Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

22.10.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tischvorlagen Öffentlich 3

Vorlagendokumente

* TOP Ö 4.1 Personalgewinnung bei der Feuerwehr

Sitzungsvorlage PA/088/2024 4

Gutachten_Dienstanfänger_ILS PA/088/2024 8

* TOP Ö 6 Überlastungssituationen in der Nürnberger Stadtverwaltung

GPR-Stellungnahme vom 17.10.2024 - TISCHVORLAGE - 13

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 18.10.2024

TISCHVORLAGEN
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 22.10.2024

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

4.1 **Personalgewinnung bei der Feuerwehr;** Beschluss
Dienstanfängerverhältnis bei der Integrierten Leitstelle

Brehm, Thorsten
- T I S C H V O R L A G E -

6. **Überlastungssituationen in der Nürnberger Stadtverwaltung** Bericht
Hier: GPR-Stellungnahme vom 17.10.2024
- T I S C H V O R L A G E -

Brehm, Thorsten

7. **Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten** Bericht
Menschen bei der Stadt Nürnberg

Die Vorlage wurde von der Verwaltung zurückgezogen!

Brehm, Thorsten

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

Beschlussvorlage
PA/088/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	22.10.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Personalgewinnung bei der Feuerwehr;
Dienstanfängerverhältnis bei der Integrierten Leitstelle

Anlagen:
Gutachten_Dienstanfänger_ILS

Sachverhalt (kurz):
Die Deckung des Personalbedarfs bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg stützt sich auf eine mehrstufige Personalgewinnungsstrategie und erfolgt zu einem wesentlichen Teil über die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften.
Durch die Novellierung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw), die zum 01.02.2024 in Kraft trat, wurden neue Ausbildungsmöglichkeiten für die Berufsfeuerwehr geschaffen und der Bewerberkreis auf die Zielgruppe von Schulabgängerinnen und Schulabgängern erweitert. Nach neuer Rechtslage kann nun u. a. eine öffentlich-rechtliche Ausbildung (sog. Dienstanfängerverhältnis) für den Schwerpunkt Leitstelle durchgeführt werden. Das Dienstanfängerverhältnis ersetzt dabei die für den feuerwehrtechnischen Vorbereitungsdienst bisher vorausgesetzte förderliche Berufsausbildung.
Da sich die Nachwuchsgewinnung aufgrund des demographischen Wandels und der guten Arbeitsmarktlage im Handwerk immer schwieriger gestaltet, soll das Personalgewinnungskonzept der Feuerwehr Nürnberg um das neue Ausbildungsformat erweitert werden. Ab September 2025 sollen regelmäßig vier Nachwuchskäfte für die Integrierte Leitstelle im Dienstanfängerverhältnis - Schwerpunkt Leitstelle - eingestellt und zu Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten ausgebildet werden.

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**	375.000 € pro Jahr
		☒ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	175.000 € pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	200.000 € 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:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Das Dienstanfängerverhältnis steht geschlechterübergreifend allen Bewerbenden offen, die die Voraussetzungen erfüllen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

Mit dem Einstellungsjahrgang 2025 (Beginn 01.09.2025) werden regelmäßig bis zu 4 Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger - Schwerpunkt Leitstelle - eingestellt und zu Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten ausgebildet.

Der hierzu erforderliche Vorbereitungsdienst der 2. Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes wird um die entsprechende Anzahl an Plätzen für die Ausbildung Leitstelle aufgestockt.

Die notwendigen Finanzmittel für die 4 Ausbildungsplätze (Dienstanfängerverhältnis und Vorbereitungsdienst) sollen ab dem Jahr 2025 bereitgestellt werden.

