

Aktuelle Sachstandsberichte der Geschäftsbereiche über die Personalkosteneinsparung (Haushaltsberatungen vom 17.11.2022)

Einführung

Im Rahmen der Haushaltsberatungen für den Haushalt 2023 wurde unter TOP 3.3.4 ein Personalkosteneinsparungspaket beschlossen. Das Konzept sieht die Einsparung von rund 500 Vollkraftstellen bis zum Jahr 2026 mit einem jährlichen Einsparvolumen von geschätzt 35 Mio. € vor. Die Geschäftsbereiche sind für die Erreichung der Einsparziele verantwortlich und sind verpflichtet, diese aktiv zu steuern.

Der vorliegende Bericht stellt eine Zusammenschau der Rückmeldungen der Geschäftsbereiche und somit einen ersten Sachstandsbericht der aktuellen Stände, Einsparungsüberlegungen und möglicher Auswirkungen dar.

Offizielle Tabelle der Vakanzquote

Mit Stand 15.02.2023 (die zentrale Auswertung durch BDR/DiP erfolgt einmal monatlich zum 15.) lag die gesamtstädtische Freihaltequote bei den nicht ausgenommenen Stellen bei 11,93%.

Gesamtstädtisch ist das übergangsweise Ziel der Freihaltequote von 11% somit bereits erreicht. Bei der Auswertung nach Geschäftsbereichen sind aktuell nur noch drei unterhalb des Schwellenwertes. Das unabdingbare Einsparziel wurde somit schneller erreicht als erwartet. Bis 2026 gilt es nun, diese freien Stellen in dauerhafte Stelleneinzüge umzuwandeln.

Geschäftsbereich inkl. Zugeordneter Eigenbetriebe Stand: 15.02.2023	Soll VK lt. Stellenplan gesamt	Soll VK lt. Stellenplan Konsolidierung Vermerk (C,D,H)	Ist VK Vermerk (C,D,H)	Freihaltequote
Gesamtergebnis	11.578,05	4.412,81	3.886,56	11,93%
[+] Geschäftsbereich Oberbürgermeister	838,55	325,63	296,45	8,96%
[+] Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin	611,70	558,68	503,15	9,94%
[+] Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters	1.944,81	1.093,00	966,42	11,58%
[+] Geschäftsbereich Referat I/II	779,91	554,06	491,49	11,29%
[+] Geschäftsbereich Referat III	1.379,53	186,42	164,61	11,70%
[+] Geschäftsbereich Referat IV	1.904,04	359,20	331,76	7,64%
[+] Geschäftsbereich Referat V	3.174,17	575,38	506,86	11,91%
[+] Geschäftsbereich Referat VI	699,16	553,10	450,07	18,63%
[+] Geschäftsbereich Referat VII	246,18	207,34	175,75	15,24%

Modifikation des Konzeptes

Die Referentenrunde hat im Januar nach langer Diskussion beschlossen, die fünfmonatige Wartefrist für Stellenbesetzungen, nicht aber die externe Wiederbesetzungssperre, auszusetzen. Wesentlicher Gründe hierfür war die Erkenntnis aufgrund von vielfältigen Rückmeldungen, dass eine funktionsfähige Verwaltung durch die Aufrechterhaltung dieser Regelung zu sehr geschwächt werden würde.

Das bedeutet, dass freiwerdende Stellen ohne Wartefrist (intern immer und extern wo möglich) wiederbesetzt werden können. Weiterhin Gültigkeit hat die oben genannte Regel, dass eine

11%-Freihaltequote bei den nicht von der Konsolidierung ausgenommenen Stellen das entscheidende Kriterium für die Möglichkeit einer externen Ausschreibung dieser Stellen ist. Insofern bleibt es in Teilbereichen der Verwaltung (vorübergehend bis zum Erreichen der Quote) bei einer externen Wiederbesetzungssperre.

Die Regierung von Mittelfranken als Aufsichtsbehörde wurde über die Anpassung des Konzeptes informiert.

Geschäftsbereich Oberbürgermeister (OBM) mit Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (BDR)

1. Für den Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ist folgende Situation zu verzeichnen:

Soll VK lt. Stellenplan gesamt	838,55 VK
Soll-VK im nicht ausgenommenen Bereich	325,63 VK
(nachrichtlich: 57 % der Stellen sind ausgenommen, insbesondere in den Bereichen Bürgerservice & Sicherheit)	

Stand 01.02.2023

IST VK lt. Stellenplan gesamt	296,45 VK
Freihaltungsquote (Stand 1.2.2023) in %	8,96 %

Anmerkung:

Die Freihaltungsquote im Geschäftsbereich ist derzeit noch sehr instabil und unterliegt erheblichen Schwankungen. Dies ist u.a. auf die derzeit noch laufenden bzw. bereits abgeschlossenen Stellenbesetzungsverfahren der in 2022 geschaffenen bzw. lange unbesetzten (gerade im Parteiverkehrsbereich) Stellen zurückzuführen. Der Dienstbeginn der zumeist externen Bewerberinnen und Bewerber verzögert sich jedoch aufgrund von teilweise längeren Kündigungsfristen bis April 2023. Die Quote wird sich erst in den nächsten Monaten stabilisieren und zukünftig unter Berücksichtigung der allgemeinen Fluktuation eine belastbare Grundlage bilden. Parallel hierzu wird derzeit im Geschäftsbereich eine interne Prognoserechnung der Personalzu- und -abgänge etabliert, um eine mittelfristige Personalplanung geschäftsbereichsweit zu ermöglichen.

2. Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung

Seit 2020 wurden verstärkt Anstrengungen unternommen, den städtischen Bürgerservice deutlich zu verbessern. Durch eine gezielte Maßnahmenbündelung konnten die Auswirkungen der Corona-Krise und deren Folgen für den Bürgerservice abgefedert werden und auch den Herausforderungen des Ukraine-Kriegs und der Energiemangellage erfolgreich begegnet werden. Ein Schwerpunkt der ergriffenen Maßnahmen konzentrierte sich dabei auf die Verbesserung der Personalsituation in den Fachdienststellen, insbesondere im Bereich Bürgerservice vor Ort. Durch sog. Regelausschreibungen mit erweitertem Bewerberfeld konnte die Einstellungs- und Besetzungsquote in 2022 deutlich verbessert werden. Eine Personaleinsparung bei den Führungskräften im Bürgerservice wäre unter den gegebenen Rahmenbedingungen derzeit kontraproduktiv. Erst nach der mehrmonatigen Einarbeitungsphase der neuen Mitarbeitenden kann ab 2024 eine konsolidierte Betrachtung der Situation vorgenommen werden. Auf dieser Basis kann dann über eine Veränderung der Aufbauorganisation und damit ggf. über die Einführung über den Abbau von Leitungsstellen beraten werden. Priorität hat deswegen die Sicherstellung eines funktionierenden Bürgerservice.

So ist derzeit eben auch keine Aufgabenreduzierung (die Grundlage einer Aufgabenkritik im Bereich der Pflichtaufgaben sein könnte) im Geschäftsbereich OBM in Sicht, vielmehr stellt der Bundes- und Landesgesetzgeber, aber auch der Stadtrat an sich in vielen Themenfeldern neue Anforderungen an die Aufgabenerfüllung durch die

Stadtverwaltung. Als Beispiel sind für den Geschäftsbereich OBM die Gesetzesvorhaben „Fachkräfteeinwanderung“, „Chancen-Aufenthaltsrecht“ bzw. das geplante neue Einbürgerungs-/Staatsangehörigkeitsrecht oder auch die „Whistleblower-Richtlinie“ zu nennen. Hauptanliegen des Geschäftsbereichs OBM ist dabei neben der Bürgerfreundlichkeit und der Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorrangig auch die effiziente Ausgestaltung der jeweiligen Aufgabenerledigung.

Mit der Bildung einer Shared-Service-Einheit für allgemeine Verwaltungsaufgaben innerhalb des Direktoriums Bürgerservice, Digitalisierung und Recht ist eine Standardisierung und Optimierung dieser Unterstützungsprozesse angestrebt. Zunächst muss jedoch der personelle Aufbau der neuen Einheit abgeschlossen werden, um in einer mehrmonatigen Einschwungphase die neuen Prozesse in gelebte Verwaltungspraxis zu überführen.

Das Amt für Kommunikation und Stadtmarketing arbeitet bereits, auch in den Prozessen, im hohen Maße digital. Durch das Ausscheiden einer Mitarbeiterin, die für die Interne Kommunikation zuständig ist, muss die notwendige Stelle durch eine Kollegin oder einen Kollegen aus der Redaktion ersetzt werden, weil die Interne Kommunikation immer wichtiger wird. Hierdurch kommt es zu Einbußen in der klassischen redaktionellen Arbeit.

Beim Rechnungsprüfungsamt wird es bei den Vergabeprüfungen und Prüfungen von BIC-Maßnahmen zu längeren Bearbeitungszeiten bzw. Liegezeiten kommen, da freie Stellen vor allem im technischen Bereich momentan nicht nachbesetzt werden können. Sollte dies dauerhaft nicht gelingen, könnte es in Einzelfällen auch dazu führen, dass zugeleitete Vergaben nur zur Kenntnis genommen werden sowie bei BIC-Prüfungen Verzögerungen auftreten.

Das Amt für Internationale Beziehungen erhält weiterhin die Zusammenarbeit und Beziehungen zu allen Partnerstädten aufrecht. Es wird aber teils zu Reduzierungen einiger Aktivitäten kommen.

Das Amt für Stadtforschung und Statistik (StA) arbeitet laufend an der Verbesserung von Arbeitsabläufen, Prozesse und auch deren Digitalisierung. Der laufende Prozess der Verwaltung und Bearbeitung der Schöffengewahlungen wurde medienbruchfrei digital gestaltet. Die Meldung als Wahlhelfer ist bereits digital möglich und soll in Zukunft durch ein Online Portal für Wahlhelfende, welches als Gemeinschaftsprojekt zusammen mit anderen Großstädten aufgesetzt ist, abgelöst werden. Die Abwicklung der Wahlhelferentschädigung erfolgt seit der Integrationsratswahl 2022 bereits bargeldlos.

Durch die konstante Mehrfachbelastung im Rahmen des Zensus 2022 wurden nahezu alle personellen Kapazitäten für die Zeit August-Oktober 2022 mobilisiert um die Erfassung und den erfolgreichen und fristgerechten Abschluss des Projekts nicht zu gefährden. Folge dieser Notfall-Priorisierung war, dass die statistische Standardberichterstattung (v.a. das Statistische Jahrbuch) zum Erliegen kam und erst Ende 2022/Anfang 2023 mit deutlicher Verzögerung aufgenommen und abgeschlossen werden konnte. Auch die Zuarbeit zu anderen Querschnittsprojekten und Umfragen musste in dieser Zeit ruhen. Es ist davon auszugehen, dass selbst mit der vorhandenen Personalausstattung eine Arbeitsverdichtung und ein nicht geringes Maß an Mehrarbeit durch Projekte anderer Dienststellen/Geschäftsbereiche (z.B. Gesundheitsthemen, Bildungsbüro Fürth) auf StA zukommen wird. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und sozialräumlichen Verwerfungen (u.a. durch den Zuzug Schutzsuchender, Druck auf Wohnungsmarkt, ökonomische Zusatzbelastung durch Energiekrise) wird der Informationsbedarf aus Politik und Verwaltung steigen; gleichzeitig muss mit der aktuellen Personalausstattung auch noch die Organisation und Durchführung der Landtags- und Bezirkswahl 2023 sichergestellt werden. Statistiken, organisatorische Aufgaben im Zusammenhang mit der Durchführung von Wahlen, Volksbegehren, Bürgerbegehren und Abstimmungen sind Pflichtaufgaben, die erbracht werden müssen. Gerade bei Wahlen hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei StA einen festen Aufgabenbereich, der nicht wegfallen kann. Es kann also nicht zu einem Wegfall von Aufgaben, sondern nur zu einer verzögerten Aufgabenerfüllung kommen.

Es besteht daher das Risiko, dass die Bereitstellung von für städtische Planungsdienststellen wichtigen, statistischen Arbeitsgrundlagen sich zukünftig verzögert und die zentrale Informationsdienstleistung für die Stadtsteuerung ggf. nicht zeitgerecht gewährleistet werden kann.

Bei allen zentralen städtischen, regionalen und überregionalen Aufgaben der strategischen Steuerung und Koordination werden vom Bürgermeisteramt alle Anstrengungen unternommen, um Einschränkungen zu vermeiden. Dies gilt auch für die Koordination des Geschäftsgangs des Stadtrats inklusive seiner Gremienarbeit.

Die Digitalisierung im Geschäftsbereich schreitet zügig voran; insbesondere durch die konsequente Umsetzung des OZG-Programms mittels End-to-End-Prozessbetrachtungen kann ein verminderter Ressourcenaufwand erzielt werden. Durch eine fortschreitende Digitalisierung der Antragsprozesse soll eine umfassende Verwaltungsautomatisierung angestrebt werden. Die ersten Pilotversuche mit Robotic Processing Automation (RPA) sind in Vorbereitung. Hierdurch kann in bestimmten Arbeitsbereichen eine deutliche Verringerung des Ressourcenverbrauchs bei Routinetätigkeiten ermöglicht werden. Sobald erste Erkenntnisse vorliegen, können Rückschlüsse auf die Auswirkungen auf den Personalbedarf gezogen werden. Die Erarbeitung der digitalen Fachstrategien nimmt derzeit ebenfalls Fahrt auf; die Stellen der Digitalkoordinatoren sind in Kürze besetzt. Bei den derzeit schon erstellten Fachstrategien sind einige Schwerpunktsetzungen für den Geschäftsbereich erkennbar. Diese müssen sich jedoch in 2023 noch verfestigen.

Zusammenfassend betrachtet kann der Geschäftsbereich OBM derzeit noch keine abschließende Festlegung treffen bzw. eine langfristig auf 2026 ausgerichtete Strategie über Stelleneinsparungen fixieren. Vielmehr sollen bis 2024 Eckpunkte für das umzusetzende Personaleinsparkonzept im Geschäftsbereich fixiert werden; erste Ansatzpunkte hierzu werden bereits verwaltungsintern diskutiert.

Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin (2.BM)

Im Rahmen der Haushaltsberatungen wurde dem Stadtrat am 17.11.2022 ein umfangreiches Konzept zur Personalkosteneinsparung vorgelegt und beschlossen. In den Jahren 2023 und 2024 sind von den Geschäftsbereichen, Dienststellen und Eigenbetrieben Planungen zu erarbeiten, welche Stellen dauerhaft entfallen sollen. Als Zielwert für den Geschäftsbereich Kultur wurden 61,58 VK ermittelt. Bis zur endgültigen Vorlage eines dauerhaften Einsparkonzeptes besteht die Zielvorgabe, die genannte Zahl an Vollkraftstellen über die Steuerung von Stellenneu- bzw. Wiederbesetzungen durch den Geschäftsbereich frei zu halten. Hinsichtlich des Planungs- bzw. Umsetzungsstands sowie der Konsequenzen im Dienstbetrieb, der Aufgabenerledigung und der Überprüfung von Standards im Zuge der Aufgabenkritik soll vorliegend berichtet werden.

1. Entwicklung Stellenfreihaltungen im Geschäftsbereich 2.BM zum jeweiligen Stichtag

Zeitpunkt	Soll VK lt. Stellenplan gesamt	Soll VK (relevant für Konso- lidierung)	Ist VK (relevant für Konsolidierung)	VK frei (relevant für Konso- lidierung)	Quote an un- besetzten Stellen
15.01.2023	611,70	558,68	500,91	57,77	10,34
15.02.2023	611,70	558,68	503,15	55,53	9,94
01.03.2023	611,70	558,68	501,33	57,35	10,27

Ziel ist die Freihaltung von 11% aller für die Konsolidierung relevanter Soll- Vollzeitäquivalenten. Hierbei handelt es sich um 10,1% aller tatsächlich existierenden Sollstellen im Geschäftsbereich Kultur.

