

# Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und  
Organisationsausschusses

15.12.2020

# Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Tagesordnung -öffentlich-	3
Nachreichung Öffentlich	4
Vorlagendokumente	5
TOP Ö 1 Haushaltskonsolidierung Sparpaket 2009 - Zentralisierung der Beschaffung im Liefer- und Dienstleistungsbereich der Stadt Nürnberg;	5
Bericht ZD/112/2020	5
Anlage_POA_Bericht_-_Übersicht_Empfehlungen ZD/112/2020	9
POA_Bericht ZD/112/2020	12
TOP Ö 2 Verfahren zur Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungen	23
Bericht PA/370/2020	23
Sachverhalt PA/370/2020	26
TOP Ö 3 Erweiterung der Angebote zu Dualen Studiengängen bei der Stadt Nürnberg	31
Sitzungsvorlage PA/362/2020/1	31
Duale Studiengänge PA/362/2020/1	34
TOP Ö 4 Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich bei der Stadt Nürnberg	40
Sitzungsvorlage PA/369/2020	40
Sachverhalt PA/369/2020	43
* TOP Ö 4.1 Umsetzung der neuen Entgeltordnung im handwerklichen Bereich	47
Sitzungsvorlage Ref.I/II/214/2020	47
Vorlage Ref.I/II/214/2020	50
Anlage 1 Ref.I/II/214/2020	53

# TAGESORDNUNG

---

## Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

---



## Sitzungszeit

Dienstag, 15.12.2020, 15:00 Uhr

---

## Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

---

## TAGESORDNUNG

### Öffentliche Sitzung

- 1. Haushaltskonsolidierung Sparpaket 2009 - Zentralisierung der Beschaffung im Liefer- und Dienstleistungsbereich der Stadt Nürnberg; hier: Abschlussbericht zur Umsetzung des POA-Beschlusses vom 29.09.2015**

Riedel, Harald

Bericht  
ZD/112/2020
  
- 2. Verfahren zur Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungen**

Riedel, Harald

Bericht  
PA/370/2020
  
- 3. Erweiterung der Angebote zu Dualen Studiengängen bei der Stadt Nürnberg**

Riedel, Harald

Beschluss  
PA/362/2020/1
  
- 4. Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich bei der Stadt Nürnberg**

Riedel, Harald

Beschluss  
PA/369/2020
  
- 5. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 20.10.2020, öffentlicher Teil**



Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder  
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: [obm@stadt.nuernberg.de](mailto:obm@stadt.nuernberg.de)

Internet: [www.nuernberg.de](http://www.nuernberg.de)

Datum: 07.12.2020

**NACHREICHUNG**  
**ZUR SITZUNG**  
**DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 15.12.2020**

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Nachgang zur bereits zugestellten Einladung/Tagesordnung übermittle ich die Unterlagen zu

**Öffentliche Sitzung**

**4.1 Umsetzung der neuen Entgeltordnung im handwerklichen Bereich**      Beschluss  
**hier: Überleitung von Stellen (Arbeitspaket 1)**

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König  
Oberbürgermeister

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss		öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Haushaltskonsolidierung Sparpaket 2009 - Zentralisierung der Beschaffung im Liefer- und Dienstleistungsbereich der Stadt Nürnberg; hier: Abschlussbericht zur Umsetzung des POA-Beschlusses vom 29.09.2015**

**Anlagen:**

Anlage\_POA\_Bericht\_-\_Übersicht\_Empfehlungen  
POA\_Bericht

**Bericht:**

Der Stadtrat hat im Rahmen der Haushaltsberatungen im November 2008 ein dreistufiges Sparpaket beschlossen. Im Zuge der Haushaltskonsolidierung wurde eine Organisationsuntersuchung des Beschaffungswesens im Liefer- und Dienstleistungsbereich der Stadt Nürnberg durch ein externes Beratungsunternehmen durchgeführt. Die dort aufgeführten Ergebnisse und Empfehlungen wurden nach dem Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses am 29.09.2015 sukzessive im Rahmen eines Projektes realisiert. Zwischenberichte zum Sachstand der Umsetzung erfolgten am 06.12.2016 und 08.05.2018 im Personal- und Organisationsausschuss.

Die am 28.10.2015 vom Ältestenrat und Finanzausschuss sowie vom Personal- und Organisationsausschuss beschlossene Einsparungssumme i. H. v. 1 Million Euro wurde erreicht. Der folgende Bericht dient der Dokumentation zum Abschluss des Projektes. Es wird darin über die im Wesentlichen umgesetzten Aufgabenstellungen und Ergebnisse informiert.

**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

<b><u>Gesamtkosten</u></b>	€	<b><u>Folgekosten</u></b>	€ 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:  
 Bei der Umsetzung der Zentralisierung des Beschaffungswesens im Liefer- und Dienstleistungsbereich sind keine diversityrelevanten Auswirkungen zu erwarten.

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

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



**Zentralisierung der Beschaffung im Liefer- und Dienstleistungsbereich der Stadt Nürnberg;  
Anlage 1: Übersicht der Empfehlungen aus dem BSL-Abschlussbericht**

<b>Nr.</b>	<b>Empfehlung</b>	<b>Status</b>
E 1	Zentrale VOL-Beschaffungsaktivitäten bei ZD/3 ansiedeln	✓ abgeschlossen
E 2	Einrichtung Strategischer Einkauf bei ZD/3	✓ abgeschlossen
E 3	Verantwortlichkeiten für Waren-/Leistungsgruppen bei ZD/3 definieren	✗ eingestellt <sup>1</sup>
E 4	Verzahnung Strategischer und Operativer Einkauf	✓ fortlaufende Aufgabe
E 5	Benennung vergabespezifischer Spezialisten	✗ eingestellt <sup>1</sup>
E 6	Institutionalisierte Dienststellengespräche	✓ fortlaufende Aufgabe
E 7	Zentralisierung Verfahren über 5.000 € und Änderung der städtischen Regularien	✓ abgeschlossen
E 8	Gesamtstädtische Umsetzung der Zentralisierung der Verfahren über 5.000 €	✓ abgeschlossen
E 9	"Dezentralisierung" Verfahren unter 5.000 €	✓ abgeschlossen
E 10	Zentralisierung der Rahmenverträge	✓ fortlaufende Aufgabe
E 11	Nutzung der städtischen Rahmenverträge durch die Dienststellen	✓ fortlaufende Aufgabe
E 12	Umstrukturierung der zentralen Beschaffungsprozesse im Liefer- und Dienstleistungsbereich	✓ abgeschlossen
E 13	Vereinheitlichung der Formulare für Vergabeverfahren unterhalb der Wertgrenze	✓ abgeschlossen
E 14	Entwicklung stadtweiter Standards	✓ fortlaufende Aufgabe
E 15	Institutionalisierte Weiterentwicklung der Leistungsverzeichnisse	✓ fortlaufende Aufgabe
E 16	Punktuelle Zukauf von Expertise zur Ergänzung des städtischen Know-Hows	✓ fortlaufende Aufgabe
E 17	Anpassung der Freitextbestellfunktion an warengruppenspezifische Anforderungen	● teilweise umgesetzt /

<sup>1</sup> Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter von ZD/3 können Aufgabenerfüllung unabhängig von Waren- und Leistungsgruppen oder Vergabeart gewährleisten

## Anlage 1

		in Bearbeitung <sup>2</sup>
E 18	Optionale Beschaffung gegen Leistungsverrechnung	✓ teilweise umgesetzt <sup>3</sup>
E 19	Vereinbarung über Servicequalität	✓ abgeschlossen
E 20	Etablierung haushaltsgestützter Beschaffungsplanung	✓ fortlaufende Aufgabe
E 21	Überprüfung der Handhabung des eVergabe-Tools	✓ abgeschlossen
E 22	Erweiterung der Breite des EKV-Shop-Angebots um spezielle Bedarfe	✓ fortlaufende Aufgabe
E 23	Verringerung der Tiefe des EKV-Shop-Angebots auf Standards	✓ fortlaufende Aufgabe
E 24	Bestimmung einer einheitlichen Submissionsstelle	✗ eingestellt <sup>4</sup>
E 25	Benennung von Beschaffungskoordinatoren in den bedarfstragenden Dienststellen	✓ abgeschlossen
E 26	Erstellung und Pflege einer städtischen Informationsplattform zur Beschaffung	✓ abgeschlossen
E 27	Etablierung eines Zufriedenheitsmanagements	✓ abgeschlossen
E 28 + 29	Teilnahme an Ausschreibungen über die EKV und Optimierung des Aufwands für Ausschreibungen über die EKV	✗ eingestellt <sup>5</sup>
E 30	Nutzung der EKV als Plattform für den Wissensaustausch	✗ eingestellt <sup>3</sup>
E 31	IT-gestützte Abbildung der Genehmigungs-Workflows	○ teilweise umgesetzt <sup>6</sup>
E 32	Identifikation potenzieller Rahmenvertragsgegenstände mittels EKV-Shop-Analyse	✓ fortlaufende Aufgabe
E 33	Buchungen aller Beschaffungen in SAP-MM	○ in Bearbeitung <sup>7</sup>

<sup>2</sup> Freitextbestellungen bislang nur im SG Allgemeiner Einkauf umgesetzt; SG Beschaffung IT aufgrund Einbindung in IT-Fachverfahren (OmniTracker) noch ausstehend; Einbindung von Freitextbestellungen in SG Gebäudereinigung geplant

<sup>3</sup> Eine Leistungsverrechnung findet nur mit externen Dienststellen oder Behörden anderer Dienststellen statt (z.B. Jobcenter, EMN, Staatstheater, etc.).

<sup>4</sup> Beibehaltung zweier Submissionsstellen durch organisatorische Trennung der Beschaffungsbereiche Bauleistungen und Liefer-/Dienstleistungen und aufgrund verschiedener Submissionstätigkeiten und Abläufe

<sup>5</sup> Im Mai 2018 erfolgte Entscheidung vom Vorstand und Aufsichtsrat der EKV eG zur Liquidation der Genossenschaft. Der Betrieb der Katalogplattform „EKV-Shop“ wird von den bisher am System angeschlossenen Städten Stuttgart, Hanau und Nürnberg in Eigenverantwortung unter vertragsrechtlicher Federführung der Stadt Nürnberg weitergeführt.

<sup>6</sup> DMS-Einführung bei ZD/3 im November mit Einbindung Sachgebiet Beschaffung Gebäudereinigung abgeschlossen; E 31 dann umgesetzt

<sup>7</sup> siehe Abschlussbericht Ziffer 5.4

## Anlage 1

E 34	Nutzung der Aktiven Verfügbarkeitskontrolle	✓ abgeschlossen
E 35	Empfehlung zur Personalausstattung	🟡 teilweise umgesetzt <sup>8</sup>
E 36	Evaluierung der Personalausstattung	✓ fortlaufende Aufgabe
E 37, 38, 39 + 40	Konsolidierungspotenzial von 1,18 – 1,79 Mio. EUR	✓ erreicht
E 41	Zentralisierung des Beschaffungswesen ermöglicht die Funktionstrennung	✓ abgeschlossen
E 42	Entwicklung eines systematischen internen Kontrollsystems	✓ abgeschlossen
E 43	Rechtssicherheit bei Rahmenverträgen	✓ fortlaufende Aufgabe
E 44	Entwicklung eines flächendeckenden IKS	✓ abgeschlossen
E 45	Etablierung einer Qualitätssicherung der Beschaffungsprozesse	✓ abgeschlossen
E 46	Fortwährende kritische Begleitung der Beschaffungsaktivitäten	✓ fortlaufende Aufgabe
E 47	Laufende Evaluation der Beschaffungsaktivitäten	✓ fortlaufende Aufgabe <sup>9</sup>

<sup>8</sup> Stellenverlagerung mit SÖR noch nicht abgeschlossen.

<sup>9</sup> Wird gemäß Ziffer 2.10.1, 2.10.2 und 4 VBRL von Rpr wahrgenommen.

**Zentralisierung der Beschaffung im Liefer- und Dienstleistungsbereich der Stadt Nürnberg;**  
**hier: Abschlussbericht zur Umsetzung des POA-Beschlusses vom 29.09.2015**

I. Nach Durchführung der Organisationsuntersuchung zur Beschaffung im Bereich der Liefer- und Dienstleistungen der Stadt Nürnberg und dem Beschluss zur Umsetzung der Ergebnisse und Empfehlungen im Personal- und Organisationsausschuss des Stadtrats, wurden nach organisatorischer Einrichtung des Strategischen Einkaufs, die Empfehlungen des BSL-Abschlussberichts sukzessive im Rahmen eines Projektes umgesetzt. Zwischenberichte für den Sachstand der Umsetzung erfolgten bereits am 06.12.2016 sowie am 08.05.2018 im Personal- und Organisationsausschuss.

Der folgende Bericht dient der Dokumentation zum Abschluss des Projektes. Es wird darin über die im Wesentlichen umgesetzten Aufgabenstellungen und Ergebnisse informiert.

1 Ausgangslage

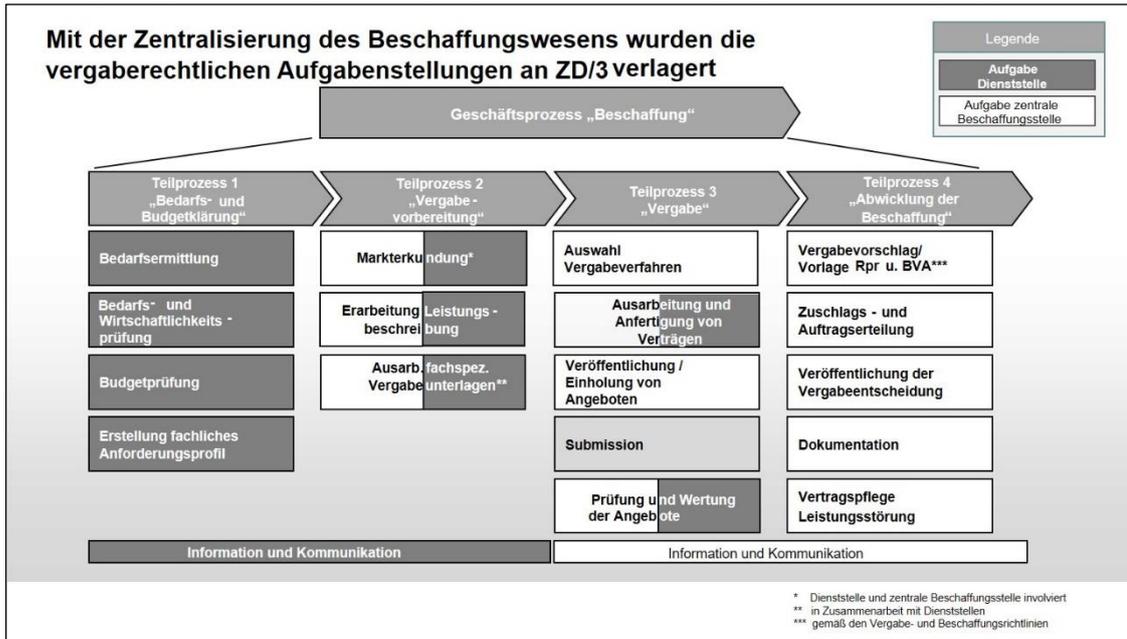
Bis zum Jahr 2015 war die Beschaffung der Stadt Nürnberg im Wesentlichen dezentral organisiert. Jede Dienststelle und jeder Eigenbetrieb konnte im Rahmen seines Finanzbudgets Beschaffungen von Lieferungen und Dienstleistungen selbst und eigenverantwortlich durchführen. Ausnahmen waren die Beschaffung von Druckereileistungen, die Vergabe von Gebäudereinigungsleistungen sowie die Beschaffung von IT-Produkten (Hard- und Software, Dienstleistungen). Das seit den Vergaberechtsnovellierungen 2006, 2009, 2016 und 2018 sowie durch Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene stetig komplexer werdende Vergaberecht, macht es immer komplizierter und aufwändiger, Vergabeverfahren rechtssicher durchzuführen. Zudem musste in der alten Struktur das nötige vergaberechtliche Wissen von den bedarfstragenden Dienststellen zusätzlich zu den eigenen Rechtsgebieten vorgehalten werden. Die Befragung der Dienststellen in puncto Rechtssicherheit zeigte, dass die Kompetenz im Umgang mit förmlichen Vergabeverfahren bei den Fachdienststellen nur eingeschränkt vorhanden war. Im Bereich Beschränkter und Öffentlicher Ausschreibungen schätzten die Dienststellen ihre Kenntnisse lediglich als befriedigend, in EU-weiten Vergabeverfahren nur als ausreichend ein. Des Weiteren widersprach die Erstellung der Bedarfsanforderung und -definition sowie die Bedarfsdeckung (Durchführung der Vergabeverfahren) an derselben Stelle dem Gedanken der Funktionstrennung und war per se risikobehaftet.

