

Stadt Heidelberg

Drucksache:
0 0 0 4 / 2 0 2 4 / I V

Datum:
15.01.2024

Federführung:
Dezernat I, Personal und Organisationsamt

Beteiligung:

Betreff:

**Maßnahmen zur Verbesserung der Bezahlstruktur
insbesondere in niedriger bezahlten Berufsfeldern bei der
Stadt Heidelberg**

Informationsvorlage

Beschluslauf

Die Beratungsergebnisse der einzelnen Gremien beginnen ab der Seite 2.2 ff.
Letzte Aktualisierung: 29. Januar 2024

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	24.01.2024	Ö	() ja () nein () ohne	

Zusammenfassung der Information:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Informationen zu den bereits umgesetzten sowie den sich in Erarbeitung befindlichen Maßnahmen der Verwaltung für bessere Bezahlstrukturen insbesondere in niedriger bezahlten Berufsfeldern zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen:

Bezeichnung:	Betrag in Euro:
Ausgaben / Gesamtkosten:	
<ul style="list-style-type: none">Die Finanzierung der beschriebenen Maßnahmen erfolgt über den gesamtstädtischen Personalkostenansatz.	
Einnahmen:	
<ul style="list-style-type: none">keine	
Finanzierung:	
<ul style="list-style-type: none">siehe oben	
Folgekosten:	

Zusammenfassung der Begründung:

Die Verwaltung arbeitet laufend an der Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin und Verbesserungen des Personalmanagements. Ein wichtiger Baustein ist dabei die Bezahlung der Mitarbeitenden. Soweit besoldungs- und tarifrechtlich möglich und umsetzbar, werden insbesondere in niedriger bezahlten Berufsfeldern Möglichkeiten ergriffen, um die Einkommen zu erhöhen. Die Vorlage zeigt die Vielzahl der bereits umgesetzten Maßnahmen und gibt einen Ausblick.

Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 24.01.2024

Ergebnis der öffentlichen Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 24.01.2024

20 Maßnahmen zur Verbesserung der Bezahlstruktur insbesondere in niedriger bezahlten Berufsfeldern bei der Stadt Heidelberg Informationsvorlage 0004/2024/IV

Stadtrat Grädler bedankt sich für die gute Übersicht. Ihm fehle in der Vorlage jedoch eine Darstellung des zukünftigen Ansatzes. Wenn man die jeweiligen Möglichkeiten für eine bessere Bezahlung ausschöpfe, sei eine Steigerung der Personalkosten zu erwarten.

Stadträtin Prof. Dr. Schuster freut sich ebenfalls über die Aufstellung. Aus ihrer Sicht sei die Bezahlstruktur und deren Auswirkungen ein wichtiges Thema für die Haushaltsstrukturkommission.

Oberbürgermeister Prof. Dr. Würzner betont, momentan wolle man grundsätzlich diesen Weg im Rahmen der derzeit im Doppelhaushalt verfügbaren Mittel gehen. Er sagt zu, dass das Thema im Rahmen der Haushaltsstrukturkommission nochmal ausführlich beraten werde.

Nach dieser kurzen Aussprache nehmen die Mitglieder des Haupt- und Finanzausschusses die Informationsvorlage unter Berücksichtigung des zugesagten Arbeitsauftrages zur Kenntnis.

gezeichnet
Prof. Dr. Eckart Würzner
Oberbürgermeister

Ergebnis: Kenntnis genommen mit Arbeitsauftrag an die Verwaltung

Begründung:

Mit Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 25.10.2023 erging der Arbeitsauftrag an die Verwaltung, weitere Maßnahmen in Bezug auf die Neukonzeption in der Bezahlstruktur insbesondere in niedriger bezahlten Berufsfeldern vorzustellen.

Vorbemerkung

Sowohl für die Personalgewinnung als auch für die Personalbindung spielt eine attraktive Bezahlung eine zentrale Rolle. Als Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband ist die Stadt Heidelberg grundsätzlich an die Einhaltung der tarifrechtlichen Vorgaben gebunden. Dabei sind in den bestehenden tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen auch Hemmnisse für die Kommunen implementiert. Um hier Verbesserungen für die Kommunen zu erwirken, besteht hinsichtlich wünschenswerter Veränderungen ein enger Austausch mit dem Städtetag Baden-Württemberg (beispielsweise Ende November 2023 mit ganztägigem Workshop unter Einbeziehung aller landesweiten Städte), um bessere und flexiblere Rahmenbedingungen für die Zukunft zu erwirken.

