Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

20.02.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 2 Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten und Eingruppierung bei der Übernahme von Nachwuchskräften

Sitzungsvorlage PA/007/2024 4

Sachverhalt PA/007/2024 8

TOP Ö 3 Evaluation der Beschäftigung von Werkstudierenden bei der Stadt Nürnberg

Sitzungsvorlage PA/006/2024 15

Sachverhalt PA/006/2024 18

TOP Ö 4 Erhöhung der Praktikumsvergütung für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge

Sitzungsvorlage PA/008/2024 21

Sachverhalt PA/008/2024 24

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 20.02.2024, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

2. **Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten und Eingruppierung bei der Übernahme von Nachwuchskräften** — Beschluss PA/007/2024

hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenzulagen bzw. Rahmenzuschlägen

Brehm, Thorsten

3. **Evaluation der Beschäftigung von Werkstudierenden bei der Stadt Nürnberg** — Beschluss PA/006/2024

Brehm, Thorsten

4. **Erhöhung der Praktikumsvergütung für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge** — Beschluss PA/008/2024

Brehm, Thorsten

5. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 23.01.2024, öffentlicher Teil**

Beschlussvorlage
PA/007/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	20.02.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten und Eingruppierung bei der Übernahme von Nachwuchskräften

hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenzulagen bzw. Rahmenzuschlägen

Sachverhalt (kurz):

Bisher wurden auch bei internen tarifbeschäftigten Mitarbeitenden - im Gleichklang mit den Beamtinnen und Beamten - höherwertige Stellen zur Erprobung übertragen. Erst nach Rückmeldung der vollumfänglichen Übertragung und Bewährung in den höherwertigen Aufgaben durch die Dienststelle erfolgte die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe (Höhergruppierung).
Die bisherige Praxis wurde in der Vergangenheit als zu komplex und von internen Mitarbeitenden - im Vergleich zu den Neueinstellungen - nicht immer als wertschätzend wahrgenommen. Gerade im Verwaltungsbereich wird durch die drastisch zunehmende Anzahl an externen Einstellungen die unterschiedliche Vergütung von externen (Einstellung) und internen Mitarbeitenden während der Erprobung - insbesondere bei Quereinsteigenden - als ungerecht wahrgenommen. Die Verwaltung soll daher ermächtigt werden, die bisherige städtische Praxis zu ändern und bei der Übertragung von höherwertigen Stellen künftig eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten zu gewähren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.
In Konsequenz soll auch der über das Projekt "Serviceoffensive 2020" mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 befristet eingeführte und mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 zunächst bis 31.12.2024 verlängerte finanzielle Ausgleich für den dauerhaften Einsatz im Parteiverkehr bei mindestens 50 v. H. der individuellen Arbeitszeit im direkten Kundenkontakt (sog. Rahmenzulage bzw. Rahmenzuschlag) ab der probeweisen Übertragung der anspruchsbegründenden höherwertigen Tätigkeit gewährt werden.

Die Übernahme der Nachwuchskräfte erfolgt künftig entsprechend dem in der Vorlage dargestellten Vorschlag. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Eingruppierung an die Entwicklung der im tatsächlichen Einsatzbereich für die jeweilige Berufsgruppe gewährte Eingangsentgeltgruppe (Stellenwert) anzupassen.

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 und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Die Verwaltung wird ermächtigt, bei der Übertragung von höherwertigen Stellen wie unter Nr. 3 der Vorlage vom 23.01.2024 beschrieben zu verfahren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.

2. Die Übernahme der Nachwuchskräfte erfolgt künftig entsprechend dem unter Nr. 3 der Vorlage vom 23.01.2024 dargestellten Vorschlag. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Eingruppierung an die Entwicklung der im tatsächlichen Einsatzbereich für die jeweilige Berufsgruppe gewährte Eingangsentgeltgruppe (Stellenwert) anzupassen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 20.02.2024

120-

Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten und Eingruppierung bei der Übernahme von Nachwuchskräften
hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach §14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenzulagen bzw. Rahmenzuschlägen

I. Sachverhalt:

Die Übertragung höherwertiger Aufgaben ist grundsätzlich mit höheren Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der jeweiligen Person verbunden und erfordert eine fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Das betrifft sowohl die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im bisherigen Arbeitsumfeld, aber auch eine Änderung der Tätigkeit, welche ggf. sogar mit einem Dienststellenwechsel verbunden ist.

Auch wenn eine gewisse Prognose aus der Leistung in den bisherigen Aufgaben abgeleitet werden kann, so verbleibt sowohl für die Person als auch für die Dienststelle (bzw. die Arbeitgeberin) eine Ungewissheit hinsichtlich der vollumfänglichen und erfolgreichen Aufgabenübertragung. Dies kann erst im Rahmen der Einführung in die höherwertigen Aufgaben festgestellt werden.

