

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

14.03.2023

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	
Tagesordnung -öffentlich-	3
Nachreichung Ö	4
Vorlagendokumente	
TOP Ö 1 Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien / Referat für Jugend, Familie und Soziales	
Bericht Ref.V/002/2023	5
Nachfolgemanagement-Bericht Ref.V/002/2023	8
TOP Ö 2 Einführung des Deutschlandtickets sowie Gewährung eines Zuschusses für städtische Mitarbeitende	
Sitzungsvorlage PA/027/2023	15
Gutachten des Personalamts vom 23.02.2023 PA/027/2023	19
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 06.02.2023 PA/027/2023	23
* TOP Ö 2.1 Einführung eines Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg	
Bericht PA/029/2023	24
Bericht zur Einführung von Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamten PA/029/2023	27

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses



Sitzungszeit

Dienstag, 14.03.2023, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

- 1. Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien / Referat für Jugend, Familie und Soziales** Bericht
Ref.V/002/2023

hier: Pilotprojekt zum Nachfolgemanagement im Jugendamt der Stadt Nürnberg – Ergebnisse, Herausforderungen und mögliche Übertragbarkeiten

Ries, Elisabeth

- 2. Einführung des Deutschlandtickets sowie Gewährung eines Zuschusses für städtische Mitarbeitende** Beschluss
PA/027/2023

hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 06.02.2023

Riedel, Harald

- 3. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 31.01.2023, öffentlicher Teil**



Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 03.03.2023

NACHREICHUNG
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 14.03.2023

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

2.1 Einführung eines Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg Bericht

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.03.2023	öffentlich	Bericht

Betreff:

Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien / Referat für Jugend, Familie und Soziales

hier: Pilotprojekt zum Nachfolgemanagement im Jugendamt der Stadt Nürnberg – Ergebnisse, Herausforderungen und mögliche Übertragbarkeiten

Anlagen:

Nachfolgemanagement-Bericht

Bericht:

Der Bericht informiert über die Ergebnisse des Pilotprojekts zum Nachfolgemanagement im Jugendamt der Stadt Nürnberg und zeigt potenzielle Übertragungsmöglichkeiten für weitere Bereiche auf.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Alle Diversity-relevanten Anforderungen wurden berücksichtigt. Im KiTa-Bereich sind überproportional viele weibliche Fachkräfte tätig.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 14.03.2023

Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien / Referat für Jugend, Familie und Soziales

hier: Pilotprojekt zum Nachfolgemanagement im Jugendamt der Stadt Nürnberg – Ergebnisse, Herausforderungen und mögliche Übertragbarkeiten

I. Bericht

1 Nachfolgemanagement im Geschäftsbereich (GB) V – Ausgangslage

Die Herausforderungen bei (Nach-) und (Neu-)Besetzungen freiwerdender Schlüsselpositionen sind ein zunehmend drängendes Thema im öffentlichen Dienst: Verstärkte Fluktuation, sinkende Bewerber-/innenzahlen, altersbedingte Renteneintritte, der gesetzliche Auftrag zum Ausbau sozialer Infrastruktur und sinkende Motivation, Leitungspositionen zu übernehmen. Diese und weitere Faktoren sind eine Gefahr für die kommunale Daseinsvorsorge.

Um dem entgegenzuwirken, wurde 2017 das Projekt Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im GB Ref. V initiiert, mit dem Jugendamt als Projektdienststelle und hier dem Bereich der Kindertageseinrichtungen als Pilotbereich. Die im Folgenden vorgestellten Strategien und Maßnahmen stellen erfolgsversprechende Ansätze im Jugendamt dar. Sie haben u.a. dazu geführt, dass mehr Mitarbeitende für Führungstätigkeiten Interesse bekunden und gewonnen werden können. Die bisherigen Erkenntnisse und Erfolge legen (in teilweise angepasster Form) übertragbare Lösungen und Formate für weitere Bereiche nahe, um den Herausforderungen besser begegnen zu können.¹

Die Kindertageseinrichtungen im Jugendamt bieten sich aufgrund vieler Faktoren als Pilotbereich an. Durch den Ausbau von Kindertageseinrichtungen (Kitas) zur Erreichung der Versorgungsziele wächst der Bereich seit Jahren sehr dynamisch. Die städtischen Betreuungsplätze sind in den vergangenen fünf Jahren um rund 20 Prozent auf aktuell 10.200 gestiegen². Dabei kommt gerade dem Führungspersonal in Kindertageseinrichtungen eine besondere Schlüsselrolle zu. Vor Projektbeginn hatte die Anzahl der an Leitungspositionen Interessierten deutlich abgenommen, zugleich sind die Erwartungen an die Bewerber/-innen für Leitungsstellen gestiegen und mehr Besetzungen bei Leitungsstellen notwendig: Waren es 2014 noch vier Neu-/Nachbesetzungen für Kitaleitungen, sind es seitdem jährlich mindestens zehn, im Jahr 2020 waren es 34, zuletzt im Jahr 2022 26 Leitungsstellen, die neu besetzt werden mussten. Bisher eher unterrepräsentierte Fluktuationfaktoren wie Wohnortwechsel und Elternzeit haben in den vergangenen drei Jahren spürbar zugenommen, genauso wie der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bei Führungskräften. Hinzu kommt nochmals eine vergleichbare Anzahl an neu zu besetzenden stellvertretenden Leitungen.

2 Managementprozess Nachfolgekonzferenzen

Im Vorfeld der Projektphase mit dem Jugendamt führte die Fachstelle für Personalentwicklung und Fortbildung: Soziale Berufe (PEF:SB) 2017 eine Bestands- und Bedarfsanalyse (Literaturrecherche, Interviews im GB Ref V und bei PA) durch, woraus ein theoretisches Modell für ein

¹ Im Rahmen des Projekts wurde eine Handreichung zum „Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Jugendamt der Stadt Nürnberg“ verfasst, die bei J/D oder der Fachstelle PEF:SB angefragt werden können. In dieser werden die entsprechenden Prozessschritte (siehe Abbildung 1), Instrumente und Maßnahmen (siehe Abbildung 2) vorgestellt.

