

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

29.09.2020

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Tagesordnung -öffentlich-	3
Vorlagendokumente	5
TOP Ö 1 Telearbeit /Homeoffice/ flexible Arbeitsformen; hier: Aktueller Sachstandsbericht	5
Bericht DIP/081/2020	5
Berichtsvorlage DIP/081/2020	8
Anlage 1: Glossar DIP/081/2020	17
Anlage 2: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 27.05.2020 DIP/081/2020	19
Anlage 3: Antrag der Stadtratsgruppe Die Linke vom 16.06.2020 DIP/081/2020	20
Anlage 4: Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 16.06.2020 DIP/081/2020	22
Anlage 5: Antrag der Stadtratsfraktion SPD vom 29.07.2020 DIP/081/2020	24
TOP Ö 2 Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg	26
Bericht PA/353/2020	26
Berichtsvorlage PA/353/2020	29
Antrag der SPD vom 14.08.2018 PA/353/2020	45
Antrag der SPD vom 15.08.2019 PA/353/2020	47
Stellungnahme der GSBV vom 10.09.2020 PA/353/2020	49
TOP Ö 3 Projekt Maßnahmenumsetzung aus der OU LA (Abschlussbericht)	53
Bericht DIP/080/2020	53
Berichtsvorlage DIP/080/2020	55
TOP Ö 4 Personalbericht, Berichtsjahr 2019	64
Bericht DIP/082/2020	64
Personalbericht Berichtsjahr 2019 DIP/082/2020	67
TOP Ö 5 Bericht über die Folgemaßnahmen aus der Mitarbeiter/innenbefragung 2019	107
Bericht PA/351/2020	107
Berichtsvorlage PA/351/2020	109
Anlage1_Ergebnisbericht (Gesamtstadt 2019) PA/351/2020	113
TOP Ö 6 Modulare Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte	134
Sitzungsvorlage PA/352/2020	134
Gutachten PA/352/2020	138
Anlage 1 PA/352/2020	140
TOP Ö 7 Änderungssatzung	147
Sitzungsvorlage PA/350/2020	147
Gutachten PA/350/2020	150
Anlage 1: Satzung PA/350/2020	152
TOP Ö 8 Bildung von Dienststellen im Sinne des Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)	153
Sitzungsvorlage PA/354/2020	153
Gutachten PA/354/2020	159

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses



Sitzungszeit

Dienstag, 29.09.2020, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. **Telearbeit/ Homeoffice/ flexible Arbeitsformen**
Hier: Aktueller Sachstandsbericht Bericht
DIP/081/2020

Bezug:
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 27.05.2020
Antrag Stadtratsgruppe Die Linke vom 16.06.2020
Antrag Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 16.06.2020
Antrag Stadtratsfraktion SPD vom 29.07.2020

König, Marcus

2. **Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg** Bericht
PA/353/2020

Bezug:
Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 14.08.2018
Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 15.08.2019

Riedel, Harald

3. **Projekt Maßnahmenumsetzung aus der OU LA (Abschlussbericht)** Bericht
DIP/080/2020

König, Marcus

4. **Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2019** Bericht
DIP/082/2020

König, Marcus

5. **Bericht über die Folgemaßnahmen aus der Mitarbeiter/innenbefragung 2019** Bericht
PA/351/2020

Riedel, Harald

- | | | |
|-----------|--|--------------------------|
| 6. | Modulare Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte | Beschluss
PA/352/2020 |
| | Erweiterung des Konzepts der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst | |
| | Riedel, Harald | |
| 7. | Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst für die Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen | Gutachten
PA/350/2020 |
| | Riedel, Harald | |
| 8. | Bildung von Dienststellen im Sinne des Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) | Gutachten
PA/354/2020 |
| | Riedel, Harald | |
| 9. | Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 21.07.2020, öffentlicher Teil | |



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Bericht

Betreff:

Telearbeit/ Homeoffice/ flexible Arbeitsformen
Hier: Aktueller Sachstandsbericht

Bezug:

Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 27.05.2020
Antrag Stadtratsgruppe Die Linke vom 16.06.2020
Antrag Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 16.06.2020
Antrag Stadtratsfraktion SPD vom 29.07.2020

Anlagen:

Berichtsvorlage
Anlage 1: Glossar
Anlage 2: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 27.05.2020
Anlage 3: Antrag der Stadtratsgruppe Die Linke vom 16.06.2020
Anlage 4: Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 16.06.2020
Anlage 5: Antrag der Stadtratsfraktion SPD vom 29.07.2020

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Für den Bereich der flexiblen Arbeitsformen müssen Kosten für technische Ausstattung sowie Personalressourcen ermittelt werden. Zusätzliche Kosten nach Inkrafttreten der neuen Rahmendienstvereinbarung Flexible Arbeitsformen (Zuschussregelung).

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)
 Ja
 Kosten noch nicht bekannt
 Kosten bekannt

Gesamtkosten

€ **Folgekosten** € pro Jahr

- dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Das Angebot der flexiblen Arbeitsformen richtet sich an alle Mitarbeitende der Stadt Nürnberg; siehe auch Sachverhalt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
 PA

Telearbeit/Homeoffice/flexible Arbeitsformen

hier: Aktueller Sachstandsbericht

Bezug: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 27.05.2020
Antrag Stadtratsgruppe Die Linke vom 16.06.2020
Antrag Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 16.06.2020
Antrag Stadtratsfraktion SPD vom 29.07.2020

I. Sachverhalt/Bericht

1. Ausgangssituation

Zum 01.07.2014 wurde bei der Stadt Nürnberg in einem Modellversuch die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit geschaffen. Im ersten Schritt erfolgte eine Begrenzung auf 50 Beschäftigte.

Nach dem Modellversuch gab es einen erweiterten Pilotbetrieb, der zum 31.12.2016 endete. Danach wurde die Telearbeit in den Regelbetrieb überführt.

Die Rahmendienstvereinbarung (RDV) über alternierende Telearbeit bei der Stadt Nürnberg trat zum 01.01.2015 in Kraft. Das anfängliche Kontingent von 200 Telearbeitsplätzen wurde 2019 auf 400 aufgestockt.

Seit 2019 erarbeitet die Verwaltung die „Rahmendienstvereinbarung flexible Arbeitsformen“, die nach Fertigstellung die bisher geltende RDV über alternierende Telearbeit ablösen soll.

Diese aktuelle Weiterentwicklung der RDV soll dem Wunsch nach flexiblen Arbeitsformen entsprechen und damit nicht nur den Bereich alternierende Telearbeit, sondern auch mobile Arbeitsformen regeln.

Damit soll den Wünschen vieler Mitarbeitenden nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und individueller Lebensführung entsprochen werden. Zudem sollen die flexiblen Arbeitsformen einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin bzw. Dienstherr leisten.

2. Handlungsdruck aufgrund der Corona-Krise

2.1. IT-Zugänge für flexibles Arbeiten

Angesichts der dramatischen Zuspitzung im März 2020 und des damit verbundenen Notfall-Aufgabengliederungsplans, mussten kurzfristig Lösungen für den hohen Bedarf an mobilen Arbeitsplätzen geschaffen werden. Schließlich galt es unter dem Regime des Notfall-Aufgabengliederungsplans die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung weitestgehend zu erhalten.

Es war unmöglich, Hardware im erforderlichen Umfang binnen kurzer Zeit zu beschaffen. Zudem musste berücksichtigt werden, dass die Internetbandbreite begrenzt ist und mobile Arbeit nur mit ausreichend Bandbreite bzw. Datenübertragungsraten möglich ist. Die einzige Option, die kurzfristig und in der nötigen Kapazität bereitgestellt werden konnte, war eine Lösung mit Softwaretoken und Zugang vom privaten Rechner zuhause zum dienstlichen Rechner über Remote Desktop.

Dafür wurden Lizenzen für Remotezugänge mittels Softwaretoken beschafft, mit denen die Mitarbeitenden mithilfe einer auf dem privaten Smartphone installierten App einen Token für den Fernzugriff auf ihren städtischen Rechner generieren können. Diese bietet

einen sicheren Kanal, um vom privaten PC auf das städtische Netzwerk zuzugreifen und damit das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen.

Über 2.500 solcher Remotezugänge wurden zusätzlich zu den schon bestehenden Telearbeitsplätzen geschaffen.

Die Entscheidung über die Reihenfolge, nach der Dienststellen mit den Softwaretokens versorgt wurden, hat die Arbeitsgruppe „Coronavirus“ getroffen. Die Priorisierung entsprach den Vorgaben des Notfall-Aufgabengliederungsplans.

Aktuell nutzen diese Zugänge 1456 weibliche und 1087 männliche Mitarbeitende.

Die Nutzung des Homeoffice seit der Corona-Krise mithilfe des Fernzugriffs auf den städtischen Rechner war nur möglich, weil die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bereit waren, ihr privates Equipment einzusetzen.

Die Realität zeigt jedoch, dass mobile Arbeit nicht immer ermöglicht werden konnte.

Dies kann in den Anforderungen an die Tätigkeit (z.B. Tätigkeit mit Publikumskontakt, erforderlicher Rückgriff auf nur in der Dienststelle verfügbare Unterlagen oder sonstige Informationen und Sachmittel) sowie in persönlichen Anforderungen (kein internet-Zugang, kein technisches Equipment vorhanden) begründet sein. Aufzeichnungen hierüber liegen nicht vor.

Das reguläre Angebot der Telearbeit (neu Homeoffice) nutzen aktuell (Stichtag 07.08.2020) 235 Mitarbeitende. Davon sind 96 Mitarbeitende männlich und 139 Mitarbeitende weiblich.

2.2 Evaluierung Ausgleichsmöglichkeiten für Beschäftigte

In den prekären Monaten April bis Juli 2020 wurden insgesamt 201 Teilzeitanträge von weiblichen Beschäftigten vom Personalamt bearbeitet. Im Teilzeitantrag wird angegeben, ob die Teilzeit aus familienbezogenen Gründen zur Pflege oder Betreuung eines Kindes über 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen oder aus persönlichen Gründen erfolgt. Eine detaillierte Abfrage, z.B. in Bezug auf COVID-19, fand dabei nicht statt. Betrachtet man die 201 Teilzeitfälle näher, so sind die absolute Mehrheit für Zeiträume von einem Jahr oder länger beantragt worden, oft auch Verlängerungsanträge einer bereits vorher bestehenden Teilzeit, ggf. auch mit mehr Stunden als im vorherigen Zeitraum. Lediglich in 10 Fällen wurde die Arbeitszeitreduzierung nur für wenige Monate beantragt. Von den 10 Anträgen wurden aber bereits zwei im Januar und einer Anfang März genehmigt, sodass ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem erhöhten Betreuungsaufwand wegen COVID-19 wohl eher nicht anzunehmen ist. Bei weiteren 24 Anträgen an Arbeitszeitänderungen durch weibliche Beschäftigte im Bereich der Pflege sind keine Stundenreduzierungen erkennbar; überwiegend handelt es sich um befristete Aufstockungen von Stunden, welche ausgelaufen waren bzw. da aktuell weiterer Stundenbedarf vorliegt.

Für Mitarbeitende, die aufgrund einer Betreuungsnotsituation ihrer minderjährigen Kinder keine alternative Betreuungsmöglichkeit hatten, wurde übertariflich und übergesetzlich die Möglichkeit geschaffen, bis zu 10 Arbeitstage bezahlt von der Arbeits-/Dienstpflicht freigestellt zu werden. Hierüber wurde erstmals mit der Mitteilung aus dem Personalbereich Nr. 013/A vom 10.03.2020 informiert; dieses Freistellungskontingent konnte bis längstens 19.04.2020 eingebracht werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Möglichkeit geschaffen wurde, noch bevor in Bayern wegen der COVID-19-Pandemie alle Schulen und Kindertagesstätten geschlossen wurden. Nach den dem Personalamt gemeldeten Freistellungen wurden auf Grundlage dieser Regelung insgesamt 467 städtische Mitarbeitende bezahlt von der Arbeit-/Dienstpflicht freigestellt. Eine geschlechtsbezogene Aufschlüsselung müsste manuell für jeden Einzelnen erfolgen.

Der Deutsche Bundestag hat am 25.03.2020 das Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite im Eilverfahren beschlossen und am 27.03.2020 verkündet. Hierdurch traten mit § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Neuregelung zum Verdienstausschlag in Kraft. Beschäftigte können bis 31.12.2020 einen Teil ihres Verdienstausschlags vom Staat ersetzt bekommen, wenn sie während der Schließungen von Betreuungseinrichtungen ihre Kinder betreuen müssen und tatsächlich keine Entgeltansprüche gegen den Arbeitgeber haben. Voraussetzung hierfür ist aber, dass vorhandene positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit, Überstunden, Gleitzeitguthaben) abgebaut wurden. Dabei muss zunächst zwischen Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten unterschieden werden.

Für die Tarifbeschäftigten gilt weiterhin die Regelung des § 56 Abs. 1a IfSG. Die Entschädigung beträgt 67 % des Nettoarbeitsentgelts bis zu einer maximalen Höhe von 2.016,00 Euro für einen vollen Monat (§ 56 Abs. 2 Satz 4 IfSG). Die Stadt Nürnberg zahlt an die Mitarbeitenden diesen Verdienstausschlag für die Regierung von Mittelfranken als Entschädigung aus. Die Bezugsdauer dieser Entschädigungsleistung beläuft sich aktuell auf 10 Wochen, für Alleinerziehende sogar auf 20 Wochen. Bisher wurden lediglich 20 städtische Angestellte - hiervon 17 Frauen - für einen Zeitraum von insgesamt 189 Kalendertagen (durchschnittlich 9,5 Tage) mit einem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG freigestellt.

Das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (STMGP) hatte diese Regelung auch auf Beamtinnen und Beamte für anwendbar erklärt. Am 13.05.2020 hat das STMGP diese Aussage jedoch widerrufen. Mangels gleichlautender Rechtsgrundlage im Beamtenbereich, haben Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit zur Betreuung ihrer Kinder über die Regelungen der Gleitzeit sicherzustellen. Die Stadt Nürnberg hat die mögliche Zeitschuld auf den zweifachen Wochenwert der individuellen Sollstundenzahl erhöht. Die ausgefallenen Dienstzeiten müssen wieder eingearbeitet werden (zum Beispiel im Rahmen der Gleitzeit), wobei der Einarbeitungsplan großzügig gehandhabt wird.

Die Stadt Nürnberg hatte bereits unmittelbar mit in Kraft treten der Vorschrift geprüft, ob eine Aufstockung der Verdienstausschlagentschädigung auf 100% im Tarifbereich gewährt werden kann. Das STMGP hatte jedoch noch im April 2020 mitgeteilt, dass jedwede Aufstockung unmittelbar auf die 67%ige Verdienstausschlagentschädigung anzurechnen ist. Die Stadt Nürnberg hatte daher ihre Überlegungen verworfen, da zusätzlich zur Verdienstausschlagentschädigung gewährte Beträge nicht die Beschäftigten erreicht hätten. Zwar hat das Bundesgesundheitsministerium (BGM) zwischenzeitlich festgelegt, dass Zuschüsse des Arbeitgebers bis zum tatsächlichen Verdienstausschlag nicht anzurechnen sind. Jedoch fehlt es im Tarifbereich an einer Rechtsgrundlage, für eine entsprechende Bezuschussung.

Unabhängig davon hat am 16.04.2020 der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) den Mitgliedsstädten aufgrund der prekären finanziellen Situation der Kommunen untersagt, übertarifliche-/gesetzliche Leistungen zu gewähren. Die Stadt Nürnberg als Mitglied des KAV ist an diese Vorgaben gebunden. Eine Rechtsgrundlage, die Ersatzleistung nach § 56 Abs. 1a IfSG aufzustocken, ist nicht vorhanden. Sollten sich die rechtlichen Grundlagen ändern und der KAV von seiner restriktiven Haltung zur Bezuschussung abrücken, so wird die Stadt Nürnberg selbstverständlich prüfen, ob diese Änderungen umgesetzt werden können.

3. Erfahrungen des Arbeitens aus dem Homeoffice heraus während der Corona-Sondersituation

Die Corona-Krise hat zu einem starken Schub an mobilem Arbeiten geführt. Hierzu wurden Kollaborations-Werkzeuge (häufig Microsoft Teams, aber bei Bedarf auch andere Videokonferenzsysteme) mit der notwendigen Hard- und Software zur

Verfügung gestellt. Auch wurden insbesondere externe Kameras und Headsets (nach einer vorherigen Abstimmung mit den Dienststellen) beschafft und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Bei diesen Beschaffungen konnten auf Grund der Marktlage keine standardisierten Geräte zur Verfügung gestellt werden, was insbesondere in der Hotline zu zusätzlichen Herausforderungen geführt hat. Bei DIP/IT mussten schnell zusätzliche Ressourcen in Form von Serverstrukturen und Erweiterungen von Hard- und Softtoken für den sicheren Zugang der Benutzer zur Verfügung gestellt werden. Dadurch konnten die über 2.500 von den Dienststellen angeforderten externen Zugänge zum städtischen Datennetz ermöglicht werden. Um die Einwahl vom häuslichen Arbeitsplatz zu ermöglichen, wurden für die Nutzung privater Endgeräte Anleitungen für Konfiguration der Software und den Einwahlvorgang erstellt und verteilt.

Das Supportaufkommen bei DIP/IT war stark angestiegen.

Nach der langsamen Rückkehr in den Normalbetrieb müssen die Perspektiven der mobilen Arbeit evaluiert werden. Durch die kurzfristig ermöglichte Flexibilität steht jede Dienststelle vor der Frage, welcher Anteil der Aufgaben künftig im Homeoffice bzw. mit mobiler Arbeit erledigt werden kann und soll.

Die Nachfrage nach mobiler Arbeit bzw. Homeoffice/Telearbeit ist stark gestiegen.

Viele Mitarbeitende erledigen das erste Mal ihre Arbeit von zuhause.

Die dadurch gewonnene Flexibilität wollen die Mitarbeitenden nicht mehr missen, sondern weiterhin nutzen können.

4. Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Ziel soll es künftig sein, das ortsunabhängige Arbeiten mit technischen Standards zu verbessern. Klar ist, dass die momentane Lösung mit Zugriff von überwiegend privaten Rechnern auf den eingeschalteten dienstlichen Rechner keine Dauerlösung sein kann. Wer regelmäßig von zuhause aus arbeitet, soll in Zukunft auch mit einem mobilen städtischen Gerät (mobiler Client) ausgestattet werden.

Für die Zukunft führen die Erfahrungen aus der Corona-Krise in ein neues Konzept für flexibles Arbeiten. Ein Konzept, das viele der Erfahrungen widerspiegelt, ist gerade in der internen Abstimmung. Hier werden auch die in der Corona-Krise geschaffenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit über Kollaborations-Werkzeuge und die Möglichkeit, flexibel an wechselnden Arbeitsplätzen zu arbeiten, mit einfließen.

Es sollen die vorhandenen Möglichkeiten der Telearbeit weiterentwickelt werden, aber auch neue Möglichkeiten in Bezug auf mobiles Arbeiten geschaffen werden. Das sind neue Arbeitsplatz-Konzepte, die eine effizientere Nutzung des vorhandenen Raumangebots ermöglichen, aber auch den Mitarbeitenden Möglichkeiten bieten, flexibel auf Anforderungen aus dem Umfeld zu reagieren. Hier kommen vermehrt mobile Geräte (Notebooks und Tablets) zum Einsatz, die sowohl an verschiedenen standardisierten Arbeitsplätzen im Büro als auch im mobilen Einsatz genutzt werden können. Die hierzu notwendige Infrastruktur und die organisatorischen Rahmenbedingungen müssen noch geschaffen werden. Dazu gehört auch der einfache Zugang zu den Ressourcen der Stadt im mobilen Einsatz genauso wie die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden über eine einheitliche Schnittstelle (z.B. eine Rufnummer an verschiedenen Arbeitsplätzen, Nutzung von Kollaborations-Werkzeuge wie Microsoft Teams zur Kommunikation).

Die neuen Arbeitsplatz-Möglichkeiten sind teilweise jetzt schon nutzbar. So können Mitarbeitende ihre Rufnummer auf einen häuslichen Arbeitsplatz, ein mobiles Telefon oder einen anderen Büroarbeitsplatz umleiten und sind so erreichbar.

In vielen Fällen werden jetzt schon Tablets eingesetzt, um unterwegs E-Mails abzurufen und auf wichtige Daten zugreifen zu können. Diese Möglichkeiten werden künftig auf eine breitere Basis gestellt, indem mehr mobile Geräte zum Einsatz kommen werden (neben IOS- auch Android-Smartphones und Windows-Tablets und -Notebooks), die ein größeres

Nutzungsspektrum ermöglichen (Zugriff über verschiedene Techniken auf Daten und Fachverfahren). Hierbei wird auch versucht, mögliche Nutzungserschwerisse auf einfachere Techniken umzustellen, um den Zugang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst einfach und zeitsparend zu gestalten.

5. Zukünftiges Verfahren

5.1. Angebot flexible Arbeitsformen

Grundsätzlich ist zwischen den aufgrund der Corona-Krise aktuell geschaffenen Möglichkeiten zu mobiler Arbeit und den durch eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) dauerhaft angelegten Regelungen zu unterscheiden.

Die nachfolgenden Erläuterungen zeigen die durch Rahmendienstvereinbarung geregelten Sachverhalte auf.

Fest steht, dass durch flexible Arbeitsformen keine zusätzlichen Gefährdungen und Belastungen entstehen dürfen und die Fürsorgepflicht der Stadt Nürnberg gegenüber ihren Mitarbeitenden auch bei flexiblen Arbeitsformen bestehen bleibt. Diese Vorgaben sind in der neuen RDV flexible Arbeitsformen verankert.

Wie bereits unter Ziff. 1 kurz erläutert, wird die Rahmendienstvereinbarung flexible Arbeitsformen derzeit fertig gestellt und demnächst zur Unterschrift vorliegen.

Diese erweitert das bisherige Angebot der Telearbeit (in Zukunft Homeoffice) um die Alternative der mobilen Arbeit.

Die Alternativen der flexiblen Arbeitsformen unterscheiden sich wie folgt.

Im Homeoffice erbringt die/der Mitarbeitende ihre/seine Arbeits- bzw. Dienstleistung regelmäßig zum Teil zu Hause und zum anderen Teil am Arbeitsplatz. Hierfür ist ein Antragsverfahren notwendig, zudem müssen die persönlichen und dienstlichen Voraussetzungen für Homeoffice vorliegen und die Aufgaben bzw. die Tätigkeit müssen mit der Verlagerung an den häuslichen Arbeitsplatz vereinbar sein.

Zwischen der Stadt Nürnberg und der/dem Mitarbeitenden wird eine schriftliche Einzelvereinbarung über Homeoffice für maximal zwei Jahre abgeschlossen. Zur Weiterführung ist eine erneute Antragstellung im vereinfachten Verfahren und eine erneute Vereinbarung erforderlich.

Im Homeoffice verfügt die/der Mitarbeitende somit über einen fest installierten häuslichen Arbeitsplatz. Der häusliche Arbeitsplatz muss arbeitsschutzrechtlichen Standards entsprechen. Wie angeführt, sind die Bedingungen für Homeoffice im Rahmen einer Vereinbarung festzulegen.

Mobile Arbeit dagegen meint, dass die/der Mitarbeitende ihre/seine Arbeits- bzw. Dienstleistung grundsätzlich am Arbeitsplatz erbringt, sie jedoch gelegentlich/zeitweise an beliebigen Orten erledigen kann.

Durch moderne mobile Geräte wird ermöglicht, den Arbeitsort nahezu frei zu wählen und sich mit den erforderlichen Netzwerken zu verbinden.

Auch hier sind die persönlichen und dienstlichen Voraussetzungen zu erfüllen und die Tätigkeit bzw. die Aufgabe muss mit der Verlagerung an einen anderen Ort als den Arbeitsplatz vereinbar sein.

Die Erbringung von Tätigkeiten im Rahmen Mobiler Arbeit ist formlos zwischen der/dem Mitarbeitenden und der Dienststelle zu vereinbaren.

Folgende Infrastruktur soll künftig realisiert werden:

- Die/der Mitarbeitende arbeitet an einem ihr/ihm zur Verfügung gestellten Notebook oder Windows Tablet abwechselnd im Büro bzw. am heimischen Arbeitsplatz. Die notwendige Standard- und Fachsoftware wird zentral auf das Gerät installiert und aktualisiert.
- Der Anschluss eines (oder mehrerer) Standard-Monitore, der Tastatur, der Maus und ggfs. anderer Peripherie erfolgt über eine Dockingstation im Büro und einer weiteren Dockingstation im Home-Office.
- Die Verbindung zum Stadtnetz wird am Arbeitsplatz mit einer direkten Kabelverbindung hergestellt. Später sollten auch mobile Verbindungen möglich sein. Die Verbindung im Homeoffice wird über eine VPN Lösung, möglichst transparent und anwenderfreundlich, hergestellt. Die Verbindung zum Internet kann im Homeoffice dabei wahlweise kabelgebunden oder über ein WLAN hergestellt werden.
- Unabhängig ob im Büro oder am häuslichen Arbeitsplatz wird die Telefonie mittels Softphone in Verbindung mit einem Headset zur Kommunikation abgewickelt.
- Um die Kommunikation zu verbessern und auch Besprechungen leichter zu ermöglichen, wird eine Kollaborationslösung (wie z.B. Microsoft Teams) zusätzlich zum bestehenden Softphone angeboten.
- Ausdrucke werden grundsätzlich am Arbeitsplatz über städtische Drucker in den Räumlichkeiten der Stadt Nürnberg durchgeführt.

5.2. Zweck flexibler Arbeitsformen

Bereits die aktuell gültige Rahmendienstvereinbarung, die zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat 2015 abgeschlossen und in Kraft getreten ist, verfolgt das Ziel, eine örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation zu erreichen.

Gerade wegen der Wünsche vieler Mitarbeitenden nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und individueller Lebensführung wird bei der Stadt Nürnberg künftig verstärkt das Angebot flexibler Arbeitsformen unterbreitet werden. Darüber hinaus soll mit dem Angebot ein Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin bzw. Dienstherr erzielt werden.

5.3. Zustimmung des Personalrates

Die Teilnahme an Homeoffice und Mobiler Arbeit erfolgt auf freiwilliger Basis. Das grundsätzliche Einverständnis des Gesamtpersonalrats zum Angebot flexibler Arbeitsformen liegt vor, da die RDV zwischen der Stadt Nürnberg, vertreten durch den Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat vereinbart und von beiden Seiten unterschrieben wird.

Auch in den Einzelfällen ist die örtliche Personalvertretung einbezogen. Unter Ziff.5.1. wurde bereits das Verfahren im Einzelfall erläutert. Voraussetzung ist die mit der Stadt Nürnberg (PA) und der vom jeweiligen Mitarbeitenden abzuschließende Einzelvereinbarung. Die örtliche Personalvertretung und ggf. die Schwerbehindertenvertretung werden zeitnah durch PA über die genehmigten Einzelfälle informiert.

Im Falle der Ablehnung eines Antrages sind die Gründe durch die Dienststelle mit der/dem Mitarbeitenden, der örtlichen Personalvertretung und ggf. der örtlichen Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

PA informiert darüber hinaus GPR, GSBV und FB vierteljährlich in Form einer Übersicht über die bestehenden Vereinbarungen zu Homeoffice.

5.4. Vorbereitung

Das vorbereitende Verfahren zu Homeoffice sieht neben Prüfungen der Dienststellen zu den Voraussetzungen (vgl. Ziff. 5.1) auch die Einbindung der Arbeitssicherheit vor. Hierzu wird von der/dem Mitarbeitenden eine Selbstauskunft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Prüfliste für Homeoffice) ausgefüllt. Diese umfasst beispielsweise Angaben zu Arbeitsraum, Beleuchtung, Lärm, Raumklima usw.

Die fachliche Bewertung der Arbeitssicherheit ist unverzichtbarer Teil der Antragsunterlagen und muss bei PA für die Entscheidung über den Antrag vorliegen. Mit Antragstellung auf Homeoffice verpflichtet sich die/der Mitarbeitende, Beauftragte der Stadt Nürnberg, insbesondere Ref. I/II-DSB, Ref. I/II-ISB sowie der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung nach vorheriger terminlicher Absprache Zugang zum häuslichen Arbeitsplatz zu gewähren. Da die Teilnahme an flexiblen Arbeitsformen freiwillig ist, entsteht der/dem Mitarbeitenden kein Nachteil.

5.5. Ausstattung und Kostenregelung

Zu unterscheiden ist hier zwischen alternierender Telearbeit (Neu: Homeoffice) und mobiler Arbeit.

Die **bestehende RDV** sieht für Telearbeit vor, dass die Möblierung des häuslichen Arbeitsplatzes (insbesondere Schreibtisch, Bürostuhl, abschließbarer Schrank, Beleuchtung) durch die/den Mitarbeitende/n erfolgt. Die Stadt Nürnberg stellt einen Laptop zur Verfügung, der ausschließlich für dienstliche Zwecke genutzt werden darf und vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen ist. Die/der Mitarbeitende stellt die ergänzende Hardware -Bildschirm, Tastatur, Maus, Telefon sowie einen Internet-/Telefonanschluss- zur Verfügung. In eng begrenzten Ausnahmefällen (Härtefallregelung) kann entsprechende Hardware (Monitor, Maus, Tastatur) durch die Stadt Nürnberg zur Verfügung gestellt werden.

Die Kosten für Strom, Heizung sowie Instandsetzung des häuslichen Arbeitsplatzes werden von der Stadt Nürnberg nicht übernommen. Dienstlich anfallende Telefonkosten sowie Kosten für die Datenübertragung werden nicht übernommen.

Wie oben ausgeführt ist die Teilnahme an Homeoffice nur auf freiwilliger Basis möglich. Ein Arbeitsplatz steht der/dem Mitarbeitenden zur Verfügung.

Auch nach den Bestimmungen der **neu abzuschließenden RDV** stellt die/der Mitarbeitende einen geeigneten häuslichen Arbeitsplatz kostenlos zur Verfügung, wenn Homeoffice wahrgenommen wird. Wie bisher erfolgt die Möblierung durch die/den Mitarbeitende/n.

In Zukunft stellt die Stadt Nürnberg einen mobilen Client mit Maus zur Verfügung. Die/Der Mitarbeitende stellt die ergänzende Hardware (insbesondere Bildschirm, Telefon) sowie einen Internet-/Telefonanschluss (DSL- oder LTE-Verbindung zwingend erforderlich) zur Verfügung.

Für die erstmalige Einrichtung des Homeoffice wird ein Zuschuss bis zu 150 Euro (brutto) gegen Nachweis der Ausgaben gewährt. Bei Verlängerung des Antrags auf Homeoffice reduziert sich der Zuschuss auf jeweils 100 Euro (brutto) und wird als Pauschale gewährt. Der Zuschuss bei Verlängerung kann frühestens zwei Jahre nach der erstmaligen Einrichtung des Homeoffice bzw. bei mehrmaliger Verlängerung im Rhythmus von zwei Jahren gewährt werden.

Die Kosten für Betrieb und Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes sind durch den Zuschuss abgegolten.

Ausdrucke werden sowohl am Arbeitsplatz als auch im Homeoffice grundsätzlich über städtische Drucker durchgeführt. Der Druckvorgang kann hier z.B. über die Funktion

„Sicherer Druck“ erfolgen, so dass die Ausdrücke erst nach Authentifizierung am städtischen Arbeitsplatz erfolgen und nur der/dem Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

5.6. Arbeitszeiten

Für die flexiblen Arbeitsformen gelten die gleichen Arbeitszeitregelungen wie für die Vorort-Arbeit am Arbeitsplatz. Das gleiche gilt für die Erfassung der Arbeitszeiten. Die bestehenden Dienst- und Rahmenvereinbarungen zu Arbeitszeit sowie deren Erfassung regeln diese Sachverhalte voll umfänglich (Rahmendienstvereinbarung über die Regelung und Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg, Dienstvereinbarung über den Betrieb einer elektronischen Arbeitszeiterfassung bei der Stadt Nürnberg).

Ergänzend enthält die noch abzuschließende neue RDV flexible Arbeitsformen zu diesem Thema folgende Bestimmungen:

Arbeit in zuschlagspflichtigen Zeiten ist grundsätzlich nicht zulässig. Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit fallen im Rahmen der flexiblen Arbeitsformen dadurch grundsätzlich nicht an. Regelungen und Vereinbarungen zur Rufbereitschaft bleiben unberührt. Hinsichtlich Urlaub, Krankheit und sonstiger Arbeitsverhinderungen gelten auch bei flexiblen Arbeitsformen die allgemein verbindlichen Bestimmungen der Stadt Nürnberg.

Sollten sich im Rahmen der flexiblen Arbeitsformen gravierende Abweichungen des Arbeitsaufwands von der vereinbarten Wochenarbeitszeit ergeben, ist die/der Mitarbeitende verpflichtet, die/den unmittelbaren Vorgesetzte/n unverzüglich darüber zu informieren. Gelangt der Dienststelle eine Abweichung zur Kenntnis, ist sie verpflichtet, dieser Abweichung durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Mehrarbeit und Überstunden bedürfen einer entsprechenden Anordnung durch die Dienststelle. Eine nachträgliche Anerkennung ist nicht möglich.

Die am häuslichen/mobilen Arbeitsplatz erbrachte Arbeitszeit wird mit dem jeweils in der Dienststelle üblichen Verfahren erfasst.

Mitarbeitende, die an der elektronischen Arbeitszeiterfassung teilnehmen, erfassen während der Zeit im Homeoffice bzw. während der mobilen Arbeit die Zeiten als manuelle Buchung im Personal Service Portal.

Die Auskunftsrechte der Personalvertretung sind ebenfalls Gegenstand der Dienstvereinbarung über den Betrieb einer elektronischen Arbeitszeiterfassung, ebenso legt sie fest, dass grundsätzlich keine Verhaltens- und Leistungskontrolle der Mitarbeitenden darüber elektronisch bzw. automatisiert vorgenommen wird.

5.7. Status der Mitarbeitenden

Das Angebot für flexible Arbeitsmodelle richtet sich an alle Mitarbeitenden.

Das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis der/des Mitarbeitenden bleibt in seiner bestehenden Form unberührt, lediglich Ort und Zeit der Arbeitsleistung werden geteilt. Die arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen, beamtenrechtlichen und dienstlichen Regelungen gelten weiter.

Mitarbeitende, die flexible Arbeitsformen wahrnehmen, dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder bevorzugt werden. Darauf wird in der noch abzuschließenden neuen RDV ausdrücklich verwiesen.

6. Künftige Raum- und Gebäudeplanung

Für die künftige Planung von Büroflächen ist es unerlässlich, nicht nur ein technisches, sondern auch ein Büroraumkonzept für den Arbeitsplatz der Zukunft zu erstellen.

Hierbei sind u.a. die aufgeworfenen Fragen nach einem Recht auf einen individuellen Arbeitsplatz, die Attraktivität des Arbeitgebers durch die Bereitstellung von Homeoffice-Arbeitsplätzen und mobiler Arbeit, die Arbeit im Zeichen eines Kulturwandels in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung zu beantworten.

II. Laufweg im DMS

OE	Unterschrieben am	Unterschrieben von	Unterschriftenart	Bemerkung
DIP	30.08.2020	Knabel, André	Schlusszeichen	
Ref. I/II	02.09.2020	Riedel, Harald	Genehmigung	

III. Ref. I/II – POA

IV. GSBV

V. GPR

VI. Fb

VII. PA

Nürnberg, 30.08.2020
Amt für Digitalisierung, IT und
Prozessorganisation

gez. Knabel (10884)
(Unterschrift liegt elektronisch vor)

Anlagen

Glossar

Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 27.05.2020

Antrag Stadtratsgruppe Die Linke vom 16.06.2020

Antrag Stadtratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 16.06.2020

Antrag Stadtratsfraktion SPD vom 29.07.2020

Anlage: Glossar zu POA Vorlage Telearbeit/Homeoffice/flexible Arbeitsformen

Alternierende Telearbeit	Ist die vorherrschende Variante der Telearbeit. Hierbei wird abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet. Hierfür werden entsprechende Zeiten vereinbart und festgelegt.
Authentifizierung	In der Informatik wird das Wort Authentifizieren für den Vorgang bzw. das Ergebnis einer Echtheitsprüfung, z.B. der Identität eines Benutzers, verwendet.
(Mobiler) Client	Ein Client (englisch client, aus lateinisch cliens: wörtlich für „Klient“ oder „Kunde“) – auch clientseitige Anwendung, Clientanwendung oder Clientprogramm – bezeichnet ein Computerprogramm, das auf dem Endgerät eines Netzwerks ausgeführt wird und mit einem Server (Zentralrechner) kommuniziert. Man nennt auch ein Endgerät selbst, das Dienste von einem Server abrufen, Client.
Datenübertragungsrate	Die Datenübertragungsrate (auch Datentransferrate, Datenrate) bezeichnet die digitale Datenmenge, die innerhalb einer Zeitspanne über einen Übertragungskanal übertragen wird.
Dockingstation	Eine Dockingstation (teilweise auch Andockstation, englisch to dock „andocken“, „koppeln“) wird verwendet, um tragbare Geräte mit einem festen Netz (Datennetz und Stromnetz) zu verbinden.
Hardware-Token	Hardware-Token (auch: Hard-Token) ist eine Hardwarekomponente, die als „zweiter Faktor“ neben Passwort oder PIN die Authentifizierung von Benutzern mit erhöhter Sicherheit (im Vergleich zur reinen Passwort-Anmeldung) ermöglicht.
Internetbandbreite	Die über eine Internet-Verbindung erzielbare maximale Datenübertragungsrate.
Kollaborations-Werkzeuge:	Für die E-Collaboration (englisch electronic collaboration – „elektronische Zusammenarbeit“) gibt es eine Vielzahl von Werkzeugen (z.B. Videoekonferenz-Systeme) zur dezentralen computergestützten Zusammenarbeit von zeitlich oder räumlich getrennten Teams und Gruppen. Eingesetzt werden diese Werkzeuge (E-Collaboration Tools) häufig von Teams, welche nicht zur gleichen Zeit oder am gleichen Ort, jedoch an einer gemeinsamen Aufgabe oder an einem Projekt arbeiten.
Konfiguration	Mit einer Konfiguration bezeichnet man eine bestimmte Einrichtung oder Anpassung von Programmen und/oder Hardwarebestandteilen eines Computersystems, sowie das System selbst in einer funktionsfähigen Zusammenstellung.
Mobiles Arbeiten	Standortunabhängiges Arbeiten durch Nutzung eines mobilen Endgeräts
Peripherie	An ein IT-System angeschlossene Geräte für Ein- und Ausgabeprozesse, zum Beispiel Drucker, Scanner, Tastatur und Maus.
Remote Desktop bzw. Remotezugänge	Remote-Desktop (vom Englischen für „entfernter Schreibtisch“ oder Fernsteuerung) bezeichnet den Fernzugriff auf den Desktop eines Computers. Über eine sichere Verbindung wird dieser Desktop auf ein Endgerät an einem anderen Standort (z.B. am Homeoffice-Arbeitsplatz) übertragen, so dass mit dem Computer „remote“ gearbeitet werden kann.

Serverstrukturen	IT-Systeme, die aus einer „Landschaft“ mit mehreren Servern bestehen.
Softphone	Ein Softphone ist ein Computerprogramm, das Telefonie über den PC (mittels Headset) ermöglicht.
Software-Token	Software-Token (auch bekannt als Soft-Token) stellen den „zweiten Faktor“ als Teil einer Zwei-Faktor-Authentifizierungsbereit, indem ein Sicherheitscode auf einer App (z.B. auf dem Smartphone) erzeugt wird. Wenn ein Smartphone bereits vorhanden ist, wird im Gegensatz zum Hardware-Token (s. dort) keine zusätzliche Hardware benötigt.,
Supportaufkommen	Support ist insbesondere in der IT-Branche ein übliches Synonym für Kundenbetreuung.
Videokonferenzsysteme	Die Videokonferenz ist ein synchroner Informationsaustausch mittels Bild- und Tonübertragung, unter Umständen mit einer größeren Zahl Teilnehmer. Neben einer Software-Lösung sind Hardware-Voraussetzungen (ausreichende Netzverbindung, Mikrofone und Kameras) erforderlich.
VPN-Lösung	Ein Virtual Private Network (deutsch „virtuelles privates Netzwerk“; kurz: VPN) bezeichnet ein Kommunikationsnetz, das mittels Verschlüsselungs-Technologie einen sicheren, dauerhaften Kanal auf einem bestehenden öffentlichen Netz (Internet-Verbindung) bereitstellt. So kann beispielsweise das Endgerät eines Mitarbeiters von zu Hause aus über das Internet einen abgesicherten Zugriff auf das städtische Netz erlangen.

Fraktion der
Christlich-Sozialen Union
im Stadtrat zu Nürnberg



CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Wolff'scher Bau des Rathauses
Zimmer 222
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Telefon: 0911 231 – 2907
Telefax: 0911 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

27.05.2020
Bälz

POA

OBERBÜRGERMEISTER	
29. MAI 2020	
/.....Nr.	
1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
2 z.w.V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
I/II	5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Handwritten signature in blue ink to the left of the stamp.

Homeoffice erleichtern und erweitern

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

aufgrund der Corona-Pandemie wurde vielen städtischen Bediensteten das Arbeiten von zu Hause aus nahegelegt und sehr schnell ermöglicht. Das früher bei der Stadtverwaltung eingeführte Telearbeitsmodell hatte außerordentlich lange Genehmigungszeiten und war auf wenige Beschäftigte limitiert. Während der Krise wurde seitens der Verwaltung sehr pragmatisch und schnell agiert und den Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht.

Das während der Krise Gelernte soll nicht wieder „verlernt“ werden, auch um die Stadt Nürnberg als moderne, attraktive und flexible Arbeitgeberin darzustellen. Ein Rückschritt in alte Arbeitsmuster ist daher nicht erstrebenswert.

Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

1. Die Verwaltung berichtet über die Erfahrungen des Arbeitens aus dem Homeoffice heraus während der Corona-Sondersituation in den letzten Wochen und zeigt Lösungen für eventuell entstandene Problemen auf. Zudem stellt sie Weiterentwicklungsmöglichkeiten und einen Zeitplan in Richtung mobiles Arbeiten vor.
2. Die Verwaltung erarbeitet ein einfacheres und schnelleres Verfahren, Homeoffice und mobiles Arbeiten in Absprache mit den Beschäftigten zu ermöglichen und stellt die entsprechende Infrastruktur bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Handwritten signature of Andreas Krieglstein
Andreas Krieglstein
Fraktionsvorsitzender

Antrag Telearbeit

POA

Mach mit.
Entscheide
sozial.