Personalgewinnung bei der Feuerwehr;
Ausbildung von Dienstanfängerinnen und Dienstanfängern mit der Zielqualifikation Leitstellendisponentin/Leitstellendisponent in der Integrierten Leitstelle

I. **Sachverhalt:**

Der Personalbedarf der Berufsfeuerwehr Nürnberg wird zu einem wesentlichen Teil über die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften gedeckt. Da sich die Nachwuchsgewinnung aufgrund des demographischen Wandels und der guten Arbeitsmarktlage immer schwieriger gestaltet, wurde mit der Berufsfeuerwehr Nürnberg schon frühzeitig eine mehrstufige Personalgewinnungsstrategie entwickelt. Auf den Bericht zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 25.04.2023 wird insofern verwiesen.

Bislang war eine Tätigkeit als Leitstellendisponentin/Leitstellendisponent nur über diverse Quereinstiege und einer damit verbundenen Weiterqualifizierung (Disponentenlehrgang) möglich. Dabei rekrutierte die Feuerwehr bisher ausschließlich Bewerberinnen und Bewerber, die schwerpunktmäßig eine rettungsdienstliche Vorqualifikation oder eine Ausbildung zum/zur Brandmeister/in vorweisen konnten. Seit dem Jahr 2024 können sich auch Pflegefachfrauen/Pflegefachmänner, Medizinische Fachangestellte oder Hebammen/Entbindungspfleger für den Quereinstieg mit Weiterqualifikation für den Einsatz in der ILS bewerben. Alle vorgenannten Berufsgruppen haben dabei aber selbst einen Personalmangel zu verzeichnen. Das Risiko, in den kommenden Jahren nicht mehr ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Integrierte Leitstelle über den bisherigen Weg des Quereinstiegs zu gewinnen, steigt immens an. Dieses Risiko ist kein isoliertes Problem der ILS Nürnberg, sondern ein bundesweit zu beobachtendes Phänomen.

Durch die Novellierung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw), die zum 01.02.2024 in Kraft trat, wurden neue Zugangswege in den feuerwehrtechnischen Dienst eröffnet und erstmalig Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Berufsfeuerwehr mit Schwerpunkt für Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten geschaffen.

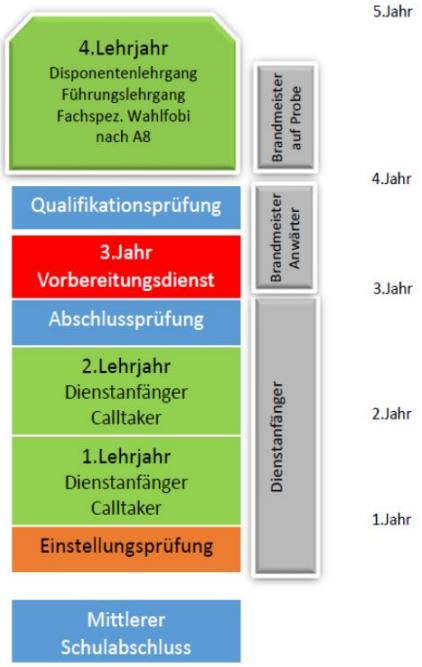


Abbildung: Quelle Berufsfeuerwehr München

Zukünftig ist es möglich, ein „öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis“ i.S.v. Art. 30 LlbG (sog. „Dienstanfängerverhältnis“) anzubieten, das die grundsätzlich vorgeschriebene berufliche Vorbildung ersetzt, die für den Besuch des Vorbereitungsdienstes im feuerwehrtechnischen Dienst erforderlich ist.

Während der 2-jährigen öffentlich-rechtlichen Ausbildung, die aus einem berufsfachschulischen und einem berufspraktischen Teil besteht, erwerben die Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger die, für den im Anschluss geplanten Vorbereitungsdienst erforderlichen, theoretischen und praktischen Grundlagen.

Der theoretische Unterricht während des Dienstanfängerverhältnisses findet an der eigens dafür errichteten städtischen Berufsfachschule für Leitstellenwesen in München statt. Daneben befinden sich die Dienstanfänger/innen zur praktischen Ausbildung in der ILS Nürnberg und leisten Pflichtpraktika bei sonstigen Einrichtungen wie z. B. der Polizei-Einsatzzentrale, der KVB Bayern, in Krankenhäusern und bei Rettungsdiensten ab.

