



Einführung einer Prämie für die Mitarbeitendenwerbung

Gremium	Termin	Beratungsfolge	Status
Hauptausschuss	30.09.2024	Vorberatung	öffentlich
Gemeinderat	10.10.2024	Entscheidung	öffentlich

Anlagen

Weitere beteiligte Ressorts

N!-Check

- Die Durchführung des N!-Check ist erfolgt (liegt als Anlage bei).
- Die Durchführung des N!-Check ist nicht erfolgt (nicht erforderlich lt. Ausschlusskatalog).

Begründung

I. Beschlussvorschlag

Der Gemeinderat beschließt die Einführung einer Prämie für die Mitarbeitendenwerbung. Die hierfür erforderlichen Finanzmittel werden in den Haushalt 2025 eingestellt. Eine potenzielle Auszahlung erfolgt erst mit der Genehmigung des Haushalts 2025.

II. Sachverhalt und Begründung

In Zeiten einer zunehmend erschwerten Gewinnung von Mitarbeitenden ist es aus Sicht der Stadtverwaltung wichtig, bisher ungenutzte Potenziale und Möglichkeiten zu betrachten, die hierbei unterstützend wirken können. In diesem Zusammenhang ist es zielführend, auch Optionen abseits der klassischen Marketingtätigkeiten und der allgemeinen Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität zu betrachten und zu bewerten.

So kann es sinnvoll sein, die Mitarbeitenden einer Organisation aktiv über Mitarbeitendenempfehlungsprogramme bzw. Mitarbeitendenwerbungsprogramme in das Recruiting einzubinden. Hierbei erhalten die Mitarbeitenden im Falle einer erfolgreichen Vermittlung eine Prämie in Anerkennung ihrer unterstützenden Tätigkeit bei der Personalgewinnung.



Mitarbeiterempfehlungsprogramme werden gerade in der Privatwirtschaft bereits seit geraumer Zeit genutzt, um den zunehmenden Herausforderungen bei der Personalgewinnung zu begegnen. Daher können auch die damit verbundenen Vor- und Nachteile transparent bewertet werden.

So wurde bspw. beobachtet, dass empfohlene Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stelle oftmals auch eine sehr gute Eignung und Befähigung mitbringen. Dies wird auf den Umstand zurückgeführt, dass Mitarbeitende in der Regel bereits einen sehr guten Einblick in die Organisation und die Anforderungen haben und sich schlussendlich mit Abgabe der Empfehlung auch dafür verantwortlich sehen, dass eine passende Kandidatin bzw. ein passender Kandidat vorgeschlagen wird.

Zudem wirkt sich ein Mitarbeitendenempfehlungsprogramm auch positiv auf die Motivation der Mitarbeitenden aus, da diese auf diesem Wege Einfluss auf das eigene Arbeitsumfeld haben und in dem Personalgewinnungsprozess eingebunden sind. Weiterhin sind geworbene Mitarbeitende insgesamt zufriedener in der Organisation und weisen längere Beschäftigungszeiten auf.

Auch eine Kostenersparnis wird mit Mitarbeitendenempfehlungsprogrammen verbunden, da offene Stellen mittlerweile oftmals erst nach mehrfachen Ausschreibungsrunden besetzt werden können. Mit einem Mitarbeitendenempfehlungsprogramm werden die Chancen einer zeitnahen erfolgreichen Stellenbesetzung erhöht, wodurch kostspielige erneute Ausschreibungsrunden vermieden werden können.

Demgegenüber wurden jedoch auch Nachteile von Mitarbeitendenempfehlungsprogrammen beobachtet. So kann die Diversität einer Organisation insgesamt hierdurch abnehmen, da die geworbenen Mitarbeitenden in der Regel aus dem näheren Familienumfeld bzw. dem Freundeskreis kommen. In diesem Zusammenhang muss auch zwingend der Eindruck einer Vetternwirtschaft vermieden werden, da dies für die Arbeitgebermarke einen nachteiligen Effekt hätte.

Vereinzelt kann auch der Anreiz, eine Prämie für die erfolgreiche Mitarbeitendenempfehlung zu erhalten, eine falsche Motivation hervorrufen. Hierbei wird dann gerade nicht die fachliche Eignung in den Vordergrund gestellt, sondern die Aussicht auf eine Belohnung.

In der Abwägung wiegen die Vorteile allerdings schwerer, weshalb Mitarbeitendenempfehlungsprogramme auch als Erfolgsgeschichte gesehen werden. In der Bewertung kommt die Stadtverwaltung Crailsheim zu dem Ergebnis, dass ein entsprechendes Programm auch die städtische Personalgewinnung in allen Bereichen unterstützen könnte.

Gleichzeitig besteht jedoch nicht die Erwartungshaltung, dass hierdurch schlagartig sämtliche Herausforderungen aus dem Weg geräumt werden. Vielmehr stellt ein Mitarbeitendenempfehlungsprogramm ein weiteres unterstützendes Mittel in der Personalgewinnung dar. In Anbetracht der vorliegenden Rahmenbedingungen wäre es nicht zielführend, diese verhältnismäßig kostengünstige Methode nicht zum Einsatz zu bringen.

Für den Haushalt 2025 wurden daher Finanzmittel in Höhe von 30.000 Euro für die Etablierung eines Mitarbeitendengewinnungsprogramms angemeldet. Die weitere konkrete Ausgestaltung soll nach dem Grundsatzbeschluss bis zur Genehmigung des Haushalts 2025 vorgenommen werden.



Folgende Eckpunkte sind hierbei angedacht:

- Gewährung einer Prämie in Höhe von 1.500,00 Euro bei der erfolgreichen Einstellung eines empfohlenen Mitarbeitenden (ab einem Beschäftigungsumfang von 40 %)
- Gewährung einer Prämie in Höhe von 500,00 Euro bei der erfolgreichen Einstellung einer empfohlenen Nachwuchskraft
- Staffelung der Auszahlung nach Einstellung, bestandener Probezeit und nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten oder ggf. länger
- Teilnahmeberechtigung aller aktiven Mitarbeitenden und Nachwuchskräfte, die in einem Beschäftigungs-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis stehen
- Ausgeschlossen sind Mitarbeitende des Sachgebiets Personal, Ressortleiter/innen und Mitglieder des Personalrats, die im Auswahlverfahren und Entscheidungsprozess involviert sind

Die schlussendliche Ausgestaltung hinsichtlich des Geltungsbereichs, der Voraussetzungen, des Ablaufs und der Auszahlung der Prämien muss weiterhin mit der Personalvertretung der Stadtverwaltung Crailsheim abgestimmt werden. Nach dem erfolgten Grundsatzbeschluss bleibt hierfür ein ausreichend großes Zeitfenster bis zur Genehmigung des Haushalts 2025.

Nach Einführung soll mittels einer Evaluation auch der Erfolgsgrad der Maßnahme bestimmt werden. Abhängig hiervon ist dann eine Entscheidung bezüglich der weiteren Fortführung zu treffen.

III. Empfehlung und Ziel der Verwaltung

Die Verwaltung empfiehlt, dem Beschlussvorschlag zuzustimmen und eine Prämie für die Mitarbeitendenwerbung einzuführen. Hierdurch sollen die Beschäftigten der Stadtverwaltung aktiv in die Personalgewinnung eingebunden werden und hierbei unterstützend mitwirken.