OBERBÜRGERMEISTER
16. JUNI 2020 /.....Nr.

1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
2 z.w.V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
X	5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen



Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

im Zuge der Corona-Krise müssen bzw. dürfen viele Menschen im sogenannten Homeoffice arbeiten. Auch die Mitarbeitenden der Stadt Nürnberg sind davon betroffen. Aus diesem Grund ist es notwendig, Richtlinien zu vereinbaren, um einem entgrenzten Arbeitsleben vorzubeugen.

der Stadtrat möge Folgendes beschließen:

1. Zweck der Telearbeit:

Telearbeit wird ausschließlich mit dem Ziel eingesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege von Angehörigen der Beschäftigten oder eine Arbeitserleichterung für Schwerbehinderte zu ermöglichen.

2. Zustimmung zur Telearbeit:

Telearbeit setzt das Einverständnis des Beschäftigten und der Personalvertretung voraus. Über das Ende der Beschäftigung in Telearbeit muss der Personalrat informiert werden.

3. Vorbereitung der Telearbeit:

Vor Beginn der Telearbeit muss die Arbeitgeberin, eine individuelle Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 des ArbSchG unter Berücksichtigung der Räumlichkeiten bei den Beschäftigten vorliegen, die der Arbeitgeberin hierzu Zutritt zu den zur Arbeit verwendeten privaten Räumlichkeiten gestattet haben. Bei Beschäftigten, die das nicht zugelassen haben, muss eine allgemeine Gefährdungsbeurteilung ohne individuelle Berücksichtigung der Räumlichkeiten vorliegen. Aus der Verweigerung des Zutritts darf den Beschäftigten kein Nachteil entstehen.

4. Ausstattung der Beschäftigten in Telearbeit:

Die Stadt Nürnberg und sämtliche ihrer stadt eigenen Betriebe statten sämtliche Ihrer Beschäftigten, die sich in Homeoffice oder in sogenannter Mobile Work zu Hause befinden, mit einem ergonomischen Arbeitsplatz aus. Sämtliche zur Arbeit nötigen Arbeitsmittel müssen dazu von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören zum Beispiel beim klassischen PC-Arbeitsplatz neben dem Laptop mindestens ein separater Flachbildschirm mit Bildschirmdiagonale > 19 Zoll, eine ergonomische Tastatur und Maus, eine Steckerleiste, ein höhenverstellbarer Tisch, ein ergonomischer Arbeitsstuhl, ein (Mobil-)Telefon mit ergonomischem Headset und Vertrag auf die Arbeitgeberin. Bei Bedarf sind auch ein Kopierer oder ein Scanner samt Papiervorrat zur Verfügung zu stellen.

Beschäftigten, die keine ausreichende Internetverbindung haben, ist diese auf Arbeitgeberkosten einzurichten.

Den Beschäftigten ist weiterhin eine den aktuellen Datenschutzerfordernungen entsprechend sichere Verbindung zum Zugriff auf das Datennetzwerk der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen. Außerdem muss die Arbeitgeberin die laufenden Kosten, die den Beschäftigten durch Homeoffice oder Mobile Work entstehen, voll begleichen. Dazu gehören die Stromkosten (zu ermitteln anhand der angegebenen maximalen Leistungsaufnahme der zur Verfügung gestellten elektrischen Geräte, veranschlagt auf die Arbeitszeit der Beschäftigten).

Stadtratsgruppe DIE LINKE.

Stadträtin Özlem Demir
Stadträtin Kathrin Flach Gomez
Stadtrat Titus Schüller

Äußere Cramer-Klett-Str. 11-13
90489 Nürnberg

0911-323 767 07
stadtrat@die-linke-nuernberg.de
die-linke-nuernberg.de

Als Energiepreis wird der Preis nach N-ERGIE-Tarif "STROM ONLINE" oder vergleichbar angesetzt.), die Internetgebühr in Höhe von 50% des Telekomtarifs "Magenta zuhause" oder vergleichbar) sowie zusätzliche Heizkosten für ein Arbeitszimmer (16m² Größe mit Energieeffizienzklasse F angenommen, Heizdauer anhand von Arbeitszeiten ermittelt, nach Fernwärmetarif (N-ERGIE WÄRME LINE oder vergleichbar). Falls die in Telearbeit zu bearbeitenden Daten der Geheimhaltung und dem Datenschutz unterliegen, so hat die Arbeitgeberin einen verschließbaren Aktenschrank oder Tresor zum Sichern der Akten und Datenträger zur Verfügung zu stellen.

5. Arbeitszeiten in Telearbeit:

Es gelten dieselben Arbeitszeitregelungen für Telearbeit wie für Vorort-Arbeit in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin. Vor Beginn und nach Beendigung der Arbeitstätigkeit sind Arbeitsrechner, Arbeits-Mobiltelefon oder andere elektrische Arbeitsmittel abzuschalten.

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten werden anhand der Login-Zeiten in ihren Arbeitscomputern sowie der Zeiten, in denen das Arbeits-Smartphone eingeschaltet ist, automatisch ins Zeiterfassungssystem eingetragen. Falls kein solches System vorhanden ist, muss es unverzüglich angeschafft werden.

Verstöße gegen die Arbeitszeitbestimmungen müssen durch dieses System automatisch an die Personalräte weitergeleitet werden.

Abgesehen davon, darf dieses Zeiterfassungssystem nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle angewendet werden. Die erfassten Daten werden nach denselben Löschfristen wie sämtliche Zeiterfassungsdaten der Arbeitgeberin gelöscht.

Außerhalb der Arbeitszeiten, zu denen die Beschäftigung in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin möglich ist, sind die Logins in Arbeitscomputer und Arbeits-Smartphone technisch zu sperren.

6. Sonstiges:

Bei der Planung von Gebäuden der Stadt Nürnberg und ihrer stadteigenen Betriebe müssen diese derart ausgelegt werden, dass diese ausreichend Platz für den Arbeitsstättenrichtlinien genügenden Arbeitsplätzen in der Anzahl bieten, dass sämtliche Beschäftigte bei gleichzeitiger Anwesenheit an der Arbeitsstelle einen solchen Arbeitsplatz einzeln besetzen können, unabhängig davon, ob die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten oder üblicherweise in Telearbeit. Entsprechend ist diese Anzahl an Arbeitsplätzen auch einzurichten.

Alle Beschäftigten haben ein Recht auf einen individuellen Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin.

Weitere Details sind mit der Personalvertretung zu regeln.

Begründung:

Als Arbeitgeberin ist die Stadt Nürnberg verpflichtet, ihre Beschäftigten gemäß geltender Arbeitsschutzbestimmungen und Richtlinien zu beschäftigen. Der Bereich der Telearbeit bietet Vorteile, gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, kann aber gleichzeitig zu einer entgrenzten Arbeitszeit und einem entgrenzten Arbeitsleben generell führen und damit zur Überlastung der Beschäftigten. Um dies zu verhindern sind die oben genannten Bestimmungen sinnvoll.

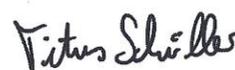
Mit freundlichen Grüßen

^a


Özlem Demir



Kathrin Flach Gomez



Titus Schüller



FRAKTION B' 90/DIE GRÜNEN, RATHAUSPLATZ 2, 90403 NÜRNBERG

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus

90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER		
16. JUNI 2020		
/.....Nr.		
1	Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
2	X z.w.V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
		5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Kopie: MRB/FB

**BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Stadtratsfraktion Nürnberg**

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Tel: (0911) 231-5091
Fax: (0911) 231-2930
gruene@stadt.nuernberg.de

Bus: Linie 36, 46, 47 (Rathaus)
U-Bahn: Linie 1 (Lorenzkirche)

Nürnberg, 16. Juni 2020

Homeoffice unter Gender-Aspekten evaluieren, erleichtern und erweitern

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

aufgrund der Corona-Pandemie hat die Stadt vielen ihrer Angestellten das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht. Da Kindertageseinrichtungen und Schulen geschlossen hatten, bot dies den weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit, Kinderbetreuung und Homeschooling mit der Arbeit in Einklang zu bringen.

Doch hat Homeoffice nicht nur Vorteile: Beschäftigte im Homeoffice sind seltener präsent, erhalten weniger Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse, haben damit seltener die Möglichkeit, befördert zu werden, zu kooperieren und übernehmen weniger oft Funktionen in der betrieblichen Interessenvertretung. Viele Studien zeigen, dass hauptsächlich Frauen während der Corona-Krise Homeoffice, Kinderbetreuung und Homeschooling koordinieren müssen und dies bei weiteren noch geltenden Einschränkungen der Kindertagesstätten und des Schulbetriebs auch fortsetzen werden (müssen). Da generell Frauen häufiger Homeoffice nutzen, kann dies die Teilhabe von Frauen im betrieblichen Kontext negativ beeinflussen.

Die Stadt Nürnberg verfolgt den Anspruch, eine moderne, attraktive und flexible Arbeitgeberin zu sein und es wäre wünschenswert, wenn sie diese Ansätze unter dem Aspekt der Gleichberechtigung weiterhin verfolgen würde.



Wir stellen deshalb zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden **Antrag**:

- Die Verwaltung berichtet darüber, wie viele weibliche städtische Angestellte während der Corona-Sondersituation in den vergangenen Wochen das Telearbeitsmodell bzw. Homeoffice in Anspruch genommen haben und weiterhin in Anspruch nehmen möchten.
- Die Verwaltung berichtet darüber, wie viele männliche städtische Angestellte während der Corona-Sondersituation in den vergangenen Wochen das Telearbeitsmodell bzw. Homeoffice in Anspruch genommen haben und weiterhin nehmen möchten.
- Die Verwaltung berichtet, wie vielen weiblichen und männlichen Mitarbeiter*innen sie Telearbeit oder Homeoffice während der Corona-Sondersituation nicht ermöglichen konnte, aus welchen Gründen dies geschah, ob und wie viele Erholungsurlaubstage die Angestellten hierfür verbrauchen (mussten).
- Die Verwaltung berichtet über die Erfahrungen bezüglich Homeoffice während der Corona-Sondersituation in den vergangenen Wochen – insbesondere für die weiblichen städtischen Angestellten und zeigt Lösungen für eventuell entstandene Probleme, wie bei der Kinderbetreuung, auf. Zudem stellt sie Weiterentwicklungsmöglichkeiten und einen Zeitplan vor, wie sich mobiles Arbeiten etablieren kann.
- Die Verwaltung erarbeitet ein einfacheres und schnelleres Verfahren, um Homeoffice und mobiles Arbeiten in Absprache mit den weiblichen Beschäftigten zu ermöglichen, insbesondere unter dem Aspekt der (weiterhin wahrscheinlich) eingeschränkten Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen, und stellt die entsprechende Infrastruktur bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Natalie Keller
Stadträtin

Maik Pflaum
Stadtrat

Andrea Friedel
stv. Fraktionsvorsitzende

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus
90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER		
29. JULI 2020		
/.....Nr.		
I II	1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
	2 z.w.V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
		5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Nürnberg, 29. Juli 2020
AntragstellerIn: Penzkofer-Röhrl, Liberova

Situation der städtischen Angestellten Besondere Situation von Frauen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

bislang wurden in den Stadtratssitzungen die verschiedensten Aspekte und Auswirkungen der Coronakrise beleuchtet; der Aspekt der Geschlechterperspektive und die sich daraus ergebenden gleichstellungspolitischen Fragestellungen wurden bislang jedoch noch nicht explizit behandelt.

Mehrere Studien zeigen eindrücklich, dass Frauen, insbesondere berufstätige Mütter, von der Corona Pandemie in besonderer Weise betroffen sind. Ihr Anteil an den systemrelevanten Berufen beträgt knapp 75%, sie arbeiten zudem häufig in Teilzeit mit der entsprechend geringen Entlohnung. Zudem ist, bedingt durch die Coronakrise, eine „Retraditionalisierung“, der Rückfall in alte Rollenmuster zu beobachten: Frauen reduzieren stärker als Männer ihre bisherige Arbeitszeit und wählen häufiger die Arbeit im Homeoffice, um Familie, Homeschooling und Beruf zu vereinbaren. Die Kombination aus Homeoffice, Sorge- und Bildungsarbeit ist jedoch sehr belastend und schwer leistbar – eine wirkliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in diesen Zeiten kaum gegeben.

Die durch die Stundenreduzierungen und Freistellungen bedingten finanziellen Einbußen verstärken die ökonomische Abhängigkeit von Frauen. Viele sorgen sich, nach der Krise nicht mehr im gleichen Umfang wie vor der Krise arbeiten zu können – mit den entsprechenden Konsequenzen für die berufliche Weiterentwicklung und die spätere Rente. Die häusliche Isolation und die Existenzsorgen erhöhen zudem das Risiko häuslicher Gewalt, der überwiegend Frauen und Kinder ausgesetzt sind.

- 2 -

Die Einflussmöglichkeiten der Kommune sind in diesen Zusammenhängen vergleichsweise gering, sie hat jedoch gewisse Handlungsspielräume als Arbeitgeberin z.B. in Bezug auf flexible Arbeitszeiten/Teilzeit, die alternierende Telearbeit (das Arbeiten im „Homeoffice“). Hier hat die Stadt Nürnberg bereits im Jahr 2014 ein beispielgebendes Konzept für die städtischen Angestellten entwickelt und eine entsprechende Rahmendienstvereinbarung verfasst, insbesondere um Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Schon vor der Pandemie war eine Überarbeitung und eventuelle Ausweitung der Telearbeit geplant.

Die SPD-Stadtratsfraktion bittet daher im zuständigen Ausschuss um einen

Bericht:

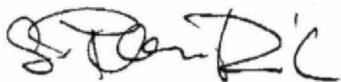
zur angesprochenen Situation der städtischen Belegschaft. Insbesondere soll dabei auf folgende Fragen eingegangen werden:

- In welchem Ausmaß gab/gibt es vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen?
- In welchem Ausmaß gab es finanzierte Freistellungen und sieht die Verwaltung Möglichkeiten, das durch vorübergehende Freistellungen reduzierte Gehalt bei Kinderfreistellungen nach dem IfSG aufzustocken?
- Wurde das mobile Arbeiten bzw. das Arbeiten im Homeoffice ausgeweitet und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dies wahrgenommen und waren dabei Frauen verstärkt im Homeoffice eingesetzt bzw. haben dies gewünscht?
- Wie wurden und werden diese Mitarbeitenden unterstützt und welche bislang noch nicht erkannten Bedarfe/Erfordernisse haben sich ergeben?
- Haben die jetzt gemachten Erfahrungen Einfluss auf das derzeit diskutierte Konzept für mobiles Arbeiten/Homeoffice?
- Ist hier auch an eine Ausweitung gedacht und zu welchen Bedingungen, insbesondere denen des Arbeitsschutzes, der Teilhabe am kollegialen Arbeiten und der Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes?

Mit freundlichen Grüßen



Thorsten Brehm
Fraktionsvorsitzender



Gabriele Penzkofer-Röhl
Stadträtin



Diana Liberova
Stadträtin



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Bericht

Betreff:

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Bezug:

Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 14.08.2018

Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 15.08.2019

Anlagen:

Berichtsvorlage

Antrag der SPD vom 14.08.2018

Antrag der SPD vom 15.08.2019

Stellungnahme der GSBV vom 10.09.2020

Bericht:

siehe Bericht

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Auf die Ausführungen im Bericht wird verwiesen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Berichtszeitraum

Alle zwei Jahre wird der Personal- und Organisationsausschuss von der Verwaltung über die Beschäftigungssituation der bei der Stadt Nürnberg tätigen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im Juni 2018 (Berichtszeitraum 2016 und 2017) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2018 und 2019 dargestellt.

2. Gesetzliche Grundlagen/ Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen grundsätzlich verpflichtet auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Beschäftigt ein Arbeitgeber nicht die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen, so hat er nach § 160 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 125 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 v.H. bis unter 5 v.H., 220 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 v.H. bis unter 3 v.H. und 320 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von unter 2 v.H.

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

Die nach §§ 156 ff. SGB IX zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab. So bleiben bei den losgelöst von den Planstellen nach Kopfzahlen zu ermittelnden Arbeitsplätzen bestimmte Beschäftigtengruppen außer Ansatz, wie zum Beispiel Personen, die in ihre Stellen gewählt werden, Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht sowie Auszubildende. Sind schwerbehinderte Menschen infolge von Altersteilzeit weniger als 18 Stunden beschäftigt, können sie (§ 158 Abs. 2 SGB IX) auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden. Voraussetzung ist in jedem Fall ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch, § 2 Abs. 2 SGB IX) bzw. ein GdB von mindestens 30 und weniger als 50 und die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit (= gleichgestellter behinderter Mensch, § 2 Abs. 3 SGB IX).

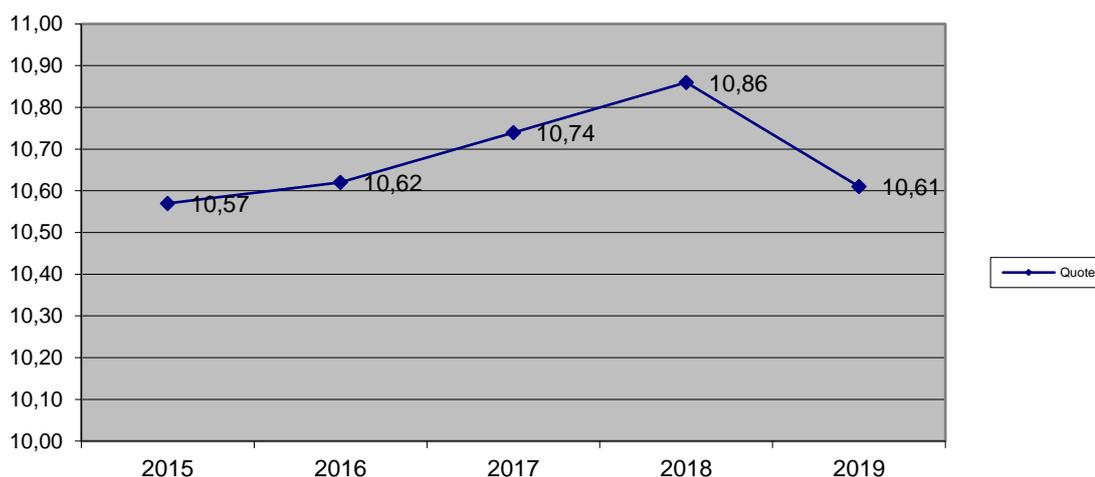
Wird ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum 2015 bis 2019

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote von 5 v.H.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze – im Jahresdurchschnitt betrachtet – ist in der Vergangenheit stetig angestiegen, im Jahr 2019 leicht gesunken. Der Grund liegt unter anderem in der höheren Anzahl an Abgängen (Aberkennungen und Austritte) gegenüber den Zugängen (Neuanerkennungen und Eintritte). Vor allem die Anzahl der Aberkennungen (neun im Jahr 2018, 23 im Jahr 2019) ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen, während die Anzahl der Neuanerkennungen (92 im Jahr 2018, 68 im Jahr 2019) gesunken ist, vgl. 3.5 – 3.6. Gleichzeitig ist die Anzahl an Arbeitsplätzen gestiegen.

Entwicklung der Quote im Jahresdurchschnitt

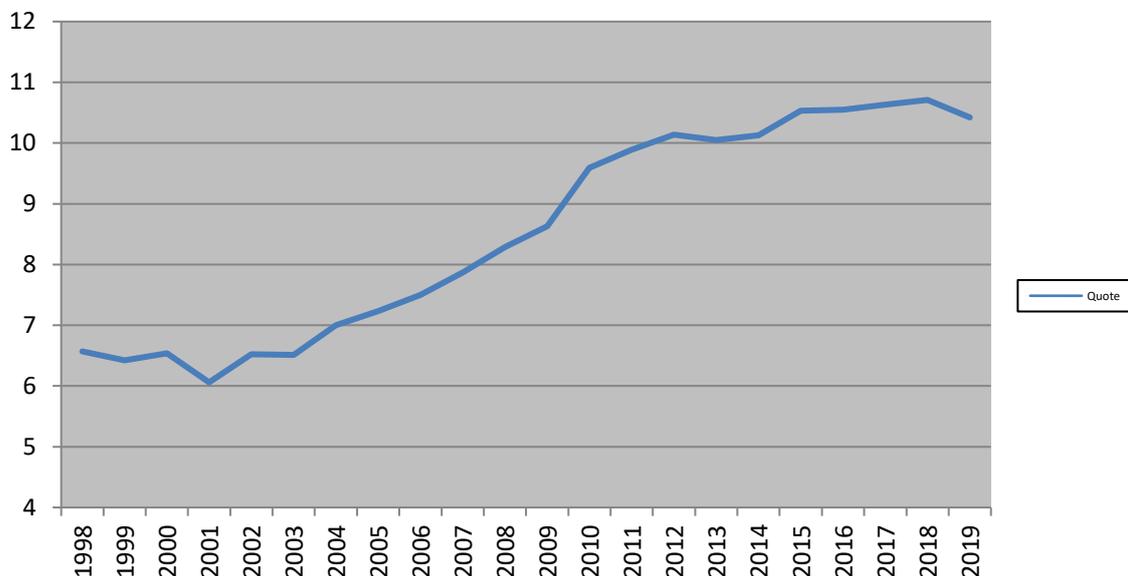


Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum Stichtag des 31.12. eines Jahres – wie folgt dar:

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2015	10.006	500	990	64	1.054	10,53	-, -	-, -
2016	10.268	513	1.019	64	1.083	10,55	-, -	-, -
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-, -	-, -
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-, -	-, -
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-, -	-, -

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 6,57 v.H. am 31.12.1998 auf 10,42 v.H. am 31.12.2019. Ob es sich bei dem minimalen Rückgang der Quote im Jahr 2019 um einen einmaligen „Ausreißer“ handelt oder ob die Quote künftig insgesamt wieder geringer wird, ist aktuell nicht absehbar. Über eventuelle Gründe ist derzeit keine Aussage möglich.

Entwicklung der Quote zum 31.12.



Nachfolgend wird das Geschlecht (auch im Vergleich zum Gesamtpersonal) und die Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter näher dargestellt.

Geschlecht:

zum Vergleich:

Stichtag 31.12.	Anzahl	Anteil an Schwerbehinderten		Anteil am Gesamtpersonal	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2015	990	512 (51,7 v.H.)	478 (48,3 v.H.)	46,8 v.H.	53,2 v.H.
2016	1.019	520 (51,0 v.H.)	499 (49,0 v.H.)	46,3 v.H.	53,7 v.H.
2017	1.052	541 (51,4 v.H.)	511 (48,6 v.H.)	46,0 v.H.	54,0 v.H.
2018	1.084	553 (51,0 v.H.)	531 (49,0 v.H.)	45,5 v.H.	54,5 v.H.
2019	1.075	545 (50,7 v.H.)	530 (49,3 v.H.)	44,9 v.H.	55,1 v.H.

Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in v.H.):

Stichtag 31.12.	< 30 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	≥ 60 Jahre
2015	4,7	6,3	20,3	50,7	18,0
2016	4,2	7,7	18,9	49,6	19,6
2017	3,6	8,1	18,0	49,8	20,5
2018	4,3	7,7	17,0	50,3	20,7
2019	4,3	8,9	15,8	49,1	21,9

3.3 Monatsverlauf 2018 im Vergleich zu 2019

Ausgewiesen sind die Daten für die Jahre 2018 und 2019, die bis zum 31.03. des Folgejahres der Agentur für Arbeit im Rahmen der Anzeige nach § 163 SGB IX übermittelt worden sind. Die geforderte Pflichtquote (5 v.H.) wurde sowohl 2018 als auch 2019 in jedem Monat erfüllt und erneut deutlich überschritten.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Januar	523	534	1.131	1.150	10,81	10,76
Februar	525	534	1.140	1.149	10,86	10,75
März	525	535	1.138	1.149	10,84	10,73
April	525	536	1.145	1.139	10,91	10,63
Mai	524	536	1.156	1.146	11,03	10,70
Juni	524	536	1.153	1.147	11,00	10,70
Juli	525	536	1.151	1.143	10,96	10,67
August	523	534	1.145	1.133	10,95	10,60
September	533	546	1.148	1.147	10,77	10,50
Oktober	534	548	1.150	1.148	10,77	10,47
November	536	547	1.155	1.140	10,77	10,42
Dezember	536	547	1.148	1.141	10,71	10,42
Jahresdurchschnitt	528	539	1.147	1.144	10,86	10,61

3.4 Beschäftigung nach Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche - es handelt sich dabei nicht um Dienststellen im Sinne des § 163 SGB IX - und alle Beschäftigten ergab sich zum 31.12. der beiden Berichtsjahre jeweils folgendes Bild:

Beschäftigungsquote zum Stand 31.12.2018:

Geschäftsbe- reich	Beschäftigte insges. ¹⁾	Schwerbeh./Gleich- gest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist ²⁾		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	656	33	80	9	8	1
2. BM	758	38	41	4	3	1
3. BM	2.034	102	129	25	12	13
Ref. I/II	677	34	92	6	5	1
Ref. III	260	13	75	4	4	--
Ref. IV	917	46	63	6	4	2
Ref. V	2.719	136	214	5	5	--
Ref. VI	550	28	82	6	6	--
Ref. VII	236	12	25	5	4	1
ASN	422	21	81	1	1	--
NüSt	537	27	53	1	1	--
SUN	403	20	38	1	1	--
NüBad	90	5	9	1	1	--
SÖR	937	47	152	1	1	--
nicht zugeord- nete Auszubil- dende			14			
Insgesamt	11.196¹⁾	560	1.148	75	56	19

¹⁾ zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 3.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

²⁾ angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

Beschäftigungsquote zum Stand 31.12.2019:

Geschäftsbe- reich	Beschäftigte insges. ¹⁾	Schwerbeh./Gleich- gest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist ²⁾		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	666	33	75	9	8	1
2. BM	777	39	44	4	3	1
3. BM	2.049	102	122	25	12	13
Ref. I/II	690	35	88	6	6	--
Ref. III	269	13	70	4	4	--
Ref. IV	953	48	70	6	5	1
Ref. V	2.824	141	213	5	4	1
Ref. VI	567	28	74	6	6	--
Ref. VII	223	11	21	5	4	1
ASN	425	21	85	1	1	--
NüSt	558	28	56	1	1	--
SUN	413	21	41	1	1	--
NüBad	90	5	10	1	1	--
SÖR	968	48	154	1	1	--
nicht zugeord- nete Auszubil- dende			18			
Insgesamt	11.472 ¹⁾	574	1.141	75	57	18

¹⁾ zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 3.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

²⁾ angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.5 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2018	92	51	143
2019	68	59	127
insgesamt	160	110	270

Wie bereits in den Vorjahren wird deutlich, dass bei den Zugängen die Neuanerkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften gegenüber den Einstellungen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegen. Knapp 60 v.H. der Zugänge in den letzten beiden Jahren entfallen auf Neuanerkennungen. Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 14 schwerbehinderte Auszubildende (4 Neueintritte in 2018 und 10 Neueintritte in 2019).

3.6 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2018	9	124	133
2019	23	124	147
insgesamt	32	248	280

Bei den Abgängen stellen die Austritte mit mehr als 85 v.H. den Hauptgrund dar. Die Aberkennungen von Schwerbehinderteneigenschaften summieren sich in den beiden Jahren auf lediglich 32 Fälle.

3.7 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Auf eine bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht zu zahlende Ausgleichsabgabe sind gemäß § 223 Abs. 1 Satz 1 SGB IX **50 % des auf die Arbeitsleistung** der anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar. Die Dienststellen werden daher regelmäßig durch das Personalamt gebeten, geeignete Aufträge an Werkstätten zu vergeben. Anrechenbar ist der Gesamtrechnungsbetrag abzüglich der Materialkosten. Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen.

Da die Stadt Nürnberg seit 1998 die vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllt, ist ein Rückgriff auf die Aufträge an anerkannte Werkstätten nicht notwendig.

Beträge aus Aufträgen an anerkannte Werkstätten (in Euro)					
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019
Gesamtvolumen	1.270.721,43	1.115.232,56	1.156.709,56	1.148.366,40	1.183.346,26
davon anrechenbar¹⁾	452.538,63	358.882,55	380.390,45	388.371,21	467.109,89

¹⁾ anrechenbar sind 50% des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrags

4. Reha-Arbeitsplätze, Arbeitsplatzgestaltung und Sicherung der Beschäftigung

4.1 Reha-Arbeitsplätze

Das vom Stadtrat zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen geschaffene Reha-Arbeitsplatz-Kontingent im Umfang von 7,0 VK wurde auch in den Jahren 2018 und 2019 wieder ausgeschöpft.

Sieben schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (i. d. R. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem GdB von 100 v.H.), die bereits seit längerer Zeit unbefristet über das Reha-Arbeitsplatz-Kontingent beschäftigt werden, konnten trotz guter Integration in der jeweiligen

Dienststelle, noch nicht auf eine Planstelle des Stellenplans Teil A vermittelt werden. Dementsprechend sind 5,2 VK des Kontingents wie folgt gebunden:

VK	Beschäftigung als...	Dienststelle
0,78	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	BBS
1,00	Gartenarbeiter	SÖR
0,50	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst (Einteilung mit weiteren 0,5 VK auf einer Planstelle im Stellenplan A)	Pr
0,77	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	Gh
0,50	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	Ref. IV, KpZ
1,00	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst	GSBV
0,65	Technischer Zeichner	Stpl
= 5,2		

Um die verbleibenden 1,8 VK möglichst nutzbringend und sinnstiftend i. S. der ursprünglichen Zielsetzung zu verwenden, wurden diese Kapazitäten in enger Abstimmung mit der GSBV für Teilzeitbeschäftigungen in Kombination mit auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverträgen genutzt.

Im Vorfeld der Anbahnung neuer Beschäftigungsverhältnisse mit Schwerbehinderten im Rahmen des (verbleibenden) Reha-Arbeitsplatz-Kontingents wird besonders darauf geachtet, dass bei den generierten zusätzlichen Beschäftigungen eine möglichst hohe Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Vor diesem Hintergrund erfolgten die Einsätze in den letzten Jahren ausschließlich im Verwaltungsbereich. Zugleich wird bei der Personalauswahl darauf geachtet, dass mit Blick auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die schwerbehinderten Menschen entweder

- eine Ausbildung mitbringen, die in der Stadtverwaltung generell eingesetzt wird (z. B. Bachelor BWL (w/m/d), Verwaltungsfachangestellter (w/m/d), Diplom-Sozialpädagoge (w/m/d))

oder

- auf der Basis einer verwaltungsnahen Ausbildung die Bereitschaft besteht, sich in diesen zwei Jahren über den Beschäftigtenlehrgang I weiter zu qualifizieren.

Im Rahmen von Initiativbewerbungen, die unter anderem auch über das Inklusionsamt zugeleitet werden, werden die Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen in Abstimmung mit der GSBV gesichtet, zur Prüfung von Einsatzmöglichkeiten zu Vorstellungsgesprächen mit in Betracht kommenden städtischen Dienststellen eingeladen und in diesem Prozess im Hinblick auf eine erfolgreiche Inklusion mit dem Ziel der anschließenden Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg bewertet.

Da zwei Personen im Berichtszeitraum - eine davon sogar vorzeitig - als Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst bei EP bzw. als Bachelor BWL bei Ref. I/II in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis auf Planstellen übernommen werden konnten, ist es im Berichtszeitraum gelungen, insgesamt fünf schwerbehinderte Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bei der Stadt Nürnberg über das verbliebene Reha-Arbeitsplatz-Kontingent zu beschäftigen. Eine Person ist als Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst bei SÖR und zwei weitere Personen als

Mitarbeiter/in im Verwaltungsdienst bei KuF jeweils mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in EGr. 5 tätig.

Die Reha-Arbeitsplätze haben sich aus Sicht der Verwaltung sehr bewährt, um das Thema Beschäftigung und Inklusion von schwerbehinderten Menschen im ersten Arbeitsmarkt sensibel und über einen sanften Einstieg zu fördern.

Klar zu kommunizieren ist aber auch, dass trotz des zusätzlichen Reha-Arbeitsplatz-Kontingents für die Beschäftigungsdienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich neben ihren Kernaufgaben und dem bestehenden Leistungsdruck auf die Inklusion eines schwerbehinderten Mitarbeitenden mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz einlassen, zusätzliche und besondere Anstrengungen hinsichtlich Anleitung und Unterstützung sowie der Organisation von Prozessen mit der Inklusion verbunden sind. Gleichwohl wird der Inklusionsprozess selbst von den Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als bereichernd erlebt.

4.2 Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen

Nach dem SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, in angemessenem Umfang auch schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, im Rahmen ihres Leistungsvermögens zu beschäftigen. Dabei können Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Tarifbeschäftigten) verbunden sind, erhalten. Das Inklusionsamt kann in diesen Fällen dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwands gewähren (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 e SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV). Durch den sog. Beschäftigungssicherungszuschuss werden anteilige Lohnkosten für schwerbehinderte Menschen kompensiert, deren Arbeitsleitung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt.

Die Antragsstellung beim Inklusionsamt erfolgt durch die Abteilung „Personalservice“ bei PA, nachdem die Beschäftigungsdienststelle den Antrag mit der bzw. dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung erörtert hat. Der Antrag erfordert eine detaillierte Begründung für die besonderen Aufwände bei der Beschäftigung (z. B. dauerhaft notwendige Unterstützungsleistungen durch Kolleginnen und Kollegen).

Der Beschäftigungssicherungszuschuss kommt i. d. R. dem Produktbudget der Dienststelle zugute, aus dem die Personalkosten der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des schwerbehinderten Mitarbeiters bestritten werden.

Seit 01.01.2016 wurde den Beschäftigungsdienststelle zusätzlich zu dem durch das Inklusionsamt bereit gestellten Beschäftigungssicherungszuschuss von der Stadt Nürnberg (durch den Gesamthaushalt) über Stk ein Aufstockungsbetrag in Höhe von 50 % des Zuschusses gewährt. Um die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr zu unterstützen bzw. zu fördern, wurde der städtische Aufstockungsbetrag durch Herrn Ref. I/II ab 01.01.2020 auf 100 % erhöht. Diese zusätzlichen Mittel können von den Dienststellen im Zuge des Jahresabschlusses bei Stk beantragt werden.

Dem Antrag an Stk ist eine Begründung für die Verwendung beizulegen. Denn zu beachten ist, dass die Mittel ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion der bezuschussten Mitarbeiterin bzw. des bezuschussten Mitarbeiters eingesetzt werden dürfen, da die gewährten Zuschläge zweckgebunden sind.

Für das Kalenderjahr 2018 wurden seitens des Inklusionsamtes Beschäftigungssicherungszuschüsse in Höhe von insgesamt 459.600,00 Euro und für das Kalenderjahr 2019 in Höhe von 563.700,00 Euro gewährt.

Bei Stk wurden im Kalenderjahr 2018 rund 44.000,00 Euro an Aufstockungsbeträgen von den Dienststellen beantragt. Aufgrund von coronabedingten Budgetregelungen kann für das Kalenderjahr 2019 kein Betrag benannt werden.

4.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Das Inklusionsamt überstützt auch hier die Arbeitgeber durch die Gewährung von Zuschüssen. Die Zuständigkeit hierfür obliegt bei der Stadt Nürnberg den einzelnen Beschäftigungsdienststellen.

Für das Jahr 2018 gewährte das Inklusionsamt Zuschüsse in Höhe von rund 50.000,00 Euro für Hilfsmittel. Im Jahr 2019 belief sich die Förderung für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen auf rund 29.500,00 Euro.

Nachdem in den vergangenen Jahren sehr hohe Förderbeträge (z. B. im Jahr 2016 für die Erneuerung der Telefonzentrale rund 67.000,00 Euro sowie für eine automatisierte Drehtür in der Lina-Ammon-Straße 27.500,00 Euro oder für die Anschaffung eines Notebooks/Tragbares Notizsystem für Blinde ca. 13.000,00 Euro im Jahr 2017) zur Verfügung gestellt worden waren, wurden in den Jahren 2018 und 2019 Fördermittel schwerpunktmäßig für die behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen mit entsprechenden Monitoren, Tastaturen oder Software-Updates, aber auch für die Anschaffung von zwei Klimageräten und einem Arbeitsrollstuhl beantragt, was die geringere Zuschusszahlung des Inklusionsamts erklärt.

Der im letzten Bericht angekündigte Ein-/Anbau eines Personenaufzugs am Schulgebäude der Beruflichen Schule – Direktorat 2 – wird voraussichtlich im Laufe des zweiten Halbjahres 2020 abgeschlossen sein. Die Bezuschussung musste zwischenzeitlich vom Inklusionsamt von rund 160.000,00 Euro auf rund 50.000,00 Euro reduziert werden, da die Mitarbeiterin für deren behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung der ursprüngliche Zuschuss (80 % der förderfähigen Bruttokosten) bewilligt worden war, zwischenzeitlich in den Ruhestand versetzt worden ist. Aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen eines anderen Beschäftigten, für den der Aufzug eine deutliche Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen bzw. Mobilität darstellt, konnte noch eine Bezuschussung in Höhe von 50.000,00 Euro durch das Inklusionsamt gesichert werden. Der Zuschuss wird vom Inklusionsamt nach Abschluss der Baumaßnahme ausgezahlt.

4.4 Weiterbildung und Aufstiegschancen

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt. Abhängig von bestimmten Aufgaben, Bereichen und Berufsgruppen sind aber auch das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN), das Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg (BCM/BZ), die Fachstelle Personalentwicklung und Fortbildung für soziale Berufe im Referat V (PEF:SB) oder die Feuerwehr (FW) für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Für die technisch-fachlichen Qualifizierungen stehen dem Servicebetrieb Öffentlicher Raum Nürnberg ab 2020 eigene personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

Qualifizierungsaufgaben, die nicht unverzichtbare Konzernaufgaben darstellen und somit nicht

in der Verantwortung des Personalamtes liegen, werden von den Dienststellen selbst konzipiert, finanziert und durchgeführt. Hierzu zählen vor allem fachliche und IuK-Qualifizierungen. Das Personalamt kann in beratender Funktion hinzugezogen werden.

Während das Personalamt für die Umsetzung der gesamtstädtischen Personalentwicklungsschwerpunkte verantwortlich ist, haben die unmittelbaren Vorgesetzten bzw. die jeweiligen Dienststellen und Geschäftsbereiche die Aufgabe, die Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln und dezentrale Qualifizierungsziele festzulegen.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach in der Städteakademie auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages (vom 09.12.2005, zuletzt geändert am 17.12.2009) nach Art. 4 und Art. 5 KommZG zusammen. Das Fortbildungsprogramm der Städteakademie bildet das Rückgrat der Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten der vier Städte. Im Jahr 2018 besuchten 3.616 Mitarbeitende der Stadt Nürnberg die Seminare der Städteakademie; die Teilnehmezahlen für das Jahr 2019 stehen erst im Herbst 2020 zur Verfügung. Der Anteil der Frauen betrug 67,2 %, der Anteil der Männer 32,8 %. Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden selbstverständlich auch von Schwerbehinderten genutzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht erfasst, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schwerbehindert sind.

Unabhängig vom Thema Aufstiegsmöglichkeiten in die dritte und vierte Qualifikationsebene durch die Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 Leistungslaufbahngesetz) und die modulare Qualifizierung (Art. 20 LbG und Rechtsverordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung) wird das Thema Karriereberatung im Teilprojekt 1 des Strategieprojektes Personal aufgegriffen. Das Ziel soll darin bestehen, dass sich interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig an eine qualifizierte Beratungsstelle (z.B. Person, Abteilung, digitales Angebot) wenden können, die über Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten informiert. Die Belange schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden berücksichtigt.

4.5 Einsatz leistungsgeminderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Sachstand ESF-Projekt

Das Personalamt war in den Jahren 2012 bis 2014 an drei interkommunalen Projekten der Personalentwicklung beteiligt, die vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland gefördert wurden. Am Projekt „Entwicklung und Erprobung von Potenzialanalysen für leistungsveränderte/ leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ nahmen die Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg teil. Externer Partner war die ehemalige Firma Indoleo (jetzt als Akademie in das Berufsförderungswerk Nürnberg integriert).

Den Schwerpunkt des Projektes bildete die Durchführung von Potenzialanalysen für leistungsgewandelte/leistungsverminderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der drei Städte zur Handhabung dieses Verfahrens nach dem Projektende. Insgesamt wurden über Informationsgespräche und -veranstaltungen in Nürnberg über 150 Beschäftigte informiert. Ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen in Nürnberg an den Potenzialanalysen teil. Die Konzeption zur Qualifizierung für die eigenständige Durchführung von Potenzialanalysen wurde im Sommer 2013 begonnen und im Dezember 2013 abgeschlossen. Es wurden vier Qualifizierungsgruppen gebildet, die jeweils zwei zweitägige Seminarblöcke besuchten. Die Qualifizierungen begannen im Januar 2014. Insgesamt wurden 45 Beschäftigte über alle drei Städte geschult, davon 29 Beschäftigte der Stadt Nürnberg. Die Teilnehmenden kamen vorwiegend aus den Bereichen der Personalentwicklung und -wirtschaft sowie aus den Interessenvertretungen. Weitere Informationen sind der Homepage https://www.nuernberg.de/internet/potenzialanalyse_efn/ zu entnehmen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden die Erfahrungen und Ergebnisse aus diesem ESF-Projekt in einer gesamtstädtischen Arbeitsgruppe „sinnentleerte Arbeitsverhältnisse“ wei-

terverfolgt. Aufgrund der besonderen Verantwortung der Stadt Nürnberg gegenüber ihren Beschäftigten, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen ihre bisherige Tätigkeit vollständig nicht mehr ausüben können (vgl. Sozialkodex, Nr. 6.), wurde eine Arbeitsgruppe installiert, die sich mit dem Themenkomplex der sogenannten sinnentleerten Arbeitsverhältnisse befasste.

Als Ergebnis der Arbeitsgruppe blieb festzuhalten, dass von zwölf ermittelten sinnentleerten Arbeitsverhältnissen während der Arbeitsgruppenarbeit in zwei Fällen noch Lösungen gefunden werden konnten.

Die verbleibenden zehn wurden in jedem Einzelfall von der Arbeitsgruppe geprüft. Es bestand bei allen Beteiligten Konsens, dass in keinem der vorliegenden zehn Fälle noch ein aktueller Handlungsbedarf gegeben ist. Die unterschiedlichen Maßnahmen und Unterstützungsangebote der Abteilung Personalservice sind gut abgestimmt, um individuelle Lösungen zu erzielen und „sinnentleerte“ Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Gleichwohl gibt es für die Anstrengungen des Personalservices Grenzen.

