

# Konzept für Personalkosteneinsparung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2023ff

07.11.2022

## 1. Einordnung des Konzeptes

Das Konzept wurde vom Referat für Finanzen, Personal und IT und dem Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht erarbeitet.

Ziel der vorgelegten Einsparmaßnahmen ist es, die Genehmigungsfähigkeit des städtischen Haushalts zu erreichen und somit dauerhaft die Handlungsfähigkeit der Stadt Nürnberg zu sichern. Das Sparpaket setzt sich aus drei Elementen zusammen:

- personalwirtschaftliche Maßnahmen (Personaleinsparpaket),
- der Reduzierung von freiwilligen Leistungen
- und der Reduzierung von Standards bei Bauprojekten.

Dieses Dokument umfasst die Regelungen zum Personaleinsparpaket. Die Klärung von Detailfragestellungen erfolgt im Laufe der weiteren Bearbeitung über ein Koordinierungsgremium.

## 2. Volumen des Personaleinsparpakets

Mittelfristig soll ein Umfang von rund 500 Vollkraftstellen bei der Stadt Nürnberg und den insbesondere steuerfinanzierten Eigenbetrieben eingespart werden. Aktuell sehen die Berechnungen ein Einsparvolumen von 488,75 Vollkraftstellen vor. Das Volumen ist noch Änderungen unterworfen und soll final mit Stichtag 01.01.2023 festgelegt werden. Die Summe soll bis zum Jahr 2026 stufenweise erreicht sein. Pro Vollkraftstelle wurde ein Durchschnittswert von 70.000 € p.a. veranschlagt, so dass sich das Einsparvolumen auf geschätzt 35 Mio. € p.a. beläuft. Durch die Modellprämissen und Regelungen soll erreicht werden, dass eine durchgängige Entlastung des Finanzhaushalts gewährleistet wird.

Das vorgeschlagene Modell für die Personalkosteneinsparung basiert nicht ausschließlich auf der Unterscheidung zwischen Pflicht- und freiwilligen Aufgaben, sondern insbesondere auf der Frage der System- und Funktionsrelevanz innerhalb der Verwaltung.

## 3. Prämissen des Modells

Das Modell besteht aus zwei Teilschritten:

- einer begrenzten Wiederbesetzungssperre für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2025 und
- einer dauerhaften Einsparung mit Wegfall der Stellen aus dem Stellenplan ab 01.01.2026.

Es findet für alle ab 01.01.2023 freiwerdenden Stellen Anwendung.

Die Steuerung findet über den Stellenplan statt. Ausschlaggebend ist die Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Stellenplan. Gerechnet wird mit der Einheit Vollkraftstellen (VKS).

Der Verantwortungsbereich zur Zielerreichung gilt pro Geschäftsbereich, d.h. Stab, sowie alle zugeordneten Dienststellen und Eigenbetriebe werden in Summe betrachtet. Die Steuerung

im Geschäftsbereich erfolgt daher explizit dienststellenübergreifend. Externe Ausschreibungen sind damit grundsätzlich – bis auf die weiter unten genannten Ausnahmereiche - erst nach Erreichen des Einsparziels des Geschäftsbereichs wieder möglich. Die (Ober-) Bürgermeister/in und Referentinnen und Referenten sind verpflichtet, die Einhaltung der Vorgaben und das Controlling in ihrem Geschäftsbereich aktiv zu steuern.

Interne Besetzungen sind grundsätzlich nach Ablauf der Wartezeit (s.u.) möglich. Soweit die Stelle der externen Wiederbesetzungssperre unterliegt, ist aus praktischen Gründen eine interne Stellenausschreibung nur einmalig pro Jahr möglich.

Bewerbungen von Mitarbeitenden aus Kommunalverwaltungen der Städteachse („IZ-Arbeitsmarkt“) werden weiterhin wie interne Bewerbende gewertet.

Eine Wartezeit von fünf Monaten ab dem Tag des Freiwerdens bis zur Wiederbesetzung gilt für alle ab 01.01.2023 freiwerdenden Stellen (einzige Ausnahmen: pädagogisches Personal in Schulen, Kinderbetreuung und Kindeswohlgefährdung incl. Kinder- und Jugendhilfezentrum, JCN). Während der Wartezeit kann das Stellenbesetzungsverfahren durchlaufen werden, entscheidend sind der jeweilige Austritts- und Eintritts- bzw. Wechseltermin des Mitarbeitenden. Für den Haushalt 2023 geschaffene Stellen können – wie in den Vorjahren – zum 1. Juli, vorbehaltlich der Haushaltsgenehmigung, besetzt werden.

Mehr als zur Hälfte drittmittelfinanzierte Beschäftigungen bleiben grundsätzlich mit Budgetfinanzierung auch ohne Wartezeit möglich.