Das Dienstanfängerverhältnis endet mit der Abschlussprüfung zum staatlich geprüften Betriebsassistenten/zur staatlich geprüften Betriebsassistentin in einer Integrierten Leitstelle. Diese erste Prüfung berechtigt lediglich dazu, in der (Not-) Rufabfrage der ILS als Calltaker eingesetzt zu werden.

Für die Ausbildung zu Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten müssen die erfolgreichen Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger im Anschluss den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes absolvieren. Während dieses Lehrgangs findet ebenfalls die Rettungssanitäter-/Führerschein- und Maschinistenausbildung statt. Nach dem 1-jährigen Vorbereitungsdienst legen die Anwärterinnen und Anwärter die Qualifikationsprüfung als Brandmeister/in ab. Die Ausbildungszeit umfasst somit insgesamt drei Jahre; davon entfallen die ersten beiden Jahre auf das (öffentlich-rechtliche) Dienstanfängerverhältnis und das dritte Jahr auf den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes. Nach erfolgreicher Qualifikationsprüfung erfolgt die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe. Ergänzend sind, wie bisher über den Quereinstieg, nach der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe noch verschiedene Lehrgänge, wie z. B. Führungslehrgang und Disponentenlehrgang, zu besuchen.

Mit der Einführung des Dienstanfängerverhältnisses über die FachV-Fw kann die Gewinnung von Nachwuchskräften bei der Berufsfeuerwehr frühzeitiger ansetzen. Bisher war die Ausbildung bei der Feuerwehr für Schülerinnen und Schüler nur über besondere Ausbildungskonstrukte und Sondergenehmigungen möglich (z. B. Werkfeuerwehrfrau/Werkfeuerwehrmann).

Das Ausbildungsangebot für Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger richtet sich an Bewerbende, die mindestens den mittleren Schulabschluss nachweisen können.
Ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis als Dienstanfängerin bzw. Dienstanfänger i.S.v. Art. 30 ff. LlbG kann auch mit Minderjährigen erfolgen (soweit die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter zur Aufnahme vorliegt).
Da die Ausbildungsinhalte des zweiten Ausbildungsjahres im Schwerpunkt „Leitstelle“ die Volljährigkeit voraussetzen, ist allerdings ein Mindestalter von 17 Jahren bei Antritt der Ausbildung erforderlich. Damit besteht erstmalig die Chance, direkt in den Schulen für eine Ausbildung in der Integrierten Leitstelle zu werben.

Darüber hinaus müssen die gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis sowie die sonstigen allgemeinen und besonderen Einstellungsvoraussetzungen für den Feuerwehrdienst vorliegen (wie z. B. Feuerwehrdiensttauglichkeit, Mindestgröße, bestandene Einstellungsprüfung für den Vorbereitungsdienst).

In Abstimmung mit der Berufsfeuerwehr möchte die Stadt Nürnberg das neue Ausbildungsformat „Dienstanfängerverhältnis im feuerwehrtechnischen Dienst mit Schwerpunkt Leitstelle“ ab September 2025 anbieten und regelmäßig 4 Nachwuchskräfte für das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis einstellen und ausbilden.

Der bisherige Zugangsweg zur ILS über den Quereinstieg mit vorher abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung und anschließender optionaler Weiterqualifizierung zur Leitstellendisponentin oder zum Leitstellendisponent bleibt bestehen.

Neben dem Dienstanfängerverhältnis mit dem Schwerpunkt Leitstelle ermöglicht die FachV-Fw auch ein neues öffentlich-rechtliches Dienstanfängerverhältnis mit dem Schwerpunkt „Handwerk und Technik“ für den Einsatzdienst der Feuerwehr sowie eine 3-jährige Berufsfachschulausbildung im privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis für die Leitstelle. Die Implementierung dieser beiden weiteren Ausbildungsgänge ist bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg für die Folgejahre ebenfalls geplant.

