

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Stadtrates
23.06.2021

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Tagesordnung -öffentlich-	3
Vorlagendokumente	5
TOP Ö 2 Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020 der Stadt Nürnberg	5
Bericht MRB-GST/002/2021	5
Evaluation MRB-GST/002/2021	9
TOP Ö 3 Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 der Stadt Nürnberg	70
Sitzungsvorlage MRB-GST/003/2021	70
GAP2021-2023 MRB-GST/003/2021	74
TOP Ö 5 Fortschreibung Klimafahrplan 2010 - 2050 - Baustein Klimaanpassung	123
Sitzungsvorlage Ref.III/003/2021	123
Sachverhaltsdarstellung Ref.III/003/2021	127
Übersicht über Handlungsfelder und Maßnahmen zur Klimaanpassung Ref.III/003/2021	132
Maßnahmensteckbriefe Ref.III/003/2021	133
Stellungnahme Ref. I/II Ref.III/003/2021	158
TOP Ö 6 VGN-Tariffortschreibung ab dem Jahr 2023 mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ sowie weitere aktuelle Entwicklungen im VGN	159
Sitzungsvorlage OBM/010/2021	159
Sachverhaltsdarstellung OBM/010/2021	163
Tariffortschreibung zum 01.01.2022 OBM/010/2021	168
Nachweis preisinduzierter Aufwandssteigerungen (Verfahrensbeschreibung) OBM/010/2021	180
Tariffortschreibung 2023 ff. OBM/010/2021	186
TOP Ö 7 Änderung in der Besetzung von Abordnungen	192
Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 26.05.2021	192
TOP Ö 8 Personelle Veränderungen im Jugendhilfeausschuss	193
Sitzungsvorlage J/016/2021	193
TOP Ö 9 Auflage des Referates I/II:	197
Dringliche Anordnungen	197
TOP Ö 10 Auflage des Referates VI: Zeitgemäße Aktualisierung der Nürnberger Kinderspielplatzsatzung	200
Sitzungsvorlage Stpl/023/2021	200
Antrag_ Kinderspielplatzsatzung_SPD Stpl/023/2021	204
Sachverhalt Stpl/023/2021	205
Satzungsentwurf Stpl/023/2021	207
TOP Ö 11 Auflage des OBM: Wahlhelferentschädigungssatzung	211
Sitzungsvorlage StA/002/2021	211
Vermerk des Statistischen Amtes StA/002/2021	214
PrüfungWahlen-Bericht - Auszug sonstiges Wahlpersonal StA/002/2021	216
Wahlhelferentschädigungssatzung neu (Stand 25.05.2021) StA/002/2021	219

TAGESORDNUNG



Sitzung

Sitzung des Stadtrates

Sitzungszeit

Mittwoch, 23.06.2021, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Meistersingerhalle Nürnberg, Großer Saal, Münchener Straße 21

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. Ehrungen

- Aushändigung der Kommunalen Verdienstmedaille in Bronze an

Frau Stadträtin Claudia Arabackyj
Frau Stadträtin Helmine Buchsbaum
Frau Stadträtin Gabriele Penzkofer-Röhl
Frau Stadträtin Dr. Anja Prölb-Kammerer
Herrn berufsmäßigen Stadtrat Harald Riedel

Frau Stadträtin a.D. Ilka Soldner
Frau Stadträtin a.D. Ruth Zadek

- Ehrung für 25-jährige Zugehörigkeit zum Nürnberger Stadtrat von

Frau Stadträtin Kerstin Böhm
Frau Bürgermeisterin Professor Dr. Julia Lehner
Herr Stadtrat Lorenz Gradl
Herr Stadtrat Kilian Sendner

König, Marcus

2. Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020 der Stadt Nürnberg

König, Marcus

Bericht
MRB-
GST/002/2021

3. Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 der Stadt Nürnberg

König, Marcus

Beschluss
MRB-
GST/003/2021

4. **Interessensbekundung Nürnbergs als Bayerische Landesgartenschau 2030**
(Unterlagen werden nachgereicht)
König, Marcus
5. **Fortschreibung Klimafahrplan 2010 - 2050 - Baustein Klimaanpassung** Beschluss
Ref.III/003/2021
Walthelm, Britta
6. **VGN-Tariffortschreibung ab dem Jahr 2023 mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ sowie weitere aktuelle Entwicklungen im VGN** Beschluss
OBM/010/2021
König, Marcus
7. **Änderung in der Besetzung von Abordnungen hier: Besetzung des Planungsverbands Region Nürnberg Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 26.05.2021**
König, Marcus
Beschluss
8. **Personelle Veränderungen im Jugendhilfeausschuss** Beschluss
J/016/2021
Ries, Elisabeth
9. **Auflage des Referates I/II: Bewilligung von über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen** Kenntnisnahme
10. **Auflage des Referates VI: Zeitgemäße Aktualisierung der Nürnberger Kinderspielplatzsatzung Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 21.04.2021** Beschluss-
Auflage
Stpl/023/2021
11. **Auflage des OBM: Wahlhelferentschädigungssatzung** Beschluss-
Auflage
StA/002/2021
12. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 19.05.2021, öffentlicher Teil**



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Stadtrat	19.05.2021	öffentlich	Bericht
Stadtrat	23.06.2021	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020 der Stadt Nürnberg

Anlagen:

Evaluation

Bericht:

Im Oktober 2010 unterschrieb der Stadtrat die Europäische Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte die Verpflichtung für die Stadt Nürnberg, Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern. Im Februar 2012 wurde der „Erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014“ vom Stadtrat beschlossen. Seitdem wurde alle drei Jahre ein neuer Aktionsplan verabschiedet und der vorherige evaluiert.

Der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020 liegt in tabellarischer Form bei. Er wurde von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen in der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet.

Obgleich die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Schutzmaßnahmen ab März 2020 die Umsetzung einiger Ziele des Aktionsplans erschwerten, verzögerten und teilweise auch unmöglich machten, konnten vor vor allem in den ersten zwei Jahren des Berichtszeitraums die festgeschriebenen Maßnahmen zum größten Teil erfolgreich abgeschlossen werden.

Dennoch zeigt nicht nur die Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020, sondern auch die Corona-Pandemie und die damit verbunden gesellschaftlichen Entwicklungen, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind.

Die Ergebnisse dieses Berichts wurden in die Vorbereitung und Erstellung des aktuellen Gleichstellungsaktionsplans 2021-23 einbezogen und Ziele und Maßnahmen dementsprechend angepasst und modifiziert oder neue Ziele entsprechend der Bedarfe generiert, um weiterhin im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu wirken.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

- dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

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

- Ja

- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)

- Ja

- Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

- Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

- Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Der Gleichstellungsaktionsplan 2018-2020 enthält Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Diversitydimension Geschlecht. Dieser Aktionsplan wurde evaluiert.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020

Präambel

Seit ihrem Entstehen sind Städte Orte der Vielfalt. Die Stadt Nürnberg sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft den Zusammenhalt zu wahren und dabei zwischen Einzelinteressen zu vermitteln und Ausgrenzungen zu verhindern. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt in ihrem Leitbild verpflichtet hat, dies auch vor dem Hintergrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung.

Die Verwirklichung einer solidarischen Stadtgesellschaft bemisst sich an der Lebensrealität der Bürgerinnen und Bürger. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, bei der Erstellung und Umsetzung kommunaler Aktionspläne die Bedürfnisse aller in den Blick zu nehmen. Entscheidend sind für uns die Verwirklichung der Menschenrechte, die Möglichkeit zur Teilhabe und die Verhinderung von Diskriminierung. Dabei finden die Diversitydimensionen ethnische und soziale Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung und Sprache Berücksichtigung.

Einführung

Die Stadt Nürnberg tritt Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Diversitydimension Geschlecht seit über 30 Jahren entgegen. 1986 wurde die erste Frauenbeauftragte vom Stadtrat bestellt und mit der Verabschiedung und mehrmaligen Fortschreibung des Frauenförderplans und der Umsetzung von Gender Mainstreaming als ein verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung wurden seitdem die Weichen für eine geschlechtergerechte Verwaltung und Stadtgesellschaft gestellt.

Die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch den Stadtrat im Oktober 2010 war ein weiterer konsequenter Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte die Verpflichtung für die Stadt Nürnberg, Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern.

Über die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020, wird im Folgenden berichtet. Sowohl der Gleichstellungsaktionsplan als auch der vorliegende Bericht wurden von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Dienststellen und Geschäftsbereiche erstellt. Die zuständigen Kolleg*innen haben im Zuge des Berichts die Umsetzung der ihren Arbeitsbereich betreffenden Ziele und Maßnahmen ausgewertet. Die jeweiligen Auswertungen wurden von der Gleichstellungsstelle zusammengetragen und aufbereitet.

Obgleich die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Schutzmaßnahmen ab März 2020 die Umsetzung einiger Ziele des Aktionsplans erschwerten, verzögerten und teilweise auch unmöglich machten, konnten dennoch Erfolge erzielt werden.

Exemplarisch für diese Erfolge steht beispielsweise die Stärkung von Frauen in Führungspositionen durch die Etablierung eines Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg. Die regelmäßigen Treffen im Rahmen des Netzwerks konnten mit Beginn der Pandemie in den virtuellen Raum verlegt werden.

Außerdem konnten die Städtepartnerschaften als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozessen in Bezug auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden: Im Jahr 2019 waren Frauendelegationen aus Antalya und Nablus und im Jahr 2020 eine Frauendelegation aus Krakau in Nürnberg zu Besuch. Die Frauen tauschten sich mit der Gleichstellungsstelle, dem Oberbürgermeister, Stadträtinnen und Vertreterinnen von Frauenorganisationen aus und nahmen als Referentinnen jeweils an einer öffentlichen Veranstaltung teil.

Weiterhin konnten Männer im Erzieherberuf durch die Etablierung des „AK Männer in KiTas“ gestärkt werden. Dieser Arbeitskreis fördert den regelmäßigen Austausch und die Möglichkeit der kollegialen Beratung, besonders zu geschlechtsspezifischen Aspekten in KiTas. Im Bereich Bildung konnte im Jahr 2018 erneut eine Fachtagung „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz“ von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg in Kooperation mit dem Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg (IPSN) durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Tagung für Lehrkräfte standen die Konsequenzen von verschiedenen Diversitätsmerkmalen auf Bildungschancen im Vordergrund.

Dennoch zeigt nicht nur der vorliegende Bericht über den Gleichstellungsaktionsplan 2018-2020, sondern auch die Corona-Pandemie und die damit verbunden gesellschaftlichen Entwicklungen, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind.

Die Ergebnisse dieses Berichts wurden in die Vorbereitung und Erstellung des aktuellen Gleichstellungsaktionsplans 2021-2023 einbezogen und Ziele und Maßnahmen dementsprechend angepasst und modifiziert oder neue Ziele entsprechend der Bedarfe generiert, um weiterhin im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu wirken.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung	3
1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene	3
1.2 Abbau von Rollenstereotypen	6
1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	10
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen.....	14
1.5 Antidiskriminierung	19
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	21
2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft	24
2.1 Abbau von Rollenstereotypen	24
2.2 Antidiskriminierung	27
2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt	31
2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	33
2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung	36
2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich	47
2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich.....	51
2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung.....	56
2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen ..	61

1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung

Kommunen wirken nach außen, durch Angebote für ihre Bürger*innen, aber auch nach innen, über Prioritätensetzung in der Personal- und Organisationsentwicklung. Ziel ist es, die Stadt zu einer fairen und geschlechtergerechten Arbeitgeberin zu machen und damit auch die Qualität der kommunalen Dienstleistungen zu verbessern. Auf der Grundlage des Frauenförderplans und der Gender Mainstreaming Strategie als verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung arbeitet die Stadt Nürnberg am Abbau von bestehenden Ungleichheiten.

1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

Die Herausforderungen im Bereich der Personalplanung nehmen laufend zu. Im Rahmen eines Strategieprojekts werden seitens des Personalamts passende Lösungen entwickelt. Im Fokus stehen dabei auch die Themen „Strategische und operative Personalplanung“ und „Personalrekrutierung / Attraktive Arbeitgeberin / Personalentwicklung / Führung“ mit den Teilbereichen Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung. Daneben werden aktuell in einem gesamtstädtischen Arbeitskreis Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Stadtverwaltung erarbeitet. In beiden Bereichen ist im Laufe des Jahres 2019 mit Ergebnissen zu rechnen. Es soll deshalb im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans den Projekten und Arbeitskreisen nicht vorgegriffen werden. Ggf. ist zu einem späteren Zeitpunkt eine Ergänzung seitens des Personalamts möglich.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Mehr Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) für Führungspositionen gewinnen	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen: 3. Programmdurchlauf	Planung, Konzeption, Organisation: ab Juli 2018 Ausschreibung: ab Herbst 2018 Programmlaufzeit: Februar 2019 bis Mai 2021	PA	Anzahl der Mentees und Mentor*innen Evaluation der Erfolgswirksamkeit in Kooperation mit Hochschule / Universität	ca. 20.000 EUR für externe Begleitung	Zwei-Phasen-Evaluation 1. Phase: 10/2020 Evaluationsbogen in der Abschlussveranstaltung 2. Phase: 04/2022 Evaluation: Wirksamkeit des Programms ca. 1 1/2 Jahre nach Programmende	Ja, Ausschreibung des 4. Programmdurchlaufs ab 09/2020

1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Stärkung von Frauen in Führungspositionen	Einrichtung eines Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg	4 Netzwerktreffen im Jahr	GST	Anzahl der Teilnehmerinnen	Mit bestehenden Ressourcen	2019: 4 Netzwerktreffen mit Ø 60 Teilnehmerinnen 2020: 3 Netzwerktreffen geplant, das erste im Februar fand in Präsenz statt. 1 Treffen coronabedingt ausgefallen, 1 Treffen digital durchgeführt	Ja, für 2021 drei Treffen geplant
Initiierung und Stärkung eines Netzwerks für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich	Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) Zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA	Regelmäßig	Ref. IV, Ref. VI	Anzahl der Teilnehmerinnen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> 09/2018 fand Treffen des damaligen 3. BM mit weiblichen Führungskräften seines Geschäftsbereiches unter Mitwirkung von PA/1 statt, 12 Mitarbeiterinnen nahmen teil, Treffen von allen Teilnehmenden als positiv bewertet 2020 wurden Treffen coronabedingt abgesagt, nur wenig persönlicher Erfahrungsaustausch, digitale Möglichkeiten (MS-Teams) wurden genutzt 	Ja, Überlegung hinsichtlich einer virtuellen Erfahrungsaustauschplattform
Männliche und weibliche Fachkräfte sind in der Leitungsebene im J/B2 paritätisch vertreten	Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Leitungsstellen in der OKJA sind zu je 50% mit Pädagoginnen und Pädagogen besetzt	Mit bestehenden Ressourcen	Bei meisten Stellenbesetzungen umgesetzt, gezielte Suche nach Frauen* oder Männern*	Ja

1.1 Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Mehr Frauen in Führungspositionen im Ref. VI	Führen mit reduzierter Arbeitszeit (sensibilisieren, unterstützen, Möglichkeiten schaffen), da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten	Laufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Anzahl / Prozentzahl der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit im Geschäftsbereich Ref. VI	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Stand unverändert; evtl. Ausweitung auf alle Dienststellen Zusammentragen und Evaluierung der Erfahrungen vornehmen H ist es aktuell entsprechend der Vorgaben nicht möglich, dezentral über SAP eine Datenbankauswertung vorzunehmen, um geschlechtsspezifische Merkmale bereits im Stadium der grundlegenden Bestandsanalyse in dem notwendigen Detaillierungsgrad darstellen zu können 	Ja, evtl. stadtwweit
Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im KuF ist erhöht	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung, z.B. Mentoringprogramme, gezielte Ansprachen usw.	2018 ff	KuF	Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu 2016	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Aufteilung 2016: 14 Männer = 58 % 10 Frauen = 42 % Aufteilung 2020: 10 Männer = 40 % 15 Frauen = 60 % 	Ja, je nach weiterer Entwicklung ggf. mit Ziel: Die Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen im KuF ist ausgeglichen

1.2 Abbau von Rollenstereotypen

1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Geschlecht spielt in vielen Bereichen nach wie vor eine große Rolle, z.B. bei der Berufswahl, bei Fragen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, bei der Benennung öffentlicher Plätze oder aber bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Der Stadt Nürnberg ist es ein Anliegen auch innerhalb der Verwaltung über vielfältige Maßnahmen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder anderer Kategorien abzubauen, Rollenstereotype zu vermindern und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Abbau von Geschlechterstereotypen bei der Ausbildungswahl	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung Integration des Boys´ Day ab 2019 durch PA	ab 2019	PA, GST - Ansprechpartner für Männer, mit beteiligten Dienststellen	Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	zusätzliche Personalressourcen bei PA notwendig	<ul style="list-style-type: none"> bislang Organisation Girls´ Day durch PA und Boys´ Day durch GST 2020 coronabedingt beide Termine abgesagt 	Ja, ab 2021/2022 Organisation beider Tage durch PA
	Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet sowie in Broschüren	Daueraufgabe	PA, GST	Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> Berufsvideos Broschüren Plakat neue Website: Ausbildungscampus „Sofa Start“ 	Ja, insb. durch neue Berufsvideos in 2021
Väter nutzen stärker und länger die Möglichkeit der Elternzeit bei der Stadt	Väterbefragung. Evaluation der letzten 5 Jahre; Zufriedenheit der Väter mit organisatorischem und persönlichem Ablauf	2019	GST - Ansprechpartner für Männer, PA	Befragung ist durchgeführt, Ergebnisse liegen vor und werden veröffentlicht bzw. bewertet und ggf. weiterverfolgt	Mit bestehenden Ressourcen	Planungsbeginn Väter- und Mütterbefragung durch GST in Kooperation Bündnis für Familie mit Arbeitsgruppe ab Sommer 2020 (inkl. PA)	Ja, Durchführung Väter- und Mütterbefragung im März 2021 inkl. folgender Evaluation

1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männer im Erzieherberuf stärken. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch	Eine Austauschgruppe für männliche Erzieher bei der Stadt ist gegründet und installiert.	2019	GST – Ansprechpartner für Männer, J	Austauschgruppe ist implementiert, wird regelmäßig genutzt	Mit bestehenden Ressourcen GST, J	<ul style="list-style-type: none"> Start Herbst 2019 AK Männer in KiTas, 4 Treffen im Jahr je 2 Std. Kollegiale Beratung, thematische Inputs, geschlechtsspezifische Aspekte in KiTas 	Ja, Weiterentwicklung und Aufbau nachhaltiger Struktur, Übernahme bis 2023 - von wem noch unklar
Berücksichtigung des geschlechterspezifischen Aspekts bei der Ausschreibung von Reinigungsleistungen	Klärung mit OrgA als zuständige Dienststelle, ob der Aspekt- „Weibliches Personal reinigt den Damenbereich- männliches Personal reinigt den Herrenbereich“ mit in die Ausschreibung aufgenommen werden kann oder wie sich ein solches Vorgehen finanziell darstellt	Zum nächsten Ausschreibungszeitpunkt	NüBad mit OrgA	Ausschreibungstext Tatsächliche Umsetzung und ggf. Vorgehen bei Nichterfüllung	Offen. Für den Ausschreibungsprozess werden kaum höhere Kosten als üblich erwartet	Bisher keinen Änderungen des Ausschreibungsinhalts, da alle Verträge noch laufen	Ja, im Rahmen einer der nächsten Ausschreibungen
Einsatz von weiblichem Personal für den Frauenbadetag und den Frauensanntag sicherstellen	Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte Einsatzplanung prüfen und ggf. anpassen Klärung mit PA, mit welchen Beschäftigungsformen die gezielte Suche und Beschäftigung von Frauen für den genannten Einsatz möglich ist	Im Rahmen anstehender Stellenbesetzungsverfahren Im Rahmen der Einsatzplanung November 2018: weitere Abstimmungen mit PA	NüBad mit PA	Ausschreibungstext Bewerberinnenzahl Einstellung einer Mitarbeiterin	Offen	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte wegen enormen Fachkräftemangel schwierig, beschränkte Steuermöglichkeit Maßgabe Frauenbadetag: nur Mitarbeiterinnen anwesend, kann nicht immer hundertprozentig sichergestellt werden da es insgesamt „nur“ 5 Mitarbeiterinnen gibt und 4 bis 5 benötigt werden in letzten Monaten des Badebetriebes jedoch keine Probleme 	Nein

1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Personalauswahl: Gewinnung und Auswahl der Mitarbeitenden; mehr männliche Mitarbeiter im BCN	Ausschreibungstexte können darauf geprüft werden, ob sie u.U. Barrieren für bestimmte Bewerber*innen-Gruppen aufweisen Auf Teamzusammensetzung als ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl achten	Mittelfristig	BCN Unterstützung PA	Anteil von bisher in der Personalauswahl benachteiligter Gruppen in Stellenbesetzungen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> bislang keine Bedarfskenntnis bei PA bei Bedarf Entwicklung einer gemeinsamen Strategie von BN und PA 	Nein
Die Anzahl der Männer bei den Beschäftigten im Kulturbereich ist erhöht. Das Verhältnis Männer und Frauen wird angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung, Beteiligung am Boys' Day usw.	2018 ff	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Beschäftigten im Vergleich zu 2016	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Aufteilung 2016: 68 Männer = 36 % 119 Frauen = 64 % Aufteilung 2020: 66 Männer = 33 % 137 Frauen = 67 % 	Ja, verstärkte Fortführung
Preisgerichte sind paritätisch besetzt	Änderung der Satzung, z.B. Beirat Bildende Kunst (BBiK)	Änderung der Satzung des BBiK im Laufe dieses GAPs	Ref. VI	Anteil von Frauen (Zielquote von 50 %)	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Änderung der Satzung 2018: 11 Mitglieder; mind. je 40% Frauen und Männer Stpl: Bei eigenen Preisgerichten (z.B. Stadterneuerung, Arbeitskreise) immer paritätische Besetzung, bei Externen erfolgt Hinweis darauf 	Ja, allgemein; nicht mehr BBiK, da Änderung erfolgt ist; Runden Tisch Radverkehr mit aufnehmen, Ziel: „Preisgerichte und Gremien sind paritätisch besetzt.“

1.2 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Paritätische Besetzung von Gremien	Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden	Laufend	BgA, alle Dienststellen	Anteil von Frauen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsgruppen und Gremien, wo möglich, entsprechend besetzt Fußballakademie: Umsetzung der Ziele in Jurybesetzungen, Ansprachen, Inhalten (Veranstaltungen und Redaktion) und Preisvergaben 	Ja
	Bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden	Laufend	Stadtratsfraktionen	Anteil von Frauen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Bei den Eigenbetrieben und wesentlichen Teilkonzernen zeigen die Beteiligungsberichte der Stadt Nürnberg eine leichte Steigerung der Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten in den sogenannten männlich konnotierten Bereichen In den weiblich konnotierten (sozialen) Bereichen könnte die Männerquote erhöht werden 	Ja

1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Seit 01.01.2018 sind die Dienststellen angehalten, alle vakanten Führungspositionen mit Hilfe des im März 2017 vom Personal- und Organisationsausschusses verabschiedeten Leitfadens „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ zu betrachten, ob eine Wiederbesetzung mit reduzierter Arbeitszeit oder in Jobsharing möglich ist. Auf Grundlage des Ergebnisses soll in den Stellenausschreibungen bei Führungsstellen künftig eine transparentere und fundiertere Feststellung zu der erforderlichen Arbeitszeit, hinsichtlich des Mindeststundenumfangs und der Arbeitszeitverteilung, getroffen werden können. Einige Dienststellen haben bereits ein besonderes Augenmerk auf Führen mit reduzierter Arbeitszeit gelegt und dienststelleninterne Maßnahmen ergriffen.

Das Personalamt bot im Fortbildungsprogramm der Städteakademie ausgewählte Fortbildungen und Seminare in Teilzeit an. Die Resonanz war jedoch gering und dieses Angebot scheint nicht das geeignete Format darzustellen, um Teilzeitbeschäftigte zu qualifizieren. Daher sollen zukünftig digitalisierte Lernangebote die Präsenzveranstaltungen ergänzen.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Steigerung des Anteils der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit	Entwicklung von Rahmenbedingungen / Modelle, die Führen mit reduzierter Arbeitszeit ermöglichen	Ab 2019	PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit	Noch unklar	Broschüre und Leitfaden „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ liegen vor, bei Stellenneubesetzung wird geprüft, ob Führen mit red. AZ möglich ist (Vordruck „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“)	Ja, unter Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen
	Berücksichtigung des Themas „Arbeiten und Führen in Teilzeit“ bei Fortbildungen und Seminaren im Bereich Personalentwicklung	Ab 2019	PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit	Noch unklar	Aufnahme in Qualifizierungsprogramm nach Entwicklung des Konzeptes „Führen in Teilzeit“ ist erfolgt	Nein
	Der Baustein ist als festes Element der zukünftigen Führungskräftequalifizierungen der Stufen 2 (Arbeitstitel „Personalarbeit im Dienststellenalltag“) und 3 vorgemerkt. Ziel ist eine verbindliche Teilnahme der Führungskräfte	ab 2019	PA	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	Noch unklar	Thema wird in Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 behandelt	Nein

1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	Etablierung von digitalen Lernangeboten. Die digitalen Lerneinheiten werden aus mehreren, kurzen Modulen bestehen, die ein zeitlich flexibles Lernen ermöglichen sollen.	Ab 2019	PA	Anzahl der Teilnehmenden	Noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> konnte bisher kapazitätsbedingt nicht umgesetzt werden wird in AG Digitales Lernen behandelt 	Ja, Ziel: Konzeption von kurzen Lerneinheiten; evtl. Verweis auf geeignete externe Angebote
Weiterführung und Ausbau der gendergerechten Personalpolitik im Geschäftsbereich 3. BM	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden	Je nach Stand der bisherigen Etablierung kurzfristige und längerfristiges Vorgehen und stetiger Entwicklungsprozess	Alle Dienststellen und Eigenbetriebe des Geschäftsbereichs 2. BM	Anzahl der angebotenen und gelebten Arbeitszeitmodelle spezielle Fördermaßnahmen für Mitarbeitende	Es ist mit erhöhten Ressourcenbedarf bei der Einführung neuer Modelle zu rechnen - nach Etablierung ist mit einer deutlichen Verringerung zu rechnen	<p>2. BM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausweitung von mobilem Arbeiten/Homeoffice sowie Telearbeitsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden von 2. BM verschiedene Arbeitszeitmodelle im Teilzeitbereich (z. B. freier Tag oder wechselnde Arbeitszeiten) - Weiterbildungen/Seminare digital (dadurch auch von zu Hause aus) ermöglichen <p>3. BM:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prüfen der Bedarfe durch fortlaufenden Austausch mit Mitarbeitenden Absprachen individueller Lösungen im Hinblick auf Arbeitszeitmodelle Verzögerung der Umsetzung durch Covid-19 Pandemie 	<p>Ja</p> <p>Ja</p>

1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Ziele/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männliche und weibliche Pädagog*innen in Leitungsstellen können Familienarbeit (Elternzeit und pflegerische Verantwortung) vereinbaren	Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitende	Laufend	J/B2-Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Wünsche von Vereinbarkeit können zu mind. 75% verwirklicht werden	mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Bereitschaft von Abteilungsleitungen, Einrichtungsleitungen und innerhalb der Teams, Familienarbeit zu ermöglichen Auch kurzfristige Bedarfe lassen sich meist decken 	Ja
Förderung von Führung mit reduzierter Arbeitszeit im Gh	Begleiteter Prozess zur Organisationsentwicklung, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung dieses Modellverfahrens bei Stellenbesetzungsverfahren	Fortlaufend	Gh/L in Zusammenarbeit mit PA	erfolgreiche Erprobung des Modells	Mit bestehenden Ressourcen	Verschiebung neuer Organisationsentwicklungen aufgrund coronabedingten Strukturen und Aufgaben betrifft in Gh überwiegend Frauen; insgesamt mehr Frauen (7/9) als Männer (2/9) in Führungspositionen, 1 männliche und 2 weibliche Führungskräfte sind TZ (flexible Änderungen möglich, bspw. bei pandemischen Lagen)	Ja, zur Weiterverfolgung bedarf es jedoch weitere Ressourcen, schließt auch die Förderung der Führungskultur durch den Ausbau von Seminarplätzen der entsprechenden Angebote ein
Förderung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit bei UwA	Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren	Fortlaufend	UwA in Zusammenarbeit mit PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei UwA	Mit bestehenden Ressourcen	Führen mit reduzierter Arbeitszeit wird bei UwA umgesetzt. Coronabedingt liegt keine konkrete Auswertung vor.	Ja

1.3 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei SpS	Teilnahme an Telearbeit Förderung von Elternzeit für Väter Teilnahme am Mentoringprogramm	fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Telearbeit: 2020 6 Telearbeitsplätze, werden von 4 Frauen und 2 Männern genutzt • Elternzeit: 2019/2020 hat ein Vater Elternzeit genommen (insgesamt 4 Monate) • Teilzeit: Von insgesamt 17 Mitarbeitenden (10 Frauen, 7 Männer), arbeiten 9 in Teilzeit (7 Frauen, 2 Männer) • Mentoringprogramm: 1 Teilnehmerin bis 2019 	Ja

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Gender- und Diversitykompetenz bedeutet, sich die (sozialen) Wirkmechanismen von Geschlecht und anderen Kategorien wie beispielsweise Herkunft, Alter oder Behinderung bewusst zu machen, mögliche vorhandene Ausgrenzungsmechanismen und Chancenungleichheiten zu prüfen und im eigenen beruflichen Verantwortungsbereich kompetent und diskriminierungsfrei tätig zu sein. Um die theoretische und methodische Kompetenz stadtweit zu stärken wird eine Reihe von Maßnahmen angeboten.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeitende erhöhen	<p>Ausdehnung der Fortbildungen zu Gender und Interkultureller Kompetenz auf mehr Mitarbeitende (basierend auf dem Konzept Xenos PIK).</p> <p>Das Qualifizierungskonzept ist fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Städteakademie (N-400000).</p> <p>Die Zahl der Teilnehmenden sinkt kontinuierlich, daher ist eine verstärkte „Werbung“ im Rahmen von „Beratungsgesprächen“ notwendig.</p>	ab 2020	PA	Anzahl der Teilnehmenden	Noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme an interkulturellen Seminaren 2014: 460 Mitarbeitende, 2018/ 2019: je knapp 100 Mitarbeitende (vor allem neue Mitarbeitende des Einwohneramtes), Teilnahme auf freiwilliger Basis Coronabedingt konnten interkulturelle Workshops im Jahr 2020 bisher nicht stattfinden geplant ab 2021 Relaunch interkulturelle Qualifizierungen: Neukonzeption XENOS PIK Workshops, Angebot von Beratungsgesprächen für Dienststellen 	Ja, POA Beschluss: ab 2021 verbindlicher Besuch von XENOS-PIK Workshop für neue Mitarbeitende in Bürgerdienststellen innerhalb eines bestimmten Zeitraums; ggfs. Anerkennung von anderen, adäquaten Qualifizierungen bzw. Kenntnissen, Prüfung durch PA/1-1

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Erhöhung der Diversity Kompetenz der Führungskräfte	<p>Integration eines Bausteins zu Gender und Interkultureller Kompetenz bei den Führungskräftequalifizierungen</p> <p>Der Baustein ist als festes Element der zukünftigen Führungskräftequalifizierungen der Stufen 2 (Arbeitstitel „Personalarbeit im Dienststellenalltag“) und 3 vorgemerkt</p> <p>Entwicklung eines digitalen Lernmoduls in Kooperation mit GST</p> <p>Ziel ist eine verbindliche Teilnahme der Führungskräfte</p>	ab 2019	PA, GST	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> Wird nicht in den FKE behandelt, sondern in den Netzwerktreffen (ansonsten Gefahr der Überfrachtung) der Lehrgänge) Netzwerktreffen 2020 zu diesem Thema coronabedingt entfallen 	<p>Ja</p> <p>Thema wird ab 2021 in Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 behandelt</p> <p>Entwicklung eines digitalen Lernmoduls im Rahmen der AG Digitales Lernen</p>
Verschränkung der Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind	Einführung eines Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet	Bis 2020	GST, PA	Der Diversity-Stempel wird im Fortbildungsprogramm der Städteakademie verwendet	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Erstmals im Fortbildungsprogramm der Städteakademie 2018 enthalten; gute Resonanz Diversity Kompetenz ist Bestandteil des überfachlichen Kompetenzkatalogs 	Nein, da fest etabliert.

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Treffen aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten	Bis 2020	GST, PA	Ein Treffen aller Akteur*innen hat stattgefunden	Mit bestehenden Ressourcen	Bisher nicht erfolgt	Ja
	Entwicklung eines Grundlagen-Diversity-Bausteins	Bis 2020	GST, PA	Der Baustein Diversity wurde entwickelt	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Diversity Kompetenz ist Bestandteil des überfachlichen Kompetenzkatalogs. 	Ja
	Anwendung des Diversity-Bausteins in den Schulungen	Bis 2020	GST, PA	Der Baustein Diversity findet Anwendung in den Seminaren	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Diversity Kompetenz ist Bestandteil des überfachlichen Kompetenzkatalogs Alle Seminare, die Diversity Kompetenz vermitteln, sind seit 2020 im Fortbildungsprogramm gekennzeichnet 	Ja
Diskriminierungsfreie Stadtverwaltung	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung	laufend	MRB/ Bildung	Zahl der durchgeführten Seminare	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarkräften	In den Jahren 2018 und 2019 wurden jeweils vier Seminare durchgeführt. Im Jahr 2020 konnten coronabedingt leider keine Seminare stattfinden.	Ja
Es bestehen Diversity-Kurzschulungen speziell zugeschnitten auf die Bedürfnisse der jeweiligen Dienststellen	Angebot bekannt machen: Intranet Fortbildungsprogramm Newsletter Querblick Anschreiben an Dienststellenleitungen	2019 und 2020	MRB, GST	Das Angebot ist bekannt Das Angebot wird nachgefragt	Mit bestehenden Ressourcen	Bisher nicht erfolgt	Ja

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Aspekte und Inhalte von „Gender und Diversity“ sind präsent und vertieft	Workshops zu Gender und Diversity	Im Zwei-Jahres-Rhythmus	Ref. VI	Anzahl der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen ggf. Honorare für externe Referent*innen	Mangels Ressourcen bisher nicht erfolgt	Nein, mangels Ressourcen
Thema „Gender und Diversity“ ist in den Dienststellen stärker verbreitet und bekannt	Ansprechpartner*innen in Dienststelle benennen. Kontakt zum/zur Ansprechpartner*in im Referat	2018	Ref. VI mit allen Dienststellen	Namentliche Nennung von mindestens einer Ansprechperson pro Dienststelle	Mit bestehenden Ressourcen	Liste mit Ansprechpersonen erstellt	Ja, Liste aktuell halten
	Ausweitung vorgenannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen	Umsetzung ab 2019	GST mit den Geschäftsbereichen	Teilnahme an Koordinierungsgruppe Gender Netzwerk für Austausch und Fragen	Mit bestehenden Ressourcen	Mangels Ressourcen bisher nicht erfolgt	Ja
Gender-Checklisten wurden angepasst	Fortschreibung der Gender-Checklisten für Stadtplanung und Hochbau / Nutzer*innenkreis erweitern	Im Laufe dieses GAPs bzw. laufend	Ref. VI, Stpl, H	Vorliegen der aktualisierten Checkliste	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Checklisten liegen vor, wurden im Zeitraum dieses GAPs allerdings nicht weiterentwickelt H ist auf verbindliche Vorgaben angewiesen. Für H ist die Gender-Checkliste konzernprozesseffizienter, sachgerechter und zeitlich entzerrter von Nutzer*innen bei der Planung der von H umzusetzenden Vorgaben anzuwenden 	Ja, Gender-Checkliste wird den späteren Nutzenden (z.B. Schule, Jugendamt, Verwaltung) des Gebäudes zur Verfügung gestellt

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Weiterführung und Ausbau der genderechten Personalpolitik im Bereich 2. BM	Schulungen und Infos zu geschlechtergerechte Sprache	Bis Ende 2020	2. BM	Fortbildung findet statt	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehende Texte, Internetinhalte wurden entsprechend geändert • Regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeitenden erfolgt • Umsetzung in beiden neue Dauerausstellungen im Spielzeugmuseum und im Doku-Zentrum 	Ja, laufende Prüfung und Anpassung notwendig
Gender Budgeting findet Anwendung in ausgewählten Dienststellen	<p>Durchführung einer Fachveranstaltung „Gender Budgeting“ in der Koordinierungsgruppe Gender</p> <p>Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting für ausgewählte Dienststellen</p>	Bis Ende 2019	GST	<p>Fortbildung findet statt</p> <p>Kennzahlen liegen vor und finden Anwendung</p>	Mit bestehenden Ressourcen	Mangels personeller Ressourcen bisher nicht erfolgt	Ja

1.5 Antidiskriminierung

1.5 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität. Auch innerhalb der Stadtverwaltung gibt es das klare Bekenntnis für Chancengleichheit und Gleichberechtigung einzutreten und jeder Form von Diskriminierung entgegen zu wirken. In die Entwicklung von gezielten Maßnahmen werden auch die Erfahrungen der Beschäftigten eingebunden.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsorientierten Bezahlung	Auswertung nach Geschlecht, Teilzeit und Grad der Behinderung	jährlich	GPR, GST, GSBV	Vorlage der Auswertung bei der Betrieblichen Kommission der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (Leistungsentgelt)	Mit bestehenden Ressourcen	Auswertungen lagen differenziert nach Dienststellen, Beamt*innen, Tarifbeschäftigte vor	Ja, mit differenzierteren Auswertungen (z.B. Höhe des Stundenkontingents bei TZ)
Überarbeitung und Neuauflage der Broschüre „Sie und Er - nur so ist es fair“	Überarbeitung hinsichtlich Empfehlungen zur Umsetzung der sogenannten Dritten Option und Leichten Sprache	Bis Ende 2019	GST, Pr	Vorliegen einer überarbeiteten Broschüre	Mit bestehenden Ressourcen	Broschüre wurde inhaltlich erweitert (Faire Sprache) und war Grundlage für die Erstellung einer Intranetseite zu „Faire Sprache“ (Geschlechtergerechte, Diversitätssensible, Rassismuskritische, Diskriminierungssensible, Leichte Sprache)	Ja, Erstellung einer Broschüre (Print und digital)
Sichtbarmachung des städtischen Bekenntnisses zu Vielfalt und Diversität auch im Bereich sexuelle Orientierung und Identität	Teilnahme mit einem Informationsstand am Christopher-Street-Day (CSD)	Im Zwei-Jahres-Rhythmus	PA, GST	Stand am CSD	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> 2020 coronabedingt nur kleiner Auftritt ohne PA Wird jährlich umgesetzt 	Ja, Planung einer Unterstützung durch PA, z.B. mit Ausbildungskräften bei CSD 2022 Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

1.5 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte ist eingerichtet	Angebot im Intranet aus-schreiben und durchfüh-ren	Bis Ende 2018 bei Bedarf Etablierung ei-nes Netz-werks, danach fortlaufend	GST	Netzwerktreffen werden angeboten Teilnahme an den Netzwerktreffen	Mit beste-henden Res-sourcen	AK wurde eingerichtet, Tref-fen 3-4 Mal im Jahr	Fortführung im Masterplan Queeres Nürn-berg

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten unterschiedlich – und dieser Unterschied verändert sich stetig. So haben sie einen unterschiedlichen Blick auf ihre Gesundheit und messen präventiven Gesundheitsfürsorgeangeboten unterschiedliche Bedeutung bei. Diese Erkenntnisse sollen bei der Gestaltung von Arbeitsbereichen und den Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärkere Berücksichtigung finden.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männer nehmen an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) teil	<p>Mehr Männer für Gesundheitsangebote gewinnen</p> <p>maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer</p> <p>Fortführung der Messgerätewochen in Kooperation mit der AOK</p> <p>Verstetigung der bewegten Pause in den Dienststellen; Gewinnung von Männern als „Bewegungsbotschafter“ für die Dienststellen</p>	Daueraufgabe	PA	Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist gestiegen	noch unklar	<ul style="list-style-type: none"> Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer (und Frauen) werden vom BGM im Zusammenhang mit der Planung von dezentralen und zentralen Gesundheitstagen entwickelt (z.B. Bogenschießen) Anteil der Männer an den Messgeräteangeboten liegt über dem Anteil von Männern an regulären Gesundheitsangeboten, Messgerätewochen werden in Kooperation mit der AOK fortgesetzt Anteil der Männer bei gesamtstädtischen Gesundheitswochen 2018: Messgeräte 33 %, Schnupperkurse 17%; Gesamtquote: 23%; 	<p>Ja, neuer Indikator: Anzahl der Bewegungsbotschafter*innen und Ansprechpartner*innen Gesundheit</p> <p>BGM betreut Bachelorarbeit zur Männergesundheit; Ergebnisse liegen 2021 vor</p>

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
						<p>2019: Messgeräte 37%, Schnupperkurse 18%, Gesamtquote 24% (Zahlen für 2020 werden noch ausgewertet)</p> <ul style="list-style-type: none"> Netzwerke „Bewegungsbotschafter/innen“ und Ansprechpartner/innen Gesundheit werden ausgebaut; aktuelle Zahlen: 130 Bewegungsbotschafterinnen, 38 Botschafter; 71 Ansprechpartnerinnen und 18 Ansprechpartner für Gesundheit in den Dienststellen 	
	Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, ausprobieren, einführen. ggf. quотиerte Anmelde listen anlegen	Jährlich	GST - Ansprechpartner für Männer	Beteiligung der männlichen Angestellten an den Angeboten der Gesundheitswoche steigt	<p>Kooperation mit PA/BGM & anderen Institutionen</p> <p>Kosten externe Referenten</p>	<ul style="list-style-type: none"> s.o. quотиerte Anmelde listen wurden bei Gesundheitstagen seit 2018 angelegt; bei Nichtbelegung kurz vor Veranstaltungsbeginn durch Mitarbeitende auf der Warte liste aufgefüllt 	Ja

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Erhalt und weiterer Ausbau der besonders gendersensiblen Aufgabenbereiche durch stärkere geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen (wo möglich und notwendig)	Fortlaufend	Gesamt Gh, alle Bereichsleitungen	Anteil von Frauen und Männern in besonders gendersensiblen Aufgabenbereichen Anzahl der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Girls'- und Boys' Day als gesonderter Punkt im internen Teil, dort wird die Beteiligung von Gh aufgeführt Im Spannungsfeld zwischen Wunsch und Bewerberlage, Gefahr der ungewollten Diskriminierung Weiterhin überwiegend Bewerbungen von Frauen, möglicher Grund: TZ Struktur spricht eher Frauen an 	Ja

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft

Gleichberechtigte Partizipation ist die Grundlage für eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft. Alle Einwohner*innen in Nürnberg sollen sich wohl fühlen und gleichberechtigt am Stadtleben teilnehmen können. Festgefahrene Geschlechterstereotypen müssen mit Maßnahmen in unterschiedlichen Lebensbereichen aufgebrochen werden. Um zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen beizutragen, soll jeder Form von Diskriminierung, nicht nur aufgrund des Merkmals Geschlecht, entgegengetreten werden. Auch die Rolle, die Gender, das soziale Geschlecht, in den Bereichen Gewalt, Gesundheit, Bildung, Kultur, Sport und Bau- und Stadtplanung nach wie vor spielt, muss weiterhin berücksichtigt werden.