Aktuell ist kein Handlungsbedarf angezeigt. Perspektivisch wurde die Frage eröffnet, inwieweit die Stadtverwaltung die Ausbildung bzw. Umschulung in Fällen übernehmen kann, in denen von Seiten der Rehabilitationsträger keine Maßnahmen mehr angeboten werden (z. B. aufgrund des Alters). Es ist Wunsch der GSBV, im Rahmen der Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes die Zugangsmöglichkeiten von leistungsgewandelten Beschäftigten in die Ausbildung bzw. Umschulung näher zu betrachten. Darüber besteht Konsens.

4.6 Austausch mit Access – Inklusion im Arbeitsleben, noris inklusion und Boxdorfer Werkstätten

Im Dezember 2019 wurde ein Austausch durch das Personalamt mit Access - Inklusion im Arbeitsleben, der noris inklusion sowie den Boxdorfer Werkstätten angestoßen, um die bisherige Zusammenarbeit zu reflektieren, Potenziale für Weiterentwicklungen zu identifizieren und die bisherigen Ergebnisse zu bewerten.

Die Stadt Nürnberg bietet seit mehreren Jahren Praktika für Menschen mit Behinderung an, um ihnen die Möglichkeit zu bieten bereits Erlerntes in der Praxis auszuprobieren, sich in neuen sozialen Kontexten zu bewegen und berufliche Erfahrungen zu sammeln.

Im Ergebnis sind von 2014 bis einschließlich 2019 insgesamt 27 Praktika in neun verschiedenen Dienststellen (Amt für Kultur und Freizeit, Bertolt-Brecht-Schule, Friedhofsverwaltung, Jugendamt, Ordnungsamt, NürnbergStift, Referat V - Stab Familie, Seniorenamt, Zentrale Dienste) durchgeführt worden. Darüber hinaus stehen in drei Dienststellen (Abfallwirtschaftsbetrieb Nürnberg – Wertstoffhof, Amt für Kultur und Freizeit – Villa Leon, Stadtarchiv) regelmäßig Plätze für Praktika zur Verfügung, die insbesondere von Access – Inklusion im Arbeitsleben genutzt werden.

Ein zweiter Bereich in dem die Stadt Nürnberg als Kooperationspartnerin engagiert ist, sind die ausgelagerten Arbeitsplätze. Zum Angebot von Werkstätten für Menschen mit Behinderung gehören auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs in reguläre Beschäftigung und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten (vgl. § 219 SGB IX).

Insgesamt hat die Stadt Nürnberg im Zeitraum von 2014 bis 2019 sieben ausgelagerte Arbeitsplätze installiert. Zwei dieser Arbeitsplätze konnten nicht fortgeführt werden. Deshalb sind aktuell noch fünf langfristig ausgelagerte Arbeitsplätze in drei Dienststellen (NürnbergStift, Referat V – Stab Familie, Seniorenamt) vorhanden, die in Kooperation mit der noris inklusion eingerichtet wurden. Fünf Mitarbeitende der noris inklusion sind hier beschäftigt. Darüber hinaus ist ein weiterer ausgelagerter Arbeitsplatz im Stab Familie geplant.

Die auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigten Menschen mit Behinderung bleiben weiterhin Beschäftigte ihrer Werkstatt.

Im Rahmen der bisherigen Kooperation konnten jeweils zwei Mitarbeitende von Access – Inklusion im Arbeitsleben (Einwohneramt – Servicecenter, Bildungscampus Nürnberg – Bereich Bildungszentrum) und der noris inklusion (Jugendamt, Zentrale Dienste) bei städtischen Dienststellen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Die Beschäftigung beim Bildungscampus Nürnberg musste leider wieder beendet werden.

Das Jugendamt ist seit September 2017 für die Beauftragung und Organisation des Mittagessens in städtischen Kindertageseinrichtungen zuständig. Für die damit verbundenen anfallenden hauswirtschaftlichen Aufgaben stehen den Einrichtungen stundenweise Hauswirtschaftskräfte zu. Bei der Gewinnung der Hauswirtschaftskräfte für dieses neue Aufgabenfeld innerhalb der Kindertagesbetreuung wurde von Anfang die Möglichkeit von ausgelagerten Arbeitsplätzen für Behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Menschen geprüft. In enger Zusammenarbeit mit der Noris Inklusion wurde an drei Standorten die Umsetzung in den letzten Jahren erprobt, seit 2018 konnte eine Person bei der Stadt Nürnberg in ein festes Arbeitsverhältnis überführt werden.

Die Stadt Nürnberg bietet in verschiedenen Bereichen Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung – vorwiegend aus Werkstätten für behinderte Menschen – an, um Erfahrungen im beruflichen Alltag außerhalb ihrer Einrichtungen zu sammeln. Die Angebote durch Praktika, ausgelagerte Arbeitsplätze und Übernahmen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sind insgesamt positiv zu bewerten. Eine weitere Intensivierung der Bemühungen soll erfolgen.

4.7 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Die Eignung ist an den Anforderungen der jeweiligen Ausbildung zu messen. Soweit bei den Bewerberinnen und Bewerbern eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung bekannt ist, werden diese grundsätzlich, ungeachtet des erzielten Rangplatzes in einem vorgeschalteten Test (z. B. LPA für 2. und 3. QE bzw. Eignungsdiagnostik VFA-K) und soweit keine besonderen gesundheitlichen und körperlichen Voraussetzungen (z. B. gewerblich-technischer Bereich) erfüllt werden müssen, zu den Auswahlgesprächen eingeladen. Darüber hinaus werden die besonderen Bedarfe – soweit dies von den Bewerberinnen und Bewerbern gewünscht ist – durch einen entsprechenden Ausgleich im Verfahren berücksichtigt.

Die Stadt Nürnberg erfüllt alle besonderen Anforderungen, die an öffentliche Arbeitgeber bei der Bewerbung von schwerbehinderten Menschen um einen Ausbildungsplatz gestellt werden. Insofern wird den gesetzlichen Anforderungen vollumfänglich Rechnung getragen; die Stadt Nürnberg sorgt dafür, dass die Chancen maximal sind. Bei den Auswahlentscheidungen ist die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

4.8 Sensibilisierung der Führungskräfte

Für die ca. 750 Führungskräfte der Stadt Nürnberg wurde im Rahmen des Strategieprojektes „Personal“ im Ref. I/II von November 2018 bis Juli 2019 ein neues Konzept der Führungskräfteentwicklung erarbeitet und am 23.07.2019 im Personal- und Organisationsausschuss endgültig beschlossen.

Im dem dreistufigen System

- Stufe 1: Interessiert an Führung
- Stufe 2: Erstmals in Führung
- Stufe 3: Erfahren in Führung

bildet das Mentoringprogramm für Frauen einschließlich des Programms Frauen und Führung einen wesentlichen Baustein der Stufe 1.

In der Stufe 2 standen die Neuauflage des Führungskräftelehrganges im Mittelpunkt der Maßnahmen (FKE 2). Über einen Zeitraum von zwei Jahren werden Mitarbeitende, die ab dem Zeitpunkt 01.01.2018 erstmalig bei der Stadt Nürnberg mit Führungsaufgaben betraut werden, systematisch in einem gemeinsamen Lehrgang qualifiziert. Der erste Führungskräftelehrgang, der im Herbst 2019 begann, setzt sich aus Dienststellen- und Abteilungsleitungen der Stadt zusammen. Damit wird eine möglichst große Homogenität der Gruppe gewährleistet. Um die Vielfalt der Stadtverwaltung abzubilden, haben alle Geschäftsbereiche die Möglichkeit, Teilnehmende zu entsenden. Ein zweiter Führungskräftelehrgang startete Anfang 2020, ein dritter Lehrgang beginnt im Herbst 2020.

Neben klassischen Präsenzveranstaltungen (Seminare und Workshops) bilden arbeitsplatznahe Instrumente wie Coaching und kollegiale Beratung das Grundgerüst des neuen Führungskräftelehrganges. Die Teilnehmenden des Führungskräftelehrganges erhalten vom Personalamt ergänzende Qualifizierungsempfehlungen für geeignete digitale Lernangebote. Ein Führungsfeedback, das auf dem Konzept der KGSt beruht, soll die Erfolgswirksamkeit des Lehrganges prüfen und zusätzliche, individuelle Qualifizierungsbedarfe der Führungskräfte ermitteln.

Für die erfahrenen Führungskräfte in der Stufe 3 (FKE 3) führt das Personalamt seit Februar 2020 ebenfalls ein modulares Kursprogramm durch. Methodisch-didaktisch wurden die Erfahrungen des neuen Führungskräftelehrganges der Stufe 2 in der Planung und Konzeption berücksichtigt.

In dem Präsenzmodul „Führungsverantwortung“ wird in der FKE 2 und FKE 3 auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden als Führungsaufgabe eingegangen.

Überfachlicher Kompetenzkatalog

Der Überfachliche Kompetenzkatalog beschreibt Schlüsselkompetenzen für Mitarbeitende der Stadt Nürnberg. Dabei wurden neben fünf Führungskompetenzen 16 weitere Kompetenzen festgelegt. Dieses Modell bietet einen Überblick über alle Fähigkeiten, die für die Stadt Nürnberg aus strategischer Sicht von Bedeutung sind. In Bezug auf die persönliche Qualifizierung bietet der Überfachliche Kompetenzkatalog Führungskräften und Mitarbeitenden eine schnelle Orientierungshilfe. Anhand der Übersicht und Beschreibung können sie im jährlichen Mitarbeiter/innengespräch oder individuell festlegen, in welchen Kompetenzbereichen Führungskräfte sich selber oder ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln wollen. Im Fortbildungsprogramm der Städteakademie (www.staedteakademie.de) befindet sich ab Seite 413 eine Übersicht, welche Seminare Führungskräfte und Mitarbeitende beim Aufbau der einzelnen Kompetenzen unterstützen. Einen wichtigen Bestandteil der wertebasierten Kompetenz bildet die Diversity Kompetenz. Unter Diversity Kompetenz versteht die Stadt Nürnberg, offen für das Thema Diversity zu sein und eine inklusive Kultur zu unterstützen. Zudem soll die Vielfalt von Menschen und Gruppen als Chance erkannt werden und die sich daraus ergebenden Stärken genutzt werden. Die Städteakademie bietet im Jahr 2020 28 Seminare zur Stärkung der Diversity Kompetenz an.

5. Vergleichszahlen

5.1 Vergleich mit den städtischen Tochterunternehmen

Die Abfrage zur Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen bei den städtischen Tochtergesellschaften ergab Folgendes:

Beschäftigungsquote der Tochterunternehmen (in v.H.)					
	2015	2016	2017	2018	2019
StWN	13,68	14,11	14,63	14,67	14,90
NOA	11,23	9,86	10,51	10,66	10,16
noris inklusion	11,79	11,53	8,55	10,36	10,34
NüStSG	12,13	11,33	9,34	6,92	8,58
Kh	7,96	7,70	7,51	7,39	7,88
WBG	5,63	5,73	5,69	5,0	5,13

5.2 Vergleich mit städtischen Beteiligungen

Für eine bessere Darstellung der Beschäftigungssituation im „Konzern Stadt Nürnberg“ wurden, neben den städtischen Tochterunternehmen, auch wichtige städtische Beteiligungen um Mitteilung der Beschäftigungsquoten gebeten:

Beschäftigungsquote der Beteiligungen (in v.H.)				
Jahr	NürnbergMesse GmbH	Flughafen Nürnberg GmbH	AirPart GmbH	Staatstheater Nürnberg
2016	2,78	9,13	5,90	6,61
2017	2,29	9,13	5,56	6,68
2018	2,55	9,19	5,67	7,21
2019	2,76	9,90	5,81	7,08

Die NürnbergMesse GmbH wies in beiden für diesen Bericht maßgeblichen Kalenderjahren jahresdurchschnittlich mehr als 60 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, konnte in beiden Jahren nicht erreicht werden. Die NürnbergMesse GmbH musste daher für das Beschäftigungsjahr 2018 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 29.621,32 Euro und im Beschäftigungsjahr 2019 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 28.131,00 Euro zahlen.

5.3 Vergleich mit anderen Arbeitgebern

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jedes Jahr die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) für die Vorjahre (Daten sind aktuell bis einschließlich 2017 verfügbar). Neben der Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber im Bundesgebiet werden auch die Zahlen einzelner regionaler Gebiete veröffentlicht. Zum Vergleich wurden die Beschäftigungsquoten der Stadt Nürnberg aufgeführt.

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber in Deutschland:

Nach Arbeitgebern	2013	2014	2015	2016	2017
Private Wirtschaft	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
Öffentlicher Dienst	6,6	6,6	6,6	6,6	6,5
Gesamtquote	4,7	4,7	4,7	4,7	4,5

zum Vergleich:

Stadt Nürnberg	10,26	10,36	10,57	10,62	10,74
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber mit Sitz in Nürnberg:

Nach Arbeitgebern	2013	2014	2015	2016	2017
Private Wirtschaft	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3
Öffentlicher Dienst	9,4	9,4	9,4	9,4	9,6
Gesamtquote	6,6	6,6	6,5	6,5	6,7

zum Vergleich:

Stadt Nürnberg	10,26	10,36	10,57	10,62	10,74
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

6. Zusammenfassende Beurteilung

Die bisherigen Bestrebungen der Stadt Nürnberg die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen weiter zu verbessern waren erfolgreich. Dies ist insbesondere auf die gute Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten zurückzuführen. Auch künftig wird sich die Stadt Nürnberg intensiv um die Integration schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen und Betrieben bemühen und versuchen die Beschäftigungsquote auf dem seit Jahren sehr hohen Niveau zu halten bzw. zu steigern.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 25.08.2020
Personalamt

(22 03)

Abdruck an:
GSBV
GPR

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Dr. Ulrich Maly
Rathaus
90403 Nürnberg

Nürnberg, 14. August 2018
Penzkofer-Röhl

Inklusive Arbeitsplätze bei der Stadt Nürnberg

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

in der letzten Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses wurde ausführlich die Situation der schwerbehinderten Mitarbeitenden behandelt und dabei auch die Ausbildungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen im Konzern Stadt diskutiert.

In der gleichen Sitzung wurde seitens des Sozialreferats im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Projekts „Essensversorgung in den kommunalen Kitas“ durch die sog. Kita-Fees auch die Möglichkeit der Beschäftigung in Form von ausgelagerten inklusiven Arbeitsplätzen in Kooperation mit der noris inklusion angesprochen.

Diese Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen begrüßt die SPD-Fraktion sehr und unterstützt dies ausdrücklich.

In diesem Jahr tritt die zweite Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes in Kraft, die unter anderem auch „Leistungen zur Beschäftigung“ bzw. ein „Budget für Arbeit“ vorsieht. Im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben können so für Menschen mit Behinderungen, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen können, Möglichkeiten für Alternativen zu den Werkstätten geschaffen werden. Durch das Budget für Arbeit werden dem potenziellen Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse bis zu 75% des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts ggf. auch dauerhaft gewährt.

- 2 -

Ausgehend von diesen Berichten in der letzten Sitzung des POA stellt die SPD Fraktion folgenden

Antrag

- Die Verwaltung berichtet über den Fortgang und die Umsetzung des Vorhabens, im Projekt Essensversorgung in den kommunalen Kitas ausgelagerte inklusive Arbeitsplätze zu schaffen.
- Darüber hinaus prüft die Verwaltung die Umsetzung der Möglichkeiten, die das neue SGB IX bietet, um Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze, ggf. auch Praktikumsplätze im Konzern Stadt anzubieten. Sie eruiert dazu potenzielle Tätigkeitsfelder in Kooperation mit der noris-inklusion, ggf. auch mit anderen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen vor Ort.
- Nach Möglichkeit startet sie ein Pilotprojekt mit o.g. Kooperationspartnern.
- In einem weiteren Schritt wäre es wünschenswert, wenn darüber hinaus in geeigneten Bereichen auch sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze nach einem mehrmonatigen Praktikum geschaffen werden könnten.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Anja Pröll-Kammerer

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Dr. Ulrich Maly
Rathaus
90403 Nürnberg

Nürnberg, 15. August 2019
Penzkofer-Röhl

Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung ermöglichen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

das Bundesteilhabegesetz bietet mit dem Budget für Arbeit den Menschen mit Behinderungen über die Werkstätten für behinderte Menschen hinaus neue Möglichkeiten, auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Damit kann § 27 der UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt werden, der sich auf das gleiche Recht auf Arbeit und Zugang zu Arbeit für Menschen mit Behinderungen bezieht.

Bereits vor fünf Jahren hatte die SPD – damals leider erfolglos – in einem Antrag angeregt, dass die Stadt in Kooperation mit den Werkstätten vor Ort für Menschen mit Behinderungen entsprechend ausgestattete Praktikumsplätze zur Verfügung stellt, um ihre Zugangsmöglichkeiten zum ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Stadt Nürnberg „übererfüllt“ seit vielen Jahren die gesetzlich vorgeschriebene Quote schwerbehinderter Mitarbeitender und betont in dem Sozialkodex „Gute Arbeit“ ihre Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausführen können.

Im Sinne der Behindertenrechtskonvention und des Bundesteilhabegesetzes müssen wir darüber hinaus Verantwortung zeigen für die Menschen, die bislang keine oder nur geringe Zugangsmöglichkeiten zum sog. ersten Arbeitsmarkt hatten. Die Stadt als eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region sollte hier eine beispielgebende Vorreiterrolle einnehmen.

Mit dem Nürnberger Aktionsplan „Nürnberg.inklusiv“ wird in der kommunalen Inklusionsdebatte ein neues Kapitel aufgeschlagen und in dem kommunalen Handlungskonzept sind unter der Rubrik „Arbeit und Beschäftigung“ eine ganze Reihe möglicher Handlungsfelder aufgeführt.

Vor diesem aktuellen Hintergrund stellt die SPD Stadtratsfraktion zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Verwaltung strebt an, in einem ersten Schritt Praktikumsplätze und in einem weiteren Schritt Ausbildungsplätze ggf. im Sinne einer verzahnten Ausbildung für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Sie prüft, in welchen Bereichen dies möglich ist und welche Voraussetzungen dazu nötig sind.

- 2 -

Soweit möglich schafft sie diese Voraussetzungen und entwickelt ein Konzept zur Umsetzung.

Sie strebt dabei eine Kooperation mit den Trägern der WfbM und der ACESS-Beratung an und nimmt entsprechende Gespräche auf.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anja Pröll-Kammerer', with a long horizontal flourish extending to the right.

Dr. Anja Pröll-Kammerer
Fraktionsvorsitzende



Stellungnahme auf die Beschäftigungssituationsdarstellung von PA/D vom 25.08.2020

Die GSBV bedankt sich für den Beschäftigungsbericht und für die Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, sowie für Ihre intensive Bemühungen schwerbehinderte Menschen in die Dienststellen zu integrieren.

I. Bericht

zu 2. Gesetz

Das gesamte Schwerbehindertenrecht ist ab 01.01.2018 in Teil 3 des Sozialgesetzbuches SGB IX geregelt (bisher Teil 2). Dies führte dazu, dass sich die Paragraphenfolge sich deutlich verschoben hat. Der Gesetzgeber hatte sich das Ziel gesetzt, auch im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) eine zeitgemäße Gestaltung mit besserer Nutzerorientierung und Zugänglichkeit zu erreichen.

Bei der Stadt Nürnberg wurde die bestehende Inklusionsvereinbarung erneuert und die Stadt Nürnberg erkennt die Bay. Inklusionsrichtlinien an.

zu 3. Situation bei der Stadt Nürnberg

Schwerbehindertenquote

Erstmalig seit 2013 ist die Quote in 2019 wieder gesunken auf 10,61 %, bevor 2018 sie auf einen neuen Höchststand (10,86 %) gestiegen war. Diese Entwicklung beruht überwiegend auf Neufeststellungen der Schwerbehinderteneigenschaft von Beschäftigten, auf Grund des zunehmenden Alters und der steigenden Arbeitsbelastung. Die gestiegenen Neueintritte (2018=51, 2019=59 Gesamt=110) sind ein positives Zeichen für eine gute Zusammenarbeit aller Beteiligte.

zu 4. Reha-Arbeitsplätze

Reha Arbeitsplätze sind wichtige Meilensteine für arbeitslose schwerbehinderte Menschen. Einige Beschäftigte sind länger als 2 Jahre auf Reha-Arbeitsplätzen verortet, was dem Sinn des Stadtratsbeschlusses vom 20.09.1988 entgegensteht. Deshalb wünscht sich die GSBV seit Jahren, diese Beschäftigte zumindest teilweise in Stellenplan A zu überführen oder im Stellenplan B Anteile hierfür zu schaffen.

Die GSBV wird sich weiterhin für die Umsetzung des damaligen Stadtratsbeschlusses einsetzen.

Wir gehen daher mit gutem Beispiel voran und beantragt bereits seit 7 Jahren die Schaffung einer Verwaltungsstelle für die GSBV um den Reha-Arbeitsplatz wieder für seine ursprüngliche Schaffung frei zu machen.

zu 4.2 Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Beschäftigte durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen/Beschäftigungssicherungszuschuss

Das Inklusionsamt (früher Integrationsamt) gewährt dem Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verbunden sein können. Diese Zuschüsse fließen den Dienststellen zur Verwendung in das K2-Budget zu. Eine Aufstockung auf 100% dieses Zuschusses (bisher 50%) wurde im Herbst 2019 durch den Stadtrat (ab 01.01.2020) beschlossen. Diese von der Stadtkämmerei zu bewilligende Mittelaufstockung erhöht wirksam den individuellen Spielraum einer Dienststelle für Ausgleichsmöglichkeiten wie z.B. Stundenerhöhungen für den Bewilligungszeitraum des Zuschusses. Für die 100% Aufstockung ab 2020 bedankt sich die GSBV sehr herzlich.

zu 4.3 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Eine positive Entwicklung in den letzten zwei Jahren war spürbar. An dieser Stelle bedanken wir uns für die Realisierung eines barrierefreien Arbeitsplatzes im Schulungsraum Lina-Ammon-Straße. Nun kann an beiden Schulungsstandorten jeweils ein barrierefreier Schulungsplatz angeboten werden.

zu 4.4 Weiterbildung und Aufstiegschancen

Für die Vertrauenspersonen erfolgen jährlich drei, von der GSBV organisierte und von PA finanzierte Fortbildungen. Dafür bedanken wir uns.
Für weitere spezielle Weiterbildungs- und Aufstiegsmaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte wird sich die GSBV einsetzen.
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat uns 2019 mitgeteilt, dass sie sich überlegt haben, für 2021 einen Gesundheitstag, sowohl für schwerbehinderte Beschäftigte als auch für die Vertrauenspersonen zu organisieren. Wir begrüßen dies sehr.

zu 4.5 Einsatz leistungsgeminderter Beschäftigte – Sachstand ESF-Projekt

Der Wunsch der GSBV konnte teilweise umgesetzt werden. Leistungsgeminderte Beschäftigte können an einem Testverfahren für den Beschäftigungslehrgang I (BL I) teilnehmen. Allerdings muss dieser Test erfolgreich bestanden werden um den BL I absolvieren zu dürfen. Die GSBV würde es begrüßen wenn hier ein großzügigeres Verfahren herangezogen werden würde.

zu 4.7 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Die GSBV wünscht sich besondere Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen, die auch von der Agentur für Arbeit gefördert werden können. Diese Ausbildungsplätze sollten zusätzlich zu den regulären Ausbildungsplätzen geschaffen werden.
Die GSBV bedankt sich für die intensive Zusammenarbeit sowie für die Erfüllung aller Anforderungen, die an öffentliche Arbeitgeber bei der Bewerbung schwerbehinderten Menschen um einen Ausbildungsplatz gestellt werden.

zu 4.8 Sensibilisierung der Führungskräfte

Das Konzept der Führungskräfteentwicklung und das Präsenzmodul „Führungsverantwortung“ ist ein unerlässliches Modul für die Sensibilisierung der Führungskräfte für die besonderen Anforderungen bei der Führung und Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigte. Wir wünschen eine zeitnahe und verpflichtende Teilnahme aller Führungskräfte an diesen Modulen sowie weitere Möglichkeiten der Sensibilisierung. Die GSBV würde dies gerne unterstützen.

Mitarbeiterbefragung

Die gesamtstädtische Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung der Stadt und für die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts. Bei der Mitarbeiterbefragung 2019 hat sich erneut herauskristallisiert, dass die psychische Belastung weiterhin unverändert hoch ist (Note 3,72), genauso wie die körperliche Belastung (Note 2,72), was zeigt, dass in den letzten 4 Jahren die Erfolge, bei den Bemühungen dieser zu reduzieren, ausgeblieben sind. Die hohe Arbeitsbelastung (Note 3,20), die fehlenden beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten begünstigen die o.g. Zahlen. Die Behindertenquote steigt überwiegend aufgrund des Gesundheitszustandes der einzelnen Beschäftigten. Es müssen Maßnahmen von Dienststellen sowie gesamtstädtisch getroffen werden, um Beschäftigte bis zur Eintritt in die Rente bzw. Pension wissens- und potentialgerecht beschäftigen zu können.

Die GSBV begrüßt die Schaffung weiterer gesamtstädtische, aber auch dienststelleninterne Gesundheitsprojekte für Kolleginnen und Kollegen mit der Bitte, mehr auf die Barrierefreiheit dieser zu achten und die Integration körperlich Behinderter zu berücksichtigen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die GSBV begrüßt die Entwicklung des BEM-Pilotprojektes, das Anfang 2019 in zwei Dienststellen (Gh und NüBad) gestartet wurde. Dies ist ein erfolgreiches Werkzeug für die Eingliederung von Behinderung bedrohter bzw. schwerbehinderter Beschäftigten sowie die Ausgestaltung der notwendigen individuellen Arbeitsplätze.

Alternierende Telearbeit

Im Vorgriff auf die Corona, wird Telearbeit ein immer wichtigeres Instrument für einen reibungslosen Ablauf der täglichen Arbeit. Die Etablierung der Telearbeitsplätze schafft für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte eine zusätzliche Möglichkeit, ihre beruflichen Aufgabefelder vollumfänglich ausüben zu können und sich damit auf längere Sicht in den Arbeitsprozess zu integrieren. Die GSBV wünscht sich hier einen positiveren Standpunkt mancher Dienststellen sowie der zeitnahe Abschluss der vom GPR vorgeschlagenen Dienstvereinbarung.

Digitale Stadtverwaltung/Barrierefreie Software

Die GSBV bedankt sich für die gute Zusammenarbeit bei der Einführung verschiedener digitalen Softwareprodukte, indem die BITV 2.0 (Verordnung zur Schaffung barrierefreier Infor-



mationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz) als A-Kriterium bei Ausschreibungen eingestuft wurde.

Die Erprobung der neuen Software durch blinde Beschäftigte, bereits vor der Einführung, konnte gute Erkenntnisse bringen, wo eventuell noch Nachbesserungen notwendig waren. Die Stadt Nürnberg kann als Vorreiter, die barrierefreie Software ohne Abstriche fordern, auch um bei den Anbietern die Rechtsverbindlichkeit der Barrierefreiheit Nachdruck zu verleihen.

Wahl und Freistellung der örtlichen SBV

Ende 2018 wurde bei den SBV und bei der GSBV turnusmäßig (alle 4 Jahre) neu gewählt. Die SBV-Teams haben sich neu gebildet. Hinzugekommene Vertrauenspersonen und Stellvertreter wurden fachgerecht geschult. Die Schulungen wurden von der GSBV organisiert und von PA finanziert.

Die GSBV bedankt sich für die Freistellungskontingente für örtliche SBV.

Zukunft

Wir unterstützen nach vollen Kräften die Bemühungen der Stadt Nürnberg, künftig schwerbehinderter Menschen in den Dienststellen zu integrieren. Durch den demografischen Wandel wird auch weiterhin die hohe Schwerbehindertenquote erfüllt werden.

Wir wünschen uns ein lösungsorientiertes und zielführendes Miteinander, eine frühzeitige Beteiligung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte betreffend, ein mutigeres Herangehen und ein aktives Handeln aller Beteiligten für eine noch attraktivere Arbeitgeberin, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion für schwerbehinderte Menschen.

II. Ref. I/II z. K.

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 10.09.2020
GSBV

47 67

In Abdruck:
GPR
Inklusionsbeauftragte



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Bericht

Betreff:

Projekt Maßnahmenumsetzung aus der OU LA (Abschlussbericht)

Anlagen:

Berichtsvorlage

Abschlussbericht zum Projekt „Maßnahmenumsetzung aus der Organisationsuntersuchung im Liegenschaftsamt“

I. Bericht

Das Liegenschaftsamt Nürnberg gliedert sich seit dem 01.01.2018 in vier Abteilungen:

- LA/1: Verwaltung und Finanzen
- LA/2: Strategisches Immobilienmanagement
- LA/3: Immobilienverwaltung
- LA/4: Sondernutzungen und Veranstaltungen

Es umfasst 57,97 Vollkraftstellen, die sich für die Liegenschaftspolitik der Stadt verantwortlich zeichnen. Dazu gehören Aufgaben rund um die Bereitstellung und Verwaltung der städtischen Grundstücke sowie der Ankauf von Flächen und die Vermarktung der städtischen Grundstücke mit dem Hintergrund einer nachhaltigen Stadtpolitik und -entwicklung.

Die Arbeitsprozesse, die Aufbauorganisation und die interne Kommunikation innerhalb des Liegenschaftsamtes wurden in den Jahren 2016/2017 eingehend untersucht. Im Rahmen der Organisationsuntersuchung wurden die Prozesse im Liegenschaftsamt dokumentiert, überprüft und optimiert. Darauf aufbauend konnten Handlungspotenziale identifiziert und eine Personalbedarfsbemessung durchgeführt werden. Insgesamt gab es seinerzeit drei Teilprojekte, die sich mit der Neustrukturierung im Bereich der Dienststellenleitung und der Abteilung Finanzen beschäftigten und die eine Überprüfung und Optimierung der Prozesse sowohl in der Immobilienverwaltung als auch im Immobilienmanagement vorsahen (vgl. Berichte im POA vom 19.10.2016 und 19.12.2017).

In Summe wurden 94 Maßnahmen anhand dieser Untersuchung erarbeitet. Ziel ist es, diese zeitnah umzusetzen. Durch die Beauftragung einer externen Projektsteuerung, welche die Steuerungsaufgabe übernimmt und die Umsetzung begleitete, sollte der Steuerungs- und Koordinierungsaufwand des Liegenschaftsamts und des Amtes für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation (DIP) reduziert werden. Neben der Projektsteuerung war bei einzelnen Maßnahmen auch eine fachliche Beratung gewünscht. Die externe Projektsteuerung und Beratung wurde von der Firma Rödl & Partner übernommen.

1. Projektauftrag

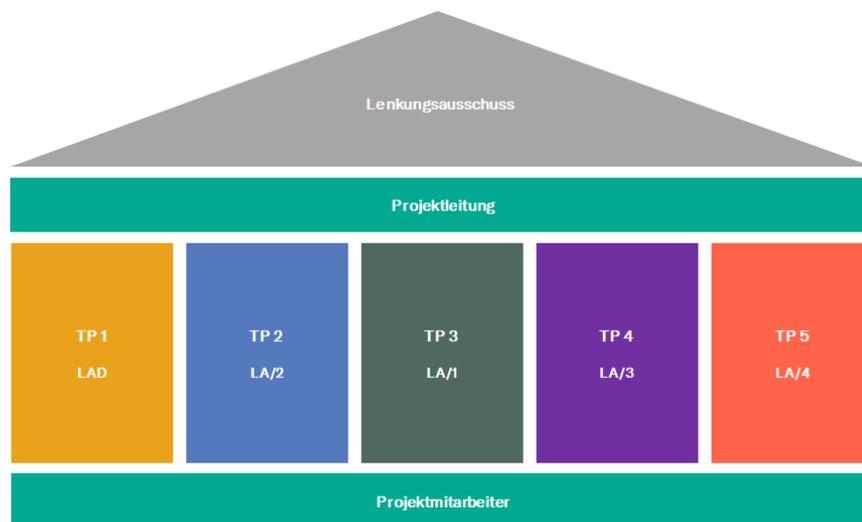
Der Auftragsgegenstand beinhaltet die „Steuerung und Begleitung der Maßnahmenumsetzung hinsichtlich der Ergebnisse der Organisationsuntersuchung im Liegenschaftsamt der Stadt Nürnberg“. Dieser Auftrag umfasste die Teilprojekte 1,3 und 4. Teilprojekt 2 sollte nur hinsichtlich der Zeit- und Ressourcenplanung Gegenstand des Auftrags sein.

- Teilprojekt 1: Strategische Aufstellung, Rollenbild, Organisation und Strategie
- Teilprojekt 2: Strategisches Immobilienmanagement
- Teilprojekt 3: IT und DMS
- Teilprojekt 4: Standardisierung, Schnittstellen und Prozesse

Die vorgesehenen Maßnahmen waren zum Teil sehr umfangreich, tiefgreifend und vereinzelt auch sehr komplex. Es waren alle Abteilungen des Liegenschaftsamts und weitere Dienststellen innerhalb der Stadtverwaltung in die Entwicklung eingebunden. So wurden auch die Schnittstellen zu anderen Dienststellen wie z.B. SÖR untersucht. Diese Veränderungen betrafen nicht nur die Prozesse und die Strukturen – also „harte Faktoren“ – sondern auch „weiche Faktoren“. Solche „weichen Faktoren“ waren beispielsweise das Selbstverständnis von Führungskräften und Mitarbeitenden bezüglich der Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung. Die Maßnahmen konnten nicht nur einfach individuell einzelnen Dienststellen übertragen werden, da in entscheidenden Aspekten übergreifende Prozesse optimiert oder gänzlich neu strukturiert werden mussten. Die Umsetzung umfasste zunächst die bereits zuvor genannten vier Teilprojekte.

2. Methodisches Vorgehen

Zur Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs wurde folgende Projektorganisation etabliert:



Die zunächst dargestellten vier Teilprojekte wurden im Verlauf des Projekts an die neuen Gegebenheiten der Führungsstruktur angepasst. Hierzu erfolgte eine Trennung der Maßnahmen des Teilprojektes 4 auf die Teilprojekte 4 und 5. Die Projektleitung koordinierte das Projekt durch wöchentliche Jour Fixe Termine, in dessen Rahmen zunächst bei Bedarf und später regelmäßig die Teilprojektleiter den aktuellen Stand der Umsetzung der Maßnahmen darstellten.

Bevor die Umsetzung operativ begann, erfolgte durch jeden Teilprojektleiter eine dezidierte Umsetzungsplanung, die folgende Inhalte abbildete:

- Datum Start
- Datum Ende
- Ziel der Umsetzung
- Inhalte der Umsetzung
- Beteiligte Mitarbeiter/innen
- Umfang der Beteiligung

Die so entstandene Datenbasis wurde durch Rödl & Partner qualitätsgesichert und auf planerische Engpässe untersucht.

In diesem Zusammenhang war allen Verantwortlichen im Projekt wichtig, Engpässe bei einzelnen Personen zu ermitteln, darzustellen und durch aktives Projektmanagement zu beseitigen.

3. Zusammenfassung der Ergebnisse

3.1 Teilprojekt 1

Im Rahmen des Teilprojekts 1 wurden die künftige strategische Aufstellung und die Organisationsstruktur des Liegenschaftsamts entwickelt. Dabei geht es um 11 Maßnahmen, welche im Zeitraum September 2017 bis Oktober 2019 bearbeitet wurden. Als Ergebnis dieses Teilprojekts steht die aufbauorganisatorische Struktur des Amtes insgesamt und der jeweiligen Abteilungen.

Die zukünftige Organisation sieht neben der Dienststellenleitung 4 Abteilungen vor: LA/1 Abteilung Finanzen und Verwaltung, LA/2 Abteilung Strategisches Immobilienmanagement, LA/3 Abteilung Immobilienverwaltung und LA/4 Abteilung Sondernutzungen und Veranstaltungen. Innerhalb der Abteilungen LA/2, LA/3 und LA/4 wurden Vorschläge zur Neuorganisation entwickelt und vorbereitet. Durch die Neustrukturierung soll die Aufgabenerledigung effizienter werden, die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen soll verbessert werden und die Transparenz der Zuständigkeiten erhöht werden.





Durch die empfohlenen Veränderungen der Organisationsstruktur des LA/3 ist von umfangreichen Vorteilen auszugehen. Durch die Schaffung klarer Teamstrukturen werden Synergien im Team geschaffen, die zu einer besseren bzw. effizienteren Arbeitsweise führen. Zudem können Synergieeffekte, aus der Schnittstellenoptimierung zu LA/2 gewonnen werden. Durch die sich ergebende Optimierung der Verwaltungsebene wird zudem die Marktbearbeitung erleichtert. Die trennscharfe Abgrenzung der einzelnen Teams resultierend in der Schaffung des Teams Vermietung A „Stadtmauer, Altstadt & Sonderimmobilien“ sorgt zudem für eine Kompetenzbündelung bezüglich der zu bearbeitenden Themengebieten wie bspw. Altlastenmanagement, Historische Bauten/-Bausubstanz, Sonderimmobilien, etc. Ferner wird eine eindeutige Planstellenbeschreibung möglich. Neben zusätzlicher Effekte, wie der Standardisierung von Prozessen und Dokumenten, ist ein wesentlicher Gewinn der zu erwartende positive Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter/innen durch die sichtbare Veränderung der Organisation und die hiermit verbundenen Vorteile.

3.2 Teilprojekt 2

Der Fokus des Teilprojekts 2 liegt auf dem strategischen Immobilienmanagement. Hierzu wurden insgesamt 7 Maßnahmen erarbeitet, die für den Zeitraum Januar 2019 bis Juni 2019 vorgesehen waren. Innerhalb der Maßnahmen ging es darum, die Prozesse innerhalb der Abteilung – aber auch über Schnittstellendefinition geschäftsbereichsübergreifend – zu verbessern, zu beschleunigen und Standards zu schaffen. Ziel der Neuausrichtung des strategischen Immobilienmanagements innerhalb von LA/2 ist, dass die Abteilung künftig nicht nur Grundstücksgeschäfte begleitet, sondern zum Immobilienspezialist der Stadt wird, die Rolle eines Portfoliomanagers wahrnimmt, städtische Grundstücke weiterentwickelt und die strategische Liegenschaftspolitik aktiv vorantreibt.

Mit der organisatorischen Neuaufstellung gehen neue bzw. veränderte Aufgabenspektren einher: das strategische Immobilienmanagement wird noch stärker die Steuerung und Koordination im städtischen Immobilienprozess wahrnehmen und geschäftsbereichsübergreifende Immobilienprozesse optimieren und beschleunigen. Ebenso gehört es zum künftigen Aufgabenportfolio, fachliche Markt- und Portfolioanalysen zu erstellen, eine wirtschaftliche Priorisierung von Nutzungsalternativen zur Entscheidungsunterstützung zu erarbeiten und das Thema Bodenbevorratung angemessen, strategisch und zielgenau zu begleiten sowie interne und externe Schnittstellenpartner zu involvieren.

Die bisher involvierten anderen Geschäftsbereiche und Dienststellen werden ihre Funktionen und Zuständigkeiten weiterhin unverändert ausführen, allerdings soll deren flächenfachlicher Input stärker in die Arbeit des strategischen Immobilienmanagements integriert werden. In diesem Zuge sollen auch die immobilienwirtschaftlichen Kompetenzen im Liegenschaftsamt weiterentwickelt werden, da dieses Knowhow derzeit an keiner anderen Stelle in der Stadtverwaltung vorhanden ist, allerdings in Zukunft von erheblicher Bedeutung sein wird. Mit den erweiterten Funktionen wird das strategische Immobilienmanagement in engem Austausch mit den anderen Dienststellen des Wirtschaftsreferats (insbesondere Amt für Geoinformation und Bodenordnung, Stab Wohnen und Wirtschaftsförderung Nürnberg) und den Dienststellen der anderen Geschäftsbereiche (wie z.B. Stpl und Ref. III/FA) zusammenarbeiten.

3.3 Teilprojekt 3

Das Teilprojekt 3 beinhaltet wesentliche Themen der IT- und DMS-Umgebung. Insgesamt wurden hierzu 10 Maßnahmen formuliert, die für den Zeitraum November 2019 bis April 2020 geplant waren.

Im Rahmen einer fortschreitenden Digitalisierung der Dienststelle konnten die nachfolgenden Themen umgesetzt werden:

- Einführung von Online-Formularen
- Verknüpfung vorhandener digitaler Unterlagen mit dem Fachverfahren SAP-LUM
- sowie Vorbereitung für eine Bereitstellung im GIS und DMS

Ein weiteres Schwerpunktthema im Rahmen des Teilprojekts 3 war der „DMS Basis Rollout“, der für die Digitalisierung des Liegenschaftsamts eine zentrale Rolle einnimmt.

Durch die DMS-Anbindung aller Referate und Dienststellen wird die digitale Transformation der Stadtverwaltung vorangetrieben und es dient dem Aufbau einer flächendeckenden IT-Basisinfrastruktur. Im Zuge des Basis-Rollouts werden je Dienststelle zunächst eine begrenzte Anzahl an Personen an das DMS angebunden und ihnen können die Rollen „Schriftgutverwalter“, „Leitnutzer“ und „Dokumentenmanager“ zugewiesen werden. Der Basis-Rollout umfasst drei Arbeitspakete:

1. Basispaket „DMS-Anbindung und –Anwendung“
2. Leistungspaket 1 „Fachneutraler Musteraktenplan“
3. Leistungspaket 2 „Übergeordnete Prozesse“

Leistungspaket 2: Übergeordnete Prozesse



1.	Antragsverfahren Stellenschaffungen / Stellenhebungen / Stellenwertüberprüfungen
2.	Bearbeitung von Bürgeranliegen (mit Antwort zur Unterschrift durch Herrn OBM (AzU))
3.	Bearbeitung von Bürgeranliegen, eingegangen beim Bürgerinformationszentrum (BIZ)
4.	Versand von Publikationen des Referates I/II: Strukturbericht, Querblick
5.	Aktualisierungsworkflow zum Risikobericht von Ref. I/II
6.	Controllingbericht (Stk)
7.	Schwerpunktprüfung durch Rpr: Prüfungsankündigung und -bericht
8.	Prüfbericht Kassenprüfung (Rpr)
9.	Antragsverfahren: Budgetfinanzierte Stellenbesetzung (Stk, DIP, PA)
10.	Verwahrgeld (KaSt)
11.	Druckaufträge

Ggf. weitere Prozesse der einzelnen Dienststellen/Referate

Basis-Rollout DMS | Erstgespräch LA 07.02.2019

7

Die Einführung und die Abarbeitung der drei Arbeitspakete erfolgte in fünf Phasen, bestehend aus der „Initialisierungsphase“, „Vorbereitungsphase“, „Analyse- und Konzeptionsphase“, „Umsetzungsphase“ und dem „Projektabschluss“.

