

# Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und  
Organisationsausschusses

14.09.2021

# Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Tagesordnung -öffentlich-	3
Nachreichung Öffentlich	5
Tischvorlagen Ö	6
Vorlagendokumente	8
* TOP Ö 3 Abarbeitung der Rückstände in Dienststellen mit Publikumsverkehr	8
Bericht BDR/007/2021	8
Bericht über die Abarbeitung der Rückstände BDR/007/2021	12
Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 13.07.2021 BDR/007/2021	28
TOP Ö 4 Elektronische Rechnungsbearbeitung bei der Stadtverwaltung Nürnberg	29
Bericht DIP/004/2021	29
POA Bericht eRechnung DIP/004/2021	32
TOP Ö 5 Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg	41
Bericht PA/073/2021	41
Bericht über die Personalberatung PA/073/2021	44
TOP Ö 6 Freistellung von Mitgliedern der neu gewählten Personalvertretung für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 und der neu gewählten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024	50
Sitzungsvorlage Ref.I/II/037/2021	50
Gutachten Ref.I/II/037/2021	53
* TOP Ö 7 Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie neben der tariflichen Zulage für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt bis 31.12.2022	61
Sitzungsvorlage PA/070/2021	61
Gutachten PA/070/2021	65
Stellungnahme des PR Ref. III und GPR vom 13.09.2021 - T I S C H V O R L A G E -	71
* TOP Ö 8 Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise	80
Bericht PA/071/2021	80
Gutachten PA/071/2021	83
Anlage 1 PA/071/2021	86
Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, DIE GRÜNEN PA/071/2021	89
Stellungnahme des GPR vom 08.06.2021 PA/071/2021	90
Stellungnahme des GPR - Aktualisiert -	92
Stellungnahme der Gleichstellungsstelle vom 08.09.2021 - T I S C H V O R L A G E -	95
Stellungnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung vom 09.09.2021 - T I S C H V O R L A G E -	97
TOP Ö 9 Einführung von Fahrradleasing nach dem TV Fahrradleasing bei der Stadt Nürnberg	99
Bericht PA/072/2021	99
Bericht zur Einführung von Fahrradleasing PA/072/2021	102
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 03.05.2021 PA/072/2021	104

# TAGESORDNUNG

---

## Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

---



## Sitzungszeit

Dienstag, 14.09.2021, 15:00 Uhr

---

## Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

---

## TAGESORDNUNG

### Öffentliche Sitzung

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>3. Abarbeitung der Rückstände in Dienststellen mit Publikumsverkehr</b><br/><b>Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 13.07.2021</b></p> <p>König, Marcus<br/>Unterlagen werden nachgereicht</p>   | <p>Bericht<br/>BDR/007/2021</p>        |
| <p><b>4. Elektronische Rechnungsbearbeitung bei der Stadtverwaltung Nürnberg</b><br/><b>hier: Abschlussbericht über die erfolgte Einführung der eRechnung</b></p> <p>König, Marcus</p>   | <p>Bericht<br/>DIP/004/2021</p>        |
| <p><b>5. Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg</b></p> <p>Riedel, Harald</p>  | <p>Bericht<br/>PA/073/2021</p>         |
| <p><b>6. Freistellung von Mitgliedern der neu gewählten Personalvertretung für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 und der neu gewählten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024</b></p> <p>Riedel, Harald</p>   | <p>Beschluss<br/>Ref.I/II/037/2021</p> |
| <p><b>7. Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie neben der tariflichen Zulage für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt bis 31.12.2022</b></p> <p><b>hier: Tarifabschluss 2020 sowie Beschluss des Ferienausschusses vom 27.01.2021</b></p> <p>Riedel, Harald</p> | <p>Beschluss<br/>PA/070/2021</p>       |

- 8. Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise**

Bericht  
PA/071/2021

**Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis90/DIE GRÜNEN vom 25.02.2021**

Riedel, Harald

- 9. Einführung von Fahrradleasing nach dem TV Fahrradleasing bei der Stadt Nürnberg**

Bericht  
PA/072/2021

**Bezug: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 03.05.2021**

Riedel, Harald

- 10. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 20.07.2021, öffentlicher Teil**



Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder  
des Personal- und Organisationsausschusses

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

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

Datum: 06.09.2021

**NACHREICHUNG**  
**ZUR SITZUNG**  
**DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 14.09.2021**

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

**Öffentliche Sitzung**

3. **Abarbeitung der Rückstände in Dienststellen mit  
Publikumsverkehr  
Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 13.07.2021** Bericht

König, Marcus

8. **Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund  
Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge  
der Corona-Krise  
Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis90/DIE  
GRÜNEN vom 25.02.2021** Bericht

Hier:

Aktualisierte Stellungnahme des Gesamtpersonalrates vom 15.06.2021  
bzw. 31.08.2021

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

gez.

Christian Vogel  
3. Bürgermeister



Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder  
des Personal- und Organisationsausschusses

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

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

Datum: 13.09.2021

## TISCHVORLAGEN

### ZUR SITZUNG

#### DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 14.09.2021

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

#### Öffentliche Sitzung

7. **Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie neben der tariflichen Zulage für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt bis 31.12.2022** Beschluss

**hier: Tarifabschluss 2020 sowie Beschluss des Ferienausschusses vom 27.01.2021**

Hier:

Stellungnahme des PR Ref. III und des Gesamtpersonalrats vom 13.09.2021

Riedel, Harald

8. **Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise** Bericht

**Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis90/DIE GRÜNEN vom 25.02.2021**

Hier:

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle vom 08.09.2021

- T I S C H V O R L A G E -

Stellungnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung vom  
09.09.2021  
- T I S C H V O R L A G E -

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcus König', with a stylized flourish extending downwards from the end of the name.

Marcus König  
Oberbürgermeister



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Abarbeitung der Rückstände in Dienststellen mit Publikumsverkehr  
Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 13.07.2021**

**Anlagen:**

Bericht über die Abarbeitung der Rückstände  
Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 13.07.2021

**Bericht:**

Die SPD-Stadtratsfraktion hat die Verwaltung um einen Bericht über den aktuellen Stand der Terminvergaben in den Ämtern mit Publikumsverkehr, die aktuellen Wartezeiten für besonders wichtige Dienstleistungen, die geplanten Maßnahmen zur Abarbeitung der aufgelaufenen Bearbeitungsrückstände sowie die Konzepte zur Rückkehr zu einem regulären Besucherverkehr in den betroffenen Dienststellen gebeten. Ferner soll über die aktuellen Erfahrungen mit den digitalen Dienstleistungen der Verwaltung und mit dem Sparkassenmodell berichtet werden.

Vor dem Hintergrund des ständigen Wandels, dem die Regelungen rund um die Pandemie unterworfen sind und den Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten des Kundenkontakts wird über die aktuelle Situation berichtet.

Sollten sich in der Zeit zwischen der Erstellung der Vorlage und der Sitzung des POA gravierende Änderungen ergeben, wird in der Sitzung mündlich darüber berichtet.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

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

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

### 2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

### 3. Diversity-Relevanz:

- Nein  
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Berichtsteile betreffen verschiedenste Personengruppen.

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

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

**Ref. V**



011-00.30.40-1/1/1

**Abarbeitung der Rückstände in Dienststellen mit Publikumsverkehr**

Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 13.07.2021

I. 1. Ausgangssituation

Seit gut eineinhalb Jahren prägen die wechselnden Regelungen rund um die Pandemiesituation den Arbeitsalltag, auch in den Publikumsdienststellen der Stadt Nürnberg. Ohne an dieser Stelle im Detail darauf einzugehen, mussten Abstandregelungen, Maximalbelegungen, Maskenpflicht, Home-Office-Pflicht etc. umgesetzt und praktiziert werden. Gerade in den räumlich teils sehr beengten dezentralen Bürgerämtern Nord, Ost und Süd führte dies auch zu einer Reduzierung der Schalterkapazität.

Zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde vom offenen Parteiverkehr auf Terminvereinbarung umgestellt. Zudem wurden die Räumlichkeiten mit Schutzscheiben ausgestattet, Desinfektionsmittelspender aufgestellt, Laufwege markiert, in Wartebereichen die Zahl der Sitzplätze verringert, einzelne Schalter bei zu geringem Abstand gesperrt und vieles andere mehr.

In vielen Bereichen ist bei den Publikumsdienststellen kein Home-Office möglich bzw. nur eingeschränkt, überwiegend im Back-Office-Bereich, praktizierbar. Um im Falle von COVID19-Infektionen die Arbeitsfähigkeit sicher stellen zu können wurden zudem organisatorische Maßnahmen wie beispielsweise Gruppentrennung, teilweise im Schichtbetrieb (bei gleichzeitiger Ausweitung der Öffnungszeiten), getroffen.

Diese grob skizzierte Situation führte zu Veränderungen bei der Performance der Leistungserbringung, aber auch bei der Nachfrage für bestimmte Leistungen. Die Fallzahlen für klassische Parteiverkehrsleistungen stellen sich vor diesem Hintergrund folgendermaßen dar:

	<i>bearbeitete Anträge jeweils Mai - August des Jahres</i>		
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Personalausweise und Reisepässe (BAM)	30.381	22.748	32.262
Personalausweise und Reisepässe (BA/NOS)	10.359	7.329	9.148
Beurkundungen <sup>1</sup> (BAM - Standesamt)	12.726	11.261	11.579
Beurkundungen <sup>1</sup> (BA/NOS)	1.388	1.256	1.696
Kfz-Zulassungen (OA)	19.279	16.829	18.105
Kfz-Zulassungen (BA/NOS)	13.795	11.894	12.115
Führerscheine (OA)	8.877	6.767	8.692
Führerscheine (BA/NOS)	1.732	620	760
Gewerbemeldungen <sup>2</sup> (OA)	3.369	2.842	3.044
Gewerbemeldungen <sup>2</sup> (BA/NOS)	70	241	249

Zum Vergleich wurden die Zeiträume im „normalen“ Jahr 2019, in dem von der Pandemie geprägten Jahr 2020 sowie die aktuelle Situation im Jahr 2021 herangezogen.

<sup>1</sup> Geburten, Sterbefälle, Eheschließungen, Folgebeurkundungen, Anmeldungen der Eheschließung und Erklärungen (Vaterschafts-  
anerkennungen, Namenserkklärungen und Kirchenaustritte)

<sup>2</sup> Gewerbeanmeldung, Gewerbeummeldung, Gewerbeabmeldung

Insbesondere die Nachfrage nach Personalausweisen und Reisepässen ist aktuell, wohl aufgrund der Besserung der Pandemiesituation und der damit verbundenen größeren Freizügigkeit und Reiselust sehr groß. Auch ein gewisser Nachholeffekt von in den letzten Monaten nicht erneuerten Ausweisen dürfte eine Rolle spielen.

Ähnliches gilt im Bereich des Führerscheinwesens nach der Wiedereröffnung der Fahrschulen und dem Auslaufen zahlreicher, gesetzlich vorgesehener Erleichterungen zur Verlängerung ausländischer Führerscheine auf Grund der Corona-Pandemie. Die Kfz-Zulassungszahlen bilden dagegen insbesondere die konjunkturelle Lage ab.

Im Bereich der Beurkundung von Geburten (Mai-Aug. 2019: 2.661 Geburten, 2020: 2.759 Geburten und 2021: 2.937 Geburten) ist ebenfalls eine Steigerung zu beobachten.

Die dargestellten Fallzahlen zeigen, dass - trotz der beschriebenen, im Berichtszeitraum noch vorhandenen Corona-Restriktionen - die Bearbeitungszahlen hoch liegen und kaum zurück gegangen bzw. gestiegen sind. Die Zahlen zeigen jedoch die bearbeiteten Anträge und nicht die Nachfrage nach der jeweiligen Leistung. Diese war insbesondere im Bereich Personalausweise und Reisepässe noch deutlich höher.

Neben den beschriebenen Auswirkungen der Corona-Pandemie kommen aktuell zudem neue oder erweiterte Aufgabenstellungen auf die Bürgerdienststellen zu:

So müssen beispielsweise seit 01.08.2021 verpflichtend Fingerabdrücke bei der Beantragung eines neuen Personalausweises genommen werden, für das Projekt „Brücken bauen (Sommerschule)“ wurden geschätzt 500 erweiterte Führungszeugnisse zusätzlich benötigt.

Der Führerscheinstelle steht die Mammutaufgabe bevor, alle unbefristeten Führerscheine sukzessive, d.h. nach Stufen gestaffelt, umzutauschen - so muss aktuell der Umtausch der alten Papier-Führerscheine für die ersten Geburtsjahrgänge<sup>3</sup> bis 19.01.2022 abgeschlossen sein. Von den ursprünglich seitens DiP begutachteten 7,50 Vollkraftstellen (VK) sind aktuell Kapazitäten im Umfang von 4 VK besetzt. Ein Großteil der Anträge auf Führerscheinumtausch der ersten Tranche wird in den nächsten Wochen eingehen. Zur fristgerechten Abarbeitung dieser Anliegen ist OA auf die Vorabbesetzung der für den Haushalt 2022 zu schaffenden Stellen im Umfang von 3 VK bereits im Herbst 2021 angewiesen.

Ganz aktuell stehen die Bundestagswahlen und die Erstellung der Wahlregister, ein Volksbegehren und evtl. ein Volksentscheid zudem der Zuzug neuer Auszubildender und Studierender nach Nürnberg traditionell zum/im September auf der Agenda. Darüber hinaus sind vor allem die Bürgerdienststellen in besonderer Weise von der digitalen Transformation und dem Pflichtprogramm des Onlinezugangsgesetzes (OZG) betroffen.

Bei den publikumsintensiven Sozialdienststellen der Stadt Nürnberg (SHA, J) und dem Jobcenter Nürnberg-Stadt (JCN) zeigt sich folgendes Bild:

	<i>jeweils Januar bis Juni des Jahres</i>		
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
<b>Anträge</b>			
BAföG (J) <sup>4</sup>	898	722	881
Unterhaltsvorschuss - UVG (J)	1.227	1.095	1.123
Übernahme Kinderbetreuungskosten (J)	3.311	4.783	6.220
Wohngeld (SHA)	5.596	7.678	7.008

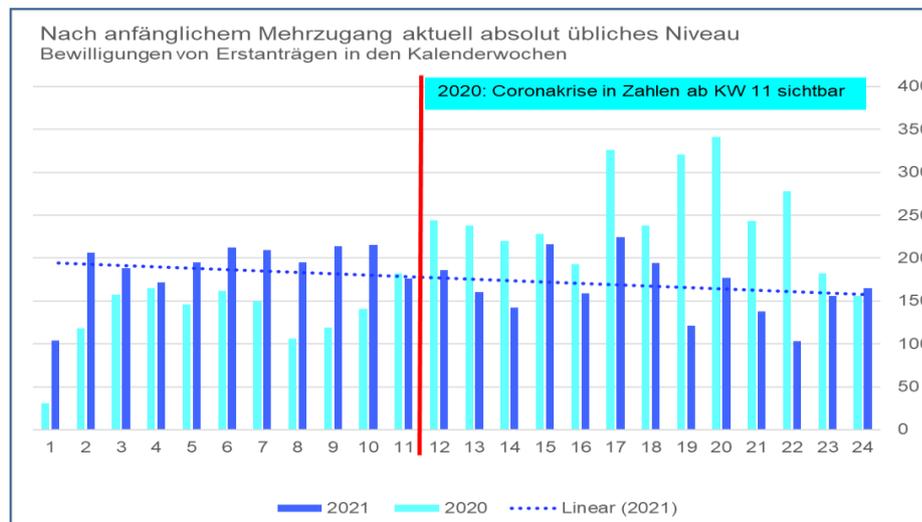
<sup>3</sup> Jahrgänge 1953 bis 1958; rund 20.000 Fälle

<sup>4</sup> einschließlich Aufstiegs-BAföG

	jeweils Januar bis Juni des Jahres		
	2019	2020	2021
Grundsicherung für Arbeitssuchende - Erstbewilligungsanträge (JCN)	liegt nicht vor	5.078	4.403
Grundsicherung für Arbeitssuchende - Weiterbewilligungsanträge (JCN)	liegt nicht vor	16.833	12.523
<b>Weitere Leistungsdaten</b>			
Bescheinigungen zur Auskunft über Alleinsorge (J)	763	690	760
Beurkundungen elterliche Sorge (J)	ca. 1.200	ca. 1.060	ca. 1.800
Hilfe zum Lebensunterhalt (SHA) <sup>5</sup>	768	742	683
Grundsicherung im Alter (SHA) <sup>5</sup>	7.083	7.248	7.352
Asylbewerberleistungsgesetz (SHA) <sup>5</sup>	2.143	1.898	1.678
Bildung und Teilhabe (SHA)	16.647	14.456	12.797
Wohnungsvermittlung <sup>5</sup> (SHA)	8.195	7.220	6.446

Beim Wohngeld ist eine deutliche Steigerung der Fallzahlen seit dem Jahr 2019 erkennbar. Im Bereich Übernahme der Kinderbetreuungskosten gab es zum 01.08.2019 eine Gesetzesänderung, durch die eine Steigerung der Antragszahlen - auch aufgrund kürzerer Bewilligungszeiträume - zu erwarten war.

Das Antragsvolumen beim Jobcenter Nürnberg-Stadt (JCN) entspricht im Kern in etwa dem Vorkrisenniveau. Es kam im Februar und März 2021 jedoch zu einem verstärkten Zugang, der zu einem großen Teil durch vermehrte Übertritte aus dem Rechtskreis SGB III in den Rechtskreis SGB II (von der Agentur zum Jobcenter) zu erklären ist. Auch im April und Mai lag noch ein relativ hoher Zugang z.T. aus dieser Gruppe vor, der jedoch bereits Anzeichen einer Verringerung aufwies, die im aktuell wieder erreichten üblichen Niveau von 100 bis 150 bewilligten Neuanträgen kumuliert (siehe Abbildung).



Seit 07.06.2021 stehen persönliche Beratungstermine wieder allen Personengruppen zur Verfügung (auf eigene Veranlassung oder auf Veranlassung des Jobcenters). Hierzu werden weiterhin zunächst ausschließlich die eigens eingerichteten Kundenbüros genutzt, die alle Hygienestandards erfüllen

<sup>5</sup> durchschnittliche Fälle/wohnungssuchende Haushalte im ersten Halbjahr (Januar bis Juni)

Aktuell stehen hier rund 1.000 Zeitfenster für persönliche terminierte Beratungen wöchentlich zur Verfügung, dies entspricht einem Anteil von rund 1/3 im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit. Andere Kontaktwege (telefonisch, digital) werden bei JCN sehr intensiv genutzt.

## 2. Ausbau Online-Terminvereinbarungen

Durch die Verpflichtung zur Einhaltung der Corona-Distanzregelungen und Kontaktbeschränkungen waren und sind besondere Herausforderungen beim täglichen Parteiverkehr zu meistern. Die Umsetzung der Regeln konnte durch eine verbindliche vorherige Terminvereinbarung sichergestellt werden, die jedoch einen nicht unerheblichen Teil der Personalkapazität gebunden hat.

Aus diesem Grund wurde die Einführung des Terminvereinbarungssystems TeVIS zur Kundensteuerung in den letzten Monaten forciert und statt der ursprünglich vorgesehenen beschränkten Lizenz eine stadtweite Lizenz erworben. Die schrittweise Implementierung von TeVIS als Online-System führte zu einer Reduzierung des Anteils der Terminanfragen über andere Kanäle (Telefon, E-Mail, Kontaktformulare).

TeVIS wurde zwischenzeitlich für folgende Bereiche<sup>6</sup> produktiv gesetzt ([terminvereinbarung.nuernberg.de](https://terminvereinbarung.nuernberg.de)):

- Ausweis- Pass- und Meldeangelegenheiten
- Bauarchiv
- Führerscheine und Fahrerlaubnisse
- Gewerbe, Ordnung und Sicherheit
- Jugendamt - Beistands- und Amtsvormundschaft
- Kraftfahrzeugzulassung
- Standesamt

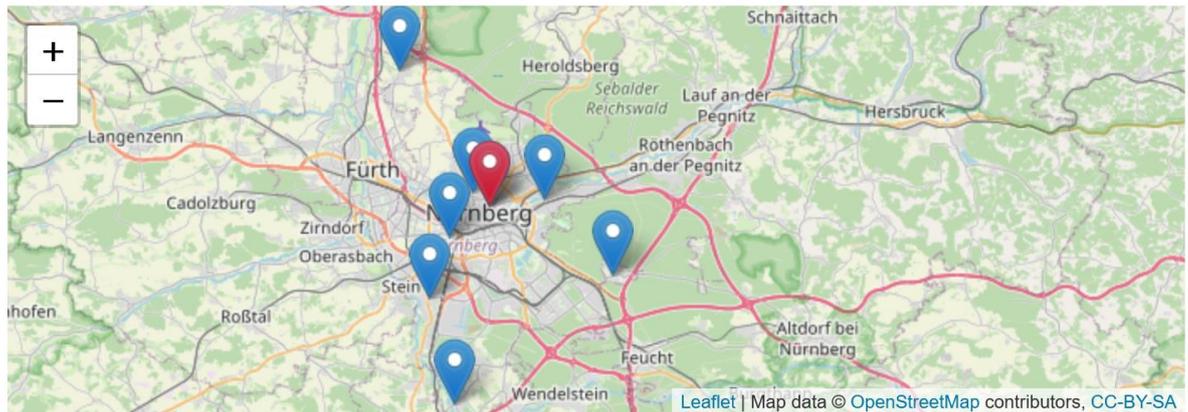
Das frühere organisationsbezogene System wurde dabei auf ein anliegenbasiertes System umgestellt. Konkret bedeutet dies, dass nicht in mehreren Organisationseinheiten nach einem freien Termin gesucht werden muss, sondern nach Auswahl der gewünschten Leistung Termine an allen Standorten angeboten werden, an denen die gewünschte Leistung zur Verfügung steht.

Einen neuen Personalausweis kann man beispielsweise an folgenden Standorten beantragen, wobei der Standort vorgeschlagen wird, der den frühesten Termin anbietet:

---

<sup>6</sup> Darüber hinaus wird TeVIS bei Amt für Migration und Integration in einer eigenen Domäne mit eigenen Prozessabläufen eingesetzt.

Bitte wählen Sie den gewünschten Standort für Ihr Anliegen aus:



Bürgeramt Mitte - Bürgerdienste, Äußere Laufer Gasse 25, 90403 Nürnberg

**Bürgeramt Mitte - Bürgerdienste, Äußere Laufer Gasse 25, 90403 Nürnberg**

Bürgeramt Nord, Einwohner- und Führerscheinswesen, Großgründlacher Hauptstr. 51, 90427 Nürnberg

Bürgeramt Ost, Einwohner- und Führerscheinswesen, Fischbacher Hauptstraße 121, 90475 Nürnberg

Bürgeramt Süd, Einwohnerwesen, Hans-Traut-Straße 8, 90455 Nürnberg

Bürgerdienste in der Sparkasse Eibach, Eibacher Hauptstraße 27, 90451 Nürnberg

Bürgerdienste in der Sparkasse Friedrich-Ebert-Platz, Bucher Str. 58-60, 90408 Nürnberg

Bürgerdienste in der Sparkasse Mögeldorf, Schmausenbuckstr. 4, 90482 Nürnberg

Bürgerdienste in der Sparkasse St. Leonhard, Schwabacher Str. 60, 90439 Nürnberg

(Screenshot aus dem TeVIS-Produkivsystem vom 31.08.2021)

Wie die exemplarischen Fallzahlen unter Nr. 1 zeigen, ist der „Durchsatz“ durch die Einführung der Terminvereinbarung in den meisten Fällen nicht geringer als beim „offenen Parteiverkehr“.

Insgesamt hat sich das System bewährt: eine umfängliche Rückkehr zum früheren offenen und ungesteuerten Parteiverkehr mit seinen teilweise stundenlangen Wartezeiten ist, sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für die Beschäftigten, nicht sinnvoll. Von den Bürgerinnen und Bürgern wird mittlerweile der geringere und leichter planbare Zeitbedarf für ihre Anliegen überwiegend geschätzt.

Gleichwohl sollen auch die gegenwärtigen Probleme nicht verschwiegen werden:

#### a) Wartezeit auf Termine

Insbesondere im Bereich des Einwohnermelde-, Pass- und Ausweiswesens kam es in den letzten Monaten, seit der Lockerung der Corona-Regeln und dem Beginn der Reisezeit, zu einem starken Anstieg der Nachfrage. Das Terminangebot konnte hier leider nicht mit der Nachfrage mithalten, obwohl zusätzliche Termine in den Randzeiten und am Mittwochnachmittag angeboten wurden.

Um dringende Anliegen rechtzeitig bearbeiten zu können, werden beim Bürgeramt Mitte zudem sechs Terminspuren für „Notfalltermine“ vorgehalten. Diese Termine sind nicht online buchbar, sondern werden aufgrund persönlicher<sup>7</sup> oder telefonischer Vorsprache vergeben.

Der durchschnittliche Zeitraum bis zum nächsten freien Termin lässt sich aufgrund der unterschiedlichen, an die jeweilige Situation angepassten, Terminfreischaltung nicht ermitteln. Da neue Termine häufig täglich freigeschaltet werden sind, auch in den „Problembe-

<sup>7</sup> beim Sicherheitsdienst am Eingang.

reichen“, kurzfristige Termine am selben Tag oft möglich.

Grundsätzlich anders stellt sich die Situation beispielsweise in der Zulassungsstelle (OA/1) dar: Hier sind Termine auch kurzfristig verfügbar. In diesem Fall werden die zur Verfügung stehenden Termine folgendermaßen gebucht:

<b>Spontanbuchungen</b>		<b>mittelfristige Buchungen</b>		<b>langfristige Buchungen</b>
Buchungen für den gleichen Tag	Buchungen für den Folgetag	Buchungen in 3- 5 Tagen	Buchungen in 5-10 Tagen	Buchungen ab 11 Tagen
26%	16%	17%	29%	12%

(Auswertung im Zeitraum vom 01.07. bis 07.07.2021 bei durchschnittlicher Personalkapazität. Daten für Privatkunden und Unternehmen außerhalb der Automobilbranche in der Schalterhalle.)

42% der Termine werden am gleichen Tag bzw. mit einem Tag Vorlauf gebucht – das kommt einer Spontanvorsprache gleich bzw. sehr nah. Langfristige Termine werden von den Kundinnen und Kunden beabsichtigt so gebucht. Bei den mittelfristigen Buchungen wird es sicher einen (überschaubaren) Anteil geben, der einen frühzeitigeren Termin wünscht.