1. Bisherige Praxis bei der Besetzung von höherwertigen Stellen: Tarifbeschäftigte

Externe Einstellung:
Mit der Einstellung erfolgt die Eingruppierung entsprechend des in der Stellenausschreibung genannten Stellenwerts. Nach § 2 Abs. 4 Satz 1 TVöD gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit. In dieser Zeit kann seitens der Arbeitgeberin einseitig und ohne soziale Rechtfertigung in Form einer Probezeitkündigung auf Defizite reagiert werden.

Interne Stellenbesetzung:
Bei tarifbeschäftigten Mitarbeitenden, erfolgt die Eingruppierung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD aufgrund der Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von dem/der Beschäftigten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit (sog. Tarifautomatik). Höherwertige Aufgaben werden bei der Stadt Nürnberg im Gleichklang mit Beamtinnen und Beamten zunächst zur Erprobung, also zunächst vorübergehend, übertragen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten während der Erprobung zunächst nicht in vollem Umfang und nur unter Anleitung erfolgt.

Die Erprobung auf einer höherwertigen Stelle erfolgt zunächst in der bisherigen Eingruppierung. Zum Abschluss des Erprobungszeitraums erfolgt eine Rückmeldung der Dienststelle zum Erfolg der Erprobung und eine Aussage, ab wann die Aufgaben in vollem Umfang wahrgenommen wurden. Abhängig davon, wird der/die Mitarbeitende – ggf. rückwirkend maximal zum ersten Tag der Erprobung – höhergruppiert. Der Zeitraum der Erprobung entspricht analog der beamtenrechtlichen Regelung grundsätzlich 3 Monate bis maximal 6 Monate.

Im Bereich der handwerklich-technisch Beschäftigten (ehemals BMT-G II) erfolgt auf Grund der regelmäßig vorliegenden fachlichen Nähe der höherwertigen Aufgaben zu den bisherigen Aufgaben keine Erprobung. Die höhere Eingruppierung wird bereits zum Zeitpunkt der Stellenübertragung umgesetzt.

Erstmalige Übertragung von Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I/BL II):
Für den Verwaltungsbereich ist zu beachten, dass es sich bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben i. d. R. um Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I bzw. BL II) handelt. Von EGr. 6 bis EGr. 9a bzw. von EGr. 10 bis EGr. 12 im Bereich Verwaltung (jeweils Fallgruppe 2) ist entsprechend der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung TVöD eine sog. Erste Prüfung (BL I) als Alternative zur VFA-K-Ausbildung bzw. ab EGr. 9b TVöD grundsätzlich eine Zweite Prüfung (BL II) Voraussetzung für die entsprechende Eingruppierung. Wurde die vorgeschriebene Prüfung durch den/die Mitarbeitenden nicht abgelegt, ist ihm/ihr alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Gemäß der Vorbemerkung Nr. 7 Abs. 3 Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD wird ab dem Zeitpunkt der Übertragung der maßgebenden Tätigkeit eine persönliche Zulage gewährt (vor dem Tarifabschluss 2023: mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung)

Bei einer Qualifizierung über den Zertifikatslehrgang (ZLV) erfolgt direkt eine (vorläufige) Eingruppierung entsprechend des Stellenwertes.

Nachwuchskräfte:
Bei der grundsätzlichen Betrachtung der Übertragung von höherwertigen Stellen im Tarifbereich ist außerdem auch die Stellenbesetzung mit Nachwuchskräften im Rahmen der Übernahme nach der Ausbildung einzubeziehen:

Im Verwaltungsbereich (Verwaltungsfachangestellte) wird grundsätzlich ausschließlich auf Stellen der EGr. 6 und EGr. 7 bzw. im Vorgriff auf die Übertragung einer dementsprechenden Stelle zugewiesen. Die Übernahme erfolgt derzeit generell unabhängig von der zugewiesenen Stelle in EGr. 6 TVöD. Bei Zuweisung einer Stelle der EGr. 7 erfolgt eine Erprobung entsprechend des oben beschriebenen Verfahrens.

Eine Übernahme auf eine Planstelle ab der EGr. 8 TVöD kommt nur im Rahmen einer erfolgreichen Bewerbung auf eine Stellenausschreibung in Betracht. Es erfolgt ebenfalls zunächst eine entsprechende Erprobung (s. o.) mit anschließender Höhergruppierung (gem. § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD dann in die Stufe 2).

Im handwerklich-technischen Bereich erfolgt die Übernahme generell entsprechend des Stellenwertes (i.d.R. ohne Erprobung und somit in Stufe 1) bzw. soweit keine Planstelle vorhanden ist i. d. R. in der sog. Eckeingruppierung für Fachkräfte mit dreijähriger Ausbildung, der EGr. 5 TVöD.

