Bericht der Stadtverwaltung zu den Fragen der CSU-Stadtratsfraktion sowie der Freien Allianz für Nürnberg

1. Die Stadtverwaltung gibt Auskunft über die aktuelle personelle Lage des ADN und aktuelle Maßnahmen zur Personalgewinnung. (Freie Allianz für Nürnberg)

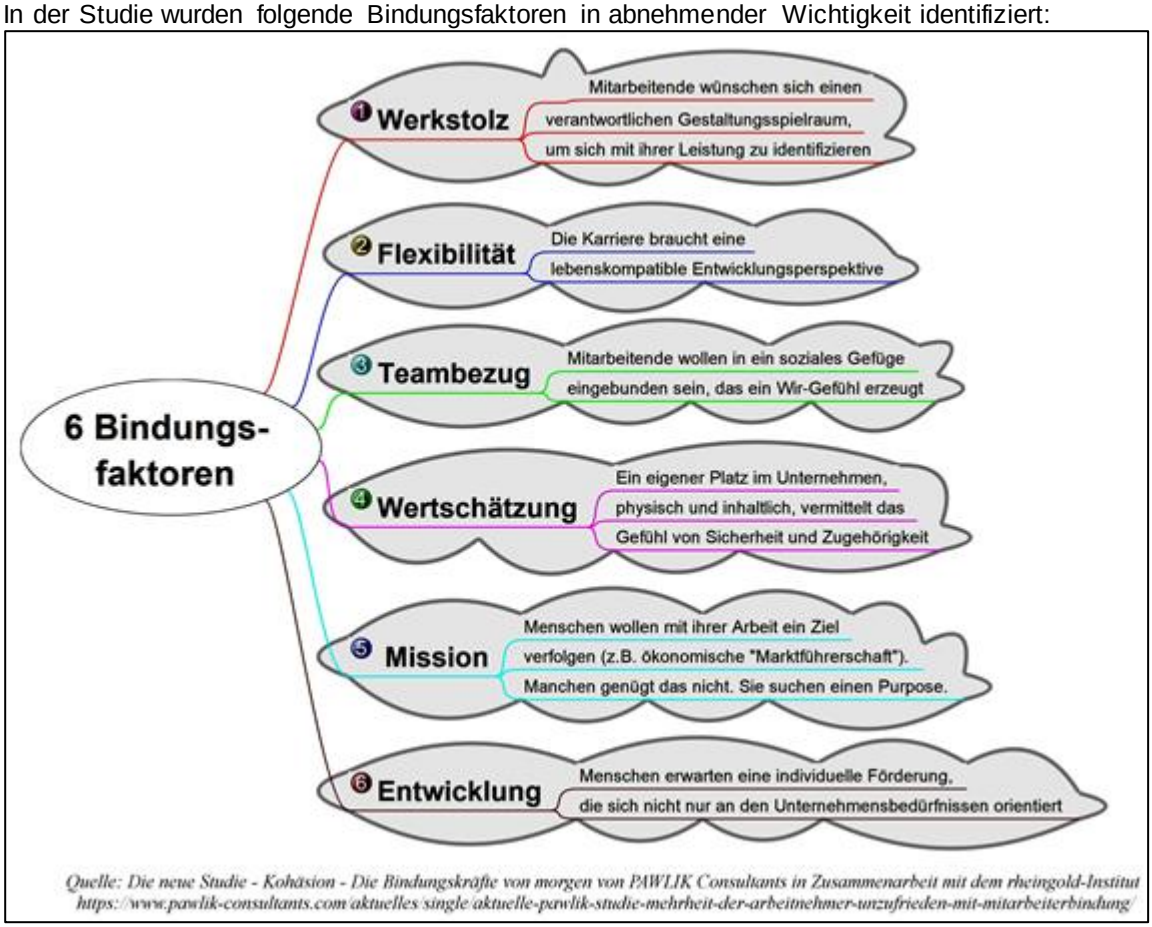
Seit dem Bericht im RWA am 19.10.2022 unter TOP 7 hat sich die Zahl der Außendienstmitarbeitenden um drei Mitarbeitende verringert. Alle drei Mitarbeitenden haben aus persönlichen Gründen Stellen im öffentlichen Dienst außerhalb der Stadt Nürnberg mit für sie besseren Rahmenbedingungen angetreten.
Somit sind derzeit 16 Außendienstmitarbeitende sowie drei Mitarbeiter in der Verwaltung und Leitung des ADN beschäftigt. 9 Außendienstmitarbeitenden-Stellen sind z.Zt. vakant.
In den Haushaltsberatungen für das Haushaltsjahr 2024 wurden vier zusätzliche Stellen vorgesehen. Diese sollen zusammen mit den bereits vorhandenen 9 vakanten Stellen im 4. Quartal 2024 besetzt werden. Hierzu soll es im Frühjahr 2024 eine Stellenausschreibung geben.

