

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
20.09.2022

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich-	3
Nachreichung Öffentlich	4
Tischvorlage Öffentlich	5

Vorlagendokumente

* TOP Ö 1.1 Zulagengewährung für Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst bei Gh	
Sitzungsvorlage PA/065/2022	6
Gutachten PA/065/2022	9
TOP 1.1_Stellungnahme PR Ref.III vom 02.09.2022 - Nachreichung	13
TOP 1.1_Stellungnahme Gh_L-MF vom 12.09.2022 zum Vermerk PR Ref.III - Tischvorlage	21
TOP 1.1_Stellungnahme GPR vom 08.09.2022 - Nachreichung	25
TOP Ö 2 Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2021	
Bericht PA/063/2022	27
Bericht_LoB PA/063/2022	30
TOP Ö 3 Fachkarrieren bei der Stadt Nürnberg	
Bericht DiP/008/2022	37
Sachverhaltsdarstellung DiP/008/2022	40
Anlage 1 - Entwicklungslandkarte DiP/008/2022	47
Vermerk des GPR vom 18.08.2022 DiP/008/2022	50

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses



Sitzungszeit

Dienstag, 20.09.2022, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

- | | | |
|---------------|---|-----------------------------|
| 1.1 | Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt | Beschluss
PA/065/2022 |
| | Riedel, Harald | |
|
2. |
Überblick zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2021 |
Bericht
PA/063/2022 |
| | Riedel, Harald | |
|
3. |
Fachkarrieren bei der Stadt Nürnberg |
Bericht
DiP/008/2022 |
| | König, Marcus | |
|
4. |
Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 19.07.2022, öffentlicher Teil | |

Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 09.09.2022

NACHREICHUNG
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 20.09.2022

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

- | | |
|--|------------------|
| 1.1 Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der
Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und
Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im
Gesundheitsamt | Beschluss |
|--|------------------|

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen



Marcus König
Oberbürgermeister



Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 15.09.2022

TISCHVORLAGEN
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 20.09.2022

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

- 1.1 Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt**

Beschluss

Hier: Stellungnahme Gh/L-MF vom 12.09.2022 – T I S C H V O R L A G E -

Riedel, Harald

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	20.09.2022	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt

Anlagen:

Gutachten

Sachverhalt (kurz):

siehe Gutachten

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** 620.700 € pro Jahr

☒ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten 620.700 € 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 Fachkräfterichtlinie 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)
☐
☐
☐

Beschlussvorschlag:

1. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie aus Gründen der Personalgewinnung und –bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2022 hinaus ermächtigt, o.g. Zulagen für Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2024 weiter zu gewähren.

Die Zahlung der o.g. Zulagen kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn

- a) durch einen die Stadt Nürnberg bindenden Tarifvertrag oder eine tarifliche Entgeltordnung die durch die Zulagen begünstigten Beschäftigten spezielle Einkommensverbesserungen (lineare Einkommensverbesserungen bleiben außer Betracht) erhalten oder
 - b) wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern.
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, soweit nicht ein Zuschlag auf Grundlage von Art. 60b BayBesG (vgl. nachfolgende Nr. 3 des Beschlussvorschlags) vorrangig ist.
 3. Die Verwaltung wird ermächtigt, für Beamtinnen und Beamte der Fachlaufbahnen Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Gesundheitsdienst und Humanmedizin, die erstmalig ins Beamtenverhältnis berufen werden, einen Zuschlag zur Gewinnung von Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst (Art. 60b BayBesG) zu gewähren.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 20.09.2022

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

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt

I. Gutachten

Aufgrund der schwierigen Gewinnungssituation bei Ärztinnen und Ärzten wurde bereits mit POA-Beschluss vom 20.01.2013 die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage für tarifbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte beschlossen. Ergänzt wurde dieser Beschluss mit POA-Beschluss vom 21.05.2019 um die Gewährung einer Fachkräftezulage für Bereichs- und Sachgebietsleitungen und mit POA-Beschluss vom 14.09.2021 um eine weitere Zulage für Ärztinnen und Ärzte der Entgeltgruppe 15 TVöD gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) im Hinblick auf die damals neu geschaffene tarifvertragliche Regelung. Die Gewährung der derzeit gezahlten Zulagen ist aufgrund der letzten Beschlusslage vom 14.09.2021 zeitlich bis 31.12.2022 befristet.

Es ist derzeit nicht abzusehen, wann sich die Bewerbersituation bei den Ärztinnen und Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst sowie die pandemische Situation normalisieren werden.

Aus den inzwischen langjährigen Erfahrungen ist jedoch zu bilanzieren, dass ohne Zulagen-gewährung 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 „einfache“ Fachärzte-Stellen der gleichen Entgeltgruppe (EGr. 15 TVöD) zugeordnet sind. In Folge dessen besteht ohne entsprechende funktionsbezogene Zulagen-gewährung kein finanzieller Anreiz zur Übernahme einer Führungsposition.

Trotz der Zulagen-gewährung konnte und kann auch künftig nicht verhindert werden, dass eine Stelle mehrmals (erfolglos) ausgeschrieben werden muss. 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 deutlich ansteigen wird. Dies wird den Druck auf diesen spezifischen Arbeitsmarkt noch weiter erhöhen.

Angesichts dieser Problemstellungen wird vorgeschlagen, die derzeit praktizierte Zulagen-gewährung in Form einer Arbeitsmarktzulage bzw. einer Zulage entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie für die Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh über den 31.12.2022 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 31.12.2024 fortzuführen.

Dies insbesondere auch im Hinblick auf die hohen sowie starken Schwankungen unterliegenden pandemischen Anforderungen und die vorhandenen Herausforderungen im öffentlichen Gesundheitsdienst.

Unverändert handelt es sich bei den (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte im ÖGD um eine klar abgegrenzte Mitarbeitengruppe im Umfang von ca. 35 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.

Als Ergebnis der vorstehenden Ausführungen wird vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept über den 31.12.2022 hinaus bis 31.12.2024 wie folgt fortzuschreiben:

	Entgeltgruppe	Arbeitsmarktzulage	Fachkräftezulage	Tarifliche Zulage für Ärzte der EGr. 15 TVöD im öffentlichen Gesundheitsdienst
(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 €

* 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. Bei der Neubesetzung der fachlich-medizinischen Dienststellenleitung sollen die gleichen Zulagen wie bei einer Bereichsleitung zusätzlich zum ermittelten Stellenwert gewährt werden

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

Dementsprechend kann befristet bis 31.12.2024 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. 460.700 €¹).

(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. 120.000 €¹).

(Zahn-)Ärztinnen und Ärzte in der Funktion einer Sachgebiets- oder Bereichsleitung der EGr. 15 TVöD kann zudem ebenfalls befristet bis 31.12.2024 eine „Fachkräftezulage“ gewährt werden (Gesamtkosten/p. a. ca. 40.000 €¹).

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 unverzichtbarer Beitrag für die weitere Konkurrenzfähigkeit der Stadt Nürnberg bei der Personalgewinnung und Personalbindung von (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten im ÖGD.

Hinsichtlich der verbeamteten Ärztinnen und Ärzte darf hinsichtlich der beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert auf die Ausführungen in der Vorlage für den Ferienausschuss 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-)Ärzten 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.

Darüber hinaus besteht seit Frühjahr letzten Jahres (derzeit befristet bis 31.12.2025) über Art. 60b BayBesG die Möglichkeit, Beamtinnen und Beamten der Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Gesundheitsdienst und Humanmedizin bei den Gesundheitsämtern mit der erstmaligen Verbeamtung für die Dauer von 10 Jahren einen statischen Zuschlag zur Gewinnung von Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst zu gewähren. Die Höhe des Zuschlags beträgt 500 € monatlich, reduziert sich nach 5 Jahren um 40 v.H., nach weiteren 3 Jahren um weitere 30 v.H. und entfällt nach einer Gesamtbezugsdauer von 10 Jahren. Der Zuschlag unterliegt einer Teilzeitkürzung nach Art. 6 BayBesG.

Die Gewährung des Gesundheitsdienstzuschlags nach Art. 60b BayBesG ist vorrangig gegenüber einem Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG). Die Zuschläge können nicht nebeneinander gewährt werden.

Derzeit liegen keine Anträge auf Verbeamtung von Ärztinnen und Ärzten beim Gesundheitsamt vor. Es ist vorerst auch mit keinen Antragstellungen zu rechnen. Es wird trotzdem vorgeschlagen, die Verwaltung zu ermächtigen, den Zuschlag für den Fall einer Antragstellung grundsätzlich gewähren zu dürfen.

¹ Gesamtpersonalkosten inklusive Jahressonderzahlung und 27,125% Sozialversicherungsabgaben

Ein Vorschlag zur Weitergewährung der Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte und des Rahmenzuschlages für Beamtinnen und Beamte in Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr wird in eine der nächsten POA-Sitzungen eingebracht.

Beschlussvorschlag

1. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie aus Gründen der Personalgewinnung und –bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2022 hinaus ermächtigt, o.g. Zulagen für Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2024 weiter zu gewähren.

Die Zahlung der o.g. Zulagen kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn

- a) durch einen die Stadt Nürnberg bindenden Tarifvertrag oder eine tarifliche Entgeltordnung die durch die Zulagen begünstigten Beschäftigten spezielle Einkommensverbesserungen (lineare Einkommensverbesserungen bleiben außer Betracht) erhalten oder
 - b) wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern.
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, soweit nicht ein Zuschlag auf Grundlage von Art. 60b BayBesG (vgl. nachfolgende Nr. 3 des Beschlussvorschlags) vorrangig ist.
 3. Die Verwaltung wird ermächtigt, für Beamtinnen und Beamte der Fachlaufbahnen Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Gesundheitsdienst und Humanmedizin, die erstmalig ins Beamtenverhältnis berufen werden, einen Zuschlag zur Gewinnung von Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst (Art. 60b BayBesG) zu gewähren.

II. Herrn Ref. I/II

III. PR Ref. III
GPR

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 22.08.2022
Personalamt

(26 62)

Abdruck an:
Ref. III
Gh

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im Gh für den POA am 20.09.2022

Stellungnahme PR Ref. III zum Gutachten vom 22.08.2022

I. Seit 01.06.2019 erhalten alle Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt Zulagen, als Arbeitsmarktzulage und im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie, seit März 2022 zusätzlich dazu noch eine tarifliche Zulage. Im POA-Gutachten zur ersten Zulagen-Gewährung vom 21.05.2019 wurde diese mit der schwierigen Gewinnungssituation von Ärztinnen und Ärzten im Gesundheitsamt begründet, der mit dem Zahlen von Zulagen begegnet werden sollte.

Bereits damals hat PR Ref. III in seiner Stellungnahme zum Gutachten Bedenken geäußert, ob das Zahlen von Zulagen das einzig probate Mittel zum Gewinnen und Halten von ärztlichem Personal ist.

Die aktuelle Situation untermauert diese Bedenken deutlich. Von 2019 bis heute haben 11 Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsamt gekündigt und das trotz Zahlung einer Zulage im Gesamtvolumen von bisher ca. 1,2 Millionen Euro. Die Kündigungszahlen entsprechen damit denen vor der Zahlung der Zulage (Vgl. POA-Gutachten 2019). Die von der Arbeitgeberin in 2019 angekündigte Überprüfung und Evaluation zur Wirkung der Zulagen hat mutmaßlich nicht stattgefunden, zumindest hat PR Ref.III keine Kenntnis von einer solchen.