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Geschlecht spielt in vielen Bereichen nach wie vor eine große Rolle, sei es bei der Berufswahl, in der Werbung, Kunst, Kultur, Musik, bei der Benennung öffentlicher Plätze oder aber bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Die Stadt Nürnberg trägt über unterschiedliche Maßnahmen dazu bei, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder anderer Kategorien abzubauen, Rollenstereotype zu vermindern und Diskriminierung entgegenzuwirken. Damit wird ein aktiver Beitrag zur Chancengleichheit aller Bürger*innen geleistet.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Mehr Frauen in politischen Ämtern Beitrag zum Abbau von Rollenstereotypen	Durchführung von politischen Veranstaltungen für Frauen beispielsweise Speed-Dating mit Politikerinnen der Kommunal-, Landes-, Bundes- oder Europaebene	2018 bis 2020	GST	1x jährlich Aktion zur Förderung von Frauen in politischen Ämtern	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> 2018 und 2019 durchgeführt, Teilnahme durchwachsen, Veranstaltung im Schönen Saal des Rathauses nicht niedrigschwellig 	Ja, in Kooperation mit Ref. IV in einer Schule
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Benennung öffentlicher Straßen, Plätzen und Brücken	Erstellung einer Vorschlagsliste für Geo mit bedeutenden weiblichen Persönlichkeiten	Bis Ende 2018	GST	Vorliegen der Vorschlagsliste	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Im Auftrag von GST erstellte Historikerin Nadja Bennewitz 2018 und 2019 thematisch geordnete Vorschlagslisten mit weiblichen Persönlichkeiten aus Nürnbergs Geschichte 	Nein

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
						<ul style="list-style-type: none"> Die erforderlichen Dienste für die Begutachtung von Straßennamenvorschlägen werden im bekannten Umfang erbracht 	
	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechterparitätisch	laufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Von den im Zeitraum 01/2018 - 11/2020 beschlossenen 27 Straßenbenennungen erfolgten 17 nach Personen, davon 10 nach Frauen und 7 nach Männern Alle Benennungen, die seit dem Jahr 2018 auf Vorschläge von Geo zurückzuführen sind, waren entweder weiblich oder personenunabhängig (z. B. geographische Bezeichnung oder Gemarkungsnamen) 	Ja, ggf. Zusammenführen der Punkte
	Geschlechtersensible Themenfestlegung für neue Wohngebiete	laufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Mit bestehenden Ressourcen	s.o.	Ja

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Männer nehmen ihre Erziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt	2. Nürnberger Väterwoche	April/Mai 2019	GST – Ansprechpartner für Männer mit AK Väter in Nürnberg	Besuch der Angebote und Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 stattgefunden • 2020 coronabedingt abgesagt 	Ja, ab 2021 wieder geplant
Männer gestalten ihr Leben – frei von Rollenerwartungen und Zwängen	Internationaler Männertag 19.11 Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein	2019 ff.	GST - Ansprechpartner für Männer	Veranstaltung(en) finden statt	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • 2019: 1. Nürnberger Männerwochen • 2020: coronabedingt abgesagt 	Ja, ab 2021 wieder geplant
Eine Vielfalt von männlichen Lebensentwürfen ist gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich. Positiv Männlich	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees	2019	GST - Ansprechpartner für Männer	Kampagnenidee ist entstanden und umgesetzt	mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit	Mangels Ressourcen bisher nicht erfolgt	Ja, weiter in Planung

2.2 Antidiskriminierung

2.2 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, Sprache. Ziel der städtischen Antidiskriminierungspolitik ist es, für die Stärkung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen einzutreten und jeder Form von Diskriminierung oder gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegen zu wirken. Der Schutz vor Diskriminierung kann sowohl das Verbot von Benachteiligung beinhalten als auch die gezielte Förderung von benachteiligten Personen oder Gruppen. Wichtig hierbei ist, die Lebensrealitäten der Bürger*innen spezifisch zu erfassen, um Bedarfe zu identifizieren und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Diskriminierungsarme Gesellschaft	Verstetigung der Arbeit der/des Beauftragten für Diskriminierungsfragen; Intervention und Prävention	laufend	MRB	Reaktionszeit nach Kontaktaufnahme < 5 Arbeitstage	Mit bestehenden Ressourcen (eine VZ-Stelle)	Maßnahme umgesetzt	Nein
LSBTI-Geflüchtete sind geschützt vor Diskriminierung und Gewalt	Installierung eines Arbeitskreises Flucht und LSBTI	Einrichtung des Arbeitskreises bis Mitte 2018 – Treffen dann fortlaufend 2-3x jährlich	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der Treffen 2-3x jährlich Anzahl der erreichten Akteur*innen aus LSBTI und Fluchtkontext Umsetzung von Maßnahmen, die zum Abbau der Diskriminierung von LSBTI-Geflüchteten beitragen	Mit bestehenden Ressourcen und bereits vorhandenen Netzwerken	Maßnahme umgesetzt, Treffen 2-3 Mal im Jahr, Austausch zu Fällen und strukturellen Problemlagen	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

2.2 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Umsetzung der Studie „Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune“	2x jährlich Treffen der beteiligten Fachbereiche Newsletter mit relevanten Terminen und Informationen an den Fachbereichskreis Umsetzung von Aktionen der Fachbereiche und der Koordinierungsstelle	2x jährlich fortlaufend	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der durchgeführten Sitzungen Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen/Aktionen	Mit bestehenden Ressourcen	2019 das letzte Mal durchgeführt, da ein Mainstreaming in der Verwaltung stattgefunden hat, ist der AK in dieser Form nicht mehr nötig	Nein
Plakataktion zur Sexuaufklärung an Schulen und in Jugendeinrichtungen	Umsetzung der Plakataktion	Bis Ende 2018	GST – Koordinierungsstelle LSBTI, IPSN	Erstellung des Plakats Versand des Plakats an Schulen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Plakate wurden an Schulen und Jugendeinrichtungen verteilt, ggf. Wiederholung der Aktion 2022 Angebot wurde von Lehrkräften als wichtig erachtet, auch Beratungsanfragen bezogen sich auf Kenntnis der Stelle über die Plakate 	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg
Durchführung von öffentlichen Aktionen und Veranstaltungen zum Themenbereich Lesben, Schwule, Bi-Trans- und Intersexuelle (LSBTI)	Aktionen an Gedenktagen Einzelveranstaltungen zu inhaltlichen Schwerpunkten	2 x jährlich fortlaufend	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Anzahl der Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen	Aktionswochen wurden im Mai 2019 mit dem Bündnis gegen Trans- und Homophobie, sowie im Mai 2020 mit der Stadtbibliothek und darüber hinaus mit Einzelveranstaltungen durchgeführt	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

2.2 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Berücksichtigung des Themas LSBTI in der lokalen Antidiskriminierungsarbeit	Mitarbeit in der lokalen Antidiskriminierungsstrategie	Fortlaufend	GST – Koordinierungsstelle LSBTI	Berücksichtigung des Themenbereichs in den lokalen Strategien und Strategiepapieren	Mit bestehenden Ressourcen	LSBTI wurde bei Aktionen thematisiert und findet Berücksichtigung bei der Erstellung von Aktionsplänen und Hissen der Regenbogenflagge zu Gedenktagen am Rathaus	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg
Aneignung von Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen	Schulungen zur Zivilcourage	Mittelfristig	BCN/BZ	Anteil von Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen	Es konnten Teilerfolge erzielt und die Beteiligungsquoten in bestimmten Segmenten erhöht werden.	Ja
Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung	Zielgruppenspezifische Unterkünfte für Geflüchtete entstehen	2018 bis 2020	SHA	Es stehen je 50 Plätze in den Jahren 2018 bis 2020 zur Verfügung	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2 LGBTI* Unterkünfte mit 40 Plätzen • 1 Unterkunft für geflüchtete Frauen inkl. „Schutzunterkunft“ mit 30 + 15 Plätzen. 	Fortführung im Masterplan Queeres Nürnberg

2.2 Antidiskriminierung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Im Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) sind geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt	Besondere Bedürfnisse der Geschlechter werden als Querschnittsthema bei Maßnahmen für die Handlungsfelder berücksichtigt	2018 bis 2020	SHA/Inklusionsbeauftragte	Bei Bedarf werden spezifische Maßnahmen formuliert und umgesetzt	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung in beiden neue Dauerausstellungen im Spielzeugmuseum und im Doku-Zentrum zur Entwicklung des Aktionsplans wurden Querschnittsthemen festgelegt u.a. „Gender“, Themen wurden 2017 unter Einbindung der Inklusionskonferenz entwickelt und Ende 2018 den AGs vorgestellt. Die AG's hatten den Auftrag das Gender-Thema bei der Entwicklung der Maßnahmenvorschläge stets zu berücksichtigen. Weiterhin fanden die Querschnittsthemen Berücksichtigung bei der Entwicklung des Wertes Rads 2018 	Ja

2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist Gewalt, der Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind. Sie verletzt das Grundrecht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Würde. Geschlechtsspezifische Gewalt ereignet sich täglich, in unterschiedlichen Formen wie häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Menschenhandel. Im November 2016 haben das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundeskriminalamt (BKA) zum ersten Mal gemeinsam eine kriminalstatistische Auswertung zur Gewalt in Partnerschaften vorgelegt, die belegt, dass es meist Frauen sind (82%), die von Partnerschaftsgewalt betroffen sind.

Der Großteil der Opfer von Menschenhandel innerhalb und außerhalb der EU sind Frauen und Mädchen. Laut einem statistischen Arbeitspapier zum Menschenhandel von Eurostat (2015) waren in den Jahren 2010-2012 80 % der registrierten Opfer von Menschenhandel Frauen und Mädchen; 69 % der Opfer wurden sexuell ausgebeutet.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt	Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November)	Bis November 2019	GST mit dem AK verbesserte Intervention gegen häusliche Gewalt	Durchführung der Veranstaltungsreihe	Mit bestehenden Ressourcen	2019 und 2020: Aktionswochen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, Veranstaltungsflyer wurden erstellt	Ja
	Verstetigung des 2015 einberufenen Arbeitskreises „Geflüchtete Frauen in Nürnberg“	Laufend	GST	Zahl der jährlichen Sitzungen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> 2018 und 2019 jeweils 2 Sitzungen 2020 2 Sitzungen, coronabedingt zusammen mit dem AK Häusliche und Sexualisierte Gewalt 	Nein

2.3 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Bekämpfung von Menschenhandel	<p>Einrichtung eines Arbeitskreises Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs</p> <p>Durchführung von Arbeitskreistreffen 2x jährlich</p> <p>Ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien</p>	2018 bis 2020	MRB/ GST	<p>Beteiligung der Akteur*innen</p> <p>Anzahl der Treffen des Arbeitskreises</p> <p>Anlassbezogene Veranstaltungen werden durchgeführt</p>	Mit bestehenden Ressourcen	Arbeitskreis hat sich etabliert und konnte weitere Akteure zur Bekämpfung von Menschenhandel gewinnen	Ja, ab Mitte 2020, sobald Treffen in Präsenz wieder möglich sind. Zusammensetzung des AK wird überprüft und ggf. ergänzt.

2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten unterschiedlich – und dieser Unterschied verändert sich stetig. Daher wird in der Medizin und Gesundheitsförderung die Notwendigkeit der Berücksichtigung des Geschlechts immer deutlicher. Neben dem biologischen hat auch das soziale Geschlecht eine entscheidende Bedeutung. In der Gendermedizin steht die Beschäftigung mit dem durch das soziale Umfeld und Rollenzuschreibungen zugewiesenen Geschlecht im Zentrum des Interesses. Diese Erkenntnisse sollen sowohl in strukturellen Gestaltung von Rahmenbedingungen und Erfassung und Bewertung von Krankheitsbildern Eingang finden, als auch bei der Planung und Durchführung praktischer Gesundheitsangebote.

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Gendersensible Gesundheitsberichterstattung	alle Auswertungen finden explizit gendersensibel statt, zum Bsp. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen	Fortlaufend	Gh/GF-Gf/GBE	Berichte liegen in entsprechender Auswertung vor	Mit bestehenden Ressourcen	Maßnahme umgesetzt	Ja
Verbesserung der Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg	Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“ Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit Entwicklung und Umsetzung von ressortübergreifenden Ansätzen zur Entwicklung ineinandergreifender lebenslagen-spezifischer gesundheitsbezogener Angebote	Projekt mit Gesamtlaufzeit von 36 Monaten ab November 2018	Gh/L-Stab	Die Stelle ist eingerichtet Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor Inanspruchnahme (TN Anzahl) Bekanntheit der Angebote Verstetigung der Angebote	Externe Projektmittel aus dem PräVG	<ul style="list-style-type: none"> Kollege bei GST hat mit seinem Projektanteil am 1.1.19 begonnen Kollege Gh hat als Projektkoordinator am 1.3.20 seine Stelle angetreten Verzögerungen im Projektverlauf aufgrund von langwieriger Stellenbesetzung und Aufgaberverschiebung in der Corona-Pandemie 	- Verstetigung ist abhängig von der weiteren Entwicklung des Bundespräventionsgesetzes zur Finanzierung von Drittmittelvorhaben. - für langfristige Sicherstellung des Vorhabens ist Verankerung eine Stelleneinbindung in die Stadtverwaltung notwendig

2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit TK und Gh	Ab 11/2018 3 Jahre	GST - Ansprechpartner für Männer	Netzwerk besteht und regelmäßige Treffen finden statt	8 WAS	Derzeit coronabedingt ausgesetzt	Ja, Wiederaufnahme geplant
Gender Mainstreaming in allen Angeboten von Gh	Systematische Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Gesundheitsstudios und auch bei den Aktivitäten der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung Beratung für alle Geschlechtsidentitäten in der Fachstelle für sexuelle Gesundheit und dem SpDi	Fortlaufend für alle Maßnahmen	Gesamt Gh, insbesondere Gh/Gf-Gf Gh/Inf-FSG Gh/MD-SpDi	Genderbezogene Struktur der Teilnehmenden an den Angeboten zur Gesundheitsförderung und Beratung im Verhältnis zur potentiellen Nutzer*innenstruktur	Mit bestehenden Ressourcen	Berücksichtigung bei der Angebotsplanung des Gesundheitsstudios siehe auch Wunsch nach geschlechtsspezifischer Stellenbesetzung unter Wahrung des Diskriminierungsverbots	Ja

2.4 Geschlechtergerechte Gesundheit

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Zugang zu (mutter-sprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete	Fortführungen der Medizinischen Fachstelle / Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung Genderadäquate Personalausstattung	Fortlaufend	Gh/MD-Asyl In Kooperation mit weiteren externen Partner*innen	Stellenplanmäßige Absicherung zur Fortführung der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma Bedarfsentsprechende Behandlungszahlen von Geflüchteten in medizinischer und psychotherapeutischer Behandlung Behandlungszahlen nach Geschlecht Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht	Mit bestehenden Ressourcen	Stellen in der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma wurden bis 2023 verlängert.	Ja, sofern eine stellenplanmäßige Absicherung gegeben ist
Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr	Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit Veranstaltung(en) zu Männergesundheit Aktion/Kampagne - z.B. November	11/2018 Öffentlichkeitsarbeit, evtl. 2019	GST - Ansprechpartner für Männer	Veranstaltung findet statt Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit & Verein Männergesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Kampagne 2019, Infokärtchen Aktion Achtgeber, Selbstverstehender, Lebensfüller, Aufpasser, Verlängerer, Beteiligung TUL 2020 coronabedingt abgesagt 	Für 2021 wieder geplant Umsetzung jährlich

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Geschlecht spielt in der Bildung eine nach wie vor große Rolle und ist zudem bedeutsam für die Studien- und Berufswahl von Jugendlichen. Benachteiligungen in der Bildung aufgrund des Geschlechts werden oft in Kombination mit anderen Kategorien wie soziale Herkunft, Alter, Behinderung und ethnische Herkunft wirksam. Hier ist es Ziel, mit gendersensibler Bildung und Erziehung dazu beizutragen, Rollenstereotype abzubauen und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Lernförderung für Schüler*innen	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG („Mehr Schulerfolg an Realschulen und Gymnasien) an kommunalen Realschulen und Gymnasien	schuljahresbezogen	SchA, Ref IV	Verbesserung in den Leistungsnachweisen Zahl und Art der Förderangebote	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • MSRG-Stunde für geschlechtsdifferenzierten Unterricht zuletzt 2018 angefragt • Verteilung der MSRG-Stunden in 2019/2020: • Lesen und Verstehen (3) • Deutsch als Zweitsprache (6) • Pädagog. Theater (2) • Intensivierung (5) • Lernstrategien (3) • Motivationstraining (4) • Klassenleiterstunde (4) • Verbesserung Übergänge (2) • Individuelle Förderung (2) 	Ja
	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSBS („Mehr Schulerfolg an beruflichen Schulen“)	schuljahresbezogen	SchB (MSBS-Schulen: WS, BfS)	Leistungen in den Abschlussprüfungen	Mit bestehenden Ressourcen	Im Schuljahr 2018/19 wurden mit 74 Unterrichtsstunden pro Woche Schüler*innen an den Berufsfachschulen und an der Wirtschaftsschule durch MSBS zusätzlich gefördert, um die jeweilige Ausbildungsrichtung erfolgreich durchlaufen und abschließen zu können	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Implementierung von berufssprachlichem Förderunterricht an BS (Einrichtung von Förderunterricht zur Verbesserung der Sprachkompetenz der Schüler*innen)	schuljahresbezogen	SchB (BS)	Verbesserung der schulischen Leistungen	Mit bestehenden Ressourcen	Im Schuljahr 2019/20 wurden insgesamt 168 Unterrichtsstunden pro Schulwoche im Rahmen des berufssprachlichen Förderunterrichts erteilt, um die Schüler*innen fachsprachlich gezielt zu fördern mit dem Ziel, die Abschlussprüfungen erfolgreich abzulegen	Ja
Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl	Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen Schaffung eines schulinternen Pools an Unternehmen, Firmen für entsprechende Praktika, Ausbildungsplätze	schuljahresbezogen	SchA, SchB	Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a. Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum) Veränderung der Anzahl der SuS, die eine jeweils „untypische“ Ausbildung eingehen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> SCHLAU Übergangsmangement: Die geschlechtsuntypische Berufswahlentscheidung wird bei den durch SCHLAU begleiteten SuS dadurch gefördert, dass in den Beratungen neutral die ganze Bandbreite möglicher Ausbildungsberufe dargestellt wird Wenn Kooperationsbetriebe bekannt sind, werden die Informationen im Team SCHLAU weitergegeben 	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	<p>Gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote des Girls'- und des Boys'- Days im Unterricht an den Allgemeinbildenden Schulen</p> <p>Teilnahme von Multiplikator*innen oder ggf. Gruppen / Klassen an den Angeboten</p>	Jährliche Umsetzung, jeweils zum Termin des Girls' und Boys' Day	SchA, SchB (in Kooperation mit GST und PA)	<p>Erfassung der teilnehmenden „Girls and Boys“. Erstellung von Vergleichszahlen</p> <p>Nachbereitung des Girls' und Boys' Day im Unterricht</p> <p>Multiplikator*innen: - Anzahl der Teilnehmenden - Erfassung der „Breite“ der Multiplikator*innenwirkung (Wie viele SuS/Klassen wurden beraten?)</p> <p>- Feedbackkultur zu den geschlechtsspezifischen Veranstaltungen und Weiterleitung der Ergebnisse an SchA/SchB zur Weiterarbeit</p>	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2020 coronabedingt abgesagt • Organisation beider Tage künftig durch PA, Konzeption und Abstimmung mit SchA und SchB erforderlich • Berater*innen bei SCHLAU als Multiplikator*innen, bilden sich stets zum Thema Gleichstellungsförderung bei der Berufswahlberatung fort • Abfrage der Teilnehmer*innenzahl am Girls and Boys Day in Planung 	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrer*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen, Nachwuchskräfte, Berufseinsteiger*innenseminar BEST, Gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung	SpS: Fortbildung in Kooperation mit PA für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von SpS alle 2 Jahre	SpS	SpS: Fortbildung in der Verwaltung von SpS im 1. Halbjahr 2019, anschließend im Abstand von ca. 2 Jahren, dann auch mit dem Blick auf Diversity und damit verbundenen Chancen	Mit bestehenden Ressourcen	Fortbildung in der Verwaltung ist gelaufen, bei 2-Jahres-Turnus Fortsetzung der Fortbildung für 2021	Ja
	Berufseinsteiger*innen-seminar BEST, Fokus wird gelegt auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmer	BEST-Modul Lehren in kulturell diversen Schulklassen, jährlich	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Teilnahmezahlen an verwandten Themen Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen	Mit bestehenden Ressourcen	Seit Jahren „Lehren in diversen Klassen“ Teil des BEST-Programms, Angebot wird von den Teilnehmenden jährlich wahrgenommen	Ja
	Fachtagung „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz“; die Konsequenzen von verschiedenen Diversitätsmerkmalen auf Bildungschancen werden jeweils in den Vordergrund einer Tagung gestellt	Tagungsreihe: in Kooperation mit der FAU, alle zwei Jahre	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Aufnahmen der Themen in die Lehrkräftefortbildung Anfragen der Schulen nach SchiLf	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Fachtagung 2018: https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/12/BC18_Flyer.pdf Fachtagung 2016: https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/veranstaltung/#collapse_15 Reinstallation dieser Tagung notwendig 	Ja (siehe auch weiter unten zum Thema „Jungen als Bildungsverlierer“)

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften	Lehrkräftefortbildungen, gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung; aufgrund der zunehmenden Diversität in Schulen entwickelt sich der Schwerpunkt auf das Zusammenwirken verschiedener Merkmale wie bspw. Gender und ethnische Herkunft und/oder Religion	Abrufbare Angebote: für Kollegien	IPSN	Zahl und Breite der nachgefragten Themen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> abrufbare Angebote beim IPSN-Programm noch überschaubar (AK LSBTI Materialbörse) verschiedene Fortbildungsangebote sind vorhanden oder auch Run-der Tisch der Lehrpersonen an Schulen ohne Rassismus/Schulen mit Courage regelmäßig stattfindende Seminare 	Ja
Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen	<p>Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen)</p> <p>Methoden der wertschätzenden Kommunikation im Hinblick auf zunehmende Vielfalt in Schulklassen, die ungeachtet des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Religion wirksam sind, v.a. gewaltfreie Kommunikation</p>	<p>Führungskräftequalifikation: Wertschätzende Kommunikation im Leitungsalltag, jährlich</p> <p>Diversity in der Teamentwicklung, Juli 2018</p> <p>Verweis auf diesbezügliche Angebote von PA</p>	IPSN	<p>Führungskräftequalifikation: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden</p> <p>Diversity in der Teamentwicklung: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmer/innen</p>	PA für Referent*innen-Honorare	Diversity in der Teamentwicklung“, wiederkehrend	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung	Tagung zum Thema Digitalisierung, Vielfalt, Demokratiepädagogik und Digital Citizenship, unter anderem Workshops zu genderspezifischen Aspekten einer digitalisierten Schule und von „Jungen als Bildungsverlierer“: - Jungen als Beherrscher der Technologie, unter Nichtbeachtung von Prinzipien von Inklusion - Mädchen als Anwenderinnen, ohne Zugang zu technologischen Kompetenzen	Januar 2019	IPSN in Kooperation mit AK Frauen für Informatik, in der Deutschen Gesellschaft für Informatik	Konzeptualisierung, Organisation und Durchführung einer Tagung zum Thema	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen	Tagung hat stattgefunden	Nein
	Weitere Fortbildungen und SchiLf zu einzelnen Aspekten des Themas nach der Tagung		IPSN/SPN	Durchführung weiterer Veranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen	2020 ausgesetzt	Nein, Tagung bereits durchgeführt
	Genderkompetenzschulung/Fortbildung zur Geschlechterdiskussion		IPSN in Kooperation mit SchA	Durchführung des Seminars	Mit bestehenden Ressourcen und Honorarverträge für externe Referent*innen	2020 ausgesetzt	Ja (siehe oben Fachtagung)

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung	Entwicklung von Förderinstrumenten zur Prävention von „Jungen als Bildungsverlierer“	schuljahresbezogen	IPSN, SchA, SchB	Nachweis der einsetzfähigen Förderinstrumente	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2020 ausgesetzt • Schuljahr 2019/20 wurden 11 Berufsfachschulen von der Stadt geführt; 1.283 Schüler*innen absolvieren an diesen Schulen eine Erstausbildung, Berufsfachschulen bieten mit ihrem breiten Spektrum eine Alternative zur dualen Ausbildung und der Möglichkeit, den mittleren Schulabschluss zu erreichen • In der Berufsvorbereitung sind die Berufsschulen ebenfalls gut aufgestellt; sie bieten hier berufsschulpflichtigen Jugendlichen ein breites Spektrum an Berufsbereichen in der Berufsvorbereitung, sodass die Jugendliche eine große Auswahl an Qualifizierungsmöglichkeiten, je nach Eignung und Neigung haben 	Eher genereller Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung
	Entwicklung von Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Jungen als Bildungsverlierer“	Ab Herbst 2018	IPSN	durchgeführte Veranstaltungen mit Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden	Mit bestehenden Ressourcen und Honorare für externe Referent*innen	2019 und 2020 ausgesetzt	s.o.

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung	Erweiterung der schulischen Maßnahmen für die ganztägige Schulkinderbetreuung (z. B. offene und gebundene Ganztagschule) zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Angesichts des demografischen Wandels und eines ggf. Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (abgestimmt mit den Betreuungsangeboten von J)	Demografischer Wandel und ggf. neue rechtliche Rahmenseetzungen (Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter) machen laufende Planungen und jährliche Anpassungen erforderlich (Masterplan ganztägige Schulkinderbetreuung und BIC)	Ref IV, SchA	Bedarfsorientierte Schulraumentwicklungsplanung Schulentwicklung und Ausbau der Angebote Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Kooperation zwischen Ref. IV und Ref. V, um allen Kindern ein qualitativ hochwertiges Bildungs- und Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen Mit dem „Nürnberger Weg“ 2017 Entwicklung einer Grundkonzeption für die Stadt Nürnberg 	Ja
Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen	Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit dem BLSV entwickelt und erweitert die Angebotsstruktur für die Schulen.	schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur. Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> an Schulen große Bandbreite an Ganztagsangeboten Beispiel: Kooperationen der Wirtschaftsschule Nürnberg, u.a. - Projekt „Fitness“ mit dem Post SV - Projekt „Museumsrallye“ mit den Städtischen Museen 	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden.			Veränderung der Teilnahmezahl: Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen Messung des Standes der körperlichen Fitness (vorher/nachher)		<ul style="list-style-type: none"> - Kooperation mit den Jugendhäusern Mammut und Klüpfel - wöchentliches Schwimmprojekt im Langwasserbad • Treffen der Koordinierungsgruppe „Sport in Schule und Verein“ 1 Mal im Jahr, 2020 ausgesetzt, vor allem bisher Abstimmung von Schulsportwettbewerben • Etablierung von sportlichen Aktivitäten im Ganztage in Kooperation mit Sportvereinen über SAG, unter dem Genderaspekt erwähnenswert: Mädels-GO-Basketball (PostSV) und fechtkids (Fechterring Nürnberg) Messung mangels personeller Ressourcen nicht umsetzbar	
Mehr Männer in Fortbildungen	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer + Deutsch lernen)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmer	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel	Es konnten Teilerfolge erzielt und die Beteiligungsquoten in bestimmten Segmenten erhöht werden.	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Mehr Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmerinnen	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel; zusätzliche/r Programmplaner*in im Bereich MINT	Es konnten Teilerfolge erzielt und die Beteiligungsquoten in bestimmten Segmenten erhöht werden.	Ja
Ausgleich geschlechterspezifischer Benachteiligung	„Jungs als Bildungsvorteil“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Anzahl der teilnehmenden Jungen	0,5 VK Kursplaner*in E9	Das Projekt #Campus16+ musste Corona-bedingt unterbrochen werden.	Ja
Bildungswesen Frühkindliche Betreuung Die Leseförderung bildet durch die Entwicklung kompetenter Leser*innen die Grundlage für Gendergerechtigkeit von Klein an	Erweiterung des Angebots „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ auf andere Standorte von BCN/StB übertragen	Kurzfristig realisierbar bei zusätzlichem Personal	BCN/StB	Erhöhung des Anteils kompetenter Leser*innen	0,5 VK z. B. Medienpädagog*in, Bibliothekar*in, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	Das Angebot „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ wurde auf weitere Bibliotheksstandorte ausgeweitet.	Ja

2.5 Gendergerechte Bildung und Erziehung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
(Frühkindliche Betreuung ausbauen und bei Eltern werben) Beratung und Unterstützung für Eltern ausbauen => Chancengerechtigkeit	Im Rahmen der BCN-Bildungsberatung Beratungsangebote für Eltern im weiteren Verlauf schaffen	Mittelfristig bei Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl von betreuten Eltern	mit bestehenden Ressourcen	Die Beratungsangebote für Eltern wurden in die Bildungsberatung aufgenommen und als Bestandteil verankert.	Ja
Die Einrichtungen/Angebote der OKJA werden annähernd gleichermaßen von Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männern genutzt	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert	Laufend	J/B2-Einrichtungenleitungen und Abteilungsleitungen	Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2020 auf 45%	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> steigende Zahl dezentraler, zentral organisierter und projekthafter geschlechtsspezifischer Angebote für Mädchen*/junge Frauen* sowie der beteiligten Einrichtungen 2019: bei KiJHs 46% weibliche* Nutzungen, der Durchschnitt mit Jungentreffs lag bei 42% Höhere Erreichbarkeit von Mädchen durch digitale Angebote werden erprobt 	Ja
Die Besucher*innen der Einrichtungen finden männliche und weibliche Pädagog*innen als Ansprechpartner*innen vor	Nachwuchsförderung durch Praktika; nahtlose Einstellungen nach Anerkennungsjahr; Übernahme von Praktikant*innen nach Anerkennungsjahr auch überplanmäßig	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-Einrichtungenleitungen und Abteilungsleitungen	Die Einrichtungs-teams in der OKJA sind paritätisch besetzt	Mit bestehenden Ressourcen	in den meisten Stellenbesetzungen erfolgreich, gezielte Suche nach Frauen* oder Männern*	Ja

2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Der SportService der Stadt Nürnberg fördert über spezifische Angebote die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft und leistet damit einen elementaren Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit für die Bürger*innen der Stadt Nürnberg.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Förderung der Teilhabe Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen	fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden aufgeschlüsselt nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen und für Senior*innen: 500 Seitenansichten/Monat bei Sportsuche online in den Jahren 2018/2019 und bis April 2020 (Lockdown) coronabedingt rückläufigen Zugriffszahlen 09/2020 wieder stabilisiert, Möglichkeiten des Sporttreibens von Pandemiebedingungen abhängig Aktuell in der Sportsuche aufgeführte Angebote: 58 Angebote von Frauen für Frauen, 114 Angebote für Menschen mit Handicap, 28 Angebote für Seniorinnen und Senioren (ab 60), 57 Angebote für Familien 	Ja
	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen	fortlaufend	SpS			s.o.	Ja

2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
	Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen	fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg SpS			<ul style="list-style-type: none"> s.o. Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen, Ergebnisse Stand 12/2019: 100 Sportler*innen mit Behinderung haben an den Angeboten des Projektes teilgenommen, bereits über 50 Nürnberger Sportgruppen, -vereine, -verbände und -institutionen sind im Netzwerk aktiv 	Ja
	Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote	fortlaufend	SpS			Zahlen 2020: <ul style="list-style-type: none"> TN insgesamt pro Woche: vor Corona ca. 346 (110 Frauen, 236 Männer); unter Einschränkungen der Hallen- und Platzkapazitäten ca. 150 pro Woche Angebote für Frauen: Fußball, Hockey, Volleyball (Mix und nur für Frauen), Taekwondo, Fitness, Yoga und Pilates Qualifizierungsmaßnahmen: Ausbildung zur Sportassistentin/BLSV, Weiterbildung als Sportcoach und Übungsleiterin/BLSV, BFV 	Ja

2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
						sowie Workshop zum Thema „Frauen im Fußball/Sport“ und die Neustrukturierung der C-Trainerausbildung im Bayerischen Fußballverband/Entwicklung eines Basiskurses für Menschen mit Migrationshintergrund	
Teilhabe an Sportangeboten Gesundheitliche Chancengleichheit	Gewinnung von Sportvereinen zur Öffnung der Angebote für Kinder einkommensschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaktes (BUT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“	fortlaufend	SpS Sozialamt	Anzahl der Sportvereine, die BUT-Gutscheine annehmen und Leistungen im Rahmen von „Hinein in den Sportverein“ abrechnen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2018 und 2019: insgesamt 170 Anspruchsberechtigte haben über „Hinein in den Sportverein“ Zuschüsse über einen im Projekt beteiligten Sportverein (insgesamt 41) erhalten • 2018 und 2019: insgesamt 2.211 Kinder haben in den Jahren BuT-Gutscheine für die Teilnahme an Angeboten Nürnberger Sportvereine abgerechnet 	Ja
	Durchführung von Bewegungsprojekten in Kitas mit Priorität bei Einrichtungen aus Brennpunktstadtteilen (Bewegte Kita)	fortlaufend	SpS Gh	Anzahl erreichter Kinder (insb. mit Migrationshintergrund / mit Bezug von wirtschaftlicher Jugendhilfe)	Mit bestehenden Ressourcen	Bewegte Kita: Durchschnittlich werden, je nach Einrichtunggröße der Teilnehmenden, jährlich über die Fortbildungen 400 bis 500 Kinder erreicht (zuletzt erhoben für 2018: 5 Kindergärten mit 255 Kindern und 5 Krippen mit 141 Kindern)	Ja

2.6 Abbau von Geschlechterstereotypen im Sportbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des SportService	fortlaufend	SpS	Veröffentlichungen von SpS sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Pressemeldungen, Grußworte sowie Texte, die in Print- und Onlinemedien veröffentlicht werden, werden unter den Kriterien diskriminierungsfreier Sprache erstellt zeitnahe Überarbeitung des Internet-auftritts www.sportservice.nuernberg.de unter dem Aspekt „Leichte Sprache“ (Barriere-freiheit) 	Ja
Erfassung der Geschlechterverteilung der Besucher*innen des NüBad	Studienarbeit bzw. Kundenanalyse durch Fremdfirma zur Auswertung der Besucherstruktur als Anhaltspunkt für weitere Gestaltungsmaßnahmen auch in Hinblick auf den Genderaspekt	Ab 2019 – je nach konkretem Umfang – ein bis zwei Jahre	NüBad	ermittelte Daten Datenanalyse Maßnahmenkatalog auf Grundlage der erhobenen Daten	Ob im Rahmen einer Studienarbeit oder durch eine Firma und je nach Umfang der Erfassung und Analyse der Daten kann ein hoher finanzieller Aufwand erforderlich sein. Hinzu kommen personelle Ressourcen von NüBad bei der Umsetzung der Kundenanalyse	<ul style="list-style-type: none"> Studienarbeit konnte noch nicht in Auftrag gegeben werden, aufgrund von Umstrukturierungen in der Organisation des Nürnbergbades, welche erst abgewartet werden 2020 Durchführung personell coronabedingt nicht leistbar und die Nutzung der Bäder nicht repräsentativ 	Ja, wenn wieder regulärer Badebetrieb möglich ist um ein repräsentativen Eindruck von den Nutzer*innen der Bäder zu bekommen

2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Das Amt für Kultur und Freizeit war zur Umsetzung seines Ziels der „Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Personalstruktur des KuF und auf der Ebene von Angeboten und Programmen nach außen“ eine der Pilotdienststellen der Stadt Nürnberg bei der Einführung des Gender Mainstreaming. Auch das Thema Interkulturelle Öffnung war und ist seit langem ein zentrales Anliegen des Amts, auch im Rahmen der Geschäftsführung für die geschäftsereichsübergreifende Koordinierungsgruppe Integration. Zur Berücksichtigung von weiteren Merkmalen und zur Verknüpfung der Handlungsfelder wurde seit 2011 eine Diversity-Strategie entwickelt mit dem Ziel, Menschen unabhängig von ihren sozialen und kulturellen sowie körperlichen Merkmalen gleichwertig am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen und sie gleichwertig zu behandeln. Die Strategie wurde mit Unterstützung eines externen Beraters entwickelt und bezieht sich sowohl auf die Kundinnen und Kunden als auch auf die hauptamtlich Mitarbeitenden sowie die Honorarkräfte. KuF berücksichtigt in seiner Diversity-Strategie die Merkmale Geschlecht, Alter, Familienstand, Pflegeverpflichtung, Migrationshintergrund, soziale Lage und Bildungsabschluss.

In einem ersten Schritt wurden die Mitarbeitenden in Fortbildungen mit dem Ziel qualifiziert, sie für die Sinnhaftigkeit des Diversity-Managements zu sensibilisieren und für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen zu befähigen. In den Abteilungen von KuF wurden anschließend mögliche Maßnahmen zur Umsetzung der Diversity-Ziele konzipiert. Die im Gleichstellungsaktionsplan benannten Maßnahmen werden exemplarisch im Hinblick auf eine nachhaltige Fortführung umgesetzt.

Die Überprüfung der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Print und Internet führte zu einer Verbesserung bezüglich der Sprache und der Bilddarstellungen. Die Überprüfung der Angebote für bestimmte Zielgruppen führte zu Anpassungen bei der Preisgestaltung (z.B. Ermäßigung für Nürnberg Pass Besitzer*innen mit gedeckeltem Preis von 5 Euro pro Veranstaltung in Kulturläden) und zur Entwicklung von neuen Angeboten, beispielsweise für Geflüchtete. Die Immobilien der Einrichtungen wurden auf Barrierefreiheit überprüft. Wo es technisch und finanziell möglich war, wurden entsprechende Verbesserungen erreicht, zum Beispiel durch die barrierefreie Umgestaltung von Zugängen in einzelnen Einrichtungen. Die Dienstvereinbarung für das Amt für Kultur und Freizeit über die Regelung der Arbeitszeit für die Beschäftigten bietet Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, ein *Arbeitskreis Gesundheit* unterstützt die Sensibilisierung für ein „gesundes“ Arbeitsverhalten.

2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Diverses Publikum	Kunden*innen-Befragung, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule zu erhalten	2018f	KuF/4	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert	Mit bestehenden Ressourcen	Bisher Befragung aufgrund von noch ungeklärten rechtlichen Fragen nicht durchgeführt	Planmäßige Durchführung der Befragung im Schuljahr 2021/22
Die Implementierung ist dokumentiert und steht als gutes Beispiel für künftige (Bau)Maßnahmen zur Verfügung	Dokumentation der Implementierung der Diversity-Orientierung Kulturwerkstatt Auf AEG	2018	KuF/ Stab	Dokumentation ist vorhanden	Mit bestehenden Ressourcen	Dokumentation liegt vor	Nein
Diverses Publikum Diverse Belegschaft	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabeberechtigung, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung	2018	KuF/ Stab, KuF/3	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert. Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • In Kulturwerkstatt wurden Indikatoren zur interkulturellen Öffnung definiert • erster Entwurf für Checkliste Inklusion wurde erstellt und eine Ist-Soll-Liste mit Punkten für Verbesserungsbedarf der Barrierefreiheit • Beginn einer Veranstaltungsreihe zum Thema Inklusion • zukünftig stärkere Zusammenarbeit mit inklusiven Organisationen • Fortbildungen wurden gezielt besucht • Daten zu den Besuchen vorhanden aufgrund der ausgefallenen Kundenumfrage 	Ja, wird mit der nächsten Maßnahme zusammengeführt

2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Die Angebote in den Einrichtungen werden unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung geplant	Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden auf weitere Merkmale angewendet	2018	KuF/Inter-Kultur-Büro	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert Erfassung neuer Angebote	Mit bestehenden Ressourcen	Ist in der Kulturwerkstatt AUF AEG in obiger Zielsetzung erfolgt	Ja, wird mit der obigen Zielsetzung zusammengeführt

2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Mit Hilfe von erfahrungsorientierten Lernstationen, Aktionen und Veranstaltungen wird das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung und von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln als selbstverständlichen Bestandteil des Lebens erfahrbar gemacht, ein positives Bewusstsein für die Vielfalt im zwischenmenschlichen Miteinander wird etabliert. Menschen mit Behinderungen werden in die tägliche Arbeit auf dem Erfahrungsfeld einbezogen. Grundlegende Bausteine von neu zu planenden Stationen beinhalten dabei geschlechtersensible, geschlechtergerechte oder geschlechtsbezogene pädagogische Maßnahmen und Inhalte	Inklusionskonzept Erfahrungsfeld	2018 ff	KuF/2	Besuchszahlen nach Merkmalen gruppiert	Das Konzept kann nur mit neuen Ressourcen (1,0 VK Sonderpädagogik sowie für die eigens konzipierten Inklusionsstationen 0,66 VK) und Sachmittel für den Bau der Stationen umgesetzt werden	<ul style="list-style-type: none"> • Einstieg für ganzjährige Angebote in der Dunkel-Erfahrung ist erfolgt • durch Spenden wurde eine Rollstuhlschaukel auf dem Erfahrungsfeld-Gelände aufgestellt und die stundenweise Betreuung in den Jahren 2020 und 2021 ermöglicht 	Ja, Inklusionskonzept soll vollständig umgesetzt werden

2.7 Abbau von Geschlechterstereotypen im Kulturbereich

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Verschiedenheit ist eine Chance. An ausgewählten Erfahrungsfeld-Stationen wird Unterschiedlichkeit als Ressource und damit als nützlich für Teams, Unternehmen und für sich selbst erkennbar. Dabei richtet sich der Blick auch auf die Vielfalt der Teilnehmenden und bezieht geschlechtergerechte Gesichtspunkte mit ein	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity-Die Kraft der Vielfalt“	2018 ff	KuF/2	Anzahl der Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung Anzahl der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen	Mit bestehenden Ressourcen	Nachfrage nach der Fortbildung war in allen Jahren gering, seit 2018 gab es nur eine Anfrage, jedoch keine Buchung	Ja, mit überarbeitetem Konzept
Die Anzahl der Männer bei den Besuchen ist erhöht. Das Verhältnis Männer und Frauen wird angeglichen	Entwicklung und Durchführung von Angeboten und Projekten zur Zielerreichung	2018 ff	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Besuchen	Mit bestehenden Ressourcen	Umfragen sind auf 2022 ff verschoben	Ja

2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Unterschiedliche Menschen nutzen auch öffentliche Plätze, Bauten und Bereiche sehr verschieden. So wünschen und fordern z.B. Frauen und Männer für die Nutzung öffentlicher Bereiche ganz unterschiedliche Dinge. Um diese Aspekte zu berücksichtigen, sollen bereits bekannte Kriterien umgesetzt und bei neuen Projekten durch Beteiligungsmöglichkeiten erhoben werden.

