Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

08.04.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Bericht über die interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Berichtvorlage PA/030/2025 4

Bericht_Interkulturelle_Öffnung PA/030/2025 7

Diversity-Check PA/030/2025 17

* TOP Ö 1.1 Umsetzung des 1. und 2. Modernisierungsgesetzes im Hinblick auf dienstrechtliche Änderungen

Sitzungsvorlage PA/034/2025 18

Gutachten_Modernisierungsgesetze PA/034/2025 21

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 08.04.2025, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. Bericht über die interkulturelle Öffnung der Verwaltung — Bericht PA/030/2025

Brehm, Thorsten

1.1 Umsetzung des 1. und 2. Modernisierungsgesetzes im Hinblick auf dienstrechtliche Änderungen — Beschluss PA/034/2025

Brehm, Thorsten

2. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 18.03.2025, öffentlicher Teil

Berichtsvorlage
PA/030/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	08.04.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:
Bericht über die interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Anlagen:
Bericht_Interkulturelle_Öffnung
Diversity-Check

Bericht:

Der Bericht stellt die Erfolge und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Personalmanagement der Stadt Nürnberg dar.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

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

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

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

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

s. Diversity-Check

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage Nr.
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 08.04.2025

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

I. Bericht

Einleitung

In Nürnberg leben und arbeiten Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen. Um allen Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen Zugang zu den Dienstleistungen aber auch den beruflichen Angeboten der Stadtverwaltung zu ermöglichen, ist es wichtig, diese Vielfalt im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen. Dies stellt nicht nur ein Qualitätsmerkmal dar, sondern ist auch Teil der Selbstverpflichtung Nürnbergs als Stadt des Friedens und der Menschenrechte, die im Leitbild der Stadtverwaltung und verschiedenen Leitlinien sowie internen Richtlinien verankert ist.

Der Bericht zielt darauf ab, die Erfolge und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Personalmanagement der Stadt Nürnberg darzustellen. Dabei wird beleuchtet, welche Strategien und Projekte implementiert wurden, um Voraussetzungen für eine vielfältige und inklusive Belegschaft zu schaffen.

Die kulturelle Vielfalt in der Verwaltung ist entscheidend für eine inklusive Stadtgesellschaft, da sie die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven der Bevölkerung besser verstehen und berücksichtigen kann. Die Förderung von Vielfalt im Personalmanagement kann das Vertrauen aller Bevölkerungsgruppen in die Verwaltung stärken und die Chancengleichheit verbessern. Eine vielfältige Verwaltung trägt somit zur sozialen Gerechtigkeit bei und kann den Zusammenhalt innerhalb der Stadtgesellschaft fördern.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Handlungsfelder des Personalmanagements gegeben: Personalplanung, Personalmarketing, Personalgewinnung, Personalauswahl, Personalführung und Personalentwicklung.