Die Ressourcenverantwortung bedingte zwar, dass jede Dienststelle bestrebt war, die ihr zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sparsam und wirtschaftlich einzusetzen. Da jedoch kaum eine dienststellenübergreifende stadtweite Bündelung der Bedarfe erfolgte, konnten daraus potentielle Einsparpotenziale nicht genutzt werden.

Um diesen Feststellungen zu begegnen, wurde eine weitführende Zentralisierung der Beschaffungsmaßnahmen im Liefer- und Dienstleistungsbereich in der Sitzung des POA am 29.09.2015 beschlossen. Daneben wurden verschiedene Maßnahmenbündel definiert, um Einsparpotenziale realisieren zu können. Bei diesen als „Hebel“ bezeichneten Maßnahmenbündeln handelt es sich um Mengenbündelungs- und Standardisierungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Steigerung des Wettbewerbs sowie Maßnahmen zur Optimierung der Beschaffungsprozesse.

Die Zentralisierung betrifft in der Durchführung alle Vergabeverfahren ab einem geschätzten Auftragswert von 5.000 EUR. Ab dieser Wertgrenze übergibt die bedarfstragende Dienststelle die Verantwortung zur vergaberechtlichen Bearbeitung und Ausschreibung des Bedarfes sowie die Beauftragung des wirtschaftlichsten Angebots eines Bieters an die zentrale Beschaffungsstelle. Die bedarfstragende Dienststelle trägt wie bisher die Verantwortung für die Definition und die Beschreibung des fachlichen Bedarfes und stellt die Haushaltsmittel bereit. ZD/3 organisiert und steuert das förmliche und vergaberechtliche Verfahren der Beschaffung.

Abbildung 1: Aufgabenverteilung zw. Bedarfsträger und zentraler Beschaffungsstelle im Beschaffungsprozess



## 2 Zentralisierung der Beschaffung und Einrichtung einer zentralen Beschaffungsstelle

Zur Umsetzung der Zentralisierung des Beschaffungswesens wurden 47 Empfehlungen ausgesprochen. Eine Übersicht der einzelnen Empfehlungen und deren Realisierungsstatus ist in Anlage 1 dargestellt.

### 2.1 Schaffung des Strategischen Einkaufs

Die empfohlene Struktur der zentralen Beschaffungsstelle zur Beschaffung von Liefer- und Dienstleistungen unterteilt sich auf Mitarbeiterebene in den Strategischen Einkauf und den Operativen Einkauf. Im Operativen Einkauf wird das Vergabe-Know-how der Stadt Nürnberg gebündelt und die rechtssichere Durchführung der einzelnen Beschaffungsprojekte gewährleistet. Der Auf- und Ausbau des Strategischen Einkaufs gilt als Schlüssel für die Optimierung des kommunalen Beschaffungswesens, insbesondere bei der Hebung von Konsolidierungspotenzialen.

Im Rahmen des hierzu notwendigen Stellenschaffungsverfahrens wurden zum Haushalt 2016 3,5 Vollkraft-Stellen (VK) für den strategischen Einkauf bei ZD/3 gemäß POA-Beschluss vom 29.09.2015 geschaffen. Die Stellen des Strategischen Einkaufs wurden bis Mitte 2016 besetzt.

Zentrale Aufgaben des Strategischen Einkaufs sind die Verfolgung der Empfehlungen aus der Organisationsuntersuchung sowie die Formulierung von gesamtstädtischen Beschaffungszielen und deren Umsetzung im Rahmen einer gesamtstädtischen Beschaffungsstrategie. Hierunter fallen im Besonderen die Organisation und Durchführung des Standardisierungs- und Qualitätszirkels Beschaffung (SQB) sowie die Definition von stadtweiten Warenstandards, Mengenbündelungen und daraus folgend der Abschluss von Rahmenvereinbarungen

Des Weiteren werden insbesondere folgende fortlaufende Aufgaben durch den Strategischen Einkauf wahrgenommen:

- Projektkoordination bei der Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) innerhalb der Abteilung.
- Nachhaltigkeitsaspekte im Beschaffungswesen verfolgen und umsetzen durch Sensibilisierung, Beratung, Schulung und Berücksichtigung bei konkreten Vergabeverfahren bei ZD.
- Abteilungscontrolling, Nachhaltigkeitscontrolling und –reporting.
- Information und Schulung städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in den Fachdienststellen zum Vergaberecht, Nachhaltigkeit, eVergabe und DMS.
- Verzahnung und Zusammenarbeit des Strategischen und Operativen Einkaufs bei Standardisierungs- und Optimierungsprozessen, wie z. B. Optimierung des IT-Bestellprozesses und der IT-Warenkörbe.

## 2.2 Informationsangebot durch ZD/3

Als zentrales Element wurde die Schaffung einer stadtinternen Informationsplattform für Beschaffungsmaßnahmen unter 5.000 EUR realisiert. ZD/3 hat hierfür eine Intranetseite eingerichtet, auf der sich Dienststellen und Eigenbetriebe über ihre selbständigen Beschaffungsmöglichkeiten unter 5.000 EUR informieren können. Daneben wurden für abgeschlossene Rahmenvereinbarungen spezielle Leitfäden bzw. Hantierungen als Hilfestellung erstellt.

Zu Beginn des Jahres 2019 wurden darüber hinaus Informationsveranstaltungen für die Beschaffungsbeauftragten der Dienststellen und Vertreter der Geschäftsbereiche und Referate durchgeführt. Schwerpunkte dieser Veranstaltungen waren die Übermittlung von Informationen zur eigenständigen Durchführung von Beschaffungsmaßnahmen sowie zur Nutzung des elektronischen Katalogshops. Zudem wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern allgemeine Grundlagen zu Vergabeverfahren, der Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in Vergaben und ihre Aufgaben als Beschaffungsbeauftragte aufgezeigt.

Des Weiteren fand für die Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten im zweiten Ausbildungsjahr erstmalig ein betrieblicher Unterricht zum Beschaffungswesen bei der Stadt Nürnberg statt, der auch zukünftig fortgeführt werden soll.

Für das Jahr 2021 sind zudem zwei Seminare im städtischen Fortbildungskatalog mit den Themen „Grundlagen der Beschaffung von Liefer- und Dienstleistungen“ und „Katalogshop Anwenderschulung“ geplant. Das Grundlagenseminar fand im Oktober 2020 bereits zum ersten Mal statt.

## 2.3 Katalogshop

Der elektronische Warenkatalog („EKV-Shop“) ist das zentrale Werkzeug zur Bedarfsdeckung von Verbrauchsmaterialien sowie von standardisierten und mengenmäßig definierbaren Artikeln aus Rahmenvereinbarungen. Dieser dient auch dazu, individuelle Vergabeverfahren bei ZD/3 einzuleiten und zu beauftragen.

Eine Ausnahme bilden noch Druckerei-, Gebäudereinigungs- und IT-Leistungen. Diese waren schon bisher ausschließlich über die zentrale Beschaffungsstelle zu beschaffen und werden über anderweitige interne Bestellkanäle beauftragt. Eine Harmonisierung wird angestrebt.

Der elektronische Warenkatalog ist tief in das SAP-System der Stadt Nürnberg integriert. Die Besteller können, nach Prüfung der vorhandenen Haushaltsmittel, die Katalogartikel direkt bestellen. Bereits abgeschlossene und im Warenkatalog eingestellte Rahmenvereinbarungen sind u. a. Büromaterial, Büromobiliar, Bürodreh- und Besucherstühle, Kalender, Erste-Hilfe-Material, Kopier- und Hygienepapiere sowie Kita-Bedarfe. Es erfolgen regelmäßige Analysen über alle Kataloge und Besteller, mit dem Ziel, weitere Artikel schrittweise in Rahmenvereinbarungen zu überführen.

Der elektronische Warenkatalog wurde von der Einkaufsgenossenschaft Kommunaler Verwaltung (EKV eG), deren Mitglied die Stadt Nürnberg war, betrieben. Im Zuge der Liquidation der EKV eG war es erforderlich, die Katalog-Plattform mit den bisher am System angeschlossenen Städten Stuttgart, Hanau und Nürnberg in Eigenverantwortung unter vertragsrechtlicher Federführung der Stadt Nürnberg weiterzuführen. Die Stadt Nürnberg hat die Rolle des zentralen übergeordneten Administrators inne und ZD/3 ist zentraler Ansprechpartner. Der zentrale Ansprechpartner koordiniert und kümmert sich um die Fehlerbehebung, die Vorbereitung und Durchführung von vertraglichen Änderungen sowie von System- und Softwareupdates.

## 2.4 Stellenverlagerungen und Abgrenzung Spezialbeschaffungen

Die im POA vom 29.09.2015 beschlossene Empfehlung zur Personalausstattung wurde zum Teil umgesetzt. Zur Bearbeitung von jährlich mehr als 450 bisher dezentral durchgeführten Vergabeverfahren sowie für die Einrichtung eines Strategischen Einkaufs wurden im Rahmen der Zentralisierung Stellenverlagerungen beschlossen, um die zusätzlich benötigten 10 Vollkraftstellen zumindest teilweise zu decken. 2,0 VK von SÖR wurden aus diesem Grund im Jahr 2017 zu ZD/3 verlagert.

Spezialbeschaffungen, welche bei einigen Dienststellen aus fachlichen Gründen selbst beschafft werden, müssen gemäß Ziffer 1.4.7 der VBRL im Einvernehmen mit RA/3-VMN und ZD/3 im Vergabehandbuch veröffentlicht werden. Hier sind in einigen Fällen noch abschließende Abstimmungen notwendig.

## 2.5 Vergabemanagementsystem und Aktualisierung der Vergaberichtlinien

### 2.5.1 Vergabemanagementsystem (VMS)

Vergabeverfahren werden bei ZD/3 seit 2013 vollumfänglich elektronisch durchgeführt. Hierfür wird ein workflowbasiertes Fachverfahren (VMS) verwendet mit dessen Hilfe Beschaffungsprojekte als Vergabeverfahren vollumfänglich digital abgebildet

werden können. Dies beinhaltet das Anlegen von Vergabeunterlagen, die Veröffentlichung auf elektronischen Bekanntmachungsplattformen, die Submission, die vergaberechtliche Auswertung sowie den Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot. Das VMS ist mit einem individuell einstellbaren Rechte-/Rollenkonzept sowie mit Genehmigungshierarchien ausgestattet. Es werden alle Entscheidungen, Festlegungen und Vorgehensweise revisionssicher im Fachverfahren dokumentiert. ZD/3 organisiert, koordiniert und moderiert die vier bis fünf Mal im Jahr zusammenkommende referatsübergreifende stadtweite VMS-Anwendergruppe, welche aus Vertretern der Dienststellen und Eigenbetriebe (VMS-Mandanten) besteht.

Aufgabe der VMS-Anwendergruppe ist es, die Erfahrungen der Leitnutzer und Administratoren bei den jeweiligen Mandanten zu bündeln, einheitliche Standards für Vorlagen, vergaberechtliche Prozesse und Vorgehensweisen im VMS digital zu etablieren, aber auch gegenseitige Hilfestellungen zwischen den VMS-Mandanten zu gewährleisten.

Durch die beiden Vergaberechtsreformen 2016 und 2018 ist es für öffentliche Auftraggeber inzwischen verpflichtend, Ausschreibungen elektronisch durchzuführen (eVergabe). Die Stadt Nürnberg verfügt mit dem VMS schon seit geraumer Zeit über ein leistungsfähiges Werkzeug. Allerdings stieg mit der Verpflichtung zur e-Vergabe auch der organisatorische und administrative Aufwand für Leitnutzer/Admins und den Strategischen Einkauf für die Abstimmung und Koordination innerhalb der VMS-Anwendergruppe und bei Hilfestellungen für neu hinzukommende Mandanten und Beschaffungsstellen. Diese Entwicklungen haben gezeigt, dass eine gesamtstädtische Koordinierung, Administration und Prozessgestaltung für e-Vergabe/VMS respektive der daran beteiligten Organisationseinheiten notwendig ist. Eine budgetfinanzierte Kraft wurde am 01.08.2020 zur Verfügung gestellt. Die Stellenschaffung zum Haushalt 2021 ist beantragt.

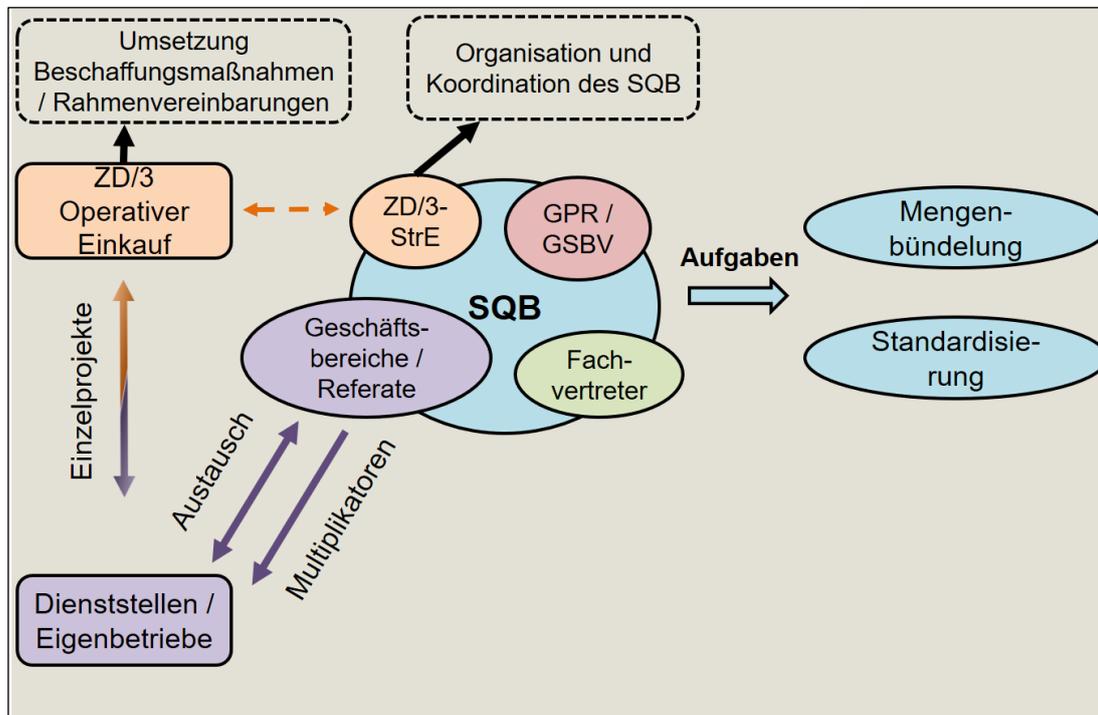
#### 2.5.2 Erarbeitung und Aktualisierung der Vergabe- und Beschaffungsrichtlinien der Stadt Nürnberg (VBRL)

Im Zuge der Zentralisierung der Beschaffung der Stadt Nürnberg wurde eine Empfehlung umgesetzt, welche eine Straffung, Aktualisierung und Reduzierung der innerstädtischen Vergaberichtlinien (VRL) und der Beschaffungsordnung (BeschO) zur Folge hatte. Eine Arbeitsgruppe mit Vertretern von ZD/3, RA/3-VMN, Ref. VI/H und Rpr erarbeitete bis Ende 2017 die neue VBRL. Die VBRL hat den Rechtscharakter einer innerdienstlichen Vorschrift (besondere Geschäftsanweisung) im Sinne von Nr. 1.6 der Allgemeinen Dienstordnung der Stadt Nürnberg (ADON) und ist eine Ergänzung der Geschäftsordnung für den Stadtrat der Stadt Nürnberg. Sie dient der Einhaltung und inhaltlichen Umsetzung der § 30 KommHV-Doppik und § 15 Eigenbetriebsverordnung (EBV) und regelt den Geschäftsgang innerhalb der Stadtverwaltung für die Beschaffung und Vergabe von freiberuflichen Dienstleistungen, Bauleistungen, Lieferungen (Waren) und Dienstleistungen sowie Konzessionen. Die VBRL trat am 01.01.2018 in Kraft. Inhaltlich wurde die Vorschrift an der neuen zentralen Beschaffungsstruktur der Stadtverwaltung ausgerichtet. Zudem wurde den materiellen Änderungen der letzten beiden Vergaberechtsreformen im europaweiten (GWB/VgV, 2016) und nationalen Vergaberecht (UVgO, 2018) dort Rechnung getragen, wo inhaltliche Regelungen der alten Vorschriften Neuanpassungen notwendig machten.