Das Befristungskonzept (incl. Moratorium Bau) gilt entsprechend der aktuellen Beschlusslage weiter.

Die im Jahr 2020 zwischen Gewerkschaften, Gesamtpersonalrat und Oberbürgermeister abgeschlossene Rahmenvereinbarung für eine zukunftsorientierte Stadt Nürnberg mit dem Abschluss von betriebsbedingten Kündigungen bleibt in diesem Zusammenhang uneingeschränkt weiterhin gültig.

#### **4. Ausnahmereiche und Berechnung der Zielgröße der Einsparung**

In enger Absprache mit (Ober-) Bürgermeister/in und Referentinnen und Referenten wurde eine Reihe von Ausnahmereichen festgelegt.

Zwei wesentliche Abweichungen sind für diese Ausnahmen zu beachten:

- die Stellen sind von der Berechnung des Einsparziels ausgenommen, d.h. die festgelegte Einsparquote findet auf diese Stellen keine Anwendung
- für diese Stellen sind grundsätzlich nach der Wartezeit externe Besetzungen möglich.

Grundlage ist der Soll-Stellenplan (Vollkraftstellen) zum 01.01.2023 inkl. der Neuschaffungen zum Haushalt 2023.

Folgende Bereiche werden den Ausnahmen zugerechnet:

- Stellen im Bereich Sicherheit (allg. Ordnungsangelegenheiten, Lebensmittelüberwachung, Veterinärwesen)
- Stellen bei ADN
- Stellen der Bürgerdienststellen mit direktem Bürgerkontakt

- Stellen bei Gh (Infektionsschutz, Beratung und Hilfen sowie ÖGD-Pakt-Stellen und drittmittelfinanzierte Stellen)
- Stellen für Pflegepersonal und Heilberufe bei NüSt sowie den Gestellungskräftepool NüSt Service GmbH
- Stellen bei J (J/B4-4, J/B4-5, incl. Bafög-Amt, Kinderbetreuung, Verhinderung Kindeswohlgefährdung incl. Kinder- und Jugendhilfezentrum/Koordinierende Kinder-Schutzstelle/Kinderschutzhotline, Hauswirtschaftskräfte)
- Stellen der Schulsozialarbeit und die offene Kinder- und Jugendhilfe – 50% der Stellen werden ausgenommen
- Stellen bei SHA (Bildung und Teilhabe, Fachstelle für Flüchtlinge, Sozialpädagogischer Außendienst, Wirtschaftliche Hilfen, Wohngeld, Wohnungsfragen und Obdachlosigkeit, Wohnungsvermittlung/Subjektförderung)
- Stellen bei JCN
- Stellen Schule (unmittelbare pädagogische Betreuung ohne Verwaltung; Schulhausmeister – 50% der Stellen werden ausgenommen)
- Stellen im Einsatzdienst bei FW sowie Stellen der ILS
- Stellen bei SÖR-Straßenreinigung (Straßenreiniger, Fahrer der Straßenreinigung)
- Stellen von DiP/OS und IT zur Digitalisierung (50% der Stellen werden ausgenommen)
- Stellen bei UWA (essentielle Stellen - 50% der Stellen werden ausgenommen)
- Stellen bei Ref.VI (essentielle Stellen - 50% der Stellen werden ausgenommen)
- Stellen bei KaSt (essentielle Stellen für die Einnahmeerzielung und drittmittelfinanzierte Stellen - 50% der Stellen werden ausgenommen)
- Stellen bei kostendeckenden Einrichtungen ASN, SUN (gebührenfinanzierter Teil, Stellen bei SUN/U - 50% der Stellen werden ausgenommen), Frh, ML, Stk Stiftungsverwaltung
- (Ober-)Bürgermeister/innen, Referentinnen/Referenten, Dienststellenleitungen, Werkleitungen
- Saisonkräfte (NüBad, Erfahrungsfeld der Sinne)
- Interessensvertretungen (Personal- und Schwerbehindertenvertretung)
- bereits als künftig-wegfallend (kw) gekennzeichnete Stellen

Die mit 50% quotierten Ausnahmen sind stellenummerngenau durch den Geschäftsbereich/die Dienststelle in Zusammenarbeit mit DiP im Stellenplan zu hinterlegen.

Für die verbleibenden Stellen ergibt sich dann gerundet eine Einsparquote von 11%, die freizuhalten bzw. im zweiten Schritt dauerhaft einzusparen ist. Diese werden auf die Geschäftsbereiche entsprechend der nun modifizierten VKS-Anteile am Sollstellenplan gleichverteilt (Zielgröße).

