Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

11.05.2021

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente 3
Tischvorlagen Öffentlich NEU 3
Vorlagendokumente 5
* TOP Ö 1 Praktika bei der Stadt Nürnberg 5
Antrag der Stadtratsfrktion DIE GRÜNEN vom 10.05.2021 - TISCHVORLAGE 5
* TOP Ö 2 Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg 7
Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021 (TISCHVORLAGE) 7
Stellungnahme des GPR vom 04.05.2021 zu TOP 2 (TISCHVORLAGE) 8
Stellungnahme der GSBV vom 06.05.2021 zu TOP 2 (TISCHVORLAGE) 11
* TOP Ö 3 Unbefristete Übernahme von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften 13
Stellungnahme des GPR und der GJAV vom 04.05.2021 zu TOP 3 (Tischvorlage) 13

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 10.05.2021

TISCHVORLAGEN
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 11.05.2021

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

1. Praktika bei der Stadt Nürnberg; Beschluss

Hier:
1.) Aktualisierung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie des Handbuchs zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

2.) Erweiterung der Studiengänge für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich sowie Erhöhung des Entgelts

Hier:

Antrag der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN vom 10.05.2021

- TISCHVORLAGE -

Riedel, Harald

2. **Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg** Beschluss

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021

Hier:

- Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021
- Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 04.05.2021
- Stellungnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung vom 06.05.2021

- TISCHVORLAGEN -

Riedel, Harald

3. **Unbefristete Übernahme von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften** Bericht

Bezug:
Antrag Linke Liste vom 07.01.2021
Antrag SPD-Stadtratsfraktion vom 03.03.2021
Antrag CSU-Stadtratsfraktion vom 08.03.2021

Hier:

- gemeinsame Stellungnahme des Gesamtpersonalrats und der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung vom 04.05.2021

- TISCHVORLAGE –

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

Ö 1

BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN

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

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus

90403 Nürnberg

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Stadtratsfraktion Nürnberg

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

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

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

Nürnberg, 10. Mai 2021

Antrag für die Sitzung des POA am 11. Mai 2021 zu TOP Ö1:
Praktika bei der Stadt Nürnberg
Vergütung von Praktikant*innen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

„der Fachkräftemangel sorgt schon jetzt dafür, dass in vielen Verwaltungen Stellen unbesetzt bleiben." Dieses Zitat aus einem Artikel, der 2018 auf *kommunal.de* erschienen ist, führte zugleich auch die Gründe an: Überalterung des Personals und die Konkurrenz aus der Privatwirtschaft. Einer der größten Faktoren, weshalb viele potenzielle Fachkräfte eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft bevorzugen, liegt unter anderem in der besseren Bezahlung. Um jedoch Nachwuchskräfte an sich zu binden, sollte die Stadt sich so attraktiv wie möglich zeigen – und bei der gerechten Bezahlung von Praktika beginnen.

In der städtischen *Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten* ist zu lesen, dass Studierende, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, zwar keinen Vergütungsanspruch haben, aber eine Ausnahme bei Studierenden der Sozialen Arbeit bzw. vergleichbaren Studiengängen und den Studierenden von naturwissenschaftlichen und technischen Fächern gemacht wird. Auffällig dabei ist, dass erste Gruppe aktuell 205 Euro im Monat erhält, ab Studienbeginn 2022 erhöht sich das Gehalt hier auf 400 Euro im Monat. Praktikant*innen aus den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen hingegen verdienen 500 Euro monatlich.

Dabei ist es nicht nur problematisch, dass diese Gehälter unter der Empfehlung des Deutschen Gewerkschaftsbunds von 853 Euro (orientiert am Bafög-Höchstsatz) liegen, sondern auch, dass es einen Unterschied hinsichtlich der Bezahlung gibt. Nach wie vor üben vor allem Frauen soziale Berufe aus und mit diesem Ungleichgewicht im Praktikumsgehalt trägt die Stadt Nürnberg weiter zu strukturell gesellschaftlichen Unterschieden bei und verfestigt diese zusätzlich.