Probearbeitsverhältnis:
Bei einem Probearbeitsverhältnis (befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Erprobung) gelten die Rahmenbedingungen und der Anwendungsbereich eines Probearbeitsverhältnisses entsprechend der Festlegungen des Vermerks vom 29.03.2022. Damit wurde die bisher praktizierte Erprobung im Tarifbereich für bestimmte Konstellationen (insbes. Erprobung in vertragsfremden Aufgaben und bei Langzeiterkrankten) neu geordnet. Das Probearbeitsverhältnis ist grundsätzlich auf die Dauer von 3 Monaten (ggf. einmalige Verlängerung) bzw. bei Langzeiterkrankten von 6 Monaten vorgesehen. Während dieser Zeit ruht das bisherige Arbeitsverhältnis. Soweit die Erprobung erfolglos verläuft, wird das Probearbeitsverhältnis nicht verlängert und das Grundarbeitsverhältnis lebt wieder auf. Die Eingruppierung in dieser Zeit erfolgt entsprechend dem Stellenwert.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Bei Beamtinnen und Beamten stellt Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG vor eine mögliche Beförderung in ein höheres Statusamt zwingend eine Erprobungszeit von mindestens 3 Monaten bis höchstens 6 Monaten. Erst im Anschluss ist bei einer positiven Feststellung zur Erprobung rechtlich eine Beförderung möglich.

Eine entsprechende Regelung für Tarifbeschäftigte existiert im TVöD nicht.

Eine nach TVöD erfolgte Höhergruppierung kann nur einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung rückgängig gemacht werden. Eine einseitige Änderung durch die Arbeitgeberin im Fall einer erfolglosen Erprobung erscheint auf Grund der Vorgaben durch das Tarif-/Arbeitsrecht und der Rechtsprechung aussichtslos. Seitens der Mitarbeitenden besteht auch bei anschließender Feststellung der Nichteignung für die höherwertige Tätigkeit ein Anspruch auf einen vertragsgemäßen Einsatz, d. h. entsprechend der höheren Eingruppierung. Die Arbeitgeberin wäre in der Vermittlungspflicht, soweit eine Lösung am konkreten Arbeitsplatz nicht möglich ist.

3. Vorschlag zum künftigen Vorgehen

Die dargestellte bisherige Praxis wurde in der Vergangenheit als zu komplex und von internen Mitarbeitenden nicht immer als wertschätzend wahrgenommen. Gerade im Verwaltungsbereich wird durch die drastisch zunehmende Anzahl an externen Einstellungen die unterschiedliche Vergütung von externen (Einstellung) und internen Mitarbeitenden während der Erprobung – insbesondere bei Quereinsteigenden – als ungerecht wahrgenommen. Die Frage, in welchem Umfang welche konkreten Aufgaben während der Erprobung übertragen wurden und welcher Bewertung die Tätigkeit dann entspricht, lässt sich in der Praxis kaum klären. Auf Grund der weiter zunehmenden Fluktuation und Arbeitsverdichtung ist die volle Aufgabenübernahme nach sehr kurzer Einarbeitungszeit oftmals nicht vermeidbar.

Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen des Tarifabschlusses 2023 eine Änderung der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung TVöD vereinbart. Die Zulage während der Absolvierung der Beschäftigtenlehrgangs I (BL I) ist künftig bereits ab Aufgabenübertragung und nicht wie vorher erst ab dem vierten Monat nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung zu gewähren.

Auch im Bereich der Nachwuchskräfte verändern sich die Rahmenbedingungen laufend. Im Bereich Verwaltung haben sich die Stellenwerte der Eingangsstellen bei nahezu allen Dienststellen inzwischen weiterentwickelt. Der Fachkräftemangel führt dazu, dass gerade umfassend ausgebildete Nachwuchskräfte nach ihrem Abschluss vorrangig auf Stellen der EGr. 7 vermittelt werden. Daneben ist es wichtig, sich auch bei Nachwuchskräften als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Entsprechend dem Beschluss des POA vom 31.01.2023 besteht für Nachwuchskräfte ab dem Einstellungsjahrgang 2024 – vorbehaltlich der persönlichen Eignung – mindestens eine einjährige Übernahmegarantie (bisher 6 Monate) nach erfolgreicher Ausbildung - auch wenn keine Verbuchung auf einer Planstelle erfolgt. Auch in diesem Bereich soll künftig eine weitgehende Gleichstellung mit externen Einstellungen erreicht werden. Gerade im Bereich der handwerklich-technischen Beschäftigten, die ohne feste Planstelle im Stellenplan Teil B übernommen werden, soll künftig eine Gleichstellung mit den Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich erreicht werden.

