Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

09.07.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente
TOP Ö 1 Hitzeschutz: Maßnahmen für Mitarbeitende bei der Stadt Nürnberg
Berichtvorlage Ref.I/II/020/2024 4
Bericht Ref.I/II/020/2024 8
Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 30.04.2024 Ref.I/II/020/2024 12
Anlage 1_Mitteilung Nr. 40/2022 Ref.I/II/020/2024 14
Anlage 1.1_Beilage: Vermeidung übermäßiger Aufheizung Ref.I/II/020/2024 17
Anlage 1.2_Beilage: Muster Betriebsanweisung Ref.I/II/020/2024 19
Anlage 2_Energetische Standards Ref.I/II/020/2024 20
TOP Ö 2 Erfahrungsbericht Führungskräftequalifizierung
Berichtvorlage PA/048/2024 25
Bericht Führungskräftequalifizierungen PA/048/2024 28
* TOP Ö 3 Gewährung von Arbeitsmarktzulagen / Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg
Sitzungsvorlage PA/055/2024 37
POA_Gewährung von Arbeitsmarktzulagen_Gutachten PA/055/2024 41
TOP Ö 4 Weitergewährug der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags
Sitzungsvorlage PA/046/2024 50
Sachverhalt_Rahmenzulage PA/046/2024 54
TOP Ö 5 Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt
Sitzungsvorlage PA/047/2024 57
Sachverhalt_Ärztezulage PA/047/2024 61

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 09.07.2024, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. **Hitzeschutz: Maßnahmen für Mitarbeitende bei der Stadt Nürnberg**
Bezug: Antrag der Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 30.04.2024
Bericht Ref.I/II/020/2024

Brehm, Thorsten

2. **Erfahrungsbericht Führungskräftequalifizierung**
Bericht PA/048/2024

Brehm, Thorsten

3. **Gewährung von Arbeitsmarktzulagen / Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg**
Beschluss PA/055/2024

Brehm, Thorsten

4. **Weitergewährung der Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte und des Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte in Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr**
Beschluss PA/046/2024

Brehm, Thorsten

5. **Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt**
Beschluss PA/047/2024

Brehm, Thorsten

6. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 18.06.2024, öffentlicher Teil**

Berichtsvorlage
Ref.I/II/020/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.07.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Hitzeschutz: Maßnahmen für Mitarbeitende bei der Stadt Nürnberg
Bezug: Antrag der Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 30.04.2024

Anlagen:
Bericht
Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 30.04.2024
Anlage 1_Mitteilung Nr. 40/2022
Anlage 1.1_Beilage: Vermeidung übermäßiger Aufheizung
Anlage 1.2_Beilage: Muster Betriebsanweisung
Anlage 2_Energetische Standards

Bericht:

Die Anzahl der Hitzetage steigt auch in Nürnberg. Für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bleibt dies nicht ohne Auswirkungen.
Der Bericht zeigt auf, welche Maßnahmen die Stadtverwaltung in Bezug auf bauliche Veränderungen und beispielsweise Lüftungsmöglichkeiten unternimmt, um die Temperatur in Innenräumen erträglich zu halten. Für Arbeitsplätze im Freien ist exemplarisch das Muster einer Betriebsanweisung beigefügt. Ferner wird aufzeigt, welche Möglichkeiten im Rahmen einer Arbeitszeiten- und/oder Arbeitsortflexibilisierung grundsätzlich möglich sind und wo nach aktueller Beschlusslage Kühlgeräte zum Einsatz kommen können. Zum Abschluss werden Informations- und Beratungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden kurz dargestellt.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☒ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Insbesondere die Investitionen verteilen sich auf Vielzahl von Einzelmaßnahmen und sind regelmäßig nur Teil einer Gesamtinvestition.

(→ *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:

Die Auswirkungen von Hitze betreffen alle Gruppen und Geschlechter gleichermaßen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **Ref. III**

☒ **H**

☐

Hitzeschutz: Maßnahmen für Mitarbeitende

Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 30.04.2024

Einleitung

Seit den 1950er Jahren hat sich die Zahl der Hitzetage mit mindestens 30 Grad Celsius in Nürnberg verdoppelt - gemessen an der Messstation des Deutschen Wetterdienstes am Flughafen. Wurden in den Jahren von 1961 bis 1990 im Mittel 7,8 Hitzetage im Jahr registriert, waren es in den folgenden 30 Jahren (1991 bis 2020) fast doppelt so viele (13,8 Hitzetage). Je nach Schätzung wird sich die Anzahl heißen Tage bis 2050 noch einmal verdoppeln und bis 2100 vervierfachen.

Die gesundheitlichen Risiken von Hitze werden oft unterschätzt. Das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit sind bei hohen Temperaturen eingeschränkt. Typische Symptome für eine Belastung des Herz-Kreislauf-Systems sind Schwindel, Kopfschmerzen, Erschöpfung und Benommenheit. Bereits bei Temperaturen ab 26 Grad Celsius kommt es zu physiologischen Veränderungen im menschlichen Körper; der Blutdruck fällt, man schwitzt mehr, was zu Flüssigkeitsverlusten führt und zu Kreislaufproblemen führen kann. Überdies konnten Studien zeigen, dass Hitzestress und fehlende nächtliche Erholung Aggressionen steigern.

Mit dem Ziel, gesundheitliche Folgen von Hitzeereignissen, insbesondere Hitzewellen, zu reduzieren, wurde in der Sitzung des Umweltausschusses am 27. Juli 2022 und in der Sitzung des Gesundheitsausschusses am 06. Oktober 2022 der Nürnberger Hitzeaktionsplan (HAP) beschlossen. Der HAP enthält zwei Maßnahmenpakete: akute Maßnahmen während einer Hitzewelle und langfristige, stadtplanerische Maßnahmen zur Klimaanpassung der Stadt.
HAP-akut umfasst derzeit 16 verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen zur Reduzierung gesundheitlicher Folgen von Hitze. Das Setting „Arbeitsplatz“ hat mit „Maßnahme 12: Sensibilisierungskampagne für Gewerbetreibende“ explizit Eingang in den HAP-akut gefunden.

Rechtlicher Rahmen

Die Arbeitgeberin ist grundsätzlich verpflichtet, Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass die Beschäftigten gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als die Eigenart der Aufgabe zulässt (§ 618 BGB). Diese allgemeine Regelung ist die Generalvorschrift für den Arbeitsschutz. Sie wird durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) weiter konkretisiert. Dort sind u. a. allgemeine Grundsätze aufgezählt, die beim Arbeitsschutz gelten (vgl. § 4 ArbSchG). Ein allgemeiner Grundsatz besteht darin, dass Gefahren immer an ihrer Quelle zu bekämpfen sind (§ 4 Nr. 2 ArbSchG). Dabei sind technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vorrangig. Das bedeutet bspw., dass ein wirksamer Sonnenschutz als technische Maßnahme primär einzusetzen ist. Im Allgemeinen sind bei den Maßnahmen stets der aktuelle Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis zu berücksichtigen. Ausführungen dazu finden sich in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR). Die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist bei der Stadt Führungsaufgabe und auf die Dienststellen- und Werkleitungen delegiert (Ziff. 2.3.3 ADON).

Frage 1) Bereits durchgeführte bzw. geplante Maßnahmen für städtische Mitarbeitende innerhalb und außerhalb von Gebäuden

Prinzipiell haben drei Parameter Einfluss auf das Behaglichkeitsempfinden bei Hitze in Innenräumen:

1. Das Außenklima: ist nicht direkt zu beeinflussen; innenstädtisch gibt es Wärmeinseln, ein relativ großes Gefälle zum Stadtrand, wo nächtliche Abkühlung viel schneller und wirksamer passieren kann, als in innerstädtisch, dicht bebauten und versiegelten Flächen, meist mit nur wenig Grün und Wasserflächen.

2. Das Gebäude selbst und die installierte Technik: sind Sonnenschutzvorrichtungen vorhanden und wenn ja, wie wirksam sind diese (außen ist wirksamer, als innen); gibt es die Möglichkeit für Nachtlüftung (ist es erlaubt und möglich, Fenster zu kippen); sind eventuell Nachtlüftungsflügel (wie in der Viatisschule) vorhanden oder nicht; kann eine mechanische Lüftungsanlage zur Unterstützung von Nachtlüftung eingesetzte werden oder nicht, wobei dezentrale Lüftungsgeräte, die direkt an der Fassade nachts die kühlere Luft ansaugen könne, viel effizienter sind, als zentrale Lüftungsanlagen, die die kühlere Luft erst durchs Gebäude in die verschiedenen Räume „führen"

3. Die Nutzenden: bedienen sie Sonnenschutz- und Nachtlüftungsvorrichtungen (wenn vorhanden) oder nicht; berücksichtigen sie, dass es tagsüber draußen wärmer als drinnen ist und schließen die Fenster, lüften sie in den frühen Morgenstunden, organisieren sie morgendliche Lüftungsprozesse zum Beispiel etagenweise in Verwaltungsgebäuden oder auch Schulen.

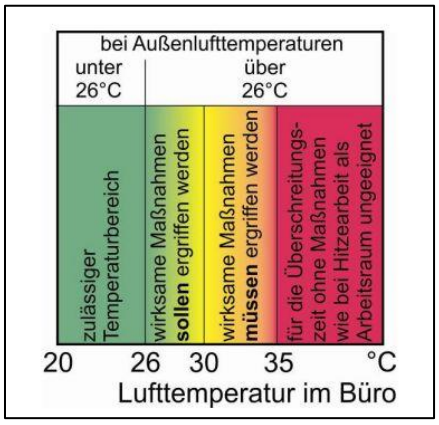
Weitere Beispiele für Maßnahmen sind z.B. die Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z.B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben) oder die Nutzung von Ventilatoren (z. B. Tisch-, Stand-, Turm- oder Deckenventilatoren).

Die Arbeitgeberin ist nach den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung und der zugehörigen Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) bereits beim Einrichten der Arbeitsstätte darauf zu achten hat, dass die baulichen Voraussetzungen an den sommerlichen Wärmeschutz nach anerkannten Regeln der Technik (nach geltendem Baurecht) gegeben sind. Diese fließen in die Standards für Neubauten und bei Sanierungsmaßnahmen ein. Diese sollen zumindest die baulichen Voraussetzungen schaffen, um behagliche Raumtemperaturen auch in den Sommermonaten zu gewährleisten. Ziel ist, alle möglichen baulichen Maßnahmen umzusetzen, um aktives Kühlen zu vermeiden. Ist dennoch Kühlbedarf nötig, soll dieser mittels erneuerbaren Energien gedeckt werden. Die aktuellen Standards des Hochbauamtes sind in der Anlage zusammengefasst.

Für die Monate in denen die Außentemperatur über 26°C steigt sieht die Technische Regel für Arbeitsstätten – ASR A3.5 – Raumtemperatur entsprechende Ausnahmen vor und definiert die erforderlichen Ausgleichsmaßnahmen wie folgt:
Wenn die Außentemperatur über 26°C beträgt und geeignete Sonnenschutzmaßnahmen angewendet werden können, kann bei einer Überschreitung der Raumlufttemperatur von 26°C im Raum weitergearbeitet werden, wenn entsprechende zusätzliche Maßnahmen möglich sind und ergriffen werden können bzw. ergriffen wurden.
Als beispielhafte Maßnahmen werden in der ASR u.a. das effektive Steuern des Sonnenschutzes, das Lüften in den Morgenstunden, das Lockern der Bekleidungsregeln und die Nutzung von Ventilatoren genannt.

Sofern es sommer- und hitzebedingt zu einer Überschreitung der Raumtemperatur von 30°C kommt, dann müssen die beispielhaft genannten Maßnahmen angewendet werden, damit ein Weiterarbeiten an den Arbeitsplätzen für die Mitarbeitenden zumutbar ist.

Kommt es im Arbeitsraum jedoch zu einer Überschreitung der Raumtemperatur von 35°C, dann ist dieser nicht mehr als Arbeitsraum für Büro- und Bildschirmtätigkeiten geeignet (siehe Abbildung).



(Quelle BAuA)

Das Hochbauamt mit dem kommunalen Energiemanagement unterstützt und berät die hausverwaltenden Einheiten auf Anfrage. Das schließt Vorortinaugenscheinnahme und ggf. Messungen sowie daraus abgeleitete Empfehlungen ein.

Frage 2) Hitzearbeitsplätze

Hitzearbeit liegt laut Definition vor, wenn es infolge kombinierter Belastung aus Hitze, körperlicher Arbeit und ggf. Bekleidung zu einer Erwärmung des Körpers und damit zu einem Anstieg der Körpertemperatur kommt (DGUV Information 213-002, vormals BGI 579). Dies kann u.a. dann gegeben sein, wenn Beschäftigte bei Regeltemperaturen ab 35 °C körperliche Arbeit verrichten müssen.

Der Arbeitssicherheit liegen, bis auf eine Ausnahme, keine Informationen über solche „Hitze"-Arbeitsplätze bei der Stadt Nürnberg vor. Lediglich bei NürnbergBad könnte der Sachverhalt in den Hallenbädern im dort vorhandenen Saunabereich zu treffen. Für Tätigkeiten im Saunabereich gibt es jedoch klare Vorgaben durch den Unfallversicherungsträger, z.B. zum Durchführen der Aufgüsse.

Für den kurzzeitigen Aufenthalt, z.B. im Rahmen von Inspektion/Wartung, werden die erforderlichen Schutzmaßnahmen angewendet, wie z.B. „Entwärmungspausen".

Für Maßnahmen bei Arbeitsplätzen im Freien vgl. Anlage 1, Muster Betriebsanweisung.

Zur Risikoabschätzung reicht die Wärmebelastung jedoch allein nicht aus. Insbesondere bei Arbeitsplätzen im Freien muss der UV-Schutz Berücksichtigung finden. Überdies sollten, sofern möglich, weitere Faktoren wie Alter, Schwangerschaft, starkes Übergewicht, chronische Erkrankungen und dauerhafte Medikamentennahmen auf individueller Ebene berücksichtigt werden.

Frage 3) Ausweichmöglichkeit mobile Arbeit

In der Rahmendienstvereinbarung über flexible Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg werden die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zu Homeoffice und Mobilem Arbeiten festgelegt. Grundsätzlich ist die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice auf grundsätzlich maximal die Hälfte der individuellen Wochenarbeitszeit beschränkt. Abweichende Regelungen sind im

Benehmen mit der Dienststelle und mit Zustimmung des örtlichen Personalrats sowie ggfs. der örtlichen Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich möglich. Eine entsprechende zeitliche Beschränkung des Umfangs gibt es dagegen beim Mobilen Arbeiten nicht. Mobiles Arbeiten ist formlos zwischen den Mitarbeitenden und Dienststellen zu vereinbaren. Der Anteil der Wochenarbeitszeit, in der mobil gearbeitet wird, ist dabei so zu gestalten, dass der soziale Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen aufrechterhalten bleibt und dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden. In Zeiten sehr warmer Temperaturen und Hitze ist es demnach in beiden Fällen möglich, erweiterte Regelungen dezentral in den Dienststellen zu treffen. Es soll dabei an die Selbstverantwortung der/s Mitarbeitenden bei der Auswahl eines geeigneten Arbeitsortes appelliert werden, um die Erbringung einer effizienten Arbeitsleistung individuell ermöglichen zu können. Ein entsprechender Passus einer großzügigen Auslegung und individuellen Absprache zwischen den jeweiligen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzen in Zeiten von Hitze wird in nächster Anpassung der Rahmendienstvereinbarung durch die Verwaltung aufgenommen.

Frage 4) Einsatz von Kühlgeräten

Kühlgeräte werden nur bei Vorliegen spezieller Erfordernisse bereitgestellt (Technikräume, Schalterhalle), nicht jedoch für Büroräume. Ventilatoren können über das Budget oder privat beschafft werden. Werden die Geräte im Arbeitsbereich verwendet, werden sie auf Kosten der Dienststelle geprüft.

Für den Transportdienst wird in Zukunft bei der Beschaffung von neuen Transportfahrzeugen darauf geachtet, dass diese mit einer Klimaanlage ausgestattet sind. Dies umfasst ca. 17 Arbeitsplätze im Zustell- und Transportdienst, die Arbeit auch im Freien leisten.

Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Mitarbeitende

Für Mitarbeitende steht eine Vielzahl von Informationen und Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Mitteilung an Mitarbeitende (zuletzt 12.07.2022 – 040/A – Sommerliche Hitze, Anlage 1 Sommerhitze bei der Arbeit in Gebäuden, Anlage 2 Betriebsanweisung für Maschinen/Geräte/Werkzeuge/Arbeitsverfahren, Anlage 3 Trinkwasserentnahmestellen) – vgl. auszugsweise als Anlage
- Informationsangebot im Intranet und Beratung durch die Arbeitssicherheit (u.a. zum Thema Sonnenschutz mit aktuellen Empfehlungen und Informationen der Unfallversicherungsträger sowie staatlicher Institutionen
- Allgemeine Beratung durch das Gesundheitsamt (siehe Link: Hitze - Gesundheitsamt Nürnberg (nuernberg.de))

Anlagen

1) Mitteilung Nr. 40/2022 mit Beilagen
   a) Mitteilungstext
   b) Beilage: Empfehlungen zur Vermeidung übermäßiger Aufheizung von Räumlichkeiten und den Umgang mit Hitze
   c) Beilage: Muster Betriebsanweisung
2) Energetische Standards

FRAKTION B' 90/DIE GRÜNEN, RATHAUSPLATZ 2, 90403 NÜRNBERG

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus

90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER
30. APR. 2024
/.....Nr. .....
I/II 1 Zur Kts. | 3 Zur Stellungnahme
III 2 z.w.V. | 4 Antwort vor Absendung vorlegen | 5 Antwort zur Unterschrift vorlegen

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Stadtratsfraktion Nürnberg

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Tel: (0911) 231-5091
gruene@stadt.nuernberg.de

Bus: Linie 36, 46, 47 (Rathaus)
U-Bahn: Linie 1 (Lorenzkirche)

Nürnberg, 30.04.2024

Hitzeschutz: Maßnahmen für Mitarbeitende bei der Stadt Nürnberg

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

der Hitzeaktionsplan der Stadt Nürnberg, der 2022 zur Reduzierung gesundheitlicher Folgen von Hitzeereignissen beschlossen wurde, ist schon in der Umsetzung und beinhaltet zahlreiche hilfreiche Akut- und Präventivmaßnahmen (Hilfetelefon für Ältere, Maßnahmen in sozialen und karitativen Einrichtungen, Verzeichnis kühler Orte in der Stadt etc.).

Bei Maßnahme 12 werden dabei unter „Sensibilisierungskampagnen für Gewerbebetriebe" Informationen für Unternehmen und deren Angestellte aufgegriffen und auf die Empfehlungen „Sommerlicher Hitzeschutz" der Stadt Nürnberg für ihre Mitarbeitenden verwiesen (mit Verhaltenstipps wie ausreichendem Trinken etc.). Daneben gelten natürlich die gesetzlichen Vorschriften – zum Beispiel zur Raumtemperatur am Arbeitsplatz.

Da Hitzewellen in Zukunft immer häufiger werden und die Belastung von Arbeitnehmer:innen dadurch steigt, möchten wir zum Thema Hitze am Arbeitsplatz im Rahmen des Hitzeaktionsplans, aber auch darüber hinaus, detailliertere Informationen erfragen.

Wir stellen deshalb zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden **Antrag**:

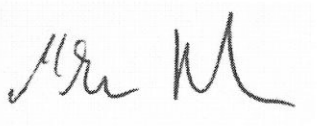
Die Verwaltung berichtet:

- welche Maßnahmen bereits durchgeführt werden oder geplant sind, um den städtischen Angestellten das Arbeiten bei großer Hitze inner- und außerhalb von Gebäuden erträglicher zu machen,
- wie viele Angestellte einen sehr warmen oder sogar einen Hitzearbeitsplatz haben bzw. wie ein solcher definiert wird,
- wie viele Mitarbeitende in die mobile Arbeit ausweichen dürfen, auch wenn dies die 50%-Anwesenheitsquote sprengt sowie

- wem ein Kühlgerät zusteht, sei es Klimaanlage oder Ventilator.

Mit freundlichen Grüßen







Maik Pflaum	Mike Bock	Andrea Friedel
Stadtrat	Stadtrat	stellv. Fraktionsvorsitzende

Ö 1

Nur für den inneren Dienstgebrauch

Stadt Nürnberg

Referat für Finanzen, Personal und IT

Ansprechpartner
Herr Friedmann
Tel.: 09 11 / 2 31-77 5 78

Mitteilung

Nummer/Verteiler: 40/ A

12.07.2022
Sommerliche Hitze

Auch in diesem Sommer ist mit einzelnen Hitzetagen und Perioden mit Temperaturen über 30 ºC zu rechnen. Um den bestmöglichen Hitzeschutz der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten, wird auf folgende bereits im Sommer 2019 veröffentlichten Maßnahmen zur Reduzierung hitzebedingter Belastungen hingewiesen.

1. Umgang mit Hitze bei der Arbeit in Gebäuden

   Richtiges Lüften hat großen Einfluss auf die Raumtemperaturen – insbesondere bei länger anhaltenden Hitzeperioden. In diesem Zusammenhang wird auf das beiliegende Merkblatt (Anlage 1) hingewiesen. Im Merkblatt wird empfohlen, vor allem in den frühen Morgenstunden ausgiebig zu lüften und tagsüber die Fenster nur kurzzeitig öffnen, sofern die Außentemperatur über der Innentemperatur liegt. Aufgrund der nach wie vor bestehenden Gefahr einer Infektion mit dem **Corona-Virus** wird jedoch abweichend vom Merkblatt empfohlen, ganztägig auf einen ausreichenden Luftaustausch zu achten, soweit sich mehrere Personen gleichzeitig in einem Raum aufhalten. Dem Infektionsschutz muss in der aktuellen Situation Vorrang eingeräumt werden.

2. Hitzeschutz bei der Arbeit im Freien

   Auf die beiliegende Musteranweisung wird hingewiesen. Diese kann – ggf. angepasst auf die konkreten Rahmenbedingungen - für alle im Freien beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet werden. Die wichtigsten Empfehlungen betreffen:

   1. Regelungen zur Verteilung von körperlich anstrengenden Arbeiten in kühlere Tageszeiten
   2. Regelungen zu Arbeitspausen
   3. Regelungen zu Arbeits- und Schutzkleidung sowie Schutzausrüstung und –mittel
   4. Regelungen zur Verfügbarkeit von Getränken

   Die Musterbetriebsanweisung liegt als Anlage 2 bei.

3. Bereitstellung von Trinkwasser

Grundsätzlich ist Leitungswasser gesundheitlich unbedenklich und für den menschlichen Genuss gut geeignet. Im Allgemeinen wird empfohlen, bei der Entnahme aus dem Trinkwassernetz nach Öffnen des Wasserauslaufs zunächst abzuwarten, bis das Wasser merklich kühler aus der Leitung strömt, bevor ein Trinkgefäß gefüllt wird, um die Frische des entnommenen Wassers zu gewährleisten. Mitunter bestehen Bedenken im Hinblick auf die in die Jahre gekommenen Leitungsnetze einzelner Gebäude und zum Teil fehlen auch geeignete Entnahmestellen zum Befüllen von Flaschen, Karaffen u. ä. Gefäßen. Deshalb werden die hausverwaltenden Dienststellen mittelfristig in städtischen Gebäuden mindestens je eine allgemein zugängliche, geeignete Entnahmemöglichkeit schaffen, die regelmäßig auf ihre gesundheitliche Unbedenklichkeit hin untersucht wird. Diese Entnahmestellen werden einheitlich gekennzeichnet. Mit der Umsetzung wurde 2019 begonnen. Eine Auflistung der bereits bestehenden Trinkwasserentnahmestellen entnehmen Sie der Anlage 3. Aufgrund vielfältiger Anforderungen wird die flächendeckende Umsetzung jedoch noch einige Zeit benötigen. Für außerhalb von Gebäuden beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen – soweit technisch möglich – ebenfalls Trinkwasserentnahmestellen an geeigneter Stelle eingerichtet werden. In Ausnahmefällen – vor allem wenn die Versorgung aus dem Leitungsnetz nicht möglich ist – können städtische Dienststellen bei Hitze geeignete Getränke (z. B. Mineralwasser) in Flaschen zur Verfügung stellen. Die Beschaffung ist durch die Dienststellen zu organisieren und zu finanzieren. Hinweise zu Getränkelieferanten sind im Intranet unter dem Suchwort „Getränke“ zu finden. Die Lieferung von Getränken durch den städtischen Transportdienst ist grundsätzlich nicht möglich.

4. Gestaltung der Arbeitszeit

Zwischen Herrn Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat wurde eine Änderung der Rahmen-DV vereinbart, womit eine weitere Flexibilisierung bei der Einbringung der Arbeitszeit ermöglicht wird. (vgl. Mitteilungen aus dem Personalbereich 010/A vom 17.02.2020). Mit Wirkung ab 01.03.2020 ergeben sich folgende Neuregelungen:

- **Ausweitung des Arbeitszeitrahmens auf den Zeitraum von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr.** Der Arbeitszeitrahmen legt fest, wann die Arbeit frühestens aufgenommen werden kann und wann sie im Regelfall spätestens zu beenden ist.
- **Ausweitung des Pausenkorridors auf den Zeitraum von 11.00 Uhr bis 14.00 Uhr.** Der Pausenkorridor legt fest, in welcher Zeit die Mittagspause von mindestens 30 Minuten eingebracht werden kann. Sie kann auf bis zu 3 Stunden verlängert werden, wenn dies dienstlich möglich ist.

Die Rahmenvereinbarung über die Regelung und Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg (Rahmen-DV, HdV Nr. 120.65) lässt zudem Abweichungen von den stadtweit geltenden Regelungen zu. Die Zuständigkeit für die Gestaltung der Arbeitszeit liegt grundsätzlich bei den Dienststellen. Soweit es die dienstlichen Belange zulassen, soll die Gewährung von Urlaub oder Gleitzeit während Hitzeperioden durch die Dienststellen großzügig gehandhabt werden und ggf. auch kurzfristig erfolgen. Zudem können in Abstimmung mit den Vorgesetzten zur Erholung und Wiederherstellung der Konzentrationsfähigkeit kurze Arbeitsunterbrechungen erfolgen, bei denen kühlere Stellen im oder am Gebäude aufgesucht werden. Auch von der Möglichkeit, vorübergehend auf freie Arbeitsplätze in kühleren Gebäudeteilen auszuweichen, kann und sollte Gebrauch gemacht werden. Auch die Ausweitung von Telearbeit von zu Hause aus kann während einer Hitzeperiode sinnvoll sein, soweit die technischen Voraussetzungen gegeben sind und die Aufgaben es zulassen.

Unabhängig von diesen Regelungen ist die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitszeit und zur Dienstzeit durch die Dienststellen und Betriebe zu gewährleisten.

5. <u>Standards für Neubauten und Sanierungsprojekte und bauliche Maßnahmen zur Reduzierung von Hitzebelastungen in Bestandgebäuden</u>

   Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen und die Anlage der Mitteilung 30/A vom 01.07.2019 verwiesen. Erste Ansprechpartner für bauliche Maßnahmen sind grundsätzlich die hausverwaltenden Dienststellen.

Unabhängig von den vorstehenden Regelungen ist die Einhaltung einschlägiger Vorschriften (z. B. zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz) durch die Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen zu gewährleisten. Für jugendliche, schwangere und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind soweit erforderlich Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen und ggf. gesonderte Maßnahmen zu ergreifen.

Ihr
Referat für Finanzen,
Personal und IT

Riedel

Sommerhitze bei der Arbeit in Gebäuden

Empfehlungen zur Vermeidung übermäßiger Aufheizung von Räumlichkeiten und den Umgang mit Hitze

1. Richtiges Lüftungsverhalten

- **Querlüftung in den kühlen Morgenstunden:** Die Fenster und Türen in allen Räumen einer Etage sind, so früh wie möglich, für mindestens 20 – 30 Minuten ganz zu öffnen. Alle Fenster zum Lüften benutzen und auch die Zimmer von (noch) nicht anwesenden Kollegen nicht vergessen. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, für einzelne Organisationseinheiten einen „Lüftungsdienst“ einzuteilen. Sobald die Außentemperatur über die Zimmertemperatur ansteigt, sind die Fenster ganz zu schließen und geschlossen zu halten, damit die warme Außenluft nicht ins Gebäude dringt.
- Tagsüber sollten die Fenster nur kurzzeitig zur Frischluftzufuhr geöffnet werden.
- Bei sommerlichen Hitzeperioden sollte Kipplüftung zur Unterstützung der Nachtauskühlung eingesetzt werden. Hierbei sind die örtlichen Gegebenheiten, der Einbruchschutz und die prognostizierten nächtlichen Witterungsverhältnisse zu berücksichtigen. Die Entscheidung, ob und welche Fenster während der Nachtstunden gekippt bleiben dürfen, liegt im Ermessen der Dienststellen-, Schul- oder Werkleitungen. In Zweifelsfällen oder Fragen der technischen Nachrüstung können die Hausverwaltungen beigezogen werden.
- In Gebäuden mit Lüftungsanlagen sollte die Möglichkeit der Nachlüftung geprüft werden, um die kühlere Nachtluft ins Gebäude einzubringen.

2. Umgang mit Sonnenschutzeinrichtungen

- Sobald die Sonne hereinscheint, sollten die Fenster ganz geschlossen und der (im besten Fall außenliegende) Sonnenschutz (Jalousien, Rollos, Fensterläden) verwendet werden, **um eine Aufheizung durch direkte Sonneneinstrahlung zu verhindern**.
- Es ist zu empfehlen, den Sonnenschutz schon bei nicht direkter Einstrahlung zu schließen, da auch diffuse Sonnenstrahlung zur Erwärmung führt.
- Wenn die Möglichkeit besteht, sollten die Verschattungselemente über Nacht geschlossen bleiben, um eine Aufheizung der Räume durch Abend- oder Morgensonne außerhalb der Dienstzeiten zu vermeiden.
- In einmal aufgeheizten Räumen lassen sich die Temperaturen bei fortdauernder warmer Witterung nur schwer wieder senken!

3. Aktive Hitzebewältigung

- Es ist auf **ausreichendes Trinken** (empfohlen werden mindestens 2 Liter am Tag) und Zuführung von Mineralien (z. B. über salzhaltige Speisen) zu achten.
- Die **Kleidung** sollte den Witterungsverhältnissen entsprechend angepasst sein.
- Erfrischung verschafft auch die Kühlung von Körperteilen (z. B. kaltes Fußbad oder kühles Tuch auf Nacken und Kopf).
- (Verzichtbare) interne elektrische Wärmequellen (z. B. PC, Drucker, Beleuchtung) sind gar nicht erst einzuschalten – oder zumindest in Pausenzeiten abzuschalten. In Einzelfällen kann die Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik sinnvoll sein.
- Wenn die Möglichkeit besteht, sollten kühlere Räume innerhalb der Dienststelle genutzt werden. So können nordseitige sowie vormittags westseitige und nachmittags ostseitige Diensträume genutzt werden, die z. B. wegen Urlaub, Teilzeitarbeit u. ä. gerade nicht belegt sind.
- Der Einsatz von Ventilatoren kann sinnvoll sein, um die Raumluft in Bewegung zu halten oder kühlere Luft aus anderen Gebäudeteilen (Flur) in den Raum zu befördern. Zudem wird durch die Luftbewegung die Verdunstungskühlung auf der Haut verbessert. Die Beschaffung von Ventilatoren wird aus den Budgets der Dienststellen finanziert. Klimageräte kommen vor allem aus ökologischen Gründen und wegen des hohen Energieverbrauchs grundsätzlich nicht zum Einsatz.

- Bei besonders hohen Temperaturen kann es sinnvoll sein, die Arbeit zeitweilig zu unterbrechen, um zur kurzen Erholung („Trinkpause“) einen kühleren Bereich des Gebäudes (z. B. Sozialraum, Flur, Innenhof) aufzusuchen. Dies kann zur dauerhaften Erhaltung der Konzentrationsfähigkeit beitragen. Umfang und Gestaltung der Arbeitsunterbrechungen sind mit der bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten abzustimmen.

4. Verhalten in Notfällen

Anzeichen für hitzebedingte Gesundheitsstörungen können sein:

- **starke Mundtrockenheit**
- **starkes Schwitzen, Krämpfe durch Flüssigkeits- und Mineralienverlust**
- **Kopfschmerzen, Nackensteifigkeit, gerötete Haut oder hochroter Kopf**
- **Schwäche, Schwindel, Übelkeit, Verwirrtheit, Benommenheit, Bewusstlosigkeit**
- **Herzklopfen, schneller Puls, Übelkeit, Erbrechen**

Bereits bei ersten Anzeichen von hitzebedingten Gesundheitsstörungen:

- **Arbeit unterbrechen und betroffene Person an einen kühleren, schattigen Ort bringen**
- **ausreichend Flüssigkeit (kein Alkohol) in kleinen Mengen und mit Pausen zuführen**
- **bei Schwindel hinlegen**
- **kühle, feuchte Tücher auf Stirn, Nacken, Arme, Beine legen**
- **Betroffene Person weiter beobachten**
- **Erste Hilfe (Ersthelferinnen und Ersthelfer) sofort anfordern (Notruf 112)**
- **Bei Bewusstlosigkeit den Betroffenen in die stabile Seitenlage bringen**

Die aufgeführten Punkte sind als Empfehlungen zu verstehen und je nach persönlicher Situation am Arbeitsplatz anzupassen.