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

- Die Stadt erhöht das Gehalt bei Pflichtpraktika von Studierenden der Sozialen Arbeit bzw. vergleichbarer Studiengänge auf 500 Euro und verpflichtet sich, beim Gehalt von Pflichtpraktika zukünftig keine Unterschiede zwischen Studierenden der Sozialen Arbeit bzw. vergleichbarer Studiengänge und Studierenden von naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu machen.
- Der Kämmerer legt den Haushaltsentwurf für 2022 entsprechend vor, dass die Erhöhung des Praktikumsgehalts für Studierende der Sozialen Arbeit bzw. vergleichbarer Studiengänge von 205 Euro auf 500 Euro bereits ab Januar 2022 erfolgen kann.

Mit freundlichen Grüßen



Réka Lörincz
Stadträtin



Andrea Friedel
stv. Fraktionsvorsitzende

Ö 2

CSU Stadtratsfraktion Nürnberg

Stadtratsfraktion Nürnberg SPD

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER
25. FEB. 2021
/ ..... Nr. .....
1 Zur Kts. | 3 Zur Stellungnahme
4 Antwort vor Absendung vorlegen
2 z.w.V. | 5 Abdruck zur Unterschrift beifügen

Nürnberg, 22.02.2021
Bälz / Penzkofer-Röhrl

Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto für städtische Bedienstete

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg soll und muss eine attraktive und konkurrenzfähige Arbeitgeberin bleiben und werden. Ein wichtiges Element ist die Errichtung eines sogenannten Langzeitarbeitszeitkontos, in dem die Beschäftigten Arbeitszeitguthaben und Überstunden ansparen können. Damit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert werden.

Daher stellen die Stadtratsfraktionen von CSU und SPD gemeinsam zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Verwaltung prüft die Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos für die Beschäftigten der Stadt Nürnberg und entwickelt ein entsprechendes Konzept hierzu. Ein mögliches Konzept sollte insbesondere berücksichtigen, dass die Kontensalden „in Zeit" ausgewiesen werden und die Beschäftigten das angesparte Zeitguthaben in der Freistellungsphase verwenden zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Krieglstein
CSU-Fraktionsvorsitzender

Thorsten Brehm
SPD-Fraktionsvorsitzender

POA Vorlage:
Einrichtung eines Langzeit-/Lebensarbeitszeitskontos bei der Stadt Nürnberg
hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

I. Der Gesamtpersonalrat begrüßt den gemeinsamen Antrag von CSU und SPD zur Einrichtung eines Langzeitkontos bei der Stadt Nürnberg. Seit Jahren ist dies eine zentrale Forderung des Gesamtpersonalrats zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie ein wichtiger Baustein zur Werbung und Bindung von Fachkräften. Wir bedauern, dass diesbezüglich bisher keine Lösung gefunden wurde. Ein Vorschlag unsererseits für eine Dienstvereinbarung liegt der Stadtverwaltung bereits seit Mai 2019 vor.

Anders als im Gutachten dargestellt, wird das Modell des Langzeitkontos unserer Erfahrung nach insbesondere auch von jüngeren Beschäftigten nachgefragt, die sich in absehbarer Zukunft beispielsweise eine Familiengründung vorstellen können. Sie sehen darin eine Chance ohne finanziellen Druck den Beginn eines neuen Lebensabschnitts als Eltern gemeinsam mitzuerleben und die Herausforderungen gemeinsam zu meistern. Durch das Langzeitkonto haben sie die Möglichkeit in der Phase ohne familiäre Verpflichtung deutlich mehr Leistung anzubieten und damit die Stadt Nürnberg sowie ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen und dadurch Zeitguthaben aufzubauen, um dieses dann zu nutzen, wenn sie privat stärker gefordert sind. Das Langzeitkonto eignet sich also für Lebensphasen, die zwar mit großer Wahrscheinlichkeit eintreten, deren Zeitpunkt und –raum noch unbekannt sind. Die bestehende Sabbatregelung ist dagegen für Phasen interessant, deren Zeitpunkt und – raum bereits bekannt sind. Beispielsweise eine längere Reise oder der Ruhestand. Beide Modelle können also nebeneinander unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden.

