagen** auf der Grundlage der Arbeitgeberrichtlinien der VKA werden durch die Universitäts- und Hansestadt Greifswald genutzt.

Jobtickets

Das Busnetz der Stadt Greifswald wird überwiegend durch die Verkehrsbetriebe Greifswald GmbH (VBG), eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke GmbH, betrieben. Der Erwerb von Jobtickets bei den Verkehrsbetrieben für Mitarbeiter der Stadtverwaltung ist noch nicht möglich. Das Haupt- und Personalamt arbeitet aber weiter daran, die Möglichkeit von Jobtickets für die Beschäftigten zu eröffnen.

Arbeitsplätze

Bei der Werbung für die Attraktivität der Universitäts- Hansestadt Greifswald spielt die Gestaltung von modernen Arbeitsplätzen eine besondere Rolle. Zunehmend werden die Arbeitsplätze ergonomisch eingerichtet und mit modernen Möbeln (z.B. höhenverstellbaren Schreibtischen) ausgestattet. Gleichermäßen bedeutsam ist es, bei der Ausstattung neuer Büroräume neben einer zeitgemäßen IT-technischen Ausstattung, helle Arbeits- und angenehme Begegnungsstätten bereitzustellen.

Nur mit gut ausgestatteten Arbeitsplätzen und attraktiven Arbeitsbedingungen können wir bei der Gewinnung von Fachkräften gegenüber der freien Wirtschaft konkurrenzfähig sein.

Temporäre Kapazitätserweiterung

Die UHGW prüft derzeit die Möglichkeiten befristeter Erweiterungen der personellen Kapazität, um der Erwartung der Politik an das Tempo der Umsetzung von Beschlüssen gerecht zu werden (z.B. Einsatz von Studierenden, Nutzung der Möglichkeiten des Bundesfreiwilligendienstes, Honorarkräfte etc.)

Anmerkung: Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich in der männlichen Form verwendet, so schließt dies weibliche oder anderweitige Geschlechteridentitäten ausdrücklich mit ein.

Anlage/n

Keine