

Stadt Heidelberg

Drucksache:
0156/2023/BV

Datum:
27.04.2023

Federführung:
Dezernat I, Personal und Organisationsamt

Beteiligung:

Betreff:

**Umsetzung der Besoldungsreform im Bereich des
mittleren Verwaltungsdienstes bei der Stadt Heidelberg**

Beschlussvorlage

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Zustimmung zur Beschlussempfehlung:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	11.05.2023	Ö	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ohne	
Gemeinderat	17.05.2023	Ö	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ohne	

Beschlussvorschlag der Verwaltung:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt folgenden Beschluss des Gemeinderats:

Der Gemeinderat beschließt, die Besoldungsreform bei der Stadt Heidelberg entsprechend dem Verwaltungsvorschlag umzusetzen und die Stellenwertigkeiten im Bereich des mittleren Dienstes dauerhaft entsprechend der gesetzlichen Überleitung anzuheben.

Finanzielle Auswirkungen:

Bezeichnung:	Betrag in Euro:
Ausgaben / Gesamtkosten:	
<ul style="list-style-type: none">Die entsprechenden Personalkosten sind im Personalkostenbudget für den Haushalt 2023/2024 eingeplant.	
Einnahmen:	
<ul style="list-style-type: none">keine	
Finanzierung:	
<ul style="list-style-type: none">keine	
Folgekosten:	

Zusammenfassung der Begründung:

Die durch die Umsetzung des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) erzielte Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und die dadurch abgebildete grundsätzliche Steigerung der Stellenanforderungen in der Besoldungsstruktur soll dauerhaft bestand haben. Hierfür sollen die in diesem Zusammenhang zum Stellenplan 2023/2024 eingebrachten Stellenanhebungen im Bereich des mittleren Dienstes dauerhaft in der jeweils höheren Besoldungsgruppe ausgewiesen werden. Künftige Stellenbewertungen nach dem KGSt-Modell (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) erfolgen im Bereich des mittleren Dienstes unter Einbeziehung der entsprechenden analogen Überleitung im Bewertungsergebnis.

Begründung:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) zum 01.12.2022 wurden insbesondere die Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung seitens des Landes Baden-Württemberg umgesetzt. Neben Anpassungen in den Erfahrungsstufen, in den Beihilfebemessungssätzen, in den Beträgen der kinderbezogenen Familienzuschläge sowie weiteren dienstrechtlichen Regelungen enthielt das Gesetz grundlegende Änderungen in der Besoldungsstruktur:

- Aufgrund gestiegener fachlicher Anforderungen wurden die Eingangsamter des gehobenen nichttechnischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 beziehungsweise des gehobenen technischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 angehoben.
- In der Folge wurde das Eingangsamt des mittleren Dienstes von A 7 nach A 8 sowie das Endamt des mittleren Dienstes von A 9 nach A 10 (neues Statusamt im mittleren Dienst) angehoben.
- Die zum 01.12.2022 vorhandenen Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 (A 9 mittlerer und gehobener Dienst) und die Beamtinnen und Beamten des technischen Dienstes in Besoldungsgruppe A 10 (unter bestimmten Voraussetzungen) wurden von Gesetz wegen in die jeweils nächsthöhere Besoldungsgruppe übergeleitet.

Durch die beschriebene Fortentwicklung der Besoldungsstruktur wurde auch grundsätzlich eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und eine Abbildung der allgemeinen Steigerung der Stellenanforderungen erzielt.

Durch die Neustrukturierung des Besoldungsgefüges sowie der Überleitung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten ergibt sich unter anderem die Fragestellung nach dem Umgang mit Stellenwertigkeiten bei der Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen und dem generellen Umgang mit Stellenbewertungen in den betreffenden Wertigkeiten (Beispiel: Eine Stelle war bisher nach A 8 bewertet. Der vorhandene Stelleninhaber wurde zum 01.12.2022 nach A 9 übergeleitet und scheidet zum 01.06.2023 aus dem Dienst aus. Es stellt sich die Frage der Wertigkeit der Stellenausschreibung). Die Ausweisungen der Stellenwerte im Stellenplan 2023/2024 konnten aufgrund der Kurzfristigkeit des Gesetzesbeschlusses zunächst nur durch die Anhebung der Stellenwerte zusammen mit einem ku-Vermerk (künftig umzuwandeln) umgesetzt werden.

Die Stellenwertigkeit von Beamtenstellen wird bei der Stadt Heidelberg nach dem KGSt-Modell der Dienstpostenbewertung analytisch geprüft und festgelegt. Das Bewertungsmodell der KGSt wird dabei seit vielen Jahrzehnten deutschlandweit in den Kommunen erfolgreich angewendet und umgesetzt. Seitens der KGSt sind jedoch anlässlich der Besoldungsreform in Baden-Württemberg keine landesspezifischen Anpassungen im Bewertungsmodell vorgesehen.

Die Anwendung des bisherigen KGSt-Modells hat deshalb unter anderem zur Folge, dass manche Stellenwertigkeiten (beispielsweise im Bereich der neu implementierten Besoldungsgruppe A 10 mittlerer Dienst) nicht vorgesehen beziehungsweise nicht in sinnvoller Weise erreichbar sind.

Die Verwaltung schlägt daher vor, dem Grundgedanken einer Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und einer Abbildung der grundsätzlichen Steigerung der Stellenanforderungen in der Besoldungsstruktur bei der Erarbeitung des Gesetzes durch das Land zu folgen und die zunächst mit einem ku-Vermerk angehobenen Stellenwertigkeiten im Bereich zwischen A 8 und A 10 mit Amtszulage des mittleren Dienstes dauerhaft beizubehalten. Hierzu werden die künftigen Ergebnisse von Stellenbewertungen nach dem KGSt-Modell, welche ein Ergebnis zwischen A 7 und A 9 mit Amtszulage zur Folge haben, entsprechend der gesetzlichen Regelung nach Ergebnisfeststellung grundsätzlich analog der Überleitung angehoben. Eine Nachbesetzung freiwerdender Stellen in diesem Bereich erfolgt dann in der Regel in der höheren (übergeleiteten) Besoldungsgruppe.

Die Stellen der übrigen Besoldungsgruppen sowie grundsätzlich die Beschäftigtenstellen nach TVöD - V (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Verwaltung) sind von dieser Vorgehensweise nicht betroffen.

Durch die Umsetzung dieser Vorgehensweise können die im Haushalt 2023/2024 im Stellenplan hinterlegten ku-Vermerke der im Rahmen der gesetzlichen Regelung übergeleiteten Stellenwerte für den Haushalt 2025/2026 entfallen. Die notwendigen Personalkosten zur dauerhaften Beibehaltung der angehobenen Stellenwertigkeiten sind im Haushalt 2023/2024 entsprechend hinterlegt und werden in den künftigen Haushaltsjahren eingeplant. Würden alle betreffenden Stellenwerte wieder in der jeweils niedrigeren Besoldungsgruppe nachbesetzt werden, würde dies nach Nachbesetzung aller Stellen langfristig Einsparungen in Höhe von rund 630.000 Euro pro Jahr generieren.

Die Verwaltung hält es jedoch in der Abwägung insbesondere zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin für erforderlich, die Stellen auch künftig in der jeweils angehobenen Besoldungsgruppe auszuweisen und zu besetzen.

gezeichnet
Prof. Dr. Eckart Würzner