Stellen in den ausgenommenen Bereichen werden bei der Berechnung des Einsparziels somit nicht einbezogen. Eine vakante Stelle hier trägt dementsprechend auch nicht zur Erreichung

des Einsparziels des Geschäftsbereichs bei. Es besteht Verständnis darüber, dass diese Stellen – bis auf die 5-monatige Wiederbesetzungssperre – grundsätzlich (soweit notwendig, auch extern) wiederbesetzt werden sollen.

Stellen mit Fristvermerk sind grundsätzlich für Personalkosteneinsparungen anrechenbar (kurz- und langfristig).

Für das Gesundheitsamt gibt es Ausnahmen, wenn die Bedingungen aus dem ÖGD-Pakt nicht mehr erfüllt werden. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei Gh bzw. Ref.III.

## **5. Erste Phase: Begrenzte Wiederbesetzungssperre (01.01.2023 bis 31.12.2025)**

Pro Geschäftsbereich ist ab dem 01.01.2023 die vorgegebene Zahl an Vollkraftstellen (Zielgröße) frei zu halten (vgl. beigefügte Tabelle).

Anstehende Wiederbesetzungen sind unter folgenden Prämissen möglich:

- eine Wartezeit von fünf Monaten ab dem Tag des Freiwerdens bis zur Wiederbesetzung wird eingehalten (Ausnahmen s.o.);
- die Ausschreibung findet nur stadintern statt und ist auf eine Ausschreibung pro Jahr und Stelle begrenzt;
- soweit der Geschäftsbereich die Zielgröße erreicht hat, sind für die darüber hinaus gehenden freien Stellen auch externe Ausschreibungen möglich.
- ebenso sind externe Besetzungen nach der Wartezeit möglich, wenn die Stelle von den Ausnahmebereichen umfasst ist.

Ein Austausch von Stellen vom ausgenommenen in den nicht ausgenommenen Bereich ist in sachlich begründeten Einzelfällen möglich. Relevant ist, dass das Gesamteinsparziel erhalten bleibt.

In den Jahren 2023 bis 2025 gibt es keine neuen budgetfinanzierten Beschäftigungen (BFB). Bestehende BFB werden nach der Restlaufzeit beendet. Neue BFB werden bis maximal 31.12.2022 genehmigt. Eine Ausnahme bildet hier eine Drittmittelfinanzierung von mindestens 50%. Weiterhin sind (befristete) Stundenaufstockungen von Teilzeitbeschäftigten möglich. Die Anrechnung der notwendigen Stellenanteile kann auf vorhandene unbesetzte Stellen (bis 100% der VKS) erfolgen. Hierbei ist bei Neuabschlüssen die fünfmonatige Wiederbesetzungssperre zu beachten.

Ist die Zielgröße bis zum 31.12.2025 für einen Geschäftsbereich nicht erreicht, tritt ab 01.01.2026 ein externer und interner Wiederbesetzungsstopp in Kraft.

Befristet Beschäftigte sind eingearbeitetes Personal, das mit Blick auf die komplexe Arbeitsmarktsituation gehalten werden soll. Eine Weiterbeschäftigung (auch auf einer Planstelle) fällt grds. nicht unter die Regelungen der Wiederbesetzungssperre, da grds. zum Status Quo keine Mehrkosten anfallen, soweit eine Deckung im Stellenplan erfolgt. Eine Weiterbeschäftigung setzt grds. die Finanzierung über den Stellenplan (i. d. R. Planstelle im Sonderfall überwiegende Drittmittelfinanzierung über Budgetfinanzierung) voraus. Bei bestehenden Befristungen zur Vertretung ist eine Verlängerung entsprechend der bisherigen Regelungen möglich, soweit der Vertretungsbedarf fortbesteht. Neueinstellungen zur Vertretung unterliegen den Regelungen zur Haushaltskonsolidierung.

## **6. Zweite Phase: Dauerhafte Stelleneinsparungen (ab 01.01.2026)**

Der Umfang der dauerhaften Stelleneinsparungen ist identisch mit der Anzahl der Stellen aus der begrenzten Wiederbesetzungssperre.

In den Jahren 2023 und 2024 sind von den Geschäftsbereichen, Dienststellen und Eigenbetrieben Planungen zu erarbeiten, welche Stellen dauerhaft entfallen sollen. Hierzu ist am Jahresende 2023 ein erster Zwischenbericht zu erstellen. Die finalen Konzepte mit der Benennung aller dauerhaft einzusparenden Stellen sind zu den Haushaltsberatungen für das Jahr 2025 im November 2024 vorzulegen. 2026 werden dann die dauerhaft einzusparenden Stellen aus dem Stellenplan entnommen. Diese Stellen können sowohl aus dem nicht ausgenommenen Bereich (Regelfall), aber auch aus den ausgenommenen Bereichen (z.B. bei fortschreitender Digitalisierung) kommen.

