Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 08.04.2025

120-

Umsetzung des 1. und 2. Modernisierungsgesetzes im Hinblick auf dienstrechtliche Änderungen

I. Sachverhalt:

Mit dem 1. und 2. Modernisierungsgesetz vom 23.12.2024, das zum 01.01.2025 in Kraft getreten ist, wurden unterschiedliche dienstrechtliche Regelungen geändert. Ziel dieses Berichts ist die Information über die wesentlichen Veränderungen.

1. Führen auf Probe bzw. auf Zeit

Bezüglich des Wegfalls des Führens auf Probe bei der Besetzung von Führungspositionen wird auf die Vorlage im POA am 18.02.2025 und Stadtrat am 26.02.2025 verwiesen.

Bezüglich der künftigen Besetzungen der Werkleitungen wurde die Rechtslage sowie die Satzungen der Eigenbetriebe nochmals geprüft. Es wird vorgeschlagen, die Ämter der Werkleitungen der Besoldungsordnung B für die erstmalige Bestellung grundsätzlich weiterhin im Beamtenverhältnis auf Zeit auf 5 Jahre zu übertragen. Nach Ablauf der ersten Amtsperiode ist das Amt auf Lebenszeit zu übertragen, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Beamtin/der Beamte den Anforderungen des Amtes weiterhin in vollem Umfang gerecht wird. Für Ämter der Werkleitungen der Besoldungsordnung A erfolgt auf Grund der laufbahnrechtlichen Vorgaben eine dauerhafte Übertragung des statusrechtlichen Amtes, wobei die Bestellung zur Werkleitung entsprechend den satzungsrechtlichen Vorgaben auf jeweils 5 Jahre erfolgt. Im Bereich der Tarifbeschäftigten bzw. außertariflich Beschäftigten erfolgt bei der erstmaligen Bestellung der Werkleitungen eine entsprechende vertragliche Befristung unabhängig vom Stellenwert. Ein ggf. bereits bestehendes Arbeitsverhältnis bei der Stadtverwaltung würde ruhend gestellt.

Durch das vorgeschlagene Vorgehen soll insbesondere dem vom Gesetzgeber intendierten Gedanken der Erprobung in entsprechend herausgehobenen und verantwortungsvollen Aufgaben Rechnung getragen werden. Im Hinblick auf die Verpflichtung zur amtsangemessenen Verwendung soweit keine erneute (zweite) Bestellung erfolgt, soll die gesetzliche Möglichkeit der einmaligen Übertragung des Amtes auf Zeit entsprechend genutzt werden.

2. Nebentätigkeitsrecht

In Bezug auf das Nebentätigkeitsrecht wurden weitreichende Änderungen beschlossen. Diese umfassen insbesondere

- die Erhöhung des Gesamtumfangs von Nebentätigkeiten. Bisher war dieser auf 8 Stunden pro Woche begrenzt. Seit 01.01.2025 wurde der Gesamtumfang auf 10 Stunden pro Woche erhöht.
- die Änderung der Genehmigungspflicht. Seit 01.01.2025 ist die Ausübung einer oder mehrerer Nebentätigkeiten im Gesamtumfang von bis zu 10 Stunden pro Woche und mit einer Gesamtvergütung von bis zu 10.000,- EUR im Kalenderjahr grundsätzlich genehmigungsfrei. Eine Anzeigepflicht ist nicht vorgesehen.

Liegt eine Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen durch die Nebentätigkeit vor, ist diese zu versagen. Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet selbständig zu prüfen, ob durch die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden und ob hierdurch insbesondere Interessenskonflikte entstehen können. Einschränkungen können sich auch aus speziellen Regelungen (z. B. der Dienstordnung für Lehrer/innen der Schulen der Stadt Nürnberg - LDON) ergeben.

Liegen Anhaltspunkte für eine Verletzung von dienstlichen Interessen durch eine bereits ausgeübte Nebentätigkeit vor, können Dienstvorgesetzte verlangen, dass Beamtinnen und Beamte über Art und Umfang nicht genehmigungspflichtiger Nebentätigkeiten und die hieraus erzielten Vergütungen schriftlich Auskunft erteilen. Verstößt die Nebentätigkeit gegen dienstliche Interessen, ist diese zu versagen.

Die tarifvertraglichen Regelungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten von Beschäftigten sind von der Änderung nicht betroffen. Nebentätigkeiten gegen Entgelt von Tarifbeschäftigten sind nach den tarifvertraglichen Regelungen unverändert nur anzuzeigen.

3. Beurteilungswesen

Im Rahmen der Modernisierungsgesetze wurden verschiedene Änderungen im Hinblick auf das Beurteilungswesen vorgenommen. Diese finden in der aktuell laufenden Weiterentwicklung des städtischen Beurteilungswesens Berücksichtigung.

Zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens wurde durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter/innen des GPR, Personalamtes und einem Vertreter des BDR der Entwurf für ein neues Beurteilungswesen bei der bei der Stadt Nürnberg erarbeitet, der die aktuellen Änderungen bereits berücksichtigt. Eine detaillierte Darstellung ist in einer gesonderten Vorlage im Personal- und Organisationsausschuss vorgesehen.

4. Selbstauskunft zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung

Die erforderliche gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis kann künftig auf Grundlage einer ärztlichen oder amtsärztlichen Untersuchung oder auch anhand einer Selbstauskunft des Bewerbers oder der Bewerberin festgestellt werden.

Hierzu erfolgt zunächst eine weitergehende Ausarbeitung durch das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat. Die diesbezüglichen Ergebnisse werden zunächst abgewartet. Danach ist unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen Interessen der Stadt über Anpassungen bei der Stadt Nürnberg zu entscheiden.