Auch die Mobilitätsbedürfnisse der Menschen abhängig von der jeweiligen Lebenssituation, der Herkunft, dem Geschlecht oder dem Alter unterscheiden sich. Daher muss die Zielsetzung der Politik und Planung die Schaffung gleicher Mobilitätschancen für alle sein. Nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben ermöglicht werden. Die regelmäßigen Erhebungen zur Verkehrsmittelwahl der Nürnberger*innen, die Socialdata bzw. PB Consult im Auftrag der Verkehrsbetriebe jährlich durchführen (StadtProfil Nürnberg), zeigen, dass beispielsweise Frauen, Kinder, Menschen über 65 Jahre und Erwerbslose überdurchschnittlich häufiger zu Fuß gehen, Radfahren oder den ÖPNV nutzen. Vor diesem Hintergrund sind die weitere Verbesserung der Bedingungen für Zufußgehende und Radfahrende sowie der Ausbau und die Steigerung der Qualität des ÖPNV unerlässlich für eine gender- bzw. diversitygerechte Stadt- und Verkehrsplanung.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung	2018-2020	Ref. VI, UB	2 U-Bahnhöfe aus dem Revitalisierungsprogramm anhand dieser Kriterien überprüfen	Mit bestehenden Ressourcen	Revitalisierung des U-Bahnhof Scharfreiterrings unter Berücksichtigung der angstfreien Gestaltung: subjektives Sicherheitsempfinden gesteigert durch Blindenleitsystem, Tageslicht, Verglasung, Beleuchtungselemente, helle Granitplatten als Bodenbelag	Ja, bei U-Bahnhof Muggenhof

2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Öffentlicher Raum: Gleichberechtigte Gestaltung und Teilhabe	<p>Ausweitung und Verstärkung von Bürgerbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen</p> <p>Je nach Projekt: Bürgerinfo, Bürgergespräche, E-Partizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen</p>	Langfristige Etablierung von Bürgerbeteiligungen bei Um- und Neugestaltungsmaßnahmen in den nächsten Jahren	SÖR in Kooperation mit Ref. VI (z.B. Stpl) bzw. Ref. V/J	Anzahl der mitwirkenden, interessierten Bürger*innen	Je nach Umfang und Größe des Projekts unterschiedlich. Wenn sich die Verfahrensstrukturen verfestigt haben, ist mit einer leichten Minimierung des Ressourcenaufwands zu rechnen	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Anzahl der Bürgerbeteiligungen und der mitwirkenden und interessierten Bürger*innen, Beispiel 100 Bürger*innen an der Abschlussveranstaltung Nägeleinsplatz teilgenommen Ausweitung der Bürger-Dialog-Formate durch innovative Workshop-Methodiken (z.B. Worldcafe), Digital-Angebote und niederschwellige Raumangebote (Marie-Juchacz-Park – Aufstellung von Pavillons vor Ort für Dialogrunden am Nachmittag und Abend) und Angebote in einfacher Sprache Dialog-Formate mit Kindern und Jugendlichen aller Geschlechter in geschützten Räumen bei Nutzerbeteiligungen für Sport- und Spieleinrichtungen Ref. VI: z.B. Obstmarkt: Onlinebeteiligung, Anliegerinfo, Vereine und Verbände wurden angeschrieben; Planungswerkshops Plärrer, Bielingplatz. 	Ja

2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Möglichst viele Bürger*innen aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen haben sich im Rahmen verschiedener Beteiligungsformate engagiert	Evaluation der Beteiligungen, bei Bedarf Workshop zum Thema	Laufend	Stpl, Vpl	Beteiligungsquote von Bürgerinnen und Beteiligungsquote der Bevölkerungsgruppen	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Erhebung schwierig wegen Datenschutz, eher bei Planung darauf eingehen: bestimmte Bevölkerungsgruppen ermutigen (s. z.B. Girls' Day) Andere Möglichkeit: Standortanalyse – welche Beteiligungsformate sind geeignet, um welche Gruppen zu erreichen? (Stichwort Bürgerversammlung) 	Nein
Förderung alternativer Mobilitätsangebote Car-Sharing	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet	2018 Onlinebeteiligung zur Standortsuche für fünf weitere Mobilpunkte 2018 Errichtung der 20 neuen Mobilpunkte	Vpl in Abstimmung mit OrgA (ePa) und SÖR (AuG-STau)	Steigerung Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split, Errichtung der neuen Mobilpunkte	Kosten von rd. 100.000 Euro werden über Sondernutzungsgebühren finanziert	Mobilpunkte 2019 umgesetzt	Ja
Barrierefreier Zugang zum ÖPNV	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen	fortlaufende Umsetzung der Maßnahmen	Vpl	Anzahl der umgebauten Haltestellen	300.000 Euro jährlich im städtischen Haushalt eingestellt	Fortlaufend, Umsetzung erfolgt durch SÖR	Ja
Barrierefreier Zugang zum ÖPNV	Barrierefreier Zugang zur U-Bahn ist vorhanden	Fortlaufende Umsetzung bei Neubaustrecken	UB	1 neu gebauter U-Bahnhof bis 2020	Mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz	Eröffnung des barrierefrei zugänglichen Bahnhofs Großreuth b. Schweinau erfolgte 10/2020	Ja

2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Ausbau des ÖPNV	Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln	2018 – 2020	Vpl	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	noch nicht bezifferbar	Planung wurde ausgeschrieben	Ja
Ausbau des ÖPNV	Verlängerung der U-Bahn U3 SW bis Gebersdorf	2019 - 2025	UB	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	Mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz	Baubeginn Anfang 2020 erfolgt (somit Fördermittelzusage nach Präsentation der Nutzen-Kosten-Untersuchung erhalten, Planfeststellungsverfahren durchgeführt)	Ja
Verbesserung der Bedingungen für Zufußgehende	Erarbeitung eines Fußverkehrskonzepts	2019/2020	Vpl/M	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Fußverkehrs am Gesamtverkehr	noch nicht bezifferbar	Maßnahme noch nicht möglich	Ja, seit 2020
Verbesserung der Bedingungen für Radfahrende	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, Errichtung von Radabstellanlagen in Projektgebieten mit ePartizipation	Projektgebiet Altstadt 2018/2019 weitere Stadtteile in Planung	Vpl/M SÖR (AuG-STau)	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Radverkehrs am Gesamtverkehr	rd. 60.000 Euro je Projektgebiet stehen im Haushalt zur Verfügung	Projekt Altstadt wird umgesetzt (siehe AfV 09/2020)	Ja

2.8 Geschlechtergerechte Bau- und Stadtplanung

Ziele	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Aspekten beim Umbau bzw. Neugestaltung von Räumlichkeiten (z.B. Innenbereich Hallenbad Katzwang)	Hinterfragen der geplanten Maßnahmen in Hinblick auf Geschlechterfragen: z.B. „Gibt es dunkle Ecken?“ „Können die Wegebeziehungen in Hinblick auf den Genderaspekt verbessert werden?“	Im Zusammenhang mit geplanten baulichen und sonstigen Maßnahmen	NüBad	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anliegen	Je nach Umfang und Größe des Projekts unterschiedlich. Wenn sich die Verfahrensstrukturen verfestigt haben, ist mit einer leichten Minimierung des Ressourcenaufwands zu rechnen.	Im Hallenbad Katzwang wurde die nicht einsehbare und recht dunkle „Föhnecke“ aufgelöst und in den übersichtlicheren Umkleidebereich verlegt.	Ja, NüBad wird auch in Zukunft bei baulichen Veränderungen versuchen, Genderaspekte verstärkt zu berücksichtigen.

2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

2.9 Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

Eine Zielsetzung von Städtepartnerschaften ist es, einen Beitrag zu Annäherung, Verständigung und Frieden sowie zum Abbau von Vorurteilen und Rassismus, Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit zu leisten. Die Kontakte im Rahmen dieser Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationen sollten als Plattform für den Austausch von Erfahrungen im Bereich Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden.

Ziel/e	Maßnahme/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)	Evaluation/ Ergebnisse 2020	Weiterführung im neuen GAP?
Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozessen in Bezug auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern nutzen	Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretungen aus Städtepartnerschaften und befreundeten Städten im Rahmen der Veranstaltungsreihe rundum den Internationalen Frauentag im März	Jährlich im März	IB, GST	Beteiligung der Städte	Mit bestehenden Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 Frauendelegationen aus Antalya und Nablus • 2020 Frauendelegationen aus Krakau in Nürnberg zu Besuch <p>Die Frauen tauschten sich mit der Gleichstellungsstelle, Oberbürgermeister, Stadträtinnen und Frauendelegationen aus und nahmen als Referentinnen jeweils an einer öffentlichen Veranstaltung teil</p>	Ja

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Stadtrat	19.05.2021	öffentlich	Beschluss
Stadtrat	23.06.2021	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 der Stadt Nürnberg

Anlagen:

GAP2021-2023

Sachverhalt (kurz):

Im Oktober 2010 unterschrieb der Stadtrat die Europäische Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte die Verpflichtung für die Stadt Nürnberg, Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern. Im Februar 2012 wurde der „Erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014“ vom Stadtrat beschlossen. Seitdem wurde alle drei Jahre ein neuer Aktionsplan verabschiedet und der vorherige evaluiert.

Nicht nur die Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020, sondern auch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen gesellschaftlichen Entwicklungen zeigt, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind. Die Ergebnisse der Evaluation wurden in die Vorbereitung und Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplans 2021-23 einbezogen und Ziele und Maßnahmen dementsprechend angepasst und modifiziert oder neue Ziele entsprechend der Bedarfe generiert, um weiterhin im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu wirken.

Wie bei den vorherigen Aktionsplänen wurde auch der aktuelle Gleichstellungsaktionsplan von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen in der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet. Die Zuordnung der Ziele und daraus resultierenden Maßnahmen in zwei Handlungsfelder wurde beibehalten: Geschlechtergerechte Stadtverwaltung und Geschlechtergerechte Stadtgesellschaft.

Der Großteil der Maßnahmen im Gleichstellungsaktionsplan wird mit bestehenden Ressourcen durchgeführt. Wenn für die Durchführung einer Maßnahme zusätzliche finanzielle und/oder personelle Ressourcen zur Zielerreichung erforderlich sind, wird dies ausdrücklich vermerkt. Auswirkungen auf den Stellenplan sind dadurch mittelfristig in einzelnen Fällen möglich.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
 Der Großteil der Maßnahmen im Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 wird mit bestehenden Ressourcen durchgeführt. Wenn für die Durchführung einer Maßnahme zusätzliche Mittel zur Zielerreichung erforderlich sind, wird dies ausdrücklich vermerkt.

(→ weiter bei 2.)

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

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Die Verantwortung für die Durchführung der jeweiligen Maßnahme obliegt der zuständigen Dienststelle

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Der Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 enthält Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Diversitydimension Geschlecht.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat hat die Ziele und Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplans 2021-2023 der Stadt Nürnberg zustimmend zur Kenntnis genommen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen die Stadtratsmitglieder dessen Umsetzung. Die Verwaltung setzt die Maßnahmen fristgerecht um. Die Gleichstellungsstelle berichtet dem Stadtrat im Frühjahr 2024 über die Zielerreichung.

Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023

Präambel

Seit ihrem Entstehen sind Städte Orte der Vielfalt. Die Stadt Nürnberg sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft den Zusammenhalt zu wahren und dabei zwischen Einzelinteressen zu vermitteln und Ausgrenzungen zu verhindern. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt in ihrem Leitbild verpflichtet hat, dies auch vor dem Hintergrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung. Die Verwirklichung einer solidarischen Stadtgesellschaft bemisst sich an der Lebensrealität der Bürgerinnen und Bürger. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, bei der Erstellung und Umsetzung kommunaler Aktionspläne die Bedürfnisse aller in den Blick zu nehmen. Entscheidend sind für uns die Verwirklichung der Menschenrechte, die Möglichkeit zur Teilhabe und die Verhinderung von Diskriminierung.

Dabei finden die Diversitydimensionen ethnische und soziale Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung und Sprache Berücksichtigung.

Einführung

Die Stadt Nürnberg tritt Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der Diversitydimension Geschlecht seit über 30 Jahren entgegen. Im Jahr 1986 wurde die erste Frauenbeauftragte vom Stadtrat bestellt. Mit der Verabschiedung und mehrmaligen Fortschreibung des Frauenförderplans und der Umsetzung von Gender Mainstreaming als ein verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung wurden seitdem die Weichen für eine geschlechtergerechte Verwaltung und Stadtgesellschaft gestellt. Die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch den Stadtrat im Oktober 2010 war ein weiterer konsequenter Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Aus dem Bekenntnis zur Charta erfolgte die Verpflichtung für die Stadt Nürnberg, regelmäßig Gleichstellungsaktionspläne mit konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele dieser Charta zu erarbeiten und deren Umsetzung aktiv zu fördern. Im Februar 2012 wurde der „Erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014“ vom Stadtrat beschlossen. Ein Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Verabschiedung der Fortschreibung dieses ersten Aktionsplans erfolgte drei Jahre später.

Auch der jetzt vorliegende Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 wurde von der Frauenbeauftragten und ihrem Team in der Gleichstellungstelle in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Geschäftsbereiche und Referate in der Koordinierungsgruppe Gender erarbeitet. Die Zweiteilung

in Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft bleibt erhalten. Die themenbezogene Unterteilung innerhalb dieser zwei großen Handlungsfelder orientiert sich an den Schwerpunkten der jeweiligen Ziele. Dabei zeigt sich, dass die Handlungsfelder Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft in ihren Schwerpunkten Parallelen aufzeigen: der Abbau von Rollenstereotypen, Antidiskriminierung und eine geschlechtergerechte Gesundheit sind wichtige Schwerpunkte in beiden Handlungsfeldern. Hinzukommen Themenfelder wie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene sowie der Ausbau der Gender- und Diversitykompetenz auf allen Ebenen und in allen Bereichen, um eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung zu erreichen. Schwerpunkte wie die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, eine geschlechtergerechte Bildung und Erziehung sowie eine geschlechtergerechte Stadtentwicklung rücken in den Fokus, wenn es um die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Stadtgesellschaft geht.

Auch mehr als neun Jahre nach der Verabschiedung des ersten Gleichstellungsaktionsplans und zum Zeitpunkt des 15-jährigen Jubiläums der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zeigt sich, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft noch nicht erreicht sind. Die jüngsten Entwicklungen im Rahmen der Corona-Pandemie, die damit verbundenen Einschränkungen des öffentlichen Lebens und die daraus resultierenden Folgen für unsere Gesellschaft, führen uns sehr deutlich vor Augen, dass der Prozess zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen kommunalen Ebe-

nen noch längst nicht abgeschlossen ist. Viele Frauen stehen im Kontext der Corona-Pandemie vor enormen Herausforderungen: Die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen stellt die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vor eine Zerreißprobe. Homeoffice und Homeschooling sind nur bedingt vereinbar und lediglich ein Beispiel für unbezahlte Sorgearbeit, die überproportional von Frauen geleistet wird.

Bereits überwunden geglaubte Rollenfestlegungen wirken sich gleichzeitig auch negativ auf Männer aus und halten nicht wenige davon ab, neue geschlechtergerechte Wege zu gehen. Die Rolle der Frau wird hauptsächlich im familiären Bereich gesehen; der starke Mann beschützt die Familie nach außen. Diese tradierten Geschlechterstereotypen werden unter anderem von rechtspopulistischen Parteien befeuert. Die Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan zielen darauf ab, aktiv gegen solche Rollenstereotypen vorzugehen, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und damit ein deutliches Zeichen für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu setzen.

„Es geht nur gemeinsam“. Diese Forderung von Prof. Dr. Jutta Allmendinger verdeutlicht nicht nur, dass Gleichstellung alle Geschlechter betrifft und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts uns alle angeht. Vielmehr lässt sich die Aufforderung von Prof. Dr. Jutta Allmendinger auch dahingehend interpretieren, dass Stadtspitze, Beschäftigte und Bürger*innen an einem Strang ziehen müssen, um Gleichstellung zu erreichen. Ein deutliches Bekenntnis dazu und ein ausgeprägter politischer Wille, zusammen mit vielen Fürsprecher*innen sind unerlässlich, um eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft zu erreichen.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung	7
1.1 Abbau von Rollenstereotypen	7
1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	11
1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene.....	14
1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz	17
1.5 Antidiskriminierung	21
1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	23
2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft	25
2.1 Abbau von Rollenstereotypen	25
2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt	33
2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung	36
2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung	42
2.5 Antidiskriminierung	45
2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit.....	47

Abkürzungsverzeichnis

2. BM	Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin
3. BM	Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters
AK	Arbeitskreis
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BCN	Bildungscampus Nürnberg
BfD/LSBTI	Beauftragte für Diskriminierungsfragen / Koordinierungsstelle LSBTI
BFS	Berufsfachschule
BgA	Bürgermeisteramt
BS	Berufliche Schule
BZ	Bildungszentrum
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FKE	Führungskräfteentwicklung
GAP	Gleichstellungsaktionsplan
GB	Gleichstellungsbeauftragte
Geo	Amt für Geoinformation und Bodenordnung
Gh	Gesundheitsamt
Gh/Gf	Gesundheitsamt – Gesundheitsförderung
Gh/L	Leitung Gesundheitsamt
GPR	Gesamtpersonalrat
GSBV	Gesamtschwerbehindertenvertretung

Abkürzungsverzeichnis

GST	Gleichstellungsstelle
H	Hochbauamt
IB	Amt für Internationale Beziehungen
IPSN	Institut für Pädagogik und Schulpsychologie
J	Jugendamt
J/B1	Jugendamt Bereich 1 (Städtische Kindertageseinrichtungen)
J/B1-L	Jugendamt Leitung Bereich 1 (Städtische Kindertageseinrichtungen)
J/B2-EB	Jugendamt – Bereich 2 – Erziehungs- und Familienberatung
J/B2	Jugendamt Bereich 2 (Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen, Familienbildung, Erziehungsberatung)
KoG Inklusion	Koordinierungsgruppe Inklusion
KoM	Amt für Kommunikation und Stadtmarketing
KuF	Amt für Kultur und Freizeit
KuF/ 3	Amt für Kultur und Freizeit Abteilung 3 (Soziokulturelle Stadtteilarbeit)
LA	Liegenschaftsamt
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MRB	Menschenrechtsbüro
NüBad	NürnbergBad
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit
PA	Personalamt
PA/1-1	Personalamt – Abteilung Personalentwicklung, Ausbildung und Strategische Personalbedarfsplanung – Sachgebiet Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement
PA/2	Personalamt – Abteilung Personalservice

Abkürzungsverzeichnis

PA/2-R	Personalamt – Abteilung Personalservice – Personalrecruiting
PA/M	Personalamt – Stab der Dienststellenleiterin
POA	Personal- und Organisationsausschuss
Ref. IV	Referat für Schule und Sport
Ref. V	Referat für Jugend, Familie und Soziales
Ref. VI	Planungs- und Baureferat
SchA	Amt für Allgemeinbildende Schulen
SchB	Amt für Berufliche Schulen
SenA	Amt für Senioren und Generationenfragen/Seniorenamt
SHA	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration
SöR	Servicebetrieb Öffentlicher Raum
SpS	Sportservice Nürnberg
StB	Stadtbibliothek
UB	U-Bahnbauamt
UwA	Umweltamt
VK	Anteil einer Vollzeitstelle
Vpl	Verkehrsplanungsamt
Vpl/M	Verkehrsplanungsamt – Verkehrsmanagement
WiF	Wirtschaftsförderung Nürnberg
WS	Wirtschaftsschule

1. Eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung

Kommunen wirken nach außen, durch Angebote für ihre Bürger*innen, aber auch nach innen, über Prioritätensetzung in der Personal- und Organisationsentwicklung. Ziel ist es, die Stadt zu einer fairen und geschlechtergerechten Arbeitgeberin zu machen und damit auch die Qualität der kommunalen Dienstleistungen zu verbessern. Auf der Grundlage des Frauenförderplans und der Gender Mainstreaming Strategie als verbindliches Prinzip der Personal- und Organisationsentwicklung arbeitet die Stadt Nürnberg am Abbau von bestehenden Ungleichheiten.

1.1 Abbau von Rollenstereotypen

Geschlecht spielt in vielen Bereichen nach wie vor eine große Rolle, z.B. bei der Berufswahl, bei Fragen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, bei der Benennung öffentlicher Plätze oder aber bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Der Stadt Nürnberg ist es ein Anliegen auch innerhalb der Verwaltung über vielfältige Maßnahmen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und/oder anderer Kategorien abzubauen, Rollenstereotype zu vermindern und Diskriminierung entgegenzuwirken. Der Abbau von Rollenstereotypen ist daher eine Querschnittsaufgabe, die von allen Geschäftsbereichen und Referaten in Angriff genommen werden muss. Dies spiegelt sich nicht nur in den folgenden Zielen, sondern auch in den jeweiligen Zuständigkeiten wider.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
1.	Gremien sind paritätisch besetzt.	Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden <i>Zielgruppe: Mitglieder von Gremien und Arbeitsgruppen</i>	Fortlaufend	BgA, alle Dienststellen	Anteil von Frauen	Eigenpersonal Eigenmittel
		Bei der Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden <i>Zielgruppe: Mitglieder von</i>	Fortlaufend	Stadtratsfraktionen	Anteil von Frauen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<i>Vorständen und Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften</i>				
2.	Die Anzahl von Frauen in Preisgerichten städtischer Wettbewerbe und Beiräten ist erhöht.	Feststellung aktueller Besetzung, Interpretation der Ergebnisse und Diskussion weitere Schritte, wie ggf. Änderung der Satzung <i>Zielgruppe: Preisgerichte städtischer Wettbewerbe und Beiräte</i>	Ab 2021	GST in Kooperation mit jeweiligen Dienststellen	Übersicht aktueller Besetzung Beratung mit jeweiligen Dienststellen hat stattgefunden Ggf. geänderte Satzungen bzw. neue Quoten	Eigenpersonal Eigenmittel
3.	Bei der Ausbildungswahl spielen Geschlechterstereotype keine Rolle.	Jährliche Organisation und Durchführung des Girls´ und Boys´ Day bei der Stadtverwaltung <i>Zielgruppe: Jugendliche</i>	Ab 2021	PA mit beteiligten Dienststellen	Teilnehmendenzahl des Girls´ und Boys´ Day Langfristig: Auswertung der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	Eigenpersonal Eigenmittel
		Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet, in Videos sowie in Broschüren, wo möglich und sinnvoll <i>Zielgruppe: potenzielle Auszubildende</i>	Fortlaufend	PA/2-Marketing, GST	Neue Veröffentlichungen im Rahmen des Arbeitgeberin- und Ausbildungsmarketings Langfristig: Auswertung der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel
		Prüfung des Beitritts der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei und gegebenenfalls Beitritt <i>Zielgruppe: potentielle Auszubildende und Mitarbeitende</i>	ab 2021	GST mit relevanten Dienststellen	Der Beitritt der Stadt Nürnberg zur Initiative Klischeefrei ist geprüft und gegebenenfalls erfolgt	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
4.	Die Möglichkeit Elternzeit zu nehmen, wird von bei der Stadt beschäftigten Vätern stärker genutzt.	Durchführung der Väter- und Mütterbefragung Auswertung und Evaluation der Ergebnisse, Formulierung und Umsetzung von nächsten Schritten <i>Zielgruppe: Väter und Mütter in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg</i>	2020-2023	GST, Bündnis für Familie, PAM	Befragung ist durchgeführt, Ergebnisse liegen vor und wurden interpretiert und veröffentlicht Auf Basis der Ergebnisse werden Bedarfe festgestellt und adressiert	Eigenpersonal Eigenmittel
5.	Männer sind im Erzieherberuf gestärkt. Es besteht die Möglichkeit zu kollegialem Austausch zu ausgewählten spezifischen Themen.	Verstetigung des AK Männer in KiTas <i>Zielgruppe: Männer in Erziehungsberufen</i>	4 Treffen im Jahr	GST, J/B1	AK Männer in KiTas trifft sich regelmäßig	Eigenpersonal Eigenmittel
6.	Die Anerkennung der verschiedenen Lebenswelten von Kindern und Familien in KiTas wird konkretisiert.	In der Rahmenkonzeption wird das Thema Anerkennung von Lebenswelten konkretisiert. <i>Zielgruppe: Familien mit Kindern in KiTas</i>	2021-2022	J/B1-L	Textbaustein in der Rahmenkonzeption	Eigenpersonal Eigenmittel
7.	Gender-Kompetenz bei den Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen ist vorhanden und das Fachpersonal handelt geschlechtersensibel bei offenen Angeboten für Kinder	Die Fortbildung ‚Jungen und Mädchen stärken‘ ist in Nürnberger Kindertageseinrichtungen bekannt und wird von den jeweiligen Teams individuell durchgeführt. <i>Zielgruppe: Erzieher*innen in Nürnberger Kindertageseinrichtungen</i>	Ab 2022	GST, J/B1	Vorstellung der und Einführung in die Fortbildung Anfragen bezüglich Unterstützung bei der Durchführung Anzahl der Durchführungen	Eigenpersonal

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		Das Fortbildungskonzept wird hinsichtlich der Passgenauigkeit für Personal in offenen Angeboten für Kinder überprüft und ggf. angepasst <i>Zielgruppe: Mitarbeitende in der OKJA – Zielgruppe Kinder</i>	Ab 2021	J/B2-5 mit Bereichsleitung und Abt. Leitungen Regionen	Das Konzept ist überprüft und nach Bedarf angepasst	Eigenpersonal
8.	Die Anzahl der Männer bei den Beschäftigten im Kulturbereich ist erhöht: Das Verhältnis Männer und Frauen ist angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Zielerreichung Beteiligung am Boys' Day <i>Zielgruppe: potentielle Mitarbeitende im Kulturbereich</i>	Fortlaufend	KuF	Verhältnis Männer und Frauen bei den Beschäftigten im Vergleich zu 2020 Zielquote: 50:50	Eigenpersonal Eigenmittel
9.	Bei der Ausschreibung von Reinigungsleistungen ist der geschlechterspezifische Aspekt berücksichtigt.	Klärung mit ZD als zuständige Dienststelle, ob der Aspekt- „Weibliches Personal reinigt den Damenbereich-, männliches Personal reinigt den Herrenbereich“ mit in die Ausschreibung aufgenommen werden kann oder wie sich ein solches Vorgehen finanziell darstellt	Zum nächsten Ausschreibungszeitpunkt	NüBad mit ZD	Ausschreibungstext Tatsächliche Umsetzung und ggf. Vorgehen bei Nichterfüllung	Offen; für den Ausschreibungsprozess: Eigenpersonal Eigenmittel

1.2 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Seit 01.01.2018 sind die Dienststellen angehalten, alle vakanten Führungspositionen mit Hilfe des im März 2017 vom Personal- und Organisationsausschusses verabschiedeten Leitfadens „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ zu betrachten, um festzustellen, ob eine Wiederbesetzung mit reduzierter Arbeitszeit oder in Jobsharing möglich ist. Auf Grundlage des Ergebnisses soll für die Stellenausschreibungen von Führungspositionen künftig eine transparentere und fundierte Prüfung zu der erforderlichen Arbeitszeit, hinsichtlich des Mindeststundenumfangs und der Arbeitszeitverteilung, gemacht werden können. Einige Dienststellen haben bereits ein besonderes Augenmerk auf Führen mit reduzierter Arbeitszeit gelegt und dienststelleninterne Maßnahmen ergriffen. Die Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass der Feststellungsprozess noch verbesserungswürdig und der Anteil von Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit steigerungsfähig ist. Jüngste gesellschaftliche Entwicklungen im Rahmen der Pandemiebekämpfung erfordern außerdem erweiterte Möglichkeiten bezüglich Mobilem Arbeiten und Homeoffice. Jene Arbeitsformen bergen Chancen für die Gleichstellung im Sinne der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, aber auch Gefahren für die Sichtbarkeit von Frauen. Diese Themen prägen die Ziele und Maßnahmen im Folgenden.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
10.	Der Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei der Stadt ist in allen Führungsebenen erhöht.	<p>Führung mit reduzierter Arbeitszeit wird verstärkt gefördert</p> <p>Anpassen des Prozesses der Abfrage Führen mit reduzierter Arbeitszeit unter Einbezug GST und GPR</p> <p>Intranet-Auftritt der PA Seite zum Thema wird überarbeitet und aufgewertet</p> <p>Veranstaltungen von GST zur Sensibilisierung der Kolleg*innen für das Thema</p> <p><i>Zielgruppe: Führungskräfte und an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i></p>	Ab 2021	PA/2-R in Kooperation mit GST und GPR	<p>Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit</p> <p>Statistik über die Ablehnung der Option Führen mit reduzierter Arbeitszeit ist erstellt und weitergeführt</p> <p>Veranstaltungen haben stattgefunden – Zahl der Teilnehmenden</p>	Eigenpersonal

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren; systematische Ansprache und Unterstützung betroffener Mitarbeitender</p> <p><i>Zielgruppe: Pädagog*innen in Leitungsstellen</i></p>	Fortlaufend	J/B2- Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Wünsche von Vereinbarkeit können zu mind. 75% verwirklicht werden	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Begleiteter Prozess zur Organisationsentwicklung, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen als Grundlage für eine stärkere Berücksichtigung dieses Modellverfahrens bei Stellenbesetzungsverfahren</p> <p><i>Zielgruppe: Führungskräfte bei Gh</i></p>	Fortlaufend	Gh/L in Kooperation mit PA	Erfolgreiche Erprobung des Modells Anteil der Führungskräfte in Teilzeit Arbeitsbelastung der Führungskräfte in Teilzeit im Vergleich zu Führungskräften in Vollzeit	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Modell „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ gezielt kommunizieren</p> <p><i>Zielgruppe: Führungskräfte bei UwA</i></p>	Fortlaufend	UwA in Kooperation mit PA	Anteil der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit bei UwA	Eigenpersonal Eigenmittel

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
11.	Die gendergerechte Personalpolitik in den Geschäftsbereichen 2. BM und 3. BM ist ausgebaut und weitergeführt.	Schaffung/Etablierung verschiedener Arbeitszeitmodelle Besondere Berücksichtigung der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen von Mitarbeitenden <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM</i>	Fortlaufend	Alle Dienststellen und Eigenbetriebe der Geschäftsbereiche 2. BM und 3. BM	Anzahl der angebotenen und gelebten Arbeitszeitmodelle Spezielle Fördermaßnahmen für Mitarbeitende	Eigenpersonal Eigenmittel
12.	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei SpS wird verstärkt gefördert.	Teilnahme an Telearbeit, Förderung von Elternzeit für Väter Einladung zur Teilnahme am Mentoringprogramm für Frauen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende bei SpS</i>	Fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel
13.	Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird durch digitale Lernangebote verbessert.	Etablierung von digitalen Lernangeboten (AG Digitales Lernen) Konzeption: Die digitalen Lerneinheiten sollen aus mehreren, kurzen Modulen bestehen, die ein zeitlich flexibles Lernen ermöglichen sollen. Verweis auf geeignete externe Angebote <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA/1-1	Anzahl an digitalen Lernangeboten Anzahl an Zugriffen (z. B. neben Online-Fortbildungen auch Tutorials, Erklärvideos, Podcasts)	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel

1.3 Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Während das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Referent*innen jüngst Parität erreichte, erweisen sich Entwicklungen dieser Art in anderen Bereichen als langwieriger. Um die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen wurden vom Personalamt und der Gleichstellungsstelle Programme und Netzwerke ins Leben gerufen, die Frauen dabei ermutigen und unterstützen sollen, in Führungspositionen zu gelangen. Maßnahmen in diesem Bereich werden jedoch auch von anderen Geschäftsbereichen und Dienststellen ergriffen.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
14.	Die Anzahl von Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) in Führungspositionen ist erhöht.	Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen: 4. Programmdurchlauf <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Mitarbeiterinnen</i>	Mai 2021 - Dezember 2022	PA/1-1	Anzahl der Mentees und Mentor*innen Evaluation der Erfolgswirksamkeit in Kooperation mit Hochschule / Universität; Evaluation findet in zwei Phasen statt: 1. Phase: 10/2020 Evaluationsbogen in der Abschlussveranstaltung 2. Phase: 04/2022 Evaluation: Wirksamkeit des Programms ca. 1 1/2 Jahre nach Programmende	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel
		Beteiligung an Maßnahmen zur Zielerreichung im KuF, z. B. Mentoringprogramme, gezielte Ansprache <i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben im KuF interessierte Frauen</i>	Fortlaufend	KuF/L	Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen im Vergleich zu 2020 Zielquote: 50:50	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Frauen im Ref. VI für Führen mit reduzierter Arbeitszeit sensibilisieren, sie unterstützen und Möglichkeiten schaffen, da insbesondere Frauen oft mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten</p> <p><i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben interessierte Frauen im Ref. VI</i></p>	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Anteil weiblicher Führungskräfte im Geschäftsbereich Ref. VI	Eigenpersonal Eigenmittel
15.	Die Leitungsebene im J/B2 ist paritätisch besetzt.	<p>Förderung von Leitungsnachwuchs in den Einrichtungen; gezielte Ansprache von Pädagog*innen je nach Stellenbedarf</p> <p><i>Zielgruppe: An Führungsaufgaben im J/B2 interessierte Frauen</i></p>	Fortlaufend	J/B2-Abteilungsleitungen und Bereichsleitung	Die Leitungsstellen in der OKJA sind zu je 50% mit Pädagoginnen und Pädagogen besetzt	Eigenpersonal Eigenmittel
16.	Frauen in Führungspositionen sind gestärkt.	<p>Verstetigung des Netzwerks für Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg</p> <p>jährlicher Austausch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Stadtrats-Fraktionen im Rahmen der Netzwerktreffen</p> <p><i>Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen</i></p>	3 Netzwerktreffen im Jahr	GST	Anzahl der Teilnehmerinnen	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausgewogenheit auf der Führungsebene

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
17.	Netzwerke für weibliche Führungskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich sind initiiert und gestärkt.	<p>Lockerer Erfahrungsaustausch bei Treffen mit weiblichen Führungskräften (Kennenlernen, Erfahrungen und Probleme austauschen, Hilfestellungen geben) zum Teil mit Themenschwerpunkten und mit teilweiser Unterstützung von PA</p> <p><i>Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen der jeweiligen Geschäftsbereiche</i></p>	Regelmäßig	2. BM, 3. BM, Ref. VI bzw. alle Geschäftsbereiche	Anzahl der Teilnehmerinnen	Eigenpersonal Eigenmittel

1.4 Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Gender- und Diversitykompetenz bedeutet, sich die (sozialen) Wirkungsmechanismen von Geschlecht und anderen Kategorien wie beispielsweise Herkunft, Alter oder Behinderung bewusst zu machen, mögliche vorhandene Ausgrenzungsmechanismen und Chancenungleichheiten zu prüfen und im eigenen beruflichen Verantwortungsbereich kompetent und diskriminierungsfrei tätig zu sein. Um die theoretische und methodische Kompetenz stadtweit zu stärken wird eine Reihe von Maßnahmen angeboten. Schwerpunkte sind die Sensibilisierung sowie Schulungsangebote mit direktem Bezug zum Verwaltungshandeln. Knappe finanzielle Mittel in der aktuellen Krise lenken zusätzlich den Blick auf eine faire und geschlechtergerechte Verteilung dieser Mittel: Gender Budgeting muss auch im Verwaltungskontext stärker in den Mittelpunkt rücken.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
18.	Die Diversity-Kompetenz der Führungskräfte ist erhöht.	Integration eines Bausteins zur Diversity-Kompetenz bei der Führungskräfteentwicklung im Rahmen der Netzwerktreffen der FKE 2 und FKE 3 <i>Zielgruppe: Führungskräfte</i>	Fortlaufend	PA/1-1 GST	Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte	Eigenpersonal
19.	Die Diversity-Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeitender ist erhöht.	Ausdehnung der Fortbildungen zu Vielfalt (z. B. Gender und Interkultureller Kompetenz) auf mehr Mitarbeitende (basierend auf dem Konzept Xenos PIK) Relaunch interkulturelle Qualifizierungen: Neukonzeption Xenos PIK Workshops; Angebot von Beratungsgesprächen für Dienststellen <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Ab 2021	PA/1-1	Neukonzeption Xenos PIK Workshops inkl. angestrebter POA Beschluss: neue Mitarbeitende in Bürgerdienststellen müssen innerhalb eines bestimmten Zeitraums Xenos-PIK Workshop verbindlich besuchen Anerkennung von anderen, adäquaten Qualifizierungen bzw. Kenntnissen durch PA/1 Anzahl der Teilnehmenden	Eigen- und Fremdpersonal Eigenmittel

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
20.	Die Schulungen, die im Themenbereich Diversity angesiedelt sind, sind miteinander verknüpft und auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Dienststellen zugeschnitten.	<p>Weiterführung des Diversity-Stempels, der Schulungen mit Diversity-Dimension kennzeichnet</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitenden der Kommunen Nürnberg, Fürth, Erlangen & Schwabach</i></p>	Fortlaufend	PA/1 GST	Der Diversity-Stempel wird im Fortbildungsprogramm der Städteakademie wendet	Eigenpersonal
		<p>Angebot der Diversity-Kurzschulungen bekannt machen: Intranet Fortbildungsprogramm Newsletter Querblick Anschreiben an Dienststellenleitungen</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i></p>		MRB, GST	Das Angebot ist bekannt Das Angebot wird nachgefragt	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Organisation eines regelmäßigen Treffens aller Akteur*innen, die Schulungen im Bereich Diversity anbieten</p> <p><i>Zielgruppe: Akteur*innen im Kontext Diversity-Schulungen</i></p>	Fortlaufend	GST PA/1	Treffen aller Akteur*innen findet regelmäßig statt	Eigen- und Fremdpersonal
21.	Die Broschüre „Sie und Er - nur so ist es fair“ ist in überarbeiteter Version im Printformat erhältlich.	<p>Erstellung des Printformats</p> <p><i>Zielgruppe: Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadtverwaltung & allgemeine Öffentlichkeit</i></p>	2022	GST, KoM	Vorliegen der inhaltlich erweiterten Broschüre	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
22.	Die Mitarbeitenden der Dienststellen sind für die Themen Gender und Diversity sensibilisiert.	Ansprechpartner*innen in den Dienststellen benennen Kontakt zum/zur Ansprechpartner*in im Referat <i>Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	Ref. VI mit allen Dienststellen	Namentliche Nennung von mindestens einer Ansprechperson pro Dienststelle	Eigenpersonal Eigenmittel
		Ausweitung oben genannter Maßnahme auf andere Geschäftsbereiche und deren Dienststellen <i>Zielgruppe: Ansprechpartner*innen, Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	GST mit den Geschäftsbereichen	Teilnahme an Koordinierungsgruppe Gender: Netzwerk für Austausch und Fragen	Eigenpersonal
23.	Geschlechtersensibles Handeln ist gestärkt.	Erarbeitung von Leitlinien für geschlechtersensibles Handeln im Ref. V <i>Zielgruppe: Mitarbeitende des Ref. V</i>	Bis Ende 2021	Ref. V	Leitlinien liegen vor	Eigenpersonal Eigenmittel
		Schulungen und Infos zu geschlechtergerechter Sprache im Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Geschäftsbereich 2. BM und 3. BM</i>	Fortlaufend	2. BM und 3. BM	Fortbildung findet statt	Eigenpersonal Eigenmittel
24.	Die Gender-Checklisten sind angepasst.	Erweiterung Hochbau / Nutzer*innenkreis <i>Zielgruppe: Mitarbeitende bei H</i>	Fortlaufend	Ref. VI, H	Vorliegen der aktualisierten Checkliste	Eigenpersonal Eigenmittel

Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
25.	Das Gender Budgeting findet Anwendung in ausgewählten Dienststellen.	<p>Durchführung einer Fachveranstaltung „Gender Budgeting“ in der Koordinierungsgruppe Gender</p> <p>Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting für ausgewählte Dienststellen</p> <p><i>Zielgruppe: Koordinierungsgruppe Gender und ausgewählte Dienststellen</i></p>	Fortlaufend	GST	<p>Fortbildung findet statt</p> <p>Kennzahlen liegen vor und finden Anwendung</p>	Eigenpersonal Eigenmittel

1.5 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität. Auch innerhalb der Stadtverwaltung gibt es das klare Bekenntnis für Chancengleichheit und Gleichberechtigung einzutreten und jeder Form von Diskriminierung entgegen zu wirken. In die Entwicklung von gezielten Maßnahmen werden auch die Erfahrungen der Beschäftigten eingebunden. Ziele und Maßnahmen, die den Bereich LSBTI betreffen werden zukünftig auch Niederschlag im Masterplan Queeres Nürnberg finden.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
26.	Die Vergabe der Leistungsorientierten Bezahlung ist frei von Diskriminierung.	Auswertung nach Geschlecht, Teilzeit und Grad der Behinderung wird um Differenzierung nach Stundenkontingenten ergänzt (Teilzeit, halbe Stelle, Vollzeitnah) <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Jährlich	GPR, GST, GSBV	Vorlage der Auswertung bei der Betrieblichen Kommission der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (Leistungsentgelt)	Eigenpersonal Eigenmittel
27.	Die Stadtverwaltung ist frei von Diskriminierung.	Antidiskriminierungsseminare mit Baustein Diversity in der Verwaltung <i>Zielgruppe: Mitarbeitende der Stadt Nürnberg</i>	Fortlaufend	MRB/Bildung	Zahl der durchgeführten Seminare	Eigenpersonal Eigenmittel
28.	Das städtische Bekenntnis zu Vielfalt und Diversität ist im Bereich sexuelle Orientierung und Identität sichtbar.	Teilnahme mit einem Informationsstand am Christopher-Street-Day (CSD) Ggfs. Unterstützung durch PA mit z. B. Ausbildungskräften am Stand <i>Zielgruppe: Teilnehmende und Besucher*innen des CSD</i>	Im Zweijahresrhythmus, also wieder 2022	MRB – BfD/LSBTI	Stand am CSD	Eigenpersonal

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
29.	Ein Arbeitskreis für LSBTI-Beschäftigte besteht.	Regelmäßiger Austausch findet statt und ist bekannt <i>Zielgruppe: LSBTI-Beschäftigte</i>	Regelmäßige Treffen	MRB – BfD/LSBTI	Netzwerktreffen finden statt Anzahl der Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel

1.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten unterschiedlich – und dieser Unterschied verändert sich stetig. So haben sie einen unterschiedlichen Blick auf ihre Gesundheit und messen präventiven Gesundheitsfürsorgeangeboten unterschiedliche Bedeutung bei. Diese Erkenntnisse sollen bei der Gestaltung von Arbeitsbereichen und den Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärkere Berücksichtigung finden.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
30.	Die Teilnahme von Männern an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist erhöht.	<p>Gewinnung von mehr Männern für Gesundheitsangebote</p> <p>Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Männer</p> <p>Fortführung der Messgerätewochen in Kooperation mit der AOK</p> <p>Verstetigung der bewegten Pause in den Dienststellen; Gewinnung von Männern als „Bewegungsbotschafter“ für die Dienststellen</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg</i></p>	Fortlaufend	PA/1-1	<p>Anteil der Männer an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist gestiegen</p> <p>Anzahl der Bewegungsbotschafter und Ansprechpartner Gesundheit in den Dienststellen</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p> <p>Eigenmittel</p>
		<p>Spezielle Angebote für Männer bei der städtischen Gesundheitswoche initiieren, erproben, einführen. ggf. quotierte Anmelde Listen anlegen</p> <p><i>Zielgruppe: Mitarbeiter der Stadt Nürnberg</i></p>	Fortlaufend	PA/1-1 ggfs. Unterstützung durch GST	<p>Beteiligung der männlichen Beschäftigten an den Angeboten der Gesundheitswoche steigt</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p> <p>Eigenmittel</p>

Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
31.	Besonders gendersensiblen Aufgabenbereiche sind durch eine geschlechtsspezifische Diversifizierung der Personalstruktur erhalten und ausgebaut.	Stärkere Berücksichtigung des Genderaspekts bei Stellenbesetzungen <i>Zielgruppe: Bewerber*innen bei Gh</i>	Fortlaufend	Gh, alle Bereichsleitungen	Anteil von Frauen und Männern in besonders gendersensiblen Aufgabenbereichen	Eigenpersonal Eigenmittel

2. Eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft

Gleichberechtigte Partizipation ist die Grundlage für eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft. Alle Einwohner*innen in Nürnberg sollen sich wohl fühlen und gleichberechtigt am Stadtleben teilnehmen können. Festgefahrene Geschlechterstereotypen müssen mit Maßnahmen in unterschiedlichen Lebensbereichen aufgebrochen werden. Um zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen beizutragen, soll jeder Form von Diskriminierung, nicht nur aufgrund des Merkmals Geschlecht, entgegengetreten werden. Auch die Rolle, die Gender, das soziale Geschlecht, in den Bereichen Gewalt, Gesundheit, Bildung, Kultur und der Stadtentwicklung immer noch spielt, muss fortlaufend mitgedacht und berücksichtigt werden.