Neben einer zukünftigen Gleichbehandlung – in Bezug auf die Eingruppierung – von externen und internen Mitarbeitenden sowie übernommenen Nachwuchskräften wird der Fokus dabei auch auf die Möglichkeit der Rückabwicklung bei einer erfolglosen Erprobung gelegt. Gerade aus Sicht der Arbeitgeberin und auch zum Schutz der Teams in den Dienststellen bedarf es hier einer Vorgehensweise, mit der Fehlbesetzungen und Überforderungen vermieden werden können.

Lösungsvorschlag:

Externe Einstellung:
Die bisherige Regelung der Eingruppierung entsprechend dem Stellenwert mit tariflicher Probezeit soll beibehalten werden.

Interne Stellenbesetzung:
An der probeweisen Übertragung der höherwertigen Aufgaben wird aus den oben dargestellten Gründen weiterhin festgehalten. Infolgedessen bleibt während der Erprobungszeit die bisherige Eingruppierung belassen. Künftig soll für die Zeit der Erprobung eine Zulage für höherwertige Tätigkeit gem. § 14 TVöD bei Vorliegen der persönlichen und tariflichen Voraussetzungen entsprechend dem Stellenwert gewährt werden. Ab Bestätigung der erfolgreichen Erprobung (i. d. R. 3 – 6 Monate) durch die Beschäftigungsdienststelle erfolgt die tarifliche Höhergruppierung. Durch die Gewährung der Zulage werden die internen Beschäftigten entsprechend dem Stellenwert vergütet. Gem. Protokollerklärung Nr. 1 zu den Absätzen 4, 4a und 4a.1 des § 17 TVöD wird die Zeit der Gewährung einer persönlichen Zulage zudem auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Insofern entsteht finanziell kein Nachteil gegenüber einer sofortigen Höhergruppierung zum Zeitpunkt der probeweisen Aufgabenübertragung.

Im Hinblick auf die beabsichtigte künftige Gewährung einer persönlichen Zulage nach § 14 TVöD ab dem Zeitpunkt der probeweisen Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten soll - bei interner wie bei externer Stellenbesetzung - auch der über das Projekt "Serviceoffensive 2020" mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 befristet eingeführte und mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 zunächst bis 31.12.2024 verlängerte finanzielle Ausgleich für den dauerhaften Einsatz im Parteiverkehr bei mindestens 50 v. H. der individuellen Arbeitszeit im direkten Kundenkontakt ab der probeweisen Übertragung der anspruchsbegründenden höherwertigen Tätigkeit gewährt werden. Aus Gründen der Gleichbehandlung der Berufsgruppen wird dies sowohl für die sog. Rahmenzulage bei Tarifbeschäftigen als auch für den sog. Rahmenzuschlag bei Beamtinnen und Beamten vorgeschlagen.

Im Bereich der handwerklich-technisch Beschäftigten (ehemals BMT-G II) bleibt es aus den oben dargestellten Gründen bei der bisherigen Handhabung ohne Erprobung. Das höhere Entgelt wird ab dem Zeitpunkt der Stellenübertragung gewährt.

Erstmalige Übertragung von Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I/BL II):
Infolge der Tarifrunde 2023 erfolgt eine Gewährung der persönlichen Zulage bereits ab dem ersten Tag der Aufgabenübertragung.

Nachwuchskräfte:
Wie oben dargestellt ergibt sich bei der Eingruppierung der Nachwuchskräfte nach der Übernahme ein differenziertes Bild. Entsprechend der Regelungen für interne Stellenbesetzungen soll hier künftig ebenfalls einheitlich vorgegangen werden. Die Eingruppierung erfolgt in die im

tatsächlichen Einsatzbereich für die jeweilige Berufsgruppe gewährte Eingangsentgeltgruppe (Stellenwert), siehe Anlage. Dies gilt sowohl bei einer Übernahme ohne Planstelle als auch grds. mit Planstelle. Soweit eine Übernahme direkt auf einer höher als der Eingangsentgeltgruppe bewerteten Planstelle erfolgt, wird für die Dauer der Erprobung eine Zulage für höherwertige Tätigkeit gem. § 14 TVöD gewährt. Insbesondere bei der direkten Übertragung von höherwertigen Aufgaben an eine Nachwuchskraft, erscheint auf Grund der erhöhten Anforderungen eine Erprobung sinnvoll, um ggf. auf Anzeichen einer Überforderung reagieren zu können.

Durch die Neuregelung wird gewährleistet, dass die Vergütung sofort nach Aufnahme der Tätigkeit entsprechend der wahrgenommenen Aufgaben erfolgt. Bei einer Übernahme ohne Planstelle soll aber auch die Möglichkeit einer Vermittlung auf eine ggfs. später freiwerdende Planstelle (in der Eingangsentgeltgruppe) gewährleistet bleiben.