Aus diesem Personalstandsbericht ergeben sich zwei Konsequenzen:

a) Zum einen ist darauf hinzuwirken, dass die derzeitigen Mitarbeitenden so lange wie möglich in der derzeitigen Beschäftigung verbleiben, da in diese im Rahmen der Ausstattung sowie vor allem in Bezug auf die Ausbildung viel Zeit und Finanzmittel aufgewendet wurden (zur Notwendigkeit der kostenintensiven Ausbildung siehe TOP 7 des RWA vom 19.10.2022, Punkt 5). Die ADN-Leitung ist stets bestrebt, den nicht attraktiven Dienst (Schichtarbeit, keine Home-Office-Möglichkeit, teils unangenehme Bürgerkontakte, Witterungseinflüsse usw.) durch vorteilhafte und motivierende Rahmenbedingungen auszugleichen.

Die Arbeitsbedingungen des ADN wurden durch die Leitung mit der Studie „Kohäsion - Die Bindungskräfte von morgen von PAWLIK Consultants in Zusammenarbeit mit dem rheingold-Institut“ (https://www.pawlik-consultants.com/aktuelles/single/aktuelle-pawlik-studie-mehrheit-der-arbeitnehmer-unzufrieden-mit-mitarbeiterbindung) vom November 2022 verglichen.

In der Studie wurden folgende Bindungsfaktoren in abnehmender Wichtigkeit identifiziert:



Grafik Stefan Grötsch, ADN 2023

Den ersten Faktor („Werkstolz“) kann der Dienst beim ADN gut erfüllen, denn es wird den Mitarbeitenden ein hoher Grad an eigenverantwortlichem Gestaltungsspielraum gegeben. Lediglich mit dem/n Teampartner(n) muss sich der ADN-Mitarbeitende verständigen. Natürlich sind Aufträge abzuarbeiten, aber es bleibt dennoch ein hohes Maß an eigenverantwortlichem Handeln übrig, so dass sich die beim ADN Arbeitenden nicht fremdbestimmt fühlen müssen. Hier ist vor allem die ADN-Leitung gefordert, diesen Freiraum nicht einzuengen bzw. einengen zu lassen.

Beim zweiten Faktor („Flexibilität“) bestehen beim ADN erhebliche Einschränkungen, da es in der Natur der Sache sowie an den Stellenbewertungen liegt, dass die Mitarbeitenden nicht allzu lange beim ADN ihren Dienst verrichten, wenn sie auf diesen Faktor Wert legen.
So beginnen die Mitarbeitenden den Dienst beim ADN in Entgeltgruppe 7 bereits mit fortgeschrittenem Lebensalter, da eine abgeschlossene Berufsausbildung bedingt durch den TVöD vorausgesetzt wird. Sind die Mitarbeitenden schließlich beim ADN beschäftigt, steht dort als einzige Aufstiegschance innerhalb des ADN eine Teamleiterstelle (Entgeltgruppe 8) in Aussicht. Parallel hierzu machen einige der Mitarbeitenden schon zurzeit und wohl auch zukünftig von den stadtinternen Entwicklungsmöglichkeiten (BL I und BL II) Gebrauch, so dass spätestens nach Bestehen der Zusatzqualifikationen ein Weggang vom ADN möglich wird.

Beim „Teambezug“ (Faktor 3) kann der Dienst beim ADN schließlich wieder Vorteile bieten, da der Dienst als ausschließliche Teamleistung organisiert ist. Gerade die Zusammenstellung und Organisation von gut zusammenarbeitenden Teams fordert bei der ADN-Leitung einen hohen zeitlichen Aufwand und von den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität ab.

Bei Faktor 4 („Wertschätzung“) ist die Lage vielschichtig.
Natürlich ist die ADN-Leitung in der Führung gefordert, die Arbeit der Außendienstmitarbeitenden wertzuschätzen. Dies erfolgt auch regelmäßig z.B. in Teambesprechungen. Allerdings schwebt der ADN nicht im luftleeren Raum. Soll heißen, dass verwaltungsinterne und politische Diskussionen um die Sinnhaftigkeit und Handlungsweise des ADN sowie um die Einbettung in das Sicherheitsgefüge nicht motivierend von den Mitarbeitenden aufgenommen werden.
Eine Wertschätzung erfolgt natürlich von einem gewissen Teil der Bevölkerung, wenn ihren Belangen durch den ADN Aufmerksamkeit zuteil- und das Bild einer handlungsfähigen Stadtverwaltung verstärkt wird.
Dass Personen, die der ADN mit Sanktionen belegt, keine Wertschätzung entgegenbringen, versteht sich von selbst.