Die Weitergewährung der Zulagen - für bisher 20 (2019) und jetzt 35 Ärztinnen und Ärzte - soll bis 31.12.2024 erfolgen und wird im vorliegenden Gutachten von 2022 so begründet: „Dementsprechend kann befristet bis 31.12.2024 allen Ärztinnen und Ärzten aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung, sowie auch als Zeichen der Wertschätzung ihres Engagements in der Pandemie eine Arbeitsmarktzulage gewährt werden.“ Wir sehen diese Begründung im vorliegenden Gutachten kritisch. Damit wird bei Gh weder das Betriebsklima noch die Mitarbeitermotivation bei den anderen Professionen gefördert. Die Bewältigung der Corona Pandemie, wurde von **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gh – und nicht nur den Ärzten – mit hohem Engagement bis heute gut bewältigt. Dafür gebührt allen Gh Beschäftigten Dank und Anerkennung!

Außerdem sei angemerkt, dass die gewährten Zulagen den tariflichen Rahmen einer Zulagengewährung komplett ausschöpft und damit, nach unserer Kenntnis, einer der höchsten in diesem Kontext gezahlten Zulagen in der ganzen Bundesrepublik darstellt.

Daher - und auch aufgrund einer zu erwartenden engen Haushaltslage - sind aus unserer Sicht folgende Schritte notwendig und erforderlich:

- Überprüfung mittels Evaluation unter Beteiligung PR Ref. III, mit dem Ziel Informationen über Hintergründe über die aktuelle Beschäftigungssituation von Ärztinnen und Ärzten zu erfahren, ggf. Austrittsinterviews durch PA (Begründungen ihrer Kündigung von einzelnen Ärzt*innen liegen unserer Kenntnis nach vor) Diese Vorgehensweise wurde schon in 2019 angekündigt!

- verpflichtende Führungsqualifikation für Ärzte, die als Sachgebietsleitung oder Bereichsleitung tätig werden sollen, u.a. als Voraussetzung zur Gewährung der jeweiligen Fachkräftezulage
- Überprüfung des von Gh/L erarbeiteten Personalentwicklungskonzept (siehe Anlage)
- Prüfung der Verwendung der Mittel aus dem ÖGD Pakt, in dem die Möglichkeit eröffnet wird *„Zur Unterstützung bei der Erstellung des Personalaufwuchskonzeptes können die Länder Mittel des Paktes für den ÖGD auch für eine entsprechende Organisationsanalyse/-entwicklung verwenden. Ggf. ist das Vorgehen analog für Kommunen möglich.“*
- Darstellung der positiven Vorteile der Arbeitsbedingungen von Ärzt*innen im ÖGD z. B. Vereinbarkeit Privatleben und Beruf und weitere in Stellenausschreibungen

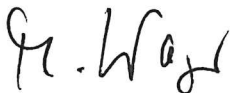
Nach unserer Einschätzung, die sich stützt auf die o.g. Kündigungszahlen trotz Zahlung von Zulagen und auf Gespräche mit Ärzt*innen, die sich immer wieder über die nicht medizinischen Aufgaben wie Verwaltungstätigkeiten und auch Führungsaufgaben beklagen, hat das Instrument der Zahlung von Zulagen zur dauerhaften Personalgewinnung keinen durchschlagenden Erfolg.

Um die Arzt-Stellen in Gh attraktiv zu machen, braucht es nach unserer Sicht andere Instrumente, wie z.B. Änderung in Organisation und Aufgabengestaltung. Um dies wirksam und nachhaltig zu gestalten sind Investitionen in z.B. eine Aufgabenkritik und eine Organisationsbetrachtung erforderlich. Dafür ist der Einsatz finanzieller Mittel nötig, die aber nicht vorhanden sind, wenn man diese als Zulagen auszahlt. Eine halbe Million jährlich seit 2019 und beabsichtigt weiter bis 2024 sind sehr viel Geld. Geld das letztlich aus Sicht von PR Ref. III bisher nicht den gewünschten Erfolg einer dauerhaften Personalgewinnung gebracht hat. Mit einem Bruchteil dieses Geldes könnte eine Organisationsbetrachtung und Aufgabenkritik finanziert werden, die unserer Meinung nach einen wesentlich nachhaltigeren Erfolg bringen würden.

Für Diskussionen und weitere Informationen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

II. je an: PA/D
GPR

Nürnberg, 02.09.2022
PR Ref. III



7623

Abdruck an

Hrn. Ref. I/II 08. Sep. 2022
Fr. Ref. III
Gh/L-B
Gh/L-MF

Personalgewinnungskonzept/Ärzte Gh/flankierende Maßnahmen

Maßnahme	Erfolgs- chance bzgl. Personal- gewinnung	Externe Kooperatio- nen benötigt	Zeitraumen/Reali- sierung	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung	Kosten
	gering- mittel- hoch		kurz- mittei- langfristig	kurz- mittel- langfristig	keine- niedrig- mittel- hoch	Keine-gering- mittel-hoch
Verbeamtung auch nach 45 LJ anbieten	hoch	Zustim- mung Landesper- sonalrat muss eingeholt werden	Kurz- bis mittelfristig	kurzfristig	keine	hoch
Qualifizierung nach Einstellung						
Besuch AAK bereits in Ausschreibung zusichern	gering- mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	hoch (Vertretungs- problematik)	mittel (AAK)
Zusatzstudium PH bei Besuch des AAK bereits in Ausschreibung anbieten	gering	nein	kurzfristig	kurzfristig	hoch (Vertretungs- problematik)	mittel
Besuch einzelner Module des AAK in Ausschreibung anbieten	gering- mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	mittel (Vertretungs- problematik)	gering bis mittel
Besuch von Weiterbildungen für Zusatzbezeichnungen sowie Besuch relevanter inkl. kostenintensiver Fortbildungen bereits in Ausschreibung zusichern	mittel	nein	kurzfristig	kurzfristig	mittel (Vertretungs- problematik)	mittel

Maßnahme	Erfolgs- chance bzgl. Personal- gewinnung	Externe Kooperatio- nen benötigt	Zeitrahmen/Reali- sierung	Zeitrahmen/Erfolg ab Installation der Maßnahme	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung	Kosten
	gering- mittel- hoch		kurz- mittel- langfristig	kurz- mittel- langfristig	keine- niedrig- mittel- hoch	Keine-gering- mittel-hoch
Angebot, zur Erlangung einer Facharztbezeichnung bis maximal 2 Jahre Vollzeit/4 Jahre TZ abgeordnet zu werden, wenn die Bezeichnung im Interesse Gh liegt	hoch	nein	mittelfristig (ärztliche Basisbesetzung für Realisierung notwendig)	kurzfristig	sehr hoch (Vertretungs- problematik)	evtl. hoch (Vertretung durch befristete Einstellung)
Weiterbildungsmöglichkeiten am Gh für weitere Facharztbezeichnungen und Zusatzbezeichnungen neben dem FA für ÖGW	hoch bis sehr hoch	BLÄK (Bayerische Landesärz- tekammer) muss Weiterbil- dungsbe- fugnis von Ärzten im Gh anerkennen	langfristig	kurzfristig	hoch bis sehr hoch (es müssen Anträge bei der BLÄK gestellt, Weiterbildungs -Curri- cula erstellt, evtl. nur wenig erfahrene Kollegen qualifiziert + Weiterbildungs- zeugnisse geschrieben werden)	mittel
Qualifizierung/Information während des Studiums						
Infomaterialien für Berufsfelderkundung, Famulatur,... auf die website Gh setzen, als Print an Fakultäten verteilen	gering bis mittel	nein	kurz- mittelfristig	mittel- bis langfristig	gering bis mittel (Infomaterialien müssen erstellt werden)	gering

Maßnahme	Erfolgs- chance bzgl. Personal- gewinnung	Externe Kooperatio- nen benötigt	Zeitraumen/Reali- sierung	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung	Kosten
	gering- mittel- hoch		kurz- mittel- langfristig	kurz- mittel- langfristig	keine- niedrig- mittel- hoch	Keine-gering- mittel-hoch
Vorträge an Fakultät der Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg zum Aufgabenbereich ÖGD	gering bis mittel	Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg	mittel- längerfristig	mittel- bis langfristig	hoch (Vorträge müssen vorbereitet und gehalten, vorbereitende Gespräche geführt werden)	gering
Erweiterung / Durchführung von Berufseinkundungstagen am Gh für Medizinstudenten vor dem Physikum	gering	nein	kurzfristig	mittelfristig	gering	gering
Ableistung vorgeschriebene Famulatur bei Gh	gering bis mittel	Landes- prüfungs- amt muss Anerken- nung von Gh als famulatur- geeignet bestätigen	mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Famulatur muss vorbereitet, Famulaturbestäti- gungen müssen geschrieben werden)	gering
Ableistung freiwillige Famulatur bei Gh	gering bis mittel		mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Famulatur muss vorbereitet, Famulaturbestäti- gungen müssen geschrieben werden)	gering

Maßnahme	Erfolgs- chance bzgl. Personal- gewinnung	Externe Kooperatio- nen benötigt	Zeitraumen/Reali- sierung	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung	Kosten
	gering- mittel- hoch		kurz- mittel- langfristig	kurz- mittel- langfristig	keine- niedrig- mittel- hoch	Keine-gering- mittel-hoch
Möglichkeit, das Wahl- PJ bei Gh zu absolvieren	mittel	Landesprüf- ungsamt muss Anerken- nung von Gh als Wahl-PJ- geeignet bestätigen	mittelfristig	mittelfristig	Sehr hoch (es müssen Anträge an das Landesprüfungsamt gestellt, PJ -Curricula erstellt, wenig erfahrene Kollegen qualifiziert werden)	gering
Übernahme eines Teils der Studiengebühren bei Verpflichtung für mehrfährigen Dienst am Gh nach erfolgreichem Studium + Weiterbildung	sehr hoch	Paracelsus Universität Nürnberg am Klinikum Nürnberg	mittel- langfristig	langfristig	keine	sehr hoch 15.000 Euro pro Studienjahr, 6 Jahre Studium (ca. 50 werden aufgenommen)
Allgemeine Information über den ÖGD						
Infomaterialien zum ÖGD auf die website Gh setzen, als Print an Fakultäten, Kliniken verteilen, Anzeigen in Medien wie DÄ schalten	gering bis mittel	nein	kurz- mittelfristig	mittelfristig	gering bis mittel (Infomaterialien müssen erstellt werden)	gering

Maßnahme	Erfolgs- chance bzgl. Personal- gewinnung gering- mittel- hoch	Externe Kooperatio- nen benötigt	Zeitraumen/Reali- sierung	Zeitraumen/Erfolg ab Installation der Maßnahme	Einsatz/personelle Ressourcen Gh bei Realisierung	Kosten
Allgemeine Maßnahmen						
Unterstützung bei Suche nach Kita- Plätzen, Wohnungen	gering bis mittel	?	kurz- mittelfristig	kurzfristig	keine	?
					keine- niedrig- mittel- hoch	Keine-gering- mittel-hoch

gü/17.10.18

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfterichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im Gh
Gutachten vom 22.08.2022 für den POA am 20.09.2022

hier: Vermerk PR Ref.III vom 02.09.2022

- I. Nachfolgend wird seitens der Dienststellenleitung Gh/L-MF zu Punkten des o.g. Vermerks wie folgt Stellung genommen:

A. Gewährung der oben genannten Zulagen für Ärzt*innen im Gh

- In den „Empfehlungen zur Weiterentwicklung des ÖGW Öffentliches Gesundheitswesen zur besseren Vorbereitung auf Pandemien und gesundheitliche Notlagen“ des „Beirats zur Beratung zukunftsfähiger Strukturen im öffentlichen Gesundheitsdienst in Umsetzung des Paktes für den öffentlichen Gesundheitsdienst“ am BMG Bundesgesundheitsministerium ist zu lesen: „... *neben den inhaltlichen Aufgaben nimmt auch die Bezahlung eine relevante Rolle für die Attraktivität einer Tätigkeit im ÖGD Öffentlicher Gesundheitsdienst ein. Da bei Ärztinnen und Ärzten derzeit die größten Probleme in der Personalgewinnung bestehen, ist im Folgenden deren Situation genauer dargestellt. Ärztinnen und Ärzte im ÖGD werden nicht gleichwertig wie in den Krankenhäusern oder bei Begutachtungsstellen wie dem medizinischen Dienst bezahlt. Und das, obwohl sie als Fachärztinnen und Fachärzte für ÖGD eine gleichwertige Qualifikation wie Fachärztinnen und Ärzte in Kliniken und Praxen besitzen und für das Aufgabenspektrum des ÖGD ihrerseits eine spezifische und breit aufgestellte Expertise mitbringen müssen. Die finanzielle Schlechterstellung aller Ärztinnen und Ärzte im ÖGD gegenüber anderen Ärztinnen und Ärzten führt zur Abwanderung aus dem ÖGD und erschwert die Gewinnung von leistungsfähigen und verantwortungsbereiten Kolleginnen und Kollegen aus anderen ärztlichen Tätigkeiten für den ÖGD.*“

- Das Zukunftsforum Public Health schreibt in seinem Papier zum Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst „Empfehlungen für Umsetzung und Ausgestaltung“: „*Im ärztlichen Bereich sind die Gehälter im ÖGD deutlich niedriger als im stationären und ambulanten Sektor, dies führt zu einem erheblichen Nachwuchsproblem.*“

Diesen Einschätzungen – die spätestens seit Beginn der Pandemie allgemein bekannt sein dürften – kann man sich nur anschließen.

- Der Onlineausgabe des deutschen Ärzteblatts (Stichprobe vom 06.09.2022) ist zu entnehmen, dass Zulagen für Ärzt*innen im ÖGD nicht nur in Nürnberg gezahlt werden, da offensichtlich das bestehende Problem des Wettbewerbsnachteils erkannt und dem Tatbestand Rechnung getragen wird:
 - <https://aerztestellen.aerzteblatt.de/de/stelle/arzt-aerztin-m-w-d-fuer-die-leitung-des-gesundheitsamts-am-landratsamt-weissenburg>
 - <https://aerztestellen.aerzteblatt.de/de/stelle/amtsarzt-amtsleitung-m-w-d-322187-1a-1m>
 - <https://aerztestellen.aerzteblatt.de/de/stelle/leitender-aerztin-arzt-im-kinder-und-jugendaerztlichen-dienst-323795-1a-1>,
 - <https://aerztestellen.aerzteblatt.de/de/stelle/aerztinnen-und-aerzte-m-w-d-fuer-die-landratsaemter-hof-kronach-kulmbach-und-wunsiedel>
 - <https://aerztestellen.aerzteblatt.de/de/stelle/aerzte-m-w-d-323709-1a-1>
- Nach Kenntnis Gh/L-MF haben seit Beginn des Jahres 2019 bis dato 11 ärztliche Kräfte des Gh gekündigt. Als Kündigungsgrund wurde folgendes angegeben:

1. familiäre Gründe
2. familiär bedingt erforderlicher Umzug nach Unterfranken
3. völlige berufliche Neuorientierung (keine weitere Tätigkeit im medizinischen Bereich)
4. gesundheitliche Gründe
5. persönliche Gründe, die in einem Schreiben an die Stadtspitze dargelegt wurden
6. mit der Corona Pandemie zusammenhängende Gründe (3 Personen)
7. Gründe, die auf unterschiedliche Weise mit dem Arbeitsplatz zu tun haben (3 Personen)

Alle Kolleg*innen haben über ihre Gründe entweder offen im Gh informiert (1-3, 5) und/oder mit ihrer Bereichsleitung darüber gesprochen (1-4, 6 u. 7) und /oder mit Gh/L-MF (2, 5, 2x6), so dass die Aussage getroffen werden kann, dass eine Kenntnis über die Beweggründe vorliegt. Sollte dies mit datenschutzrechtlichen Aspekte in Einklang zu bringen sein, steht Gh/L-MF gern für weitere Auskünfte zur Verfügung.

Es handelte sich somit in der ganz überwiegenden Anzahl der Fälle um Kündigungsgründe, bei denen ein Einfluss von finanziellen Gesichtspunkten von vorneherein nicht zu erwarten gewesen ist.

Nach Kenntnis Gh/L-MF konnten im gleichen Zeitraum insgesamt 17 ärztliche Kräfte erfolgreich rekrutiert werden. Davon sind

1. 4 Bereichsleitungen
2. 12 noch bei Gh
3. und beginnt eine im Oktober ihren Dienst.

2

B. Weitere „probate Mittel zum Gewinnen und Halten von ärztlichem Personal“

- Seitens Gh/L-MF wurde bereits im Jahr 2019 damit begonnen, „flankierende“ Maßnahmen eines Personalgewinnungskonzeptes“ zu formulieren. Im Jahr 2022 haben bereits 3 Termine mit PA stattgefunden, in denen die Punkte des Konzepts weiter erörtert und aktualisiert wurden.
- Laut dem fachlichen Beirat zum ÖGD Pakt am BGM sind darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Personalrekrutierung geplant, wie die Einführung des Faches „ÖGW“ im Medizinstudium, von Professuren für ÖGW an den Universitäten sowie die Schaffung von Lehrgesundheitsämtern.
- Gemäß Änderung der Approbationsordnung für Medizinerinnen und Mediziner, die am 01.10.2021 in Kraft getreten ist, beinhaltet die Approbationsordnung nunmehr auch, dass sowohl Famulaturen als auch Tertiale des Praktischen Jahres (das letzte Jahr im Medizinstudium) in Einrichtungen des ÖGW absolviert werden können. Gh ist aktuell dabei, beides organisatorisch und inhaltlich für den Beginn im Jahr 2023 vorzubereiten (Kontakt mit der FAU Erlangen Nürnberg, Entwurf eines fachlichen Logbuchs, Gespräche mit den geplanten Lehrärzt*innen Gh Abklärung der Rechtslage).
- Weitere Planungen auf Bundes- und Landesebene bestehen darin, dass die Anerkennung von Weiterbildungszeiten in einschlägigen Aufgabengebieten des ÖGD für die Weiterbildung in anderen Facharztbereichen möglich ist. Auch die Schaffung von Weiterbildungsstellen steht in der Diskussion.

Somit werden bereits sowohl auf Bundesebene, Landesebene als auch auf städtischer Ebene selbstverständlich auch andere als finanzielle Aspekte zur Gewinnung von ärztlichem Personal für den ÖGD betrachtet.

C. Änderung in Organisation und Aufgabengestaltung, Aufgabenkritik und Organisationsbetrachtung

- Die kooperative Leitung wurde u.a. eingeführt, um Prozesse noch besser zu gestalten (siehe APBs Gh/L-B und Gh/L-MF), was im Rahmen der engen zeitlichen Ressourcen während der Pandemie auch kontinuierlich (Gh/L-MF mit der jetzigen PA- Leitung) durchgeführt wurde und wird (mit der jetzigen betriebswirtschaftlichen DSL). Eine wichtige Rolle bei der Erleichterung vieler (verwaltungstechnischer) Aufgaben wird dabei auch die Digitalisierung spielen, eine Aufgabe der nächsten Jahre. Bei allen Aufgaben hingegen, bei denen die wesentliche Arbeit im Klientenkontakt selbst besteht (z.B. ärztliche Aufgaben Begutachtung, SEU Schuleingangsuntersuchung, FSG Fachstelle sexuelle Gesundheit, ZEBBEK Zentrale Beratungsstelle für Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsauffälligkeiten und Behinderung) , sind dem naturgemäß enge Grenzen gesetzt.
- Es besteht gemäß Kenntnis Gh/L-MF auch auf der Ebene der Stadtspitze Konsens, dass eine große Organisationsuntersuchung OU Gh in den nächsten Jahren aus folgenden Gründen nicht zielführend ist: Eine solche OU ist sehr zeitaufwändig und
 - es sind bei Gh viele Coronaaufgaben in den nächsten Jahren ab- und nachzuarbeiten (Stichworte z.B. Impfzentrum, Testzentren)
 - im Bereich der Regelaufgaben gilt das gleiche (Stichworte z.B. FQA, ZEBBEK)

3

siehe dazu auch die im Gesundheitsausschuss vom November 2021 vorgestellte Agenda 2023 der DSL.

Dennoch hat sich Gh mit DIP in Verbindung gesetzt und es ist geplant, analog zum Verfahren bei J auch bei Gh in Zusammenarbeit mit DIP sowie möglichst einer externen Schweizer Beratungsfirma mehrtägige Workshops zu Schwerpunktthemen (= kleine OU) auf der Grundlage des Buches „Die dritte Dimension des Organisierens, Steuerung und Kommunikation“, Martin Pfiffner, Springer Verlag, Ausgabe 2020, durchzuführen.

Seitens Gh/L-MF wird darum gebeten, wie geplant, das Gutachten/PA vom 22.08.2022 dem POA zur Entscheidung vorzulegen. Ansonsten ist angesichts der sich weiter verschärfenden Situation auf dem Arbeitsmarkt für Ärzte damit zu rechnen, dass sowohl ausgeschriebene Stellen nicht besetzt werden können als auch bereits beschäftigte Ärzt*innen das Gesundheitsamt verlassen werden. Für die Erfüllung der Aufgaben im Gh sind Ärzt*innen unverzichtbar.

II. Frau Ref.III
Herrn Ref.I/II

Nürnberg, 12.09.2022
Gesundheitsamt
Gh/L-MF

Dr. Günther
Ltd. Med.-dir
-5025

Abdruck

PA
Herr Sembritzki
Frau Weiß

GPR
PR Ref.III

Gh/L-B

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im Gh für den POA am 20.09.2022
Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

- I. Die Bereitschaft der Stadt Nürnberg, Finanzmittel für die Gewinnung und das Halten von Personal zu investieren, wird vom GPR grundsätzlich begrüßt. Bereits 2019 haben wir allerdings darauf aufmerksam gemacht, dass aus unserer Sicht eine tarifvertragliche Lösung mit den Gewerkschaften für Zulagen angestrebt werden sollte. Eine entsprechende Initiative der Stadt Nürnberg hat es nach unseren Kenntnissen leider nicht gegeben. Ohne Tarifierung ist die Gewährung der Zulagen, insbesondere auf Grund der aktuellen angespannten Haushaltslage, nicht gesichert.

Der GPR unterstützt die im Vermerk des PR Ref. III geforderte Evaluation um verifizierbare Aussagen zum Erfolg der Zulage zu bekommen. Es dürfte aber unbestritten sein, dass ein Wegfall der Zulage starke negative Auswirkungen auf den Dienstbetrieb bei Gh hätte. Ein funktionierendes Gesundheitsamt als tragende Säule eines öffentlichen Gesundheitswesens ist auch außerhalb einer Pandemie von großer Bedeutung für die Stadtgemeinschaft. Daher ist es unserer Ansicht nach wichtig, alle dafür notwendigen Maßnahmen und nicht nur die Gewährung einer Zulage zu ergreifen.