Die vom Personalamt angeführten Möglichkeiten der Ansparwerte zum Langzeitkonto entsprechen den von uns vorgeschlagenen Wegen. Der Hinweis auf die weiterhin sehr hohen Zeitguthaben der Beschäftigten ist richtig und bereitet auch uns mit Blick auf die psychische Belastung der Beschäftigten Sorgen. Dieses Problem besteht aber schon heute, ganz ohne Langzeitkonten. Unbestritten wird es notwendig sein das jährliche Ansparen von Gleitzeitsalden oder Überstunden zu deckeln, um keine indirekte Erhöhung der Wochenarbeitszeit einzuführen. Im Vorschlag des Gesamtpersonalrats ist dies auch berücksichtigt. Allerdings hat der Grundsatz, dass eine angesparte Stunde auch bei der Verwendung den Wert einer Stunde behält, den Charme, dass die Arbeitszeit damit mittelfristig wieder ausgeglichen wird. Dies ist beispielsweise bei der Auszahlung von Gleitzeitguthaben nicht der Fall.

Dass das Führen der Wertguthaben in Zeit zu einer guten Verzinsung führt, wenn man die Thematik rein monetär betrachtet, ist unbestritten. Allerdings müssten auch die vom Personalamt angeführten zahlreichen Gleitzeitsalden wie auch die Überstunden ebenso als eine Verpflichtung gesehen werden, die verzinst wird. Der Unterschied ist lediglich der, dass diese Werte bisher in der Bilanz nicht auftauchen.

Im Übrigen möchten wir darauf hinweisen, dass wir auf Grund der bestehenden Rahmenvereinbarung zur zukunftsorientierten Stadt Nürnberg eine

Vergabe der Führung der Wertguthaben an einen externen Finanzdienstleister sehr kritisch betrachten. Anders als im Gutachten dargestellt, sehen wir keine Verpflichtung die Guthaben am Finanzmarkt anzulegen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht in seinen Veröffentlichungen zum Thema Wertguthaben darauf aufmerksam, dass die Guthaben durchaus auch im Betrieb bleiben können und eine Pflicht zur Anlage nicht besteht.

Langzeitkonto auch für Beamtinnen und Beamte

Selbstverständlich sind wir als GPR auch an einer einheitlichen Lösung für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigten interessiert. Allerdings sollte nicht die Vereinheitlichung als Vorwand genutzt werden, um sich an der jeweils schlechteren Regelung zu orientieren und Möglichkeiten ungenutzt zu lassen.

Im Gutachten wird vorgeschlagen, die Verwaltung zu beauftragen, ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten, ausschließlich für Tarifbeschäftigte zu erarbeiten. Dazu wird unter I., Nr. 2.1 ausgeführt: „Im Beamtenbereich wäre für eine langfristige Realisierung eine Initiative zur bayerischen Gesetzgebung für Langzeitkonten erforderlich.“ Die Aktivitäten von Personalrat und Gewerkschaft haben bereits in der Vergangenheit zur Einführung einer gesetzlichen Grundlage zur Gewährung von Zuschüssen zum JobTicket für die Beamtinnen und Beamten nicht zuletzt deshalb einen Erfolg gebracht, weil diese Möglichkeit bei den Tarifbeschäftigten bereits erfolgreich genutzt wurde. Lassen Sie uns hier gemeinsam in die Initiative gehen.

Für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gibt es beispielsweise bereits 2010 eine Experimentierklausel in der AZV verankert und 2020 in § 2 Nr. 10 AZV dauerhaft ein Langzeitkonto eingeführt wurde. Eine vergleichbare Regelung in Bayern steht (noch) aus. Aber auch unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ist es möglich, den städtischen Beamtinnen und Beamten ein Langzeitarbeitszeitkonto zu ermöglichen.

Hinsichtlich von Freizeitansprüchen bestehen folgende Ansparmöglichkeiten:

- Nach § 8 UrlMV kann der 15 Urlaubstage überschreitende Urlaubsanspruch bis zum Ablauf des dritten auf die Entstehung des Urlaubanspruchs folgenden Jahres angespart werden.
- Zu prüfen ist, wie lange ein pauschaler Freizeitausgleich gem. § 9 Abs. 3 Satz 2 AzV angespart werden kann.
- Die mit POA-Beschluss vom 29.01.2019 gewährte Freischicht im Mischdienst bei FW kann auf jeden Fall längerfristig angespart werden.
- Der Ausgleich von Mehrarbeitsstunden muss grundsätzlich innerhalb eines Jahres erfolgen (Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG). Die Frist ist keine Ausschlussfrist (VGH München BayVBl. 1979, 699), jedoch besteht die Möglichkeit der Verwirkung (VGH München BeckRS 2018, 30678). Der Dienstherr kann die Verwirkung durch die Vereinbarung eines längeren Ausgleichszeitraums verhindern.