² Alle im folgenden aufgeführten Daten beziehen sich – wenn nicht anders beschrieben – auf den Zeitraum 2018-2022.

systematisches Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im GB Ref. V entstand. Dieses besteht aus folgenden fünf Kernbausteinen:

- **Ermittlung von Schlüsselpositionen:** d.h. Identifikation erfolgskritischer Stellen in einer Organisation
- **Ermittlung und Beschreibung von Anforderungen:** Funktionale Merkmale, als auch fachliche und überfachliche Kompetenzanforderungen sind definiert
- **Identifikation und Gewinnung von Potenzialträger/-innen:** Interne Potenzialträger/-innen werden identifiziert, externe Nachwuchskräfte durch einen systematischen Recruiting-Prozess gewonnen
- **Entwicklung der Potenzialträger/-innen:** Eine individuelle und möglichst passgenaue Förderung der Potenzialträger/-innen ist vorhanden.
- **Platzierung der Potenzialträger/-innen:** Ziel ist es, Nachfolgekandidaten/-innen auf entsprechende Schlüsselpositionen passend und gewinnbringend zu platzieren. Das eigentliche Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Nürnberg bleibt unberührt (vgl. Handbuch Stellenbesetzungsprozess der Stadt Nürnberg).

Die Anwendung des theoretischen Modells erfolgt mit dem Prozess der Nachfolgekonzferenzen (NFK). Abbildung 1 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Modell und Praxis:

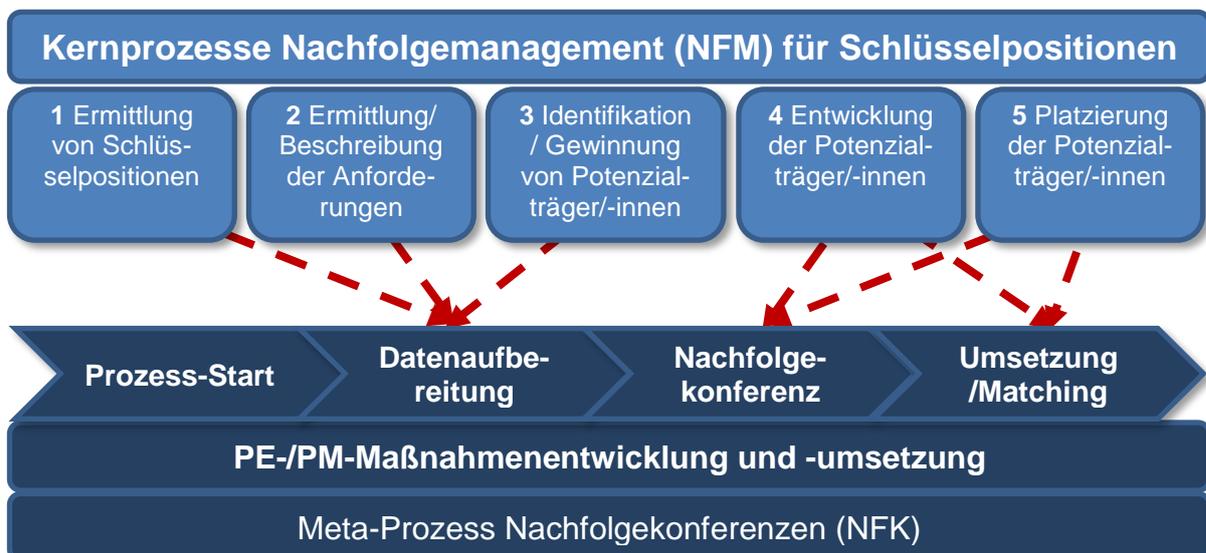


Abb. 1: Vom Modell Nachfolgemanagement zum Prozess der Nachfolgekonferenzen
Quelle: Fachstelle PEF:SB, eigene Darstellung

Nachfolgekonferenzen bilden einen in der Regel jährlich durchlaufenen Prozess ab. Sie können sowohl innerhalb einer Dienststelle (z.B. dem Jugendamt) und dem darunter angegliederten Bereich (z.B. Kindertageseinrichtungen) als auch (dienststellen-)übergreifend im GB Ref. V durchgeführt werden. Die einzelnen Prozesse sind inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt und berücksichtigen in der Planung weitere Geschäftsprozesse, bspw. Haushaltsplanung und PE³-/Fortbildungsplanungsprozess im GB Ref. V.

3 Projekt Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Jugendamt der Stadt Nürnberg, Pilotbereich städtische Kindertageseinrichtungen (J/B1)

Unter der gemeinsamen Steuerung der Jugendamtsleitung und der Leitung der Fachstelle PEF:SB des Sozialreferats startete im Juli 2018 das Projekt zum Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen in der gesamten Dienststelle Jugendamt (J), mit dem Pilotbereich der städtischen Kindertageseinrichtungen (J/B1).

³ PE = Personalentwicklung

3.1 Zielsetzungen

Gemeinsam wurden folgende zentrale Zielsetzungen avisiert:

- Die sukzessive Entwicklung einer konzeptionellen Rahmenstruktur zum Prozess von Nachfolgekonferenzen (bspw. Definition der Schlüsselpositionen, Festlegung der Kriterien der Datenerhebung, Verfahrensbeschreibung zum Ablauf einer NFK, etc.)
- Eine differenzierte, systematisch aufbereitete, jährlich gepflegte Schlüsselpositionsliste als Grundlage für Personalplanung und -entwicklung von/hin zu Schlüsselpositionen in J
- Erprobung und Auswertung von Nachfolgekonferenzen auf der Ebene der Dienststellen- und Bereichsleitungen im Jugendamt und im Bereich der städtischen Kitas
- Neukonzeption bzw. Modifizierung von (bestehenden) Maßnahmen zur Personalentwicklung im Bereich J/B1
- Eckpunktepapier für ein Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen im Jugendamt

Ein Steuerungskreis begleitete und unterstützte u.a. mit Beteiligung des Personalamts und der Personalvertretung das Vorhaben.