Der fünfte Faktor („Mission“) ist verhältnismäßig gut im ADN umgesetzt. So hat der ADN die Mission, die Stadt noch sicherer und lebenswerter zu machen. Grenzen findet diese Mission aber leider allzu oft in den unzureichenden rechtlichen Gegebenheiten und Befugnissen sowie in den Rahmenbedingungen einer Stadtverwaltung (z.B. lange Bearbeitungsdauer von Ordnungswidrigkeiten auf Grund vieler mitwirkungspflichtiger Akteure sowie eine unzureichende Personalausstattung). Erstere sind seitens der Stadt Nürnberg nahezu nicht zu beeinflussen (siehe Diskussion um Bodycams für den ADN), letztere scheitern nur allzu oft an der Haushaltslage der Stadtverwaltung.

Beim Faktor 6 („Entwicklung“) – wird der ADN-Dienst auf Grund der oben beschriebenen Rahmenbedingungen keine guten Werte erreichen können. Hier kann die ADN-Leitung lediglich die unterschiedlichen und somit individuellen Herangehensweisen der Teams akzeptieren und versuchen, einen teamübergreifenden Ausgleich zu schaffen.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass die Bindungsfaktoren höchst unterschiedlich beim ADN ausgeprägt sind. Somit weist der ADN-Dienst, bedenkt man die o.g. Fakten, lediglich eine unterdurchschnittliche Bindung der Mitarbeitenden im Vergleich zu bei der Stadt Nürnberg im Verwaltungsbereich oftmals selbst ausgebildeten Mitarbeitenden auf.

b) Zum anderen sollen bei der zukünftigen Personalakquise Optimierungen vorgenommen werden.
So kamen aus der Mitarbeiterschaft folgende Vorschläge:

- Bei dem alle zwei Jahre von der Stadt Nürnberg veranstalteten Tag der offenen Tür sollte der ADN mit einem Stand vertreten sein. Auch bei diversen Job-Messen könnten sich interessierte zukünftige Bewerberinnen und Bewerber über die Tätigkeit des ADN informieren und so eine realistischere Vorstellung von den Rahmenbedingungen erhalten. Denn auch das wurde festgestellt: Durch den Namensbestandteil „Außendienst“ ist nicht jedem Bewerbenden klar, dass es sich um einen Ordnungsdienst handelt.
- Ein weiterer Vorschlag waren die Möglichkeiten, dass Bewerberinnen und Bewerber vor den Vorstellungsgesprächen und/oder nach der Auswahl der einzustellenden Personen ein Team des ADN als Praktikantinnen und Praktikanten auf einem Streifengang begleiten können. Dies könnte ebenfalls dazu beitragen, ein realitätsnäheres Bild von der angestrebten Tätigkeit zu vermitteln. In der Vergangenheit war dies nicht selten ein Grund, warum neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch

während der Probezeit das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigten bzw. dass die ADN-Leitung das Bestehen der Probezeit nicht bestätigen konnte. Ein weiterer Vorschlag wäre die Optimierung der sog. Landing Page (Internetseite, auf der die Tätigkeit des ADN dargestellt wird). Diese existiert bereits: https://www.nuernberg.de/internet/arbeitgeberin/direkteinstieg_berufsbilder_aussendienst.html. Die letzten Vorstellungsgespräche haben jedoch gezeigt, dass diese Seite von den Bewerberinnen und Bewerbern nicht oder nicht umfassend genug wahrgenommen wird. Eine Verbesserung wäre eine Aktualisierung vor dem nächsten Einstellungsverfahren, ein prägnanterer Platz der Positionierung und die Link-Nennung in der Stellenausschreibung.
Die o.g. Maßnahmen müssen in das vom Personalamt durchzuführenden Recruiting-Verfahren eingebunden werden.

Letztendlich wird man den Umstand akzeptieren müssen, dass eine Einstellung beim ADN mehrheitlich als Einstieg von Seiteneinsteigern ohne bisherige Verwaltungsausbildung in die Stadtverwaltung gesehen wird. Das könnte aus den o.g. Gründen eine erhöhte Fluktuation zur Folge haben. Dies kann jedoch auch als Chance dahingehend verstanden werden, dass die Erfahrungen, die die Mitarbeitenden beim ADN sammeln, tieferen Eingang in die übrige Stadtverwaltung finden.