Kosten der Ausbildung für das Dienstanfängerverhältnis „Leitstelle“ zzgl. der Kosten des sich anschließenden Vorbereitungsdienstes

In Absprache mit der Landeshauptstadt München wurden die voraussichtlichen Kosten der Ausbildung für Dienstanfänger/innen kalkuliert.

Für die Ausbildung von Nachwuchskräften der Leitstelle (Dienstanfängerverhältnis mit anschließendem Vorbereitungsdienst) werden verschiedenste Ausbildungsstellen eingebunden. Die laufbahnrelevanten Ausbildungen könnten je nach Kooperationsmodell am Standort Nürnberg im Rahmen der laufenden Brandmeisterausbildung durchgeführt werden. Die im Folgenden dargestellten Kosten sind geschätzte Kosten.

	Kosten pro Teilnehmer/in und Ausbildung
Unterbringung während der BFS Zeit in München	50,00 € * 180 Tage im Wohnheim **9.000,00 €**
Fahrtkosten für die BFS Zeit in München	Deutschlandticket 58,00 € * 24 Monate **1.392,00 €**
Verpflegungsmehraufwand während der BFS Zeit in München	21,50 € * 180 Tage **3.870,00 €**
Grundausbildung (intern) (Vorbereitungsdienst)	**20.000,00 €**
Rettungssanitäterausbildung und Praktikum (intern) (im Vorbereitungsdienst)	**2.500,00 €**
Führerscheinausbildung (im Vorbereitungsdienst)	**5.000,00 €**
Maschinistenausbildung (im Vorbereitungsdienst)	**2.000,00 €**
∑ je Teilnehmer/in	**43.762,00 €**

Die Ausbildungs- und Lehrgangskosten fallen jeweils pro Teilnehmer/in an. In dieser Summe sind bereits alle Kosten der öffentlich-rechtlichen Ausbildung sowie des Vorbereitungsdienstes enthalten. Nach derzeitigem Stand der Schätzungen betragen die Ausbildungskosten pro Teilnehmer/in (ohne Unterhaltsbeihilfe bzw. Anwärterbezüge) rund 44.000,00 €.

Die Grundausbildung sowie die Rettungssanitäter- und Maschinistenausbildung können durch FW selbst durchgeführt werden. Hier könnten noch Kostenersparnisse eintreten.

Nur falls keine freien internen Lehrgangskapazitäten vorhanden sind, würden andere Feuerwehr-Standorte unterstützen. Vorsichtshalber sind aber die Kosten für diesen Ausnahmefall ebenfalls kalkuliert.

Gesamtkosten

	Kosten pro Teilnehmer/in und Ausbildung
Unterhaltsbeihilfe nach Art. 97 BayBesG für Dienstanfänger/innen	1. Ausbildungsjahr 996 € 2. Ausbildungsjahr 1.095,60 € ∑ 11.952 €+13.147,20 € = **25.099,20 €**
Bezüge für Anwärter/ innen im Vorbereitungsdienst (Dauer 1 Jahr)	**24.688,01 €**
Ausbildungs-/ Lehrgangskosten	**43.762,00 €**
∑ **je Teilnehmer/in**	**93.549,21 €**

Die Werte der Unterhaltsbeihilfe sind in Abstimmung mit der Branddirektion München ermittelt worden. Sie umfassen neben den monatlichen Beträgen nach dem BayBesG auch die vorgesehenen jährlichen Sonderzahlungen.

Die Gesamtsumme der Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag) für das Jahr im Vorbereitungsdienst enthält den Anwärtersonderzuschlag, die Jahressonderzahlung sowie den Fahrtkostenzuschuss der Stadt Nürnberg und den Arbeitgeberanteil VWL.