Gleichwohl ist die nun vorgeschlagene Verlängerung und Ausweitung aus unserer Sicht unvermeidlich um die betroffenen Beschäftigten zu halten. Und dennoch kann der GPR die Kritik des PR Ref. III nachvollziehen.

Dass eine relativ hohe Zulage pro Kopf für eine relativ kleine Gruppe unter anderem damit begründet wird, dass hier ein wesentlicher Beitrag zur Bekämpfung der Covid19-Pandemie geleistet wurde, führt zwangsläufig bei den vielen anderen Beschäftigten, die ebenfalls einen hohen Anteil am Erfolg hatten, zu großer Kritik und Unverständnis. Es ist die Aufgabe des Personalrats diese Kritik an die entscheidenden Stellen weiterzutragen.

Wenn die hohe Zulage als Erfolg gesehen wird, sollte sie auch in anderen Bereichen, die ebenfalls für eine funktionierende Stadtverwaltung wichtig und aufgrund zahlreicher unbesetzter Stellen in Folge des Fachkräftemangels belastet sind, als Instrument zur Personalgewinnung und -haltung zur Verfügung stehen.

Das Einkommen ist zweifelsohne auch heute noch ein großer Motivationsmotor für viele Beschäftigte. Allerdings hat der Stellenwert der Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Arbeitszeit, das soziale Miteinander, die Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie eine gelebte Wertschätzung mit aktiver Beteiligung und Transparenz bei Entscheidungen an Bedeutung gewonnen.

Die Forderung des PR Ref. III, die Personalentwicklung ganzheitlich zu sehen, können wir daher nur unterstützen.

II. PA/D

Nürnberg, 08.09.2022
Gesamtpersonalrat

i.v.
am

Abdruck jew. an:

Herrn Ref. I/II

Fr. Ref. III

Gh

PR Ref. III

09. Sep. 2022



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	20.09.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:

Überblick zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2021

Anlagen:

Bericht_LoB

Bericht:

Nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (VKA) wird über die im Vorjahr gezahlten Leistungsentgelte und Leistungsbezüge 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 OrgA 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:

siehe Bericht

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

Beilage Nr.
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 20.09.2022

Überblick zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2021

1. LoB bei Tarifbeschäftigten

1.1 Rechtsgrundlagen

Die Stadt gewährt auf der Grundlage des § 18 TVöD und der Dienstvereinbarung vom 15.01.2015 Tarifbeschäftigten Basisleistungsentgelte (Basis-LE), Zusatzleistungsentgelte (Zusatz-LE) und Prämien für besondere Leistungen (PbL).

1.2 Volumen

Das Volumen für die 3-Säulen betrug im Jahr 2021 insgesamt ca. 6,5 Millionen Euro. Dies entspricht 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres zuzüglich des Restbetrags aus dem Vorjahr und damit der tariflichen Vereinbarung gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Satz 4 zu § 18 Absatz 4 TVöD.

Entsprechend der o. g. Dienstvereinbarung verteilt sich dieses Volumen wie folgt:

- 67 % (ca. 4,3 Millionen Euro) für das Basis-LE
- 20 % (ca. 1,3 Millionen Euro) für das Zusatz-LE und
- 13 % (ca. 800.000 Euro) für PbL zur Verfügung

1.3 Basisleistungsentgelt

Das stadtweit einheitliche Basis-LE betrug für Vollbeschäftigte 650 Euro. Es wurde mit dem Gehalt für den Monat Juli allen Beschäftigten ausgezahlt, die den Anforderungen ihrer Stelle gerecht wurden und so durch ihre Leistung zum Erfolg der Stadtverwaltung beitrugen.

1.4 Zusatzleistungsentgelt

Zusatz-LE können bis zu 15 % der Beschäftigten erhalten. Voraussetzung für die Gewährung sind herausragende Leistungen. Im Rahmen von Zielvereinbarungen mit Gruppen oder Teams kann die Verteilungsquote auf 20 % der Beschäftigten erweitert werden.

Im vergangenen Jahr erhielten 1.587 Tarifbeschäftigte Zusatzleistungsentgelte im Wert von 1.279.852 Euro. Das höchste Zusatzleistungsentgelt betrug 2.400 Euro, das niedrigste 25,33 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatzleistungsentgelt in Höhe von rund 806 Euro gezahlt.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsentgelt betrug 8,34 %, der Anteil der schwerbehinderten Personen unter den städtischen Tarifbeschäftigten lag 2021 bei 10,31 %. Schwerbehinderte Beschäftigte waren beim Zusatzleistungsentgelt 2021 somit wie schon 2020 unterrepräsentiert.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie sich das Zusatzleistungsentgelt unter Frauen und Männern¹, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und den in 4 Qualifikationsebenen zusammengefassten Entgeltgruppen verteilt.

Zusatzleistungsentgelt 2021				
Zusatz-LE	Beschäftigte	%	Betrag in €	%
Insgesamt (Ø 806 €)	1.587	100,00	1.279.852,00	100,00
Frauen (Ø 774 €)	954	60,11	738.214,70	57,68
Männer (Ø 856 €)	633	39,89	541.637,30	42,32
Vollzeit	1.029	64,84	904.765,16	70,69
Teilzeit	558	35,16	375.086,84	29,31
Ebene 1 ¹⁾	186	11,72	125.465,53	9,80
Ebene 2 ²⁾	653	41,15	511.117,71	39,94
Ebene 3 ³⁾	626	39,45	534.632,06	41,77
Ebene 4 ⁴⁾	122	07,69	108.636,70	8,49

1) EGr E1 – E4

2) EGr E5 – E9a, S4 – S9

3) EGr E9b – E12, S10 – S18

4) EGr E13 – E15Ü

1.4.1 Zusatzleistungsentgelt für Frauen und Männer

Von den Beschäftigten, die Zusatzleistungsentgelt erhielten, waren 954 Frauen (60,11 %) und 633 Männer (39,89 %). Von den ausgezahlten 1.279.852 Euro entfielen 57,68 % auf Frauen und 42,32 % auf Männer. Der Anteil der Frauen an den Tarifbeschäftigten betrug 2021 ca. 59 %. Bei der Vergabe des Zusatzleistungsentgelts wurden Frauen somit minimal überproportional zu ihrem Anteil an den Tarifbeschäftigten berücksichtigt. Der durchschnittlich gewährte Betrag war jedoch um rund 9,6 % niedriger als der von Männern.

1.4.2 Zusatzleistungsentgelt für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

1.029 Vollzeit- (64,84 %) und 558 Teilzeitbeschäftigte (35,16 %) bekamen Zusatzleistungsentgelt. Vom Gesamtbetrag entfielen 70,69 % auf Vollzeit- und 29,31 % auf Teilzeitbeschäftigte. Von den Tarifbeschäftigten waren 2021 ca. 58 % in Vollzeit und ca. 42 % in Teilzeit tätig. Teilzeitbeschäftigte wurden somit beim Zusatzleistungsentgelt nur unterproportional berücksichtigt.

1.4.3 Zusatzleistungsentgelt nach Gruppen der tariflichen Eingruppierung

186 (11,72 %) Beschäftigte in Ebene 1, 653 (41,15 %) in Ebene 2, 626 (39,45 %) in Ebene 3 und 122 (7,69 %) in Ebene 4 erhielten Zusatzleistungsentgelt. Vom Gesamtbetrag des Zusatzleistungsentgelts entfielen 9,80 % auf Ebene 1, 39,94 % auf Ebene 2, 41,77 % auf Ebene 3 und 8,49 % auf Ebene 4.

Gesamtstädtisch befanden sich 2021 ca. 20 % der Tarifbeschäftigten in Ebene 1, ca. 40 %, in Ebene 2, ca. 34 % in Ebene 3 und ca. 6 % in Ebene 4. Somit wurde Ebene 1 bei der

¹ 2021 waren keine Beschäftigten mit dem Merkmal „divers“ erfasst.

Vergabe des Zusatzleistungsgeldes unterproportional und Ebene 3 überproportional berücksichtigt.

1.5 Prämien für besondere Leistungen

1.414 Tarifbeschäftigte erhielten PbL im Wert von insgesamt 830.553,30 Euro. Der niedrigste Prämienbetrag war 30 Euro, der höchste 2.000 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe betrug rund 587 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von PbL betrug 8,84 %. Damit wurden Schwerbehinderte bei der Gewährung von PbL, unterhalb ihres Anteils an den Tarifbeschäftigten berücksichtigt.

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die PbL bei Tarifbeschäftigten, unterschieden nach Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und den 4 Ebenen der tariflichen Eingruppierung, verteilen.

Prämien für besondere Leistungen bei Tarifbeschäftigten 2021				
PbL	Beschäftigte	%	Betrag in €	%
Insgesamt (Ø 587 €)	1.414	100,00	830.553,30	100,00
Frauen (Ø 639 €)	757	53,54	483.408,81	58,20
Männer (Ø 528 €)	657	46,46	347.144,49	41,80
Vollzeit	886	62,66	540.413,74	65,07
Teilzeit	528	37,34	290.139,56	34,93
Ebene 1 ¹⁾	202	14,29	83.790,90	10,09
Ebene 2 ²⁾	573	40,52	321.475,48	38,71
Ebene 3 ³⁾	547	38,68	361.297,87	43,50
Ebene 4 ⁴⁾	92	6,51	63.989,05	7,70

1) EGr E1 – E4

2) EGr E5 – E9a, S4 – S9

3) EGr E9b – E12, S10 – S18

4) EGr E13 – E15Ü

1.5.1 PbL für Frauen und Männer

Unter den 1.414 Tarifbeschäftigten, die PbL erhielten, waren 757 Frauen (53,54 %) und 657 Männer (46,46 %). Vom ausgezahlten Gesamtbetrag entfielen 58,20 % auf Frauen und 41,80 % auf Männer. Frauen wurden somit bei der Anzahl der gewährten Prämien unterdurchschnittlich, bei der Prämienhöhe jedoch überdurchschnittlich berücksichtigt.

1.5.2 PbL für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

886 Vollzeitbeschäftigte (62,66 %) und 528 Teilzeitbeschäftigte (37,34 %) erhielten PbL. Auf Vollzeitbeschäftigte entfielen 65,07 %, auf Teilzeitbeschäftigte 34,93 % des gesamten Auszahlungsbetrags. Teilzeitbeschäftigte waren somit, gemessen an ihrem Anteil an allen Tarifbeschäftigten (41,78 %) unter den Empfängerinnen und Empfängern von PbL deutlich unterrepräsentiert.

1.5.3 PbL nach Gruppen der tariflichen Eingruppierung

202 (14,29 %) Beschäftigten in Ebene 1, 573 (40,52 %) in Ebene 2, 547 (38,68 %) in Ebene 3 und 92 (6,51 %) in Ebene 4 wurden PbL gewährt. Die Prämiensumme verteilt sich auf die Ebenen wie folgt: Ebene 1: 10,09 %, Ebene 2: 38,71 %, Ebene 3: 43,50 % und Ebene 4: 7,70 %. Gemessen an ihrem eigentlichen Anteil an den Tarifbeschäftigten war Ebene 1 bei den PbL unterrepräsentiert.