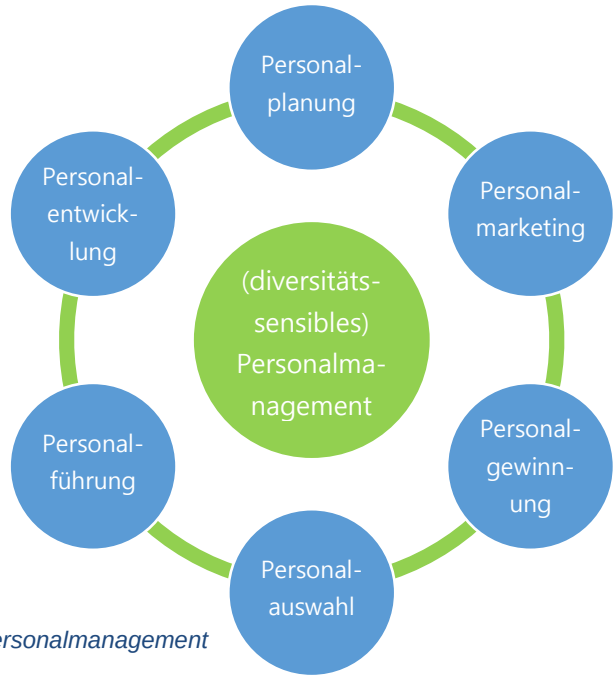


Abbildung 1: Kreislauf Personalmanagement

Personalplanung

Die Berücksichtigung beginnt bereits im Rahmen der strategischen Personalbedarfsplanung. Hierzu werden auch Analysen der demografischen Daten betrachtet (vgl. u. a. Die-Bevoelkerung-mit-Migrationshintergrund-neu-entdecken.pdf).

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stellen einen wachsenden und jüngeren Anteil der Bevölkerung dar (im Jahr 2024 ca. 51 % in Nürnberg), besonders unter Kindern (42 % unter 10 Jahren in 2022 in Deutschland). Diese Menschen stellen auch ein entscheidendes Potenzial für die zukünftige Fachkräftesicherung, sofern sie durch Bildungs- und Integrationsmaßnahmen gefördert werden. Die Bildungsaspirationen sind hoch: Der Anteil der Gymnasiastinnen/Gymnasiasten und Hochschulabsolventinnen und -absolventen steigt. Gleichzeitig gibt es aber auch Herausforderungen, etwa höhere Quoten ohne Schul- oder Berufsabschluss. Im öffentlichen Dienst sind Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte insgesamt noch unterrepräsentiert, wenngleich wir gerade in der Nürnberger Stadtverwaltung gute Fortschritte machen. Mit dem Ausscheiden der sog. Boomer-Generation in den nächsten Jahren wird sich dieser Prozess noch beschleunigen. Das liegt auch daran, dass viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oft in Großstädten leben, was die geeignete Ansprache und Rekrutierung erleichtert

Diese Erkenntnisse helfen u. a. dabei, geeignete Maßnahmen (z. B. Einsatz von Markenbotschafterinnen und –botschaftern mit Zuwanderungsgeschichte) zur Förderung der Vielfalt und Inklusion im Personalmanagement zu entwickeln und sicherzustellen, dass die Personalplanung den Anforderungen und Erwartungen von Menschen mit Migrationshintergrund noch stärker berücksichtigt.

Die Stadt Nürnberg berücksichtigt selbstverständlich auch die rechtlichen Anforderungen. Alle personellen Aktivitäten der Stadt Nürnberg orientieren sich an beruflich-fachlichen und dienstlichen Anforderungen. Weder im Rahmen des Einstellungsverfahrens noch während der Beschäftigung stellen Abstammung und Herkunft (z. B. ein Migrationshintergrund) einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers bzw. von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zulässiges Differenzierungskriterium dar.

Die Erfassung derartiger Merkmale durch die Arbeitgeberin ist deshalb grundsätzlich nicht zulässig. Aus diesem Grund ist eine statistische Auswertung des Kriteriums „Migrationshintergrund“ nicht möglich. Unverändert gibt es nach Auskunft des Deutschen Städtetags auch keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den kommunalen Arbeitgebern. Dennoch bemüht sich das Personalmanagement, Indikatoren für die Vielfalt innerhalb der städtischen Belegschaft zu nutzen.

Ein Indikator ist das Merkmal der Staatsangehörigkeit. Die Staatsangehörigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird regelmäßig als persönliches Merkmal in SAP erfasst. Die Zahl der ausländischen Mitarbeitenden bei der Stadt Nürnberg ist erneut 2023 (neuere Zahlen liegen noch nicht vor) im Trend der letzten Jahre weiter gestiegen. Anzumerken ist, dass Menschen mit zwei Staatsbürgerschaften aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung i. d. R. der deutschen Staatsbürgerschaft zugeordnet sind, soweit sie diese besitzen. Der Anteil von Mitarbeitenden mit Auslandsbezug dürfte deshalb über den angegebenen Werten liegen.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2023	**777**	**6,27%**	**243**	**534**	**120**	**250**	**123**	**284**
2022	747	6,01%	233	514	120	236	113	278
2021	705	5,73%	226	479	119	226	107	253
2020	687	5,70%	222	465	126	230	96	235
2019	608	5,20%	198	410	119	192	79	218

