

Kleine Anfrage

des Abg. Sandro Scheer AfD

und

Antwort

**des Ministeriums des Inneren,
für Digitalisierung und Kommunen**

Beförderungen nach dem Modell „Brettener Weg“

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie bewertet die Landesregierung das in Bretten vorübergehend eingeführte Modell „Brettener Weg“ hinsichtlich des Potenzials zur Personalgewinnung und Chancengleichheit in Bezug auf Beförderungsvergaben?
2. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus Sicht der Landesregierung mit dem Modell „Brettener Weg“?
3. Ist der Landesregierung bekannt, ob es in Baden-Württemberg derzeit in anderen Verwaltungen oder auch auf Landesebene ähnliche Modelle zur Personalgewinnung gibt und falls ja, welche sind dies?
4. Ist der Landesregierung bekannt, inwieweit sich die Personalkosten durch den „Brettener Weg“ erhöht haben?
5. Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung, einen Ausgleich gegenüber den Angestellten und Beamten in Bretten zu schaffen, denen die Gehaltserhöhungen und Beförderungen zwar zugesagt wurden, die aber aufgrund der Aussetzung des Modells nun leer ausgehen?
6. Sind der Landesregierung Fälle bekannt, in welchen Beförderungen allein deshalb genehmigt wurden, damit der Nachfolger rechtzeitig über eine nötige Qualifizierung verfügt, um eine zugesagte Stelle überhaupt antreten zu können?
7. Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung noch, um einem Personal-Exodus in den Verwaltungen entgegenzuwirken?

21.7.2025

Scheer AfD

Begründung

Wie die BNN in einem Artikel – „Brettener Weg“ gestoppt: Rechtsprobleme bei Beförderungen im Rathaus“ – berichtet, hatte das Rathaus in Bretten 2024 eine Personaloffensive gestartet, wonach Angestellte und Beamten nach einer bestimmten Dienstzeit Gehaltserhöhungen bzw. eine Beförderung erhalten. Seit der Einführung dieses neuen Anreizsystems wurden dem Bericht nach 130 Angestellte und 13 Beamte auf diese Weise in den Entgelt- oder Besoldungsgruppen höher eingruppiert. Allerdings hatte der neue Oberbürgermeister im Januar dieses Jahres aufgrund rechtlicher Bedenken die Personaloffensive gestoppt. Es stellen sich nun Fragen hinsichtlich des generellen Umgangs mit Beförderungen im Land, oder in diesem Fall auch die Frage nach dem Umgang mit den übrigen Angestellten und Beamten, denen nach dem Brettener Weg neue Verträge zugestanden wären, die nun aber leer ausgehen.

Antwort

Mit Schreiben vom 15. August 2025 Nr. IM2-0141.5-646/14/9 beantwortet das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen die Kleine Anfrage wie folgt:

- 1. Wie bewertet die Landesregierung das in Bretten vorübergehend eingeführte Modell „Brettener Weg“ hinsichtlich des Potenzials zur Personalgewinnung und Chancengleichheit in Bezug auf Beförderungsvergaben?*
- 2. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus Sicht der Landesregierung mit dem Modell „Brettener Weg“?*

Zu 1. und 2.:

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Die Landesregierung hat das Regierungspräsidium Karlsruhe zu der Kleinen Anfrage beteiligt und kann danach zur Fragestellung Folgendes ausführen: Der Gemeinderat der Stadt Bretten hatte am 12. Januar 2024 unter anderem beschlossen, ab 1. Juli 2024 die Stellenwertigkeit von Beamtenstellen in der Stadtverwaltung nach bestimmten, von der Besoldungsgruppe abhängigen Zeiträumen gegenüber der originären Stellenbewertung jeweils einmalig zu erhöhen sowie Tarifbeschäftigte der Stadt nach bestimmten, von der Entgeltgruppe abhängigen Zeiträumen jeweils einmalig eine Entgeltgruppe höher übertariflich einzugruppieren, in bestimmten Fällen auch zweimalig. Nach einem Wechsel im Amt des Oberbürgermeisters fragte die Stadt im Oktober 2024 die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde beim Regierungspräsidium Karlsruhe, ob gegen den Beschluss und die damit verbundene Vorgehensweise Einwendungen bestehen. In Abstimmung mit dem Regierungspräsidium zog die Stadt ergänzend die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg beratend hinzu. Im Ergebnis legte das Regierungspräsidium der Stadt im Rahmen der Rechtsaufsicht nahe, den Beschluss vom 12. Januar 2024 zurückzunehmen, weil die Verfahrensweise nicht den rechtlichen Vorgaben entspricht. Mit Beschluss vom 28. Januar 2025 hob der Gemeinderat der Stadt Bretten den Beschluss vom 12. Januar 2024 einstimmig auf.