Im Verwaltungsbereich wird entsprechend verfahren. Auf Grund der hohen – und weiterhin erwartet steigenden – Nachfrage nach Fachkräften ist im Verwaltungsbereich eine Eingruppierung in die EGr. 7 im Rahmen der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu befürworten.

Die Übernahme auf einer höherwertigen Stelle der EGr. 8 erfolgt im Verwaltungsbereich ausschließlich im Rahmen einer Stellenausschreibung und stellt nicht den Regelfall dar.

Im handwerklich-technischen Bereich wird bei der Besetzung von freien höherwertigen Stellen mit Nachwuchskräften entsprechend der Handhabung bei internen Stellenbesetzungen auf die Erprobung verzichtet.

Probearbeitsverhältnis:
Die vorgeschlagene Änderung der Praxis hat keine Auswirkungen auf die Fallgestaltungen für ein Probearbeitsverhältnis; das bisherige Vorgehen wird beibehalten.

4. Kosten

Durch die Anpassung der Regelungen entstehen für die Stadt Nürnberg laufende Mehrkosten. Bereits während der Erprobung wird durch die Zulage gem. § 14 TVöD ein höheres Entgelt gewährt. Die Erprobungszeit wird bereits auf die Stufenlaufzeit angerechnet, womit die noch ausstehenden Stufenvorrückungen (bis zur Endstufe 6) künftig bis zu 6 Monate früher erfolgen.

Die daraus entstehenden Mehrkosten sind in Summe schwer zu beziffern, da jeder Einzelfall mit unterschiedlichen Abständen zwischen den Entgeltbeträgen der Entgeltgruppen und abhängig von der jeweiligen Stufe individuell betrachtet werden müsste.

Im Jahr 2022 wurden von ca. 350 Höhergruppierungen ca. 175 Höhergruppierungen nach einer Erprobung von mind. 1 Monat bis zu 6 Monaten umgesetzt. Unter der pauschalen Annahme einer Entgeltdifferenz nach Höhergruppierung von 200,- EUR und einer durchschnittlichen Dauer von drei Monaten ergibt sich eine Summe von ca. 105.000,- EUR (Zulage nach §14 TVöD ohne Arbeitgeberbeiträge/ZVK-Umlage).

Zusätzliche finanzielle Belastungen ergeben sich ggf. durch früher erfolgende ausstehende Stufenvorrückungen. Diese sind im Einzelfall vom weiteren Verlauf des beruflichen Werdegangs abhängig und letztlich nicht verlässlich zu prognostizieren.

Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird ermächtigt, bei der Übertragung von höherwertigen Stellen wie unter Nr. 3 beschrieben zu verfahren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.

2. Die Übernahme der Nachwuchskräfte erfolgt künftig entsprechend dem unter Nr. 3 dargestellten Vorschlag. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Eingruppierung an die Entwicklung der im tatsächlichen Einsatzbereich für die jeweilige Berufsgruppe gewährte Eingangsentgeltgruppe (Stellenwert) anzupassen.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR
GJAV

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 23.01.2024
Personalamt

(26 62)

Abdruck an
DiP
Ref. I/II-CC

Anlage

Übersicht zur künftigen Eingangseingruppierung Nachwuchskräfte (Stand 12/2023)

DSt	**Ausbildung**	**Eingangswert EGr.**
NüBad	Fachangestellte für Bäderbetriebe	E5
SÖR	Straßenwärter	E5
SÖR	Gärtner	E5
Tg	Tierpfleger	E5
KuF	Veranstaltungskaufleute	E5
SÖR	Wasserbauer	E5
H	Bauzeichner	E6
Av	FAMI - Archiv	E6
BCN/StB	FAMI - Bibliothek	E6
Av/BCN	Fotograf	E6
HVE SuS	Metallbauer	E6
KuF/KuKuQ	Veranstaltungstechniker	E7
Frh	Bestattungsfachkraft	E7
SUN	Elektroniker Betriebstechnik	E7
FW	Elektroniker Betriebstechnik	E7
SUN	Fachkraft für Abwassertechnik	E7
SÖR	Kfz-Mechatroniker	E7
Stadt inkl. Eigen-be-triebe	Verwaltungsfachkraft	grds. E7 (im Einzelfall E6)
H	Anlagenmechaniker	E8
H	Elektroniker	E8
IT	Fachinformatiker	E8
Ref.IV-IT	Fachinformatiker	E8

Beschlussvorlage
PA/006/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	20.02.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:
Evaluation der Beschäftigung von Werkstudierenden bei der Stadt Nürnberg

Sachverhalt (kurz):

Bedingt durch die hohe Nachfrage und dem Wunsch der an der Evaluation beteiligten Dienststellen auf erneute Beschäftigung bzw. Ausweitung der Beschäftigung von Werkstudierenden wird eine Aufstockung der zentral zur Verfügung gestellten Kapazitäten vorgeschlagen. Um eine Ausweitung des Stellenplans zu vermeiden, werden hierfür 2,0 VK der insgesamt bei PA zentral verorteten 5,0 VK für Traineeships in Beschäftigungsmöglichkeiten für Werkstudierende umgewidmet.