3.2 Projekt-Ergebnisse: Prozesse, Instrumente und Maßnahmen für ein systematisches Nachfolgemanagement

Im Jahr 2022 wurde die Projektphase im Jugendamt abgeschlossen. Teile der erprobten und ausgewerteten Instrumente und Maßnahmen zum Nachfolgemanagement befinden sich in der Verfestigung. Die wesentlichen Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt:

3.2.1 Vier Prozessschritte der Nachfolgekonferenzen im Jugendamt

- **Prozess-Start:** Jährlich wird mit einem Rückblick auf bereits umgesetzte Stellenbesetzungen und Maßnahmen und der Identifizierung strategischer Themen für die weiteren Nachfolgeplanungen begonnen. Darüber hinaus startet die Datenerhebung.
- **Datenaufbereitung:** Einheitliche Definitionen und Kriterien wurden zwischen Ref. V, den Bereichen des Jugendamts, der Personalvertretung und den Datenschutzbeauftragten abgestimmt: Neben den klassischen Führungsstellen fallen auch Stabsstellen oder ausgewählte Funktionsstellen unter die Schlüsselpositionen. Insgesamt wurden 227 Schlüsselpositionen⁴ identifiziert, die von 241 Stelleninhaber/-innen ausgefüllt wurden. Dies entspricht einem Anteil von ca. 9 Prozent bezogen auf alle Beschäftigten (9/2022: 2.685 inkl. 118 Auszubildende und 126 Praktikant/-innen) im Jugendamt. Die Daten werden jährlich ausgewertet und in einem Bericht dargestellt, der sich am Datenbericht zur strategischen Personalbedarfsplanung von PA/SPP⁵ orientiert.
- **Nachfolgekonferenzen (NFK):** Jährlich finden im ersten Quartal erst eine NFK im Fachbereich der Kindertageseinrichtungen und anschließend eine übergreifende J-NFK mit der Jugendamtsleitung, den Bereichsleitungen und der Personalleiterin statt. Als Ergebnis liegt ein bereichsübergreifender Überblick zu Besetzungs-, Vakanz- und Abwanderungsrisiken, d.h. zu Nachbesetzungsbedarfen des kommenden Jahres, der folgenden vier und acht Jahre vor. Auf dieser Grundlage werden Entscheidungen zu aktuellen Nachbesetzungen vorbereitet (Verfahren und Zeitplanung der Stellenbesetzung) sowie mittel- und langfristige Entwicklungs- bzw. Qualifizierungsbedarfe für Mitarbeitende abgeleitet. Zudem werden bereits eingeleitete Besetzungsprozesse reflektiert und es wird geprüft, ob und wie sich strategische Fragestellungen, gesetzliche Entwicklungen oder Neu-Inbetriebnahmen von Einrichtungen auf Nachfolgeprozesse auswirken.
- **Umsetzung/Matching:** Auf Basis der aufbereiteten Daten sowie des „Monitorings“ im Rahmen der NFK erfolgt eine abgestimmte Planung und Realisierung der Maßnahmen und In-

⁴ Auf J/B1 entfielen davon im Jahr 2022 alleine 143 Schlüsselpositionen, die von 153 Stelleninhaber/-innen ausgefüllt wurden. Die Schlüsselpositionen in J/B1 setzten sich fast ausschließlich aus (Einrichtungs-) Leitungsstellen zusammen. Stellvertretungen werden bisher überwiegend nicht als Schlüsselpositionen identifiziert.

⁵ SPP = Strategische Personalbedarfsplanung

strumente. Im Bereich der Kindertageseinrichtungen sind diese systematisch auf Nachfolgeprozesse für die relativ homogene Stellengruppe der Leitungen ausgerichtet: bereits bestehende Maßnahmen werden mit den in der Nachfolgekonzferenz identifizierten Bedarfen abgeglichen und ggf. angepasst oder mit neuen Maßnahmen ergänzt.

3.2.2 Kurzbeschreibung PE-Maßnahmen und Instrumente im Pilotbereich J/B1

Nachfolgende Abbildung 2 stellt die aktuellen Instrumente und Maßnahmen für das Nachfolge- management in J/B1 im Überblick dar:

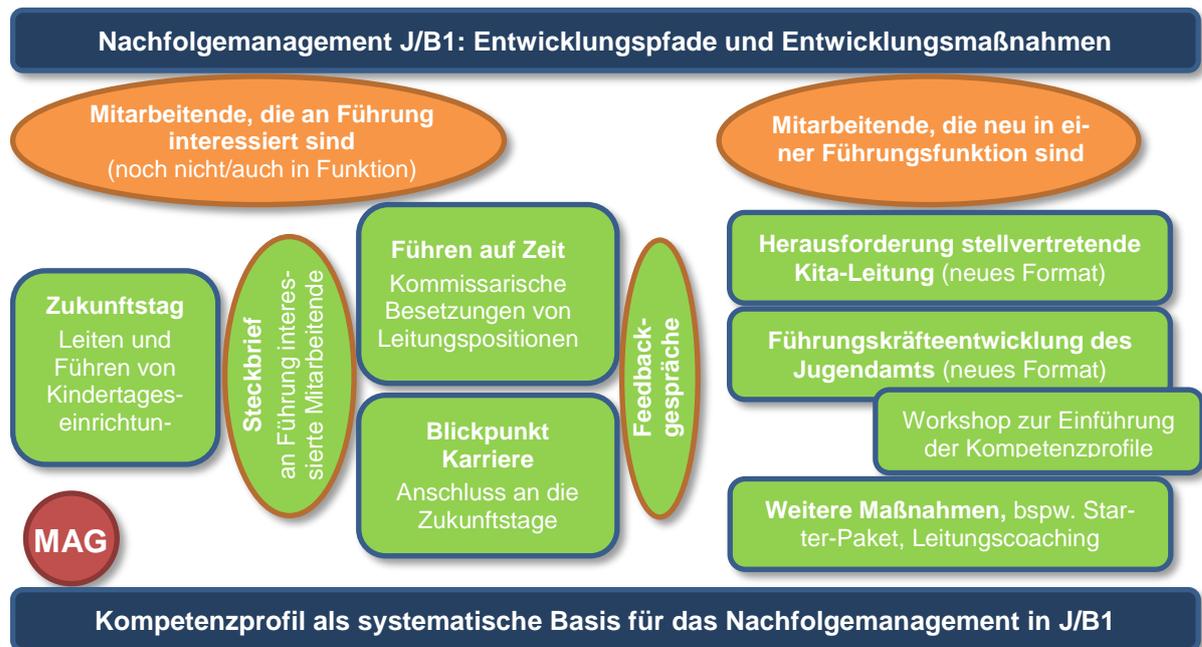


Abb. 2: Maßnahmenkonzept zum Nachfolgemanagement im Jugendamt, Bereich Kindertageseinrichtungen
Quelle: Fachstelle PEF:SB, eigene Darstellung