Generelle Entgelt-Verbesserungen

Bereits in der Drucksache 0109/2023/IV wurden verschiedene Maßnahmen wie die **Stufenlaufzeitverkürzung** für Beschäftigte, die direkte (**übertarifliche**) **Eingruppierung** von Beschäftigten ohne einschlägige Ausbildung (Beschlussvorlage 0254/2022/BV) sowie die Einführung einer **Arbeitsmarktzulage** berichtet. Letztgenanntes Instrument wurde mit der Beschlussvorlage 0190/2023/BV bereits vom Gemeinderat zur Verbesserung der Situation im Bereich Personalrekrutierung und Personalbindung beschlossen. Erste Maßnahmen zur berufsgruppenspezifischen Einführung einer Arbeitsmarktzulage befinden sich in der Umsetzung. Alle genannten Konzepte und Instrumente kommen grundsätzlich allen Beschäftigtenbereichen zugute.

Entgeltverbesserungen für geringer bezahlte Berufe

In verschiedenen Bereichen wurden weitere Maßnahmen konzipiert und umgesetzt, um die Bezahlungssituation insbesondere in niedriger bezahlten Berufsfeldern weiter zu öffnen und die bestehenden tarif- und beamtenrechtlichen Gestaltungsspielräume bestmöglich zu nutzen:

- Eingruppierungen im Bereich der **Friedhofsmitarbeiterinnen/Friedhofsmitarbeiter** beim Regiebetrieb Friedhöfe (ungelernte Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung) mit der Möglichkeit einer direkten Eingruppierung in Entgeltgruppe 4 TVöD-V (bisher Entgeltgruppe 3 TVöD-V).
- Festlegung einer vereinfachten Eingruppierungs- und Höhergruppierungsregelung im Bereich **Gärtnerinnen/Gärtner** beim Regiebetrieb Gartenbau mit grundsätzlicher Weiterentwicklungsmöglichkeit von Entgeltgruppe 5 TVöD-V nach Entgeltgruppe 6 TVöD-V. Ziel ist je nach Qualifizierung und Berufserfahrung eine grundsätzliche Einstellung direkt in Entgeltgruppe 6 TVöD-V.
- Eingruppierung der **Forstwirtinnen/Forstwirte** beim Landschafts- und Forstamt mit grundsätzlicher Entwicklungsmöglichkeit nach einem Beschäftigungsjahr von Entgeltgruppe 5 TVöD-WaldBW nach Entgeltgruppe 6 TVöD-WaldBW.
- Einführung eines neuen Beförderungskonzepts im **Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr** sowie grundsätzliche Neustrukturierung der Besoldung im Einsatzdienst zwischen Besoldungsgruppe A8 L BesGBW und A10m L BesGBW auf Basis der Besoldungsreform des Landes.