2. LoB bei Beamtinnen und Beamten

2.1 Rechtsgrundlagen

Die Stadt gewährt Basisleistungsbezüge, Zusatzleistungsbezüge und Prämien für besondere Leistungen an ihre Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage des Art. 62 Abs. 7 LbG in Verbindung mit Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG und der o. g. Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt.

2.2 Volumen Leistungsbezüge

Nach Beschluss des POA vom 7. Mai 2013 steht bei der Stadt 1 % der jeweils vorjährigen Grundgehaltssumme der Beamtinnen und Beamten (gesetzlich zulässiger Höchstbetrag) für die Gewährung der Leistungsbezüge (Basis-LB, Zusatz-LB und der PbL) zur Verfügung (zzgl. etwaiger Restbeträge aus dem Vorjahr). Im Jahr 2021 waren dies rund 1,5 Millionen Euro. Davon entfielen gemäß der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt

- 67 % (ca. 1 Millionen Euro) auf die Basis-LB
- 20 % (ca. 303.000 Euro) auf die Zusatz-LB und
- 13 % (ca. 197.000 Euro) auf die PbL.

2.3 Basisleistungsbezüge

Basis-LB wurden analog der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt allen Beamtinnen/Beamten gewährt, die den Anforderungen ihrer Stelle gerecht wurden. Der einheitliche Basis-LB betrug 375 Euro (Vollzeitkräfte ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) und wurde mit dem Gehalt für den Monat Juli ausbezahlt. Keiner Beamtin bzw. keinem Beamten wurde der Basis-LB versagt, weil die Leistungen den Anforderungen nicht gerecht wurden.

2.4 Zusatzleistungsbezüge

Zusatz-LB können (analog der Regelung bei Tarifbeschäftigten) bis zu 15 % der Beamtinnen und Beamten (einer Dienststelle) erhalten, soweit sie herausragende Leistungen erbracht haben. Die Verteilungsquote kann auf 20 % erhöht werden, wenn Zielvereinbarungen zugrunde liegen oder die Gewährung an Arbeitsgruppen oder Teams erfolgt.)

657 Beamtinnen und Beamte erhielten Zusatz-LB im Gesamtwert von 302.018,51 Euro. Der höchste Zusatz-LB betrug 1.700 Euro, der niedrigste 50 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatz-LB in Höhe von 460 Euro gewährt.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Beamtinnen und Beamten, die Zusatz-LB erhielten, betrug 4,96 % (steuerfrei: 3,79 %). Der Anteil der schwerbehinderten Personen unter den städtischen Beamtinnen und Beamten lag 2021 bei ca. 4,76 %. Schwerbehinderte waren somit bei den Zusatz-LB repräsentativ vertreten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie sich die Zusatz-LB unter Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und die in 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen verteilen:

Zusatzleistungsbezüge 2021				
Zusatz-LB	Beamtinnen/ Beamte	%	Betrag in €	%
Insgesamt (Ø 460 €)	657	100,00	302.018,51	100,00
Frauen (Ø 413 €)	329	50,08	136.035,61	45,04
Männer (Ø 506 €)	328	49,92	165.982,90	54,96
Vollzeit	486	73,97	231.852,06	76,77
Teilzeit	171	26,03	70.166,45	23,23
Ebene 1*				
Ebene 2**	112	17,05	51.418,39	17,02
Ebene 3***	317	48,25	109.191,22	36,15
Ebene 4****	228	34,70	141.408,90	46,82

- * BGr A2 – A5
- ** BGr A6 – A8
- *** BGr A9 – A12
- **** BGr A13 – B3

2.4.1 Zusatzleistungsbezüge für Frauen und Männer

Unter den 657 Beamtinnen und Beamten, die Zusatz-LB erhielten, waren 329 Frauen (50,08 %) und 328 Männer (49,92 %). Von den ausgezahlten 302.018,51 Euro entfielen 45,04 % auf Frauen und 54,96 % auf Männer. Der Anteil der Frauen an den städtischen Beamtinnen/Beamten betrug 2021 ca. 46,5 %. Frauen hatten damit bei den Zusatzleistungsbezügen einen leicht überproportionalen Anteil. Die Höhe der Zusatz-LB war jedoch im Durchschnitt bei Frauen um rund 18,4 % niedriger als bei Männern.

2.4.2 Zusatzleistungsbezüge für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

486 vollzeit- (73,97 %) und 171 teilzeitbeschäftigte (26,03 %) Beamtinnen und Beamte bekamen Zusatz-LB. Vom Gesamtbetrag entfielen 76,77 % auf Vollzeit- und 23,23 % auf Teilzeitbeschäftigte. Unter den städtischen Beamtinnen und Beamten waren 2021 ca. 70 % in Vollzeit und ca. 30 % in Teilzeit tätig. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte wurden somit bei den Zusatz-LB unterproportional berücksichtigt.

2.4.3 Zusatzleistungsbezüge nach in 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen

In der 2. Ebene bekamen 112 (17,05 %) in der 3. Ebene 317 (48,25 %) und in der 4. Ebene 228 (34,70 %) Beamtinnen und Beamte Zusatz-LB.

Der Gesamtbetrag verteilt sich wie folgt: Ebene 2: 17,02 %, Ebene 3: 36,15 % und Ebene 4: 46,82 %. Gesamtstädtisch befanden sich in Ebene 2 ca. 17,15 %, in Ebene 3 ca. 34,20 % und in Ebene 4 ca. 48,55 % der Beamtinnen und Beamten. Ebene 2 wurde bei den Zusatzleistungsbezügen entsprechend, Ebene 3 leicht überproportional berücksichtigt, Ebene 4 hingegen unterproportional.

2.5 Prämien für besondere Leistungen

549 Beamtinnen und Beamte erhielten PbL im Wert von insgesamt 196.138,55 Euro. Der niedrigste Prämienbetrag war 65,26 Euro, der höchste 1.794,39 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 357 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von PbL betrug 4,74 % (steuerfrei : 5,52 %). Er liegt damit geringfügig unter der Schwerbehindertenquote bei den städtischen Beamtinnen und Beamten (4,76 %).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Pbl auf Beamtinnen und Beamte, Voll- und Teilzeitbeschäftigte und die in 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen, verteilen.

Prämien für besondere Leistungen bei Beamtinnen und Beamten 2021				
PbL	Beamtinnen/ Beamte	%	Betrag in €	%
Insgesamt (Ø 357 €)	549	100,00	196.138,55	100,00
Frauen	270	49,18	83.736,45	42,69
Männer	279	50,82	112.402,10	57,31
Vollzeit	384	69,95	148.663,42	75,80
Teilzeit	165	30,05	47.475,13	24,20
Ebene 1*	3	0,55	750,00	0,38
Ebene 2**	93	16,94	25.833,18	13,17
Ebene 3***	180	32,79	55.738,69	28,42
Ebene 4****	273	49,73	113.816,68	58,03

* BGr A2 – A5
 ** BGr A5 – A8
 *** BGr A9 – A12
 **** BGr A13 – B3

2.5.1 PbL für weibliche und männliche Beamte

Unter den 549 Beamtinnen und Beamten, die PbL erhielten, waren 270 Frauen (49,18 %) und 279 Männer (50,82 %). Von den ausgezahlten 196.138,55 Euro entfielen 42,69 % auf Frauen und 57,31 % auf Männer. Bei einem Frauenanteil von ca. 46,5 % in der städtischen Beamtenschaft sind die Beamtinnen bei den ausgezahlten Prämien in der Gesamtbetrachtung somit leicht unterproportional vertreten.

2.5.2 PbL für voll- und teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

384 vollzeit- (69,95 %) und 165 teilzeitbeschäftigte (30,05 %) Beamtinnen und Beamte erhielten PbL. Auf Vollzeitbeschäftigte entfielen 75,80 % der Gesamtsumme, auf Teilzeitbeschäftigte 24,20 %. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen/Beamte erreichen bei den Prämien damit nahezu den Anteil, den sie an den städtischen Beamtinnen und Beamten insgesamt haben (30,09 %).

2.5.3 PbL nach in 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen

3 (0,55 %) Beamtinnen und Beamten in Ebene 1, 93 (16,93 %) Beamtinnen und Beamten in Ebene 2, 180 (32,79 %) in Ebene 3 und 273 (49,73 %) in Ebene 4 wurden PbL gewährt. Die Prämiensumme verteilt sich über die Ebenen wie folgt: Ebene 1: 0,38%, Ebene 2: 13,17 %, Ebene 3: 28,42 % und Ebene 4: 58,03 %. Gemessen an der gesamtstädtischen Verteilung der Beamtinnen und Beamten über die 4 Ebenen, waren Ebene 2 und 3 hinsichtlich der Anzahl der Vergaben unterproportional und Ebene 4 deutlich überproportional vertreten.

3. Fazit

Frauen und Männer² wurden bei der LoB 2021 im Großen und Ganzen ihrem Anteil an der städtischen Belegschaft entsprechend berücksichtigt. Insbesondere im Beamtenbereich wurden die Geschlechter paritätisch sowohl bei den Zusatzleistungsbezügen als auch bei Prämien bedacht.

Im Tarifbereich wurden Teilzeitbeschäftigte, gemessen an ihrem Anteil, bei der Ausschüttung der LoB nur unterproportional berücksichtigt. Im Beamtenbereich sind jedoch Teilzeitbeschäftigten, die eine LoB erhalten haben, ihrem Anteil entsprechend repräsentativ vertreten.

Beim Zusatzleistungsentgelt und den Prämien für Tarifbeschäftigte waren schwerbehinderte Menschen unterrepräsentiert. Bei den Zusatzleistungsbezügen und Prämien im Beamtenbereich kann ein repräsentativer Anteil der Schwerbehinderten entsprechend der Schwerbehindertenquote bei den städtischen Beamtinnen und Beamten festgestellt werden.

Hinsichtlich der Verteilung der LoB nach den Ebenen der Eingruppierung ist für 2021 festzustellen, dass die unteren Einkommensebenen nach wie vor deutlich unter ihrem eigentlichen Beschäftigtenanteil und die Ebene 4 überproportional oft berücksichtigt wurde.

Die oben dargestellten Ergebnisse werden jährlich in der paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern vom Referat für Personal, Finanzen und IT und vom Gesamtpersonalrat besetzten Betrieblichen Kommission evaluiert.

Die städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe werden jährlich schriftlich über die Verteilung der Leistungsentgelte bzw. -besoldungen und Prämien für besondere Leistungen in ihrem Verantwortungsbereich informiert. Auf Basis dieser Information kann eine Erörterung der Verteilung zwischen örtlicher Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Leitung erfolgen, um etwaige Ungleichgewichte bei zukünftigen Runden zu verbessern.

II. GPR

III. GSBV

IV. GST

V. Ref. I-II / POA

Nürnberg, 17.08.2022
Personalamt

gez. Sembritzki

gez. Haselbauer
(3834)

² Im Jahr 2021 waren keine Personen mit dem Merkmal „divers“ in der Belegschaft vertreten.