Der Rückgang der Freihaltequote von Januar auf Februar 2023 ist hauptsächlich den erfolgreichen Besetzungsverfahren zum Ende des Jahres 2022 geschuldet. Die neu gewonnenen Mitarbeitenden nehmen sukzessive ihre Tätigkeit auf. Seit dem 01.01.2023 müssen Wiederbesetzungsanfragen als Grundlage für Stellenausschreibungen vom Geschäftsbereich genehmigt und nach Möglichkeit so gesteuert werden, dass die Vorgabe an freien Stellen möglichst zügig erreicht wird. Regelmäßig sollen Stellen mindestens drei Monate freigehalten werden.

Darüber hinaus wurde aus Gründen der Effizienz und Durchführbarkeit mit dem Personalamt vereinbart, dass befristete Stundenerhöhungen von Teilzeitbeschäftigten aus freien Stellen dem Geschäftsbereich nur dann zur Genehmigung vorzulegen sind, wenn diese für länger als zwei Monate oder im Umfang von 19,5 WAS und mehr beabsichtigt sind.

2. Dauerhafte Stelleneinsparungen

Der Abbau von 61,58 Vollzeitäquivalenten stellt 2. BM und alle Mitarbeitende vor große und vielfältige Herausforderungen. Es muss geprüft und entschieden werden, welche Aufgaben künftig möglicherweise effizienter, mit niedrigerem Standard, in reduziertem Umfang wahrgenommen werden oder vollständig entfallen sollen. Das Konsolidierungskonzept muss sich dabei an strategischen Überlegungen der Dienststellen und zugleich der Gesamtperspektive des Geschäftsbereichs Kultur ausrichten. Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, die erforderliche Aufgabenkritik nach Möglichkeit so auszugestalten, dass Kernangebote attraktiv bleiben. Das Streichen von Angeboten ist bei kostenpflichtigen Angeboten mit Einnahmeausfällen verbunden. Eine Reduzierung von Standards kann zu sinkender Nachfrage führen. Dies stellt die Kulturdienststellen vor eine herausfordernde Managementaufgabe. Die negativen Einnahmeeffekte gilt es zu begrenzen. Sie werden sich indes – angesichts der Tatsache, dass über 10 % aller tatsächlich existierenden Sollstellen im Geschäftsbereich Kultur reduziert werden sollen - nicht gänzlich vermeiden lassen; zumal die Digitalisierung im Bereich der Kultur nur äußerst eingeschränkt und allenfalls punktuell Effizienzvorteile erwarten lässt. Zumeist kann die Digitalisierung als Zusatzangebot genutzt werden.

Die Berichte aus den Kulturdienststellen sowie Erkenntnisse aus den Personalversammlungen lassen auf große Verunsicherung bei den Mitarbeitenden schließen. Dies gilt trotz der Vereinbarung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen und der dadurch objektiv vorhandenen Arbeitsplatzsicherheit.

Der Konsolidierungsprozess wird zu schmerzhaften Einschnitten führen, die auch die Aufgaben und Tätigkeiten unserer Mitarbeitenden verändern werden. Er stellt in Planung und Umsetzung ein geschäftsbereichsweites Projekt dar, das die Kulturverwaltung über die nächsten beiden Jahre – neben der weiterhin möglichst erfolgreichen Durchführung der Kulturangebote – stark beschäftigen wird. Der Konsolidierungsprozess muss auf Aufgaben- und Angebotsebene erfolgen, denn nur so ist es möglich, konkrete Stellen zu benennen, die künftig entfallen sollen. Die Vereinbarung transparenter Kriterien, breite Information und Einbeziehung der Mitarbeitenden sind erfolgskritisch. Alle relevanten Gremien, insbesondere PR/2.BM, sind von Beginn an umfassend einzubeziehen. Die Gründe für Entscheidungen müssen klar benannt und an Betroffene und Beteiligte nachvollziehbar kommuniziert werden. 2.BM wird diese Aufgaben mit vollem Elan bei aller notwendigen Sorgfalt angehen.

Aus Sicht von 2.BM wäre es wünschenswert, innerhalb des Geschäftsbereichs eine Möglichkeit zu schaffen, die betroffenen Mitarbeitenden bei der Suche nach anderen Tätigkeiten zu unterstützen. Das Ziel wäre eine beratende Unterstützung dabei anzubieten, um eine

Neuorientierung innerhalb des Kulturbereichs zu ermöglichen. Es müsste jedoch noch geklärt werden, inwieweit dies erreicht werden kann, möglicherweise auch mit Unterstützung des Personalamtes. Die Kommunikation an die Mitarbeiterschaft muss auch diesbezüglich transparent, stetig, klar und respektvoll erfolgen. Die professionelle, möglichst reibungsfreie Umsetzung erfordert Zeit. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass der vorgesehene Zeitraum bis zur Vorlage aller künftig einzusparenden Stellen im Geschäftsbereich Kultur wohl nahezu ausgenutzt werden wird. In mehreren Etappen können bis dahin aber wohl immer wieder Stellenpakete benannt werden.

Insgesamt ist sicherzustellen, dass sowohl den Interessen der Mitarbeitenden als auch den Sparbemühungen der Gesamtstadt als Ganzes gleichermaßen Rechnung getragen wird. Grundlegende Leitplanken für den gesamten Prozess der Stelleneinsparungen für den Kulturbereich sollen in der Kulldirektorensitzung am 08.03.2023 erfolgen (Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 03.03.2023). Einen intensiven inhaltlichen Austausch samt Entwicklung eines zeitlichen Fahrplans sowie ersten Ergebnissen wird es im Rahmen eines Klausurtages am 28.03.2023 geben. Beide Termine werden unter Beteiligung des Personalrates erfolgen.

Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3.BM)

Zum Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters gehören die Feuerwehr (FW), der Tiergarten (Tg), die Eigenbetriebe Servicebetrieb Öffentlicher Raum Nürnberg (SÖR), NürnbergBad (NüBad) und Franken-Stadion Nürnberg (FSN) sowie die Stabsstelle Außendienst Nürnberg (ADN).

Zielerreichungsgrad des Geschäftsbereichs:
15.02.2023

- a. Stellen (VKS) im nicht ausgenommen Bereich: 1.093,00
- b. davon frei (VKS): 126,58
- c. aktuelle Freihaltequote (Bezugswert: 11%): 11,58%
- d. Darstellung der Entwicklung der Quote
Januar 2023: 12,10%
Februar 2023: 11,58%
- e. nachrichtlich: Prozentzahl der nicht ausgenommenen Stellen von allen Stellen im Geschäftsbereich (feststehende Zahl, Basis: Excel-Tabelle DiP): 42%

Derzeit werden die Konzepte der Dienststellen und Eigenbetriebe im Geschäftsbereich für die Darstellung der Personaleinsparung mit den Auswirkungen, die sich daraus ergeben, erarbeitet.

Bereits jetzt ist davon auszugehen, dass die Personalkosteneinsparungen unterschiedliche Konsequenzen nach sich ziehen und nicht ohne Einschnitte bei der Aufgabenwahrnehmung und -erfüllung umgesetzt werden können. Hier ist insbesondere von folgenden Wirkungen auszugehen:

Mit einem verringerten Personalkörper wird die Wahrnehmung von zusätzlichen beschlossenen Leistungen wie z.B. die kurzfristigen, zusätzlichen oder ad-hoc-Aufgaben, wie zusätzliche Leerungen von Müll-/Papiereimern im öffentlichen Raum, nicht mehr möglich sein. Ebenso können gewünschte oder notwendige Zusatzaufgaben nicht mehr zeitnah durchgeführt werden. Daneben kann es zu Verzögerungen bei der Bearbeitung von Projekten kommen.

Weniger eigenes Personal und die damit erforderlichen Fremdvergaben zur Kompensation bedingen auch eine verringerte Flexibilität, es muss mehr und genauer geplant werden. Abweichungen und Zusatzwünsche wären bei Fremdvergabe nicht oder nur mit höherem finanziellen Aufwand möglich. So gelten beispielsweise im Störfall die vereinbarten Service- und Reaktionszeiten, was bei einer plötzlich eintretenden Störung zeitweilige Schließungen des Betriebsteils nach sich ziehen kann. Im Regelfall ist das eigene Personal vor Ort und kann sofort mit der Fehleranalyse und Fehlerbehebung beginnen (Beispiel NürnbergBad).

Ebenso können sich Erreichbarkeitszeiten, Öffnungszeiten und auch Bearbeitungszeiten sowie die Verfügbarkeit einzelner Leistungen für die Kundinnen und Kunden verschlechtern. Eine dadurch geringere Nutzung wiederum verursacht einen Rückgang der Erlöse.

Um das Personal-Einsparziel erreichen zu können, wird aktuell geprüft, ob in größeren Dienststellen oder Eigenbetrieben gegebenenfalls ganze Funktionsbereiche aufgelöst werden müssen. Da solche Bereiche nicht ersatzlos gestrichen werden können, wird ebenfalls die Möglichkeit (Preis und Verfügbarkeit) einer Fremdvergabe geprüft.

Hier müssen unter Beachtung der Rahmendienstvereinbarung Lösungen gefunden werden.

Bei der Einsparung von eigenem Personal ohne eine mögliche Reduzierung der Aufgaben sind Fremdvergaben nötig, welche wiederum die Sachkosten erhöhen. Hierbei sind in der aktuell schwierigen Marktlage entsprechend geeignete Firmen zu finden.

Mögliche Folgen sind demnach für die Bürgerschaft in einem verkleinerten Leistungsangebot –sowohl zeitlich als auch inhaltlich-, für die Politik in der Beschränkung bei der Übernahme von zusätzlichen Aufgabe bzw. ad-hoc-Leistungen zu sehen. Ein verringertes oder weniger attraktives Angebot z.B. bei den Bädern wiederum wird zu Einnahmeverlusten führen.

Um die hier abstrakt genannten Auswirkungen zu konkretisieren und genau benennen zu können, wird derzeit noch an den Konzepten gearbeitet. Ziel ist es, den jeweils zuständigen Gremien abgestimmte, schlüssige Konzepte zur Beschlussfassung vorzulegen.

Geschäftsbereich Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref.I/II)

Zielerreichungsgrad des Geschäftsbereichs

- 779,91 VKS, davon von der Personalkosteneinsparung umfasst, d.h. nicht ausgenommen 554,06 VKS
- davon frei 62,57 VKS oder 11,29%
- Entwicklung Freihaltequote
 - Jan 2023: 10,72%
 - Feb 2023: 11,29%

Aufgaben- und Standardreduzierungen und Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung

Dienststelle Amt für Informationstechnologie (IT)

- Vielzahl von (stadtweiten) Projekten zur internen und externen Verwaltungsdigitalisierung, wie: SAP-HANA-Migration, ePA, eRechnung, DMS-Rollout, Ausbau der OZG-Plattform mit Fachverfahrensanbindungen, RZ-Colocation, IT-Arbeitsplatzausstattung für The Q bzw. ABBK etc. mit Entlastungen in den anfordernden Bereichen, aber erhöhtem Betreuungsaufwand bei der IT.
- IT-intern sind u.a. Prozessverbesserungen in den Bereichen IT-Servicekatalog, RZ-Automatisierung, Beschaffungsoptimierung, Software- und Lizenzmanagement in Bearbeitung.
- Weitere Prüfung einer verstärkten Inanspruchnahme von SaaS-Diensten (Software as a Service, Cloud-Dienste), soweit Datenschutz- und Datensicherheitsvorgaben den Einsatz zulassen.

Mögliche Einschränkungen bei Umsetzung der Personalkosteneinsparungen:

- Reduzierung von Service-Zeiten (z.B. Hotline) und Standards (z.B. Hotline, DMS/SAP-Schulungen, Kundenberatung)
- Verzögerungen bei der Umsetzung von IT-Maßnahmen und IT-Projekten
- Verzögerungen bei der Umsetzung von Anforderungen aus Datenschutz und IT-Sicherheit
- zusätzliche Inanspruchnahme von externen Dienstleistungen mit entsprechenden finanziellen Auswirkungen
- stärkere Priorisierung der IT-Aufgaben und Projekte erforderlich

Dienststelle Personalamt (PA)

PA/M Stab Dienststellenleitung

- Wegfall nachrichtliche Vorlage von Delegationsentscheidungen im POA (wesentliche Ersparnis bei PA/M, PA/2, PA/3-2 (Gutachten jeglicher Art) sowie Ref.I/II zur POA-Vorbereitung)
- Berichterstattung Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) im POA nicht jährlich, sondern in 2-3 Jahresrhythmus (Vorschlag PA in LOB-Kommission 2023)
- Wegfall Prüfungs- und Archivierungsverfahren von Zielvereinbarungen nach Rahmen-DV bei überschreitendem Zeitguthaben (Dezentralisierung durch die Dienststellen)
- Reduzierung Beratungsleistung zu Arbeitszeitfragen (Aufbau neuer PA-Intranetauftritt mit FAQ Arbeitszeit)
- Reduzierung Beratungsleistung zum FirmenAbo/Jobticket/Deutschlandticket (Aufbau neuer Intranetauftritt im Verwaltungsportal mit FAQ)
- Reduzierung Beratungsleistung zur Software BeeSite für Dienststellen (Dezentrale Verantwortung durch KeyUser/Verwaltungsleitungen/Personalzuständige)
- Reduzierung Mitwirkung und Zusammenarbeit in freiwilligen interkommunalen Formaten (Arbeitskreisen, Initiativen)
- Reduzierung freiwilliger Kommunikationsangebote innerhalb PA (Newsletter, Business Breakfast, Wiki Jourfixe)
- Absenkung Präsenz und Federführung in Arbeitsgruppen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Workshops, AGs)
- Reduzierung Betreuung von Rechtsreferendaren/innen durch PA-Juristen
- Reduzierung rechtliche Beratung durch PA-Juristen

PA/1 Ausbildung, Strategische Personalentwicklung, Strategische Personalbedarfsplanung

- Reduzierung Maßnahmen Strategische Personalentwicklung:
 - > Veränderung der Organisation und Verlängerung des Zyklus der städtischen Mitarbeiter/-innenbefragung
 - > Wegfall Konzeption und Durchführung Assessment-Center für ausgewählte Spezialisten/-innen (Durchführung aktuell auch über Ratsbeschluss für Dienststellen-/ Schulleitungen hinaus, z. B. für Stellvertretungen, Abteilungsleitungen)
 - > Wegfall zentrale Betreuung/ Begleitung von Hospitation (IZ-Projekt ER, FÜ, NBG und SC)

- > Wegfall zentrale Betreuung/Begleitung von Trainees bei der Stadt Nürnberg (Dezentralisierung der Einsatzplanung und Ausbildungspläne)
- > Wegfall Bearbeitung Grundsatzangelegenheiten der Personalentwicklung im rechtlichen Bereich (Juristische Fachkompetenz bei PA/M)
- Reduzierung Maßnahmen der Personalberatung:
 - > Wegfall Mitwirkung (Coaching-Angebote) in der Führungskräfteentwicklung Stufe 1 (Führungseinblick, Mentoring)
- Reduzierung Angebote der Aus- und Fortbildung:
 - > Wegfall zentrale Bearbeitung von Dienst-/Arbeitsbefreiungen bzw. Sonderurlauben (die aktuell noch nicht dezentral durch die Dienststellen erfolgen; Rechtsgrundlage § 10 UrlMV)