Abbildung 2: Personalbericht 2023

Seit 2014 erfolgt im Rahmen der Einstellung von neuen Mitarbeitenden (inklusive Pflegedienst bei NüSt) eine anonymisierte Abfrage zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis. Das Personalmanagement ist sich bewusst, dass bei freiwilligen Befragungen aus unterschiedlichen Gründen Verzerrungen entstehen können. Zum Beispiel kann die Freiwilligkeit zu einer geringen Teilnahme führen, wodurch die Ergebnisse nicht repräsentativ für die tatsächliche Vielfalt der Belegschaft sein können. Unter Berücksichtigung dieser potenziellen Verzerrungen ergab sich nachfolgendes Ergebnis (Personalbericht der Stadt Nürnberg 2023, S. 35):

Jahr	Eingestellte **mit** Migrationshintergrund	Eingestellte **ohne** Migrationshintergrund	keine auswertbaren Angaben	**Anteil mit Migrationshintergrund**
2023	**97**	**150**	**8**	**38,0%**
2022	100	167	13	35,7%
2021	89	174	15	32,0%
2020	179	314	33	34,0%
2019	205	446	32	31,5%
2018	188	445	18	29,7%

Abbildung 3: Personalbericht 2023

2023 wurde auf Basis der vorliegenden Rückmeldungen mit 38,0% ein neuer prozentualer Höchstwert bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Direkteinstieg erreicht. Der Rückgang der absoluten Zahl an Rückmeldungen ist seit der Corona-Pandemie (2020 – 2022) zu beobachten. Die Abfrage war während der Pandemie erschwert, da Einstellungsgespräche online stattfanden, was die Erhebung der Angaben beeinflusst hat. Doch auch danach blieb die Rücklaufquote niedriger als davor. Nach Rückmeldungen aus dem Recruiting liegt ein Grund darin, dass Bewerbende zunehmend irritiert auf die Fragestellung nach der Herkunft wenig anfangen können oder es sogar ablehnen, hierzu Angaben zu machen. Trotz der sinkenden absoluten Zahlen ist es möglich, aus der prozentualen Steigerung des Anteils an Eingestellten mit Migrationshintergrund Rückschlüsse auf die Gesamtentwicklung zu ziehen, da die relative Verteilung innerhalb der eingestellten Personen weiterhin eine weitgehend belastbare Vergleichsgröße darstellt.

Bei den Nachwuchskräften inklusive Pflegeberufe bei NüSt sowie Praktikanten und Praktikantinnen ergibt sich ein ähnliches Bild:

Jahr	Einge-stellte **mit** Migrations-hinter-grund	Eingestellte **ohne** Migrati-ons-hinter-grund	keine aus-wertbaren Angaben	**Anteil mit Mig-rations-hinter-grund**
2023	**108**	**176**	**10**	**36,7%**
2022	98	171	8	35,4%
2021	117	263	-	30,8%
2020	78	194	-	28,7%
2019	134	236	-	36,2%
2018	130	253	-	33,9%

Abbildung 4: Personalbericht 2023

Die Analyse der Zahlen zeigt zunehmende Fortschritte bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Stadt Nürnberg. Trotz potenzieller Verzerrungen aufgrund der Freiwilligkeit zeigt sich ein stetiger prozentualer Anstieg des Anteils an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund.