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	20.09.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:

Fachkarrieren bei der Stadt Nürnberg

Anlagen:

Sachverhaltsdarstellung

Anlage 1 - Entwicklungslandkarte

Vermerk des GPR vom 18.08.2022

Bericht:

Fachkarrieren können einen wichtigen Baustein zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin darstellen. Mit der Implementierung von Fachkarrieren wird das Ziel verfolgt, Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Fachbereichen interessante Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten, die ein berufliches und finanzielles Weiterkommen im Fachbereich ermöglichen, um die Mitarbeitenden länger im Fachbereich zu halten.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Einführung von Fachkarrieren wird stadtweit zu Stellenneubewertungen führen, was perspektivisch Mehrkosten verursachen wird. Der Umfang ist jedoch nicht bezifferbar.

(→ 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)
☒ Ref. I/II
☒ PA
☐

Fachkarrieren bei der Stadt Nürnberg

hier: Implementierung einer Fachkarriere am Beispiel der Führerscheinstelle (OA/2)

I. Bericht

1. Ausgangslage

Wesentliches Element im Mitarbeiterlebenszyklus ist die Phase der beruflichen Entwicklung. Nach erfolgreicher Personalrekrutierung und dem Onboarding muss es Aufgabe eines modernen HR-Managements sein, die Mitarbeitenden möglichst lange an die Stadt Nürnberg (ggf. auch an bestimmte Fachbereiche innerhalb der Stadtverwaltung) zu binden. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und demographischem Wandel kommt dieser Aufgabe eine ganz entscheidende Bedeutung zu. Es gilt hierbei u. a. die Interessen der Mitarbeitenden nach individuellen Entwicklungsmöglichkeiten mit den Interessen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg (Strategische Personalbedarfsplanung, Nachfolgeplanung) bestmöglich in Einklang zu bringen.

So wurde im Strategieprojekt Personal (Teilprojekt 1A) das Handlungsfeld „Förderung Talent und Karriere“ mit folgenden Bausteinen definiert:

- Konzept zur Identifikation von Talenten erarbeiten
- Gesamtstädtische Entwicklungswege erarbeiten
- Verzahnung von Talentförderung, Nachfolge/Strategische Planung

In einem gemeinsamen Workshop im ersten Quartal 2021 wurden unter Beteiligung von PA, DiP, BDR, Ref. I/II-CC sowie GPR, GSBV und GST ein erstes gemeinsames Verständnis für die verschiedenen Handlungsfelder entwickelt, Schwerpunkte gesetzt und eine Priorisierung der Themen vorgenommen.

Im Bereich des Talentmanagements sollen zunächst die internen Beschäftigten in den Fokus genommen werden. (Identifikation von Talenten und Instrumente zur gezielten Förderung). Der Schwerpunkt soll hier auf dem Aspekt der Führung liegen.

Zudem soll das städtischen Beurteilungssystem reformiert werden. Die periodische dienstliche Beurteilung ist für Beamtinnen und Beamte gesetzlich vorgeschrieben (Art. 56 LlbG). Insbesondere bei Stellenbesetzungen müssen die dienstlichen Beurteilungen zwingend herangezogen werden. Um im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren eine Chancengleichheit zwischen den Statusgruppen sicherzustellen, muss auch bei den Tarifbeschäftigten die Bewerberauswahl auf derselben Grundlage erfolgen. Dies geschieht bisher anlassbezogen (Bewerbung) durch die Einholung einer Aktuellen Eignungs- und Leistungseinschätzung. Zukünftig soll die Durchführung der Beurteilungen besser technisch unterstützt werden. Außerdem soll das Beurteilungssystem inhaltlich modernisiert und soweit möglich vereinfacht werden.

Als weiterer Baustein sollen alternative Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Fachkarrieren entwickelt werden. Das Angebot von Karriere- und Entwicklungschancen in Form von Fachkarrieren soll eine Alternative für all diejenigen darstellen, die keine Eignung oder Neigung für die Führungskarriere mitbringen.

2. Fachkarriere

Der Begriff der Fachkarriere wird oftmals sehr inflationär verwendet und folglich auch sehr unterschiedlich interpretiert.

2.1 Begrifflichkeit

Unter dem Begriff der Fachkarriere ist dem Grunde nach eine aufeinander aufbauende Abfolge von Stellen zu verstehen, die sich durch zunehmende Anforderungen und fachliche Verantwortung beschreiben lässt und mit einer entsprechenden Stellenbewertung einhergeht.

Wohingegen bei Führungskarrieren die Managementverantwortung die fachliche Verantwortlichkeit übersteigt, ist es bei der Fachkarriere gerade umgekehrt. In der Regel ist mit der Fachkarriere keine Führungsverantwortung verbunden. Das hierarchische Stellengefüge bei der Fachkarriere ergibt sich durch die Zunahme der fachlichen Komplexität, Handlungsspielräume, Schwierigkeit und Verantwortung. Der berufliche Aufstieg innerhalb der Fachkarriere geht daher stets mit einem Wechsel der Aufgaben bzw. Tätigkeit innerhalb desselben Fachbereiches und auch der Stelle einher.

2.2 Abgrenzung

Die Fachkarriere ist klar von einem beruflichen Fortkommen in Folge zeitlicher Abläufe abzugrenzen. Die Idee der Fachkarriere sieht nicht vor, dass die Ausübung einer Tätigkeit über einen definierten Zeitraum (bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen) automatisch zu einem beruflichen Aufstieg führt (z.B. Stellenmehrfachbewertung im Beamtenbereich). Wie oben ausgeführt bedingt der Aufstieg innerhalb der Fachkarriere eine Veränderung der eigenen Tätigkeiten, die insgesamt gesehen zu einer Höherwertigkeit führt. Im Regelfall müssen sich Interessenten für eine höherwertige Stelle in ihrer „Fachkarrieren-Laufbahn“ bewerben.

Die Fachkarriere ist zudem abzugrenzen von der Förderung eines einzelnen, sich im Laufe der Zeit ergebenden Spezialisten. Der einzelne Spezialist ist von daher auch in kein Stellenplan-/Organisationsgefüge eingebunden und sollte stets eine Ausnahme darstellen (u.a. wegen Wissensvermittlung, Abhängigkeiten usw.). Anreize zu entwickeln, um echte „Fachspezialisten“ an die Stadt Nürnberg zu binden bedürfen einer konkreten Betrachtung. Hierbei müsste zunächst eine Definition und Eingrenzung des Begriffs „Spezialist“ gefunden werden.

2.3 Notwendigkeiten und Ziele

Fachkarrieren können einen wichtigen Baustein zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin darstellen. Mit der Implementierung von Fachkarrieren wird das Ziel verfolgt, Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Fachbereichen interessante Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten, die ein berufliches und finanzielles Weiterkommen im Fachbereich ermöglichen, um die Mitarbeitenden länger im Fachbereich zu halten.

Die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal gestaltet sich zunehmend schwieriger. Umso wichtiger ist es, den vorhandenen Mitarbeitenden zielgerichtete Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu eröffnen, die auch den Leistungsgedanken abbilden. Fachkarrieren berücksichtigen, dass nicht ausschließlich Führungsaufgaben als Entwicklungsinstrument für Mitarbeitende genutzt werden, zumal sich viele Mitarbeitende auch selbst nicht in einer Führungsrolle sehen. Die Fachkarriere erschließt deshalb besonders befähigten Mitarbeitenden eine berufliche und finanzielle Entwicklung in ihrem Fachbereich.

Status Quo

Als Arbeitgeberin mit ca. 12.000 Beschäftigten verfügt die Stadt Nürnberg über einen durchaus attraktiven (internen) Stellenmarkt. Den Mitarbeitenden eröffnen sich hierdurch vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich zu entwickeln. Bewerbungen sind dabei sowohl innerhalb der eigenen Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe möglich (v.a. um sich inhaltlich neuen Aufgaben zu stellen), als auch auf höherbewertete Stellen, um in der Folge beruflich (und auch finanziell) aufzusteigen. Gerade die große Bandbreite an Aufgabengebieten bei der Stadt Nürnberg wird bei den Mitarbeitenden als besonders attraktiv eingeschätzt und im Übrigen auch so beworben: Stadt Nürnberg - eine Arbeitgeberin, viele Möglichkeiten.

Im Gegenzug profitiert die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg auch von der Veränderungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden, da dadurch auch neue Impulse in die verschiedenen Fachbereiche gebracht werden und die Mitarbeitenden selbst ihren beruflichen Horizont erweitern. Dies wird daher auch von der Stadt weiterhin aktiv gefördert.

Derzeit liegt die Verantwortung für berufliche Veränderungen ganz überwiegend im eigenen Verantwortungsbereich der einzelnen Mitarbeitenden. Eine tatsächliche aktive Begleitung der beruflichen Entwicklung durch die Arbeitgeberin nimmt derzeit noch eine eher untergeordnete Rolle bei der Stadt Nürnberg ein. Zwar bildet beispielsweise der Themenblock „Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten“ einen festen Bestandteil in den jährlich vorgeschriebenen Mitarbeitergesprächen, ein systematisches Aufzeigen von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten stellt dies in aller Regel aber nicht dar.

Veränderte Anforderungen

Die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre berufliche Entwicklung wird auch zukünftig nicht in Frage gestellt. Im Hinblick auf den zunehmenden Bewerbermangel bei qualifizierten Fachkräften muss das HR-Management die Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung jedoch stärker begleiten – insbesondere dann, wenn ein hohes Interesse besteht die Mitarbeitenden in einem bestimmten Fachbereich länger zu halten. Dabei kommt den Führungskräften vor Ort künftig eine noch höhere Verantwortung zu.

Die Fachkarriere kann hierbei ein Instrument darstellen. Die Inhalte einer Fachkarriere können dabei auf transparente Art und Weise (z.B. in Form einer Entwicklungslandkarte) darstellen, welche Entwicklungsmöglichkeiten in einem Fachbereich bestehen und welche Anforderungen an die Mitarbeitenden dabei jeweils gestellt werden. Beispielsweise im Rahmen des Mitarbeitergesprächs können die einzelnen Entwicklungspfade mit den Mitarbeitenden besprochen werden („Karriereplanung“).

2.4 Anforderungen und Ausgestaltung von Fachkarrieren

In einem ersten Schritt gilt es zunächst zu definieren, ob bzw. welche Bereiche sich für die Implementierung von Fachkarrieren eignen. Dies muss zwingend in einer engen Abstimmung zwischen der jeweiligen Fachdienststelle und den Dienststellen im Querschnitt (DiP, Ref. I/II-CC, PA) erfolgen. Die Bereichsbetreuung bei DiP wird hierbei erste Ansprechpartnerin sein, insbesondere auch, um in einem zweiten Schritt die Planstellen zu definieren, welche von der Fachkarriere konkret umfasst sein sollen. Durch organisatorische Anpassungen ist – soweit noch nicht vorhanden – ein gestuftes Positionsgefüge zu etablieren. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sollten inhaltlich aufeinander abgestimmt und einheitlich aufgebaut sein. Welche Tätigkeiten insgesamt zu welchen Stellenwerten führen, wird auf der Basis sogenannter Bewertungskonzepte begründet, die von Ref. I/II-CC zu erstellen sein werden. Zudem gilt es zusammen mit der Fachdienststelle die jeweiligen persönlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden für die jeweiligen unterschiedlichen Stellen und Aufgabenbereiche (und damit Stufen) der Fachkarrieren zu definieren. Diese sollte dabei über die tarifvertraglich zwingend vorgeschriebenen Anforderungen hinausgehen und auch Anforderungen, beispielsweise aus dem überfachlichen Kompetenzkatalog (z. B. Softskills), beinhalten. PA wird hierbei als Ansprechpartner fungieren und beratend unterstützen.