- **Systematischer Ausgangspunkt: Kompetenzprofil für Kita-Leitungen**
Das Kompetenzprofil für Kita-Leitungen wurde 2019/20 entwickelt. Dadurch stehen alle weiteren PE-Maßnahmen in einem konzeptionellen Bezug zueinander und bauen aufeinander auf. Die Maßnahmen und Instrumente richten sich an Mitarbeitende, die an Führungstätigkeiten interessiert oder neu mit Führungsaufgaben betraut sind. Mit dem Kompetenzprofil wird ihnen frühzeitig Orientierung für die eigene Entwicklung geboten.
- **Mitarbeiter/-innengespräch (MAG):** Einen Einstieg für die eigene gezielte Weiterentwicklung bietet das städtische MAG. Hier dient das Kompetenzprofil für Kita-Leitungen als Reflexionsinstrument, um systematisch Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten mit Vorgesetzten zu besprechen und Anhaltspunkte für Karrierewege zu finden.
- **Zukunftstag – Leiten und Führen von Kindertageseinrichtungen:** Beim Zukunftstag werden pädagogische Fachkräfte umfassend über die Stellenangebote der kommenden Jahre, die Voraussetzungen für eine Bewerbung und das Bewerbungsverfahren informiert. Darüber hinaus ist es Ziel, Teilnehmende zur persönlichen Weiterentwicklung zu motivieren. Mit einem sogenannten **Steckbrief** können die Teilnehmenden ihr Interesse für Führungsaufgaben im Bereich der Kindertageseinrichtungen bekunden.
- **Blickpunkt Karriere:** Dieses Angebot bietet erste Einblicke in Führungstätigkeiten. Neben einer begleiteten theoretischen und persönlichen Reflexion zum Thema Führung bildet die ganztägige Hospitation bei einem Führungstandem in einer anderen Kita das Herzstück des Angebots. Abschließend tauschen sich die Teilnehmenden intensiv mit ihren Abteilungsleitungen zu ihrer eigenen Weiterentwicklung aus.

- **Führen auf Zeit:** Auf Grundlage des Steckbriefs werden interessierte Mitarbeitende bei kommissarischen Besetzungen von Leitungsstellen gezielt zu einer Kurzbewerbung eingeladen.⁶ Bei erfolgreicher Bewerbung können Führungsaufgaben zeitlich befristet übernommen. Bisher wurden 12 kommissarische Stellen für Fachkräfte, die am Zukunftstag teilgenommen und einen Steckbrief abgegeben haben, ausgeschrieben. Zehnmal konnten diese mit Bewerber/-innen aus diesem Pool besetzt werden. Vier der kommissarischen Leitungen / Stellvertretungen konnten dann auch das formale Bewerbungsverfahren für sich entscheiden.

Bis zum letzten Jahr haben 118 Mitarbeitende einen Steckbrief abgegeben. Davon sind inzwischen rund 35% in der Funktion einer Kitaleitung oder Stellvertretung tätig. Für diese Führungskräfte, die neu in einer Funktion sind, hält das Maßnahmenkonzept zum Nachfolgemanagement in J/B1 weitere Unterstützungsmöglichkeiten bereit:

- Neben einem umfassenden **Einarbeitungskonzept** und **Starterpaket** für neue Leitungen sowie möglichen **Leitungscoachings** stehen zwei umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung:
- Die 2021 neu gestaltete **Qualifizierung für stellvertretende Leitungen** in Kindertageseinrichtungen⁷ legt den Fokus auf die Aneignung von Grundlagen der Führungsarbeit und die Reflexion der besonderen Rolle einer Stellvertretung.
- **Führungskräftequalifizierung:** Seit 2020 werden Kita-Leitungen durch eine neu gestaltete Führungskräftequalifizierung im gesamtstädtischen Kontext in ihrem Leitungshandeln unterstützt. Diese wird in J/B1 von einem **Workshop zur Einführung des Kompetenzprofils** ergänzt, einerseits um den Blick noch einmal explizit auf die Kompetenzanforderungen im eigenen Leitungshandeln zu fokussieren und andererseits um die Implementierung des Kompetenzprofils im Fachbereich weiter zu gewährleisten.

4 Fazit: Verstetigung, offene Aufgaben und mögliche Synergien/Übertragbarkeiten

Die Bausteine des „Nachfolgemanagements“ haben sich für das Jugendamt als sehr gewinnbringend gezeigt. Die Erkenntnisse aus der Projektphase bergen übertragbare Ansätze für andere Bereiche, müssen aber hinsichtlich Umsetzbarkeit geprüft und gegebenenfalls entsprechend angepasst werden.

Nachfolgemanagement ist eine lohnende Führungsaufgabe: Innerhalb der Dienststelle haben die systematische Befassung und die Etablierung bereichsübergreifender Strukturen und Prozesse für die Gewinnung von Führungskräften an Bedeutung gewonnen. Entstanden sind ein gemeinsamer Blick der gesamten Leitungsebene sowie ein zwischenzeitlich etablierter und verstetigter jährlicher Nachfolgeprozess.

Die intensive Analyse der Besetzungsverfahren hat mögliche Hürden und Herausforderungen für an Führung Interessierte erkennen lassen. Durch die laufende Teilnahme der Führungskräfte an den verschiedenen PE-Maßnahmen (vgl. Abb. 2) wurde deutlich, dass der stetige Austausch, der umfassende Einblick in die zukünftige Führungsaufgabe (Tätigkeits- und Kompetenzprofil) und die Einschätzung der persönlichen Kompetenzen (MAG) für heutige Nachwuchskräfte wichtig ist und ausschlaggebend für eine Bewerbung sein kann.

⁶ Für die kommissarische Besetzung der Stellen wurde zwischen PA, PV und J ein Regelwerk abgestimmt, in dem die maximale Dauer von kommissarischen Besetzungen, die Übertragung von Stellen nach erfolgreicher kommissarischer Tätigkeit und der Umgang mit Rückkehrer/-innen festgelegt wurde. Dabei wurde das Verfahren zum Kontakthalten mit den Beurlaubten zwischen PA, PV und J weiterentwickelt. Zudem wurde ein Leitfadens für Feedbackgespräche erarbeitet.

⁷ Im Nachfolgemanagement in J/B1 haben diese Funktionsstellen eine wichtige Rolle, sowohl im Regelbetrieb als auch in der längeren ungeplanten Vertretung der Kita-Leitung. Die Anforderungen dieser Stellen bieten Mitarbeitenden eine weitere mögliche Entwicklungsperspektive als potenzielle und gut vorbereitete Nachfolgekandidat/-innen für Schlüsselpositionen.