Insgesamt zeigt die hier gegen Null tendierende Beschwerdesituation bei OA/1, dass das System der (ausschließlichen) Terminsteuerung grundsätzlich funktioniert, sofern ausreichend Termine zeitnah zur Verfügung gestellt werden können.

Die Bearbeitungs- und Wartezeiten bei den Anträgen und Anfragen der publikumsintensiven Dienststellen Sozialamt, Jugendamt und Jobcenter bewegen sich mehrheitlich im mehrheitlich im gleichen Rahmen wie vor der Pandemie. In vielen Bereichen wird dabei verstärkt auf Antragstellung und Kommunikation ohne persönliches Erscheinen gesetzt (Post, Telefon, E-Mail, Digital).

Im Bereich Wohngeld ergibt sich durch einen erhöhten Antragszugang und der angespannten personellen Situation (unbesetzte Stellen) derzeit eine längere Bearbeitungsdauer. Im Jahr 2020 wurden im Vergleich zum Vorjahr rund 32 % mehr Anträge gestellt. Der Anstieg ist aus Sicht der Verwaltung auf die Ausweitung des Wohngeldanspruchs (Wohngeldnovellen zum 01.01.2020 und 01.01.2021) und durch ergänzende Leistungen für Personen in Kurzarbeit bzw. mit geringem Einkommen zurückzuführen. Dringende Fälle werden bevorzugt bearbeitet, um Mietzahlungen zu sichern.

Nachfolgend wird für einige exemplarischen Bereiche die Situation dargestellt:

<b>Bereich</b>	<b>Terminkapazität<sup>8</sup> und Freischaltung</b>	<b>Öffnungszeiten</b>	<b>Bearbeitungsquote vor Corona/ aktuell</b>	<b>Notfallkunden</b>
BAM/1 (Ausweis- Pass- und Meldebehörde)	600 Termine / Tag	Mo, Mi, Do	106 %	Notfallkunden erhalten Termin telefonisch nach Ticket des Service-Centers, E-Mail oder durch Kontaktformular beim Sicherheitsdienst
	50% Freigabe vierteljährlich, 30% wöchentlich, 20% täglich	08.00 – 15.30 Uhr		
		Di 10.00 – 18.00 Uhr		
		Fr 07.30 – 12.30 Uhr		
		Erste Termine täg-		

<sup>8</sup> Gerundete Angaben: Die absolute Zahl der Termine ist von der Terminart und -dauer abhängig. Sofern nicht anders dargestellt: Termine bei Ganztagsöffnung.

<b>Bereich</b>	<b>Terminkapazität<sup>9</sup> und Freischaltung</b>	<b>Öffnungszeiten</b>	<b>Bearbeitungsquote vor Corona/ aktuell</b>	<b>Notfallkunden</b>
BAM/1 (in Sparkassen-Geschäftsstellen)	8 Termine/Öffnungstag: Eibach, St. Leonhard, Friedrich-Ebert-Platz	lich bereits ab 07.30 Uhr halbtags 09.00 – 12.00 Uhr,	entfällt	Notfallkunden werden im Bürgeramt Mitte bedient
	16 Termine/Öffnungstag: Mögeldorf	ganztags 09.00 – 12.00 Uhr und 14.00 – 18.00 Uhr		
	Freigabe im 2-Wochen- Rhythmus			
BAM/2 (Standesamt)	60 Termine/Tag  Freigabe täglich	07:30 – 15:30 Uhr mit Termin	91 % <sup>9</sup>	Notfallkunden erhalten kurzfristi- ge Termine (Kontakt v.a. tele- fonisch/Service Center oder Kon- taktformular)
	daneben ca. 30 Vorsprachen/Tag ohne Termin	08:30 – 10:30 Uhr, ohne Termin, (ein- zelne Sachgebiete)		
OA/1 (Zulassungsstelle)	300 Termine/Tag	Mo, Di, Do 7:00–15:30 Uhr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefonisch oder vor Ort durch Sicherheitsdienst
	30% Freigabe täglich, 70% Freigabe im 4-Wochen Rhythmus	Mi, Fr 7:00-mind.12:30 Uhr		
OA/2 (Führerscheinstelle)	150 - 225 Termine/Tag	Mo - Do 8:00-15:30 Uhr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefonisch oder vor Ort durch Sicherheitsdienst
	35% Freigabe täglich, 65% Freigabe wöchentlich	Fr 8:00-12:30 Uhr		
OA/3 (Gewerbemeldestelle)	15 - 20 Termine/Tag	Mo, Di, Do 8:00-15:30 Uhr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefonisch oder vor Ort durch Sicherheitsdienst
	75% Freigabe im 8-Wochen-Rhythmus 25% Freigabe täglich	Mi, Fr 8:00-12:30 Uhr		
BA/NOS (Ausweis- Pass- und Meldebehörde)	110 Termine/Tag. + ca. 170 Abholtermine/ Tag (inkl. Führungszeugnis- anträge und sonstiger „schneller“ Anliegen)	Mo, Di, Do 8:00-15:30 Uhr  Mi, Fr 8:00-12:30 Uhr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefo- nisch, per E-Mail oder vor Ort durch Sicherheitsdienst
BA/NOS (Standesamt)	38 Termine/Tag	Mo, Di, Do 8:00-15:30 Uhr  Mi, Fr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefo-

<sup>9</sup> Hauptgrund hierfür ist die zurückgegangene Anzahl von Eheschließungen und -anmeldungen, da viele aufgrund der eingeschränkten Feiertagsmöglichkeiten in Coronazeiten nicht heiraten möchten.

Bereich	Terminkapazität <sup>8</sup> und Freischaltung	Öffnungszeiten	Bearbeitungsquote vor Corona/ aktuell	Notfallkunden
		8:00-12:30 Uhr		nisch, per E-Mail oder vor Ort durch Sicherheitsdienst
BA/NOS (Zulassungsstelle)	120 Termine/Tag + ca. 90 Händlerzulassungen/Tag	Mo, Di, Do 8:00-15:30 Uhr  Mi, Fr 8:00-12:30 Uhr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefonisch, per E-Mail oder vor Ort durch Sicherheitsdienst
BA/NOS (Führerscheinstelle)	16 Termine/Tag	Mo, Di, Do 8:00-15:30 Uhr  Mi, Fr 8:00-12:30 Uhr	100 %	Notfallkunden (unabweisbare Notfälle) erhalten Termin telefonisch, per E-Mail oder vor Ort durch Sicherheitsdienst

## b) Termintreue

Die Termintreue für die einzelnen Leistungen ist sehr unterschiedlich. Gerade in Bereichen, in denen die Wartezeiten auf einen Termin am längsten und die Fallzahlen am höchsten sind, ist die Termintreue am geringsten.

Die Quote sogenannter „No-Show-Termine“ (vereinbarte Termine, die weder storniert noch verschoben werden, bei denen jedoch niemand erscheint) liegt beispielsweise bei BAM/1 (Abt. Bürgerdienste) oder OA/1 (Kraftfahrzeugzulassung) im Durchschnitt bei rund 20 %. An einzelnen Tagen betrug die „No-Show-Quote“ bei den dezentralen Bürgerämtern (BA/NOS) auch schon bis zu 50 %.

Dieser Problematik wird durch verschiedenen Maßnahmen begegnet (Erinnerungs-E-Mail eine Woche vor dem Termin, Hervorhebung und Platzierung des Stornierungs-Links etc.). Bei OA/1 werden Doppel- und Mehrfachbuchungen zudem täglich manuell mit erheblichem Aufwand gefiltert und storniert. Insgesamt ließ sich die „No-Show-Quote“ jedoch leider bislang nicht signifikant senken.

Durch die hohen „No-Show-Quoten“ stehen, gerade in Bereichen bei denen Termine ohnehin knapp sind, weniger produktive Termine zur Verfügung. Um die Auswirkungen zu minimieren wird hier daher gezielt „überbucht“, also mehr Termine vergeben als eigentlich zur Verfügung stehen. Dadurch können zwar Leerläufe bei der Terminbearbeitung reduziert und „No-Show-Termine“ im Durchschnitt ausgeglichen werden. Da sich die „No-Show-Termine“ aber nicht gleichmäßig auf jeden Tag verteilen, können - an Tagen ohne/mit geringerem Terminausfall - wieder Wartezeiten vor Ort entstehen.

### Exkurs:

*Mitte Juli kam es an Freitagen zu einer Überlastung der TeVIS-Online-Server, die von einem externen Dienstleister für die Stadt Nürnberg betrieben werden. In der Folge kam es bei der Stadt Nürnberg zu Mehrfachbuchungen des gleichen Termins. Für die/den ersten Nutzer/in wurde der Termin gebucht, spätere Nutzer/innen erhielten vom System E-Mails, dass der Termin bereits vergeben wurde.*

*Durch verschiedene technische und organisatorische Änderungen, u. a. dem Umzug des städtischen Dienstes auf einen eigenen Server beim externen Dienstleister, konnte das*

Problem zwischenzeitlich verringert werden. Für eine grundsätzliche Beseitigung ist ein Software-Update erforderlich, an dem der Softwarehersteller arbeitet.

### 3. Ausbau und Erfahrungen mit digitalen Dienstleistungen

Bereits seit Jahren arbeitet die Stadt Nürnberg intensiv am Ausbau ihrer Online-Angebote. Dabei ist grundsätzlich zwischen interaktiven Dialoganwendung (innerhalb oder außerhalb des Portals „Mein Nürnberg“) und PDF-Formularen zum Download zu unterscheiden: Bei interaktive Dialoganwendungen erfolgt der Antragsprozess digital online, während PDF-Formulare heruntergeladen und (am PC oder handschriftlich) ausgefüllt werden müssen. Bis April 2020 mussten PDF-Formulare zudem physisch zur Behörde gesandt werden; seit Mai 2020 könnten PDF-Formulare über einen neu eingerichteten Upload-Assistenten - soweit rechtlich zulässig - auch elektronisch übermittelt werden.

Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Dialoganwendungen und PDF-Formulare hat sich stadtweit in den letzten Jahren folgendermaßen entwickelt:

	<i>Juni 2019</i>	<i>Juni 2020</i>	<i>Juni 2021</i>
Interaktive Dialoganwendungen	192	230	348
PDF-Formulare	302	266	328

Daneben existiert bei der Stadt Nürnberg eine Vielzahl von Online-Fach-Portalen für verschiedenste Themen (z. B. Kursanmeldung bei BCN/BZ, Onleihe bei BCN/StB, GIS-Anwendungen bei Geo). Im Kontext dieser Vorlage ist hier insbesondere das KiTa-Online-Portal bei J für die Suche und Online-Anmeldung für einen Kinderbetreuungsplatz in Nürnberg zu nennen.

In dieser Vorlage werden die Online-Fach-Portale der Stadt Nürnberg nicht näher beleuchtet.

Andere Online-Lösungen, wie beispielsweise iKfz als bundesweit einheitliche und verpflichtende Möglichkeit der Kfz-Online-Zulassung oder die Möglichkeit ein polizeiliches Führungszeugnis direkt beim Bundeszentralregister online zu beantragen existieren neben dem städtischen Angebot.

Der Nutzungsgrad von iKfz liegt jedoch beispielsweise bei nur etwa 0,2% des Nürnberger Gesamtaufkommens. Die fehlende Akzeptanz ist bundesweit zu beobachten und kein spezifisches Problem Nürnbergs.

Vor dem Hintergrund des Online-Zugangsgesetzes (OZG) wird das städtische Online-Angebot in der nächsten Zeit weiter ausgebaut.

Auch die Nutzung der digitalen Angebote ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Exemplarisch werden nachfolgend die Nutzungszahlen der publikumsintensiven Dienststellen BAM, J, OA und SHA insgesamt dargestellt:

	<i>Online-Anträge jeweils Januar - Juni</i>		
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt (SHA) Dialoganträge	175	179	3.132
Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt (SHA) Download PDF-Formulare	2.724	17.815	18.229
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (J) Dialoganträge	2.591	3.202	5.063

	<i>Online-Anträge jeweils Januar - Juni</i>		
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (J) Download PDF-Formulare	604	488	278
Bürgeramt Mitte, Abt. Bürgerdienste (BAM/1) Dialoganträge	8.539	11.794	13.532
Bürgeramt Mitte, Abt. Bürgerdienste (BAM/1) Download PDF-Formulare	60.703	131.880	192.981
Bürgeramt Mitte, Abt. Standesamt (BAM/2) Dialoganträge	2.591	4.233	9.075
Bürgeramt Mitte, Abt. Standesamt (BAM/2) Download PDF-Formulare	2.724	2.920	14.890
Ordnungsamt (OA) - Dialoganträge	3.006	3.208	9.190
Ordnungsamt (OA) - Download PDF-Formulare	27.810	39.107	56.317

(früher: Einwohneramt, Abt. Bürgerdienste (EP/1) und Standesamt (StN); für die dezentralen Bürgerämter BA/NOS wurden keine eigenen Online-Dienste eingerichtet)

In allen Bereichen ist eine deutliche Steigerung der Online-Nutzung zu erkennen. Dabei hat die Corona-Situation (mit der ad hoc geschaffenen stadtweiten Möglichkeit PDF-Formulare weitestgehend online einzureichen) wohl ebenso einen Anteil, wie der Ausbau und die Akzeptanz der Online-Dienste allgemein.

Auf einzelne exemplarische Leistungen (interaktive Dialoganträge) herunter gebrochen zeigt sich ein ähnliches Bild:

	<i>Online-Anträge jeweils Januar - Juni</i>		
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
<b>Wohnberechtigungsschein<sup>10</sup></b>			
Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt (SHA)	-	2	305
<b>Wohngeld<sup>11</sup></b>			
Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt (SHA)	-	-	1.337
<b>Auskunft über Alleinsorge</b>			
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (J)	189	234	315
<b>Bewohnerparkausweis</b>			
Bürgeramt Mitte, Abt. Bürgerdienste (BAM/1)	5.369	6.889	9.407
<b>Urkundenbestellung</b>			
Bürgeramt Mitte, Abt. Standesamt (BAM/2)	2.468	3.977	8.563
<b>Gewerbeauskunft</b>			
Ordnungsamt (OA)	2.260	1.237	1.118

Auffällig in diesem Zusammenhang ist der Rückgang der Fallzahlen bei der Gewerbeauskunft des Ordnungsamtes. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die auf die beiden Lock-downs im jeweils ersten Halbjahr 2020 und 2021 zurückzuführen ist.

Die Entwicklung der Akzeptanz der Online-Angebote ist insgesamt sehr erfreulich. Dies zeigt

<sup>10</sup> wurde Ende des ersten Halbjahres 2020 eingeführt

<sup>11</sup> stand im 1. Halbjahr 2019 und 2020 noch nicht zur Verfügung

sich auch im Kunden-Feedback, das am Ende jedes interaktiven Dialogantrags möglich ist. Pro Monat gehen im Schnitt 1.100 Feedbacks ein. In einem Schulnotensystem können Geschwindigkeit, Layout und Benutzerfreundlichkeit des jeweiligen Dialogantrags bewertet werden. Der Bewertungsdurchschnitt sieht dabei folgendermaßen aus:

	<b>Geschwindigkeit</b>	<b>Layout</b>	<b>Benutzerfreundlichkeit</b>
<b>alle Online-Dienste</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>
<i>Wohnberechtigungsschein</i>	1,2	1,7	1,9
<i>Wohngeld</i>	1,6	1,7	1,9
<i>Auskunft über Alleinsorge</i>	1,3	1,6	1,7
<i>Bewohnerparkausweis</i>	1,2	1,7	1,4
<i>Urkundenbestellung</i>	1,4	1,8	1,7
<i>Gewerbeauskunft</i>	1,3	1,7	1,5

Neben den Schulnoten sind auch Text-Feedbacks im Freitext möglich, die naturgemäß schlecht zu clustern sind. Um dennoch einen Eindruck der Feedbacks der Bürgerinnen und Bürger zu erhalten, werden exemplarisch einige Schlaglichter dargestellt:

#### *Feedback zum Wohnberechtigungsschein*

- *Alles super.*
- *Das Formular bzw. die Navigation des Online-Assistenten ist einfach verständlich. Meiner Meinung nach gibt es zu wenig Möglichkeiten, freie Einträge, Ergänzungen o.ä. hinzuzufügen.*
- *Ich war angenehm überrascht. Danke und weiter so.*

#### *Feedback zur Auskunft über Alleinsorge (früher: Negativbescheinigung elterliche Sorge)*

- *Wenn man am Smartphone ein Datum festlegen will kann man dies nicht einfach schreiben, sondern muss durch alle Jahre rückwärts durchklicken. Das ist sehr umständlich. Am PC geht das, aber an den Smartphones nicht.*
- *Ich bin gut zurechtgekommen und hoffe die Negativbescheinigung wird mir schnell zugesandt, da ich sie für die Anmeldungen an der weiterführenden Schule benötige.*
- *Das ging jetzt ziemlich fix. Ich dachte, ich muss jetzt bestimmt wieder irgendwelche Unterlagen raussuchen, aber das ging so schnell, dass ich ganz überrascht bin :) Super!*
- *Leider konnte ich keine Abweichende Zustelladresse angeben. Es wäre mir sehr wichtig.*

#### *Feedback zum Bewohnerparkausweis*

- *Alles sehr gut geklappt. Sehr einfach.*
- *Also ich hatte überhaupt keine Probleme. Ich wurde perfekt durch das Menü geleitet, ohne dass es ein einziges Mal gehakt hätte. Ansonsten ist die Seitengestaltung sehr übersichtlich und ansprechend.*
- *Die Auswahl für eine Mitbestellung einer Schutzhülle für 1€ war leider nirgends zu finden.*
- *Alles Super! Danke!*
- *Wäre super, wenn auch eine PayPal- oder Kreditkarten-Zahlung möglich wäre. Danke.*

#### *Feedback zur Urkundenbestellung*

- *Finde ich echt gut. Hat alles gut funktioniert. :)*
- *Ich fände eine Bezahlung über PayPal praktisch.*
- *Alles bestens! Wenn es immer so einfach ginge ;*

- Beim Feld Geburtsname war nicht klar, ob hier Vor- und Nachname gewünscht sind - oder nur der Nachname genügt. Hier könnte man eine Erklärung ergänzen. Ansonsten ein super Service! Toll, dass der Vorgang komplett digitalisiert ablaufen kann. Danke!
- Geburtsname der Mutter ist sehr verwirrend - bei ihrer oder bei meiner Geburt?
- Es wäre nett, die gebührenpflichtige Geburtsurkunde direkt mit der Geburtsanzeige bestellen zu können.
- BIS ich das Formular gefunden habe, hat es gedauert. Danach alles perfekt und flott und einfach.
- Ich habe den online Dienst von China, Shanghai aus benutzt. Ich war mir nicht sicher ob die Internetleitung stabil bleiben würde. Da auch meine Bezahlung angenommen wurde bin ich positiv, dass ich das Dokument auch erhalten werde.

#### Feedback zum Gewerbeauskunft

- alles OK. Eine Zusendung des Dokumentes per Email wäre einfacher
- etwas mehr Platz für die Kommentierung wäre schön.
- Alles schnell und übersichtlich!

Insgesamt erfreuen sich die Dialoganträge großer Beliebtheit. Neben Lob und Kritik kommen in den Text-Feedbacks oft auch konstruktive Hinweise zu Verbesserungsmöglichkeiten, die - soweit möglich - in die Gestaltung der Antragsprozesse einfließen.

Die Stadt Nürnberg arbeitet derzeit am weiteren Ausbau der digitalen Möglichkeiten. Leider ist aufgrund rechtlicher Vorgaben (z. B. dem Erfordernis einer persönlichen Vorsprache) nicht in allen Bereichen eine digitale Antragstellung möglich. Bei Bund und Land sollen daher Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Digitalisierung weiter vorantreiben und rechtliche Hindernisse aus dem Weg räumen (z. B. Registermodernisierungsgesetz, Once-Only-Prinzip).

Digital gestellte Anträge entlasten auch die teilweise angespannte Terminalsituation vor Ort, müssen aber gemeinsam mit der Personalkapazität für Tätigkeiten am Schalter betrachtet werden.

In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass in der aktuellen Transitionsphase in die digitale Welt für die Bearbeitung von Online-Anträgen zum Teil erhebliche zusätzliche Aufwände anfallen. Diese sind teilweise begründet durch unvollständig ausgefüllte Anträge, fehlende Anlagen, unbrauchbare Fotos etc., die zu Rückfragen und Bearbeitungsschleifen führen.

Auch prozessuale Probleme, wie beispielsweise fehlende Schnittstellen in Fachverfahren oder rechtliche Notwendigkeiten führen zu internen Mehraufwänden gegenüber der Sachbearbeitung am Schalter.

An diesen Problemen wird intensiv gearbeitet. So versucht die Stadt Nürnberg das biometrische Bildprüfprogramm von der Bundesdruckerei in die Online-Antragstellung zu integrieren oder durch Robotic Prozess Automation (RPA) manuelle Aufwände zu verringern. Im Rahmen einer End-to-end-Betrachtung der Prozesse muss in den nächsten Jahren deshalb verstärkt die Datenübernahme in die Fachverfahren forciert werden.

Gleichwohl entsteht für digitale Anträge derzeit in vielen Bereichen Mehraufwand:

Bereich	Aufwand	Anmerkungen
BAM/1 (Ausweis- Pass- und Meldebehörde)	+ 50 %	Manuelles verschicken und ablegen, teilweise umfangreiche Rückfragen, viele „Mehrfachbuchungen“
BAM/2 (Standesamt)	+ 30 %	Manuelles verschicken und ablegen, vermehrt Rückfragen und Probleme beim Bezahlen

<b>Bereich</b>	<b>Aufwand</b>	<b>Anmerkungen</b>
OA/1 (Zulassungsstelle)	+ 30 % bis 50%	Bei extrem niedrigen Fallzahlen
OA/2 (Führerscheinstelle)	+ 75 %	Insb. wg. fehlender Schnittstelle zum Fachverfahren und mangelnder Qualität biometrischer Fotos
OA/3 (Gewerbemeldestelle)	-	

#### 4. Maßnahmen zum Abbau der Rückstände

Die Situation bei den publikumsintensiven Dienststellen wird - neben der besonderen Corona-Situation - durch eine Vielzahl von Rahmenbedingungen bestimmt, die die Lage prägen:

- eine sich verändernde Stadtgesellschaft und Kundenstruktur, die zu einer aufwändigeren Beratungstätigkeit führt,
- eine Mehrbelastung aufgrund sich ständig ändernder rechtlicher Vorgaben und zusätzlichen Aufgaben (beispielweise Pflichtumtausch von Führerscheinen, Berufskraftfahrerqualifikationsregister, verkürzte Geltungsdauer Kinderausweis, Pflicht zur Aufnahme von Fingerabdrücken in den Personalausweis, Ausweitung der Möglichkeit von Auskunftssperren zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Hasskriminalität)
- hohe Fluktuation, verbunden mit entsprechenden Stellenvakanzen, die teils mangels Resonanz auf Stellenausschreibungen gar nicht mehr zu besetzen sind, und zu einer überproportionalen Belastung durch die ständige Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen

Durch den Engpass bei besonders nachgefragten Leistungen steigen zudem telefonische Nachfragen, E-Mails und Beschwerden bei allen betroffenen Dienststellen, die wiederum Bearbeitungskapazität binden. Beispielhaft können hier die vom BürgerInformationsZentrum (BIZ) bearbeiteten E-Mails und Mängelmeldungen aufgeführt werden:

<b>BürgerInformationsZentrum</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021 (Januar -August)</b>
E-Mails	5.579	14.149	10.523
Mängelmeldungen	787	1.425	1.039

Zur Bewältigung der starken Nachfrage in bestimmten Bereichen und zum Abbau der Rückstände wurde eine Reihe von Maßnahmen getroffen, die in der Summe helfen sollen, die Situation, insbesondere für die Bürgerinnen und Bürger zu verbessern:

- Ausbau des Online-Terminvereinbarungssystems  
Terminvereinbarungen, die unter Corona-Bedingungen weiterhin erforderlich sind, binden ohne Softwareunterstützung in nicht unerheblichem Maß Personalkapazität, die dann für die Sachbearbeitung fehlt. Vor diesem Hintergrund soll die Online-Terminvereinbarung auf weitere Leistungen ausgedehnt werden.
- Ausweitung der Terminlinien  
Im Rahmen der vorhandenen Personalkapazität wurden zusätzliche Termine am Mittwochnachmittag und täglich zu den Randzeiten zur Verfügung gestellt. Dies wurde u.a. auch durch die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen ermöglicht.

- Übernahme von Aufgaben der Meldebehörde durch das BürgerInformationsZentrum und die Servicestelle Mein Nürnberg  
Bei (schriftlichen) Ummeldungen übernehmen das BürgerInformationsZentrum am Hauptmarkt und die Servicestelle Mein Nürnberg in der Äußeren Laufer Gasse, zusätzlich zu ihren eigentlichen Aufgaben, die Änderung<sup>12</sup> der Ausweisdokumente (Personalausweis, elektronischer Aufenthaltstitel, Pass).  
Dadurch kann die Meldebehörde von diesen Aufgaben entlastet werden und den Bürgerinnen und Bürgern stehen zwei Anlaufstellen auch ohne Terminvereinbarung zur Verfügung.
- Freiwillige Samstagsarbeit, Aufstockung von Teilzeitbeschäftigten  
Zur Abarbeitung aufgelaufener Rückstände, insb. in den Bereichen An-/Ummeldungen (BAM) und Wohngeld (SHA), arbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig am Samstag.  
Darüber hinaus wurde mit Teilzeitbeschäftigten der Führerscheinstelle im beiderseitigen Einverständnis Mehrarbeit (bis hin zur Vollbeschäftigung) vereinbart.
- Einsatz von Hilfskräften  
Für die telefonische Vereinbarung von Notfall-Terminen, für telefonische Auskünfte und einfache Hintergrundarbeiten wurden übergangsweise/befristet Hilfskräfte zusätzlich eingestellt. Durch diese Hilfskräfte werden die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter von diesen Tätigkeiten entlastet und stehen für zusätzliche Termine und zur Abarbeitung von Rückständen zur Verfügung.
- Festlegung von Bearbeitungsschwerpunkten  
In einem eingeschränkten Umfang ist es möglich, bestimmte nicht zeitkritische Leistungen zugunsten stark nachgefragter zeitkritischer Leistungen zurückzustellen und so Bearbeitungsschwerpunkte zu setzen. Davon wird zugunsten von Ausweisdokumenten sowie im Bereich der An- und Ummeldung Gebrauch gemacht.
- Optimierung von Arbeitsabläufen  
An der Optimierung der Prozesse wird ständig und intensiv gearbeitet.  
Dies gilt auch für kurzfristig auftretende Anforderungen wie beispielsweise dem Projekt „Sommerschule“, für das kurzfristig ein Bedarf von ca. 500 erweiterten Führungszeugnissen für Unterstützungslehrkräfte identifiziert wurde. Hierfür wurde - neben der bestehenden Möglichkeit einer digitalen Antragstellung - ein vereinfachter schriftlicher Antrag, ohne die Notwendigkeit einer persönlichen Vorsprache, entwickelt.