DiP und IT unterstützen nach Möglichkeit im Rahmen der Verwaltungsdigitalisierung. Nach Rücksprache mit DiP und IT können Dienststellen für konkrete Einzelprojekte aufgrund der beschränkten Kapazitäten in den Querschnittsdienststellen auch in Eigenregie (ggf. mit (selbstfinanzierter) externer Unterstützung) tätig werden.

Grundsätzlich sind auch die ausgenommenen Bereiche verpflichtet, Sparkonzepte für begrenzte Stelleneinzüge vorzulegen (z.B. hinsichtlich Technikeinsatz und Prozessorganisation).

Stellen mit kw-Vermerken und Sperrvermerken können bei der Anrechnung nicht berücksichtigt werden.

## **7. Controlling und Administration**

Die Wiederbesetzungssperre macht eine aktive Steuerung der Stellenwiederbesetzungsverfahren durch die Referate und Geschäftsbereichsleitungen, sowohl bei interner wie auch bei externer Ausschreibung erforderlich. Diese Steuerung ist letztlich Ausfluss der fachlichen Leitlinienkompetenz der Referate und Geschäftsbereiche und deren Mitverantwortung für die erforderliche Haushaltskonsolidierung.

Das Controlling der Querschnittsverwaltung findet bei DiP über eine angepasste Wiederbesetzungsanfrage (WBA) und bei PA statt. Auswertungen erfolgen jeweils monatlich (Monatsbeginn).

Die Ausschreibung von Stellen muss deshalb innerhalb der Geschäftsbereiche aktiv gesteuert werden, da die Ausschreibung einer Stelle, die externe Ausschreibung einer anderen in einer anderen Dienststelle hemmen kann. Die Geschäftsbereiche müssen dabei die fachlichen Prioritäten setzen und entscheiden, in welchen Dienststellen welche Stellen – auch im Hinblick auf die geforderten späteren Einzüge - freigehalten werden sollen.

Wiederbesetzungsanfragen müssen deshalb ab dem 01.01.2023 über das zuständige Referat bzw. den Geschäftsbereich an DiP weitergegeben werden. Aus Sicht der Geschäftsbereiche nachrangige Stellen werden nach Abstimmung mit der betroffenen Dienststelle nicht wiederbesetzt. Die Referate und Geschäftsbereiche leiten nur die WBA weiter, die entsprechend der jeweiligen fachlichen Priorität (intern) besetzt werden sollen.

Die Geschäftsbereiche entscheiden zudem in Zusammenarbeit mit PA, welche Stelle extern ausgeschrieben werden kann, wenn die erforderlichen Voraussetzungen, z.B. Erreichen der geforderten Anzahl an Freihaltungen im Geschäftsbereich erfüllt sind.

Ein Clearing-Board für die operative Beantwortung von allgemeinen Fragestellungen wird eingerichtet. Es besteht aus Vertreterinnen und Vertretern von Ref.I/II, BDR/DiP, PA und Stk, die

Geschäftsführung liegt bei Ref.I/II. Die Kommunikation hierzu erfolgt ausschließlich über den jeweiligen Geschäftsbereich an das Ref.I/II-Email-Postfach. Es wird eine allgemein verbindliche FAQ-Liste mit den wichtigsten Stichwörtern und Fragestellungen zur Verfügung gestellt und laufend fortgeschrieben.

Eng begrenzte Ausnahmefälle mit hoher Relevanz, die nicht über die FAQ-Sammlung zu lösen sind, können an das Clearing-Board gestellt werden. Diese sind begrenzt auf grundsätzliche Fragestellungen, seltene Berufe/Anforderungsprofile, große externe Effekte und erhebliche gesetzliche Änderungen. Eine Entscheidung wird zwischen Herrn Ref.I/II und Herrn BDR abgestimmt bzw. in letzter Instanz durch die Referentenbesprechung herbeigeführt.

## **8. Konsequenzen**

Die geforderten Stellenfreihaltungen und -einsparungen werden nicht ohne Konsequenzen im Dienstbetrieb und in der Aufgabenerledigung der Dienststellen und Geschäftsbereiche bleiben. Es ist von Aufgabenneuverteilungen auszugehen.

Regelmäßig werden auch die Überprüfungen von Aufgaben und Standards notwendig werden. Über diese „Aufgabenkritik“ ist den jeweiligen Fachausschüssen zu berichten und, wo notwendig, ein entsprechender Beschluss zu erwirken.

Stellenschaffungen sind bis inkl. zum Haushaltsjahr 2025 in den Bereichen, für die der „externe Einstellungsstopp“ gilt, ausgeschlossen. In den übrigen Bereichen sind Stellenschaffungen nur in klar definierten Ausnahmefällen (neue Einrichtungen, die in den Jahren 2024 oder 2025 in Betrieb gehen) möglich.