### 3 Standardisierungs- und Qualitätszirkel Beschaffung (SQB)

Im Standardisierungs- und Qualitätszirkel Beschaffung (SQB) sind alle Geschäftsbereiche und Referate vertreten. An den regelmäßig stattfindenden Sitzungen nehmen darüber hinaus Vertreter von Ref. I/II-ASi, des GPR und der GSBV sowie bei Bedarf Expertinnen und Experten aus anderen Bereichen teil.

Abbildung 2: Aufgaben und Prozesse SQB



Aufgabe des SQB ist es, das gesamtstädtische Beschaffungswesen zu analysieren und konkrete Vorschläge für zukünftige Optimierungen über Bündelungen und Standardisierungen zu erarbeiten. Notwendige Abfragen bzw. zu ermittelnde Daten werden dabei von den SQB Mitgliedern aus den Geschäftsbereichen an ihre jeweiligen Dienststellen und Eigenbetriebe weitergegeben und die Informationsrückläufe gesammelt zurückgemeldet.

Zentrales und kontinuierliches Thema im SQB ist die Nachhaltigkeit in der Beschaffung. Hierbei wird zum einen über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen sowie zum anderen über aktuelle Anfragen, Anträge und Entwicklungen informiert.

Zur Generierung von Einsparpotenzialen sind geeignete Waren und Dienstleistungen zu ermitteln, die notwendigen fachlichen Abstimmungen herbeizuführen und Ausschreibungen (z. B. von Rahmenvereinbarungen) durchzuführen.

Erste Erfolge konnten bei der Ausschreibung der Rahmenvereinbarung für Schulmöbel sowie für Büromöbel erzielt werden. Durch die Mengenbündelung und Standardisierung konnten in beiden Fällen deutliche Einsparungen erzielt werden, weshalb bereits Nachfolgeausschreibungen zur Fortführung der Rahmenvereinbarungen durchgeführt wurden.

Im Jahr 2019 erfolgte zudem die Ausschreibung einer Rahmenvereinbarung für die Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel nach DGUV V4, bei der die Ge-

räte auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden. Auch konnten die vielfältigen bisher einzeln vergebenen Sicherheits- und Servicedienstleistungen für die Stadt Nürnberg zum 01.08.2019 in einer Rahmenvereinbarung mit mehreren Unternehmen systematisiert und zusammengeführt werden. Mit der Landeshauptstadt Stuttgart und der Stadt Hanau (über die BeteiligungsHolding Hanau GmbH) wurde gemeinschaftlich eine Rahmenvereinbarung für das regelmäßig auszutauschende Erste-Hilfe-Material zum 01.05.2020 abgeschlossen. Die gesammelten Erfahrungen können bei der Ausschreibung weiterer Rahmenvereinbarungen eingesetzt werden.

Bei jeder stadtweiten Ausschreibung werden die festgelegten Standards überprüft und in Rücksprache mit dem SQB weiter verbessert. So wurden in der Neuausschreibung der Büromöbelrahmenvereinbarung u. a. erfolgreich strengere Anforderungen an die Nachhaltigkeit implementiert.

Jeweils zum Jahresende erfolgt über den SQB eine Abfrage zu den Beschaffungsplannungen der Dienststellen und Eigenbetriebe für das Folgejahr. Ziel ist die Erstellung einer Ressourcenplanung bei ZD/3, um eine rechtzeitige Beratung und Bedarfsdeckung bei den Fachdienststellen zu ermöglichen und die Personalkapazität in der Beschaffung möglichst effizient einzusetzen.

#### 4 Nachhaltigkeit

Die Stadt Nürnberg hat sich 2016 mit der Einrichtung einer Stelle für einen Ingenieur bzw. einer Ingenieurin für nachhaltige Vergaben im Beschaffungsmanagement entschieden, um Nachhaltigkeit und Vergaberecht strategisch zu verzahnen. Grundlage hierfür bildet eine Vergaberechtsänderung im April 2016 für den EU-weiten Bereich, welche die Möglichkeit eröffnet, verstärkt Nachhaltigkeitsaspekte (z.B. Ökologie und soziale Verantwortung) in Vergabeverfahren einfließen zu lassen. Diese können grundsätzlich in nahezu jede Phase eines Verfahrens miteinbezogen werden.

Mit der 2018 in Bayern in Kraft getretenen Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) können nun auch in nationalen Vergabeverfahren grundlegende Aspekte zur nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt werden.

Die Weitergabe von Informationen zur Nachhaltigkeit in der Beschaffung an die Kolleginnen und Kollegen im operativen Einkauf sowie an die bedarfstragenden Dienststellen und Eigenbetriebe ist ein wichtiger Teilbereich der Tätigkeiten des Ingenieurs für Nachhaltige Vergabe. Die Informationsübermittlung erfolgt zum einen durch eine ausführliche Intranetseite, die Hilfestellungen und erste Informationen bereitstellt, zum anderen auch durch interne Schulungen bei ZD/3. Ziel ist, dass die Beschäftigten der zentralen Beschaffungsstelle bereits frühzeitig das Potential bei Bedarfsmeldungen der Fachdienststellen erkennen und diese auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien ansprechen und hinweisen können. Eine weitere wichtige Säule stellt die individuelle Beratung bei Projekten zur Implementierung der Nachhaltigkeitsaspekte bei Beschaffungen dar. Dies erfolgt im direkten Austausch mit den jeweiligen Bedarfsträgern.

2019 wurde ein regelmäßiges Seminar zur nachhaltigen Beschaffung im städtischen Fortbildungsprogramm aufgenommen. Für 2020 fand dieses ebenfalls als Bestandteil im Rahmen der Fortbildung „Grundlagen der Beschaffung von Liefer- und Dienstleistungen“ statt. Das Grundlagenseminar ist auch für 2021 wieder geplant.

Populäre Beispiele für Beschaffungsprojekte, bei denen Nachhaltigkeitskriterien erfolgreich implementiert und auch ausgebaut werden konnten, sind Büromöbel, Bürodreh- und Besucherstühle, Pflegekleidung bei NüSt, Mietberufskleidung für Frh, Bälle für SchA/SchB und den Streetsoccercup.

## 5 Prozessoptimierungen und neue Aufgabenfelder

### 5.1 Beschaffungs- und Bestellprozesse im IT-Bereich

Bei der Identifikation neuer Bündelungseffekte und Optimierung der Bestellprozesse für die Dienststellen und Eigenbetriebe wurde der Bereich der IT-Beschaffung in den Fokus genommen. Dazu wurde im Dezember 2017 eine Arbeitsgruppe aus Vertretern von IT und ZD/3 eingerichtet. Ziel war es, v. a. IT-Kleinbedarf (USB-Tastaturen und – Mäuse, USB-Sticks, etc.) über Rahmenvereinbarungen auszuschreiben und diese dann für eine direkte Bestellung durch die Dienststellen im EKV-Shop (Warenkatalog) einzustellen. Es erfolgte bisher die Ausschreibung einer Rahmenvereinbarung für Verbindungskabel. Zu weiteren Produkten konnten bisher keine Vereinbarungen getroffen werden, noch Klärungsbedarf innerhalb der IT besteht.

Es wurde zudem die Optimierung beim Mobilfunk analysiert, um bestehende und zukünftige Mobilfunkverträge zu bündeln, zu systematisieren und vergaberechtskonform über einen Mobilfunkanbieter (Provider) zu beziehen. Hierzu wurde von ZD/3 ein Vorschlag erarbeitet, der aktuell IT zur weiteren Bearbeitung vorliegt.

Die Umsetzung einer Rahmenvereinbarung Mobilfunk soll 2021 wieder aufgegriffen werden.

### 5.2 Freiberufliche Leistungen und andere besondere Dienstleistungen

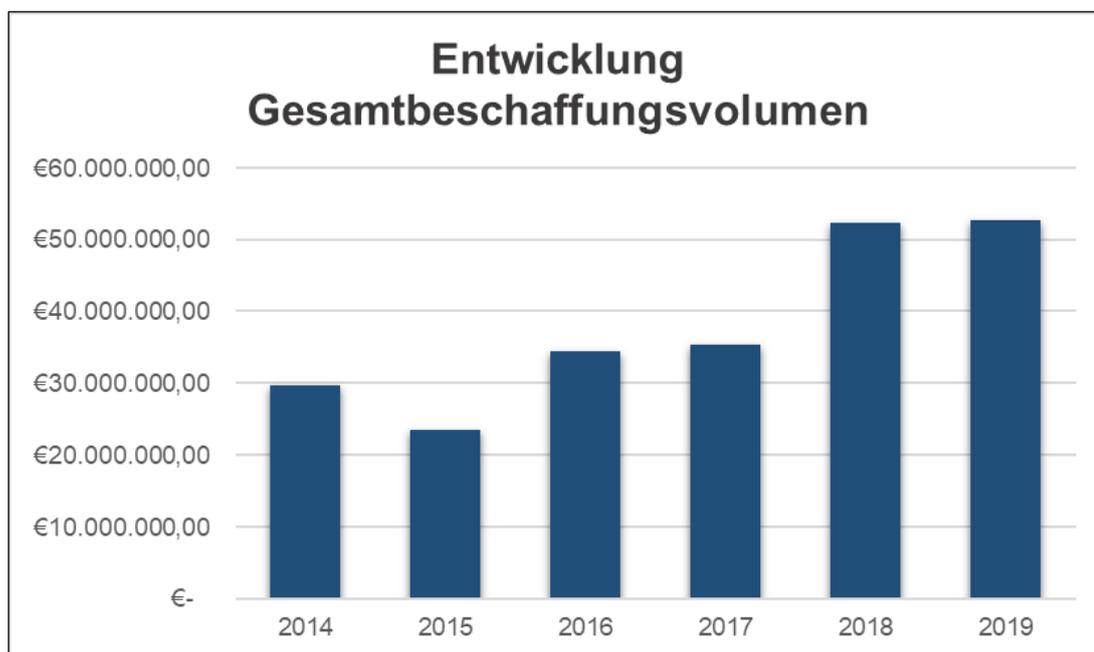
Neben einem generellen Anstieg der Anzahl an Vergabeverfahren wurde die Abteilung auch vermehrt mit speziellen Vergabeverfahren betraut, die bisher nicht zentral durch eine Vergabestelle betreut wurden. Es handelt sich meist um freiberufliche Leistungen und andere besondere Dienstleistungen, wie zum Beispiel Organisationsberatungen oder sonstige Beratungsleistungen, Wirtschaftsprüferleistungen, Planungsleistungen für Museumsausstellungen und Durchführung von integrierten Stadtentwicklungskonzepten. Für Vergabeverfahren dieser Art gelten teilweise besondere rechtliche Vorschriften. Es werden hier zumeist kreative und konzeptionelle Dienstleistungen erbracht. Die Erstellung der funktionalen Leistungsbeschreibungen und Kriterienkataloge ist deshalb aufwendiger als bei herkömmlichen Vergabeverfahren. Insbesondere sind die Bewertung sowie Verhandlung der Angebotsinhalte mit einem deutlich höheren Arbeitsaufwand verbunden. Die erstmalige Durchführung dieser Beschaffungsmaßnahmen erfolgte durch den Strategischen Einkauf. Ziel dabei war, im Rahmen von Pilotprojekten Erfahrungen zu sammeln und diese an den Operativen Einkauf weiterzugeben, damit weitere, gleichartige Bedarfe zukünftig dort umgesetzt werden können.

### 5.3 Beschaffungscontrolling

Die Beschaffungsaktivitäten in den Sachgebieten bei ZD/3 werden monatlich durch den Strategischen Einkauf analysiert, aggregiert und an die Leitungsebene und das Gesamt-Controlling der Zentralen Dienste weitergegeben. Des Weiteren werden regelmäßig Kennzahlen zu erzielten Einsparungen, zur Anzahl von laufenden Rahmenvereinbarungen und zur Quote elektronisch durchgeführter Vergabeverfahren sowie zur Quote von Verhandlungsvergaben gebildet und mit den Zielwerten abgeglichen. Zur Verbesserung der Servicequalität wurde in Abstimmung mit dem Personalrat eine Zufriedenheitsbefragung zum Thema „Feedback Beschaffungsauftrag“ entwickelt, der seit Anfang 2020 eingesetzt wird.

Die Zentralisierung der Beschaffung im Liefer- und Dienstleistungsbereich führte insgesamt zu einem deutlichen Anstieg im Gesamtbeschaffungsvolumen bei der zentralen Beschaffungsstelle ZD/3.

Abbildung 3: Entwicklung Gesamtbeschaffungsvolumen 2014 - 2019



Zur Identifizierung von relevanten Warengruppen für Bündelungseffekte und für Analysen der städtischen Beschaffungstätigkeiten, sowohl über als auch unter der Grenze von 5.000 EUR, werden regelmäßig SAP-Auswertungen durchgeführt. Hierfür wurde für den Strategischen Einkauf eine eigene Rolle definiert. Die Auswertungsmöglichkeiten erstrecken sich bislang auf die Kernstadt und Teile des SÖR.

Beschaffungen bzw. Bestellungen der Fachdienststellen, die zentral über ZD/3 und/oder den elektronischen Warenkatalog abgewickelt werden, lassen sich über das Logistikmodul SAP MM und über gemeinschaftlich mit IT-SKN entwickelte, individuelle Bestellberichte im Business-Warehouse-Modul SAP BW analysieren. Auswertungen zu Beschaffungen, die selbstständig von den Fachdienststellen durchgeführt und ausschließlich über das Finanzbuchhaltungsmodul (SAP FI) gebucht werden, sind nur bedingt möglich. Die umfassende, stadtweite Nutzung des elektronischen Katalogshops wird aus diesem Grund weiter vorangetrieben. Die Eigenbetriebe wurden mittlerweile ebenfalls an den städtischen Warenkatalog angebunden.

## 5.4 Ausweitung SAP MM

Für die angemeldete IT-Maßnahme (0508), die eine stadtweite Einführung bzw. Ausweitung von SAP MM zum Ziel hat, fand nach Priorisierung der Maßnahme und Ressourcenverfügbarkeit im November 2019 ein Auftaktgespräch zwischen Vertretern von DiP/PrO, IT und ZD/3 statt. Hierbei wurde im Rahmen der Projekterörterung festgestellt, dass die Umsetzung eine wesentlich größere Reichweite und Komplexität aufweist als es in der Organisationsuntersuchung dargelegt wurde und als klassisches, organisatorisches und stadtweites Projekt gesehen werden muss. Die Maßnahme muss deshalb zunächst gemeinsam mit DiP/PrO genauer analysiert, priorisiert und geplant werden, bevor das Projekt weiterverfolgt werden kann.

## 6 Fazit

Die Empfehlungen aus dem BSL-Abschlussbericht von 2015 wurden im Rahmen des Zentralisierungsprojektes größtenteils realisiert (vgl. Anlage 1, Übersicht Empfehlungen aus dem BSL-Abschlussbericht).

Bei einzelnen Empfehlungen wurden situationsbedingte Modifikationen vorgenommen.

Das gestiegene Beschaffungsvolumen der zentralen Vergabestelle bei ZD/3 zeigt deutlich, dass die Zentralisierung der Beschaffung konsequent umgesetzt wurde. Zudem wird die Dienstleistung von ZD/3 auch bei neuen, komplexen Vergabethemen vermehrt von den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben in Anspruch genommen. Die fundierte Ausbildung und Einarbeitung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den drei operativen Sachgebieten wie auch im strategischen Einkauf sowie die Unabhängigkeit des Beschaffungsmanagements von vermeintlichen oder tatsächlichen Sachzwängen bei den Bedarfsstellen ist ein wesentlicher Beitrag zur Sicherstellung von rechtskonformen Vergaben.