- Eingruppierung der **Gemeindevollzugsbediensteten** beim Amt für Mobilität mit grundsätzlicher Entwicklungsmöglichkeit nach einem Beschäftigungsjahr von Entgeltgruppe 5 TVöD-V nach Entgeltgruppe 6 TVöD-V.
- Anhebung der Einstiegsbezahlung in einzelnen **Werkstätten** der Abfallwirtschaft, Stadtreinigung und Zentralwerkstätten (zum Beispiel Elektro- und Feinwerktechnischen Werkstatt mindestens Entgeltgruppe 7 TVöD-V).
- Anhebung der Eingruppierung von **Kräften in Kindertageseinrichtungen** mit ausländischem Berufsabschluss während des Anpassungslehrgangs zur Anerkennung des Berufsabschlusses. Je nach individuellem Qualifikationsniveau ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen S 3, S 4 oder S 8a TVöD-V möglich.
- Eingruppierung von **Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern** in Kindertageseinrichtungen mit Entwicklungsmöglichkeit nach Entgeltgruppe S 4 TVöD-V. Nach erfolgreichem Abschluss entsprechender Qualifizierungs- oder Nachqualifizierungslehrgänge eröffnet sich eine Bezahlungsperspektive auf das Niveau ausgebildeter Erzieherinnen/Erzieher. Unabhängig hiervon ist geplant, eine Anhebung der Bezahlung von Erzieherinnen/Erziehern (bisher Grundeingruppierung in Entgeltgruppe S 8a TVöD-V) ab nächstem Doppelhaushalt vorzusehen.
- Anhebung der Einstiegsbezahlung von Fachkräften für **Medien- und Informationsdienste** bei der Stadtbücherei nach Entgeltgruppe 6 TVöD-V.
- Anhebung der Einstiegsbezahlung von **Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern** nach mindestens Entgeltgruppe E9a TVöD-V beim Amt für Digitales und Informationsverarbeitung sowie Konzeption von Perspektiven im Rahmen der Personalentwicklung bei entsprechender Aufgabenwahrnehmung.
- Zulagenzahlung an die Mitarbeiterinnen in den **Bürgerdiensten** (Drucksache 0364/2023/BV) nach Entgeltgruppe E9a TVöD-V sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung **Zuwanderungsrecht** nach Entgeltgruppe E9b TVöD-V aufgrund der aktuell besonders herausfordernden Situation.
- Herausgehobene Bezahlstruktur der städtischen **Sekretariatskräfte** im kommunalen Quervergleich.

- Eingruppierung für Mitarbeitende des **Kommunalen Ordnungsdienstes** beim Bürger- und Ordnungsamt mit 2-jähriger Zulagenzahlung nach Entgeltgruppe 9a TVöD-V und anschließender Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a TVöD-V bei erfolgreicher Bewährung.
- Anpassung der Stellenwertigkeiten durch Umstrukturierung im Bereich der **Fotoauswertung in der Abteilung Ordnungswidrigkeiten** im Rechtsamt. Für Mitarbeitende mit gestiegenen Anforderungen wurde die Stellenwertigkeit bis nach Entgeltgruppe 7 TVöD-V gehoben.
- Eingruppierung für **Ermittlerinnen und Ermittler in der Abteilung Ordnungswidrigkeiten** beim Rechtsamt in Entgeltgruppe 6 TVöD-V mit Entwicklungsperspektive nach Entgeltgruppe 7 TVöD-V nach zwei Jahren erfolgreicher Bewährung oder einschlägiger Berufserfahrung.

Beschäftigte im handwerklichen Bereich

Darüber hinaus werden durch die Einführung des landesbezirklichen Tarifvertrags Nr. 6 G zur Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich (EG-TV Nr. 6 G BW) zum 01. Januar 2024 neue Eingruppierungsgrundlagen eingeführt. Mit der Umsetzung im Jahr 2024 werden die Eingruppierungen für die circa 540 Beschäftigten überprüft und gegebenenfalls, sollte sich eine höhere Eingruppierung ergeben, neu festgesetzt. Es ist davon auszugehen, dass sich für einen merklichen Teil der betroffenen Berufsgruppen höhere Einkommen ergeben werden.

Fazit und Ausblick

Fast zwei Drittel aller durchgeführten Beförderungen und Höhergruppierungen (inklusive der Überleitungen im Rahmen der Besoldungsreform) kamen im Zeitraum 1. Dezember 2022 bis 30. November 2023 den Mitarbeitenden bis Entgeltgruppe 9a TVöD-V beziehungsweise Besoldungsgruppe A10m LBesGBW zu Gute. Im Vergleich zum Gesamtanteil der Mitarbeitenden ist dies ein überproportionaler Anteil.

Um auch zukünftig als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, wird das Personal- und Organisationsamt gemeinsam mit den Fachbereichen strukturiert die Möglichkeiten ausschöpfen, um neben anderen Bausteinen auch die Bezahlung zu verbessern. Darüber hinaus setzt sich die Verwaltung gemeinsam mit anderen Städten weiter dafür ein, Einfluss auf die Tarif- und Gesetzgebungsverfahren zu nehmen und damit die Leistungsfähigkeit der Kommunen zu erhalten.

Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes
Keine
2. Kritische Abwägung/ Erläuterungen zu Zielkonflikten:
Keine

gezeichnet
Prof. Dr. Eckart Würzner