Im Jahr 2023 wurde mit 38,0% ein neuer prozentualer Höchstwert bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Direkteinstieg erreicht, was einem deutlichen Anstieg gegenüber 2018 (29,7%) entspricht. Auch bei den Nachwuchskräften inklusive Pflegeberufe sowie Praktikantinnen und Praktikanten ist ein positiver Trend zu beobachten. Der Anteil der Eingestellten mit Migrationshintergrund stieg von 33,9% im Jahr 2018 auf 36,7% im Jahr 2023.

Leider sind uns von anderen öffentlichen Arbeitgeber/innen keine entsprechenden Befragungen bekannt, so dass kein Vergleich möglich ist.

Diese Zahlen verdeutlichen die erfolgreichen Maßnahmen und das Engagement des Personalmanagements der Stadt Nürnberg, die Diversität und Inklusion in der Belegschaft zu fördern und die Stadtverwaltung dadurch vielfältiger zu gestalten. Die erzielten Fortschritte sind ein bemerkenswerter Erfolg und unterstreichen die Bedeutung einer diskriminierungsfreien Personalpolitik und -strategie.

Gleichzeitig sind die positiven Entwicklungen auch das Ergebnis der Integrationsleistung der Stadtgesellschaft insgesamt, der wachsenden Vielfalt in der Bevölkerung sowie der Erfolge des Bildungssystems. Sie zeigen, dass immer mehr Menschen mit unterschiedlicher Herkunft qualifiziert ins Berufsleben starten und ihren Platz in der Verwaltung finden.

Die Stadt Nürnberg nimmt ihre gesellschaftliche Vorbildfunktion in Sachen „interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ sehr ernst. Mit geeigneten Maßnahmen sprechen wir Menschen mit Migrationshintergrund an und bieten so vielfältige Möglichkeiten im Ausbildungs- und Arbeitgebermarketing. Dies hilft uns, dem zukünftigen Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Wir entwickeln und passen unsere Maßnahmen ständig an, um die unterschiedlichen Gruppen unserer Stadtgesellschaft bestmöglich zu erreichen und einzubinden. So schaffen wir eine inklusive und zukunftsfähige Verwaltung mit der sich alle Bevölkerungsgruppen identifizieren können.

Personalmarketing
Wir erreichen eine interkulturelle Ansprache der für das Recruiting von Nachwuchskräften relevante Gruppe von jüngeren Menschen vor allem über die von genutzten Sozialen Medien

aber auch durch Stellenanzeigen und zielgruppenorientierten Imagekampagnen (z. B. Anzeigen in türkischer Zeitung) durch die Verwendung inklusiver Sprache und Bildsprache, die Vielfalt und Inklusion widerspiegeln.

Kolleginnen und Kollegen mit Zuwanderungsgeschichte engagieren sich aktiv als Markenbotschafterinnen und Markenbotschafter und unterstreichen damit das Engagement der Stadt Nürnberg für Vielfalt in der Öffentlichkeit.
Dies wird auch in unserer Arbeitgeberin-Broschüre deutlich.





Abbildung 6: Foto Karriereseite



Abbildung 5: Foto Karriereseite

Durch diese Maßnahmen verbessern wir die interkulturelle Ansprache und senden starke Signale für Vielfalt. Das Netzwerk der Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte leistet hier wertvolle Beiträge und liefert Impulse zur weiteren und kontinuierlichen Verbesserung.

Ebenso werben wir auf unserer Karriereseite und in den Stellenanzeigen mit einer Ermutigungsklausel, um Menschen aus verschiedenen kulturellen Hintergründen zur Bewerbung zu ermutigen:

Wir wertschätzen die Vielfalt unserer Stadtgesellschaft und freuen uns über Bewerbungen von Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft (Ermutigungsklausel Arbeitgeberin Stadt Nürnberg).

Die Erstellung von Kurzvideos oder Social-Media-Kampagnen, in denen Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte ihre Karrierewege darstellen und die Einführung von Social Influencer/innen wäre grundsätzlich wünschenswert, ist aber immer in Abhängigkeit von den finanziellen und personellen Ressourcen her zu denken. Zielsetzung ist es!