Stetige Optimierungen von Besetzungsverfahren zahlen sich aus: Ein Besetzungsverfahren ist ein Prozess, der weit über die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch hinausgeht. Mitarbeitende wollen zunehmend abgeholt werden und brauchen eine Einschätzung, was während eines Stellenbesetzungsverfahrens, aber auch in der wichtigen Phase der Einarbeitung auf sie zukommt. Der Bereich Kindertageseinrichtungen hat den Prozess in verschiedene Phasen aufgeteilt und optimiert. Interessierte Personen werden durch Informationen und Transparenz in ihrer Entscheidungsfindung gefördert und individuell unterstützt. Als zielführend und sehr hilfreich für Beschäftigte hat sich erwiesen, wenn aktuelle Führungskräfte von ihren Erfahrungen und Erkenntnissen berichten (Zukunftstag).

Deutlich wurde zudem, dass auch ein gut durchdachtes Verfahren mit nicht planbaren und kurzfristigen Entwicklungen umgehen können muss. Die Erfahrung zeigt, dass durch per Interessensbekundung (Steckbriefe) bereits identifizierte potentielle Nachwuchskräfte eine temporäre Lösung gefunden werden kann, die für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation darstellt: Eine Stelle kann kurzfristig kommissarisch besetzt werden und die Nachwuchskraft kann sich zeitlich begrenzt, ohne dauerhafte Verpflichtung als kommissarische Führungskraft erproben.

Maßnahmen sind übertragbar, wenn sie passgenau und zielgruppenspezifisch adaptiert werden: Die entwickelten und erprobten Nachfolgeinstrumente haben für die große homogene Zielgruppe der Führungskräfte im Kita-Bereich bewährt, gerade mit Blick auf den weiteren Fachkräftebedarf. Von besonderer Bedeutung ist, die spezifischen Anforderungen an die Führungskräfte im jeweiligen Aufgabenbereich zu erarbeiten. Je passgenauer die Maßnahmen darauf abgestimmt sind, desto attraktiver und erfolgsversprechender sind sie für die jeweilige Zielgruppe. Mit der Qualifikation „Blickpunkt Karriere“ erhalten potentielle Führungskräfte einen kurzen, intensiven Einblick in die Aufgaben einer Kita-Leitung. Damit kommen Nachwuchskräfte erstmals mit künftigen Aufgaben in Kontakt, wobei Führung nicht abstrakt beschrieben, sondern persönlich erlebbar ist. Gerade für Dienststellen mit verschiedenen Arbeitsbereichen erscheint es sinnvoll, sich die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen genauer anzusehen und deren Bedarfe zu analysieren. Deswegen ist auch das für das Jugendamt entwickelte systematische Konzept nicht statisch, es kann und muss weiterentwickelt und angepasst werden.

Talente-Pools können eine Antwort bei kurzfristigen Stellenbesetzungen bieten: Wie und ob der Schritt von einem Interessierten-Mitarbeitenden-Pool (Steckbriefe Zukunftstag) hin zu einem Talente-Pool gelingt, bleibt ein wichtiges Thema, nicht nur für das Jugendamt. Gerade bei kurzfristigen kommissarischen Besetzungen kann das Zurückgreifen auf einen Talente-Pool sehr hilfreich sein. Für einen Talente-Pool braucht es transparente und nachvollziehbare Zugangswege und die Klärung arbeitsrechtlicher und formaler Aspekte, die verbindlich abzuschließen sind. Nur so ist gewährleistet, dass betriebliche Anforderungen und die Betriebsfähigkeit an sich in den verschiedenen Arbeitsfeldern sichergestellt wird.

Nachfolgemangement führt zu positiven und nachweisbaren Effekten: Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die strukturierte Befassung mit dem Thema Nachfolgeplanung im Personalbereich wichtig und zielführend ist. Die Auswertung der Besetzungsverfahren im Bereich der Städtischen Kindertageseinrichtungen für das Jahr 2022 hat gezeigt, dass das Interesse an Leitungs- und Funktionsstellen spürbar angestiegen ist. Es konnten von 42 Ausschreibungen 41 durch interne Bewerbungen besetzt werden, nur einmal musste eine zweite externe Ausschreibung vollzogen werden. Dieser Erfolg spornt an, den verstetigten Prozess immer wieder zu reflektieren, ggf. auf aktuelle Bedarfe anzupassen und weiterzuentwickeln. Die Auswertungen der Projektphase zeigen, dass die Instrumente und Maßnahmen zu einem erhöhten Interesse an Führungsaufgaben und einem Anstieg an Bewerbungen führen.

Die Entwicklung und laufende Umsetzung eines solchen Prozesses ist aufwändig und ressourcenintensiv, aber es lohnt. Insbesondere für das Jugendamt mit dem Schwerpunkt im KiTa-Bereich war der damit verbundene organisatorische und zeitliche Aufwand eine wichtige Investition, die mittelfristig zu positiven Effekten führt.

- II. Frau Ref. V Zeichnung erfolgt in Session
- III. GPR
- IV. GSBV
- V. GST
- VI. PA
- VII. Ref. I/II POA

Nürnberg, 17.02.2023
Referat für Jugend, Familie und Soziales

(89974)

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.03.2023	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Einführung des Deutschlandtickets sowie Gewährung eines Zuschusses für städtische Mitarbeitende

Anlagen:

Gutachten des Personalamts vom 23.02.2023
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 06.02.2023

Sachverhalt (kurz):

Die Stadt Nürnberg fördert die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel war und ist es, durch die Verringerung des motorisierten Individualverkehrs einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten und gleichzeitig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Mobilitätsangebot zu machen.

Das Deutschlandticket folgt auf das Neun-Euro-Ticket, das auf Initiative der Bundesregierung in den Sommermonaten 2022 angeboten und 52 Millionen Mal verkauft wurde. Es soll zum 1. Mai 2023 eingeführt werden und monatlich zunächst 49 Euro kosten. Am 27. Januar 2023 haben sich die Verkehrsministerinnen und -minister von Bund und Ländern darauf geeinigt das Deutschlandticket im Rahmen eines Jobticketangebots auch Unternehmen bereitzustellen. Bei einem Arbeitgeberzuschuss von mindestens 25 Prozent auf den Ausgabepreis sollen weitere 5 Prozent Übergangsabschlag auf den Ausgabepreis gewährt werden.

Der Zuschuss der Stadt Nürnberg soll wie in der Entscheidungsvorlage dargestellt ausgestaltet werden.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Die finanziellen Auswirkungen auf den städtischen Haushalt lassen sich aufgrund einer eventuellen Nachfragesteigerung aktuell nur abschätzen.