Bestrebungen in anderen Bundesländern, einen Ausbildungsberuf „Kommunaler Ordnungsdienst“ zu etablieren, sind in Bayern nicht ersichtlich. Hier wird man auch weiterhin auf der Schiene des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit den erschwerenden Folgen (z.B. Notwendigkeit zur Absolvierung des Beschäftigten-Lehrgangs bzw. eines sog. Zertifikatslehrgangs zur dauerhaften Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 bei größtenteils tätigkeitsfremden Lernstoff) bleiben müssen. Dies kann jedoch ebenfalls als Chance verstanden werden: verwaltungsaffine Beschäftigte können für eine Tätigkeit in den anderen Bereichen der Nürnberger Stadtverwaltung gewonnen werden.

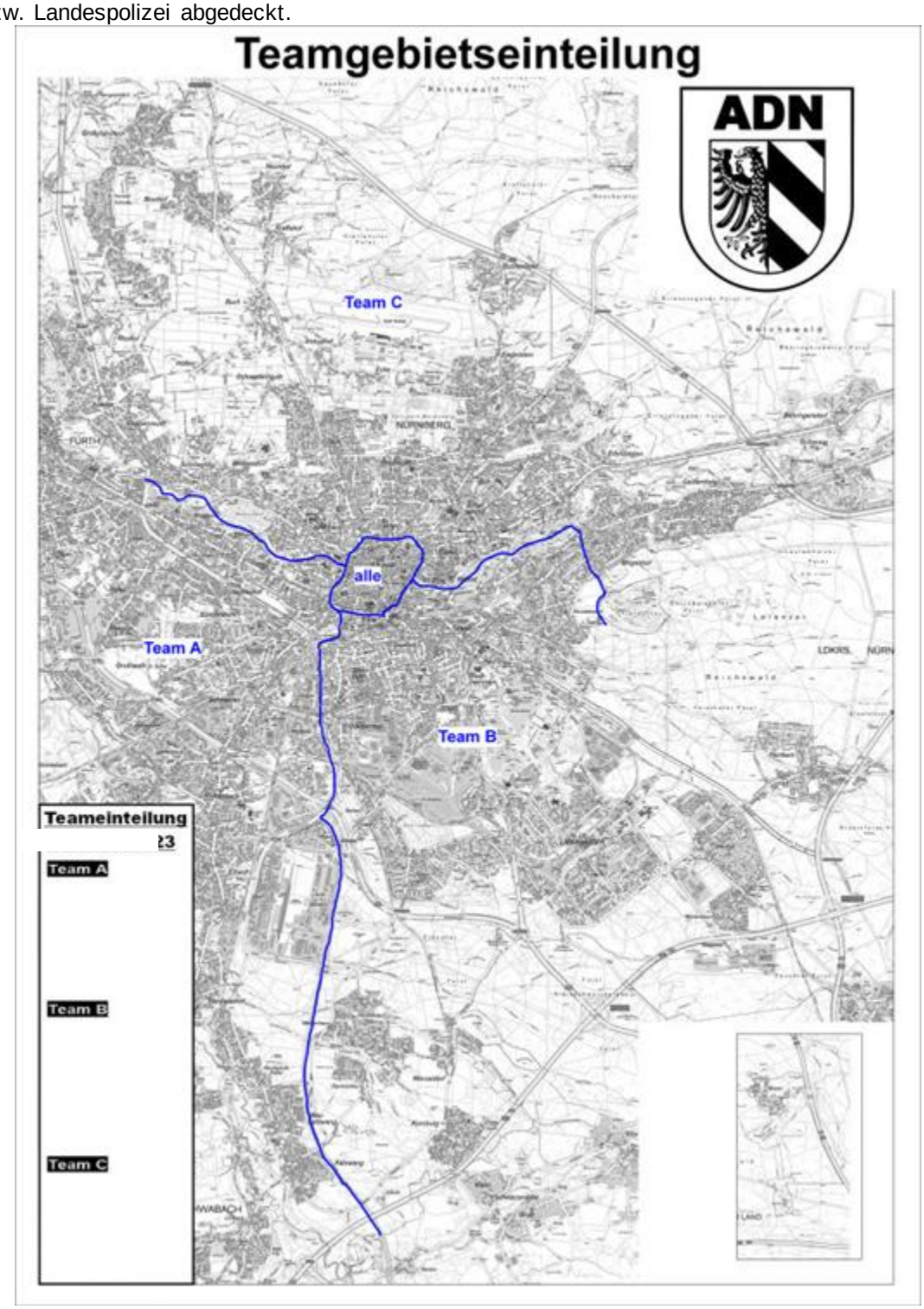
2. Die Stadtverwaltung nennt die aktuellen Einsatzgebiete und prüft eine Ausweitung des ADN (Freie Allianz für Nürnberg)