5. Urlaubsansparung

Bisher konnte Erholungsurlaub von Beamtinnen und Beamten nur auf Antrag angespart werden. Mit Inkrafttreten des Ersten Modernisierungsgesetzes Bayern entfällt diese Antragspflicht ab 01.01.2025. Stattdessen wird Erholungsurlaub, der bis zum Ablauf der nach § 7 Abs. 1 UrlMV bestehenden Frist nicht eingebracht wurde, automatisch angespart.

Die Ansparung erfolgt nur für den 15 Tage übersteigenden Teil des Erholungsurlaubs (bei 5-Tage-Woche) eines Kalenderjahres. Ein so angesparter Urlaub ist spätestens bis zum Ablauf des dritten Jahres, das auf das Urlaubsjahr folgt, anzutreten (z. B. ist Erholungsurlaub, der aus dem Kalenderjahr 2024 angespart wurde, spätestens bis zum Ablauf des 31.12.2027 anzutreten).

Die Resturlaube der Beschäftigten einer Dienststelle können durch die Dienststellen aus SAP HCM ausgewertet und die Abtragungsfristen ggf. entsprechend angepasst werden.

6. Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen in der Beamtenversorgung

Für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte wurde die Höchstgrenze für einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst bei Verwendungseinkommen (= Beschäftigung im öffentlichen Dienst) ab Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze (allgemeine oder besondere) rückwirkend zum 1. Januar 2024 grundsätzlich auf das 1,5-fache der ruhegehaltfähigen Bezüge ausgeweitet. Ausgenommen sind Ruhestandsbeamtinnen und -beamte, die aufgrund Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder Schwerbehinderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden. Die Änderungen können bei der Stadt Nürnberg im Rahmen der bestehenden Prozesse umgesetzt werden. Hierfür ist eine Änderung der Programmierung in SAP erforderlich. Leider wurden seitens SAP bis jetzt keine Anpassungen in SAP-HCM durchgeführt; die Anpassung muss deshalb über die städtische IT erfolgen. Ein entsprechender Programmierauftrag wurde durch PA/3-2 bereits veranlasst. Bis der Programmierauftrag umgesetzt werden konnte, werden die neuen Hinzuverdienstgrenzen nicht automatisiert berechnet. Verfahrensänderungen für die Beamtinnen und Beamten selbst ergeben sich dadurch aber nicht.

7. Arbeitsmarktbezogene Beurlaubung

Im Rahmen der Gesetzesänderung wurde die sog. arbeitsmarktpolitische Beurlaubung mangels praktischer Relevanz abgeschafft. Dieses Instrument wurde bei der Stadt Nürnberg zuletzt bei jenen Beschäftigten genutzt, bei welchen eine Beurlaubung mit mehr als 6 Monate aus persönlichen Gründen erfolgen sollte. Zukünftig müssen diese Fälle auf Grundlage der verbleibenden Möglichkeiten entschieden werden.

Für die Beamtinnen und Beamten besteht weiterhin die Möglichkeit der Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Weiterhin besteht die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub aus wichtigem Grund soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen (§ 13 UrlMV). In der Praxis sind hierzu insbesondere folgende Konstellationen vorstellbar:

- Beurlaubung zur Ausbildungsqualifizierung (2. Qualifikationsebene in 3. Qualifikationsebene)
- Beurlaubung während Probezeit nach Übernahme aus der Ausbildungsqualifizierung
- Auslandsschuldienst
- Begleitung Familie/Partner bei befristeter Auslandstätigkeit
- Beurlaubung für eine herausgehobene Funktion bei städtischen Töchtern
- Beurlaubung bis zum Eintritt in den Ruhestand aus wichtigem Grund (insbes. gesundheitliche Beeinträchtigungen, die noch nicht zu einer Ruhestandsversetzung führen)

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 UrlMV kann von der obersten Dienstbehörde Sonderurlaub auch für eine Dauer länger als 6 Monate gewährt werden. Die Genehmigung von Sonderurlaub in besonders begründeten Fällen entsprechend den obigen Sachverhalten muss teilweise kurzfristig erfolgen. Um in Zukunft handlungsfähig zu bleiben, wird vorgeschlagen, die Ermächtigung zur Gewährung von Sonderurlaub aus wichtigem Grund länger als 6 Monate, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, auf den Oberbürgermeister bzw. die Werkleitungen der städtischen Eigenbetriebe zu übertragen.

Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird beauftragt, bzgl. der Besetzung der Werkleitungen wie unter Nr. 1 vorgeschlagenen, zu verfahren.

2. Dem Oberbürgermeister wird gem. Art. 43 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Satz 3 GO bzw. den Werkleitungen der Eigenbetriebe werden vorbehaltlich der Befugnisse der Werkausschüsse, des Stadtrats und des Oberbürgermeisters jeweils mit Zustimmung des Oberbürgermeisters nach Art. 88 Abs. 3 Satz 4 i. V. m. Art. 43 Abs. 1 Satz 3 GO und Abs. 2 Satz 1 GO die Befugnis zur Gewährung von Sonderurlaub länger als 6 Monate aus wichtigem Grund, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, für Beamtinnen und Beamte bis BGr. A14 (Z) übertragen.

II. Herrn Ref. I/II

III. PA

IV. Ref. I/II – POA/Stadtrat

Nürnberg, 21.03.2025
Personalamt

gez. Sembritzki

(23 09)

Abdruck an
ASN/NüBad/NüSt/SÖR/SUN
PR ASN/PR NüBad/PR NüSt/PR SÖR/PR SUN
GPR