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)
- Ja
- Kosten noch nicht bekannt
- Kosten bekannt

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
 Siehe Erläuterung in der Entscheidungsvorlage.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
- GPR**
- VAG**
-

Beschlussvorschlag:

1. Mit Einführung des Deutschlandtickets erhalten Mitarbeitende einen Zuschuss im Umfang 45 % auf den Preis des Deutschlandtickets, derzeit in Höhe von 22,05 Euro.
2. Abweichend von Nr. 1 erhalten Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten bis zur angekündigten Einführung des 29-Euro-Tickets einen Zuschuss in Höhe von 66 % des jeweils aktuellen Monatspreises des FirmenAbo in der Preisstufe A i. H. v. 38,07 Euro.
3. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten erhalten für das zukünftige 29-Euro-Ticket einen Zuschuss in der Betragshöhe, in denen Mitarbeitende einen Zuschuss auf den Preis des Deutschlandtickets i. H. v. derzeit 22,05 Euro erhalten.
4. Anpassungen, die aufgrund neuer, bisher nicht bekannter Regelungen oder aus technischen Gründen notwendig werden, können von der Verwaltung im vorgelegten Rahmen umgesetzt werden. Die Verwaltung berichtet nach Einführung des Deutschlandtickets über die Umsetzung bei der Stadt Nürnberg.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 14.03.2023

Einführung des Deutschlandtickets sowie Gewährung eines Zuschusses für städtische Mitarbeitende

I. Gutachten

Die Stadt Nürnberg fördert die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel war und ist es, durch die Verringerung des motorisierten Individualverkehrs einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten und gleichzeitig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Mobilitätsangebot zu machen.

Das Deutschlandticket folgt auf das Neun-Euro-Ticket, das auf Initiative der Bundesregierung in den Sommermonaten 2022 angeboten und 52 Millionen Mal verkauft wurde. Wie schon das Neun-Euro-Ticket soll auch das Deutschlandticket die Bürgerinnen und Bürger angesichts der stark gestiegenen Energiepreise finanziell entlasten und den Verbrauch fossiler Kraftstoffe reduzieren. Gleichzeitig soll es einen stärkeren Anreiz zum Umstieg vom Auto auf Bus und Bahn setzen – und somit dazu beitragen, die Klimaziele zu erreichen.

1. Einführung des Deutschlandtickets

Das Deutschlandticket soll zum 1. Mai eingeführt werden und monatlich zunächst 49 Euro kosten. Der Vorverkauf der Deutschlandtickets soll am 3. April beginnen. Noch fehlen die Zustimmung der EU-Kommission und eine Anpassung des Regionalisierungsgesetzes zur Finanzierung des Tickets durch den Bund und die Länder, die nach Kabinettsbeschluss Bundestag und Bundesrat passieren muss.

Am 27. Januar 2023 haben sich die Verkehrsministerinnen und -minister von Bund und Ländern darauf geeinigt das Deutschland-Ticket im Rahmen eines Jobticketangebots auch Unternehmen bereitzustellen. Bei einem Arbeitgeberzuschuss von mindestens 25 Prozent auf den Ausgabepreis sollen weitere 5 Prozent Übergangsabschlag auf den Ausgabepreis gewährt werden.

2. Festlegung des städtischen Zuschusses und wesentliche Nutzungsbedingungen

Verhandlungen zwischen Ref. I/II und dem GPR haben zu dem Vorschlag geführt, die Nutzung des Deutschlandtickets oder eines vergleichbaren Fernverkehrsabonnements wie beim bisherigen FirmenAbo der VAG (Job-Ticket) für Mitarbeitende zu bezuschussen. Der Zuschuss wird wie bislang grundsätzlich steuerfrei geleistet. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen für den Zuschuss auch zukünftig keine Sozialversicherungsbeiträge an. Der Zuschuss wird freiwillig gezahlt und ist jederzeit widerruflich. Es sollen ausschließlich bei der VAG abgeschlossene Deutschlandtickets bezuschusst werden.

Im Übrigen gelten die bisherigen Bestimmungen für die Gewährung des Fahrkostenzuschusses. Der Zuschuss soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in voller Höhe für jeden Monat gezahlt werden, in dem mindestens für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Grundgehalt zusteht. Allerdings endet der Zuschuss bereits mit Beginn des ersten vollen Monats der Freistellungsphase einer Altersteilzeitvereinbarung. Der Zuschuss wird bei Teilzeitbeschäftigung nicht gekürzt. Für volle Monate, in denen Beschäftigte ei-

nen Krankengeldzuschuss, einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld oder ausschließlich ein besonderes Arbeitsentgelt nach dem Mutterschutzgesetz erhalten, steht der Zuschuss nicht mehr zu. Die weitergehende Nutzungsberechtigung bei Krankheit, Mutterschutz, Pflegezeit und anderen zeitweisen Unterbrechungen der aktiven Beschäftigung richtet sich nach den Vertragsbedingungen der VAG. Im Übrigen gelten die Tarifbestimmungen und Beförderungsbedingungen des Verkehrsverbundes Großraum Nürnberg („VGN“).

Bei Bezug des Deutschlandtickets als Jobticket soll ein für alle Mitarbeitende gleich hoher prozentualer Zuschuss bezogen auf den jeweils aktuellen Monatspreis des Deutschlandtickets gewährt werden. Dieser Zuschuss soll 45 % des jeweils aktuellen Monatspreises des Deutschlandtickets also derzeit 22,05 Euro betragen. Durch den Übergangsabschlag in Höhe von 5 % (2,45 Euro) verbleiben den Mitarbeitenden somit 50 % der Kosten des Deutschlandtickets. Diese Regelung soll unter den bisher bekannten Rahmenbedingungen gelten. Bei zukünftigen Änderungen insbesondere des Ticketpreises sind ggf. Anpassungen notwendig.

Am 18.01.2023 wurde durch den Freistaat Bayern die Einführung eines 29-Euro-Tickets für Schüler, Studierende und Auszubildende zum Start des Wintersemesters 2023/24 angekündigt. Zur Vermeidung etwaiger Härtefälle soll bis Einführung des 29-Euro-Tickets Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern sowie Praktikantinnen und Praktikanten der für das FirmenAbo gewährte Zuschuss in Höhe von 66 % des jeweils aktuellen Monatspreises des FirmenAbo in der Preisstufe A (aktuell: 38,07 Euro) auf das Deutschlandticket durch die Stadt Nürnberg gewährt werden. Mit Einführung des 29-Euro-Tickets soll der Zuschuss auf den allgemein geltenden Betrag i. H. v. aktuell 22,05 Euro abgesenkt werden.