Durch Bündelung und Standardisierung erzielte Einsparungen werden sich auch bei zukünftigen Vergaben positiv auswirken. Die am 28.10.2015 vom ÄR- und FinanzA und POA beschlossene Einsparungssumme i. H. v. 1 Million Euro wurde umgesetzt. Es bestehen noch Potenziale für weitere Maßnahmen, um zukünftige städtische Haushalte zu entlasten. Der SQB hat sich als ein wichtiges Element des städtischen Vergabewesens bewährt. Es ist geplant, weiterhin vierteljährliche Sitzungen stattfinden zu lassen, um weitere Bündelungen und Standardisierungen in Abstimmung mit den Geschäftsbereichen zu realisieren. Die vorzeitige Ausschöpfung einiger Rahmenvereinbarungen - wie z. B. bei PC und Büromöbeln - ist ein deutliches Zeichen für den Erfolg dieses Instruments.

Über Veränderungen des zentralen Beschaffungswesens bei ZD/3 auch vor dem Hintergrund der aktuellen Dynamiken im Vergaberecht und auf den Beschaffungsmärkten sowie über die Umsetzung noch offener Maßnahmen, wird dem POA anlassbezogen berichtet.

## II. Beschlussvorschlag

entfällt da Bericht

Nürnberg, 27.10.2020

Zentrale Dienste

gez. Sembritzki (7 02 96)

(Unterschrift liegt elektronisch vor)



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	15.12.2020	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Verfahren zur Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungen**

**Bericht:**

Die Stadt Nürnberg setzt seit vielen Jahren Assessment Center-Verfahren für die Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungspositionen ein. Der Bericht stellt die Grundlagen des Auswahlverfahrens, das grundsätzliche Vorgehen sowie das Assessment Center-Verfahren vor.

Der Bericht ist Grundlage für das weitere Vorgehen, nachdem Stellenbesetzungsverfahren für diese herausgehobenen Funktionen laufend durchgeführt werden. Zudem wirken am Auswahlverfahren stimmberechtigte Beobachterinnen und Beobachter des Stadtrates mit, darunter stets die Bürgermeisterin, der Bürgermeister, die Referentin oder der Referent, zu deren Geschäftsbereich die Dienststelle oder Schule gehört. Darüber hinaus sind auch nicht stimmberechtigte Beobachterinnen und Beobachter der im POA vertretenen Stadtratsfraktionen bzw. Gruppen beteiligt, weshalb die Behandlung des Berichts als zielführend eingeordnet wird, trotz der aktuellen Beschränkungen auf Gutachten und Beschlüsse.

**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:

Es werden alle diversityrelevanten Fragestellungen beim beschriebenen Verfahren berücksichtigt.

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)



Beitrag

---

zur Sitzung des Personal- und  
Organisationsausschusses  
vom 15.12.2020

## Verfahren zur Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungen

### I. 1. Grundlagen Auswahlverfahren, Ausschreibung

Neben den kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und den Werkleitungen der Eigenbetriebe sind die Dienststellen- und Schulleitungen für die Steuerung der Stadtverwaltung, für Qualität und Wirtschaftlichkeit der Leistungen und für die Motivation der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung. Neben den fachlichen Fähigkeiten sind dabei insbesondere ausgeprägte Führungskompetenzen von besonderer Bedeutung. Die Auswahlentscheidung soll dabei einerseits einer möglichen gerichtlichen Überprüfung standhalten, sie muss andererseits zu einer optimalen Besetzung der jeweiligen Leitungsfunktion führen. Die Zuständigkeit für die Auswahlentscheidung liegt beim Stadtrat. Das Auswahlverfahren erfolgt auf Grundlage der POA-Beschlüsse vom 09.09.2003 und 10.05.2005. Bei der Besetzung der Stellen weiterer Werkleiter/innen in den Eigenbetrieben wird analog vorgegangen, nicht jedoch bei den mit dem Amt als Bürgermeister/in oder Referent/in verbundenen Ersten Werkleiter/innen.

Verbindliche rechtliche Rahmenbedingungen für das Auswahlverfahren ergeben sich aus dem Grundgesetz (Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 19 Abs. 4 GG), aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aus dem neunten Sozialgesetzbuch (§ 164 SGB IX), der Bayerischen Verfassung (Art. 94 BV), dem Leistungslaufbahngesetz (Art. 16 LlbG) und der Gemeindeordnung (Art. 43 GO) sowie der Rechtsprechung dazu. Das Grundgesetz gewährt in Art. 33 Abs. 2 allen Bewerberinnen und Bewerbern für Positionen im öffentlichen Dienst den Anspruch auf ein rechtlich und fachlich korrekt durchgeführtes Verfahren, dessen Ergebnis ausschließlich auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gestützt ist und – anders als bei privatrechtlichen Arbeitgebern – nach Art. 19 Abs. 4 GG einer sehr weitgehenden Überprüfbarkeit durch die Arbeits- bzw. Verwaltungsgerichte unterliegt. Methodische Mängel im Auswahlverfahren, also auch im Assessment-Center (AC), können zur Aufhebung der Auswahlentscheidung führen.

In gerichtlichen Entscheidungen zu Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 16 LlbG ist seit einigen Jahren, speziell wenn es um Führungspositionen geht, eine zunehmende Bereitschaft zu erkennen, Dienstherrn und öffentlichen Arbeitgebern die stärkere Berücksichtigung von AC-Ergebnissen im Verhältnis zu dienstlichen Beurteilungen zuzugestehen. Die dabei geltenden Bedingungen müssen allerdings schon bei den POA-Beschlüssen zum Verfahren und zur Festlegung von Anforderungsprofilen beachtet werden. Das Verfahren ist bereits im Vorfeld an die Bewerbenden zu kommunizieren, was aktuell über die Hinweise zur Stellenausschreibung auf der Karriere-Seite erfolgt.

Eine rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung setzt voraus, dass für die zu besetzende Stelle ein spezifisches Anforderungsprofil festgelegt worden ist. Es ist Sache des Dienstherrn bzw. der Arbeitgeberin im Rahmen des zustehenden organisatorischen Ermessens das Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle festzulegen. Bei der Auswahlentscheidung ist auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle abzustellen wie sie in der Ausschreibung festgelegt sind. Dabei ist zu differenzieren zwischen dem konstitutiven und dem deskriptiven Anforderungsprofil.

Das konstitutive Anforderungsprofil schafft einen von der dienstlichen Beurteilung abgekoppelten Maßstab. Wer das konstitutive Anforderungsprofil nicht erfüllt, kommt unabhängig von der Beurteilung von vornherein für die Stellenbesetzung nicht in Betracht.

Das deskriptive Anforderungsprofil setzt für die Bewerberinnen und Bewerber, die das konstitutive Anforderungsprofil erfüllen, Kriterien für den Vergleich der periodischen dienstlichen Beurteilung/Aktuellen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen sowie des ggf. durchzuführenden ACs fest.

Der vollständige Ausschreibungstext mit Anforderungsprofil zur Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungen einschließlich der vorgeschlagenen Veröffentlichungskanäle wird vorab dem Personal- und Organisationsausschuss zum Beschluss vorgelegt.

## **2. Auswahlverfahren und Vorgespräche**

Das Auswahlverfahren erfolgt mehrstufig. Zunächst erfolgt eine Sichtung der eingegangenen Bewerbungen im Konsens zwischen der Bürgermeisterin, dem Bürgermeister, der Referentin oder dem Referenten, PA und den sonst am Verfahren Beteiligten unter Berücksichtigung der o. g. Ausführungen.

Dabei wird zunächst auf die aktuellen dienstlichen Beurteilungen bzw. bei nicht verbeamteten Bewerberinnen und Bewerbern – soweit vorliegend – auf mit einer Beurteilung vergleichbare Arbeitszeugnisse (externe Bewerberinnen und Bewerber) bzw. aktuelle Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen (interne Bewerberinnen und Bewerber) abgestellt. Voraussetzung ist jedoch, dass die dienstlichen Beurteilungen/Aktuellen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen der Bewerber/innen hinreichend aktuell und vergleichbar sind.

Liegen für den Eignungsvergleich keine hinreichend aktuellen bzw. vergleichbaren dienstlichen Beurteilungen vor, ist der Dienstherr bzw. die Arbeitgeberin nach der herrschenden Rechtsprechung verpflichtet, für die Bewerber/innen Aktuelle Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen nach den für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen geltenden Maßstäben zu erstellen und diese dem Auswahlverfahren zu Grunde zu legen. Das gilt auch bei Bewerbungen von Tarifbeschäftigten. Dabei wird den innerhalb des deskriptiven Anforderungsprofils genannten Kriterien besonderes Gewicht beigemessen. Nach herrschender Rechtsprechung ist die wesentlich gleiche Eignung der Bewerbenden auf Grundlage der Beurteilungen/Zeugnisse Voraussetzung für die Einbeziehung im weiteren Auswahlverfahren.

Mit dem engeren Kreis der Bewerbenden wird zunächst ein Vorgespräch geführt, das einerseits den Eindruck aus den schriftlichen Bewerbungsunterlagen ergänzt, aber auch den Bewerbenden die Möglichkeit bietet, sich näher über die angestrebte Position zu informieren. Die Bewerbenden, die nach den Vorgesprächen in der engsten Auswahl verbleiben, werden zum Assessment Center (AC) eingeladen. Bei Vorliegen von Beurteilungen/vergleichbaren Arbeitszeugnissen und Aktuellen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen ist auch hier die wesentlich gleiche Eignung unabdingbar. Es können nur die Bewerbenden in das AC einbezogen werden, denen unter rechtlichen Gesichtspunkten die zu besetzende Stelle tatsächlich übertragen werden könnte.

### 3. Assessment Center

- 3.1 Seit Ende 2003 werden Assessment Center als Teil des Personalauswahlverfahrens für die Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungspositionen durchgeführt. Ziel war und ist es, zusätzliche gemäß dem Anforderungsprofil relevante Erkenntnisse über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber zu ermöglichen, welche allein aus der Auswertung von Bewerbungsunterlagen und Beurteilungen sowie aus den vorgeschalteten Vorstellungsgesprächen (in der Form strukturierter Interviews) nicht gewonnen werden können.

Da insbesondere bei Dienststellen- und Schulleitungen die eigentliche Auswahlentscheidung vom Stadtrat getroffen wird (§ 3 Nr. 8 StRGeschO), sind sowohl die Einführung des AC-Verfahrens im POA vom 09.09.2003 als auch verschiedene, durch die damalige Rechtsentwicklung bedingte Anpassungen im POA vom 10.05.2005 beschlossen worden. Seit 2005 haben die Vertreterinnen und Vertreter des GPR im AC kein Stimmrecht mehr. Außerdem wurde ausgeschlossen, dass die bisherigen Stelleninhaberinnen und -inhaber am AC zur Auswahl ihrer Nachfolge mitwirken.

ACs werden durchgeführt, wenn im Ergebnis vorangehender Schritte zwei oder mehr Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl verbleiben. Ist nur eine Bewerberin bzw. ein Bewerber nach den vorangehenden Schritten ziehbar, stellt sich diese bzw. dieser den Mitgliedern des POA in der nächsten Sitzung vor.

Der Anteil aus Auswahlverfahren mit AC-Elementen im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Dienststellen- und Schulleitungsbesetzungen variiert abhängig von der Größe und der qualitativen Homogenität des jeweiligen Bewerberkreises.

Die DIN 33430 „Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik“, die ISO 10667 „Assessment service delivery“ sowie die „Standards der Assessment Center Methode“ des Arbeitskreises Assessment Center e.V. gelten als anerkannte, jedoch nicht verbindliche Qualitätsstandards für ACs. PA orientiert sich in erster Linie an den „Standards“, weil diese in einer für die Praxis zweckmäßigen Konkretisierung die in der DIN 33430 und der ISO 10667 aufgestellten Grundsätze handhabbar machen. Teile dessen, was die „Standards“ vorsehen, sind für die Stadt Nürnberg infolge der rechtlichen Rahmenbedingungen ohnehin verbindlich (z.B. Pflicht zum Aufstellen von Anforderungsprofilen, Dokumentationspflicht für die Begründung der Personalauswahlentscheidungen).

Bewerben sich schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte Menschen, die uns über ihre Behinderung informiert haben, wird bei der Konzeption der AC-Aufgaben, während der Durchführung des Verfahrens und bei der Feststellung des Ergebnisses gewährleistet, dass es keine Benachteiligungen wegen der Behinderung gibt. Auch das ist durch Verfassungs- und Gesetzesrecht, durch die von der Stadtverwaltung angewendeten Bayerischen Inklusionsrichtlinien sowie die Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Dienststellen und Betriebe der Stadt Nürnberg ohnehin vorgeschrieben.

- 3.3 Konzipiert, vorbereitet und moderiert werden die ACs für Dienststellen- und Schulleitungspositionen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalentwicklung beim Personalamt sowie (für Leitungsstellen an Beruflichen Schulen) des Amtes für Berufliche Schulen, die in der 4. Qualifikationsebene oder als Tarifbeschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss tätig sind. In Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich bzw. Referat werden geeignete Aufgabenstellungen ausgewählt, die das Anforderungsprofil abdecken und einen Schwierigkeitsgrad aufweisen, welcher sowohl der zu besetzenden Stelle angemessen ist als auch eine genügend differenzierte Beobachtung und Bewertung ermöglichen kann. Die teils schon langjährige Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PA/1 in Konzeption, Organisation, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von ACs ist dabei überaus vorteilhaft.

„Das“ AC als Musterlösung gibt es nicht. Personalführungs- und Verhandlungssituationen unter Beteiligung geeigneter und vorab instruierter Rollenspielerinnen und Rollenspieler, die Bearbeitung fachlicher oder organisatorischer Aufgaben mit anschließender Präsentation und Diskussion der Ergebnisse sowie Kurzvorträge, die auf eine bestimmte Zielgruppe und deren Belange auszurichten sind, sind einige der Elemente, die in einem AC kombiniert werden können. Es kommt nicht darauf an, möglichst viele Elemente einzusetzen, sondern diejenigen, die zum für die Stellenbesetzung maßgeblichen Anforderungsprofil die bestmöglichen Erkenntnisse liefern. Daher steht und fällt die Qualität eines ACs bereits mit der Festlegung eines geeigneten Anforderungsprofils und der Kriterien, nach denen die Auswahlentscheidung getroffen werden soll.

- 3.4 An städtischen ACs für Dienststellen- und Schulleitungspositionen wirken meist jeweils drei bis fünf stimmberechtigte Beobachterinnen und Beobachter mit, darunter stets die Bürgermeisterin, der Bürgermeister, die Referentin oder der Referent, zu deren Geschäftsbereich die Dienststelle oder Schule gehört, sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personalamtes. Außerdem kann, muss aber nicht eine externe Beobachterin oder ein externer Beobachter stimmberechtigt mitentscheiden. Letztere werden auf Vorschlag des Geschäftsbereichs hinzugezogen, sind fachlich hochqualifiziert und haben in den Organisationen, in denen sie tätig sind, regelmäßig vergleichbare oder höhere Positionen (z.B. einschlägige Amts- oder Schulleitung beim Staat oder einer anderen Stadtverwaltung, kommunale Wahlbeamte). Als nicht stimmberechtigte Beobachterinnen und Beobachter können Mitglieder der im POA vertretenen Fraktionen bzw. Gruppen sowie von GPR, GSBV und GST entsandte Personen teilnehmen. Sie können ihre Meinungen in die Beobachter/innenkonferenz am Ende des AC einbringen, haben aber kein Stimmrecht beim abschließenden Votum (Entscheidungsvorschlag für den POA/Stadtrat).