Die Landesregierung teilt die rechtlichen Erwägungen, welche die Stadt Bretten zur Aufhebung des Beschlusses vom 12. Januar 2024 bewogen haben. Eine pauschale Hebung der Wertigkeit von Dienstposten nach bestimmten Zeiträumen ist beamten- und besoldungsrechtlich nicht vorgesehen. Auch stößt eine pauschale Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten nach bestimmten Zeiträumen auf tarifrechtliche und gemeindefinanziellrechtliche Bedenken. Vor diesem Hintergrund erübrigt sich eine weitere Bewertung im Sinne der Fragestellung.

3. *Ist der Landesregierung bekannt, ob es in Baden-Württemberg derzeit in anderen Verwaltungen oder auch auf Landesebene ähnliche Modelle zur Personalgewinnung gibt und falls ja, welche sind dies?*

Zu 3.:

Der Landesregierung liegen keine Anhaltspunkte vor, dass in der Landesverwaltung ähnliche Modelle zur Personalgewinnung eingesetzt werden. Im Hinblick auf den kommunalen Bereich liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor. Die Personalgewinnung obliegt den Kommunen im Rahmen ihrer Personalhoheit als Teil der kommunalen Selbstverwaltung.

4. *Ist der Landesregierung bekannt, inwieweit sich die Personalkosten durch den „Brettener Weg“ erhöht haben?*

Zu 4.:

Nach Auskunft des Regierungspräsidiums Karlsruhe wurden auf Grundlage des Beschlusses vom 12. Januar 2024 insgesamt 13 Beamtinnen und Beamte befördert und 137 Tarifbeschäftigte höhergruppiert; hierdurch entstehen jährliche Kosten in Höhe von rund 500 000 Euro.

5. *Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung, einen Ausgleich gegenüber den Angestellten und Beamten in Bretten zu schaffen, denen die Gehaltserhöhungen und Beförderungen zwar zugesagt wurden, die aber aufgrund der Aussetzung des Modells nun leer ausgehen?*

Zu 5.:

Nach Auskunft des Regierungspräsidiums Karlsruhe hat die Stadt Bretten nach der Aufhebung des Beschlusses vom 12. Januar 2024 verschiedene personalwirtschaftliche Maßnahmen ergriffen. Unter anderem sei begonnen worden, alle Dienstposten und Tarifstellen jeweils neu zu bewerten, wodurch sich gegebenenfalls Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsmöglichkeiten ergeben könnten. Zudem hat der Gemeinderat der Stadt Bretten verschiedene Maßnahmen für Tarifbeschäftigte beschlossen (u. a. übertarifliche Arbeitsmarktzulage). Diese Maßnahmen obliegen der Stadt Bretten im Rahmen ihrer Personalhoheit als Teil der kommunalen Selbstverwaltung.

6. *Sind der Landesregierung Fälle bekannt, in welchen Beförderungen allein deshalb genehmigt wurden, damit der Nachfolger rechtzeitig über eine nötige Qualifizierung verfügt, um eine zugesagte Stelle überhaupt antreten zu können?*

Zu 6.:

Solche Fälle sind der Landesregierung nicht bekannt.

7. *Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung noch, um einem Personal-Exodus in den Verwaltungen entgegenzuwirken?*

Zu 7.:

Um einer möglichen Abwanderung von Arbeitskräften aus den öffentlichen Verwaltungen vorzubeugen, kommt es aus Sicht der Landesregierung darauf an, die jeweilige Tätigkeit und die Arbeitsbedingungen möglichst attraktiv zu gestalten. Zur Attraktivität gehört seit jeher die Sicherheit des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst und die Gemeinwohlorientierung der Aufgaben.

Zur Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber trägt auch die meist sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Dazu gehört eine hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit, beispielsweise durch Gleitzeit, bei der Änderung des Beschäftigungsumfangs oder bei Beurlaubungen aus familiären Gründen. In vielen Verwaltungsbereichen gibt es außerdem die Möglichkeit des mobilen Arbeitens aus dem Home-Office. Die Attraktivität der Tätigkeit kann darüber hinaus gesteigert werden durch eine moderne Ausstattung der Arbeitsplätze und Verwal-

tungsgebäude, ein zeitgemäßes betriebliches Gesundheitsmanagement, attraktive Angebote der Aus- und Fortbildung für die Beschäftigten oder Zuschüsse für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs für den Weg zur Arbeit.

Darüber hinaus bleibt – im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben – eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Diensts selbstverständlich ebenfalls ein wichtiger Faktor.

In Vertretung

Moser

Ministerialdirektor