Nürnberg	**Betriebsanweisung*** **für Maschinen, Geräte, Werkzeuge und Arbeitsverfahren**	**BA_ Ö 1** Seite **1** von **1**

1. Anwendungsbereich

Arbeiten im Freien bei Hitze

2. Gefahren



- Gefahren durch hohe Temperaturen, Hitze (Temp. > 25°C)
  - Sonnenstich, Hitzeerschöpfung, Hitzschlag
  - Beeinträchtigung der Konzentration und der körperlichen Leistungsfähigkeit. Erhöhung der Unfallgefahr!
- Gefahren durch Sonnenstrahlung/UV-Strahlung
  - Gefahr von Sonnenbrand
  - Erhöhtes Risiko für Hautkrebs
  - Bindehautentzündung (Augen) möglich
- Gefahren durch hohe Ozonbelastung
  - Augenbrennen, Reizgefühl in Hals und Rachen, Atemnot und Kopfschmerzen
- Gefahren durch Zusammenwirkung von UV-Strahlung und bestimmten chemischen Substanzen (z.B. Pflanzenschutzmittel)
  - Überempfindlichkeitsreaktion der Haut (phototoxische / photoallergische Reaktionen)

3. Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln/-empfehlungen

- Helle, leichte und weite/langärmlige, für UV-Strahlen undurchlässige Kleidung tragen, die atmungsaktiv ist. (Tragepflicht von Warnkleidung beachten!)
- Wenn möglich Arbeiten so planen, dass natürliche Schattenflächen genutzt werden können und/oder Schattenspender (Sonnenschirm, Sonnendach etc.) aufstellen.
- Helle Kopfbedeckung und Sonnenbrille tragen.
- Sonnenschutzcreme verwenden (wasserfest, hoher Lichtschutzfaktor).
- Leichte Mahlzeiten einnehmen.
- Für Verfügbarkeit von Getränken sorgen (z.B. Wasser, Früchtetee oder verdünnte Fruchtsäfte). Regelmäßig und in genügender Menge trinken.
- Körperlich anstrengende Arbeiten nach Möglichkeit nicht in der Mittagshitze durchführen.
- Bei Hitze sind angemessene Arbeitspausen einzulegen.
- Arbeitspausen im Schatten verbringen.

4. Verhalten bei Gesundheitsstörungen

- **Auf Symptome achten:**
  - **Sonnenstich**: Hochroter heißer Kopf, Kopfschmerzen, Übelkeit, Erbrechen, Nackensteifigkeit, Bewusstseinstrübung
  - **Hitzeerschöpfung**: Kopfschmerzen, Übelkeit, Schüttelfrost, starkes Schwitzen, Hautblässe, schneller Puls, Blutdruckabfall (Schockzeichen)
  - **Hitzschlag**: Heiße, trockene, rote Haut, stark erhöhte Körpertemperatur, taumelnder Gang, Verwirrtheit, Bewusstlosigkeit
- **Bereits bei ersten Anzeichen von hitzebedingten Gesundheitsstörungen:**
  - Arbeit unterbrechen und in Begleitung in Schatten begeben (Kühlung)
  - bei Schwindel hinlegen, bei Übelkeit auf die Seite legen
  - Flüssigkeit trinken (langsam in kleinen Schlucken)

5. Verhalten bei Unfällen, Erste Hilfe

Notruf:	**112***	**Arzt:** Klinikum Nürnberg 3980* Prof.-Ernst-Nathan-Str. 1 (KNN) Breslauer Str. 201 (KNS)

***** An städt. Telefonanlage die **0** vorwählen



Ersthelfer: .....

Erste Hilfe-Kasten: Kfz-Verbandkasten im Fahrzeug

- **Bei Sonnenstich und Hitzschlag besteht Lebensgefahr: Rettungsdienst alarmieren / Notruf!**
- Lebensrettende Sofortmaßnahmen, wie „Stabile Seitenlage“, „Herz-Lungen-Wiederbelebung“, „Schockbekämpfung“ situationsabhängig durchführen. Ersthelfer informieren.
- Betroffenen in den Schatten bringen, Kopf und Nacken mit nassen Tüchern kühlen.
- Bei **Sonnenstich**: Betroffenen zusätzlich mit leicht erhöhtem Kopf lagern.
- Bei **Hitzeerschöpfung**: Betroffenen zusätzlich mit leicht erhöhtem Kopf und erhöhten Beinen lagern.
- Bei **Hitzschlag**: Betroffenen schwere Kleidung ausziehen und mit (kühlem) Wasser begießen.

***** Bestandteil der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG

Erstellt bzw. geändert:	Geprüft und freigegeben/Unterschrift	Gültig ab:
Datum: Entwurf Mai 2019	Datum:	

Leitlinien zum energieeffizienten, wirtschaftlichen und nachhaltigen Bauen und Sanieren bei Hochbaumaßnahmen der Stadt Nürnberg

- Stand Februar 2022 -

Der Stadtrat hat am 26.01.2022 ohne Gegenstimmen die "Leitlinien zum energieeffizienten, wirtschaftlichen und nachhaltigen Bauen und Sanieren bei Hochbaumaßnahmen der Stadt Nürnberg“ beschlossen.

Sie gelten für alle Neubau- und Sanierungsmaßnahmen an stadteigenen Gebäuden, Einrichtungen und betriebstechnischen Anlagen der städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe mit Planungsstart nach dem **01.02.2022.**

Vorausgehend dazu hat der Stadtrat am 24.07.2019 und am 17.06.2020 beschlossen, für die Stadtverwaltung die **Klimaneutralität bis 2035** anzustreben. Dieses Vorhaben gilt es, durch die Dienststellen und Eigenbetriebe der Stadt umzusetzen. Einen Teil dazu leisten die nun weiterentwickelten energetischen Leitlinien, in dem sie für Neubau- und Sanierungsprojekte die baulichen und anlagentechnischen Voraussetzungen schaffen.

Die grundsätzlichen **Ziele** der "Leitlinien zum energieeffizienten, wirtschaftlichen und nachhaltigen Bauen und Sanieren bei Hochbaumaßnahmen der Stadt Nürnberg“ sind wie folgt definiert:

- **Dekarbonisierung/Defossilisierung:** Verringerung und sukzessive Ablösung der Verwendung von kohlenstoffbasierten (fossilen) Energieträgern und verstärkter Einsatz regenerativer Energien.
- **Bestandsverbesserung:** Der energetischen Sanierung des Bestandes kommt eine herausragende Bedeutung hinsichtlich der Erreichung der Klimaschutzziele zu. Ohnehin erforderliche bauliche und/oder anlagentechnische Instandsetzungs- oder Renovierungsmaßnahmen werden sinnvoll mit energetischen Sanierungsmaßnahmen verknüpft, um Kostensynergien zu erzielen und den Verpflichtungen hinsichtlich Klimaschutz und Ressourcenschonung gerecht zu werden.
- **Energieeffizienz:** Niedrige Verbräuche für Wärme und Strom bei Neubau und Sanierung schonen die Umwelt und reduzieren die laufenden Betriebskosten sowie den Ressourcenverbrauch.
- **Flexibilität:** Die formulierten Zielvorgaben geben, neben Planungs- und Gestaltungsfreiheit bei den Entwürfen für Gebäude und Anlagentechnik, auch den Gestaltungsrahmen für die jeweils beste Lösung.
- **Low-Tech:** Einfache und kluge Technikkonzepte unter Einbeziehung und Mitverantwortung der Nutzer vermeiden aufwändige Technisierung.
- **Zusammenarbeit:** Es gilt, neue Schnittstellen zu bedenken, die im Zuge veränderter Mobilitäts-, Energieversorgungs- und Quartierskonzepte bereits frühzeitig in die Planung einbezogen werden müssen. Die ohnehin bereits geübte Praxis der gewerkübergreifenden Zusammenarbeit wird in diesem Sinne ausgebaut.
- **Klimaschutzziele:** Die energetischen Leitlinien für Neubau und Sanierungen sind die Grundlage für die Umsetzung der Stadtratsbeschlüsse zur Klimaneutralität der Stadtverwaltung für den Gebäudebereich.

Eine Bewertung der Baumaßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf den Klimaschutz, inklusive von „Grauer Energie“, d.h. den durch die Herstellung der Bauprodukte verursachten Treibhausgas-Ausstoß, erfolgt im Rahmen des Nachhaltigkeitschecks bei allen Maßnahmen über 500.000 EUR.

ANLAGE

Leitlinien zum energieeffizienten, wirtschaftlichen und nachhaltigen Bauen und Sanieren bei Hochbaumaßnahmen der Stadt Nürnberg

- Stand Februar 2022 -

1. Energetische Standards für Neubau und Sanierung

1.1 Neubaumaßnahmen

Ziel: KlimaPlus (im Sinne einer Plusenergiebilanz)
Bilanziert mit Jahres-Endenergiewerten: produzierte Energie > gesamter Energiebedarf.
(Hinweis für Planer: in Anlehnung an DIN V 18599-1:2018 5.5.1-Prinzipschema Bild 4: Heizung, Warmwasserbereitung, Kühlung und Gesamtstrombedarf)

	große Gebäude ≥ 1.500 m² NRF	kleine Gebäude < 1.500 m² NRF
Heizwärmebedarf* mit RLT	max. 15 kWh/m²a	max. 18 kWh/m²a

Für besondere Gebäudetypen (z.B. Museum, Schwimmbad, u.ä.), Pilotprojekte sowie Gebäude ohne RLT-Anlagen werden die energetischen Ziele in einer Einzelfallbetrachtung im Sinne der vorgenannten Prämissen festgelegt.

1.2 Bestandssanierungen

1.2.1 Ganzheitliche Sanierung

Ziel: KlimaNeutral
Bilanziert mit Jahres-Endenergiewerten (produzierte Energie ≥ gesamter Energiebedarf; in Abhängigkeit der örtlichen Gegebenheiten).

	große Gebäude ≥ 1.500 m² NRF	kleine Gebäude < 1.500 m² NRF
Heizwärmebedarf* ohne RLT	max. 40 kWh/m²a	max. 50 kWh/m²a
Heizwärmebedarf* mit RLT	max. 30 kWh/m²a	max. 40 kWh/m²a

(- Berechnung mittels DIN V 18599 oder PHPP bzw. im Bestand mit qualifizierter Einschätzung aus Monitoringdaten)*

Ganzheitliche Sanierungen sind zu bevorzugen. Für besondere Gebäudetypen (z.B. Museum, Schwimmbad, u.ä.) sowie denkmalgeschützte Gebäude werden die energetischen Ziele in einer Einzelfallbetrachtung im Sinne der vorgenannten Prämissen festgelegt.

1.2.2 Einzelmaßnahmen

Anforderungen bei der Umsetzung von Einzelmaßnahmen:

Bei Sanierungen einzelner Bauteile gelten bei bautechnischer und bauphysikalischer Umsetzbarkeit folgende Anforderungen an die maximalen Wärmedurchgangskoeffizienten (U-Werte) bzw. für nicht aufgeführte Bauteile die jeweils aktuellen Mindestanforderungen der Bundesförderung energieeffiziente Gebäude (BEG) für Einzelmaßnahmen bei Nichtwohngebäuden:

Bauteile	max. U-Wert in W/(m²K)	entspricht einer Dämmdicke von
Außenwand	0,20	etwa 18 cm (035)
Dächer, oberste Geschossdecken	0,14	etwa 24 cm (035)
Decken und Wände gegen unbeheizt	0,25	etwa 14 cm (035)
Bodenplatte und Wände gegen Erdreich	0,25	etwa 14 cm (035)
Fenster [1)]	(U_W) 0,80	3-Scheiben-Verglasung oder gleichwertig, wärmeschutztechnisch verbesserter Randverbund nach DIN 4108-4
Festverglasung, Pfosten-Riegel-Fassaden	(U_W) 0,70	
Dachflächenfenster	(U_W) 1,00	
Lichtkuppeln, Außentüren[2)]	(U_W / U_D) 1,30	

1) U_w bezogen auf das Standardfenster nach Norm, Abmessung 1,23 x 1,48 m

2) U_D bezogen auf die Standardtür nach Norm, Abmessung 1,23 x 2,18 m bzw. 2,0 x 2,18 m

Ausnahmen von den vorgenannten Anforderungen sind aus denkmalschutz- bzw. bauordnungsrechtlichen Gründen (z.B. Schallschutzanforderungen) möglich.

2. Einsatz erneuerbarer Energien und Fernwärme

Das Ziel der Stadtverwaltung „Klimaneutral 2035“ erfordert bei Neubauten die Energiebedarfsdeckung mit überwiegend erneuerbaren Energien bzw. der Nürnberger Fernwärme, mit dem Ziel einer möglichst CO_2-neutralen Wärmeversorgung, ggf. übergangsweise Hybridlösungen.
Bei grundlegenden Sanierungen ist die Einsatzmöglichkeit von erneuerbaren Energien bzw. der Nürnberger Fernwärme immer zu prüfen. Ziel ist, auch im Bestand erneuerbare Energien ökologisch und wirtschaftlich sinnvoll einzubinden. Die *Studie zum Einsatz erneuerbare Wärmeenergie (2018)* sowie das *Konzept für einen klimaneutralen städtischen Gebäudebestand ab 2035 (2021)* gibt dazu die Maßnahmen und einen möglichen Korridor vor. Nahwärmelösungen sind, wo immer es geht, zu betrachten und umzusetzen.

Bei Neubauten und grundlegenden Sanierungen/Renovierungen soll generell eine Photovoltaikanlage eingeplant werden. Hierbei ist auf der verfügbaren Fläche die ertragsoptimiert größtmögliche Stromerzeugungsleistung zu installieren (Dach- bzw. Fassadenphotovoltaik). Ideal ist zudem eine Kombination von Photovoltaikanlage und extensiver Dachbegrünung.
Die Optimierung von Dachflächen zur aktiven Nutzung von Solarenergie durch Photovoltaikanlagen (Klimaschutz) ist abzuwägen mit dem kleinklimatischen Nutzwert von Dachbegrünungen (Klimaanpassung). Eine Kombination beider Maßnahmen ist grundsätzlich möglich, insbesondere in hochverdichteten Lagen (GRZ über 0,8) empfiehlt sich aber ein Fokus auf Dachbegrünungen ohne Photovoltaik.
Für Sanierungen von Dächern soll bei technischer bzw. statischer Eignung (eventuell mit statischer Ertüchtigung) ebenfalls so viel stromerzeugende Fläche, wie möglich, eingeplant werden.
Anforderungen des Denkmalschutzes ist lösungsorientiert und wirtschaftlich im Sinne des Klimaschutzes zu begegnen.
Wärmepumpen sollen vorrangig mit solar erzeugtem Eigenstrom versorgt werden.