2.1 Abbau von Rollenstereotypen

Geschlecht spielt in vielen Bereichen nach wie vor eine große Rolle, sei es bei der Berufswahl, in der Werbung, Kunst, Kultur, Musik, bei der Benennung öffentlicher Plätze oder aber bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Die Stadt Nürnberg trägt über unterschiedliche Maßnahmen dazu bei, Rollenstereotype aufzubrechen und abzubauen und somit Diskriminierung entgegenzuwirken und neue Perspektiven zu eröffnen. Damit wird ein aktiver Beitrag zur Chancengleichheit aller Bürger*innen geleistet.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
32.	Die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern ist erhöht.	Durchführung eines Speed-Datings in einer Schule mit Politikerinnen der Kommunal-, Landes-, Bundes- oder Europaebene zur Förderung von Frauen in politischen Ämtern <i>Zielgruppe: Schülerinnen</i>	Jährlich	GST in Kooperation mit Ref. IV	Zahl der Teilnehmerinnen und deren Feedback Langfristig: Frauenquote in Bezug auf politische Ämter (kommunale, Bundes- und Landesebene)	Eigenpersonal Eigenmittel
33.	Die Anzahl von Frauen bei der Gründung von Unternehmen ist erhöht.	Sichtbarmachen der Angebote für Gründerinnen und Maßnahmen, um stereotypes Denken aufzubrechen <i>Zielgruppe: Gründerinnen</i>	Fortlaufend	WiF	Anlaufstelle mit Angeboten für Gründerinnen in einer bestehenden Einrichtung / einem bestehenden Gründerzentrum ist geschaffen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		Initiierung eines Mentoring-Programms mit Unterstützung hiesiger Unternehmen <i>Zielgruppe: ansässige Unternehmen</i>	Fortlaufend	WiF	Anzahl der Teilnehmerinnen	Eigenpersonal Eigenmittel
34.	Frauen sind trotz der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Belastung für Familie und Privatleben auf dem Arbeitsmarkt präsent und nehmen unterstützende Angebote vor Ort wahr.	Gemeinsame Veranstaltung und Kampagne der BCAs und GBs Mittel-franken <i>Zielgruppe: Frauen in Nürnberg bzw. Mittelfranken</i>	Ab Herbst 2021	GST in Koopera-tion mit BCAs und GBs Mittel-franken	Anzahl der Teilnehmenden Auftakt-veranstaltung Anzahl der Teilnehmenden bei lo-kalen Angeboten	Eigenpersonal Eigenmittel
35.	Es herrscht ein ausge-wogenes Geschlechter-verhältnis bei Benen-nung öffentlicher Stra-ßen, Plätze und Brü-cken.	Straßenbenennungen in neuen Wohngebieten erfolgen geschlechter-paritatisch	Fortlaufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Eigenpersonal Eigenmittel
		Geschlechtersensible Themenfestle-gung für neue Wohngebiete	Fortlaufend	Geo	Anteil von Frauen und Männer, die durch neue Straßenbenennungen gewürdigt werden	Eigenpersonal Eigenmittel
36.	Die Sichtbarkeit von Frauengeschichte in Nürnberg ist erhöht.	Umsetzung eines Frauen-Straßen-Netzes online <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Frühjahr 2022	GST in Koopera-tion mit Ge-schäftsbe-reich 2. BM	Die Webseite ist online Die nachhaltige Betreuung der Webseite ist gesichert Klick-Zahlen	Eigenpersonal Eigenmittel
37.	Männer nehmen ihre Er-ziehungsverantwortung wahr und sind in ihrer Rolle als Vater gestärkt	Veranstaltung der Nürnberger Väter-woche <i>Zielgruppe: Väter</i>	jährlich	GST mit AK Väter in Nürnberg	Besuch der Angebote und Veran-staltungen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
38.	Männer gestalten ihr Leben – frei von Rollenerwartungen und Zwängen.	Internationaler Männertag 19.11 Veranstaltung zu Gleichberechtigung und positivem Männlich sein <i>Zielgruppe: Männer</i>	jährlich	GST in Koopera- tion mit Netz- werk Jungen und Männer- arbeit	Veranstaltung(en) finden statt	Eigenpersonal Eigenmittel
39.	Eine Vielfalt von männlichen Lebensentwürfen ist gesellschaftlich akzeptiert und selbstverständlich.	Kampagne zu/gegen männliche/n Rollenklischees und für positives Männlich sein <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2022	GST in Koopera- tion mit Netz- werk Jungen und Männer- arbeit	Kampagnenidee ist entstanden und umgesetzt	Eigenpersonal Eigenmittel
40.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Ref. IV	Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert	Eigenpersonal Eigenmittel
41.	Die Anzahl der Männer bei den Besuchen kultureller Einrichtungen ist erhöht: Das Verhältnis Männer und Frauen ist angeglichen.	Entwicklung und Durchführung von Angeboten und Projekten zur Zielerreichung <i>Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen</i>	Fortlaufend	KuF/L	Verhältnis Männer und Frauen bei den Besuchen Zielquote 50:50	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
42.	Die Öffentlichkeitsarbeit ist geschlechtergerecht und frei von Diskriminierung.	Verwendung des Leitfadens für diskriminierungsfreie Sprache bei Veröffentlichungen des Ref. IV <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Ref. IV	Veröffentlichungen des Ref. IV sind in diskriminierungsfreier Sprache formuliert	Eigenpersonal Eigenmittel
43.	Vielfalt wird als selbstverständlicher Bestandteil des Lebens erfahrbar gemacht. Ein positives Bewusstsein für Vielfalt ist etabliert.	Inklusionskonzept Erfahrungsfeld: Erfahrungsorientierte Lernstationen, Aktionen und Veranstaltungen Einbezug von Menschen mit Behinderungen in die tägliche Arbeit auf dem Erfahrungsfeld Einbezug geschlechtssensibler, geschlechtergerechter oder geschlechtsbezogener pädagogischer Maßnahmen bei der Planung neuer Stationen <i>Zielgruppe: Menschen mit Behinderung, Stadtgesellschaft</i>	steht noch nicht fest	KuF/2	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert	Das Konzept kann nur mit neuen Ressourcen (1,0 VK Sonderpädagogik sowie für die eigens konzipierten Inklusionsstationen 0,66 VK) und Sachmittel für den Bau der Stationen umgesetzt werden
44.	Verschiedenheit ist als Chance und Ressource verstanden.	Fortbildungsveranstaltung der Erfahrungsfeld-Akademie „Diversity – Die Kraft der Vielfalt“ mit einem überarbeiteten Konzept <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Ab 2021	KuF/2	Anzahl der Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung Anzahl der durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
45.	Die Ausstattung, Strukturen und Angebote in den Kulturläden sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit und Barrierefreiheit geplant. Das Publikum und die Belegschaft sind divers.	Überprüfung der Einrichtungen, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, des Gender Mainstreamings und Barrierefreiheit Fertigstellung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste <i>Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen der Kulturläden</i>	Ab 2021	KuF/3	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert. Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel
46.	Die Angebote in kulturellen Einrichtungen sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung geplant.	Die im „Interkultur“-Check vereinbarten Prüfkriterien werden auf weitere Merkmale angewendet <i>Zielgruppe: Besucher*innen kultureller Einrichtungen</i>	2022	KuF/Inter-Kultur-Büro	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert Erfassung neuer Angebote	Eigenpersonal Eigenmittel
47.	Die Angebote des Stabs Kinderkultur sind unter den Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit geplant. Das Personal und die eingesetzten Künstler*innen sind divers. Das Publikum der Angebote ist divers.	Entwicklung und Anwendung einer entsprechenden Checkliste Überprüfung der Angebote unter den Gesichtspunkten Teilhabegerechtigkeit Kund*innen-Befragung, um Grundlagen für die Diversity-Orientierung zu erhalten <i>Zielgruppe: Mitarbeitende und Besucher*innen des Stabs Kinderkultur</i>	2022	KUF/ Stab Kinderkultur	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
48.	Das Publikum der Musikschule Nürnberg ist divers.	Besucher*innen-Befragung, um Grundlagen für die verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule Nürnberg zu erhalten <i>Zielgruppe: Besucher*innen der Musikschule Nürnberg</i>	2022	KuF/4	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel
49.	Das Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG ist divers.	Diversity-Check der Kulturwerkstatt Auf AEG: Überprüfung der Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebote unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung <i>Zielgruppe: Publikum und die Belegschaft der Kulturwerkstatt auf AEG</i>	Fortlaufend	KuF/Stab, KuF/3	Zahlen der Besucher*innen nach Merkmalen gruppiert Zahlen der Beschäftigten nach Merkmalen gruppiert	Eigenpersonal Eigenmittel
50.	Die Geschlechterverteilung der Besucher*innen des NüBad ist erfasst.	Studienarbeit bzw. Kund*innen-Analyse durch Fremdfirma zur Auswertung der Besucher*innen-Struktur als Anhaltspunkt für weitere Gestaltungsmaßnahmen auch in Hinblick auf den Genderaspekt <i>Zielgruppe: Besucher*innen des NüBad</i>	Sobald der reguläre Betrieb nach Corona wiederaufgenommen wird	NüBad	Daten ermittelt und analysiert Maßnahmenkatalog auf Grundlage der erhobenen Daten erstellt	Im Rahmen einer Studienarbeit, durch eine Firma oder ggf. im Rahmen der regelmäßigen Haushaltsbefragung

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
51.	Die Teilhabe an Sportangeboten unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft ist gefördert.	Bekanntmachung spezifischer Sportangebote von Frauen für Frauen <i>Zielgruppe: Frauen</i>	Fortlaufend	SpS	Anzahl der Teilnehmenden aufgliedert nach Frauen/Männern, Senior*innen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchteten	Eigenpersonal Eigenmittel
		Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Senior*innen <i>Zielgruppe: Senior*innen</i>	Fortlaufend	SpS		
		Unterstützung und Bekanntmachung spezifischer Sportangebote für Menschen mit Behinderungen <i>Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen</i>	Fortlaufend	Freizeitnetzwerk Sport der Lebenshilfe Nürnberg, SpS		
		Initiierung von Sportangeboten für Geflüchtete und Vermittlung in bereits bestehende Angebote <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>	Fortlaufend	SpS		
52.	Die geschlechtergerechte Teilhabe an Sportangeboten sowie die gesundheitliche Chancengleichheit sind gewährleistet.	Gewinnung von Sportvereinen zur Öffnung der Angebote unabhängig vom Geschlecht der Kinder für Kinder einkommenschwacher Familien/Alleinerziehender im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaktes (BuT) und des Programms „Hinein in den Sportverein“ <i>Zielgruppe: Sportvereine</i>	Fortlaufend	SpS Sozialamt	Anzahl der Sportvereine, die BuT-Gutscheine annehmen und Leistungen im Rahmen von „Hinein in den Sportverein“ abrechnen	Eigenmittel Eigenpersonal

Abbau von Rollenstereotypen

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Durchführung von Bewegungsprojekten unabhängig vom Geschlecht der Kinder in KiTas und Schulen mit Priorität bei Einrichtungen aus Brennpunktstadtteilen (Bewegte KiTa)</p> <p><i>Zielgruppe: Kindertageseinrichtungen und Schulen</i></p>	Fortlaufend	SpS Gh	Anzahl erreichter Kinder (insb. mit Migrationshintergrund / mit Bezug von wirtschaftlicher Jugendhilfe)	Eigenmittel Eigenpersonal

2.2 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Geschlechterspezifische Gewalt ist Gewalt, der Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind. Sie verletzt das Grundrecht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Würde. Geschlechterspezifische Gewalt ereignet sich täglich, in unterschiedlichen Formen wie häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt oder Menschenhandel. Die aktuellste kriminalistische Auswertung von Partnerschaftsgewalt des Bundeskriminalamts (BKA), bezogen auf das Berichtsjahr 2019 belegt, dass es meist Frauen sind (81%), die von Partnerschaftsgewalt betroffen sind. Auch der Großteil der Opfer von Menschenhandel innerhalb und außerhalb der EU sind Frauen und Mädchen. Laut dem Dritten Bericht über die Fortschritte bei der Bekämpfung des Menschenhandels der Europäischen Kommission sind 72% der Opfer von Menschenhandel Frauen und Mädchen.

Einen Rahmen für die wirksame Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt kann das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – auch bekannt als Istanbul-Konvention – bilden. Deutschland hat den völkerrechtlichen Vertrag Ende der Jahres 2017 ratifiziert und somit zu einem geltenden Bundesgesetz gemacht. Basierend auf dieser Konvention soll ein kommunaler Aktionsplan zur Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt zusammen mit allen relevanten Akteur*innen erstellt werden.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
53.	Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wird als Priorität und gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen.	Verstärkung der Brottüten-Aktion im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (25. November) zur Sensibilisierung und Skandalisierung Stetig wachsende Beteiligung der Bäckereien <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im November	GST in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken	Anzahl der beteiligten Bäckereien Beteiligung der Bäcker-Innung	Eigenpersonal Eigenmittel
		Durchführung einer Anti-Gewaltwoche im Rahmen des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Jährlich im November	GST in Kooperation mit AK Häusliche und sexualisierte Gewalt	Durchführung der Veranstaltungsreihe	Eigenpersonal Eigenmittel

Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<p>Selbstverteidigungskurs für gehörlose Mädchen und Frauen im Kontext des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen</p> <p><i>Zielgruppe: gehörlose Mädchen und Frauen</i></p>	<p>2022 Konzeptentwicklung und Mittelakquise Ab 2023 Durchführung</p>	<p>SHA-Inklusion und GST</p>	<p>Konzept liegt vor</p> <p>Durchführung der Selbstverteidigungskurse</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p>
		<p>Vermittlung von Wissen zum Thema „sexuelle Gewalt“ in Leichter Sprache als Kurs in Einrichtungen für geistig behinderte Frauen und Männer</p> <p><i>Zielgruppe: Frauen und Männer mit geistiger Behinderung</i></p>	<p>2022 Konzeptentwicklung und Mittelakquise Ab 2023 Durchführung</p>	<p>SHA-Inklusion und GST</p>	<p>Durchführung des Kurses</p>	<p>Eigen- und Fremdpersonal</p>
<p>54.</p>	<p>Die Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) wird auf kommunaler Ebene umgesetzt.</p>	<p>Erstellen und Durchführen einer Bestandsaufnahme zur Bedarfsanalyse</p> <p>Auswertung der Bedarfsanalyse und Diskussion der Ergebnisse</p> <p>Erarbeitung eines Aktionsplans zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt um bestehende Strukturen anzupassen bzw. neue Angebote zu schaffen</p> <p><i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i></p>	<p>Ab 2021</p>	<p>GST und Ref. V. in Kooperation mit der KG Gender und den relevanten Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft</p>	<p>Bedarfsanalyse liegt vor</p> <p>Aktionsplan liegt vor und wurde vom Stadtrat verabschiedet</p> <p>Aktionsplan wird umgesetzt</p>	<p>Eigenpersonal Eigenmittel</p>

Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
55.	Menschenhandel wird bekämpft.	<p>Verstetigung des Arbeitskreises Menschenhandel mit relevanten Akteur*innen Nürnbergs</p> <p>Durchführung von Arbeitskreistreffen 2x jährlich</p> <p>Ggf. Durchführung von Fortbildungen/inhaltlichen Veranstaltungen und Erstellung von Informationsmaterialien</p> <p><i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i></p>	Ab 2021	MRB/GST	<p>Beteiligung der Akteur*innen</p> <p>Anzahl der Treffen des Arbeitskreises</p> <p>Anlassbezogene Veranstaltungen werden durchgeführt</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
56.	Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen sind als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitigen Lernprozessen in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt.	<p>Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretungen aus Städtepartnerschaften und befreundeten Städten im Rahmen der Veranstaltungsreihe rundum den Internationalen Frauentag im März</p> <p><i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i></p>	Jährlich im März	IB, GST	Beteiligung der Städte	Eigenpersonal Eigenmittel

2.3 Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Geschlecht spielt in der Bildung eine nach wie vor große Rolle und ist zudem bedeutsam für die Studien- und Berufswahl von Jugendlichen und jungen Menschen. Benachteiligungen in der Bildung aufgrund des Geschlechts werden oft in Kombination mit anderen Kategorien wie soziale Herkunft, Alter, Behinderung und ethnische Herkunft wirksam. Hier ist es Ziel, mit gendersensibler Bildung und Erziehung dazu beizutragen, Rollenstereotype abzubauen und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
57.	Die Lernförderung für Schüler*innen ist etabliert.	Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG („Mehr Schulerfolg an Realschulen und Gymnasien) <i>Zielgruppe: Schüler*innen an kommunalen Realschulen und Gymnasien</i>	Schuljahresbezogen	SchA	Leistungsnachweisen haben sich verbessert Zahl und Art der Förderangebote	Eigenpersonal Eigenmittel
		Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSBS („Mehr Schulerfolg an beruflichen Schulen“) <i>Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen</i>	Schuljahresbezogen	SchB	Leistungen in den Abschlussprüfungen	Eigenpersonal Eigenmittel
		Implementierung von berufssprachlichem Förderunterricht an BS zur Verbesserung der Sprachkompetenz der Schüler*innen <i>Zielgruppe: Schüler*innen an beruflichen Schulen</i>	Schuljahresbezogen	SchB	Schulischen Leistungen haben sich verbessert	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
58.	Die nicht-traditionelle Berufswahl ist erhöht.	<p>Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen</p> <p><i>Zielgruppe: Schüler*innen (an den Berufsschulen)</i></p>	Schuljah- resbezogen	SchA, SchB	<p>Beratungslehrkräfte stehen als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung</p> <p>Die Schule pflegt Schnittstellen zu wichtigen Akteur*innen wie der BIZ, der Agentur für Arbeit u.a.</p> <p>Das Themenfeld „Berufliche Bildung“ wird fächerübergreifend gestaltet (schulinternes Curriculum)</p> <p>Die Mitarbeiter*innen bei SCHLAU beraten nach Interesse und Begabung, auch hin zu geschlechtsuntypischen Berufen</p> <p>Veränderung der Anzahl der SuS, die eine jeweils „untypische“ Ausbildung eingehen</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
		<p>Gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote des Girls'- und des Boys'- Days im Unterricht an den Schulen</p> <p>Teilnahme von Multiplikator*innen oder ggf. Gruppen / Klassen an den Angeboten</p> <p><i>Zielgruppe: Schüler*innen/ potentielle Teilnehmer*innen des Girls'- und des Boys'- Days</i></p>	jährlich	SchA, SchB in Kooperati- on mit GST und PA	<p>Erfassung der teilnehmenden „Girls and Boys“, Erstellung von Vergleichszahlen, Nachbereitung des Girls' und Boys' Day im Unterricht</p> <p>Multiplikator*innen: - Anzahl der Teilnehmenden - Erfassung der „Breite“ der Multiplikator*innenwirkung (Wie viele SuS/Klassen wurden beraten?) - Feedbackkultur zu den geschlechtsspezifischen Veranstaltungen und Weiterleitung der Ergebnisse an SchA/SchB zur Weiterarbeit</p>	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
59.	Die Genderkompetenz bei Lehrkräften, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräften ist erhöht.	Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Fortbildungen für Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitende, Nachwuchskräfte, gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung <i>Zielgruppe: Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeitenden und Nachwuchskräfte</i>	Jährlich	IPSN, SchA, SchB, SpS	Zahl der Fortbildungen Rückmeldungen der Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel
		Berufseinsteiger*innen-seminar <i>BEST</i> mit Fokus auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale und deren Zusammenwirken, d.h. die Effekte der Intersektionalität auf Handlungsansätze in kulturell diversen Klassenzimmern <i>Zielgruppe: Berufseinsteiger*innen</i>	Jährlich	IPSN	Rückmeldungen der Teilnehmenden Teilnahmezahlen an verwandten Themen Rückmeldungen in den Führungskräfte-Modulen	Eigenpersonal Eigenmittel
60.	Die Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen ist erhöht.	Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen) Methoden der wertschätzenden Kommunikation im Hinblick auf zunehmende Vielfalt in Schulklassen, die ungeachtet des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Religion wirksam sind, v.a. gewaltfreie Kommunikation <i>Zielgruppe: Führungskräfte in Schulen</i>	Jährlich	IPSN	Führungskräftequalifikation: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmenden Diversity in der Teamentwicklung: Zahl und Rückmeldungen der Teilnehmer/innen	Fremdpersonal und zusätzliche Mittel für Referent*innen-Honorare

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
61.	Die ganztägige Schulkinderbetreuung ist bereitgestellt und bedarfsgerecht entwickelt.	Erweiterung der schulischen Maßnahmen für die ganztägige Schulkinderbetreuung (z. B. offene und gebundene Ganztagschule) zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Angesichts des demografischen Wandels und eines ggf. Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (abgestimmt mit den Betreuungsangeboten von J) <i>Zielgruppe: Eltern, bzw. Erziehungsberechtigte innerhalb der Stadtgesellschaft</i>	Jährliche Anpassung	SchA	Bedarfsorientierte Schulraumentwicklungsplanung Schulentwicklung und Ausbau der Angebote Abstimmung mit der Jugendhilfeplanung	Eigenpersonal Eigenmittel
62.	Die Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen ist gefördert.	Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit dem BLSV entwickelt und erweitert die Angebotsstruktur für die Schulen. Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden. <i>Zielgruppe: Mädchen und Jungen</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB, SpS	Anzahl der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen/Angebote: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebotsstruktur. Erweiterung der Teilnahmemöglichkeiten Veränderung der Teilnahmezahl: Messbar gesteigerte Bereitschaft von Jungen und Mädchen an entsprechenden Angeboten teilzunehmen	Eigenpersonal Eigenmittel
63.	Die Anzahl von Männern in Fortbildungen ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (junge Suchende, Newcomer + Deutsch lernen)	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmer	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
		<i>Zielgruppe: potenzielle Teilnehmer an Fortbildungen</i>	Aufbau der Bildungsberatung			
64.	Die Anzahl von Frauen in Fortbildungen im Bereich MINT ist erhöht.	Zielgruppengerechte Angebote erstellen mit Umsetzung der BCN-Zielgruppenkonzeption (MINT) <i>Zielgruppe: potenzielle Teilnehmerinnen an Fortbildungen im Bereich MINT</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess und Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl der Teilnehmerinnen	Vorhandene bzw. beantragte Ressourcen und Drittmittel; zusätzliche/r Programmplaner*in im Bereich MINT
65.	Die geschlechtsspezifische Benachteiligung ist beseitigt.	„Jungs als Bildungsverlierer“ Zielgruppengerechte Angebote (#Campus 16+) <i>Zielgruppe: Jungen</i>	Mittelfristig über Programmplanungsprozess (mit Aufbau der Marke)	BCN/BZ	Anzahl der teilnehmenden Jungen	0,5 VK Kursplaner*in E9
66.	Die Grundlage für Gendergerechtigkeit ist in der frühkindlichen Betreuung verankert.	Erweiterung des Angebots „Bücherzwerge – gezielte Leseförderung von Anfang an!“ auf andere Standorte von BCN/StB übertragen <i>Zielgruppe: Kinder bis zum Vorschulalter</i>	Kurzfristig realisierbar bei zusätzlichem Personal	BCN/StB	Erhöhung des Anteils kompetenter Leser*innen	0,5 VK z.B. Medienpädagog*in, Bibliothekar*in, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
67.	Die frühkindliche Betreuung sowie die Beratung und Unterstützung für Eltern ist ausgebaut.	Im Rahmen der BCN-Bildungsberatung Beratungsangebote für Eltern im weiteren Verlauf schaffen <i>Zielgruppe: Eltern</i>	Mittelfristig bei Aufbau der Bildungsberatung	BCN/BZ	Anzahl von betreuten Eltern	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
68.	Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männern nutzen die Einrichtungen/Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) zu annähernd gleichen Teilen.	Geschlechtsspezifische und geschlechtsreflektierte Angebote werden geplant, umgesetzt und evaluiert <i>Zielgruppe: Mädchen und Jungen/ jungen Frauen und Männer</i>	Fortlaufend	J/B2- Einrichtungen und Abteilungsleitungen	Die Nutzungszahlen von Mädchen und jungen Frauen steigen bis 2022 auf 42%. In der Gesundheitskrise verlorene Kontakte zu Besucherinnen sind damit annähernd ausgeglichen Bis 2023 soll der Anteil von Nutzerinnen bei 45% liegen	Eigenpersonal Eigenmittel
69.	In jedem Team der Erziehungsberatung stehen sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpersonen zur Verfügung.	Berücksichtigung bei Ausschreibungen und Anwerben von Sozialpädagogen und Psychologen <i>Zielgruppe: anzuwerbende Sozialpädagogen und Psychologen</i>	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-EB-Abteilungsleitung	Bei der Nachbesetzung von Stellen werden gezielt männliche Beratungskräfte angeworben Jedes der 4 Teams der Erziehungs- und Familienberatung hat mindestens eine männliche Fachkraft Anzahl männlicher und weiblicher Beratungskräfte	Eigenpersonal Eigenmittel
70.	Die Besucher*innen der Einrichtungen finden männliche und weibliche Pädagog*innen als Ansprechpersonen vor.	Nachwuchsförderung durch Praktika; nahtlose Einstellungen nach Anerkennungsjahr; Übernahme von Praktikant*innen nach Anerkennungsjahr auch überplanmäßig <i>Zielgruppe: anzuwerbende Pädagog*innen</i>	Bei zu besetzenden Stellen	J/B2-Einrichtungen und Abteilungsleitungen	Die Einrichtungsteams in der OKJA sind paritätisch besetzt	Eigenpersonal Eigenmittel

2.4 Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Unterschiedliche Menschen nutzen auch öffentliche Plätze, Bauten und Bereiche sehr verschieden. So wünschen und fordern z.B. Frauen und Männer für die Nutzung öffentlicher Bereiche ganz unterschiedliche Dinge. Um diese Aspekte zu berücksichtigen, sollen bereits bekannte Kriterien umgesetzt und bei neuen Projekten durch Beteiligungsmöglichkeiten Bedarfe erhoben werden. Auch die Mobilitätsbedürfnisse der Menschen abhängig von der jeweiligen Lebenssituation, der Herkunft, dem Geschlecht oder dem Alter unterscheiden sich. Daher muss die Zielsetzung einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung die Schaffung gleicher Mobilitätschancen für alle sein. Vor diesem Hintergrund sind die weitere Verbesserung der Bedingungen für Zufußgehende und Radfahrende sowie der Ausbau und die Steigerung der Qualität des ÖPNV unerlässlich für eine gender- bzw. diversitygerechte Stadtentwicklung.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
71.	Öffentliche Räume sind angstfrei gestaltet.	Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	fortlaufend	Ref. VI, UB	2 U-Bahnhöfe aus dem Revitalisierungsprogramm anhand dieser Kriterien überprüfen	Eigenpersonal Eigenmittel
72.	Die Gestaltung des öffentlichen Raums erfolgt unter dem Gesichtspunkt der gleichberechtigten Teilhabe.	Ausweitung und Verstetigung von Bürgerbeteiligungen bei der Gestaltung des Öffentlichen Raums, zum Beispiel bei Spielplätzen, Grünanlagen, Plätzen Je nach Projekt: Bürgerinfo, Bürgergespräche, ePartizipation, Planungswerkstätten und weitere Maßnahmen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Langfristige Etablierung von Bürgerbeteiligungen bei Um- und Neugestaltungsmaßnahmen in den nächsten Jahren	SÖR, Ref. VI in Kooperation mit Nutzer*innen (z.B. Ref. V/J)	Anzahl der mitwirkenden, interessierten Bürger*innen	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Stadtentwicklung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
73.	Beim Umbau bzw. bei der Neugestaltung von Räumlichkeiten ist der geschlechterspezifische Aspekt berücksichtigt.	Hinterfragen der geplanten Maßnahmen in Hinblick auf Geschlechterfragen: z.B. „Gibt es dunkle Ecken?“ <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Im Zusammenhang mit geplanten baulichen und sonstigen Maßnahmen	NüBad	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anliegen	Abhängig von Umfang und Größe des Projekts Wenn sich die Verfahrensstrukturen verfestigt haben, ist mit einer leichten Minimierung des Ressourcenaufwands zu rechnen.
74.	Der barrierefreie Zugang zum ÖPNV ist gewährleistet.	Priorisierung und barrierefreier Umbau der bereits erfassten Bus- und Straßenbahnhaltestellen <i>Zielgruppe: Eltern(teile) mit Kinderwagen</i>	Fortlaufend	Vpl	Anzahl der umgebauten Haltestellen	300.000 Euro jährlich im städtischen Haushalt eingestellt
75.	Der ÖPNV ist ausgebaut.	Verlängerung der Straßenbahn zur Brunecker Straße: Durchführung einer Nutzen-Kosten-Untersuchung, Einleitung eines Planfeststellungsverfahrens, Beantragung von Fördermitteln		Vpl	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	noch nicht bezifferbar
		Verlängerung der U-Bahnlinie U3 SW bis Gebersdorf <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2019 - 2025	UB	Präsentation der Ergebnisse der Nutzen-Kosten-Untersuchung, Durchführung des Planfeststellungsverfahrens, Fördermittelzusage	Mit bestehenden Personalressourcen und Kostendeckung über MIP-Ansatz

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
76.	Das alternative Mobilitätsangebot Car-Sharing ist gefördert.	Ausweitung des Mobilpunktnetzes im Stadtgebiet <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>		Vpl in Abstimmung mit DiP/OS (ePa), LA (Vertrag) und SÖR (Aufbau)	Steigerung Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils der Verkehrsmittel des Umweltverbundes am Modal Split, Errichtung der neuen Mobilpunkte	Kosten von rd. 100.000 Euro werden über Sondernutzungsgebühren finanziert
77.	Die Bedingungen für Zufußgehende sind verbessert.	Erarbeitung eines Fußverkehrskonzepts <i>Zielgruppe: Zufußgehende</i>		Vpl/M	Steigerung der Nutzer*innenzufriedenheit und des Anteils des Fußverkehrs am Gesamtverkehr	noch nicht bezifferbar
78.	Die Bedingungen für Radfahrende sind verbessert.	Projekt „Radständer für die Stadtteile“, Errichtung von Radabstellanlagen in Projektgebieten mit ePartizipation <i>Zielgruppe: Radfahrende</i>		Vpl/M SÖR (Aufbau)	Steigerung der Nutzer*innenienedienheit und des Anteils des Radverkehrs am Gesamtverkehr	rd. 60.000 Euro je Projektgebiet stehen im Haushalt zur Verfügung

2.5 Antidiskriminierung

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität und Sprache. Ziel der städtischen Antidiskriminierungspolitik ist es, für die Stärkung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen einzutreten und jeder Form von Diskriminierung oder gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegen zu wirken. Der Schutz vor Diskriminierung kann sowohl das Verbot von Benachteiligung beinhalten als auch die gezielte Förderung von benachteiligten Personen oder Gruppen. Wichtig hierbei ist, die Lebensrealitäten der Bürger*innen spezifisch zu erfassen, um Bedarfe zu identifizieren und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können. Im diesem Sinne erarbeitet die Beauftragte für Diskriminierungsfragen in Kooperation mit Akteur*innen aus der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft derzeit im Auftrag der Stadtratsfraktionen den Masterplan Queeres Nürnberg.

Nr.	Ziele	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
79.	Öffentlichen Aktionen und Veranstaltungen zum Themenbereich Lesben, Schwule, Bi-Trans- und Intersexuelle (LSBTI) sind durchgeführt.	Aktionen an Gedenktagen Einzelveranstaltungen zu inhaltlichen Schwerpunkten <i>Zielgruppe: LSBTI</i>	2 x jährlich	MRB – BfD/LSBTI	Anzahl der Veranstaltungen	Eigenpersonal Eigenmittel
80.	In der lokalen Antidiskriminierungsarbeit ist das Thema LSBTI berücksichtigt.	Mitarbeit in der lokalen Antidiskriminierungsstrategie <i>Zielgruppe: Akteur*innen in der Antidiskriminierungsarbeit</i>	Fortlaufend	MRB – BfD/LSBTI	Berücksichtigung des Themenbereichs in den lokalen Strategien und Strategiepapieren	Eigenpersonal Eigenmittel
81.	LSBTI-Geflüchtete sind geschützt vor Diskriminierung und Gewalt.	Verstetigung des Arbeitskreises Flucht und LSBTI <i>Zielgruppe: LSBTI-Geflüchtete</i>	Fortlaufend	MRB – BfD/LSBTI	Anzahl der Treffen 2-3x jährlich Anzahl der erreichten Akteur*innen aus LSBTI und Fluchtkontext Umsetzung von Maßnahmen, die zum Abbau der Diskriminierung von LSBTI-Geflüchteten beitragen	Eigenpersonal Eigenmittel und bereits vorhandenen Netzwerken

Antidiskriminierung

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
82.	Rassismus und Diskriminierung sind bekämpft.	Zielgruppenspezifische Unterkünfte für Geflüchtete bleiben erhalten <i>Zielgruppe: Geflüchtete</i>	Fortlaufend	SHA	LSBTI-Unterkünfte bestehen und werden fortgeführt	Eigenmittel Eigenpersonal
83.	Gewährleistung einer toleranten und offenen jungen Generation	Toleranzstiftende Projekte wie durch „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ an den Schulen fördern <i>Zielgruppe: Schüler*innen</i>	Schuljahresbezogen	SchA, SchB	Zahl der Teilnehmenden und Projekte	Eigenpersonal Eigenmittel
84.	Kompetenzen sich in vielen Lebenssituationen angemessen gegen Benachteiligungen einzusetzen sind angeeignet.	Schulungen zur Zivilcourage <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Mittelfristig	BCN/BZ	Anteil von Teilnehmenden	Eigenpersonal Eigenmittel
85.	Im Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) findet die Diversitätsdimension „Geschlecht/Gender“ als Querschnittsthema Berücksichtigung.	Die Maßnahmen berücksichtigen geschlechterspezifische Bedürfnisse/Aspekte. <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2021	Ref.V/KoG Inklusion	Geschlechterspezifische Maßnahmen liegen vor	Mit bestehenden Ressourcen
		Der Aktionsplan Inklusion wird in geschlechtergerechter Sprache formuliert <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	2021	Ref.V/KoG Inklusion	Aktionsplan Inklusion liegt in geschlechtergerechter Sprache vor	Mit bestehenden Ressourcen
86.	Alle Veranstaltungen der GST sind nach Bedarf barrierefrei.	Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetscher*innen wenn erforderlich Möglichkeit bei Anmeldungen, Bedarf anzukreuzen <i>Zielgruppe: gehörlose Menschen</i>	Fortlaufend	GST	Zahl der Anfragen bzw. Rückmeldungen	Fremdpersonal Eigenmittel

2.6 Geschlechtergerechte Gesundheit

Männer und Frauen reagieren auf Umwelt und Krankheiten unterschiedlich – und dieser Unterschied verändert sich stetig. Daher wird in der Medizin und Gesundheitsförderung die Notwendigkeit der Berücksichtigung des Geschlechts immer deutlicher. Neben dem biologischen hat auch das soziale Geschlecht eine entscheidende Bedeutung. In der Gendermedizin steht die Beschäftigung mit dem durch das soziale Umfeld und Rollenzuschreibungen zugewiesenen Geschlecht im Zentrum des Interesses. Diese Erkenntnisse sollen sowohl in die strukturelle Gestaltung von Rahmenbedingungen, sowie in die Erfassung und Bewertung von Krankheitsbildern Eingang finden, als auch bei der Planung und Durchführung praktischer Gesundheitsangebote berücksichtigt werden.

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständig-keit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
87.	Das Gender Mainstreaming ist in allen Angeboten vom Gh berücksichtigt.	Systematische Berücksichtigung des Genderaspekts in den Angeboten des Gesundheitsstudios und auch bei den Aktivitäten der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung Beratung für alle Geschlechtsidentitäten in der Fachstelle für sexuelle Gesundheit und dem SpDi <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Gesamt Gh, insbesondere Gh/Gf-Studio G/Gf-Stadt Gh/Inf-FSG Gh/MD-SpDi	Genderbezogene Struktur der Teilnehmenden an den Angeboten zur Gesundheitsförderung und Beratung im Verhältnis zu potentiellen Nutzer*innenstruktur	Eigenpersonal Eigenmittel
88.	Eine gendersensible Gesundheitsberichterstattung ist etabliert.	Alle Auswertungen finden explizit gendersensibel statt, z. B. Todesursachenstatistik, Schuleingangsuntersuchung, weitere kleinräumige Datenauswertungen <i>Zielgruppe: Stadtgesellschaft</i>	Fortlaufend	Gh/Gf-GBE	Berichte liegen in entsprechender Auswertung vor	Eigenpersonal Eigenmittel

Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
89.	Die Grundlage für den weiteren Ausbau der geschlechtsbezogenen Gesundheitsförderung von Jungen und Männern ist geschaffen.	<p>Entwicklung einer Gesamtstrategie „Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg“</p> <p>Einrichtung einer Koordinierungsstelle Männergesundheit</p> <p>Entwicklung und Umsetzung von ressortübergreifenden Ansätzen zur Entwicklung ineinandergreifender lebenslagenspezifischer gesundheitsbezogener Angebote</p> <p><i>Zielgruppe: Jungen und Männer</i></p>	<p>Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 bzw. 01.01.2022 geplant. Ende: 31.12.2023</p>	Gh/Gf-JM	<p>Die Stelle ist eingerichtet.</p> <p>Eine Strategie wurde erarbeitet und liegt vor</p> <p>Bekanntheit und Inanspruchnahme (TN Anzahl) der Angebote</p> <p>Verstetigung der Angebote</p>	Externe Projekt-mittel aus dem PräVG
		<p>Gründung eines Netzwerks Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg im Rahmen des Modellprojekts Nürnberg mit TK und Gh</p> <p><i>Zielgruppe: in der Jungen- und Männergesundheit tätige Beschäftigte/Institutionen/Vereine</i></p>	<p>Coronabedingt ausgesetzt, Wiederaufnahme ab 01.07.2021 oder 01.01.2023 geplant.</p>	GST	<p>Netzwerk besteht und regelmäßige Treffen finden statt</p>	8 WAS
90.	Männer nehmen die Fürsorge für ihre Gesundheit wahr.	<p>Weltmännertag 03.11. Thema Gesundheit</p> <p>Veranstaltung(en) zu Männergesundheit</p> <p>Aktion/Kampagne, z. B. November</p> <p><i>Zielgruppe: Männer</i></p>	Jährlich	GST	<p>Veranstaltung findet statt</p> <p>Männer nutzen die Angebote bzw. Veranstaltung</p>	Kooperation mit Netzwerk Jungen und Männerarbeit & Verein Männergesundheit

Geschlechtergerechte Gesundheit

Nr.	Ziel/e	Maßnahme/n und Zielgruppe/n	Zeitplan	Zuständigkeit	Indikatoren	Ressourcen (finanziell / personell)
91.	Der Zugang zu (muttersprachlicher) Gesundheitsversorgung und -förderung für Geflüchtete ist gewährleistet.	<p>Fortführungen der Medizinischen Fachstelle/Flüchtlinge mit Fachstelle Trauma mit besonderer Berücksichtigung der gendersensiblen Versorgung</p> <p>Genderadäquate Personalausstattung</p> <p><i>Zielgruppe: Geflüchtete</i></p>	Fortlaufend	Gh/MD-Asyl In Kooperation mit weiteren externen Partner*innen	<p>Stellenplanmäßige Absicherung zur Fortführung der Medizinischen Fachstelle mit Fachstelle Trauma</p> <p>Bedarfsentsprechende Behandlungszahlen von Geflüchteten in medizinischer und psychotherapeutischer Behandlung</p> <p>Behandlungszahlen nach Geschlecht</p> <p>Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht</p>	Eigenpersonal Eigenmittel
92.	Die geschlechtssensible Gesundheit älterer Menschen ist gefördert.	<p>Punktuelle Angebote zu Frauen- und Männergesundheit (gemäß unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Gesundheitsprobleme von Senior*innen)</p> <p><i>Zielgruppe: Senior*innen</i></p>	Fortlaufend	SenA (SenA/3, SenA/2)	<p>a) Zahl entsprechender Veranstaltungen</p> <p>b) Zahl der Veranstaltungsteilnahmen (m/w)</p>	Eigenpersonal Eigenmittel

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Umweltausschuss	16.06.2021	öffentlich	Gutachten
Stadtrat	23.06.2021	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Fortschreibung Klimafahrplan 2010 - 2050 - Baustein Klimaanpassung

Anlagen:

Sachverhaltsdarstellung
Übersicht über Handlungsfelder und Maßnahmen zur Klimaanpassung
Maßnahmensteckbriefe
Stellungnahme Ref. I/II

Sachverhalt (kurz):

In den letzten Jahren ist sehr deutlich geworden, dass die Notwendigkeit zur Anpassung an klimatische Veränderungen zunimmt und zu einer Daueraufgabe wird. Die Maßnahmen dazu sind vielfältig und müssen laufend angepasst und fortgeschrieben werden.

Der Klimafahrplan 2010 - 2050 enthält seit 2014 neben dem Klimaschutz als zweite Säule der Nürnberger Klimastrategie auch die Klimaanpassung. Laut Stadtratsbeschluss vom 23.07.2014 sollen die darin enthaltenen Maßnahmensteckbriefe regelmäßig ergänzt und aktualisiert werden. Die letzte Fortschreibung wurde dem Umweltausschuss 2017 vorgelegt.

Der vorliegende Bericht gibt nun einen Überblick über die weitere Entwicklung und den aktuellen Sachstand. Dazu wurden, nach vorheriger verwaltungsinterner Abstimmung, die bereits im Klimafahrplan 2010-2050 enthaltenen Maßnahmensteckbriefe fortgeschrieben und ergänzt.

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

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
 Die Diversity Belange werden bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
- 3.BM**
- Ref. I/II**
- Ref. VI**

Gutachtensvorschlag:

Angesichts der bereits zu beobachtenden klimatischen Veränderungen und ihrer Auswirkungen auf die Stadt Nürnberg wird die Umsetzung von Maßnahmen zur Klimaanpassung als zentrale Zukunfts- und Daueraufgabe angesehen.

Die Verwaltung wird beauftragt

- a. die Maßnahmen zur Klimaanpassung in den einzelnen Handlungsfeldern umzusetzen und sukzessive fortzuschreiben.
- b. über den aktuellen Sachstand zur Klimaanpassung regelmäßig zu berichten.
- c. zukünftig das Handlungsfeld Wasser/Niederschläge verstärkt zu bearbeiten und notwendige Planungsgrundlagen zu erarbeiten bzw. zu vergeben. Dazu zählt die Erstellung einer Starkregengefahrenkarte.

Beschlussvorschlag:

Das beiliegende Gutachten des Umweltausschusses vom 16.06.2021 wird zum Beschluss erhoben.

Fortschreibung Klimafahrplan – Klimaanpassung Sachverhaltsdarstellung

Anlass

Der Klimafahrplan der Stadt Nürnberg 2010-2050 enthält erstmalig neben dem Klimaschutz als zweite Säule der Nürnberger Klimastrategie auch die Klimaanpassung. Laut Stadtratsbeschluss vom 23.07.2014 sollen die darin enthaltenen Maßnahmen sukzessive ergänzt und aktualisiert werden. Die erste Fortschreibung für den Bereich Klimaanpassung erfolgte 2017 (s. Vorlage im Umweltausschuss vom 05.07.2017).

Der vorliegende Bericht gibt nun einen Überblick über die weitere Entwicklung und den aktuellen Sachstand. Dazu wurden, nach vorheriger verwaltungsinterner Abstimmung, die bereits im Klimafahrplan 2010-2050 enthaltenen Maßnahmensteckbriefe fortgeschrieben und ergänzt.

Klimatische Situation in Nürnberg

Die wesentlichen Folgen des Klimawandels in der Stadt sind grundsätzlich die Zunahme von Hitzetagen und Tropennächten, eine veränderte Niederschlagsverteilung über das Jahr, eine Zunahme von Trockenperioden und gleichzeitig eine potentiell steigende Gefahr von Starkregenereignissen.

Aufgrund der Auswertung vorliegender Klimadaten wird deutlich, dass klimatische Veränderungen in Nürnberg bereits erkennbar sind. Das Jahr 2018 sticht dabei besonders heraus. Mit einer 17 Tage andauernden Hitzewelle mit Temperaturen über 30°C, mit 13 Tropennächten, in denen im Innenstadtbereich die Temperaturen nicht unter 20°C gefallen sind und gleichzeitig mit einer lang anhaltenden Trockenperiode mit Niederschlägen, die weit unter den langjährigen Mittelwerten liegen, sind in Nürnberg Extremwerte erreicht worden.

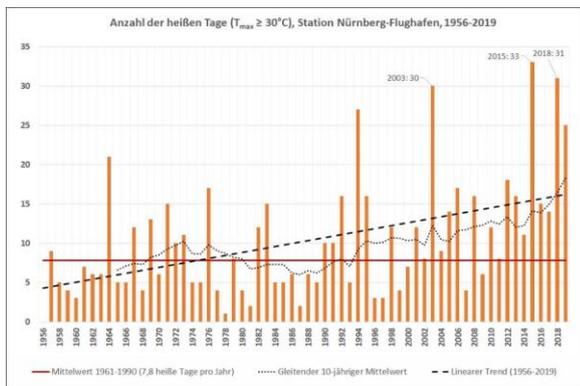


Abb. 1
Entwicklung der heißen Tage von 1956-2019
gemessen an der Station Nürnberg-Flughafen

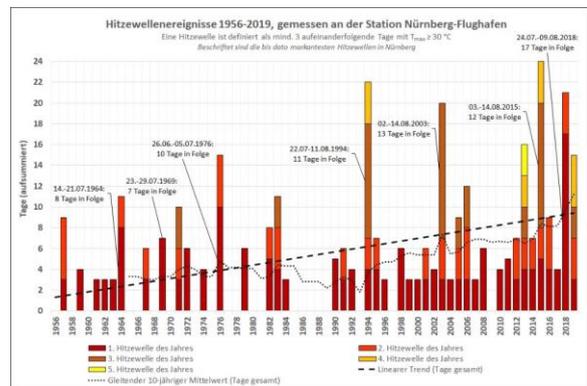


Abb. 2:
Hitzewellen in Nürnberg von 1956 - 2019
gemessen an der Station Nürnberg Flughafen

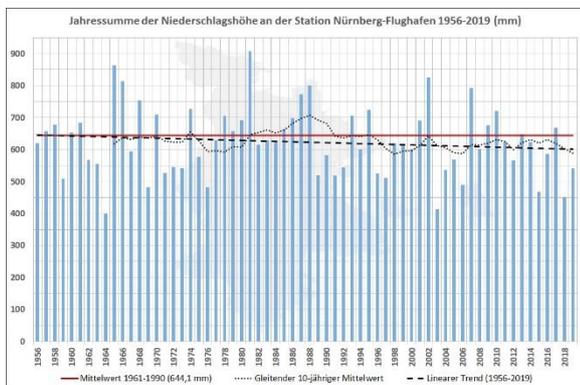


Abb. 2:
Entwicklung der Jahressumme-Niederschlagshöhe 1956-2019
gemessen an der Station Nürnberg-Flughafen

Bei der Niederschlagsentwicklung ist für Nürnberg mit zunehmend trockeneren Sommern und feuchteren Wintern zu rechnen. So herrschte im Sommer 2018 eine außergewöhnliche Trockenheit. An der Messstation des Nürnberger Flughafens wurde ein Niederschlagsdefizit von 144 mm im Vergleich zur Klimareferenzperiode 1961 – 1990 gemessen. Gekoppelt mit der zu beobachtenden Temperaturzunahme führt dies zur Austrocknung der Böden und damit zur Abnahme der Bodenfeuchte (Zeiger für den Wasserversorgungsgrad der Pflanzen). Der aktuelle Monitoringbericht zur Deutschen Anpassungsstrategie stellt deutlich die signifikante Abnahme der Tage mit einer kritischen Bodenfeuchte unter 30% für den Raum Nürnberg dar¹. Dies hat weitreichende Folgen für die Land- und Forstwirtschaft.