Infolge der kommunalrechtlichen Zuständigkeitsregelungen des Art. 43 Gemeindeordnung und des § 3 Nr. 8 der Stadtratsgeschäftsordnung können in den städtischen ACs nur gutachtliche Entscheidungsvorschläge zustandekommen. Dabei werden strukturierte, am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle ausgerichtete Beobachtungs- und Bewertungsbögen verwendet. Viele stimmberechtigte Beobachterinnen und Beobachter verfügen schon über Erfahrungen aus einer größeren Zahl von AC-Verfahren. In der Beobachter/innenkonferenz benennen sie – meist einstimmig – die Bewerberin bzw. den Bewerber, die oder der sich nach den im AC gewonnenen Erkenntnissen am besten für die zu besetzende Position eignet. Ein schriftlicher Bericht, der die Mitwirkenden, die Aufgabenstellungen und Bewertungskriterien, den Entscheidungsvorschlag aus dem AC sowie dessen wesentliche Gründe dokumentiert, wird dem Stadtrat als Grundlage für die dort zu treffende Stellenbesetzungsentscheidung vorgelegt.

- 3.6 Kompetent vorbereitete, durchgeführte und ausgewertete Assessment Center eröffnen eine sehr gute Möglichkeit, anhand beobachtbarer, situativer Verhaltensweisen die Eignung von Menschen für konkrete berufliche Aufgaben zu hinterfragen und zu bewerten. Nicht das bloße Beantworten von Fragen („was würden Sie tun, wenn ...“), sondern die praktisch angewendete Fähigkeit zu situationsangemessenem Handeln und Kommunizieren unter annähernd realen Bedingungen stehen im Blickpunkt.

Den Vorteilen von ACs stehen der im Vergleich z.B. zu strukturierten Interviews deutlich höhere Vorbereitungs- und Zeitaufwand sowie die Anforderungen an Qualifikation und Erfahrung derjenigen gegenüber, die die ACs konzipieren, durchführen und an den Entscheidungsvorschlägen mitwirken.

Aus heutiger Sicht ist der Einsatz von AC-Elementen zur Vorbereitung von Auswahlentscheidungen für Dienststellen- und Schulleitungspositionen ein in der Praxis unserer Stadtverwaltung bewährtes Instrument, das dem Stadtrat wertvolle Entscheidungsgrundlagen liefert. Dies deckt sich mit den Erfahrungen, die wir in zahlenmäßig geringem Umfang auch bei ACs für einzelne Positionen unterhalb dieser Ebene, ferner regelmäßig bei der Auswahl von Nachwuchskräften für die Berufsausbildung und bei der Zulassung von Beamtinnen und Beamten sowie von Verwaltungs-Tarifbeschäftigten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (sog. Ausbildungs- und modulare Qualifizierung, Beschäftigtenlehrgänge) machen. An dem dargestellten Verfahren wird deshalb weiterhin festgehalten.

II. Herrn Ref. I/II

III. PA

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 19.11.2020  
Personalamt

(5191)



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	15.12.2020	öffentlich	Beschluss

**Betreff:**

**Erweiterung der Angebote zu Dualen Studiengängen bei der Stadt Nürnberg**

**Anlagen:**

Duale Studiengänge

**Sachverhalt (kurz):**

Die Stadt Nürnberg erweitert das Angebot an dualen Studiengängen, um im Hinblick auf die Auswirkungen des demografischen Wandels mit einer weiteren Rekrutierungsmöglichkeit dem Fachkräftemangel zu begegnen. Voraussichtlich ab dem Wintersemester 2021/2022 sollen erstmals bis zu fünf Studienplätze jährlich nach dem Modell des "Dualen Studiums mit vertiefter Praxis" angeboten werden. Die Festlegung der dualen Studiengänge/Studienrichtungen erfolgt jeweils bedarfsorientiert. Zur Sicherung der Ausbildungs- und Studienqualität schließt die Stadt Nürnberg mit dem Bildungsgspartner einen Kooperationsvertrag, in dem die wesentlichen Punkte der Zusammenarbeit vereinbart werden.

**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** 257.250 € pro Jahr

dauerhaft  nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten 257.250 € 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)  
 **Stk**

**Beschlussvorschlag:**

1. Es wird vorgeschlagen, das Angebot der Stadt Nürnberg an dualen Studienplätzen um bis zu fünf Studienplätze jährlich nach dem Modell des „Dualen Studiums mit vertiefter Praxis“ in Kooperation mit der Technischen Hochschule Georg-Simon-Ohm (TH Nürnberg) zu erweitern.

Die Festlegung der dualen Studiengänge erfolgt bedarfsorientiert in Abstimmung mit den Verantwortlichen des Personalamts, den Fachbereichen der Stadt Nürnberg und der Technischen Hochschule.

2. Die dualen Studiengänge mit vertiefter Praxis sollen frühestens erstmals zum Wintersemester 2021/2022 eingeführt werden.
3. Die im Konzept beschriebenen Rahmenbedingungen werden in den Bildungsverträgen mit den dual Studierenden vereinbart.
4. Die Stadt Nürnberg schließt einen Kooperationsvertrag mit der Technischen Hochschule Nürnberg, in dem die wesentlichen Eckpunkte der Zusammenarbeit zwischen beiden Bildungspartnern vereinbart werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.
5. Die entsprechenden Mittel sind in die Haushaltsplanung aufzunehmen.

120-20

## **Erweiterung der Angebote zu dualen Studiengängen bei der Stadt Nürnberg**

### I. Gutachten

Die Stadt Nürnberg bietet seit vielen Jahren geregelte duale Studiengänge für Beamtinnen und Beamte zu Diplom-Verwaltungswirten (w/m/d) und zu Diplom-Verwaltungsinformatikern (w/m/d) an. Aufgrund der Auswirkungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist die Stadt Nürnberg aber auch in anderen Bereichen gefordert, stärker in die Nachwuchsgewinnung und -qualifizierung zu investieren.

Durch die Einführung weiterer dualer Studiengänge können hochqualifizierte und leistungsmotivierte Nachwuchskräfte eingestellt werden, die im Sinne einer nachhaltigen Personalgewinnung bereits während des Studiums eine enge Bindung zur Arbeitgeberin Stadt Nürnberg aufbauen. Die Studierenden werden während des Studiums intensiv von Mentorinnen und Mentoren in den Fachdienststellen betreut und auf die spätere Tätigkeit und Prozesse bei der Stadt Nürnberg vorbereitet.

Das Modell der dualen Studiengänge wird auch von Wirtschaftsunternehmen stark nachgefragt, so dass die Angebote der bayerischen Hochschulen, dual zu studieren, stark zugenommen haben und sehr vielfältig sind. Duale Studienangebote gibt es überwiegend im technischen und kaufmännischen Bereich, aber auch z. B. im Sozialbereich und in der Informatik.

Vor allem mit Blick auf die enge Verbindung zwischen Theorie und Praxis ist für die städtischen Bedürfnisse ein Hochschulpartner im Raum Nürnberg unausweichlich. Die Technische Hochschule Nürnberg Georg-Simon-Ohm (TH Nürnberg) bietet für die Stadt Nürnberg derzeit das unter wirtschaftlich und wissenschaftlichen Gesichtspunkten geeignetste Angebot, da zwischen unterschiedlichen Studienmodellen und einer Vielzahl an Studiengängen gewählt werden kann.

#### Modell „Studium mit vertiefter Praxis“

Unter dem Modell „Studium mit vertiefter Praxis“ wird eine Kombination aus intensiven Praxisphasen bei der Stadt Nürnberg und dem Studium an der Hochschule verstanden. So können die Studierenden neben dem regulären Studium bereits umfassende Praxiserfahrungen sammeln. Die Studierenden sind in das reguläre Studium integriert und besuchen die Vorlesungen und Seminare gemeinsam mit nicht dual Studierenden. Die betrieblichen Phasen verteilen sich auf vorlesungs- und prüfungsfreie Zeiten (i.d.R. 15.02 bis 14.03. und 01.08. bis 30.09. eines jeden Jahres), auf das Praxissemester (5. Semester), auf die Bachelorarbeit und, je nach Vereinbarung, auf praktische Zeiten, die dem Studium vorgeschaltet sind. Bei einer regulären Studiendauer von 7 Semestern und 3,5 Jahren würden so ca. 40 % der Studienzeit in den Praxisabschnitten bei der Stadt Nürnberg verbracht werden.

Durch die Praxisphasen wird eine starke Verbundenheit der Studierenden zur Stadt Nürnberg aufgebaut. Es bleibt genügend Zeit, um den Studierenden neben fachlichen Kompetenzen wichtige Schlüsselkompetenzen für die praktische Tätigkeit zu vermitteln und die optimale Einsetzbarkeit der späteren Absolventinnen und Absolventen einzuschätzen. Durch diese intensive Vorbereitung auf die spätere Tätigkeit, reduziert sich bei der angestrebten Übernahme die Einarbeitungszeit deutlich gegenüber externen Bewerbenden und der Übergang zwischen Studium und Berufseinstieg wird so optimal genutzt. Auch für Nachwuchskräfte, die bereits

eine Ausbildung bei der Stadt Nürnberg absolviert haben, bietet ein duales Studium eine Perspektive zur Weiterentwicklung. Damit könnten engagierte Nachwuchskräfte der Stadt Nürnberg erhalten bleiben. Mit dem dualen Studium nutzt die Stadt Nürnberg eine weitere Rekrutierungsmöglichkeit, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

#### Fachrichtungen, Qualitätsstandard und Betreuung im „Dualen Studium mit vertiefter Praxis“

Die TH Nürnberg bietet für nahezu alle Bachelor- und Masterstudiengänge die Möglichkeit des Studiums mit vertiefter Praxis. Das Angebot an dualen Studiengängen bei der Stadt Nürnberg soll immer bedarfsorientiert gestaltet werden und die Erkenntnisse der Personalbedarfsplanung berücksichtigen. Ebenso werden bei der Festlegung von dualen Studiengängen die Situation auf dem Bewerbermarkt sowie die Betreuungsmöglichkeiten in den einzelnen Bereichen berücksichtigt werden. Durch die Vielfalt der Studienmöglichkeiten an der TH Nürnberg können die Dienststellen und Eigenbetriebe bedarfsorientiert Nachwuchsplanung betreiben.

Zukünftig sollen neben den bisher bei der Stadt Nürnberg durchgeführten dualen Studiengängen jährlich bis zu fünf Plätze nach dem Modell „Duales Studium mit vertiefter Praxis“ angeboten werden.

Im Hinblick auf die Berufe mit Rekrutierungsschwierigkeiten und unter Berücksichtigung der Anzahl der Planstellen sowie der ersten Erkenntnisse der Strategischen Personalbedarfsplanung wird vorgeschlagen, mit fünf Plätzen in drei technischen Studiengängen zu beginnen.

Zunächst sind folgende Studiengänge geplant:

- Bauingenieurwesen (B.Eng.)
- Elektrotechnik und Informationstechnik (B.Eng.)
- Informatik / Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)

Insbesondere in den Berufen mit hohem Einstellungsbedarf aber gleichzeitigen Personalgewinnungsproblemen bieten zusätzliche duale Studiengänge die Möglichkeit, neue Zielgruppen zu erschließen und eine weitere Säule zur Deckung des Personalbedarfs zu schaffen.

Im Zuge der Digitalisierung der Stadtverwaltung ist der Bedarf an Mitarbeitenden zum Beispiel in der Informatik sprunghaft gestiegen. Im Jahr 2020 wurden rund 30 reine IT-Stellen ausgeschrieben (ab EGr. 9b), die über den eigenen Nachwuchs nicht besetzt werden konnten.

Das Studium zum Diplom-Verwaltungsinformatiker (w/m/d) für das Beamtenverhältnis in der dritten Qualifikationsebene, das die Stadt Nürnberg regelmäßig anbietet, ist in zwei Teilbereiche gegliedert. In die Studienzeit fallen 6 Monate mit mindestens 600 Stunden verwaltungswissenschaftlichen Studieninhalten an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern. Für eine moderne Stadtverwaltung sind die Studierenden dieses speziellen Studiengangs, die gleichzeitig über eine fundierte Ausbildung im IT-Bereich sowie in rechtlichen und verwaltungswissenschaftlichen Bereichen verfügen, unverzichtbar. Aus diesem Grund hat die Stadt Nürnberg die Anzahl der Studienplätze in der Verwaltungsinformatik von zwei auf vier Plätze erhöht. Leider ist die Bewerberlage für dieses Studium derzeit nicht gut. Laut Bayerischem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat gilt dieser Trend für ganz Bayern. Nach Abfrage der Kontingente bei den Dienstherrn wurden für den Studienbeginn 2020 insgesamt 150 Plätze für das Studium der Verwaltungsinformatik eingeplant, gewonnen werden konnten aber lediglich 97 Studierende bayernweit.

Eine mögliche Ursache für diese Bewerbersituation könnte in den rechtlichen und verwaltungsbezogenen Inhalten dieses speziellen Studiums für den öffentlichen Dienst liegen. Potenzielle Bewerbende, die einen Studienplatz in der Informatik suchen, möchten sich möglicherweise komplett auf die technischen Aspekte konzentrieren.

Diese Zielgruppe möchte die Stadt Nürnberg mit den praxisintegrierten dualen Studiengängen in der Informatik zusätzlich erreichen. Freie Stellenkapazitäten bei der Stadt Nürnberg sollen zukünftig neben der Übernahme der Absolventen (w/m/d) der Verwaltungsinformatik nicht mehr nur über den Direkteinstieg nach Studienabschluss gedeckt werden. Im Hinblick auf eine nachhaltige Personalgewinnung soll die Einstellung bereits zum Studienbeginn erfolgen, um eine Bindung zur Arbeitgeberin Stadt Nürnberg während der Praxisphasen herzustellen.

Im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung bieten wir mit den praxisintegrierten Studiengängen Menschen aller Nationalitäten die Möglichkeit, bei der Stadt Nürnberg z. B. im IT-Bereich zu studieren. Da das Studium zum Diplom-Verwaltungsinformatiker (w/m/d) im Beamtenverhältnis stattfindet, können gut qualifizierte Bewerbende, die die beamtenrechtlichen Voraussetzungen wie z. B. die geforderte Staatsangehörigkeit oder die gesundheitliche Eignung nicht mitbringen, bisher nicht berücksichtigt werden. Mit den praxisintegrierten Studiengängen könnten wir zukünftig auch diese Personengruppe ansprechen, da das Studium sowie die Übernahme der Studierenden im Tarifbeschäftigtenverhältnis erfolgen soll.

Um dauerhaft eine passgenaue Auswahl der Studiengänge und eine hohe Ausbildungsqualität zu gewährleisten, ist eine enge Abstimmung zwischen den Verantwortlichen des Personalamts, der Fachdienststellen und der Technischen Hochschule erforderlich.

Nach der Festlegung der dualen Studiengänge wird aus dem jeweiligen Fachbereich ein qualifizierter Mentor / eine qualifizierte Mentorin mit möglichst akademischen Hintergrund festgelegt, der bzw. die den Kontakt zur Hochschule pflegt, die Studien- und Prüfungsordnung kennt und die Studierenden während der Praxisphasen fachlich begleitet und deren Einsätze koordiniert. Dieses Vorgehen entspricht den Empfehlungen und Qualitätsstandards der Marke „hochschule dual“ im Sinne einer gut funktionierenden Ausbildungspartnerschaft zwischen den Bildungsverantwortlichen und der Sicherung einer hohen Ausbildungsqualität für die dual Studierenden.

#### Rahmenbedingungen und arbeitsrechtliche Festlegungen für ein Studium mit vertiefter Praxis

Für die dual Studierenden im Studium mit vertiefter Praxis sind weder das Berufsbildungsgesetz noch ein Tarifvertrag anwendbar. Die Vertragsgestaltung unterliegt den gesetzlichen Anforderungen, insbesondere den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs sowie den Arbeitnehmerschutzgesetzen.

Für die Laufzeit des dualen Studiums wird ein bis zum erfolgreichen Studienabschluss befristeter Bildungsvertrag geschlossen, der insbesondere Festlegungen über Inhalt und Dauer der Tätigkeit, Probezeit, Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit, Rechte und Pflichten und sonstige Leistungen enthält.