PA/2 Personalservice

- Reduzierung Maßnahmen Marketing/Attraktive Arbeitgeberin:
 - > Wegfall zentrale Planung Kindermittbringtag
 - > Wegfall Messeteilnahmen, die in Vergangenheit wenig Resonanz gebracht haben (z. B. herCareer, 1. FCN Handwerker Azubi-Tag, Berufsausbildung)
- Reduzierung Aufwand Recruiting-Tätigkeiten:
 - > Abgabe Einstellung und Prüfung Veranstaltungshelfer*innen durch Beauftragung externer Dienstleister (keine städtischen Einstellungen)
 - > Reduzierung der Teilnahme von PA an Vorstellungsgesprächen in weiteren ausgewählten Bereichen
 - > Nichtannahme von Papier- und E-Mail-Bewerbungen mit Verweis auf Bewerbermanagementsystem BeeSite
- Reduzierung Aufwand Bewirtschaftungstätigkeiten:
 - > Prüfung nach Evaluation von Austrittsinterviews (Pilotphase bis 30.06.2023)
 - > Prüfung Versetzungsprozesse im Lehrerbereich (Einstellungen)
- Übergreifende Tätigkeiten im Personalservice
 - > Prüfung Prozesse Beurteilungswesen: Wegfall Einzelfallprüfungen durch PA sowie technische Unterstützung
 - > Kostendeckende Abrechnung von Personaldienstleistungen für den KVÜ
 - > Wegfall Personalgestellungen für die staatliche Wirtschaftsschule B12
 - > Dezentrale Abwicklung Nebentätigkeiten (Anzeige, SAP-Erfassung) für Tarifbeschäftigte
 - > Dezentrale Ausstellung von Arbeitszeugnissen
 - > Digitalisierungsgewinne durch DMS-/ und PSP-Ausweitung (Gutachten, Antragsstellungen von Mitarbeitenden)

PA/3 Dienstaufsichtliche Angelegenheiten, Disziplinarsachen und Versorgung

- Reduzierung Umfang und Verlängerung des Zyklus des städtischen Schwerbehindertenberichts
- Prüfung Externalisierung Unfallfürsorge (externe Abwicklung, Digitalisierungsgewinn)
- Digitalisierung Schadenersatzberechnungen bei drittverschuldeten Unfällen: Maschinelle Berechnung der Regressansprüche in SAP HCM (Programmierung erforderlich, bislang Ablehnung durch IT/SKN)
- Neukonzeption der Abwicklung von Jubiläen (z. B. Konzept Ehrenabende)
- Prüfung Externalisierung Versorgung

PA/4 Personalabrechnung

- Kostendeckende Serviceleistungen der Personalabrechnung für Gewerkschaften (z. B. Bescheinigungen bei Streikhandlungen)
- Reduzierung Vorbereitung, Prüfungen und Abrechnung von Veranstaltungshelfer*innen (analog Vorschlag PA/2 Personalservice) -> Prüfung Fremdvergabe der Einstellung von kurzfristig Beschäftigten (für z. B. Erfahrungsfeld der Sinne, Blaue Nacht u.a.)
- Reduzierung Probeberechnungen für Mitarbeitende (Arbeitszeitwechsel, Steuerklassenwechsel) -> Verweis auf Gehalts-/Besoldungsrechner im Internet
- Reduzierung Menge an (Einzel-)Sonderzahlungen mit Fokus auf geplante monatliche Abrechnungszeiträume
- Wegfall Prüfung und Erfassung von Gutscheinen an Mitarbeitende (Dezentralisierung durch die Dienststellen)

- Reduzierung (Einzel-)Störfallberechnungen von Altersteilzeitfällen nach dem TV Flex -> Prüfung maschinelle Abwicklung von Störfällen durch IT-Programme (siehe z. B. Abrechnungsprogramm VIVA beim Landesamt für Finanzen)
- Digitalisierung Schadenersatzberechnungen bei drittverschuldeten Unfällen: Maschinelle Berechnung der Regressansprüche in SAP HCM (Programmierung erforderlich, bislang Ablehnung durch IT/SKN)
- Reduzierung Aufwände Detailaufstellungen Leistungsorientierte Bezahlung für Geschäftsbereiche/Dienststellen/Schulen/Eigenbetriebe
- Digitalisierung Berechnung der Krankengeldzuschüsse gem. TVöD bzw. TV-L: Maschinelle Übernahme der Tagessätze des Brutto- oder Nettokrkrankengeldes aus dem EEL
- Verzicht auf die monatliche Reduzierung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Mehrfachbeschäftigung bzw. Überschreitung von Beitragsbemessungsgrenzen
- Digitalisierung Austausch und Berechnung von geldwerten Vorteilen bei Dienstwohnungen (PA/4 mit LA)
- Prüfung Kuvertierung und Versand der Entgeltabrechnungen/Besoldungsabrechnungen bei Austritten durch Extern

Dienststelle Zentrale Dienste (ZD)

- „Inputstrategie“ für die Digitalisierung des Posteingangs und Postausgangs (Referenzplanung „The Q“) stadtweit fortführen, dadurch Veränderung der Aufgaben der analogen Poststelle und des Transportdienstes
- Rechnungssachbearbeitung Gebäudereinigung (ca. 15.000 Belege pro Jahr) - Integration in den e-Rechnungsprozess ist bereits im Gange - Umstellung erfolgt nach und nach
- Einführung des CAFM – Systems für die HVE- KSV mit dem Ziel der digitalen Abbildung des Facility- und Gebäudemanagements. Die Befüllung des Systems hat begonnen.
- Abrechnung Rundfunkgebühren (stadtweiter Prozess läuft seit Einführung der E- Rechnung standardisiert ab)
- Beschaffungsverfahren - IT Beschaffung - Optimierung des Beschaffungsprozesses mit DIP wird derzeit durchgeführt
- Die IT-Maßnahme der Ablösung der bisherigen Gebäude- und Raumdatei (GerDa) wird sukzessive umgesetzt. Die Daten werden ins SAP überführt. Derzeit finden Gespräch mit dem IT-SAP/Kompetenzteam statt.
- Die digitale Einbindung der Ermittlungersuchen von BAM an das Sachgebiet Ermittlungsdienst ist angedacht.
- Buchhaltungsaufgaben werden derzeit sukzessive zentralisiert
- Reduzierung der quantitativen und qualitativen Bearbeitung von Ermittlungsaufträgen.
- Stellen, die zur dauerhaften Einsparung vorgesehen sind:
 - Stelle 100.0170 – 13,26 WAS - Verwaltungskraft
 - Stelle 100.2352 – 39 WAS - Zusteller - Kraftfahrer
 - Stelle 100.1280 – 22,79 WAS - Reinigungskraft

Dienststelle Kassen- und Steueramt (KaSt)

- KaSt prüft mit dem Ziel einer Fallzahlreduzierung die Höhe der Grenzbeträge, bei denen nicht mehr gemahnt bzw. vollstreckt wird. Teilweise ist hier im Gegenzug mit Mindereinnahmen zu rechnen.
- Der Einsatz weiterer Software zur Verbesserung automatisierter Buchungen wird im Kontext mit SAP-HANA geprüft (Betrieb ab 2027).
- Einschränkungen des steuergestaltenden Beratungsumfangs und zeitlich gestreckter Vorlauf bei steuerlichen Beratungsanfragen im Bereich der internen Steuerberatung der Stadt bei weiterer

Prozessoptimierung und verstärkte Fokussierung auf zwingend notwendige steuerliche Pflichtarbeiten der eigenen Steuerpflichten der Stadt bzw. der Tax Compliance. Hierbei Inkaufnahme höherer Sanktionsrisiken im Falle von Verletzung steuerlicher Pflichten.

- Umfangreiche Reduzierung der Teilnahmen an Außenprüfungen der Gewerbesteuer (Zerlegungsprüfung) und eingeschränkte Analyse von Prüfungsanordnungen der Finanzämter bzw. ungeprüfte Übernahme der Zerlegungsmitteilungen externer Finanzämter in die Veranlagung. Es ist hier mit Steuermindereinnahmen zu rechnen.
- Prüfung der Aufhebung der Zweitwohnungssteuersatzung ab 2025, da die Lenkungswirkung weitgehend entfallen ist und der Aufwand größer ist als der Ertrag (incl. Einkommenssteuereffekt).

Dienststelle Stadtkämmererei (Stk)

- Analyse der bereits erfassten Istprozesse auf Einsparpotentiale, u.a. auch durch Technikeinsatz (z.B. Robotic Process Automation - RPA)
- Analyse sämtlicher Aufgabe bei Stk/1 und -/2 und Kategorisierung in disponibel, Intensität der Aufgabenerfüllung disponibel und nicht veränderbar

Stab Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref.I/II)

- Neuorganisation im Bereich des Vorzimmers mit zusätzlicher Sachbearbeitung und Digitalkoordination
- Straffung im Bereich der Stäbe wird geprüft
- Stellen, die zur dauerhaften Einsparung vorgesehen sind:
 - Stelle 020.0400 19,25 WAS - Digitalkoordination (Aufgabenumverteilung)

Geschäftsbereich Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref.III)

Hinsichtlich der Personalkosteneinsparungen wurden im Geschäftsbereich Ref. III als Ausnahmen ASN (440,20 VK) und Frh (208,37 VK) jeweils gesamt definiert. Bei SUN wird in die Betrachtung ausschließlich SUN/U einbezogen; damit sind bei SUN 406,42 VK als Ausnahmen definiert.

1. Zielerreichungsgrad des Geschäftsbereichs Ref. III: *festgelegter Stichtag zur Auswertung 01.03.2023)*

Stellen (VKS) im nicht ausgenommen Bereich: 186,42 VK

Davon frei (VKS): 20,13 VK

Aktuelle Freihaltequote (Bezugswert: 11%): 10,80%

Darstellung der Entwicklung der Quote: noch nicht darstellbar, da erster Bericht

Nachrichtlich: 13,52% sind nicht ausgenommene Stellen von allen Stellen im Geschäftsbereich Ref. III

2. Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung:

- a. Welche Prozesse können/konnten wie verbessert/digitalisiert werden?

- b. Welche Aufgaben fallen temporär weg, bzw. können nur eingeschränkt oder in geringerem Umfang realisiert werden? Welche Standards werden temporär abgesenkt?
- c. Welche Aufgaben/Stellen/Standards sind dauerhaft zur Einsparung vorgesehen (soweit zum aktuellen Zeitpunkt schon bekannt)?
- d. Welche Folgen (verwaltungsintern/politisch/rechtlich/gesellschaftlich) sind zu erwarten?

Diese Fragen werden in Bezug auf die Dienststellen/Referatsbereich im Einzelnen erläutert:

2.1.) Umweltamt (UwA)

Durch die demografische Entwicklung in der Dienststelle wird sich der Personalbestand bis Ende 2025 und deutlich darüber hinaus (s. Grafik) erheblich verändern.

UwA/1 – Umweltplanung:

2023 - 1 VK-Planerstelle Austritt wg. ATZ, 1 Planerstelle wg. Sabbatjahr mit ggf. anschließender Verrentung, 1 VK-Planerstelle wg. Stellenwechsel

2024 - 0,75-VK-Stelle wiss. SB Austritt wg. Verrentung

2025 - 1-VK-Stelle Austritt wg. ATZ

UwA/2 – techn. Umweltschutz:

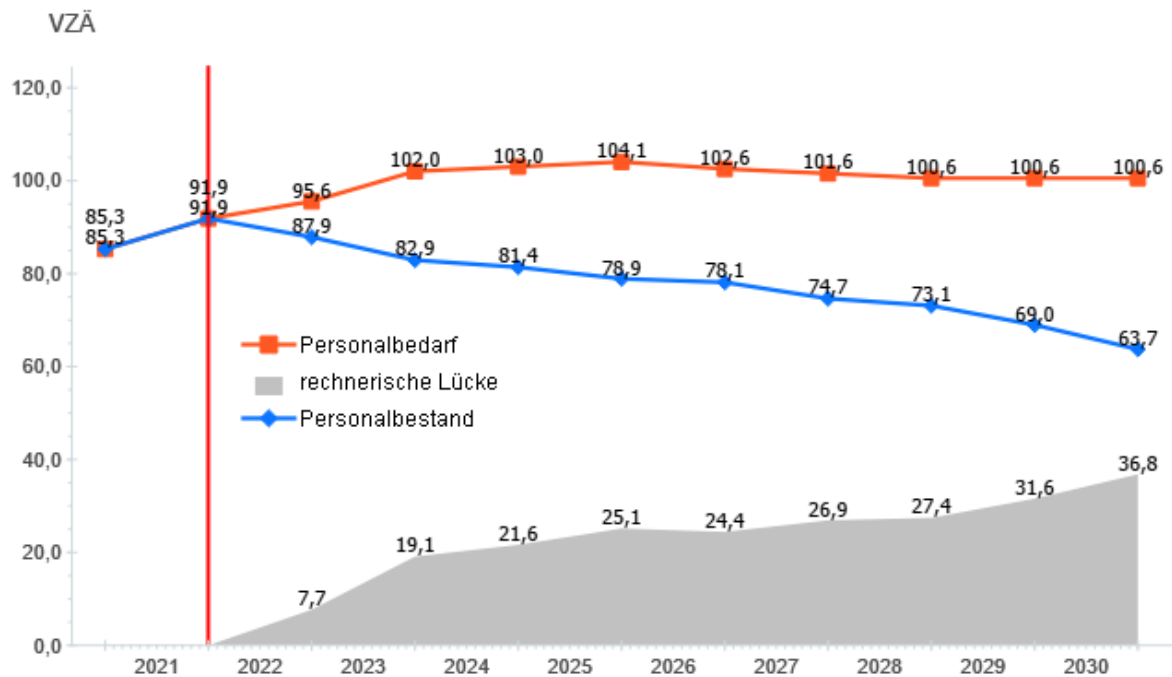
2023 - 2 VK-Ingenieurstellen Austritt wg. Verrentung, 1 VZ-Stelle Verwaltung wg. Elternzeit

2024 - 1 VK-Ingenieurstelle Austritt wg. ATZ

2025 - 1 VK-Ingenieurstelle Austritt wg. ATZ

UwA/3 – untere Naturschutzbehörde:

2023 - 4,33 VK-Stellen (Leitung, Geschäftsführung, Sachbearbeitung, Verwaltung) Austritt wg. ATZ / Verrentung



UwA ist daher Pilotdienststelle für Personalentwicklung. Ziel ist dabei die Leistungsfähigkeit der Dienststelle insgesamt sowie die Agilität und Flexibilität hinsichtlich komplexer, akuter und sich laufend ändernder Aufgaben aufrecht zu erhalten.

Maßnahmen, wie intensive Einarbeitung, Fortbildung, Ausbildungsdienststelle, Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten und Kontakte zu Universitäten und Hochschulen zur Talentsichtung sind daher implementiert.

a. Welche Prozesse können/konnten wie verbessert/digitalisiert werden?

Im Rahmen der Umsetzung des Online Zugangsgesetzes (OZG) ist UwA derzeit mit mehreren Prozessen beteiligt. Beispielsweise wurden bereits umgesetzt: Anträge zur Fällung von Bäumen (Baumschutz), Auskünfte aus der Altlastendatenbank und die Tierbestandsanzeige. In Bearbeitung sind u.a. Entfernung von Hornissennestern und Antrag „Gartenbrunnen“. Weiter wird eine digitale Fachstrategie für UwA erstellt. Schließlich ist UwA im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements für die Baugenehmigungsverfahren eingebunden.

DMS ist im Basis-Roll out eingeführt und wird sukzessive in den Fachbereichen (BaumschutzVO, Genehmigungsverfahren) weiter ausgerollt, und dabei Aktenbestände digitalisiert sowie ein digitaler Aktenplan erstellt.