3. Klimaanpassungsmaßnahmen

Die vorhandene Klimasituation innerhalb der Stadt Nürnberg und weitergehende Klimaprognosen erfordern für Neubauplanungen und bei der Beschäftigung mit Bestandssituationen eine Auseinandersetzung mit möglichen Extremwetterereignissen wie Sommerhitze, Trockenperioden, Starkregen und Sturmereignissen. Um die Auswirkungen dieser Extremwetterereignisse auf den Menschen und die Umwelt abzumildern und die Bausubstanz zu schützen, sollen zusätzlich zu städtebaulichen Maßnahmen auch im Bereich des Hochbaus Maßnahmen zur Klimaanpassung entwurfsabhängig, je nach Einzelfall, ergriffen werden:

- Gebäudespezifisches Konzept zum **sommerlichen Wärmeschutz**: Bei Neubau- oder umfassenden Sanierungsmaßahmen ist immer ein Konzept für einen umfassenden sommerlichen Wärmeschutz auf der Grundlage passiver Maßnahmen zu erarbeiten. Das Gebäude ist hinsichtlich Orientierung, Zonierung, Anteil der Glasflächen, Sonnenschutz, Nachtlüftung, Begrünung, Speichermassen und Außenverschattung so zu konzipieren, dass möglichst keine aktive Kühlung erforderlich wird. Glasflächen sind zu minimieren. Der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum sommerliche Wärmeschutz nach GEG ist nach dem Kennwertverfahren der DIN 4108-2 nachzuweisen. Der Sonneneintragskennwert ist auf 0,03 zu begrenzen.
  Anzustrebendes Ziel ist, die Grenze von 26°C in den Nutzungszeiten nicht zu überschreiten. Bei einer längeren sommerlichen Hitzeperiode soll während der üblichen Nutzungszeit die Raumtemperatur jeweils etwa 3 Kelvin unter der Außenlufttemperatur liegen.
  Wenn sich in Sonderfällen dennoch Kühlbedarf ergibt, ist ein energieeffizientes und wirtschaftliches Kühlkonzept unter Einsatz erneuerbarer Energien zu erarbeiten.
  Konventionelle Kühlung und Befeuchtung sind i. d. R. nicht zulässig. Ausnahmen gelten aus konservatorischen oder medizinischen Gründen bzw. bei besonderen Veranstaltungsräumen oder verfahrenstechnischen Prozessen.
- **Dach- und Fassadenbegrünung:** Bei allen Neubaumaßnahmen und grundlegenden Sanierungen ist die Umsetzung von Flachdach- bzw. Fassadenbegrünung aufgrund deren Beitrag zu sommerlichem Wärmeschutz, Regenwasserrückhaltung und lokalem Stadtklima zu prüfen, und wenn technisch machbar, umzusetzen.
- Minimierung der **Versiegelungsflächen** sowie Entsiegelung und Rückhaltung/Versickerung von Regenwasser: Zur Verhinderung des Eintrags von Regenwasser in den Kanal ist zu prüfen, ob und wie möglichst viel Niederschlagswasser auf dem Grundstück gehalten und versickert werden kann. Dabei sind sowohl stadtklimatische als auch Aspekte der Bodenbelastung zu berücksichtigen. Auf befestigten Wegen und Plätzen im Außenbereich sollen sogenannte Klimabaustoffe verwendet werden. Sie tragen sowohl zur Versickerung, als auch zur Speicherung von Niederschlagswasser bei.
- **Albedogerechte Farbwahl**: Dunkle Flächen heizen sich im Sommer deutlich stärker auf als helle Flächen. Im Zuge der Verbesserung des sommerlichen Wärmeschutzes ist in jedem Fall zu prüfen, ob insbesondere die Farbgebung von Dächern und Fassadenflächen albedogerecht optimiert werden kann. Zusätzlich ist bei der Wahl von notwendigen Bodenbelägen in den Freianlagen sicherzustellen, dass Materialien verwendet werden, die sich möglichst wenig aufheizen.
- Angebot an verschatteten **Außenbereichen**: Der Grenzbereich zwischen Bauwerk und Außenanlage ist so zu konzipieren, dass sich unter sommerlichen Bedingungen verschattete Aufenthalts- und Wegebereiche ergeben, wo immer sich dies funktional sinnvoll einrichten lässt. Schattenbereiche sollen wegen der Effekte der Verdunstungskühlung nach Möglichkeit durch Baumbepflanzungen realisiert werden. Bei der Freiflächengestaltung sollen nach Möglichkeit

Wasserbereiche (Wasserflächen, Brunnen etc.), ebenfalls zur Erhöhung von Kühleffekten mit eingeplant werden.

- Verstärkte **Begrünung der Freiflächen** im Außenbereich soweit gestalterisch und funktional möglich.

4. Nachhaltige Bauweisen und –materialien

Alle Bauprojekte sollen bzgl. der Aspekte Suffizienz, Nachhaltigkeit und Ressourcenschutz betrachtet werden.

Sanierungen sollen Vorrang vor Neubauten haben.
Ist ein Neubau zwingend erforderlich, ist zu prüfen, ob ein Holz- bzw. Holzhybridbau unter Berücksichtigung bauordnungsrechtlicher, technischer und städtebaulicher Kriterien umsetzbar ist. Für die verwendeten Hölzer müssen nachvollziehbare Herkunftsnachweise vorgelegt werden. Tropenholz ist grundsätzlich auszuschließen.
Bauprodukte aus Sekundärrohstoffen (d.h. recycelt) und aus nachwachsenden Stoffen sind bevorzugt zu verwenden. Auf die Demontierbarkeit von Konstruktionen wird Wert gelegt. Trennbare Verbindungen wie Stecken, Schrauben, loses Auflegen, Klammern und Klicken, sowie lösbare Schichten sind untrennbaren Verbindungen und Verbundstoffen vorzuziehen.

Im Sinne einer ganzheitlichen nachhaltigen Bauweise sollen sich städtische Neubau- und Sanierungsprojekte am DGNB-Zertifizierungssystem, Kategorie Silber, orientieren.

5. Klimaschutz- und Energieeffizienzgebot

Das bisherige Wirtschaftlichkeitsgebot bei den energetischen Maßnahmen wird durch ein Klimaschutz- und Energieeffizienzgebot abgelöst.
Bei den bisherigen Variantenvergleichen (Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards vs. Einhaltung der seit 2009 geltenden städtischen Standards - im Neubau Passivhaus, in der Sanierung EnEV-Neubaustandard -) stellten sich die städtischen Zielstandards in der weit überwiegenden Anzahl der betrachteten Fälle als wirtschaftlich heraus, so dass auf den Wirtschaftlichkeitsvergleich im bisherigen Sinne verzichtet werden kann, außer besondere Einzelfälle erfordern dies.

Variantenbetrachtungen sind dennoch Bestandteil der Planungen in der Leistungsphase 3 (Entwurf) nach HOAI (bei Projekten mit Investitionskosten ab 500.000 EUR), um die kostengünstigste Variante zur Erreichung der Klimaschutzziele auswählen zu können. Umweltkosten sind, dem Klimaschutzziel der Stadtverwaltung angemessen, auf Basis der Empfehlung des Umweltbundesamtes (UBA-Veröffentlichung 02/2019) zu berücksichtigen. Im Jahr 2021 entsprechen diese 201 EUR pro Tonne $CO_{2\,äq}$.

Berichtsvorlage
PA/048/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.07.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:
Erfahrungsbericht Führungskräftequalifizierung

Anlagen:
Bericht Führungskräftequalifizierungen

Bericht:

siehe Bericht

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 2 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:
Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Alle Diversity-relevanten Anforderungen wurden berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.07.2024

Erfahrungsbericht Führungskräftequalifizierungen

I. Bericht

1. Anlass und Hintergrund des Berichtes

Zu den Personalentwicklungsmaßnahmen, die vom Personal- und Organisationsausschuss im Rahmen des Strategieprojekts Personal beschlossen wurden (siehe Abschlussbericht Strategieprojekt „Personal“ im POA vom 23.07.2019), gehört eine modular aufgebaute Führungskräfteentwicklung (FKE). Sachbearbeitung und Führung sind, auch wenn sie in der gleichen Fachrichtung stattfinden, zwei grundlegend unterschiedliche Aufgabenfelder, für die jeweils eine gesonderte Qualifikation erforderlich ist. Im Personal- und Organisationsausschuss am 20.07.2021 wurde letztmals über die Führungskräfteentwicklung bei der Stadt Nürnberg berichtet.

Das derzeitige Angebot, die Nachfrageentwicklung, die Rückmeldungen und weitere Planungen werden in diesem Bericht beschrieben.

2. derzeitige Programmstruktur und Teilnahmeentwicklung

Aufbauend auf den Anforderungen an Führung und Führungskräfte werden drei Stufen bei der Führungskräfteentwicklung unterschieden.

2.1 Stufe 1 „Interessiert an Führung“

Das Mentoringprogramm für Frauen und das Programm Führungseinblick bilden die Bausteine der Stufe 1. Beide Angebote richten sich an Mitarbeitende, die noch keine Führungsaufgaben wahrnehmen, aber perspektivisch eine Leitungsposition übernehmen wollen. Während sich das Mentoringprogramm an Frauen richtet (vgl. Zielsetzungen des Gleichstellungsaktionsplans), steht das Programm Führungseinblick Männern und Frauen offen.

Alle 40 Absolventinnen und Absolventen (2023-2024) der FKE 1 durchlaufen am Ende des Mentoringprogrammes für Frauen und des Führungseinblicks im Herbst 2024 erstmalig ein Development Center in Form eines eintägigen Potenzialtages. Hier wird anhand anforderungsgerechter Übungen das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Führungsaufgaben analysiert. An diese Maßnahme schließen sich ein individuelles Rückmeldegespräch, maßgeschneiderte Qualifizierungsempfehlungen und Qualifizierungsberatungen an.

Das Development Center verfolgt mehrere Zielsetzungen. Die Potenziale der Teilnehmenden im Hinblick auf die mögliche Übernahme einer Führungsposition sollen erkannt und gefördert werden. Die Selbstreflexion und die Rückmeldung durch die Personalentwicklung tragen dazu bei, die Entscheidung über eine Bewerbung auf eine Stelle mit Führungsaufgaben zu erleichtern. Die Ergebnisse aller Teilnehmenden ermöglichen dem Personalamt eine Evaluation des Programmangebotes in der Stufe 1 „Interessiert an Führung“. Sollten beispielsweise viele Teilnehmende im Development Center Schwächen im Bereich Kommunikation aufweisen, müssten die Module des Programmangebotes überarbeitet werden.

Die nachfolgende Übersicht stellt die zunehmende Nachfrage nach dem Qualifizierungsangebot der Stufe 1 dar. Beim Programm Führungseinblick 2023-2024 beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern bei den Bewerbungen 65% zu 35%.

Die Auswahl der Teilnehmenden für die Angebote des FKE 1 erfolgte durch die jeweiligen Geschäftsbereiche und Referate.

Jahr	Programm	Anzahl der Bewerbungen	Anzahl der Teilnehmenden	Anzahl der Mitarbeiterinnen	Anzahl der Mitarbeiter
2014-2015	Mentoring-programm für Frauen	37	10	10	0
2016-2018	Mentoring-programm für Frauen	34	11	11	0
2019-2020	Mentoring-programm für Frauen	42	14	14	0
2021-2022	Mentoring-programm für Frauen	47	12	12	0
2021-2022	Führungs-einblick	26	26	13	13
2023-2024	Führungs-einblick	77	26	19	7
2023-2024	Mentoring-programm für Frauen	60	14	14	0

2.2 Stufe 2 „Neu in Führung“

Die Stufe 2 richtet sich an Mitarbeitende, die erstmalig bei der Stadt Nürnberg mit Führungsaufgaben betraut werden. Die 15-monatigen Führungskräftelehrgänge der Stufe 2 bestehen aus einem Methodenmix aus Präsenzseminaren, Selbstlernen und Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sowie Netzwerktreffen.

Die Qualifizierung ist in vier jeweils zweitägige Seminare aufgeteilt:
- Führungsgrundlagen
- Professionelle Gesprächsführung
- Führungsverantwortung übernehmen und Teams führen
- Veränderungen managen und Prozesse gestalten

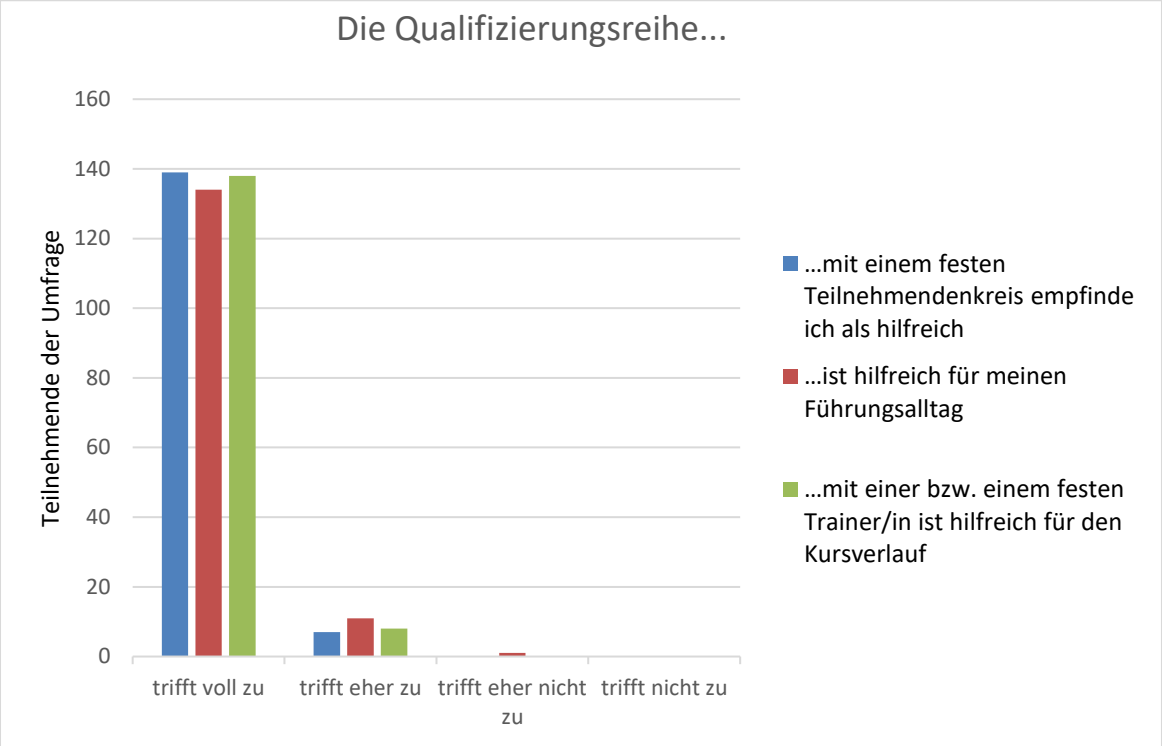
Die Inhalte und Zielsetzungen basieren auf dem Überfachlichen Kompetenzkatalog (ÜKK), der in seiner Grundstruktur dem Aufbau klassischer Kompetenzmodelle folgt sowie dem Führungsleitbild der Stadt Nürnberg.

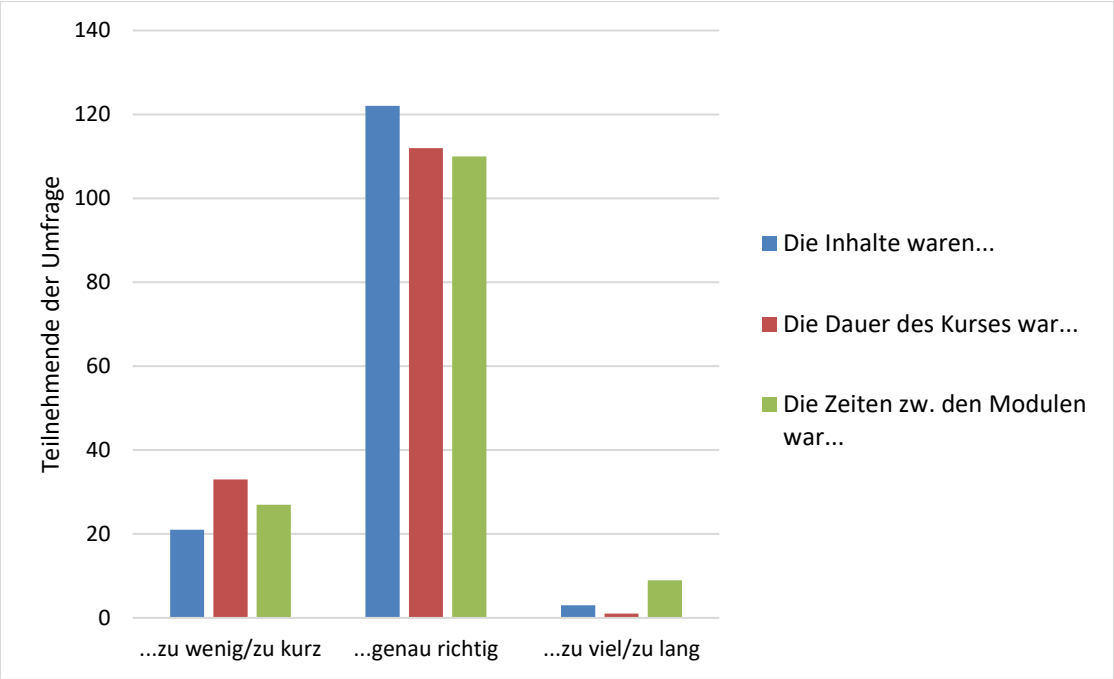
Der FKE 2 bildet den Schwerpunkt des Angebotes in der Führungskräftequalifizierung, um „neue“ Führungskräfte zeitnah für ihre neue Aufgabe zu qualifizieren. In der Regel kann dieser Zielgruppe innerhalb von vier Monaten nach Übernahme einer Führungsfunktion ein Platz in den Lehrgängen zur Verfügung gestellt werden. Seit dem Programmstart 2019 konnten bisher 240 Führungskräfte (131 Frauen und 109 Männer) an 16 Lehrgängen teilnehmen. In der FKE 2 haben sich 2023 mit 100 Teilnahmen gegenüber den Jahren 2021 und 2022 mit jeweils 56 Teilnehmenden die Anmeldungen fast verdoppelt. Daher kann es

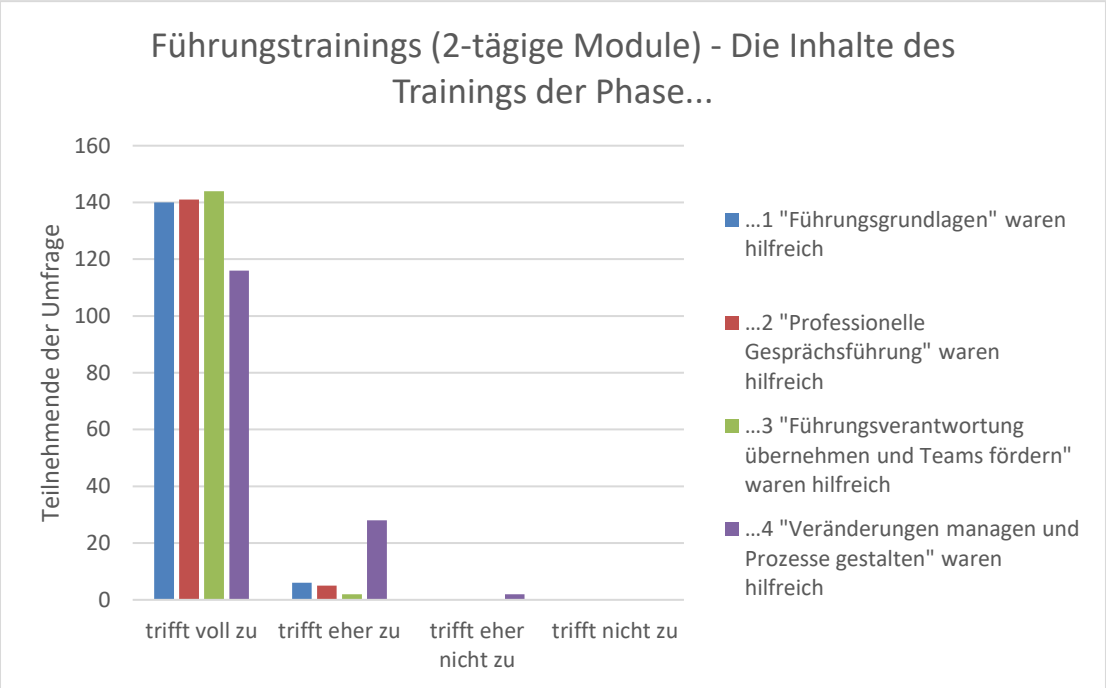
bei einzelnen Führungskräften derzeit einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen, bis ein Platz zur Verfügung gestellt werden kann.