Der ADN hat ein breitgefächertes Aufgabenspektrum: Neben dem Zeigen von Präsenz versucht der ADN vor allem durch Aufklärung und Information eine Einsicht zur Einhaltung der Vorschriften in der Bevölkerung herzustellen. Dadurch wird das subjektive Sicherheitsgefühl in der Bürgerschaft erhöht. Er ermittelt für städtische Dienststellen und ist die „Außenwahrnehmung“ der Stadtverwaltung Nürnbergs. Zu guter Letzt leitet der ADN bei gravierenden oder wiederholten Verstößen die Ahndungen - zumeist Ordnungswidrigkeitenverfahren – ein.



Grafik Stefan Grötsch, ADN 2023

Das örtliche Einsatzgebiet bezieht sich auf das gesamte Stadtgebiet. Lediglich der Hauptbahnhof sowie dessen Umfeld sind aus sicherheitspolitischen Gründen seit der Gründung des ADN ausgenommen und wird von Bundes- bzw. Landespolizei abgedeckt.



Grafik Stefan Grötsch, ADN 2023

Das Einsatzgebiet ist z.Zt. in drei Bezirke sowie dem Altstadtbereich eingeteilt. Jedem Groß-Team (5 bis 6 Mitarbeitende) wurde ein Bezirk örtlich zugeteilt. Die Altstadt wird wegen der besonderen Bedeutung von allen Teams gemeinsam bestreift. Die Bezirke werden alle sechs Monate im Uhrzeigersinn unter den Teams getauscht um einer „Betriebsblindheit“ vorzubeugen und Abwechslung in die gelegentliche Routinearbeit zu bringen.

Zeitlich arbeitet der ADN seit 01.01.2023 nach folgendem Schichtplan:

Sommer-Rahmendienstplan (40,60 Std. pro Woche): 01.05. bis 31.10. des Kalenderjahres		
Frühschichten:	Mo. bis Fr.	07:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Frühschichten:	Di. bis So.	09:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Spätschichten:	Di. bis Mi.	14:00 Uhr bis 23:00 Uhr
Spätschichten:	Do. bis Sa.	16:00 Uhr bis 01:00 Uhr
Spätschichten:	So.	16:00 Uhr bis 00:30 Uhr
Winter-Rahmendienstplan (37,40 Std. pro Woche): 01.11. bis 30.04. des Kalenderjahres		
Frühschichten:	Mo. bis Fr.	07:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Frühschichten:	Di. bis So.	09:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Spätschichten:	Di.	14:00 Uhr bis 20:00 Uhr
Spätschichten:	Mi.	14:00 Uhr bis 21:30 Uhr
Spätschichten:	Do.	15:00 Uhr bis 22:00 Uhr
Spätschichten:	Fr.	15:00 Uhr bis 23:15 Uhr
Spätschichten:	Sa.	15:00 Uhr bis 23:30 Uhr
Spätschichten:	So.	16:00 Uhr bis 22:00 Uhr

Eine Ausweitung der Einsatzgebiete ist aus derzeitiger Sicht mit den vorhandenen Personalkapazitäten nicht möglich.

Sachlich ist der ADN bereits mit den unterschiedlichsten Aufgaben betraut und auch ausgelastet. Es darf deshalb nicht weiter verdichtet werden um genug Spielraum zu haben, auf kurzfristig auftretende Erfordernisse reagieren zu können (z.B. Unterstützung bei der Festlegung von festgelegten Abstellplätzen für E-Scooter-Verleiher, Einführung neuer Fußgängerzonenbereiche, usw.)

Örtlich bestehen ebenfalls keine Spielräume. Die Ausklammerung des Hauptbahnhofs und seinem Umgriff hat sich gerade unter dem Gesichtspunkt des steigenden Drogenkonsums, der aggressiveren Grundstimmung gegenüber Uniformtragenden sowie der bereits hohen Polizeipräsenz als unbedingt notwendig erwiesen.

Ebenso ist es nicht verantwortbar und sinnvoll, das ADN-Personal nach den oben genannten Zeiten einzusetzen, da ab diesen Zeitpunkt (oft auch schon vorher) die Enthemmung durch Alkohol- und/oder Drogenkonsum zu weit fortgeschritten ist und dem ADN keine Schusswaffen zur Eigensicherung zur Verfügung stehen (was auch so bleiben soll).