Bis dato stellt die digitale Transformation einen zusätzlichen Aufwand dar und kann sich durch begrenzte Ressourcen an allen beteiligten Stellen (sowohl in den Fachdienststellen als auch bei den Querschnittsdienststellen) nicht dynamisch entwickeln. Ein Beitrag zur Effizienzsteigerung insgesamt und damit zur Kompensation von Personaleinsparungen ist damit derzeit nicht gegeben – im Gegenteil. Bis Ende 2025 wird sich dies voraussichtlich nicht grundsätzlich ändern.

b. Welche Aufgaben fallen temporär weg, bzw. können nur eingeschränkt oder in geringerem Umfang realisiert werden? Welche Standards werden temporär abgesenkt?

Alle Abteilungen sind und werden derzeit temporär und bis Ende 2025 dauerhaft von Stelleinsparungen betroffen sein. Hierdurch und durch hohe Arbeitsintensität durch komplexe Vorhaben und nach wie vor hohe Fallzahlen ergeben sich dadurch längere Bearbeitungszeiten und schlechtere Erreichbarkeiten der Dienststelle. Die Kundenorientierung wird sich daher insgesamt verschlechtern. Hintergrund ist dabei auch, dass UwA als Fach- und Planungsbehörde für alle Umwelt- und Naturschutzbelange an einer Vielzahl von Verfahren zu beteiligen ist und dabei eine sog. Garantenstellung (z.B. für die betroffenen Schutzgüter) einnehmen muss.

Die wichtigsten strategischen Projekte erfahren bereits jetzt aufgrund von zeitlichen Verschiebungen bei Wiederbesetzungen Verzögerungen. Hier muss sehr genau beobachtet werden, wie sich das in den nächsten Monaten entwickelt.

Nach derzeitigem Stand (Februar 2023) fallen auf jeden Fall vollständig weg:

- Kalender 2024 „Großstadt-Oasen“
- Projekt zur Besucherlenkung im Bereich Neunhof (LPV mit Bauerverband, BN und LBV)

c. Welche Aufgaben/Stellen/Standards sind dauerhaft zur Einsparung vorgesehen (soweit zum aktuellen Zeitpunkt schon bekannt)?

Ist derzeit noch nicht festgelegt.

d. Welche Folgen (verwaltungsintern/politisch/rechtlich/gesellschaftlich) sind zu erwarten?

- Überschreitung von Bearbeitungsfristen
- Reduzierte Kundenorientierung
- Geringe Dynamik bei der digitalen Transformation
- Schlechtere Einarbeitung durch fehlende „Überlappung“ und eingeschränkten Wissenstransfer
- Verzögerte Reaktion auf rechtliche Änderungen
- Verstärkung des Vollzugsdefizits, z.B. durch weitere Einschränkung bei der Überwachung von Auflagen
- Längere Bearbeitungsdauer von Anträgen aus dem Stadtrat

2.2.) Gesundheitsamt (Gh)

a. Welche Prozesse können/konnten wie verbessert/digitalisiert werden?

Aus Mitteln des ÖGD-Paktes wurden Gh 3,4 Mio. € an Fördermitteln für die Digitalisierung zugewiesen. Beispielsweise ist die Umsetzung folgender Digitalisierungs-Projekte geplant:

Durch den Einsatz einer Diktatsoftware bei Gh kann die Verschriftlichung in verschiedenen Bereichen automatisiert werden. Die Einführung einer Diktatsoftware ist noch in 2023 geplant. Daneben werden digitale Formulare zum vereinfachten Informationsaustausch mit den Bürgern/innen mit automatisierter Umsetzung der anschließenden hausinternen Bearbeitung eingeführt. Auch die Infektionsschutzbelehrungen sollen digital angeboten werden. Schließlich sollen auch die Belehrungen nach § 43 IfSG zusätzlich digital angeboten werden.

- b. Welche Aufgaben fallen temporär weg, bzw. können nur eingeschränkt oder in geringerem Umfang realisiert werden? Welche Standards werden temporär abgesenkt?

Dadurch, dass im gesamten Ref. III-Bereich und auch bei Gh die aktuelle Freihaltequote unter 11% liegt, können bei freiwerdenden Stellen, die der Haushaltskonsolidierung unterliegen, keine externen Ausschreibungen erfolgen. Dies wirkt sich bei Gh unmittelbar aus, da im internen Stellenmarkt kein medizinisches Personal (insbesondere Ärzte/Ärztinnen) verfügbar sind. Insofern kann es temporär zu Leistungseinschränkungen in allen medizinischen Bereichen von Gh kommen.

- c. Welche Aufgaben/Stellen/Standards sind dauerhaft zur Einsparung vorgesehen (soweit zum aktuellen Zeitpunkt schon bekannt)?

Gemäß Stadtratsbeschluss vom November 2022 soll die Fachstelle für Flüchtlinge ab 2026 auslaufen.

Weiteres ist derzeit noch nicht festgelegt.

- d. Welche Folgen (verwaltungsintern/politisch/rechtlich/gesellschaftlich) sind zu erwarten? Gh wird seinen gesetzlichen Aufgaben, insbesondere aus dem GDG (Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst), auch weiterhin nachkommen. Durch die geplanten Stelleneinsparungen wird es aber zu einem Absinken von Standards in einigen Bereichen kommen.

2.3.) Stadtentwässerung und Umweltanalytik, Werkbereich Umweltanalytik (SUN/U)

- a. Welche Prozesse können/konnten wie verbessert/digitalisiert werden?

Bei SUN/U steht eine bereits beschlossene Organisationsuntersuchung mit externer Begleitung an, so dass diese Fragestellung im Rahmen der Untersuchung betrachtet wird.

- b. Welche Aufgaben fallen temporär weg, bzw. können nur eingeschränkt oder in geringerem Umfang realisiert werden? Welche Standards werden temporär abgesenkt?

Bei SUN/U steht eine bereits beschlossene Organisationsuntersuchung mit externer Begleitung an, so dass diese Fragestellung im Rahmen der Untersuchung betrachtet wird.

- c. Welche Aufgaben/Stellen/Standards sind dauerhaft zur Einsparung vorgesehen (soweit zum aktuellen Zeitpunkt schon bekannt)?

Ist derzeit noch nicht festgelegt.

- d. Welche Folgen (verwaltungsintern/politisch/rechtlich/gesellschaftlich) sind zu erwarten?

Es wird Potenzial für Prozessoptimierung gesehen. Qualitätsminderungen werden transparent dargestellt und in die Entscheidungsfindung einbezogen.

2.4.) Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)

a. Welche Prozesse können/konnten wie verbessert/digitalisiert werden?

Seit 01.01.2023 hat sich Ref. III neu organisiert und inhaltliche Schwerpunkte gebildet. Dabei wurden und werden auch Prozesse definiert, die (stärker) digitalisiert werden können. Ein Beispiel hierfür ist die komplette Bearbeitung von Stadtratsangelegenheiten über DMS.

b. Welche Aufgaben fallen temporär weg, bzw. können nur eingeschränkt oder in geringerem Umfang realisiert werden? Welche Standards werden temporär abgesenkt?

Aus inhaltlichen Gründen sollen keine Einschränkungen im Bereich „Klimaschutz“ vorgenommen werden. Aus diesem Grund sind aber die anderen Bereiche, wie z.B. Bio, Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft und Verwaltung stärker betroffen. Beispielsweise werden freie Stellen verzögert besetzt.

c. Welche Aufgaben/Stellen/Standards sind dauerhaft zur Einsparung vorgesehen (soweit zum aktuellen Zeitpunkt schon bekannt)?

Ist derzeit noch nicht festgelegt.

d. Welche Folgen (verwaltungsintern/politisch/rechtlich/gesellschaftlich) sind zu erwarten?

- Überschreitung von Bearbeitungsfristen
- Reduziertere Kundenorientierung
- Längere Bearbeitungsdauer von Anträgen aus dem Stadtrat
- Weniger Veranstaltungen

Geschäftsbereich Referat für Schule und Sport (Ref.IV)

Stand: 01.02.2023

Organisationseinheit	Soll VK lt. Stellenplan gesamt	Soll VK lt. Stellenplan Konsolidierung Vermerk (C,D,H)	Ist VK Vermerk (C,D,H)	Stellen- freihaltungs- quote
[-] Geschäftsbereich Referat IV	1.904,04	359,20	331,76	7,64%
[-] Referat IV	111,88	91,73	82,16	
[-] Ref. IV - Teil A	105,18	91,73	82,16	
Ref. IV - Teil A	7,00	5,00	5,00	
Temporäre Organisationseinheit	1,00	1,00	1,00	
[+] Bau, Digitales, strat. u. zentrale Aufgaben	51,00	51,00	43,95	

[+] Institut für Pädagogik und Schulpsychologie	25,83	18,83	17,74
[+] SportService (SpS)	15,40	15,40	13,97
Zu and. Dienstherren abgeord. Lehrkräfte	3,00		
Personalvertr. bei Ref. IV - ohne Schulen	1,95	0,50	0,50
[+] Ref. IV - Teil B	6,70		
[+] Hausverwaltende Einheit Schule und Sport	180,56	135,40	129,11
[+] Amt für allgemeinbildende Schulen	675,16	64,28	55,65
[+] Amt für berufliche Schulen	936,44	67,79	64,84

Auswirkungen der Haushaltskonsolidierung im Bereich Personal auf die Aufgabenerfüllung innerhalb des Referates für Schule und Sport:

Erste Maßnahmen

Das Referat IV für Schule und Sport nimmt aufgrund seiner Pflichtaufgaben als Sachaufwandsträger für 146 öffentliche Schulen und als Schulträger für 47 kommunale Schulen eine besondere Stellung innerhalb der Stadt Nürnberg ein. Im Ref. IV ist ausschließlich das pädagogische Personal an Schulen und die Schulpsychologie aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen von den Haushaltskonsolidierungen im Bereich Personal vollständig ausgenommen. Jedoch ist zu bemerken, dass im Referat für Schule und Sport auch in den Bereichen Verwaltung und Pädagogik gesetzliche Pflichtaufgaben verortet sind, deren Erfüllung Grundvoraussetzung für den pädagogischen und strukturellen Betrieb der Nürnberger Schulen darstellt.

Im Augenblick arbeiten die schulischen Ämter gemeinsam mit IT-AM daran, Verwaltungsabläufe in Rücksprache mit den Schulaufsichten zu digitalisieren und zu verstetigen, sodass hier mit einer Entlastung der Ämter und Einsparpotential im Bereich Personal zu rechnen ist. Im Bereich der beruflichen Schulen werden zentral organisierte IT-Strukturen geschaffen und Kompetenzen an den Schulen aufgebaut, die es erlauben, Prozesse an der Schnittstelle zwischen Pädagogik und Schulverwaltung zu reorganisieren. Zu nennen sind hier u. a. die Einführung digitaler Anwendungen zur Einrichtung der Schüler-Accounts und zur Messung des Sprachstandes der Schüler/-innen. Die automatisierte Auswertung von Schülerdubletten erlaubt es zukünftig, dass die Schulen die Bereinigung von Doppelanmeldungen untereinander ohne Unterstützung von SchB erledigen.

Des Weiteren werden Leistungsbeschreibungen für die Ausstattung von integrierten Fachunterrichtsräumen zukünftig an die Fachbereiche der Schulen delegiert. Auch im Bereich des SportService wird das digitale Buchungssystem für Sportstätten im Augenblick um Funktionen erweitert, die eine höhere Nutzerfreundlichkeit für die Bürgerinnen und Bürger zum Ziel haben und verwaltungsseitig entlasten.

Der Bereich Bau im Referat IV hat aufgrund seiner hohen und komplexen Aufgabendichte - der Pflicht zur Bereitstellung der Räume für einen ordnungsgemäßen Schulbetrieb im Sinne des Sachaufwands- und Öffentlichkeitswirksamkeit sehr hohe Bedeutung. Deshalb erfolgt hier seit Herbst 2022 mit professioneller externer und stadtinterner Begleitung dienststellenübergreifend eine Neuausrichtung, um Synergien zu schärfen, Arbeitsprozesse zu verstetigen und Redundanzen zu reduzieren. Die Neuausrichtung wird durch eine Digitalisierung der Prozessabläufe und eine Implementierung einer gemeinsamen Ablagestruktur flankiert.

Wegfall dauerhafter und temporärer Aufgaben

Der Bereich Digitale Schule wurde zum 01.01.2022 von einem Projekt in einen eigenständigen Bereich in das Referat für Schule und Sport überführt und eingegliedert. Das Team Digitale Schule begleitet die Digitalisierung aller 146 öffentlichen Schulen von der Glasfaseranbindung, Vernetzungsplanung und –durchführung, der Implementierung des Lehrerarbeitsplatzes bis hin zur Ausschreibung, Ausgabe und Support aller digitalen Geräte an Schulen. Der Bereich ist, trotz seines hohen Beitrags zur Digitalisierung von Prozessen, bislang nicht in den Ausnahmen der Haushaltskonsolidierung im Personalbereich erfasst. Durch zahlreiche Schulneubauten (Forchheimer Straße, Brunecker Straße, Schulzentrum Breslauer Straße, Tiefes Feld, B5/B14) und Erweiterungen, einen weiteren Jahrgang G9, vor allem aber auch durch die Ankündigung der Einführung der Schülergeräte bis 2028 (Schülerzahl Nürnberg: ca. 65.000) wird die Aufgabenbreite und –fülle des Teams Digitale Schule exponentiell anwachsen. Die geforderte Personaleinsparung in diesem Bereich wird somit unweigerlich dazu führen, dass Leistungen auf der einen Seite nur verzögert bereitgestellt werden können, auf der anderen Seite in hohem Maße extern vergeben werden müssen. Erfahrungsgemäß zieht ein Outsourcing von Aufgaben im Bereich IT deutlich höhere Kosten und Schnittstellenproblematiken nach sich.

Im Referat IV ist im Zusammenhang mit schulischen Belangen aller Art in den letzten Jahren die Frequenz an schriftlichen Anfragen und persönlichen Gesprächsanfragen von Seiten der Bürgerinnen und Bürger, aber auch der Fraktionen massiv angestiegen. Die Beantwortung, vor allem auch von Schreiben, deren Inhalt genuin nicht in dem Verantwortungsbereich der Stadt Nürnberg liegen und die komplexe Recherche- und Zuarbeit erfordern, bindet zahlreiche Verwaltungskapazitäten. Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung im Bereich Personal kann hier zukünftig nur noch mit starkem zeitlichem Verzug bzw. sehr eingeschränkt reagiert werden.

Bei den allgemeinbildenden Schulen wird – nach Rücksprache mit den Schulleitungen - durch den Verzicht auf Fremdsprachenassistentinnen und –assistenten das Angebot der Möglichkeit muttersprachlicher Unterrichtserfahrung eingestellt. Den Bereich BuT-Lernförderung, der derzeit durch die Fachstelle „Fachkoordination Lernförderung“ (FKo) federführend vom Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg (IPSN) organisiert wird, nehmen vor allem Schulen in nicht-städtischer Trägerschaft (hauptsächlich Grund- und Mittelschulen) in Anspruch. Das IPSN wird zukünftig nur noch die Koordination für die kommunalen Schulen übernehmen und die staatlichen Schulen lediglich dabei unterstützen, die Lernförderung selbst zu organisieren. Dies ist bereits an vielen Schulen der Fall, führt allerdings dazu, dass Schulleitung und Verwaltung hier einen beträchtlichen Mehraufwand leisten müssen. Zudem werden die Lernförderkräfte durch IPSN auch pädagogisch begleitet und regelmäßig geschult, was dann künftig auch nicht mehr geleistet werden kann.