Laut aktueller Klimaprognosen muss zukünftig auch mit einer zunehmenden Zahl von Starkregenereignissen gerechnet werden. Allerdings sind diese Prognosen noch mit großen Unsicherheiten behaftet. Die entsprechenden Datensätze, über einen Zeitraum von mindestens 30 Jahren, liegen für Nürnberg noch nicht vor (Messbeginn 1995).

Eine ausführliche Auswertung aktueller Klimadaten kann der Umweltausschussvorlage vom 10.10.2018 entnommen werden.

Sachstand der Anpassungsstrategie an den Klimawandel in Nürnberg

Die Umweltverwaltung beschäftigt sich seit 2009 mit den zu erwartenden klimatischen Veränderungen für Nürnberg. Dazu gehört die Teilnahme an dem Forschungsprojekt „Urbane Strategien an den Klimawandel“ in dessen Verlauf eine erste Klimaanpassungsstrategie für Nürnberg erarbeitet wurde. Die Ergebnisse sind 2014 im Handbuch Klimaanpassung veröffentlicht worden und dienen seitdem als Grundlage für die weitere Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen. Seit 2014 sind darauf aufbauend zudem wichtige Planungsgrundlagen erarbeitet worden, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

Um stadtklimatologisch wichtige Aspekte in die Bauleitplanung einbringen zu können, wurde durch das Umweltamt (UwA) ein Stadtklimagutachten vergeben. Dieses ist eine wesentliche Grundlage u.a. in der Bauleitplanung. Geklärt werden können darüber Fragestellungen u.a. in Bezug auf eine klimatisch wirksame Ausstattung mit Grün- und Freiflächen und Maßnahmen, die die Durchlüftung von Baugebieten begünstigen. Bei Bedarf erfolgt zudem die Vergabe von kleinklimatischen Detailuntersuchungen, u.a. auch für Einzelprojekte. Vordringliches Ziel ist es, bei der Planung neuer Baugebiete oder größerer Einzelprojekte Kaltluftleitbahnen zu sichern um so Wärmeinseleffekte soweit wie möglich zu minimieren.

Eine gut durchgrünte Stadt heizt sich weniger stark auf. Sie verfügt zudem über eine Vielzahl von Versickerungsflächen. Die Schaffung von Grünflächen oder weiteren Grünstrukturen sowohl im Bestand als auch bei der Neuplanung von Baugebieten, ist deshalb eine der zentralen Klimaanpassungsmaßnahmen für Nürnberg. Das Konzept „grüne Finger“ und der Masterplan Freiraum benennen wichtige Flächen und Maßnahmen für die weitere Entwicklung der Grün- und Freiräume in Nürnberg. Über den aktuellen Sachstand zum Masterplan Freiraum wurde im Umwelt- und im Stadtplanungsausschuss im Juli 2020 berichtet.

¹ Umweltbundesamt 2019: Monitoringbericht zur Deutschen Anpassungsstrategie, S. 26,27
https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/das_monitoringbericht_2019_barrierefrei.pdf

Die Dachbegrünung nimmt bei der Bauwerksbegrünung eine besondere Rolle ein. Sie dient sowohl als thermische Ausgleichsfläche (Abkühlung durch Verdunstung) als auch als Versickerungsfläche (Stichwort: „Schwammstadt“). Mit der von UwA 2016 in Auftrag gegebenen und weiter bearbeiteten fernerkundlichen Inventarisierung und Potenzialanalyse der Dachbegrünung in Nürnberg, liegt inzwischen eine Grundlage vor, die sowohl Aufschluss gibt über den Bestand als auch über die potentiellen Möglichkeiten der weiteren Dachbegrünung in Nürnberg. Im Rahmen der Arbeiten im Stadterneuerungsgebiet nördliche Altstadt wird z.B. versucht, auf dieser Grundlage weitere Dachbegrünungsmaßnahmen zu realisieren.

In der Bauleitplanung werden in neuen Baugebieten seit Jahren flächendeckend begrünte Dächer verpflichtend festgesetzt. In Zukunft wird hier zudem die Begrünung von Fassaden eine deutlich größere Rolle spielen.

Wasser dient der Abkühlung und ist deshalb ein wichtiger Aspekt der gesundheitlichen Vorsorge in Hitzezeiten. Bewegtes Wasser in Form von Brunnen und Wasserspielen trägt im direkten Umfeld zur Kühlung durch Verdunstung bei. Das im Auftrag von UwA erstellte Brunnenkataster erfasst den Zustand vorhandener Brunnenanlagen und deren Umfeld und ist deshalb eine wichtige Grundlage für die Umsetzung von Maßnahmen (über den aktuellen Sachstand siehe Vorlage zum Masterplan Freiraum in UmwA und AfS im Juli 2020). Die Umsetzung von Maßnahmen erfolgt über das Hochbauamt, dass alle städtischen Brunnen in Nürnberg betreut.

Günstige Verschattungssituation können dazu beitragen, in den Sommermonaten Überwärmungssituationen abzumildern. Ein nicht zu unterschätzender Faktor der Klimaanpassung im Neubau ist deshalb die Anordnung von Gebäuden. Wesentliche Wege sollen –wenn nicht von Bäumen so doch wenigstens von Bauwerken beschattet werden, die wiederum den wesentlichen Windbahnen nicht im Wege stehen sollen. Verschattung und Verdichtung müssen in einem guten Verhältnis zueinander stehen. Dabei ergeben sich planerische Vorgaben (West-Ost Ausrichtung, Fußwegführung an den Gebäudenordseiten sowie optimale Baumstandorte. Das entsprechende Regelwerk ist aktuell in der Endredaktion und wird als weiterer Baustein der Klimaanpassungsstrategie 2021 vorgelegt werden.

Ein weiterer Handlungsschwerpunkt der Klimaanpassungsstrategie liegt im Bereich der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Aktuelle Informationen werden laufend auf der Internetseite „Wir machen das Klima“ des Umweltreferates veröffentlicht. Als größere Diskussion- und Informationsveranstaltung fand 2017 in Nürnberg das Gründach-Forum in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Dachgärtnerverband statt. Zum Thema „Bauwerksbegrünung als Klimaanpassungsmaßnahme“ ist in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband GebäudeGrün (BuGG) eine weitere Veranstaltung geplant. Wegen der Corona-Pandemie findet sie wahrscheinlich erst 2021 statt.

Zu beobachten sind auch die Auswirkungen des Klimawandels auf die biologische Vielfalt. So breiten sich verschiedene Tier- und Pflanzenarten wie die Ambrosie, wärmeliebende Libellenarten oder auch der Buchsbaumzünsler oder Eichenprozessionsspinner immer weiter aus. Durch Veränderungen in der jahreszeitlichen Verteilung von Niederschlägen und der Zunahme von Trockenperioden geht aber auch Lebensraum, z.B. für verschiedene Amphibienarten, verloren. Um eine klare Aussage über die Entwicklung machen zu können, bedarf es eines längeren Beobachtungszeitraumes und einer gezielten Begutachtung.

Mit einzelnen Fragestellungen in Bezug auf klimatische Veränderungen und ihren Auswirkungen beschäftigen sich verschiedene verwaltungsinterne Koordinierungsgruppen. Dazu gehört die AG (Klima)-Initiative Grün, an der das Stadtplanungsamt, der Servicebetrieb Öffentlicher Raum, die Stiftung Stadtökologie und bei Bedarf weitere Dienststellen teilnehmen. Die AG hat u.a. die Förderprogramme zur Unterstützung privater Maßnahmen zur Hof-, Fassaden- und Dachbegrünung initiiert und mit verschiedenen Aktionen begleitet. Zu nennen sind dabei auch, die referatsübergreifende AG Masterplan Freiraum unter Federführung von UwA, die AG Sonderprogramm GrünBlau unter Federführung von BgA mit dem Ziel kleine ökologische Projekte

kurzfristig zu realisieren oder auch die dienststellenübergreifende AG mit Teilnehmern von UWA, dem Gesundheitsamt und dem Amt für Statistik, die sich mit dem Thema Umwelt und Gesundheit befasst. Zu nennen ist dabei auch die Projektgruppe Hochwasserschutz, die sich um die gesetzlich vorgegebene Festsetzung von Überschwemmungsgebieten und den entsprechenden Aus-/Umbau von Gewässern und entsprechenden Schutzmaßnahmen kümmert.

Um einen groben Überblick über den aktuellen Sachstand zur Umsetzung von Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern darzustellen zu können, wurden Maßnahmensteckbriefe erarbeitet, die sukzessive fortgeschrieben werden. Sie werden in der Anlage dargestellt und beziehen sich auf die Handlungsfelder:

- Stadtentwicklung und Bauleitplanung
- Bauen
- Wasser
- Grün
- Biologische Vielfalt
- Gesundheitsvorsorge

Schlussfolgerungen

Nürnberg war mit der Teilnahme an dem Forschungsprojekt „Urbane Strategien an den Klimawandel“ eine der ersten Großstädte, die sich intensiv mit der Erarbeitung einer Klimaanpassungsstrategie beschäftigt haben. In den bisher vorrangig bearbeiteten Handlungsfeldern konnten bereits wichtige Maßnahmen umgesetzt bzw. begonnen werden.

In den letzten Jahren ist sehr deutlich geworden, dass die Notwendigkeit zur Anpassung an klimatische Veränderungen zunimmt und zu einer Daueraufgabe wird. Die Maßnahmen dazu sind dabei nicht neu, sie erhalten durch die Klimaanpassung aber eine neue bzw. zusätzliche Gewichtung. Die Begrünung der Stadt gehört in Nürnberg sicher vordringlich dazu. Die Umsetzung von Maßnahmen erfordert dabei auch die notwendige Bereitstellung von Mitteln für Unterhalt und Pflege, z.B. beim Ausbau des Netzes an Trinkwasserbrunnen.

Grundsätzlich gilt es die Bestandssituation zu verbessern und bei der Neubauplanung wichtige Maßnahmen von Anfang an zu beachten. Was beim Neubau versäumt wird, kann im Bestand nur sehr mühsam nachträglich erreicht werden. Stadtklimatisch problematisch ist dabei der Flächenbedarf durch den hohen Baudruck. Es kommt deshalb zu einer zunehmenden Versiegelung und Verdichtung des Stadtgebietes, „mehr Höhe“ ist dabei im Grundsatz wünschenswerter als „mehr Fläche“. Hier gilt es, einen guten Weg zu finden um einerseits stadtklimatisch wichtige Freiflächen zu erhalten und andererseits den Wohnraum- und Gewerbeflächenbedarf zu decken. Der Erhalt der Frischluftschneisen und die Sicherung und Neuschaffung klimawirksamer Freiflächen hat dabei hohe Priorität für die Freiraum-, Umwelt- und Bauleitplanung, da solche Bereiche im Zuge des Klimawandels zunehmend entscheidend für gesunde Wohn- und Arbeitsverhältnisse sind.

Bisher lag der Schwerpunkt der Klimaanpassung darin Maßnahmen zur Reduktion von Auswirkungen durch Hitze auszuarbeiten. Insbesondere für die Handlungsfelder Stadtentwicklung und Bauleitplanung sowie Grün wurden diverse Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. In den Maßnahmensteckbriefen (s. Anlage) wird dies deutlich.

Zukünftig soll verstärkt das Thema Wasser / Niederschlag bearbeitet werden. Dabei spielen auch die Auswirkungen durch die zunehmende Gefahr von Starkregenereignisse eine wichtige Rolle. Die geplante Erarbeitung einer Starkregengefahrenkarte ist dazu ein wichtiger Baustein. Sie soll sowohl eine Planungsgrundlage, z.B. im Rahmen der Bauleitplanung, darstellen als auch der Sensibilisierung und der Erweiterung des Risikobewusstseins in der Bevölkerung dienen.

Anlage:

Fortschreibung Klimafahrplan 2010 – 2050 (Stand 08/2020)

- Übersicht über Handlungsfelder und Maßnahmensteckbriefe zur Klimaanpassung
- Maßnahmensteckbriefe zur Klimaanpassung

Anlage:

Fortschreibung Klimafahrplan 2010 – 2050 (Stand 08/2020)

Übersicht über Handlungsfelder und Maßnahmen zur Klimaanpassung

Handlungsfeld		Maßnahme
Stadtentwicklung und Bauleitplanung	1.	Klimaanpassung als Maßnahme der Stadtentwicklung
	2.	Erhalt von Leitbahnen für die Kalt- und Frischluftversorgung
	3.	Festsetzungen zur Klimaanpassung in der Bebauungsplanung
	4.	Klimaanpassung bei städtebaulichen Wettbewerbsverfahren
	5.	Stärkung des ÖPNV und des Fuß- und Radverkehrs
Bauen	6.	Anpassungsmaßnahmen an Gebäuden
	7.	Anpassungsmaßnahmen an städtischen Gebäuden
	8.	Erhöhung des Rückstrahlvermögens (Albedo-Effekt)
	9.	Optimierung der Gebäudeausrichtung und Bebauungsdichte
Wasser	10.	Bewirtschaftung von Niederschlägen und Umgang mit Starkregenereignissen
	11.	Wasserelemente wie Brunnen und Wasserspiele im öffentlichen Raum
Grün	12.	Grün- und Freiflächen schaffen, erhalten und umgestalten
	13.	Dachbegrünung und Anlage von Retentionsgründächern
	14.	Fassadenbegrünung
	15.	Hofbegrünung
	16.	Bäume in der Stadt
	17.	Vermehrte Bewässerung urbaner Vegetation durch Zunahme von Trockenperioden
Biologische Vielfalt	18.	Erhöhung der Artenvielfalt auf Freiflächen im Stadtgebiet
Gesundheitsvorsorge	19.	Information über gesundheitliche Risiken
	20.	Schutzmaßnahmen für besonders empfindliche Bevölkerungsgruppen
	21.	Trinkwasserversorgung im öffentlichen und halböffentlichen Bereich
	22.	Schattenplätze

Anlage

Fortschreibung Klimafahrplan 2010-2050

(Stand 08/2020)

Maßnahmensteckbriefe



Handlungsfeld Stadtentwicklung und Bauleitplanung
Maßnahme 1 Klimaanpassung als Maßnahme der Stadterneuerung
Erläuterung Die Arbeit in den Stadterneuerungsgebieten bietet die Möglichkeit Klimaanpassungsmaßnahmen im Bestand umzusetzen. Die Erarbeitung der Integrierten Stadtentwicklungskonzepte (INSEKs) mit anschließenden Zielvereinbarungen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit einzelnen Fachdienststellen. Städtebaufördermittel können für die Umsetzung von Maßnahmen in Stadterneuerungsgebieten eingesetzt werden. Die Umsetzung von Maßnahmen im Bestand ist dabei auf private Initiativen angewiesen und der kommunale Handlungsspielraum entsprechend klein. Ein attraktives Angebot von Förder- und Anreizinstrumenten haben deshalb einen hohen Stellenwert. Gleichzeitig können Kommunen durch ihr eigenes Handeln eine wichtige Vorbildfunktion übernehmen.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input checked="" type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Stadtklimagutachten • Handbuch Klimaanpassung • Gesamtstädtisches Freiraumkonzept
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Vision grüne Finger • Masterplan Freiraum • Integrierte Stadtentwicklungskonzepte (INSEKs) mit dem Ziel der Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen (Bsp. Alt- und Weststadt) • Förderprogramm „Mehr Grün für Nürnberg“ für Stadterneuerungsgebiete • Förderprogramm „Initiative Grün“ außerhalb der Stadterneuerungsgebiete • Gründachinventarisierung Nürnberg
Handlungsbedarf laufend: <ul style="list-style-type: none"> • Implementierung in die Arbeiten der aktuellen und der zukünftigen Stadterneuerungsgebiete in Bearbeitung: <ul style="list-style-type: none"> • Projekt Umwelt und Gesundheit zur Erfassung vulnerabler Stadtgebiete mit der Uni Bochum • Klimabaukasten

Handlungsfeld Stadtentwicklung und Bauleitplanung
Maßnahme 2 Erhalt von Leitbahnen für die Kalt- und Frischluftversorgung
Erläuterung Nürnberg ist eine in weiten Teilen versiegelte und verdichtete und wenig durchgrünte Stadt. Dies trifft vor allem auf die Nürnberger Innenstadtgebiete zu. Laut Stadtklimagutachten kann eine Frischluftversorgung nur über insgesamt acht Luftleitbahnen erfolgen. Die Erhaltung dieser Leitbahnen ist von großer Bedeutung um eine Überwärmung einzelner Stadtgebiete zu vermeiden bzw. zu reduzieren.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Stadtklimagutachten • Vision Grüne Finger
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Planungsabsichten in Frischluftleitbahnen vorhanden
Handlungsbedarf laufend: <ul style="list-style-type: none"> • Einbringen im Rahmen der Bebauungsplanung durch Umweltplanung • bei Bedarf Vergabe kleinräumiger Gutachten zum Stadtklima auf Bebauungsplanebene in Bearbeitung: <ul style="list-style-type: none"> • Klimabaukasten noch offen: <ul style="list-style-type: none"> • Planungsrechtliche Sicherung der Kalt-/ und Frischluftbahnen bei Fortschreibung des FNP (nach § 5 Abs. 2 BauGB)

**Handlungsfeld
Stadtentwicklung und Bauleitplanung**

Maßnahme 3

Festsetzungen zur Klimaanpassung in der Bebauungsplanung

Erläuterung

2011 wurde das Ziel einer klimagerechten Stadtentwicklung erstmals als Grundsatz der Bauleitplanung im BauGB verankert (§1, Abs. 5, Satz 2, BauGB) und muss demzufolge bei der Abwägung berücksichtigt werden.

Ziel muss es sein, Maßnahmen zur Klimaanpassung von Beginn an in den Planungsprozess einzubringen und über Festsetzungen und vertragliche Regelungen zu sichern. Dies betrifft u.a. die Stellung der Gebäude, den Grad der Versiegelung und Verdichtung und die Realisierung von ausreichend großen Grün- und Freiflächen, Begrünungsmaßnahmen und Versickerungsflächen.

- Relevanz**
- zur Reduktion von Auswirkungen bei **Hitze**
 - zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei **Starkregen**
 - zur Vorsorge bei **Trockenperioden**
 - zur **Gesundheitsvorsorge**

Planungsgrundlage

- Stadtklimagutachten
- Vision grüne Finger
- Handbuch Klimaanpassung
- Mobilitätsbaukasten für Neubauprojekte

aktueller Sachstand

- Festsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen im Rahmen der Bebauungsplanverfahren (z.B. über Gebäudestellung und Freihaltung von stadtklimatisch relevanten Bereichen, Dach- und Fassadenbegrünung ...)
- Festsetzung von Grünflächen nach dem Baulandbeschluss
- Festsetzung reduzierter Stellplatzschlüssel im Rahmen der Bauleitplanverfahren
- Festsetzung reduzierter Anzahl von Stellplätzen im öffentlichen Raum im Rahmen der Bauleitplanverfahren

Handlungsbedarf

laufend:

- bei Bedarf Vergabe kleinräumiger Gutachten zum Stadtklima auf Bebauungsplanebene

in Bearbeitung:

- Klimabaukasten

noch offen:

- standardmäßige Festsetzungen, z.B. von Dach- und Fassadenbegrünungen
- Nutzung des Albedo-Effektes durch Festsetzung von hellen Farben an Fassaden und bei Belägen von Straßen und Plätzen

Handlungsfeld Stadtentwicklung und Bauleitplanung
Maßnahme 4 Klimaanpassung bei Wettbewerbsverfahren
Erläuterung Ziel ist es, Maßnahmen zur Klimaanpassung von Beginn an in den Planungsprozess einzubringen und über Anforderungen bereits in der Auslobung von Realisierungs- und Ideenwettbewerben zu sichern. Eine frühzeitige Berücksichtigung, Überprüfung und Bewertung der klimaanpassungsbezogenen Anforderungen und Belange in Wettbewerbsverfahren bzw. Rahmenplanungen können nachhaltige städtebauliche, landschaftsplanerische und hochbauliche Entwurfsbeiträge generieren. Wettbewerbsverfahren stehen oftmals am Anfang von Planungen. Die Inhalte von Wettbewerben können in die verbindliche Bauleitplanung (Bebauungspläne) oder direkt in Bauvorhaben nach §34 BauGB münden.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input checked="" type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Stadtklimagutachten • Gesamtstädtisches Freiraumkonzept • Mobilitätsbaukasten für Neubauprojekte
aktueller Sachstand gefordert werden Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • in Bezug auf die Grün- und Freiflächenausstattung und –gestaltung: z. B. großkronige, klimaangepasste und standortgerechte Bäume sowie Baumbestandene Schattenplätze in Aufenthaltsbereichen • Dachbegrünungen und Fassadenbegrünungen • im Sinne einer hitzeangepassten und wassersensiblen Stadtentwicklung: z.B. biodiverse Begrünungen, Grünflächen mit von Bäumen verschatteten Bereichen, Verwendung heller Belägen der Dach-, Fassaden- und Platzgestaltung, Wasserspeicherung, Regenwassernutzung (Bewässerung von Bäumen und Grünflächen), vorzugsweise Verwendung von versickerungsfähigen Bodenbelägen. • zur Schaffung von temporärem Stauraum bei Starkniederschlägen in der Freiraumplanung (z.B. wassergeprägte Aufenthaltsbereiche, Wasserspiel), die je nach Niederschlagsereignis unterschiedliche Wasserflächen aus Regenwasser bilden. Bei Trockenheit sind die als Wasserrückhalteraum dienenden Flächen flexibel nutzbar. • zur Bewältigung von Sturzfluten, Überflutungsschutz, Oberflächenentwässerung • zur hochwasserangepassten Bauweise (abhängig vom Plangebiet): Schaffung von Versickerungs- und Retentionsflächen • für die Gebäudeplanung, z.B. Gebäudestellung und Freihaltung von stadtklimatisch relevanten Bereichen (Kalt- und Frischluftschneisen), Dach- und Fassadenbegrünung, Sonnenschutz, Nachtlüftung
weiterer Handlungsbedarf laufend: <ul style="list-style-type: none"> • in städtebaulichen, landschaftsplanerischen und hochbaulichen Wettbewerbsverfahren, Entwurfskonzepten und Rahmenplanungen • bei Bedarf kleinräumige Gutachten zum Stadtklima i. F. einer Modellierung, die auf bestehender Entwurfsplanung (nach Vorliegen des Wettbewerbsergebnisses, auf Bauvorhabensebene) basieren • Monitoring im Bauantragsverfahren und im bauaufsichtlichen Vollzug bei BoB noch offen:

Handlungsfeld Stadtentwicklung und Bauleitplanung	
Maßnahme 5 Stärkung des ÖPNV und des Fuß- und Radverkehrs	
Erläuterung Ein attraktives Angebot für den ÖPNV und den Fuß- und Radverkehr ist eine der Voraussetzungen für eine Minderung der verkehrsbedingten CO ₂ -Emissionen. Gleichzeitig kann mit der Förderung der stadt- und umweltgerechten Verkehrsarten der Flächenverbrauch des Kfz-Verkehrs zugunsten der Schaffung von Grünräumen und Baumstandorten reduziert werden. Dies trägt zu einer lokalen Verbesserung des Stadtklimas bei. Aktuelle Beispiele dafür sind die Umgestaltung des Nelson-Mandela-Platzes oder der neue Quelle-Park. Möglichst schattige Fuß- und Radwege, die Wohnquartiere und Freiräume miteinander verbinden, ermöglichen bzw. erleichtern zudem in Hitzezeiten das Aufsuchen kühlerer Aufenthaltsbereiche. Insbesondere Radverkehrsinfrastruktur ist aber auch gebaute Versiegelung. Dabei sind Konflikte in Grünbereichen unvermeidlich.	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Leitbild Verkehr • Nahverkehrsplan 2017 – 2021 und Nahverkehrsplan 2025+ • Radverkehrskampagne „Nürnberg steigt auf“ • Mobilitätsbaukasten bei Neubauprojekten zur Schaffung autoarmer Stadtquartiere • Masterplan nachhaltige Mobilität 	
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Beschluss des AfV vom 14.12.2018 zur Umstellung der Parkraumbewirtschaftung in der Altstadt und daran geknüpfte Umgestaltung von Straßen und Plätzen • Beschluss des AfV vom 24.09.2020 für das Radwegeplanungs- und Bauprogramm • Beschluss des FA zum Masterplan nachhaltige Mobilität vom 27.01.2021. 	

weiterer Handlungsbedarf

laufend:

- Förderung Fuß- und Radverkehr, Ausbau ÖPNV, Anwendung des Mobilitätsbalkens zur Schaffung autoreduzierter Quartiere, Ausbau von Radwegen auch in Freiraumverbindungen.

in Bearbeitung:

- Planung Straßenbahnverlängerung ins Südbahnhofareal, Planung Strassenbahnstückschluss Minervastraße, Planung diverser Radverkehrsanlagen, Umsetzung Radvorrangroutennetz, Umsetzung „Masterplan nachhaltige Mobilität“, Erarbeitung Fußverkehrsstrategie, Fortschreibung Radverkehrskampagne „Nürnberg steigt auf“

geplant:

- Schaffung von Grünräumen am Obstmarkt und an verschiedenen anderen Stellen in der Stadt im Zusammenhang mit Umstellung Parkraumbewirtschaftung (z. B. Bauhof) oder die Errichtung von Quartiersparkhäusern. Verstärkte Begrünung von Innenstadtstadtteilen auch im Zuge der Errichtung von Quartiersparkhäusern (Baum statt Stellplatz).

Handlungsfeld Bauen
Maßnahme 6 Anpassungsmaßnahmen an Gebäuden
<p>Erläuterung Technische und bauliche Maßnahmen tragen dazu bei das Innenraumklima während der zunehmend zu erwartenden Hitzeperioden positiv zu beeinflussen. Gebäudeschäden durch Starkregenereignisse können durch geeignete Maßnahmen vermieden oder zumindest verringert werden.</p> <p>Zu den möglichen Maßnahmen zählen u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der Verglasungsanteile • wirksame Sonnenschutzverglasungen bzw. Verschattungselemente (z.B. windstabile Jalousien, Rolläden, Markisen) • Wärmedämmung und Speichermassen • Möglichkeiten der Nachtlüftung • Dach- und Fassadenbegrünungen • Umfeldgestaltung mit Grün und Außenverschattung (KITas, Schulen) • besonders hitzeschutzempfindliche Räume wie Schlaf-, Kinder- und Arbeitszimmer so anordnen, dass sie nicht dauerhaft einer unmittelbaren Sonneneinstrahlung ausgesetzt sind (N, NO, O) • Verwendung heller Farben an Fassaden (Albedo-Wert) • Berücksichtigung von Starkregen bei der Planung von Entwässerungsanlagen
<p>Relevanz</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
<p>aktueller Sachstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internetseite mit Informationen zum Klimagerechten Bauen beim Umweltreferat • Überprüfung der baulichen Gegebenheiten zum Schutz vor Hitze durch das Gesundheitsamt im Rahmen der Heimaufsicht
<p>weiterer Handlungsbedarf</p> <p>laufend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festsetzungen und vertragliche Regelungen im Rahmen der Bebauungsplanung • lfd. Information und Aufklärung der Öffentlichkeit • Umsetzung der Ziele im kommunalen Hochbau <p>in Bearbeitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenauswertung zur Starkregenvorsorge <p>geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starkregengefahrenkarte als Planungsgrundlage und zur Erweiterung des Risikobewusstseins • Öffentlichkeitsarbeit zur Starkregenvorsorge <p>noch offen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Überprüfung der baulichen Gegebenheiten zum Schutz vor Hitze durch das Gesundheitsamt im Rahmen der Heimaufsicht

Handlungsfeld Bauen
Maßnahme 7 Anpassungsmaßnahmen an städtischen Gebäuden
Erläuterung Die Stadt Nürnberg kann eine Vorreiterrolle einnehmen indem sie Anpassungsmaßnahmen an städtischen Gebäuden umsetzt. Die Erfahrungen, die dabei gesammelt werden, können an Bauherren, Investoren und Gewerbetreibende weitergegeben werden und so dazu beitragen Hemmschwellen abzubauen.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien zum energieeffizienten, wirtschaftlichen und nachhaltigen Bauen und Sanieren bei Hochbaumaßnahmen der Stadt Nürnberg – Standards und Planungsvorgaben (Stand Nov. 2009) • Prüfung und Umsetzung von Maßnahmen an städtischen Gebäuden, dazu zählen neben den Maßnahmen in Steckbrief Nr. 5 auch <ul style="list-style-type: none"> ○ nach Klärung mit dem Denkmalschutz – Verwendung von Sonnenschutzverglasungen oder (außenliegenden) Verschattungselementen (z.B. Jalousien, Rolläden, Markisen) ○ besonders hitzeschutzempfindliche Räume wie Server-/Kopier-/EDV-Übungsräume so anordnen, dass sie nicht dauerhaft einer unmittelbaren Sonneneinstrahlung ausgesetzt sind (N, NO, O)
weiterer Handlungsbedarf in Bearbeitung: <ul style="list-style-type: none"> • Fortschreibung der Leitlinien zum energieeffizienten, wirtschaftlichen und nachhaltigen Bauen und Sanieren bei Hochbaumaßnahmen der Stadt Nürnberg – Standards und Planungsvorgaben- Aktualisierung mit umfassenden Standards zum „nachhaltigen Bauen“ im Sinne einer Lebenszyklusanalyse

Handlungsfeld Bauen	
Maßnahme 8 Erhöhung des Rückstrahlvermögens (Albedo-Effekt)	
Erläuterung Je höher das Rückstrahlvermögen von Oberflächen ist, desto weniger heizen sie sich auf und desto geringer ist demzufolge auch die Erwärmung der sie umgebenden Luft. Die Verwendung von hellen Farben und Baumaterialien beim Neubau oder im Zuge von Renovierungsmaßnahmen, ist deshalb ein sehr effektiver Weg zur Temperatursenkung und gegen die Ausbildung von Wärmeinseln. Dies betrifft sowohl die Farbgestaltung von Gebäuden als auch die Anlage von Straßen, Wegen und Plätzen.	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand	
<ul style="list-style-type: none"> • Forderung der Umweltplanung im Rahmen der Bebauungsplanung 	
weiterer Handlungsbedarf	
laufend:	
<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Mitteln für einen u.U. erhöhten Reinigungsbedarf bei hellen Bodenoberflächen 	
in Bearbeitung:	
<ul style="list-style-type: none"> • standardmäßige Festsetzung im Rahmen der Bebauungsplanung oder über vertragliche Regelungen befindet sich in der Abstimmung 	

Handlungsfeld Bauen
Maßnahme 9 Optimierung der Gebäudeausrichtung und Bebauungsdichte
Erläuterung Durch die Ausrichtung (parallel zur Kaltluftströmung) oder Öffnung von Gebäuden oder Gebäudekomplexen können die zur Durchlüftung wichtigen Kaltluftströme effektiv genutzt werden. Bei der insbesondere zur Schonung von Flächen in den Außenbereichen nötigen hohen Bebauungsdichte müssen ausreichend große Grün- und Freiflächen mit eingeplant werden um spätere Belastungssituationen (Ausbildung von Wärmeinseln) zu minimieren. Die Summe von Einzelbauvorhaben kann letztendlich zu einer zunehmenden Verdichtung und Versiegelung und damit zu einer Verschlechterung der bioklimatischen Situation in einzelnen Stadtgebieten führen.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Stadtklimagutachten
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • zur Ermittlung von Planungshinweisen bei Bedarf Vergabe kleinräumiger Gutachten zum Stadtklima auf Bebauungsplanebene • Festsetzungen und rechtliche Vereinbarungen im Rahmen der Bebauungsplanung
weiterer Handlungsbedarf laufend: <ul style="list-style-type: none"> • Beachtung auf Ebene der Bebauungsplanung, als positives Beispiel zählen dazu die Planungen der aktuell großen Baugebiete wie Tiefes Feld und Wetzendorf. geplant: <ul style="list-style-type: none"> • Vorlage einer Leitlinie zum klimaangepassten Städtebau (Klimabaukasten) erfolgt 2021.

Handlungsfeld Wasser	
Maßnahme 10 Bewirtschaftung von Niederschlägen und Umgang mit Starkregenereignissen	
<p>Erläuterung</p> <p>Laut vorliegender Prognosen und Auswertung von Klimadaten ändert sich weniger die Höhe der Niederschläge als vielmehr die jahreszeitliche Verteilung. Gleichzeitig nimmt die Gefahr von Starkregenereignissen zu. Es ist deshalb notwendig auch vorsorgend Maßnahmen zu planen und umzusetzen die Überschwemmungsschäden vermeiden. Gleichzeitig muss über Öffentlichkeitsarbeit auf die Notwendigkeit einer privaten Vorsorge hingewiesen werden.</p> <p>Zu den möglichen Maßnahmen zählen u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entsiegelung Erhöhung des Grünanteils • Nutzung von öffentlichen Freiräumen zur kurzzeitigen Überschwemmung (z.B. Spiel- und Sportflächen) • Festsetzung von Baumaßnahmen, z.B. Mulden und Rigolen 	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand	
<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung von Informationen auf der Internetseite des Umweltreferats • Festsetzungen im Rahmen der Bebauungsplanung und vertragliche Regelungen • Beschluss zur Prüfung der Möglichkeiten zur ortsnahen Niederschlagswasserbeseitigung (2013) • Entwässerungssatzung • Entwässerungskonzepte in der Bebauungsplanung • Festsetzung von Versickerungsanlagen für öffentliche und private Baumaßnahmen, z.B. Mulden, Rigolen 	
weiterer Handlungsbedarf	
laufend:	
<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung auf Ebene der Bebauungsplanung • Anlage von multifunktionaler Retentionsflächen 	
in Bearbeitung:	
<ul style="list-style-type: none"> • Datenauswertung zur Starkregenvorsorge • Umsetzung im Rahmen laufender B-Plan-Verfahren, wie z.B. Wetzendorfer Landgraben (Multifunktionalität des Wetzendorfer Parks als Spiel-, Nutz- und Retentionsfläche). 	
geplant:	
<ul style="list-style-type: none"> • Starkregengefahrenkarte als Planungsgrundlage und zur Erweiterung des Risikobewusstseins • Öffentlichkeitsarbeit zur Starkregenvorsorge 	

Handlungsfeld Wasser
Maßnahme 11 Wasserelemente wie Brunnen und Wasserspiele im öffentlichen Raum
Erläuterung In Hitzezeiten ist die Möglichkeit zur Abkühlung, gerade in Innenstadtgebieten, auch aus gesundheitlichen Gründen besonders wichtig. Durch bewegtes Wasser wie Springbrunnen, Wasserspiele oder Wasserspielplätze ist der lokale Abkühlungseffekt über Kühlung durch Verdunstung besonders groß. Der Jeppe-Hein-Brunnen in Nürnberg ist ein sehr gutes Beispiel dafür wie sowohl der künstlerische Aspekt als auch der Nutzungseffekt für alle Altersgruppen realisiert werden kann. Wasserfontänen, die bodengleich auf Plätzen installiert werden, erfüllen einen ähnlichen Zweck und ermöglichen gleichzeitig noch eine vielfältige Nutzung der Platzfläche. Zu prüfen ist auch der Einsatz von Wasserluftbefeuchtern in Hitzeperioden.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Brunnenkataster
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Beschluss über personelle Aufstockung und Erhöhung der Ressourcen für den Unterhalt der Brunnen (AfS und UmwA 5/2018) im Hochbauamt • Sanierung des Fontänenbrunnen – Heinrich-Böll-Platz • neue Brunnen am Cramer-Klett-Park, im Quellepark und im Jamnitzer Park
weiterer Handlungsbedarf <p>in Bearbeitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beispielbarer Brunnen am Aufseßplatz 2020/21 • für Baupauschale 2021 angemeldet Lebensbrunnen Langwasser Nord, Froschbrunnen, Madonnenbrunnen • Klärung zur Installation von Wasserluftbefeuchtern im öffentlichen Raum <p>geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schrittweise Aufwertung und in Inbetriebnahme weiterer Brunnen

Handlungsfeld Grün	
Maßnahme 12 Grün- und Freiflächen schaffen, erhalten und umgestalten	
<p>Erläuterung Grünanlagen und andere Freiflächen (u.a. unversiegelte Brachen oder Landschaftsschutzgebiete) und auch (Klein)Gärten tragen über Kühlung durch Verdunstung kleinräumig zu einer Verbesserung der stadtklimatischen Situation bei. Dies trifft auch auf kleine, sogenannte „Pocket-Parks“ oder bedingt auch durch Mobiles Grün zu. In Nürnberg sind viele Stadtteile geprägt von einer hohen Versiegelung und Verdichtung gekoppelt mit einem hohen Grünflächendefizit.</p> <p>Wenngleich in der Gesamtstadt öffentliche nutzbare Freiflächen mit hoher Qualität realisiert wurden und werden (Brunecker Park, Quellepark, Wetzendorfer Park, Landschaftspark Tiefes Feld usw.), konnte jedoch insbesondere innerhalb des Mittleren Rings die Freiraumentwicklung in jüngster Zeit nicht mit der aktuellen Siedlungsentwicklung mithalten. Die bioklimatische Situation hat sich in den laut Stadtklimagutachten als ungünstig bis sehr ungünstig eingestuften Stadtgebieten nicht verbessert. Eine der Folgen ist die verstärkte Ausbildung von Wärmeinseln mit entsprechenden Gesundheitsbelastungen. In Konversionsgebieten (ehem. Azko Nobel, Ex Auto-Kraus, Ex- Coca-Cola usw.) ist zwar nach Umwandlung der Grünflächenanteil deutlich größer als vorher, jedoch in der Regel nicht groß genug, um über den Standort hinausgehende positive Effekte zu erreichen.</p>	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage	
<ul style="list-style-type: none"> • Vision grüne Finger • Masterplan Freiraum (Fortschreibung 2020) • Gesamtstädtisches Freiraumkonzept • Grün- und Freiraumkonzept Weststadt 	
aktueller Sachstand	
<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Grün- und Freiraumversorgung (aktueller Sachstand s. UmwA-Vorlage zum Sachstandsbericht Masterplan Freiraum, 08.02.2020) • klimaangepasste Parkplanungen u.a. Quelleareal, Wetzendorf ... 	
Weiterer Handlungsbedarf	
<p>laufend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beachtung in der Bebauungsplanung • Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln für Unterhalt und Pflege 	

in Bearbeitung

- Freiraumkonzept Nürnberger Süden
- Aufstellung von öffentlichen Infrastrukturbauten (z.B. Trafostationen, Stromkästen) in öffentlichen Grünflächen und sonstigen Freiflächen vermeiden und Alternativen prüfen
- Nachverdichtung in klimatisch sensiblen Bereichen vermeiden

Handlungsfeld Grün
Maßnahme 13 Dachbegrünung und Anlage von Retentions Gründächern
<p>Erläuterung</p> <p>Über Dachflächen steht gerade in verdichteten Stadtgebieten wertvolle Potentialfläche zur Begrünung zur Verfügung. Begrünte, insbesondere intensiv begrünte Dachflächen haben positive Effekte auf das Stadtklima (Kühlung durch Verdunstung) solange die Dachbegrünung durchfeuchtet ist. Gleichzeitig ergeben sich vielfältige Zusatznutzen. Eine standardmäßige Realisierung bei Neubauvorhaben ist deshalb sinnvoll und eine nachträgliche Begrünung im Bestand oder bei Renovierungsmaßnahmen grundsätzlich zu prüfen.</p> <p>Zur Vorsorge gegen Überflutungen und Überlastungen der Kanalnetze bei Starkregenereignissen bietet sich, gerade in stark versiegelten und verdichteten Stadtgebieten, die Anlage von Retentionsgründächern an.</p> <p>Intensive Dachbegrünung steht stadtklimatisch in gewissem Konflikt zur Ausstattung mit Photovoltaik. PV Anlagen profitieren von der Kühlung durch das Gründach, können aber umgekehrt dessen die Kühlungswirkung schmälern.</p>
<p>Relevanz</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
<p>Planungsstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gründachinventarisierung zur Erfassung von begrünten und begrünbaren Dächern (2017)
<p>aktueller Sachstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • stadtweite Förderung von Dachbegrünungen über die Programme „Mehr Grün für Nürnberg“ in Stadterneuerungsgebieten und „Initiative Grün“ außerhalb der Stadterneuerungsgebiete (für 2020) • regelmäßige Festsetzung von Dachbegrünung in der Bauleitplanung • intensive Beratung zum begrünten Dach auch in der Baulückenschließung • Merkblatt zur Dachbegrünung in Kombination mit einer solarenergetischen Nutzung
<p>weiterer Handlungsbedarf</p> <p>noch offen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration von Dach- und Fassadenbegrünung in den Baulandbeschluss standardmäßige Verpflichtung zur Dachbegrünung beim Verkauf städtischer Flächen sowie bei eigenen Gebäuden der Stadt • dauerhafte Fortführung des stadtweit geltenden Förderprogramms „Initiative Grün“ • Erarbeitung einer stadtweiten Begrünungssatzung auf Basis der BayBO Novelle 2020 im Planungs- und Baureferat unter Beteiligung der weiteren Fachstellen. <p>abgeschlossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotowettbewerb „Oasen in der Stadt“ (2017)

Handlungsfeld Grün
Maßnahme 14 Fassadenbegrünung
Erläuterung Fassadenflächen bieten, ebenso wie Dachflächen, einen wertvollen Raum zur Begrünung gerade in stark versiegelten Stadtgebieten. Grundsätzlich wird zwischen einer wand- und einer bodengebundenen Fassadenbegrünung unterschieden. Fassadenbegrünungen haben dabei auch eine abkühlende Wirkung durch Kühlung durch Verdunstung und einen gewissen Albedo-Effekt.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • stadtweite Förderung von Fassadenbegrünungen über die Programme „Mehr Grün für Nürnberg“ in Stadterneuerungsgebieten und „Initiative Grün“ außerhalb der Stadterneuerungsgebiete (für 2020) • regelmäßige Festsetzungen von Fassadenbegrünung in der Bebauungsplanung • Pflicht zur Fassadenbegrünung an mehrgeschossigen Garagenanlagen nach der Stellplatzsatzung
weiterer Handlungsbedarf noch offen: <ul style="list-style-type: none"> • Projekte zur beispielhaften Begrünung städtischer Liegenschaften • gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung der Förderprogramme • genaue Kenntnisse über Bestand und Potential von Fassadenbegrünungen • dauerhafte Fortführung des stadtweit geltenden Förderprogramms „Initiative Grün“ • Integration von Dach- und Fassadenbegrünung in den Baulandbeschluss • Erarbeitung einer stadtweiten Begrünungssatzung auf Basis der BayBO Novelle 2020 im Planungs- und Baureferat unter Beteiligung der weiteren Fachstellen abgeschlossen: <ul style="list-style-type: none"> • Fotowettbewerb „Oasen in der Stadt“ (2017) • Erfassung von Fassaden- und Hofflächen in der Nürnberger Südstadt die potentiell für eine Begrünung zur Verfügung stehen

Handlungsfeld Grün
Maßnahme 15 Hofbegrünung
Erläuterung Die Begrünung von Hofflächen schafft zusätzlichen Grünraum und trägt gleichzeitig zu einer Wohnumfeldverbesserung bei. Gerade in Innenstadtgebieten kann so Raum zur gemeinschaftlichen Nutzung geschaffen und eine Wertsteigerung der Immobilie realisiert werden. Ein größeres Potential dazu scheint auch in Nürnberg vorhanden zu sein.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Über eine Luftbildauswertung wurden für die Nürnberger Altstadt die Hofflächen ermittelt, die potentiell für eine Begrünung zur Verfügung stehen würden. • stadtweite Förderung von Hofbegrünungen über die Programme „Mehr Grün für Nürnberg“ in Stadterneuerungsgebieten und „Initiative Grün“ außerhalb der Stadterneuerungsgebiete (für 2020) • AG „Klima-Initiative Grün“
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • stadtweite Förderung von Fassadenbegrünungen über die Programme „Mehr Grün für Nürnberg“ in Stadterneuerungsgebieten und „Initiative Grün“ außerhalb der Stadterneuerungsgebiete (für 2020)
weitere Handlungsbedarf noch offen: <ul style="list-style-type: none"> • gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung der Förderprogramme • dauerhafte Fortführung des stadtweit geltenden Förderprogramms „Initiative Grün“ abgeschlossen <ul style="list-style-type: none"> • Fotowettbewerb „Oasen in der Stadt“ (2017)

Handlungsfeld Grün	
Maßnahme 16 Bäume in der Stadt	
Erläuterung Bäume filtern Staub und Schadstoffe, beschatten Straßen, Wege und Plätze und leisten einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung des Stadtklimas. Durch die Zunahme von Hitze- und Trockenperioden besteht ein erhöhter Bewässerungsbedarf. Zusätzliche Stressfaktoren bestehen durch ein oftmals versiegeltes Umfeld und einen unzureichenden Wurzelraum. Geeignete Standorte für die Neupflanzung von Bäumen zu finden gestaltet sich, vor allem in den dicht bebauten Innenstadtbereichen, oftmals als schwierig. Eine Möglichkeit dazu bietet die Nutzung öffentlicher Parkplätze.	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Umsetzungsstand (Daten, Konzepte, Forschungsprojekte ...)	
<ul style="list-style-type: none"> • Computergestützte Simulation der thermischen Effekte von Baumpflanzungen (ExWoSt-Projekt)¹ • klimaangepasste Straßenbaumartenliste für Nürnberg auf Grundlage der Straßenbaumliste der Gartenamtsleiterkonferenz (GALK) –fortlaufende Aktualisierung • Klimahain 99 - Sponsoring für 99 klimatolerante Stadtbäume • Festsetzung von Baumpflanzungen in der Bebauungsplanung • Ziel ist das Pflanzen eines Baumes pro Neugeborenem • Beschluss AfV vom 14.12.2018 zur Umstellung der Parkraumbewirtschaftung in der Altstadt und daran geknüpfte Umgestaltung von Straßen und Plätzen 	
aktueller Sachstand	
<ul style="list-style-type: none"> • Spartenlage verhindert Baumpflanzungen • für die Leitungsverlegungen fehlen häufig die notwendigen Finanzmittel 	
weiterer Handlungsbedarf	
in Bearbeitung:	
<ul style="list-style-type: none"> • bei der Spartenneuverlegung auf die Freihaltung von Wurzelbereichen für Straßenbäume achten • Baumfällungen im Zuge von Baustelleneinrichtungen soweit wie möglich vermeiden • Baumstandorte im Innenstadtbereich sind auch unter schwierigen Rahmenbedingungen zu ermöglichen, um die Zahl der Baumneupflanzungen auch in diesem Bereich zu erhöhen. 	