Auf der zur Einführung des Deutschlandtickets gültigen Preisbasis ergäbe sich daher die nachfolgend dargestellte Zuschusshöhe:

	Monatspreis Deutschlandticket	Übergangsabschlag	Zuschuss	„Endpreis“ für Mitarbeitende
Mitarbeitende	49,00 Euro	2,45 Euro	22,05 Euro	24,50 Euro
Auszubildende, Anwärter/innen und Praktikanten/innen (bis voraussichtlich 30.09)	49,00 Euro	2,45 Euro	38,07 Euro	8,48 Euro
Auszubildende, Anwärter/innen und Praktikanten/innen (ab voraussichtlich 01.10)	29,00 Euro		22,05 Euro	6,95 Euro

3. Finanzielle Auswirkungen

Der Freizeitwert des Deutschlandtickets ist deutlich höher als beim bisherigen FirmenAbo. Insofern muss mit einer gewissen Nachfragesteigerung in noch unbekannter Höhe gerechnet werden. Die finanziellen Auswirkungen auf den städtischen Haushalt lassen sich aufgrund dieser Nachfragesteigerung aktuell nur abschätzen. Die beim bisherigen FirmenAbo-Modell gezahlten Zuschüsse summieren sich jährlich auf knapp 1,4 Millionen Euro.

Rechnerisch ergeben sich folgende Auswirkungen:

	Jährliche Entlastung	Jährliche Mehrbelastung
Anzahl der Mitarbeitenden mit Jobticket bleibt gleich.	200.000 Euro	-, -
Anzahl der Mitarbeitenden mit Jobticket steigt um 5 %.	145.000 Euro	-, -
Anzahl der Mitarbeitenden mit Jobticket steigt um 10 %.	85.000 Euro	-, -
Anzahl der Mitarbeitenden mit Jobticket steigt um 20 %.	-, -	33.000 Euro

4. Personalwirtschaftliche Aspekte

Ein attraktives Mobilitätsangebot ist auch aus personalwirtschaftlicher Sicht ein werbewirksamer Aspekt. Die Bezuschussung des Deutschlandtickets als Jobticket stellt eine interessante Möglichkeit dar, sich von anderen Arbeitgebern positiv abzuheben. Eine Bezuschussung des Arbeitsweges mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist gerade bei konkurrierenden Arbeitgebern der Metropolregion eine weit verbreitete Sozialleistung. Im Kampf um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es grundlegend, die Stadt Nürnberg als moderne, attraktive Arbeitgeberin darzustellen. Eine angemessene Bezuschussung bildet hierbei einen wichtigen Baustein. Einige Arbeitgeber auch im Stadtgebiet haben bereits bekannt gegeben, die Kosten für das Deutschlandticket vollständig zu übernehmen. Dies ist aufgrund der finanziellen Situation der Stadt Nürnberg allerdings aktuell nicht umsetzbar.

5. Weiteres Vorgehen bei Mitarbeitenden mit Jobticket Plus

Die VAG plant aktuell eine automatische Umstellung der bisherigen Jobtickets auf das Deutschlandticket. Von dieser Umstellung sind jedoch die insgesamt 493 Mitarbeitenden mit Jobticket Plus, welches umfangreichere Leistungen bietet, ausgenommen. Diese Mitarbeitenden müssen sich aktiv für die Umstellung auf das Deutschlandticket entscheiden.

In den Fällen, in denen sich Mitarbeitende für den weiteren Bezug eines Jobtickets Plus entscheiden, soll bis auf Weiteres der bisherige mit POA-Beschluss vom 25.07.2017 festgesetzte Zuschuss ausgezahlt werden.

Da die Regelungen zum Deutschlandticket noch nicht vollständig bekannt sind, müssen gegebenenfalls noch Anpassungen für die Umsetzung des Zuschusses erfolgen.

Beschlussvorschlag

1. Mit Einführung des Deutschlandtickets erhalten Mitarbeitende einen Zuschuss im Umfang 45 % auf den Preis des Deutschlandtickets, derzeit in Höhe von 22,05 Euro.
2. Abweichend von Nr. 1 erhalten Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten bis zur angekündigten Einführung des 29-Euro-Tickets einen Zuschuss in Höhe von 66 % des jeweils aktuellen Monatspreises des FirmenAbo in der Preisstufe A i. H. v. 38,07 Euro.
3. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten erhalten für das zukünftige 29-Euro-Ticket einen Zuschuss in der Betragshöhe, in denen Mitarbeitende einen Zuschuss auf den Preis des Deutschlandtickets i. H. v. derzeit 22,05 Euro erhalten.

4. Anpassungen, die aufgrund neuer, bisher nicht bekannter Regelungen oder aus technischen Gründen notwendig werden, können von der Verwaltung im vorgelegten Rahmen umgesetzt werden. Die Verwaltung berichtet nach Einführung des Deutschlandtickets über die Umsetzung bei der Stadt Nürnberg.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. PA

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 23.02.2023
Personalamt

(38 34)

Fraktion der
Christlich-Sozialen Union
im Stadtrat zu Nürnberg



CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Wolff'scher Bau des Rathauses
Zimmer 222
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Telefon: 0911 231 – 2907
Telefax: 0911 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

06.02.2023

Antragsteller: Schuh, Nachtigall

POA

OBERBÜRGERMEISTER		
08. FEB. 2023		
/.....Nr.		
1 Zur Kts.	2 X	3 Zur Stellungnahme
4 Antrag vor Abschlus- sung vorliegen	5 Antrag zur Unter- schrift vorgelegt	

Umsetzung des 49-Euro-Tickets im Bereich der Stadtverwaltung

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

das Bundeskabinett hat den Gesetzesentwurf zum 49-Euro-Ticket gebilligt. Das bundesweit gültige Nahverkehrsticket soll zum 1. Mai 2023 starten. Es soll in einem monatlich kündbaren Abonnement erhältlich sein. Als Verkaufsstart ist der 3. April 2023 geplant.

Auch Jobtickets kosten 49 Euro monatlich. Beschäftigte sollen einen 30-prozentigen Zuschuss erhalten können, wenn Arbeitgeber mindestens ¼ des Preises zuzahlen. Ein weiterer Abschlag erfolgt dann durch Bund und Land in Höhe von 5 Prozent.