Mittels der beschriebenen und weiteren Maßnahmen, wie dem Versuch Ruheständlerinnen bzw. Ruheständler zur qualifizierten Unterstützung zu reaktivieren, wurde im Rahmen der personellen und organisatorischen Möglichkeiten versucht, die durch die Corona-Einschränkungen und die hohe Nachfrage entstandene Situation zu entschärfen. Die Reaktionsmöglichkeiten sind aufgrund der räumlichen Verhältnisse und der mangelnden kurzfristigen Verfügbarkeit von zusätzlichem qualifizierten Personal jedoch leider eingeschränkt.

Die genannten Maßnahmen wurden im Übrigen in enger und vertrauensvoller Abstimmung auch mit der Personalvertretung getroffen, die die Problematik dankenswerterweise sehr konstruktiv begleitet.

## 5. Rückkehr zum regulären Publikumsverkehr

Wie unter Nr. 2 bereits dargestellt, hat sich die Umstellung auf Terminvereinbarungen insgesamt bewährt: auch nach einem Ende der Corona-Restriktionen ist eine generelle Rückkehr zum früheren offenen Parteiverkehrssystem mit den teilweise stundenlangen Wartezeiten,

---

<sup>12</sup> Änderung Daten auf dem Ausweis-Chip sowie Aufbringung eines Aufklebers mit den neuen Daten

sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für die Beschäftigten, nicht sinnvoll.

Die aktuelle Kritik richtet sich auch nicht gegen das Terminvereinbarungssystem als solches, sondern insbesondere gegen die eingeschränkte Verfügbarkeit von (kurzfristigen) Terminen. An diesem Punkt wird weiter intensiv gearbeitet. Eine Verringerung der „No-Show-Quote“ sowie die Beobachtung und Optimierung der Terminsteuerung kann, zusammen mit einem Abflachen der hohen Nachfrage, hier eine Verbesserung bringen.

Auch an einer Verbesserung der Terminbuchungsmöglichkeiten, insbesondere für Bürgerinnen und Bürger ohne Online-Zugang, wird gearbeitet: in Kooperation mit der Technischen Hochschule Nürnberg (THN) wurde ein Pilotprojekt zur Entwicklung eines telefonischen Terminbuchungs-Chat-Bots gestartet. Außerdem wird seit 16.08.2021 die telefonische Terminbuchung durch das Service-Center für den Bereich der Meldebehörde (einschließlich der Sparkassen-Geschäftsstellen) erprobt.

Obwohl bereits jetzt für dringliche Anliegen eigene „Notfall-Termine“ zur Verfügung stehen, darf nicht vergessen werden, dass es auch künftig dringende Anliegen geben kann, für die ein Zugang ohne vorherige Terminvereinbarung erforderlich ist. Dies gilt auch für Personengruppen, die - aus welchen Gründen auch immer - für Terminvereinbarungen nicht zugänglich sind.

Für die Zeit „nach Corona“ ergeben sich damit folgende Eckpunkte für den Publikumsverkehr:

- Beibehaltung des Sicherheitsdienstes zur Publikumssteuerung
- Grundsätzliche Beibehaltung und Optimierung des Terminvereinbarungssystems
- Erarbeitung eines Konzeptes für Spontanvorsprachen bei den zentralen Publikumsdienststellen
- Verbesserung der personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen

## 6. Angebote des Bürgerservice in den Geschäftsstellen der Sparkasse

Die Stadt Nürnberg bietet gemeinsam mit der Sparkasse Nürnberg die Leistungen der Melde-, Pass- und Ausweisbehörde der Bürgerämter im Rahmen eines Pilotprojektes auch in ausgewählten Geschäftsstellen der Sparkasse Nürnberg an.

Die Leistungen werden seit der 30. Kalenderwoche 2021 in folgenden Geschäftsstellen angeboten:

- Geschäftsstelle Friedrich-Ebert-Platz (Montag, 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr)
- Geschäftsstelle Eibach (Dienstag, 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr)
- Geschäftsstelle St. Leonhard (Mittwoch, 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr)
- Geschäftsstelle Mögeldorf<sup>13</sup> (Donnerstag, 9:00 Uhr bis 18:00 Uhr)

Das Angebot wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg in einem gesonderten, barrierefreien Beratungsraum der Sparkasse angeboten. Um Wartezeiten zu vermeiden ist das städtische Angebot in den Geschäftsstellen der Sparkasse nur mit Termin nutzbar.

In den Geschäftsstellen Mögeldorf und St. Leonhard befinden sich darüber hinaus im Selbstbedienungsbereich Abholautomaten der Stadt Nürnberg, an denen die Nürnbergerinnen und Nürnberger fertige Pässe oder Ausweise rund um die Uhr (24/7) abholen können.

Die Kooperation der Stadt Nürnberg mit der Sparkasse Nürnberg ist ein Pilotprojekt, das zu-

---

<sup>13</sup> Pilotbetrieb seit 27.05.2021

nächst befristet ist. Nach einer sechsmonatigen Pilotphase, also im Februar 2022, soll das Angebot evaluiert und über eine Fortführung bzw. den weiteren Ausbau entschieden werden. Dem POA wird zu gegebener Zeit berichtet und ein entsprechender Vorschlag unterbreitet.

Erste Erfahrungen nach wenigen Wochen Betrieb zeigen eine hohe Akzeptanz des Angebotes. In ersten Schlaglichtern wünschen sich die Bürgerinnen und Bürger, dass in jeder Geschäftsstelle Abholautomaten zur Verfügung gestellt werden, damit die Ausweise in der gleichen Geschäftsstelle der Sparkasse abgeholt werden können, in der sie beantragt wurden.

Es zeigt sich allerdings auch, dass der aktuell hohe Termindruck vor dem Angebot in den Sparkassen-Geschäftsstellen nicht Halt macht und auch dortige Termine schnell ausgebucht sind. „No-Show-Termine“ haben darüber hinaus gravierendere Auswirkungen als im zentralen Bürgeramt Mitte, da - bei einer Terminlinie, um Wartezeiten zu vermeiden - nicht überbucht werden kann.

## 7. Aktuelle Entwicklungen

Die Regelungen rund um die Pandemie sind einem ständigen Wandel unterworfen. Sie haben häufig Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten des Kundenkontakts, so dass hier laufend nachgesteuert werden muss.

Sollten sich in der Zeit zwischen der Erstellung dieser Vorlage und der Sitzung des POA gravierende Änderungen ergeben, wird in der Sitzung mündlich darüber berichtet.

## II. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 03.09.2021

Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht

gez. Kuch (37 00 4)

(Unterschrift liegt elektronisch vor)

### Abdruck:

Ref. V  
BAM  
BA/NOS  
DiP  
OA  
PR OBM  
PR Ref. V  
GPR

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister  
der Stadt Nürnberg  
Marcus König  
Rathaus  
90403 Nürnberg

POA

<b>OBERBÜRGERMEISTER</b>		
<b>14. JULI 2021</b>		
/.....Nr. ....		
BDR	1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
I/I	2 z.w.V.	4 Antwort vor Absen- dung vorlegen
	X	5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Nürnberg, 13. Juli 2021  
Antragsteller: Dr. Blaschke

**Abarbeitung der Rückstände in Dienststellen mit Publikumsverkehr**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

aufgrund der Corona-Pandemie wurde in zahlreichen Dienststellen mit Publikumsverkehr eine Terminvergabe eingeführt und/ oder die Anzahl der verfügbaren Termine beschränkt, um die nötigen Abstände in den Dienststellen sicherstellen zu können. Die hierdurch entstandenen Engpässe konnten nur teilweise durch digitale Angebote und Ausweichausgabestellen kompensiert werden.

Bis heute sind erhebliche Wartezeiten bei der Terminvergabe (insbesondere bei den Bürgerämtern) festzustellen. Bei der Beantragung von Ausweisdokumenten als einer zentralen Bürgerdienstleistung beträgt die Wartezeit auf den nächsten als frei angezeigten Termin rund drei Monate. Beschwerden haben uns ferner aus dem Bereich des Standesamtes erreicht. Es ist davon auszugehen, dass in den betroffenen Dienststellen aufgrund der reduzierten Terminvergaben erhebliche Bearbeitungsrückstände eingetreten sind.

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

**Antrag:**

Die Verwaltung berichtet über den aktuellen Stand der Terminvergaben in den Ämtern mit Publikumsverkehr, die aktuellen Wartezeiten für besonders wichtige Dienstleistungen, die geplanten Maßnahmen zur Abarbeitung der aufgelaufenen Bearbeitungsrückstände sowie die Konzepte zur Rückkehr zu einem regulären Besucherverkehr in den betroffenen Dienststellen. Ferner wird über die aktuellen Erfahrungen mit den digitalen Dienstleistungen der Verwaltung und mit dem Sparkassenmodell berichtet.

Mit freundlichen Grüßen

*T. Brehm*  
Thorsten Brehm  
Fraktionsvorsitzender

*Maria Blaschke*  
Dr. Ulrich Blaschke  
Stadtrat





Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Elektronische Rechnungsbearbeitung bei der Stadtverwaltung Nürnberg  
hier: Abschlussbericht über die erfolgte Einführung der eRechnung**

**Anlagen:**

POA Bericht eRechnung

**Bericht:**

siehe beiliegende Sachdarstellung

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

**Gesamtkosten**

€

**Folgekosten**

€ pro Jahr

- dauerhaft  nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

**Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?**

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

- Ja

- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

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

- RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
- KaSt
- BDR
- REf. I/II



110-10.59.10-4/18/2

POA-Bericht über die erfolgte Einführung der elektronischen Rechnungsbearbeitung  
hier: Abschlussbericht über die erfolgte Einführung der eRechnung

## I. Bericht

### 1. **Anlass für den Bericht**

Zum 26.07.2021 wurde das Einführungsprojekt der elektronischen Rechnungsbearbeitung bei der Stadtverwaltung erfolgreich abgeschlossen und in die Betriebsverantwortung überführt. Anlässlich der erfolgten Einführung berichtet die Verwaltung abschließend über die Projektumsetzung.

### 2. **Rechtlicher Hintergrund**

Die elektronische Bearbeitung eingehender Rechnungen ist ein Thema, mit dem sich Behörden aller Ebenen in Deutschland und der EU seit einigen Jahren intensiv beschäftigen. Der Hauptgrund dafür ist die Richtlinie 2014/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014. Darin werden öffentliche Auftraggeber aller Mitgliedstaaten verpflichtet, elektronische Rechnungen, die in einem strukturierten elektronischen Format ausgestellt, übermittelt und empfangen werden, anzunehmen und zu verarbeiten. PDF-Rechnungen ohne strukturierte Datenformate fallen nicht unter die Annahmeverpflichtung des Gesetzgebers. Das für die öffentliche Verwaltung in Deutschland maßgebliche maschinenlesbare eRechnungsformat heißt XRechnung. Eine XRechnung besteht aus einem strukturierten XML-Datenformat, für das kein Sichtformat mehr vorgeschrieben ist. Eine für die Rechnungsbearbeitung erforderliche Visualisierung wird in der Regel empfängerseitig aus der genormten XML-Datei erzeugt. In Deutschland wurde die EU-Richtlinie vom Bund und den Ländern in jeweils eigenen Gesetzen und Verordnungen umgesetzt, sodass Dienstleister und Lieferanten öffentlicher Auftraggeber einer Vielzahl von Vorgaben an die Rechnungsstellung gegenüberstehen.

Der Freistaat Bayern hat die EU-Richtlinie mit dem Gesetz über die elektronische Verwaltung in Bayern (Bayerisches E-Government-Gesetz - BayEGovG) in Form einer Annahmeverpflichtung umgesetzt. Eine gesetzliche Lieferantenverpflichtung zur elektronischen Rechnungsstellung, wie auf Bundesebene, ist in Bayern gegenwärtig nicht geplant. Nach dem BayEGovG muss die Stadt Nürnberg seit 18. April 2020 den Empfang und die Verarbeitung elektronischer Rechnungen sicherstellen, deren Nettoauftragswert vergaberechtlich in den Oberschwellenbereich fällt. Ab diesem Wert müssen Leistungen EU-weit ausschrieben werden (derzeit 214.000 Euro für Dienst- und Lieferaufträge und 5,35 Mio. € für Bauaufträge). Nach einer zweijährigen Übergangsfrist für Gemeinden in Bayern gilt die Annahmeverpflichtung ab 18. April 2022 auch für Rechnungen ab einem Auftragswert von 1.000 Euro netto.

### 3. **Zielsetzung für das Projekt eRechnung**

Das BayEGovG verpflichtet Behörden zur Annahme und Prüfung eingehender elektronischer Rechnungen (eRechnungen). Die Art der internen Weiterbearbeitung von elektronischen Rechnungen obliegt der Selbstverwaltung der Gemeinden in Bayern. So würde das BayEGovG erlauben, eingehende eRechnungen abzuspeichern, eine Visualisierung auszudrucken und diese weiterhin in Papierform zu bearbeiten.

Eine solche Vorgehensweise wäre jedoch keine nachhaltige Lösung gewesen und hätte nicht den Digitalisierungszielen der Stadtverwaltung entsprochen. Die interne Rechnungsbearbeitung der Stadt Nürnberg hat ein Volumen von rund 200.000 Eingangsrechnungen pro Jahr. Dieser bislang stadtweit in Papierform bearbeitete Massenprozess folgt aus haushaltsrechtlichen Gründen einheitlichen Schritten und ist somit ideal für eine optimierte, regelbasierte Steuerung über einen elektronischen Workflow geeignet. Deshalb war es von Anfang an Ziel des Projekts, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus ein zukunftsfähiges Workflowsystem einzuführen, mit dem elektronische Rechnungen in der Verwaltung durchgängig elektronisch bearbeitet werden können.

Zielsetzung:

- Umsetzung gesetzlicher Vorgaben (insb. BayEGovG, KommHV-D, GoBD, UStG)
- Durchgängige Prozessoptimierung der Rechnungsbearbeitung „Ende-zu-Ende“
- Einsatz eines elektronischen Workflowsystems zur Rechnungsbearbeitung
- Möglichst einfacher Umstieg auf die neuen Prozesse und Werkzeuge
- Papierreduziertes Büro durch elektronische Archivierung
- Erhöhter Automatisierungsgrad für wiederholte Vorgänge
- Einsparung manueller Eingaben, Medienbrüche und Doppelerfassungen
- Höhere Transparenz durch elektronische Unterstützung

**4. Projektablauf**

Im Folgenden Abschnitt wird ein Überblick über den Ablauf vom Projektbeginn bis zum Go Live gegeben und über die konzeptionelle und organisatorische Umsetzung berichtet.

**4.1. Projektauftritt**

Am 05. Oktober 2016 rief das Finanzreferat wegen der hohen organisatorischen Relevanz in Kooperation mit dem Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation (DiP, damals OrgA) mit einer Kickoff Veranstaltung das stadtübergreifende Projekt „Einführung der elektronischen Rechnungsbearbeitung - eRechnung“ ins Leben. Dem ÄR/FA & POA wurde am 26.10.2016 über den Projektauftritt berichtet. Zu Beginn wurde auf Basis einer Schätzung aus Erfahrungswerten anderer Kommunen für den Haushalt 2017 über das Kämmereipaket 450.000 Euro angemeldet, davon 328.000 Euro investiv und 122.000 Euro konsumtiv. Um konzernweit einen standardisierten Rechnungsworkflow zu erreichen, wurden neben der Kernstadt auch die Eigenbetriebe SÖR, NüBad, ASN und NüSt am Projekt beteiligt. Mitte 2018 ging die gemeinsame Projektleitung nach einem Wechsel des Projektleiters vom Finanzreferat allein auf DiP über. Dabei wurde mit folgender Projektstruktur gearbeitet:



## **4.2. Erstellung eines Grob- und Feinkonzepts**

Nach umfangreicher Recherche der damaligen Rechtslage, der Fachliteratur, Markterkundungen und Erfahrungsaustausch mit öffentlichen Verwaltungen wurde ein Grobkonzept mit einer Projektablaufplanung erstellt. Zusätzlich wurden durch die Analyse der archivierten Belege und anhand der Buchungen das Mengengerüst und die Art der relevanten Rechnungen ermittelt.

Auf Grundlage dieses Grobkonzepts wurde über ein öffentliches Vergabeverfahren das auf dieses Thema spezialisierte Beratungsunternehmen BONPAGO beauftragt, gemeinsam mit der Projektleitung die Anforderungen der Verwaltung aufzunehmen und ein Feinkonzept mit einem produktneutralen Anforderungskatalog für den Gesamtprozess und die erforderliche Software zu erstellen. Für die Erhebung der Anforderungen wurden die städtischen Dienststellen in fünf Cluster (Verwaltung, Kultur, Schule, Soziales, Bauen) eingeteilt und für jedes Cluster eine geeignete Dienststelle mit übertragbaren Anforderungen ausgewählt, deren Prozesse in Form mehrerer Workshops aufgenommen wurden. Für jeden Eigenbetrieb wurden eigene Workshops durchgeführt. Nach einer Analysephase wurde in einer weiteren Serie von Workshops gemeinsam mit den selben Dienststellen die Anforderungen an den Soll-Prozess definiert. Die Herausforderung dabei war, heterogene Anforderungen so zu standardisieren, dass sie durch ein einziges Workflowsystem abgebildet werden konnten. Im Feinkonzept wurden alle wirtschaftlichen, technischen sowie organisatorischen Rahmenbedingungen zusammengefasst, der Soll-Prozess sowie alle funktionalen und nicht-funktionalen Softwareanforderungen dargestellt. Auf der Grundlage des Anforderungskatalogs wurden von verschiedenen Anbietern Preisindikationen eingeholt und nach Eignung und wirtschaftlichen Aspekten bewertet.

## **4.3. Auswahl der Software sowie der Implementierungsberatung**

Als Ergebnis dieser Analyse wurde von der Projektsteuerungsgruppe entschieden, das SAP-integrierte Workflowsystem Vendor Invoice Management (VIM) als Modul über den bestehenden Rahmenvertrag mit SAP zu lizenzieren. Die Anforderungen an die Implementierung und das Customizing von „VIM“ wurden im Frühjahr 2018 über ein öffentliches Vergabeverfahren ausgeschrieben. Da in diesem Verfahren kein Angebot einging, wurde das Vergabeverfahren im August 2018 aufgehoben und in ein Verhandlungsverfahren überführt. In diesem Verfahren wurde nach intensiver Verhandlung mit zwei Bietern die arf GmbH als wirtschaftlichste Anbieterin mit der Implementierung von VIM beauftragt. Aufgrund der Marktlage überstieg das Angebot dennoch die geplanten Projektmittel, sodass zur weiteren Finanzierung des Projekts eine Erhöhung der investiven Projektmittel in Höhe von 100.000 Euro für das Jahr 2019 sowie von 80.000 Euro konsumtiv für das frühe Scannen von Eingangsrechnungen im Jahr 2020 beantragt wurden. Im Dezember 2018 begann zusammen mit der arf GmbH die Projektinitialisierung.

## **4.4. Konzeptionelle Entscheidungen**

Als sich abzeichnete, dass der Versand elektronischer Rechnungen an bayerische Behörden auf freiwilliger Basis auf absehbare Zeit keine hohen Anteile an eRechnungen erwarten ließ, bestätigte die Projektsteuerungsgruppe im Januar 2019 die Entscheidung, das Workflowsystem nicht nur für eingehende elektronische Rechnungen, sondern auch für Rechnungen als PDF und in Papierform einzusetzen. Bei einer Begrenzung auf elektronische Rechnungen wäre das Workflowsystem nicht wirtschaftlich auszulasten gewesen und die meisten Rechnungen hätten weiterhin in Papierform bearbeitet werden müssen. Diese Entscheidung erfordert im Betrieb eine standardisierte maschinenlesbare Aufbereitung (früher Scan, Auslesung und Strukturierung) der eingehenden Rechnungen. Nach umfassender Prüfung wurde auf Grundlage einer vorgetragenen Entscheidungsvorlage am 26.11.2019 im Rahmen der Referentenbesprechung entschieden, die Rechnungsaufbereitung öffentlich auszuschreiben und an einen spezialisierten E-Rechnungs-Provider vergeben. Der Gesamtprozess folgt folgenden Hauptschritten:



Für die reversionssichere Speicherung der Rechnungsdokumente während der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist wurde entschieden, das bereits in der Stadtverwaltung eingesetzte DMS der Firma Fabasoft zu verwenden. Zur Erfüllung der Anforderungen des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbands (BKPV) musste dazu ein komplexes Archivierungskonzept entwickelt werden. Zudem war es erforderlich, neue Schnittstellen zwischen SAP und Fabasoft umzusetzen.

Zur Zentralisierung des bislang dezentralen Rechnungseingangs wurde entschieden, für die Kernstadt und jeden beteiligten Eigenbetrieb ein zentrales Rechnungspostfach beim Briefzentrum in Nürnberg-Langwasser einzurichten. Mit dieser Lösung konnte erreicht werden, dass nur die Rechnungspost zentralisiert wird und der sonstige Posteingang weiterhin dezentral bei den Dienststellen und Eigenbetrieben erfolgt. Für die digitale Zustellung von PDF- und eRechnungen wurde für die Kernstadt und die beteiligten Eigenbetriebe jeweils eine zentrale E-Mailadresse nur für den elektronischen Rechnungsempfang eingerichtet.

Rechnungen, die von Lieferanten noch direkt postalisch an Dienststellen geschickt werden sowie Auszahlungsvorgänge, die nicht durch eingehende Rechnungen ausgelöst werden, laufen vorerst weiterhin über den etablierten Papierprozess. Um eine einheitliche elektronische Archivierung und Aufrufmöglichkeit zu gewährleisten, wurde zusätzlich die Anforderung gestellt, solche in Papierform bearbeitete Rechnungen nachträglich zu scannen. Diese Anforderung wurde durch ein paralleles Projekt auf Grundlage der im Projekt entwickelten Schnittstellen umgesetzt.

#### 4.5. Interne Rechnungszuordnung zu den Dienststellen

Durch die Zentralisierung des Rechnungseingangs musste sichergestellt werden, dass die interne Zuordnung der Rechnungen zu den Dienststellen für die weitere Bearbeitung und Freigabe über den Workflow systematisch gelingt. Um eine automatisierte Zuordnung der Rechnungen auch ohne Bestellnummer zu ermöglichen, wurde die sogenannte Leitweg-ID eingeführt. Die Leitweg-ID stammt aus der Spezifikation XRechnung und hat eine bundesweit standardisierte Syntax, die speziell für Behörden entwickelt wurde. Die Stadt Nürnberg verwendet die Leitweg-ID auf ihren Bestellungen und verlangt von Rechnungsstellern, diese Nummer auf jeder zentral eingehenden Rechnung anzugeben, sowohl bei XRechnungen, als auch bei Papier- und PDF-Rechnungen. Jede Dienststelle und jeder Eigenbetrieb hat mindestens eine Leitweg-ID, viele auch mehrere. Insgesamt wurden für die Kernstadt 357 und für SÖR 52 verschiedene Leitweg-IDs definiert.

Sobald eine gültige Leitweg-ID aus der Rechnung ausgelesen werden kann, wird der Vorgang der entsprechenden Organisationseinheit vollautomatisch zugeordnet. Falls die Leitweg-ID fehlt, wird die Rechnung anhand der Anschrift durch die zentrale Clearingstelle, die bei der Stadtkasse angesiedelt ist, manuell über den Workflow einem Leitweg zugeordnet.

Beispiel der Leitweg ID der städtischen IT					
Amtl. Gemeindegemeinschaft der Stadt Nürnberg	Trennzeichen	stadtinterne Feinadressierung		Trennzeichen	Prüfziffer
		DSt.-Nr.	DSt.-Unter- nummer		
0 9 5 6 4 0 0 0	-	1 1 5	0 0 0 1	-	0 7

#### **4.6. Prozessoptimierte Workflowsteuerung**

Die gesamte Workflowsteuerung in SAP/VIM erfolgt automatisch über festgelegte Schritte über die Dienststellen-Nr. und Dienststellen-Unternummer innerhalb der Leitweg-ID. Dabei werden keine Personen ausgewählt, sondern der Workflow steuert die Rechnungen automatisch entlang des Leitwegs über ein ausdifferenziertes Regelwerk an die beteiligten Bearbeitungsgruppen. Durch personenunabhängige Bearbeitungsgruppen, die konsequente Hinterlegung von Anordnungsvertretungen sowie Benachrichtigungsfunktionen wird gewährleistet, dass die Rechnungsbearbeitung jederzeit durchgeführt werden kann.

Jedes Referat, jede Dienststelle und jeder Eigenbetrieb hat seine gewünschten Leitwege, Prozess-Schritte und VIM-Rollen mit den jeweils zugeordneten Benutzern selbst definiert und an das Projektteam gemeldet. Der Grundsatz dieser Vorgehensweise war, dass sämtliche Fachbereiche im vorgegebenen Rahmen ihre Prozesse selbst definieren und fachlich im Betrieb verantworten. Die Rückmeldungen wurden vom Projektteam auf Optimierungs- und Standardisierungspotentiale geprüft und anschließend mit den Dienststellen diskutiert und vereinbart. Damit wurden die dezentralen Prozesse einer übergreifenden Qualitätssicherung unterzogen und es konnte ein Großteil der vielfältigen dezentralen Besonderheiten im Gesamtsystem berücksichtigt werden. Obwohl dieses Vorgehen aufgrund der Vielzahl der stadtweiten Ansprechpartner für das Projektteam sehr zeitaufwendig war, hat es sich gelohnt, weil es insgesamt zu einer hohen Akzeptanz bei den Dienststellen beigetragen hat.