3. Die Stadtverwaltung berichtet, durch wen und nach welchen Aspekten Einsatzorte/-lagen/ -zeiträume für den ADN bestimmt werden (CSU-Stadtratsfraktion)

Wie unter 2. dargestellt, fächern sich die Aufgabenbereiche des ADN in fünf Teilsegmente auf.

Das **Präsenz-Zeigen** sowie das Feststellen von Missständen und Mängeln (**Außenwahrnehmung der Stadtverwaltung**) wird durch die Zuteilung von örtlichen sowie allgemeiner Zuständigkeiten festgelegt. Hier steht die ADN-Leitung im ständigen Austausch mit den Außendienstmitarbeitenden und hält Kontakt mit den jeweiligen Referaten, Dienststellen sowie Institutionen um aktuelle Trends, Neuerungen, Änderungen sowie geänderte Prioritätensetzungen im gegenseitigem Austausch bekannt- und bewusst zu machen.

Geht es um das **Ermitteln für städtische Dienststellen** und Eigenbetriebe, erfolgt die Beauftragung durch die jeweiligen Organisationen. Zumeist werden Anlass, Vorgängermaßnahmen sowie sonstige Erkenntnisse seitens der Organisation für die Ermittlungstätigkeit zur Verfügung gestellt oder im bilateralen Austausch ermittelt. Als

Beispiel mag hier die Überprüfung einer Sondernutzungserlaubnis zur Tisch- und Stuhlaufstellung für einen Gastronomen dienen. Anlass kann u.a. eine Beschwerde aus der Bürgerschaft sein (z.B., dass der Gehweg nicht mehr passierbar ist, weil die Außenbestuhlung den Gehweg zu sehr einschränkt). Die Anforderungen zur Ermittlungstätigkeit gehen in der Regel erstmals zentral beim allgemeinen ADN-Postfach ein und werden durch die ADN-Leitung priorisiert und zugeteilt.

Ein anderer wichtiger Ein- und Ausgangskanal ist der Arbeitskreis Sicherheit und Sauberkeit (AK SiSa) unter der Federführung des Ordnungsamtes beim Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (siehe nächster Punkt).

4. Die Stadtverwaltung berichtet, wie der ADN mit den Erkenntnissen/ Ergebnissen des AK SiSa verzahnt ist und ob der ADN aus dem AK SiSa Einsatzaufträge erhält (CSU-Stadtratsfraktion)

Die ADN-Leitung ist ständiges Mitglied im sog. AK SiSa.
Dort berichtet der ADN über Erkenntnisse, Entwicklungen, Feststellungen und eingeleitete Maßnahmen im zurückliegenden Berichtszeitraum (in der Regel im letzten Monat). Diese Informationen werden mit den anderen Teilnehmenden erörtert und bewertet. Anschließend erfolgt eine Einordnung, ein Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise oder eine Absprache, wie in der Angelegenheit weiter verfahren wird. Im darauffolgenden AK SiSa wird dann wieder darüber berichtet und festgelegt, ob die Angelegenheit (vorerst) als erledigt betrachtet werden kann oder ob die Maßnahmen fortgesetzt und evtl. in geänderter Form weitergeführt werden müssen. Der ADN ist hier für die Stadtverwaltung ein wichtiger Player, der die Erkenntnisse der Polizei durch stadteigene Feststellungen und Aktivitäten ergänzen und vervollständigen kann.

5. Die Stadtverwaltung berichtet, wann welche Einsatzkräfte des ADN anlassbezogen bzw. anlassunabhängig eingesetzt werden (CSU-Stadtratsfraktion)