Das Personalamt bietet allen Führungskräfte neben den Programmangeboten der Städteakademie seit dem Jahr 2020 weitere Veranstaltungen zum Thema Führung an. Halbtägige Netzwerkveranstaltungen und die 45- bis 60-minütige Online-Impulsreihe „Führungshäppchen“ greifen unterschiedliche Aspekte der Führung auf. In diesem Jahr geht die fünfteilige Online-Impulsreihe zur Mittagszeit auf das Thema „mit Wertschätzung führen“ ein. Wertschätzung stellt dieses Jahr das Schwerpunktthema des Führungsleitbildes der Stadt Nürnberg dar. Online-Impulsreihen und Netzwerkveranstaltungen wiederholen und vertiefen die Inhalte des FKE 2 und FKE 3. Aber auch für Führungskräfte, die nicht an den Lehrgängen teilnehmen konnten, sind diese Angebote geeignet. Die Netzwerkveranstaltungen für Führungskräfte (z.B. „Führungshäppchen“ in der Mittagspause) werden sehr gut angenommen und haben im Jahr 2023 mit 126 Teilnehmenden gegenüber 90 bis 95 in den Vorjahren einen Höchststand erreicht.

Von elf der bisher 14 abgeschlossenen Führungskräftelehrgänge (zwei Lehrgänge finden aktuell statt) liegen detaillierte Rückmeldungen der Teilnehmenden vor. 146 der 168 Führungskräfte sendeten einen Bewertungsbogen an das Personalamt zurück; die Beteiligungsquote in Höhe von 87% stellt einen erfreulichen Wert dar. Die Evaluation der Lehrgänge zeigt eine hohe Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen, den Inhalten, der Dauer und der externen Dozentin.







2.3 Stufe 3 „Erfahren In Führung“

Für die erfahrenen Führungskräfte in der Stufe 3 (FKE 3) konzipierte das Personalamt ebenfalls ein modulares Kursprogramm in Kleingruppen, das inhaltlich weitgehend der Stufe 2 entspricht. Im Modul Führungsgrundlagen wird in der FKE 3 aufgrund der Rückmeldungen aus dem ersten Lehrgang das Thema Selbstmanagement ausführlicher behandelt. Methodisch-didaktisch werden die Erfahrungen der Führungskräfteentwicklung der Stufe 2 in der Planung berücksichtigt.

Jahr	Programm	Anzahl der Bewerbungen	Anzahl der Teilnehmenden	Anzahl der Mitarbeiterinnen	Anzahl der Mitarbeiter
2020-2021	FKE 3	15	15	4	11
2021-2022	FKE 3	27	15	7	8
2022-2023	FKE 3	26	14	5	9
2023-2024	FKE 3	26	15	9	6

Analog zum Mentoringprogramm für Frauen und dem Führungseinblick können sich interessierte Führungskräfte für eine Teilnahme am FKE 3 bewerben. Die Vergabe erfolgt dezentral in den Geschäftsbereichen und Referaten.

Das Zuteilungsverfahren für den Lehrgang „Erfahren in Führung“ soll beibehalten werden. Für diese Zielgruppe stehen zukünftig neben dem FKE 3 zusätzliche Bausteine für fachliche Aspekte sowie überfachliche Auffrischungs- und Vertiefungsangebote zur Verfügung (siehe Nr. 3). Damit wird auch erfahrenen Führungskräften ein bedarfsgerechtes und hochwertiges Qualifizierungsangebot zur Verfügung stehen.

2.4 Rückmeldungen der Dozentinnen und Dozenten

Von den Dozentinnen der Stufe 1 „Interessiert an Führung“ erhielten wir sehr positive Rückmeldungen. Alle Teilnehmenden arbeiteten in den einzelnen Seminaren mit großem Engagement und Interesse mit. Bei fast allen Teilnehmenden sehen die Dozentinnen nach Abschluss der bisherigen Lehrgänge großes Führungspotenzial. Ein identisches Bild ergibt sich nach den bisherigen Eindrücken der noch nicht abgeschlossenen Lehrgänge 2023-2024 des Mentoringprogrammes für Frauen und des Führungseinblicks. Beide Lehrgänge enden im September bzw. Oktober 2024.

Von Dozentinnen und Dozenten der Lehrgänge „Neu in Führung“ und „Erfahren in Führung“ kam die Rückmeldung, dass die Führungskräfte sehr engagiert an den Modulen und Reflexionstagen teilgenommen haben. Allerdings konnten sich die Führungskräfte der Lehrgänge „Neu in Führung“ und vor allem „Erfahren in Führung“ für die Selbstlernphasen und Tandem-Arbeiten nicht immer ausreichend Zeit nehmen. Hier ist es zielführend, dass deren unmittelbare Führungskräfte den Entwicklungsprozess der Teilnehmenden intensiver begleiten und mitgestalten. Das Mitarbeitendengespräch bietet hierfür eine gute Möglichkeit, den Fortbildungs- und Schulungsbedarf zu identifizieren, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern sowie Karrierewege zu diskutieren und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung aufzuzeigen.

Die Dozentinnen und Dozenten empfehlen für die Teilnehmenden im Anschluss an die Lehrgänge FKE 2 und FKE 3 eine Vertiefung der Kenntnisse in den Themenkomplexen Veränderungsmanagement, Geschäftsprozessmanagement und schwierige bzw. komplexe Gesprächssituationen.

Gesprächsführung bildet den Inhalt des zweiten Moduls im FKE 2 und FKE 3. Hier wäre aus Sicht der Dozentinnen und Dozenten eine regelmäßige Auffrischung und Vertiefung in Bezug auf schwierige Gespräche zu empfehlen. Auch wenn Veränderungsmanagement in beiden Lehrgängen im Modul „Veränderungen managen und Prozesse gestalten“ behandelt wird, sollte in einem Vertiefungsangebot behandelt werden, wie Führungskräfte Veränderungsprozesse in ihren Geschäftsbereichen initiieren und begleiten sollen und wie sie Mitarbeitende in den Veränderungsprozess einbinden und so gemeinsam als Team neue Wege beschreiten können. Ein Einstieg in das Geschäftsprozessmanagement bietet das Modul „Veränderungen managen und Prozesse gestalten“ in den Lehrgängen „Neu in Führung“ und „Erfahren in Führung“. Im Rahmen der gesamtstädtischen Digitalisierungs-

strategie sind die Kenntnisse im Geschäftsprozessmanagement auszubauen, indem ausgewählte Methoden zur Analyse und Verbesserung von Prozessen und zur Messung von Prozessleistungen vermittelt werden sollen.

2.5 Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Mehr- und Ersatzbedarf an Führungskräften

Eine kontinuierliche und bedarfsgerechte Qualifizierung der Führungskräfte ist enorm wichtig und wird aufgrund des demografischen Wandels noch weiter an Bedeutung gewinnen. Der jährliche Mehr- und Ersatzbedarf bei Führungskräften wird nach Schätzungen der Strategischen Personalbedarfsplanung durch Übergänge in den Ruhestand, freiwillige Abgänge und Mehrbedarfe bei ca. 60 Führungskräften (Dienststellen-, Abteilungs-, Sachgebiets- und Kita-Leitungen sowie vergleichbare Leitungskräfte) pro Jahr liegen. Auf fünf Jahre hochgerechnet liegt der Wert bei ca. 300 Führungskräften. Aufgrund der Altersstruktur der Führungskräfte im Vergleich zu allen Beschäftigten dürfte es sich um eine konservative Einschätzung handeln. Diese Berechnungen sind mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Sobald das Merkmal „Führungskraft“ in den SAP-Daten vorliegt (und alle Führungskräfte richtig zugeordnet sind), können noch verlässlichere Einschätzungen des zukünftigen Führungskräftebedarfs vorgenommen werden.

Die bisherige Entwicklung in den Jahren 2023 und 2024 lässt auf eine Bedarfssteigerung bzw. Nachfrageerhöhung bei der FKE 1, FKE 2, FKE 3 und den Netzwerkveranstaltungen schließen. Dieses stellt im Hinblick auf die steigenden Herausforderungen (Komplexität des Managements, digitale Transformation, Nachhaltigkeit, Anpassungsfähigkeit etc.) an die Führungskräfte eine erfreuliche Entwicklung dar, zeigt es doch, dass bei vielen Mitarbeitenden ein hohes Interesse an der Ausübung einer Führungsaufgabe bei der Stadt Nürnberg besteht.

2.6 Sonder-Referentenrunde „Personal“

In der Sonder-Referentenrunde „Personal“ am 19.01.2024 wurde eine deutliche Ausweitung der Kapazitäten in der Führungskräfteentwicklung, insbesondere in der Stufe 1 „Interessiert an Führung“ angeregt. Allen an der FKE 1 interessierten Mitarbeitenden soll zukünftig zeitnah eine Teilnahme ermöglicht werden. Mitarbeitenden, die neu eine Führungsposition übernehmen, sollen innerhalb von vier Monaten ein Lehrgangsangebot erhalten. Für erfahrene Führungskräfte soll der Lehrgang „Erfahren in Führung“ beibehalten und durch zusätzliche Angebote (z.B. in Form von Netzwerkveranstaltungen, Empfehlungen aus dem Fortbildungsprogramm der Städteakademie oder E-Learning-Angeboten) ergänzt werden, damit diese idealtypisch jährlich mindestens eine Führungskräfte-Qualifizierung besuchen sollen.

Aus der Sicht der Personalentwicklung wird der Vorschlag aus der Sonder-Referentenrunde „Personal“ ausdrücklich begrüßt. Die Umsetzung des Vorschlags würde allein in der FKE 1 zu einer Erhöhung der Teilnehmerzahl von derzeit 40 auf perspektivisch 137 (auf der Basis der Interessenbekundungen aus dem Jahr 2023) und somit zu mehr als einer Verdreifachung des finanziellen und personellen Aufwandes führen.

Die bereits jetzt praktizierte Zulassung aller neuen Führungskräfte zum FKE 2 führte im Jahr 2023 (und wahrscheinlich auch 2024) zu einer Verdopplung des personellen und finanziellen Aufwandes, der durch Leistungsreduktionen in anderen Bereichen der Personalentwicklung kompensiert werden musste.

Die in der Sonder-Referentenrunde „Personal“ angeregte Ausweitung des Programmangebotes ist mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen leider nicht umsetzbar. Um dem Wunsch zu entsprechen, der auch im Interesse der Personalentwicklung

ist, wurden für den Haushalt 2025 eine deutliche Erhöhung der Fortbildungsmittel für Führungskräfte von 198.000 EUR auf 447.500 EUR und Stellenschaffungsanträge in Höhe von zwei Vollkraftstellen beantragt.

3. Weiterentwicklung der Führungskräfteentwicklung

3.1 Rückmeldegespräche nach Abschluss der Lehrgänge FKE 2 und FKE 3

Nach Abschluss der Führungskräftelehrgänge „Neu in Führung“ und „Erfahren in Führung“ wird das Personalamt mit den Teilnehmenden ein individuelles Rückmeldegespräch führen, um ergänzend zum Rückmeldebogen aus Sicht der Teilnehmenden Optimierungsvorschläge für die Lehrgänge zu erfahren und bedarfsgerechte Anschluss-Qualifizierungen zu vereinbaren.

Auf der Basis des Überfachlichen Kompetenzkataloges können die Teilnehmenden eine Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen vornehmen. Deren unmittelbare Führungskräfte erhalten zukünftig die Möglichkeit, die Kompetenzen der Teilnehmenden ebenfalls zu bewerten. Selbst- und Fremdbild können dann beispielsweise im nächsten Mitarbeitendengespräch thematisiert werden. Auf diese Weise wird die dezentrale Personalentwicklungsaufgabe der Führungskräfte gestärkt.

3.2 Zusätzliche Bausteine für fachliche Aspekte

Fachliche Inhalte können aus Zeitgründen in den Modulen nur in Grundzügen behandelt werden. Im Modul „Führungsgrundlagen“ wird ein Überblick zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gegeben und in den ergänzenden Lernmaterialien auf Grundlagen des Arbeits-, Dienst- und Tarifrechtes eingegangen. Gender- und Diversity-Aspekte werden in den Modulen „Professionelle Gesprächsführung“, die Digitalstrategie in den Modulen „Veränderungen gestalten und Prozesse managen“ behandelt.

Fachliche Aspekte, die aus gesamtstädtischem Interesse für Führungskräfte bedeutend sind, werden zukünftig regelmäßig in Form von Netzwerkveranstaltungen (online oder in Präsenz) und/oder digitalen Angeboten die Lehrgänge ergänzen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen folgende Themen behandelt werden:
- Digitalstrategie der Stadt Nürnberg
- Grundlagen des Arbeits-, Dienst- und Tarifrechtes
- Dienstaufsichtliche Aspekte der Führung von Mitarbeitenden
- Ausbau der Gender- und Diversity-Kompetenz
- Betriebliches Gesundheitsmanagement/Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wissensmanagement
- Hilfe nach Gewalterfahrungen und Übergriffen im Dienst

3.3 Auffrischungs- und Vertiefungsangebote

Das modulare Kurskonzept für erfahrende Führungskräfte FKE 3 (siehe Nr. 2.2 und 2.3) wird fortgesetzt, um möglichst vielen Führungskräften ein einheitliches Grundverständnis von Führung vermitteln zu können.

Für Mitarbeitende, die die Lehrgänge „Neu in Führung“ und „Erfahren in Führung“ absolviert haben, stehen zukünftig Auffrischungs- und Vertiefungsangebote zur Verfügung. Diese finden nicht in Form eines Lehrganges statt, sondern setzen sich aus einem Angebot zusammen, das frei gewählt werden kann und die Kenntnis der Führungskräftelehrgänge FKE 2 oder FKE 3 voraussetzen.

Selbstverständlich steht das Angebot auch Führungskräften offen, die diese Lehrgänge nicht besucht haben, aber anderweitig Führungskenntnisse analog zum Niveau des FKE 2 oder FKE 3 erworben haben.

Das Gesamtangebot setzt sich zusammen aus
- Präsenz- und Onlineveranstaltungen im Fortbildungsprogramm der Städteakademie (dort als Auffrischungs- und Vertiefungsangebote gekennzeichnet)
- speziellen vom Personalamt konzipierten Netzwerkveranstaltungen
- Podcasts
- Erklär-Videos
- Bar Camps
- Kollegialem Austausch sowie
- ausgewählten externen Lernangeboten.

Bei den externen Lernangeboten wird aus Kostengründen ein Schwerpunkt auf frei verfügbare, digitale Materialien (sog. Open Educational Resources) gelegt. Letztere werden vom Personalamt kuratiert, um Qualitätsstandards und die Komptabilität zum Führungsleitbild und dem Überfachlichen Kompetenzkatalog zu gewährleisten. Beispielsweise werden die Themen Veränderungsmanagement, Künstliche Intelligenz, Geschäftsprozessmanagement, Konfliktmoderation oder Auftritt vor großen Gruppen in den Auffrischungs- und Vertiefungsangeboten behandelt.