Der Rollout innerhalb des Liegenschaftsamts ist zum Ende der Kalenderwoche 50 im Jahr 2019 inhaltlich abgeschlossen worden. In diesem Zusammenhang wurden alle vorgesehenen Prozesse implementiert und die betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte eingängig geschult. Ebenso wurden die technischen Voraussetzungen, also die Bereitstellung der erforderlichen Software und die Anbindung der benötigten Hardware, geschaffen und die inhaltliche Konzeption vollzogen. Darüber hinaus wurden neben den zehn übergeordneten Basis-Prozessen im Liegenschaftsamts zusätzlich die Querschnittsabteilung Finanzen und Verwaltung (LA/1) an das DMS angeschlossen. Zusätzlich wurden im Jahr 2020 weitere Querschnittsprozesse innerhalb des Liegenschaftsamts, wie beispielsweise die EDV-Administration, die Beschaffung oder die Haushaltsbearbeitung in das DMS überführt.

Perspektivisch wird es für das Liegenschaftsamts darum gehen, den Ausbau der erfolgtem DMS-Anbindung im Basis Rollout zu forcieren, ebenso wie die flächendeckende Anbindung inklusive der fachlichen Prozesse. Diese Maßnahmen erfolgen stets vor dem Hintergrund einer DMS-Komplettanbindung.

3.4 Teilprojekt 4

Das Teilprojekt 4 trägt ebenfalls zur Digitalisierung des Liegenschaftsamts bei, wobei der Fokus in diesem Teilprojekt auf der Auftragsdatenbank liegt. Insgesamt wurden für die Standardisierung und die Prozessverbesserung 11 Maßnahmen formuliert.

Mittels der Auftragsdatenbank sollen künftig die Aufträge und Projekte sowie dazugehörige Informationen und die dafür in Anspruch genommenen Kapazitäten abgebildet werden. Dadurch soll eine bessere Steuerung der Aufgabenverteilung ebenso wie eine verbesserte Auskunftsfähigkeit erreicht werden.

Eine funktionale Auftragsdatenbank sollte möglichst über Schnittstellen verfügen, die manuelle Eingaben zur Ausnahme machen. Dies betrifft insbesondere den Datenaustausch mit SAP. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden Templates geschaffen, die sowohl die Eingabe für die Mitarbeitenden schnell ermöglichen als auch die automatische Integration in das führende System SAP gewährleisten.

3.5 Teilprojekt 5

Teilprojekt 5 berücksichtigt indirekt die Digitalisierung des Liegenschaftsamts, da es in diesem Zusammenhang um die Erarbeitung eines Online-Assistenten geht. Durch diese Maßnahme soll insbesondere die Kundenfreundlichkeit und der Kundennutzen gesteigert und die Digitalisierung aus Kundensicht gestärkt werden. Mit der nun geschaffenen Möglichkeit gewisse Sachverhalte online zu erledigen, ist ein erster wichtiger Schritt geleistet worden, der sowohl die interne Bearbeitung und andererseits die Kunden und Bürger entlastet.

Zu den Sachverhalten, die derzeit bereits online seitens Kunden zu erledigen sind, gehören insbesondere die Antragsstellung auf Sondernutzungserlaubnis für zeitlich begrenzte Nutzungen, als auch für dauerhafte Nutzungen. Neben dem Online-Assistenten ist es ferner möglich, Dokumente online abzurufen und diese zu befüllen. In diesen Fällen ist es jedoch notwendig, die ausgefüllten Dokumente per E-Mail oder durch ein bestehendes Kontaktformular einzureichen. Nachfolgend sind die bestehenden Online-Assistenten aufgezählt:

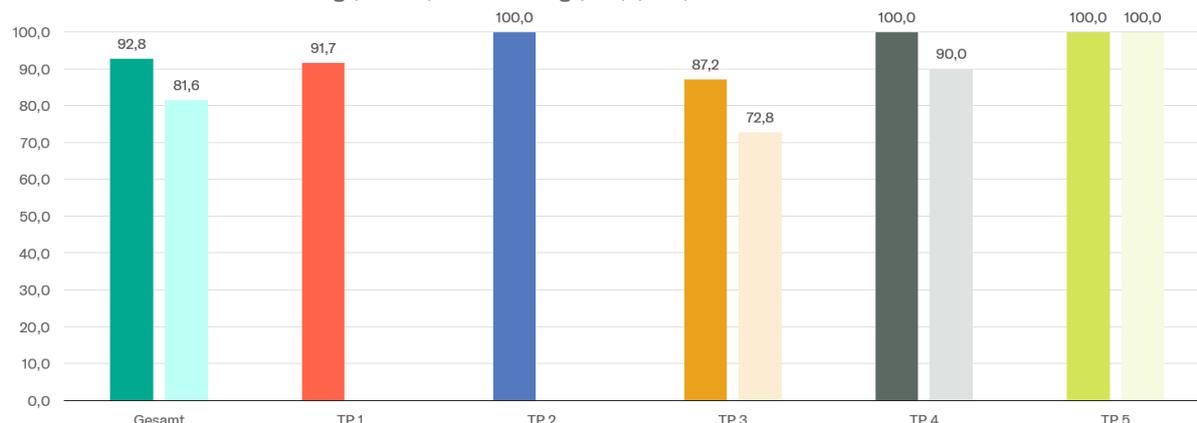
- Der Online-Assistent für den „Antrag auf Sondernutzungserlaubnis für zeitlich begrenzte Nutzung“ steht in folgenden Fällen zur Verfügung:
 - Infostände
 - Werbeaktionen
 - Werbeaufsteller
 - Plakatierungen
 - Verkaufsstände
- Der Online-Assistent für den „Antrag auf Sondernutzungserlaubnis für dauerhafte Nutzung“ steht in folgenden Fällen zur Verfügung:
 - Tisch- und Stuhlaufstellungen (Freischankflächen)
 - Warenauslagen,
 - Pflanzentröge/Fahrradständer
 - Trittstufen / Lichtschächte
 - Werbeaufsteller / Klappschilder

4. Zusammenfassung

Die Zusammenfassung der Zahlen zur Zielerreichung und zur Wirkung insgesamt und den einzelnen Teilprojekten zeigen den Erfolg der Maßnahmenumsetzung. Einerseits lässt sich feststellen, dass ein Großteil der Maßnahmen umgesetzt sind und andererseits, dass die Umsetzung auch tatsächlich eine positive Wirkung zeigt. Die inhaltliche Umsetzung wird von den Teilprojektleitern in Maßnahmenblättern festgehalten. Dieses Vorgehen wird für jede geplante

Maßnahme durchgeführt und dient der Nachvollziehbarkeit in der Endberichterstattung, da der Umfang der Maßnahmenblätter die Kapazität der Vorlage deutlich übersteigen würde.

Durchschnittliche Zielerreichung (dunkel) und Wirkung (hell) (in %)



5. Ausblick

Die bisher nicht finalisierten Themen sind zeitnah unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen und Dringlichkeiten zu bearbeiten.

Für die zukünftige Ausrichtung und Aufstellung des Liegenschaftsamts wird wichtig werden, dass die entwickelten und erarbeiteten Instrumente und Inhalte aus den jeweiligen Teilprojekten nun in den Regelbetrieb übernommen werden und die Arbeitsweise nachhaltig verbessert. Nur wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an die Umstellungen und Neuerungen gewöhnen, können die Projekte und initiierten Inhalte zu Erfolgen führen. Dazu zählt auch, dass im Liegenschaftsamts regelmäßige Evaluationen durchführt und ggf. bei einzelnen Themen nochmal steuernd eingegriffen wird. Hierzu ist eine transparente, stetige und aufgabenkritische Kommunikation notwendig. Diese Notwendigkeit wurde von den Führungskräften erkannt und wird im Rahmen einer kontinuierlichen Führungskräfteentwicklung analytisch erfasst und im Anschluss operationalisiert.

Es ist davon auszugehen, dass die Maßnahmenumsetzung in Folge zu weiteren positiv wirksamen Adaptionsprozessen führen wird.

6. Schlussbemerkung

Insgesamt stellte sich das Projekt zur „Umsetzungsunterstützung inkl. der Beratung hinsichtlich der Ergebnisse der Organisationsuntersuchung im Liegenschaftsamts“ als eine große Herausforderung dar. Die Zusammenarbeit begann im September 2018 und wird voraussichtlich bis einschließlich September 2020 andauern. Innerhalb der Projektphase stellten u.a. der Umzug des Amts, die Personalfuktuation und der Wechsel von drei Abteilungsleitungen die Zusammenarbeit vor große Herausforderungen. Umso mehr ist zu betonen, dass die Zusammenarbeit zwischen der Stadt Nürnberg und den Beratern von Rödl & Partner trotz des fordernden Prozesses kontinuierlich gut funktionierte. Dies lag auch an der hohen Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Liegenschaftsamts, das Projekt zu unterstützen und mitzugestalten. Nach Abschluss der Organisationsentwicklung liegen dem Liegenschaftsamts nunmehr objektivierende Instrumente vor, die Belastungssituationen in der Organisation sichtbar und damit analysierbar zu machen. Infolge der bereits erfolgten Prozessoptimierungen und der beschriebenen weiteren Maßnahmen konnte das in der Organisationsuntersuchung prognostizierte Effizienzsteigerungspotential erzielt und die Aufgabenerledigung (Output) qualitativ sowie quantitativ verbessert werden. Die innerhalb der Abteilungen LA/2, LA/3 und LA/4 nun noch umzusetzenden Umstrukturierungsmaßnahmen können deshalb unter

Ausschöpfung der im Rahmen des Umsetzungsprozesses realisierten Effizienzsteigerungen erfolgen. Der flankierende Führungskräfteentwicklungsprozess zielt darauf ab, die gewonnenen Erkenntnisse in operationalisierte Handlungsnotwendigkeiten zu überführen, damit der Weg der kontinuierlichen Verbesserung konsequent besritten werden kann. Auf diese Weise wurde das Liegenschaftsamt „fit für die Zukunft“ gemacht.

- II. LA
- III. GSBV
- IV. PR Ref. VII
GPR
- V. PA/DIP
- VI. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 28.08.2020
Amt für Digitalisierung, IT
und Prozessorganisation

(5206)



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2019

Anlagen:

Personalbericht Berichtsjahr 2019

Bericht:

siehe Vorlage

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja

- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
- Ja
- Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
- Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
- Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Der Bericht enthält Informationen u. a. zur Alters- und Geschlechtsverteilung städtischer Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Sachbezügen. Maßnahmvorschläge sind nicht enthalten.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
-
-
-

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2019



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2020 (01.01.)	Ist 2019 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	10.927,44	10.752,32	1,60%

Personalstand	Ist 2019 (31.12.)	Ist 2018 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	11.689	11.407	282
Personalaufwand	583.978.999 €	518.451.029 €	65.527.970 €
Frauenanteil	55,09%	54,46%	0,63 Prozentpunkte
Teilzeitquote	36,61%	35,81%	0,80 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	44,75 Jahre	45,83 Jahre	1,08 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	608	544	64
Schwerbehindertenquote	10,61%	10,86%	-0,25 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	197	150	47
Krankheitsquote			
- insgesamt	6,51%	6,39%	0,12 Prozentpunkte
- Kernverwaltung	6,15%	5,76%	0,39 Prozentpunkte
- Eigenbetriebe	7,73%	8,76%	-1,03 Prozentpunkte

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Nürnberg
Referat für Finanzen, Personal und IT
Theresienstr. 7
90403 Nürnberg

Fotos: Stadt Nürnberg

Der Personalbericht für das Berichtsjahr 2019

Liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger,
sehr geehrte Mitglieder des ehrenamtlichen Stadtrates,
liebe Leserinnen und Leser,

der städtische Stellenplan, der den quantitativen wie auch den qualitativen (Stellenwerte) Rahmen für die städtische Personalwirtschaft darstellt, musste trotz des im Jahr 2018 beschlossenen Doppelpersonalhaushalts für die Jahre 2019 und 2020 wegen unabwiesbarer Bedarfe bei den Haushaltsberatungen im letzten Jahr erneut aufgestockt werden.

Detaillierte Aussagen zu den Stellenschaffungen, finden sich in diesem Bericht in der Rubrik „A1. Entwicklung der Vollkraftstellen“. Zum Stichtag 01.01.2020 werden hier 10.927,44 Vollkraftstellen ausgewiesen, gegenüber 10.752,32 Vollkraftstellen im Vorjahr. Das bedeutet eine Steigerung um rund 175 Vollkraftstellen oder 1,60%.

Die Ausweitung des Stellenplanes wird dabei wie in den Vorjahren dominiert vom Bereich der Kinderbetreuung mit 94,00 Vollkraftstellen.

Die größte Herausforderung im Bereich Personal wird in der nächsten Zeit sein, die neu geschaffenen Stellen, zusätzlich zu den frei werdenden Stellen durch Pensionierungen und Ruhestandsversetzungen, mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Der Personalstand betrug zum Jahresende 2019 11.689 Kolleginnen und Kollegen und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 282 gestiegen.

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit 55,09% abermals leicht gewachsen. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen (von 10,86% am 31.12. 2018 auf 10,61% am 31.12.2019). Die gesetzliche Quote von 5% wird jedoch weiterhin um mehr als das Doppelte überschritten.

Im Bereich der Ausbildung ist erneut ein Anstieg zu verzeichnen. So haben im Jahr 2019 197 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg begonnen, gegenüber 150 im Vorjahr. Derzeit bildet die Stadtverwaltung in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen Nachwuchskräfte aus.

Auch der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist weiter angestiegen auf nunmehr rund 36%. Die vorhandenen statistischen Daten sind hier allerdings nur für Teilbereiche verfügbar und können nur auf freiwilliger Basis und anonymisiert erhoben werden.

Nürnberg, im August 2020



Harry Riedel
Referent für Finanzen, Personal und IT

Diese Publikation kann jederzeit im Ratsinformationssystem und auf der Homepage des Referats für Finanzen, Personal und IT eingesehen und heruntergeladen werden:

www.stadtfinanzen-verwaltung.nuernberg.de

Inhaltsverzeichnis

- A Stellenplan**
- A.1 Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inkl. Eigenbetriebe)**
- A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands**
- A.3 Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe**
- A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen**
- A.5 Differenzierung der Vollkraftstellen nach Qualifikationsebenen, Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen**
- A.6 Führungsebenen**

- B Personal- und Versorgungsaufwendungen**

- C Personalstand**
- C.1 Personalstruktur**
- C.2 Teilzeitbeschäftigung**
- C.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2018)**
- C.4 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg (Stand 31.12.2019)**
- C.5 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten**
- C.6 Ausländische Beschäftigte**
- C.7 Ausbildung**
- C.8 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2016-2018)**
- C.9 Fehlzeiten**
- C.10 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle**

A. Stellenplan

Der Stellenplan enthält alle für den Aufgabenvollzug bereitgestellten Stellen, unabhängig davon, ob sie besetzt sind oder nicht. Er bildet den quantitativen Rahmen für die Personalwirtschaft. Außerdem enthält der Stellenplan Angaben darüber, wie viele Stellen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen jeweils zur Verfügung stehen. Im Gegensatz zum Stellenplan gibt der Personalstand Auskunft über die tatsächlich vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Stellenplan für die bei der Stadt Nürnberg tätigen Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten ist Teil des Haushaltsplans (Art. 64 BayGO). Er wird ergänzt durch verschiedene Stellenübersichten.

Die folgenden Auswertungen basieren auf den Stellenplanangaben für die Stadtverwaltung einschließlich der fünf Eigenbetriebe „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“. Im Eigenbetrieb „Frankenstadion Nürnberg“ ist seit 01.04.2008 kein städtisches Personal mehr beschäftigt. Die Zahlen beinhalten auch die Stellen für die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH und für die beim Job-Center eingesetzten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Generell unberücksichtigt bleibt das Personal des Klinikums (seit 01.01.1998 selbständiges Kommunalunternehmen) und des Staatstheaters Nürnberg (wurde zum 01.01.2005 in eine Stiftung übergeführt). Stichtag ist – soweit nichts anderes vermerkt – jeweils der erste Januar.

A.1 Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inklusive Eigenbetriebe)

(einschließlich der Schaffungen zum jeweiligen Haushaltsjahr;
ohne die dem Staatstheater und dem Klinikum zugewiesenen Beamten)

	Vollkraftstellen	Schaffungen	Einzüge	Stellenveränderung
2020	10.927,44	190,09	-14,97	175,12
2019	10.752,32	374,67	-12,30	362,37
2018	10.389,95	226,69	-32,38	194,31
2017	10.195,64	219,94	-17,11	202,83
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63
2015	9.870,18	76,75	--	76,75
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88
2014	9.460,55	227,56	-66,37	161,19
2013	9.299,67	544,02	-42,70	501,32
2012	8.798,35	464,24	-68,74	395,50
2011	8.402,85	0,00	-40,34	-40,34

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2020	Stadtratsbeschluss insgesamt 190,09 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 81,05 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 55,00 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 10,75 Vollkraftstellen, Schaffungen für unabdingbare Sonderbedarfe - "Notfälle" 33,38 Vollkraftstellen, außerdem Schaffung von 4,91 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik und von 5,00 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum
2019	Stadtratsbeschluss insgesamt 374,67 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 70,49 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 25,41 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 84,78 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 20,19 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Flüchtlingsarbeit 7,75 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Wachsende Stadt“ 15,32 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Digitalisierung“ 62,00 Vollkraftstellen, Stellen ohne Sonderstellung 88,73 Vollkraftstellen (Doppelpersonalhaushalt 2019/2020)
2018	Stadtratsbeschluss insgesamt 226,69 Vollkraftstellen, davon Stellendeckel 33,79 Vollkraftstellen, vollständig gedeckte Schaffungsanträge 72,18 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 62,83 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 21,25 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 36,64 Vollkraftstellen
2017	Stadtratsbeschluss insgesamt 218,94 VK, davon Stellendeckel 23,02 VK und Sonderpaket zum Stellendeckel 24,00 VK (Sonderpaket umfasst Stellenbedarfe für Bewerbung zur Kulturhauptstadt Europas, Betreuung anstehender Kultur Großprojekte, Sanierung Delfinlagune, Sonderpaket Jugendamt, Umsetzung Bundesmeldegesetz, Sicherheitsmaßnahmen Rathausbereich, Personalausstattung Jugendtreff „Diana“)
2016	Stadtratsbeschluss insgesamt 164,68 VK, davon Stellendeckel 21,69 VK; Sonderpaket zum Stellendeckel 49,75 VK (inkl. 15,75 VK für Flüchtlingsarbeit); Nachtrag Projekt Werk-/ Sonderverträge 8,04 VK
2015	2. Nachtragshaushalt 2015 (76,75 VK) (Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)
2015	Stellendeckel 60 VK; Stadtratsbeschluss 350,94 VK, Nachtragshaushalt 29,38 VK (Stellenbedarf aufgrund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)

2014	Stellendeckel 42 VK; Nachtragshaushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"
2013	Stellendeckel 20 VK; BKPV-Gutachten ("Tranche 2" mit 295,69 VK)
2012	BKPV-Gutachten („Tranche 1“ mit 225,84 VK) und "Nachholeffekt" 2011
2011	Keine Stellenschaffungen aufgrund angespannter Finanzlage

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **190,09** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **94,00** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 39,00 Vollkraftstellen auf die Kinderbetreuung in Kitas, weitere 23,00 Vollkraftstellen auf die zentrale Essensversorgung in kommunalen Kitas. Bei Letzteren handelt es sich ausschließlich um Stellen für Hauswirtschaftskräfte. Stellenkapazität im Umfang von 16,00 Vollkraftstellen wird für die qualitative Weiterentwicklung der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt. 12,00 Vollkraftstellen entfallen auf Maßnahmen im Rahmen des „Gute Kita-Gesetzes“. Für die Umsetzung verschiedener Konzepte (Elternbegleiter/innen, „Kitas als Orte für Familien“) bzw. des Modellprojekts „Kooperative Ganztagsbildung“ wurden insgesamt 2,00 Vollkraftstellen geschaffen. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Implementierung einer Verwaltungssoftware für die städtischen Kindertageseinrichtungen und die Anhebung der personellen Standards in den Kinder- und Jugendhäusern.

NürnbergStift

Bei den **14,50** Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb NürnbergStift handelt es sich um einen Stellenpool „Pflege und Betreuung“ (9,00 Vollkraftstellen für Pflegekräfte und 5,50 Vollkraftstellen für Betreuungskräfte nach § 87b SGB X).

Einwohneramt

Für das Einwohneramt wurde Stellenkapazität im Umfang von **8,25** Vollkraftstellen geschaffen. Davon entfallen 4,00 Vollkraftstellen auf Aufgaben im Zusammenhang mit der Einführung der eID-Karte für EU-Bürger. 3,25 Vollkraftstellen wurden für die Umsetzung des Fachkräftezuwanderungsgesetzes und für die Bewältigung der aufgrund des Brexit anstehenden Aufgaben, weitere 1,00 Vollkraftstellen wegen der europarechtlich bedingten Verkürzung der Gültigkeitsdauer von Kinderreisepässen von bisher 6 Jahren auf nunmehr 1 Jahr geschaffen.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Die **8,00** Vollkraftstellen des Eigenbetriebs Servicebetrieb Öffentlicher Raum verteilen sich wie folgt: 3,00 Vollkraftstellen wurden für die Bewässerung der Straßenbäume, je 2,00 Vollkraftstellen für das Neubauprojekt Hafibrücken und die Durchführung von Baumkontrollen bei Baumaßnahmen sowie 1,00 Vollkraftstellen wegen Änderungen des Straßenverkehrsrechts in Bezug auf Großraum- und Schwertransporte geschaffen.

Tiergarten

Zur Umsetzung des vom Stadtrat 2018 beschlossenen Struktur- und Entwicklungskonzeptes für den Tiergarten der Stadt Nürnberg wurden in den verschiedensten Bereichen insgesamt **7,48** Vollkraftstellen geschaffen.

Verkehrsplanungsamt

Von den **7,00** Vollkraftstellen des Verkehrsplanungsamts entfallen 3,00 Vollkraftstellen auf den Bereich „Planung von Straßen in Bebauungsplänen“, 2,00 Vollkraftstellen für das Parkraummanagement und je 1,00 Vollkraftstellen für die Erarbeitung eines Konzeptes für eine Fußverkehrsstrategie sowie für den Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur (Anbindung der neuen Technischen Universität).

Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation

Die **6,50** Vollkraftstellen beim Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation wurden für die Umsetzung der vom Stadtrat beschlossenen IT-Strategie "Lernen und Lehren an städtischen und staatlichen Schulen in Nürnberg im digitalen Zeitalter" geschaffen.

Bei weiteren 3 Dienststellen wurden zwischen 4,00 und 5,00 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies das Ordnungsamt und das Hochbauamt mit jeweils 5,00 Vollkraftstellen und der Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg mit 4,91 Vollkraftstellen.

Ordnungsamt

Von den **5,00** Vollkraftstellen wurde Stellenkapazität im Umfang von 2,00 Vollkraftstellen für die Bewältigung des wegen des Pflichtumtauschs alter Führerscheine entstehenden Arbeitsanfalls geschaffen; weitere 2,00 Vollkraftstellen entfallen auf Springerstellen, 1,00 Vollkraftstellen auf die Hintergrundfachbearbeitung in der Führerscheinstelle.

Hochbauamt

Die **5,00** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: je 1,00 Vollkraftstellen wurden für Baumaßnahmen im Tiergarten und beim Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, weitere 3,00 Vollkraftstellen für Neubau bzw. Sanierung der Bestandsgebäude des Pflegezentrums Platnersberg geschaffen.

Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg

Von den **4,91** Vollkraftstellen entfallen 2,00 Vollkraftstellen auf den kaufmännischen Bereich, 1,50 Vollkraftstellen auf die Abteilung Analytik, 1,00 Vollkraftstellen auf die Abteilung Abwasserreinigung, Sachgebiet Leittechnik und 0,41 Vollkraftstellen auf die Abteilung Grundstücksentwässerung, Sachgebiet Außendienst.

Die übrigen **29,45** Vollkraftstellen entfallen auf weitere 16 Dienststellen.

A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands

Vorbemerkung:

Bereits zum Haushaltsjahr 2013 wurde der Stellenplan in einen Teil A und einen Teil B aufgeteilt. Im Teil A finden sich die Planstellen, die zur Aufgabenerfüllung benötigt werden und im Stellenschaffungsverfahren im Rahmen der Haushaltsberatungen zu diesem Zweck geschaffen wurden. Der Teil B des Stellenplans enthält Planstellen, die früher aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden waren. Er wird vom Personalamt bewirtschaftet.

Seit der Umstellung auf den Produkthaushalt zum Stichtag 01.01.2014 werden die Planstellen den definierten Produkten zugeordnet. Für die Ermittlung der Gesamtzahl der Vollkraftstellen wird daher neben den Stellen aus dem Stellenplan Teil A nur noch ein Teil der Stellen aus dem Teil B des Stellenplans, nämlich die sog. dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen (Stellenplannummern xxx.91xx) im Umfang von 51,79 Vollkraftstellen und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen sowie beim Amt für Berufliche Schulen die Krankheitsvertretung für Lehrkräfte im Umfang von 36,27 Vollkraftstellen berücksichtigt.

Außerdem sind in der Gesamtzahl die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (109,85 Vollkraftstellen) und in der Zahl für 2017 zusätzlich 12,80 Vollkraftstellen enthalten, die wegen fehlender Überleitungsbeschlüsse noch nicht in die Entgeltgruppensystematik des TVöD überführt werden konnten und deshalb im Stellenplan noch nach den alten Vergütungs-/Lohngruppen ausgewiesen wurden. Nicht enthalten

sind in der folgenden Tabelle die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen 160,44 Vollkraftstellen.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums und des Staatstheaters, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten Personen. Soweit nichts anderes vermerkt ist, werden die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/ Praktikantinnen) und die nebenberuflich bzw. geringfügig Beschäftigten nicht vom Personalstand erfasst. Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 1. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand). Durch die wegen der Umstellung auf den Produkthaushalt geänderten Ansätze sind die Zahlen bis 2013 mit denen ab 2014 nicht vergleichbar.

Bei der Betrachtung der Tabellen ist zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2019 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind. Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen können die zum 01.01. eines Kalenderjahres neu geschaffenen Vollkraftstellen erst nach der Genehmigung des Haushalts im Laufe des ersten Halbjahres besetzt werden. Das Personal für die „neuen“ Stellen ist daher in den nachfolgenden Tabellen noch nicht berücksichtigt.

	Vollkraftstellen	Personalstand	Beamten und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2020	10.767,00	11.689	3.002	8.687
2019	10.591,47	11.407	2.943	8.464
2018	10.231,32	11.188	2.928	8.260
2017	10.036,86	10.945	2.911	8.034
2016	9.835,04	10.681	2.847	7.834
2015	9.632,66	10.336	2.853	7.483
2014	9.340,77	10.193	2.842	7.351
2013	9.299,67	9.957	2.796	7.161
2012	8.798,35	9.792	2.706	7.086
2011	8.402,85	9.743	2.711	7.032

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 175,53 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 175,12 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2020 um 0,41 Vollkraftstellen niedriger als 2019). Der Personalstand ist um 282 Personen gestiegen.

Der Vergleich des Personalstandes mit der Zahl der Vollkraftstellen kann als Indikator für den Umfang der Teilzeitarbeit bei der Stadt Nürnberg dienen.

A.3 Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe

Geschäftsbereiche/ Referate/Eigenbetriebe	Vollkraft- stellen	Personal- stand	Beamtinnen und Beamte	Tarif- beschäftigte	<i>nachrichtlich</i>
			Personalstand	Personalstand	dauerhafte personal- wirtschaftliche Zuwei- sungen
Oberbürgermeister	608,39	666	198	468	6,11
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)	810,44	777	415	362	3,27
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	1.819,39	2.049	1.009	1.040	4,27
Referat für Finanzen, Per- sonal, IT und Organisation (Ref. I/II)	680,91	690	253	437	3,56
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	421,12	476	83	393	4,85
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	586,78	953	119	834	8,15
Referat für Jugend, Fami- lie und Soziales (Ref. V)	2.527,68	2.824	445	2.379	12,03
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	567,12	567	123	444	4,72
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	231,65	233	84	149	0,94
Eigenbetriebe	2.403,67	2.454	273	2.181	3,89
insgesamt	10.657,15	11.689	3.002	8.687	51,79

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2020 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2019 (Personalstand). Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

In der Zahl der Vollkraftstellen sind die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen enthalten, im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters zusätzlich 36,27 Vollkraftstellen für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Letztere sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet und daher hier nicht separat ausgewiesen.

Nicht berücksichtigt wurden

- die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze, insgesamt 109,85 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplananteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 160,44 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

Bei allen Geschäftsbereichen/ Referaten und bei den Eigenbetrieben sind im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt 2020, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar.

Die 3 Bereiche mit den nominal und prozentual größten Zuwächsen sind das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation, das Kulturreferat und das Referat für Jugend, Familie und Soziales. Bedingt durch die zahlreichen Stellenschaffungen beim Ordnungsamt und beim Einwohneramt (siehe Ausführungen auf den Seiten 6 und 7) hat auch der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters einen hohen prozentualen Zuwachs zu verzeichnen. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den genannten Referaten eingegangen:

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation beträgt der Zuwachs zum Vorjahr 57,20 Vollkraftstellen. Der Hauptgrund ist die Zuweisung von fast 40 Vollkraftstellen aus dem Pool Digitalisierung an das Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation. Außerdem wurden für diese Dienststelle und das Personalamt zum Haushalt 2020 insgesamt 9,50 Vollkraftstellen geschaffen sowie im Zuge des Aufbaus der Hausverwaltungseinheit Kultur, Soziales und Verwaltung zahlreiche Planstellen für Hausmeister/innen und Reinigungskräfte vom Jugendamt zu den Zentralen Diensten verlagert.

Kulturreferat

Im Kulturreferat beträgt die Differenz zum Vorjahr plus 32,84 Vollkraftstellen. Ein Grund dafür sind Stellenschaffungen im Referatsbereich im Umfang von 4,57 Vollkraftstellen. Ein weiterer Grund ist, dass 36,93 Vollkraftstellen, die zum Haushalt 2019 geschaffen wurden, im letzten Bericht in der Tabelle „Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe“ versehentlich unberücksich-

tigt blieben. Da den Stellenplänen gleichzeitig entsprechende Stellenkapazität entnommen wurde, ergibt sich per Saldo die Differenz von 32,84 Vollkraftstellen.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 96,63 Vollkraftstellen geschaffen. Per Saldo errechnet sich jedoch ein Plus von 78,00 Vollkraftstellen. Dies liegt darin begründet, dass im Zuge des weiteren Aufbaus der Hausverwaltungseinheit Kultur, Soziales und Verwaltung diverse Hausmeisterstellen und Stellen von Reinigungskräften vom Jugendamt zu den Zentralen Diensten verlagert wurden (siehe oben). Außerdem wurde wegen Änderung der Zuständigkeit für die ambulante Hilfe zur Pflege beim Sozialamt die Gruppe „Hilfe zur Pflege“ aufgelöst und die entsprechenden Stellen bis auf einen geringen Anteil dem Stellenplan des Sozialamtes entnommen.

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters, im Planungs- und Baureferat und bei den Eigenbetrieben übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der Beschäftigten.

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2020 neu geschaffenen Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aber noch nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 8 verwiesen. Außerdem waren zum Stichtag 01.01.2020 in den genannten Bereichen weitere Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (Schule), im Bereich des Referats V (Soziales) und bei den Eigenbetrieben beschäftigt.

A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen

Kurz erklärt:

Als Fach- bzw. Berufsgruppe bezeichnet man eine Gruppe von Berufen mit bestimmten gemeinsamen (Tätigkeits)Merkmale. Im Beamten- und im ehemaligen Angestelltenbereich spricht man von Fachgruppen, im ehemaligen Arbeiterbereich von Berufsgruppen.

Von den insgesamt 10.927,44 Vollkraftstellen entfallen 2.925,19 Vollkraftstellen (26,77%) auf Beamtinnen und Beamte und 8.002,25 Vollkraftstellen (73,23%) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.886,60 Vollkraftstellen / 26,85%, Tarifbeschäftigte 7.865,72 Vollkraftstellen / 73,15%) leicht zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2020 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 160,44 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 61,76 weitere Vollkraftstellen. Hierbei handelt es sich zum überwiegenden Teil um dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen aus dem Stellenplanteil B.

Die übrigen Stellen waren den Fach- und Berufsgruppen wie folgt zugeordnet:

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fachgruppen

Fachgruppen	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
Allgemeiner Verwaltungsdienst	825,54	28,64%	1.874,58	30,11%
Technischer Dienst	156,64	5,43%	858,56	13,79%
Lehrkräfte und Dozenten	1.295,47	44,94%	258,83	4,16%
Verwaltungstechnischer Dienst	18,50	0,64%	186,55	3,00%
Betriebstechnischer Dienst	14,00	0,49%	317,13	5,09%
Sozialdienst	1,00	0,04%	2.222,71	35,71%
Feuerwehr	456,75	15,85%	76,90	1,24%
Medizinischer/Veterinärdienst	9,00	0,31%	54,00	0,87%
Kommunale Wahlbeamte	9,00	0,31%	0,00	0,00%
Sonstige Dienste	96,56	3,35%	375,55	6,03%
insgesamt	2.882,46	100,00%	6.224,81	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	109,00	6,82%
Metall	117,47	7,35%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	217,50	13,61%
Kfz/Verkehr	265,50	16,61%
Reinigung	465,20	29,11%
Gesundheitsdienst	69,48	4,35%
Elektro	107,50	6,73%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	246,32	15,42%
insgesamt	1597,97	100,00%

Durch die Zuordnung der neu geschaffenen Stellen zu den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschieben sich die prozentualen Anteile der Vollkraftstellen. Außerdem wirken sich die zum Haushalt 2020 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus. Bei den Fach- und Berufsgruppen ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Abweichungen. Die Fachgruppen mit den größten prozentualen Veränderungen sind bei den Tarifbeschäftigten die Fachgruppen Sozialdienst (plus 0,60 Prozentpunkte), Betriebstechnischer Dienst (plus 0,17 Prozentpunkte), Allgemeiner Verwaltungsdienst (minus 0,29 Prozentpunkte), Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,27 Prozentpunkte) und Feuerwehr (minus 0,19 Prozentpunkte); im Beamtenbereich sind dies die Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,21 Prozentpunkte), Feuerwehr (plus 0,19

Prozentpunkte), Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,26 Prozentpunkte) und Technischer Dienst (minus 0,12 Prozentpunkte). Die Berufsgruppen mit den größten Abweichungen zum Vorjahr sind die Berufsgruppen Reinigung (plus 0,31 Prozentpunkte), Kfz/Verkehr (minus 0,22 Prozentpunkte) und Gartenbau/Landwirtschaft/ Holz (minus 0,17 Prozentpunkte). Bei den übrigen Fach- und Berufsgruppen ergeben sich nur kleinere oder gar keine Veränderungen.

Im Beamtenbereich stellen die Lehrkräfte nach wie vor die größte Gruppe, gefolgt vom Allgemeinen Verwaltungsdienst und der Feuerwehr. Bei den Tarifbeschäftigten sind die meisten Stellen den Fachgruppen „Sozialdienst“, „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „Technischer Dienst“ sowie der Berufsgruppe „Reinigung“ zugeordnet.

A.5 Differenzierung der Vollkraftstellen nach Qualifikationsebenen, Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen

Vorbemerkung:

Bei der nachfolgenden Differenzierung nach Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen ist zu beachten, dass doppelt bewertete Stellen bei der höheren Besoldungs-/Entgeltgruppe berücksichtigt wurden.

Die bei PA unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ geführten Stellen (Beamtenbereich 28,72 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 116,72 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 44,38 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 101,49 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 0,44 Vollkraftstellen) wurden in den folgenden Tabellen nicht berücksichtigt.

Differenzierung nach Qualifikationsebenen (Beamtinnen und Beamte)

	Besoldungs- ordnung B/ Wahlbeamtinnen und -beamte		Qualifikations- ebene 4 (vormals: höherer Dienst)		Qualifikations- ebene 3 (vormals: gehobener Dienst)		Qualifikations- ebene 2 (vormals: mittlerer Dienst)		Qualifikations- ebene 1 (vormals: einfacher Dienst)	
	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil
2020	18,00	0,62%	1.189,09	41,17%	1.019,54	35,30%	652,48	22,59%	9,00	0,31%
2019	16,00	0,56%	1.185,30	41,52%	1.004,57	35,19%	640,02	22,42%	9,00	0,31%
2018	15,00	0,53%	1.174,46	41,30%	1.012,19	35,59%	633,27	22,27%	9,00	0,31%
2017	17,00	0,60%	1.167,13	41,35%	996,43	35,30%	632,00	22,39%	10,00	0,36%
2016	17,00	0,61%	1.136,02	40,94%	984,11	35,47%	627,48	22,62%	10,00	0,36%
2015	17,00	0,62%	1.134,21	41,35%	960,90	35,03%	620,71	22,63%	10,00	0,37%
2014	21,00	0,77%	1.128,81	41,32%	961,72	35,20%	610,50	22,34%	10,00	0,37%
2013	19,00	0,69%	1.139,12	41,16%	1.003,71	36,26%	595,85	21,53%	10,00	0,36%
2012	21	0,79%	1.051	39,90%	974	36,97%	578	21,94%	10	0,40%
2011	20	0,77%	1.160	44,65%	850	32,72%	558	21,48%	10	0,38%

Durch die Einführung des Produkthaushalts im Jahr 2014 ergaben sich auch einige Änderungen in der Darstellung des Stellenplans. So wurde der traditionell nicht auf Vollkräften basierende, sondern die Anzahl der Stellen (unabhängig von einem gegebenenfalls reduzierten Vollkraftanteil) ausweisende Stellenplan auf eine vollkraftbezogene Betrachtung umgestellt. Dadurch ist die Anzahl der Stellen nicht direkt mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2019 und 2020 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 (plus 12,46 Vollkraftstellen) und 3 (plus 14,97 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse beruhen hauptsächlich darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren. Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 und 3 wurden zum Haushalt 2020 kaum geschaffen. Da sich gleichzeitig in verschiedenen Geschäftsbereichen/Referaten die Zahl der Beamtenstellen in den genannten beiden Qualifikationsebenen im Vergleich zum Vorjahr verringerte, ergibt sich per Saldo die Erhöhung von 12,46 Vollkraftstellen bei der Qualifikationsebene 2 und von 14,97 Vollkraftstellen bei der Qualifikationsebene 3.

Rückgänge sind zum Beispiel in folgenden Geschäftsbereichen und Referaten in unterschiedlichem Umfang zu verzeichnen:

- für die Qualifikationsebene 2 im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters, beim Kulturreferat und bei den Eigenbetrieben
- für die Qualifikationsebene 3 beim Kulturreferat, beim Referat für Jugend, Familie und Soziales, beim Wirtschaftsreferat und bei den Eigenbetrieben

Bei den 9,00 Vollkraftstellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/ Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung.

Differenzierung nach Besoldungsgruppen

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Beamtinnen und Beamte																				
	Vollkraft- stellen	Wahl- beamte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	210,97	1,00		2,00	3,60	11,35	8,57	16,76	8,75	12,25	31,07	11,80	26,89	20,00	33,51	21,92	1,50				
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäfts- bereich des 3. Bürgermeisters)	492,30	1,00		1,00		6,00	1,00	1,00	10,00	10,71	19,75	35,00	5,00	148,70	136,91	116,23					
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	1.335,21	1,00		1,00	23,00	223,00	4,00	754,78	132,75	27,00	137,18	3,00	11,00	1,00	5,00	9,50	2,00				
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	262,64	1,00			4,00	11,00	6,00	27,43	11,94	30,01	52,10	17,24	49,97	5,53	21,15	22,77	2,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	48,55	1,00		1,00	1,00	3,84	2,53	4,00	2,00	6,00	9,81	5,00	5,46		3,00	3,78	0,13				
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäfts- bereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	41,06	1,00			2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,08	3,78	1,00	9,50		8,09	4,73	2,88				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	187,34	1,00			1,00		1,00	1,00	2,05	13,55	28,03	7,71	86,11	3,00	27,41	3,00	12,48				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	96,51	1,00			3,00	10,00	5,00	10,33	7,10	16,45	27,44	6,50	4,50		2,00	1,50	1,69				
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	100,57	1,00			3,00	7,00	1,00	6,90	7,00	13,00	17,76	6,95	14,50	2,00	5,46	6,00			9,00		
Eigenbetriebe	112,96			4,00	2,00	5,00	6,00	6,00	11,00	20,20	16,77	8,26	16,62	3,98	7,00	5,26	0,87				
insgesamt	2.888,11	9,00		9,00	42,60	279,19	37,10	830,20	193,59	150,25	343,69	102,46	229,55	184,21	249,53	194,69	24,05		9,00		

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen – wie schon in den Vorjahren – die Geschäftsbereiche des 2. und des 3. Bürgermeisters auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2020: 456,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2020: 1.259,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters (plus 14,37 Vollkraftstellen) sowie des 2. und 3. Bürgermeisters (plus 12,13 bzw. 11,75 Vollkraftstellen). Prozentual betrachtet liegen die höchsten Veränderungen beim Kulturreferat (minus 23,21%), bei den Eigenbetrieben (minus 18,00%) und beim Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (plus 6,81%). Die Zuwächse in den Geschäftsbereichen des Oberbürgermeisters sowie des 2. und des 3. Bürgermeisters haben ihre Ursache vor allem darin, dass zahlreiche Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Die 4 Bereiche mit prozentualen Veränderungen von mindestens 5% sind das Kulturreferat (minus 9,53 Vollkraftstellen, minus 23,21%), der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (plus 14,37 Vollkraftstellen, plus 6,81%) sowie das Wirtschaftsreferat (minus 5,40 Vollkraftstellen, minus 5,37%) und das Planungs- und Baureferat (plus 4,84 Vollkraftstellen, plus 5,02%). Sie beruhen auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits relativ geringe nominale Veränderungen prozentual stark auswirken. Dagegen sind die prozentualen Veränderungen in den Geschäftsbereichen des 2. und 3. Bürgermeisters mit ihren hohen Anteilen an verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz hoher nominaler Zuwächse mit plus 2,46% und plus 0,88% vergleichsweise gering.