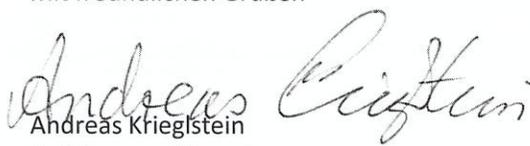
Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Wie und zu welchem Zeitpunkt setzt die Stadtverwaltung das 49-Euro-Ticket für die Beschäftigten der Stadt Nürnberg als Jobticket um?

Welche Zuschussregelungen sind für Beschäftigte aus Nürnberg bzw. für Beschäftigte, die als Pendler aus dem Umland in das Stadtgebiet einpendeln, geplant?

Mit freundlichen Grüßen


Andreas Krieglstein
Fraktionsvorsitzender



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	14.03.2023	öffentlich	Bericht

Betreff:

Einführung eines Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg

Anlagen:

Bericht zur Einführung von Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamten

Bericht:

Im Personal- und Organisationsausschuss vom 14.09.2021 wurde über die Einführung von Fahrradleasing nach dem TV Fahrradleasing bei der Stadt Nürnberg berichtet. Seit dem 15.09.2022 bietet die Stadt Nürnberg für ihre Tarifbeschäftigten ein Fahrradleasing an. Für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg existierte bislang keine Rechtsgrundlage für ein Fahrradleasing.

Zum 01.01.2023 wurde das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG) geändert. Seitdem ist es möglich, dass Beamtinnen und Beamte auf ihre Besoldung verzichten können, um ein geleastes Fahrrad zu nutzen (Art. 3 Absatz 3 Satz 2 BayBesG). Um weiterhin einen zusätzlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Mobilität und zur Gesundheit der städtischen Mitarbeitenden zu leisten, wird die Stadt Nürnberg auch für ihre Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit bieten, das Fahrradleasing ab April 2023 zu nutzen.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

- dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

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

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

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Einführung eines Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Ausgangslage

Seit dem 15.09.2022 bietet die Stadt Nürnberg für ihre Tarifbeschäftigten ein Fahrradleasing an. Grundlage für das Leasing ist der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing). Bisher haben 125 Tarifbeschäftigte ein Fahrrad geleast (Stand 22.02.2023). Für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg existierte bislang keine Rechtsgrundlage für ein Fahrradleasing. Zum 01.01.2023 wurde das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG) geändert. Seitdem ist es möglich, dass Beamtinnen und Beamte auf ihre Besoldung verzichten können, um ein geleastes Fahrrad zu nutzen (Art. 3 Abs. 3 S. 2 BayBesG).

Der Freistaat Bayern hat bislang keine Vollzugshinweise zur gesetzlichen Neuregelung erlassen. Erste Hinweise sind für den Sommer 2023 angekündigt. Bei der Ankündigung hat der Freistaat jedoch bereits betont, dass die Vollzugshinweise voraussichtlich nur für den staatlichen Bereich gelten werden.

2. Weiteres Vorgehen

Um weiterhin einen zusätzlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Mobilität und zur Gesundheit der städtischen Mitarbeitenden zu leisten, wird die Stadt Nürnberg auch für ihre Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit bieten, das Fahrradleasing zeitnah zu nutzen. Das Angebot soll bereits zum April 2023 nutzbar sein. Die für den Sommer 2023 angekündigten Vollzugshinweise des Freistaats zum Fahrradleasing sollen nicht abgewartet werden. Zum einen wäre durch ein weiteres Zuwarten das Fahrradleasing für die städtischen Beamtinnen und Beamten in der „Fahrrad-Saison 2023“ kaum bzw. nicht mehr nutzbar. Zum anderen erscheint die gesetzliche Neuregelung aus Sicht der Verwaltung ausreichend bestimmt, um sie umzusetzen.

Die Stadt Nürnberg wird ihren aktiven Beamtinnen und Beamten daher ab dem April 2023 ein Fahrradleasing anbieten. Das Angebot richtet sich an Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, auf Probe sowie Beamtinnen und Beamte auf Widerruf (Anwärterinnen und Anwärter) und auf Zeit (kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte). Ausgenommen werden Beamtinnen und Beamte, die sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden. Das entspricht der Regelung für die Tarifbeschäftigten.

Im Übrigen wird den städtischen Beamtinnen und Beamten das Fahrradleasing zu den gleichen Konditionen angeboten, die für die Tarifbeschäftigten gelten. Das bedeutet insbesondere:

- Das Fahrrad darf einen Wert von 7.000 € (inkl. leasingfähigen Zubehörs) nicht übersteigen.
- Das Fahrradleasing erfolgt im Wege einer Entgeltumwandlung.
- Die Dienstherrin gewährt keinen Zuschuss zum Fahrradleasing.
- Die Laufzeit für das Leasing beträgt 36 Monate.

- Das Fahrrad kann am Ende der Vertragslaufzeit bei der Anbieterin abgekauft werden.
- Jeder Beamtin/jedem Beamten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.
- Das Fahrrad kann sowohl für dienstliche, wie auch private Zwecke genutzt werden.
- Mit den Beamtinnen und Beamten wird ein Überlassungsvertrag und eine Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen.

Soweit die den städtischen Beamtinnen und Beamten angebotenen Konditionen inhaltlich nicht deckungsgleich mit den für Sommer 2023 angekündigten Vollzugshinweisen des Freistaats sein sollten, werden etwaige Abweichungen geprüft und für zukünftige Abschlüsse angepasst.

Das Fahrradleasing für die städtischen Beamtinnen und Beamten wird durch die DD Deutsche Dienstrad GmbH (DD) angeboten. Die DD bietet derzeit für die Tarifbeschäftigten das Fahrradleasing erfolgreich an. Die Anbieterin wurde durch eine europaweite Ausschreibung ermittelt. In der damaligen Leistungsbeschreibung zur Ausschreibung war bereits die Option enthalten, dass auch städtische Beamtinnen und Beamte das Angebot nutzen können, wenn eine entsprechende Rechtsgrundlage geschaffen wird. Eine erneute Ausschreibung ist daher entbehrlich.

PA wird daher kurzfristig alle notwendigen Anpassungen vornehmen (u. a. Überlassungsvertrag, Entgeltumwandlungsvereinbarung), um den städtischen Beamtinnen und Beamten das Fahrradleasing über die DD zum ab April 2023 zu ermöglichen.

II. Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 28.02.2023
Personalamt

(5198)

Abdruck je an:

KaSt
ZD/3