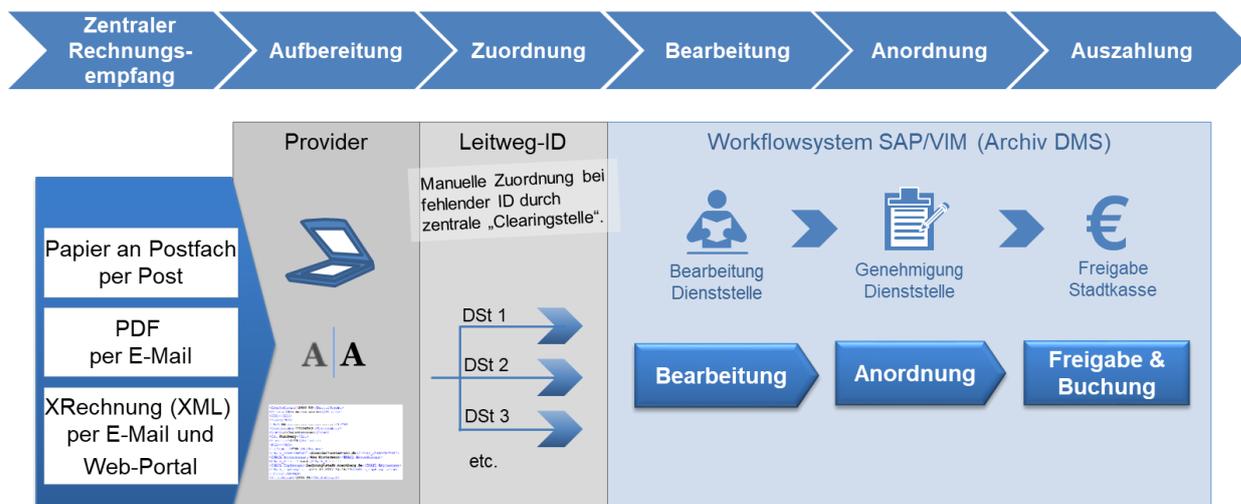
#### **4.7. Implementierung und Customizing des Workflowsystems**

Technisch wurden im Jahr 2019 zunächst die Voraussetzungen für die Installation des Workflowsystems geschaffen und ein Konzept zur Einbindung in die Systemlandschaft erstellt. Anhand der installierten Standardsoftware wurde das Projektteam von den Beratern umfassend in die Funktionsweise und die Anpassungsmöglichkeiten des Systems eingewiesen. Die Zusammenarbeit mit den Beratern war als Coaching-Ansatz ausgeschrieben, damit insbesondere das städtische SAP-Kompetenzzentrum für den Betrieb das Wissen über die Funktionsweise des mächtigen Workflowsystems erwerben konnte. Dieser Ansatz hat sich sehr bewährt und lief über einen Zeitraum von über zwei Jahren. Beim Customizing des Systems kamen agile Elemente in Form von mehreren Feedbackschleifen mit erfahrenen Nutzerinnen und Nutzern aus der Stadtverwaltung zum Einsatz, sodass die Anforderungen praxisnah umgesetzt und zahlreiche Anregungen aufgenommen werden konnten. Dabei wurden nochmals die Spezifika der Cluster aus dem Feinkonzept aufgegriffen und Besonderheiten der verschiedenen Bereiche berücksichtigt.

Im Zuge der Individualisierung waren über einen Zeitraum von zwei Jahren fortwährend Entscheidungen zu treffen, welche Anpassungen in welcher Art und Weise umgesetzt werden. Dabei hatten die Sicherheit und Durchgängigkeit des Prozesses sowie die Nutzerfreundlichkeit besondere Priorität. Bei jeder Entscheidung musste berücksichtigt werden, dass sich bei einer Standardsoftware Anpassungen in der Regel auf alle Anwenderinnen und Anwender auswirken. Gleichzeitig musste bei allen Customizing-Entscheidungen auch der Anpassungsaufwand sowie die Folgen für den Sytembetrieb der IT abgewogen werden. Die typische Heterogenität und dezentrale Struktur einer großen Stadtverwaltung, die besonderen Anforderungen der Bayerischen Kommunalhaushaltsverordnung (KommHV-Doppik) sowie die mehrfach veränderten Rahmenbedingungen stellten sich als besondere Herausforderung im Projekt dar.

#### 4.8. Schematische Darstellung des Gesamtprozesses

Die folgende Abbildung zeigt schematisch von links nach rechts den Rechnungsdurchlauf vom zentralen Rechnungsempfang bis zur Auszahlung:



Die Leistungen der Entgegennahme und Aufbereitung von Eingangsrechnungen wurde nach einem umfangreichen Abstimmungsprozess im Februar 2020 in einem offenen Verfahren ausgeschrieben. Die Anforderungen sehen vor, dass die Rechnungen täglich vom Provider originalersetzend gescannt, aufbereitet und bis zum Folgetag 12 Uhr an die Stadt übermittelt werden. Der Zuschlag wurde am 17.06.2020 an die Ricoh Deutschland GmbH erteilt. Das Unternehmen betreibt ein eigenes Scanzentrum in Nürnberg und hat sich im Rahmen des Verfahrens als geeigneter Partner präsentiert. Ricoh arbeitet mit dem technischen Netzwerk TRAFFIQX<sup>1</sup>. In einem eng getakteten Anbindungsprozess wurden die Festlegungen zur Aufbereitung von Rechnungen sowie die technischen Voraussetzungen mit Ricoh bis Mitte November 2020 getroffen und ein dreiwöchiger Integrationstest durchgeführt.

Nach erfolgreichem Test begann im Dezember 2020 eine Pilotphase mit den Dienststellen IT, der Stiftungsverwaltung (Stk/3) und dem Jugendamt. Dabei wurden ausgewählte Lieferanten über den zentralen Rechnungseingang informiert und gebeten, ihre Rechnungen im Rahmen einer Erprobungsphase mit Leitweg-ID an den zentralen Rechnungseingang zu verschicken. In diesem eingeschränkten Echtbetrieb konnten nochmals etliche hilfreiche Erkenntnisse über die Rechnungsaufbereitung und Nachbearbeitung gewonnen werden. Damit war die Voraussetzung erfüllt, den Livebetrieb gleichzeitig in der gesamten Stadtverwaltung und bei SÖR zum geplanten Stichtag als „Big Bang“ einzuführen.

#### 4.9. Durchführung von Schulungen

Die hohe Anzahl zu schulender NutzerInnen machte es erforderlich, eigens für das Projekt eRechnung ein Trainerteam für SAP/VIM auszubilden. Nach einem internen Aufruf konnten aus dem Beschäftigtenkreis 17 Trainerinnen und Trainer für diese Aufgabe gewonnen werden. Die Trainerausbildung begann im Februar 2020 und umfasste didaktische und fachliche Inhalte. Es war geplant, die Schulungen in Schulungsräumen des BCN abzuhalten, da die üblichen IT-Schulungsräume der Stadtverwaltung für die Vielzahl an Schulungen nicht ausgereicht hätten.

<sup>1</sup> TRAFFIQX® ist ein Netzwerk für den elektronischen Austausch von Dokumenten- und Daten, das von verschiedenen Providern für den Rechnungsaustausch genutzt wird, neben Ricoh Deutschland z. B. auch von der DATEV und der Bundesdruckerei.

Nach Eintritt der Corona-Pandemie ab März 2020 war zunächst völlig unklar, wie und wann die Schulungen durchgeführt werden konnten. Als zum Halbjahr 2020 einerseits immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zum Konferenzsystem Microsoft Teams erhielten und andererseits angenommen werden konnte, dass Präsenzs Schulungen für längere Zeit nicht mehr stattfinden könnten, wurde das gesamte Schulungskonzept für die etwa 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Onlineschulungen umgeplant. Hierzu wurde ein digitaler Anmeldeassistent eingerichtet, zu dem sich jede/r gemeldete Nutzer/in selbst anmelden und bei Bedarf ein Headset anfordern konnte.

Im Zeitraum von 6 Monaten ab Ende November 2020 bis Mai 2021 wurden insgesamt 135 jeweils 4-stündige Onlineschulungen organisiert und vom Trainerteam durchgeführt. Damit speziell für die frühen Teilnehmerinnen und Teilnehmer das erworbene Wissen bis zum Systemstart am 30. April 2021 nicht verblasst, wurden nach jeder Schulungsteilnahme Zugänge mit selbstständig durchführbaren Übungsmöglichkeiten im SAP-Schulungsmandanten bekannt gegeben. Ergänzend wurden auf der internen Projektwebsite umfangreiche Schulungsunterlagen für Nutzerinnen und Nutzer zum Abruf bereitgestellt. Die ca. 800 zusätzlich beteiligten sogenannten Anordnungsbefugten und deren Vertretungen, die für die Genehmigung der Zahlungen verantwortlich sind, wurden in vier zusätzlichen Informationsveranstaltungen online über die organisatorischen Änderungen und die Freigabe von Rechnungen im Workflowsystem informiert.

Rückblickend betrachtet hat sich dieses Schulungskonzept so gut bewährt, dass Onlineschulungen sicherlich bei vielen künftigen Systemeinführungen eine große Rolle spielen werden. Der Anmeldeassistent wurde bereits in zwei Projekten nachgenutzt.

#### **4.10. Lieferantenkampagne**

Anfang April 2021 wurden rund 6.500 städtische Rechnungssteller über eine Informationskampagne über die Umstellung informiert. Zuerst wurden die Geschäftspartner der Stadt in einem Geschäftsbrief über die neuen zentralen Rechnungsadressen sowie die Übermittlungs- und Formatvorgaben informiert. Zusätzlich wurde eine Lieferantenwebsite unter <http://www.nuernberg.de/internet/erechnung> eingerichtet, auf der sich Geschäftspartner über die Bedingungen der künftigen Rechnungszustellung an die Stadt informieren können. Auf dieser Website wurde auch eine Liste aktueller „Leitweg-IDs“ der Stadt veröffentlicht.

Innerhalb der Stadtverwaltung wurden die Anforderungen an das Bestellwesen über das Intranet und über E-Mailverteiler kommuniziert sowie unterstützende Bestellbeilagen über die Projektwebsite zur Verfügung gestellt.

#### **4.11. Go Live**

Am 30. April 2021 gingen die gesamte Stadtverwaltung und der Eigenbetrieb SÖR gleichzeitig über einen sogenannten „Big Bang“ erfolgreich in Betrieb. Die Zentralisierung des Rechnungsempfangs und die damit verbundene Außenwirkung machte diese Vorgehensweise erforderlich. Durch den vorangegangenen Pilotbetrieb konnten die Risiken soweit verringert werden, dass der Start trotz hoher Komplexität nach der Rückmeldung vieler Beteiligter sowie des Trainerteams als gut gelungen bezeichnet werden kann. Selbst der Baubereich mit seiner besonderen Abrechnungskomplexität konnte bereits an das Verfahren angeschlossen werden. In Einzelfällen und bei den staatlichen Schulen sind im laufenden Betrieb noch Nachbesserungen zu leisten. Während mit der Stadtverwaltung und SÖR die volumenstarken Empfänger bereits mit dem Workflowsystem arbeiten, können die Eigenbetriebe NüBad, ASN und NüSt erst ab 4. Quartal 2021 in die elektronische Rechnungsbearbeitung einbezogen werden, weil ihre eigenständigen SAP-Systeme derzeit technisch ertüchtigt werden.

## **5. Übergabe in den Produktivbetrieb**

Mit der elektronischen Rechnungsbearbeitung wurde bei der Stadt ein neuer Service eingeführt, der technisch und fachlich zu betreiben ist. Mit Abschluss des Einführungsprojekts zum 26.07.2021 ging die fachliche Prozessverantwortung federführend an die Finanzbuchhaltung der Stadtkasse (KaSt/2) über. Dies umfasst vor allem die Zuordnung fehlgeleiteter Rechnungen durch die zentrale Clearingstelle, die Beantwortung von Rückfragen zur Rechnungszustellung, den Umgang mit Fehlerfällen fachlicher Art und die Steuerung des E-Rechnungs-Providers. Ferner gehört zur Prozessverantwortung die fachliche Weiterentwicklung, das Controlling sowie die weitere Erhöhung des Anteils zentral über den Workflow laufender Rechnungen.

Die technische Betriebsverantwortung geht an das SAP-Kompetenzzentrum der Stadt Nürnberg (IT/SKN) über, das für den laufenden Systembetrieb, die technische Fehlerbehandlung, den NutzerInnen-Support und die technische Weiterentwicklung verantwortlich ist. Wie bei Projekten dieser Größe üblich, sind zum Zeitpunkt der Betriebsübergabe noch kleinere technische Themen zu lösen. Zudem gibt es bereits einige Verbesserungs- und Erweiterungsideen. Diese Themen wurden gesammelt, priorisiert und zugeordnet, sodass sie sukzessive im Systembetrieb umgesetzt werden können.

## **6. Ausblick**

Drei Monate nach Go Live konnte bereits ein Drittel der Rechnungen über das neue Workflow bearbeitet werden. Ein wichtiges Ziel im Rahmen der Prozessverantwortung im Betrieb ist es, den Anteil zentral eingehender Rechnungen weiter zu erhöhen, um den Workflow immer besser auszulasten. Hier sollten speziell volumenstarke Bereiche einbezogen werden, wie z. B. Mobilfunk- und Gebäudereinigungsrechnungen. Im weiteren Verlauf wird es erforderlich sein, zeitnah ein übergreifendes Projekt zur allgemeinen Einführung der elektronischen Signatur bei der Stadt Nürnberg zu starten. Zudem sind die Einrichtung weiterer Funktionen und Systemverbesserungen und laufende Fehlerkorrekturen vorzunehmen. Die Anbindung der restlichen Eigenbetriebe wird federführend vom SAP-Kompetenzzentrum im Zusammenspiel mit der Stadtkasse übernommen.

Mit der Investition in die Einführung und den Betrieb des Systems wurden die entscheidenden Schritte zur Digitalisierung dieses Massenprozesses bereits vorgenommen. Das strategische Ziel, den Gesamtprozess „Beschaffung“ vollständig zu digitalisieren, erfordert, dass zusätzlich die bereits geplante Maßnahme zur Ausweitung des SAP-basierten Bestellwesens umgesetzt wird. Das Workflowsystem ermöglicht insgesamt zirka 1.800 Nutzerinnen und Nutzern eine digitale Rechnungsbearbeitung und Freigabe, auch aus dem Home-Office. Der Rechnungsdurchlauf wurde durch konsequente Prozessoptimierung durchgängig digitalisiert und die Sicherheit und Transparenz durch ein umfassendes elektronisches Regelwerk erhöht. Daraus ergeben sich für die Zukunft neue Potentiale für das Berichtswesen und die Prozessautomatisierung. Zudem wird das Hauspost-Aufkommen reduziert und durch die Aufrufmöglichkeit von Rechnungsdokumenten am Bildschirm auch Zeit und längerfristig Archivfläche eingespart.

## II. Laufweg im DMS

<b>OE</b>	<b>Unterschrieben am</b>	<b>Unterschrieben von</b>	<b>Unterschriftenart</b>	<b>Bemerkung</b>
DiP	05.08.2021	Knabel, André	Schlusszeichen	
BDR	06.08.2021	Kuch, Olaf	Genehmigung	
Ref. I/II	06.08.2021	Riedel, Harald	Genehmigung	

Nürnberg, 05.08.2021  
Amt für Digitalisierung und  
Prozessorganisation

gez. Knabel (52 16)  
(Unterschrift liegt elektronisch vor)



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg**

**Anlagen:**

Bericht über die Personalberatung

**Bericht:**

Der Bericht informiert über die aktuelle Situation sowie über die Fortentwicklung der Angebote der Personalberatung bei der Stadt Nürnberg.

**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:

Bei den Aktivitäten der Personalberatung finden die verschiedenen Lebenswelten von Frauen und Männern sowie Teilzeitkräften mit Familienpflichten Beachtung.

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

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)



## Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg

### I. Bericht

#### 1. Ausgangssituation

Unsere Zeit ist geprägt von rasanten Veränderungen, Mitarbeitende verspüren einen steigenden Leistungsdruck und eine zunehmende Arbeitsverdichtung (vgl. MAB 2019). Auch die Anforderungen an Führungskräfte werden stetig vielfältiger. Der schnelle Wandel der Arbeitswelt durch eine zunehmende Diversifikation von Medien und Informationskanälen verursacht zudem häufig Stress. Diese Entwicklungen wurden durch die Corona-Pandemie weiter beschleunigt.

Um die Herausforderungen des Berufsalltags zu meistern bietet das Personalamt bereits seit 1986 den Beschäftigten Unterstützung durch Coaching, Supervision, Moderation, Konfliktmanagement und Betrieblicher Sozialberatung an. Die Leistungen der Personalberatung richten sich an Mitarbeitende aller Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe, an Teams, Abteilungen, Einrichtungen und Dienststellen sowie an Führungskräfte aller Hierarchieebenen. Nach einer eingehenden Auftragsklärung reichen die Formate von Einzelgesprächen über moderierte Teambesprechungen bis zu zeitlich länger strukturierten Beratungsprozessen mit einer größeren Zahl an Beteiligten. Im letzten Jahr wurden die Beratungsleistungen auf Grund der Corona-Pandemie um ein neues Setting, das Online-Format, erweitert. Die Personalentwicklungs-Bausteine sind mit Ausnahme der Leistungen für die Eigenbetriebe, das Jobcenter und das Staatstheater Nürnberg kostenfrei.

Die Personalberatung führt die Stadt Nürnberg in der Regel mit eigenen qualifizierten Kräften durch, die mit den Routinen und Prozessen der Stadtverwaltung vertraut sind und die über eine breite Palette geeigneter Methoden verfügen. Punktuell werden darüber hinaus Bedarfe durch externe Honorar-Supervision gedeckt. Das Team der Personalberatung besteht aktuell aus fünf Beratenden, die in Teilzeit arbeiten, mit 2,59 Vollkraft-Stellen, wobei 1,49 Stellen auf den Schwerpunkt Supervision/Coaching und 1,10 Stellen auf den Schwerpunkt Betriebliche Sozialberatung/Casemanagement entfallen. Der Supervisor und die zwei Supervisorinnen verfügen über die Qualifikation „Supervisor/in nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)“. Die Teammitglieder der Personalberatung nehmen regelmäßig an fachspezifischen Qualifikationen, Balint- und Interventionsgruppen<sup>1</sup> teil und führen Fachteamsitzungen durch, um die fachliche Qualität der Arbeit und das Einhalten professioneller Standards zu gewährleisten.

Alle Beratungsprozesse sind von ethischen Haltungen getragen und es gilt Schweigepflicht, so dass Informationen an Dritte nur mittels gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen der am Beratungsprozess unmittelbar Beteiligten weitergegeben werden.

Über die Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg wurde bereits berichtet. Es wird insoweit auf die letzten beiden Berichte vom 20.09.2016 und 05.06.2018 verwiesen.

---

<sup>1</sup> **Balintgruppen** im klassischen Verständnis sind Arbeitsgruppen von Ärztinnen bzw. Ärzten, die sich unter der Leitung einer klinisch erfahrenen Balintgruppenleitung regelmäßig treffen, um über "Problempatienten" aus ihrer Praxis zu sprechen und um die Behandlungsqualität zu verbessern. Heute wird auch bei anderen Berufen (Führungskräfte, Sozialarbeit, Alten- und Krankenpflege u.a.) Balintgruppenarbeit zur Qualitätssicherung eingesetzt. **Interventionsgruppen** haben im Unterschied zu Balintgruppen keine Leitung; Fallbesprechungen und vor allem die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns zum Ziel der Qualitätssicherung stehen aber auch hier im Mittelpunkt.

## 2. Bedeutung und Schwerpunkte der Personalberatung

Die Personalberatung mit ihren vielfältigen Angeboten stellt einen wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung dar, um die Mitarbeitenden darin zu unterstützen, ihre Aufgaben leistungsorientiert und bürgernah erfüllen zu können.

Entscheidend für die Qualität der Arbeit ist die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden und die konkrete Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen. Hier setzt die Personalberatung an und unterstützt die städtischen Dienststellen, ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden, indem in einem schwierigen beruflichen Kontext durch Reflexion ein hilfreicher Perspektivwechsel erzeugt wird oder Teamfindungsprozesse nach einer Umstrukturierung unterstützt, Konflikte gelöst oder Hilfestellungen bei persönlichen und gesundheitlichen Problemen geboten werden.

Auch und besonders in der Zeit der Pandemie, in der Unsicherheiten und Ängste verbreitet sind, ist das Angebot der Personalberatung besonders wichtig. Im Gesundheitsbereich wurden die Mitarbeitenden und Führungskräfte mit noch nie dagewesenen Herausforderungen konfrontiert. Die Personalentwicklung des Personalamtes unterstützt deshalb das Gesundheitsamt durch ein gesondertes Beratungskonzept während der Corona-Pandemie (siehe Punkt 2.3).

### 2.1 Leistungen der Personalberatung in Zahlen

	2018	2019	2020
Anfragen/Fälle	420	389	317
Beratungen/Sitzungen	1000	943	631
Moderation von Klausurtagungen	41	21	6
Coachingprozesse für Führungskräfte	158	140	84
Supervision von Einzelpersonen	172	174	166
Betriebliche Sozialberatung (Casemanagement)	104	113	117

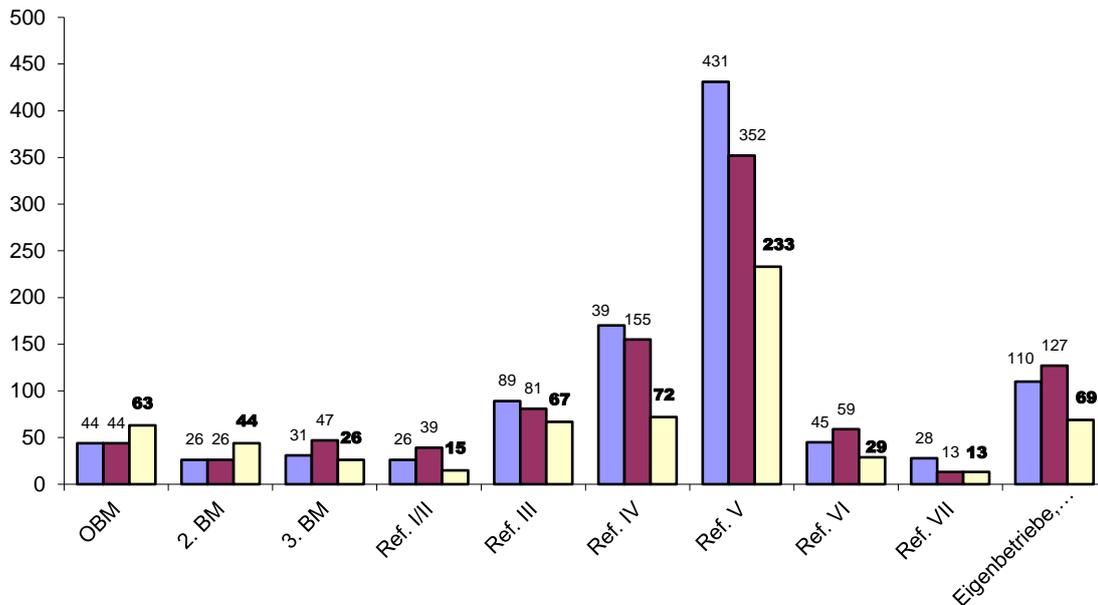
Trotz Lockdown und Umstellung auf Online-Formate wegen Corona bearbeitete das Team der Personalberatung im Jahr 2020 insgesamt 317 Anliegen, Anfragen oder „Fälle“ aus 30 Dienststellen aller Geschäftsbereiche und Referate, aus den Eigenbetrieben und von Personalratsgremien. 631-mal wurde in „klassischen“ Arbeits-Formaten (teilweise Online) wie Einzelberatungen (60 bis 90 Minuten), Gruppenterminen (120 Minuten), Teamveranstaltungen (90 bis 120 Minuten), Workshops (3 bis 6 Stunden) oder Klausuren (½ Tage bis 2 Tage) an den diversen Themen gearbeitet.

Die konzeptionelle und strategische Arbeit in und mit Dienststellen sowie die Arbeit an gesamtstädtischen Themen, wie z. B. Führungsleitbild/Infobox, Digitales Lernen, Personalentwicklungskonzept, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Mentoring für Frauen und Umstellung der Beratungsformate war auch im Jahr 2020 Bestandteil der Arbeit der Personalberatung.

Insgesamt fällt auf, dass der Anteil der Frauen, die Beratung suchen, auf konstant hohem Niveau bleibt. Beim Coaching von Führungskräften liegt das Verhältnis der Frauen zu den Männern bei 81 % zu 19 %, bei der Supervision von Einzelpersonen bei 62 % zu 38 % und bei der Betrieblichen Sozialberatung beträgt der Männeranteil 31 %.

Die Verteilung der Leistungen nach Geschäftsbereichen (Grundlage Organigramm: Stand April 2020) zeigt, dass Personalberatung von allen Bereichen der Stadt Nürnberg nachgefragt wird. Gleichwohl ist aus dem Referat V, wie in den Vorjahren (bei sinkender Tendenz), der größte Bedarf zu verzeichnen. Für Mitarbeitende im Sozialbereich ist Supervision integraler Bestandteil der Qualifizierungen und Evaluation von Prozessen.

**Abb.2: Leistungen nach Geschäftsbereichen**  
(blau: 2018, violett: 2019, gelb: 2020)



## 2.2 Veränderte Beratungsleistungen und -anlässe im Vergleich zum Vorjahr

Die Personalberatung ist ein fester Bestandteil der Personalentwicklung. Es wird großer Wert daraufgelegt, die Angebote der Personalberatung mit anderen zentralen und dezentralen Personalentwicklungsinstrumenten und -maßnahmen zu vernetzen. So ist Mentoring, Kollegiale Beratung und Coaching durch die Personalberatung Bestandteil der Führungskräfteentwicklungsprogramme.