Differenzierung nach Entgeltgruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)																				
	Vollkraft- stellen	AT	E 15	E 14/15	E 14	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9C	E 9B	E 9A	E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2UE	E 2	E 1
Oberbürgermeister	395,67	4,00	5,00		7,95	14,51	25,78	28,40	20,51	11,10	36,53	19,47	92,41	102,12	9,47	8,72	8,70			1,00	
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäftsbe- reich des 3. Bürgermeisters)	318,14	1,00	1,00	1,00	3,00	5,39	1,00	5,00	13,30	6,00	18,82	69,00	54,38	46,72	33,20	54,32	1,76		0,81	2,44	
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	454,53	1,00	5,00		37,50	29,78	1,00	14,26	98,29	5,59	10,63	11,00	27,70	25,48	60,69	78,40	17,73		4,00	26,48	
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	414,39	2,00	7,50		11,95	33,85	11,00	46,83	55,52	6,96	64,04	23,69	41,22	41,50	14,19	13,03	36,93	1,00		3,18	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	351,58	1,00	16,48	0,50	14,14	26,92	14,19	16,00	11,50	4,00	18,50	11,42	14,56	42,51	24,65	12,72	92,68	21,54	8,21	0,06	
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbe- reich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	512,89	1,00	10,78		13,08	50,61	5,64	29,94	36,31	18,34	100,53	15,09	26,26	52,96	42,19	42,39	36,64	1,98		29,15	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	581,08	2,00	4,00		16,50	11,00	4,00	14,50	22,74	104,10	98,80	21,19	69,84	51,42	5,46	49,37	15,42	8,00	1,00	81,74	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	470,61	2,00	4,96		14,50	34,72	88,30	114,99	35,50	8,50	43,06	19,63	36,70	20,35	24,32	20,58	1,00	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	130,64		1,00		6,00	11,64	7,00	12,95	11,66	5,00	13,50	13,78	17,72	16,89	2,50	8,00	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	1.963,71	4,00	7,00		14,00	21,28	69,04	92,46	39,77	39,60	107,14	129,41	159,75	159,65	177,86	313,98	188,00	237,71	141,50	48,56	13,00
insgesamt	5.593,24	18,00	62,72	1,50	138,62	239,70	226,95	375,33	345,10	209,19	511,55	333,68	540,54	559,60	394,53	601,51	400,86	272,23	155,52	193,11	13,00

Die meisten Tarifbeschäftigten finden sich bei den Eigenbetrieben und hier wiederum beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum.

Die 3 Bereiche mit den prozentual gesehen größten Abweichungen zum Vorjahr sind das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (plus 48,70 Vollkraftstellen, plus 11,75%), das Wirtschaftsreferat (plus 9,90 Vollkraftstellen, plus 7,58%) und das Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 11,44 Vollkraftstellen, plus 1,97%).

Beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation wirkt sich neben der neu geschaffenen Stellenkapazität im Umfang von 9,50 Vollkraftstellen vor allem auch die Zuweisung von fast 40 Vollkraftstellen aus dem Digitalisierungspool aus.

Beim Wirtschaftsreferat setzt sich der Zuwachs zum einen aus Stellenschaffungen im Umfang von 3,50 Vollkraftstellen, sowie Zuweisungen aus dem Digitalisierungspool und aus dem Stellenpool Gesamtstadt im Umfang von 3,00 Vollkraftstellen zusammen. Ein weiterer Grund ist, dass Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und daher entsprechend anzupassen waren.

Beim Referat für Jugend, Familie und Soziales wurde Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte im Umfang von 26,63 Vollkraftstellen geschaffen. Gleichzeitig wurde im Berichtszeitraum aus den Stellenplänen der dem Referat zugeordneten Dienststellen Stellenkapazität entnommen bzw. es wurden Stellen für Tarifbeschäftigte, die inzwischen mit Beamten besetzt sind, entsprechend angepasst, so dass sich per Saldo ein Zuwachs von 11,44 Vollkraftstellen ergibt.

Differenzierung nach S-Entgeltgruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)																					
	Vollkraft- stellen	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12	S 11B	S 11A	S 11	S 10	S 9	S 8B	S 8A	S 8	S 7	S 6	S 5	S 4	S 3	S 2
Oberbürgermeister	1,75								1,75													
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäftsbe- reich des 3. Bürgermeisters)																						
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	29,65							0,89	19,70						9,06							
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	3,88		2,78					0,60	0,50													
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	14,49	0,31	0,50		1,00			7,93	4,75													
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbe- reich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	32,83	0,50	6,00		4,69			3,28	16,36					2,00								
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	1759,26	23,02	40,18	25,00	125,14	108,01	84,30	96,70	130,10	5,00			57,00	140,61	657,64					70,22	196,34	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																						
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	0,44		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	3,50							3,00	0,50													
insgesamt	1.845,80	23,83	49,72	25,00	131,01	108,01	84,30	112,40	173,66	5,00			57,00	142,61	666,70					70,22	196,34	

Betrachtet man die Veränderungen zum Vorjahr, so ergibt sich folgendes Bild:

Im Kulturreferat ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 2,28% (minus 0,75 Vollkraftstellen), im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (Schule/Sport) ein Rückgang um 0,91% (minus 0,27 Vollkraftstellen). Im Referat für Umwelt und Gesundheit ist der prozentuale Zuwachs mit 6,90% am höchsten bei nominal plus 1,00 VK. Die vergleichsweise großen prozentualen Veränderungen im Kulturreferat, Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und dem Referat für Umwelt und Gesundheit beruhen darauf, dass in diesen Bereichen jeweils nur wenige Stellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind und sich damit auch nominal geringfügige Veränderungen prozentual stark auswirken.

Wie bereits im Vorjahr sind die größten nominalen Veränderungen im Referat für Jugend, Familie und Soziales zu finden (plus 70,30 Vollkraftstellen). Dieses verzeichnet mit 4,00% zwar den zweithöchsten prozentualen Zuwachs, allerdings finden sich dort auch mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (fast 1.760 Vollkraftstellen).

Differenzierung nach P-Entgeltgruppen (Pflegekräfte)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Pflegekräfte)													
	Voll- kraft- stellen	P 16	P 15	P 14	P 13	P 12	P 11	P 10	P 9	P 8	P 7	P 6	P 5/P 7	P 5
Oberbürgermeister														
2. Bürgermeister <small>(ab 11.05.2020 Geschäftsbe- reich des 3. Bürgermeisters)</small>														
3. Bürgermeister (Schule/Sport) <small>(Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)</small>														
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	6,50					3,00					3,50			
Kulturreferat (Ref. IV) <small>(Ab 11.05.2020 Geschäftsbe- reich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)</small>														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)														
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	323,50			6,00	1,00	18,00		3,00		11,00	17,00		267,50	
insgesamt	330,00			6,00	1,00	21,00		3,00		11,00	20,50		267,50	

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollkraftstellen, die nach P-Entgeltgruppen bewertet sind, um 9,00 Vollkraftstellen gestiegen. Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (323,50 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Zahl beim Gesundheitsamt gleich geblieben.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift wurde zum 01.01.2020 Stellenkapazität im Pflegebereich im Umfang von 9,00 Vollkraftstellen geschaffen (Poolstellen Pflege und Betreuung).

A.6 Führungsebenen

Bei der Stadt Nürnberg einschließlich der fünf Eigenbetriebe „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt

Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“, jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen, waren zum Stand 01.01.2020 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	insgesamt
2020	58	113	171
2019	64	113	177
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172
2015	58	115	173

Soweit Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter die Funktionen einer Abteilungsleitung wahrnehmen, sind sie in der obigen Tabelle entsprechend berücksichtigt.

Die Zahl der Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene (QE) 3 hat sich um 6 vermindert. Ein Grund ist, dass insgesamt 10 Stellen, die bisher als Abteilungsleitung/Bereichsleitung in der Qualifikationsebene 3 ausgewiesen waren, zum Stichtag 01.01.2020 entweder anderen Führungsebenen (insgesamt 6 Stellen im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (Objektmanager/innen bzw. die stellvertretende Leitung der Hausverwaltungseinheit Schule) sowie je 1 Stelle bei der Stadtkämmerei und beim Sozialamt) oder anderen Qualifikationsebenen zugeordnet waren (je 1 Stelle im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (jetzt QE 2) und beim Hochbauamt (jetzt QE 4). Gleichzeitig

wurden 4 Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen erstmals der Qualifikationsebene 3 zugeordnet. Es handelt sich dabei um je 1 Stelle beim Tiergarten (bisher QE 2), beim KunstKulturQuartier (bisher QE 4) sowie beim Sozialamt und beim Jobcenter (die beiden letztgenannten Stellen waren im Stellenplan bisher als Sachbearbeiter/in/stellvertretende Abteilungsleitung bzw. als Teamleitungsstelle ausgewiesen). Per Saldo errechnet sich somit ein Rückgang um 6 Stellen.

In der Qualifikationsebene 4 sind ein Zugang beim Hochbauamt und ein Abgang beim KunstKulturQuartier zu verzeichnen. Per Saldo ergibt sich somit keine Veränderung. Auf die Ausführungen im vorherigen Absatz wird verwiesen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 71,1 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung beträgt der Anstieg 29,5 Mio. €. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende** liegt der Wert 65,5 Mio. € über dem Vorjahr sowie 13,4 Mio. € über dem Planwert. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstanden ebenfalls überplanmäßige Aufwendungen in Höhe von 16,1 Mio. € (Veränderung gegenüber dem Vorjahr: + 5,5 Mio. €).

Personalaufwendungen:

Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2018 bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 19,0 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2018 ist auf die Tarifierhöhung bei den Arbeitnehmern (durchschnittlich + 3,09% ab April 2019), die Besoldungserhöhung bei den Beamten (+ 3,2% ab Januar 2019) sowie Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch 10,9 Mio. € unter dem Planwert für 2019. Dies ist vor allem auf die Vergütungen für Arbeitnehmer zurückzuführen. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2019 berücksichtigt. Die neu geschaffenen Stellen konnten jedoch nicht vollständig besetzt werden.

Die Position „**Sonstige Rückstellungen für Aktive**“ beinhaltet im Wesentlichen die Veränderung der Rückstellungen für Altersteilzeit. Entgegen der Planung 2019 konnten durch das Unterschreiten der tariflichen ATZ-Quote gemäß TV FlexAZ im Tarifbereich in 2019 erstmals wieder neue ATZ-Vereinbarungen in beschränktem Umfang abgeschlossen werden. Dadurch waren in 2019 erstmals seit langem wieder Rückstellungszuführungen im Tarifbereich erforderlich (ca. 2,1 Mio. €), welche auch die Ist-Planabweichung in 2019 erklärt.

Die **Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 35,4 Mio. € höher aus, da im Jahresabschluss 2019 nicht nur die Besoldungserhöhung zum 01.01.2019 (+ 3,2%) zu verarbeiten war, sondern auch die im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt vom 24. Juli 2019 veröffentlichten Erhöhungen zum 01.01.2020 bzw. 01.01.2021 um 3,2% bzw. 1,4%. Im Haushaltsjahr 2018 hingegen war bei den Aktiven keine Besoldungserhöhung in die Pensionsrückstellungen einzubeziehen. In der Planung 2019 wurde (mangels genauerer Kenntnis zum Planungszeitpunkt) nur eine

Stufe der Besoldungserhöhungen berücksichtigt, daher ergab sich hier eine Ist-Planabweichung von 20,7 Mio. €. Die Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für Aktive fiel (analog zu den Pensionsrückstellungen) ebenfalls gegenüber Plan und Ist des Vorjahres bedeutend höher aus (+ 4,5 Mio. € bzw. 5,5 Mio. €). Grund ist auch hier (wie bei den Pensionsrückstellungen) die 3-stufige Besoldungserhöhung in 2019, wobei planerisch nur eine Stufe erfasst wurde. Dies ist für die Beihilferückstellung relevant, da sich die Beihilferückstellungen als prozentualer Anteil von den Pensionsrückstellungen errechnen.

Versorgungsaufwendungen:

Die Versorgungsaufwendungen beinhalten überwiegend Zuführungen zu **Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger**. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen erhöhte sich hier um 12,7 Mio. € gegenüber dem Plan 2019 und um 8,5 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg gegenüber dem Plan bzw. dem Vorjahr beruht u.a. auf der Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018G, die bei den Pensionsrückstellungen der Versorgungsempfänger einen leicht erhöhenden Effekt haben (vermutlich wegen des neu in die Richttafel 2018G eingebauten sozioökonomischen Faktors, der einen Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung herstellt (Lebenserwartung steigt mit zunehmenden Einkommen an). Die Planung 2019 wurde jedoch noch auf Grundlage der Heubeck-Richttafel 2005G vorgenommen.

Bei den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es eine deutliche Steigerung gegenüber dem Plan 2019 (+6,2 Mio. €). Hier macht sich, wie bei den Pensionsrückstellungen für Versorgungsempfänger (siehe Absatz oben), der erhöhende Effekt der Heubeck-Richttafel 2018G bemerkbar. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-0,4 Mio. €) liegt im Rahmen der allgemeinen Schwankungsbreite bei Personalaufwendungen.

Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter und Versorgungsempfänger** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 49,1 Mio. € und gegenüber dem Plan 44,1 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2019	Plan 2019	Ist 2018
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	699.595.758,78	670.108.434,25	628.530.311,11
Personalaufwendungen	583.978.999,05	570.616.734,25	518.451.029,41
Bezüge und Vergütungen	422.269.899,21	433.186.677,56	403.317.360,20
Bezüge Beamte	83.668.736,66	87.459.928,08	80.584.757,27
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	79.389.907,50	78.336.950,64	76.233.261,60
Vergütungen Arbeitnehmer	250.696.166,68	258.056.290,75	238.726.406,47
Weitere Vergütungen	8.515.088,37	9.333.508,09	7.772.934,86
Beiträge Versorgungskassen	19.289.032,88	19.894.211,11	18.431.816,68
AG-Anteile Sozialversicherung, ausschale Lohnsteuer	52.006.876,70	53.420.361,73	48.930.992,74
Beihilfen für Aktive	9.062.618,88	9.667.504,29	10.444.575,64
Rückstellungen	81.350.571,38	54.447.979,56	37.326.284,15
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-180.686,62	-1.873.000,00	-3.235.178,85
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	68.552.735,00	47.837.201,15	33.091.930,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	12.978.523,00	8.483.778,41	7.469.533,00
Versorgungsaufwendungen	115.616.759,73	99.491.700,00	110.079.281,70
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	90.174.465,44	89.139.000,00	85.858.431,89
Versorgung Arbeitnehmer	8.269.573,89	8.652.000,00	8.644.729,00
Beihilfen für Versorgungsempfänger	16.677.122,40	14.400.000,00	16.620.331,81
Neutralisation Versorgung/Beihilfen	-114.449.762,81	-108.744.300,00	-107.877.902,94
Rückstellungen Versorgungsempfänger	114.945.360,81	96.045.000,00	106.833.691,94
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	95.068.862,25	82.400.000,00	86.567.362,39
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	19.876.498,56	13.645.000,00	20.266.329,55

c Personalstand

Eine große Herausforderung von heute und in den kommenden Jahren wird die Bewältigung des demografischen Wandels und der Digitalisierung sein. Hierfür braucht es angepasste Konzepte und Methoden in der Personalarbeit, die diesen Themen gerecht werden. Aus diesem Grund hat sich das Personalamt neu auf-

gestellt und arbeitet gleichzeitig an der Umsetzung entsprechender Konzepte sowie an der Überprüfung bestehender Instrumente im Hinblick auf ihre Zukunftsfähigkeit

c.1 Personalstruktur

Die Personalstruktur bezieht sich auf die personelle Zusammensetzung des Personals nach einzelnen Kriterien oder Merkmalen. Analysiert wurde der Personalstamm der Stadt Nürnberg dabei für 2019 nach folgenden Merkmalen:

- Geschäftsbereiche sowie Fach-/Berufsgruppen
- Geschlecht
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Entgeltform
- Frauen in Führungspositionen
- Alter
- Ausländische Beschäftigte
- Nachwuchskräfte
- Schwerbehinderte Beschäftigte
- Fehlzeiten, Krankheitsquote

Zusammensetzung des Personalstandes

Der Personalstand enthält alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten.

Nicht im Personalstand enthalten sind die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten), beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, da diese nicht mehr aktiv beschäftigt sind.

Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2019)

Am 31.12.2019 waren bei der Stadt Nürnberg 11.689 (31.12.2018: 11.407) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Das Plus „nach Köpfen“ (+282 Personen) im Vergleich zu 2018 resultiert insbesondere aus den zunehmenden Teilzeitwünschen aus familiären Gründen und dem weiteren bedarfsorientierten Ausbau der Bereiche Kindertageseinrichtungen und Bildung.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2019

Bei den einzelnen Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben waren die Berufsgruppen bzw. Männer und Frauen in folgendem Umfang vertreten:

Geschäftsbereiche, Referate, Eigenbetriebe	Personalstand	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM	666	90	8	50	50	104	19	219	126
2.BM	777	385	8	15	7	213	20	53	76
(ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)									
3.BM	2.049	377	76	260	296	333	110	252	345
(ab 11.05.2020 Ref. IV, Referat für Schule und Sport)									
Ref. I/II	690	124	10	70	49	194	15	122	106
Ref. III	476	28	6	16	33	150	18	78	147
Ref. IV	953	31	17	29	42	165	140	154	375
Kulturreferat (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin)									
Ref. V	2.824	105	25	153	162	293	108	928	1050
Ref. VI	567	52	10	25	36	195	35	98	116
Ref. VII	233	48	5	20	11	68	5	43	33
SUN	413	24	4	6	5	254	26	43	51
NüSt	558	12	8	18	33	38	26	151	272
ASN	425	24	2	5	2	370	2	13	7
NüBad	90	4	4	0	0	45	11	11	15
SÖR	968	78	10	20	14	692	26	62	66
insgesamt	11.689	1.382	193	687	740	3114	561	2.227	2.785

Am 31.12.2019 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.002 Beamtinnen und Beamte (davon 933 in Teilzeit) und 8.687 Tarifbeschäftigte (davon 3.346 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.439 Mitarbeiterinnen (davon 3.525 in Teilzeit) und 5.250 Mitarbeiter (davon 754 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 55,09% und ist damit erneut leicht gestiegen (2018: 54,46%, 2017: 54,0%, 2016: 53,70%).

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2019

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet. Der gewerbliche Bereich kann aufgrund der Datenlage nur zusammengefasst dargestellt werden.

Fach- und Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst	3.035	933	2.102
Technischer Dienst	1.050	632	418
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	1.703	722	981
Verwaltungstechnischer Dienst	173	125	48
Betriebstechnischer Dienst	423	313	110
Sozial- und Erziehungsdienst	2.645	447	2.198
Feuerwehr	493	481	12
Medizinischer/Veterinärdienst	96	9	87
Gewerblicher Bereich	1.656	1.420	236
Kommunale Wahlbeamte	9	8	1
Sonstige Dienste	406	160	246
Gesamt	11.689	5.250	6.439

Sowohl der Anteil der Frauen im Technischen Dienst als auch der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

c.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Stadt Nürnberg setzt, als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb stehend, schon seit vielen Jahren mit ihrer Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit. Die bei der Stadt Nürnberg vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung werden sehr gut angenommen.

In der Auswertung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) arbeiten.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2010-2019)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2019	7.410	4.279	36,61%
2018	7.322	4.085	35,81%
2017	7.274	3.914	34,98%
2016	7.122	3.754	34,30%
2015	7.134	3.547	33,21%
2014	6.882	3.454	33,42%
2013	6.820	3.373	33,09%
2012	7.015	3.246	31,63%
2011	6.998	3.125	30,87%
2010	6.999	3.052	30,36%

Die Teilzeitquote ist, nachdem sie 2015 leicht gefallen ist, auch im Jahr 2019 wieder angestiegen und bestätigt somit den Trend der vergangenen Jahre.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2010 - 2019)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2019	4.496	2.914	754	3.525
2018	4.483	2.839	712	3.373
2017	4.451	2.823	694	3.220
2016	4.374	2.748	650	3.104
2015	4.420	2.714	580	2.967
2014	4.299	2.583	598	2.856
2013	4.313	2.507	603	2.770
2012	4.411	2.604	573	2.673
2011	4.418	2.580	554	2.571
2010	4.450	2.549	530	2.522

Zum Stand 31.12.2019 haben 217 Beschäftigte mit abgeschlossener Vereinbarung genehmigte Telearbeitszeit, wobei hierunter 88 männliche und 129 weibliche Beschäftigte fallen.

Als häufigster Grund für die beantragte Telearbeitszeit wurden die Kinderbetreuung (104 Beschäftigte) genannt, gefolgt von einer Schwerbehinderung (20 Be-

schäftigte) sowie der Pflege von Angehörigen (6 Beschäftigte). 87 Beschäftigte haben keinen individuellen Grund für die Antragstellung angegeben.

c.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2019)

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Besoldungsgruppen aller Beamtinnen und Beamten:

Besoldungsgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
A5	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	52	18	3	24	7	23%	22%	14%	12%
A7	228	162	2	32	32	50%	51%	1%	3%
A8	239	175	5	31	28	47%	42%	3%	2%
A9	283	195	6	74	8	10%	11%	3%	2%
A10	288	125	13	80	70	47%	52%	9%	9%
A11	304	124	21	64	95	60%	52%	14%	13%
A12	152	79	10	37	26	41%	41%	11%	13%
A13	607	241	35	198	133	40%	40%	13%	13%
A14	548	184	53	98	213	68%	67%	22%	23%
A15	232	117	13	67	35	34%	39%	10%	8%
A16	41	28	0	11	2	15%	14%	0%	0%
B2	8	6	1	0	1	100%	100%	14%	0%
B5	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B6	5	4	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B8	2	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B10	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
insgesamt	2.991	1.462	162	717	650				

Unverändert gehören gut 2/3 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Besoldungsgruppen BGr. A13, BGr. A14 und BGr. A15 der Berufsgruppe der Lehrkräfte an.

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene (A5 bis A8) dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Den Besoldungsgruppen B5 bis B10 gehören die berufsmäßigen Stadträte und Stadträtinnen, der Bürgermeister, die Bürgermeisterin sowie der Oberbürgermeister an.

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten:

Entgelt- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
E1	95	0	28	1	66	99%	97%	100%	95%
E2	321	5	62	15	239	94%	96%	93%	94%
E2 UE	110	93	0	4	13	76%	74%	0%	0%
E3	345	283	9	16	37	70%	71%	3%	3%
E4	419	310	39	22	48	69%	71%	11%	11%
E5	611	359	32	96	124	56%	54%	8%	7%
E6	507	287	12	91	117	56%	58%	4%	3%
E7	527	193	8	182	144	44%	46%	4%	4%
E8	555	217	14	180	144	44%	46%	6%	7%
E9a	338	153	16	73	96	57%	59%	9%	9%
E9b	623	176	69	143	235	62%	63%	28%	30%
E9c	214	68	6	82	58	41%	41%	8%	11%
E10	298	108	21	67	102	60%	56%	16%	14%
E11	392	153	39	94	106	53%	57%	20%	20%
E12	226	119	26	41	40	49%	47%	18%	19%
E13	301	88	37	68	108	61%	57%	30%	28%
E14	157	54	14	42	47	53%	53%	21%	15%
E15	68	34	4	12	18	60%	58%	11%	6%
E15 UE	13	11	1	1	0	0%	0%	8%	0%
Außer- tariflich	11	4	4	2	1	33%	57%	50%	33%
insgesamt	6.131	2.715	441	1.232	1.743				

Etwa 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 13 und 14 TVöD sind Lehrkräfte, die aus unterschiedlichen Gründen (z. B. wegen fehlender Laufbahnbe-fähigung, wegen geringen Stundenbedarfs, mangels

gesundheitlicher Eignung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit) nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden konnten.

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten im Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen:

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
P5	163	6	15	28	114	80%	85%	71%	75%
P7	159	16	7	85	51	38%	43%	30%	38%
P8	10	2	0	4	4	50%	25%	0%	0%
P10	5	2	0	3	0	0%	0%	0%	0%
P11	2	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	20	6	0	12	2	14%	17%	0%	33%
P13	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P14	5	0	0	5	0	0%	0%	0%	0%
insgesamt	365	33	22	139	171				

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
S02	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S03	184	13	4	93	74	44%	43%	24%	24%
S04	80	0	2	33	45	58%	53%	100%	100%
S06	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S07	0	0	0	0	0	0%	51%	0%	25%
S08A	870	91	33	352	394	53%	71%	27%	58%
S08B	156	21	25	35	75	68%	0%	54%	0%
S09	56	6	2	28	20	42%	51%	25%	14%
S10	2	0	0	1	1	50%	67%	0%	0%
S11	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S11A	4	1	0	2	1	33%	33%	0%	0%
S11B	206	29	14	57	106	65%	62%	33%	29%
S12	120	16	14	27	63	70%	71%	47%	48%
S12UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S13	69	6	0	40	23	37%	39%	0%	0%
S13UE	1	0	0	0	1	100%	100%	0%	0%
S14	126	14	6	35	71	67%	65%	30%	38%
S15	130	19	13	44	54	55%	55%	41%	42%
S16	27	2	0	13	12	48%	48%	0%	0%
S16UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S17	43	12	0	23	8	26%	32%	0%	0%
S18	22	6	1	9	6	40%	53%	14%	0%
Sonstige (nebenberufliche Vergütung)	106	50	15	34	7	3%	14%	23%	23%
insgesamt	2.202	286	129	826	955				

c.6 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2019 erneut leicht gestiegen.

Hinweis:

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens stellt die Abstammung und Herkunft einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers kein zulässiges Differenzierungskriterium dar (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG sowie insbesondere das zum 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG). Nachdem eine ausreichende

Ermächtigungsgrundlage fehlt, lassen sich nachweislich nur die Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit auswerten. Eine Auswertung des Migrationshintergrunds ist nicht möglich. Unverändert gibt es auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2019	608	5,20%	198	410	119	192	79	218
2018	544	4,77%	195	349	123	184	72	165
2017	486	4,34%	171	290	110	150	61	140
2016	441	4,05%	170	271	109	142	61	129
2015	426	3,99%	190	318	125	157	65	161
2014	402	3,89%	185	282	113	142	72	140
2013	380	3,73%	169	260	106	142	63	118
2012	350	3,41%	151	199	105	109	46	90
2011	334	3,30%	150	184	106	101	44	83

Um dennoch belastbareres Zahlenmaterial zu erhalten, befragt das Personalamt seit 2014 neu eingestellte Beschäftigte (inklusive NüSt) bezüglich des Migrationshintergrundes anonymisiert und auf freiwilliger Basis. Die

Befragung und Zahlen an Rückmeldungen von Praktikanten und Praktikantinnen sind im darauffolgenden Bereich der Nachwuchskräfte inkludiert. Aufgrund der Rückmeldungen ergaben sich folgende Ergebnisse:

Einstellungsjahr	Beschäftigte mit Migrationshintergrund	Beschäftigte ohne Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2019	205	446	32	31,5%
2018	188	445	18	29,7%
2017	164	390	18	29,6%
2016	153	417	9	26,8%
2015	136*	405*	14*	25,1%

* nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikant/innen

Die Zahlen im Bereich der **Nachwuchskräfte** (inklusive Pflegeberufe bei NüSt sowie seit 2016 auch mit allen Praktikanten und Praktikantinnen) bewegten sich in den vergangenen Jahren auf ansteigendem Niveau (vgl. die

am 12.05.2015 und 17.09.2019 im Personal- und Organisationsausschuss behandelten Berichte zur „Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“).

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte (eindeutige Angaben)	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2019	370	134	36,2%
2018	383	130	33,9%
2017	368	112	30,4%
2016	393	112	28,5%
2015	153	34	22,2%

Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer Vorbildfunktion beim Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“

bewusst und wird deshalb diesen Themenbereich im Rahmen ihrer Personalpolitik vorantreiben.

c.7 Ausbildung

Nachwuchsförderung durch Ausbildung

Die Stadt Nürnberg ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in Nordbayern und nach der Landeshauptstadt München der zweitgrößte kommunale Ausbildungsbetrieb in Bayern. Die Stadtverwaltung bildet derzeit in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen (duale Ausbildung, duales Studium und Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Den größten Anteil bilden die Verwaltungsberufe.

Ausbildungsmarketing

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Nachwuchskräften sind die gegenwärtigen und zukünftigen zentralen Herausforderungen für den Ausbildungsbereich. Die Stadtverwaltung steht nicht nur mit der Privatwirtschaft in Konkurrenz, sondern auch die Kommunen untereinander stehen zunehmend im Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anzahl qualifizierter Bewerbungen in den letzten Jahren stetig zurückging, so dass in einigen Bereichen bereits ein spürbarer Mangel eingetreten ist. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Nachwuchskräften seit mehreren Jahren kontinuierlich. Hier eröffnet sich ein Spannungsfeld, dem das Personalamt u. a. durch eine weitere Professionalisierung im Ausbildungsmarketing begegnet.

Es wird auf zahlreichen Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Möglichkeiten geworben. Auch die Personalgewinnung an den Nürnberger Schulen ist sehr stark intensiviert worden. In diesem Zusammenhang werden den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern zahlreiche Angebote der Berufsorientierung (Unterrichtsbesuch, Infoabende bzw. Informationsveranstaltungen, Betriebserkundungen, Schüler- und Studienbasare etc.) geboten. Darüber hinaus wird mit Ausbildungsvideos, Broschüren,

Flyern und mit Anzeigen in zahlreichen Printmedien geworben. Die Recherche im Internet ist die Hauptinformationsquelle für Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten, insofern ist die Stadtverwaltung mit ihrem Ausbildungsangebot auch auf der Karriereseite der Stadt Nürnberg und auf weiteren Ausbildungsportalen (z. B. ausbildung.de, aubi-plus.de, azubiyo.de) vertreten.

Die vielfältigen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind der breiten Öffentlichkeit häufig unbekannt. Die Stadt Nürnberg ist als Ausbildungsbetrieb aus zahlreichen Gründen (Standortsicherheit, sicherer Arbeitsplatz, vielfältige Teilzeitmodelle, Aufstiegsmöglichkeiten, zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement etc.) attraktiv, die unablässig nach innen und außen kommuniziert werden müssen, so dass die Stadtverwaltung noch stärker als interessante und potenzielle Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Das Ausbildungsmarketing muss immer wieder den richtigen Mix zwischen allgemeinen und spezifischen Maßnahmen finden, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet sind. Insofern werden die bestehenden Maßnahmen kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und stetig an neue Anforderungen angepasst, um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zu realisieren und damit die städtischen Bedarfe nachhaltig decken zu können.

Ausbildungsverhältnisse

Im Jahr 2019 haben 197 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2015		2016		2017		2018		2019	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	77	53	89	63	97	63	98	57	99	57
gewerbliche Berufe	31	8	34	12	22	6	26	9	27	8
technische Berufe	26	3	28	3	9	5	26	5	19	2
Pflege	18	16	15	13	16	6	14	10	18	11
OptiPrax			35	27	33	31	35	26	34	26

Die Ausbildung wird bedarfsorientiert durchgeführt. Dadurch eröffnen sich bei bestandener Qualifikations- bzw. Abschlussprüfung beste Übernahmechancen für die Nachwuchskräfte.

Im Bereich der gewerblichen Ausbildungsberufe wird teilweise über Bedarf ausgebildet. Insofern die Absolventinnen und Absolventen nicht übernommen werden können, haben sie aufgrund der qualifizierten Ausbildung gute Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

c.8 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2017–2019)

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 160 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (125,- Euro bis 320,- Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz pro Monat).

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote von 5 v. H. deutlich. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist im Jahresdurchschnitt betrachtet im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken:

Jahr	2017	2018	2019
Quote in v. H.	10,74	10,86	10,61

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum Stichtag des 31.12. eines Jahres – wie folgt dar:

Stichtag 31.12	Arbeits- plätze	Beschäfti- gungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.- Satz	unbe- setzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfach- anrechnung	=Plätze			
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-,	-,
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-,	-,
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-,	-,

Die nach § 156 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigenden Arbeitsplätze entsprechen nicht den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen. Nicht gezählt werden zum Beispiel Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht. Voraussetzung ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch) bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 durch

die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch). Zusätzlich können schwerbehinderte Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, wenn sie infolge von Altersteilzeit mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Schwerbehinderte Menschen in Berufsausbildung werden auf 2 Pflichtplätze angerechnet. Wird der schwerbehinderte Mensch direkt im Anschluss an die abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung weiterhin eine Anrechnung auf 2 Pflichtarbeitsplätze.

c.9 Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankheitsquote	Fehltage	Personalstand
2019	6,51%	277.988	11.689
2018	6,39%	265.979	11.407
2017	6,46%	263.806	11.188
2016	6,31%	250.302	10.876
2015	5,81%	226.632	10.681
2014	5,49%	207.202	10.336
2013	5,36%	199.421	10.193
2012	5,28%	197.846	10.261
2011	5,13%	189.616	10.123
2010	5,16%	189.457	10.051

Die Krankheitsquote ist zwar entgegen dem bundesweiten Trend leicht gestiegen, liegt aber weiterhin deutlich unter der Krankheitsquote, die für Kommunen mit über 500.000 Einwohnern vom Deutschen Städtetag er-

mittelt wurde (7,8%, siehe folgendes Kapitel „Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung“).

Ursächlich für die Krankheitsquote können sein:

- der demografische Aspekt,
- die im ehemaligen Arbeiterbereich hohen körperlichen Anforderungen (z. B. häufiges Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Lärm- oder Hitzebereich). Somit stammen krankheitsbedingte Fehlzeiten aus Tätigkeitsbereichen, die in anderen Kommunen z. B. vergeben wurden oder dem Outsourcing zum Opfer gefallen sind.
- die deutlich und beständig zunehmende Zahl der Muskel-Skelett-Erkrankungen auch bzw. gerade bei den „typischen“ Verwaltungsberufen, Erkrankungen des Kreislaufsystems sowie Erkrankungen aus dem psychischen Formenkreis (eruiert von der AOK und Techniker Krankenkasse im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements).

Unverändert ist - wie auch Studien verschiedener Krankenkassen und Unfallversicherungsträger belegen - eine deutliche Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen festzustellen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben

Die Gesamtbetrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten führt, differenziert nach Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung) und Eigenbetrieben, - vor dem Hintergrund der überwiegenden gewerblichen Tätigkeiten mit entsprechenden körperlichen Anforderungen - „erwartungsgemäß“ zu dem Ergebnis, dass die Krankheitsquote in der Kernverwaltung (6,15%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (7,73%). Im Vergleich zum Vorjahr ist 2019 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,39 Prozentpunkte gestiegen und bei den Eigenbetrieben um 1,03 Prozentpunkte gesunken.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2019 eine Krankheitsquote von 7,33% ermittelt (2018: 7,44%, 2017: 6,96%; 2016: 6,83%; 2015: 6,73%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) lag die Krankheitsquote sogar bei 7,80% (2018: 8,31%, 2017: 7,29%; 2016: 7,16%; 2015: 7,02%).

Auch wenn die Stadt Nürnberg die vom Deutschen Städtetag ermittelte Krankheitsquote unterschreitet, ist aus betriebs- und volkswirtschaftlichen Gründen, insbesondere den

- erheblichen Kosten (ggf. zuzüglich der Personalkosten für eine Vertretungskraft)
- Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe und des Betriebsklimas sowie
- der Altersstruktur der Beschäftigten und

- der gestiegenen Lebensarbeitszeit

als auch aus Gründen der Personalakquise das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitgeberprofils.

Betriebliche Gesundheitsförderung wird bei der Stadt Nürnberg bereits seit den 90er Jahren angeboten.

Im Jahr 2008 wurde in Kooperation u. a. mit der AOK Bayern mit der zunächst als Projekt angelegten „Neue Initiative zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“ das Instrument der bereichs- oder berufsgruppenbezogenen Gesundheitsförderung, insbesondere in Form von Gesundheitszirkeln, eingeführt.

Seit Juni 2012 gibt es die Stelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Neben der Begleitung und Unterstützung der Dienststellen bei Gesundheitszirkeln und -projekten, steht die Umsetzung gesamtstädtischer Maßnahmen im Mittelpunkt.

Ergänzend zu den stadtweit eingeführten Rückkehrgesprächen (seit 2004) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (seit 2005) sowie der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hiermit nachhaltig die Bedeutung der Prävention in den Vordergrund gerückt und hierfür sensibilisiert, um Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern (auf die Berichte im Personal- und Organisationsausschuss wird verwiesen). So steht z.B. auch seit 2014 den Führungskräften sowie Kolleginnen und Kollegen ein Leitfaden zum Umgang mit psychischen Erkrankungen zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung und der damit verbundenen beständig steigenden Leistungsanforderungen bei steigender Lebensarbeitszeit rechnet es sich für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg, auch weiter in die Personalberatung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen der Stadtverwaltung mit Angeboten aus betrieblicher Sozialberatung, Supervision und Coaching zu investieren.

Frauenanteil bei der Stadtverwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist wie in den vergangenen Jahren erneut leicht gestiegen und liegt Ende 2019 bei 55,09%.

Frauen- und Männerdomänen

Weiterhin sind deutliche geschlechtsspezifische Berufseinteilungen in der Stadtverwaltung erkennbar. Im Allgemeinen Verwaltungsdienst sind mehr als doppelt so viele Frauen als Männer tätig. Obwohl der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst gegenüber dem Vorjahr wieder leicht gestiegen ist, arbeiten hier fast fünf Mal so viel Frauen als Männer. Die leichte Steigung des Anteils der Frauen im Technischen Dienst gegenüber dem Vorjahr ist als positiv zu werten. Hier liegt die Aufteilung Ende 2019 bei 39,81% Mitarbeiterinnen zu 60,19% Mitarbeiter.

Arbeitszeitreduzierung

Die Gesamt-Teilzeitquote ist im Berichtsjahr leicht auf 36,61% gestiegen. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass von 6.439 Mitarbeiterinnen 3.525 (54,75%) und von 5.250 Mitarbeitern 754 (14,36%) in Teilzeit arbeiten.

Aus der Begrifflichkeit „Teilzeitbeschäftigung“ geht jedoch nicht hervor, wie viele Wochenarbeitsstunden gearbeitet wird. Hier wäre eine differenzierte Auswertung nach unterhältig, halbtags und vollzeitnah wünschenswert.

Telearbeit

Die Differenzierung nach Geschlecht bei den Mitarbeitenden mit einem Telearbeitsplatz zeigt, dass dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen wird: 59,45% Frauen und 40,55% Männer.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die geschlechtsspezifisch geprägte Struktur im Besoldungs- und Entgeltsystem bleibt auch im Jahr 2019 relativ unverändert.

Die Zahl der Personen mit einer B-Besoldung ist leicht von 15 auf 17 gestiegen, darunter befinden sich unverändert allerdings nur zwei Frauen. In den beiden obersten Besoldungsgruppen A15 und A16 haben die Beamtinnen ihren Anteil ganz leicht von 41,54% auf 42,12% erhöht.

Bei den Tarifbeschäftigten sind in der obersten Entgeltgruppe E15UE 12 Männer und eine Frau eingruppiert. In E15 ist der Frauenanteil um etwas mehr als 2% auf 44,11% gesunken; in E14 jedoch bei 56,67% fast gleichgeblieben. Außertariflich werden acht Männer und drei Frauen bezahlt.

Der Gesamtanteil der Männer in der Entgeltgruppe S18 (entspricht E12) des Sozial- und Erziehungsdienstes liegt wie im Vorjahr bei 31,8%. Damit liegt die deutliche Überrepräsentanz der Männer in dieser Spitzen-Entgeltgruppe S18 noch weit über dem Gesamtanteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst von 18,8%.

Frauen in Leitungsebenen

Die Frauenquote auf der Führungsetage der Dienststellen- und Schulleitungen liegt seit einigen Jahren relativ stabil um die 30%; Ende 2019 beträgt sie 30,99%. Die Differenzierung nach Schulleitungen und Verwaltungsdienststellenleitungen zeigt aber, dass im Verwaltungsbereich mit 26,53% Dienststellenleiterinnen die Frauen noch nicht entsprechend ihrem Gesamtanteil von 55,09% in den obersten Führungsetagen angekommen sind.

Fazit

Die bestehenden geschlechterspezifischen und stereotypischen Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft finden sich weiterhin in der Personalsituation bei der Stadtverwaltung Nürnberg wieder.

Die noch schwerpunktmäßige Zuständigkeit von Frauen für die familiäre Erziehungs- und Sorgearbeit und von Männern für die materielle Versorgungsarbeit verhindert eine gleichberechtigte Beteiligung am Erwerbssystem und an den Führungsetagen.

Um diese geschlechterspezifischen Rollenstereotypen bei der Stadtverwaltung gezielt anzugehen, wurden im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2018-2020 Maßnahmen verankert wie die Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen, die Gründung eines stadtinternen Netzwerks für Frauen in Führung, Förderung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit, die Einrichtung eines Arbeitskreises Männer in Kitas und die Ausbreitung der Angebote im Verwaltungsbereich beim Boys' Day. Diese Maßnahmen sollen im neu zu verabschiedenden Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 fortgeführt werden.



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht über die Folgemaßnahmen aus der Mitarbeiter/innenbefragung 2019

Anlagen:

Berichtsvorlage
Anlage1_Ergebnisbericht (Gesamtstadt 2019)

Bericht:

siehe Bericht

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 29.09.2020

Bericht über die Folgemaßnahmen aus der Mitarbeiter/innenbefragung 2019

I. Bericht

Befragungsdesign und zentrale Ergebnisse aus der Mitarbeiter/innenbefragung

Die Mitarbeiter/innenbefragung 2019 wurde als Vollerhebung mit 11.341 Beschäftigten im Zeitraum 1. Februar bis 1. März 2019 durchgeführt. Die Beschäftigten konnten zu folgenden Themengebieten Aussagen bewerten:

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsplatz und Organisation
- Arbeitgeberattraktivität
- Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement
- Zusammenarbeit und Kommunikation
- Führung
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildung

Die Beteiligung lag stadtweit bei 56 % (absolut 6.388 Teilnehmer/innen) und entspricht nach Genderspekten der Beschäftigtenstruktur. Im Vergleich zu den Befragungen 2010 (50,3 %) und 2014 (52 %) ist die Beteiligung an der Befragung gestiegen.

Vor allem die Arbeitsbelastung (Anstieg der psychischen Belastungen), berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die Sauberkeit am Arbeitsplatz, die Kommunikation und Informationsweitergabe innerhalb der Dienststelle sowie die regelmäßige Rückmeldung zu Arbeitsleistungen sind wichtige Faktoren für die Mitarbeiter/innenzufriedenheit und haben die Beschäftigten bei der Befragung 2019 bewegt.