Eine Möglichkeit Fachkarrieren auch für die Mitarbeitenden transparent aufzuzeigen bestünde darin - wie oben beschrieben – diese in einer Entwicklungslandkarte darzustellen (vgl. Anlage).

Wie bereits ausgeführt geht der berufliche Aufstieg innerhalb der Fachkarriere stets mit einem Wechsel der Aufgaben bzw. Tätigkeit und in der Regel auch der Stelle einher. Unabdingbar für die Realisierung von Fachkarrieren ist daher, dass der betroffene Bereich über eine ausreichende Anzahl von Planstellen verfügt, sodass Entwicklungsmöglichkeiten in nennenswertem Umfang wahrnehmbar sind. Dies bedeutet, dass für die Implementierung einer Fachkarriere die jeweiligen Organisationseinheiten eine gewisse Größe besitzen muss.

3. Tarifliche/beamtenrechtliche Grundlagen

Die Stellenbewertung bildet ausschließlich die Anforderungen der Stelle, Position und Funktion unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen ab. Dabei wird von der Normalleistung eines Mitarbeitenden ausgegangen. Die Bewertung von herausragenden qualitativen und quantitativen Leistungen eines Mitarbeitenden (w/m/d) ist ausdrücklich nicht Gegenstand der Stellenbewertung. Die Stellenbewertung selbst ist damit keine unmittelbare Maßnahme der Personalentwicklung.

Mitarbeitenden, die entwickelt und gefördert werden sollen, sind daher höherwertigere und verantwortungsvollere Aufgaben zu übertragen. Ausschließlich über diesen Zuwachs kann sich die Wertigkeit der Stelle verändern und damit – unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben – auch die Entlohnung/Besoldung der Stelleninhaber/innen.

Tarifbeschäftigte

Grundlage für die Bewertung und Eingruppierung von Tarifbeschäftigten ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 12 TVöD). Ausgangspunkt für die Bewertung ist die am Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD).

Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik gem. § 12 Absatz 2 Satz 1 TVöD ist ein Tarifbeschäftigter in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Er ist damit automatisch eingruppiert und hat einen Rechtsanspruch auf die jeweilige Vergütung.

Mit dem Umstieg vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) auf den TVöD am 01.12.2005 wurden die früher vorhandenen Bewährungsaufstiege über zwei oder drei Vergütungsgruppen von den Tarifvertragsparteien bewusst abgeschafft¹. Mehrfach bewertete Stellen - bei inhaltsgleichen Aufgaben - sind im Tarifbereich seitdem nicht mehr möglich.

Beamteninnen und Beamte

Für die Bewertung von Beamtenstellen gilt der „Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung“ nach Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG): „Die Funktionen der Beamten und Beamtinnen sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange der in Art. 1 Abs. 1 Satz 1 BayBesG genannten Dienstherren sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen.“

Daraus lässt sich eine Rechtspflicht zur Bewertung von Beamtenstellen ableiten. Der Gesetzgeber macht jedoch keine Vorgabe zum Bewertungsverfahren bzw. zur Bewertungsmethodik. Hier besteht ein wesentlich größerer Handlungsspielraum, als dies im Tarifbereich der Fall ist. In den Artikeln 23, 24 und 25 BayBesG wird lediglich ein Bewertungsrahmen gesetzt:

- Anforderungen an Eingangsämter:
Zuweisung von Tätigkeitsbereichen mit vorgeschriebener Vor- und Ausbildung
- Anforderungen an Beförderungsämter:
sie müssen sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben.

Die Stadt Nürnberg wendet seit vielen Jahren das analytische Stellenbewertungsmodell der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) aus dem Jahr 1982, modifiziert durch eine Fortschreibung aus dem Jahr 1998 an, das gerichtlich anerkannt ist. Zwar müssen sich auch im Beamtenbereich Beförderungsämter von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben (Art. 25 Satz 1 BayBesG). Dies gilt jedoch nicht für das auf das maßgebliche Eingangsamt folgende erste und zweite Beförderungsamt (Art. 25 Satz 2 BayBesG).

Im Beamtenbereich sind damit „Ämterbündelungen“ und Bewährungsaufstiege über bis zu drei

¹ Übergangsregelungen sind zwischenzeitlich ausgelaufen.

Besoldungsgruppen - beginnend mit dem Eingangsamt - rechtlich möglich. Für die Laufbahn der allgemeinen Verwaltung ermöglicht die Rechtslage konkret folgende Mehrfachbewertungen (bei gleicher Tätigkeit):

- 2. Qualifikationsebene: BGr. A6/A7/A8
- 3. Qualifikationsebene: BGr. A9/A10/A11
- 4. Qualifikationsebene: BGr. A13/A14/A15

Die dargestellte Mehrfachbewertung von Stellen bietet verschiedene Vorteile, hat aber auch eine Reihe von Nachteilen, die jeweils abgewogen und bewertet werden müssen. Eine detaillierte Darstellung würde jedoch den Rahmen dieser POA-Vorlage sprengen.

Im Ergebnis hat die Stadt Nürnberg von den Möglichkeiten einer Stellenmehrfachbewertung Gebrauch gemacht und im Beamtenbereich doppelt bewertete Stellen in Eingangsämtern der jeweiligen Qualifikationsebenen eingeführt² (BGr. A6/A7, BGr. A9/A10 und BGr. A13/A14). Die jeweiligen Wartezeiten für die Beförderung auf doppelt bewerteten Stellen sind in den „Richtlinien für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg“ (HdV Nr. 120.50) festgelegt.

4. Implementierung einer Fachkarriere am Beispiel des Sachgebiets Führerscheineim Ordnungsamt (OA/2-FS)

Im Ergebnis kann eine Fachkarriere nur implementiert werden, wenn es gelingt die Aufgaben innerhalb des Bereiches einer Fachkarriere nach ihrer tariflichen und analytischen Wertigkeit zusammen zu fassen und so abgestufte Stellenwertigkeiten auszuweisen. Insofern stellt die Einführung einer Fachkarriere eine Umkehr der in den letzten Jahren von den Dienststellen oft favorisierten „Einheitssachbearbeitung“ dar.

Auf der Grundlage der für die Führerscheinstelle vorhandenen Arbeitsplatzbeschreibungen (APB) wurden die Aufgaben sowie die für die jeweiligen Aufgaben erforderliche Arbeitszeit (Arbeitszeitverteilung) analysiert und entsprechend ihrer tariflichen und analytischen Wertigkeit gebündelt. Voraussetzung für eine transparente Bewertung ist, dass die Aufgaben klar abgrenzbar sind.

Zum Stichtag 01.01.2022 existiert im fachlichen Führerscheinbereich, der von einer Fachkarriere umfasst werden könnte (ohne Führungskräfte), folgende Struktur:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| - Verwaltungskraft (EGr. 4): | 7,50 Vollkraftstellen (VK) |
| - Verwaltungsfachkraft (EGr. 7): | 2,00 VK |
| - Sachbearbeiter/in (EGr. 8): | 11,00 VK |

Von speziellen Aufgaben - wie zum Beispiel dem gesetzlich vorgeschriebenen Führerscheintausch (EGr. 4) oder der Bearbeitung einfacher Fälle (EGr. 7) - abgesehen, sind die Sachbearbeiter/innen einheitlich in EGr. 8 eingruppiert.

Durch einen anderen Zuschnitt der gleichen Aufgaben (qualitativ wie quantitativ) ließe sich eine abgestufte Wertigkeit - als Basis für eine Fachkarriere - einbauen, die in der beigefügten „Entwicklungslandkarte Führerscheinstelle“ (Anlage 1) näher dargestellt ist.

Durch die Neustrukturierung der Aufgaben wäre folgende Struktur als Basis für eine Fachkarriere möglich:

² Einführung im Verwaltungsbereich mit dem 1. Nachtragshaushalt 2011 vom 13.07.2011. Weitere Mehrfachbewertungen existieren auch im Bereich der Lehrkräfte.

- Verwaltungskraft (EGr. 4) ³ :	7,50 VK
- Sachbearbeiter/in Typ2 (EGr. 7):	2,00 VK
- Sachbearbeiter/in Typ3 (EGr. 8):	6,00 VK
- Sachbearbeiter/in Typ4 (EGr. 9a):	3,00 VK
- Sondersachbearbeiter/in (EGr. 9a):	2,00 VK

Diese Struktur würde innerhalb der Führerscheinstelle eine Fachkarriere nach der Ausbildung bis zur Endeingruppierung der zweiten Qualifikationsebene (BGr. A 9 bzw. im Tariffbereich EGr. 9a) ermöglichen.

5. Voraussetzungen/Verfahren, Vorteile und mögliche Problemfälle

Der beschriebenen Differenzierung der Aufgaben sind in der Praxis jedoch auch Grenzen gesetzt. So müssen Aufgaben unterschiedlicher Wertigkeit so differenziert werden können, dass die Arbeitsabläufe dadurch nicht beeinträchtigt werden. Das jeweilige Fachkarrieren-Modell muss mit den organisatorischen Anforderungen kompatibel sein. Beispielsweise ist eine solche Differenzierung in der „Schalterhalle“ des Bürgeramtes Mitte schwer umsetzbar. Der Publikumsverkehr dort ist kaum so steuerbar, dass Aufgaben mit verschiedenen Schwierigkeitsgraden nur bestimmten herausgehobenen Mitarbeiter/innen zugewiesen werden können.

Darüber hinaus ist - wie bereits ausgeführt - eine Fachkarriere nur in Bereichen realisierbar, die über eine ausreichende Anzahl an Stellen verfügen, so dass in der Praxis von den Mitarbeitenden die vorgezeichneten Karrierepfade tatsächlich gegangen werden können und es nicht einen jahrelangen Stillstand aufgrund besetzter höherwertiger Stellen gibt.

Die Ausschöpfung der Bandbreite der möglichen Bewertungen in einem Fachkarriere-Bereich ist zudem tendenziell kein „Sparmodell“, sondern führt im Regelfall eher zu Mehrkosten. Im oben aufgeführten Modell für OA/2-FS würden die Mehrkosten 46.295 €/Jahr⁴ (+ 4,11 %) betragen. Dem gegenüber stehen die positiven Effekte durch eine potentiell verringerte Fluktuation mit geringeren Kosten für Personalgewinnung, -einarbeitung und -qualifizierung.

6. Umsetzung der Fachkarriere in der Praxis

Die Einführung einer Fachkarriere implementiert auch konkrete Überlegungen zur Besetzung der Planstellen in den jeweiligen Ebenen der Fachkarriere. Zu unterscheiden ist dabei zwischen den Eingangsstellen in der untersten Ebene und den höherwertigen Stellen. Im Vorfeld ist durch die Dienststelle das konkrete i. d. R. dann standardisierte Anforderungsprofil für die jeweilige Ebene zu entwickeln. Dabei sind die Anforderungen sowohl im fachlichen Bereich als auch im persönlichen Bereich zu formulieren.

Bei den Stellen der untersten Ebene wird es sich in der Regel um Stellen im Eingangsniveau der jeweiligen Qualifikationsebene handeln. Die Aufgaben können dabei insbesondere von Mitarbeitenden ohne Berufserfahrung (insbesondere Nachwuchskräfte) sowie von Quereinsteigenden (intern/extern) erledigt werden.