¹ Ergebnisse veröffentlicht im „Handbuch Klimaanpassung“, Umweltamt Stadt Nürnberg, 2013

Handlungsfeld Grün	
Maßnahme 17 Vermehrte Bewässerung urbaner Vegetation durch Zunahme von Trockenperioden	
Erläuterung Durch die Zunahme von Trockenperioden steigt auch der Bedarf an künstlicher Bewässerung urbaner Vegetation, u.a. von Straßenbäumen. Gleichzeitig geht auch die Kühlungsfunktion verloren, da dies nur durch eine ausreichende Wasserversorgung gewährleistet werden kann. Bereits 2015 wurden durch die große Sommer –Trockenheit große Schäden an Birken, Kiefern und Hainbuchen festgestellt (etwa 1% des Straßenbaumbestandes) Im noch trockeneren Sommer 2018 wurden 17 Mio. Litern Wasser für die Bewässerung eingesetzt.	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand	
<ul style="list-style-type: none"> • intensive Pflege und Bewässerung von neugepflanzten Straßenbäumen während der ersten fünf Jahre, Bewässerung nach einem Notfallplan bei großer Hitze und Trockenheit • SÖR-Bewässerungskonzept („Sommerdienst“) seit 2015 (April – Oktober) • Aufruf zu Wässerungsgängen an die Bevölkerung • Baumpatenschaften u.a. zur Bewässerung von Straßenbäumen • Optimierung der Regenwasserversickerung und Entwicklung wassersparender Technik zur Bewässerung • Vergrößerung der Baumgruben (nach Möglichkeit 16 cbm) und Verwendung von wasser- und luftspeichernden Baums substraten (Beispiel Heugäßchen) • verstärkte Pflanzung von hitze- und trockenheitsverträglicheren Stadtklima-Baumarten mit gleichzeitiger Frost-Resistenz (Nürnberger SÖR-Straßenbaumliste) 	
weiterer Handlungsbedarf	
laufend:	
<ul style="list-style-type: none"> • Finanzmittel, Personal und Maschinen müssen für die vermehrte Bewässerung zur Verfügung gestellt werden 	

Handlungsfeld**Biologische Vielfalt****Maßnahme 18**

Erhöhung der Artenvielfalt auf Freiflächen im Stadtgebiet

Erläuterung

Je höher die Artenvielfalt in einem Ökosystem ist, desto stabiler wird es in der Regel gegen Umwelteinflüsse sein. Setzt sich beispielsweise eine Grünfläche aus nur wenigen, nicht an Trockenheit angepassten Grasarten zusammen, so wird diese bei ausbleibendem Regen sehr schnell degenerieren. Eine artenreiche Blumenwiese oder ein intakter Magerrasen hingegen kann Trockenperioden wesentlich besser abpuffern.

Die bestehende Artenvielfalt ist durch den Klimawandel bedroht. Ein umfassendes Konzept zur Erhaltung und Verbesserung der Artenvielfalt im Stadtgebiet ist nötig. Bei der Umsetzung ist der Landschaftspflegeverband Nürnberg außerhalb der öffentlichen Grünflächen von entscheidender Bedeutung.

Relevanz

- zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze
- zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen
- zur Vorsorge bei **Trockenperioden**
- zur Gesundheitsvorsorge

aktueller Sachstand

- Positivbeispiel: hoher Anteil von „Magerrasen-Bereichen“ im Marienbergpark
- Erstellung von Entwicklungsplänen für öffentliche Grünflächen mit dem Ziel Freizeitnutzung und Natur in Einklang zu bringen
- Reduzierte Mahd des Straßenbegleitgrüns

weiterer Handlungsbedarf**laufend:**

- Maßnahmen zur Erhöhung der Biodiversität wie z.B. Reduzierung der Mähfrequenz auf Grünflächen zur Förderung der Artenvielfalt
- Einsatz variabler Saatgutmischungen (Magerrasen, Blumenwiese) bei Neuanlage von Grünflächen
- Pflanzung von Blühsträuchern und Bäumen
- nach Möglichkeit Situierung von Ausgleichsmaßnahmen für Eingriffsvorhaben innerhalb des Stadtgebiets

in Bearbeitung:

- Projekt „Blühflächen“ im Stadtgebiet

Handlungsfeld Gesundheitsvorsorge	
Maßnahme 19 Information über gesundheitliche Risiken	
Erläuterung Klimatische Veränderungen in Bezug auf die Zunahme von Hitzezeiten führen zu gesundheitlichen Belastungen und Gefahren und erfordern u.U. auch Verhaltensänderungen. Eine gute Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit vor allem in den Sommermonaten über Verhaltensempfehlungen sind deshalb notwendig. Dabei ist darauf zu achten, dass die besonders betroffenen Bevölkerungsgruppen durch geeignete Medien auch erreicht werden.	
Relevanz	<input type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand	
<ul style="list-style-type: none"> • laufende Aktualisierung des Internetauftritts zur Klimaanpassung vom Umweltamt, Gesundheitsamt und Umweltreferat • Veröffentlichung des Newsletters zu Hitzewarnungen vom Deutschen Wetterdienstes (Hitzewarnungen online-Dienst) auf den Internetseiten des Umweltreferates und des Gesundheitsamtes • Flyer „Richtiges Verhalten bei Hitze“ von Gh und UwA zur Verteilung über Apotheken, Ärzte und über städtische Dienststellen (2018 u. 2019) • Projekt „Umwelt und Gesundheit“ in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bochum in Zusammenarbeit mit UwA und Gh (in Bearbeitung) 	
weiterer Handlungsbedarf	
laufend:	
<ul style="list-style-type: none"> • aktuelle Informationen über Printmedien und online bereitstellen 	
in Bearbeitung:	
<ul style="list-style-type: none"> • Hitzeaktionsplan 	

Handlungsfeld Gesundheitsvorsorge
Maßnahme 20 Schutzmaßnahmen für besonders empfindliche Bevölkerungsgruppen
Erläuterung Vor allem für Senioren und Pflegebedürftige, aber auch für Familien mit Kleinkindern oder Arbeitnehmer die hauptsächlich im Freien arbeiten, stellen Hitzezeiten und –wellen mit Temperaturen über 30°C und einer geringen Abkühlungsrate in den Nachtstunden eine besondere Belastungssituation dar. Gesundheitliche Risiken ergeben sich u.a. durch Kreislaufbeschwerden, Flüssigkeitsmangel, Hitzeschlag oder Sonnenbrand. Im Zuge des demographischen Wandels gewinnt dieser Aspekt noch an Bedeutung.
Relevanz <input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit zur Gesundheitsvorsorge und Pflege im Zeichen des Klimawandels (ExWoSt-Projekt)² • Befragung zur Klimabetroffenheit (ExWoSt-Projekt)²
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Eine Arbeitsgruppe unter Federführung durch Ref. I/II und mit Beteiligung von Ref. I/II-ASi, ZD, PA, Gh, H/ZA-KEM, GPR und GSBV hat sich 2018 mit den Auswirkungen von Hitzezeiten auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung beschäftigt. Ziel war es bestehende Regelungen auf ihre Tauglichkeit bei Hitzeperioden zu überprüfen und notwendige Anpassungen zu veranlassen. Dazu gehört u.a. die Bereitstellung von Trinkwasser (s. Maßnahmensteckbrief 20, die Gestaltung der Arbeitszeit und Maßnahmen zur Reduzierung von Hitzebelastungen bei Neubauten und Sanierungsprojekten
weiterer Handlungsbedarf <p>laufend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstärkte Überwachung von Pflegeeinrichtungen und mobilen Diensten während Hitzeperioden • Schulungsangebote für Pflegekräfte <p>in Bearbeitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Umwelt und Gesundheit“ mit der Uni Bochum in Zusammenarbeit mit Gh, UwA und StA <p>noch offen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle zielführender Maßnahmen bei den regelmäßig durchgeführten Heimkontrollen durch das Gesundheitsamt (Heimaufsicht)

² Ergebnisse veröffentlicht im „Handbuch Klimaanpassung“, Umweltamt Stadt Nürnberg, 2013

Handlungsfeld Gesundheitsvorsorge
Maßnahme 21 Trinkwasserversorgung im öffentlichen und halböffentlichen Bereich
Erläuterung In Hitzezeiten sollte die Versorgung mit Trinkwasser im öffentlichen Raum möglich sein. Die Realisierung eines engmaschigen Netzes von Trinkwasserstellen im öffentlichen und halböffentlichen Raum ist dazu notwendig. Neben Trinkwasserbrunnen können dazu auch Trinkwasserstellen in öffentlichen Gebäuden dienen.
Relevanz <input type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
aktueller Sachstand <ul style="list-style-type: none"> • Aktuell werden im öffentlichen Raum 13 Trinkwasserbrunnen durch die N-ERGIE AG und 2 durch andere Träger betrieben. • Etwa 140 Schulen und 18 Einrichtungen verfügen über Trinkbrunnen oder Trinkwasserspender (Stand 05/2019). Die laufenden Kosten für Sanitärinstallation, Wasser und Strom übernimmt die Stadt. Die regelmäßigen Kontrollen und Hygienemaßnahmen im Betrieb muss die jeweilige Schule, in der Regel durch den Sachaufwandsträger Stadt Nürnberg, zahlen
weiterer Handlungsbedarf in Bearbeitung: <ul style="list-style-type: none"> • die hausverwaltenden Dienststellen schaffen mittelfristig in städtischen Gebäuden mindestens eine allgemein zugängliche, geeignete Entnahmemöglichkeit, die regelmäßig auf gesundheitliche Unbedenklichkeit hin untersucht wird. • Alle Schulneubauten werden mit geeigneten Trinkwasserspendern ausgestattet geplant: <ul style="list-style-type: none"> • weitere Schulen im Bestand werden mit Trinkwasserspendern versorgt werden • soweit technisch möglich, sollen auch für außerhalb von Gebäuden beschäftigte städt. MitarbeiterInnen Trinkwasserentnahmestellen eingerichtet werden noch offen: <ul style="list-style-type: none"> • das Netz an Trinkwasserbrunnen / -stellen verdichten und die Übernahme der Kosten für Unterhalt und Pflege klären

Handlungsfeld Gesundheitsvorsorge	
Maßnahme 22 Schattenplätze	
Erläuterung Damit in Hitzezeiten ein nutzbarer Aufenthalts- und Bewegungsraum entsteht, ist die Anlage von Schatten bietenden Ruheplätzen mit Sitzgelegenheiten wichtig. Dazu zählen auch geschützte Wartebereiche für Fahrgäste an den Haltestellen des ÖPNV. Eine Kombination von Gebäuden, schattenspendenden Bäumen und schattenspendenden Gestaltungselementen wie z.B. Pergolen ist sinnvoll.	
Relevanz	<input checked="" type="checkbox"/> zur Reduktion von Auswirkungen bei Hitze <input type="checkbox"/> zur Reduktion des Überflutungsrisikos bei Starkregen <input type="checkbox"/> zur Vorsorge bei Trockenperioden <input checked="" type="checkbox"/> zur Gesundheitsvorsorge
Planungsgrundlage <ul style="list-style-type: none"> • Befragung zur „Klimabetroffenheit in Nürnberg“ (ExWoSt-Projekt) • Befragung zur Wahrnehmung von Wärmeinseln in der Nürnberger Altstadt (Uni Erlangen-Nürnberg) 	
weiterer Handlungsbedarf	
laufend: <ul style="list-style-type: none"> • Einbringen in Bebauungsplan- und Wettbewerbsverfahren 	
noch offen: <ul style="list-style-type: none"> • bauliche/technische Lösungen (Arkaden, Unterstände, Sonnenschirme, Markisen, Sonnensegel) vermehrt auch als temporäre Lösungen anwenden 	

200-03.02.34-1/1/11

Umweltausschussvorlage Klimafahrplan - Klimaanpassung
hier: Stellungnahme Ref. I/II

- I. Mit der vorliegenden Umweltausschussvorlage wird neben einem Bericht zur aktuellen Entwicklung die Fortschreibung des Klimafahrplans angestrebt. Hierzu werden die aktuellen Handlungsfelder und Maßnahmensteckbriefe zur Klimaanpassung vorgelegt.

Zur finanziellen Beurteilung der vorgelegten Ausschussvorlage fehlen insbesondere Angaben zu den voraussichtlichen Gesamtkosten. Die einzelnen Maßnahmensteckbriefe lassen leider nicht erkennen welcher Finanzbedarf bzw. Finanzmehrbedarf in welchen Geschäftsbereichen und in welchem Haushaltsjahr zu erwarten ist.

Bezüglich der Personalressourcen gestaltet sich die Vorlage ebenfalls widersprüchlich. In der Anmeldung werden keine Auswirkungen auf den Stellenplan angenommen. Im Maßnahmensteckbrief zur Maßnahme 13 werden beim noch offenen Handlungsbedarf Mittel für eine fortlaufenden Finanzierung des Förderprogramms „Initiative Grün“ einschließlich Stellenschaffung zur Betreuung des Programms dargestellt.

Ref. I/II bittet daher um eine konkretere Aufstellung zu den finanziellen Auswirkungen der vorgelegten Ausschussvorlage, aus der zumindest überschlägig hervorgeht welche Kosten in welchen Haushaltsjahren anfallen werden und wer diese Kosten zu tragen hat. Zudem ist der Beschlusstext wie folgt zu ergänzen:

Angesichts der bereits zu beobachtenden klimatischen Veränderungen und ihrer Auswirkungen auf die Stadt Nürnberg wird die Umsetzung von Maßnahmen zur Klimaanpassung als zentrale Zukunfts- und Daueraufgabe angesehen.

Die Verwaltung wird beauftragt

- a. die Maßnahmen zur Klimaanpassung in den einzelnen Handlungsfeldern **im Rahmen der finanziellen Ressourcen der Stadt** umzusetzen und sukzessive fortzuschreiben.*
- b über den aktuellen Sachstand zur Klimaanpassung regelmäßig zu berichten.*
- c. zukünftig das Handlungsfeld Wasser/Niederschläge verstärkt zu bearbeiten und notwendige Planungsgrundlagen zu erarbeiten bzw. zu vergeben. Dazu zählt die Erstellung einer Starkregengefahrenkarte.*

- II. Ref. III z. w. V.

Nürnberg, 05.01.2021
Referat für Umwelt und Gesundheit

gez. Walthelm (46 68)
(Unterschrift liegt elektronisch vor)

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Stadtrat	23.06.2021	öffentlich	Beschluss

Betreff:

VGN-Tariffortschreibung ab dem Jahr 2023 mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex,, sowie weitere aktuelle Entwicklungen im VGN

Anlagen:

Sachverhaltsdarstellung
Tariffortschreibung zum 01.01.2022
Nachweis preisinduzierter Aufwandssteigerungen (Verfahrensbeschreibung)
Tariffortschreibung 2023 ff.

Sachverhalt (kurz):

Die Tarifentwicklung im VGN stand in den vergangenen Jahren wiederholt zur Diskussion im Nürnberger Stadtrat. Auf Grundlage der sog. „Atzelsberger Beschlüsse“ – einer Vereinbarung aller Verbundpartner im VGN aus dem Jahr 2000 – errechnet die Verbundgesellschaft jährlich die Mehraufwendungen der Verkehrsunternehmen.

Zwei zentrale Kritikpunkte, die in der Vergangenheit immer wieder diskutiert wurden, sollen nun mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ als Nachfolgeregelung für die sog. „Atzelsberger Beschlüsse“ aufgegriffen werden:

- Die Tarifentwicklung sollte künftig nicht allein auf dem „VGN-Warenkorbindex“ aufsetzen, sondern auch die reale Einkommensentwicklung der Bevölkerung im VGN-Gebiet berücksichtigen und
- die Tarifentwicklung sollte für Verkehrsunternehmen, für Fahrgäste und für die Aufgabenträger mittelfristig gesichert sein und nicht wie bisher von Jahr zu Jahr immer wieder ausgehandelt werden.

Mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ wird beiden Forderungen Rechnung getragen. Die Betrachtung von VGN-Warenkorbindex und Einkommensentwicklung für die zurückliegenden Jahre 2016 bis 2022 zeigt, dass die Einkommensentwicklung im Durchschnitt leicht dämpfende Wirkung auf den Mobilitätsindex entfalten würde.

Darüber hinaus wird ein Bericht über weitere aktuelle Entwicklungen im VGN gegeben.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
 Die konkrete jährliche Tarifierhöhung errechnet sich nach dem neuen, dargestellten Verfahren.

(→ weiter bei 2.)

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

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Tarifrrechtliche Themenstellungen weisen keine Diversity-Relevanz auf.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
 Ref. I/II
 VAG

Beschlussvorschlag:

1. Die Vertretenden der VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft und der Verwaltung werden ermächtigt, der Erhöhung und der Fortführung des VGN-Gemeinschaftstarifs unter Berücksichtigung des bereits erfolgten Stadtratsbeschlusses vom 17. Juni 2020, nach dem auf eine Erhöhung der Fahrpreise in den Tarifstufen A und K verzichtet wird, entsprechend der Entscheidungsvorlage zuzustimmen.

2. Die Vertretenden der VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft und der Verwaltung werden ermächtigt, dem neuen Verfahren "VGN-Mobilitätsindex" entsprechend der Entscheidungsvorlage in dieser Form in der Gesellschafterversammlung der Verkehrsverbund Großraum Nürnberg GmbH und in der Sitzung des Grundvertragsausschusses des VGN zuzustimmen.

Sachverhaltsdarstellung

VGN-Tariffortschreibung ab dem Jahr 2023 mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ sowie weitere aktuelle Entwicklungen im VGN

1. VGN-Tariffortschreibung ab dem Jahr 2023 mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“

Die Tarifenwicklung im VGN stand in den vergangenen Jahren wiederholt zur Diskussion im Nürnberger Stadtrat. Auf Grundlage der sog. „Atzelsberger Beschlüsse“ – einer Vereinbarung aller Verbundpartner im VGN aus dem Jahr 2000 – errechnet die Verbundgesellschaft jährlich die Mehraufwendungen der Verkehrsunternehmen. Der VGN-spezifische „ÖPNV-Warenkorb“ beinhaltet insbesondere Personalkosten, die Kosten für die Betriebsstoffe (Strom, Diesel, Gas) Kapitalkosten, Materialkosten und Fremdleistungen. Daraus errechnet sich am Ende die „preisbedingte Aufwandsveränderung“, aus der sich dann die jährlichen Tarifierhöhungen ergeben.

Grundsätzlich müssen Tarifierhöhungen von allen Partnern im VGN – das sind alle Verkehrsunternehmen – sowie alle Aufgabenträgern – das sind alle Städte, Landkreise sowie der Freistaat Bayern – mitgetragen werden. Das Einstimmigkeitsprinzip ist Grundlage der Gremienentscheidung im VGN – angesichts der unterschiedlichen ÖPNV-Rahmenbedingungen in Städten und Landkreisen und den unterschiedlichen Herausforderungen in verdichteten Ballungsräumen und dünn besiedelten ländlichen Regionen eine besondere Herausforderung. So haben die ländlich geprägten Regionen im VGN eher die Verbesserung des Verkehrsangebots im Fokus. Im Kernbereich des VGN mit einem meist hervorragenden ÖPNV-Angebot sind es eher die Tarifierhöhungen, die vor allem die politische Debatte prägen. Eine gemeinsame Linie zu finden ist immer wieder anspruchsvoll und erfordert Kompromisse. Motivation für alle ist, dass ein öffentlicher Nahverkehr ohne unseren Verkehrsverbund gar nicht mehr vorstellbar ist.

Zum Thema „Tarifierhöhung“ im VGN laufen aktuell umfangreiche Abstimmungen zwischen den Städten, Landkreisen und den Verkehrsunternehmen. Nach aktuellem Stand ist eine VGN-weite Tarifierhöhung zum 01.01.2022 vorgesehen, mit der außerdem die für die zweite Jahreshälfte 2021 ausgelassene Tarifierhöhung nachgeholt wird. Zur Erinnerung: die eigentlich notwendige Tarifierhöhung wurde für das erste Halbjahr 2021 zunächst gegen die Mehrwertsteuerabsenkung 2020 aufgerechnet, die wegen des aufwändigen Verfahrens damals nicht an die Fahrgäste weitergegeben wurde. Auf eine unterjährige Tarifierhöhung zum zweiten Halbjahr wurde zunächst ebenfalls verzichtet. Der Gesamterhöhungssatz liegt auf Basis der prognostizierten, preisbedingten Kostensteigerungen nach VGN-Warenkorb für die Jahre 2021 und 2022 **in Summe bei 5,5%**.

Der Nürnberger Stadtrat hat in seiner Sitzung am 17.06.2020 beschlossen, dass die **Fahrpreise in Nürnberg** (Tarifstufen A und K im Tarifgebiet Nürnberg/Fürth) in den Jahren **2021 und 2022 nicht erhöht** werden sollen. Im Gegenzug müssen die dadurch dem Verkehrsverbund entstehenden rechnerischen Mindereinnahmen von der Stadt Nürnberg nach Artikel 8(5) des VGN-Grundvertrags vollständig und dauerhaft ausgeglichen werden. Die Preistabellen mit der Aussetzung der Tarifierhöhung in den Tarifstufen A und K sowie der Tarifierhöhung in den übrigen Tarifstufen ist den Preisblättern in **Anlage 1** zu entnehmen.

Auf Basis der Verkaufszahlen von 2019, bewertet mit den Ticketpreisen von 2021, ergibt sich für die Aussetzung der Tarifierhöhung in den Tarifstufen A und K rein rechnerisch ab dem Jahr 2022 ein **jährlicher Ausgleichsbetrag von 7 Mio. €**, den die Stadt Nürnberg dem VGN leisten muss. Im Zuge einer Spitzabrechnung könnte der Betrag wegen der pandemiebedingt niedrigeren Fahrgastzahlen zunächst zwar etwas niedriger liegen, wird mit zunehmender Fahrgastentwicklung dann ggf. aber wieder zunehmen.

Das weitere Aussetzen von Tariffortschreibungen im ÖPNV in Nürnberg wird aus wirtschaftlichen Gründen nur dann vertretbar sein, wenn es eine entsprechende zusätzliche Gegenfinanzierung von Bund und Ländern gibt. Bis zu einer solchen Mitfinanzierung sind die Ticketpreise ab 2023 daher auch in Nürnberg wieder jährlich anzupassen.

Zwei zentrale Kritikpunkte, die in der Vergangenheit immer wieder diskutiert wurden, sollen allerdings mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ als Nachfolgeregelung für die sog. „Atzelsberger Beschlüsse“ aufgegriffen werden:

- Die Tarifentwicklung sollte künftig nicht allein auf dem „VGN-Warenkorbindex“ aufsetzen, sondern auch die reale Einkommensentwicklung der Bevölkerung im VGN-Gebiet berücksichtigen und
- die Tarifentwicklung sollte für Verkehrsunternehmen, für Fahrgäste und für die Aufgabenträger mittelfristig gesichert sein.

Mit dem neuen „VGN Mobilitätsindex“ wird beiden Forderungen Rechnung getragen. Die Betrachtung von VGN-Warenkorbindex und Einkommensentwicklung für die zurückliegenden Jahre 2016 bis 2022 zeigt, dass die Einkommensentwicklung im Durchschnitt eine leicht dämpfende Wirkung auf den Mobilitätsindex entfaltet hätte: der Warenkorbindex steigt um durchschnittlich 2,57% p.a., der Einkommensindex um 2,34% p.a., der neue Mobilitätsindex läge also – bei gleicher Gewichtung beider Indizes – mit 2,45% p.a. niedriger als der Warenkorbindex (vgl. nachfolgende Tabelle).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Durchschnitt 2016 - 2022
VGN-spezifischer Warenkorbindex	2,61%	2,12%	2,54%	2,69%	2,58%	2,61%	2,82%	2,57%
Entwicklung der verfügbaren Einkommen und Primäreinkommen der privaten Haushalte in Mittelfranken - geglättet - *)	3,10%	2,24%	1,48%	2,01%	2,32%	2,49%	2,75%	2,34%
Index neu, gewichtet im Verhältnis 0,5 zu 0,5	2,86%	2,18%	2,01%	2,35%	2,45%	2,55%	2,79%	2,45%

*) Die Indexzahl für die Einkommensentwicklung stammt aus den Jahren... 2010-2012 2011-2013 2012-2014 2013-2015 2014-2016 2015-2017 2016-2018

Das neue Verfahren soll ab dem 1. Januar 2023 verbundeinheitlich zur Anwendung kommen und bis einschließlich 2027 verbindlich sein. Damit besteht bis zum Ende der Stadtratsperiode Klarheit und der neue Stadtrat kann ab Mai 2026 entscheiden, ob und welche Folgeregelungen ab 2028 gelten sollen. Sollten sich die ab 2026 verantwortlichen Gremien im VGN auf keine Neuregelung verständigen können, wäre der derzeitige Atzelsberg-Mechanismus die Rückfallebene. Das Verfahren ist in **Anlage 2** detailliert dargestellt.

In Vorgesprächen mit den Spitzen aller Landkreise und kreisfreien Städte im VGN wurde von diesen signalisiert, dass sie den neuen „VGN Mobilitätsindex“ mittragen werden. Sie machen ihre Zustimmung allerdings davon abhängig, dass auch die Stadt Nürnberg als Kernstadt des Verbundraums das neue Verfahren mitträgt.

Die Verbundgesellschaft hat den Entwurf einer Vereinbarung formuliert (**Anlage 3**). Der Stadtrat wird um Zustimmung zum neuen „VGN-Mobilitätsindex“ gebeten, auf dessen Grundlage die Tarifentwicklung im VGN für die Jahre 2023 bis 2027 festgelegt wird.

2. Weitere aktuelle Entwicklungen im VGN

2.1 Entwicklung eines E-Tarifs im VGN: Pilotierung

Am 14. April 2021 wurden die Ergebnisse der im VGN durchgeführten Vertiefungsstudie zur Einführung eines E-Tarifs Vertreterinnen und Vertretern der im Stadtrat vertretenen Parteien vorgestellt. Dem neuen Tarifmodell, das sich insbesondere an Gelegenheitskunden im VGN richtet, liegt ein Kilometertarif mit Rabattansatz in Form eines Degressionsmodells zugrunde.

Für die Fahrgäste, die den E-Tarif nutzen, gibt es einen festen, vorab bekannten Monatspreiskegel (Flatrate), der nach aktuellem Stand des Pilotprojekts 220,00 € betragen wird. Gleichzeitig bleiben die heutigen Aboprodukte (9-Uhr-JahresAbo, JahresAbo sowie FirmenAbo) dauerhaft erhalten.

Das vorgestellte Modell traf bei den Teilnehmenden der Info-Veranstaltung auf breite Zustimmung. Auch aus den restlichen Städten und Landkreisen des VGN sind die Rückmeldungen positiv. Damit kann eine Pilotierung, vorbehaltlich entsprechender Beschlussfassungen in den Sondersitzungen der VGN-Gremien, starten. Die bereits mit dem VGN-Innovationspaket beschlossenen Umsetzungsschritte sollen damit eingeleitet werden. Es wird eine Produktivschaltung für eine ausgewählte Kundengruppe mit rund 20.000 Testpersonen ab Mitte 2022 angestrebt. Bis dahin sind die Systeme technisch zu ertüchtigen sowie die begleitende Kommunikation- und Marktforschung vorzubereiten. Der E-Tarif-Pilot soll dabei parallel zum zunächst vollständig weiterbestehenden derzeitigen Tarifsysteem platziert werden, um während der Pilotphase keinen Fahrgast schlechter zu stellen. Die Finanzierung der notwendigen Investitionen für die Pilotierung als auch der in diesem Zeitraum prognostizierten Fahrgeldmindereinnahmen erfolgen im Rahmen des VGN-Innovationspakets.

In der Zukunft vorgesehene Migrationsschritte hin zu einer Umstellung des heutigen Tarifs auf den E-Tarif sind abhängig von den Erkenntnissen der Pilotierung und weiteren Beschlussfassungen vorbehalten.

2.2 Verkaufsentwicklung 365-Euro-Ticket VGN (Ausbildungsverkehr)

Das 365-Euro-Ticket VGN (Ausbildungsverkehr) wurde zum Schuljahresbeginn 2020 eingeführt. Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage bei Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden, die das Ticket selbst finanzieren müssen, durch die Pandemie sowie den dadurch bedingten Wechsel der Unterrichtsformen (Home Schooling) beeinflusst wurde und weiterhin wird. Eine abschließende Bewertung der Verkaufsentwicklung ist daher aktuell nicht möglich.

Die bisherige Verkaufsentwicklung bei sog. Selbstzahlenden stellt sich in einer ersten Bewertung trotz der Pandemiebedingungen positiv dar:

Bis 31. März 2021 wurden bei der VAG insgesamt 24.425 Jahrestickets an Selbstzahler verkauft. Aus dem verkauften Ticket selbst lassen sich keine direkten Rückschlüsse auf die genutzte Fahrtstrecke ziehen, nachdem das Jahresticket stets verbundweite Gültigkeit besitzt. Eine räumlich differenzierte Zuordnung erfolgt daher mit Hilfe von Annahmen. Alleine auf Nürnberg bezogen kann im o. g. Zeitraum von 13.069 verkauften Tickets ausgegangen werden. In den Monaten Januar bis März 2021 wurden seitens der VAG zusätzlich durchschnittlich rund 500 Monatskarten an Selbstzahlende im Ausbildungsverkehr verkauft (Tarifstufe A, Verkaufsgebiet Nürnberg). Insgesamt werden von der VAG in diesem Segment damit aktuell rund 13.500 Kinder und Jugendliche in Nürnberg bedient. Im Vorjahr wurden im Vergleichszeitraum durchschnittlich etwa genauso viele Monatskarten an Selbstzahlende verkauft, die sich Nürnberg zuordnen lassen. Trotz der anzunehmenden, nachfragedämpfenden Pandemiewirkungen blieb der Verkauf in Nürnberg also stabil.

2.3 Verkaufsentwicklung Sozialticket Nürnberg

In den Monaten Januar bis März 2021 wurden durchschnittlich über 11.000 Solo31 (Nürnberg-Pass) verkauft. Der Vorjahresvergleich mit den Verkaufszahlen der damaligen Monatswertmarke zum Nürnberg-Pass zeigt einen Rückgang von durchschnittlich rund 12 %.

Bereinigt um Pandemieeffekte dürfte der Verkauf – ohne Betrachtung von möglichen Wandlungseffekten im Sortiment – geschätzt rund 25 % über dem Vorjahresniveau liegen.

2.4 Machbarkeitsstudie 365 Euro-Abo (Jedermann)

Im Nachgang zum Beschluss des Nürnberger Stadtrates, für Nürnberg ab 2023 ein 365-Jahresabo einzuführen, wurde in den Gremien des VGN beschlossen, eine Machbarkeitsstudie zu beauftragen, die verschiedene verbundweit wirkende Modelle untersuchen soll. Die Verbundgesellschaft wurde vom Zweckverband Verkehrsverbund Großraum Nürnberg mit der Vergabe einer Machbarkeitsstudie zur Einführung eines 365-Euro-Abos (Jedermann) beauftragt. Das Lastenheft zur Durchführung der Ausschreibung wurde in einer Arbeitsgruppe mit Vertretern u. a. der VAG und der Stadt Nürnberg abgestimmt. Ende April 2021 wurde der Auftrag an die Firma civity Management Consultants GmbH & Co. KG vergeben. Der Zeitplan sieht eine Bearbeitung in Begleitung der Arbeitsgruppe mit Abschlussbericht bis Oktober 2021 vor.

2.5 Semesterticket

Der Vertrag zum Semesterticket wurde mit dem Studentenwerk Erlangen-Nürnberg auch für das kommende Studienjahr verlängert. Die Preise für das Wintersemester 2021/22 sowie das Sommersemester 2022 bleiben stabil und entsprechen damit den derzeitigen Preisen für das Sommersemester 2021 (Basiskarte: 75,00 €; Zusatzkarte: 207,00 €). Auf eine durch Absinken der Kaufquote beim Zusatzticket sowie auf Basis der Atzelsberger Vereinbarungen vorzusehende Preiserhöhung wird von Seiten der Verbundunternehmen vor dem Hintergrund der pandemiebedingt zuletzt teilweise eingeschränkten Nutzungsmöglichkeiten für die Fahrgäste (weggefallene Fahrtzwecke) trotz weiterhin fast vollständig aufrechterhaltenem Verkehrsangebot verzichtet. Gleichzeitig wird das Basisticket im kommenden Studienjahr an Freitagen bereits ab 18 Uhr (derzeit 19 Uhr) nutzbar sein.

2.6 Weitere Bausteine aus dem VGN-Innovationspaket 2020–2024

Im Jahr 2019 wurde ein vom Freistaat Bayern zu zwei Dritteln gefördertes VGN-Innovationspaket auf den Weg gebracht, mit dem unter anderem die für das Jahr 2020 vorgesehenen Tarifierhöhungen verbundweit ausgesetzt werden konnten. Außerdem wurde eine Reihe von Innovationen auf den Weg gebracht – u.a. der unter 2.1 beschriebene Pilot eines E-Tarifmodells. Ein erstes Paket wurde bereits im letzten Jahr umgesetzt, u. a. die Rabattierung von Anschlussfahrtscheinen sowie das 9-Uhr-Abo für alle Preisstufen im VGN. Seitdem konnten weitere Bausteine umgesetzt werden:

- ein Anschlussfahrtscheinrechner in der App „Fahrplan & Tickets“,
- ein Gutscheinmodul innerhalb der VGN-Onlineservices (Ausbaustufen),
- die verbundweite Monatszahlweise beim 365-Euro-Ticket im Ausbildungsbereich sowie
- die Einführung des im Rahmen des eTickets (elektronische Abo-Chipkarte) vorgesehenen, sog. Aktionslistenservices (ALISE), der den Vertragskunden eine Abo-Selbstverwaltung ermöglicht; der Start ist für Sommer 2021 vorgesehen.

3 Übersicht über die finanziellen Auswirkungen der dargestellten Maßnahmen

In der folgenden Tabelle sind die finanziellen Auswirkungen dargestellt, die mit einer Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen einhergehen. Dabei handelt es sich um Kosten, welche die Stadt Nürnberg dem VGN gegenüber tragen muss. Ein Teil der eingesetzten Mittel fließt der VAG über die VGN-Einnahmenaufteilung zu und kann den Verlustausgleich für den StWN-Konzern reduzieren.

Maßnahme	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aussetzung der Tarifierhöhung ¹	–	–	7,0 Mio. €	7,0 Mio. €	7,0 Mio. €	7,0 Mio. €
VGN-Innovationspaket 2020–2024	2,9 Mio. €	3,3 Mio. €	4,2 Mio. €	4,1 Mio. €	4,1 Mio. €	–
365 €-Ticket für Schüler und Azubis ²	1,4 Mio. €	4,3 Mio. €	4,3 Mio. €	4,4 Mio. €	4,5 Mio. €	4,6 Mio. €
Sozialticket ³ (Nürnberg Pass-Inhaber)		13,8 Mio. €	16,5 Mio. €	19,3 Mio. €	22,0 Mio. €	22,6 Mio. €
365 €-Abo (für Jedermann) ⁴	–	–	–	27,4 Mio. €	28,1 Mio. €	28,8 Mio. €
Summe	4,3 Mio. €	21,4 Mio. €	32,0 Mio. €	62,1 Mio. €	65,7 Mio. € €	63,0 Mio. €

Erläuterungen zur Tabelle:

¹ Basis Stadtratsbeschluss vom 17.06.2020. Ausgleich von Fahrgeldmindereinnahmen inklusive des auf die Tarifstufen A und K entfallenden Dynamisierungsanteils beim 365-Euro-Ticket VGN, nicht-steuerbare Mittel, Dynamisierung des Ausgleichs nach VGN Mobilitätsindex ab 2023. Pandemiebedingt dürfte die Nachfrage mindestens im Jahr 2022 im Vergleich zu einem Normjahr reduziert sein, wodurch sich eine Verringerung der Ausgleichsleistung im Jahr 2022 (5,8 Mio. €) ergeben könnte.

² Ausgleich von Fahrgeldmindereinnahmen für die Einführung des 365-Euro-Tickets VGN (Ausbildungsverkehr), Anteil der Stadt Nürnberg im ZVGN, der insgesamt ein Drittel der Aufwendungen trägt. Zwei Drittel übernimmt grundsätzlich der Freistaat Bayern.

³ Basis Stadtratsbeschluss vom 17.06.2020. Ausgleich der Fahrgeldmindereinnahmen durch Bezuschussung des Monatspreises von 15 Euro auf den Monatspreis der Solo31 von derzeit 80,10 Euro pro verkauftem Ticket. Markteinführung 2021 mit Hochlaufkurve bis zum Jahr 2024 (voller Nachfragezuwachs erreicht in 2024; Prognose Gutachter Probst & Consorten); Dynamisierung des Ausgleichs nach VGN Mobilitätsindex.

Pandemiebedingt dürfte die Nachfrage in 2021/2022 im Vergleich zu einem Normaljahr reduziert sein, womit auch die Ausgleichsleistung im Jahr 2021 (10,9 Mio. €) bzw. 2022 (13,1 Mio. €) verringert würde.

⁴ Basis Stadtratsbeschluss vom 17.06.2020. Einführung eines 365-Euro-Abos in Tarifstufe A für Nürnberger Bürger als Zuschussmodell: Ausgleich der Fahrgeldmindereinnahmen durch Bezuschussung eines Monatspreises von 30,42 Euro (=365 Euro im Jahr) auf den tatsächlichen Tarifpreis des JahresAbos. Dynamisierung des Ausgleichs nach VGN Mobilitätsindex.