Hinsichtlich der Umrechnung von monetären Leistung in Freizeit stellt sich die Situation unseres Erachtens wie folgt dar:

Die Beamtinnen und Beamten können gem. Art. 3 Abs. 3 BayBesG weder ganz noch teilweise auf die ihnen gesetzlich zustehende Besoldung verzichten. Dies gilt aber nicht auf Besoldungsbestandteile, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Damit kann auf die Leistungsbesoldung verzichtet werden um diese in Zeitwerte umzurechnen und einem Langzeitarbeitszeitkonto gut zu schreiben.

Wir bitten darum, dass die Verwaltung auch für die städtischen Beamtinnen und Beamten ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten erarbeitet.

Der Gesamtpersonalrat steht jederzeit für Gespräche zur Entwicklung eines Langzeitkontos bei der Stadt Nürnberg zur Verfügung und bittet die Arbeitgeberin / den Dienstherrn Stadt Nürnberg darum Verhandlungen für eine entsprechende Dienstvereinbarung aufzunehmen.

II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 04.05.2021
Gesamtpersonalrat

F. Körber

F. Körber 5993/5996

Abdruck an:
PA/D

POA Vorlage:

Einrichtung eines Langzeit-/Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg
hier: Stellungnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung

I. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist erfreut über den Antrag von CSU und SPD zur Einrichtung eines Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto für städtische Bedienstete. Bereits im Jahr 2014, bei den ersten Überlegungen für ein Lebensarbeitszeitkonto, konnte die Gesamtschwerbehindertenvertretung viele Vorteile für die Beschäftigten als auch für die Stadt Nürnberg für ein solches Modell einbringen.

Der Gesamtpersonalrat hat sich erneut im Jahr 2018 / 2019 mit diesem Thema befasst. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat hier ebenfalls gerne mitgearbeitet um der Stadt Nürnberg einen weiteren Baustein als attraktive und soziale Arbeitgeberin in die Hand zu geben.

Wir unterstützen die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats und würden uns freuen wenn eine Lösung, wie hier angesprochen, gefunden werden kann.

Ein Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto ist für alle Beschäftigten attraktiv, da sie hier nicht nur die Familienplanung sondern auch einen möglichen früheren Ausstieg aus dem aktiven Dienst in die dritte Lebensphase einläuten können. Im Hinblick auf die verlängerten Regelaltersrenteneintrittszeiten und die eigene Gesundheit überlegen sich viele Beschäftigte, wie sie dies gestalten können. Ein Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto wäre hier eine weitere Säule um die Attraktivität für die Stadt Nürnberg zu steigern.

Die Vorteile für die Beschäftigten sowie für die Stadt Nürnberg dürften die Nachteile ausgleichen. Da dieses Angebot von den einzelnen Beschäftigten freiwillig angenommen werden kann, werden sie sich dieses Angebot überlegen und überprüfen, ob es für sie in Frage kommt. Schon jetzt wägen die Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten ab (Sabbatregelungen, Altersteilzeitregelungen usw.), da sie sich diese Angebote auch leisten können müssen.

Eine Implementierung in bereits vorhandene Systeme zur Zeiterfassung könnte Synergieeffekte, z. B. Verwendung vorhandener Genehmigungswege, aufweisen. Dadurch könnte ein höherer Verwaltungsaufwand vermieden werden.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung bittet daher, dass die Verwaltung ein Konzept zur möglichen Umsetzung für alle Beschäftigten erarbeitet. Hier könnte der Vorschlag des Gesamtpersonalrats für die Dienstvereinbarung verwendet werden.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung würde jederzeit an der Mitgestaltung an einem Langzeit-/Lebensarbeitszeitkontos mitarbeiten. Mit fortschreitendem Alter kann die gesundheitliche Belastung durch eine Einführung von Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten variabel für die betroffenen Beschäftigten verringert werden.

II. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 06.05.2021

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Völkel - 4767 –

Abdruck:

PA/D

GPR

- A B D R U C K -

POA-Vorlage: Unbefristete Übernahme von Nachwuchskräften
hier: Gemeinsame Stellungnahme des GPR und der GJAV

I. Dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ist das Thema Übernahme von Nachwuchskräften schon seit langem ein sehr wichtiges Thema. In der Diskussion insbesondere mit den gewerblichen Nachwuchskräften ergibt sich für uns ein anderes als das von PA beschriebene Bild. Die Übernahmepraxis wird in diesem Bereich von Seiten der Auszubildenden nicht als bewährtes System empfunden. Dies haben die Nachwuchskräfte selbst auch gegenüber der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin deutlich gemacht. Daher möchten wir auf einige Punkte noch näher eingehen.

Persönliche Eignung
Bei einem Mangel in der persönlichen oder fachlichen Eignung besteht kein Dissens, dass es hier im Ausnahmefall die Möglichkeit zur Trennung im Anschluss an die Ausbildung oder eine Befristung bei Zweifeln an der Eignung geben muss. Dieses Vorgehen ist in Abstimmung mit GJAV und GPR seit Jahren bewährte Praxis in den Verwaltungsberufen und konnte seit jeher zufriedenstellende Ergebnisse aufzeigen. Aus diesem Grund ist es auch nach dem vorliegenden Bericht nicht nachvollziehbar, warum diese Praxis im gewerblich-technischen Bereich nicht möglich sein soll.

Akquise
Es ist richtig, dass nicht immer sofort eine Planstelle im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung vorhanden ist. Allerdings gibt es das Problem losgelöst von der Übernahme immer wieder. In Zeiten des demographischen Wandels, immerhin verlässt uns in den nächsten Jahren ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten in den Ruhestand, ist eine vorausschauende Personalpolitik wichtiger als je zuvor. Der Stellenplan ist daher kein geeignetes Mittel zur strategischen Personalpolitik, sondern ein nüchternes Instrument der Haushaltsplanung. Die Frage zum Bedarf muss also nicht lauten, ob zufällig eine Planstelle vorhanden ist, sondern, ob aktuell und in Zukunft genug adäquate Aufgaben zur Beschäftigung vorhanden sind. Wenn dies der Fall ist und die Nachwuchskraft persönlich und fachlich geeignet ist, dann sollte man hier die unbefristete Übernahme nicht problem- sondern lösungsorientiert fokussieren.

Bedarfsorientierte Ausbildung
PA sieht eine Übernahmegarantie aufgrund des § 16 a TVAöD als übertarifliche Leistung. Dies trifft aber nur zu, wenn über den Personalbedarf hinaus ausgebildet wird. In Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit hatte sich die Stadt Nürnberg diesem Ziel verpflichtet. Nunmehr führt PA allerdings aus, dass in den letzten beiden Jahren 99,5 % aller Auszubildenden übernommen wurden (die Unterscheidung ob es sich um eine befristete oder unbefristete Übernahme handelt, geht aus dem Gutachten nicht hervor). Geht man davon aus, dass es auch immer Auszubildende gibt, die zwar ihre Abschlussprüfung bestehen, aber aus personen- bzw. verhaltensbedingten Gründen nicht übernommen werden können, bilden wir inzwischen rein bedarfsorientiert aus.

Bei der jüngsten Strukturreform des Personalamtes war die strategische Personalbedarfsplanung ein wichtiges Ziel. Dies hat letztendlich auch zu der Schaffung der Planstelle 120.1020 (HR-Partner/in Strategische Personalplanung,

EGr. 14 TVöD) und der Planstelle Nr. 120.1030 (Sachbearbeiter/in Strategische Personalplanung, EGr. 10 TVöD) geführt. Außerdem wurden alle rund 200 bei der Stadt Nürnberg vorhandenen Berufe einer sog. „Jobfamilie“ zugeordnet. So kann sich z. B. aufgrund der Jobfamilie „Grün“ problemlos der Personalbedarf an Auszubildenden für den Beruf der Gärtnerin/des Gärtners auf Jahre hinaus ermitteln lassen.
Wohlgemerkt, eine Punktlandung wird es nie geben; aber eine Übernahmequote von 99,5 % (wie sie PA für die Jahre 2019 und 2020 ermittelt hat) stellt eine bedarfsorientierte Ausbildung dar und erlaubt auch eine Übernahmegarantie durch den Stadtrat.