Die Befragungsergebnisse liegen dem Bericht als Anlage bei. Eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse bietet der POA-Bericht vom 17.09.2019.

Ergebnisse aus den Beratungsgesprächen

Im Juli 2019 wurden die gesamtstädtischen und dienststellenspezifischen Ergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung 2019 veröffentlicht. Mit über 40 Dienststellen sind von Mitarbeitenden der Personalentwicklung Orientierungsgespräche zu den Befragungsergebnissen geführt worden. In den Gesprächen wurden die Ergebnisse vorgestellt und Empfehlungen zur Ergebniskommunikation, zu Handlungsfeldern und zu Folgemaßnahmen diskutiert. Die Beratungsgespräche dienen zur Orientierung der Führungskräfte der Dienststellen und Eigenbetriebe und wurden mit den jeweiligen Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen geführt.

Maßnahmen im Überblick

In den geführten Beratungsgesprächen wurde allerdings auch deutlich, dass für eine stetige Verbesserung der Arbeitssituation in den Dienststellen ein Fokus auf die Bedürfnisse und Gegebenheiten vor Ort gelegt werden muss. Das heißt, dass sämtliche Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitssituation passgenau für die jeweilige Dienststelle entwickelt werden müssen. An solchen Prozessen ist die Beteiligung von Führungskräften, Beschäftigten und Interessensvertretungen sowie verschiedener Querschnittsbereiche gefordert.

Das Personalamt berät und begleitet Folgemaßnahmen in den Dienststellen. Die Themen und Handlungsfelder sind vielfältig. Beispielhaft sind mögliche Folgemaßnahmen in der Dienststelle aufgeführt:

- dienststelleninterne Arbeitsgruppen mit Beschäftigten, Interessenvertretungen und Führungskräften zu speziellen Themen (psychische Belastung, Kommunikation, etc.)
- vertiefende Detailbefragungen zu Themen aus der Mitarbeiter/innenbefragung
- Durchführung von Inhouse-Schulungen (z.B. Deeskalationstraining, neue Austauschformate, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung)
- Führungskräfteklausuren (z.B. Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses orientiert am gesamtstädtischen Führungsleitbild)

Die Ergebnisse aus der Mitarbeiter/innenbefragung wurden auch auf der gesamtstädtischen Ebene weiterverfolgt. So wurden die wesentlichen Befragungsergebnisse in den verschiedenen gesamtstädtischen Arbeits- und Projektgruppen, wie beispielsweise dem Strategieprojekt Personal, dem Steuerkreis Gesundheit und der Serviceoffensive 2020 der publikumsintensiven Dienststellen aufgegriffen und werden dort entsprechend weiterbearbeitet.

Verbesserung der psychischen Arbeitsbelastung

Psychische Gesundheit ist für die Mitarbeiter/innenzufriedenheit und Leistungsfähigkeit unverzichtbar. Denn Stress und psychische Belastungen wirken sich langfristig negativ auf physische und psychische Gesundheit, Motivation, Leistungsfähigkeit und Betriebsklima aus. Eine zentrale Rolle nehmen hierbei die Führungskräfte vor Ort ein. Führungskräfte haben die Aufgabe für ihre eigene psychische Gesundheit, aber auch für die der Beschäftigten zu sorgen. Es ist wichtig, dass Führungskräfte in der Lage sind, frühzeitig Belastungssituationen zu erkennen und mit diesen proaktiv umzugehen.

Die Ergebnisse zum Anstieg der psychischen Belastung sind im Steuerkreis Gesundheit aufgegriffen worden. Der Steuerkreis Gesundheit ist für die zentrale Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zuständig. Um wirksame Maßnahmen für Beschäftigte auf den Weg zu bringen, sind neben stadtweiten Interventionen vor allem individuelle Maßnahmen in den Dienststellen notwendig.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement berät und begleitet Folgemaßnahmen. Beispielhaft sind Maßnahmen für Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe aufgeführt:

- Durchführung von Gesundheitszirkeln
- Workshops und Detailbefragungen zur Arbeitsbelastung (Psychische Gefährdungsbeurteilung)
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Gesundheitskurse und Workshops zu den Themen Stressbewältigung und Resilienz)
- Implementierung von BGM-Maßnahmen zur nachhaltigen Stärkung der psychischen, aber auch physischen Ressourcen (z.B. Pilotprojekt Bewegte Dienststelle)

Auch auf gesamtstädtischer Ebene wurden und werden Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit auf den Weg gebracht:

- Die diesjährige Fachtagung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Reihe „Gesundheit und Führung“ am 6. März 2020 beschäftigte sich mit dem Thema „Resilienz“.
- Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitswochen im Juli 2020 gab es speziell auch Kurse und Workshops zur Unterstützung der psychischen Gesundheit (z.B. Mentales Training im Alltag, Gesunder Schlaf, Entspannung und Regeneration).
- Derzeit werden in Kooperation mit der Personalberatung Schlussfolgerungen aus einem Pilotversuch zur Attraktivitätssteigerung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Empfehlungen für ein weiteres Vorgehen erarbeitet.
- Die Bewegte Pause ist ein etabliertes wöchentliches, 15-minütiges Bewegungsangebot von speziell geschulten Kollegen/innen für Kollegen/innen. Schwerpunkt der diesjährigen Aufbauschulung für die sogenannten Bewegungsbotschafterinnen und -botschafter ist

„Entspannung durch Bewegung“. Damit werden Maßnahmen zur Stressbewältigung nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert.

- Das Thema Gesundheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement wird ab Herbst 2020 Bestandteil des Führungskräftelehrgangs.

Sauberkeit am Arbeitsplatz

Die Auswertung der Befragung zeigt im Hinblick auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Sauberkeit am Arbeitsplatz ein differenziertes Bild. Die Fachdienststelle Zentrale Dienste (ZD) wird deshalb mit allen städtischen Dienststellen, bei denen Umfragewerte von 3,0 oder schlechter vorliegen, Gespräche führen. Zweck der Gespräche ist die Identifizierung der möglichen Ursachen für die schlechten Werte im Einzelfall. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass nicht immer ausschließlich die Leistung der Gebäudereinigung ausschlaggebend für die erlebte Sauberkeit am Arbeitsplatz ist. Andere, in der Praxis festgestellte Ursachen, sind ein schlechter baulicher Zustand des Dienstgebäudes, insbesondere der Sanitärräume, problematisches Nutzerverhalten, insbesondere in Schulgebäuden, fehlende Reinigungspläne sowie nicht abgerufene und deshalb nicht durchgeführte Grundreinigungsarbeiten. Aber auch die tatsächlich erbrachte Reinigungsdienstleistung und konkrete Mängel werden Gegenstand der Gespräche sein, die möglichst „vor Ort“ stattfinden sollen. Neben der Ursachenanalyse sollen in den Gesprächen auch kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur Verbesserung der Sauberkeit vereinbart werden. Dazu können die Anpassung und Überarbeitung der Reinigungspläne, die Einführung regelmäßiger Reinigungskontrollen durch die Hausverwaltung und die Klärung und Kommunikation von Melde- und Reklamationswegen gehören.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung weiter voranzubringen, wurden im Rahmen des Strategieprojektes Personal bereits erste Maßnahmen auf den Weg gebracht:

- Durch Einführung der Online-Bewerbungsplattform BeeSite wird der Rekrutierungsprozess für Bewerberinnen und Bewerber vereinfacht und ausgeschriebene Stellen sollen hierdurch schneller besetzt werden.
- Aufbau einer strategischen Personalbedarfsplanung für die Dienststellen und Eigenbetriebe. Die strategische Personalbedarfsplanung wird als Pilotprojekt im Jahr 2020 mit 10 Dienststellen durchgeführt. Durch eine strategische Planung sollen auch die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten ausgebaut und weiter gefördert werden.
- Implementierung von Führungsleitlinien und Etablierung der Führungskräfteentwicklung durch Einführung von Führungskräftelehrgängen, Netzwerktreffen für Führungskräfte und die Integration von digitalen Angeboten (Podcasts für Führungskräfte).

Zusammenarbeit und Kommunikation

Zu den Themen Zusammenarbeit und Kommunikation hat das Personalamt der Stadtverwaltung vielfältige Trainings und Seminare im Fortbildungsprogramm der Städteakademie im Angebot, welche auch stetig um neue Themenbereiche wie Deeskalationstrainings für neue Mitarbeitende und digitale Lernangebote (bspw. Homeoffice-Workshops) erweitert werden.

Als Resultat der Befragung und um das Thema Kommunikation noch mehr in Fokus zu setzen, wurde als erster Schwerpunkt aus dem Führungsleitbild das Jahresmotto Kommunikation ausgewählt. Damit die Leitsätze im täglichen Miteinander Wirkung entfalten können, bietet das Personalamt, passend zum jeweiligen Jahresmotto, regelmäßig vertiefende Angebote, interessante Fachartikel und Veranstaltungen an. Weitere Informationen zum Führungsleitbild sind im Intranet abrufbar (<https://intranet.stadt.nuernberg.de/infobox/fuehrungsleitbild/>).

Fortführung und Verstetigung von Folgemaßnahmen

Einige Dienststellen haben bereits Anfang des Jahres mit der Planung und Umsetzung von Maßnahmen begonnen. So wurden in einigen Bereichen aufgrund der Befragung Schulungsangebote für Beschäftigte, Coachingangebote für Führungskräfte sowie neue Besprechungsformate implementiert. Durch die Pandemie hat sich allerdings der Fokus auf die derzeitigen aktuellen und arbeitsintensiven Themen verschoben. Die aus der Befragung resultierenden Maßnahmen stellen einen Prozess dar, der einer kontinuierlichen Weiterentwicklung bedarf und nicht mit einzelnen Aktivitäten abgeschlossen ist. Die nächste Mitarbeiter/innenbefragung ist für 2023 geplant. Durch die Einbindung eines externen Dienstleisters konnten der Auswertungsprozess und die Ergebnisveröffentlichung beschleunigt werden, so dass bereits im Sommer 2019 allen Dienststellen und Eigenbetrieben die Ergebnisse aus der Befragung vorlagen.

Für eine weiterführende Begleitung und Beratung von Maßnahmen aus der Mitarbeiter/innenbefragung können sich interessierte Dienststellen weiterhin an das Personalamt wenden.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 12.08.2020
Personalamt

(1 55 76)

Anlagen

Anlage 1: Ergebnisbericht Gesamtstadt 2019

Mitarbeiter/innenbefragung 2019

Ergebnisbericht
Gesamtstadt 2019

Agenda



1. **Allgemeine Informationen**
2. Stichprobe
3. Ergebnisse

Allgemeine Informationen

Befragungsmethode

- Befragungskanal:
 - » Hybride Vollerhebung (online und schriftlich) der Beschäftigten der Stadt Nürnberg
 - » Interne Durchführung der Befragung durch die Stadt Nürnberg
- Fragentyp:
 - » Bewertung von Aussagen zu acht Themengebieten:
 - A. Arbeitszufriedenheit
 - B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation
 - C. Arbeitgeberattraktivität
 - D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement
 - E. Zusammenarbeit und Kommunikation
 - F. Führung
 - G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung
 - » 5-Punkte-Likert-Skala: „trifft zu“ (1) bis „trifft nicht zu“ (5)
- Abfrage von insgesamt neun soziodemografischen Merkmalen
- Befragungszeitraum: 01. Februar 2019 – 01. März 2019



Startseite des Fragebogens

Berechtigungsnummer

Stadt Nürnberg
Eine Arbeitgeberin - Viele Möglichkeiten

"Miech froochd ja widder kanner"
...von wegen - Ihre Meinung ist uns wichtig!

Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg 2019

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

diese Befragung hilft uns herauszufinden, wie zufrieden **SIE** als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit Ihren Arbeitsbedingungen sind und wo Handlungsbedarf besteht.

Neben altbewährten Fragen, die auch bereits 2010 und 2014 gestellt wurden, haben wir unseren Fragebogen zusätzlich um einige neue, aktuelle Fragen wie beispielsweise zur Arbeitgeberattraktivität und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erweitert. Ein Vergleich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Befragungen ist mit Ausnahme der neu aufgenommenen Fragen weiterhin möglich.

Den ausgefüllten Fragebogen senden Sie bitte **per Hauspost bis 1. März 2019** (in der gedruckten Version im beigefügten Rückumschlag verschlossen) an das **Amt für Stadtforschung und Statistik (STA)**.

Gerne können Sie den Fragebogen bequem und einfach online von Ihrem Arbeitsplatzcomputer aus beantworten:
Hierfür benötigen sie die Berechtigungsnummer, die oben links auf dieser Seite abgedruckt ist.

Freiwilligkeit, Datenschutz und Anonymität Ihrer Angaben sind uns sehr wichtig und werden selbstverständlich gewährleistet.
Rückschlüsse auf Ihre Person sind nicht möglich und auch nicht beabsichtigt. Dies ist auch durch die Dienstvereinbarung zu dieser Befragung sichergestellt, die Sie im Intranet nachlesen können.

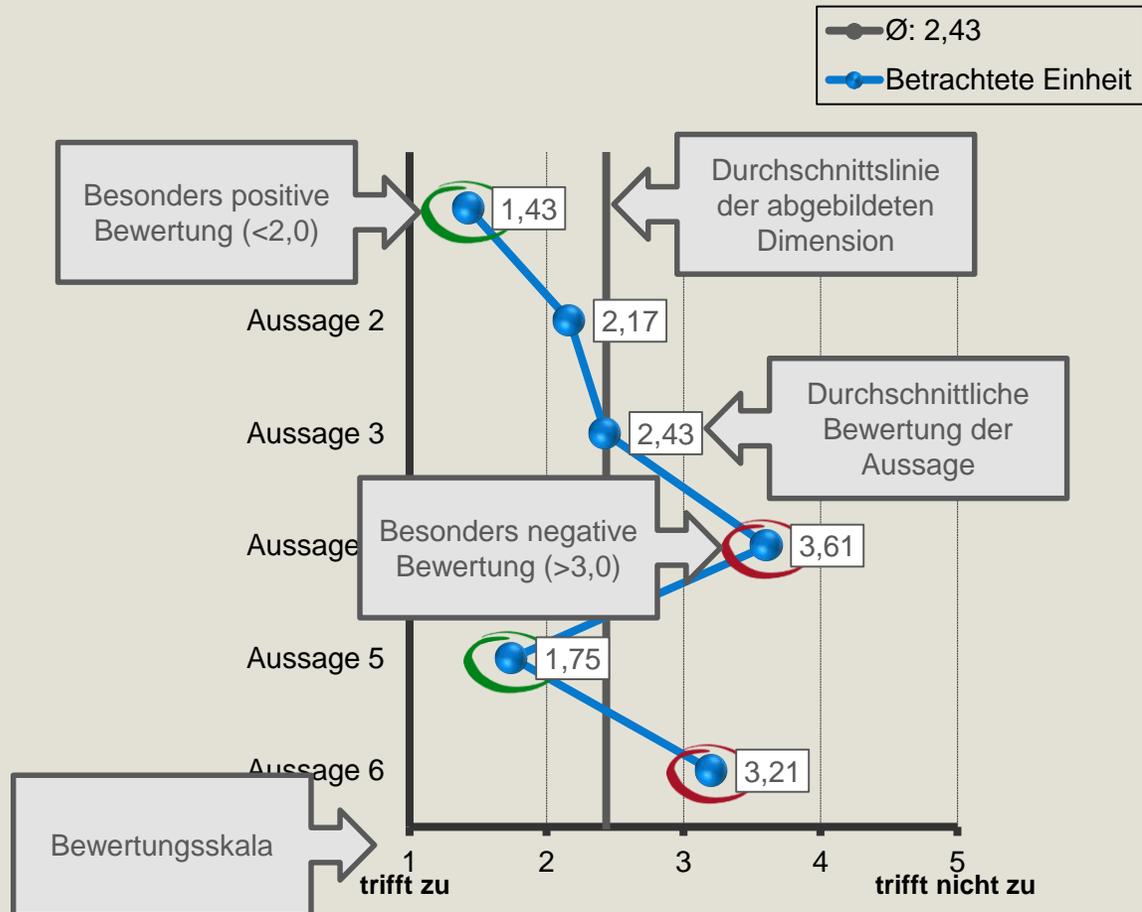
Weitere Informationen finden Sie in dem beigelegten Schreiben.
Sollten trotzdem noch Fragen ungeklärt bleiben, steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.

Ansprechpartnerin: Frau Stroech, Tel: 1 55 76,
E-Mail: mitarbeiterbefragung@stadt.nuernberg.de

Bitte nutzen Sie wenn möglich die Online-Version im Intranet

Allgemeine Informationen

Interpretationshilfe zur verwendeten Grafikform - Dimensionsübersichten



- Je weiter links sich ein Bewertungspunkt in der Grafik befindet, desto besser ist die Bewertung.
- Je weiter rechts sich ein Bewertungspunkt in der Grafik befindet, desto schlechter ist die Bewertung.
- Ergebnisse, welche schlechter als 3,0 sind, sollten detailliert überprüft werden.
- Besonders positive bzw. negative Bewertungen sind farblich grün bzw. rot hervorgehoben.
- Im Fragebogen negativ formulierte Aussagen wurden zur vereinfachten Interpretation der Grafiken entsprechend umkodiert.

Rücklaufquote  56% N=6388	Gesamtzufriedenheit  2,50	Weiterempfehlung  2,05
--	--	---

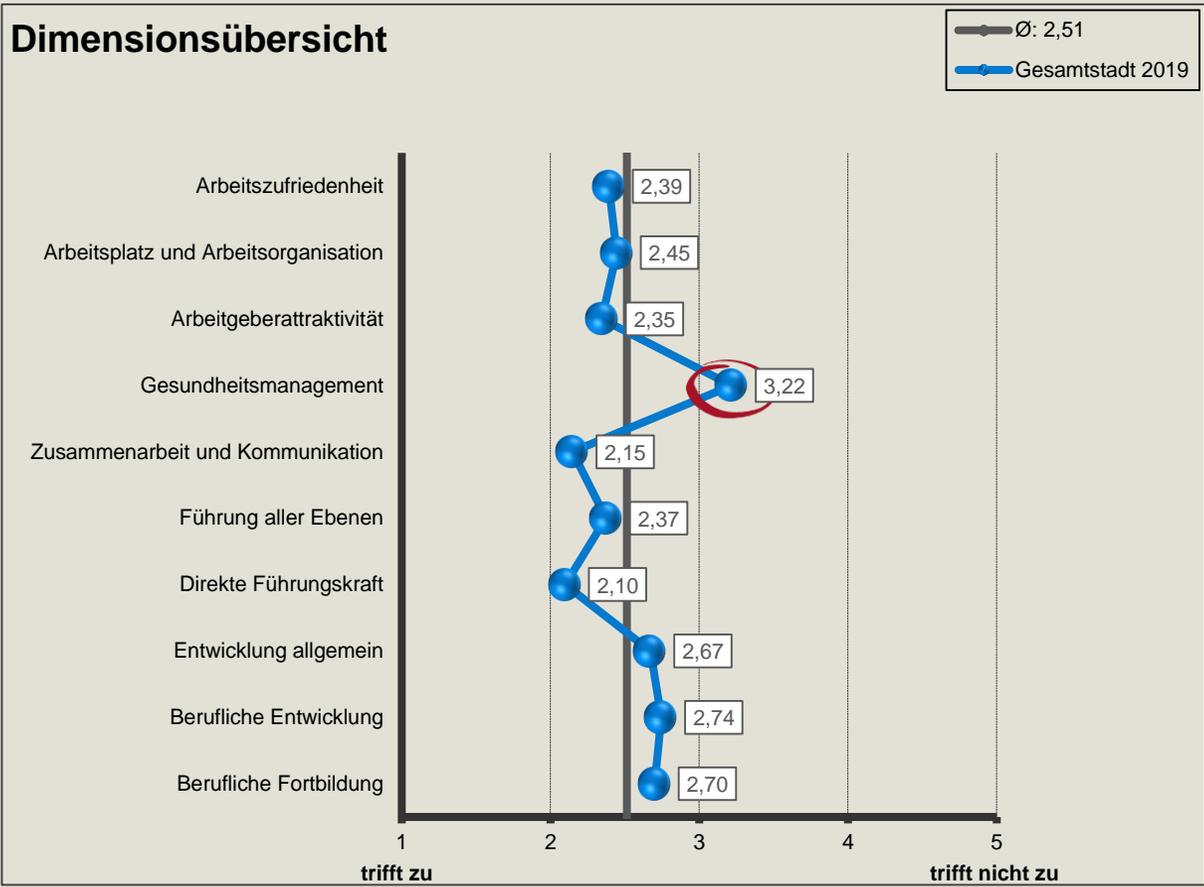
Top 3 <ul style="list-style-type: none"> + Verständliche Arbeitsabläufe + Raum für selbstständige Arbeit + Gegenseitige Unterstützung 	Flop 3 <ul style="list-style-type: none"> - Kein Anstieg der psychischen Belastung - Angemessene Arbeitsbelastung - Zufrieden mit beruflichen Perspektiven
--	---

Handlungsempfehlungen

- Überprüfung der Belastungssituationen
- Analyse der Bereiche mit Fehlkapazitäten und gegenwirken durch Umstrukturierungen
- Erstellung eines Plans zur Weiterbildung und Weiterentwicklung mit dem Fokus auf Perspektivenschaffung



N = absolute Anzahl an Teilnehmer/innen



Agenda



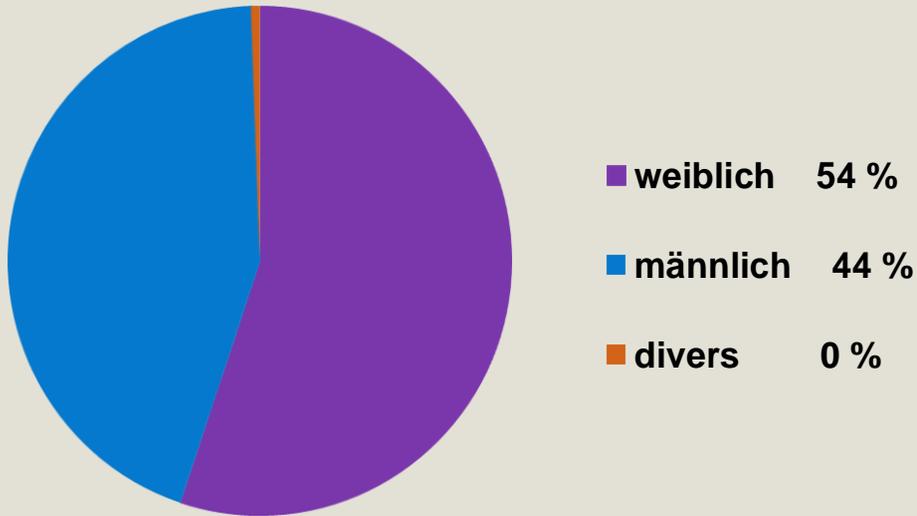
1. Allgemeine Informationen
2. **Stichprobe**
3. Ergebnisse

Rücklaufquote

Teilnahme gesamtstädtisch:



Nach Geschlecht:



In Räumen:	87%
Im Freien:	11%

Publikumsverkehr:	39%
Kein Publikumsverkehr:	58%

Führungskraft:	19%
Keine Führungskraft:	80%

Beamtin/Beamter:	27%
Tarifbeschäftigte/r:	72%

Vollzeit:	67%
Teilzeit:	32%

Kein Migrationshintergrund:	85%
Migrationshintergrund:	13%

Entgeltgruppen E1-E4:	8%
Entgeltgruppen E5-E9a:	36%
Entgeltgruppen E9b-E12:	35%
Entgeltgruppen ab E13:	18%

Bis 30 Jahre:	16%
31 bis 40 Jahre:	22%
41 bis 50 Jahre:	23%
51 bis 60 Jahre:	31%
61 Jahre und älter:	7%

*Prozentangaben beziehen sich auf den Anteil an der Gesamtteilnahme

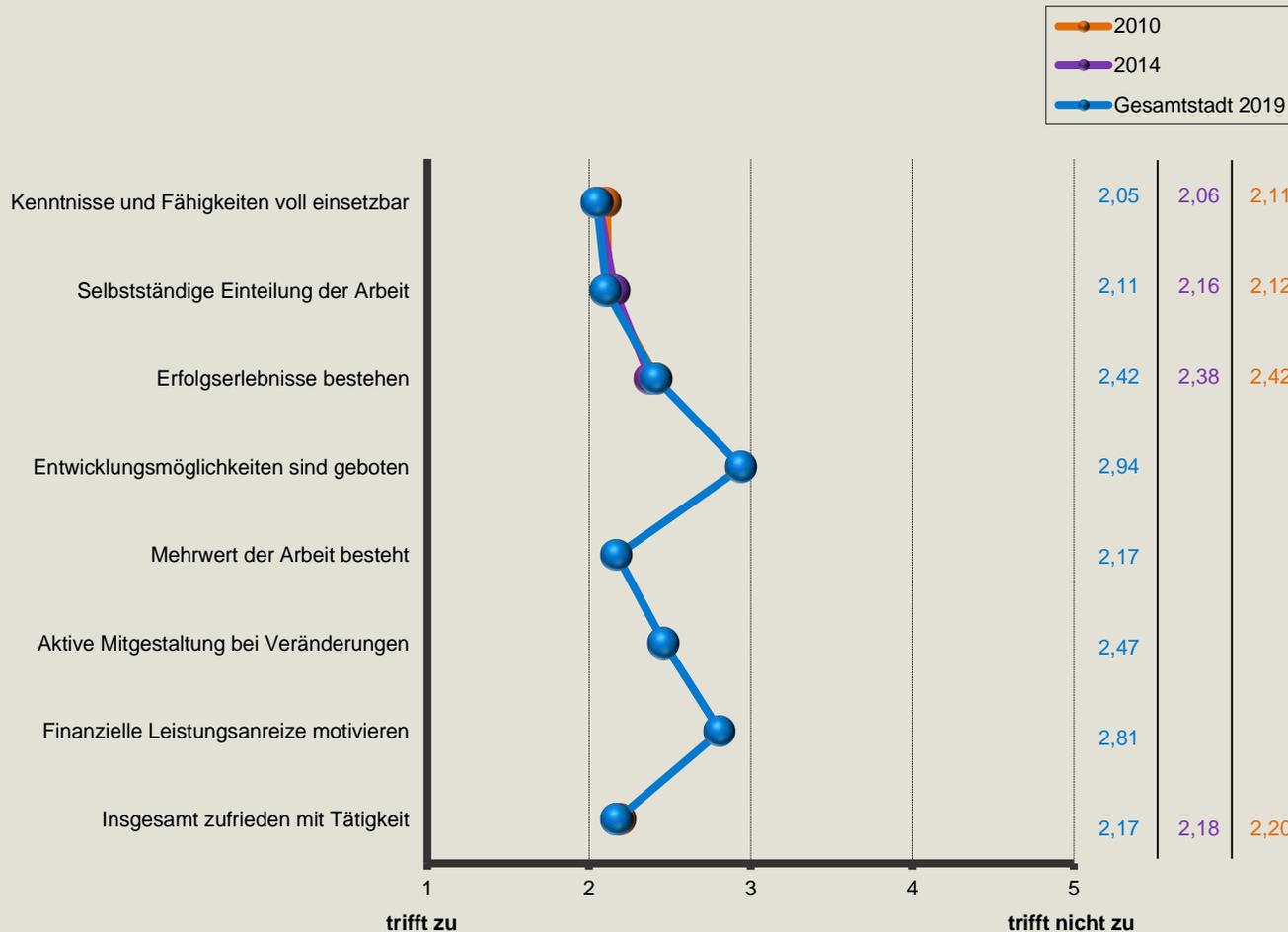
Agenda



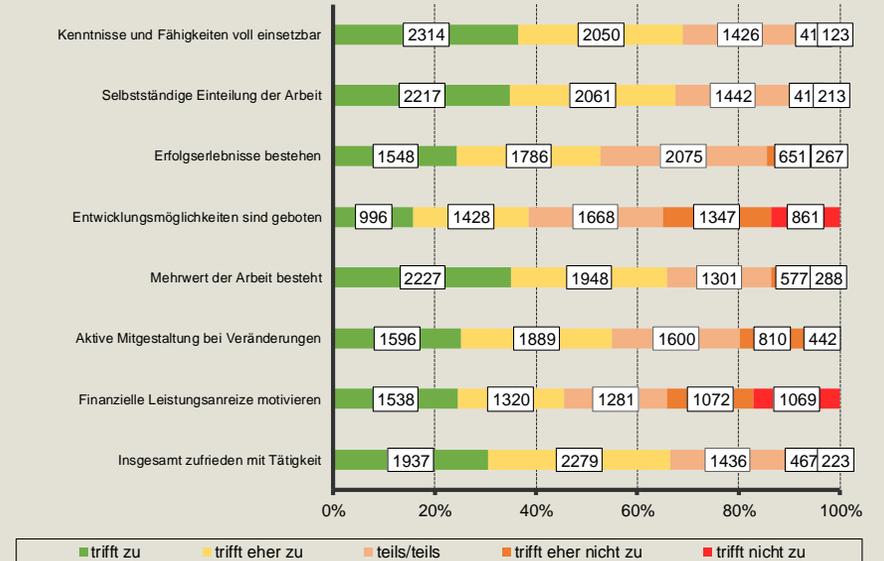
1. Allgemeine Informationen
2. Stichprobe
3. **Ergebnisse**

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

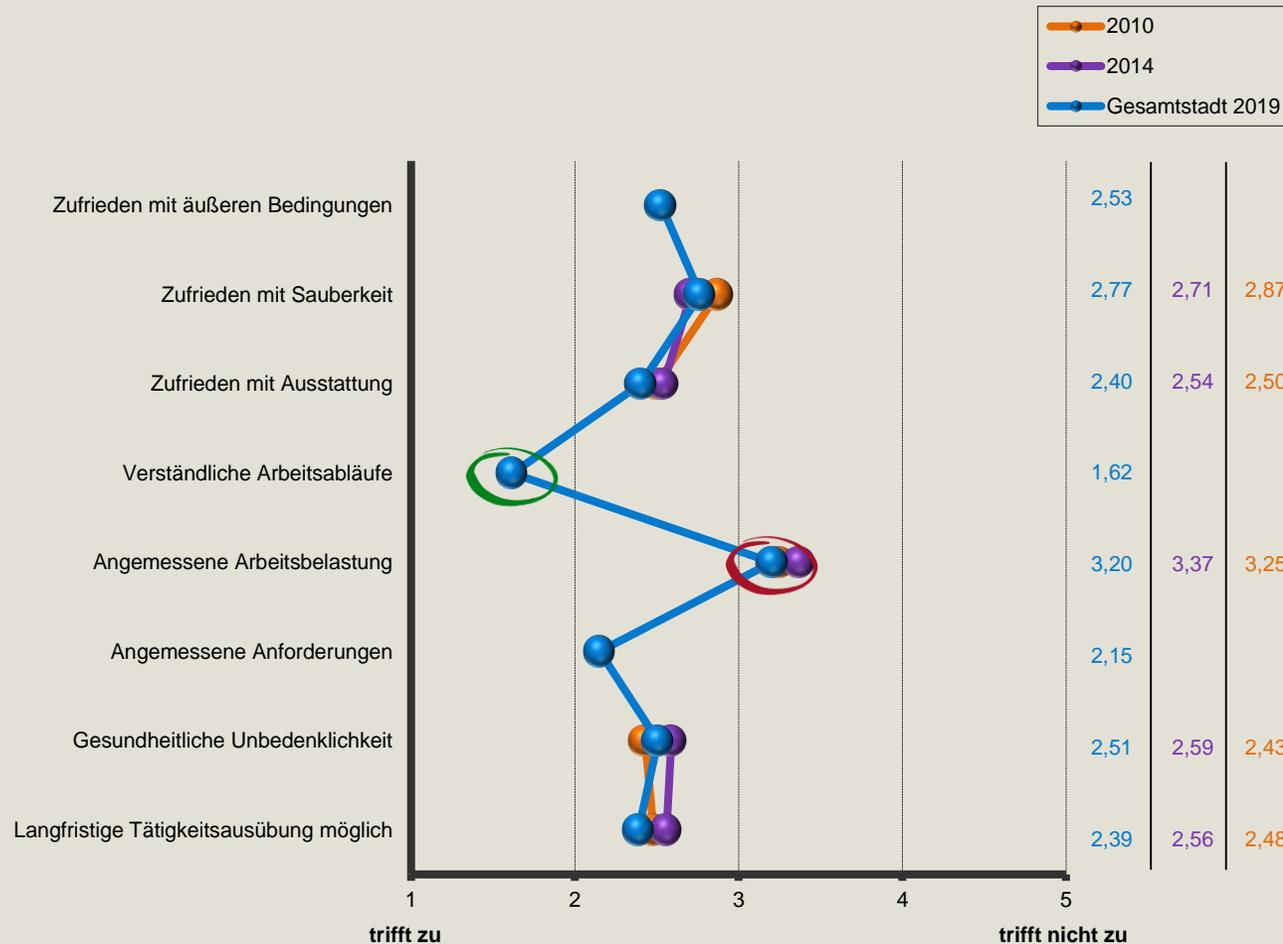


2010	2014	2019
$\emptyset = 2,21$	$\emptyset = 2,20$	$\emptyset = 2,39$
$N = 4801$	$N = 5243$	$N = 6344$

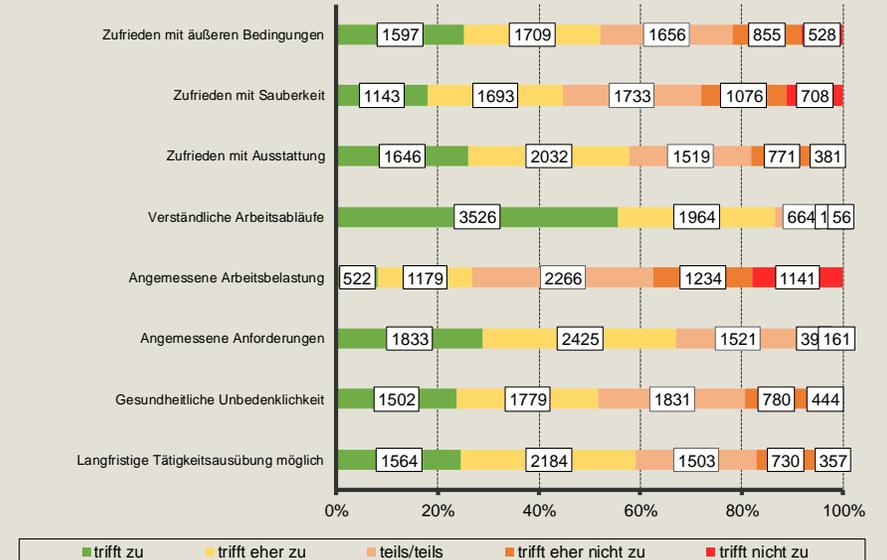
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

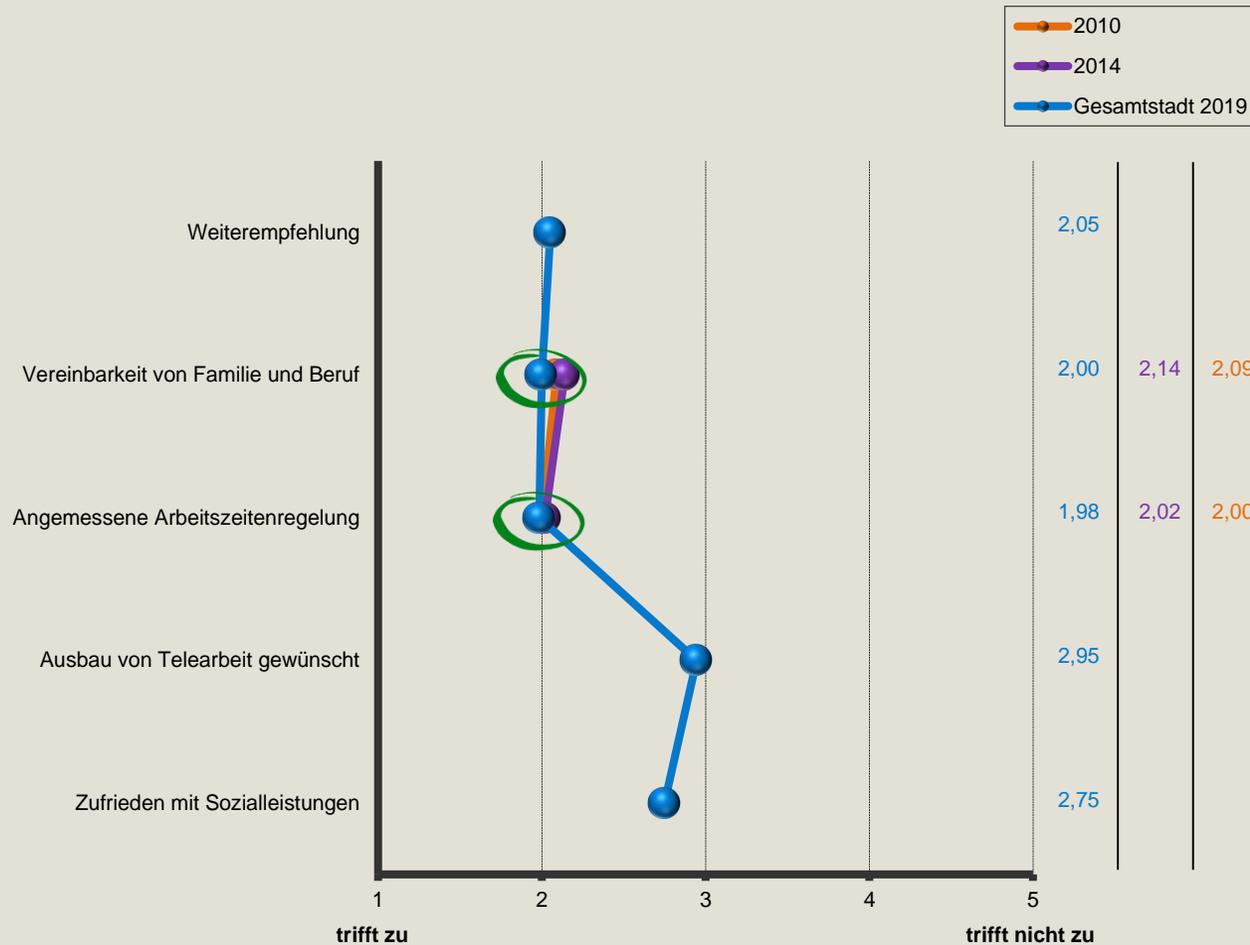


2010	2014	2019
$\emptyset = 2,71$	$\emptyset = 2,75$	$\emptyset = 2,45$
$N = 4784$	$N = 5257$	$N = 6353$

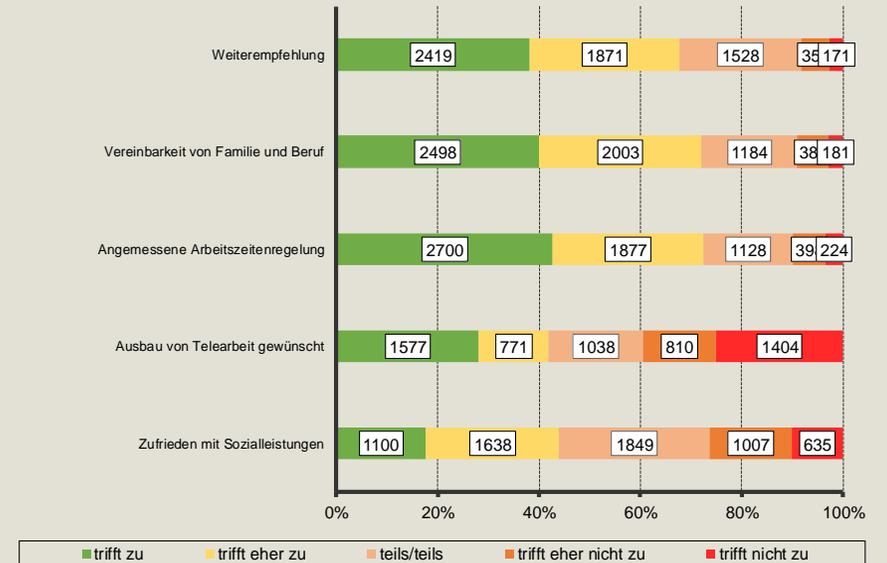
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

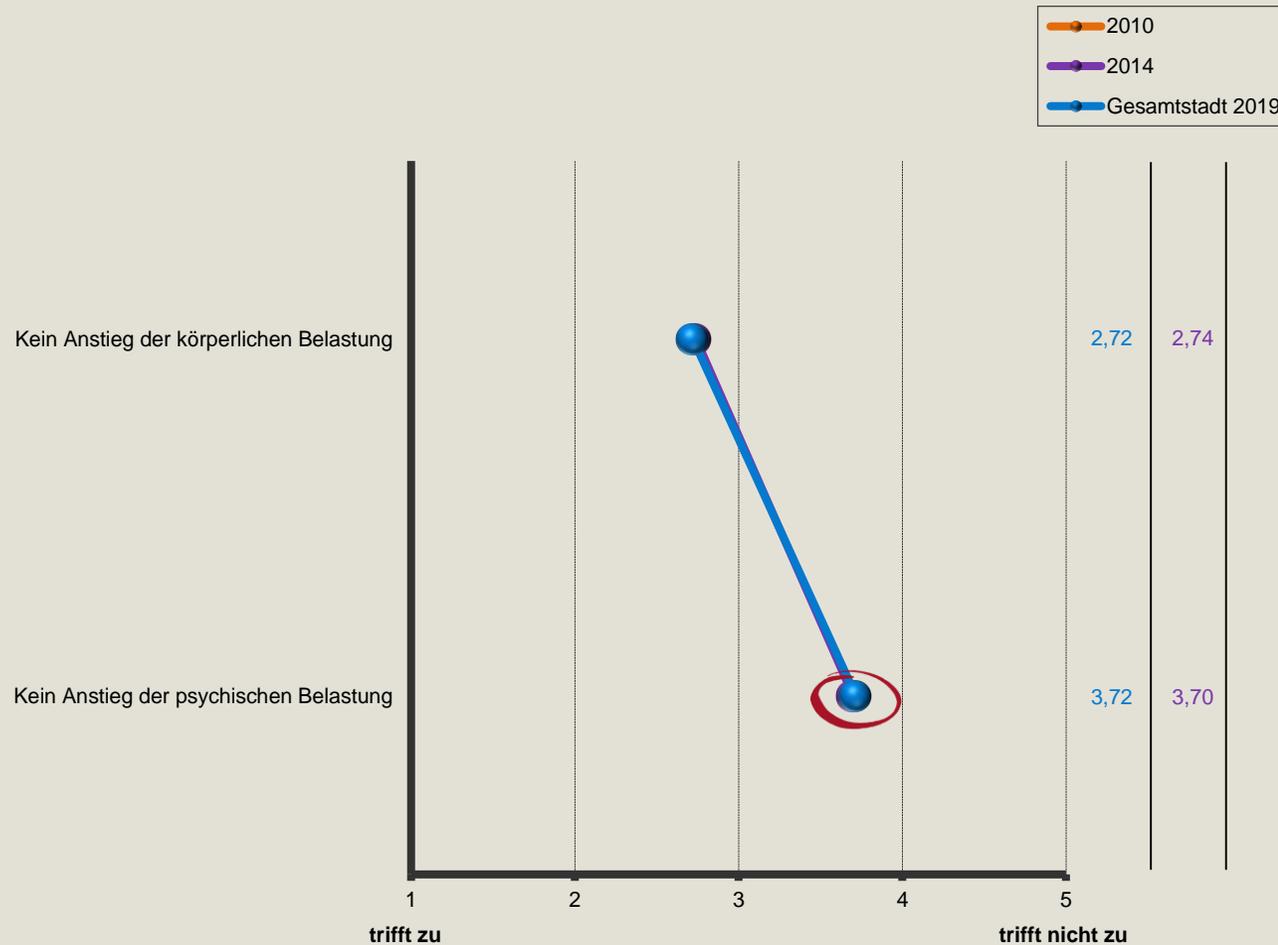


2010	2014	2019
$\emptyset = 2,05$	$\emptyset = 2,08$	$\emptyset = 2,35$
$N = 4785$	$N = 5247$	$N = 6343$