	Gesamtkosten für einen Ausbildungsjahrgang mit 4 Nachwuchskräften
Unterhaltsbeihilfe (Dienstanfängerverhältnis)	100.396,80 €
Anwärterbezüge (Vorbereitungsdienst)	98.752,04 €
Lehrgangskosten	175.048,00 €
∑ **Jahrgang mit 4 TN**	**374.196,84 €**

Die Gesamtkosten für die Ausbildung einer Dienstanfängerin/eines Dienstanfängers - Schwerpunkt Leitstelle - mit anschließendem Vorbereitungsdienst (exklusive Familienzuschlag und Beihilfezahlungen und inklusive der Sonderzahlungen) belaufen sich auf rund 94.000 € pro Person bzw. auf rund 375.000,00 € für die gesamte Ausbildung eines Jahrgangs mit vier Nachwuchskräften.

Mit der Ausbildung der Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger kann FW ab September 2025 beginnen, die Ausschreibung der öffentlich-rechtlichen Ausbildung sollte unverzüglich (nach Wirksamwerden des Beschlusses) erfolgen. Die einzelnen Auswahlschritte des Einstellungsverfahrens (Sporttest, praktischer/theoretischer Einstellungstest) finden im Anschluss Zug um Zug statt.

Beschlussvorschlag

Mit dem Einstellungsjahrgang 2025 (Beginn 01.09.2025) werden regelmäßig bis zu 4 Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger - Schwerpunkt Leitstelle - eingestellt und zu Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten ausgebildet.

Der hierzu erforderliche Vorbereitungsdienst der 2. Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes wird um die entsprechende Anzahl an Plätzen für die Ausbildung Leitstelle aufgestockt.

Die notwendigen Finanzmittel für die 4 Ausbildungsplätze (Dienstanfängerverhältnis und Vorbereitungsdienst) sollen ab dem Jahr 2025 bereitgestellt werden.

II. DiP

III. Stk

IV. PR FW

V. GPR

VI. Ref. I/II POA

Nürnberg, 16.10.2024
Personalamt

gez. Sembritzki

(28 37)

Abdruck je an:
GSBV
GST

Überlastungssituationen in der Nürnberger Stadtverwaltung –
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 29.04.2024
hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

I. Mit Schreiben vom 29.04.2024 beantragte die CSU-Stadtratsfraktion Auskünfte zu folgenden Fragen bzw. Sachverhalten:

- die jeweilige Anzahl der Überlastungsanzeigen in den einzelnen Geschäftsbereichen der Stadtverwaltung,
- die Entwicklung der Überlastungsanzeigen in den letzten 5 Jahren, in den jeweiligen Geschäftsbereichen der Stadtverwaltung,
- die Bandbreite der bisherigen Beratungstätigkeit von PA gegenüber den Dienststellen sowie
- Darstellung der Maßnahmen, wie die Stadtverwaltung gemeinsam mit dem GPR der Überlastungssituation in den Geschäftsbereichen der Stadtverwaltung konzeptionell begegnen will.

Seitens des Gesamtpersonalrats ist festzustellen, dass die Fragen 1 bis 3 nur sehr rudimentär beantwortet werden. Lediglich bei Frage 4 wird aufgezeigt, dass letztendlich die Dienststellen und Teile der Querschnittsverwaltung die Problemlagen aktiv angehen müssen. Dabei stellt PA u. a. fest, dass „weder aktuelle noch vergangenheitsbezogene Informationen zu Überlastungs-/Gefährdungsanzeigen aus der Stadtverwaltung vorliegen."