Die Leistungen konzentrieren sich auf Führungskräfte, weil diese als Multiplikatoren und Vorbilder für notwendige Veränderungsprozesse in der Verantwortung stehen. Insbesondere Coaching stellt eine Lernform dar, bei der die konkrete berufliche Situation der Führungskraft im Vordergrund steht. Die aktive Einbringung der Führungskraft stellt sicher, dass der Transfer des Erlernten in die Praxis gelingt.

Beim Coaching und der Supervision von Einzelpersonen gab es bezüglich der Beratungsanlässe keine signifikanten Veränderungen zum Vorjahr. Allerdings dominierte bei den Führungskräften das Thema „Corona“ und die Auswirkungen auf den beruflichen Kontext. Der Bedarf an Beratung von Dienststellen, Abteilungen und Teams reduzierte sich im Jahr 2020 deutlich im Vergleich zu 2019, dies betraf z. B. Teamentwicklung und Change Begleitung. Hingegen nahmen Beratungen zum Thema Kooperation und Kommunikation (in Zeiten von Corona) zu. Erfreulicherweise spielten die Themen Stalking sowie An- und Übergriffe im Jahr 2020 keine Rolle.

Die Sozialberatung wird zunehmend im Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angefragt und tätig, teilweise federführend. So führte sie in Absprache mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) 2019/2020 ein Pilotprojekt zur erfolgreichen Umsetzung des BEM durch. Festgestellt wurde, dass der Bedarf am BEM-Beratungsangebot für Führungskräfte und BEM-Beauftragte in komplexen BEM-Verfahren steigt.

### **2.3 Beratungsleistung zur Unterstützung des Gesundheitsamtes während der Corona Pandemie**

Seit Beginn der Pandemie 2020 sind zur Bewältigung der Nachverfolgung ca. 450 Mitarbeitende beim Gesundheitsamt der Stadt Nürnberg beschäftigt. Um die Zusammenarbeit in den neu gebildeten Außenstellen Lina-Ammon-Straße, Burgstraße und Meistersingerhalle zu fördern und die neuen Mitarbeitenden in kritischen Situationen zu unterstützen, bat das Gesundheitsamt um Unterstützung durch die Personalentwicklung des Personalamtes.

Das daraufhin erstellte Konzept zur Unterstützung sieht Beratungen der Mitarbeitenden in der Nachverfolgung durch die städtische Personalberatung und ein Coaching-Angebot im Führungsbereich (Standort- und Teamleitungen) in den Außenstellen durch externe Beratungsleistung vor. Die Koordination erfolgt durch die Personalentwicklung.

#### Angebot der internen Personalberatung

Die Personalberatung bietet seit Mitte Dezember 2020 vor Ort in den Außenstellen des Gesundheitsamtes Lina-Ammon-Straße (3 Stunden wöchentlich) und Meistersingerhalle (2 - 2,5 Stunden wöchentlich) Entlastungs- und Beratungsgespräche für die Mitarbeitenden in den Contact-Tracing-Teams und der Beratungshotlines zu COVID-19 an. Für die Mitarbeitenden und die Leitungsrunde in der Burgstraße konnten zwischenzeitlich ebenfalls Beratungsangebote durch die Personalberatung starten.

Die Mitarbeitenden sind, durch ständiges Telefonieren sowie den Umgang mit den Ängsten, Sorgen und Schicksalen von Bürgerinnen und Bürger einer hohen psychosozialen Belastung ausgesetzt. Hinzukommt, dass Effekte der Organisationsdynamik Beratungsbedarf bei den Mitarbeitenden hervorruft. Ziel ist es, in vertraulichem Rahmen, sich in Belastungssituationen schnell und unkompliziert Unterstützung und Hilfe zu holen.

Themen der Team - und Einzelgespräche sind u. a.

- Unterstützung im Umgang mit und in der Verarbeitung von Stress und Konfliktsituationen
- Unterstützung beim Einstieg und der Übernahme der neuen Aufgabe/Funktion
- Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die eigene Person und Weiterentwicklung von Ressourcen
- Klärung von Rolle und Funktion, Teamkooperation z. B. als Teamleitung, Containment Scout
- Persönliche Themen, die mit dem beruflichen Handeln direkt oder indirekt in Verbindung stehen, z. B. haben viele Mitarbeitende durch die Pandemie berufsbiografische Brüche erfahren müssen und sind neben der herausfordernden, oft nur befristeten Anstellung damit konfrontiert, ihr Leben neu zu organisieren. Das bedarf der Unterstützung und Perspektivenentwicklung.

Ergänzend werden seit Juni 2021 Beratungen durch die Betriebliche Sozialberatung vor Ort angeboten.

### Externe Beratungsleistung

Bereits ab November 2020 wurden durch eine externe Trainerin nahezu 70 Stunden Coaching zu den Themen Teamentwicklung, Führung und Organisationsentwicklung sowie zehn Führungskräfte-Schulungen durchgeführt. Gegenstand der Schulungen waren Themen wie z. B. Gesprächsführung - das Kritikgespräch, Feedback geben und nehmen, Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, Gruppendynamik im Team und der situative Führungsstil.

### Kooperation

Die externe und interne Beratung wird regelmäßig reflektiert und angepasst. Bei Bedarf wurden und werden zusätzliche Angebote z. B. zu Fragen des Arbeitsrechtes der Arbeitszeiten, etc. kurzfristig durch den Personalservice des Personalamtes angeboten, Möglichkeiten der Unterstützung durch das BGM werden regelmäßig geprüft und einbezogen, sowie weitere Fortbildungsbedarfe z. B. zum Thema Telefontraining mit den Bereichen des Gesundheitsamtes besprochen und ggf. veranlasst.

Sämtliche Vorhaben werden in regelmäßigen Feedbackgesprächen zwischen der Personalentwicklung, dem Gesundheitsamt und dem Referat für Umwelt und Gesundheit verabredet. Eine gute und transparente Absprache zwischen den Aktivitäten der Personalentwicklung und des Personalservice ist stets gegeben.

Die Angebote werden sowohl von den Führungskräften in den Außenstellen, als auch von den Mitarbeitenden des Gesundheitsamtes sehr gut angenommen und damit wird zusammen mit anderen Angeboten des Personalamtes der Stadt Nürnberg eine Stabilisierung des Bereiches, vor allem den neu gegründeten Außenstellen, erreicht.

## **3. Ausblick**

Für die Stadt Nürnberg hat die Personalberatung als ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung hohe Bedeutung, denn sie trägt zum Erhalt und zum Erfolg der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei. Die Mitarbeitenden und die Führungskräfte erfahren in verschiedensten schwierigen Situationen individuelle Unterstützung. Auch hinsichtlich der Außenwirkung steigert die Personalberatung die Attraktivität der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin.

Auf Grund der Erfahrungen mit Online-Formaten während der Pandemie wird beabsichtigt, diese neben den Präsenzveranstaltungen zu etablieren und Qualitätsstandards hierfür zu entwickeln, damit die Beratung bedarfsgerecht gestaltet werden kann. Soweit die Pandemiesituation dies erfordert, wird auch die Begleitung der Mitarbeitenden des Gesundheitsamtes fortgeführt. „Nach Corona“ wird die Unterstützung von Teams und Arbeitsgruppen bei der Teamentwicklung eine Herausforderung für die Personalberatung darstellen, da gewachsene Kommunikationsstrukturen weggefallen sind und die Teilung von Teams sowie mobiles Arbeiten Veränderungen bewirkt haben. Des Weiteren sind Coaching-Angebote für neue Dienststellenleitungen geplant.

Gerade die Krisensituation hat gezeigt, dass die Personalberatung weiterhin stark an Bedeutung gewinnen wird.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. GST

VI. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 10.08.2021  
Personalamt

(26 44)



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Beschluss

**Betreff:**

Freistellung von Mitgliedern der neu gewählten Personalvertretung für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 und der neu gewählten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024

**Anlagen:**

Gutachten

**Sachverhalt (kurz):**

Die Wahl der Personalvertretungen fand am 22.06.2021 statt.  
Für die neu gewählten Personalräte ist entsprechend Art. 46 Abs. 3 und 4 BayPVG über die Freistellungsanträge für die Amtszeit 01.08.2021 bis 31.07.2026 bzw. 01.08.2021 - 31.01.2024 (GJAV) zu entscheiden.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

**Gesamtkosten**

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft  nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

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

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

- Nein  
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

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

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

**Beschlussvorschlag:**

1. Gemäß Art. 46 Abs. 4 und Art. 46 Abs. 3 BayPVG werden auf Antrag der örtlichen Personalräte für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 folgende Freistellungskontingente genehmigt:

1.1	PR OBM	2,25 Freistellungen
1.2	PR 2 BM	2,00 Freistellungen
1.3	PR 3. BM	0,50 Freistellungen
1.4	PR Ref.I/II	2,00 Freistellungen
1.5	PR Ref. III	1,00 Freistellungen
1.6	PR Ref. IV.	1,25 Freistellungen
1.7	PR Ref. V	5,48 Freistellungen
1.8	PR VI	1,50 Freistellungen
1.9	PR Ref. VII	0,50 Freistellungen
1.10	PR FW	2,00 Freistellungen
1.11	PR Frh	0,75 Freistellungen
2. Für den GPR wird für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 ein Kontingent von 4,62 Freistellungen genehmigt.
3. Für die GJAV wird für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024 ein Kontingent von 1,8 Freistellungen genehmigt.
4. Im Rahmen der genehmigten Kontingente sind im Stellenplan rückwirkend ab 01.08.2021 die erforderlichen Stellen mit dem Stellenvermerk „F 07/26“ bzw. für die GJAV „F 01/24“ auszuweisen (Art. 68 Abs. 3 Nr. 2 GO); die Änderungen des Freistellungskontingents sind zeitgerecht anzupassen. Die jeweils von den Personalräten/-innen beschlossenen Mitglieder sind freizustellen.
5. Für den Stufen-PR SchA werden 32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte und für den Stufen-Pr SchB 38 Entlastungsstunden für Lehrkräfte sowie 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft genehmigt.

120-50-23

**Freistellung von Mitgliedern der neu gewählten Personalvertretung für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 und der neu gewählten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024**

I. Gutachten

1. Örtliche Personalräte/-innen

1.1 Rechtliche Grundlagen für die Freistellungen

Nach Art. 46 Abs. 4 BayPVG sind (in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl der Dienststelle) mindestens freizustellen:

Beschäftigte	Mindestfreistellung
5 bis 399	keine Freistellung
400 bis 800	1 Personalratsmitglied
801 bis 1.600	2 Personalratsmitglieder
1.601 bis 2.400	3 Personalratsmitglieder

Wenn und soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, können nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG sowohl bei einer Beschäftigtenzahl von weniger als 400 Personen als auch ergänzend zum Mindestanspruch des Art. 46 Abs. 4 BayPVG zusätzliche Freistellungen gewährt werden.

Diese Bestimmungen gelten für alle örtlichen Personalräte der Stadtverwaltung. Die Freistellungsanträge der Personalräte für die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg (PR SUN, PR NüSt, PR ASN, PR NüBad und PR SÖR) werden in diesem Gutachten nicht behandelt. Über sie entscheidet (je nach Betriebssatzung bzw. Geschäftsverteilung) der jeweilige Werkausschuss bzw. die Werkleitung.

1.2. Maßstab für zusätzliche Freistellungen

Der Maßstab für zusätzliche Freistellungen ergibt sich aus Art und Umfang der Dienststelle und den nach den konkreten Verhältnissen regelmäßig in einem pauschalierbaren Mindestumfang anfallenden Personalratsaufgaben. Nachdem die Zahl der (ganzen) gesetzlichen Mindestfreistellungen von der Zahl der Beschäftigten abhängt, wurde (wie auch in den letzten Amtsperioden) orientiert an der gesetzlichen Freistellungsstaffel eine Anhaltsgröße errechnet. Diese rechnerische Anhaltsgröße soll zeigen, welcher Freistellungsbruchteil der tatsächlichen Zahl der Beschäftigten entsprechen würde. Dabei wird folgende Formel angewendet: Beschäftigtenzahl laut Wahlausschreibung geteilt durch 400 Beschäftigte bzw. bei über 1.600 liegenden Beschäftigten (hier nur PR Ref. V) geteilt durch 800 Beschäftigte.

### 1.3. Beantragte Freistellungen

Es liegen folgende Anträge der örtlichen Personalvertretungen vor:

Personalrat	Beschäftigte 01.08.2021	beantragte Freistellung	Mindestan- spruch Art. 46 BayPVG	Rechnerische Anhaltsgröße	bis 31.07.2021 genehmigte Freistellungen (nachrichtlich)
PR OBM	827	2,40 VK	2,00 VK	2,07 VK	2,10 VK
PR 2. BM <i>ohne KpZ</i>	878	2,50 VK	2,00 VK	2,20 VK	2,00 VK
PR 3. BM <i>ohne FW</i>	171	0,75 VK	-	0,43 VK	0,40 VK
PR Ref. I/II	716*	2,00 VK	1,00 VK	1,79 VK	1,70 VK
PR Ref. III <i>ohne Frh</i>	410	1,00 VK	1,00 VK	1,03 VK	0,50 VK
PR Ref. IV <i>ohne Schulen</i>	448	1,50 VK	1,00 VK	1,12 VK	1,25 VK
PR Ref. V	3.262	5,48 VK	4,00 VK	4,08 VK	5,00 VK
PR Ref VI	627	2,00 VK	1,00 VK	1,57 VK	1,40 VK
PR Ref. VII	232	0,50 VK	-	0,58 VK	0,50 VK
PR FW	617	2,50 VK	1,00 VK	1,54 VK	1,40 VK
PR Frh	210	0,75 VK	-	0,53 VK	0,50 VK

\* zzgl. 246 Nachwuchskräfte im Bereich der Verwaltung

#### **PR OBM**

Die beantragte Freistellung im Umfang von 2,40 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (2,07 VK) um etwa 16% ab.

Die Zahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des PR OBM hat sich im Vergleich zu 2016 deutlich erhöht (*Stellenschaffungen sowie Veränderungen im Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg*).

Bei den betreuten Dienststellen handelt es sich zum großen Teil um Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr, welche zudem über das gesamte Stadtgebiet verteilt sind. U. a. wegen der hohen Fluktuation in den Parteiverkehrsdienststellen, den personellen Veränderungen bedingt durch den demographischen Wandel sowie umfangreicher Digitalisierungsmaßnahmen (OZG) und weiterer Veränderungsprozesse im Geschäftsbereich ist ein erhöhter Betreuungsaufwand gegeben.

Mit dem Projekt „The Q“ (bisher betroffen MI und DiP) stehen zudem maßgebliche Veränderungen an.

Im Ergebnis erscheint ein leicht über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 2,25 VK als gerechtfertigt.

**PR 2. BM**

Die beantragte Freistellung im Umfang von 2,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (2,20 VK) um etwa 14 % ab.

Das sich im Vergleich zur letzten Amtsperiode (hier: 2,00 VK Freistellungen) keine wesentlichen Änderungen ergeben haben, sollte der Umfang auch für die kommende Amtsperiode beibehalten werden.

Im Ergebnis erscheint daher das nach Art.46 BayPVG zustehende Freistellungskontingent im Umfang von 2,0 VK als (weiterhin) sachgerecht.

**PR 3. BM** *(ohne FW)*

Die beantragte Freistellung im Umfang von 0,75 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (0,43 VK) um etwa 75 % ab.

Die Dienststelle Tg ist dezentral gelegen, wohingegen die Dienststelle 3.BM mit dem Kommunalen Außendienst (ADN) im Innenstadtbereich angesiedelt ist. Diese räumliche Entfernung ist für die Personalvertretung mit Wegezeiten und folglich mit erhöhtem zeitlichen Aufwand verbunden. Hinzu kommt, dass die meisten Beschäftigten im Bereich Tg und ADN eine Sieben-Tage-Woche abdecken müssen und zusätzlich zum Teil im Schichtdienst arbeiten. Somit ist eine personalvertretungsrechtliche Betreuung deutlich schwieriger als bei zentraler Lage mit ausschließlicher Verwaltungsstruktur.

Im Ergebnis erscheint ein leicht über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 0,5 VK als gerechtfertigt.

**PR Ref. I/II**

Die beantragte Freistellung im Umfang von 2,0 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,79 VK) um etwa 12 % ab.

Die Zahl der Wahlberechtigten im Geschäftsbereich des PR Ref.I/II hat sich im Vergleich zu 2018 (*hier: außerplanmäßige Wahlen aufgrund der Referatszusammenlegung*) deutlich erhöht.

Derzeit ist der Ausbau der IT und der HVE-Verwaltung noch nicht abgeschlossen, sodass in diesen Bereichen mit weiterem personellen Zuwachs zu rechnen ist. Daneben stehen große Projekte wie zum Beispiel „The Q“, der Auf- bzw. Ausbau einer Rufbereitschaft bei IT oder auch die Erstellung und Umsetzung von digitalen Fachstrategien in den zugehörigen Dienststellen an.

Im Ergebnis erscheint ein leicht über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 2,0 VK als gerechtfertigt.

**PR Ref. III** *(ohne Frh)*

Die beantragte Freistellung im Umfang von 1,0 VK weicht vom Mindestumfang nach Art. 46 BayPVG bzw. von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,03 VK) nicht ab.

Im Ergebnis erscheint das beantragte Freistellungskontingent im Umfang von 1,0 VK als sachgerecht.

**PR Ref. IV** (ohne Schulen)

Die beantragte Freistellung im Umfang von 1,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltgröße (1,12 VK) um etwa 34 % ab.

Die dezentrale Lage der zu betreuenden Dienststellen führt zu erhöhten Wegezeiten. Weiterhin übernimmt die HVE – Schule und Sport zum Schuljahr 2021/2022 ca. 60 Gebäude des Jugendamts. Dadurch steigt die Zahl der HVE-Bezirke. Auch die Integration der Mitarbeitenden des Sportservices in die HVE-Verwaltung wird die Personalvertretung noch intensiv beschäftigen.

Im Ergebnis erscheint ein über der rechnerischen Anhaltgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 1,25 VK als gerechtfertigt.

**PR Ref. V**

Die beantragte Freistellung von 5,48 VK weicht von der rechnerischen Anhaltgröße (4,08 VK) um etwa 34 % ab.

Die Zahl der Beschäftigten im Bereich des PR Ref. V ist im Vergleich zu 2016 deutlich gestiegen (über 20%). Zudem sind die über 200 Einrichtungen im Kita-Bereich über das gesamte Stadtgebiet verteilt.

Darüber hinaus stehen im Zuständigkeitsbereich des Personalrats Ref. V eine Vielzahl an Projekten und Veränderungsprozessen an (z.B. Umzug in „The Q“, Abschluss der SGB VIII Reform, weiterer Ausbau der Kindertageseinrichtungen, erhöhter Fachkräftemangel, Gesundheitsschutz des TV SuE).

Im Ergebnis erscheint daher ein über der rechnerischen Anhaltgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 5,48 VK als gerechtfertigt.

**PR Ref. VI**

Die beantragte Freistellung von 2,0 VK weicht von der rechnerischen Anhaltgröße (1,57 VK) um etwa 27 % ab.

Im Vergleich zur letzten Amtsperiode (hier: 1,40 VK Freistellungen) haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben. Dem Personalzuwachs im Ref. VI soll durch ein Ausweitung des bisherigen Freistellungskontingents um 0,1 VK Rechnung getragen werden.

Im Ergebnis erscheint – entsprechend der rechnerischen Anhaltgröße - ein Freistellungskontingent im Umfang von 1,5 VK als sachgerecht.

**PR Ref. VII**

Die beantragte Freistellung von 0,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltgröße (0,58 VK) nicht ab.

Im Ergebnis erscheint das beantragte Freistellungskontingent im Umfang von 0,5 VK als sachgerecht.

**PR Ref. FW**

Die beantragte Freistellung von 2,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltgröße (1,54 VK) um etwa 62 % ab.

Die Zahl der Beschäftigten im Bereich der Feuerwehr ist im Vergleich zu 2016 zudem deutlich gestiegen. Die zu betreuenden Mitarbeitenden verteilen sich auf insgesamt fünf Wachen mit insgesamt 15 Wachabteilungen.

Durch die verschiedenen Dienstmodelle, wie den 24-Stunden Dienst, den verschiedensten Schichtdiensten der ILS, den Tagdienst in der Verwaltung, Elektrotechnikabteilung und den Mischdienst, ist der Zeitaufwand für die Personalratsarbeit erhöht.

Im Ergebnis erscheint ein über der rechnerischen Anhaltgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 2,0 VK als gerechtfertigt.

### **PR Frh**

Die beantragte Freistellung von 0,75 VK weicht von der rechnerischen Anhaltgröße (0,53 VK) um etwa 42 % ab.

Durch die Friedhöfe im Süden und im Nordwesten sowie der Hauptstelle im Zentrum Nürnbergs sind oft Fahrten durch das gesamte Stadtgebiet erforderlich, was in der Folge zu erhöhten Wegezeiten führt. Auf Grund des täglichen Umgangs mit dem Thema Tod ist auch eine besonders hohe psychische Belastung bei den Mitarbeitenden festzustellen und dadurch auch ein erhöhter Betreuungsaufwand seitens der Personalvertretung.

Im Ergebnis erscheint ein über der rechnerischen Anhaltgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 0,75 VK als angebracht.

## **2. Stufengesamtpersonalvertretungen bei SchA und SchB**

Das Freistellungskontingent des Stufen-PR SchA für die Amtsperiode 2016/2021 betrug 32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte.

Für die neue Amtsperiode beantragt der Stufen-PR SchA (843 Beschäftigte) für seine 7 Mitglieder insgesamt 33 Entlastungsstunden für Lehrkräfte.

Das Freistellungskontingent des Stufen-PR SchB für die Amtsperiode 2016/2021 betrug 36 Entlastungsstunden für die Lehrkräfte und 0,08 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft.

Für die neue Amtsperiode beantragt der Stufen-PR SchB (1.084 Beschäftigte) für seine 7 Mitglieder insgesamt 38 Entlastungsstunden und 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft.

Nach Art. 54 Abs. 1 Satz 1 BayPVG i. V. m. Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG können auch den Mitgliedern von Stufenvertretungen (Art. 55 Satz 2 i. V. m. Art. 56 BayPVG) Freistellungen gewährt werden, wenn und soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Ab einer Mitgliederzahl von 9 Mitgliedern (entspricht 1.501 bis 3.000 Beschäftigten) ist mindestens eine Freistellung zu gewähren (Art. 54 Abs. 2 BayPVG).

Weder PR SchA noch PR SchB fallen unter die gesetzliche Regelung für eine Mindestfreistellung. Die gewünschten Freistellungskontingente sind daher nach dem Maßstab des Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG zu bewerten und es besteht insofern ein Ermessensspielraum.

Die Notwendigkeit von Entlastungsstunden bzw. einem Freistellungskontingent wird durch die steigende Mitarbeitendenzahl sowie durch die sich verändernden Rahmenbe-

dingungen (u.a. offene bzw. geschlossene Ganztagschule, Einführung G9, Digitalisierung im Schulbereich) begründet.

Unter Anerkennung der dargestellten Situation werden folgende Freistellungskontingente befürwortet:

**Stufen-PR SchA**

32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte

**Stufen-PR SchB**

38 Entlastungsstunden für Lehrkräfte und 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft

**3. Gesamtpersonalrat**

Das Freistellungskontingent des Gesamtpersonalrats (GPR) betrug für die Amtsperiode 2016/2021 insgesamt 4,87 VK (inkl. 8 Entlastungsstunden Lehrkräfte) sowie 0,60 VK Freistellungskontingent für den Betriebssport (*ursprünglich befristet bis 31.07.2018, aber nachträglich verlängert*).

Der GPR beantragt für die kommende Wahlperiode insgesamt 4,45 VK Freistellungen sowie für die in den GPR gewählten Lehrkräfte zusätzlich 4 Stunden Entlastung von der Unterrichtspflichtzeit (Regelstundenmaß: 24 Wochenstunden, d.h. 0,17 VK). Umgerechnet ergeben sich insgesamt 4,62 Freistellungen. Zusätzlich wird eine Freistellung im Umfang von 0,5 VK für den Betriebssport beantragt.

Die Rechtsgrundlage für die Mindestfreistellungen ergibt sich aus Art. 53 Abs. 2 BayPVG i. V. m. Art. 54 Abs. 2 BayPVG. Bei mehr als 10.000 regelmäßig Beschäftigten besteht der GPR aus 17 Mitgliedern, davon sind mindestens 3 Vorstandsmitglieder des GPR freizustellen.

Der GPR hat mit 17 Mitgliedern die gesetzliche Maximalgröße. Aufgrund der vielfältigen Aufgaben und im Hinblick auf die geltend gemachte Arbeitsbelastung des GPR in gesamtstädtischen Fragen sollte ein über die Mindestregelung (3 Freistellungen) hinausgehendes Freistellungskontingent in Höhe von 4,62 VK gewährt werden, nicht jedoch das zusätzliche Freistellungskontingent für den Betriebssport.

**4. Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung**

Das Freistellungskontingent der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) betrug für die Amtsperiode 2019/2021 insgesamt 1,7 VK.

Der GPR bzw. die GJAV beantragt für die kommende Wahlperiode insgesamt 1,8 VK Freistellungen.

Für die GJAV gilt keine Mindestfreistellungsregelung nach dem BayPVG. Eine Freistellung ist jedoch möglich, wenn und soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der GJAV erforderlich ist (Art. 64 i.V.m. Art. 62 i. V. m. Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG).

Die GJAV wird - wie der GPR - auf gesamtstädtischer Ebene gewählt. In der Folge sind alle im Zusammenhang mit der Ausbildung stehenden Fragen und Aufgaben für Jugendliche nach dem BayPVG von der GJAV zu bearbeiten.

Da die Zahl der städtischen Nachwuchskräfte zuletzt kontinuierlich angestiegen ist, sollte das beantragte Freistellungskontingent im Umfang von 1,8 VK gewährt werden.

### **Beschlussvorschlag**

1. Gemäß Art. 46 Abs. 4 und Art. 46 Abs. 3 BayPVG werden auf Antrag der örtlichen Personalräte für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 folgende Freistellungskontingente genehmigt:

1.1	PR OBM	2,25 Freistellungen
1.2	PR 2 BM	2,00 Freistellungen
1.3	PR 3. BM	0,50 Freistellungen
1.4	PR Ref. I/II	2,00 Freistellungen
1.5	PR Ref. III	1,00 Freistellungen
1.6	PR Ref. IV.	1,25 Freistellungen
1.7	PR Ref. V	5,48 Freistellungen
1.8	PR VI	1,50 Freistellungen
1.9	PR Ref. VII	0,50 Freistellungen
1.10	PR FW	2,00 Freistellungen
1.11	PR Frh	0,75 Freistellungen
  
2. Für den GPR wird für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 ein Kontingent von 4,62 Freistellungen genehmigt.
  
