POA-Vorlage vom 07.05.2024 zur Bündelung der Eingangsämter der zweiten und dritten Qualifikationsebene bei der Stadt Nürnberg
hier: GPR-Stellungnahme

I. Der Gesamtpersonalrat sieht in dreifach bewerteten Stellen (Ämterbündelung) eine große Chance zur Steigerung der Attraktivität im Rahmen der Personalgewinnung und der Erhöhung der Personalbindung und bedauert die ablehnende Haltung des Personalamtes. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels sollten alle möglichen Spielräume für ein modernes Personalmanagement genutzt werden. Hierzu sollte die Stadt Nürnberg neue Wege gehen.

Insbesondere in den Eingangsämtern der zweiten und dritten Qualifikationsebene ist die Fluktuation nach außen zu anderen Dienstherrn sehr hoch. Eine Ursache hierfür ist die Herkunft vieler Nachwuchskräfte aus der Region. Die Stadt Nürnberg steht in Konkurrenz zu anderen kommunalen und staatlichen Dienstherrn. Die Stadt Erlangen praktiziert bereits seit 2021 die Ämterbündelung (Dreifachbewertung), die Stadt Regensburg seit 2016 und ebenfalls der Freistaat Bayern. Die Erfahrungen und Rückmeldungen der Führungskräfte sind durchwegs positiv.

Darüber hinaus ist eine hohe interne Fluktuation bei den Stellen in Eingangsämtern zu verzeichnen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, würde man durch die weitere Beförderungsmöglichkeit eine höhere Verweildauer von Beamtinnen und Beamten auf Stellen in den Eingangsämtern erreichen. Dadurch werden die Karrieremöglichkeiten und Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung für Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bereich deutlich verbessert. Beförderungen wären auch ohne Stellenwechsel möglich.

Systembezogene Unterschiede zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen / Beamten wird es immer geben. Dies trägt aber nicht aus Sicht des Gesamtpersonalrates zu einer Unzufriedenheit der Mitarbeitenden bei bzw. führt nicht zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas. Vielmehr belasten die hohe Zahl an unbesetzten Stellen (Vakanzen) und Stellenwechsel die Mitarbeitenden. Sie führen für die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen häufig zu Mehrbelastungen und zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben. Zudem gibt es im Tarifbereich auch Spielräume, die es zu nutzen gilt, wie zum Beispiel der leistungsbezogene Stufenaufstieg nach § 17 TVöD. Im Übrigen bindet auch die Einarbeitung neuer Mitarbeitender auf Beförderungsstellen (BGr. A 8 bzw. A 11) zeitliche Ressourcen, die durch eine längere Ämterstabilität vermieden werden könnten. Durch den Weggang von Mitarbeitenden bzw. Stellenwechsel innerhalb der Stadtverwaltung geht auch häufig viel Erfahrungswissen der Dienststellen verloren.

Aus unserer Sicht würden die dadurch entstehenden zusätzlichen Mehrkosten durch die steigende Kontinuität der Stellenbesetzungen zumindest teilweise kompensiert, da die Anzahl der Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen sinkt, weniger Kapazitäten für Stellenbesetzungsverfahren/Recruiting in der Querschnittsverwaltung eingesetzt werden müssen (anderweitiger Ressourceneinsatz) und zeitintensive Einarbeitungen in den Dienststellen in den Ämtern BGr. A8 bzw. BGr. A11 entfallen würden. Zudem würde sich die Ämterbündelung reduzierend auf die Anzahl der beantragten Stellenhebungen im Beamtenbereich auswirken, welches auch das Ref. I/II-CC entlasten würde. In den letzten drei Jahren wurden 21 Stellenhebungen in der zweiten Qualifikationsebene (nach BGr. A8) und 53 Stellenhebungen in der dritten Qualifikationsebene (nach BGr. A11) beantragt.

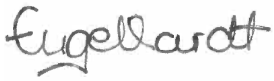
Deshalb muss aus Sicht des Gesamtpersonalrates gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels die Stadt Nürnberg ihre Bemühungen erhöhen, das Personal längerfristig zu

binden. Dreifachbewertete Stellen sind ein wichtiges Instrument der Personalgewinnung und -bindung. Wir setzen uns daher weiterhin für eine Ämterbündelung (Dreifachbewertung) ein.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 30.04.2024
Gesamtpersonalrat
i. V.



Abt Engelhardt