Nach unseren Informationen haben leider keine Anfragen bei den Geschäftsbereichen, die den Sachverhalt hätten aufklären können, stattgefunden. Dem GPR liegen jedoch Informationen der örtlichen Personalvertretungen vor, dass durchaus eine Vielzahl an Belastungs-/Gefährdungsanzeigen von Beschäftigten gestellt wurden und werden. Von den Dienststellen wird gegenüber örtlichen Personalräten regelmäßig bemängelt, dass sie sich bei gestellten Überlastungs-/Gefährdungsanzeigen Unterstützung durch den Querschnitt wünschen würden. Dass eine rechtliche Beratung bei PA nicht nachgefragt werden würde, ist für uns daher nicht nachvollziehbar. Dies vor allem deswegen, da Überlastungs-/Gefährdungsanzeigen häufig auf strukturellen, personellen und finanziellen Problemen beruhen, die selten von den Dienststellen allein gelöst werden können. Das Thema wird nach unserer Kenntnis auch immer häufiger in Gesprächen mit der Personalberatung angesprochen.

Richtig ist, dass das Instrument der Überlastungs-/Gefährdungsanzeige tarifvertraglich nicht geregelt ist, das Arbeitsrecht und die Rechtsprechung aber durchaus ein Tätigwerden vorschreibt. Sie wird aus der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis hergeleitet (§ 611 BGB, § 611a BGB in Verbindung mit § 241 BGB, § 242 BGB - Treu und Glauben). Dies bedeutet, dass die Beschäftigten nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht haben, eine Überlastung bzw. eine Gefährdung der Arbeitsleistung anzuzeigen, wenn absehbar ist, dass die Arbeit aus eigener Kraft nicht mehr so zu leisten ist und Schäden sowie arbeits- oder andere vertragliche Verletzungen nicht mehr ausgeschlossen werden können.

Ständige Überlastung im Berufsleben kann bei den Beschäftigten zu ernsten Erkrankungen führen. Es ist daher auch aus Gründen der Fürsorge und des Gesundheitsschutzes die Pflicht der Stadt Nürnberg, sich einen Überblick zur Belastungssituation zu verschaffen und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Leidtragende einer Überlastung der Beschäftigten sind immer auch die Bürgerinnen und Bürger, die dadurch unter Fehlern, Mängeln oder längeren Bearbeitungszeiten leiden. Termin- bzw. Fristversäumnisse oder Regressansprüche können die Folge für die Stadt sein. Andere Kommunen, wie z. B. die Stadt Bonn, haben hier bereits Dienstvereinbarungen abgeschlossen. In Nürnberg wird dies bisher abgelehnt, obwohl im gesamtstädtischen Arbeitsschutzausschuss das Thema intensiv diskutiert wurde und z. B. das Klinikum Nürnberg 2019 eine Dienstanweisung für ein standardisiertes Verfahren herausgegeben hat.

Im Gegensatz zu der in der Vorlage vom 12.09.2024 geäußerten Auffassung kommt der GPR zu einer anderen Schlussfolgerung: Aus GPR-Sicht ist es notwendig das der Querschnitt, Kenntnis von Problemlagen in den Dienststellen und der Belastungs-/Gefährdungssituation für Beschäftigten erlangt und Zuständen zum Nachteil der Stadt Nürnberg proaktiv begegnet sowie tragfähige Lösungen erarbeitet. Dies wäre nicht zuletzt auch aufgrund der durch die Haushaltskonsolidierung veranlassten Stellenkürzungen, die dadurch verursachten Mehrbelastungen sowie den seit Jahren bestehenden vorhandenen Stellenvakanzen zwingend erforderlich.

Daher fordert der GPR weiterhin ein standardisiertes Verfahren bei Überlastungs-/Gefährdungsanzeigen und diese gesamtstädtisch zu dokumentieren. Ferner sollte den Dienststellen ein Instrumentenkasten zur Behebung der Überlastung zur Verfügung gestellt werden. Den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung hält der GPR daher weiterhin für wünschenswert und sinnvoll.

II. Herrn Ref. I/II - POA

Nürnberg, 17.10.2024
Gesamtpersonalrat

F. Körber (32 69)