Unterlage zu TOP 4.2
der 99. GA-Sitzung
am 25. März 2021

TARIFFORTSCHREIBUNG ZUM 01.01.2022

- Preisblätter

Zusammenstellung der theoretischen Einnahmen und Mehrerträge aus der Tarifanpassung

2022

Beschluss GV + nachträgliche Änderung in Preisstufe B

Basis für die Einnahmenberechnung 2022 sind Stückzahlen 2019

Annahme: Keine Wanderungen, kein Neuverkehr, keine Fahrgastverluste

(Ausnahme 365-Euro-Ticket VGN)

Fahrausweisart	Stück 2019	Menge 2019 + Tarif 2021	%-anteil	Δ	Stück 2019	Menge 2019 + Tarif 2022	Δ
HandyTicket Erwachsene	977.470	4.527.589,89	3,07%	5,73%	977.470	4.787.222,35	259.632 €
HandyTicket Kind	43.121	94.100,72	0,06%	6,47%	43.121	100.191,79	6.091 €
Einzelfahrkarten Erwachsene	8.533.539	33.336.851 €	22,59%	5,22%	8.533.539	35.076.694 €	1.739.843 €
Einzelfahrkarten Kind	1.347.159	2.171.738 €	1,47%	7,16%	1.347.159	2.327.322 €	155.584 €
4er-Ticket K Erw.	255.179	1.480.038 €	1,00%	0,00%	255.179	1.480.038 €	- €
4er-Ticket K Kind	41.920	121.568 €	0,08%	0,00%	41.920	121.568 €	- €
4er-Ticket A Erw.	986.808	10.854.888 €	7,36%	0,00%	986.808	10.854.888 €	- €
4er-Ticket A Kind	89.684	493.262 €	0,33%	0,00%	89.684	493.262 €	- €
4er-Ticket B Erw.	-	505.665 €	-	-	-	539.376 €	33.711 €
4er-Ticket B Kind	-	53.339 €	-	-	-	56.894 €	3.556 €
4er-Ticket C Erw.	76.602	628.136 €	0,43%	6,10%	76.602	666.437 €	38.301 €
4er-Ticket C Kind	15.121	61.996 €	0,04%	4,88%	15.121	65.020 €	3.024 €
4er-Ticket D Erw.	198.082	1.346.958 €	0,91%	5,88%	198.082	1.426.190 €	79.233 €
4er-Ticket D Kind	26.183	89.022 €	0,06%	5,88%	26.183	94.259 €	5.237 €
4er-Ticket E Erw.	0	0 €	0,00%	0,00%	0	0 €	0 €
4er-Ticket E Kind	0	0 €	0,00%	0,00%	0	0 €	0 €
4er-Ticket F Erw.	13.539	67.695 €	0,05%	6,00%	13.539	71.757 €	4.062 €
4er-Ticket F Kind	7.757	19.393 €	0,01%	4,00%	7.757	20.168 €	776 €
4er-Ticket 1 Erw.	32.237	219.212 €	0,15%	5,88%	32.237	232.106 €	12.895 €
4er-Ticket 1 Kind	11.647	39.600 €	0,03%	5,88%	11.647	41.929 €	2.329 €
Streifenkarte 10er Erwachsene	458.467	5.639.144 €	3,82%	5,69%	458.467	5.960.071 €	320.927 €
Streifenkarte 10er Kind	59.315	593.822 €	0,25%	6,56%	59.315	385.548 €	23.726 €
TagesTicket Solo	254.060	1.251.423 €	0,85%	5,69%	254.060	1.322.633 €	71.210 €
TagesTicket Plus	1.241.867	21.153.724 €	14,34%	5,84%	1.241.867	22.389.648 €	1.235.924 €
Gruppenfahrkarten	97.047	240.931 €	0,16%	6,19%	97.047	255.835 €	14.904 €
Sonderfahrkarten mit KombiT. ohne BT+SWT	2.084.285	2.409.820 €	1,63%	0,76%	2.084.285	2.428.175 €	18.355 €
Summe Bartarif (ohne A + K)	15.477.498	74.218.156 €	50,30%	5,43%	15.477.498	78.247.477 €	4.029.321 €
Solo 31	69.300	7.204.415 €	4,88%	5,83%	69.300	7.624.483 €	420.068 €
7-Tage-MobiCard	58.805	1.927.239 €	1,31%	6,01%	58.805	2.043.035 €	115.796 €
31-Tage-MobiCard	51.166	4.760.321 €	3,23%	5,98%	51.166	5.045.096 €	284.775 €
9 Uhr MobiCard	137.413	11.583.423 €	7,85%	6,03%	137.413	12.282.041 €	698.618 €
JahresAbo	255.531	23.174.380 €	15,71%	5,34%	255.531	24.411.294 €	1.236.914 €
JahresAbo Plus	10.371	1.071.458 €	0,73%	5,34%	10.371	1.128.699 €	57.241 €
JahresAbo 9 Uhr	18.076	469.976 €	0,32%	7,31%	18.076	504.320 €	34.344 €
3-MonatsAbo	4.346	534.220 €	0,36%	5,81%	4.346	565.245 €	31.025 €
6-MonatsAbo	8.939	988.197 €	0,67%	5,81%	8.939	1.045.588 €	57.391 €
FirmenAbo (inkl. FirmenAbo Azubi)	158.373	15.578.174 €	10,56%	5,32%	158.373	16.407.676 €	829.502 €
FirmenAbo Plus (inkl. FirmenAbo Plus Azubi)	27.928	2.661.975 €	1,80%	5,29%	27.928	2.802.834 €	140.859 €
Summe Allg. Zeitkarten (ohne A + K)	800.248	69.953.777 €	47,41%	5,58%	800.248	73.860.310 €	3.906.533 €
Monatsmarken Azubi Selbstz.	50.338	2.886.679 €	1,96%	5,49%	50.338	3.045.218 €	158.538 €
Monatsmarken Azubi Kostentr.	0	- €	0,00%	#DIV/0!	0	- €	- €
Wochenmarken Azubis Selbstz.	14.989	410.344 €	0,28%	5,47%	14.989	432.804 €	22.460 €
Summe Azubi/Schüler (ohne A + K)	65.327	3.297.023 €	2,23%	5,49%	65.327	3.478.021 €	180.998 €
Nürnberg-Pass	0	- €	0,00%	#DIV/0!	0	- €	- €
Zusatzmarken 1.Klasse der DB	1.107	81.952 €	0,06%	5,50%	1.107	86.459 €	4.507 €
Summe Zeitkarten (ohne A + K)	1.014.967	73.332.752 €	49,70%	5,58%	1.014.967	77.424.791 €	4.092.039 €
Gesamt	16.492.465	147.550.909 €	100,00%	5,50%	16.492.465	155.672.268 €	8.121.359 €

Anmerkungen:

- der sich aus Warenkorbindex 2021 (2,61 %) und 2022 (2,82 %) ergebende kumulierte Anhebungssatz beträgt 5,5 %
- die Preise in den Preisstufen A und K (Kurzstrecke) werden aufgrund einer Maßnahme nach Art. 8 (5) Grundvertrag nicht erhöht werden
- Grundlage bilden die Verkaufszahlen 2019 ("Vor-Corona-Zustand")
- Wertmarken Schüler/Ausbildung werden nach Warenkorbindex angepasst
- Wanderungen von den Wertmarken Schüler/Ausbildung zum 365-Euro-Ticket VGN wurden berücksichtigt

	Menge 2019+Tarif 2021	Menge 2019+Tarif 2022	Δ
A	113.457.935 €	113.457.935 €	- €
B	4.646.386 €	4.901.965 €	255.578 €
C	7.925.030 €	8.360.638 €	435.609 €
D	7.893.435 €	8.327.933 €	434.498 €
E	- €	- €	- €
F	564.664 €	595.716 €	31.053 €
Kurzstrecke	4.703.021 €	4.703.021 €	- €
1 - 10+T	126.521.394 €	133.486.015 €	6.964.621 €
Gesamt	265.711.865 €	273.833.224 €	8.121.359 €

+	Bamberger Einkaufskarten + Bamberger Familienkarten (Wert 2019)	955.020 €
+	Bayern-Ticket + Fahrradtageskarte + City (Wert 2019)	19.849.096 €
+	Semesterticket Erlangen-Nürnberg (Wert 2019)	17.325.175 €
+	Semesterticket Bamberg + Bayreuth (Wert 2019)	2.503.007 €
+	365-Euro-Ticket VGN	43.028.496 €
=	Gesamtsumme 2022	238.378.042 €

Durchschnittlicher Anhebungssatz (ohne A + K): 5,50%

A	0,00%
B	5,50%
C	5,50%
D	5,50%
E	-
F	5,50%
Kurzstrecke	0,00%
1 - 10+T	5,50%

	Preisstufe	Einzelfahrkarten Erwachsene								
		Erwachsener - Verkaufsstellen und Automaten			Erwachsener - Einzelfahrkarte Online			Erwachsene - Anschlussfahrkarte Online		
		Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %
Kurzstrecke	K	1,70	1,70	0,00%	1,45	1,45	0,00%	keine Anschlussfahrkarten erhältlich		
A	A	3,20	3,20	0,00%	2,75	2,75	0,00%			
B	B	2,60	2,70	3,85%	2,25	2,40	6,67%			
C	C	2,40	2,50	4,17%	2,05	2,17	5,85%			
D	D	2,00	2,10	5,00%	1,70	1,80	5,88%			
E	E	1,60	1,70	6,25%	1,50	1,57	4,67%			
F	F	1,30	1,40	7,69%	1,25	1,30	4,00%			
1	1	2,00	2,10	5,00%	1,70	1,80	5,88%	1,50	1,57	4,67%
2	2	2,60	2,70	3,85%	2,41	2,51	4,15%	1,95	2,02	3,59%
2+T	3	3,70	3,90	5,41%	3,44	3,62	5,23%	2,77	2,92	5,42%
3										
3+T	4	5,00	5,30	6,00%	4,65	4,92	5,81%	3,75	3,97	5,87%
4										
4+T										
5	5	6,20	6,50	4,84%	5,76	6,04	4,86%	4,65	4,87	4,73%
5+T										
6	6	7,40	7,80	5,41%	6,88	7,25	5,38%	5,55	5,85	5,41%
6+T										
7	7	8,70	9,20	5,75%	8,09	8,55	5,69%	6,52	6,90	5,83%
7+T										
8	8	9,90	10,40	5,05%	9,20	9,67	5,11%	7,42	7,80	5,12%
8+T										
9	9	11,10	11,70	5,41%	10,32	10,88	5,43%	8,32	8,77	5,41%
9+T										
10	10	12,30	13,00	5,69%	11,43	12,09	5,77%	keine Anschlussfahrkarten erhältlich		
10+T										

	Preisstufe	Einzelfahrkarten Kind								
		Kind - Verkaufsstellen und Automaten			Kind - Einzelfahrkarte Online			Kind - Anschlussfahrkarte Online		
		Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %
Kurzstrecke	K	0,80	0,80	0,00%	0,72	0,72	0,00%	keine Anschlussfahrkarten erhältlich		
A	A	1,60	1,60	0,00%	1,37	1,37	0,00%			
B	B	1,30	1,40	7,69%	1,12	1,20	7,14%			
C	C	1,20	1,30	8,33%	1,02	1,07	4,90%			
D	D	1,00	1,10	10,00%	0,85	0,90	5,88%			
E	E	0,80	0,90	12,50%	0,72	0,77	6,94%			
F	F	0,70	0,70	0,00%	0,62	0,65	4,84%			
1	1	1,00	1,10	10,00%	0,85	0,90	5,88%	0,75	0,82	9,33%
2	2	1,30	1,40	7,69%	1,20	1,30	8,33%	0,97	1,05	8,25%
2+T	3	1,90	2,00	5,26%	1,76	1,86	5,68%	1,42	1,50	5,63%
3										
3+T	4	2,50	2,70	8,00%	2,32	2,51	8,19%	1,87	2,02	8,02%
4										
4+T										
5	5	3,10	3,30	6,45%	2,88	3,06	6,25%	2,32	2,47	6,47%
5+T										
6	6	3,70	3,90	5,41%	3,44	3,62	5,23%	2,77	2,92	5,42%
6+T										
7	7	4,40	4,60	4,55%	4,09	4,27	4,40%	3,30	3,45	4,55%
7+T										
8	8	5,00	5,20	4,00%	4,65	4,83	3,87%	3,75	3,90	4,00%
8+T										
9	9	5,60	5,90	5,36%	5,20	5,48	5,38%	4,20	4,42	5,24%
9+T										
10	10	6,10	6,50	6,56%	5,67	6,04	6,53%	keine Anschlussfahrkarten erhältlich		
10+T										

Preisstufe	TagesTickets Solo			TagesTickets Plus		
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %
K	---	---	---	---	---	---
A	8,30	8,30	0,00%	12,30	12,30	0,00%
B	5,40	5,70	5,56%	8,70	9,20	5,75%
C	4,80	5,10	6,25%	7,80	8,30	6,41%
D	4,50	4,70	4,44%	7,20	7,60	5,56%
E	3,50	3,70	5,71%	5,60	5,80	3,57%
F	2,80	2,90	3,57%	4,70	4,90	4,26%
1	4,50	4,70	4,44%	8,90	9,40	5,62%
2	5,40	5,70	5,56%			
3	---	---	---	12,90	13,60	5,43%
4						
5						
6				16,80	17,80	5,95%
7						
8						
9				20,30	21,50	5,91%
10						

4er Tickets		Erwachsener			Kind		
		Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %
Kurzstrecke	4 Fahrten	5,80	5,80	0,00%	2,90	2,90	0,00%
A	4 Fahrten	11,00	11,00	0,00%	5,50	5,50	0,00%
B	4 Fahrten	9,00	9,60	6,67%	4,50	4,80	6,67%
C	4 Fahrten	8,20	8,70	6,10%	4,10	4,30	4,88%
D	4 Fahrten	6,80	7,20	5,88%	3,40	3,60	5,88%
E	4 Fahrten	6,00	6,30	5,00%	2,90	3,10	6,90%
F	4 Fahrten	5,00	5,30	6,00%	2,50	2,60	4,00%
1	4 Fahrten	6,80	7,20	5,88%	3,40	3,60	5,88%

10er-Streifenkarte		Erwachsener			Kind		
		Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %
Preisstufe 2 - 10	10 Streifen	12,30	13,00	5,69%	6,10	6,50	6,56%

Tarifstufe	MobiCard								
	7 Tage			31 Tage					
	Rund um die Uhr			Rund um die Uhr			9 Uhr MobiCard		
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %
A	26,70	26,70	0,00%	90,90	90,90	0,00%	73,40	73,40	0,00%
B	22,10	23,40	5,88%	74,60	79,00	5,90%	60,10	63,70	5,99%
C	17,80	18,80	5,62%	60,70	64,30	5,93%	49,50	52,50	6,06%
D	14,40	15,20	5,56%	48,50	51,30	5,77%	39,00	41,20	5,64%
E	12,20	12,90	5,74%	41,70	44,20	6,00%	33,70	35,60	5,64%
F	9,90	10,40	5,05%	33,80	35,60	5,33%	27,10	28,60	5,54%
1	14,40	15,20	5,56%	48,50	51,30	5,77%	39,00	41,20	5,64%
2	23,20	24,70	6,47%	79,60	84,40	6,03%	64,90	68,80	6,01%
2+T	28,00	29,70	6,07%	95,20	101,00	6,09%	77,10	81,70	5,97%
3	31,10	33,00	6,11%	105,90	112,30	6,04%			
3+T	36,60	38,90	6,28%	125,30	132,90	6,07%			
4	40,10	42,50	5,99%	137,40	145,70	6,04%			
4+T	43,10	45,70	6,03%	147,60	156,50	6,03%			
5	46,80	49,70	6,20%	160,20	169,90	6,05%	96,10	101,90	6,04%
5+T	50,00	53,10	6,20%	171,10	181,40	6,02%			
6	52,50	55,70	6,10%	179,40	190,20	6,02%			
6+T	57,10	60,60	6,13%	195,40	207,20	6,04%			
7	61,40	65,10	6,03%	209,80	222,40	6,01%			
7+T	65,90	69,90	6,07%	224,70	238,20	6,01%	105,10	111,50	6,09%
8	70,00	74,20	6,00%	239,30	253,80	6,06%			
8+T	73,90	78,40	6,09%	252,50	267,80	6,06%			
9	78,10	82,80	6,02%	267,00	283,10	6,03%			
9+T	81,80	86,80	6,11%	279,70	296,60	6,04%			
10	86,50	91,70	6,01%	295,80	313,60	6,02%	105,10	111,50	6,09%
10+T	93,00	98,60	6,02%	318,20	337,30	6,00%			

Tarifstufe	Solo 31			Wertmarken Schüler/Azubi				Wertmarken Schüler/Azubi				Verhältnis Schüler Monat/Solo 31
	31 Tage			Tarifstufe	Kalendermonat			Tarifstufe	Woche			
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %		Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %		Preis alt	Preis neu	Erhöhung in %	
A	80,10	80,10	0,00%	A	60,50	60,50	0,00%	A	20,70	20,70	0,00%	75,53%
B	67,90	71,90	5,89%	B	50,10	52,90	5,59%	B	16,80	17,70	5,36%	73,57%
C	54,40	57,70	6,07%	C	41,10	43,40	5,60%	C	13,70	14,50	5,84%	75,22%
D	44,10	46,50	5,44%	D	33,50	35,30	5,37%	D	11,20	11,80	5,36%	75,91%
E	37,60	39,80	5,85%	E	28,30	29,90	5,65%	E	9,50	10,00	5,26%	75,13%
F	30,30	31,80	4,95%	F	23,10	24,40	5,63%	F	7,70	8,20	6,49%	76,73%
1	44,10	46,50	5,44%	1	33,50	35,30	5,37%	1	11,20	11,80	5,36%	75,91%
2	71,70	75,90	5,86%	2	54,00	57,00	5,56%	2	18,10	19,10	5,52%	75,10%
2+T	85,80	90,80	5,83%	2+T	64,70	68,30	5,56%	2+T	21,60	22,80	5,56%	75,22%
3	95,30	100,90	5,88%	3	71,80	75,70	5,43%	3	24,00	25,30	5,42%	75,02%
3+T	112,90	119,50	5,85%	3+T	85,10	89,80	5,52%	3+T	28,50	30,00	5,26%	75,15%
4	123,50	130,70	5,83%	4	93,10	98,20	5,48%	4	31,10	32,80	5,47%	75,13%
4+T	132,70	140,40	5,80%	4+T	100,10	105,60	5,49%	4+T	33,50	35,30	5,37%	75,21%
5	144,20	152,60	5,83%	5	108,70	114,70	5,52%	5	36,40	38,40	5,49%	75,16%
5+T	154,10	163,10	5,84%	5+T	116,30	122,70	5,50%	5+T	38,90	41,00	5,40%	75,23%
6	161,60	171,00	5,82%	6	121,50	128,20	5,51%	6	40,60	42,90	5,67%	74,97%
6+T	176,10	186,30	5,79%	6+T	132,80	140,10	5,50%	6+T	44,40	46,90	5,63%	75,20%
7	189,00	200,00	5,82%	7	142,20	150,00	5,49%	7	47,60	50,20	5,46%	75,00%
7+T	202,50	214,40	5,88%	7+T	152,40	160,80	5,51%	7+T	51,00	53,80	5,49%	75,00%
8	215,60	228,20	5,84%	8	162,50	171,40	5,48%	8	54,30	57,30	5,52%	75,11%
8+T	227,50	240,80	5,85%	8+T	171,10	180,50	5,49%	8+T	57,20	60,40	5,59%	74,96%
9	240,60	254,60	5,82%	9	181,10	191,10	5,52%	9	60,60	63,90	5,45%	75,06%
9+T	252,00	266,70	5,83%	9+T	189,80	200,20	5,48%	9+T	63,50	67,00	5,51%	75,07%
10	266,50	282,10	5,85%	10	200,60	211,60	5,48%	10	67,10	70,80	5,51%	75,01%
10+T	286,70	303,40	5,82%	10+T	215,20	227,00	5,48%	10+T	72,00	75,90	5,42%	74,82%

Tarifstufe	JahresAbo					Abo 3				Abo 6				JahresAbo Plus			
	persönlich					Tarifstufe	persönlich			Tarifstufe	persönlich			Tarifstufe	persönlich		
	Jahresbetrag		Monatsbetrag				Monatsbetrag				Monatsbetrag				Monatsbetrag		
	Preis alt	Preis neu	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)			
A	739,20	739,20	61,60	61,60	0,00%	A	73,90	73,90	0,00%	A	68,90	68,90	0,00%	A	67,50	67,50	0,00%
B	608,40	639,60	50,70	53,30	5,13%	B	63,00	66,30	5,24%	B	59,40	62,50	5,22%	B	56,90	59,90	5,27%
C	498,00	525,60	41,50	43,80	5,54%	C	51,30	54,20	5,65%	C	48,40	51,10	5,58%	C	45,70	48,20	5,47%
D	414,00	435,60	34,50	36,30	5,22%	D	41,90	44,20	5,49%	D	39,60	41,70	5,30%	D	37,70	39,70	5,31%
E	356,40	375,60	29,70	31,30	5,39%	E	35,60	37,70	5,90%	E	33,70	35,60	5,64%	E	32,50	34,30	5,54%
F	286,80	301,20	23,90	25,10	5,02%	F	28,70	30,10	4,88%	F	27,10	28,50	5,17%	F	26,20	27,50	4,96%
1	414,00	435,60	34,50	36,30	5,22%	1	41,90	44,20	5,49%	1	39,60	41,70	5,30%	1	37,70	39,70	5,31%
2	680,40	716,40	56,70	59,70	5,29%	2	67,90	71,90	5,89%	2	64,20	67,90	5,76%	2	62,10	65,40	5,31%
2+T	813,60	856,80	67,80	71,40	5,31%	2+T	81,30	86,00	5,78%	2+T	76,80	81,30	5,86%	2+T	74,30	78,20	5,25%
3	907,20	955,20	75,60	79,60	5,29%	3	90,30	95,60	5,87%	3	85,30	90,30	5,86%	3	82,80	87,20	5,31%
3+T	1.070,40	1.128,00	89,20	94,00	5,38%	3+T	107,00	113,20	5,79%	3+T	101,00	107,00	5,94%	3+T	97,70	102,90	5,32%
4	1.168,80	1.231,20	97,40	102,60	5,34%	4	117,00	123,80	5,81%	4	110,50	117,00	5,88%	4	106,70	112,30	5,25%
4+T	1.257,60	1.324,80	104,80	110,40	5,34%	4+T	125,70	133,00	5,81%	4+T	118,80	125,70	5,81%	4+T	114,80	120,90	5,31%
5	1.368,00	1.441,20	114,00	120,10	5,35%	5	136,60	144,60	5,86%	5	129,10	136,60	5,81%	5	124,80	131,50	5,37%
5+T	1.462,80	1.540,80	121,90	128,40	5,33%	5+T	146,00	154,50	5,82%	5+T	137,90	146,00	5,87%	5+T	133,50	140,60	5,32%
6	1.534,80	1.616,40	127,90	134,70	5,32%	6	153,10	162,00	5,81%	6	144,60	153,00	5,81%	6	140,10	147,50	5,28%
6+T	1.676,40	1.765,20	139,70	147,10	5,30%	6+T	166,90	176,50	5,75%	6+T	157,60	166,70	5,77%	6+T	153,00	161,10	5,29%
7	1.796,40	1.892,40	149,70	157,70	5,34%	7	179,10	189,50	5,81%	7	169,20	179,00	5,79%	7	163,70	172,70	5,50%
7+T	1.923,60	2.026,80	160,30	168,90	5,36%	7+T	191,90	203,10	5,84%	7+T	181,20	191,90	5,91%	7+T	175,50	184,90	5,36%
8	2.053,20	2.162,40	171,10	180,20	5,32%	8	204,30	216,20	5,82%	8	193,00	204,20	5,80%	8	187,20	197,30	5,40%
8+T	2.160,00	2.275,20	180,00	189,60	5,33%	8+T	215,60	228,20	5,84%	8+T	203,60	215,50	5,84%	8+T	197,10	207,60	5,33%
9	2.286,00	2.408,40	190,50	200,70	5,35%	9	228,00	241,20	5,79%	9	215,30	227,90	5,85%	9	208,60	219,80	5,37%
9+T	2.396,40	2.523,60	199,70	210,30	5,31%	9+T	238,80	252,70	5,82%	9+T	225,50	238,70	5,85%	9+T	218,70	230,30	5,30%
10	2.532,00	2.666,40	211,00	222,20	5,31%	10	252,50	267,30	5,86%	10	238,50	252,50	5,87%	10	231,10	243,30	5,28%
10+T	2.719,20	2.864,40	226,60	238,70	5,34%	10+T	271,60	287,50	5,85%	10+T	256,60	271,50	5,81%	10+T	247,80	261,40	5,49%

Tarifstufe	9-Uhr-JahresAbo				
	persönlich				
	Jahresbetrag		Monatsbetrag		
	Preis alt	Preis neu	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)
A	454,80	454,80	37,90	37,90	0,00%
B	312,00	334,80	26,00	27,90	7,31%
C	306,00	322,80	25,50	26,90	5,49%
D	254,40	267,60	21,20	22,30	5,19%
E	219,60	231,60	18,30	19,30	5,46%
F	176,40	186,00	14,70	15,50	5,44%
1	254,40	267,60	21,20	22,30	5,19%
2	418,80	440,40	34,90	36,70	5,16%
2+T - 4+T	594,00	625,20	49,50	52,10	5,25%
5 - 7+T	944,40	994,80	78,70	82,90	5,34%
8 - 10+T	1.140,00	1.198,80	95,00	99,90	5,16%

Tarifstufe	FirmenAbo/FirmenAbo Azubi 12 Monate, monatlich												FirmenAbo Plus/FirmenAbo Plus Azubi 12 Monate, monatlich											
	Rabattkategorie 7,5 %			Rabattkategorie 10 %			Rabattkategorie 12,5 %			Rabattkategorie 15 %			Rabattkategorie 7,5 %			Rabattkategorie 10 %			Rabattkategorie 12,5 %			Rabattkategorie 15 %		
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)
A	57,00	57,00	0,00%	55,40	55,40	0,00%	53,90	53,90	0,00%	52,40	52,40	0,00%	62,90	62,90	0,00%	61,30	61,30	0,00%	59,80	59,80	0,00%	58,30	58,30	0,00%
B	46,90	49,30	5,12%	45,60	48,00	5,26%	44,40	46,60	4,95%	43,10	45,30	5,10%	53,10	55,90	5,27%	51,80	54,60	5,41%	50,60	53,20	5,14%	49,30	51,90	5,27%
C	38,40	40,50	5,47%	37,40	39,40	5,35%	36,30	38,30	5,51%	35,30	37,20	5,38%	42,60	44,90	5,40%	41,60	43,80	5,29%	40,50	42,70	5,43%	39,50	41,60	5,32%
D	31,90	33,60	5,33%	31,10	32,70	5,14%	30,20	31,80	5,30%	29,30	30,90	5,46%	35,10	37,00	5,41%	34,30	36,10	5,25%	33,40	35,20	5,39%	32,50	34,30	5,54%
E	27,50	29,00	5,45%	26,70	28,20	5,62%	26,00	27,40	5,38%	25,20	26,60	5,56%	30,30	32,00	5,61%	29,50	31,20	5,76%	28,80	30,40	5,56%	28,00	29,60	5,71%
F	22,10	23,20	4,98%	21,50	22,60	5,12%	20,90	22,00	5,26%	20,30	21,30	4,93%	24,40	25,60	4,92%	23,80	25,00	5,04%	23,20	24,40	5,17%	22,60	23,70	4,87%
1	31,90	33,60	5,33%	31,10	32,70	5,14%	30,20	31,80	5,30%	29,30	30,90	5,46%	35,10	37,00	5,41%	34,30	36,10	5,25%	33,40	35,20	5,39%	32,50	34,30	5,54%
2	52,40	55,20	5,34%	51,00	53,70	5,29%	49,60	52,20	5,24%	48,20	50,70	5,19%	57,80	60,90	5,36%	56,40	59,40	5,32%	55,00	57,90	5,27%	53,60	56,40	5,22%
2+T	62,70	66,00	5,26%	61,00	64,30	5,41%	59,30	62,50	5,40%	57,60	60,70	5,38%	69,20	72,80	5,20%	67,50	71,10	5,33%	65,80	69,30	5,32%	64,10	67,50	5,30%
3	69,90	73,60	5,29%	68,00	71,60	5,29%	66,20	69,70	5,29%	64,30	67,70	5,29%	77,10	81,20	5,32%	75,20	79,20	5,32%	73,40	77,30	5,31%	71,50	75,30	5,31%
3+T	82,50	87,00	5,45%	80,30	84,60	5,35%	78,10	82,30	5,38%	75,80	79,90	5,41%	91,00	95,90	5,38%	88,80	93,50	5,29%	86,60	91,20	5,31%	84,30	88,80	5,34%
4	90,10	94,90	5,33%	87,70	92,30	5,25%	85,20	89,80	5,40%	82,80	87,20	5,31%	99,40	104,60	5,23%	97,00	102,00	5,15%	94,50	99,50	5,29%	92,10	96,90	5,21%
4+T	96,90	102,10	5,37%	94,30	99,40	5,41%	91,70	96,60	5,34%	89,10	93,80	5,27%	106,90	112,60	5,33%	104,30	109,90	5,37%	101,70	107,10	5,31%	99,10	104,30	5,25%
5	105,50	111,10	5,31%	102,60	108,10	5,36%	99,80	105,10	5,31%	96,90	102,10	5,37%	116,30	122,50	5,33%	113,40	119,50	5,38%	110,60	116,50	5,33%	107,70	113,50	5,39%
5+T	112,80	118,80	5,32%	109,70	115,60	5,38%	106,70	112,40	5,34%	103,60	109,10	5,31%	124,40	131,00	5,31%	121,30	127,80	5,36%	118,30	124,60	5,33%	115,20	121,30	5,30%
6	118,30	124,60	5,33%	115,10	121,20	5,30%	111,90	117,90	5,36%	108,70	114,50	5,34%	130,50	137,40	5,29%	127,30	134,00	5,26%	124,10	130,70	5,32%	120,90	127,30	5,29%
6+T	129,20	136,10	5,34%	125,70	132,40	5,33%	122,20	128,70	5,32%	118,70	125,00	5,31%	142,50	150,10	5,33%	139,00	146,40	5,32%	135,50	142,70	5,31%	132,00	139,00	5,30%
7	138,50	145,90	5,34%	134,70	141,90	5,35%	131,00	138,00	5,34%	127,20	134,00	5,35%	152,50	160,90	5,51%	148,70	156,90	5,51%	145,00	153,00	5,52%	141,20	149,00	5,52%
7+T	148,30	156,20	5,33%	144,30	152,00	5,34%	140,30	147,80	5,35%	136,30	143,60	5,36%	163,50	172,20	5,32%	159,50	168,00	5,33%	155,50	163,80	5,34%	151,50	159,60	5,35%
8	158,30	166,70	5,31%	154,00	162,20	5,32%	149,70	157,70	5,34%	145,40	153,20	5,36%	174,40	183,80	5,39%	170,10	179,30	5,41%	165,80	174,80	5,43%	161,50	170,30	5,45%
8+T	166,50	175,40	5,35%	162,00	170,60	5,31%	157,50	165,90	5,33%	153,00	161,20	5,36%	183,60	193,40	5,34%	179,10	188,60	5,30%	174,60	183,90	5,33%	170,10	179,20	5,35%
9	176,20	185,60	5,33%	171,50	180,60	5,31%	166,70	175,60	5,34%	161,90	170,60	5,37%	194,30	204,70	5,35%	189,60	199,70	5,33%	184,80	194,70	5,36%	180,00	189,70	5,39%
9+T	184,70	194,50	5,31%	179,70	189,30	5,34%	174,70	184,00	5,32%	169,70	178,80	5,36%	203,70	214,50	5,30%	198,70	209,30	5,33%	193,70	204,00	5,32%	188,70	198,80	5,35%
10	195,20	205,50	5,28%	189,90	200,00	5,32%	184,60	194,40	5,31%	179,40	188,90	5,30%	215,30	226,60	5,25%	210,00	221,10	5,29%	204,70	215,50	5,28%	199,50	210,00	5,26%
10+T	209,60	220,80	5,34%	203,90	214,80	5,35%	198,30	208,90	5,35%	192,60	202,90	5,35%	230,80	243,50	5,50%	225,10	237,50	5,51%	219,50	231,60	5,51%	213,80	225,60	5,52%

FirmenAbo - Tarifbezogen
Hierfür gilt die **Rabattkategorie 10 %**

FirmenAbo - Pauschal (verbundweite Nutzung)
Hierfür gilt die **Rabattkategorie 10 %**. Mindestbeträge orientieren sich an den Preisen der Tarifstufe 3, jede Firma hat aber je nach Nutzung eigenen Preis

Sonderfahrkarten Erlangen			
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)
Bergkirchwehticket	17,40	18,40	5,75%
Ferienpass Erlangen	16,90	17,80	5,33%
AutohausTicket Erlangen	4,10	4,30	4,88%
Hotelfahrkarte Erlangen	5,40	5,70	5,56%

Sonderfahrkarten Bamberg			
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)
Einkaufskarte 31 Tage	25,00	26,00	4,00%
Einkaufskarte 12 Monate, monatl.	20,90	21,70	3,83%
Familienkarte 31 Tage	79,80	82,00	2,76%
Familienkarte 12 Monate, monatl.	66,50	68,30	2,71%

Sonstige Fahrkarten			
	Preis alt	Preis neu	Erhöhung (%)
365-Euro-Ticket VGN	365,00	365,00	0,00%
Michaeliskirchweih-Ticket Fürth	17,40	17,40	0,00%
Michaeliskirchweih-Ticket XL Fürth	25,00	25,00	0,00%
Hotelfahrkarte (Tarifzonen 100/200)	10,80	10,80	0,00%
AutohausTicket Nürnberg/Fürth/Stein	8,00	8,00	0,00%
Ferienticket (verbundweit)	34,20	36,10	5,56%
Rail & Fly Erwachsene (TS A)	2,56	2,56	0,00%
Rail & Fly Kinder (TS A)	1,28	1,28	0,00%
Gruppenfahrkarte	Preise entsprechen halbem Preis Ef Erw. bzw. Kind		

VGN-spezifischer ÖPNV-Warenkorbindex

Nachweis preisinduzierter Aufwandssteigerungen
Verfahrensbeschreibung

Stand: 08.03.2021

Andreas Mäder / Geschäftsführer

In Zusammenarbeit mit:

Gerd Mayer
Sachgebiet Wirtschaftsführung



Verkehrsverbund Großraum Nürnberg

1 Die Warenkorbkomponenten – Was ist im Warenkorb enthalten?

Der Begriff ÖPNV-Warenkorbindex entstammt der statistischen Erhebung der Lebenshaltungskosten. Die Veränderung des Indexwertes beschreibt „die durchschnittliche preisinduzierte Aufwandssteigerung von Verkehrsunternehmen“. Mengeninduzierte Aufwandsänderungen werden definitionsgemäß nicht berücksichtigt!

Im VGN-spezifischen Warenkorb bilden die Aufwandsarten

- Aufwendungen für Fahrstrom
- Aufwendungen für Dieselmotorkraftstoff/Erdgas
- Aufwendungen für Material und Fremdleistungen
- Personalaufwand
- Kapitalkosten (Abschreibungen und Zinsen)
- Sonstige (betriebliche) Aufwendungen

die einzelnen Warenkorbkomponenten. Die Fortschreibung der Warenkorbkomponenten erfolgt anhand der für die einzelnen Aufwandsarten prognostizierten Preissteigerungen aus den Wirtschaftsplänen der Verkehrsunternehmen.

Grundlagen für die Preisprognosen sind dabei zum Beispiel:

- Erwartete oder bereits vereinbarte Tarifvertragsabschlüsse (Aufwandsart „Personal“)
- Energie-Lieferverträge (Aufwandsart „Energie“)
- Miet- und Versicherungsverträge (Sonstige Aufwendungen)
- Abschätzung der Entwicklung wichtiger Indikatorpreise, z. B. Kaufpreise von Bussen und Schienenfahrzeugen (Aufwandsart „Kapitalkosten“) oder von Reifen, Ersatzteilen für Fahrzeuge und Gleisbaumaterial (Aufwandsart „Material und Fremdleistungen“) sowie Trassen- und Stationsentgelte (Aufwandsart „Material und Fremdleistungen“).

2 In drei Schritten zum ÖPNV-Warenkorbindex

1. Ermittlung der Aufwandsstruktur je Unternehmen

Aufwandsart	Anteil am Gesamtaufwand
Fahrstrom	3%
Dieselmotorkraftstoff/Erdgas	2%
Material/Fremdleistungen	20%
Personalaufwand	60%
Kapitalkosten	5%
Sonstige Aufwendungen	10%
Summe	100%

Im Hinblick auf die wesentlichen Rechenvorgänge kann der ÖPNV-Warenkorbindex als gewogenes arithmetisches Mittel aus den Messzahlen für die preisbedingten Aufwandsänderungen bezeichnet werden. Als Indexgewichte dienen die Anteile der Aufwandsarten aus den Gewinn- und Verlustrechnungen (GuV) der einzelnen Unternehmen im Basisjahr (2019).

■ Bereinigung der GuV von Sondereinflüssen

Damit eine geeignete Basis für die Fortschreibung (Messung/Prognose preisbedingter Veränderungen) der Aufwandsarten vorliegt, ist die GuV von Sondereinflüssen zu bereinigen. Vor Ermittlung der Aufwandsstruktur werden

- einmalige,
 - periodenfremde und
 - außerordentliche Geschäftsvorfälle
- eliminiert.

■ Umgruppierung von Aufwendungen zu anderen Aufwandsarten

Die Aufwendungen für Material und Fremdleistungen und die sonstigen Aufwendungen enthalten Positionen, die im Grunde genommen Personalaufwendungen darstellen und sich wie diese entwickeln. Wegen der Organisationsstrukturen der Unternehmen innerhalb eines Konzerns werden diese buchhaltungstechnisch korrekt aber als Fremdleistungen verbucht. Beispiele hierfür sind die Verwaltungsleistungen von StWN und N-ERGIE AG für die VAG sowie die Leistungen der eigenen Busbetriebsgesellschaften bei den Stadtverkehrsunternehmen oder Personal beim OVF, das über Dienstüberlassungsverträge beschäftigt wird. Diese Positionen können bei der Ermittlung der Aufwandsstruktur den Personalaufwendungen zugeordnet werden. Es ist aber auch eine Fortschreibung im Rahmen der Aufwandsart möglich, in der sie verbucht wurden. Hierzu ist jedoch erforderlich, dass sie gesondert ausgewiesen werden.

Eine differenziertere Betrachtung einer Aufwandsart erfolgt außerdem, wenn diese Aufwandsblöcke von erheblicher Bedeutung enthalten, die die Aufwandsstruktur insgesamt maßgeblich beeinflussen. Dies trifft insbesondere auf die Trassen- und Stationsentgelte im SPNV zu.

■ Anmietleistungen

Die Vergütungen für Anmietleistungen sind in der GuV unter den Aufwendungen für Material und Fremdleistungen enthalten. Die Anteile der Anmietleistungen am Betriebsleistungsangebot und damit auch die Anteile der Aufwendungen für Material und Fremdleistungen am Gesamtaufwand variieren von Unternehmen zu Unternehmen stark. Um unter den Unternehmen vergleichbare Aufwandsstrukturen zu schaffen, werden die Anmietleistungen als gesonderte Aufwandsart erfasst. Die Fortschreibung erfolgt auf Basis der Aufwandsstruktur der assoziierten Verkehrsunternehmen.

■ Basisjahr

Die Aufwandsstrukturen aller Verkehrsunternehmen müssen einheitlich für das gleiche Basisjahr vorliegen. Gemäß der Vereinbarung zum neuen Indexverfahren ab dem Jahr 2023 ist dafür der Jahresabschluss für das Wirtschaftsjahr 2019 heranzuziehen.

Eine Fortschreibung der Aufwandsstrukturen im Basisjahr 2019 kann notwendig werden, wenn größere Änderungen in der Aufwandsstruktur eines Unternehmens oder im VGN insgesamt bekannt werden oder zu erwarten sind. Dies ist insbesondere der Fall, wenn in einem Unternehmen mit mehreren Betriebszweigen das Leistungsangebot eines Betriebszweiges räumlich aus- oder zurückgebaut wird (was in der Regel wiederum zu Änderungen im Leistungsangebot bei den/dem anderen Betriebszweig(en) führt) sowie bei Verbundraumerweiterungen. Die Entscheidung über eine ggf. notwendig werdende Fortschreibung trifft der Arbeitskreis Wirtschaft.

■ Aufwandsstruktur assoziierter privater und kommunaler Unternehmen

Die Aufwandsstrukturen der einzelnen assoziierten Verkehrsunternehmen liegen nur sehr unvollständig vor. Für diese Unternehmensgruppe und damit auch für die Anmietleistungen der anderen Unternehmen wird die Struktur verwendet, die der Landesverband Bayerischer Omnibusunternehmen e. V. (LBO) in seiner Veröffentlichung der Kostensteigerungsraten für das private Omnibusgewerbe in Bayern ausweist.

2. Verknüpfung der Aufwandsstruktur mit den entsprechenden Preisprognosen

Aufwandsart	Messzahl Basisjahr	Preissteigerung	Berechnung der Messzahl für Folgejahr	Gewichtung	Neue Aufwandsartenstruktur
Fahrstrom	100,00	4,0%	100,00 * 1,040 = 104,00	0,03 * 104,00 = 3,12	3,0%
Dieselmotorkraftstoff/Erdgas	100,00	10,0%	100,00 * 1,100 = 110,00	0,02 * 110,00 = 2,20	2,1%
Material/Fremdleistungen	100,00	1,5%	100,00 * 1,015 = 101,50	0,20 * 101,50 = 20,30	19,8%
Personalaufwand	100,00	3,0%	100,00 * 1,030 = 103,00	0,60 * 103,00 = 61,80	60,2%
Kapitalkosten	100,00	1,0%	100,00 * 1,010 = 101,00	0,05 * 101,00 = 5,05	4,9%
Sonstige Aufwendungen	100,00	2,0%	100,00 * 1,020 = 102,00	0,10 * 102,00 = 10,20	9,9%
Gesamt	100,00			102,67	100,0%

Die durchschnittliche preisbedingte Aufwandsveränderung in Prozent errechnet sich nach der Formel

$$\frac{\text{Neuer Indexstand} \cdot 100}{\text{Alter Indexstand}} - 100$$

Im Beispiel:

$$\frac{102,67 \cdot 100}{100} - 100 = 2,67 \%$$

Durch Normierung der Summe auf 100 errechnet sich aus dem Index eine neue Aufwandsartenstruktur, die bei Beibehaltung des Basisjahres die Grundlage für die weitere Fortschreibung bildet.

3. Ermittlung des verbundweiten Warenkorbindex

Unternehmen	Anteil am gesamten Aufwand	Warenkorb-Index	Berechnung Gesamtindex (Gewichtung)
SPNV-Unternehmen	45,0%	103,30	0,45 * 103,30 = 46,49
Regionaler Busverkehr	15,0%	103,70	0,15 * 103,70 = 15,56
ÖPNV - Großstadt	32,0%	102,67	0,32 * 102,67 = 32,85
ÖPNV - Mittlere Stadt	8,0%	102,40	0,08 * 102,40 = 8,19
Summe	100,0%		103,09

Der Gesamtindex für den Verbund errechnet sich als gewogenes arithmetisches Mittel aus den Indizes der einzelnen Verbundverkehrsunternehmen. Als Indexgewichte dienen die Anteile der Aufwendungen der einzelnen Unternehmen an den gesamten Aufwendungen. Diese werden der Erfolgsrechnung für den Verbundverkehr für das jeweilige Basisjahr entnommen.

Die durchschnittliche preisbedingte Aufwandsveränderung im Verbund beträgt somit:

$$\frac{103,09 \cdot 100}{100} - 100 = 3,09 \%$$

Tariffortschreibung 2023 ff.

VGN Mobilitätsindex

Vereinbarung über eine verbundweit einheitliche, indexbasierte Fortschreibung der Fahrpreise im VGN

Stand: 4. Mai 2021

Andreas Mäder / Geschäftsführer



Verkehrsverbund Großraum Nürnberg

Zwischen

den Gesellschaftern der VGN GmbH

vertreten durch die beiden Vorsitzenden der Gesellschafterversammlung der
VGN GmbH

und den Partnern des Grundvertrags

vertreten durch die drei Vorsitzenden des Grundvertrags-Ausschusses im VGN

– nachfolgend Vertragspartner genannt –

wird folgende

VEREINBARUNG

getroffen:

P r ä a m b e l

Gemäß Artikel 5 Grundvertrag hat die Verbundgesellschaft „*bei [...] der Aufstellung und Weiterentwicklung des Verbundtarifs anzustreben, dass der Verbundverkehr den größtmöglichen Nutzen für die Bevölkerung bringt und dass die Aufwendungen hierfür soweit wie möglich durch die Erträge gedeckt werden*“. Sie hat „*den Verbundtarif jährlich zu überprüfen und auf eine Anpassung entsprechend der Aufwands- und Ertragsentwicklung bei den Verbundunternehmen, den Marktgegebenheiten und den Ausgleichsleistungen der Grundvertragspartner hinzuwirken*“.

Im Zusammenhang mit der geplanten, differenzierten Tariffortschreibung zum 01.01.2022 haben die Gesellschafter in der 110. Gesellschafterversammlung am 18.11.2020 und die Grundvertragspartner in der 98. Sitzung des Grundvertrags-Ausschusses am 10.12.2020 der Forderung zugestimmt, dass es gleichzeitig mit der Beschlussfassung zur Tariffortschreibung zu einer Vereinbarung kommen muss, wonach ab dem 01.01.2023 der Verbundtarif (Preise) wieder jährlich verbundeinheitlich und indexbasiert fortentwickelt wird.

Diese Vereinbarung ist zumindest für die nächsten 5 Jahre verbindlich und soll Berechenbarkeit, Klarheit und Transparenz bei der Weiterentwicklung des Verbundtarifs schaffen. Neu ist, dass neben der Kostenentwicklung bei den Verbundverkehrsunternehmen auch die Entwicklung der Primäreinkommen der privaten Haushalte in dieser Vereinbarung Berücksichtigung findet.

I n h a l t d e r V e r e i n b a r u n g

Unter Bezugnahme auf Beschluss Nr. 3/3/2020 der 110. Gesellschafterversammlung der VGN GmbH vom 18.11.2020 sowie Beschluss Nr. 6/3/2020 der 98. Sitzung des Grundvertrags-Ausschusses im VGN vom 10.12.2020 vereinbaren die Vertragspartner folgendes:

- (1) Zum 1. Januar 2023 sowie jeweils zum 1. Januar aller nachfolgenden Jahre werden die Verbundtarife ausschließlich nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung fortgeschrieben. Grundlage ist ein VGN-spezifischer Warenkorb, wie er nachstehend beschrieben ist.
- (2) Der VGN-spezifische Warenkorb beinhaltet die folgenden Warenkorbkomponenten
 - Aufwendungen für Fahrstrom,
 - Aufwendungen für Dieselkraftstoff/Erdgas,
 - Aufwendungen für Material und Fremdleistungen,
 - Personalaufwand,
 - Kapitalkosten (Abschreibungen und Zinsen),
 - Sonstige (betriebliche) Aufwendungen.

Eine detaillierte Beschreibung über den Inhalt der einzelnen Warenkorbkomponenten findet sich in der Anlage „VGN-spezifischer Warenkorbindex – Nachweis preisinduzierter Aufwandssteigerungen“ mit Stand vom 08.03.2021, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.

- (3) Der VGN-spezifischen Warenkorb beschreibt „die erwartete durchschnittliche preisinduzierte Aufwandssteigerung der Verbundverkehrsunternehmen für das Jahr 2023“. Die Fortschreibung der Warenkorbkomponenten für die Jahre 2024 ff. erfolgt an Hand der für die einzelnen Aufwandsarten prognostizierten Preissteigerungen aus den Wirtschaftsplänen der Verkehrsunternehmen. Mengeninduzierte Aufwandsänderungen werden dabei nicht berücksichtigt.
- (4) Als Indexgewichte dienen die Anteile der Aufwandsarten aus den Gewinn- und Verlustrechnungen (GuV) der einzelnen Unternehmen aus dem Jahr 2019. Damit eine geeignete Basis für die Fortschreibung (Messung/Prognose preisbedingter Veränderungen) der Aufwandsarten vorliegt, ist die GuV von Sondereinflüssen wie einmalige, periodenfremde und außerordentliche Geschäftsvorfälle zu bereinigen.
- (5) Der Gesamtindex für den VGN errechnet sich als gewogenes arithmetisches Mittel aus den Indizes der einzelnen Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen. Als Indexgewichte dienen die Anteile der Aufwendungen der einzelnen Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen an den gesamten Aufwendungen. Diese sind der Erfolgsrechnung für den Verbundverkehr für das Jahr 2019 zu entnehmen.