3. Für die GJAV wird für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024 ein Kontingent von 1,8 Freistellungen genehmigt.
  
4. Im Rahmen der genehmigten Kontingente sind im Stellenplan rückwirkend ab 01.08.2021 die erforderlichen Stellen mit dem Stellenvermerk „F 07/26“ bzw. für die GJAV „F 01/24“ auszuweisen (Art. 68 Abs. 3 Nr. 2 GO); die Änderungen des Freistellungskontingents sind zeitgerecht anzupassen. Die jeweils von den Personalräten/-innen beschlossenen Mitglieder sind freizustellen.
  
5. Für den Stufen-PR SchA werden 32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte und für den Stufen-PR SchB 38 Entlastungsstunden für Lehrkräfte sowie 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft genehmigt.

II. Herrn OBM

III. PA

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg,  
Referat für Finanzen, Personal und IT

(38 34)

In Abdruck:

GPR

BDR

DiP

Ref. I/II-CC

---

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Beschluss

---

**Betreff:**

**Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt bis 31.12.2022**

**hier: Tarifabschluss 2020 sowie Beschluss des Ferienausschusses vom 27.01.2021**

**Anlagen:**

Gutachten

---

**Sachverhalt (kurz):**

Es ist derzeit nicht abzusehen, wann sich die Bewerbersituation bei den Ärztinnen und Ärzten im ÖGD sowie die pandemische Situation normalisieren werden. Vielmehr muss sich aktuell die Gesellschaft aufgrund der Delta-Variante auf eine 4. Welle ab Spätsommer 2021 einstellen. Aus den langjährigen Erfahrungen ist jedoch zu bilanzieren, dass ohne Zulagengewährung die vakanten bzw. künftig vakant werdenden Arzt-Stellen bei Gh nicht besetzt hätten werden können bzw. auch in Zukunft nicht besetzt werden können. Dies umso mehr, als im Gegensatz zu anderen Bereichen der Stadtverwaltung im Bereich der Fachärztinnen und Fachärzte Führungspositionen (d.h. Sachgebiets- und Bereichsleitungen) und Mitarbeitendenstellen der gleichen Entgeltgruppe (EGr. 15 TVöD) zugeordnet sind. In Folge dessen besteht ohne entsprechende funktionsbezogene Zulagengewährung kein finanzieller Anreiz zur Übernahme einer Führungsposition.

Zudem ist im Rahmen des aufgelegten Pakts für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Pakt) zu erwarten, dass der Personalbedarf nochmals ansteigen wird. Dies wird den Druck auf diesen spezifischen Arbeitsmarkt noch weiter erhöhen. Zugleich ermöglicht der ÖGD-Pakt auch bis zu 10% des jährlichen Betrages zur Finanzierung zusätzlicher Aufwendungen zu verwenden, die im Rahmen der Verbesserung der Bezahlungsstruktur (Attraktivitätssteigerung) im ÖGD entstanden sind.

Angesichts dieser Problemstellungen wird vorgeschlagen die derzeit praktizierte Zulagengewährung in Form einer Arbeitsmarktzulage bzw. einer Zulage entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh über den 31.12.2021 hinaus neben der seit 01.03.2021 tariflichen Zulagenzahlung für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte im ÖGD der EGr. 15 TVöD zunächst bis 31.12.2022 fortzuführen. Dies insbesondere auch im Hinblick auf die hohen pandemischen Anforderungen.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

<b><u>Gesamtkosten</u></b>	435.000 €	<b><u>Folgekosten</u></b>	€ pro Jahr
		<input type="checkbox"/> dauerhaft	<input type="checkbox"/> nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	435.000 €	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:  
 Gewährung einer Arbeitsmarktzulage, einer Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie und der tariflichen Zulage an Ärztinnen und Ärzte im ÖGD aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung

**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 Zahlung der Zulage dient der Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund der schwierigen Personalakquise der Personalbindung bzw. -gewinnung im Bereich (Zahn)Ärztinnen/Ärzte für den ÖGD

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

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)  
 **Ref. III/Gh**

**Beschlussvorschlag:**

1. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2021 hinaus ermächtigt, o. g. Zulagenkonzept für den Bereich der (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2022 umzusetzen.

Sobald sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern e. V. geäußert haben, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander - insbesondere mit Blick auf die Tatsache, dass der seit 01.03.2021 geltende Tarifabschluss die ÖGD-Zulage in Höhe von 300 Euro nur für (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte der EGr. 15 TVöD vorsieht - sehen und diese bzgl. der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeitendenbindung bzgl. der (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bewertet sind, ist über ein weiteres Zulagenkonzept für die (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte im ÖGD ab 01.01.2023 neu zu entscheiden.

2. Entsprechend wird die Verwaltung weiterhin ermächtigt, für die (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im Beamtenverhältnis vorbehaltlich des Einvernehmens des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren.

Beilage  
zur Sitzung des Personal- und  
Organisationsausschusses  
vom 14.09.2021

120-20-530  
120-42-37  
120-42-20

**Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte richtlinie neben der tariflichen Zulage für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt bis 31.12.2022**

hier: Tarifabschluss 2020 sowie Beschluss des Ferienausschusses vom 27.01.2021

I. Gutachten

Aufgrund der schwierigen Gewinnungssituation bei Ärztinnen und Ärzten wurden mit Einverständnis des POA vom 22.01.2013 im Bereich des Kinder- und jugendärztlichen Dienstes erstmalig verschiedene Positionen mit Arbeitsmarktzulage ausgeschrieben und diese entsprechend gewährt.

Da sich ab der zweiten Jahreshälfte 2018 die Situation im Bereich der Ärztinnen und Ärzte beim Gesundheitsamt nochmals drastisch verschärft hatte, wurde mit Beschluss des POA vom 21.05.2019 die Verwaltung ermächtigt, für den Bereich der Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt ab 01.06.2019 folgendes Zulagenkonzept umzusetzen:

	<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Arbeitsmarktzulage</b>	<b>Fachkräftezulage</b>
Arzt ohne Facharztbezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 940,06 € seit 01.04.2021)	Nein
Facharzt	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.038,16 €)	Nein
Facharzt mit Sachgebietsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.038,16 €)	250 € (Festvergütung)
Facharzt mit Bereichsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit 1.038,16 €)	500 € (Festvergütung)

Die Gewährung beider Zulagen erfolgte anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit. Sowohl die Arbeitsmarktzulage als auch die Fachkräftezulage wurden nach o. g. POA-Beschluss entsprechend der Fachkräfte richtlinie zunächst befristet bis zu einer tarifrechtlichen Neuregelung zur Vergütung bzw. Eingruppierung für Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst gewährt, längstens jedoch bis 31.12.2022.

In der Tarifrunde 2020 konnte am 15.10.2020 eine Einigung erzielt werden. Mit KAV-Rundschreiben A13/2020 vom 27.10.2020 informierte der KAV Bayern seine Mitglieder, dass nach dieser Tarifeinigung die der EGr. 15 TVöD zugeordneten Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) ab dem 01.03.2021 eine monatliche Zulage von 300 Euro erhalten.

Die Tarifeinigung 2020 beinhaltet somit seit 01.03.2021 eine tarifrechtliche Neuregelung der Vergütung bzw. Eingruppierung für Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst, so dass das bisherige Zulagenkonzept für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD der Stadt Nürnberg, das seit 01.06.2019 auf der Basis des o. g. POA-Beschlusses angewandt wurde, neu zu beschließen war.

Nachdem COVID-19 insbesondere den Ärztinnen und Ärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst außergewöhnlich viel abverlangt, ist das besondere Engagement der bei Gh tätigen Ärztinnen und Ärzte hoch einzuschätzen. Gh ist gerade in Zeiten von Corona eine Dienststelle von hoher Bedeutung für die Stadtgesellschaft. Vor diesem Hintergrund besteht ein hohes dienstliches Interesse die bei Gh tätigen Ärztinnen und Ärzte zu halten sowie trotz des scharfen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt weiterhin durch Fluktuation freiwerdende Stellen bzw. neu geschaffene Stellen mit gut qualifizierten Medizinerinnen und Medizinerinnen zeitnah besetzen zu können.

Obwohl die Tarifeinigung 2020 seit 01.03.2021 eine tarifliche Neuregelung der ärztlichen Eingruppierung beinhaltet, wurde daher mit Blick auf die zu bewältigende Pandemie dem Ferienausschuss am 27.01.2021 vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh wie folgt zunächst für die Zeit vom 01.03.2021 **bis 31.12.2021** fortzuschreiben:

	Entgeltgruppe	Arbeitsmarktzulage	Fachkräftezulage	Zulage für Ärzte der EGr. 15 TVöD im öffentlichen Gesundheitsdienst nach der Tarifeinigung 2020
(Zahn)Arzt/Ärztin ohne Facharztbezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 953,22 Euro*)	Nein	Nein
Fach(Zahn)Arzt/Ärztin	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.052,70 €*)	Nein	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit Sachgebietsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.052,70 €*)	250 € (Festvergütung)	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit Bereichsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.052,70 €*)	500 € (Festvergütung)	300 €

\* Tarifierhöhung zum 01.04.2021

Die Gewährung jeder der drei Zulagen erfolgt seither unverändert anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit.

## 2. Allgemeine tarifrechtliche Situation

Die dem städtischen Zulagenkonzept für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (POA vom 21.05.2019) zugrundeliegenden tariflichen Rahmenbedingungen gelten unverändert. Arbeitsmarktzulage (KAV-Beschluss vom 29.07.2014) sowie Fachkräftezulage (Fachkräfteleitlinie der VKA vom 11.11.2011 in der Fassung vom 19.09.2020) können kumulativ gewährt werden

Bis jetzt haben sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern e. V noch nicht geäußert, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander sehen und diese bzgl. der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung bzgl. der Ärztinnen/Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst bewertet.

Dies insbesondere mit Blick auf die Tatsache, dass der seit 01.03.2021 geltende Tarifabschluss die ÖGD-Zulage in Höhe von 300 Euro nur für (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte der EGr. 15 TVöD vorsieht.

Unverändert ist der zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Marburger Bund geschlossene Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) finanziell wesentlich reizvoller mit erheblichen Einkommensunterschieden bei vergleichbarer Tätigkeit.

### 3. Bewertung der aktuellen Situation

Es ist derzeit nicht abzusehen, wann sich die Bewerbersituation bei den Ärztinnen und Ärzten sowie die pandemische Situation normalisieren werden. Vielmehr muss sich aktuell die Gesellschaft aufgrund der Delta-Variante auf eine 4. Welle ab Spätsommer 2021 einstellen. Gh richtet sich und sein Handeln derzeit gerade unter Berücksichtigung der laufenden pandemischen Entwicklung darauf aus.

Aus den langjährigen Erfahrungen ist jedoch zu bilanzieren, dass ohne Zulagengewährung die vakanten bzw. künftig vakant werdenden Arzt-Stellen bei Gh nicht besetzt hätten werden können bzw. auch in Zukunft nicht besetzt werden können. Dies umso mehr, als im Gegensatz zu anderen Bereichen der Stadtverwaltung im Bereich der Fachärztinnen und Fachärzte Führungspositionen (d.h. Sachgebiets- und Bereichsleitungen) und Mitarbeitendenstellen der gleichen Entgeltgruppe (EGr. 15 TVöD) zugeordnet sind. In Folge dessen besteht ohne entsprechende funktionsbezogene Zulagengewährung kein finanzieller Anreiz zur Übernahme einer Führungsposition.

Gesamtstädtisch gesehen kann jedoch trotz Zulagengewährung nicht verhindert werden, dass eine Stelle mehrmals (erfolglos) ausgeschrieben werden muss. Insbesondere durch die Corona-Situation wurde die Personalgewinnung weiter massiv erschwert. In der Folge wirkt sich dies inzwischen zudem auf den zahnärztlichen Bereich aus, was sich auch hier in der entsprechenden Gewährung der neu eingeführten Zulage niederschlägt.

Zudem ist im Rahmen des aufgelegten Pakts für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Pakt) zu erwarten, dass der Personalbedarf nochmals ansteigen wird. Dies wird den Druck auf diesen spezifischen Arbeitsmarkt noch weiter erhöhen.

Angesichts dieser Problemstellungen wird vorgeschlagen die derzeit praktizierte Zulagengewährung in Form einer Arbeitsmarktzulage bzw. einer Zulage entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh über den 31.12.2021 hinaus neben der seit 01.03.2021 tariflichen Zulagenzahlung für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte im ÖGD der EGr. 15 TVöD zunächst bis 31.12.2022 fortzuführen. Dies insbesondere auch im Hinblick auf die hohen pandemischen Anforderungen.

Unverändert handelt es sich bei den (Zahn-)Ärztinnen und Ärzten im ÖGD um eine klar abgegrenzte Mitarbeitendengruppe im Umfang von ca. 20 Vollkraftanteilen. Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Stadtverwaltung gibt es keine Alternative zur Zulagengewährung, insbesondere kein Ausweichen auf besser verfügbare vergleichbare Berufs- bzw. Studienrichtungen bzw. auf eine externe Vergabe.

Hinsichtlich der verbeamteten Ärztinnen und Ärzten darf hinsichtlich der beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert auf die Ausführungen in der Vorlage für den Ferienschuss am 27.01.2021 verwiesen werden.

Unverändert wird daher im Hinblick auf die sich ebenfalls erschwerende Bindung bzw. Gewinnung von verbeamteten (Zahn-)Ärztinnen und (Zahn-)Ärzte auch die Gewährung eines Zuschlags für diese Beschäftigtengruppe befürwortet. Von daher wird unverändert vorgeschlagen, dass die Verwaltung hinsichtlich verbeamteter Ärztinnen und Ärzte ermächtigt wird, in begründeten Einzelfällen vorbehaltlich des Einvernehmens des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art: 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren.

#### 4. Vorgeschlagenes Zulagenkonzept ab 01.01.2022

Als Ergebnis der vorstehenden Ausführungen wird vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept über den 31.12.2021 hinaus bis 31.12.2022 wie folgt fortzuschreiben:

	<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Arbeitsmarktzulage</b>	<b>Fachkräftezulage</b>	<b>Zulage für Ärzte der EGr. 15 TVöD im öffentlichen Gesundheitsdienst nach der Tarifeinigung 2020</b>
(Zahn)Arzt/Ärztin <u>ohne</u> Facharztbezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 970,38 €*)	Nein	Nein
<u>Fach</u> (Zahn)Arzt/Ärztin	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.071,64 €*)	Nein	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit <u>Sachgebietsleitung**</u>	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.071,64 €*)	250 € (Festvergütung)	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit <u>Bereichsleitung**</u>	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.071,64 €*)	500 € (Festvergütung)	300 €

\* Tarifierhöhung zum 01.04.2022

\*\* Die Gewährung der Fachkräftezulage erfolgt funktionsbezogen. Die Eingruppierung in die EGr. 15 TVöD setzt im ÖGD grundsätzlich die Anerkennung als Facharzt (w/m/d) voraus. Vor dem Hintergrund der grundsätzlich schon äußerst schwierigen Gewinnungssituation bei (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten für den ÖGD gestaltet sich hier die Besetzung von gleichwertigen (da ebenfalls „nur“ nach EGr. 15 TVöD bewertet) Funktionen einer Sachgebietsleitung oder Bereichsleitung mit (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten mit entsprechender Anerkennung als Facharzt (w/m/d) als noch herausfordernder. Von daher wird die Fachkräftezulage auch (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten gewährt, die bis zum Erwerb der erforderlichen Anerkennung als Facharzt (w/m/d) zwar noch nicht nach EGr. 15 TVöD eingruppiert werden können, aber

dennoch die Funktion einer Sachgebietsleitung bzw. einer Bereichsleitung wahrnehmen. Die Gewährung jeder der drei Zulagen erfolgt anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit.

Dementsprechend kann befristet bis 31.12.2022 allen (Zahn-)Ärztinnen und Ärzten aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung sowie auch als Zeichen der Wertschätzung ihres Engagements in der Pandemie eine Arbeitsmarktzulage gewährt werden (Gesamtkosten/p. a. ca. 315.000 €).

(Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD der EGr. 15 TVöD gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) steht darüber hinaus seit 01.03.2021 eine tarifvertraglich geregelte monatliche Zulage von 300 Euro zu (Gesamtkosten/p. a. ca. 90.000 €). (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte in der Funktion einer Sachgebiets- oder Bereichsleitung der EGr. 15 TVöD kann zudem ebenfalls befristet bis 31.12.2022 eine „Fachkräftezulage“ gewährt werden (Gesamtkosten/p. a. ca. 30.000 €).

Dieses Zulagenkonzept hat sich bisher gut bewährt und ist im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Attraktivität einer Beschäftigung als (Zahn-)Ärztin bzw. Arzt im ÖGD sowie die noch andauernde Pandemie ein Beitrag für die weitere Personalgewinnung und Personalbindung von (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten im ÖGD.

Sobald sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern geäußert haben, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander sehen und auch weitere Erfahrungen hinsichtlich der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung bzgl. der Ärztinnen/Ärzte im ÖGD gewonnen werden konnten, ist über ein neues Zulagenkonzept ab 01.01.2023 zu entscheiden. Hierbei sind auch die Auswirkungen der Stellenschaffungen im Rahmen des ÖGD-Paktes auf die Struktur bzw. Aufgabenorganisation und damit letztendlich die Attraktivität des ÖGD zu berücksichtigen. Auch ist die Einbeziehung der tariflichen Zulage ÖGD in das Zulagenkonzept in diesem Zusammenhang erneut zu bewerten.

## 5. Beschlussvorschlag

1. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2021 hinaus ermächtigt, o. g. Zulagenkonzept für den Bereich der (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2022 umzusetzen.

Sobald sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern e. V. geäußert haben, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander - insbesondere mit Blick auf die Tatsache, dass der seit 01.03.2021 geltende Tarifabschluss die ÖGD-Zulage in Höhe von 300 Euro nur für (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte der EGr. 15 TVöD vorsieht - sehen und diese bzgl. der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeitendenbindung bzgl. der (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bewertet sind, ist über ein weiteres Zulagenkonzept für die (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD ab 01.01.2023 neu zu entscheiden.

2. Entsprechend wird die Verwaltung weiterhin ermächtigt, für die (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im Beamtenverhältnis vorbehaltlich des Einvernehmens des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren.

II. Herrn Ref. I/II

III. PR Ref. III  
GPR

IV. PA

V. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 12.08.2021  
Personalamt

(23 07)

Abdruck an:  
Ref. III  
Gh

Beilage  
zur Sitzung des Personal- und  
Organisationsausschusses  
vom 14.09.2021

120-20-530  
120-42-37  
120-42-20

**Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie neben der tariflichen Zulage für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt bis 31.12.2022**

hier: Tarifabschluss 2020 sowie Beschluss des Ferienausschusses vom 27.01.2021

I. Gutachten

Aufgrund der schwierigen Gewinnungssituation bei Ärztinnen und Ärzten wurden mit Einverständnis des POA vom 22.01.2013 im Bereich des Kinder- und jugendärztlichen Dienstes erstmalig verschiedene Positionen mit Arbeitsmarktzulage ausgeschrieben und diese entsprechend gewährt.

Da sich ab der zweiten Jahreshälfte 2018 die Situation im Bereich der Ärztinnen und Ärzte beim Gesundheitsamt nochmals drastisch verschärft hatte, wurde mit Beschluss des POA vom 21.05.2019 die Verwaltung ermächtigt, für den Bereich der Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt ab 01.06.2019 folgendes Zulagenkonzept umzusetzen:

	Entgeltgruppe	Arbeitsmarktzulage	Fachkräftezulage
Arzt ohne Facharztbezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 940,06 € seit 01.04.2021)	Nein
Facharzt	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.038,16 €)	Nein
Facharzt mit Sachgebietsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.038,16 €)	250 € (Festvergütung)
Facharzt mit Bereichsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit 1.038,16 €)	500 € (Festvergütung)

Die Gewährung beider Zulagen erfolgte anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit. Sowohl die Arbeitsmarktzulage als auch die Fachkräftezulage wurden nach o. g. POA-Beschluss entsprechend der Fachkräftenrichtlinie zunächst befristet bis zu einer tarifrechtlichen Neuregelung zur Vergütung bzw. Eingruppierung für Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst gewährt, längstens jedoch bis 31.12.2022.

In der Tarifrunde 2020 konnte am 15.10.2020 eine Einigung erzielt werden. Mit KAV-Rundschreiben A13/2020 vom 27.10.2020 informierte der KAV Bayern seine Mitglieder, dass nach dieser Tarifeinigung die der EGr. 15 TVöD zugeordneten Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) ab dem 01.03.2021 eine monatliche Zulage von 300 Euro erhalten.

Die Tarifeinigung 2020 beinhaltet somit seit 01.03.2021 eine tarifrechtliche Neuregelung der Vergütung bzw. Eingruppierung für Ärztinnen und Ärzte im kommunalen öffentlichen Gesundheitsdienst, so dass das bisherige Zulagenkonzept für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD der Stadt Nürnberg, das seit 01.06.2019 auf der Basis des o. g. POA-Beschlusses angewandt wurde, neu zu beschließen war.

Nachdem COVID-19 insbesondere den Ärztinnen und Ärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst außergewöhnlich viel abverlangt, ist das besondere Engagement der bei Gh tätigen Ärztinnen und Ärzte hoch einzuschätzen. Gh ist gerade in Zeiten von Corona eine Dienststelle von hoher Bedeutung für die Stadtgesellschaft. Vor diesem Hintergrund besteht ein hohes dienstliches Interesse die bei Gh tätigen Ärztinnen und Ärzte zu halten sowie trotz des scharfen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt weiterhin durch Fluktuation freiwerdende Stellen bzw. neu geschaffene Stellen mit gut qualifizierten Medizinerinnen und Medizern zeitnah besetzen zu können.

Obwohl die Tarifeinigung 2020 seit 01.03.2021 eine tarifliche Neuregelung der ärztlichen Eingruppierung beinhaltet, wurde daher mit Blick auf die zu bewältigende Pandemie dem Ferienausschuss am 27.01.2021 vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh wie folgt zunächst für die Zeit vom 01.03.2021 bis 31.12.2021 fortzuschreiben:

	<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Arbeitsmarktzulage</b>	<b>Fachkräftezulage</b>	<b>Zulage für Ärzte der EGr. 15 TVöD im öffentlichen Gesundheitsdienst nach der Tarifeinigung 2020</b>
(Zahn)Arzt/Ärztin ohne Facharztbezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 953,22 Euro*)	Nein	Nein
Fach(Zahn)Arzt/Ärztin	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.052,70 €*)	Nein	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit Sachgebietsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.052,70 €*)	250 € (Festvergütung)	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit Bereichsleitung	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.052,70 €*)	500 € (Festvergütung)	300 €

\* Tarifierhöhung zum 01.04.2021

Die Gewährung jeder der drei Zulagen erfolgt seither unverändert anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit.

## 2. Allgemeine tarifrechtliche Situation

Die dem städtischen Zulagenkonzept für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (POA vom 21.05.2019) zugrundeliegenden tariflichen Rahmenbedingungen gelten unverändert. Arbeitsmarktzulage (KAV-Beschluss vom 29.07.2014) sowie Fachkräftezulage (Fachkräfterichtlinie der VKA vom 11.11.2021 in der Fassung vom 19.09.2020) können kumulativ gewährt werden

Bis jetzt haben sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern e. V noch nicht geäußert, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander sehen und diese bzgl. der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung bzgl. der Ärztinnen/Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst bewertet.

Dies insbesondere mit Blick auf die Tatsache, dass der seit 01.03.2021 geltende Tarifabschluss die ÖGD-Zulage in Höhe von 300 Euro nur für (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte der EGr. 15 TVöD vorsieht.

Unverändert ist der zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Marburger Bund geschlossene Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) finanziell wesentlich reizvoller mit erheblichen Einkommensunterschieden bei vergleichbarer Tätigkeit.

### 3. Bewertung der aktuellen Situation

Es ist derzeit nicht abzusehen, wann sich die Bewerbersituation bei den Ärztinnen und Ärzten sowie die pandemische Situation normalisieren werden. Vielmehr muss sich aktuell die Gesellschaft aufgrund der Delta-Variante auf eine 4. Welle ab Spätsommer 2021 einstellen. Gh richtet sich und sein Handeln derzeit gerade unter Berücksichtigung der laufenden pandemischen Entwicklung darauf aus.

Aus den langjährigen Erfahrungen ist jedoch zu bilanzieren, dass ohne Zulagengewährung die vakanten bzw. künftig vakant werdenden Arzt-Stellen bei Gh nicht besetzt hätten werden können bzw. auch in Zukunft nicht besetzt werden können. Dies umso mehr, als im Gegensatz zu anderen Bereichen der Stadtverwaltung im Bereich der Fachärztinnen und Fachärzte Führungspositionen (d.h. Sachgebiets- und Bereichsleitungen) und Mitarbeitendenstellen der gleichen Entgeltgruppe (EGr. 15 TVöD) zugeordnet sind. In Folge dessen besteht ohne entsprechende funktionsbezogene Zulagengewährung kein finanzieller Anreiz zur Übernahme einer Führungsposition.

Gesamtstädtisch gesehen kann jedoch trotz Zulagengewährung nicht verhindert werden, dass eine Stelle mehrmals (erfolglos) ausgeschrieben werden muss. Insbesondere durch die Corona-Situation wurde die Personalgewinnung weiter massiv erschwert. In der Folge wirkt sich dies inzwischen zudem auf den zahnärztlichen Bereich aus, was sich auch hier in der entsprechenden Gewährung der neu eingeführten Zulage niederschlägt.

Zudem ist im Rahmen des aufgelegten Pakts für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Pakt) zu erwarten, dass der Personalbedarf nochmals ansteigen wird. Dies wird den Druck auf diesen spezifischen Arbeitsmarkt noch weiter erhöhen.