Soziale Verantwortung
Der Verweis auf die soziale Verantwortung der Stadt ist richtig, aber zu kurz gesprungen. In den Zeiten des Ausbildungsplatzmangels war es besonders wichtig Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Man ist richtigerweise davon ausgegangen, dass die Chance auf dem Arbeitsmarkt mit einer Ausbildung deutlich besser ist als ohne. Heute stehen wir eher im Wettbewerb um die Bewerbenden. Unser System der Besetzung von Stellen nach Eignung, Leistung und Befähigung führt dazu, dass wir für unsere Ausbildungsplätze die bestmögliche Wahl ins Auge fassen. Wir bilden also Menschen aus, die auch in anderen Bereichen ohne Probleme einen Ausbildungsplatz erhalten hätten. Bewerbende mit schulischen Defiziten fallen auch bei uns durch das Raster, zumindest wenn es die Bewerberlage zulässt. Somit ist die Ausbildung in erster Linie ein personalwirtschaftlicher und kein sozialpolitischer Vorgang.

Die generelle Aussage im Gutachten, dass für Nachwuchskräfte in allen Ausbildungsbereichen gute Beschäftigungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt bestehen, ist nicht richtig. Auch die Feststellung, dass Kolleginnen und Kollegen die Arbeitgeberin verlassen müssen um Weiterbildungen zu machen steht hier im starken Kontrast zu dem Ziel, die potentiell besten Nachwuchskräfte langfristig zu binden. Die Stadt Nürnberg muss hier aus unserer Sicht dringend an berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten arbeiten, wenn sie langfristig gutes Personal im gewerblichen Bereich binden möchte.

Bestenauswahl kann man sich heutzutage nur noch leisten, wenn man das attraktivste Arbeits- oder Ausbildungsangebot bieten kann. Hier spielt gerade in dieser unsicheren Zeit eine sichere Perspektive eine immens wichtige Rolle und sorgt dafür, dass sich qualifizierte Kräfte langfristig mit der Arbeitgeberin identifizieren.

Dagegen werden den von uns nicht übernommenen jungen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt heute oft prekäre Arbeitsverhältnisse, wie zum Beispiel Dauerbefristungen angeboten. 2019, also vor der Pandemie, waren Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren zu 15,7 % befristet beschäftigt. Ein befristetes Arbeitsverhältnis, auch wenn dieses im öffentlichen Dienst stattfindet, vermindert beispielsweise die Chancen auf dem Wohnungsmarkt für Wohnungssuchende radikal. Auf prekäre Arbeitsverhältnisse folgen daher nicht selten auch prekäre Lebensbedingungen. Die soziale Verantwortung für unsere Nachwuchskräfte darf also nicht mit dem Berufsabschluss enden. Dies erwarten wir zur Recht von den Unternehmen und sollten hier auch weiterhin als gutes Beispiel vorangehen.

Kern unserer Kritik ist die Tatsache, dass in den Jahren 2019 und 2020 von 55 gewerblichen Nachwuchskräften nur 19 direkt nach Ende der Ausbildung unbefristet übernommen wurden. Im Umkehrschluss wurden damit über 60 % der gewerblichen Nachwuchskräfte nicht unmittelbar in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Viele Nachwuchskräfte orientieren sich aufgrund der fehlenden Perspektive anderweitig, obwohl sie als Fachkräfte bei der Stadt Nürnberg dringend gebraucht werden.

GPR und GJAV machen sich daher stark für eine unbefristete Übernahme (vorbehaltlich der fachlichen und persönlichen Eignung), insbesondere im gewerblichen Bereich, wie es in anderen Ausbildungsbereichen bereits gut funktioniert.

II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 04.05.2021
Gesamtpersonalrat

F. Körber

Fabian Körber

Nürnberg, 04.05.2021
Gesamtjugend- und
Auszubildendenvertretung

Christine Holzer

Abdruck an:
PA/D