- (6) Der Gesamtindex für den VGN ist abschließend noch mit einem Index zu gewichten, der das Einkommen der Bevölkerung misst. Dadurch soll erreicht werden, dass die Einkommensentwicklung der privaten Haushalte bei der Tariffortschreibung berücksichtigt wird.

Hierfür veröffentlicht das Bayerische Landesamt für Statistik die Fachreihe P1400C – Verfügbares Einkommen und Primäreinkommen der privaten Haushalte in Mittelfranken. Die Indexzahlen der Fachreihe P1400C sind nur mit einem Zeitversatz von vier Jahren im Vergleich zum Prognosewert des VGN-spezifischen Warenkorbindex verfügbar. Um die z. T. stark schwankenden Jahreswerte zu glätten, fließt die Einkommenskomponente der privaten Haushalte als Mittelwert der Einkommensentwicklung der letzten drei Jahre ein.

Das Gewichtungsverhältnis beträgt 0,5 für den Gesamtindex zu 0,5 für den Einkommensindex.

- (7) Sofern es die Aufwands- und oder Ertragssituation der Verbundverkehrsunternehmen erfordert, kann ein Zuschlag auf den Index erhoben werden. Dies wäre beispielsweise eine Maßnahme, um die Defizite bei Verkehrsunternehmen mit nicht kostendeckendem Betrieb zu begrenzen.

Der Einführung eines solchen Zuschlags müssen die Gesellschafterversammlung der VGN GmbH sowie nachfolgend der Grundvertrags-Ausschuss im VGN einstimmig zustimmen.

- (8) Diese Vereinbarung beginnt am 1. Januar 2023 und endet am 31. Dezember 2027 und kann für diesen Zeitraum nicht ordentlich gekündigt werden.

Das Recht auf außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bis spätestens 31. Dezember 2026 eine Nachfolgeregelung zu vereinbaren, welche die Basis für die Tariffortschreibungen ab dem 1. Januar 2028 bildet. Sollten sich die Vertragsparteien auf keine neue Vereinbarung einigen können, erfolgt die Tariffortschreibung ab dem 1. Januar 2028 allein nach dem in der Anlage zu dieser Vereinbarung beschriebenen VGN-spezifischen Warenkorbindex (sog. „Atzelsberger Vereinbarung“).

- (9) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht. Die Parteien verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen durch neue Bestimmungen zu ersetzen, die der in den unwirksamen Bestimmungen enthaltenen Regelungen in rechtlich zulässiger Weise gerecht werden. Entsprechendes gilt für in der Vereinbarung enthaltene Regelungslücken. Zur Behebung der Lücke verpflichten sich die Parteien auf eine Art und Weise hinzuwirken, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach dem

Sinn und Zweck der Vereinbarung bestimmt hätten, wenn der Punkt von ihnen be-
dacht worden wäre.

Nürnberg, den

Nürnberg, den

Tim Dahlmann-Resing
Vorsitzender der Gesellschafter-
versammlung der VGN GmbH

Torsten Heider
Stellvertretender Vorsitzender
der Gesellschafterversammlung
der VGN GmbH

Ansbach, den

Nürnberg, den

Zirndorf, den

Dr. Thomas Bauer
Vorsitzender des Grundvertrags-
Ausschusses im VGN

Marcus König
1. stellv. Vorsitzender des Grund-
vertrags-Ausschusses im VGN

Matthias Dießl
2. stellv. Vorsitzender des Grund-
vertrags-Ausschusses im VGN



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

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
 Marcus König
 Rathaus

90403 Nürnberg

STR 23.06.21

OBERBÜRGERMEISTER	
26. MAI 2021	
/.....Nr.	
1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
2 z. V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
2	5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Handwritten notes: "BGR" in blue and "BGR" in red.

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, 26. Mai 2021

Wechsel der Besetzung des Planungsverbands Region Nürnberg

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

gemäß der Geschäftsordnung für den Stadtrat Nürnberg Kapitel II, § 7, zeigen wir einen Wechsel in der Besetzung des Planungsverbands Region Nürnberg (farbig markiert) an:

Planungsverband Region Nürnberg			
	Mitglied	1. Stellvertreter	2. Stellvertreter
1	Kai Kufner	Andrea Bielmeier	Andrea Friedel
2	Marc Schüller	Cengiz Sahin	Maik Pflaum

Mit freundlichen Grüßen

A. Mletzko
 Achim Mletzko
 Fraktionsvorsitzender

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Stadttrat	23.06.2021	öffentlich	Beschluss
Jugendhilfeausschuss	22.07.2021	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personelle Veränderungen im Jugendhilfeausschuss

Sachverhalt (kurz):

Personelle Veränderungen in der Besetzung des Jugendhilfeausschusses erfordern einen Beschluss:

Caritasverband Nürnberg e.V. - stimmberechtigter Sitz:

Herr Tobias Jenner, Einrichtungsleiter vom Caritas-Kinder-und Jugendhaus Stapf, wird für Herrn Joachim Nunner als stimmberechtigtes Mitglied in den Jugendhilfeausschuss berufen. Das stellvertretende stimmberechtigte Mitglied bleibt wie bisher Frau Christine Dambacher.

Röm.-Kath. Kirche - beratender Sitz:

Frau Elena Geus, Geschäftsleitung des Zweckbetriebs Kita der GKG Nürnberg, wird für Herrn Richard Krach als beratendes Mitglied in den Jugendhilfeausschuss berufen. Das stellvertretende beratende Mitglied bleibt wie bisher Herr Alexander Gießen.

Frauenbeauftragte - beratender Sitz:

Frau Michelle Fowinkel, stellvertretende Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, wird für Frau Hedwig Schouten als beratendes Mitglied in den Jugendhilfeausschuss berufen. Die Stellvertretung wird von Herrn Matthias Becker übernommen (bisher Frau Christine Burmann).

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

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
 Sitzverteilung entspricht den städt. Gender-Vorgaben

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Beschlussvorschlag:

Caritasverband Nürnberg e.V. - stimmberechtigter Sitz:

Herr Tobias Jenner, Einrichtungsleiter vom Caritas-Kinder-und Jugendhaus Stapf, wird für Herrn Joachim Nunner als stimmberechtigtes Mitglied in den Jugendhilfeausschuss berufen. Das stellvertretende stimmberechtigte Mitglied bleibt wie bisher Frau Christine Dambacher.

Röm.-Kath. Kirche - beratender Sitz:

Frau Elena Geus, Geschäftsleitung des Zweckbetriebs Kita der GKG Nürnberg, wird für Herrn Richard Krach als beratendes Mitglied in den Jugendhilfeausschuss berufen. Das stellvertretende beratende Mitglied bleibt wie bisher Herr Alexander Gießen.

Frauenbeauftragte - beratender Sitz:

Frau Michelle Fowinkel, stellvertretende Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, wird für Frau Hedwig Schouten als beratendes Mitglied in den Jugendhilfeausschuss berufen. Die Stellvertretung wird von Herrn Matthias Becker (bisher Frau Christine Burmann) übernommen.

Bewilligung von über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen

hier: Kenntnisnahme von Dringlichkeitsanordnungen gemäß Art. 37 Abs. 3
der Bayerischen Gemeindeordnung in der Stadtratssitzung am 23.06.2021

Haushaltsjahr 2020

1. 111760 "HVE-KSV Verwaltung"

110.504 € bei IA C1110318034B "Rathausplatz 2: Schöner Saal Erneuerung Lüftung"
Kostenart 62320102 "Unterhalt Gebäudetechnik (640/Einzelmaßnahmen)"

Deckung:

15.573 € aus IA C1110319001B "Führerscheinstelle interim, Äußere Laufer Gasse"
Kostenart 62320002 "Gebäudeunterhalt (640/Einzelmaßnahmen)"

94.931 € aus IA C3650319055B "Lerchenstr. 61, Umbau WC für Kinder, KiGa"
Kostenart 62320002 "Gebäudeunterhalt (640/Einzelmaßnahmen)"

Datum: 26.04.2021

2. 111760 "HVE-KSV Verwaltung"

109.847 € bei IA C1110319052B "Rathausplatz 2, Datennetzsanierung"
Kostenart 62320102 "Unterhalt Gebäudetechnik (640/Einzelmaßnahmen)"

109.847 € bei IA C5230318007B "Hummelstein 43-45 Schloss: Dacheindeckung"
Kostenart 62320002 "Gebäudeunterhalt (640/Einzelmaßnahmen)"

Deckung:

109.847 € aus IA C3650320036B "In der Büg 31: Kiho Sanierung WC/Küche, Schall "
Kostenart 62320002 "Gebäudeunterhalt (640/Einzelmaßnahmen)"

109.847 € aus IA C1110319052B "Rathausplatz 2, Datennetzsanierung"
Kostenart 62320102 "Unterhalt Gebäudetechnik (640/Einzelmaßnahmen)"

Datum: 04.05.2021

3. 126110 "Telekommunikationsnetz"

392.409 € bei IA P1262400001U "Ausbau LWL-Netz für Dritte"
Kostenart 69926640 "Aufwendungen für Baumaßnahmen Datenleitungen"

Deckung:

9.000 € aus IA P1262499901E "Ausbau LWL-Netz für Dritte "
Kostenart 51590010 "Kostenerstattungen für Investitionen (Land)"

5.500 € aus IA P1262499901E Kostenart 51590050	"Ausbau LWL-Netz für Dritte" "Kostenerstattungen Investitionen (verb. U/Beteilig./SV)"
5.000 € aus IA P1262499901E Kostenart 51590060	"Ausbau LWL-Netz für Dritte" "Kostenerstattungen Investitionen (so. öff. Sonderrechn.)"
90.600 € aus IA P1262499901E Kostenart 51590070	"Ausbau LWL-Netz für Dritte" "Kostenerstattungen Investitionen (pri. Unternehmen)"
2.500 € aus IA P1262499901E Kostenart 51590080	"Ausbau LWL-Netz für Dritte" "Kostenerstattungen Investitionen (übr. Bereiche)"
211.242 € aus IA P1262500002U Kostenart 69926400	"Erweiterung der Brandmeldeempfangsanlage" "Hochbaumaßnahmen"
68.567 € aus IA P1262300001U Kostenart 69926640	"Ausbau städtisches Fernmeldenetz/Pauschale" "Aufwendungen für Baumaßnahmen Datenleitungen"

Datum: 07.05.2021

4. 213300 "HVE Schule & Sport - Grund-/Mittelschulen"

210.721 € bei IA C2130318022B Kostenart 62320002	"Schnieglinger Str. 38: Erneuerung Fenster" "Gebäudeunterhalt (640/Einzelmaßnahmen)"
---	---

Deckung:

210.721 € bei IA C1110319034B Kostenart 62320002	"Naturfreundehaus: Sanierung Dach/Fassade/Fenster" "Gebäudeunterhalt (640/Einzelmaßnahmen)"
---	--

Datum: 26.04.2021

5. 547000 "Bereitstellung einer U-Bahninfrastruktur"

4.225.434 € bei 547000 Kst. L547000001 Kostenart 62550800	"U-Bahninfrastruktur" "Erstattungen an die VAG"
--	--

Deckung:

4.225.434 € aus 612100 Kst. L612100999 Kostenart 63125800	"Sonstige Zentrale Ansätze" "Zuschuss an den übrigen Bereich Art 5"
--	--

Datum: 07.05.2021

Haushaltsjahr 2021

365302 "HVE Schule & Sport - Komm. Kinderhorte"

263.000 € bei IA E3650106901U "Wandererstr. 170: Neubau Hort (5), AUR (4)"
Kostenart 69926401 "Hochbaumaßnahmen (640)"
-Verpflichtungsermächtigung für das HJ 2022-

Deckung:

263.000 € aus IA E1110108400U "Städtisches Schulungszentrum"
Kostenart 69926401 "Hochbaumaßnahmen (640)"
-Verpflichtungsermächtigung für das HJ 2022-

Datum: 26.04.2021

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Stadtplanungsausschuss	10.06.2021	öffentlich	Gutachten
Stadtrat	23.06.2021	öffentlich	Beschluss-Auflage

Betreff:

**Zeitgemäße Aktualisierung der Nürnberger Kinderspielplatzsatzung
Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 21.04.2021**

Anlagen:

Antrag_ Kinderspielplatzsatzung_SPD
Sachverhalt
Satzungsentwurf

Sachverhalt (kurz):

Die KSpS von 1991 muss dringend aktualisiert werden und auf den aktuellen rechtlichen und technischen Standard gebracht werden.

Die Anforderung an die Gestaltung und insbesondere die Begrünung wurden erhöht, um für alle Hausbewohner gut nutzbare Außenbereiche zu schaffen Kernziel ist dabei, Spielplatzflächen so zu gestalten, dass sie auch den Anforderungen des demografischen Wandels gerecht werden. Der zunehmenden Bedeutung von Spielflächen für die Grüninfrastruktur trägt das Gebot „Spielplatz vor Stellplatz“ (GaStS) Rechnung, gleichzeitig werden mit der Novelle auch grünordnerische Ziele der Klimaanpassung neu definiert..

Von 2008 bis 2021 war eine Kinderspielplatz-Ablösung rechtlich ausgeschlossen und wurde erst mit der BayBO-Novelle zum 01.02.2021 wieder eingeführt. Das derzeit hierfür geltende stadtinterne Verfahren soll erheblich vereinfacht und auf pauschalierte Beträge pro m² Kinderspielplatzfläche umgestellt werden, um auch im Genehmigungsfreistellungsverfahren und im vereinfachten Verfahren mit der Genehmigungsfiktion zeitliche Konflikte zu reduzieren.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Ablösung soll umgestellt werden auf einen pauschalierten Kostenbeitrag pro m² Kinderspielplatzfläche für zwei Zonen analog der Stellplatzsatzung (innerhalb und außerhalb des Rings B4R).

(→ weiter bei 2.)

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

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Ref. I/II/Stk

SÖR, UwA, J, Stpl

Gutachtenvorschlag (AfS 10.06.2021):

Der Stadtplanungsausschuss begutachtet den beiliegenden Entwurf der Kinderspielplatzsatzung – KSpS und empfiehlt dem Stadtrat, diese Satzung zu erlassen.

Beschlussvorschlag (StR 23.06.2021):

Gemäß Gutachten des Stadtplanungsausschusses vom 10.06.2021 wird der Erlass der beiliegenden Kinderspielplatzsatzung - KSpS beschlossen.

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus
90403 Nürnberg



AFS

OBERBÜRGERMEISTER		
21. APR. 2021		
/.....Nr.		
VI	1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
3. BM V	2 X zur V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
		5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Kopie: Ref-I/IV, Fu, VII

Nürnberg, 21. April 2021
Antragstellerin: Arabackyj

Zeitgemäße Aktualisierung der Nürnberger Kinderspielplatzsatzung

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die ausreichende Verfügbarkeit von geeigneten sowie sinnvoll ausgestatteten Spielplätzen ist eine wichtige städtische Aufgabe. Die konkreten Möglichkeiten der Ausstattung und Ausgestaltung von Spielplätzen ist in Nürnberg durch die Kinderspielplatzsatzung (KSpS) geregelt. Da die Satzung allerdings in die Jahre gekommen ist, sollte diese aus unserer Sicht dringend überarbeitet und entsprechend aktueller Herausforderungen angepasst werden.

Durch die Novellierung der Bayerischen Bauordnung im Januar 2021 bestehen auch für die Stadt Nürnberg neue Möglichkeiten einer zeitgemäßen Aktualisierung ihrer Kinderspielplatzsatzung. Hierbei können konkrete Verbesserungen für die Ausstattung von Spielplätzen in unserer Stadt geklärt und ermöglicht werden. Wir wollen deshalb, dass diese Gestaltungsmöglichkeiten nun auch im Sinne von Kindern, Jugendlichen und Familien zielgerichtet genutzt werden.

Die SPD-Stadtratsfraktion stellt daher im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

- Die Verwaltung prüft, welche konkreten und zeitgemäßen Verbesserungen in die städtische Kinderspielplatzsatzung aufgenommen werden können. Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:
 - Normung, Qualität der Spielgeräte
 - Eingrünung
 - Primat „Spielplatz vor Stellplatz“
 - Nachhaltigkeit der Nutzung
- Die Verwaltung berichtet hierzu im zuständigen Ausschuss.

Mit freundlichen Grüßen



Thorsten Brehm
Fraktionsvorsitzender



Claudia Arabackyj
stv. Fraktionsvorsitzende

Zeitgemäße Aktualisierung der Nürnberger Kinderspielplatzsatzung

Sachverhalt:

Das Planungs- und Baureferat hat im Feriausschuss am 03.03.2021 über die Novelle der Bayerischen Bauordnung (BayBO) berichtet, die am 01.02.2021 in Kraft getreten ist. Auszug zum Thema Kinderspielplätze:

„Kinderspielplätze: Aktualisiert wurde das Recht der Gemeinden, Satzungen über die Gestaltung, die Art des Nachweises und jetzt auch wieder die Ablösung zu erlassen. Diese finanziellen Mittel können nun für die Herstellung oder Unterhaltung örtlicher Kinder- oder Jugendfreizeiteinrichtungen verwendet werden, also nicht nur für öffentliche Kinderspielplätze. Infolgedessen kann und muss die Kinderspielplatzsatzung der Stadt auf den neuen Stand gebracht werden.“

Es muss also nach Inkrafttreten der neuen Satzung bei der Ablösung nicht mehr der derzeit komplizierte Weg über eine Abweichung und einen Dispensvertrag gegangen werden. Im Grundsatz hat der Bauherr gemäß BayBO (und in Anlehnung an Art. 47 BayBO (Stellplätze)) ein Wahlrecht, wie er seinen Kinderspielplatz-Nachweis erfüllt. Die Stadt kann aber per Satzung eine „Reihung“ vorgeben. Hier soll die tatsächliche Herstellung von Spielplätzen Vorrang vor einer Ablösung haben.

Der anhängende Entwurf für eine neue Kinderspielplatzsatzung wurde mit den beteiligten Fachdienststellen J, SÖR, UwA, Stpl und Stk abgestimmt und von RA abschließend begutachtet. Die bisher in der Vollzugsanweisung zur KSpS (VA, 630.405) geregelten Sachverhalte wurden weitestgehend in den Satzungstext übernommen, so dass die VA aufgehoben werden kann (Deregulierung).

In § 1 Abs. 2 soll noch einmal der Vorrang von Kinderspielplätzen vor Kfz-Stellplätzen geregelt werden (s. a. § 2 Abs. 5 Stellplatzsatzung - 630.746).

In § 2 wurden die allgemeinen Anforderungen aktualisiert, problematische Bepflanzungen untersagt und darauf hingewirkt, dass die Außenanlagen eine gute Aufenthaltsraumqualität bekommen müssen, die für die Hausbewohner auch dann einen Gewinn darstellt, wenn Kinder „nur“ zu Besuch sind oder zeitweise keine Kinder in der Anlage wohnen sollten (Anpassung an den demografischen Wandel).

In § 3 Abs. 1 steht der Vorrang der tatsächlichen Herstellung auf dem Baugrundstück, in Abs. 3 die Forderung nach einer dinglichen Sicherung, also einer beschränkten persönlichen Dienstbarkeit zugunsten der Stadt, bei einem Nachweis auf einem Grundstück in der Nähe, um einen privatrechtlichen Verkauf und damit unter Umständen den „Untergang“ des Spielplatzes verhindern zu können. Diese Anforderung wurde aus der früheren VA übernommen.

In § 4 wurde die Berechnung der notwendigen Fläche des Kinderspielplatzes vereinfacht und nach oben angepasst. In Abs. 2 wurden die nicht anzurechnenden Nutzungen im Wesentlichen aus der früheren Regelung übernommen und etwas verschärft („spielplatzfreie“ Microappartements nun mit maximal 30 m² statt bisher 50 m² Fläche). Nicht angerechnet werden sollen nur noch Erdgeschosswohnungen mit Gartenflächen von mindestens 30 m², damit entfällt die Abzugsmöglichkeit von Wohnungen mit ebenerdigen Terrassen, Dachterrassen und Balkonen. In der Summe sind die Anforderungen geringfügig höher und damit kinderfreundlicher gestaltet.

In § 5 wurden die technischen Anforderungen (Normenverweise) aktualisiert.

In § 7 Ablösung wird zur Vereinfachung auf einen pauschalierten Ablösebetrag pro m² Spielplatzfläche und auf eine Differenzierung nach Zonen umgestellt. Diese sollten analog der Stellplatzsatzung gebildet werden, also Zone 1 innerhalb und Zone 2 außerhalb des Rings der B4, wobei es in Zone 2 wohl auch weiterhin nur in sehr seltenen Fällen überhaupt zu einer Ablösung kommen sollte. Der Ablösebetrag pro m² Kinderspielplatzfläche wird in der Zone 1 bei 1.800 Euro, in der Zone 2 bei 1.000 Euro liegen. Die Höhe des Ablösebetrags orientiert sich wie bisher nicht nur an den Herstellungs- und Unterhaltskosten, sondern auch an den Grundstückswerten, die in der Zone 2 niedriger sind als in der Zone 1. Bei den Dispensverträgen der letzten fünf Jahre gab es eine relativ große Streuung der Beträge pro m² Kinderspielplatzfläche, durchschnittlich lagen sie bei 1.581 Euro. Unter Berücksichtigung der Verkehrswertsteigerungen der letzten Jahre sind 1.800 Euro/m² in der Zone 1 und 1.000 Euro/m² in der Zone 2 angemessen.

In § 8 Abs. 2 soll die Wohnraumversorgung der Bevölkerung durch nachträglichen Dachgeschossausbau gefördert werden, indem in diesen Fällen auf den Nachweis eines Kinderspielplatzes und damit unter Umständen auch auf die Ablösung verzichtet wird. Diese Regelung kann auch die Genehmigungsfreistellung nach Art. 58 Abs. 1 und Abs. 2 BayBO 2021, also im Geltungsbereich eines qualifizierten Bebauungsplans nach § 30 Abs. 1 BauGB als auch neu im § 34 BauGB-Bereich, und im vereinfachten Genehmigungsverfahren nach Art. 59 BayBO den Umgang mit der Genehmigungsfiktion nach Art. 68 Abs. 2 BayBO erleichtern.

Eine vergleichbare Regelung soll auch bei der nächsten Änderung der Stellplatzsatzung vorgenommen werden.

In § 9 soll erstmals eine Ordnungswidrigkeiten-Vorschrift aufgenommen werden.

Satzung über Kinderspielplätze (Kinderspielplatzsatzung – KSpS)

Vom

Die Stadt Nürnberg erlässt auf Grund von Art. 81 Abs. 1 Nr. 3 der Bayerischen Bauordnung (BayBO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. August 2007 (GVBl S. 588), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2020 (GVBl. S. 663), folgende Satzung:

Inhaltsübersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Allgemeine Anforderungen
- § 3 Lage des Kinderspielplatzes
- § 4 Größe des Kinderspielplatzes
- § 5 Beschaffenheit und Ausstattung des Kinderspielplatzes
- § 6 Betrieb und Unterhalt
- § 7 Ablösung
- § 8 Abweichungen
- § 9 Ordnungswidrigkeiten
- § 10 Inkrafttreten

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Satzung gilt für private Kinderspielplätze im Sinne des Art. 7 Abs. 3 Satz 1 BayBO. Sie sind bei der Errichtung, Änderung oder Nutzungsänderung von Gebäuden mit oder zu mehr als drei Wohnungen nachzuweisen.

(2) Notwendige Kinderspielplätze sind vorrangig vor Kfz-Stellplätzen nach Art. 47 BayBO herzustellen.

(3) Regelungen in Satzungen nach dem Baugesetzbuch gehen den Bestimmungen nach dieser Satzung vor.

§ 2 Allgemeine Anforderungen

(1) Kinderspielplätze sollen von Bäumen beschattet, windgeschützt und gegen öffentliche Verkehrsflächen sowie andere Anlagen wie Stellplätze, Lüftungsauslässe von Tiefgaragen oder Standplätze für Abfallbehälter ausreichend abgeschirmt angelegt werden. Sie müssen gefahrlos und barrierefrei erreichbar und nutzbar sein. Sie sollten von möglichst vielen Wohnungen einsehbar und in Rufweite liegen.

(2) Kinderspielplätze müssen für Kleinkinder in der Altersgruppe bis zu 6 Jahren und für Kinder von sechs bis zwölf Jahren geeignet, dementsprechend gegliedert und ausgestattet sein.

(3) Kinderspielplätze sind mit Sträuchern einzugrünen und ab einer Größe von mehr als 100 m² zu durchgrünen. Zur Schattenspendung sollen geeignete, standortgerechte Laubbäume mit der Pflanzqualität „Hochstamm“ mit einem Stammumfang von mindestens 18 bis 20 cm, Sträucher mit einer Höhe von 100 bis 150 cm, zweimal verpflanzt, gepflanzt werden.

(4) Die Gestaltung mit Pflanzen hat so zu erfolgen, dass der Verzehr oder direkte Kontakt zu Pflanzen oder Pflanzenteilen zu keinen erheblichen Gefährdungen führen kann.

(5) Die Kinderspielplätze sollen eine gute Aufenthaltsqualität für die Hausbewohner erhalten, auch wenn zeitweise keine Kinder in den Häusern leben sollten.

§ 3

Lage des Kinderspielplatzes

(1) Der Kinderspielplatz soll vorrangig auf dem Baugrundstück errichtet werden.

(2) Auf einem anderen Grundstück in der Nähe des Baugrundstücks darf der Kinderspielplatz nur angelegt werden, wenn dieses geeignet ist. Der Spielplatz muss beaufsichtigt und verkehrssicher erreicht werden können. Die fußläufige Entfernung vom Baugrundstück darf bei Spielplätzen für Kinder in der Altersgruppe bis zu sechs Jahren in der Regel 100 m, bei Spielplätzen für Kinder der Altersgruppe von sechs bis zwölf Jahren in der Regel 300 m nicht überschreiten.

(3) Können Kinderspielplätze nicht auf dem Baugrundstück hergestellt werden, so sind Bestand und Nutzung durch eine beschränkte persönliche Dienstbarkeit zugunsten der Stadt Nürnberg zu sichern. Dies gilt auch dann, wenn der Bauherr Eigentümer des betreffenden Grundstücks ist.

§ 4

Größe des Kinderspielplatzes

(1) Die Fläche des Kinderspielplatzes muss mindestens 7 m² je 100 m² Gesamtwohnfläche, jedoch mindestens 60 m² betragen. Davon ist mindestens die Hälfte der Fläche als Spielfläche für Kleinkinder auf dem Baugrundstück herzustellen.

(2) Bei der Ermittlung der Gesamtwohnfläche werden Wohnungen nicht angesetzt, für die ein Kinderspielplatz wegen der Art der Wohnung nicht erforderlich ist. Hierzu zählen insbesondere Microappartements unter 30 m² Wohnfläche, Boardinghäuser, Lehrlings- oder Altenwohnheime oder geförderte Altenwohnungen. Darüber hinaus sind auch die Wohnungen nicht anzusetzen, denen Gartenflächen mit mindestens 30 m² unmittelbar und ausschließlich zugeordnet sind.

§ 5

Beschaffenheit und Ausstattung der Kinderspielplätze

(1) Kinderspielplätze sind mit einer abgegrenzten Sandspielfläche von mindestens 1 m² je Wohnung, jedoch in einer Mindestgröße von 10 m², auszustatten. Der Sand ist auf durchlässigem Untergrund in einer Höhe von mindestens 0,40 m zu schütten.

(2) Kinderspielplätze für mehr als fünf Wohnungen sind außerdem mit einem Gerätespielplatz auf weichem Untergrund (zum Beispiel Sand, Hackschnitzel oder dauerelastischem Fallschutzbelag) mit mindestens einer Spielfunktion, ab 10 Wohnungen mit mindestens drei Spielfunktionen und ab 15 Wohnungen mit mindestens sechs Spielfunktionen auszustatten. Als Spielfunktionen kommen insbesondere Rutschen, Wippen, Schaukeln, Klettergeräte und -einrichtungen, Balken, Taue, Brücken, Recks und Hangelgeräte in Betracht. Die Anforderungen der DIN 18034-1 „Spielplätze und Freiräume zum Spielen – Teil 1: Anforderungen für Planung, Bau und Betrieb“, sind dabei zu beachten.

(3) Kinderspielplätze für 40 und mehr Wohnungen sollen neben Bereichen für Spiele im Sand und an Geräten zusätzlich eine befestigte Fläche für Ballspiele oder Tischtennis erhalten. Alternativ hierzu ist die Einrichtung eines Bereiches für Bau- und Werkspiele möglich.

(4) Kinderspielplätze sind mit mindestens drei ortsfesten Sitzgelegenheiten und mindestens einem ortsfesten Behälter für Abfälle auszustatten. Bei Spielplätzen für mehr als fünf Wohnungen ist für je drei weitere Wohnungen eine zusätzliche Sitzgelegenheit zu schaffen.

§ 6 Betrieb und Unterhalt

(1) Kinderspielplätze sind auf Dauer und in einem verkehrssicheren Zustand zu unterhalten. Schadhafte Ausstattungen und Spielgeräte sind unverzüglich instand zu setzen oder zu erneuern.

(2) Eine Grundwartung und -instandhaltung ist mindestens jährlich an allen Geräten durchzuführen. Häufig verwendete Spielgeräte oder Spielgeräte mit hohem Verschleiß sind regelmäßig insbesondere auf hervorstehende Schrauben, lose Absturzsicherungen oder sonstige lose Teile zu kontrollieren. Der Sand ist nach Bedarf auszuwechseln, bei stark bespielten Plätzen soll dies in der Regel einmal jährlich geschehen.

§ 7 Ablösung

(1) Die Verpflichtung zur Anlage eines Kinderspielplatzes kann auch dadurch erfüllt werden, dass vor Erteilung der Baugenehmigung die Kosten für die Herstellung und Unterhaltung von öffentlichen Spielflächen oder anderer Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen gegenüber der Stadt Nürnberg übernommen werden.

(2) Die Kostenübernahme erfolgt durch einen pauschalierten Ablösebetrag.

(3) Der Ablösebetrag beträgt je m² Fläche des Kinderspielplatzes

in der Zone 1: 1.800 Euro,

in der Zone 2: 1.000 Euro.

(4) Die Zone 1 befindet sich innerhalb des Rings der Bundesstraße 4R, somit begrenzt durch: Nordring, Hintermayrstraße, Welslerstraße, Dr.-Gustav-Heinemann-Straße, Cheruskerstraße, Passauer Straße, Marienbader Straße, Ben-Gurion-Ring, Jitzhak-Rabin-Straße, Bayernstraße, Frankenstraße, Ulmenstraße, Dianaplatz, Nopitschstraße, Gustav-Adolf-Straße, Vonder-Tann-Straße, Jansenbrücke, Maximilianstraße und Nordwestring. Die Zone 2 beinhaltet die Flächen außerhalb der Zone 1.

(5) Der Ablösevertrag ist zwischen dem Bauherrn und der Stadt Nürnberg (Bauordnungsbehörde) abzuschließen. Der Ablösebetrag ist vom Bauherrn in einer einmaligen Summe an die Stadt Nürnberg vor der Erteilung der Baugenehmigung zu zahlen.

§ 8 Abweichungen

(1) Die Stadt kann unter den Voraussetzungen des Art. 63 BayBO Abweichungen von den Anforderungen dieser Satzung zulassen.

(2) Wird die Verpflichtung zum Anlegen eines Kinderspielplatzes nur durch eine Änderung oder Nutzungsänderung eines Dachgeschosses in eine Wohnung erstmalig begründet, so besteht keine Verpflichtung zur Anlage eines Kinderspielplatzes. Die Abweichung von der Pflicht zur Anlage eines Kinderspielplatzes gilt für ein solches Vorhaben als erteilt, ohne dass es eines Antrags bedarf.

§ 9 Ordnungswidrigkeiten

Gemäß Art. 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayBO kann mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro belegt werden, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 6 Abs. 1 Satz 2 schadhafte Ausstattungen oder Spielgeräte nicht umgehend instand setzt oder erneuert.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 01.08.2021 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung über Kinderspielplätze (KinderspielplatzS - KSpS) vom 10. Juni 1991 (Amtsblatt S. 201), zuletzt geändert durch Satzung vom 12. November 2001 (Amtsblatt S. 530), außer Kraft.

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit	09.06.2021	öffentlich	Gutachten
Stadtrat	23.06.2021	öffentlich	Beschluss-Auflage

Betreff:
Wahlhelferentschädigungssatzung

Anlagen:
Vermerk des Statistischen Amtes
PrüfungWahlen-Bericht - Auszug sonstiges Wahlpersonal
Wahlhelferentschädigungssatzung neu (Stand 25.05.2021)

Sachverhalt (kurz):

Im Rahmen einer Schwerpunktprüfung durch Rpr wurde das Produkt Wahlen mit Blick auf die Stadtrats- und Oberbürgermeisterwahl 2020 geprüft. Dabei wurde geraten die Entschädigung für das sonstige Wahlpersonal einer Regelung zuzuführen, bei der die dienst- und tarifrechtlichen Belange berücksichtigt sind.

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:

Die Entschädigung wird unabhängig von Diversity-Themen gewährt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Gutachtenvorschlag:

Der Ausschuss begutachtet die beiliegende Satzung über die Entschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit aus Anlass von allgemeinen Wahlen, Volksentscheiden und Bürgerentscheiden (Wahlhelferentschädigungssatzung - WES) und empfiehlt dem Stadtrat, diese Satzung zu erlassen.

Beschlussvorschlag:

Entsprechend dem Gutachten des Ausschusses für Recht, Wirtschaft und Arbeit vom 09.06.2021 wird der Erlass der beiliegenden Satzung über die Entschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit aus Anlass von allgemeinen Wahlen, Volksentscheiden und Bürgerentscheiden (Wahlhelferentschädigungssatzung - WES) beschlossen.

Wahlen, Volks- und Bürgerentscheide;

Änderung der Satzung der Stadt Nürnberg über die Entschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit aus Anlass von allgemeinen Wahlen, Volksentscheiden und Bürgerentscheiden (WahlhelferentschädigungsS - WHEntschS)

- I. Bei Wahlen, Volks- und Bürgerentscheiden werden als Wahlhelfende in erster Linie Mitglieder in Urnen- und Briefwahlvorständen wahrgenommen, welche am Wahlsonntag tagsüber im Wahllokal die Wahlhandlung in den Stimmbezirken betreuen und am Abend die Auszählung des Ergebnisses dort vornehmen.

Darüber hinaus wird aber noch viel Personal für Hintergrundarbeiten benötigt. Beispielhaft sei hier die Entgegennahme und Erfassung der telefonischen Schnellmeldungen, die einzelne Annahme der Wahlunterlagen von 625 Wahlvorständen und die Betreuung der 375 Urnen- und 250 Briefwahlvorstände genannt.

Diese Personen kommen zu einem Teil aus der Stadtverwaltung, zum anderen Teil aber von Extern. Gerade die Einstellung von externem Personal für einen oder zwei Tage über PA ist für die Personen mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden, welcher potentielle Helfer/innen abschreckt.

Deshalb ist es seit Jahrzehnten gängige Praxis, auch die im Hintergrund arbeitenden Personen finanziell wie Beisitzende in einem Wahlvorstand zu behandeln.

Für externe Beisitzende ergibt sich für die kommende Bundestagswahl eine Entschädigung von 90,- EUR. Dieser setzt sich gem. der aktuellen WHEntschS aus der Aufwandsentschädigung für eine/n Beisitzer/in i.H.v. 40,- EUR **und** der Entschädigung für entgangenen Freizeitausgleich i.H.v. 50,- EUR zusammen. Externe können z.B. Studierende oder Beschäftigte in privaten Unternehmen sein. Daraus resultiert, dass sie keinen freien Tag (Wahltag) bekommen können. Deshalb erhalten sie den vorgenannten Betrag von 50,- EUR für entgangenen Freizeitausgleich. Mit diesem Verfahren haben sich in der Vergangenheit externe Helfer/innen für Hintergrundaufgaben auch deswegen finden lassen, weil das Geld am Wahltag unkompliziert gegen Unterschrift in bar ausgezahlt wurde.

Für städtisches Personal, welches mit Hintergrundaufgaben betraut ist, wurde analog der WHEntschS verfahren. Für die kommende Bundestagswahl ergäbe sich eine Aufwandsentschädigung für eine/n Beisitzer/in i.H.v. 40,- EUR **und die Wahlmöglichkeit** zwischen der Entschädigung für entgangenen Freizeitausgleich i.H.v. 50,- EUR oder einem freien Tag.

In seinem Bericht vom 25.03.2021 über die Prüfung der Kommunalwahl 2020 mahnt das Rechnungsprüfungsamt eine Regelung der Entschädigung für das „sonstige Wahlpersonal“ an.

Daraus resultierend ist bei zukünftigen Wahlen das Ehrenamt von der dienst- oder arbeitsrechtlichen Tätigkeit zu trennen und eine entsprechende Ergänzung in der WHEntschS, welche auch die Entschädigungen für sonstiges Wahlpersonal im Sinne der bisherigen Praxis abdeckt, aufzunehmen. Als Grundlage hierfür dient Art. 20a Abs. 1 und 2 der Gemeindeordnung des Freistaats Bayern (BayGO).

II. **Herrn OBM** m.d.B. den Vorgang als TOP im Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit für den 09.06.2021 anzumelden und weiterhin für die Stadtratssitzung am 23.06.2021

III. **StA/Wahlamt**

Nürnberg, den 26.05.2021

Amt für Stadtforschung und Statistik/Wahlamt



(7011)

140-14.28.04-2/1/5

JA 2020 - Prüfung - Wahlen insbesondere Einnahmen und Ausgaben - StA - 121201
 hier: Begleitvermerk - Prüfungsbericht

I. Im Rahmen einer Schwerpunktprüfung wurde das Produkt 121201 Wahlen – insbesondere die Einnahmen und Ausgaben der Stadtrats- und Oberbürgermeisterstichwahl – beim Amt für Stadtforschung und Statistik geprüft. Untersucht wurden hauptsächlich die Einnahmen und Ausgaben, Vergaben und Verträge.

In der Anlage erhalten Sie den Prüfungsbericht. Ein Abdruck zur Entnahme wurde beigelegt.

II. StA mit der Bitte um Kenntnisnahme und Stellungnahme zu den Punkten 3.3.3, 3.3.4, 3.4 (BBS), 3.5.1 und 3.5.2

III. Rpr

Nürnberg, 24.03.2021
 Rechnungsprüfungsamt
 I. V.

gez. Clemens (59 68)
 (Unterschrift liegt elektronisch vor)

Schi

Amt für Stadtforschung und Statistik	
Eing.: 29. MRZ. 2021	
An	z.K. z. w.V.
z.A.	Rückspr. Antw. Entw.

Bericht
über die Prüfung des Jahresab-
schlusses 2020 des Produktes
121201 Wahlen - insbesondere die
Einnahmen und Ausgaben der
Stadtrats- und Oberbürgermeister-
stichwahl beim Amt für Stadtfor-
schung und Statistik



Auszug:

3.3.4 Entschädigungen für sonstiges Wahlpersonal

Gemäß Nr. 10.1.2 GLkrWBek nehmen Gemeindebedienstete, soweit sie dienst- oder arbeitsrechtlich tätig sind, kein Ehrenamt wahr. Die Wahlhelferentschädigungssatzung sieht eine Entschädigung nur für ehrenamtliche Wahlvorstandsmitglieder vor.

Am Wahlsonntag wird für Hintergrundtätigkeiten (Wahlvorstandseinteilung, Transportdienste, Entgegennahme der Schnellmeldungen, etc.) Personal eingesetzt, das nach Kenntnisstand Rprs dienst- oder arbeitsrechtlich tätig wird. Das interne Personal schreibt die Arbeitsstunden auf. Beamte erhalten für den Wahlsonntag eine Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten, die nicht ausbezahlt, sondern in zusätzliche Arbeitsstunden umgerechnet wird, Angestellte bekommen Zeitzuschläge. Darüber hinaus erhält dieser Personenkreis einen Betrag in Höhe von 70 EUR. Die Gewährung der 70 EUR erfolgt in Anlehnung an die Entschädigung für einen Beisitzer eines Wahlvorstandes, um einen Anreiz für die Ausübung von Hintergrundtätigkeiten am Wahlsonntag zu schaffen. Externe Mitarbeiter erhalten ebenfalls 70 EUR und 50 EUR für den entgangenen Freizeitausgleich.

Das sonstige Wahlpersonal ist kein Mitglied eines Wahlvorstandes und nimmt kein Ehrenamt wahr. Die Wahlhelferentschädigungssatzung ist deshalb so nicht einschlägig. Sonstige Regelungen wie ein entsprechender Beschluss des Stadtrates oder des POA konnten uns nicht vorgelegt werden.

Aus Sicht Rprs ist die Gewährung der Entschädigung in Höhe von 70 EUR für das sonstige Wahlpersonal (intern und extern) einer Regelung zuzuführen, wobei die dienst- und tarifrechtlichen Belange zu berücksichtigen sind.

Satzung über die Entschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit aus Anlass von allgemeinen Wahlen, Volksentscheiden und Bürgerentscheiden (Wahlhelferentschädigungssatzung – WES)

Vom

Die Stadt Nürnberg erlässt auf Grund von Art. 23 Satz 1 und Art. 20a Abs. 1 Satz 2 der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. August 1998 (GVBl. S. 796), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 9. März 2021 (GVBl. S. 74), folgende Satzung:

Inhaltsübersicht:

- § 1 Entschädigung
- § 2 Entschädigung für sonstiges Wahlpersonal
- § 3 Inkrafttreten

§ 1 Entschädigung

- (1) Wahlvorstandsmitglieder erhalten eine Entschädigung. Diese beträgt
1. einmalig für die wahrgenommene Funktion als
 - a) Wahlvorsteherin oder Wahlvorsteher sowie
Schriftführerin oder Schriftführer 30,-- €,
 - b) deren Stellvertreterin oder Stellvertreter 20,-- €,
 - c) Beisitzerin oder Beisitzer 10,-- €;
 2. zusätzlich je Wahl für
 - a) die unter Nr. 1 Buchst. a) und b) Genannten
 - bei der Europawahl 40,-- €,
 - bei der Bundestagswahl 40,-- €,
 - bei der Landtagswahl 35,-- €,
 - bei der Bezirkswahl 35,-- €,
 - bei der Stadtratswahl 35,-- €,
 - bei der Oberbürgermeisterwahl 35,-- €,
 - bei anderen Wahlen oder Abstimmungen 40,-- €;
 - b) die unter Nr. 1 Buchst. c) Genannten
 - bei der Europawahl 30,-- €,
 - bei der Bundestagswahl 30,-- €,
 - bei der Landtagswahl 30,-- €,
 - bei der Bezirkswahl 30,-- €,
 - bei der Stadtratswahl 30,-- €,
 - bei der Oberbürgermeisterwahl 30,-- €,
 - bei anderen Wahlen oder Abstimmungen 30,-- €;
 3. für die Abholung von Wahlunterlagen vom Wahlamt 20,-- €;
 4. für die Überbringung von Wahlunterlagen zum Wahlamt 10,-- €.

Bei miteinander verbundenen Wahlen, Volksentscheiden und Bürgerentscheiden werden nur die Beträge gemäß Satz 2 Nr. 2 jeweils gesondert berechnet.

(2) Wahlvorstandsmitglieder, denen von ihrem Dienstherrn oder Arbeitgeber für den in Nürnberg geleisteten Wahldienst kein freier Tag gewährt wird, erhalten zusätzlich zu der in Abs. 1 genannten Entschädigung einen Betrag von 50,-- €. Wahlvorstandsmitgliedern, die bei der Stadt beschäftigt sind, steht dieser Betrag dann zu, wenn sie auf den freien Tag verzichten haben.

§ 2

Entschädigung für sonstiges Wahlpersonal

Personen, die keinem Wahlvorstand angehören, bei einer Wahl aber Hintergrundarbeiten verrichten und hierbei nicht dienst- oder arbeitsrechtlich tätig sind, erhalten eine Entschädigung nach den für Beisitzerinnen und Beisitzer geltenden Regelungen des § 1.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung über die Entschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit aus Anlass von allgemeinen Wahlen, Volksentscheiden und Bürgerentscheiden (Wahlhelferentschädigungssatzung – WES) vom 30. September 2019 (Amtsblatt S. 372) außer Kraft.