- Beschäftigungsbeginn  
Der Vertrag sollte bereits zum 01.08. eines Jahres geschlossen werden, so dass bis zum Studienbeginn (i.d.R. zum 01.10. eines Jahres) ein ausreichender Zeitraum für eine Einschätzung der dual Studierenden getroffen werden kann. Dies ist insbesondere im Hinblick auf eine Aussage zur Probezeit wichtig.
- Probezeit  
Die Probezeit beträgt drei Monate.
- Regelmäßige wöchentliche Praxiszeit im Studium mit vertiefter Praxis

Die regelmäßige wöchentliche Praxiszeit während der betrieblichen Praxisphasen beträgt 39 Stunden. Dies entspricht der regelmäßigen Ausbildungszeit der Auszubildenden in anderen Ausbildungsgängen der Stadt Nürnberg, die unter die Regelungen des TVAöD - Besonderer Teil BBiG, fallen.

- Vergütung

Die dual Studierenden der Stadt Nürnberg im Studium mit vertiefter Praxis erhalten sowohl während der Studien- als auch während der Praxisphasen eine monatliche Vergütung entsprechend der Vergütung der Auszubildenden in Ausbildungsgängen nach TVAöD - Besonderer Teil BBiG in der jeweils gültigen Fassung.

Mit dieser Vereinbarung übertreffen wir die Empfehlungen der Initiative „hochschule dual“, die eine Vergütung während der Studienzeiten als nicht obligatorisch ansieht und im Übrigen während der Praxiszeiten eine Vergütung von anfangs 80 %, ab dem 3. Semester von 100 % der Vergütung entsprechender Ausbildungsberufe im zweiten Ausbildungsjahr als angemessen versteht.

Entsprechend des Änderungstarifvertrags Nr. 9 und Nr. 10 vom 29. Januar 2020 zum TVAöD - Besonderer Teil BBiG ergeben sich ab dem 1. März 2019 nachfolgende monatliche Vergütungssätze (brutto):

im 1. Studienjahr: 1.018,26 Euro

im 2. Studienjahr: 1.068,20 Euro

im 3. Studienjahr: 1.114,02 Euro

ab dem 4. Studienjahr: 1.177,59 Euro

Ebenso sollen die Regelungen zu unständigen Entgeltbestandteilen nach § 8 a TVAöD - BT BBiG in der jeweils gültigen Fassung für anwendbar erklärt werden.

Darüber hinaus kommen die Festlegungen zur Jahressonderzahlung nach § 14 TVAöD -BT BBiG, zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 12 TVAöD - BT BBiG, zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen nach § 13 TVAöD - BT BBiG, zur zusätzlichen Altersversorgung nach § 15 TVAöD - BT BBiG und zur Abschlussprämie nach § 17 TVAöD - BT BBiG, jeweils in der gültigen Fassung, zur Anwendung.

Der Semesterbeitrag des Studentenwerks Erlangen – Nürnberg muss von den dual Studierenden selbst getragen werden.

- Urlaubsanspruch

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Die Initiative „hochschule dual“ empfiehlt einen Mindesturlaub von 10 Tagen während der Praxisphasen.

Aus Gründen der Personalgewinnung und der Attraktivität als Arbeitgeberin soll der Urlaubsanspruch für die dual Studierenden bei der Stadt Nürnberg 25 Arbeitstage pro Jahr betragen. Davon werden bis zu 10 Tage jährlich auf vorlesungsfreie Zeiten während der theoretischen Studienphasen an der Hochschule angerechnet. Bei diesen Tagen handelt es sich z. B. um Brückentage und An- und Abreisetage für regulär Studierende.

Somit hätten die dual Studierenden der Stadt Nürnberg mindestens 15 Tage (drei Wochen) Erholungsurlaub pro Jahr, der ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit (Praxisphasen) bzw. im praktischen Studiensemester eingebracht werden kann. Dieser Zeitraum ermöglicht es den Studierenden, sich ausreichend zu erholen, ohne die Ausbil-

dungszeit und damit -qualität im Praktikum zu sehr einzuschränken. Nach den Qualitätsstandards der Initiative „hochschule dual“ sollen die Studierenden während der Praxisphasen mindestens ein eigenes Projekt übernehmen, sowie in andere Projekte und in die betrieblichen Abläufe eingebunden werden. Mindestens 15 Tage Erholungsurlaub i. d. R. verteilt auf zwei Praxisphasen (15.02. bis 14.03. eines Jahres und 01.08. bis 30.09. eines Jahres bzw. im Praxissemester) und zusätzlich 10 Tage Erholungsurlaub anrechenbar auf vorlesungsfreie Tage während der theoretischen Studienzeiten stellt einen guten Kompromiss dar zwischen dem Erholungsanspruch der Studierenden und einer verbleibenden sinnvollen, qualitativ anspruchsvollen Praxiszeit bei der Stadt Nürnberg.

- **Übernahme in ein Anschlussbeschäftigungsverhältnis**  
Die Übernahme nach einem erfolgreichen Studium erfolgt grundsätzlich im Rahmen vorhandener und besetzbarer Planstellen und gegebenenfalls nach der erfolgreichen Teilnahme an einem Auswahlverfahren.
- **Nichtbestehen**  
Bei Nichtbestehen einer Prüfung an der Hochschule, die eine Verlängerung oder Beendigung des Studiums bedeutet, endet grundsätzlich das Vertragsverhältnis über das duale Studium. Über eine entsprechende Verlängerung wird im Einzelfall entschieden.

### Auswahlprozess

Die Bewerbenden werden von der Stadt Nürnberg nach einem standardisierten Auswahlverfahren mit entsprechendem Anforderungsprofil ausgesucht. In jedem Fall sollten die Bewerbenden besonders motiviert und zielstrebig sein, da es sich um ein intensives Studium mit wenig Freizeit handelt. Zudem sollten bisherige theoretische Leistungen in einschlägigen Fächern in die Auswahlkriterien einbezogen werden, da die von der Stadt Nürnberg ausgewählten Bewerbenden sich zusätzlich regulär an der Hochschule bewerben müssen und dort gegebenenfalls einen Numerus Clausus erreichen oder besondere Aufnahmeprüfungen bestehen müssen. Unser Auswahlverfahren sollte sicherstellen, dass die Bewerbenden diese Hürde mit großer Wahrscheinlichkeit nehmen können.

Der Vertrag über das Duale Studium muss zum Zeitpunkt der Bewerbung an der TH bereits vorliegen und der Bewerbung beigelegt werden.

### Kosten

Unter analoger Anwendung der Regelungen des TVAöD - BT BBiG hinsichtlich der Vergütung und sonstiger oben beschriebener finanzieller Leistungen einschließlich der abzuführenden Arbeitgeberanteile werden für einen dualen Studienplatz insgesamt 60.000 € (ca. 17.150 € pro Jahr) an Personalkosten erwartet. Bei fünf Studierenden wären bis Studienabschluss Gesamtkosten von insgesamt 300.000 € (ca. 85.750 € pro Jahr) zu finanzieren.

Sollte es bei dem angedachten Turnus von jährlich fünf Neueinstellungen für das duale Studium mit vertiefter Praxis bleiben, hätten wir ab dem Jahr 2024 im Schnitt kontinuierlich 15 dual Studierende bei der Stadt Nürnberg, die durchschnittlich 257.250 € Personalkosten jährlich verursachen würden.

Neben den beschriebenen Personalkosten entstehen keine weiteren Verpflichtungen für die Stadt Nürnberg.

In Anlehnung an die Regelungen im BL I und BL II und der Meisterqualifizierung bei SÖR soll mit den dual Studierenden keine Rückzahlungsvereinbarung getroffen werden. Üblicherweise werden bei der Stadt Nürnberg die übernommenen Lehrgangskosten zurückgefordert, nicht

aber die Personalkosten, die während der Freistellungsphasen für Lehrgänge entstehen. Lehrgangskosten entstehen im dualen Studium aber nicht.

### **Beschlussvorschlag**

1. Es wird vorgeschlagen, das Angebot der Stadt Nürnberg an dualen Studienplätzen um bis zu fünf Studienplätze jährlich nach dem Modell des „Dualen Studiums mit vertiefter Praxis“ in Kooperation mit der Technischen Hochschule Georg-Simon-Ohm (TH Nürnberg) zu erweitern.

Die Festlegung der dualen Studiengänge erfolgt bedarfsorientiert in Abstimmung mit den Verantwortlichen des Personalamts, den Fachbereichen und der Technischen Hochschule.

2. Die dualen Studiengänge mit vertiefter Praxis sollen frühestens erstmals zum Wintersemester 2021/2022 eingeführt werden.
3. Die im Konzept beschriebenen Rahmenbedingungen werden in den Bildungsverträgen mit den dual Studierenden vereinbart.
4. Die Stadt Nürnberg schließt einen Kooperationsvertrag mit der Technischen Hochschule Nürnberg, in dem die wesentlichen Eckpunkte der Zusammenarbeit zwischen beiden Bildungspartnern vereinbart werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.
5. Die entsprechenden Mittel sind in die Haushaltsplanung aufzunehmen.

II. GPR

III. GJAV

IV. GSBV

V. OBM/Gleichstellungsstelle

VI. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 10.11.2020  
Personalamt

(28 37)

Abdruck an  
DiP  
Stk



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	15.12.2020	öffentlich	Beschluss

**Betreff:**

**Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich bei der Stadt Nürnberg**

**Sachverhalt (kurz):**

siehe Sachverhalt

**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:

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

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

**Beschlussvorschlag:**

Die Verwaltung wird beauftragt, Eignungsuntersuchungen im dargestellten Umfang durchzuführen. Eine Erweiterung der zu untersuchenden Berufsgruppen kann im Benehmen mit den betroffenen Dienststellen und Eigenbetrieben durch den Referenten für Finanzen, Personal und IT festgelegt werden.

## **Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich bei der Stadt Nürnberg**

### I. Sachverhalt

Seit der Neuordnung der Untersuchungspflichten (ArbMedVV) im Jahr 2013 wird bezüglich betriebsärztlicher Untersuchungen grundsätzlich zwischen Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen unterschieden. Zu den Vorsorgeuntersuchungen gehören sog. Pflichtvorsorge-, Angebotsvorsorge- und Wunschvorsorgeuntersuchungen. Unter den Oberbegriff Eignungsuntersuchungen werden Einstellungsuntersuchungen, Untersuchungen bei Tätigkeitswechsel, anlassbezogene Eignungsuntersuchungen und regelmäßige Nachuntersuchungen gefasst.

Grundsätzlich ist ein Arbeitgeber zur Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel berechtigt, wenn bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen auf Grund der Art der auszuübenden Tätigkeit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellen. Die Eignungsuntersuchung muss sich hierbei auf die Schwerpunkte der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit beziehen. Der durchführende Betriebsärztliche Dienst ist bei all diesen Untersuchungen an die ärztliche Schweigepflicht gebunden.

Die Stadt Nürnberg macht die Einstellung und den Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich für einige Berufsgruppen von einer arbeitsmedizinischen Untersuchung abhängig. Eine Eignungsuntersuchung bei Tätigkeitswechsel findet nur statt, wenn für die bisherige Tätigkeit noch keine Eignungsuntersuchung durchgeführt wurde und die neue Tätigkeit aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit einer Eignungsuntersuchung bedarf.

Die Tätigkeiten, für die bisher Einstellungsuntersuchungen durchgeführt werden, sind alle körperlich sehr herausfordernde und belastende Tätigkeiten. Im Zuge der Einstellungsuntersuchung wird festgestellt, ob zu erwarten ist, dass der Bewerber/ die Bewerberin die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit erbringen kann, ob aufgrund einer ansteckenden Krankheit eine Gefährdung Dritter besteht und ob mit planbaren anstehenden Ausfällen gerechnet werden kann. Manche Erkrankungen / Beschwerden sind nicht äußerlich erkennbar, können aber jedoch dazu führen, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit nicht oder nicht vollumfänglich ausgeübt werden kann. Z.B. besteht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass ein Müllauflader mit Rückenbeschwerden, der diese bei der Einstellung bereits hat, früher oder später Einschränkungen bzgl. schweren Heben und Tragens erleidet. Die Rückenbeschwerden sind äußerlich nicht erkennbar und könnten ohne eine entsprechende Untersuchung nicht festgestellt werden. Auch z.B. Herzprobleme bei einem Mitarbeiter, der im fließenden Verkehr, z.B. als Straßenbauer arbeitet können langfristig zu Problemen und Gefährdungen für sich und Dritte führen.

In unseren Stellenausschreibungen wird für die Tätigkeiten, für die eine volle gesundheitliche Eignung erforderlich ist, ein entsprechender Zusatz im Anforderungsprofil aufgenommen. Durch die Durchführung von Einstellungsuntersuchungen haben wir die Möglichkeit zu prüfen, ob jemand die Stellenanforderungen vollumfänglich erfüllt.

Auch auf Seite der neuen Mitarbeitenden kann im Rahmen einer Einstellungsuntersuchung Klarheit herbeigeführt werden, welche Belastungssituationen tatsächlich auftreten und ob der neue Arbeitsplatz, ggf. mit vorhergehender Kündigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, mit Blick auf die eigene körperliche Verfassung tatsächlich passend erscheint. In einem vertrauensvollen Umfeld können die neuen Mitarbeitenden Fragen zur eigenen gesundheitlichen Situation in Bezug auf die neue Tätigkeit besprechen.

Die neu eingestellten Mitarbeitenden unterliegen i. d. R. einer sechsmonatigen Probezeit. Eine Eignungsuntersuchung führt bereits vor Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch die Bewerbenden zu einer Klärung der gesundheitlichen Eignung. In der Folge wird eine ggf. notwendige Probezeitkündigung bei erkennbaren gesundheitlichen Einschränkungen vermieden. Bei erst später auftretenden gesundheitlichen Problemen müssen zudem andere Kolleginnen und Kollegen den Leistungsabfall auffangen. Auch können aus einer fehlenden gesundheitlichen Eignung Gefahren für die eigene Sicherheit und die anderer entstehen, wenn bspw. schweres Gerät aufgrund bestimmter Einschränkungen nicht ordnungsgemäß bedient werden kann. Es ist daher für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs und für die Sicherheit aller zwingend erforderlich, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollumfänglich mit allen Aufgaben des jeweiligen Tätigkeitsbereichs betraut werden können.

Nach derzeitigem Stand werden für folgende Bereiche bzw. Tätigkeiten Eignungsuntersuchungen im o.g. Sinne durchgeführt:

- Arbeiten in Schächten, Kanälen, Deponien  
(z.B. Deponiearbeiter/innen, Kanalarbeiter/innen, Handwerkerhelfer/innen, Kanalwärter/innen, Fachkraft für Kanal-, Rohr- und Industrieservice, Fachkraft für Abwassertechniker, u.a.)
- Einsatz im gärtnerischen Bereich  
(Gartenarbeiter/innen, Gärtnerhelfer/innen, Gärtner/innen)
- Einsatz im Straßenunterhalt  
(z.B. Handwerkerhelfer/innen, Facharbeiter/innen im Straßenbau, Handwerker/innen, Wasserbauer/innen, Beleuchtungsmonteur/innen, u.a.)
- Einsatz bei der Straßenreinigung / Reinigungsarbeiten in der Müllverbrennungsanlage
- Müllaufloader/innen
- Tierpfleger/innen
- Friedhofschaftner/innen
- Einsatz als Vermessungsassistent

Im Benehmen mit den Dienststellen und Eigenbetrieben können sich die Tätigkeitsbereiche für die derzeit Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel durchgeführt werden, je nach konkreten Anforderungen, zukünftig verändern und erweitern.

Die Eignungsuntersuchung ist für die betroffenen Bewerbenden bzw. Beschäftigten Voraussetzung für die Beschäftigung mit den entsprechenden Tätigkeiten. Von der Einstellung von Bewerbenden, für die das Ergebnis der Eignungsuntersuchung „ungeeignet / nicht geeignet“

ergeben hat, wird Abstand genommen. Vorhandenen Beschäftigten, für die das Ergebnis der Eignungsuntersuchung beim Tätigkeitswechsel „ungeeignet / nicht geeignet“ ergeben hat, können keine entsprechenden Tätigkeiten übertragen werden.