4. Ausblick

Ab dem Jahr 2025 können unter der Voraussetzung ausreichender personeller und finanzieller Mittel alle interessierten Mitarbeitenden zeitnah an den Führungskräftelehrgängen „Interessiert an Führung“ (FKE 1) und „Neu in Führung“ (FKE 2) teilnehmen.

Fachliche Aspekte, die aus gesamtstädtischem Interesse für Führungskräfte wichtig sind, ergänzen ab 2025 die modularen, überfachlichen Lehrgänge FKE 2 und FKE 3.

Absolventinnen und Absolventen des FKE 2 und FKE 3 erhalten ab 2025 die Möglichkeit, Auffrischungs- und Vertiefungsangebote zum Thema Führung zu besuchen.

Das zukünftige Lernmanagement System wird eine zielgerichtete Information der Führungskräfte des Personalamtes über diese Angebote erleichtern.

II. Herrn Ref. I/II Zeichnung erfolgt in Session

III. GPR

IV. GSBV

V. GST

VI. PA

VII. Ref. I/II POA

Nürnberg, 14.06.2024
Personalamt

(2364)

Beschlussvorlage
PA/055/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.07.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Gewährung von Arbeitsmarktzulagen / Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg

Anlagen:

POA_Gewährung von Arbeitsmarktzulagen_Gutachten

Sachverhalt (kurz):

In Teilbereichen der Stadtverwaltung bestehen derzeit akute Personalgewinnungsschwierigkeiten. Auf Grund verschiedener Studien ist in den nächsten Jahren nicht mit einer Entspannung am regionalen Arbeitsmarkt zu rechnen.

Um den zunehmenden Schwierigkeiten der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften bei kommunalen Arbeitgebern zu begegnen, gibt es bereits die Möglichkeit, in unterschiedlichen Bereichen unter verschiedenen Voraussetzungen, Zulagen zu gewähren. Aktuelle Grundlage bilden die Arbeitsmarktrichtlinie und die Fachkräfterichtlinie des KAV Bayern jeweils vom 10.11.2023.

Die Gewährung von Zulagen trägt zur Steigerung der finanziellen Attraktivität der Beschäftigung bei der Stadt Nürnberg bei. Dadurch soll das Bewerbendenpotenzial erhöht und die Qualität der Bewerbenden verbessert werden. Zwingende Voraussetzung für die Gewährung einer Zulage ist, dass diese zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Beschäftigten erforderlich ist.

Für die Gewährung eines Zuschlags an Beamtinnen und Beamte analog einer Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte ist keine rechtliche Grundlage gegeben ist, sodass die Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage nur für Tarifbeschäftigte eröffnet ist.

Die Verwaltung soll ermächtigt werden, auf Basis des vorgelegten Konzeptes konkrete Umsetzungsvorschläge einschließlich einer Kostenschätzung zu erarbeiten und zur Entscheidung vorzulegen. Herr Ref. I/II soll ermächtigt werden, im Benehmen mit Herrn OBM im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage zur Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen zu gewähren.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☒ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Abhängig von der Höhe und der Zahl der gewährten Zulagen

(→ *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:

Die Zahlung von Arbeitsmarktzulagen dient der Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund der schwierigen Personalakquise und der Personalbindung

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Die Verwaltung wird ermächtigt auf Basis des vorgelegten Konzeptes konkrete Umsetzungsvorschläge entsprechend Nr. 5.1 einschließlich einer Kostenschätzung zu erarbeiten und zur Entscheidung vorzulegen.

2. Herr Ref. I/II wird ermächtigt, im Benehmen mit Herrn OBM im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage zur Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen entsprechend Nr. 5.2 zu gewähren.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.07.2024

Gewährung von Arbeitsmarktzulagen/Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg

I. Gutachten

1. Rahmenbedingungen

1.1. Tarifbeschäftigte

Um den zunehmenden Schwierigkeiten der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften bei kommunalen Arbeitgebern zu begegnen, gibt es bereits seit einigen Jahren die Möglichkeit, in unterschiedlichen Bereichen unter verschiedenen Voraussetzungen, Bewerbenden bzw. Mitarbeitenden Zulagen zu gewähren. Der Hauptausschuss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV Bayern) hat hierfür die Beschlusslage in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Aktuelle Grundlage bilden die Arbeitsmarktrichtlinie und die Fachkräfterichtlinie jeweils vom 10.11.2023.

Die Gewährung von Zulagen trägt zur Steigerung der finanziellen Attraktivität der Beschäftigung bei der Stadt Nürnberg bei. Dadurch soll das Bewerbendenpotenzial erhöht und die Qualität der Bewerbenden verbessert werden. Dies könnte zu einer Reduzierung erfolgloser Stellenausschreibungen und damit eine bessere Stellenbesetzungsquote sowie eine Abnahme von Probezeitkündigungen beitragen. Gleichzeitig soll bei Gewährung an vorhandene Mitarbeitende eine gesteigerte Personalbindung und somit eine Abnahme der Fluktuation erreicht werden. Die erhöhte Attraktivität der Arbeitsplätze durch Zulagen kann letztlich die Leistungserbringung in der Stadtverwaltung steigern, indem hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende gewonnen und gehalten werden.

Entsprechend den beiden Richtlinien ist zwingende Voraussetzung für die Gewährung einer Zulage, dass diese zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Beschäftigten erforderlich ist.

Das Erfordernis zur Deckung des Personalbedarfs (Personalgewinnung) liegt nach der Festlegung des KAV Bayern vor, wenn für eine konkret zu besetzende Stelle mit dem tarifvertraglich vorgesehenen Entgelt kein geeigneter Bewerber/keine geeignete Bewerberin gefunden worden ist, bzw. mit Sicherheit nicht zu finden sein wird. Vor der Gewährung einer derartigen Zulage müssen alle Möglichkeiten zur Beschaffung geeigneten Personals ausgeschöpft worden sein. Zu denken ist hier vor allem an die überörtliche Ausschreibung der konkreten Stelle bzw. eine Nachfrage bei der Agentur für Arbeit zur aktuellen Lage am Arbeitsmarkt.

Das Erfordernis zur Bindung von Beschäftigten bzw. qualifizierten Fachkräften liegt nach der Festlegung des KAV Bayern vor, wenn ernsthaft die Gefahr besteht, dass der/die Beschäftigte aufgrund der höheren Bezahlung bei einem anderen Arbeitgeber den Arbeitsplatz wechselt. Hierfür müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, aus denen sich ergibt, dass der Beschäftigte tatsächlich wechseln will und wird und dieses nur durch eine Zulage verhindert werden kann.

Die Eckpunkte zur Definition der „Deckung des Personalbedarf“ und der „Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall“ können sich entweder aus öffentlichen Quellen (wie z.B. aus

Statistiken, Informationen der Agentur für Arbeit oder sonstigen Veröffentlichungen und Erhebungen zur Lage am Arbeitsmarkt) oder aus eigenen Erkenntnissen des Arbeitgebers (wie z.B. einer oder mehrerer erfolgloser Ausschreibungen bestimmter Stellen, einer hohe Fluktuationsquote bei einzelnen Beschäftigungsgruppen) und einem entsprechenden Gremienbeschluss ergeben.

Entsprechend den Vorgaben des KAV Bayern sollte die Gewährung von Zulagen die Ausnahme darstellen und nicht zur pauschalen Erhöhung der tariflich vorgesehenen Gehälter genutzt werden. Die Gewährung ist sowohl an einzelne Beschäftigte als auch an Gruppen von Beschäftigten möglich.

Wichtig ist eine schriftliche Dokumentation der Gewährungsgründe im Personalakt. Die Entscheidung über eine Zahlung und der Höhe der Zulage bis zur im Beschluss genannten Obergrenze liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers. Grundlage hierfür sollte bei der Stadt Nürnberg ein Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses sein.

Die Höhe der Arbeitsmarktzulage beträgt maximal 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Zulage kann befristet werden.

Die Fachkräftezulage kann lediglich in den Entgeltgruppen 5 bis 15 und maximal zehn Jahre gewährt werden. Eine Verlängerung ist grundsätzlich möglich. Die maximale monatliche Höhe der Zulage beträgt dabei 500 Euro in den Entgeltgruppen 5 und 6, 1000 Euro in den Entgeltgruppen 7 und 8 und 1500 Euro in den Entgeltgruppe 9a bis 15.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung soll die Zulage entsprechend dem Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt werden.

Als Grundlage für die Ermittlung des zulagenberechtigten Personenkreises kommen zwei unterschiedliche Ansätze in Betracht.

Bei einem ausbildungsbezogenen Ansatz wird eine Zulage für gleiche Tätigkeiten nur gewährt, wenn auch die entsprechende tarifrechtliche formelle Qualifikation in der jeweiligen Person vorliegt. In Berufsgruppen mit hohem Fachkräftemangel wurden zuletzt auch Mitarbeitenden höherwertige qualifizierte Aufgaben übertragen, die nicht über die formelle Qualifikation (z. B. Bachelor-Abschluss IT oder Ingenieurwesen), aber durch ihre langjährige einschlägige Berufserfahrung über gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen.

Bei einem tätigkeitsbezogenen Ansatz, wird eine Zulage unabhängig von der jeweiligen formellen Qualifikation, sondern aufgrund der konkreten Tätigkeit gewährt. Dieser Ansatz würde dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ entsprechen. Bei einem tätigkeitsbezogenen Ansatz sind tendenziell mehr Mitarbeitende zulagenberechtigt, so dass die Kosten hier höher ausfallen würden.

Aus Sicht des Personalamtes sollte der tätigkeitsbezogene Ansatz weiterverfolgt werden, um eine breite Akzeptanz unter den Mitarbeitenden zu erreichen.

1.2. Beamtinnen und Beamte

Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit, Art. 60 BayBesG
Art. 60 BayBesG eröffnet die Möglichkeit, zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes Zuschläge an Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A zu gewähren, wenn ein bestimmter Dienstposten ansonsten insbesondere im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und die Deckung des Personalbedarfs die Gewährung eines

Zuschlags im konkreten Fall erfordert. Die Vergabe von Zuschlägen ist nach den Verwaltungsvorschriften zu Art. 60 BayBesG grundsätzlich auf die Kernbereiche der IuK-Technik, hier auf das Eingangsamt und das erste Beförderungsamt und räumlich auf Ballungsräume, insbesondere München, zu beschränken. Die Zulagengewährung ist als Ausnahmetatbestand restriktiv zu handhaben und nicht als generelle Personalgewinnungsmaßnahme zu nutzen.

Die Höhe des Zuschlags darf nur längstens für vier Jahre (zwei Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit) gewährt werden und 10% der ersten Stufe des Grundgehalts der entsprechenden Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Darüber hinaus dürfen das Grundgehalt und der Zuschlag den Betrag der Endstufe der Besoldungsgruppe nicht übersteigen.

Aktuell wird bei der Stadt Nürnberg ein Zuschlag gem. Art. 60 BayBesG als Rahmenzuschlag in Einsatzbereichen mit besonders intensivem und belastenden Parteiverkehr gewährt. Hierfür liegt ein bis 31.12.2024 befristetes Einvernehmen durch das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat im Rahmen eines zu noch zu evaluierenden Modellprojekts vor.

Seitens des Bay. Städtetags wurde ein Vorstoß unternommen, die Möglichkeiten der Zuschlagsgewährung gem. Art. 60 BayBesG zu verstetigen und auszuweiten. Dem hat sich die Stadt Nürnberg grundsätzlich angeschlossen. Ein Ergebnis Seitens des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat steht aus.

<u>Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften, Art. 60a BayBesG</u>
Art. 60a BayBesG bietet die Möglichkeit, zur anforderungsgerechten Besetzung eines Dienstpostens in der Informationstechnologie einen Zuschlag an Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik bei einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene zu gewähren. Auch diese Möglichkeit der Zuschlagsgewährung stellt kein flächendeckendes, sondern nur ein auf einzelne Dienstposten bezogenes Instrument dar.

Voraussetzung für die Gewährung ist ein erfolgreicher Abschluss im Studiengang Diplom-Verwaltungsinformatik (FH) an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern bzw. ein erfolgreich abgeschlossener Diplom-Studiengang (FH) oder Bachelor-Studiengang der Informatik, Wirtschafts- oder Verwaltungsinformatik, Mathematik, Physik oder in vergleichbaren Studiengängen. Der Zuschlag darf nicht gewährt werden, wenn ein freier Dienstposten auch ohne die Gewährung besetzt werden kann.

Die Vergabe kann nur an Beamtinnen und Beamte erfolgen, die zum Zeitpunkt der Besetzung des Dienstpostens erstmalig in ein Beamtenverhältnis bei einem Dienstherrn im Geltungsbereich des BayBesG berufen werden.

Die Höhe des Zuschlags kann bis zu 400 € monatlich betragen. Nach 5 Jahren vermindert er sich um 40% und nach weiteren drei Jahren um 30% des Ausgangsbetrages. Nach zehn Jahren entfällt er.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass für die Gewährung eines Zuschlags an Beamtinnen und Beamte analog einer Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte keine rechtliche Grundlage gegeben ist. Insofern ist die Möglichkeit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage nur für Tarifbeschäftigte eröffnet.

2. Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg – Ist-Stand

Aufgrund der drastischen Personalgewinnungsschwierigkeiten im Bereich der Ärzt/innen beim Gesundheitsamt wurde bereits im POA am 21.05.2019 ein Zulagenmodell kombiniert in Form einer Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage beschlossen und zuletzt mit POA-Beschluss vom 20.09.2022 bis 31.12.2024 verlängert.

Im Rahmen der Serviceoffensive 2020 des Konzepts wurde mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 zur Steigerung der Attraktivität von Einsatzbereichen mit besonders intensivem und belastenden Parteiverkehr in den betreffenden Bereichen ab 01.01.2021 eine Arbeitsmarktzulage in Form einer Rahmenzulage eingeführt. Mit Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat kann diese auch in Form eines Rahmenzuschlags den Beamtinnen und Beamten gewährt werden. Mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 wurde die Gewährung bis 31.12.2024 verlängert.

Im Januar 2022 wurde im Bereich NürnbergStift eine Arbeitsmarktzulage für stellvertretende Wohnbereichsleitungen beschlossen. Diese war aus Sicht NüSt vorübergehend zur Begleitung von Umstrukturierungen und Bindung der vorhandenen Fachkräfte erforderlich. Aufgrund weiterer maßgeblicher gesetzlicher Veränderungen in der Pflege, musste die Gewährung bis 31.12.2025 verlängert werden.

Mit POA-Beschluss vom 23.01.2024 wurde eine Arbeitsmarktzulage in Form einer Ausgleichszulage IT eingeführt. Gerade im Bereich der IT werden Qualifikationen vielfach in Form von praktischen Kenntnisse erworben. Um diese teilweise fachlich hoch qualifizierten Fachkräfte bei Fehlen der formellen Qualifikation auch für die Stadt gewinnen zu können, wird in solchen Einzelfällen eine Ausgleichszulage gewährt.

Weitere Arbeitsmarkt- oder Fachkräftezulagen an Gruppen oder einzelne Personen werden bei der Stadt Nürnberg aktuell nicht gewährt.

3. Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen außerhalb der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg steht bezüglich der Personalgewinnung und –bindung auch in Konkurrenz zu den Nachbarstädten. Die Stadt Erlangen hat zum 01.01.2022 zunächst befristet für fünf Jahre Arbeitsmarktzulagen für Techniker/innen, Meister/innen, Ingenieur/innen, Tierärzt/innen und amtliche Fachassistent/innen sowohl für Bestandsbeschäftigte als auch für neu Einzustellende eingeführt. Die Stadt Fürth gewährt bisher keine gruppenbezogenen Arbeitsmarktzulagen.

Durch die Auslagerung der IT-Dienstleistungen in die KommunalBIT, ist die Zahl der IT-Beschäftigten in den Nachbarstädten auch im Verhältnis bedeutend geringer. In diesem Bereich wird in den Nachbarstädten aktuell keine Arbeitsmarktzulage gewährt.

4. Situation der Personalgewinnung und Fachkräftebedarf bei der Stadt Nürnberg

In Teilbereichen der Stadtverwaltung bestehen derzeit akute Personalgewinnungsschwierigkeiten. Auf Grund verschiedener Studien ist in den nächsten Jahren nicht mit einer Entspannung am regionalen Arbeitsmarkt zu rechnen. Vielmehr zeigen Analysen und Prognosen der Bundesagentur für Arbeit und des IHK-Fachkräftemonitors bereits heute erhebliche Fachkräfteengpässe in vielen Berufsgruppen, die sich in den kommenden Jahren noch verstärken dürften. Dazu trägt insbesondere ein merklicher Rückgang des Arbeitsangebots bei, etwa in den Bereichen „Erziehung und Soziales“, „Informatik und IKT“, „Berufe in Verwaltung und Recht“

sowie im Baubereich. Gleichzeitig ist der Arbeitskräftebedarf der Stadt Nürnberg in den nächsten Jahren erheblich.