Die höherwertigen Stellen erfordern dabei abhängig von der jeweiligen Ebene weiter ausgeprägte Kompetenzen im fachlichen und im persönlichen Bereich (z. B. Entscheidungsfreude, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit). Gerade fachliche Kompetenzen können insbesondere durch einschlägige Berufserfahrung oder gezielte Förderung entwickelt werden. Kompetenzen im persönlichen Bereich können ebenfalls durch gezielte Maßnahmen gefördert werden, erfordern teilweise aber auch eine Veranlagung.

³ Führerscheinumtausch; aufgrund anderer Qualifikationsanforderungen nicht in die Fachkarriere einbezogen

⁴ auf Basis der Durchschnittspersonalkosten 2021

Höherwertige Stellen sollten dabei weiterhin grundsätzlich im Rahmen einer Stellenausschreibung besetzt werden. Dies trägt zum einen dem Grundgedanken der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Rechnung. Zudem wird die Durchlässigkeit innerhalb der Stadtverwaltung berücksichtigt. Mitarbeitende aus dem Bereich der Fachkarriere können dabei ihre bereits erworbene Erfahrung und ihre spezifischen Fachkenntnisse im Verfahren einbringen. Im Einzelfall ist es entsprechend dem bereits praktizierten Vorgehen möglich, höherwertige Stellen auf Vorschlag der Dienststelle und in Abstimmung mit der Personalvertretung ohne Stellenausschreibung zu besetzen. Ausgangspunkt dabei ist das entwickelte Anforderungsprofil. Ein entsprechendes Vorgehen, setzt voraus, dass auf Grund der besonderen Kompetenzen mindestens einer/eines Mitarbeitenden aus dem Bereich der Fachkarriere vorhanden ist und gleichzeitig davon auszugehen ist, dass eine stadtweite Stellenausschreibung zu keinem anderen Ergebnis führen würde.

Auf Basis des dargestellten Vorgehens sollte auch die initiale Besetzung der neu bewerteten Stellen erfolgen. Auf eine stadtweite Ausschreibung kann insofern verzichtet werden, da letztlich nur die Übertragung der neu strukturierten Aufgaben auf das bereits vorhandene Personal erfolgt. Hierzu sollte individuell durch die Dienststelle gemeinsam mit der Personalvertretung ein Vorgehen entwickelt werden.

7. Stellenplanmäßige Umsetzung einer Fachkarriere bei OA/2 (Führerscheinstelle)

Die stellenplanmäßigen Veränderungen werden im nicht-öffentlichen Teil zur Beschlussfassung vorgelegt.

II. Laufweg im DMS

OE	Unterschieden am	Unterschieden von	Unterschriftenart	Bemerkung
DiP/PrO	11.08.2022	Franke, Bernd	Schlusszeichen	
PA	11.08.2022	Sembritzki, Stefan	Schlusszeichen	
Ref. I/II-CC	12.08.2022	Betz, Kerstin	Schlusszeichen	
BDR	12.08.2022	Kuch, Olaf	Genehmigung	
Ref. I/II	12.08.2022	Riedel, Harald	Genehmigung	
GSBV	12.08.2022	Völkel, Claudia	Kenntnisnahme	
GST	24.08.2022	Schouten, Hedwig	Kenntnisnahme	
GPR	29.08.2022	Jena, Gabi	Kenntnisnahme	Auf den Vermerk des GPR vom 18.08.2022 wird hingewiesen

III. BDR/POA

Anlagen

Anlage 1 - Entwicklungslandkarte

Fachkarriere "Führerscheinstelle" – OA/2

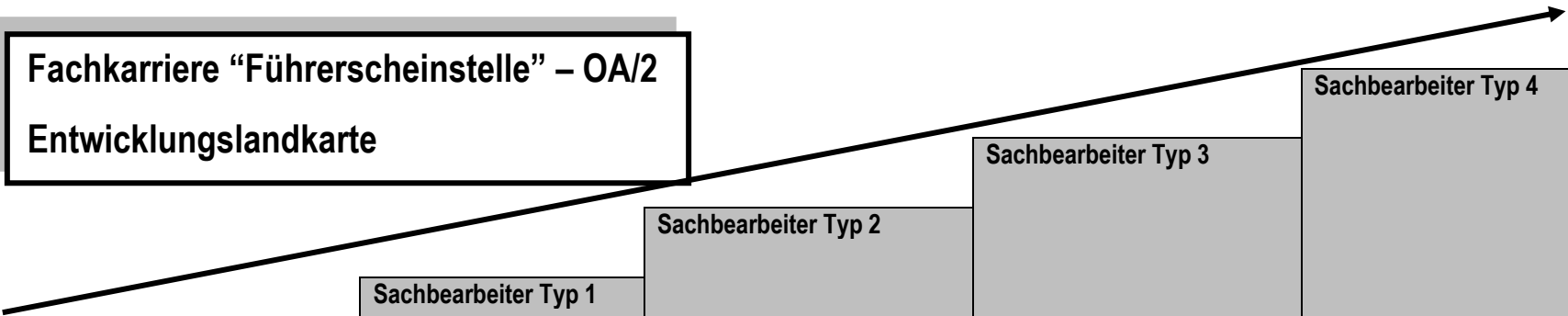
Entwicklungslandkarte

Ö 3

	Sachbearbeiter Typ 1	Sachbearbeiter Typ 2	Sachbearbeiter Typ 3	Sachbearbeiter Typ 4	Sondersachbearbeiter/in
Besoldung/Eingruppierung	A 6/7 bzw. E 6	A 7 bzw. E 7 mit Rahmenzulage / -zuschlag	A 8 bzw. E 8 mit Rahmenzulage / -zuschlag	A 9 bzw. E 9a ohne Rahmenzulage / -zuschlag	A 9 bzw. E 9a ohne Rahmenzulage / -zuschlag
Qualifikation	QE2 bzw. VFA-K / BL I bzw. ZLV Fahrerlaubnis-	QE2 bzw. VFA-K / BL I bzw. ZLV Fahrerlaubnisrecht	QE2 bzw. VFA-K / BL I bzw. ZLV Fahrerlaubnisrecht	QE2 bzw. VFA-K / BL I bzw. ZLV Fahrerlaubnisrecht	QE2 bzw. VFA-K / BL I bzw. ZLV Fahrerlaubnis-
Tätigkeit / Verantwortung		Führerscheine: - Beratung/Auskunft (20%) - Entgegennahme Anträge/ Prüfung Voraussetzungen (35%) - Änderung/Berichtigung, Eilfälle (10%) - Anordnung kraftfahrtechnische Gutachten/Auflagen/ Beschränkungen, Festsetzung Probezeit (20%) - Qualitätsprüfung/Ausgabe (5%)	Führerscheine: - Beratung/Auskunft (20%) - Entgegennahme Anträge/ Prüfung Voraussetzungen (25%) - Änderung/Berichtigung, Eilfälle (10%) - Anordnung medizinisch-psychologischer Gutachten/Auflagen/ Beschränkungen, Festsetzung Probezeit (30%) - Anordnung fachärztlicher Gutachten (5%)	Führerscheine: - Entgegennahme Anträge/ Prüfung Voraussetzungen (25%) - Anordnung komplexer fachärztlicher und medizinisch-psychologischer Gutachten (10%) - Sonderfälle: Ersterteilung, Personenbeförderung, Ausnahme vom Mindestalter; Versagungen (60%)	Führerscheine: - besonders komplexe Sonderfälle der Fahrerlaubniserteilung inkl. Bearbeitung von Rechtsbehelfen und Korrespondenz mit Anwälten (70%) - besonders komplexe Sonderfälle der Umschreibung ausländischer Führerscheine inkl. Bearbeitung von Rechtsbehelfen und Korrespondenz mit Anwälten (20%)
Fachliche Kompetenzen		- Kenntnis der einschlägigen Rechtsvorschriften (StVG, Fahrerlaubnisverordnung) - gründliche und umfassende IT-Kenntnisse, insbesondere in der Fachanwendung	- vertiefte Kenntnis der einschlägigen Rechtsvorschriften (StVG, Fahrerlaubnisverordnung) und der einschlägigen Rechtsprechung - gründliche und umfassende IT-Kenntnisse, insbesondere in der Fachanwendung	- vertiefte Kenntnis der einschlägigen Rechtsvorschriften (StVG, Fahrerlaubnisverordnung), des Prozessrechts, der einschlägigen Rechtsprechung sowie der Begutachtungsleitlinien - gründliche und umfassende IT-Kenntnisse, insbesondere in der Fachanwendung	- vertiefte Kenntnis der einschlägigen Rechtsvorschriften (StVG, Fahrerlaubnisverordnung), des Prozessrechts, der einschlägigen Rechtsprechung sowie der Begutachtungsleitlinien

Fachkarriere "Führerscheinstelle" – OA/2

Entwicklungslandkarte



	Sachbearbeiter Typ 1	Sachbearbeiter Typ 2	Sachbearbeiter Typ 3	Sachbearbeiter Typ 4	Sondersachbearbeiter/in
Besoldung/Eingruppierung	A 6/7 bzw. E 6	A 7 bzw. E 7 mit Rahmenzulage / -zuschlag	A 8 bzw. E 8 mit Rahmenzulage / -zuschlag	A 9 bzw. E 9a ohne Rahmenzulage / -zuschlag	A 9 bzw. E 9a ohne Rahmenzulage / -zuschlag
Überfachliche Kompetenzen		- Kommunikationsfähigkeit - Kunden- und Beratungskompetenz	- Kommunikationsfähigkeit - Kunden- und Beratungskompetenz - Konfliktfähigkeit & Konstruktivität - Resilienz	- Kommunikationsfähigkeit - Kunden- und Beratungskompetenz - ausgeprägte Konfliktfähigkeit & Konstruktivität - Resilienz	- gründliche und umfassende IT-Kenntnisse, insbesondere in der Fachanwendung - Kommunikationsfähigkeit - Kunden- und Beratungskompetenz - ausgeprägte Konfliktfähigkeit & Konstruktivität - Resilienz

Anmerkungen zur Aufgabenverteilung:

Sachbearbeiter Typ 1:

(kommt bei OA/2-FS nicht vor)

Sachbearbeiter Typ 2:

Bearbeitung der „normalen“ Führerscheinanträge (Regelbearbeitung)

Sachbearbeiter Typ 3:

Zusätzlich zur Regelbearbeitung: Aufgabenkomplex rund um Auflagen/Beschränkungen/ (ärztliche) Gutachten

Sachbearbeiter Typ 4:

Konzentration der Tätigkeiten rund um komplexe Sonderfälle; da hier die Hintergrundtätigkeit überwiegt, steht keine Rahmenzulage zu

Sondersachbearbeiter/in:

Konzentration der Tätigkeiten rund um besonders komplexe, zeitintensive Sonderfälle; da es hier ausschließlich um Hintergrundtätigkeit handelt, steht keine Rahmenzulage zu

Die Stellen für den gesetzlich vorgeschriebenen Führerscheinumtausch (EGr. 4) befinden sich auf einem anderen Qualifikationsniveau (ohne Ausbildung bzw. BL I) und können daher nicht einbezogen werden.

Nicht in die Fachkarriere einbezogen sind die Führungskräfte. Die Bewertung der mit Leitungsaufgaben betrauten Mitarbeiter/innen muss gesondert betrachtet und auf die jeweilige Fachkarriere abgestimmt werden.

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. I/II - POA

Nürnberg, 18.08.2022



Gesamtpersonalrat


(3269/5993)

Abdruck jew. an:

- BDR
- PA/D