Wie bei Punkt 3. und 4. bereits dargelegt, setzen sich die Aufgabenfelder des ADN aus anlassbezogenen sowie aus anlassunabhängigen Einsätzen zusammen. Während die Einsätze im Rahmen eines Auftrags aus dem AK SiSa zumeist anlassbezogen sind, ist eine Präsenz-Bestreifung schon vom Wesen her anlassunabhängig. Allerdings erwachsen aus anlassunabhängigen Einsätzen oftmals kurzfristige aber auch längerfristige anlassbezogene Einsätze. Als Beispiel mag hier abermals die Feststellung einer unerlaubten Sondernutzung in Form einer Tisch- und Stuhlaufstellung dienen, die im Rahmen einer Präsenz-Bestreifung festgestellt wird. In einem Gespräch der ADN-Mitarbeitenden mit dem verantwortlichen Gastronomen wird dann meist ein Rückbau der Sondernutzung gefordert. Der Abbau muss dann natürlich nach Ablauf der gesetzten Frist kontrolliert werden. Andernfalls muss dann nahezu schon zwingend ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet werden, wenn der Abbau nicht fristgemäß erfolgt ist (5. Aufgabenbereich des ADN, siehe Punkt 2.). Diese Vorgehensweise ist zwingend notwendig, damit der ADN kein „zahnloser Tiger“ wird, soll heißen: es darf nicht der Eindruck entstehen, dass das Nachkommen der Anordnungen des ADN ohne Konsequenz bleibt, wenn diesen nicht gefolgt wird.
Ebenso sind alle Einsätze im Zusammenhang mit Veranstaltungen anlassbezogen. In der Regel finden im Vorfeld der Veranstaltung Besprechungen statt, zu denen der ADN eingeladen wird und seine Erkenntnisse, Wünsche und Bedenken einbringen kann. Somit ist der ADN ebenso wie im AK SiSa ein wichtiger Stakeholder für die Stadtverwaltung geworden. Als Beispiel sei hier der Einsatz im Vor- und Umfeld des Rock-im-Park-Festivals zu nennen, bei dem der ADN die Allgemeinverfügung der Stadt Nürnberg u.a. zum Verbot des Übernachtens im öffentlichen Straßenraum kontrolliert.

6. - Die Stadtverwaltung berichtet, wie die Abstimmung der Einsätze zwischen ADN und Polizei erfolgt (gemeinsame Besprechung, Lagebeurteilungen, gemeinsame Streifen/ Schwerpunkteinsätze). (CSU-Stadtratsfraktion)
- Die Stadtverwaltung berichtet darüber, wie die Zusammenarbeit von Polizei und ADN konkret aussieht und wie Schwerpunkteinsätze festgelegt werden (Freie Allianz für Nürnberg)

Die Abstimmung mit der Polizei erfolgt im AK SiSa, in diversen Arbeitskreisen und Runden Tischen, die in der Regel durch das Ordnungsamt durch den zuständigen Sicherheitskoordinator organisiert werden (z.B. Absprachen zum Jamnitzerplatz oder Aufseßplatz u.ä.). Sollten Unklarheiten in der täglichen Zusammenarbeit mit der Polizei, die grundsätzlich sehr gut von statten geht, auftreten, bemüht sich die ADN-Leitung unverzüglich mit den zuständigen Polizeieinheiten um Klärung (so zuletzt beim komplexen Zusammenspiel ADN und Polizei im Rahmen des aggressiven Bettelns durch Bettelnde ohne festen Wohnsitz in Deutschland).
Die gemeinsame Besprechung erfolgt entweder anlassbezogen mit der jeweiligen Polizeiorganisation oder stadtweit im monatlichen AK SiSa (s.o.).

Eine Zusammenarbeit mit der Polizei ist für den ADN in folgenden Situationen angezeigt:
1. Wenn der ADN feststellt, dass Straftaten begangen werden bzw. wurden.

2. Wenn sich die Betroffenen im Ordnungswidrigkeitenverfahren weigern ihre Identität preiszugeben oder offensichtlich unrichtige Angabe zu ihrer Identität machen.
3. Im Rahmen des aggressiven Bettelns durch Bettelnde ohne festen Wohnsitz in Deutschland zur Einziehung des Bettelerlöses.
4. Wenn ADN-Mitarbeitende angegriffen werden.
5. Wenn die Befugnisse des ADN nicht ausreichen.
6. Für Auskünfte aus der Einwohnerdatenbank außerhalb der Dienstzeiten der ADN-Leitung.

Gemeinsame, geplante Streifen werden zwar häufig im Rahmen der Sichtbarmachung der Ordnungskräfte gewünscht, haben sich jedoch zuletzt im Rahmen der Corona-Pandemie als sehr schwierig und für den Regelfall als nicht sinnvoll erwiesen.