Im Bereich Sport werden perspektivisch Angebote, die die Bürgerinnen und Bürger in Bewegung bringen und Nürnberg als Sportstadt etablieren, sukzessive zurückgefahren. Hier sind zum Beispiel zu nennen der Eigenanteil am Streetsoccer-Cup (zusammen mit J)“, „Mach mit - bleib fit“ oder die „Kids Aktiv“ Bewegungsbrochure. Darüber hinaus müssen sportliche Großveranstaltungen in Hinblick auf die personellen Herausforderungen auf den Prüfstand gestellt werden.

Generell wird eine Neuausrichtung und Umschichtung der Aufgaben innerhalb des Referats für Schule und Sport im Zuge der Vorgaben zur Personaleinsparung aufgrund der Aufgabentiefe einen breiten Prozess der Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche bedingen: In der Regel können die Einsparziele nur durch Aufgabenverschiebung erzielt werden. Dabei wird es in der Aufgabenerledigung zu vertiefter Priorisierung kommen müssen, um die im Schul- und Sportbereich äußerst volatilen Herausforderungen gemäß den kommunalen Verpflichtungen zu erfüllen. Zahlreiche freiwillige Aufgaben, die historisch oder auch durch das Bürgerinteresse bedingt seit Jahren durch das Referat für Schule und Sport

übernommen wurden, können in diesem Zuge nicht mehr bzw. nur sehr eingeschränkt bearbeitet werden.

Geschäftsbereich Jugend, Familie und Soziales (Ref.V)

Über Auswirkungen der im November beschlossenen und in der Umsetzung im Dezember 2022 und Januar 2023 konkretisierten Maßnahmen zur Personalkosteneinsparung ist nach Ablauf von zwei Monaten noch keine belastbare Aussage möglich. Aufgrund des Überschreitens der Freihaltequote unterliegt der Geschäftsbereich Ref. V derzeit keiner Wiederbesetzungssperre, sodass Besetzungen vakanter Stellen auch in den nicht ausgenommenen Bereichen uneingeschränkt zulässig sind. Personelle Engpässe, die in unterschiedlichen Bereichen sowohl intern als auch in der Außenwirkung deutlich spürbar sind, sind daher derzeit **nicht ursächlich auf die Wiederbesetzungssperre zurückzuführen**. Diese ergeben sich sowohl in den von der Wiederbesetzungssperre ausgenommenen (rd. 81 %) als auch in den nicht ausgenommenen Bereichen vielmehr aus Schwierigkeiten bei der Personalakquise sowie aus Fallzahlsteigerungen bzw. neuen Aufgaben.

1. Zielerreichungsgrad des Geschäftsbereichs

Stellen im nicht ausgenommenen Bereich	davon frei	Freihaltequote 01/23	Freihaltequote 02/23	Anteil nicht ausgenommener Stellen
575,42	68,93	13,39%	11,91%	19%

2. Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung

Noch ohne dass die Wiederbesetzungssperre greift und bevor eine systematische Stellenreduzierung mit Blick auf das dauerhafte Einsparziel 2025ff. erarbeitet wurde, gerät die Arbeitsmenge angesichts steigender Fallzahlen und komplexer werdender Anforderungen (sowohl extern als auch intern) bei zunehmender Schwierigkeit, bestimmte Funktionen adäquat zu besetzen (insb. Verwaltungs- und Leistungsabteilungen) verschiedentlich an der Grenze des Bewältigbaren. Bereits beschlossene oder angekündigte Gesetzgebungsvorhaben (SGB VIII-Reform – KJSG, Betreuungsgesetzreform, Kindergrundsicherung, ...) werden darüber hinaus Aufgabenmehrungen bringen, die nicht ohne zusätzliche Ressourcen zu erledigen sein werden.

Um die Funktionsfähigkeit der Stadtverwaltung aufrecht zu erhalten, ist eine konsequente Digitalisierung sowie eine starke Vereinfachung interner Prozesse, eine aufgabenkritische Prüfung aller Dienstleistungen und Aufgaben sowie eine Priorisierung erforderlich. So werden aktuell innerhalb der Dienststellen, geschäftsbereichsintern sowie in Kooperation mit der Querschnittsverwaltung auch übergreifend Kernprozesse analysiert und Optimierungsmöglichkeiten abgestimmt. Konkrete Ergebnisse werden jedoch frühestens in den kommenden Monaten vorliegen.

Parallel hierzu erfolgt eine kritische Überprüfung der aktuell wahrgenommenen Aufgaben. Zukünftig ist zu erwarten, dass anlassbezogen gesetzlich nicht verpflichtende Aufgaben, z.B. die Bearbeitung von Anfragen, Grußworten, Bürgerbriefen, die Mitarbeit in Projekten, Aktionsplänen, Controllingberichte, Leistungsverrechnungen, Prüfungen, Ausschussunterlagen, Stellungnahmen usw. herabpriorisiert werden müssen, um die gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen zu können. Auch sind Standards zu prüfen, soweit rechtlich möglich.

Zum jetzigen Zeitpunkt können jedoch noch keine Ergebnisse hinsichtlich dauerhafter Einsparmöglichkeiten vorgelegt werden, zumal auch für die dafür erforderlichen Analysen ausreichend Kapazitäten bereitstehen müssen.

Die geplante dauerhafte Stellenreduzierung wird, sofern das System der Personalbewirtschaftung auf Grundlage des Stellenplans unverändert bleibt, nicht etwa nur dazu führen, dass der bereits jetzt faktisch bestehende Personalbestand von - 11% gegenüber dem Soll formal verankert wird. Vielmehr ist zu erwarten, dass der aufgrund der Friktionen bei der Nachbesetzung ohne Steuerungseinwirkung entstandene Unterbesatz auch auf eine reduzierte Kapazitätsgrenze einwirken wird, sodass letztlich zusätzlich noch einmal eine faktische Reduzierung in ähnlicher prozentualer Höhe zu befürchten steht. Dies wäre nicht mehr zu kompensieren und würde erhebliche Leistungseinschränkungen mit sich bringen.

Die Digitalisierung von Leistungen und Prozessen kann durch Effizienzsteigerungen Entlastung bringen. Allerdings ist zu beobachten, dass mit digitalen Angeboten oftmals die Servicelevelerwartung steigt, insb. in Bezug auf Reaktionszeiten.

Referat V (einschließlich Seniorenamt – SenA)

Mit Blick auf die Digitalisierung konnten bereits erste Ergebnisse umgesetzt werden bzw. befinden sich aktuell in Planung:

- Die begonnene und weitere Einführung des DMS wird bei Ref. V vorangetrieben.
- Im Seniorenamt können Versandaktionen (Rundschreiben für Seniorenclubs/Ehrenamtliche/Kursteilnehmer-Innen, Monitorings etc. künftig durch eine spezielle Software und automatisierten, externen Versand unterstützt werden. Geplant ist zudem die Einführung eines neuen bzw. eine Verbesserung des vorhandenen Kursverwaltungssystems, wodurch Anmeldevorgänge für Kurse/Veranstaltungen zunehmend digitalisiert werden können.
- Mit einer speziellen Software (Toolbox) werden derzeit Online-Befragungen getestet. Diese gilt es dauerhaft anzuschaffen und zu etablieren.
- Das Ehrenamtsmanagement soll durch eine Datenbank unterstützt werden. Dieses Projekt ist bereits angestoßen.
- Mit einer IT-Lösung (Kommunikationsplattform) in und mit den Seniorennetzwerken bzw. den Ehrenamtlichen soll die Kommunikation mit der Stadt Nürnberg und innerhalb der Netzwerke erleichtert und effektiver gestaltet werden.

Nach zunehmender Etablierung digitaler Prozesse, auch im Austausch mit den Querschnittsbereichen, wird erwartet, dass diese weniger personalintensiv sind. Allerdings muss bei außenwirksamen Prozessen immer berücksichtigt werden, dass die Zielgruppen des Geschäftsbereichs parallel zumindest im Übergangszeitraum auch weiterhin mit der Möglichkeit zu analogen Prozessen „versorgt“ werden müssen und die Dienstleistungen entsprechend kundenfreundlich und niederschwellig zur Verfügung gestellt werden.

Sozialamt (SHA)

In den überwiegenden Bereichen werden gesetzliche Pflichtaufgaben umgesetzt, so dass eine Standardreduktion nicht bzw. nur schwer möglich sein wird. Zudem wird bereits überwiegend auf Ebene des rechtlich vorgegebenen Minimalstandards gearbeitet. Themen wie bspw. die Reduktion von Prüfschritten (4-Augen-Prinzip o.ä.) lassen sich aufgrund der Fehleranfälligkeit nicht vertreten, sofern dies überhaupt möglich, wäre ohne rechtswidrig zu handeln.

Sowohl innerhalb SHA als auch in anderen Fachbereichen des Geschäftsbereichs zeigt sich eine bereits zu erwartende und der HH-Konsolidierung diametral entgegenstehende

Entwicklung. Aufgrund prognostizierter (und zum Teil bereits eingetretener) Fallzahlsteigerung entstehen auch weiterhin zusätzliche Stellenbedarfe. Aktuelle Beispiele sind die Reform WohngeldPlus (erwartete Verdreifachung der Antragszahlen), AsylBLG (steigende Fluchtzahlen), NürnbergPass sowie Bildung und Teilhabe (Folgeleistung aufgrund der Fallzahlensteigerungen in anderen Leistungsbereichen) und Energiekrise (erhöhter Beratungsbedarf zu z.B. Abschlagszahlungen, Energiepreisdeckel, Richtwerte).

Die bereits bekannten und auch absehbar großen Fortschritte bei der Digitalisierung führen kurz- bis mittelfristig zu einem **echten Effizienzgewinn**. Dieser wird sich aber, aufgrund der gegenläufigen Entwicklung der Fallzahlen, **nicht zu einer Stellenreduzierung**, sondern lediglich zu einem **geringeren zusätzlichen Stellenbedarf** gegenüber dem Status Quo führen. Am Beispiel des Software-Roboters für Wohngeldanträge wird dies deutlich: Im Durchschnitt bringt der Einsatz der RPA-(Robotic Process Automation) Software eine Zeitersparnis von rund 10 % pro Wohngeldantrag (Evaluierung steht noch aus). D.h., SHA muss aufgrund der Aufgabenmehrung im Kontext Wohngeld-Plus Reform entsprechend **weniger neue Personalressourcen** aufbauen. Dies lässt sich minutenscharf nachweisen, sodass auf Grundlage der Vergleichswerte eine fiktive Einsparung durch **Vermeidung potentieller Stellenmehrungen** durch Digitalisierung belegbar ist. Eine tatsächliche Einsparung bezogen auf den für die Konsolidierung maßgeblichen Zeitpunkt ist dennoch u.E. ausgeschlossen.

Gleiches gilt für die Nürnberg-Pass-App. Auch hier wird die potentielle Digitalisierungsrendite durch die bereits messbaren und auch für die Zukunft prognostizierten Fallzahlsteigerungen vermutlich vollständig aufgezehrt.

Es wird daher erforderlich sein, ein transparentes Verfahren zur Personalbemessung und Stellenschaffung unter den Bedingungen der Aufgabenmehrung einerseits, der Digitalisierungsrendite andererseits zu vereinbaren, um den gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und zugleich den Auftrag zur Haushaltskonsolidierung angemessen zu berücksichtigen.¹

Bereits jetzt zeigen sich angesichts zahlreicher unbesetzter Stellen sowohl in den Sachbearbeitungen als auch bei Führungskräften vor allem in den ausgenommenen Bereichen bereits folgende Auswirkungen:

- verzögerte und qualitativ geminderte Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen
- Qualitätsverluste
- verzögerte Antragsbearbeitung, Bescheiderteilung und damit weitere Verlängerung der Bearbeitungszeiten
- keine Umsetzungskapazitäten für anstehende Gesetzesänderungen
- Verzögerung Digitalisierungsprozess aufgrund fehlender Kapazitäten

NürnbergStift (NüSt)

Beim NürnbergStift wird die Freihaltequote in den nicht ausgenommenen Bereichen der Verwaltung und des Stabs derzeit auch überschritten. Dies führt ebenfalls zu Engpässen beispielsweise in Abrechnungs- und Personalbereichen, was perspektivisch auch Auswirkungen auf die Kernprozesse der Versorgung und Pflege der Bewohner*innen sowie auf die Sicherstellung der Refinanzierung (bspw. Kostenträgerabrechnungen) haben kann. Dies ist aber nicht der aktuellen Wiederbesetzungssperre geschuldet.

¹ Dies gilt analog beispielsweise auch für Verwaltungs- und Leistungsbereiche des Jugendamts sowie des Jobcenters.

NüSt steht aktuell noch am Anfang der Digitalisierung, IT-Maßnahmen werden konzipiert und sollen sukzessive umgesetzt werden.

Jugendamt

Aktuell wird die erforderliche Freihaltequote innerhalb der nicht ausgenommenen Bereiche des Jugendamtes überschritten, ohne dass dies durch gezielte Steuerung herbeigeführt wurde, es ist also ein fluktuations- und arbeitsmarktbedingter Unterbesatz vorhanden. Dies führt teilweise zu deutlichen Einschränkungen in diesen Arbeitsfeldern, die nur noch teilweise von den Teams aufgefangen werden können. Da die Vakanzen häufig kurzfristig und nicht planbar auftreten, kann mit Hilfe von Prozessoptimierung oder -digitalisierung proaktiv kaum gegengesteuert werden. Es werden daher bei Ressourcenengpässen die Möglichkeiten geprüft, durch temporäres Aussetzen von Verfahrens- bzw. Prüfschritten, durch Senken von Bearbeitungsstandards oder durch Reduzierung von Öffnungszeiten die grundsätzliche Leistungsfähigkeit von Einheiten und Angeboten aufrechtzuerhalten.

Konkret gibt es folgende massive Personalengpässe in den nicht ausgenommenen Bereichen im Jugendamt, mit entsprechenden Folgen:

- Personalstelle: Konzentration auf zahlungsrelevante Vorgänge (z.B. Krank-/Gesundmeldungen, Zulagengewährungen, Umwandlungstage etc.), Einstellungen (insb. Fachkräfte für Kitas), Umsetzung der neuen Aufgaben elektronische Krankmeldung (eAU) und Einführung der elektronischen Zeiterfassung (ELAZ). Wo immer rechtlich möglich, werden Vereinbarungen zur Prozessoptimierung getroffen und umgesetzt.
- Finanzabteilung: In den Abteilungen finden flächendeckend Aufgabenreduzierungen statt, insb. sind die Gebührenkonten und die Überprüfungslisten der Stadtkasse/Wirtschaftlichen Jugendhilfe nicht auf dem aktuellen Stand und zahlreich unbearbeitet, die Rückfragen von Kundinnen und Kunden (Bürgerinnen und Bürger sowie der pädagogischen Einrichtungen J/B1 bis J/B3) werden nur zeitverzögert bearbeitet. Zahlreiche Arbeiten zum Jahresabschluss sind noch offen. Baumaßnahmen und WLAN-Ausbau kann nur punktuell begleitet werden. Parallel müssen laufende digitale Projekte wie die Einführung des neuen stadtinternen eShops, der Kita-Verwaltungssoftware, der Einführung der elektronischen Akte/Dokumentenmanagement (Umzug Quelle), Umstellung DOXME und TevIS (Online-Terminvereinbarung) weiterbearbeitet werden.
- Auch in den von der Wiederbesetzungssperre ausgenommenen Arbeitsfeldern kommt es zu deutlichen Bearbeitungsrückständen aufgrund von nicht besetzten Stellen oder nicht vertretenen Langzeiterkrankungen, beispielsweise im Unterhaltsvorschuss und in der Kita-Gebührenübernahme. Aufgrund von Fallzahlsteigerungen wäre demgegenüber eigentlich eine Stellenmehrung erforderlich.
- In den Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit an Schulen sind einzelne Fachkraft- sowie Leitungsstellen unbesetzt, dies geht jedoch noch nicht auf die Haushaltskonsolidierung zurück, sondern auf übliche Zeitläufe bei Nachbesetzungen. Allerdings ist eine übergroße Nachfrage und verstärkter Bedarf nach pädagogischen Angeboten in den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nach der Corona-Krise zu verzeichnen. Dieser Zustrom an Nutzer/innen lässt auch keine Betriebseinschränkung durch unbesetzte Stellen zu, sodass eigentlich auch in den pädagogischen Arbeitsfeldern eine Stellenmehrung zur Bedarfsdeckung angezeigt wäre.