Die Strategische Personalbedarfsplanung prognostiziert auf Basis von Strategischen Planungsgesprächen mit allen Dienststellen und Eigenbetrieben der Stadt Nürnberg einen Anstieg des Personalbedarfs von insgesamt 10,6 Prozent, oder rund 1.100 Vollkraftstellen für die Jahre 2024 bis einschließlich 2031. Der erwartete Zuwachs ist deutlich geringer als in den zurückliegenden acht Jahren (2014-2023: Beschäftigungswachstum 18,8 %).

Neben dem prognostizierten Mehrbedarf ist auch der Ersatzbedarf aufgrund von Ruheständen und freiwilligen, arbeitnehmerseitigen Kündigungen oder Auflösungsverträgen sowie unfreiwilligen Abgängen, z.B. durch Probezeitkündigungen oder auslaufende befristete Verträge zu berücksichtigen. In den kommenden acht Jahren werden mindestens 2.015 Beschäftigte in den Ruhestand gehen, das sind 1.780 Vollkraftstellen.

Darüber hinaus verlassen jährlich rund 4,5 Prozent der Beschäftigten die Stadt Nürnberg, wenn Corona-Sondereffekte beim Gesundheitsamt herausgerechnet werden. Selbst wenn es gelingen würde die Rate der freiwilligen Wechsel durch geeignete Personalbindungsmaßnahmen um ein Drittel zu senken, wären jährlich insgesamt etwa 340, oder bis Ende 2031 über 2.700, Vollkraftstellen neu zu besetzen.

Für die gesamte Stadt Nürnberg und den Zeitraum 2024 bis 2031 ergibt sich somit ein Personalbedarf von insgesamt rund 5.600 Vollkraftstellen. Dieser Bedarf kann nur zum geringen Teil durch eigene Nachwuchskräfte gedeckt werden, da eine Ausweitung der Ausbildung aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktlage nicht möglich erscheint.

Für die rechnerische Lücke, die sich aufgrund des steigendem Personalbedarfs und der Ruhestandseintritte bis 2031 ergibt, also insgesamt knapp 2.900 Vollkraftstellen, liegt seitens der Strategischen Personalbedarfsplanung eine Untergliederung nach Jobfamilien vor. Ein Viertel dieser Lücke betrifft den Verwaltungsbereich (724 VK-Stellen), 21,5 Prozent die Jobfamilie „Erziehung und Sozialarbeit“ (622 VK-Stellen) und rund 9 Prozent den Baubereich (263 VK-Stellen). Auf die Jobfamilien im IT-Bereich fallen nach aktuellen Auswertungen 2,7 Prozent der Lücke (80 VK-Stellen) und auf den Pflegebereich 4,4 Prozent (128 VK-Stellen). Für den Bereich der Fluktuation liegen keine belastbaren Daten vor.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 974 Stellenbesetzungsverfahren (intern und extern) angestoßen. Davon waren 107 Stellenbesetzungsverfahren im ersten und 23 im zweiten Verfahren nur teilweise oder nicht erfolgreich. Die Gewinnungsschwierigkeiten betreffen dabei seit längerer Zeit besonders die Bereiche Ingenieurwesen und Technik (Meister/innen, Techniker/innen) und IT. In diesen Bereichen müssen Stellen teilweise mehrfach ausgeschrieben werden. Zudem ist erkennbar, dass die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben weiter rückläufig ist. Eine Gewinnung in diesen Bereichen ist mit sehr hohen Anstrengungen im Recruiting und Marketing verbunden.

Gleichzeitig ist auch die Qualität der Bewerbenden rückläufig. Dies zeigt sich insbesondere bei der Zahl der Probezeitkündigungen. Mit 37 hat diese im Jahr 2023 einen neuen Rekordstand erreicht (Jahr 2019: 12). Hinzu kommen zunehmende freiwillige Wechsel im ersten Beschäftigungsjahr. Die entsprechende Zunahme an aufwändigen Verfahren und den erforderlichen Nachbesetzungsverfahren führt bei den Beteiligten bei PA und in den Dienststellen zu einer weiteren Zunahme der Arbeitsbelastung.

5. Optionen für eine Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulage bei der Stadt Nürnberg

5.1. Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung bestimmter Fachgruppen und für Sonderfunktionen

Der TVöD sieht für den öffentlichen Dienst eine einheitliche Tarifstruktur vor. Ausgangspunkt für die Bewertung der Stellen ist die Wertigkeit der Aufgaben. Die jeweilige Arbeitsmarktsituation ist hingegen kein Faktor für die Stellenbewertung. Mit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage könnte insofern das Vergütungssystem um diesen Aspekt ergänzt werden. Die Richtlinien des KAV ermöglichen die Gewährung von Zulagen an Gruppen von Beschäftigten, gerade in Bereichen in denen dies zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Beschäftigten erforderlich ist.

Durch die Gewährung einer Zulage, steigt der finanzielle Anreiz für schwer zu besetzende Aufgaben. Gerade in Bereichen mit stark branchenspezifischen Tarifen (z. B. Bau) oder ohne Tarifbindung, kann i. d. R. die Vergütung stärker an die Arbeitsmarktsituation angepasst werden. Dadurch kann in Bezug auf die Vergütung ein struktureller Nachteil in Bezug auf einzelne Berufsgruppen für die Stadt Nürnberg am Arbeitsmarkt entstehen, der mit einer Zulage abgemildert/ausgeglichen werden kann.

Im Hinblick auf die Zielrichtung der Personalgewinnung aber auch der Reduzierung der Fluktuation sollte sowohl grundsätzlich den Bestandsbeschäftigten als auch den neueingestellten Beschäftigten in diesen Bereichen eine entsprechende Zulage gewährt werden (tätigkeitsbezogener Ansatz).

Wie bereits dargestellt, ist die Personalgewinnungssituation insbesondere in den Bereichen Ingenieurwesen und Technik (Meister/innen, Techniker/innen) und IT stark erschwert. In den konkret betroffenen Bereichen sollte die Einführung einer Arbeitsmarktzulage jeweils konkret geprüft werden. In die Abwägung der Entscheidung sind dabei insbesondere einzubeziehen:

- Gesamtzahl der einzubeziehenden Planstellen
- Anteil der nicht besetzten bzw. nicht besetzbaren Planstellen
- Anteil der erfolglosen Stellenausschreibungen
- Daten zur Fluktuation, den künftigen Personalbedarf
- Daten zum (regionalen) Arbeitsmarkt
- ggf. Informationen zur Vergütungssituation der Vergleichsgruppe auf dem Arbeitsmarkt

Soweit die Abwägung eine Empfehlung zur Gewährung einer Arbeitsmarktzulage für die konkrete Gruppe ergibt, ist zudem ein Vorschlag zur Höhe der konkreten Zulage zu erarbeiten. In den Vorschlag ist insbesondere die Anschlussfähigkeit im Hinblick auf die Tarifstruktur zu berücksichtigen. Entwicklungswege sind weiterhin offen zu halten. Zudem ist eine Kalkulation der zu erwartenden Mehrkosten erforderlich.

Die Federführung im Benehmen mit Ref. I/II obliegt dem Personalamt. Die verwaltungsintern entwickelte Empfehlung ist dem POA mit einem Vorschlag zum Zeitraum der Gewährung zum Beschluss vorzulegen.

<u>Sonderfunktionen</u>
Neben dem Erfordernis von Zulagen in bestimmten Fachgruppen, bestehen zunehmend Anforderungen im Hinblick auf bestimmte Sonderfunktionen bzw. Aufgabenbereiche bei der Stadtverwaltung. Dies betrifft insbesondere besonders verantwortungsvolle oder herausfordernde Funktionen. Darunter ist bereits jetzt die Rahmenzulage für besonders intensiven und belastenden Parteiverkehr zu fassen.

In diesen Fällen betrifft die Zulagengewährung nur einen Teil der Fachgruppe innerhalb der Stadtverwaltung. Hier ist insbesondere die Abgrenzung zur übrigen Fachgruppe zu definieren. Zudem muss geklärt werden, inwieweit die Voraussetzungen der Richtlinien zur Gewährung einer Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulage gegeben sind. Auch muss auf die Personalgewinnung bzw. Personalbindung aus Sicht der Stadt Nürnberg abgezielt werden.

Führungsfunktionen
Wie bereits dargestellt, nimmt die Zahl der Bewerbenden für Führungsfunktionen weiter ab. Bei Einführung von Arbeitsmarktzulagen zur Gewinnung bestimmter Fachgruppen, ist die Besetzungssituation von Führungsfunktionen mitzubetrachten. Ggf. ist ein Aufschlag in Höhe von bis zu 50 Prozent auf die Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulage für Führungsfunktionen vorzusehen. Dabei ist neben der konkreten Bewerbendensituation auch einzubeziehen, inwieweit sich die Führungsfunktion bereits in einem möglicherweise höheren Stellenwert niederschlägt.

Führungsfunktionen sind grundsätzlich alle im Stellenplan entsprechend ausgewiesenen Planstellen. In der Praxis ergeben sich besondere Besetzungsschwierigkeiten insbesondere auch in den unteren Führungsebenen.

5.2. Arbeitsmarktzulage zur Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen

Neben der Arbeitsmarktzulage für Gruppen von Beschäftigten ergab sich in der Vergangenheit in Einzelfällen die Schwierigkeit, Mitarbeitende in Schlüsselpositionen zu binden. Hintergrund war in der Regel ein konkretes Angebot außerhalb der Stadtverwaltung mit verbesserten finanziellen Konditionen.

Schlüsselposition ist dabei eine Funktion, die
- innerhalb der Stadtverwaltung einzigartig,
- besonders verantwortungsvoll (Tragweite der Aufgabe) oder
- besonders herausfordernd (insbes. auf Grund des erforderlichen Wissens oder der Rahmenbedingungen)

ist.

Auf Grund der Bedeutung der Funktion handelt es sich in der Regel um Beschäftigte, die
- über ein besonderes oder besonders vertieftes Fachwissen,
- eine hohe Leistungsbereitschaft und
- herausragende fachliche Leistungen verfügen.

Ausgehend von diesen Voraussetzungen sollte zudem prognostisch eine adäquate zeitnahe Nachbesetzung besonders erschwert sein.

In entsprechenden Einzelfällen soll die Gewährung einer individuellen Arbeitsmarktzulage – ggf. auch ergänzend zu einer Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung bestimmter Fachgruppen und für Sonderfunktionen – ermöglicht werden, soweit eine konkrete Wechselabsicht außerhalb der Stadt Nürnberg hinreichend belegt werden kann. Die Höhe (in Summe max. 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe) und der Zeitraum der Zulagengewährung sind im Einzelfall festzulegen. Grundsätzlich ist eine Befristung bzw. Abschmelzung vorzusehen, Ausnahmen sind gesondert darzustellen.

Das Initiativrecht obliegt der jeweiligen Leitung des Geschäftsbereichs. Die Entscheidung obliegt Herrn Ref. I/II im Benehmen mit Herrn OBM. Die Verwaltung legt nach zwei Jahren dem POA einen Bericht über die Anzahl der Beschäftigten, die Höhe der gewährten Zulagen und die Funktion der Beschäftigten vor.

6. Kosten

6.1. Betrachtung aus Haushaltssicht

Bei der Einführung von Arbeitsmarktzulagen – insbesondere nach Nr. 5.1 – ist von beträchtlichen Mehrkosten über einen langen Zeitraum für den städtischen Haushalt auszugehen. Abhängig von der Höhe und der Zahl der Zulagen kann dies zu einem weiteren Konsolidierungsdruck führen. Eine Finanzierung der Zulagen kann letztlich nur aus dem Gesamthaushalt bestritten werden. Im Hinblick auf die Finanzsituation der Stadt Nürnberg ist für die Entscheidung über die Einführung weiterer Arbeitsmarktzulagen ein enger Maßstab anzusetzen und die Zahl der Personen klar zu begrenzen.

6.2. Administrative Kosten

Die Einführung und laufende Administration führt zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand beim Personalamt. Dies betrifft neben der konzeptionellen Begleitung und Weiterentwicklung der Zulagen insbesondere die laufende Einweisung, Anpassung und Beendigung der Zahlungen und die entsprechende Kommunikation mit den Dienststellen und Mitarbeitenden. Aus Erfahrungen mit den bereits vorhandenen Zulagen für Ärzt/innen und die Rahmenzulagen ist von einem hohen laufenden Aufwand auszugehen. Bei einer Einführung von Arbeitsmarktzulagen insbesondere in den Bereichen Technik und IT wird mit einem zusätzlichen Aufwand im Recruiting und in der Personalbewirtschaftung gerechnet.

Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird ermächtigt auf Basis des vorgelegten Konzeptes konkrete Umsetzungsvorschläge entsprechend Nr. 5.1 einschließlich einer Kostenschätzung zu erarbeiten und zur Entscheidung vorzulegen.

2. Herr Ref. I/II wird ermächtigt, im Benehmen mit Herrn OBM im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage zur Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen entsprechend Nr. 5.2 zu gewähren.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 18.06.2024
Personalamt
i.V.

(2309)

Abdruck an:
DiP
Ref. I/II-CC

Beschlussvorlage
PA/046/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.07.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Weitergewährung der Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte und des Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte in Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr

Anlagen:
Sachverhalt_Rahmenzulage

Sachverhalt (kurz):

Mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 wurde im Rahmen der Serviceoffensive 2020 unter anderem die befristete Gewährung einer Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte und eines Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte in konkreten publikumsintensiven Fachdienststellen ab 01.01.2021 befristet bis 31.12.2022 beschlossen. Mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 wurde die Weitergewährung der Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte bzw. des Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte befristet bis 31.12.2024 verlängert. Aufgrund der weiterhin sehr hohen Arbeitsbelastung und der nach wie vor hohen Personalfluktuation sowie dem Arbeitskräftemangel hat sich die Situation in den publikumsintensiven Fachdienststellen grundlegend nicht verbessert. Eine Verlängerung der Rahmenzulage bzw. des Rahmenzuschlags ist daher dringend erforderlich. Es wird deshalb vorschlagen, die Rahmenzulage sowie - vorbehaltlich der Zustimmung des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat - den Rahmenzuschlag bis 31.12.2028 weiterhin zu gewähren

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**	547.000 € pro Jahr
		☒ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	547.000 € 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:
Verlängerung und Ausweitung der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags ist erforderlich

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:
Die Zahlung der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags dient der Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund der schwierigen Personalakquise der Personalbindung bzw. -gewinnung im Bereich Bürgerdienste

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Rahmenzulage sowie den Rahmenzuschlag - vorbehaltlich der Zustimmung des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat - bis 31.12.2028 weiter zu gewähren und die anspruchsberechtigten Stellen entsprechend den beschlossenen Voraussetzungen fortzuschreiben.

2. Die Zahlung der Rahmenzulage bzw. des Rahmenzuschlags kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn

a) durch einen die Stadt Nürnberg bindenden Tarifvertrag oder eine tarifliche Entgeltordnung bzw. durch besoldungsrechtliche Änderungen die durch die Rahmenzulage / den Rahmenzuschlag begünstigten Beschäftigten spezielle Einkommensverbesserungen (lineare Einkommens-verbesserungen bleiben außer Betracht) erhalten oder

b) der KAV Bayern seine Ermächtigung zur Zahlung dieser Zulage bzw. das Bayer. Staatsministerium der Finanzen und für Heimat sein Einverständnis zur Gewährung von Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Parteiverkehrsbereichen rechtsverbindlich widerruft oder

c) wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern oder

d) wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags aufgrund geänderter Aufgaben oder Rahmenbedingungen entfallen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.07.2024

Weitergewährung der Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte und des Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte in Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr

I. Gutachten

Mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 wurde im Rahmen der Serviceoffensive 2020 unter anderem die befristete Gewährung einer Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte und eines Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte in den publikumsintensiven Fachdienststellen Einwohneramt (EP) – jetzt Bürgeramt Mitte (BAM) –, Ordnungsamt (OA), Standesamt (StN) – jetzt BAM – und den Bürgerämtern (BA/NOS) ab 01.01.2021 befristet bis 31.12.2022 beschlossen.

Mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 wurde die Weitergewährung der Rahmenzulage für Tarifbeschäftigte bzw. des Rahmenzuschlags für Beamtinnen und Beamte befristet bis 31.12.2024 verlängert. Außerdem wurde entschieden, dass ab 01.01.2023 auch innerhalb der Dienststellen Sozialamt (SHA), Jugendamt (J) und Jobcenter Nürnberg Stadt (JCN) eine Rahmenzulage bzw. ein Rahmenzuschlag gewährt werden kann.