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:
siehe Darstellung im Sachverhalt (Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans)

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, das Konzept zur Beschäftigung von Werkstudierenden entsprechend der in der Vorlage dargestellten Vorgehensweise umzusetzen bzw. fortzuführen und 2,0 VK der insgesamt bei PA zentral verorteten 5,0 VK für Traineeships in zusätzliche 2,0 VK für Werkstudierende umzuwidmen. Damit stehen im Stellenplan Teil B bei PA zukünftig insgesamt 7,0 VK für die Beschäftigung von Werkstudierenden zur Verfügung.

Beitrag
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 20.02.2024

Evaluation der Beschäftigung von Werkstudierenden bei der Stadt Nürnberg

1. Zielsetzung der Einführung

Die Beschäftigung von Werkstudierenden, gerade in Bereichen, in denen die Personalgewinnung sich zunehmend schwieriger gestaltet, wurde und wird als gute Gelegenheit gesehen, Studierenden frühzeitig Einblicke in die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin zu gewähren. Dadurch kann die Bekanntheit der unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung bei Studierenden gesteigert werden. Werkstudierende sind die Mitarbeitenden von morgen und können bereits frühzeitig als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wirken.

Für die Stadt Nürnberg wird es immer wichtiger, diese Zielgruppe schon während des Studiums auf die Stadtverwaltung aufmerksam zu machen, da aufgrund des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels viele Studierende nach dem Abschluss gar nicht auf Jobsuche für den Direkteinstieg gehen, sondern bereits von anderen Arbeitgebern gebunden wurden.

2. Pilotphase bei der Stadt Nürnberg

In der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 18.02.2020 wurde beschlossen, dass das Konzept zur Beschäftigung von Werkstudierenden entsprechend der in der damaligen Vorlage dargestellten Vorgehensweise umgesetzt wird. Mit dem Haushalt 2021 wurden zentral Verbuchungsmöglichkeiten im Umfang von insgesamt 5,00 VK geschaffen. Zudem wurden eigene Kapazitäten im Stellenplan SÖR zum Haushalt 2021 und 2023 im Umfang von insgesamt 2,0 VK und im Stellenplan SUN zum Haushalt 2021 im Umfang von 1,0 VK eingerichtet.

In der Vorlage wurde aufgrund des Feedbacks der relevanten Dienststellen ein Pilotbereich (SUN, SÖR, H, DIP, IT und KoM) definiert. Aufgrund der ab März 2020 beginnenden Corona-Pandemie konnte der Pilotversuch jedoch nicht zum geplanten Zeitpunkt gestartet werden. Außerdem hat sich auch herausgestellt, dass aus Kapazitätsgründen nicht in allen damals definierten Pilotdienststellen die Beschäftigung von Werkstudierenden möglich war. Der Pilotbereich wurde deshalb erweitert, damit auch andere Dienststellen das Konzept der Werkstudierenden austesten können und um umfassendere Praxiserfahrungen sammeln zu können. Die Vergabe der Einsatzmöglichkeiten erfolgt zentral durch das Personalamt und generell befristet. Grundlage sind insbesondere die Bewertung der Bewerbendensituation und des Personalbedarfs im entsprechenden Bereich. Zudem soll eine breite Verteilung innerhalb der Stadtverwaltung gewährleistet werden. Neben der Beschäftigung im

Rahmen der zentral zur Verfügung gestellten Stellenplankapazität konnten zuletzt im Einzelfall auch vorübergehende Beschäftigungen von Werkstudierenden auf freien Stellen des Stellenplans Teil A ermöglicht werden.

3. Evaluation Pilotphase

Gemäß dem Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses soll der Pilotversuch nach einem Evaluationszeitraum von zwei Jahren im Hinblick auf die Erzielung der gewünschten Effekte sowie der Verhältnismäßigkeit des praktischen Nutzens der Dienststellen und Eigenbetriebe ausge- und bewertet werden. Aufgrund des pandemiebedingten Hinausschiebens des Pilotstartes fand die Evaluation erst im November 2023 statt.

Seit Einführung der Stellen für Werkstudierende waren insgesamt 23 Personen bei den folgenden Dienststellen und Referaten im Einsatz: 2.BM, H, IT, KoM, PA, Ref. III, Ref. IV, SchB, SÖR und StA. Im Rahmen der Evaluation wurden alle Dienststellen und Referate, bei denen Werkstudierende im Einsatz waren, nach deren Erfahrungen befragt. Alle befragten Bereiche haben an der Evaluation teilgenommen. Sowohl die Beschäftigung an sich als auch der Prozess wurden durchwegs positiv bewertet. Alle Dienststellen bzw. Referate haben den Wunsch nach weiterer Beschäftigung von Werkstudierenden geäußert. Außerdem besteht durchgängig der Wunsch nach einer Ausweitung des Angebots.