Nachrichtlich: J setzt folgende Positionen der Einsparliste bereits konkret um:

- Nr. 20 Stellenbewertung Horte: In Horten sollen künftig auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger zum Einsatz kommen. Bei freiwerdenden Stellen wird seit Januar 2023

geprüft, ob eine Kinderpflegerin/Kinderpfleger statt einer Fachkraft für die Stelle gewonnen bzw. eingesetzt werden kann. Bis Ende Februar konnte bisher keine Stelle entsprechend nachbesetzt werden.

- Nr. 21 Begleitung von Zentralhortbusfahrten: Die Begleitung der Busfahrten zu den Zentralhorten soll ab September 2023 auf die pädagogisch und aufsichtsrechtlich notwendigen Umfänge reduziert werden. Dazu wurden alle Standorte geprüft und diejenigen identifiziert, bei denen eine Reduzierung der Begleitung auf die ersten 6-8 Wochen der Eingewöhnung möglich erscheint; ggf. sind mögliche Gefahrenpunkte zu beseitigen. Die Eltern wurden informiert; hierauf gingen zahlreiche Beschwerdebriefe ein. Der Gesamtelternbeirat Kita e.V. teilt die kritische Haltung.
- Nr. 22 Einstellung Schülertreff Galgenhofstraße: Das Einrichtungspersonal, die davon betroffene Mittelschule und Jugendlichen/Eltern des Schülertreffs wurden über die geplante Schließung zum 31.08.2023 informiert. Den aktuellen Schülerinnen und Schülern der 5. Klasse wurde eine Übernahme im Hort Galgenhofstraße angeboten. Alle anderen wurden über alternative Betreuungsmöglichkeiten informiert. Darüber hinaus wird aktuell mit der Regierung eine Nachnutzung der Räume durch den Hort Galgenhof (Erweiterung der Hortplätze) geprüft.

Jobcenter Nürnberg-Stadt (JCN)

Das JCN ist von der Personalkosteneinsparung im Zuge der Haushaltskonsolidierung derzeit nicht umfasst.

Geschäftsbereich Planungs- und Baureferat (Ref.VI)

Dem Beschluss des Stadtrates entsprechend wird über die Auswirkungen der Stelleneinsparungen berichtet.

Die vom Stadtrat beschlossene rechnerische Quote einer Einsparung von 11% der Stellen im Geschäftsbereich Planen und Bauen ist schon zum 02.01.2023 erreicht gewesen, weil eine Vielzahl von technischen Stellen trotz intensivster Bemühungen nicht besetzt werden können.

Dem Geschäftsbereich Planen und Bauen sind aktuell 671,45 Stellen im Stellenplan Teil A zugewiesen, wobei 553,10 VK-Stellen der Haushaltskonsolidierung (Stellen im nicht ausgenommenen Bereich) unterliegen. Zum Stichtag 01.02.2023 sind von diesen 448,07 VK-Stellen besetzt. Die aktuelle Freihaltequote beträgt damit 18,9%.

Das Ergebnis sind schon jetzt erhebliche Verzögerungen, Kostenmehrungen und Mängel in Planung, Genehmigung und Ausführung von Aufgaben des Geschäftsbereichs. Die geforderte Stellenreduktion wird nicht durch Anpassung von Aufgaben, sondern eher durch Nicht-Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgen.

Hochbauamt

Bei H beträgt die aktuelle Freihaltequote 21,23%.

Mit der aktuellen Auswertung der Personalkapazitäten wird unter Einbeziehung der nicht besetzten Stellen trotz vieler Verschiebungen beim Projektbeginn immer noch ein hohes Personaldefizit im Hochbauamt für das Jahr 2023 ausgewiesen. Dieses Defizit ist wesentlich dem Arbeitsmarkt und nicht allein den erforderlichen Stelleneinsparungen geschuldet. Viele Projekte sind strukturell unterbesetzt und damit erhöhten Risiken ausgesetzt. Diese Risiken sollen durch Stellenbesetzungen -

wann immer möglich -minimiert werden. Hierzu besteht aktive Unterstützung auch der Querschnittsverwaltung.

Es ist aktuell nicht absehbar, welche Stellen eingespart werden könnten. Leider entzieht sich die Personalentwicklung der aktiven Steuerung, die nötige Aufgabenkritik wird durch die personelle Wirklichkeit geleitet.

Auf Grund des Fachkräftemangels ist bereits heute das Bauprogramm der Geschäftsbereiche durch das Hochbauamt – auch unter Beauftragung der wbg-k und von ÖÖP/ÖPP- Dienstleister usw. - kaum zu bewerkstelligen. In der wachsenden Stadt werden weiter Anforderungen an die städtische Infrastruktur gestellt werden. Mit jedem Neubau wächst jedoch auch die Verantwortung zum Betrieb und Erhalt.

Im Ergebnis ist zu erwarten, dass sich der jetzt schon vorhandene Sanierungsstau verschärfen wird - nicht allein, weil seit Jahrzehnten zu wenig Mittel für den Gebäudebestand zur Verfügung gestellt werden, sondern auch, weil künftig das Fachpersonal zur Bearbeitung fehlen wird. Die Folge sind eine wachsende Zahl an nicht planbaren Notmaßnahmen zur Verkehrssicherung bei städtischem Gebäudebestand.

Bauordnungsbehörde

Bei BoB beträgt die aktuelle Freihaltequote 12,89%.

Leider entzieht sich die Personalentwicklung in gewissem Umfang der aktiven Steuerung, die nötige Aufgabenkritik wird durch die personelle Wirklichkeit geleitet.

Die Bauordnungsbehörde hat vor allem in den Bereichen Schornsteinfegerwesen, Denkmalpflege und Verwaltung derzeit Engpässe bei der Bewältigung der gesetzlichen Aufgaben. Aufgrund unbesetzter Stellen ist auch der Bereich der Baugenehmigungserteilungen betroffen, längere Bearbeitungszeiten sind die Folge.

Zusätzlich wurden zur Sicherstellung der „Genehmigungsfiktion“ Ressourcen umverteilt – mit Nachteilen für nicht fiktionsfähige Vorhaben. Auch leidet die Beratung der Architektinnen und Architekten und Bauherrenschafft. Das Unverständnis und die Frustration der Architektenschaft als auch seitens der Bauherren und der Immobilienwirtschaft nehmen zu, ebenso die Beschwerden über Nichterreichbarkeit und lange Bearbeitungszeiten.

Die Arbeit der Bauordnungsbehörde wird durch Wiederbesetzungsprobleme und Stelleneinsparungen jetzt schon und mehr noch in Zukunft eingeschränkt, Baugenehmigungsverfahren werden sich weiter verlängern. Beratungen der Bauherrenschafft sowie die Erreichbarkeit und der Parteiverkehr müssen weiter eingeschränkt werden. Durch die stetige Arbeitsverdichtung in allen Bereichen kommt es schon heute zu krankheitsbedingten Ausfällen und Überlastungen innerhalb der Behörde. Die Unzufriedenheit gegenüber der Stadtverwaltung wächst. Die Motivation der Mitarbeitenden schwindet. Mehrarbeit durch unbesetzte und eingesparte Stellen belastet bereits jetzt das Personal. Weitere Personaleinsparungen werden in verschiedenen Bereichen der BoB zu Mindereinnahmen der Stadt Nürnberg führen.

U-Bahn-Bauamt

Bei UB beträgt die aktuelle Freihaltequote 17,76 %.

Unvermeidliche Aufgaben sind u. a. die Bearbeitung von Bauanträgen, Instruktionen, Sondernutzungen im U-Bahnumfeld, Brandschutzertüchtigung im Netz, Raumumbauten, Bauwerksprüfungen, die Erneuerung von Fahrtreppen, Aufzügen und Beleuchtungen sowie der Nachrichten-, Kamera-,

Zugsicherungs- und Energietechnik. Hinzu kommt die fachliche Begleitung der Schienenerneuerungen, der Stellwerkserneuerungen, usw.

Während auf der U1 noch viele Streckenabschnitte und Bahnhöfe auf die Sanierung warten, besteht mittlerweile auch bei den ersten Bahnhöfen auf der U2-Linie Sanierungsbedarf. Mit den vorhandenen Ressourcen können die notwendigen Generalsanierungen nicht mit der für einen dauerhaft sicheren Betrieb notwendigen Geschwindigkeit vorangetrieben werden. Bei Missständen können durch die Technische Aufsichtsbehörde Betriebseinschränkungen bis hin zur Einstellung des Betriebs verfügt werden.

Eine weitere Belastung der Situation wird durch das Auslaufen der Wartungsverträge mit Siemens für den fahrerlosen Betrieb im Jahr 2035 hervorgerufen. Ab 2035 wird ein neues System für den automatischen Betrieb der U2 und U3 erforderlich werden. Aber schon im Vorfeld ab ca. 2025 müssen dafür Vorüberlegungen, Marktsondierungen und weitere Vorarbeiten durchgeführt werden.

Im U-Bahnbauamt werden sich die Stelleneinsparungen soweit vertretbar eher aus der altersbedingten Fluktuation im Zusammenhang mit dann nicht mehr besetzbaren Stellen ergeben. Das eher kleine Amt erlaubt dabei eine Steuerung „auf Sicht“. Auf Grund der sich aktuell grundsätzlich ändernden Aufgabenstruktur – weg vom Neubau, hin zum Unterhalt - ist langfristig keine Stelleneinsparung zu erwarten.

Verkehrsplanungsamt

Bei Vpl beträgt die aktuelle Freihaltequote 21,96%.

Dem steigenden Stellenbedarf zur Umsetzung des Mobilitätsbeschlusses wurde vom Stadtrat weitgehend Rechnung getragen, jedoch konnten die Stellen nur teilweise besetzt werden. Im Ergebnis ist der status-quo an Aufgaben VOR dem Beschluss gut zu erfüllen, die neuen Planungsaufgaben hingegen werden sich verzögern.

Vpl erledigt weiterhin alle Pflichtaufgaben (gemäß Aufgabengliederungsplan) in vollem Umfang, dennoch könnte es temporär zu Abstrichen bei den Reaktionszeiten kommen. Insbesondere werden die Ziele des Mobilitätsbeschlusses nicht in der gewünschten Geschwindigkeit erreicht werden können. Die einzelnen Maßnahmen müssen daher auf eine den verfügbaren Kapazitäten entsprechende Priorisierungsreihenfolge gebracht und damit auch die zeitliche Umsetzung auf den Zeitraum nach 2030 gestreckt werden. Nach aktueller Bewertung ergibt sich hier ein verlängerter Umsetzungszeitraum von ca. 3 bis 4 Jahren.

Darüber wird mit getrennter Vorlage im Reportingbericht zum Mobilitätsbeschluss im AfV berichtet.

Die bisherigen Tätigkeiten werden in reduziertem Umfang bearbeitet. Dies führt zu Abstrichen bei Reaktionszeiten und bei der Geschwindigkeit der Zielumsetzung beim Mobilitätsbeschluss.

Stadtplanungsamt

Bei Stpl beträgt die aktuelle Freihaltequote 21,31%.

Stpl erledigt die Pflichtaufgaben in vollem Umfang, wenn auch nicht in gewünschter Geschwindigkeit. Eine Kürzung im Leistungsumfang der freiwilligen Leistungen könnte erfolgen, d.h. es müssten aus der Liste der sich in Bearbeitung befindlichen Projekte einzelne Verfahren zurückgestellt bzw. ausgesetzt werden. Zugleich können keine neuen Vorhaben hinzukommen, ohne im Gegenzug dafür laufende Verfahren zu strecken. Verfahrensverzögerungen werden sich ebenfalls nicht immer vermeiden lassen. Es ist anzumerken, dass die stadtinternen Prozesse insbesondere in der Planungsrechtsschaffung erhebliches Verbesserungspotential aufweisen.

Im Bereich der „freiwilligen“ Leistungen, die im Zusammenhang mit den Pflichtaufgaben der Planung stehen, können Maßnahmen reduziert werden wie z.B. der Teil der Öffentlichkeitsarbeit, der über das gesetzlich Notwendige hinausgeht. Nachdem die Öffentlichkeitsarbeit während der Pandemie deutlich zurückgefahren wurde, ist aktuell in vielen Teilbereichen wieder eine Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit gefordert. Durch weitere Personalverluste wird sich die geforderte Ausweitung bzw. Wiederaufnahme der Öffentlichkeitsarbeit verzögern bzw. nicht im geplanten Umfang möglich und sich letztlich in vielen Bereichen zukünftig auf die gesetzlichen Mindestbeteiligungen beschränken.

Grundsätzlich sind als Folge des arbeitsmarkt- wie stellenplanbedingten Ressourcenabbaus Qualitäts- und Leistungseinbußen zu erwarten. Mit einer weiteren Verlängerung von Bearbeitungszeiten ist zu rechnen.

Geschäftsbereich Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref.VII)

Mittelfristig soll ein Umfang von rund 23 Vollkraftstellen im Geschäftsbereich von Ref. VII eingespart werden (vgl. Stadtrat vom 17.11.2022). Diese Summe soll bis zum Jahr 2026 stufenweise erreicht sein.

1. Zielerreichungsgrad – Auswertung zum 01.02.2023:

Organisationseinheit	Soll VK lt. Stellenplan gesamt	Soll VK lt. Stellenplan Konsolidierung Vermerk (C,D,H)	Ist VK Vermerk (C,D,H)	Freihaltequote:
[-] Geschäftsbereich Referat VII	246,18	207,34	176,25	15,00%
[-] Referat VII	41,12	36,12	26,01	27,99%
[-] Liegenschaftsamt	58,96	56,96	48,39	15,05%
[-] Amt für Geoinformation- und Bodenordnung	85,76	81,46	70,54	13,41%
[-] Nürnberger Märkte	25,10			ext. Kostendecker
[-] Wirtschaftsförderung Nürnberg	35,24	32,80	31,31	4,54%

Zielerreichungsgrad Feb. 2023: 136% (= derzeitige Freihaltequote / Bezugswert 11%)

Entwicklung der Freihaltequote:

Jan. 2023: 15,24 %

Feb. 2023: 15,00 %

2. Wirtschaftsförderung Nürnberg (WiF)

Die Wirtschaftsförderung Nürnberg muss der besonderen Dynamik in der Arbeitswelt und von Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung tragen. Das bedeutet, die eigenen Arbeitsweisen und -strukturen ständig zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Trends sind schnell aufzugreifen und es sind neue Services und Angebote zu entwickeln. Diese laufende Weiterentwicklung von WiF ist bislang durch eine hohe organisatorische und personelle Flexibilität ohne kontinuierlichen Personalaufbau möglich gewesen. Das konnte gelingen, weil die Kapazität für neue Aufgaben durch das Aufgeben von Themen, Formaten und Produkten geschaffen werden konnte und durch die ständigen Anpassungen interner Zuständigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Personaleinsparungen im Umfang von 3,5 Stellen werden aber dazu führen, dass WiF künftig die Kapazitäten für diese dynamische Integration neuer Aufgaben fehlen werden.

