

Fachkarrieren bei der Stadt Nürnberg

Implementierung einer Fachkarriere am Beispiel der Führerscheinstelle (OA/2-FS)
hier: Stellungnahme des GPR

- I. Mit POA-Vorlage vom 11.08.2022 beschreibt und definiert die Arbeitgeberin unter Ziffer 2 die Möglichkeiten einer sog. Fachkarriere innerhalb der Führerscheinabteilung bei OA. Der GPR begrüßt ausdrücklich diese Umorganisation im Sachgebiet mit einhergehenden Neuzuweisungen von Tätigkeiten auf Stellen in den unterschiedlichen Entgeltgruppen der 2. Qualifikationsebene. Damit wird auf das benannte Sachgebiet begrenzt, die Möglichkeit einer im Führerscheinwesen eventuellen beruflichen Entwicklung aufgezeigt.

Die Personalvertretung hat sich in mehreren Arbeitsgruppensitzungen mit der Querschnittsverwaltung aktiv und argumentativ eingebracht und trägt diese Zwischenlösung einer Blaupause für weitere Bereiche der Stadtverwaltung ausdrücklich mit. Eine Implementierung sollte demnach auch in anderen Bereichen gemeinsam mit den örtlichen Personalvertretungen proaktiv geprüft werden. Am angeführten Beispiel des BAM können durch eine innovative Terminsteuerung Publikumsströme sinnvoll gelenkt werden. Somit sind auch dort Sachbearbeiter Typ A und Typ B im Sinne einer Personalentwicklung denkbar und werden im Bereich BAM/1-Popup (Betrieb erfolgt mit ausschließlicher Terminvergabe) bereits praktiziert.

Jedoch kann dieser Zwischenschritt bei OA/2-FS unseres Erachtens nicht abschließend als Gesamtkonzept zur Thematik Fachkarriere betrachtet werden, sondern muss vielmehr auf die Bedürfnisse der Dienststellen im allgemeinen, aber auch der Beschäftigten weiterentwickelt werden. Insofern alle Planstellen besetzt sind, ist die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs nicht gegeben. Eine Entwicklung ist nur im Falle unbesetzter Stellen möglich, egal wie die persönlichen Qualifikationen/Kompetenzen bewertet, bestätigt und als ausgeprägt bezeichnet werden können.

Daher muss im Interesse einer attraktiven Arbeitgeberin (Personalgewinnung und Personalerhaltung) der bisherige stellenplanorientierte Ansatz ergänzt und fortgeschrieben werden. So könnte zum Beispiel durch regelmäßige Stellenwertüberprüfungen – insbesondere für Spezialistinnen und Spezialisten – der formale Weg einer Fachkarriere eröffnet und nicht wie in der Vorlage unter 2.2 erwähnt, ausgeschlossen werden.

Die im Konzept unter Ziffer 1 genannte Ausgangslage ist sicherlich in vielen Punkten zutreffend. Jedoch sollte aufgrund der auch beim Personalamt bekannten angespannten Personalsituation vor einer Implementierung eines Beurteilungswesens für Tarifbeschäftigte, zunächst die rechtskonforme Beurteilung für Beamtinnen und Beamte im Vordergrund stehen (z. B. Verkürzung des Beurteilungszyklus von vier auf gesetzlich vorgeschriebene drei Jahre).

Dies umso mehr, da ein personeller Mehraufwand für ein solches Unterfangen in der schwierigen Haushaltslage der Stadt Nürnberg nicht abschätzbar ist. Die Einführung eines Beurteilungswesens für Tarifbeschäftigte stellt unseres Erachtens keinen Mehrwert dar und bedarf in jedem Fall einer gründlichen Diskussion gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat und den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen. Mit dem derzeit praktizierten Vorgehen (Fertigung einer AELE für Bewerbungsverfahren ab der 3. QE) ist ein etabliertes und praktikables Verfahren vorhanden.

II. Herr Ref. III - POA

Nürnberg, 18.08.2022



Gesamtpersonalrat



(326975993)

Abdruck jew. an:

- BDR
- PA/D