Die Gründe hierfür sind:
1. Unterschiedliche Schichtpläne, die nur sehr schwer und mit erheblichen Verlustzeiten zu organisieren sind. Die Schichtpläne sind auf Grund der unterschiedlichen Einsatzzeiten auch nicht besser aufeinander abzustimmen (siehe Punkt 3. oben)
2. Die Nichtplanbarkeit der Einsätze im Voraus, da diese
   a. mit kurzfristig veränderlichen Personalressourcen (z.B. durch Krankheit) umgehen müssten oder
   b. kurzfristig geänderten Prioritäten (z.B. bei der Polizei, wenn Situationen mit Körperverletzung, die natürlich Vorrang zu allgemeinen Kontrollgängen haben) eingepflegt werden müssten.
3. Die auf beiden Seiten (Polizei und ADN) ohnehin äußerst angespannten Personalsituationen. Bei gemeinsamen Streifen würden hier Einsatzkräfte ohne Not gebunden. Der ADN kann unter den oben genannten Gesichtspunkten die Polizei bei Bedarf anfordern, er ist er jedoch nicht der Regelfall.
4. Bei einem gemeinsamen Einsatz Polizei und ADN müsste die Polizei im Eskalationsfall nicht nur den Eigenschutz sicherstellen, sondern auch noch zusätzlich die ADN-Mitarbeitenden mit ihrer geringeren Bewaffnung und Ausbildung in Selbstverteidigung schützen (Dies war seinerzeit die Begründung, warum der ADN nicht im und um den Hauptbahnhof eingesetzt werden sollte).

Somit wird sich ein gemeinsamer Einsatz von Polizei und ADN auf spezielle Einzelfälle und besondere Lagen reduzieren müssen.
Zusätzlich wird auf die Kooperationsvereinbarung zwischen der Stadt Nürnberg und dem Polizeipräsidium Mittelfranken über eine Ordnungspartnerschaft ,,Außendienst der Stadt Nürnberg (ADN)" vom 01.09.2018 verwiesen, welche anlässlich der Einführung des kommunalen Außendienstes geschlossen wurde. Darin wird in der Zielbeschreibung folgendes erklärt: „Die Einführung des ADN stellt eine zusätzliche sichtbare Präsenz im öffentlichen Raum dar, die nicht die erforderliche Streifenpräsenz der Polizei ersetzt, sondern diese ergänzt."
Weiter wird in der Kooperationsvereinbarung unter der Rubrik Einsatzzeiten festgelegt, dass „hiervon eine durchgängige Präsenz der Polizei im gesamten Stadtgebiet zur Verhütung und Unterbindung von Sicherheits- und Ordnungsstörungen nach deren eigener Lagebeurteilung unberührt bleibt. Der ADN ersetzt nicht die Polizei in ihrem Aufgabenbereich.".
Das hat auch heute noch seine Gültigkeit.

7. Die Stadtverwaltung berichtet, wie oft der ADN die Polizei zu Einsatzsituationen hinzuziehen musste (CSU-Stadtratsfraktion)

Neben zahlreichen, nicht dokumentierten Hinzuziehungen formeller Natur (z.B. Abfragen der Meldeadresse während einer Maßnahme) sowie informeller Natur (Informationsaustausch bezüglich einer Einsatzsituation) wurde und wird die Polizei standardmäßig im Rahmen des aggressiven Bettelns durch Bettelnde ohne festen Wohnsitz in Deutschland zur Einziehung des Bettelerlöses hinzugezogen (s.o. 6.3.). Auf Grund einer bisher fehlenden EDV-Unterstützung in diesem Punkt kann dies nicht genau beziffert werden. Geschätzt fallen derartige gemeinsame Einsätze in Zusammenhang mit Bettelei und/oder Lagern im öffentlichen Raum zwischen 50 (zu Zeiten der Corona-Pandemie) und 100 Mal pro Jahr an.
Im Falle des o.g. Punktes 6.4. (Angriff auf ADN-Mitarbeitende) war das seit der Einführung des ADN bisher zwei Mal der Fall (einmal Tritt gegen das Schienbein einer ADN-Mitarbeitenden und einmal Abwehr eines Angriffs durch gleichzeitigen Pfeffersprayeinsatz durch zwei ADN-Mitarbeitende). Ein weiteres Mal wurde die Polizei nach dem Begehen einer Straftat (Körperverletzung und Sachbeschädigung) zur weiteren Behandlung des Täters hinzugezogen. Zusätzlich sind die Mitarbeitenden gehalten, bei Beleidigungen gegen sie (was den Tatbestand einer Straftat erfüllt) die Polizei hinzuziehen. Dies geschah bisher in ca. 10 Fällen pro Jahr.

Die o.g. Zahlen mögen beruhigen, wurden doch vor Start des ADN weitaus höhere Zahlen für die Notwendigkeit der Hinzuziehung der Polizei befürchtet. Diese Zahlen belegen jedoch auch, dass die hohen Anforderungen an die für den ADN geeigneten Bewerberinnen und Bewerber nicht herabgesetzt werden dürfen sowie dass der hohe Ausbildungsstandard mit seinen regelmäßigen Wiederholungen des Gelernten nicht reduziert werden darf, wollte

man nicht die bisherige gute Einführung des ADN in der Stadtbevölkerung und in der Sicherheitsarchitektur Nürnbergs gefährden.