Aufgrund des noch kurzen Zeitraums der Beschäftigung von Werkstudierenden und des in vielen Fällen noch nicht abgeschlossenen Studiums, ist bisher keine Aussage zu einer späteren Übernahme oder Rückkehr in eine reguläre Beschäftigung bei der Stadt Nürnberg möglich. Bisher konnte ein Werkstudierender im Bereich der Schul-IT nahtlos in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Die weitere Entwicklung diesbezüglich ist abzuwarten.

Das Angebot der Stadt Nürnberg trifft bei den Studierenden auf reges Interesse. Alle veröffentlichten Beschäftigungsmöglichkeiten konnten im ersten Verfahren besetzt werden. Aktuell sind die gesamtstädtischen Stellen für Werkstudierende vollständig ausgeschöpft, sodass hier aktuell keine weiteren Werkstudierenden mehr eingestellt werden können. Fünf Werkstudierende wurden durch die Dienststellen über ihre eigenen Planstellen im Stellenplan Teil A finanziert. In der Regel handelte es sicher hierbei um Vertretungssituationen.

Zuletzt ist festzustellen, dass die Nachfrage der Dienststellen nach Beschäftigungsmöglichkeiten für Werkstudierende aus dem zentralen Pool zugenommen haben. Dies könnte ein Effekt aus den positiven Erfahrungen der letzten Jahre sein. Es ist davon auszugehen, dass sich die Nachfrage bedingt durch die Haushaltskonsolidierung weiter verstärken wird, da durch den Stellenpool zusätzlich eine zentral finanzierte Beschäftigungsmöglichkeit gegeben ist.

4. Weiteres Vorgehen

Im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ist auch weiterhin der Einsatz von Werkstudierenden zur Unterstützung der Personalgewinnung dringend geboten. Insgesamt hat sich das Werkstudierenden-Konzept bei der Stadt Nürnberg bewährt. Aufgrund der hohen Auslastung der Stellen wird ein rollierendes System mit einer zentralen Steuerung durch das Personalamt vorgeschlagen. Zur Kanalisierung der hohen Nachfrage,

sollen die gesamtstädtischen Stellen für Werkstudierende zukünftig verstärkt für schwer zu besetzende Fachrichtungen und auch weiterhin befristet vergeben werden. Wichtigstes Ziel ist auch künftig die Gewinnung von Fachkräften für Stellen schwer zu besetzender Fachrichtungen. Unabhängig davon, besteht für die Dienststellen auch weiterhin die Möglichkeit, Werkstudierende in anderen Fachrichtungen unter Anrechnung auf freien Stellen des Stellenplans Teil A zu beschäftigten.

Nach den Rückmeldungen der Evaluation hat sich das bisherige Konzept bewährt. Eine inhaltliche Anpassung ist nicht angezeigt.

Bedingt durch die hohe Nachfrage und dem Wunsch der an der Evaluation beteiligten Dienststellen auf erneute Beschäftigung bzw. Ausweitung der Beschäftigung von Werkstudierenden wird eine Aufstockung der zentral zur Verfügung gestellten Kapazitäten vorgeschlagen. Um eine Ausweitung des Stellenplans zu vermeiden, werden hierfür 2,0 Vk der insgesamt bei PA zentral verorteten 5,0 Vk für Traineeships in Beschäftigungsmöglichkeiten für Werkstudierende umgewidmet. Durch den sich veränderten Bewerbendenmarkt hat sich auch die Nachfrage nach Traineeships verändert. Absolventinnen und Absolventen haben aktuell sehr gute Möglichkeiten direkt in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Ein Traineeship, verbunden mit in dieser Zeit geringerem Entgelt, hat insofern an Attraktivität verloren. Zudem hält sich die Nachfrage der Dienststellen trotz mehrmaliger Hinweise seitens PA diesbezüglich in Grenzen. Aus Sicht PA kann deshalb eine Umwidmung von 2,0 Vk in diesem Bereich ohne weitergehende Einschränkungen für die Praxis befürwortet werden.

I. Herrn Ref. I/II

II. GPR

III. PA/2-M

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 27.12.2023
Personalamt

(34274)

Abdruck:
DiP
Stk
Ref. I/II-CC

Beschlussvorlage
PA/008/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	20.02.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Erhöhung der Praktikumsvergütung für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge

Sachverhalt (kurz):

Die Vergütung für Pflichtpraktika Studierender der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge soll zum Wintersemester 2024/2025 von 400 Euro auf 500 Euro erhöht werden. Eine Erhöhung der Vergütung um 100 Euro wird vorgeschlagen, um die Attraktivität des Ausbildungsangebots der Stadt Nürnberg zu erhöhen.