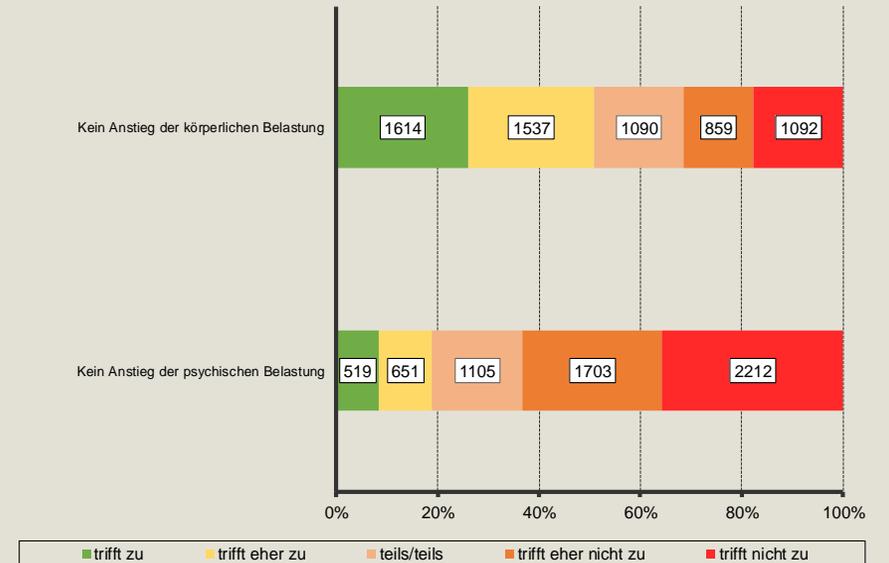
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

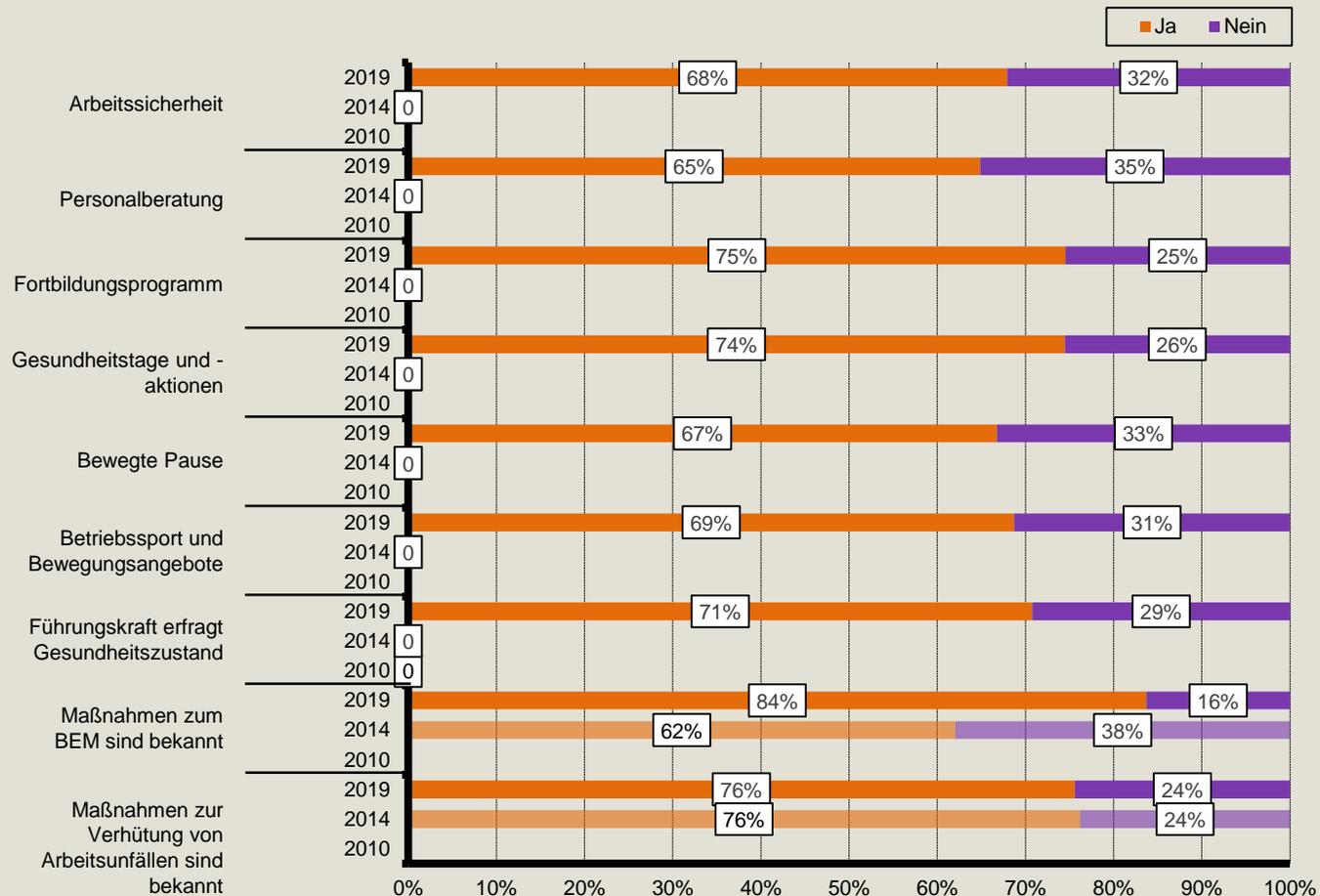


2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Entwicklung seit 2010

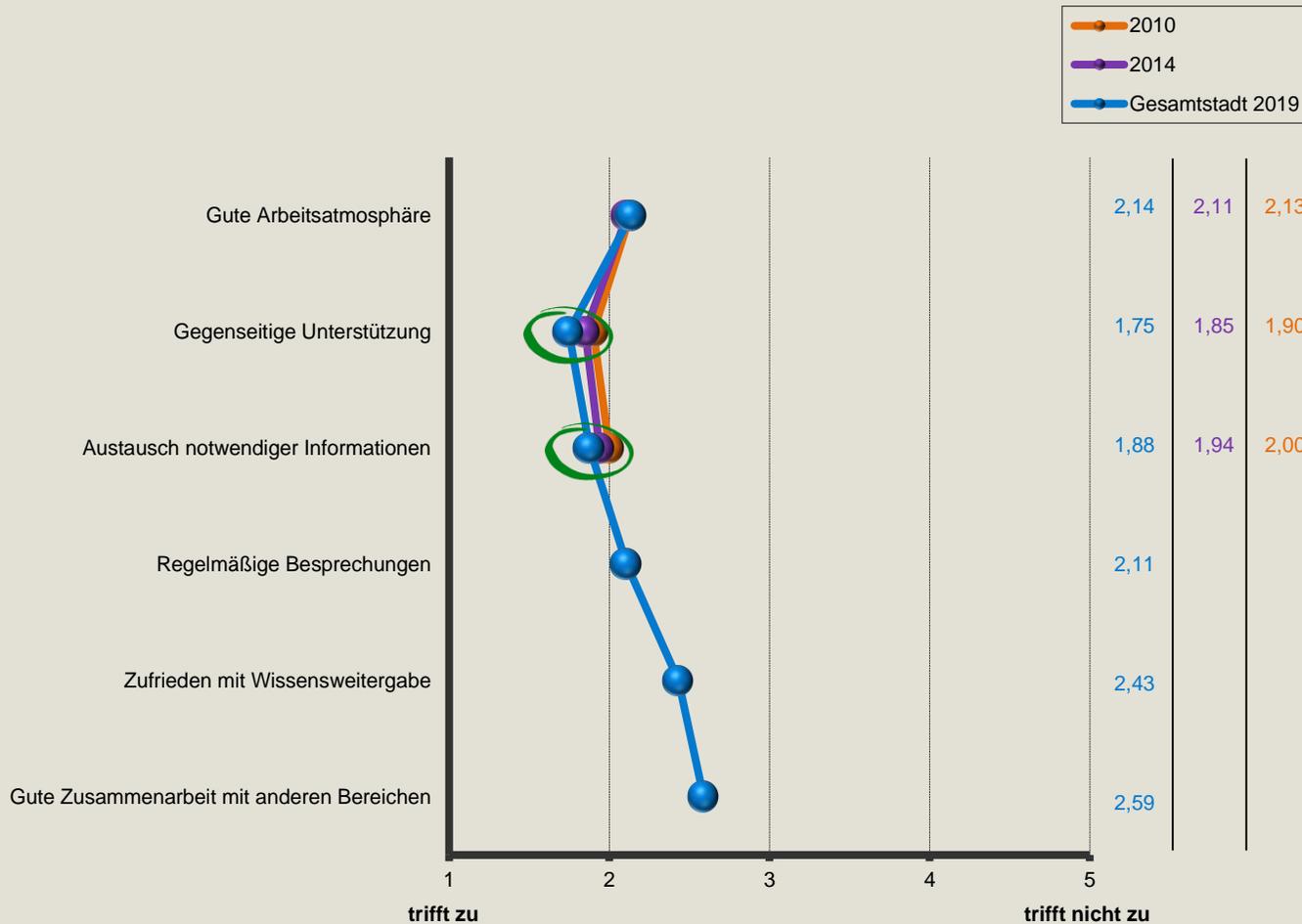


2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

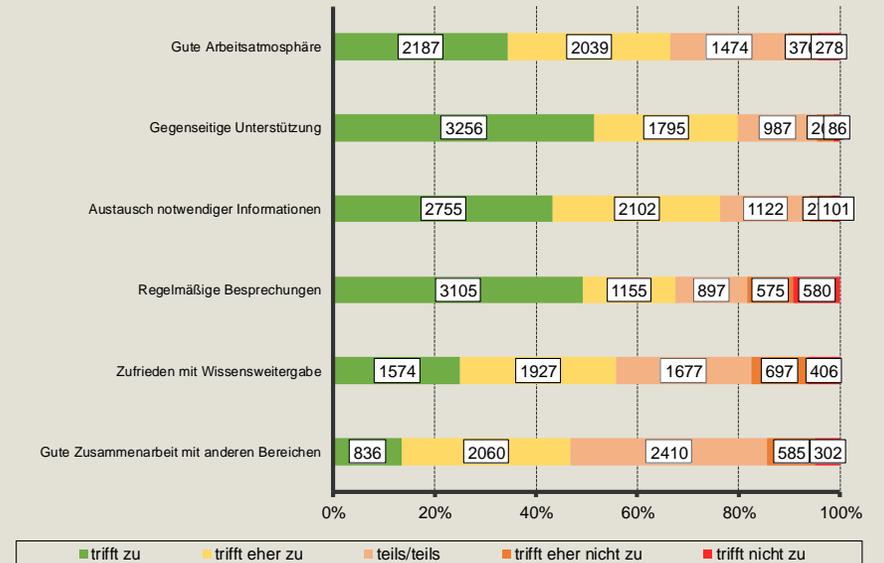
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

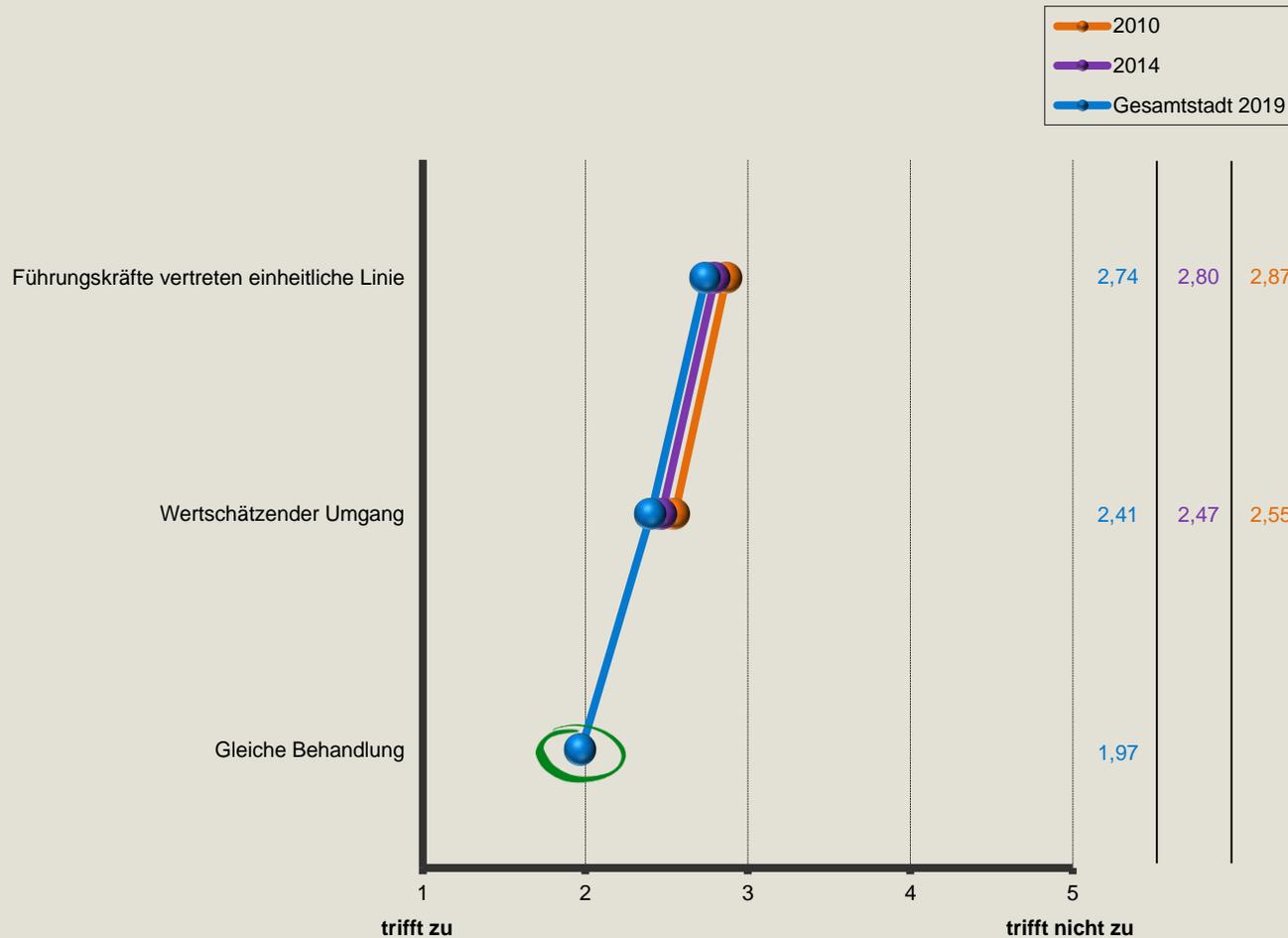


2010	2014	2019
$\emptyset = 2,01$	$\emptyset = 1,97$	$\emptyset = 2,15$
$N = 4564$	$N = 5279$	$N = 6357$

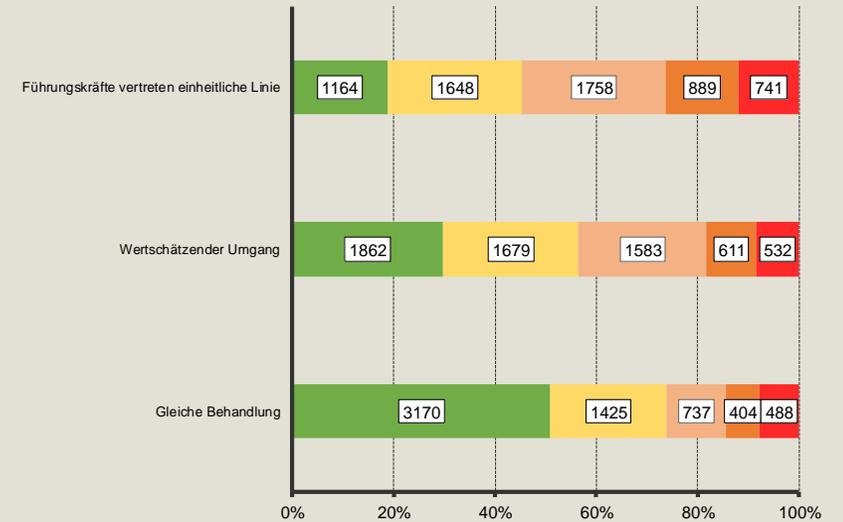
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019



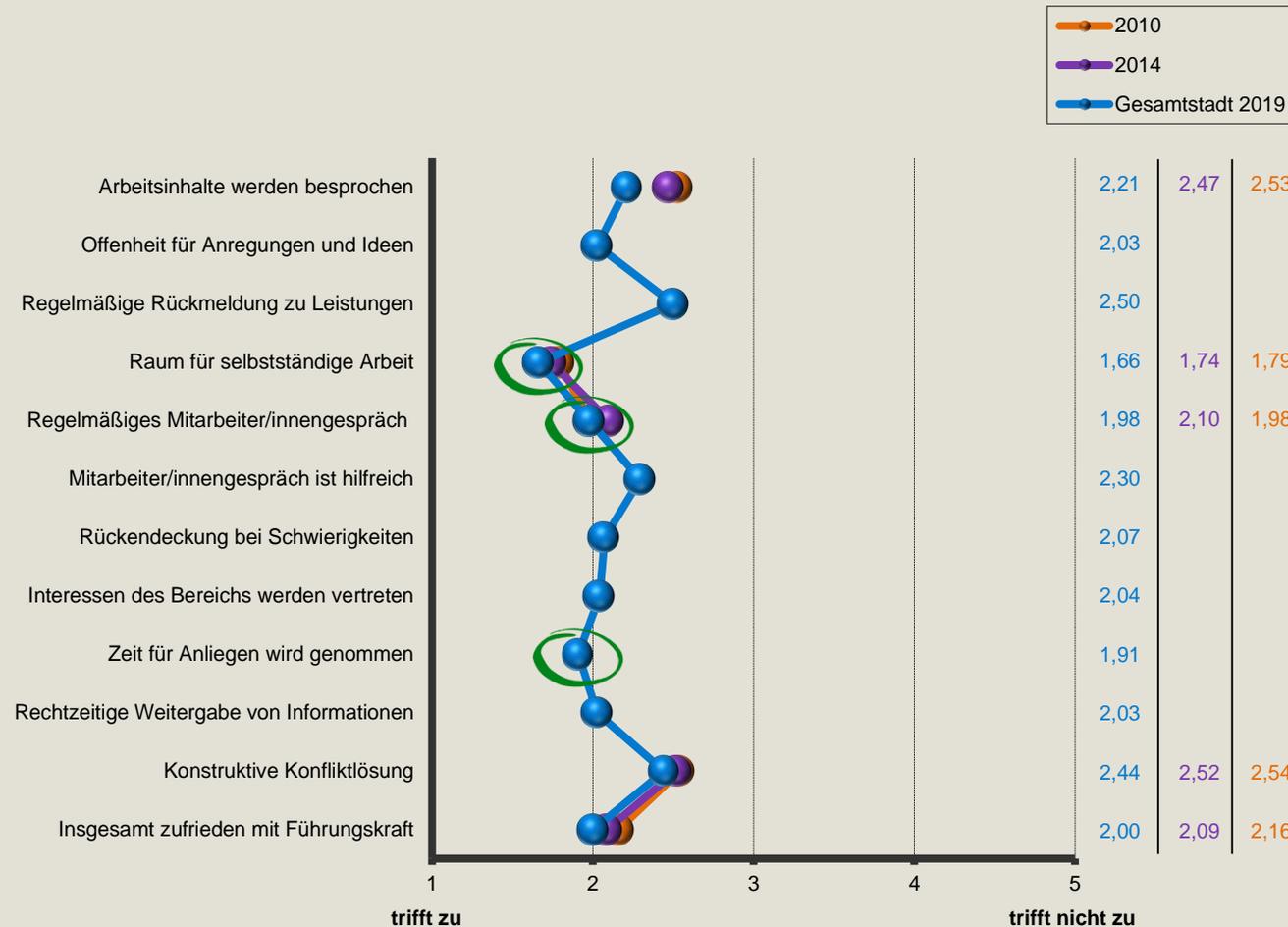
■ trifft zu
 ■ trifft eher zu
 ■ teils/teils
 ■ trifft eher nicht zu
 ■ trifft nicht zu

2010	2014	2019
$\emptyset = 2,71$	$\emptyset = 2,64$	$\emptyset = 2,37$
$N = 4510$	$N = 5238$	$N = 6267$

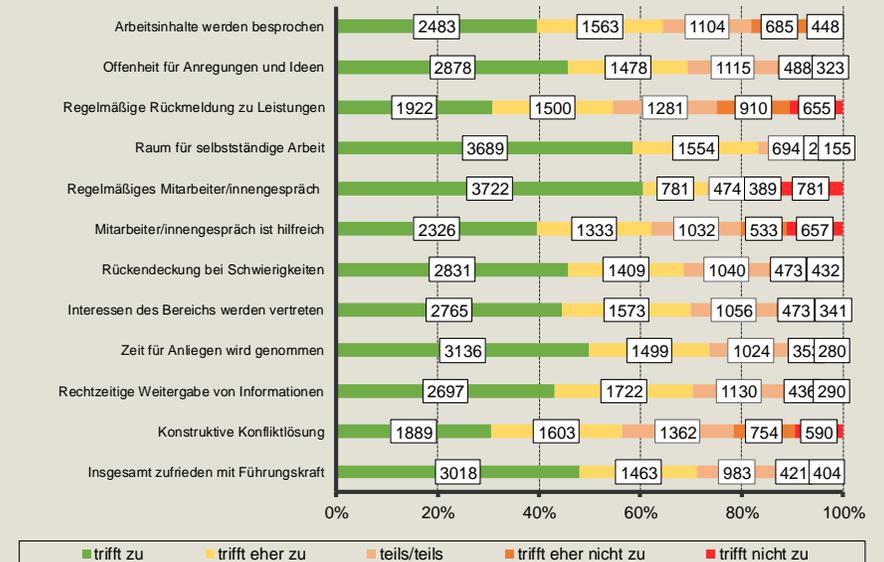
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

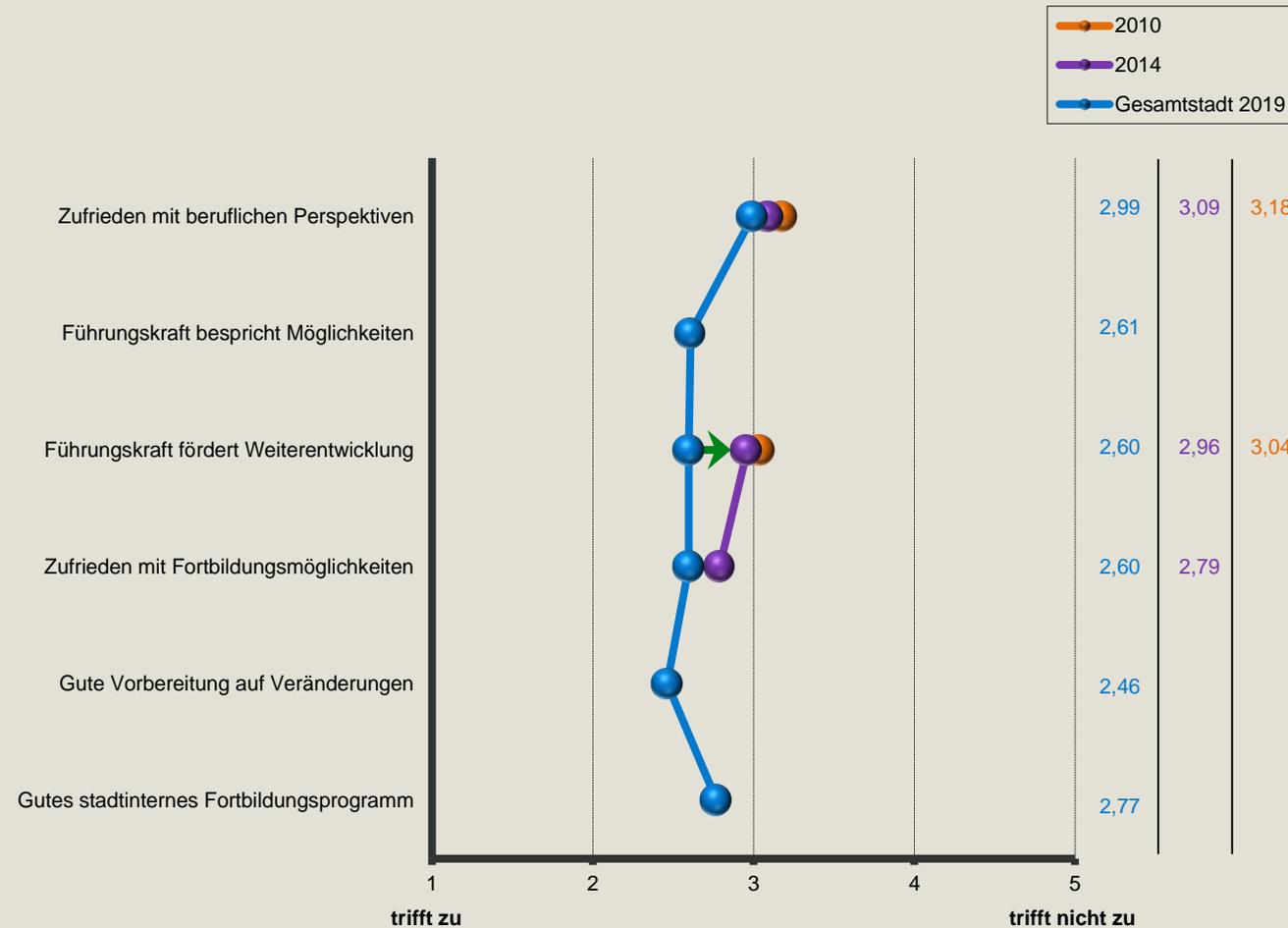


2010	2014	2019
$\emptyset = 2,20$	$\emptyset = 2,18$	$\emptyset = 2,10$
$N = 4492$	$N = 5239$	$N = 6299$

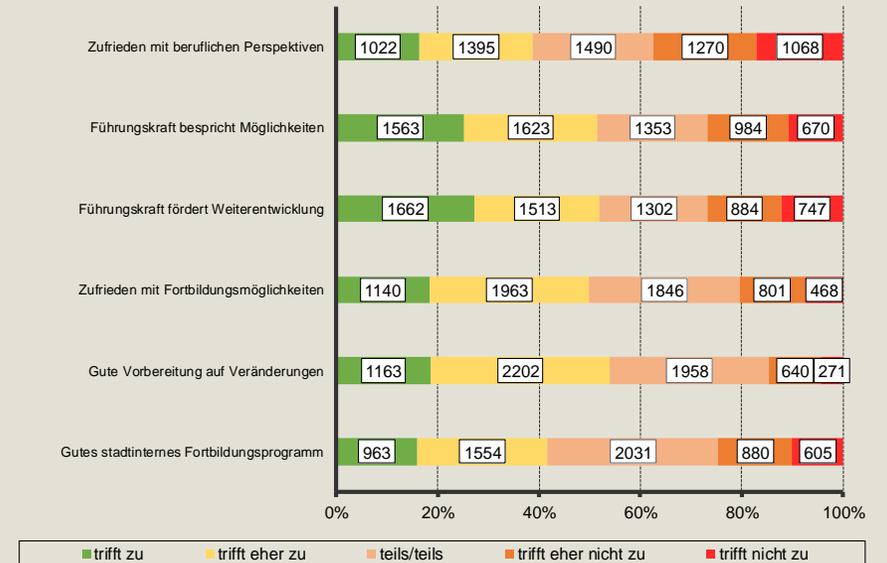
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

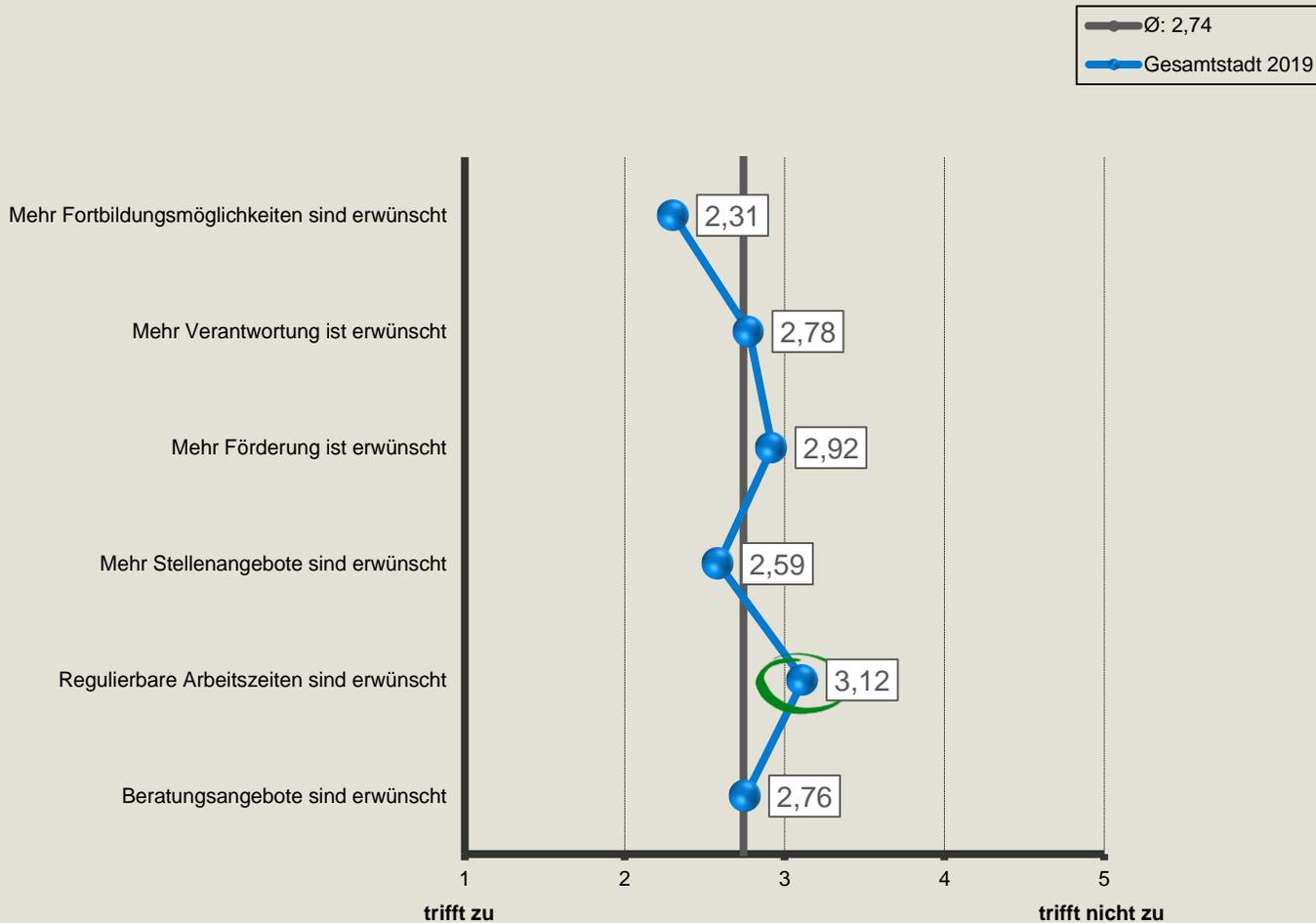


2010	2014	2019
$\emptyset = 3,11$	$\emptyset = 2,95$	$\emptyset = 2,67$
$N = 4404$	$N = 5172$	$N = 6245$

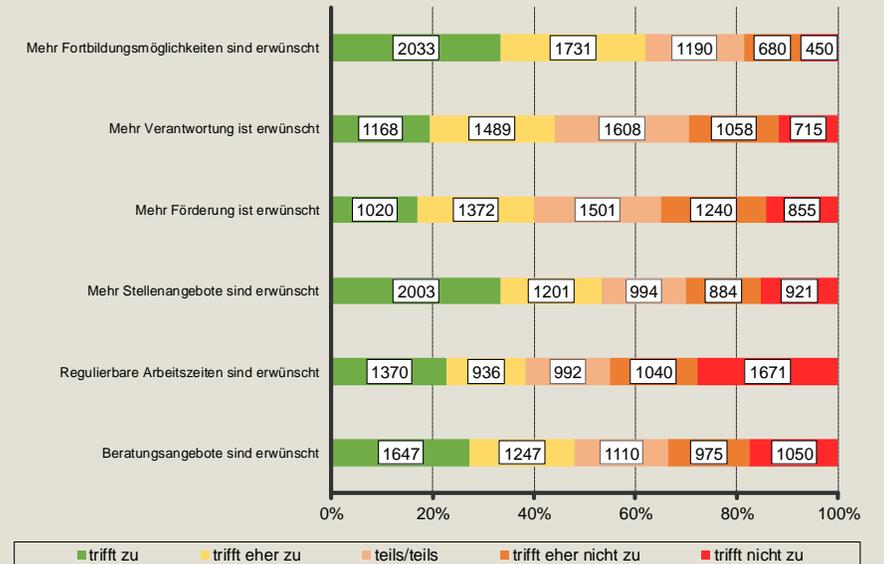
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung



Häufigkeitsverteilungen 2019

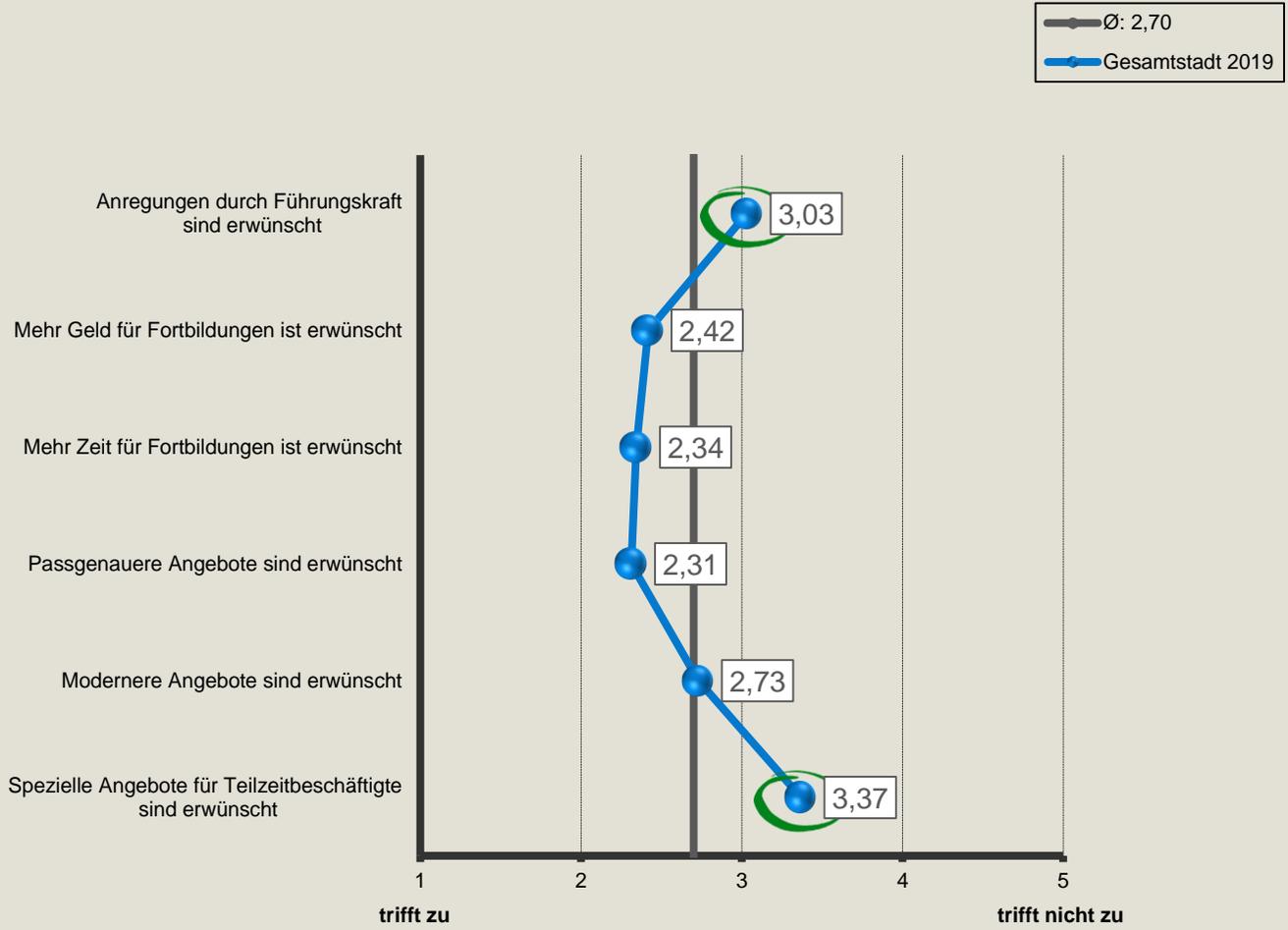


2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

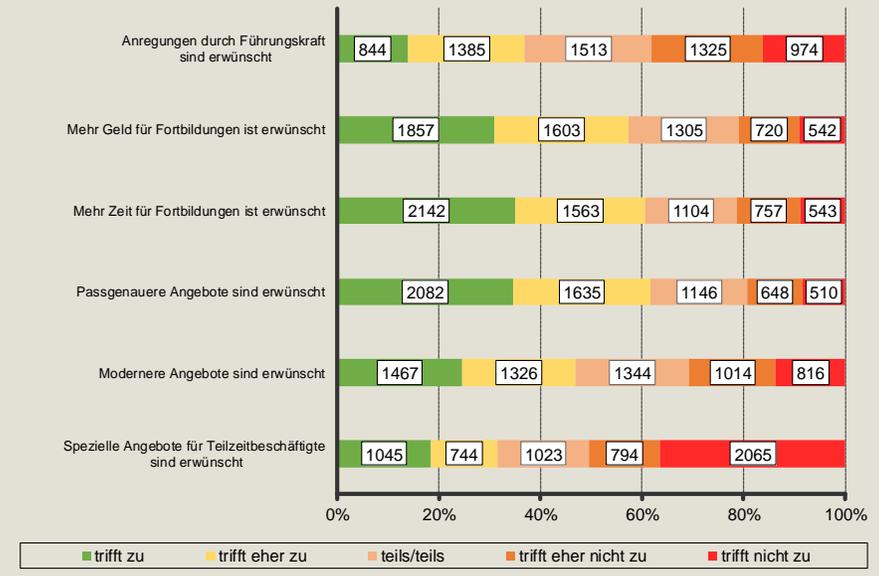
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung



Häufigkeitsverteilungen 2019



2010	2014	2019
\emptyset = n. v.	\emptyset = n. v.	\emptyset = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse



Top

- + Verständliche Arbeitsabläufe (1,62)
- + Raum für selbstständige Arbeit (1,66)
- + Gegenseitige Unterstützung (1,75)
- + Austausch notwendiger Informationen (1,88)
- + Zeit für Anliegen wird genommen (1,91)
- + Gleiche Behandlung (1,97)
- + Regelmäßiges Mitarbeiter/innengespräch (1,98)
- + Angemessene Arbeitszeitenregelung (1,98)
- + Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2,00)
- + Insgesamt zufrieden mit Führungskraft (2,00)

Flop

- Kein Anstieg der psychischen Belastung (3,72)
- Angemessene Arbeitsbelastung (3,20)
- Zufrieden mit beruflichen Perspektiven (2,99)
- Entwicklungsmöglichkeiten sind geboten (2,94)
- Finanzielle Leistungsanreize motivieren (2,81)
- Gutes stadtinternes Fortbildungsprogramm (2,77)
- Zufrieden mit Sauberkeit (2,77)
- Zufrieden mit Sozialleistungen (2,75)
- Führungskräfte vertreten einheitliche Linie (2,74)
- Kein Anstieg der körperlichen Belastung (2,72)

Für Rückfragen steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.

Personalamt
Personalentwicklung, PA/1
Fünferplatz 2
90403 Nürnberg

Ansprechpartnerin:

Frau Schirmer
+49 (0)9 11 / 2 31-1 55 76

mitarbeiterbefragung@stadt.nuernberg.de

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Modulare Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte

Erweiterung des Konzepts der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst

Anlagen:

Gutachten
Anlage 1

Sachverhalt (kurz):

Die Durchführung der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, erfolgt nach dem am 18.09.2012 beschlossenen und am 05.06.2018 erweiterten Konzept der Stadt Nürnberg. Für den besonderen Aufgabenbereich im Sinne des § 34 Satz 3 FachV-Fw besteht Änderungsbedarf. Die bisherige Festlegung des besonderen Aufgabenbereichs soll ergänzt und auf weitere Bereiche ausgedehnt werden. Zudem sollen künftig Fortbildungen, die den Maßnahmen der modularen Qualifizierung entsprechen im Einzelfall angerechnet werden. Das erweiterte Konzept der modularen Qualifizierung wurde bereits am 18.02.2020 vom POA beschlossen, der dazu erforderliche LPA-Beschluss erfolgte aber nur unter der Maßgabe einer Änderung in der Formulierung. Diese hat keine Auswirkungen auf den Inhalt des Konzepts. Im Zuge der Rechtssicherheit soll erneut ein Beschluss über das Konzept mit der vom LPA geforderten Formulierung erfolgen.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Finanzielle Auswirkungen in der Zukunft treten nur ein, soweit im Einzelfall eine Zulassung zur modularen Qualifizierung nach Stellenbesetzung bzw. Ausweisung der betreffenden Planstelle mit höherem Stellenwert erfolgt.