Denn nicht alle Aufgaben der einzuziehenden Stellen können entfallen, wie zum Beispiel die Unterstützung von Unternehmen bei Investitionen und Ansiedlungsvorhaben, die Weiterentwicklung und Stärkung der Nürnberger Altstadt oder auch interne Prozess wie die Vorbereitung von Bürgerversammlungen oder die Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen von Instruktionsprozessen. Diese unabdingbaren Aufgaben müssen durch Arbeitsverdichtung und Standardreduzierungen auf andere Stellen bei WiF umgeschichtet werden. Mit der Umsetzung der geplanten Stellenreduzierung wären bedenkliche Entwicklungen verbunden: WiF müsste bei seinen Kernaufgaben Standards nicht unerheblich reduzieren und könnte den gewohnten Service nicht mehr gewährleisten.

2.1. Aufgabenkritik

Eine Reduzierung von rund 3,6 Stellen bis 2025 bei WiF ist nur durch die Reduzierung von Aufgaben und Standards zu bewerkstelligen. Zu diskutierende Einsparmaßnahmen bei WiF sind:

a. Erarbeitung von neuen Strategien und Konzepten

Für die Erarbeitung von neuen Strategien und Konzeptionen und die Umsetzung bereits erarbeiteter Strategien - wie z.B. die Umsetzung einer Wasserstoffstudie (vgl. RWA vom 20.10.2021 und StR vom 15.03.2023) oder die Umsetzung der Machbarkeitsstudie „Living Lab“ - fehlt künftig die Personalkapazität, weil verbleibende Aufgaben aus eingezogenen Stellen umgeschichtet werden müssen. Damit entfallen die personellen Ressourcen zur Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts. Hier droht dem Standort Nürnberg insgesamt eine abnehmende Zukunftsfähigkeit.

b. Betriebsbetreuung, Gewerbeflächenentwicklung und Netzwerkbetreuung

In der Betriebsbetreuung wird die Beantwortung von Unternehmensanfragen künftig länger dauern. In der Gewerbeflächenentwicklung werden sich verwaltungsinterne Abstimmungsprozesse verlängern, die Existenzgründerbetreuung muss quantitativ und qualitativ eingeschränkt werden, die Bereitstellung von Standortinformationen muss eingeschränkt werden und schließlich werden Innovationsvorhaben und Netzwerke teilweise nicht mehr begleitet werden können. In der Folge steht Nürnbergs

Ruf als wirtschafts- und investitionsfreundlicher Standort und Startup City auf dem Spiel.

c. Förderprogrammrecherche und Förderberatung von Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung zur erfolgreichen Mittelakquise

Die Tätigkeit von WiF lenkt Landes-, Bundes- und EU-Mittel nach Nürnberg (vgl. RWA vom 16.02.2022). Diese Tätigkeit müsste im Zuge der geplanten Stellenreduzierung erheblich reduziert werden. Dabei bleiben geförderte Projekte in Nürnberg zwangsläufig aus. Auch die Hebelwirkung städtischer Mittel würde nicht unerheblich reduziert, da diese oft nur gemeinsam in Projekte die mit Fördermitteln anderer Träger realisiert werden, fließen.

d. Innovations- und Gründerzentrum Nürnberg Fürth Erlangen (IGZ)

Das Innovations- und Gründerzentrum Nürnberg-Fürth-Erlangen GmbH (IGZ) wurde 1985 als Kooperationsprojekt der Städte Nürnberg, Fürth und Erlangen sowie der Industrie und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken und der Handwerkskammer Nürnberg gegründet. Kerngedanke des Gründerzentrums war es, eine enge Verbindung zwischen Forschung, Entwicklung und Anwendung im Bereich neuer Technologien herzustellen. Die Stadt Nürnberg ist Mehrheitsgesellschafterin mit einem Gesellschaftsanteil von rund 56 %. Bisher erfolgte die Ausübung der Rolle als Gesellschafterin durch WiF. Auch aufgrund personeller Engpässe wird sich die Stadt Nürnberg aus der Gesellschaft zurückziehen.

e. Trägerschaft der Lokalinitiative "Original Regional"

Der Initiative "Original Regional" in der Europäischen Metropolregion Nürnberg können nur Interessenten beitreten, die Mitglied einer Regionalinitiative sind. WiF hat diese Initiative für Nürnberg gegründet und seitdem konnten Nürnberger Unternehmen diese Marketingplattform nutzen. Durch den – aufgrund der Stelleinsparung notwendigen Rückzug aus der Initiative – verlieren Unternehmen aus Nürnberg eine Plattform zur metropolitanen Vermarktung. Bürgerinnen und Bürger verlieren zudem eine Plattform, die über regional erzeugende Unternehmen in Nürnberg informiert.

f. Mitträgerschaft an der Initiative Familienbewusste Personalpolitik

WiF vertritt das Forum Wirtschaft & Infrastruktur der Europäischen Metropolregion Nürnberg in dieser Initiative, initiiert Best Practice Treffen und die Plattform für alle Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik engagieren. Durch die Aufgabe dieser metropolitanen Tätigkeit, wird der Zusammenhalt der Metropolregion in diesem Bereich geschwächt.

g. Messepräsenz MIPIM

Die MIPIM, die Internationale Immobilienmesse in Cannes, diente bisher der Vermarktung des Immobilienstandorts Nürnberg auf internationalem Parkett. Durch den zumindest temporären Wegfall der durch WiF koordinierten Präsenz der Stadt Nürnberg verringert sich die Sichtbarkeit des Immobilien- und Investitionsstandorts Nürnbergs.

h. Gremienarbeit für das Forum Wirtschaft und Infrastruktur der Europäischen Metropolregion Nürnberg e.V.

WiF übernimmt bislang die Vorbereitung von Sitzungen des Forums Wirtschaft & Infrastruktur und der Steuerungsgruppe des Forums sowie von Projektsitzungen des Forums. Es entfällt eine metropolitane Vernetzungsstruktur zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und politischen Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen der Metropolregion.

i. Aufbau eines Gewerbehofs

Das Projekt steht noch in den Startlöchern. Eine Machbarkeitsstudie hat die reinen Baukosten im Jahr 2021 mit ca. 48,2 Mio. EUR beziffert. Mit dem Gewerbehof soll nach dem Vorbild von München und Hamburg eine mehrstöckige Immobilie mit Mieträumen für kleinere und mittlere Betriebe aus Handwerk und produzierendem Gewerbe entstehen. Die Stelle, die dieses Projekt mit externen Partnern koordinieren sollte, ist bei WiF angesiedelt. Durch den Wegfall der Stelle würde sich das Projekt erheblich verzögern. Wichtig: Falls ein Gewerbehof geschaffen werden soll, müssen dabei Stellen auch geschaffen werden, um diesen zu betreiben.

2.2. Prozessoptimierung

Zusätzlich wird bei WiF durch konsequente Prozessoptimierungen versucht Ressourcen für andere Aufgaben frei zu bekommen und Kosten zu reduzieren.

LeAn-Software

Nürnberg ist eine von 14 Modellkommunen bei denen die LeAn-Software für ein vorausschauendes Leerstands- und Ansiedlungsmanagement zum Einsatz kommt. Die Software soll alle relevanten Nutzergruppen an einen „digitalen“ Tisch bringen. Die Webanwendung erleichtert die Bestandsflächenverwaltung, liefert einen aktuellen Überblick über Immobilienbesatz und (drohende) Leerstände, enthält ein Dashboard mit umfangreichen relevanten Daten zu Umfeld und Nutzbarkeit der jeweiligen Immobilie und erfasst Ansiedlungsgesuche für eine stadtindividuelle Ansiedlungssteuerung. Als Ökosystem für Akteurinnen und Akteure der Innenstadt ermöglicht LeAn damit schnelle Reaktionszeiten und ein passgenaues Zusammenspiel von Immobilien und Nachnutzungskonzepten.

3. Liegenschaftsamt (LA)

Als Dienstleister in Immobilienangelegenheiten steuert das Liegenschaftsamt Grundstücks- und Immobilienvorhaben der Stadtverwaltung (insbesondere Ankäufe und Verkäufe sowie Anmietungen und Vermietungen von Immobilien) und setzt diese federführend um. Es deckt zur Erfüllung der städtischen Aufgaben vielfältige Flächenbedarfe durch An- und Verkauf sowie die An- und Vermietung unbebauter und bebauter Flächen bzw. die Bestellung von Erbbaurechten hieran. Es verwaltet einen Teil der städtischen Immobilien und das Eigentum von Stiftungen. Es führt - auch für andere Geschäftsbereiche der Stadtverwaltung - Vertragsverhandlungen bei Grundstücksgeschäften. Zudem ist das Liegenschaftsamt Genehmigungsbehörde für die Nutzung des öffentlichen Raums (Sondernutzungen) und damit Ansprechpartner für unterschiedliche Kundengruppen bei der Durchführung von Veranstaltungen auf

städtischen Flächen. Darüber hinaus generiert und verarbeitet das Liegenschaftsamt eine Vielzahl immobilienbezogener Daten und trägt durch Anwendung liegenschaftspolitischer Instrumente zur Stadtentwicklung bei.

3.1. Aufgabenkritik

Eine Reduzierung von rund 6,5 Stellen bis 2025 beim Liegenschaftsamt ist nur durch die Reduzierung von Aufgaben und Standards zu bewerkstelligen. Zu diskutierende Einsparmaßnahmen beim Liegenschaftsamt sind:

a. Verwaltung und Betrieb des Handwerkerhofs

Derzeit betreibt das Liegenschaftsamt den am Königstor gelegenen Handwerkerhof und entwickelt diesen Ort beständig zu einem "place to be" weiter. Gerade für Touristinnen und Touristen ist der Handwerkerhof das Tor zur Altstadt und auch der erste Berührungspunkt mit der Altstadt.

Als Einsparmaßnahme könnte der Handwerkerhof an einen externen Betreiber ausgeschrieben werden. Falls sich kein externer Betreiber findet, muss ansonsten die Schließung des Handwerkerhofs in seiner heutigen Form und die Umnutzung der Immobilie in Betracht gezogen werden.

Hinweis: Bis zum Jahr 2014 wurde der Handwerkerhof bereits von der ORTOG (Organisation für Schauen und Tombolen GmbH), die zur Unternehmensgruppe der Familie Könicke gehörte, betrieben. ORTOG kündigte den Vertrag mit Wirkung zum 31.12.2014. In der darauffolgenden Ausschreibung konnte kein neuer externer Betreiber gefunden werden. Seitdem betreibt die Stadt (LA) selbst den Handwerkerhof.

b. Verkauf von unbebauten Baugrundstücken - Verkauf zum Höchstpreis

keine aufwändigen Konzeptauswahlverfahren

Seit dem Jahr 2013 erfolgt der Verkauf größerer städtischer Wohnbauflächen in sog. Konzeptauswahlverfahren. Hierbei erfolgt die Veräußerung der Grundstücke nicht an den Meistbietenden, sondern zu einem vorher fixierten Festpreis an denjenigen Bieter mit der besten inhaltlichen Konzeption und Projektidee. Ausschlaggebend sind Kriterien u. a. sozialer, wohnungspolitischer, baulicher, stadtplanerischer oder ökologischer Art (vgl. AfS vom 28.04.2016 und RWA vom 18.09.2019). Bei den Flächen zur Bebauung mit Mietwohnungen ist dabei der Anteil geförderter Wohnungen ein gewichtiges Kriterium.

Die Konzeptauswahlverfahren sind mit einem erheblichen Aufwand verbunden. Eine mögliche Einsparung würde sich daraus ergeben, künftig ein Erstzugriffsrecht der wbg für extern vermarktete Flächen einzuräumen und ansonsten an den Höchstbietenden zu verkaufen.

c. Beauftragung von Maklern bei An- und Vermietungen sowie dem Verkauf von bebauten Flächen

Im Rahmen der Immobilienverwaltung sorgt das Liegenschaftsamt durch Anmietungen unter anderem für die Deckung der Bedarfe der Stadtverwaltung an Büroflächen, Schulgebäuden, Lagerflächen und Baustelleneinrichtungsflächen oder für die Vermietung städtischer Immobilien oder Erholungsflächen. Dazu gehören auch die Durchführung von Besichtigungen sowie die Vorbereitung von Vertragsunterlagen.

Eine dauerhafte Reduzierung der Personalkapazitäten in diesem Bereich bedingt bei gleichem Auftragsvolumen die Einbindung externer Makler. Durch dieses Konstrukt können Personalkosten eingespart werden. Allerdings entstehen dann Kosten für die Beauftragung externer Dienstleister und Makler.

d. Durchführung von Kirchweihen

Die Durchführung von Kirchweihen ist keine originäre kommunale Aufgabe. Dennoch werden derzeit eine Reihe von Kirchweihen von LA (Schweinau, Laufamholz, Nordostbahnhof, Eibach, St. Johannis, Kleinreuth h. d. V., Gartenstadt, Buch, Langwasser, Wöhrd, St. Leonhard) und BANOS (Boxdorf, Großgründlach, Neunhof, Kornburg, Katzwang, Altenfurt und Fischbach) organisiert. Auch wenn die operative Durchführung vor Ort der Kirchweihen, die im Zuständigkeitsbereich von LA sind, per Vertrag auf den Süddeutschen Schaustellerverband delegiert wurde, verbleiben Aufgaben bei LA - z.B. Moderation vor Ort, Ausschreibungen etc. Im Übrigen ist nicht gesichert, dass der Schaustellerverband auf Dauer die Kirchweihen weiter durchführt, da selbst für den Schaustellerverband Aufwand und Nutzen in keinem angemessenen Verhältnis stehen. Bei einer personalbedingten Reduzierung der Aufgaben von LA muss deshalb in Betracht gezogen werden, dass LA keine städtischen Kirchweihen mehr organisiert. Dabei besteht jedoch das Risiko, dass sich nicht genügend externe Veranstalter finden und somit manche Ortsteile diese Traditionsveranstaltungen verlieren.

3.2. Prozessoptimierung

Zusätzlich wird im Liegenschaftsamt auch durch konsequente Prozessoptimierungen versucht Ressourcen für andere Aufgaben frei zu bekommen und Kosten zu reduzieren.

a. Digitale Bescheide

In Zusammenarbeit mit DiP wird derzeit die Erstellung und der Versand von Bescheiden digitalisiert, mit dem Ziel Personalressourcen und Kosten zu reduzieren.

b. Erteilung von Sondernutzungserlaubnissen

Das Liegenschaftsamt ist Genehmigungsbehörde für die Nutzung des öffentlichen Raums (Sondernutzungen) und vermietet ferner städtische Privatflächen. Hierzu gehören Veranstaltungen (Rock im Park, Red Bull District Ride, Norisringrennen, Maifest am Aufseßplatz, Kirchweihen etc.) ebenso wie Außen-gastronomie, Warenauslagen, Infostände, Plakatständer, Imbissstände, Werbeaktionen, Kundenstopper usw., soweit diese auf öffentlichen Verkehrsflächen bzw. auf städtischen Privatflächen erfolgen.

Mittelfristig ist angedacht, die Genehmigung und Erteilung von Sondernutzungserlaubnissen zu digitalisieren – einschließlich des Buchungs- und Abrechnungsprozesses. Allerdings bedarf es hierzu umfangreicher konzeptioneller Vorarbeiten und interner Personalressourcen, um den gesamten Ablauf neu zu denken und zu gestalten. Zudem stellt die komplette Digitalisierung eines Bezahlvorgangs stadintern immer noch eine große Hürde dar.

4. Amt für Geoinformation und Bodenordnung (Geo)

Das Amt für Geoinformation und Bodenordnung bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen rund um die Themen Raumbezug, Vermessung, Geodaten, Immobilieninformationen, Grundstücksbewertungen und Umlegung zur Schaffung von Bauland, bis hin zur Straßenbenennung und Hausnummernvergabe. Darüber hinaus schafft Geo durch das Geoinformationssystem und dessen Weiterentwicklung die Voraussetzungen zur digitalen Zusammenführung und Nutzung raumbezogener Fachdaten. Es gestaltet damit die digitale Transformation und leistet damit Grundlagenarbeit für alle Geschäftsbereiche der Stadtverwaltung.