Angesichts dieser Problemstellungen wird vorgeschlagen die derzeit praktizierte Zulagengewährung in Form einer Arbeitsmarktzulage bzw. einer Zulage entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh über den 31.12.2021 hinaus neben der seit 01.03.2021 tariflichen Zulagenzahlung für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte im ÖGD der EGr. 15 TVöD zunächst bis 31.12.2022 fortzuführen. Dies insbesondere auch im Hinblick auf die hohen pandemischen Anforderungen.

Unverändert handelt es sich bei den (Zahn-)Ärztinnen und Ärzten im ÖGD um eine klar abgegrenzte Mitarbeitendengruppe im Umfang von ca. 20 Vollkraftanteilen. Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Stadtverwaltung gibt es keine Alternative zur Zulagengewährung, insbesondere kein Ausweichen auf besser verfügbare vergleichbare Berufs- bzw. Studienrichtungen bzw. auf eine externe Vergabe.

Hinsichtlich der verbeamteten Ärztinnen und Ärzten darf hinsichtlich der beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert auf die Ausführungen in der Vorlage für den Ferienaussschuss am 27.01.2021 verwiesen werden.

Unverändert wird daher im Hinblick auf die sich ebenfalls erschwerende Bindung bzw. Gewinnung von verbeamteten (Zahn-)Ärztinnen und (Zahn-)Ärzte auch die Gewährung eines Zuschlags für diese Beschäftigtengruppe befürwortet. Von daher wird unverändert vorgeschlagen, dass die Verwaltung hinsichtlich verbeamteter Ärztinnen und Ärzte ermächtigt wird, in begründeten Einzelfällen vorbehaltlich des Einvernehmens des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art: 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren.

#### 4. Vorgeschlagenes Zulagenkonzept ab 01.01.2022

Als Ergebnis der vorstehenden Ausführungen wird vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept über den 31.12.2021 hinaus bis 31.12.2022 wie folgt fortzuschreiben:

	<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Arbeitsmarktzulage</b>	<b>Fachkräftezulage</b>	<b>Zulage für Ärzte der EGr. 15 TVöD im öffentlichen Gesundheitsdienst nach der Tarifeinigung 2020</b>
(Zahn)Arzt/Ärztin <u>ohne</u> Facharztbezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 970,38 €*)	Nein	Nein
<u>Fach</u> (Zahn)Arzt/Ärztin	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.071,64 €*)	Nein	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit <u>Sachgebietsleitung**</u>	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.071,64 €*)	250 € (Festvergütung)	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit <u>Bereichsleitung**</u>	EGr. 15 TVöD	20 v. H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit 1.071,64 €*)	500 € (Festvergütung)	300 €

\* Tariferhöhung zum 01.04.2022

\*\* Die Gewährung der Fachkräftezulage erfolgt funktionsbezogen. Die Eingruppierung in die EGr. 15 TVöD setzt im ÖGD grundsätzlich die Anerkennung als Facharzt (w/m/d) voraus. Vor dem Hintergrund der grundsätzlich schon äußerst schwierigen Gewinnungssituation bei (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten für den ÖGD gestaltet sich hier die Besetzung von gleichwertigen (da ebenfalls „nur“ nach EGr. 15 TVöD bewertet) Funktionen einer Sachgebietsleitung oder Bereichsleitung mit (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten mit entsprechender Anerkennung als Facharzt (w/m/d) als noch herausfordernder. Von daher wird die Fachkräftezulage auch (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten gewährt, die bis zum Erwerb der erforderlichen Anerkennung als Facharzt (w/m/d) zwar noch nicht nach EGr. 15 TVöD eingruppiert werden können, aber

dennoch die Funktion einer Sachgebietsleitung bzw. einer Bereichsleitung wahrnehmen. Die Gewährung jeder der drei Zulagen erfolgt anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit.

Dementsprechend kann befristet bis 31.12.2022 allen (Zahn-)Ärztinnen und Ärzten aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung sowie auch als Zeichen der Wertschätzung ihres Engagements in der Pandemie eine Arbeitsmarktzulage gewährt werden (Gesamtkosten/p. a. ca. 315.000 €).

(Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD der EGr. 15 TVöD gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) steht darüber hinaus seit 01.03.2021 eine tarifvertraglich geregelte monatliche Zulage von 300 Euro zu (Gesamtkosten/p. a. ca. 90.000 €). (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte in der Funktion einer Sachgebiets- oder Bereichsleitung der EGr. 15 TVöD kann zudem ebenfalls befristet bis 31.12.2022 eine „Fachkräftezulage“ gewährt werden (Gesamtkosten/p. a. ca. 30.000 €).

Dieses Zulagenkonzept hat sich bisher gut bewährt und ist im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Attraktivität einer Beschäftigung als (Zahn-)Ärztin bzw. Arzt im ÖGD sowie die noch andauernde Pandemie ein Beitrag für die weitere Personalgewinnung und Personalbindung von (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten im ÖGD.

Sobald sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern geäußert haben, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander sehen und auch weitere Erfahrungen hinsichtlich der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung bzgl. der Ärztinnen/Ärzte im ÖGD gewonnen werden konnten, ist über ein neues Zulagenkonzept ab 01.01.2023 zu entscheiden. Hierbei sind auch die Auswirkungen der Stellenschaffungen im Rahmen des ÖGD-Paktes auf die Struktur bzw. Aufgabenorganisation und damit letztendlich die Attraktivität des ÖGD zu berücksichtigen. Auch ist die Einbeziehung der tariflichen Zulage ÖGD in das Zulagenkonzept in diesem Zusammenhang erneut zu bewerten.

## 5. Beschlussvorschlag

1. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2021 hinaus ermächtigt, o. g. Zulagenkonzept für den Bereich der (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2022 umzusetzen.

Sobald sich die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber bzw. der KAV Bayern e. V. geäußert haben, wie sie die möglichen Anspruchsgrundlagen zur Gewährung von Zulagen im Verhältnis zueinander - insbesondere mit Blick auf die Tatsache, dass der seit 01.03.2021 geltende Tarifabschluss die ÖGD-Zulage in Höhe von 300 Euro nur für (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte der EGr. 15 TVöD vorsieht - sehen und diese bzgl. der Auswirkung auf die Personalgewinnung und Mitarbeitendenbindung bzgl. der (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bewertet sind, ist über ein weiteres Zulagenkonzept für die (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im ÖGD ab 01.01.2023 neu zu entscheiden.

2. Entsprechend wird die Verwaltung weiterhin ermächtigt, für die (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte im Beamtenverhältnis vorbehaltlich des Einvernehmens des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren.

II. Herrn Ref. I/II Freigegeben in Sessions

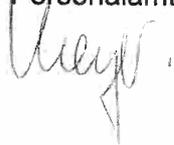
✓ III. PR Ref. III 13.09.21 Ua Wir verweisen auf die noch offenen Pkte aus der  
GPR Stellungnahme v. PR Ref. III z. Beschluss v. 21.5.19: insb.  
13.09.2021 zur noch nicht erfolgten Evaluation + verpfl. Schulung  
K. Körber als Führungskraft f. Ächte mit Bereichsführerfunktion.

IV. PA Der GPR schließt sich den Ausführungen von PR Ref. III  
vollumfänglich an.

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 12.08.2021

Personalamt



(23 07)

Abdruck an:

Ref. III

Gh

## Zulagengewährung von Ärztinnen und Ärzten in Gh - Beschluss für den POA 21.Mai 2019

Stellungnahme PR Ref. III zum Gutachten vom 09.04.2019

I. PR Ref III hat am 11.04.2019 über den GPR Kenntnis erhalten, dass seitens der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg für die Berufsgruppe der Tarifbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte in Gh die Absicht besteht, Arbeitsmarktzulagen als Instrument der Personalgewinnung und -bindung zu gewähren.

PR Ref. III kann die dargelegten Gründe nachvollziehen und sieht ebenso die Situation der Gewinnung und das Verlassen von ärztlichem Personal in Gh seit Monaten mit Besorgnis. Die in der Vergangenheit bisher in Einzelfällen gewährte Zulage hat wohl dazu geführt, dass sich Ärzte auf dem Arbeitsmarkt für eine Tätigkeit im öffentlichen Gesundheitsdienst interessiert haben und damit offene Arztstellen sowie Leitungsfunktionen im ärztlichen Bereich besetzt werden konnten – es scheint zur Zeit der finanzielle Anreiz das Mittel der Wahl zu sein.

In diesem Zusammenhang möchten wir aber ebenso darauf hinweisen, dass eine Ärztin, die eine Zulage erhalten hat, unabhängig von dieser Gewährung, bereits wieder gekündigt und die Stadt verlassen hat.

PR Ref. III sieht bei der momentanen Arbeitsmarktlage bei ärztlichen Beschäftigten eine Notwendigkeit Anreize zu schaffen, um das Stellenbesetzungsproblem im Bereich Ärzte zu lösen. Ob der alleinige monetäre Anreiz das einzig probate Mittel ist, ärztliches Personal zu gewinnen und zu halten sehen wir kritisch.

Hier sollten und müssen weitere Möglichkeiten (Arbeitszeitmodelle, technische Optimierung von Arbeitsabläufen etc.) geprüft werden. PR Ref. III erklärt hierzu ausdrücklich seine Mitarbeit und Unterstützung.

Die mit der Gewährung von Zulagen ausgelöste jetzt noch größere Spreizung im Tarifgefüge von allen in Gesundheitsamt Beschäftigten sehen wir mit Sorge und bedenklich, auch für das Betriebsklima im Haus. Insbesondere, da die Info über das Zahlen von Zulagen wohl schon jetzt an vereinzelt Ärzte als Erfolg kommuniziert wurde und Beschäftigte davon Kenntnis haben.

Aus unserer Sicht sind neben den im vorliegenden Gutachten aufgeführten Maßnahmen weitere Schritte notwendig und erforderlich:

- Begleitende Evaluation unter Beteiligung der Personalvertretung mit dem Ziel u.a. Informationen zur Beschäftigungssituation der ärztlichen Beschäftigten zu bekommen. Und z. B. um in Austrittsinterviews zu erfahren, warum ärztliche Beschäftigte auch bei Gewährung einer Zulage die Stadt wieder verlassen
- Überlegungen, wie man einen finanziellen Ausgleich für verbeamtete Ärztinnen und Ärzte schaffen kann
- verpflichtende Führungskräftequalifikationen für Fachärzte, die in der Funktion als Sachgebietsleitung und Bereichsleitung tätig werden sollen und Nachweis bzw. verpflichtende Schulungen für Ärztinnen und Ärzte in Leitungsfunktion, die diese bereits ausüben

- Aufnahme des im Oktober 2018 von Gh/L dem PR Ref III vorgelegte Personalentwicklungskonzept für Ärztinnen und Ärzte (siehe Anlage) und im Hinblick auf Umsetzung weiterzuerfolgen

Es scheint uns selbstverständlich, dass die Gewährung von Zulagen im Volumen von nahezu 1 Million Euro in drei Jahren für ärztliche Beschäftigte nicht zu einer Verschlechterung auch in der finanziellen Bewertung von Aufgaben aller nichtärztlichen Beschäftigten führen kann.

Für weitere Diskussionen und Informationen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

II. je an: GPR  
PA/D, Fr. Dr. Meyer

Nürnberg, 23.04.2019

PR Ref. III

  
(7623)

Abdruck an Herrn Ref. I/II  
Herrn Ref. III  
Gh/D

- Aufnahme des im Oktober 2018 von Gh/L dem PR Ref III vorgelegte Personalentwicklungskonzept für Ärztinnen und Ärzte (siehe Anlage) und im Hinblick auf Umsetzung weiterzuerfolgen

Es scheint uns selbstverständlich, dass die Gewährung von Zulagen im Volumen von nahezu 1 Million Euro in drei Jahren für ärztliche Beschäftigte nicht zu einer Verschlechterung auch in der finanziellen Bewertung von Aufgaben aller nichtärztlichen Beschäftigten führen kann.

Für weitere Diskussionen und Informationen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

II. je an: GPR  
PA/D, Fr. Dr. Meyer

Nürnberg, 23.04.2019

PR Ref. III

  
(7623)

Abdruck an Herrn Ref. I/II  
Herrn Ref. III  
Gh/D



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise**

**Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis90/DIE GRÜNEN vom 25.02.2021**

**Anlagen:**

Gutachten  
Anlage 1  
Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, DIE GRÜNEN  
Stellungnahme des GPR vom 08.06.2021

**Bericht:**

Bericht zum Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 25.02.2021.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

**Gesamtkosten**

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft  nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

**Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?**

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

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

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

- Nein  
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

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

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)



120-20

**Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise**

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 25.02.2021  
Stellungnahme des GPR zur (zurückgezogenen) Vorlage vom 15.06.2021

I. Bericht

In der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 29.09.2020 wurde bereits ein umfassender Sachstandsbericht zu den Themenbereichen Telearbeit, Homeoffice und flexible Arbeitsformen vorgestellt. In diesem Zusammenhang wurde explizit auch auf den Handlungsdruck in Folge der Corona-Krise eingegangen. So wurde u. a. ausgeführt, dass angesichts der dramatischen Zuspitzung im Frühjahr 2020 kurzfristig Lösungen für den hohen Bedarf an mobilen Arbeitsplätzen geschaffen werden mussten und es zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war, die Hardware im erforderlichen Umfang binnen kurzer Zeit zu beschaffen.

Die einzige Option, die kurzfristig und in der nötigen Kapazität von IT bereitgestellt werden konnte, war eine Lösung mit Softwaretoken und Zugang vom privaten Rechner zuhause zum dienstlichen Rechner über Remote Desktop. Dafür wurden Lizenzen für Remotezugänge mittels Softwaretoken beschafft, mit denen die Mitarbeitenden mithilfe einer auf dem privaten Smartphone installierten App einen Token für den Fernzugriff auf ihren städtischen Rechner generieren können.

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

Auf Grund der weiteren Entwicklungen in der Corona-Krise („2. Welle“ ab Herbst 2020) hat die Stadtverwaltung sich dazu entschlossen, die Softwaretoken-Lösung bis auf weiteres beizubehalten und gleichzeitig den Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung (RDV) über flexible Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg weiter zu forcieren.

In der im Dezember 2020 zwischen der Stadt Nürnberg und dem Gesamtpersonalrat geschlossenen RDV über flexible Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg werden – unabhängig von Corona – als flexible Arbeitsformen Homeoffice und mobiles Arbeiten definiert.

Der Begriff Homeoffice, der den Begriff der alternierenden Telearbeit ablöst, bedeutet, dass Mitarbeitende regelmäßig einen Teil der Arbeit von zu Hause aus erbringen und den anderen Teil am dienstlichen Arbeitsplatz.

In der RDV über flexible Arbeitsformen wurde vereinbart, dass für die Einrichtung des Homeoffice bzw. den Unterhalt des häuslichen Arbeitsplatzes ein Zuschuss gewährt wird.

Für die erstmalige Einrichtung des Homeoffice wird ein Zuschuss bis zu 150 Euro brutto gegen Nachweis der Ausgaben gewährt. Bei Verlängerung des Antrags auf Homeoffice (frühestens nach zwei Jahren) reduziert sich der Zuschuss auf jeweils 100 Euro brutto und wird als Pauschale gewährt.

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

Wird mobiles Arbeiten vereinbart, so erbringen Mitarbeitende die Arbeitsleistung grundsätzlich am dienstlichen Arbeitsplatz. Für die vereinbarten Zeiten kann die Arbeitsleistung, in Absprache mit der Dienststelle, teilweise an einem anderen geeigneten Ort erbracht werden. Mobiles Arbeiten kann auch Tätigkeiten umfassen, für die keine IT-Unterstützung benötigt werden.

Für mobiles Arbeiten ist nach der RDV keine Kostenerstattung vorgesehen.

Die aktuell weiterhin praktizierte Softwaretoken-Lösung ist in ihrer derzeitigen Form in der RDV über flexible Arbeitsformen so nicht vorgesehen. Vielmehr stellt diese (in Anbetracht der aktuellen Situation) vorübergehend eine pragmatische Lösung dar, um kurzfristig möglichst vielen Mitarbeitenden die Arbeit von zu Hause zu ermöglichen. Da die Kontaktreduzierung gerade auch im beruflichen Umfeld einen wesentlichen Baustein zur Eindämmung des Corona-Virus darstellt, soll – entsprechend der Anordnung des Oberbürgermeisters - Homeoffice, wo technisch und tatsächlich möglich sowie zur Kontaktminimierung sinnvoll, auch weiterhin verstärkt genutzt werden. Insbesondere vor dem Hintergrund einer möglichen „4. Welle“ erscheint die Fortführung der Softwaretoken-Lösung auch weiterhin als angezeigt.

Für die Verfügbarkeit der Stadtverwaltung in der Corona-Krise wurden 4.987 externe Zugänge per „Softtoken“ für Mitarbeitende eingerichtet – aktuell nutzen täglich durchschnittlich 1.300 Mitarbeitende diese Zugangsmöglichkeit. In der Anlage wird die Verteilung der Tokenzugänge auf die Dienststellen der Stadt Nürnberg dargestellt.

Da einige Mitarbeitende in der Zwischenzeit privat in die Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes investiert haben (z.B. Bürostuhl, IT-Hardware) erscheint es angebracht, eine teilweise Geltendmachung der Ausgaben zu ermöglichen. **Die Regelungen der RDV über flexible Arbeitsformen stellen hier eine geeignete Möglichkeit dar.** Mittelfristig ist es das Ziel, die derzeit praktizierte Softwaretoken-Lösung (bei entsprechender Beantragung durch die Mitarbeitenden und Genehmigung durch die Dienststellen) in die nach der RDV vorgesehenen Arbeitsformen zu überführen. In Anbetracht der Fallzahlen wird dies jedoch noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Aktuell sind 251 Telearbeitsplätze (Homeoffice) im aktiven Einsatz. Jeder Homeoffice-Arbeitsplatz wird grundsätzlich mit einem Notebook ausgestattet. Derzeit sind weitere 424 Anträge auf Telearbeitsplätze von Mitarbeitenden genehmigt oder in Bearbeitung (*vgl. Anlage: exemplarische Entwicklung der Antragszahlen seit 03/2021*).

Diese bereits genehmigte Homeoffice-Arbeitsplätze können zum jetzigen Zeitpunkt nicht mit Notebooks ausgestattet werden, da der alte Rahmenvertrag ausgeschöpft ist und die Geräte aus der neuen Rahmenvereinbarung noch nicht zur Verfügung stehen.

Notebooks aus dem neuen Rahmenvertrag (Vergabebeschluss BAV 07/2021) – auch für die Ausstattung von Telearbeitsplätzen - werden voraussichtlich ab Mitte 10/2021 verfügbar sein – zugesichert ist dabei eine Lieferung von insgesamt 700 Geräten. In der 24monatigen Laufzeit des Rahmenvertrags bis 08/2023 ist eine Lieferung von 2.900 Notebooks für die Bedarfe der Stadtverwaltung inkl. Homeoffice-Ausstattungen vorgesehen. Zudem besteht die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung um weitere 24 Monate mit weiteren bis zu 2.900 Geräten.

Im Hinblick auf die aktuelle Verfügbarkeit von IT-Geräten auf dem Weltmarkt (u.a. großer Mangel an Computerchips, Halbleitern, Displays u. ä.) wird die tatsächliche Lieferfähigkeit der im Rahmenvertrag vereinbarten Gerätemengen von IT derzeit noch kritisch gesehen.

**Im Rahmen einer möglichen Überführung in die bei der Stadt Nürnberg etablierte Form des Homeoffice besteht für die betroffenen Mitarbeitenden dann auch die Möglichkeit, die in der RDV über flexible Arbeitsformen vorgesehenen Zuschüsse zu beantragen.**

Über die in der RDV über flexible Arbeitsformen vorgesehenen Regelungen hinausgehende Zuschüsse zu gewähren, ist nicht vorgesehen. In Anbetracht der Tatsache, dass es nicht zuletzt auch große Bereiche der Stadtverwaltung gibt, in denen Home-Office faktisch nicht möglich ist (z.B. gewerblicher Bereich, Kitas, Bürgerdienststellen) würde dies auch zu Ungerechtigkeiten führen. Gerade auch Bereiche, in denen eine Präsenz vor Ort unumgänglich ist, sollten hier nicht schlechter gestellt werden.

Entgegen der Argumentation des GPR sollen eben gerade nicht die einzelnen Bereiche „gegeneinander ausgespielt“ werden. Vielmehr soll eine Bevorteilung derer Mitarbeitenden vermieden werden, die die Möglichkeit des Home-Office tatsächlich nutzen konnten bzw. können.

Die Mitarbeitenden, die von der derzeitigen Software-Token Lösung Gebrauch machen, sind ganz überwiegend auch der Kreis an Mitarbeitenden, die auch nach Corona potentiell für eine Home-Office-Regelung in Betracht kommt. Zu diesem Zeitpunkt kann dann auch – wie beschrieben - die entsprechende Kostenerstattung nach der RDV über flexible Arbeitsformen in Anspruch genommen werden.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 25.08.2021  
Personalamt

Amt für Informationstechnologie

(38 34)

(51 73)

Abdruck an

BDR

GSBV

GST

Anlage zum Gutachten vom 25.08.2021

Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise

**1. HomeOffice**

Übersicht „Entwicklung der Antragstellungen Homeoffice ab 03/2021:

Monat	„technische“ Prüfung bei IT
03/2021	20
04/2021	15
05/2021	32
06/2021	61
07/2021	78
08/2021 (bis 19.08.)	75
Summe	281

**2. Verteilung der Tokenzugänge auf die Dienststellen - Stand: 19.08.2021:**

Erläuterung:

Die folgende Auswertung der Verteilung der Tokenzugänge auf die Dienststellen basiert auf den dokumentierten und umgesetzten Anforderungen der Organisationseinheiten. Es handelt sich nicht um eine Bestandsliste, d.h. in dieser ist nicht vermerkt, ob ein Token zurückgegeben wurde oder mit dem Besitzer die Dienststelle bzw. den Anwender gewechselt hat. Insofern gibt die Auswertung keine Übersicht über die bei der jeweiligen Organisationseinheit aktuell im Einsatz befindlichen Token, zeigt aber gut die Größenordnungen.

Dienststelle	Anzahl ausgegebenener Token
--------------	-----------------------------------

2.BM	18
3.BM	50
AKR	8
ASN	27
Av	39
B1	6
B10	8
B11	1
B12	2
B13	8
B14	12
B2	16
B3	4
B4	2
B5	6
B6	20
B7	18
B8	13

B9	6
B90/Grüne	8
BA/NOS	14
BAM	2
BBS	18
BCN	181
BgA	34
BoB	99
CSU	2
DIP	66
EMN	36
EP	147
Fb	6
FrH	43
FSN	2
Fw	95
Fw/ILS	10
Geo	66

Gh	275
GJAV	1
GPR	4
GSBV	1
H	211
HKK	6
HVE	4
IB	11
IPSN	18
IT	110
J	567
JSG	7
KaSt	92
KoM	40
KUF	133
KUKUQ	47
KuM	52
LA	51
LG	5
MBR	1
ML	16
MSH	7
NüBad	23
NüSt	60
OA	85
OBM	1
PA (inkl. Nachwuchskräfte)	385
PR Ref. VI	2
PR-Nüst	1
PR-Ref.I/II	1
RA	30
Ref.I,II	28
Ref.III	19
Ref.IV	40
Ref.V	40
Ref.VI	13
Ref.VII	37
Rpr	24
SchA	23
SchB	46
SenA	26
SG	5
SHA	214
SÖR	372
SPD	5

SpS	8
StA	21
StK	40
StN	42
Stpl	91
SUN	174
Tg	28
UB	37
UWA	116
Vpl	63
VSR	6
WiF	30
ZD	66
ZVKVUE	33
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>4.987</b>



An den Oberbürgermeister  
der Stadt Nürnberg  
Marcus König  
Rathaus  
90403 Nürnberg

*[Handwritten signature]*

POA

<b>OBEBÜRGERMEISTER</b>		
<b>25. FEB. 2021</b>		
1	Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
2	z.w.V.	4 Antwort vor Absendung vorlegen
5	z.w.V.	6 Antwort zur Unterschrift vorlegen

Nürnberg, 25.02.2021

Antragsteller: Penzkofer-Röhrl, Bälz, Keller

### Zuschuss mobiles Arbeiten

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

in der ersten Pandemiewelle und dem damit verbundenen Lockdown hat die Stadtverwaltung schnell und beispielhaft reagiert, um ihren Beschäftigten das Arbeiten von zuhause aus mittels Zurverfügungstellung eines Softtokens zu ermöglichen.

Parallel dazu wurde eine neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg aufgelegt, um die Bedingungen für diese Form von Arbeiten unter anderem auch unter den Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit zu regeln.

Unter anderem sieht die RDV bei der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes neben der Zurverfügungstellung eines mobilen Clients einen Zuschuss in Höhe von 150 Euro vor.

Für mobiles Arbeiten, dass jeweils nur kurzfristig erfolgt, sind keine Zuschüsse vorgesehen.

Coronabedingt arbeiten viele Mitarbeitende nun schon längerfristig mittels des Softtokens und der privaten Software von zuhause aus. Um ein solides Arbeiten zu garantieren, haben mittlerweile viele von ihnen den heimischen Arbeitsplatz durch die Anschaffung eines Bürostuhls, einer ergonomischen Tastatur oder eines zweiten Bildschirms auf eigene Kosten „aufgerüstet“.

Die Fraktionen der SPD, CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stellen daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

#### Antrag:

Die Verwaltung prüft, unter welchen Bedingungen und in welcher Höhe diesen Mitarbeitenden ein einmaliger Zuschuss gewährt werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

*T. Brehm*

Thorsten Brehm  
SPD-Fraktionsvorsitzender

*Andreas Krieglstein*

Andreas Krieglstein  
CSU-Fraktionsvorsitzender

*A. Mletzko*

Achim Mletzko  
Fraktionsvorsitzender  
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

## **Stellungnahme des GPR zur POA-Vorlage „Gewährung eines einmaligen Zuschusses aufgrund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise“ für den POA am 15.06.2021**

- I. Als GPR haben wir uns bereits 2019 mit den unterschiedlichen Formen des mobilen Arbeitens beschäftigt; damals waren Corona und die damit verbundenen Auswirkungen noch nicht absehbar. Niemand konnte ahnen, wie schnell die Arbeit von Zuhause für mehrere tausend Beschäftigte ermöglicht werden musste, und vor allem wie elementar dies während der Pandemiezeit für eine funktionierende Stadtverwaltung war und ist. Hierzu haben die betroffenen Beschäftigten einen erheblichen - auch finanziellen Teil – unkompliziert und solidarisch beigetragen. Der GPR bedankt sich daher ausdrücklich bei den Stadtratsfraktionen von SPD, CSU und Bündnis90/DIE GRÜNEN für den gestellten gemeinsamen Antrag.