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	82.600 €	**Folgekosten**	82.600 € pro Jahr
		☐ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	82.600 €	davon Personalkosten	82.600 € 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:

Das Angebot an Praktikumsplätzen für soziale Studiengänge bei der Stadt Nürnberg steht allen Geschlechtern offen. Der Anteil an weiblichen Studierenden und somit Praktikantinnen überwiegt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **Stk**

☒ **Ref. V/J**

☐

Beschlussvorschlag:

1. Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung werden weiterhin für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik und Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) angeboten.

2. Die monatliche Vergütung für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich wird ab Wintersemester von 400 € auf 500 € monatlich angehoben.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 20.02.2024

Erhöhung der Praktikumsvergütung für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge

I. Bericht

Die Stadt Nürnberg bietet seit einigen Jahren 80 bezahlte Pflichtpraktikumsplätze für Studierende der Sozialen Arbeit an. Die Praktika starten entweder im Winter- oder Sommersemester und erstrecken sich in der Regel über einen Zeitraum von 22 Wochen.

Bei der Besetzung von Stellen für Sozialpädagogen (w/m/d) werden nicht nur Absolventen des Studiengangs Soziale Arbeit berücksichtigt, sondern auch Absolventen anderer relevanter Studiengänge wie Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik und Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter. Daher wird vorgeschlagen, durch den Beschluss auch weiterhin diese Studiengänge einzubeziehen, um Studierende dieser Fachrichtungen frühzeitig auf die Stadt Nürnberg als potenzielle Arbeitgeberin aufmerksam zu machen.

Die bisherige Vergütung für die Praktikanten beträgt 400 € pro Monat. Das Jugendamt hat eine Umfrage bei freien Trägern und benachbarten Kommunen durchgeführt, um die aktuelle Vergütungssituation zu ermitteln.

Stadt Schwabach	400 Euro
Stadt Erlangen	570 Euro
Stadt Fürth	204
Caritas Nürnberg	250 – 650 Euro je nach Einsatzbereich
Caritas Eichstätt	400 Euro
AWO	350 Euro
Stadtmission	300 – 500 Euro
Kreisjugendring	200 Euro
EJN	325 Euro
Treffpunkt e. V.	200
Schlupfwinkel	450 Euro
BDJK	450 Euro

Das Jugendamt ist der größte Anbieter im Großraum Nürnberg. Wir bieten vielfältige Einsatzbereiche, ein zeitgemäßes Profil, sowohl große als auch kleinere Einrichtungen und Teams sowie ein umfangreiches Fortbildungsangebot. Als größte Institution benötigen wir jedoch entsprechend viel Personal. Um Studierende frühzeitig an die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin zu binden, sind attraktive Praktikumskonditionen unerlässlich.

Im Vergleich zu den freien Trägern liegt unsere bisherige Vergütung für Pflichtpraktika eher im Mittelfeld. Um weiterhin attraktiv zu bleiben und Studierende für uns zu gewinnen, wird daher eine Erhöhung der Vergütung von 400 € monatlich auf 500 € monatlich ab dem Wintersemester 2024/2025 vorgeschlagen.

Während des praktischen Studiensemesters fallen neben der Brutto-Praktikantenvergütung lediglich die Kosten für den Arbeitgeberanteil zur U2-Umlage an, der an die jeweilige Krankenkasse entrichtet wird. Im Jahr 2024 beträgt der durchschnittliche Arbeitgeberanteil zur U2-Umlage 0,5%.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeberaufwand bei einer Praktikumsvergütung von 400 Euro pro Platz/Monat insgesamt 402 Euro beträgt. Bei einer Erhöhung der Praktikumsvergütung auf 500 Euro steigt der Arbeitgeberaufwand auf 502,50 Euro pro Platz/Monat. Die Mehrausgaben nach der Erhöhung belaufen sich somit auf 100,50 Euro pro Platz/Monat.

Die beabsichtigte Erhöhung führt bei voller Besetzung rechnerisch nach aktuellem Stand zu Mehrkosten in Höhe von ca. 82.600 Euro/Jahr.

Beschlussvorschlag

1. Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung werden weiterhin für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbarer Studiengänge (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik und Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) angeboten.

2. Die monatliche Vergütung für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich wird ab Wintersemester von 400 € auf 500 € monatlich angehoben.

III. Herrn Ref. I/II Zeichnung erfolgt per Session

IV. a) GPR
b) GJAV

V. PA

VI. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 24.01.2024
Personalamt

(14141)

Abdruck je an:
DiP
Stk
GPR
Ref. V
PR Ref. V