4.1 Aufgabenkritik

Bereits in den Jahren 2012 bis 2021 wurde bei Geo der Stellenbestand von 81,4 VK-Stellen auf 75,6 VK-Stellen reduziert, d. h. es wurden 5,8 VK-Stellen abgebaut. Eine Reduzierung von rund 9 Stellen bis zum Jahr 2025 bei Geo ist nur durch die Reduzierung von Aufgaben und Standards zu bewerkstelligen. Zu diskutierende Einsparmaßnahmen sind:

a) Kommunale Vermessung

Geo führt Vermessungsarbeiten für städtische Dienststellen und Eigenbetriebe mit Planungs- und Bauaufgaben durch. Dazu gehören zum Beispiel Absteckungen im Straßenbau oder Kontrollmessungen bei Bauten, die Deformationen verursachen können. Hinzu kommen Bestandsaufnahmen, die zukünftigen Planungen als Grundlagen dienen, und die Erweiterung und Pflege des Lage- und Höhenfestpunktnetzes.

Eine personelle Reduktion in der Dienststelle führt dazu, dass die nachhaltig geführte und gut strukturierte Erfassung und Verarbeitung von Messdaten nicht mehr in gewohntem Umfang erfolgen kann. Die kontinuierliche Aktualisierung der Topographie als Bestandteil der Geobasisdaten sowie die termin- und fachgerechte Bereitstellung von Basisinformationen bei Bauleitplanung, Bauvorhaben, Umweltprojekten, städtischem Grundstücksverkehr und Wirtschaftsförderung kann somit nicht mehr umfänglich angeboten werden. Ggf. muss auf externe Anbieter zurückgegriffen werden. Eine Ausbildung zum/r Vermessungstechniker/in kann gegebenenfalls ebenfalls nicht mehr angeboten werden.

b) Weiterentwicklung der Geographischen Informationssysteme (GIS)

Geo leistet für die GIS-Infrastruktur der Stadtverwaltung Nürnberg einen ganz wesentlichen Beitrag durch die Bereitstellung von aktuellen, verlässlichen und zentral verfügbaren Geobasisdaten, durch den stadtwert verfügbaren Geodaten-Service (derzeit ca. 2.600 Nutzerinnen und Nutzer in der gesamten Stadtverwaltung) und durch die fachliche Betreuung der GIS-Infrastruktur. So sind Geoinformatio-

nen als Handlungs- und Entscheidungsgrundlage aus dem täglichen Handeln einer effektiven und effizienten Stadtverwaltung nicht mehr wegzudenken und eine wesentliche Komponente bei der Digitalisierung der Stadt Nürnberg. Viele kommunale Entscheidungen und Handlungsfelder in der Stadt Nürnberg haben einen Bezug zu Geoinformationen, die dadurch zu einem wesentlichen Bestandteil modernen Verwaltungshandelns geworden sind. Auf der Grundlage aktueller und verlässlicher Geoinformationen werden Genehmigungs- und Planungsprozesse sowie strategische Entscheidungen beschleunigt, nachvollziehbarer und transparenter. Ebenso können Geoinformationen die Basis für vielfältige eGovernment-Anwendungen, wie z.B. ePartizipationen, bilden.

Die Einsparungen personeller Ressourcen in diesem Bereich führt dazu, dass bereits mit Dienststellen und Eigenbetrieben begonnene Projekte zur Umstellung von GIS-Fachverfahren auf die zentrale GIS-Infrastruktur zeitlich verzögert oder gestrichen werden müssen. Synergieeffekte durch die Überführung analoger Datenbestände in das zentrale GIS werden erheblich verzögert oder nicht eintreten. Erhebliche zeitliche Verzögerungen bei der Umsetzung von stadtweiten Prozessen der Digitalisierung sind die Folge.

4.2. Prozessoptimierung

Auch Geo versucht durch konsequente Prozessoptimierungen Ressourcen für andere Aufgaben frei zu bekommen und Kosten zu reduzieren.

a) DMS-Anbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Geo arbeitet daran, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen DMS-Zugang einzurichten und die Mitarbeitenden entsprechend zu Schulern. Die internen Geschäftsprozesse werden dabei beschleunigt und vereinfacht. Auf die Akten soll künftig dann von jedem Standort zugegriffen werden können. Durch diese optimierten Prozesse sollen mittelfristig zeitliche Freiräume für andere Aufgaben bei den einzelnen Mitarbeitenden geschaffen werden.

b) Kollaborations-Software

Auch der Einsatz neuer Softwaretool zur einfacheren und schnelleren Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb der Dienststelle soll zu vereinfachten Geschäftsprozessen und einem Zugewinn an Produktivität beitragen. Testläufe verschiedener Tools wurden bereits gestartet.

5. Nürnberger Märkte (ML)

Die Nürnberger Märkte sind kein Amt bzw. Behörde im klassischen Sinne, sondern betreiben die städtischen Märkte bzw. Marktveranstaltungen. Diese sind u.a. der Großmarkt (Betriebszeit 24/7), 11 Wo-

chen- und Stadtteilmärkte (inkl. Wochenmarkt Hauptmarkt) sowie diverse Spezialmärkte (u.a. der berühmte Nürnberger Christkindlesmarkt, der der größte von der Stadt selbst veranstaltete Reiseanlass ist und internationale Strahlkraft hat). Als Landwirtschaftsbehörde sind die Nürnberger Märkte u. a. für das Feldgeschworenenwesen zuständig.

Die Nürnberger Märkte müssen als sog. externer Kostendecker ihre Kosten insbesondere mittels Gebühreneinnahmen selbst erwirtschaften und agieren daher wie ein Unternehmen.

5.1. Aufgabenkritik

Als externer Kostendecker hat ML keine Quote bei den Personaleinsparungen zu erbringen. Allerdings sollen Kosten in Höhe von insgesamt 500.000 EUR eingespart werden. Die Stellschrauben dafür sind jedoch begrenzt.

a. Marktnahe Bedürfnisanstalten

ML muss sich an der Bewirtschaftung sog. marktnaher Toiletten durch SÖR finanziell beteiligen. Dabei steigen diese Kosten jährlich massiv an und sind nicht gedeckelt. (2011: 94.829 EUR; 2020: 172.420 EUR). Ein weiteres negatives Beispiel zur Finanzierung der „marktnahen“ Toilettenanlage ist der Wochenmarkt am Schillerplatz. Die nächstgelegene öffentliche Toilette liegt im Stadtpark und ist fußläufig ca. 500 m vom Wochenmarkt entfernt. Die Gebühreneinnahmen für den Wochenmarkt betrugen im Jahr 2022 5.669 €, die Kostenbeteiligung durch ML für die Toilette lag bei 8.427 €. Zu prüfen ist hier, ob die Benutzungsgebühren für die städtischen WC-Anlagen angehoben werden können, um einen Teil der Kosten zu decken. Auch die Beteiligung von „Fremdnutzern“ des Hauptmarkts bzw. Veranstalter von Großveranstaltungen in der Innenstadt (Blaue Nacht, Bardentreffen, etc.) an den Kosten ist aus Sicht von Ref.VII zu überprüfen. Eine weitere Alternative könnte die Deckelung der Kosten und ein Ausgleich aus dem Gesamthaushalt sein. Im Übrigen sollte verursachergerecht an eine Erhöhung der Toilettengebühr bei SÖR nachgedacht werden, die seit der EURO-Umstellung im Jahr 2002 konstant 50 Cent beträgt.

b. Anhebung der Marktgebühren

Sanierungs- und Unterhaltsmaßnahmen am Großmarkt sowie Betriebskostensteigerungen, auch bei den Wochen-, Stadtteil- und Spezialmärkten erforderten bereits in der Vergangenheit immer wieder eine Anpassung der Marktgebühren. In der Regel werden diese alle 3 Jahre angepasst. Die letzte Anpassung der Marktgebühren erfolgte mit Wirkung zum 01.01.2022.

Eine weitere Erhöhung der Gebühren innerhalb kürzester Zeit würde aber negative Auswirkungen auf die Attraktivität der Wochen- und Stadtteilmärkte sowie Spezialmärkte haben. Viele Händler kämpfen noch immer mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Wegen fehlenden Personals, steigenden Einkaufspreisen sowie Betriebskosten konnten im Jahr 2022 am Christkindlesmarkt 20 Marktbuden nicht bespielt werden. Zum Ostermarkt 2023 haben sich anstatt wie in guten Jahren 100 Händler jetzt nur noch 75 Händler angemeldet (-25%). Zudem locken andere Städte und Gemeinden im Umland die Markthändler mit geringeren oder keinen Marktgebühren.

c. Mobiles Grün

Die Projektkosten für das Mobile Grün auf dem Wochenmarkt Hauptmarkt in Höhe von 52.000 € wurden über das Städtebauförderungsprogramm „Sonderfonds Innenstädte beleben“ des Bayerischen Staatsministeriums für Wohnen, Bau und Verkehr zu 80 % gefördert. Der Eigenanteil in Höhe von 20 % wurde von den Nürnberger Märkten übernommen. Wenn aber der Wochenmarkt Hauptmarkt anderen Veranstaltungen weichen muss und in die Fußgängerzone verlegt wird, muss auch das mobile Grün abtransportiert werden. Die Versetzung des mobilen Grüns kostet pro Verlegung bis zu 4.500 €. Für das Jahr 2023 rechnet ML mit Kosten für die Versetzung i. H. v. ca. 17.500 € (10.000 € für Ostermarkt, Herbstmarkt und Christkindlesmarkt; 4.000 € für Blaue Nacht und Bardentreffen; 3.500 € für DEKT). Fällt die Bewirtschaftung des Mobilien Grüns weg, könnten diese Kosten und der Arbeitsaufwand eingespart werden. Unklar sind jedoch die rechtlichen Folgen, da das mobile Grün durch den Bayerischen Freistaat gefördert wurde.

5.2. Prozessoptimierung

Auch bei den Nürnberger Märkten wird durch konsequente Prozessoptimierungen versucht Ressourcen für andere Aufgaben frei zu bekommen und Kosten zu reduzieren.

a. Marktplanungssoftware

Die Nürnberger Märkte planen ab Mitte 2023 den Einsatz einer Software für die Organisation der Wochen- und Stadtteilmärkte, der Spezialmärkte (Ostermarkt, Herbstmarkt, Christkindlesmarkt) und ggf. des Großmarktes. Mit dieser Spezialsoftware sollen alle für die Marktplanung relevanten Aspekte erfasst, bearbeitet und ausgewertet werden. Ziel ist es, die diversen Arbeitsschritte und Programme (Word, Excel, etc.) in einer einzigen Anwendung zu bündeln.

b. Online-Bewerbung Marktteilnahme & Digitale Bescheide

Mittelfristig soll das gesamte Bewerbungs-, Planungs- und Zulassungsverfahren digital und ohne Medienbrüche abgewickelt werden. Dafür möchte ML über die digitale Serviceplattform „Mein Nürnberg“ ein rechtssicheres Bewerbungsverfahren inkl. dem Versand der Bescheide und der Kommunikation implementieren. In einem weiteren Schritt sollen dann alle Informationen in die Marktplanungssoftware integriert werden.

6. Stab Wohnen im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII/SW)

Der Stab Wohnen im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat der Stadt Nürnberg ist Bewilligungsstelle für den geförderten Wohnungsbau. Als Kreisverwaltungsbehörde verteilt der Stab Wohnen die umfangreichen Fördermittel des Freistaats Bayern. Denn nach der „Verordnung zur Durchführung des Wohnungsrechts und des Besonderen Städtebaurechts“ des Freistaats Bayern sind die Städte Nürnberg, München und Augsburg Bewilligungsstelle für die staatlichen Fördermittel, während für alle übrigen Gemeinden Bayerns die jeweilige Bezirksregierung diese Funktion wahrnimmt.

SW fördert den Bau, den Erwerb und die Sanierung von Wohnraum mit staatlichen und städtischen Mitteln. Neben der Grundlagenarbeit für die städtische Wohnungspolitik werden Handlungsstrategien zur Stärkung des Wohnungsbaus aufgestellt und entsprechende Instrumente zur Steuerung umgesetzt. Der Stab Wohnen ist zudem für den Vollzug des Zweckentfremdungsverbots zuständig und bietet auch Bürgerinnen und Bürgern Hilfestellung bei mietrechtlichen Fragen. Er informiert und berät über das breite Spektrum städtischer und staatlicher Fördermöglichkeiten.

6.1. Aufgabenkritik

Eine Reduzierung von rund 4 Stellen bis 2025 bei Ref.VII/SW ist nur durch die Reduzierung von Aufgaben und Standards zu bewerkstelligen. Zu diskutierende Einsparmaßnahmen sind:

a. Konzeptauswahlverfahren

Der Stab Wohnen koordiniert die Durchführung und Bewertung von Konzeptauswahlverfahren bei der Veräußerung städtischer Grundstücke, mit dem Ziel, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Dies könnte bei der geplanten Stellendreuzierung nicht mehr gewährleistet werden. Die Stadt würde eines der wenigen Instrumente zur Veräußerung von Grundstücken nicht im Höchstpreisverfahren, sondern aufgrund von Qualitätskriterien verkaufen zu können, verlieren (vgl. auch bei LA 3.1.b).

b. Reduzierung Außendienst

Bisher findet bei Abruf der 1. und 2. Rate eines geförderten Bauvorhabens eine Ortseinsicht durch den beim Stab Wohnen angesiedelten Außendienst statt. Diese würde durch Fotos durch die jeweiligen Bauherren ersetzt. Die Möglichkeit des Missbrauchs beim Einsatz von Fördergeldern wäre dadurch nicht unerheblich erleichtert.

c. Unterstützung von Modellprojekten

Der Stab Wohnen konzipiert und koordiniert die inhaltliche Durchführung von Modellprojekten zur Einführung neuer Wohnqualitäten und innovativer Wohnformen am Markt (z.B. Modellvorhaben für Familien in Wetzendorf). Durch die geplante Stellenreduzierung könnte dies nur noch eingeschränkt erfolgen. Erkenntnisgewinne aus der Einführung neuer Instrumente in die Verwaltungspraxis im Rahmen von Modellprojekten würden künftig ausbleiben. Der Verwaltung werden Erfahrungswerte im Hinblick auf familiengerechtes Wohnen fehlen. Die Unterstützung von Modellprojekten ist eine Maßnahme des vom Stadtplanungsausschusses am 28.04.2016 beschlossenen Handlungsprogramms Wohnen, zur Stärkung und Steuerung des Wohnungsmarktes. Sie ist Teil des wohnungspolitischen Gesamtkonzeptes.

6.2. Prozessoptimierung

Zusätzlich wird beim Stab Wohnen durch konsequente Prozessoptimierung versucht, Ressourcen für andere Aufgaben frei zu bekommen und Kosten zu reduzieren.

a. Online-Antrag bei der Bayerischen Landesbodenkreditanstalt (BayernLabo)

Mit dem Serviceportal der BayernLabo können Förderanträge online verwaltet und die Beantragung der Förderung online beim Stab Wohnen, als der zuständigen Bewilligungsstelle, gestellt werden. Der Antrag kann online wirksam gestellt werden und muss - anders als bisher - nicht mehr in Papierform nachgereicht werden. Dies reduziert den Arbeitsaufwand nicht unerheblich.

b. Anbindung an DMS

Durch die nunmehr erfolgte Anbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das DMS sind Vorgänge nun digital abbildbar und das Geschäftsprozessmanagement wird gerade unter zeitlichen Gesichtspunkten nicht unerheblich erleichtert.