Das Ergebnis der Untersuchung wird den Bewerbenden bzw. den Beschäftigten durch den betriebsärztlichen Dienst mitgeteilt. Zusätzlich erhält der / die Bewerbende bzw. Beschäftigte sowie die Arbeitgeberin eine schriftliche Bescheinigung, die eine der folgenden Beurteilungen enthält:

- geeignet
- geeignet unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. geeignete Sehhilfe)
- nicht geeignet / ungeeignet.
- nicht beurteilbar

Soweit eine betriebsärztliche Beurteilung über die Eignung noch nicht abschließend vorgenommen werden konnte, da noch abklärungsbedürftige Parameter bestehen, wird im Ergebnis „nicht beurteilbar“ mitgeteilt. Das Personalamt entscheidet dann gemeinsam mit der betroffenen Dienststelle / dem betroffenen Eigenbetrieb, ob im Einstellungsverfahren bzw. Stellenbesetzungsverfahren bis zur Beibringung der erforderlichen Unterlagen zugewartet werden kann. Sobald die erforderlichen Unterlagen vorhanden sind, muss kurzfristig eine Wiedervorstellung beim betriebsärztlichen Dienst erfolgen bzw. es erfolgt eine Begutachtung auf Grund der vorgelegten Unterlagen

Der betriebsärztliche Dienst (Kh/BÄD) hat mitgeteilt, welche Krankheitsbilder die Eignung für die o. g. Berufsgruppen/Tätigkeiten in der Regel insbesondere ausschließen:

- erhebliche, auch durch Hilfsmittel (Brille, Hörgerät) nicht ausreichend korrigierbare Herabsetzung des Seh- und Hörvermögen
- die körperliche Leistungsfähigkeit stärker beeinträchtigende Erkrankungen der Atemorgane oder des Herzens
- den Gebrauch der Extremitäten stark beeinträchtigende Verletzungsfolgen, Missbildungen oder Lähmungen
- starke Beeinträchtigung des Stütz- und Bewegungsapparates
- chronische Hautausschläge an den Händen, die Tätigkeiten wie längeres Tragen von Schutzhandschuhen bzw. längere Arbeit in feuchtem Milieu nicht zulassen
- schwere zerebrale Anfallsleide
- schwere Verhaltensstörungen, Psychosen, Neurosen, Rauschmittel- oder Alkoholsucht oder weitere, die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit beschränkende Zustände.

Nach Aussage von Kh/BÄD beinhaltet die Untersuchung in der Regel eine allgemeine Anamnese, eine körperliche Untersuchung sowie eine apparative Untersuchung des Hör- und Sehvermögens. Darüber hinaus ist eine Blut- und Urinuntersuchung erforderlich (in seltenen Ausnahmefällen kann ein Screening auf Alkohol / Drogen / Medikamente angezeigt sein). Bei körperlich sehr belastenden Tätigkeiten können Lungenfunktionsmessungen, sowie ein Ruhe- und Belastungs-EKG erforderlich sein. Bei Verdacht einer Krankheit fällt die endgültige Abklärung in den Bereich der hausärztlichen Betreuung.

### Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird beauftragt, Eignungsuntersuchungen im dargestellten Umfang durchzuführen. Eine Erweiterung der zu untersuchenden Berufsgruppen kann im Benehmen mit den betroffenen Dienststellen und Eigenbetrieben durch den Referenten für Finanzen, Personal und IT festgelegt werden.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR  
b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 03.11.2020  
Personalamt

(26 62)

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	15.12.2020	öffentlich	Beschluss

**Betreff:**

**Umsetzung der neuen Entgeltordnung im handwerklichen Bereich  
hier: Überleitung von Stellen (Arbeitspaket 1)**

**Anlagen:**

Vorlage  
Anlage 1

**Sachverhalt (kurz):**

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** 912.077 € | **Folgekosten** 912.077 € pro Jahr

dauerhaft |  nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € | davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv 912.077 € | davon Personalkosten 912.077 € 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:

Die Stellenplanänderungen erfolgen unabhängig von Geschlecht, Altersgruppe, ethnischer, sozialer oder anderer Gruppenzugehörigkeit.

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

- RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

**Beschlussvorschlag:**

Die in den Anlage 1 aufgeführten Stellen erhalten die dort angegebenen neuen Stellenwerte. Dies umfasst auch die angegebene Anbringung, Entnahme und Anpassung von ku-Vermerken sowie die Anbringung von V-Vermerken. Soweit sich durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2020 aufgrund dieser POA-Vorlage ein höherer Stellenwert ergibt, erfolgt bei Vorliegen der tarifrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen die Höhergruppierung rückwirkend zum 01.01.2020.

020-10.42.60-4/12/1

Umsetzung der neuen Entgeltordnung im handwerklichen Bereich  
hier: Überleitung von Stellen (Arbeitspaket 1)

I. 1. Ausgangslage

Zum 01.01.2020 trat die neue Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich in Kraft. Dadurch wurden die Eingruppierungsregelungen für alle tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im handwerklichen Bereich reformiert.

Insgesamt werden 1.741 Stellen (1467,72 Vollkraftstellen) in die Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich überführt. Die Bewertung dieser Stellen nach den Tätigkeitsmerkmalen der neuen Entgeltordnung erfolgt Zug um Zug in verschiedenen Arbeitspaketen und wird jeweils im POA behandelt. Das Arbeitspaket 1 enthält vor allem die Hauswirtschaftskräfte, die Handwerkerhelfer/innen, die Gärtnerhelfer/innen, die Müllaufloader/innen und die Beschäftigten auf den städtischen Friedhöfen.

2. Inhalt des Arbeitspakets 1

Im Arbeitspaket 1 wurden 621 Stellen (616,57 Vollkraftstellen) nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen übergeleitet und sollen nun im Stellenplan entsprechend ausgewiesen werden. In der beigegefügt Anlage 1 "Überleitung von Stellen in die Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich" sind alle Stellen aufgeführt, deren Stellenwert festgelegt werden soll. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um folgende Bereiche:

2.1 Gärtnerhelfer/innen

Für den Bereich der Gärtnerhelfer/innen (68 Stellen, 66,93 Vollkraftstellen) sind die Tätigkeitsmerkmale unverändert geblieben. Auch nach der neuen Entgeltordnung sind Gärtnerhelfer/innen grundsätzlich in Entgeltgruppe 4 eingruppiert, so dass die Stellen im bisherigen Stellenwert EGr. 4 verbleiben. Lediglich eine Gärtnerhelferstelle, die mit einem ausgebildeten Gärtner besetzt ist, ist nach EGr. 5 bewertet. Der ku-Vermerk (ku E4) bleibt erhalten.

Der Bereich der Gärtnerhelfer/innen wurde abschließend bewertet und kann endgültig in die neue Entgeltordnung übergeleitet werden.

2.2 Handwerkerhelfer/innen

Für den Bereich der Handwerkerhelfer/innen (53 Stellen, 52,83 Vollkraftstellen) sind die Tätigkeitsmerkmale unverändert geblieben, so dass der Großteil der Stellen im bisherigen Stellenwert EGr. 4 (Handwerkerhelfer/innen) verbleibt. Bei 2 Stellen (Handwerkerhelfer/in, Fahrer/in bis 7,5 t) ergibt sich künftig eine höhere Stellenwertigkeit (EGr. 5 anstatt EGr. 4).

2.3 Straßenreinigung

130 Stellen (130,00 Vollkraftstellen) aus dem Bereich Straßenreinigung, die bisher im Entgeltgruppe 2UE eingruppiert waren, sind gem. Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich nun in Entgeltgruppe 3 bewertet.

2.4 Friedhofsordner/innen, Friedhofsschaffner/innen

Für 19 Stellen (19,00 Vollkraftstellen) im Bereich Friedhof ergibt sich wegen Wahrnehmung überwiegend ordnender Tätigkeiten nach der neuen Entgeltordnung eine Bewertung in EGr. 5. Bisher waren diese Stellen nach EGr. 4 bewertet.

45 Stellen (45,00 Vollkraftstellen) für Friedhofsschaffner waren bisher nach EGr. 4 bewertet. Auf der Basis aktueller Arbeitsplatzbeschreibungen wurde die Stellenwerte überprüft. Sie sind tarifgerecht.

#### 2.5 Hauswirtschaftskräfte

4 Stellen (4,00 Vollkraftstellen) für Hauswirtschaftskräfte in Kombi-Einrichtungen (Hort/ Mittagsbetreuung/schulische Ganztagsangebote) werden in EGr. 4, 78 Stellen (78,00 Vollkraftstellen) für sonstige Hauswirtschaftskräfte in EGr. 2 unverändert übergeleitet.

#### 2.6 Müllauflader/innen

194 Stellen für Müllauflader/innen (194,00 Vollkraftstellen), die bisher nach EGr. 3 bzw. 4 bewertet waren, wurden aufgrund der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen überprüft und neu bewertet. Die Stellen sind in EGr. 4 tarifgerecht bewertet.

Darüber hinaus wurden verschiedene Einzelfälle, die aufgrund neuer Regelungen bewertet werden mussten oder deren Arbeitsplatzbeschreibung nicht mehr zutreffend war, bearbeitet. Dieses Stellen sind ebenfalls in der Anlage 1 "Überleitung von Stellen in die Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich" enthalten.

Insgesamt 28 Stellen werden aufgrund der bisherigen Arbeitsplatzbeschreibung vorläufig mit dem in der Anlage ausgewiesenen Stellenwert übergeleitet und in einem 2. Schritt –ggf. nach Konkretisierung der tarifrechtlichen Bestimmungen- neu bewertet. Diese Stellen erhalten deshalb einen Stellenvermerk „V“ – vorläufig übergeleitet.

### 3. Kosten

Auf der Basis der kalkulierten durchschnittlichen Personalkosten für das Haushaltsjahr 2020 wurden die Kosten berechnet:

Im Kernhaushalt können insgesamt 189 Stellen (184,57 Vollkraftstellen) übergeleitet werden. Bei 19 Stellen (19,00 Vollkraftstellen) ergibt sich ein höherer Stellenwert als bisher.

Aus diesen Veränderungen ergeben sich Einsparungen im Kernhaushalt in Höhe von 23.424,91 €/Jahr. Dies beruht darauf, dass im Jahr 2020 aufgrund der Berechnung der Durchschnittspersonalkosten die Kosten für eine Stelle in der Entgeltgruppe 5 niedriger sind als die Kosten für eine Stelle in der Entgeltgruppe 4.

Bei den Eigenbetrieben wurden insgesamt 432 Stellen (432,00 Vollkraftstellen) überprüft. Bei 326 Stellen (326,00 Vollkraftstellen) ergibt sich ein höherer Stellenwert als bisher. Dadurch entstehen bei den Eigenbetrieben Mehrkosten in Höhe von 935.502,76 €/Jahr.

Per Saldo ergeben sich durch diese Änderungen Mehrkosten in Höhe von 912.077,85 €/Jahr.

### 4. Höhergruppierung der Mitarbeiter/-innen

Ergibt sich durch die Überleitung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten entsprechend einzugruppieren. Ein Antrag durch die bzw. den Beschäftigten ist nicht erforderlich.

### 5. Diversity Check

Die Stellenplanänderungen erfolgen unabhängig von Geschlecht, Altersgruppe, ethnischer, sozialer oder anderer Gruppenzugehörigkeit.

## 6. Beschlussvorschlag

Die in den Anlage 1 aufgeführten Stellen erhalten die dort angegebenen neuen Stellenwerte. Dies umfasst auch die angegebene Anbringung, Entnahme und Anpassung von ku-Vermerken sowie die Anbringung von V-Vermerken.

Soweit sich durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2020 aufgrund dieser POA-Vorlage ein höherer Stellenwert ergibt, erfolgt bei Vorliegen der tarifrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen die Höhergruppierung rückwirkend zum 01.01.2020.

## 7. Ausblick

Die Überleitung der übrigen Stellen des handwerklichen Bereichs wird in weiteren 2 bis 3 Arbeitspaketen erfolgen. Diese werden dem POA sukzessive vorgelegt.

## II. Laufweg im DMS

<b>OE</b>	<b>Unterschrieben am</b>	<b>Unterschrieben von</b>	<b>Unterschriftenart</b>	<b>Bemerkung</b>
Ref. I/II-CC	02.12.2020	Betz, Kerstin	Schlusszeichnen	
Ref. I/II	02.12.2020	Riedel, Harald	Genehmigung	

## III. GPR

## IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 02.12.2020

Ref. I/II (Referat für Finanzen, Personal und IT)

i. A.

gez. Betz (52 27)

(Unterschrift liegt elektronisch vor)

Abdruck:

PR 2. BM

PR 3. BM

PR Ref. III

PR Ref. V

PR ASN

PR SUN

PR SÖR

DiP

**Stellenplanauswertung (SAP HCM) zur Überleitung handwerklicher Stellen in die EGO Handwerk Bayern**

(Stand: 01.01.2020 - Inkrafttreten EGO Handwerk Bayern)

lfd. Nr.	Stelle Nr.	Funktionsbezeichnung	bisheriger Stellenwert	ggf. neue Funktionsbezeichnung	künftiger Stellenwert	ggf. ku-Vermerk
1	415.6090	GÄRTNERHELFER/IN	E5		E5	ku E 4
2	416.2288	GÄRTNERHELFER/IN ERFAHRUNGSFELD	E4		E4	
3	416.2289	HANDWERKERHELFER/IN ERFAHRUNGSFELD	E4		E4	
4	416.3916	HANDWERKERHELFER/IN	E4		E4	
5	520.7501	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E4		E4	
6	520.7502	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E4		E4	
7	520.7503	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E4		E4	
8	520.7504	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E4		E4	
9	520.7519	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT (SPRINGER/IN)	E2		E2	
10	520.7520	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT (SPRINGER/IN)	E2		E2	
11	520.7521	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
12	520.7522	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
13	520.7523	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
14	520.7524	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
15	520.7525	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
16	520.7526	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
17	520.7527	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
18	520.7528	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
19	520.7529	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
20	520.7530	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
21	520.7531	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
22	520.7532	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
23	520.7533	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
24	520.7534	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
25	520.7535	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
26	520.7536	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
27	520.7537	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
28	520.7538	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
29	520.7539	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
30	520.7540	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
31	520.7541	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
32	520.7542	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
33	520.7543	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
34	520.7544	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
35	520.7545	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
36	520.7546	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
37	520.7547	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
38	520.7548	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
39	520.7549	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
40	520.7550	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
41	520.7551	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
42	520.7552	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
43	520.7553	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
44	520.7554	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
45	520.7555	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
46	520.7556	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
47	520.7557	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
48	520.7558	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	

49	520.7559	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
50	520.7560	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
51	520.7561	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
52	520.7562	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
53	520.7563	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
54	520.7564	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
55	520.7565	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
56	520.7566	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
57	520.7567	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
58	520.7568	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
59	520.7569	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
60	520.7570	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
61	520.7571	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
62	520.7572	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
63	520.7573	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
64	520.7574	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
65	520.7575	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
66	520.7576	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
67	520.7577	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
68	520.7578	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
69	520.7579	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
70	520.7580	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
71	520.7581	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
72	520.7582	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
73	520.7583	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
74	520.7584	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
75	520.7585	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
76	520.7586	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
77	520.7587	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
78	520.7588	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
79	520.7589	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
80	520.7590	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
81	520.7591	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
82	520.7592	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
83	520.7593	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
84	520.7594	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
85	520.7595	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
86	520.7596	HAUSWIRTSCHAFTSKRAFT	E2		E2	
87	640.4925	HANDWERKERHELPER/IN	E4		E4	
88	740.2410	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN, VORARBEI	E4		E4	
89	740.2420	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4		E4	
90	740.2430	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4		E4	
91	740.2440	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4		E4	
92	740.2450	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4		E4	
93	740.2460	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4		E4	
94	740.2470	FAHRER/IN, FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4		E4	
95	740.3121	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
96	740.3123	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
97	740.3125	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
98	740.3126	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
99	740.3128	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
100	740.3129	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
101	740.3130	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	
102	740.3132	FRIEDHOFORDNER/IN	E4		E5	