(Kumulative) Voraussetzungen für die Gewährung der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags bei der Stadt Nürnberg sind:

- Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben
- Ausgleich für Mitarbeitende mit erschwerten Rahmen- und Arbeitsbedingungen[1]
- Dauerhafter Einsatz im Parteiverkehr mit direktem Bürgerkontakt (Face-to-face, ausgenommen telefonisch und online) in Dienststellen mit überdurchschnittlich hohem Kundenaufkommen
- Direkter Kundenkontakt umfasst mind. 50% der individuellen Arbeitszeit
- Die Mitarbeitenden nehmen die Aufgaben des Parteiverkehrs wahr
- Tätigkeiten bis inkl. EGr. 9a TVöD bzw. bei Beamtinnen und Beamte der 2. Qualifikationsebene (bis BGr. A9 BayBesG)

Sind die o.g. Voraussetzungen erfüllt, erhalten Tarifbeschäftigte bis Eingruppierung in EGr. 8 TVöD eine Zulage i.H.v. 150 € brutto monatlich, bei Eingruppierung in EGr. 9a TVöD 75 € brutto monatlich. Beamtinnen und Beamte erhalten in den Besoldungsgruppen BGr. A6 - A8 BayBesG 100 € brutto und in BGr. A9 BayBesG 50 € brutto monatlich[2].

[1] Einsatzbereiche sind insbesondere durch eine täglich hohe Anzahl von unmittelbaren und wechselnden Kontakten mit Bürgern, belastenden Arbeitsbedingungen, konfliktreichen Entscheidungen sowie Sprachbarrieren im prägendem Umfang gekennzeichnet

[2] Gem. Art. 60 Abs. 2 Satz 1 BayBesG darf der Zuschlag monatlich 10 v.H. der ersten Stufe des Grundgehalts (Anfangsgrundhalt) der entsprechenden Besoldungsgruppe, Grundgehalt und Zuschlag dürften zusammen das Endgrundgehalt der entsprechenden Besoldungsgruppe nicht übersteigen.

A 120.171

Die relevanten Stellen wurden anhand von aktuellen Arbeitsplatzbeschreibungen von DiP gemeinsam mit den beteiligten Dienststellen auf Basis der oben beschriebenen Kriterien und Voraussetzungen konkret benannt und im Stellenplan durch einen Stellenvermerk „R (Rahmenzulage/Rahmenzuschlag)“ gekennzeichnet.

Aufgrund der komplexen Rahmenbedingungen sind abschließende Aussagen zur Bewertung der Effekte der Zulagengewährung, insbesondere im Hinblick auf die Verweildauer in Parteiverkehrsbereichen bzw. die Fluktuation aus diesen Bereichen, zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich. Aufgrund der weiterhin sehr hohen Arbeitsbelastung und der nach wie vor hohen Personalfluktuation sowie dem Arbeitskräftemangel hat sich die Situation in den publikumsintensiven Fachdienststellen grundlegend nicht verbessert. Eine Verlängerung der Rahmenzulage bzw. des Rahmenzuschlags wird daher dringend empfohlen. Es wird deshalb vorschlagen, die Rahmenzulage sowie - vorbehaltlich der Zustimmung des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat - den Rahmenzuschlag bis 31.12.2028 weiterhin zu gewähren und zum Ende dieses Zeitraums eine Evaluation vorzunehmen. Dies kann auch den Wegfall der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags bedeuten.

Mit Schreiben vom 23.01.2020 hat das Bayer. Staatsministerium der Finanzen und für Heimat im Rahmen eines Modellprojekts der Landeshauptstadt München sowie der Stadt Nürnberg das Einvernehmen zur Gewährung von Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) an Beamtinnen und Beamte in Parteiverkehrsbereichen bis 31.12.2022 erteilt. Mit Schreiben vom 09.06.2022 wurde im Hinblick auf das pandemische Geschehen der Modellzeitraum bis 31.12.2024 verlängert. Eine Verlängerung der Genehmigung über den 31.12.2024 hinaus wurde seitens der Stadt Nürnberg sowie der Landeshauptstadt München mit Unterstützung des Bayerischen Städtetags bereits beim zuständigen Ministerium angefragt. Eine Rückmeldung diesbezüglich steht aktuell noch aus.

Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Rahmenzulage sowie den Rahmenzuschlag - vorbehaltlich der Zustimmung des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat - bis 31.12.2028 weiter zu gewähren und die anspruchsberechtigten Stellen entsprechend den beschlossenen Voraussetzungen fortzuschreiben.

2. Die Zahlung der Rahmenzulage bzw. des Rahmenzuschlags kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn

   a) durch einen die Stadt Nürnberg bindenden Tarifvertrag oder eine tarifliche Entgeltordnung bzw. durch besoldungsrechtliche Änderungen die durch die Rahmenzulage/den Rahmenzuschlag begünstigten Beschäftigten spezielle Einkommensverbesserungen (lineare Einkommensverbesserungen bleiben außer Betracht) erhalten oder

   b) der KAV Bayern seine Ermächtigung zur Zahlung dieser Zulage bzw. das Bayer. Staatsministerium der Finanzen und für Heimat sein Einverständnis zur Gewährung von Zuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Parteiverkehrsbereichen rechtsverbindlich widerruft oder

   c) wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern oder

   d) wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Rahmenzulage / des Rahmenzuschlags aufgrund geänderter Aufgaben oder Rahmenbedingungen entfallen.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 29.05.2024
Personalamt

(26 62)

Abdruck an:
Herrn BDR
Ref. V
DiP
PR OBM
PR Ref. V
PR JCN

Beschlussvorlage
PA/047/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.07.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt

Anlagen:
Sachverhalt_Ärztezulage

Sachverhalt (kurz):

Aufgrund der schwierigen Gewinnungssituation bei Ärztinnen und Ärzten wurde mit POA-Beschluss vom 20.01.2013 die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage für tarifbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte beschlossen. Ergänzt wurde dies mit POA-Beschluss vom 21.05.2019 um die Gewährung einer Fachkräftezulage für Bereichs- und Sachgebietsleitungen und mit POA-Beschluss vom 14.09.2021 um eine weitere Zulage für Ärztinnen und Ärzte der Entgeltgruppe 15 TVöD gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) im Hinblick auf die damals neu geschaffene tarifvertragliche Regelung. Mit POA-Beschluss vom 20.09.2022 wurde die Gewährung o. g. Zulagen für Ärztinnen und Ärzte über den 31.12.2022 zunächst befristet bis 31.12.2024 verlängert.

Es ist derzeit nicht abzusehen, wann sich die Bewerbersituation bei den Ärztinnen und Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst normalisieren wird. Die Besetzungssituation der betreffenden Stellen beim Gesundheitsamt gestaltet sich weiterhin äußerst schwierig.

Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept über den 31.12.2024 hinaus bis 31.12.2028 unverändert wie folgt fortzuschreiben und die Verwaltung hinsichtlich verbeamteter Ärztinnen und Ärzte zu ermächtigen, in begründeten Einzelfällen, vorbehaltlich des Einvernehmens des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat, einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art: 60 BayBesG) zu gewähren sowie, bei Vorliegen der Voraussetzungen den vorrangigen Gesundheitsdienstzuschlag nach Art. 60b BayBesG grundsätzlich gewähren zu dürfen.

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**	460.000 € pro Jahr
		☒ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	460.000 € 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:
Gewährung einer Arbeitsmarktzulage, einer Zulage nach der Fachkräfterichtlinie und der tariflichen Zulage an Ärztinnen und Ärzte im ÖGD aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung

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:

Die Zahlung der Zulage dient der Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund der schwierigen Personalakquise der Personalbindung bzw. -gewinnung im Bereich (Zahn)Ärztinnen/Ärzte für den ÖGD

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2024 hinaus ermächtigt, o. g. Zulagen für tarifbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2028 weiter zu gewähren.

Die Zahlung der o.g. Zulagen kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn

a) durch einen die Stadt Nürnberg bindenden Tarifvertrag oder eine tarifliche Entgeltordnung die durch die Zulagen begünstigten Beschäftigten spezielle Einkommensverbesserungen (lineare Einkommensverbesserungen bleiben außer Betracht) erhalten oder

b) wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern.

2. Entsprechend wird die Verwaltung weiterhin ermächtigt, für die (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte im Beamtenverhältnis, vorbehaltlich des Einvernehmens des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat, einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren, soweit nicht ein Zuschlag auf Grundlage von Art. 60b BayBesG (vgl. nachfolgende Nr. 3 des Beschlussvorschlags) vorrangig ist.

3. Die Verwaltung wird ermächtigt, für Beamtinnen und Beamte der Fachlaufbahnen Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Gesundheitsdienst und Humanmedizin, die erstmalig ins Beamtenverhältnis berufen werden, einen Zuschlag zur Gewinnung von Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst (Art. 60b BayBesG) zu gewähren.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.07.2024

120-20-530
120-42-37
120-42-20

Weitergewährung der Arbeitsmarktzulage und der Zulage nach der Fachkräfte-Richtlinie neben der tariflichen Zulage für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) im Gesundheitsamt

I. Gutachten

Aufgrund der schwierigen Gewinnungssituation bei Ärztinnen und Ärzten wurde mit POA-Beschluss vom 20.01.2013 die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage für tarifbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte beschlossen. Ergänzt wurde dies mit POA-Beschluss vom 21.05.2019 um die Gewährung einer Fachkräftezulage für Bereichs- und Sachgebietsleitungen und mit POA-Beschluss vom 14.09.2021 um eine weitere Zulage für Ärztinnen und Ärzte der Entgeltgruppe 15 TVöD gem. Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) im Hinblick auf die damals neu geschaffene tarifvertragliche Regelung. Mit POA-Beschluss vom 20.09.2022 wurde die Gewährung o. g. Zulagen für Ärztinnen und Ärzte über den 31.12.2022 zunächst befristet bis 31.12.2024 verlängert.

Es ist derzeit nicht abzusehen, wann sich die Bewerbersituation bei den Ärztinnen und Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst normalisieren wird. Die Besetzungssituation der betreffenden Stellen beim Gesundheitsamt gestaltet sich weiterhin äußerst schwierig.

Aus den inzwischen langjährigen Erfahrungen ist jedoch zu bilanzieren, dass ohne Zulagengewährung vakante bzw. künftig vakant werdende Stellen für Ärztinnen oder Ärzte bei Gh nicht hätten besetzt werden können bzw. auch in Zukunft nicht besetzt werden können. Die Gewährung einer Fachkräftezulage für Bereichs- und Sachgebietsleitungen ist insbesondere deshalb zwingend und notwendig, da - im Gegensatz zu anderen Bereichen der Stadtverwaltung - im Bereich der Fachärztinnen und Fachärzte Führungspositionen (d.h. Sachgebiets- und Bereichsleitungen) und „einfache“ Fachärzte-Stellen der gleichen Entgeltgruppe (EGr. 15 TVöD) zugeordnet sind. In Folge dessen besteht ohne entsprechende funktionsbezogene Zulagengewährung kein Anreiz zur Übernahme einer Führungsposition.

Trotz der Zulagengewährung konnte und wird auch künftig nicht verhindert werden können, dass einzelne Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausgeschrieben werden müssen und bis dahin unbesetzt bleiben.

Angesichts dieser Erfahrungen wird vorgeschlagen, die derzeit praktizierte Zulagengewährung in Form einer Arbeitsmarktzulage bzw. einer Zulage entsprechend der Fachkräfte-Richtlinie über den 31.12.2024 hinaus neben der seit 01.03.2021 tariflichen Zulagenzahlung für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte im ÖGD der EGr. 15 TVöD zunächst bis 31.12.2028 fortzuführen.

Unverändert handelt es sich bei den (Zahn-)Ärztinnen und Ärzten im ÖGD um eine klar abgegrenzte Gruppe von Mitarbeitenden im Umfang von ca. 35 Vollkraftanteilen.

Im Gegensatz zu anderen Jobfamilien gibt es nur in wenigen Ausnahmefällen Alternativen zur Zulagengewährung, insbesondere das Ausweichen auf besser verfügbare vergleichbare Berufs- bzw. Studienrichtungen bzw. auf eine externe Vergabe.

Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, das bestehende Zulagenkonzept über den 31.12.2024 hinaus bis 31.12.2028 unverändert wie folgt fortzuschreiben:

	Entgelt-gruppe	Arbeitsmarkt-zulage	Fachkräfte-zulage	Tarifliche Zulage für Ärzte der EGr. 15 TVöD im Öffentlichen Gesundheitsdienst
(Zahn-)Arzt/Ärztin ohne Facharzt-bezeichnung	EGr. 14 TVöD	20 v.H. der Stufe 2 aus EGr. 14 TVöD (in Vollzeit: 1.065,95 €	nein	nein
Fach(Zahn-) Arzt/Ärztin	EGr. 15 TVöD	20 v.H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.172,78 €)	nein	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit Sachgebietsleitung*	EGr. 15 TVöD	20 v.H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.172,78 €)	250 € (Fest-vergütung)	300 €
(Zahn)Arzt/Ärztin mit Bereichsleitung*	EGr. 15 TVöD	20 v.H. der Stufe 2 aus EGr. 15 TVöD (in Vollzeit: 1.172,78 €)	500 € (Fest-vergütung)	300 €

* Die Gewährung der Fachkräftezulage erfolgt funktionsbezogen. Die Eingruppierung in die EGr. 15 TVöD setzt im ÖGD grundsätzlich die Anerkennung als Facharzt (w/m/d) voraus. Vor dem Hintergrund der grundsätzlich schon äußerst schwierigen Gewinnungssituation bei (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten für den ÖGD gestaltet sich hier die Besetzung von gleichwertigen (da ebenfalls „nur“ nach EGr. 15 TVöD bewertet) Funktionen einer Sachgebietsleitung oder Bereichsleitung mit (Zahn-) Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Anerkennung als Facharzt (w/m/d) als noch herausfordernder. Von daher wird die Fachkräftezulage auch (Zahn-) Ärztinnen und Ärzten gewährt, die bis zum Erwerb der erforderlichen Anerkennung als Facharzt (w/m/d) zwar noch nicht nach EGr. 15 TVöD eingruppiert werden können, aber dennoch die Funktion einer Sachgebietsleitung bzw. einer Bereichsleitung wahrnehmen. Für die fachlich-medizinische Dienststellenleitung sollen die gleichen Zulagen wie bei einer Bereichsleitung zusätzlich zum ermittelten Stellenwert gewährt werden. Die Gewährung jeder der drei Zulagen erfolgt anteilig entsprechend der persönlichen Arbeitszeit.

Die zusätzlichen Gesamtkosten für die Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen betragen ca. 460.000,- Euro pro Jahr.

Hinsichtlich der verbeamteten Ärztinnen und Ärzte darf hinsichtlich der beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert auf die Ausführungen in der Vorlage für den Ferienausschuss am 27.01.2021 verwiesen werden. Unverändert wird daher im Hinblick auf die sich ebenfalls erschwerende Bindung bzw. Gewinnung von verbeamteten (Zahn-)Ärztinnen und (Zahn-)Ärzten auch die Gewährung eines Zuschlags für diese Beschäftigtengruppe befürwortet.

Es wird deshalb unverändert vorgeschlagen, die Verwaltung hinsichtlich verbeamteter Ärztinnen und Ärzte zu ermächtigen, in begründeten Einzelfällen, vorbehaltlich des Einvernehmens des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat, einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art: 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren.

Zudem wird die Verwaltung weiterhin ermächtigt, bei Vorliegen der Voraussetzungen (u. a. erstmalige Verbeamtung) den vorrangigen Gesundheitsdienstzuschlag nach Art. 60b BayBesG grundsätzlich gewähren zu dürfen.

<u>Beschlussvorschlag</u>

1. Aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung wird die Verwaltung über den 31.12.2024 hinaus ermächtigt, o. g. Zulagen für tarifbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte im ÖGD bei Gh zunächst bis 31.12.2028 weiter zu gewähren.

   Die Zahlung der o.g. Zulagen kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn

   a) durch einen die Stadt Nürnberg bindenden Tarifvertrag oder eine tarifliche Entgeltordnung die durch die Zulagen begünstigten Beschäftigten spezielle Einkommensverbesserungen (lineare Einkommensverbesserungen bleiben außer Betracht) erhalten oder

   b) wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern.

2. Entsprechend wird die Verwaltung weiterhin ermächtigt, für die (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte im Beamtenverhältnis, vorbehaltlich des Einvernehmens des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat, einen Zuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) in Höhe von 10% der ersten Stufe des Grundgehalts zu gewähren, soweit nicht ein Zuschlag auf Grundlage von Art. 60b BayBesG (vgl. nachfolgende Nr. 3 des Beschlussvorschlags) vorrangig ist.

3. Die Verwaltung wird ermächtigt, für Beamtinnen und Beamte der Fachlaufbahnen Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Gesundheitsdienst und Humanmedizin, die erstmalig ins Beamtenverhältnis berufen werden, einen Zuschlag zur Gewinnung von Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst (Art. 60b BayBesG) zu gewähren.

II. Herrn Ref. I/II

III. PR Ref. III
GPR

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 29.05.2024
Personalamt

(26 62)

Abdruck an:
Ref. III
Gh