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)
- Ja
- Kosten noch nicht bekannt
- Kosten bekannt

<u>Gesamtkosten</u>	€	<u>Folgekosten</u>	€ pro Jahr
		<input type="checkbox"/> dauerhaft	<input type="checkbox"/> nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
 (mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
- Ja
 - Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 - Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 - Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

FW

Beschlussvorschlag:

Die modulare Qualifizierung nach Art. 20 LlbG in Verbindung mit §§ 34 ff. FachV-Fw ist für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg, die unter den Geltungsbereich der FachV-Fw fallen, nach den beschriebenen Regelungen der Anlage 1 (Stand 25.08.2020) durchzuführen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 29.09.2020

**Modulare Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte
Erweiterung des Konzepts der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifi-
zierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt
feuerwehrtechnischer Dienst**

I. Gutachten

Auf Grund von Art. 20 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) in Verbindung mit §§ 34 ff. der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) hat die Stadt Nürnberg mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 18.09.2012 das Konzept zur modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, erlassen und mit Beschluss vom 05.06.2018 erweitert. Das Konzept sowohl in der ursprünglichen als auch in der erweiterten Fassung wurde jeweils durch Beschluss des Landespersonalausschusses genehmigt.

Das Konzept der modularen Qualifizierung gilt für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, die die modulare Qualifizierung für Ämter ab der dritten sowie vierten Qualifikationsebene anstreben.

Die modulare Qualifizierung vermittelt unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen förderlichen Berufserfahrung eine gezielte Qualifikation unter anderem für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene bis zur Besoldungsgruppe A 10. Für besondere Aufgabenbereiche im vorbeugenden und abwehrenden Brandschutz ist durch die Teilnahme an einer zusätzlichen Maßnahme der modularen Qualifizierung eine Qualifikation für Ämter bis zur Besoldungsgruppe A 11 möglich, ohne dass es einer Ausbildungsqualifizierung bedarf (§ 34 FachV-Fw). Die Stadt Nürnberg als oberste Dienstbehörde hat im Konzept vom 18.09.2012 die Stellen in der „Integrierten Leitstelle“ als besonderen Aufgabenbereich im Sinn des § 34 Satz 3 FachV-Fw festgelegt und mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 05.06.2018 auf weitere bestimmte Bereiche ausgedehnt.

Die bisherige Festlegung des besonderen Aufgabenbereiches hat sich in der Praxis aufgrund der tatsächlichen Anforderungen bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg als zu eng gefasst erwiesen, deswegen hat der POA in seiner Sitzung vom 18.02.2020 einer erneuten Erweiterung des Konzepts der modularen Qualifizierung für die Berufsfeuerwehr zugestimmt vorbehaltlich der Genehmigung durch den Landespersonalausschuss.

Durch Beschluss des Landespersonalausschusses wurde das durch die Stadt Nürnberg vorgelegte Konzept inhaltlich genehmigt. Die Genehmigung erfolgte allerdings mit der Maßgabe einer Formulierungsänderung in Nr. 2.3 Satz 1 Halbsatz 2 des Konzepts der modularen Qualifizierung der Stadt Nürnberg. Der Begriff der „Zulassung“ zur modularen Qualifizierung soll durch die Formulierung „der Beschluss über die Anmeldung zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 schließt die Teilnahme am Zusatzmodul nach A 11

ein....“ ersetzt werden. Es handelt sich hierbei um eine Änderung, die inhaltlich keinen Einfluss auf das am 18.02.2020 durch den POA beschlossene Konzept hat.

Aus Gründen der Rechtssicherheit soll das Konzept der modularen Qualifizierung als norm-konkretisierende Verwaltungsvorschrift formal korrekt verabschiedet werden und daher vom POA mit der durch den LPA vorgegebenen Änderung erneut beschlossen werden. Das in Nr. 2.3 Satz 1 Halbsatz 2 neu formulierte Konzept der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, soll wie in der Anlage beschrieben beschlossen und durchgeführt werden.

Beschlussvorschlag

Die modulare Qualifizierung nach Art. 20 LlbG in Verbindung mit §§ 34 ff. FachV-Fw ist für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg, die unter den Geltungsbereich der FachV-Fw fallen, nach den beschriebenen Regelungen der Anlage 1 (Stand 25.08.2020) durchzuführen.

II. DiP

III. PR FW

IV. GPR

V. Ref.I/II POA

Nürnberg, 26.08.2020
Personalamt

(28 37)

Abdruck je an:
GSBV
GST

Stadt Nürnberg

Konzept der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst

Auf Grund von Art. 20 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, 571, ber. S. 764, BayRS 2030-1-4-F), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juli 2020 (GVBl S. 368), in Verbindung mit §§ 34 ff. der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 18. November 2011 (GVBl S. 599, BayRS 2038-3-2-12-I), zuletzt geändert durch § 1 Abs. 106 der Verordnung vom 26. März 2019 (GVBl S. 98), erlässt die Stadt Nürnberg mit Genehmigung des Landespersonalausschusses folgendes Konzept der modularen Qualifizierung:

1. Geltungsbereich

Dieses Konzept der modularen Qualifizierung gilt für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst.

2. Zuständigkeit und Verfahren

2.1 ¹Die Zuständigkeit für die Organisation und Durchführung der Lehrveranstaltungen wird gemäß § 35 Abs. 2 und § 40 Abs. 1 Satz 3 FachV-Fw den in den anliegenden Übersichten festgelegten Stellen übertragen.

²Die zuständigen Stellen tragen dafür Sorge, dass die vorgesehenen Maßnahmen entsprechend dem jeweiligen Bedarf regelmäßig durchgeführt werden.

³Nach § 35 Abs. 3, § 40 Abs. 1 Satz 3 FachV-Fw führt das Staatsministerium des Innern die Prüfungen zum Abschluss der modularen Qualifizierung durch.

2.2 ¹Für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung müssen neben dem positiven Feststellungsvermerk in der periodischen Beurteilung (Art. 20 Abs. 4 LlbG) folgende Ämter erreicht sein:

- Für die modulare Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 (§ 37 Abs. 1 bis 3 FachV-Fw) ein Amt der Besoldungsgruppe A 9;

Stadt Nürnberg
Konzept der modularen Qualifizierung nach Art. 20
LlbG
für Beamtinnen und Beamte, die unter den Geltungsbereich der FachV-Fw fallen
Stand 25.08.2020

- Für die modulare Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 (§ 37 Abs. 4 Sätze 1 und 2 FachV-Fw) ein Amt der Besoldungsgruppe A 10. ²Als besonderer Aufgabenbereich im Sinn des § 34 Satz 3 FachV-Fw werden herausgehobene Sachbearbeiterstellen des feuerwehrtechnischen Dienstes festgelegt, die keine Verbandsführerqualifikation erfordern und folgenden Verwendungsbereichen zuzuordnen sind: „Integrierte Leitstelle“, „Einsatz, Organisation und Bevölkerungsschutz“, „Technik“, „Aus- und Fortbildung“ sowie „Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz“.
- ⁵Für die modulare Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 (§ 40 Abs. 1 S. 1 FachV-Fw) ein Amt der Besoldungsgruppe A 13.

2.3 ¹Die Anmeldung für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung erfolgt aufgrund eines Beschlusses des Personal- und Organisationsausschusses, mit dem die Beamtinnen und Beamten bestimmt werden, die erstmals an den jeweiligen Maßnahmen der modularen Qualifizierung teilnehmen können; der Beschluss über die Anmeldung zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 schließt die Teilnahme am Zusatzmodul nach A 11 ein, sofern die sonstigen Voraussetzungen nach Nr. 2.2 Spiegelstrich 2 des Konzepts der Stadt Nürnberg erfüllt sind. ²Das Personalamt unterrichtet die angemeldeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer schriftlich über die Anmeldung zur modularen Qualifizierung und die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst informiert schriftlich über die gemäß Nr. 3 zu absolvierenden Maßnahmen sowie deren Terminierung.

³Beamtinnen und Beamte, die an der modularen Qualifizierung nicht teilnehmen oder den Beginn der modularen Qualifizierung oder einzelner Maßnahmen verschieben möchten, erklären dies schriftlich gegenüber dem Personalamt.

3. Inhalt und Dauer der Maßnahmen

Die nähere Ausgestaltung und die Dauer der Maßnahmen ergeben sich aus § 37 Abs. 1 und 4 sowie § 41 Abs. 1 FachV-Fw und den anliegenden Übersichten. Fortbildungen, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegen und die nach Inhalt, Art und Umfang den Maßnahmen der modularen Qualifizierung entsprechen, können im Umfang von höchstens der Hälfte des Gesamtumfangs der Maßnahmen der modularen Qualifizierung angerechnet werden. Nach Abschluss der Maßnahme der modularen Qualifizierung ist auch im Falle einer Anrechnung von Fortbildungen die dafür vorgesehene Prüfung abzulegen. Das Personalamt entscheidet auf Vorschlag der Berufsfeuerwehr Nürnberg im Einzelfall über eine Anrechnung.

4. Teilnahmebescheinigung, Prüfung

¹Ein Abdruck der Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme ist dem Personalamt der Stadt Nürnberg spätestens vier Wochen nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme zu übermitteln. ²Eine nicht erfolgreiche Teilnahme ist von der Leiterin oder dem Leiter der jeweiligen Maßnahme schriftlich zu begründen. ³Ein Abdruck der Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme und die Begründung bei nicht erfolgreicher Teilnahme sind zum Personalakt zu nehmen.

⁴Die Prüfung zum Abschluss der modularen Qualifizierung nach § 37 Abs. 2 FachV-Fw findet unmittelbar nach Abschluss der Maßnahme statt. ⁵Die Prüfung zum Abschluss der modularen Qualifizierung nach § 41 Abs. 2 FachV-Fw findet spätestens 3 Monate nach

Stadt Nürnberg
Konzept der modularen Qualifizierung nach Art. 20
LlbG
für Beamtinnen und Beamte, die unter den Geltungsbereich der FachV-Fw fallen
Stand 25.08.2020

Abschluss der Maßnahmen statt. ⁶Das Ergebnis der Prüfung sowie die Gesamtprüfungsnote sind der Prüfungsteilnehmerin oder dem Prüfungsteilnehmer schriftlich mitzuteilen. ⁷Das Personalamt der Stadt Nürnberg erhält einen Abdruck dieser Mitteilung.

5. Abschluss der modularen Qualifizierung

¹Der Personal- und Organisationsausschuss stellt den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung fest.

²Die Feststellung über den erfolgreichen Abschluss ist eine Voraussetzung für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 10, A 11 oder A 14.

6. Inkrafttreten

Dieses Konzept der modularen Qualifizierung tritt mit dem Ablauf einer Woche nach Beschlussfassung durch den POA in Kraft.

Übersicht 1: Modulare Qualifizierung für Ämter der Besoldungsgruppe A 10

zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Modul / Inhalt der Maßnahme	Zeitdauer	Durchführende Stelle
A9 oder A9 + AZ	B IV Teil 1a (Bayern), insbesondere taktische Grundlagen des Zugführers Theorie und praktische Umsetzung	25 Tage (5 Wochen)	Stadt Nürnberg in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF)
A9 oder A9 + AZ	B IV Teil 1b (Bayern), insbesondere Innendienstqualifikationen des Zugführers Mitarbeiterführung Grundlagen Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz Rechtsgrundlagen (Einsatz, Verwaltung) Grundlagen Methodik, Didaktik Kommunikation	35 Tage (7 Wochen)	Stadt Nürnberg in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF)

Das Ausstellen der Teilnahmebescheinigungen erfolgt nach Maßgabe des § 37 Abs. 1 Satz 3 FachV-Fw. Die praktische und mündliche Prüfung nach Abschluss der Maßnahmen (§ 37 Abs. 2 FachV-Fw) wird durch eine vom Prüfungsausschuss eingesetzte Prüfungskommission nach § 8 FachV-Fw abgenommen.

Übersicht 2: Modulare Qualifizierung für Ämter der Besoldungsgruppe A 11

zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Modul / Inhalt der Maßnahme	Zeitdauer	Durchführende Stelle
A 10	<p>Lehrgang zur Vertiefung der Sachkenntnisse im Verwendungsbereich sowie der Kenntnisse zur Personal- und Menschenführung und Führungspraxis</p> <p>Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen einer Hospitation in einer geeigneten Ausbildungsstelle, die dem Aufgabengebiet der Tätigkeit entspricht (bundesweit möglich)</p>	<p>15 Tage (3 Wochen)</p> <p>20 Tage (4 Wochen)</p>	<p>Stadt Nürnberg in Kooperation mit Berufsfeuerwehren sowie Ausbildungs- und Hospitationsstätten im Bundesgebiet</p>

Das Ausstellen der Teilnahmebescheinigung erfolgt nach Maßgabe des § 37 Abs. 4 FachV-Fw.

Übersicht 3: Modulare Qualifizierung für Ämter der Besoldungsgruppe A 14

Die Maßnahmen erfolgen gemäß § 41 Abs. 1 S. 1 FachV-Fw in Anlehnung an die theoretischen Inhalte der gültigen Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (VAPhD-Feu).

zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Modul / Inhalt der Maßnahme	Zeitdauer	Durchführende Stelle
A 13	Verwaltungslehrgang, insbesondere Rechtslehre (Verwaltungsrecht, öffentliches Dienstrecht, Personalvertretungsrecht, Haushaltsrecht, Brand- und Katastrophenschutzrecht, Disziplinarrecht)	40 Tage (8 Wochen)	Verwaltungsakademie in Berlin
A 13	Führungslehrgang IIIa, insbesondere Moderation und Verhandlung, Beurteilungswesen, Stressbewältigung und Einsatznachsorge, Suchtbewältigung, Zeit- und Selbstmanagement	15 Tage (3 Wochen)	Brand- und Katastrophenschutzschule in Heyrothsberge
A 13	Führungslehrgang IIIb, insbesondere Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre, Qualitätsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit	15 Tage (3 Wochen)	Feuerwehrakademie Hamburg

Das Ausstellen der Teilnahmebescheinigungen erfolgt nach Maßgabe des § 41 Abs. 1 Satz 3 FachV-Fw. Die mündliche Prüfung nach Abschluss der Maßnahmen (§ 41 Abs. 2 FachV-Fw) wird durch eine vom Prüfungsausschuss eingesetzte Prüfungskommission nach § 8 FachV-Fw abgenommen.

Erläuterung zu den besonderen Aufgabenbereichen nach § 34 Satz 3 FachV-Fw

Von den insgesamt 17 Stellen der Besoldungsgruppe A 11 bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg (8 im Einsatzmischdienst und 2 in der Integrierten Leitstelle) erfüllen derzeit 10 Stellen die Voraussetzungen nach Nr. 2.2 Spiegelstrich 2 des Konzepts der modularen Qualifizierung der Stadt Nürnberg für den feuerwehrtechnischen Dienst. Die Stellen können den dort festgelegten Einsatzbereichen zugeordnet werden und erfordern keine Verbandsführerqualifikation. Entsprechend soll von den Stelleninhabern (w/m/d) das Zusatzmodul der modularen Qualifizierung für die BesGr. A11 in besonderen Aufgabenbereichen nach § 34 Satz 3 FachV-FW absolviert werden können.

In der Tabelle 1 sind die Stellen, die derzeit o. g. Voraussetzungen erfüllen, mit Stellenplannummern und Stellenbezeichnungen (Organisationsstand Januar 2020) zusammengefasst:

Tabelle 1

Stellenplannummer	Stellenbezeichnung
370.0151	Sachbearbeiter/in Bevölkerungsschutz
370.0156	Sachbearbeiter/in Bevölkerungsschutz
370.0321	Sachbearbeiter/in Fortbildung BF, Aus-/Fortbildung FF
370.0325	Sachbearbeiter/in Praktische Ausbildung, Lehrgänge
370.0471	Sachbearbeiter/in Waren- und Geschäftshäuser
370.0475	Sachbearbeiter/in Feuerbeschau Hochhäuser
370.0480	Sachbearbeiter/in Feuerbeschau Hochhäuser
370.0481	Sachbearbeiter/in Veranstaltungen, Sondernutzungen und Baumaßnahmen im öffentlichen Raum
370.0603	Sachbearbeiter/in Qualitätsmanagement ILS
370.0630	Sachbearbeiter/in Integrierte Leitstelle

Aufgrund von Umstrukturierungen, Aufgabenverschiebungen und nicht zuletzt ausgelöst durch gesetzlichen Änderungen (z. B. Novellierung der FachV-FW) wird eine Anpassung der Stellen und Stellenwerte nicht ausbleiben. Um einen Handlungsspielraum zu behalten, der nicht unmittelbar die Beteiligung des Personal- und Organisationsausschusses der Stadt Nürnberg und des LPA erfordert, soll diese Tabelle nicht mehr wie bisher Bestandteil des eigentlichen Konzepts der modularen Qualifizierung der Stadt Nürnberg im feuerwehrtechnischen Dienst sein. Zukünftig sollen die Stellen, die die Voraussetzungen nach Nr. 2.2 Spiegelstrich 2 des Konzepts der Stadt Nürnberg erfüllen eine Zulassung für das Zusatzmodul der modularen Qualifizierung nach A 11 erlauben.

Mittelfristig sollen laut Berufsfeuerwehr Nürnberg die in Tabelle 2 aufgeführten Stellen hinsichtlich ihres Stellenwertes überprüft werden (derzeit Stellen nach A 10 bzw. A 9).

Tabelle 2

Stellenplannummer	Stellenbezeichnung
370.0153	Sachbearbeiter/in Bevölkerungsschutz
370.0330	Sachbearbeiter/in Nachwuchsgewinnung und Förderung
370.0445	Sachbearbeiter/in im Bereich Betriebsfeuerbeschau nördliches Stadtgebiet
370.0446	Sachbearbeiter/in im Bereich Betriebsfeuerbeschau nördliches Stadtgebiet
370.0455	Sachbearbeiter/in im Bereich Betriebsfeuerbeschau südliches Stadtgebiet
370.0456	Sachbearbeiter/in im Bereich Betriebsfeuerbeschau südliches Stadtgebiet
370.0606	Lehrdisponent/in ILS
370.0608	Lehrdisponent/in ILS
370.0620	Sachbearbeiter/in Rettungsdienst
370.0650	Sachbearbeiter/in Funktaktischer Führer Digitalfunk



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Gutachten
Stadtrat	30.09.2020	öffentlich	Beschluss-Auflage

Betreff:

Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst für die Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen

Anlagen:

Gutachten
Anlage 1: Satzung

Sachverhalt (kurz):

Mit der Änderungssatzung soll die rechtliche Grundlage geschaffen werden, um das bereits in der 2. und 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen angewendete Auswahlverfahren auch in der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft fachlicher Schwerpunkt Archivdienst anwenden zu können. Damit werden auch einstellungsrelevante Sozial- und Methodenkompetenzen der Bewerber (w/m/d) berücksichtigt.
Der Landespersonalausschuss hat seine Zustimmung bereits in Aussicht gestellt.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit OrgA ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Im Auswahlprozess sind die Regelungen des AGG einzuhalten. .

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Gutachtenvorschlag: (durch POA)

Der Ausschuss begutachtet die beiliegende Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst (Vorbereitungsdienst-AuswahlverfahrensS – VorbDAuswVfS) und empfiehlt dem Stadtrat, diese Satzung zu erlassen.

Beschlussvorschlag: (durch StR)

Entsprechend dem Gutachten des Personal- und Organisationsausschusses vom 29.09.2020 wird der Erlass der beiliegenden Änderungssatzung beschlossen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom

Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst für die Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen

I. Gutachten

1. Für die Einstellung von Nachwuchskräften für den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen wird aktuell bereits neben dem landeseinheitlichen besonderen Auswahlverfahren, welches vom Landespersonalausschuss durchgeführt wird und ausgewählte Schulnoten sowie die Ergebnisse eines schriftlichen Tests berücksichtigt, das Vorliegen der persönlichen Eignung durch ein ergänzendes Auswahlverfahren festgestellt. Hierbei wird eine systematische und differenzierte Bewertung der einstellungsrelevanten Sozial- und Methodenkompetenz vorgenommen. Hierzu wurde vom Stadtrat mit Beschluss vom 15.12.2010 eine Satzung nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 8 LfB-G erlassen. Dabei wird das Ergebnis des Verfahrens abweichend von Art. 22 Abs. 8 Satz 6 LfB-G bei Bewerberinnen und Bewerbern, die „geeignet“ sind, mit einer Note bewertet, welche der beim Landespersonalausschuss verwendeten Notenskala entspricht. Die Note aus dem Verfahren des Landespersonalausschusses und die Note des ergänzenden Auswahlverfahrens der Stadt werden gleich gewichtet. Die Einstellung der Regelbewerberinnen und Regelbewerber erfolgt in der Rangfolge, die sich aus der Gesamtnote ergibt.
2. Die Nachwuchskräfte der dritten Qualifikationsebene für den Vorbereitungsdienst der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen werden nach § 29 der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Archivwesen nach Bedarf und dem Ergebnis des besonderen Auswahlverfahrens eingestellt.
Um die Auswahlverfahren der Stadt Nürnberg einheitlich zu gestalten, sollen beim Auswahlverfahren für die Regelbewerberinnen und Regelbewerber der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft die gleichen Maßstäbe gelten wie für die Regelbewerberinnen und Regelbewerber der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen. Das genannte Auswahlverfahren hat sich seit dem Jahr 2010 bewährt. Darüber hinaus ist es durch das Bilden einer Gesamtnote möglich, den Fokus neben dem schriftlichen Ergebnis auf die Ausprägung der vorhandenen Sozialkompetenz zu legen.
3. Die Satzung ist mit dem Rechtsamt abgestimmt. Die Änderung des Verfahrens und damit der Satzung bedarf, wie ursprünglich auch der Erlass der aktuell gültigen Satzung, wieder der Zustimmung des Landespersonalausschusses. Die vorab einzuholende Zustimmung des Landespersonalausschusses wird gesondert eingeholt. Der Landespersonalausschuss hat die Zustimmung bereits in Aussicht gestellt. Die Satzung wird ausgefertigt und bekannt gemacht, nachdem diese Zustimmung vorliegt.

Gutachtensvorschlag:

Der Ausschuss begutachtet die beiliegende Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst (Vorbereitungsdienst-AuswahlverfahrensS – VorbDAuswVfS) und empfiehlt dem Stadtrat, diese Satzung zu erlassen.

II. Herrn Ref. I/II

III. je an: GPR
GJAV
GSBV

IV. PA/2-R1

Nürnberg, 03.09.2020
Personalamt

(2582)

Anlage: Entwurf einer Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst (Vorbereitungsdienst-AuswahlverfahrensS – VorbDAuswVfS) vom 1. April 2011 (Amtsblatt S. 105)

Satzung zur Änderung der Satzung über das ergänzende gesonderte Auswahlverfahren für den Vorbereitungsdienst (Vorbereitungsdienst-AuswahlverfahrenS – VorbDAuswVfS) vom 1. April 2011 (Amtsblatt S. 105)

Die Stadt Nürnberg erlässt auf Grund von Art. 22 Abs. 8 Satz 8 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juli 2020 (GVBl. S. 368), und auf Grund von Art. 23 Satz 1 der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. August 1998 (GVBl. S. 796), zuletzt geändert durch § 3 des Gesetzes vom 24. Juli 2020 (GVBl. S. 350), folgende Satzung:

Art. 1

§ 1 wird wie folgt gefasst:

**„§ 1
Ergänzendes gesondertes Auswahlverfahren**

Bei Regelbewerberinnen und Regelbewerbern

1. für den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen und
2. für den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen

wird das Vorliegen der persönlichen Eignung durch ein ergänzendes gesondertes Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 8 LlbG festgestellt.“

Art. 2

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt in Kraft.



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	29.09.2020	öffentlich	Gutachten
Stadtrat	30.09.2020	öffentlich	Beschluss-Auflage

Betreff:

Bildung von Dienststellen im Sinne des Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)

Anlagen:

Gutachten

Sachverhalt (kurz):

Voraussichtlich am 22.06.2021 sind die Personalvertretungen für die Wahlperiode 2021/2026 neu zu wählen. Um Rechtssicherheit für die zu wählenden Personalräte zu gewährleisten, sind die Verselbstständigungen für die kommende Wahlperiode neu zu beschließen.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

- dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ *weiter bei 3.*)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit OrgA ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Gutachtenvorschlag: (durch POA)

1. Ab der am 01.08.2021 beginnenden Amtszeit des Personalrats werden folgende Dienststellen nach Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes gebildet:
 - 1.1. Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)
 - 1.2. Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin (2. BM)
(ohne Kunstpädagogisches Zentrum - KpZ)
 - 1.3. Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3. BM)
(ohne Feuerwehr - FW)
 - 1.4. Feuerwehr (FW)
 - 1.5. Geschäftsbereich des Referats für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)
 - 1.6. Geschäftsbereich des Referats für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)
(ohne Frh)
 - 1.7. Friedhofsverwaltung (Frh)
 - 1.8. Geschäftsbereich des Referats für Schule und Sport (Ref. IV)
(ohne die nach Nr. 1.9 bis 1.30 gebildeten personalvertretungsrechtl. Dienststellen)
 - 1.9. Peter-Vischer-Schule (PVS)
 - 1.10. Veit-Stoß-Realschule (VSR)
 - 1.11. Adam-Kraft-Realschule (AKR)
 - 1.12. Labenwolf-Gymnasium (LG)
 - 1.13. Sigena-Gymnasium (SG)
 - 1.14. Johannes-Scharrer-Gymnasium (JSG)
 - 1.15. Hermann-Kesten-Kolleg (HKK)
 - 1.16. Bertolt-Brecht-Schule (BBS)
 - 1.17. Berufliche Schule, Direktorat 1 (B 1)
 - 1.18. Berufliche Schule, Direktorat 2 (B 2)
 - 1.19. Berufliche Schule, Direktorat 3 (B 3)
 - 1.20. Berufliche Schule, Direktorat 4 (B 4)
 - 1.21. Berufliche Schule, Direktorat 5 (B 5)
 - 1.22. Berufliche Schule, Direktorat 6 (B 6)
 - 1.23. Berufliche Schule, Direktorat 7 (B 7)

- 1.24. Berufliche Schule, Direktorat 8 (B 8)
- 1.25. Berufliche Schule, Direktorat 9 (B 9)
- 1.26. Berufliche Schule, Direktorat 10 (B 10)
- 1.27. Berufliche Schule, Direktorat 11 (B 11)
- 1.28. Berufliche Schule, Direktorat 12 (B 12)
- 1.29. Berufliche Schule, Direktorat 13 (B 13)
- 1.30. Berufliche Schule, Direktorat 14 (B 14)
- 1.31. Geschäftsbereich des Referats für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)
- 1.32. Geschäftsbereich des Planungs- und Baureferats (Ref. VI)
- 1.33. Geschäftsbereich des Wirtschaftsreferats (Ref. VII)
- 1.34. Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN)
- 1.35. Nürnberg Stift (NüSt)
- 1.36. Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb (ASN)
- 1.37. Nürnberg Bad (NüBad)
- 1.38. Servicebetrieb Öffentlicher Raum (SÖR)

2. Für die am 01.08.2021 beginnende Amtszeit des Personalrats werden auf der Ebene folgender Dienststellen Stufengesamtpersonalräte (Stufenvertretungen) gewählt:
 - 2.1. Amt für Allgemeinbildende Schulen (SchA)
(für die in Nr. 1.9 bis 1.16 genannten Dienststellen)
 - 2.2. Amt für Berufliche Schulen (SchB)
(für die in Nr. 1.17 bis 1.30 genannten Dienststellen)

3. Das Kunstpädagogische Zentrum (KpZ) gilt weiterhin gemäß Art. 6 Abs. 6 BayPVG als selbstständige Dienststelle.

Beschlussvorschlag: (durch StR)

1. Ab der am 01.08.2021 beginnenden Amtszeit des Personalrats werden folgende Dienststellen nach Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes gebildet:
 - 1.1. Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)
 - 1.2. Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin (2. BM)
(ohne Kunstpädagogisches Zentrum - KpZ)
 - 1.3. Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3. BM)

- (ohne Feuerwehr - FW)
- 1.4. Feuerwehr (FW)
 - 1.5. Geschäftsbereich des Referats für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)
 - 1.6. Geschäftsbereich des Referats für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)
(ohne Frh)
 - 1.7. Friedhofsverwaltung (Frh)
 - 1.8. Geschäftsbereich des Referats für Schule und Sport (Ref. IV)
(ohne die nach Nr. 1.9 bis 1.30 gebildeten personalvertretungsrechtl. Dienststellen)
 - 1.9. Peter-Vischer-Schule (PVS)
 - 1.10. Veit-Stoß-Realschule (VSR)
 - 1.11. Adam-Kraft-Realschule (AKR)
 - 1.12. Labenwolf-Gymnasium (LG)
 - 1.13. Sigena-Gymnasium (SG)
 - 1.14. Johannes-Scharrer-Gymnasium (JSG)
 - 1.15. Hermann-Kesten-Kolleg (HKK)
 - 1.16. Bertolt-Brecht-Schule (BBS)
 - 1.17. Berufliche Schule, Direktorat 1 (B 1)
 - 1.18. Berufliche Schule, Direktorat 2 (B 2)
 - 1.19. Berufliche Schule, Direktorat 3 (B 3)
 - 1.20. Berufliche Schule, Direktorat 4 (B 4)
 - 1.21. Berufliche Schule, Direktorat 5 (B 5)
 - 1.22. Berufliche Schule, Direktorat 6 (B 6)
 - 1.23. Berufliche Schule, Direktorat 7 (B 7)
 - 1.24. Berufliche Schule, Direktorat 8 (B 8)
 - 1.25. Berufliche Schule, Direktorat 9 (B 9)
 - 1.26. Berufliche Schule, Direktorat 10 (B 10)
 - 1.27. Berufliche Schule, Direktorat 11 (B 11)
 - 1.28. Berufliche Schule, Direktorat 12 (B 12)
 - 1.29. Berufliche Schule, Direktorat 13 (B 13)

- 1.30. Berufliche Schule, Direktorat 14 (B 14)
- 1.31. Geschäftsbereich des Referats für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)
- 1.32. Geschäftsbereich des Planungs- und Baureferats (Ref. VI)
- 1.33. Geschäftsbereich des Wirtschaftsreferats (Ref. VII)
- 1.34. Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN)
- 1.35. Nürnberg Stift (NüSt)
- 1.36. Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb (ASN)
- 1.37. Nürnberg Bad (NüBad)
- 1.38. Servicebetrieb Öffentlicher Raum (SÖR)

2. Für die am 01.08.2021 beginnende Amtszeit des Personalrats werden auf der Ebene folgender Dienststellen Stufengesamtpersonalräte (Stufenvertretungen) gewählt:
 - 2.1. Amt für Allgemeinbildende Schulen (SchA)
(für die in Nr. 1.9 bis 1.16 genannten Dienststellen)
 - 2.2. Amt für Berufliche Schulen (SchB)
(für die in Nr. 1.17 bis 1.30 genannten Dienststellen)

3. Das Kunstpädagogische Zentrum (KpZ) gilt weiterhin gemäß Art. 6 Abs. 6 BayPVG als selbstständige Dienststelle.

Bildung von Dienststellen im Sinne des Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)

I. 1. Rechtsgrundlagen

Im Sinne des BayPVG bildet jede Gemeinde – und damit auch die Stadt Nürnberg – zunächst eine Dienststelle (Art. 6 Abs. 5 Satz 1 BayPVG).

Abweichend davon gelten durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständige Nebenstellen und Teile der Gemeinde als selbstständige Dienststellen, wenn dies entweder die Mehrheit ihrer (wahlberechtigten) Beschäftigten in geheimer Abstimmung (Art. 6 Abs. 3 BayPVG) oder der Stadtrat (als das nach der Gemeindeordnung zuständige Organ) beschließt (Art. 6 Abs. 5 BayPVG).

Die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretungen beträgt fünf Jahre.

2. Verselbstständigungen in der Personalratsperiode 01.08.2016 bis 31.07.2020

2.1 Beschluss des POA vom 27.10.2015 bzw. StR vom 28.10.2015

Für die derzeitige Amtsperiode sind im Einvernehmen mit dem GPR zunächst die nachstehend genannten verselbstständigten Dienststellen, in denen ein (örtlicher) Personalrat zu wählen ist, bestätigt bzw. gebildet worden (Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 27.10.2015 bzw. Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)

1. Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
2. Geschäftsbereiche des 2. Bürgermeisters (*ausgenommen FW*)
3. Aufgabenbereich FW
4. Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (*ausgenommen Schulen sowie SpS*)
5. Aufgabenbereich SpS
6. Geschäftsbereich des Referats für Allgemeine Verwaltung
7. Geschäftsbereich des Finanzreferats (*ausgenommen Frh*)
8. Aufgabenbereich Frh
9. Geschäftsbereich des Referats für Umwelt und Gesundheit
10. Geschäftsbereich des Kulturreferats (*ausgenommen KpZ*)
11. Geschäftsbereich des Sozialreferats
12. Geschäftsbereich des Planungs- und Baureferats)
13. Geschäftsbereich des Wirtschaftsreferats
14. Eigenbetrieb SUN
15. Eigenbetrieb ASN
16. Eigenbetrieb NüSt
17. Eigenbetrieb NüBad
18. Eigenbetrieb SÖR

Außerdem wurden wegen des rechtskräftigen Beschlusses des Bayer. Verwaltungsgerichtshofs vom 26.09.1975 die Verselbstständigung der einzelnen Schulen der Stadt Nürnberg als Dienststellen im Sinne des Art. 6 Abs. 5 BayPVG fortgeführt und ergänzend je ein Stufengesamtpersonalrat („Stufenvertretung“) bei den Pädagogischen Ämtern SchA und SchB gebildet.

Schließlich galt (entsprechend dem rechtskräftigen Beschluss des Bayer. Verwaltungsgerichts vom 26.03.1981) das Kunstpädagogische Zentrum (KPZ) als Dienststelle (gemeinsame Einrichtung mit dem Germanischen Nationalmuseum, Art. 6 Abs. 6 BayPVG). Eine Beschlussfassung war nicht erforderlich.

Die Wahl des Gesamtpersonalrats erfolgte nach Art. 55 BayPVG.

Die Beschäftigten von SpS haben am 30.01.2006 durch Beschlussfassung eine personalvertretungsrechtliche selbstständige Dienststelle nach Art. 6 Abs. 3 BayPVG geschaffen. In Folge organisatorischer Änderungen im Geschäftsbereich Schule und Sport (POA vom 21.05.2019) wurde die Selbstständigkeit des PR SpS jedoch beseitigt.

2.2. Zusammenlegung des Ref. I und Ref. II zum neuen Referat I/II (Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation zum 01.05.2017)

In Folge der Zusammenlegung des Ref. I (*Referat für Allgemeine Verwaltung*) und des Ref. II (*Finanzreferat*) zum neuen Referat I/II (*Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation*) wurde ein neuer (örtlicher) Personalrat Ref. I/II gebildet. Die Wahl erfolgte am 10.04.2018.

2.3 Änderungen im Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg zum 11.05.2020 bzw. 01.09.2020

In Folge der Änderungen im Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg erfolgte eine Umbenennung des PR 3. BM (Schule und Sport) zum PR Ref IV (Schule und Sport) sowie des PR IV (Kultur) zum PR 2. BM (Kultur).

Zudem wurde für den Geschäftsbereich OBM sowie den Geschäftsbereich 3. BM jeweils ein Übergangspersonalrat gebildet (Art. 27a Abs. 2 BayPVG).

4. Personalratswahlen 2021

2021 sind die Personalräte neu zu wählen; die neue Wahlperiode beginnt am 01.08.2021. Nach dem BayPVG sind die Wahlvorstände für die Personalratswahl spätestens fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit zu berufen (Art. 20 Abs. 1 BayPVG). Wahltag wird voraussichtlich der 22.06.2021 sein.

Um Rechtssicherheit für die zu wählenden Personalräte zu gewährleisten, wird empfohlen, die Verselbstständigungen für die kommende Wahlperiode neu zu beschließen.

Die Gemeinden bilden je eine Dienststelle (Art. 6 Abs. 5 BayPVG). Gemeinden können selbstständige Dienststellen bilden, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind (Art. 6 Abs. 5 S.2 i. V.m. Art. 6 Abs. 3 BayPVG). Dies sind bei der Stadt Nürnberg die jeweiligen Geschäftsbereiche, die im Sinne des BayPVG als Dienststellen bezeichnet werden. Dabei wird je Dienststelle ein Personalrat gebildet.

Im einzelnen sind dementsprechend folgende Dienststellen/Personalräte nach Art.6 Abs. 5 BayPVG (wieder) vorgesehen:

4.1 Verwaltung und Eigenbetriebe

Ifd. Nr.	verselbstständigte Dienststelle/ örtlicher Personalrat	derzeit zugeordnete städtische Dienststellen/Einrichtungen/ Betriebe (nachrichtlich)
1	OBM	OBM, BgA, StA, Rpr, Pr, IB, StA sowie BDR (inkl. DiP, BA/NOS, RA, OA, EP, StN)
2	2. BM (ohne KPZ)	2. BM, KuM, Av, KuF, KukuQ, BCN
3	3. BM (ohne FW)	3. BM (inkl. ADN), Tg
4	FW	FW
5	Ref. I/II	Ref. I/II, ZD, IT, PA, Stk, KaSt
6	Ref. III (ohne Frh)	Ref. III, UwA, Gh
7	Frh	Frh
8	Ref. IV. (ohne Schulen)	Ref. IV (inkl. IPSN, SpS und HVE Schule-Sport), SchA, SchB
9	Ref. V	Ref. V (inkl. SenA), SHA, J, JCN (<i>kommunal</i>)
10	Ref. VI	Ref. VI, Stpl, Vpl, BoB, H, UB
11	Ref. VII	Ref. VII, LA, Geo, ML, WiF
12	SUN	SUN
13	NüSt	NüSt
14	ASN	ASN
15	NüBad	NüBad
16	SÖR	SÖR

Die Zuordnung der einzelnen städtischen Dienststellen, Einrichtungen und Betriebe zu den (verselbstständigten) Dienststellen („Personalratsbereichen“) ergibt sich aus dem jeweiligen Aufgabengliederungsplan.

4.2 Schulen

Die Gymnasien (LG, SG, JSG);
 die Peter-Vischer-Schule (PVS);
 die Realschulen (VSR, AKR);
 das Hermann-Kesten-Kolleg (HKK);
 die Bertolt-Brecht-Schule (BBS) und
 die Direkorate der Beruflichen Schulen (B 1 bis B 14)

Gutachtensvorschlag

1. Ab der am 01.08.2021 beginnenden Amtszeit des Personalrats werden folgende Dienststellen nach Art. 6 Abs. 5 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes gebildet:
 - 1.1. Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)
 - 1.2. Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin (2. BM)
(ohne Kunstpädagogisches Zentrum - KpZ)
 - 1.3. Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3. BM)
(ohne Feuerwehr - FW)
 - 1.4. Feuerwehr (FW)
 - 1.5. Geschäftsbereich des Referats für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)
 - 1.6. Geschäftsbereich des Referats für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)
(ohne Frh)
 - 1.7. Friedhofsverwaltung (Frh)

- 1.8. Geschäftsbereich des Referats für Schule und Sport (Ref. IV)
(ohne die nach Nr. 1.9 bis 1.30 gebildeten personalvertretungsrechtl. Dienststellen)
- 1.9. Peter-Vischer-Schule (PVS)
- 1.10. Veit-Stoß-Realschule (VSR)
- 1.11. Adam-Kraft-Realschule (AKR)
- 1.12. Labenwolf-Gymnasium (LG)
- 1.13. Sigena-Gymnasium (SG)
- 1.14. Johannes-Scharrer-Gymnasium (JSG)
- 1.15. Hermann-Kesten-Kolleg (HKK)
- 1.16. Bertolt-Brecht-Schule (BBS)
- 1.17. Berufliche Schule, Direktorat 1 (B 1)
- 1.18. Berufliche Schule, Direktorat 2 (B 2)
- 1.19. Berufliche Schule, Direktorat 3 (B 3)
- 1.20. Berufliche Schule, Direktorat 4 (B 4)
- 1.21. Berufliche Schule, Direktorat 5 (B 5)
- 1.22. Berufliche Schule, Direktorat 6 (B 6)
- 1.23. Berufliche Schule, Direktorat 7 (B 7)
- 1.24. Berufliche Schule, Direktorat 8 (B 8)
- 1.25. Berufliche Schule, Direktorat 9 (B 9)
- 1.26. Berufliche Schule, Direktorat 10 (B 10)
- 1.27. Berufliche Schule, Direktorat 11 (B 11)
- 1.28. Berufliche Schule, Direktorat 12 (B 12)
- 1.29. Berufliche Schule, Direktorat 13 (B 13)
- 1.30. Berufliche Schule, Direktorat 14 (B 14)
- 1.31. Geschäftsbereich des Referats für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)
- 1.32. Geschäftsbereich des Planungs- und Baureferats (Ref. VI)
- 1.33. Geschäftsbereich des Wirtschaftsreferats (Ref. VII)
- 1.34. Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN)
- 1.35. Nürnberg Stift (NüSt)

- 1.36. Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb (ASN)
 - 1.37. Nürnberg Bad (NüBad)
 - 1.38. Servicebetrieb Öffentlicher Raum (SÖR)
2. Für die am 01.08.2021 beginnende Amtszeit des Personalrats werden auf der Ebene folgender Dienststellen Stufengesamtpersonalräte (Stufenvertretungen) gewählt:
 - 2.1. Amt für Allgemeinbildende Schulen (SchA)
(für die in Nr. 1.9 bis 1.16 genannten Dienststellen)
 - 2.2. Amt für Berufliche Schulen (SchB)
(für die in Nr. 1.17 bis 1.30 genannten Dienststellen)
 3. Das Kunstpädagogische Zentrum (KpZ) gilt weiterhin gemäß Art. 6 Abs. 6 BayPVG als selbstständige Dienststelle.

II. Herrn Ref. I/II

III. Herrn OBM

IV. GPR

V. PA

VI. Ref. I/II/POA (Stadtrat)

Nürnberg, 04.09.2020
Personalamt

(38 34)