Wie aus der Vorlage ersichtlich, befanden sich im Februar 2020 – also vor Corona – ca. 220 Mitarbeitende im echten Homeoffice. Im Laufe der Pandemie – als Kontaktreduzierungen auch am Arbeitsplatz als ein wichtiges und notwendiges Mittel zur Eindämmung erkannt und gefordert wurden – arbeiteten zwischenzeitlich fast 4.000 Beschäftigte ganz oder teilweise von zuhause aus. Zieht man die echten Homeoffice-Plätze ab, bleiben über 3.500 Beschäftigte, die zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ihr privates Equipment eingesetzt haben. Hierzu zählen nicht nur ein taugliches Laptop und eine Maus, sondern auch das private Handy zum Telefonieren sowie Strom, Heizkosten, Internetverbindungen etc.

Uns haben Beschäftigte geschildert, dass sie in Tische, Stühle, Abtrennungen und vor allem auch in technisches Zubehör im Interesse des Arbeitgebers investieren mussten, da ihre Tätigkeiten andernfalls nicht sinnvoll und effektiv hätten erledigt werden können.

Natürlich hat Arbeiten von zu Hause aus - oftmals auch notgedrungen - den Wünschen der Beschäftigten entsprochen. Allerdings war auch die Arbeitgeberin verpflichtet, Homeoffice wo immer möglich anzubieten. Wir wehren uns dagegen, die Beschäftigten und ihre unterschiedlichen Arbeitsfelder gegeneinander auszuspielen. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin hat eine große Bandbreite an verschiedensten Tätigkeiten – daher ist es nur selbstverständlich und nicht verwunderlich, dass nicht alle davon aktuell oder auch in Zukunft Homeoffice-fähig sind.

Der Zuschuss wäre unserer Ansicht nach nicht als „Belohnung“ zu verstehen, sondern als eine Beteiligung an den entstandenen Kosten. Dass diese tatsächlich angefallen sind, wird in der Vorlage ausdrücklich bestätigt. Der Hinweis, dass Beschäftigte jetzt die Möglichkeit haben, einen Homeoffice Arbeitsplatz zu beantragen und dann, wenn genügend Laptops zur Verfügung stehen auch einen Zuschuss nach der Genehmigung zu erhalten, ist in unseren Augen weder lösungsorientiert noch wertschätzend, zumal die Anschaffungen bereits erfolgt sind und dann nicht mehr in zeitlichem Zusammenhang nachgewiesen werden können.

Die Arbeitgeberin hätte z.B. die Möglichkeit, jetzt eine Einmalzahlung anzuweisen und dafür bei der anschließenden Beantragung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes diese auf die Kostenerstattung bei der Erstbeantragung anzurechnen.

Wir bitten daher darum, die Ablehnung des Zuschusses nochmal zu überdenken und eine pragmatische und einfache Lösung für unsere Beschäftigten zu finden.

II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 08.06.2021  
Gesamtpersonalrat

*K. Körber*

Körber

(5994)

Abdruck an:

- GSBV
- GST
- BDR
- PA/D
- IT

<b>Personalamt</b>		
weiter an: <i>PA/M</i>		
Eingel. <b>08. Juni 2021</b>		<i>meij</i>
<input type="checkbox"/> b.R.	<input type="checkbox"/> AzU	
<input checked="" type="checkbox"/> z.K.	<input type="checkbox"/> Original an	
<input type="checkbox"/> zur Stellungnahme	<input type="checkbox"/> Kopie an	
<input type="checkbox"/> z.w.V.	<input type="checkbox"/>	

120-20

**Gewährung eines einmaligen Zuschusses auf Grund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise**Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen SPD, CSU, Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 25.02.2021  
Stellungnahme des GPR zur (zurückgezogenen) Vorlage vom 15.06.2021I. Bericht

In der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 29.09.2020 wurde bereits ein umfassender Sachstandsbericht zu den Themenbereichen Telearbeit, Homeoffice und flexible Arbeitsformen vorgestellt. In diesem Zusammenhang wurde explizit auch auf den Handlungsdruck in Folge der Corona-Krise eingegangen. So wurde u. a. ausgeführt, dass angesichts der dramatischen Zuspitzung im Frühjahr 2020 kurzfristig Lösungen für den hohen Bedarf an mobilen Arbeitsplätzen geschaffen werden mussten und es zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war, die Hardware im erforderlichen Umfang binnen kurzer Zeit zu beschaffen.

Die einzige Option, die kurzfristig und in der nötigen Kapazität von IT bereitgestellt werden konnte, war eine Lösung mit Softwaretoken und Zugang vom privaten Rechner zuhause zum dienstlichen Rechner über Remote Desktop. Dafür wurden Lizenzen für Remotezugänge mittels Softwaretoken beschafft, mit denen die Mitarbeitenden mithilfe einer auf dem privaten Smartphone installierten App einen Token für den Fernzugriff auf ihren städtischen Rechner generieren können.

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

Auf Grund der weiteren Entwicklungen in der Corona-Krise („2. Welle“ ab Herbst 2020) hat die Stadtverwaltung sich dazu entschlossen, die Softwaretoken-Lösung bis auf weiteres beizubehalten und gleichzeitig den Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung (RDV) über flexible Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg weiter zu forcieren.

In der im Dezember 2020 zwischen der Stadt Nürnberg und dem Gesamtpersonalrat geschlossenen RDV über flexible Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg werden – unabhängig von Corona – als flexible Arbeitsformen Homeoffice und mobiles Arbeiten definiert.

Der Begriff Homeoffice, der den Begriff der alternierenden Telearbeit ablöst, bedeutet, dass Mitarbeitende regelmäßig einen Teil der Arbeit von zu Hause aus erbringen und den anderen Teil am dienstlichen Arbeitsplatz.

In der RDV über flexible Arbeitsformen wurde vereinbart, dass für die Einrichtung des Homeoffice bzw. den Unterhalt des häuslichen Arbeitsplatzes ein Zuschuss gewährt wird.

Für die erstmalige Einrichtung des Homeoffice wird ein Zuschuss bis zu 150 Euro brutto gegen Nachweis der Ausgaben gewährt. Bei Verlängerung des Antrags auf Homeoffice (frühestens nach zwei Jahren) reduziert sich der Zuschuss auf jeweils 100 Euro brutto und wird als Pauschale gewährt.

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

Wird mobiles Arbeiten vereinbart, so erbringen Mitarbeitende die Arbeitsleistung grundsätzlich am dienstlichen Arbeitsplatz. Für die vereinbarten Zeiten kann die Arbeitsleistung, in Absprache mit der Dienststelle, teilweise an einem anderen geeigneten Ort erbracht werden. Mobiles Arbeiten kann auch Tätigkeiten umfassen, für die keine IT-Unterstützung benötigt werden.

Für mobiles Arbeiten ist nach der RDV keine Kostenerstattung vorgesehen.

Die aktuell weiterhin praktizierte Softwaretoken-Lösung ist in ihrer derzeitigen Form in der RDV über flexible Arbeitsformen so nicht vorgesehen. Vielmehr stellt diese (in Anbetracht der aktuellen Situation) vorübergehend eine pragmatische Lösung dar, um kurzfristig möglichst vielen Mitarbeitenden die Arbeit von zu Hause zu ermöglichen. Da die Kontaktreduzierung gerade auch im beruflichen Umfeld einen wesentlichen Baustein zur Eindämmung des Corona-Virus darstellt, soll – entsprechend der Anordnung des Oberbürgermeisters - Homeoffice, wo technisch und tatsächlich möglich sowie zur Kontaktminimierung sinnvoll, auch weiterhin verstärkt genutzt werden. Insbesondere vor dem Hintergrund einer möglichen „4. Welle“ erscheint die Fortführung der Softwaretoken-Lösung auch weiterhin als angezeigt.

Für die Verfügbarkeit der Stadtverwaltung in der Corona-Krise wurden 4.987 externe Zugänge per „Softtoken“ für Mitarbeitende eingerichtet – aktuell nutzen täglich durchschnittlich 1.300 Mitarbeitende diese Zugangsmöglichkeit. In der Anlage wird die Verteilung der Tokenzugänge auf die Dienststellen der Stadt Nürnberg dargestellt.

Da einige Mitarbeitende in der Zwischenzeit privat in die Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes investiert haben (z.B. Bürostuhl, IT-Hardware) erscheint es angebracht, eine teilweise Geltendmachung der Ausgaben zu ermöglichen. **Die Regelungen der RDV über flexible Arbeitsformen stellen hier eine geeignete Möglichkeit dar.** Mittelfristig ist es das Ziel, die derzeit praktizierte Softwaretoken-Lösung (bei entsprechender Beantragung durch die Mitarbeitenden und Genehmigung durch die Dienststellen) in die nach der RDV vorgesehenen Arbeitsformen zu überführen. In Anbetracht der Fallzahlen wird dies jedoch noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Aktuell sind 251 Telearbeitsplätze (Homeoffice) im aktiven Einsatz. Jeder Homeoffice-Arbeitsplatz wird grundsätzlich mit einem Notebook ausgestattet. Derzeit sind weitere 424 Anträge auf Telearbeitsplätze von Mitarbeitenden genehmigt oder in Bearbeitung (vgl. Anlage: exemplarische Entwicklung der Antragszahlen seit 03/2021).

Diese bereits genehmigte Homeoffice-Arbeitsplätze können zum jetzigen Zeitpunkt nicht mit Notebooks ausgestattet werden, da der alte Rahmenvertrag ausgeschöpft ist und die Geräte aus der neuen Rahmenvereinbarung noch nicht zur Verfügung stehen.

Notebooks aus dem neuen Rahmenvertrag (Vergabebeschluss BAV 07/2021) – auch für die Ausstattung von Telearbeitsplätzen - werden voraussichtlich ab Mitte 10/2021 verfügbar sein – zugesichert ist dabei eine Lieferung von insgesamt 700 Geräten. In der 24monatigen Laufzeit des Rahmenvertrags bis 08/2023 ist eine Lieferung von 2.900 Notebooks für die Bedarfe der Stadtverwaltung inkl. Homeoffice-Ausstattungen vorgesehen. Zudem besteht die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung um weitere 24 Monate mit weiteren bis zu 2.900 Geräten.

Im Hinblick auf die aktuelle Verfügbarkeit von IT-Geräten auf dem Weltmarkt (u.a. großer Mangel an Computerchips, Halbleitern, Displays u. ä.) wird die tatsächliche Lieferfähigkeit der im Rahmenvertrag vereinbarten Gerätemengen von IT derzeit noch kritisch gesehen.

**Im Rahmen einer möglichen Überführung in die bei der Stadt Nürnberg etablierte Form des Homeoffice besteht für die betroffenen Mitarbeitenden dann auch die Möglichkeit, die in der RDV über flexible Arbeitsformen vorgesehenen Zuschüsse zu beantragen.**

Über die in der RDV über flexible Arbeitsformen vorgesehenen Regelungen hinausgehende Zuschüsse zu gewähren, ist nicht vorgesehen. In Anbetracht der Tatsache, dass es nicht zuletzt auch große Bereiche der Stadtverwaltung gibt, in denen Home-Office faktisch nicht möglich ist (z.B. gewerblicher Bereich, Kitas, Bürgerdienststellen) würde dies auch zu Ungerechtigkeiten führen. Gerade auch Bereiche, in denen eine Präsenz vor Ort unumgänglich ist, sollten hier nicht schlechter gestellt werden.

Entgegen der Argumentation des GPR sollen eben gerade nicht die einzelnen Bereiche „gegeneinander ausgespielt“ werden. Vielmehr soll eine Bevorteilung derer Mitarbeitenden vermieden werden, die die Möglichkeit des Home-Office tatsächlich nutzen konnten bzw. können.

Die Mitarbeitenden, die von der derzeitigen Software-Token Lösung Gebrauch machen, sind ganz überwiegend auch der Kreis an Mitarbeitenden, die auch nach Corona potentiell für eine Home-Office-Regelung in Betracht kommt. Zu diesem Zeitpunkt kann dann auch – wie beschrieben - die entsprechende Kostenerstattung nach der RDV über flexible Arbeitsformen in Anspruch genommen werden.

II. Herrn Ref. I/II *Zeichnung erfolgt in Session*

III. GPR

IV. Ref. I/III/POA

*GPR 3.1 Aug. 2021 Die Gewährung eines einmaligen Zuschusses für die Mitarbeitenden, die in die Ausstattung des „Software-Token-Arbeitsplatzes“ investiert haben, wäre ein wichtiges Zeichen an unsere Beschäftigten. Die Argumente aus der Stellungnahme*

Nürnberg, 25.08.2021

Personalamt

Amt für Informationstechnologie

Abdruck an

BDR  
GSBV  
GST

*30*  
(38 34)

*51 73*

*des GPR vom 15.06.2021 sind aus unserer Sicht nach wie vor aktuell. Auf die anhängende Stellungnahme wird daher noch mal hingewiesen.*

*A. Körber*

**Stellungnahme der GST zur POA-Vorlage „Gewährung eines einmaligen Zuschusses aufgrund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise“ für den POA am 14.09.2021**

- I. GST begrüßt den gemeinsamen Antrag der frauenpolitischen Sprecherinnen der Stadtratsfraktionen der CSU, SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 25.02.2021 „Zuschuss mobiles Arbeiten“ und unterstützt ausdrücklich die Stellungnahme des GPR zur POA-Vorlage „Gewährung eines einmaligen Zuschusses aufgrund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise“ für den POA am 15.06.2021.

Zudem dankt GST Ref. I/II und IT für die kurzfristige Bereitstellung und Betreuung von knapp 5.000 externen Zugängen per „Softtoken“ für Mitarbeitende. Dies ermöglichte es Kolleg\*innen während der Corona-Pandemie den Verwaltungsbetrieb aufrecht zu erhalten und bei Schul- und KiTa-Schließungen, Familie und Beruf einigermaßen vereinbaren zu können. Ansonsten hätten sicherlich mehr Eltern und vor allem Mütter (da sie öfters in Teilzeit arbeiten und entsprechend weniger verdienen) von der Möglichkeit der Kinderfreistellung nach § 56 Abs. 1a IfSG Gebrauch gemacht, mit entsprechenden Folgen für den städtischen Verwaltungsbetrieb.

Die „Softtoken“-Lösung mithilfe des Fernzugriffs auf den städtischen Rechner war allerdings nur möglich, weil die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bereit waren, dafür ihr privates Equipment einzusetzen. Zusätzlich investierten Kolleg\*innen beispielsweise in ergonomische Bürostühle, externe Bildschirme und Webcams. Einige rüsteten sogar notgedrungen die Bandbreite ihres Internetzugangs auf, damit die MS-Teamssitzungen innerhalb der Stadtverwaltung und mit externen Teilnehmenden ohne Störungen durchgeführt werden konnten.

Die unkomplizierte Zahlung eines Zuschlags wäre eine Wertschätzung für die Beschäftigten, die durch ihre Bereitschaft die „Softtoken“-Lösung zu verwenden, den Verwaltungsbetrieb aufrechterhalten haben. GST bedauert daher die Ablehnung der Verwaltung, einen entsprechenden Zuschlag zu zahlen. Der Vorschlag, dass für jene Mitarbeitenden, die derzeit die „Softtoken“-Lösung verwenden, bei einer möglichen Überführung in die bei der Stadt Nürnberg etablierte Form des Homeoffice die Möglichkeit bestehe, die in der RDV über flexible Arbeitsformen vorgesehenen Zuschüsse zu beantragen, ist nicht zielführend, da Nachweise über getätigte Einkäufe nach längerer Zeit eingereicht werden müssten.

GST begrüßt ausdrücklich den pragmatischen Lösungsvorschlag des GPR, den Beschäftigten, die mit der Softtoken-Lösung den Verwaltungsbetrieb aufrechterhalten haben, jetzt eine Einmalzahlung anzuweisen und diese dafür bei der anschließenden Beantragung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes auf die Kostenerstattung bei der Erstbeantragung anzurechnen.

- II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 08.09.2021  
Gleichstellungsstelle

*H. Schouten*

Schouten

(4184)

Abdruck an:

- GPR
- GSBV
- PA/D
- IT

**Stellungnahme der GSBV zur POA-Vorlage „Gewährung eines einmaligen Zuschusses aufgrund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise“ für den POA am 14.09.2021**

- I. Die GSBV bedankt sich bei den Stadtratsfraktionen von SPD, CSU und Bündnis90/Die Grünen für ihren gemeinsamen Antrag vom 25.02.2021 und unterstützt die Stellungnahme des GPR zum POA „Gewährung eines einmaligen Zuschusses aufgrund Mehrbelastung durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten in Folge der Corona-Krise“ vom 15.06.2021.

*„ ... Eine Fortführung des Betriebs ist nur gelungen, weil alle zusammengeholfen haben. Die Beschäftigten haben ihre privaten Geräte genutzt, ISB und DSB haben einer reduzierten Version von MS-Teams zugestimmt. Nur so konnte der Betrieb weiter aufrechterhalten werden. ...“*  
(Zitat aus dem Interview des GPR/Herr Wotzka mit Herrn Rösch (Leiter IT) im neuen Digitalisierungs-Newsletter)

Die Nutzung der Softwaretoken-Lösung seit der Corona-Krise war nur möglich, weil die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bereit waren, ihr privates Equipment einzusetzen und diese auf eigene Kosten zu erweitern.

Homeoffice ist nicht immer ein Vorteil. Durch technische Probleme gibt es Verzögerungen. Es sind nicht immer alle Informationen greifbar, deshalb bedurfte es kreativer Lösungen und viel Eigeninitiative.

Die Doppelbelastung während der Corona-Zeit für Eltern, die parallel auch ihre Kinder betreuen mussten, muss nicht gesondert erwähnt werden. Diese Belastung ist sicherlich wesentlich höher als der tägliche Weg zur Arbeit der Beschäftigten, die keinen Homeoffice hatten.

Deshalb schon kann Homeoffice nicht als eine Bevorteilung betrachtet werden!

Besonders für schwerbehinderte Beschäftigte ist die Ausstattung eines barrierefreien Arbeitsplatzes im Homeoffice kostenintensiver als eines herkömmlichen Arbeitsplatzes. Erschwerend kommt hinzu, dass nicht alle Programme komplett barrierefrei sind.

Viele waren aufgrund ihrer Vorerkrankung Risikopatienten und hatten nicht die Wahl an ihren Arbeitsplatz zu kommen, sondern mussten unfreiwillig im Homeoffice arbeiten.

Vom Kollegium abgeschottet zu sein, ist sicherlich eine nicht zu unterschätzende psychische Belastung.

Auch wir sind der Meinung, dass der Zuschuss nicht als Belohnung angesehen werden sollte, da für die Kolleginnen und Kollegen, private Zusatzkosten (Strom, Ausstattung des Arbeitsplatzes wie Webcam, ergonomische Bürostühle, Aufrüstung der Bandbreite des Internets usw.) entstanden sind. Diese zusätzlichen Investitionen wurden im Interesse des Arbeitgebers getätigt. Vielmehr sehen wir eine Benachteiligung der Beschäftigten, die aufgrund der Verzögerung der Ausstattung mit Notebooks (echtes Homeoffice), nicht in den Genuss des Zuschusses kommen, obwohl sie bereits Ausgaben getätigt hatten.

Durch das Arbeiten im Homeoffice wurden Einsparungen wie z.B. Wasser- und Energiekosten erzielt, welche jetzt an die Kolleginnen und Kollegen in Form des Zuschusses weitergegeben werden könnten.

Die GSBV unterstützt den Lösungsvorschlag des GPR, die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten zu honorieren. Eine Einmalzahlung für den Einsatz in Homeoffice wäre ein Zeichen der Wertschätzung und könnte bei der Erstbeantragung angerechnet werden.

II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 09.09.2021  
GSBV

*i.V. Burkhardt*

5127

Abdruck an:

GPR  
GST  
PA/D  
IT



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.09.2021	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Einführung von Fahrradleasing nach dem TV Fahrradleasing bei der Stadt Nürnberg**

**Bezug: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 03.05.2021**

**Anlagen:**

Bericht zur Einführung von Fahrradleasing  
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 03.05.2021

**Bericht:**

Mit dem Bericht wird über den aktuellen Sachstand zur Einführung eines Fahrradleasing-Modells bei der Stadt Nürnberg berichtet.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

**Gesamtkosten**

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft  nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

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

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

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

- Nein  
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

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

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)



Beilage Nr. \_\_\_\_\_  
zur Sitzung des Personal- und  
Organisationsausschusses  
vom 14.09.2021

120-20

## **Einführung von Fahrradleasing nach dem TV Fahrradleasing bei der Stadt Nürnberg**

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktion CSU vom 03.05.2021

### I. Bericht

#### **1. Ausgangslage**

Mit dem TV-Fahrradleasing wurde die tarifvertragliche Grundlage für zweckentsprechende Gehaltsumwandlungen geschaffen.

Von diesem Tarifvertrag werden Beschäftigte erfasst, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V) fallen, und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem kommunalen Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

Der TV Fahrradleasing sieht in seiner Konzeption zur Einführung von Fahrradleasing folgende Vorgehensweise vor:

Es sind unterschiedliche Vertragsbeziehungen und mindestens drei unterschiedliche Verträge zu unterscheiden:

- 1) Der Leasingvertrag zwischen dem Leasinggeber und dem Arbeitgeber (als Leasingnehmer).
- 2) Der Entgeltumwandlungsvertrag zwischen Beschäftigtem/r und Arbeitgeber.
- 3) Die Überlassungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem/r und Arbeitgeber.

Für eine Bezuschussung der Leasingraten durch den Arbeitgeber gibt es derzeit keine tarifliche Grundlage.

Für die Schaffung einer dem TV Fahrradleasing entsprechenden Rechtsgrundlage im Bayerischen Besoldungsgesetz, um es auch bayerischen Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen, über ihren Dienstherrn ein Fahrrad zu leasen, wandte sich der Bayerische Städtetag an das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat. Trotz dieses Vorstoßes, wurde die Schaffung einer Rechtsgrundlage durch das Staatsministerium nicht befürwortet und mit Schreiben vom 17.12.2020 abgelehnt (siehe **Anlage**).

Daher kann ein Fahrradleasingsystem derzeit nur für Tarifbeschäftigte bei der Stadt Nürnberg eingeführt werden.

#### **2. Weiteres Vorgehen**

Da bereits zahlreiche Anfragen von Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Umsetzung des TV Fahrradleasing eingegangen sind und somit das Interesse als gegeben angesehen wurde, wurde auf eine entsprechende Abfrage verzichtet, um eine möglichst rasche Umsetzung in die Wege zu leiten.

Um ein entsprechendes Leasingsystem einzuführen, ist eine europaweite Ausschreibung durchzuführen. Da auch das Klinikum Nürnberg das Fahrradleasing einführen möchte, ist geplant, Synergieeffekte zu nutzen und die Ausschreibung gemeinschaftlich mittels zweiter Lose durchzuführen. Im Anschluss daran können jedoch das Klinikum Nürnberg und die Stadt Nürnberg voneinander unabhängig agieren.

Seitens der Stadt wurde bereits unter Federführung von PA eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern der Verwaltung, GPR und GSBV eingerichtet, um die Ausschreibung durchzuführen. Neben der Vorbereitung der Ausschreibung ist innerhalb der Verwaltungsabwicklung Verwaltungsaufwand und Ressourceneinplanung zu prüfen. Zwar soll das Leasingmodell aufgrund der Gehaltsumwandlung für die Stadt Nürnberg als solches kostenneutral ausgestaltet werden, allerdings ergibt sich innerhalb der Einführung und Abwicklung der einzelnen Leasingverträge dennoch ein zusätzlicher Arbeitsaufwand, welcher zu erheben ist.

Um die steuerlichen Auswirkungen zu bewerten, wurde ebenfalls, wie im Rundschreiben A 6/2021 vom 14.04.2021 des KAV vorgeschlagen, eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG an das örtlich zuständige Finanzamt gestellt.

Es ist geplant, die Ausschreibung noch in diesem Jahr zu veröffentlichen.

II. Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

Nürnberg, 17.08.2021  
Personalamt

(34273)

Abdruck an  
KaSt  
Vpl  
ZD/3

Fraktion der  
Christlich-Sozialen Union  
im Stadtrat zu Nürnberg



CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister  
Marcus König  
Rathausplatz 2  
90403 Nürnberg

POA

<b>OBERBÜRGERMEISTER</b>	
04. Mai 2021	
I/II	1 Z... K...
VI	2 z.v...

*(Handwritten signature in blue ink to the left of the stamp)*

Wolff'scher Bau des Rathauses  
Zimmer 222  
Rathausplatz 2  
90403 Nürnberg  
Telefon: 0911 231 – 2907  
Telefax: 0911 231 – 4051  
E-Mail: [csu@stadt.nuernberg.de](mailto:csu@stadt.nuernberg.de)  
[www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de](http://www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de)

03.05.2021  
Nachtigall/Bälz

**Jobrad für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Stadtverwaltung**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Stadt Nürnberg legt mit dem Masterplan nachhaltige Mobilität einen Schwerpunkt auf den Radverkehr im Stadtgebiet. Das folgt der Erkenntnis, dass Radfahren gut für die Umwelt, das Klima und letztlich die körperliche Fitness ist.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung liegt der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin besonders am Herzen. Beispielhaft stellt die Stadtverwaltung für ihre Beschäftigten auch Dienstfahrräder zur Erledigung dienstlicher Aufgaben zur Verfügung.

Darüber hinaus ermöglicht der aktuelle Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVÖD), ergänzt durch den Tarifvertrag Fahrradleasing, den Kommunen, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, das Angebot eines sogenannten „Jobrades“ zu machen.

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

**Antrag:**

Die Verwaltung prüft, inwieweit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Stadtverwaltung das Angebot eines „Jobrades“, auf der Grundlage des TVÖD, gemacht werden kann und erhebt dazu das Interesse bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mittels einer entsprechenden Abfrage.

Mit freundlichen Grüßen

*Andreas Krieglstein*  
Andreas Krieglstein  
Fraktionsvorsitzender