103	740.3134	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
104	740.3136	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
105	740.3162	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
106	740.3164	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
107	740.3166	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
108	740.3168	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
109	740.3170	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
110	740.3172	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
111	740.3174	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
112	740.3176	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
113	740.3178	FRIEDHOFORDNER/IN	E4	E5
114	740.3225	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN VORARB	E4	E4
115	740.3227	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN VORARB	E4	E4
116	740.3230	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
117	740.3231	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
118	740.3233	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
119	740.3234	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
120	740.3235	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
121	740.3240	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
122	740.3242	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
123	740.3244	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
124	740.3246	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
125	740.3249	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
126	740.3250	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
127	740.3251	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
128	740.3253	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
129	740.3263	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
130	740.3265	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
131	740.3271	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3
132	740.3273	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3
133	740.3275	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3
134	740.3276	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3
135	740.3277	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3
136	740.3325	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN VORARB	E4	E4
137	740.3327	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN VORARB	E4	E4
138	740.3330	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
139	740.3332	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
140	740.3334	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
141	740.3336	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
142	740.3338	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
143	740.3340	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
144	740.3342	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
145	740.3344	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
146	740.3346	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
147	740.3348	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
148	740.3350	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
149	740.3352	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
150	740.3354	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
151	740.3356	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
152	740.3358	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
153	740.3360	FRIEDHOFSSCHAFFNER/IN	E4	E4
154	740.3362	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
155	740.3364	FRIEDHOFSCHAFFNER/IN	E4	E4
156	740.3371	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3

157	740.3373	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3	
158	740.3375	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3	
159	740.3377	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3	
160	740.3379	BESTATTUNGSBETREUER/IN	E3	E3	
161	740.3613	FAHRER/IN, FRIEDHOFSSCHAFFNER	E4	E4	
162	740.3644	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	
163	740.3645	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	
164	740.3646	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	
165	740.3750	GAERTNERHELPER/IN VORARB	E4	E4	
166	740.3755	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
167	740.3756	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
168	740.3758	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
169	740.3759	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
170	740.3760	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
171	740.3761	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
172	740.3762	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
173	740.3763	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
174	740.3779	GAERTNERHELPER., HANDWERKERHELPER.	E4	E4	
175	740.5527	HANDWERKERHELPER/IN U LAGERGEH	E4	E4	
176	740.5545	GAERTNERHELPER/IN VORARB	E4	E4	
177	740.5551	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
178	740.5552	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
179	740.5553	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
180	740.5554	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
181	740.5555	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
182	740.5556	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
183	740.5557	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
184	740.5558	GAERTNERHELPER/IN VORARB	E4	E4	
185	740.5559	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
186	740.5560	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
187	740.5561	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
188	740.5562	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
189	740.5563	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4	
190	800.1521	KRAFTFAHRER/IN, HANDWERKERHELPER/IN,	E5	E5	V
191	800.1522	KRAFTFAHRER/IN, HANDWERKERHELPER/IN,	E5	E5	V
192	800.1523	KRAFTFAHRER/IN, HANDWERKERHELPER/IN,	E5	E5	V
193	800.1524	KRAFTFAHRER/IN, HANDWERKERHELPER/IN,	E5	E5	V
194	800.1525	KRAFTFAHRER/IN, HANDWERKERHELPER/IN,	E5	E5	V
195	800.1526	KRAFTFAHRER/IN, HANDWERKERHELPER/IN,	E5	E5	V
196	800.1531	HANDWERKERHELPER/IN, FAHRER/IN BIS 7,5	E4	E5	
197	800.1532	194 Stellen für müllaflader	E4	E5	
198	800.2283	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
199	800.2284	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
200	800.2285	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
201	800.2286	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
202	800.2287	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
203	800.2288	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
204	800.2337	HANDWERKERHELPER/IN (BOTE)	E4	E4	
205	800.2339	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4	V
206	820.1115	HANDWERKERHELPER/IN, FAHRZEUGPFLEGER/IN	E4	E4	
207	820.4301	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4	
208	820.4302	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4	
209	820.4303	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4	
210	820.4304	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4	

211	820.4305	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
212	820.4306	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
213	820.4307	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
214	820.4308	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
215	820.4309	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
216	820.4310	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
217	820.4311	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
218	820.4312	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
219	820.4313	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
220	820.4314	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
221	820.4315	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
222	820.4316	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
223	820.4317	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
224	820.4318	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
225	820.4319	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
226	820.4320	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
227	820.4321	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
228	820.4322	MUELLAUFLADER/IN WAGENFÜHRER/IN	E3	E4
229	820.4323	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
230	820.4324	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
231	820.4326	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
232	820.4327	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
233	820.4328	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
234	820.4329	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
235	820.4330	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
236	820.4331	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
237	820.4332	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
238	820.4333	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
239	820.4334	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
240	820.4335	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
241	820.4336	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
242	820.4337	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
243	820.4338	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
244	820.4340	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
245	820.4341	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
246	820.4342	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
247	820.4343	MUELLAUFLADER/IN, VORARB.	E3	E4
248	820.4344	MUELLAUFLADER/IN VORARB.	E3	E4
249	820.4345	MÜLLAUFLADER/IN (BIOMÜLL)	E3	E4
250	820.4360	MUELLAUFLADER/IN WAGENFUEHRER/IN	E3	E4
251	820.4361	MUELLAUFLADER/IN WAGENFUEHRER/IN	E3	E4
252	820.4362	MUELLAUFLADER/IN WAGENFUEHRER/IN	E3	E4
253	820.4363	GAS, MÜLLAUFLADER/IN	E3	E3
254	820.4364	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4
255	820.4401	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
256	820.4402	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
257	820.4403	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
258	820.4404	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
259	820.4405	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
260	820.4406	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
261	820.4407	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
262	820.4408	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
263	820.4409	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
264	820.4410	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4

265	820.4411	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
266	820.4412	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
267	820.4414	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
268	820.4415	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
269	820.4416	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
270	820.4417	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
271	820.4418	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
272	820.4420	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
273	820.4421	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
274	820.4422	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
275	820.4423	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
276	820.4424	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
277	820.4425	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
278	820.4426	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
279	820.4427	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
280	820.4428	MUELLAUFLADER/IN (BIOMUELL)	E3	E4
281	820.4430	MUELLAUFL. (SCHADST.SAMM.)	E3	E4
282	820.4431	MÜLLAUFLADER/IN (BIOMÜLL)	E3	E4
283	820.4432	MÜLLAUFLADER/IN (BIOMÜLL)	E3	E4
284	820.4433	MÜLLAUFLADER/IN (BIOMÜLL)	E3	E4
285	820.4501	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
286	820.4502	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
287	820.4503	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
288	820.4505	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
289	820.4506	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
290	820.4508	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
291	820.4509	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
292	820.4510	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
293	820.4511	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
294	820.4512	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
295	820.4513	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
296	820.4514	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
297	820.4515	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
298	820.4516	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
299	820.4517	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
300	820.4518	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
301	820.4519	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
302	820.4520	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
303	820.4521	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
304	820.4522	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
305	820.4523	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
306	820.4524	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
307	820.4525	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
308	820.4526	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
309	820.4528	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
310	820.4529	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
311	820.4530	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
312	820.4531	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
313	820.4532	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
314	820.4534	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
315	820.4535	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
316	820.4536	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
317	820.4537	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
318	820.4538	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4

319	820.4539	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
320	820.4540	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
321	820.4541	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
322	820.4542	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
323	820.4543	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
324	820.4544	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
325	820.4546	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
326	820.4547	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
327	820.4548	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
328	820.4549	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
329	820.4550	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
330	820.4551	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
331	820.4552	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
332	820.4553	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
333	820.4554	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
334	820.4555	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
335	820.4556	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
336	820.4557	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
337	820.4558	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
338	820.4559	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
339	820.4560	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
340	820.4562	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
341	820.4563	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
342	820.4564	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
343	820.4565	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
344	820.4566	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
345	820.4567	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
346	820.4568	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
347	820.4569	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
348	820.4570	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
349	820.4571	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
350	820.4572	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
351	820.4573	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
352	820.4574	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
353	820.4575	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
354	820.4576	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
355	820.4577	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
356	820.4578	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
357	820.4579	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
358	820.4580	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
359	820.4581	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
360	820.4582	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
361	820.4583	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
362	820.4584	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
363	820.4585	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
364	820.4586	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
365	820.4587	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
366	820.4588	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
367	820.4590	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
368	820.4591	GAS, MÜLLAUFLADER/IN	E3	E3
369	820.4592	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
370	820.4593	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
371	820.4594	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4
372	820.4595	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4

373	820.4596	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
374	820.4597	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
375	820.4598	MUELLAUFLADER/IN, WAGENFÜHRER/IN	E3	E4	
376	820.4599	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
377	820.4600	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
378	820.4601	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
379	820.4602	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
380	820.4603	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
381	820.4605	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
382	820.4606	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
383	820.4607	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
384	820.4608	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
385	820.4609	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
386	820.4610	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4	
387	820.4611	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
388	820.4612	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
389	820.4613	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
390	820.4614	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
391	820.4615	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
392	820.4616	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
393	820.4617	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
394	820.4618	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
395	820.4619	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
396	820.4620	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
397	820.4621	MUELLAUFLADER/IN	E3	E4	
398	820.4630	GAS, MÜLLAUFLADER/IN	E3	E3	
399	820.4631	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4	
400	820.4701	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4	
401	820.4702	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4	
402	820.4703	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4	
403	820.4704	MÜLLAUFLADER/IN	E3	E4	
404	850.3156	REIFENPFLEGER/IN, HANDWERKERHELFER/IN	E5	E5	
405	850.3326	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
406	850.3331	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
407	850.3337	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
408	850.3338	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
409	850.3375	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	
410	850.3439	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	
411	850.3441	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	
412	850.3468	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
413	850.3511	GAERTNERHELFER/IN, KRAFTFAHRER/IN	E4	E4	
414	850.3541	GAERTNERHELFER/IN	E4	E4	
415	850.3551	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	
416	850.3633	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
417	850.3643	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	V
418	850.3710	GÄRTNERHELFER/IN VORARB. MAHD	E4	E4	
419	850.3712	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
420	850.3722	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
421	850.3723	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
422	850.3724	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
423	850.3729	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
424	850.3730	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
425	850.3732	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	
426	850.3742	GÄRTNERHELFER/IN	E4	E4	

427	850.3743	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
428	850.3746	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
429	850.3748	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
430	850.3750	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
431	850.3757	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
432	850.3758	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
433	850.3912	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
434	850.3932	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
435	850.3936	GÄRTNERHELFFER/IN	E4	E4
436	850.4131	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
437	850.4136	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
438	850.4146	GAERTNERHELFFER/IN	E4	E4
439	850.4231	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
440	850.4238	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
441	850.4239	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
442	850.4252	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
443	850.4254	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
444	850.4255	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
445	850.4262	HANDWERKERHELFFER/IN	E4	E4
446	850.4269	GAERTNERHELFFER/IN	E4	E4
447	850.4271	HELFFER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
448	850.4276	GAERTNERHELFFER/IN	E4	E4
449	850.4289	GAERTNERHELFFER/IN, KRAFTFAHRER/IN	E4	E4
450	850.4293	GAERTNERHELFFER/IN	E4	E4
451	850.4294	HELFFER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
452	850.4296	HELFFER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
453	850.4317	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
454	850.4318	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
455	850.4321	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
456	850.4323	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
457	850.4324	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
458	850.4325	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
459	850.4326	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
460	850.4327	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
461	850.4328	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
462	850.4329	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
463	850.4331	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
464	850.4333	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
465	850.4336	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
466	850.4337	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
467	850.4338	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
468	850.4339	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
469	850.4341	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
470	850.4342	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
471	850.4343	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
472	850.4344	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
473	850.4348	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
474	850.4349	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
475	850.4351	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
476	850.4352	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
477	850.4353	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
478	850.4354	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
479	850.4355	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
480	850.4357	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3

481	850.4428	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	
482	850.4439	HANDWERKERHELFER/IN	E4	E4	
483	850.4451	GAERTNERHELFER/IN	E4	E4	
484	850.4459	GAERTNERHELFER/IN, KRAFTFAHRER/IN	E4	E4	
485	850.4462	GAERTNERHELFER/IN	E4	E4	
486	850.4463	HELFER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4	
487	850.4464	GAERTNERHELFER/IN	E4	E4	
488	850.4466	GAERTNERHELFER/IN	E4	E4	
489	850.4521	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
490	850.4522	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	V
491	850.4523	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3	V
492	850.4524	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
493	850.4525	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
494	850.4526	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	V
495	850.4527	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
496	850.4528	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	V
497	850.4529	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	V
498	850.4531	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3	V
499	850.4533	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	V
500	850.4534	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
501	850.4536	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
502	850.4537	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	V
503	850.4538	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
504	850.4539	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3	
505	850.4540	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
506	850.4541	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
507	850.4542	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
508	850.4543	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
509	850.4544	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
510	850.4545	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
511	850.4546	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
512	850.4547	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
513	850.4548	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
514	850.4549	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
515	850.4551	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
516	850.4552	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
517	850.4553	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
518	850.4554	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
519	850.4555	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
520	850.4556	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
521	850.4557	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
522	850.4558	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3	
523	850.4559	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
524	850.4560	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
525	850.4561	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
526	850.4562	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
527	850.4567	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
528	850.4569	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
529	850.4571	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
530	850.4572	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
531	850.4573	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3	
532	850.4574	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
533	850.4575	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	
534	850.4576	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3	

535	850.4577	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
536	850.4578	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
537	850.4581	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3
538	850.4582	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
539	850.4583	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
540	850.4584	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
541	850.4585	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
542	850.4587	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
543	850.4588	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
544	850.4592	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
545	850.4593	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
546	850.4594	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
547	850.4595	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
548	850.4596	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
549	850.4629	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
550	850.4634	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
551	850.4636	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
552	850.4640	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
553	850.4654	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
554	850.4657	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
555	850.4659	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
556	850.4663	HANDWERKERHELPER/IN	E4	E4
557	850.4669	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4
558	850.4671	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4
559	850.4674	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4
560	850.4676	GAERTNERHELPER/IN, KRAFTFAHRER/IN	E4	E4
561	850.4678	HELPER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
562	850.4679	HELPER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
563	850.4689	GAERTNERHELPER/IN	E4	E4
564	850.4696	HELPER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
565	850.4697	HELPER/IN SPIELPLATZK.	E4	E4
566	850.4717	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
567	850.4718	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
568	850.4721	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
569	850.4723	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3
570	850.4724	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
571	850.4725	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
572	850.4726	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
573	850.4727	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
574	850.4728	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
575	850.4729	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3
576	850.4732	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
577	850.4733	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
578	850.4735	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
579	850.4736	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
580	850.4738	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE	E3
581	850.4739	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
582	850.4740	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
583	850.4741	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
584	850.4742	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
585	850.4743	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
586	850.4746	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
587	850.4747	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3
588	850.4758	STRASSENREINIGER/IN	E2UE	E3

589	850.4762	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
590	850.4764	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
591	850.4767	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
592	850.4774	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE		E3	
593	850.4777	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
594	850.4778	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
595	850.4779	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
596	850.4782	STRASSENREINIGER/IN, VORARBEITER/IN	E2UE		E3	
597	850.4783	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
598	850.4786	STRASSENREINIGER/IN VORARB.	E2UE		E3	
599	850.4787	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
600	850.4788	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
601	850.4789	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
602	850.4791	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
603	850.4792	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
604	850.4793	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
605	850.4794	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
606	850.4796	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
607	850.4797	STRASSENREINIGER/IN	E2UE		E3	
608	850.4838	HANDWERKERHELFFER/IN	E4		E4	
609	850.4847	HELFFER/IN SPIELPLATZK.	E4		E4	
610	850.4852	GAERTNERHELFFER/IN	E4		E4	
611	850.4853	GAERTNERHELFFER/IN	E4		E4	
612	850.4857	GAERTNERHELFFER/IN	E4		E4	
613	850.4869	HELFFER/IN SPIELPLATZKONTROLLE	E4		E4	
614	850.4874	GAERTNERHELFFER/IN	E4		E4	
615	850.4878	HANDWERKERHELFFER/IN, KRAFTFAHRER/IN	E4		E4	
616	850.4929	HANDWERKERHELFFER/IN	E4		E4	
617	850.4936	HANDWERKERHELFFER/IN	E4		E4	
618	850.4942	GAERTNERHELFFER/IN	E4		E4	
619	850.4944	GAERTNERHELFFER/IN, KRAFTFAHRER/IN	E4		E4	
620	850.4946	GAERTNERHELFFER/IN	E4		E4	
621	850.4949	HANDWERKERHELFFER/IN	E4		E4	