

Antwort der
Landesregierung

auf die Kleine Anfrage Nr. 127
des Abgeordneten Sven Hornauf
BSW-Fraktion
Landtagsdrucksache 8/217

Beamtenbesoldung: Abstand zu Berlin bleibt vergrößert

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister der Finanzen und für Europa die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen des Fragestellers

In den beiden letzten Jahren ist insbesondere von Seiten der Finanzverwaltung im Land immer wieder die angespannte Personalsituation dargestellt worden. Dies betrifft auch weitere Teile des Landesdienstes. Beim „Kampf“ um neue und fachkundige Mitarbeiter steht das Land Brandenburg unter anderem im direkten Wettbewerb zum Land Berlin, das teilweise auch medial sehr wirksam für seinen Landesdienst wirbt. Das Land Berlin hatte bereits im Mai 2024 grundlegend beschlossen, die Besoldung seiner Beamten - neben der Übernahme der Tarifabschlüsse für die Angestellten des Öffentlichen Dienstes - schrittweise an die Besoldung der Bundesbeamten anzugleichen. Ziel war es ausdrücklich „damit im Kampf um Arbeitskräfte mithalten zu können.“. Trotz sonstiger Sparbeschlüsse hat der Senat am 21.11.2024 indes ausdrücklich beschlossen, an diesen zusätzlichen Erhöhungen festzuhalten. Damit wird der Abstand der Besoldung der Niveaus von Brandenburg und Berlin größer, mithin der Landesdienst Brandenburg im Vergleich zum Landesdienst Berlin unattraktiver.

Vorbemerkungen der Landesregierung

Grundsätzlich ist ein vollumfassender Vergleich des Besoldungsniveaus Berlins und Brandenburgs nicht ohne die Definition einschränkender Kriterien oder konkreter Vergleichsgruppen möglich, da aufgrund systematischer Unterschiede insbesondere im Bereich der familienbezogenen Leistungen (Familienzuschläge, variable Ergänzungszuschläge) die Streuung möglicher Ergebnisse zu keinem aussagekräftigen Vergleich führt. Die Höhe der Besoldung wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, u. a. von der Besoldungsgruppe, der Anzahl der Kinder oder zusätzlichen Anpassungen.

Hinzuweisen ist darauf, dass in Brandenburg die Zeitpunkte der Besoldungsanpassungen, die aus der Übernahme des Tarifergebnisses der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 9. Dezember 2023 resultieren, vorgezogen wurden. So erfolgte in Brandenburg eine rückwirkende Anpassung der Besoldung um + 4,76% zum 1. Januar 2024 und eine weitere Anpassung der Besoldung um + 5,54% zum 1. Juli 2024. In Berlin erfolgte der erste Besoldungsanpassungsschritt zum 1. November 2024, der zweite Anpassungsschritt erst zum 1. Februar 2025.

Der pauschalen Aussage, der Abstand zwischen Brandenburg und Berlin beim Besoldungsniveau werde größer, mithin der Landesdienst Brandenburg im Vergleich zum Landesdienst Berlin unattraktiver, wird deshalb nicht zugestimmt.

Frage 1:

Welche Maßnahmen will die Landesregierung ergreifen, um den sich durch die Besoldungsanpassungen in Berlin ergebenden Attraktivitätsunterschied zu egalisieren und/oder die eigene Personalgewinnung attraktiver zu gestalten?

zu Frage 1:

Die attraktive Gestaltung der Personalgewinnung ist angesichts des Fachkräftemangels ein wichtiger Punkt für die Landesregierung. Vor dem Hintergrund der räumlichen Nähe zu Berlin ergibt sich eine Konkurrenzsituation bei der Gewinnung von Fachkräften zum Land Berlin, wie auch zu Berlin als Bundeshauptstadt. Die Landesregierung überprüft unter Berücksichtigung ihrer finanziellen Spielräume kontinuierlich, wie die Attraktivität des Landes Brandenburg im Hinblick auf die zuvor beschriebene Konkurrenzsituation gesteigert werden kann. Darüber hinaus wurde dem Landtag die Fortschreibung des Konzeptes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes des Landes Brandenburg vom Mai 2024 vorgelegt und im Plenum in der Sitzung am 18. Juni 2024 zur Kenntnis genommen (LT-Drs.7/9658,

https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Fortschreibung_Attraktivitaetskonzept_Mai2024.pdf, abgerufen am 18. Dezember 2024).

In der Fortschreibung des Konzeptes sind unter Punkt 3 die Themen zur Personalgewinnung aufgelistet.

Frage 2:

Sieht die Landesregierung die Einführung von Verzahnungsämtern und/oder die Einführung weiterer Besoldungsgruppen als taugliche Maßnahmen für eine Attraktivitätssteigerung an? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, welche sollen das sein?

zu Frage 2:

Bereits 2013 wurden mit dem Gesetz über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg (GVBl. I Nr. 36) Verzahnungs- bzw. Überlappungsämter geschaffen, sodass die Laufbahnen bis zum ersten Beförderungssamt der nächsthöheren Laufbahn, die Überlappungsämter des mittleren Dienstes sogar bis zum zweiten Beförderungssamt des gehobenen Dienstes, reichen.

Den Laufbahngruppen sind somit gemäß § 9 Absatz 2 Satz 3 LBG folgende Ämter zugeordnet:

1. mittlerer Dienst: Besoldungsgruppe A 6 bis A 11,
2. gehobener Dienst: Besoldungsgruppe A 9 bis A 14,
3. höherer Dienst: Besoldungsgruppe A 13 bis A 16 sowie Ämter der Brandenburgischen Besoldungsordnung B.

Insoweit ergibt sich, wenn entsprechende Ämter der Laufbahn in der Besoldungsordnung ausgebracht sind und eine Planstelle zur Verfügung steht, für leistungsstarke Beamtinnen und Beamten auch ohne weitere Qualifikationen oder Aufstiegslehrgänge die Möglichkeit, Besoldungsgruppen der nächst höheren Laufbahn zu erreichen.

Die Einführung weiterer Besoldungsgruppen oder Erfahrungsstufen kann grundsätzlich dann zu einer Attraktivitätssteigerung unter finanziellen Gesichtspunkten führen, wenn die Änderungen mit einer Erhöhung des individuellen Grundgehalts verbunden sind.

Frage 3:

Welchen aktuellen (Arbeits-/Erarbeitungs-)Stand hat ein entsprechend zielgerichtetes Personalentwicklungskonzept für die Landesverwaltung? Wann kann damit im Positivfall gerechnet werden?

zu Frage 3:

In der Fortschreibung des Konzeptes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes des Landes Brandenburg vom Mai 2024 (LT-Drs.7/9658) sind unter den Punkten 4, 8 und 9 wesentliche Themen der Personalentwicklung aufgegriffen. Die konkrete Umsetzung obliegt jeweils (vorbehaltlich der Finanzierbarkeit) den einzelnen Ressorts.