Personalgewinnung



Das Personalmanagement der Stadt Nürnberg führt Informationsveranstaltungen und Workshops an allen Schulzweigen durch, um Schülerinnen und Schüler frühzeitig über die vielfältigen Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten zu informieren. Wir nehmen an Karrieremessen und Netzwerkveranstaltungen (Praxistage TH Nürnberg, Jobmesse Nürnberg, Berufsbasar, Studienbasar, Stuzubi, Vocatium u. a.) teil und arbeiten auch mit den Hochschulen vor Ort zusammen. Beispiele hierfür sind die Willkommensveranstaltungen der Friedrich-Alexander-Universität (Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) und der Technischen Hochschule Nürnberg sowie deren Career Day-Formate, bei welchen die Stadt Nürnberg mit Messeständen sowie Vorträgen über die „Kennenlern-Möglichkeiten der Stadtverwaltung für Studierende“ (z. B. Praktika, Abschlussarbeiten und/oder Beschäftigung als Werkstudierende) informiert. An beiden Hochschulen bzw. Fachbereichen studieren über 21.000 Menschen mit steigendem Anteil an internationalen Studierenden.

Bei allen Kontaktpunkten machen wir auf unser Engagement für Vielfalt und Inklusion aufmerksam. Mit diesen Maßnahmen sprechen wir auch gezielt Talente mit Migrationshintergrund an und können sie für uns gewinnen. So fördern wir die Vielfalt und Inklusion in unserem Arbeitsumfeld und nutzen das Potenzial dieser Talente sehr gut.

Die aktive Werbung in (digitalen) kulturellen Netzwerken und Social-Media über Markenbotschafterinnen und –botschafter kann noch weiter verstärkt werden. Hier ist eine Direktansprache der Communities mit entsprechender Reichweite möglich, die sich in Präsenz keinesfalls herstellen lässt.

Personalauswahl

Diversitität und Vielfalt wird bei der Stadt Nürnberg gelebt und Chancengleichheit ist eine selbstverständliche Grundlage unserer Personalarbeit. Die Personalauswahl im öffentlichen Dienst muss unbedingt diskriminierungsfrei erfolgen. Dies ist nicht nur eine ethische und moralische Verpflichtung, sondern auch gesetzlich vorgeschrieben, insbesondere durch Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes und Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Bayerische Verfassung. Dort ist festgelegt, dass jede Person nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern hat. Somit dürfen bei der Personalauswahl keine unzulässigen Kriterien wie Herkunft, Geschlecht, Religion oder andere persönliche Merkmale berücksichtigt werden. Nur so können faire Chancen für alle Bewerberinnen und Bewerber gewährleistet werden. Dies wird zudem auch durch die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erreicht.

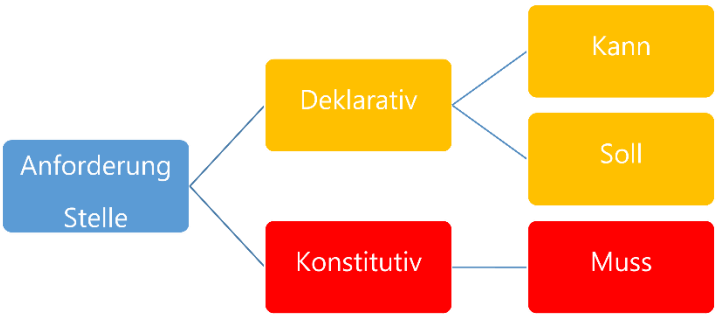


Abbildung 7: Aufbau Anforderungsprofil

Die Stadtverwaltung Nürnberg legt im Stellenbesetzungsverfahren besonderen Wert auf ein sorgfältig erstelltes Anforderungsprofil. Dieses Profil umfasst Qualifikationsmerkmale, Kenntnisse und Fähigkeiten, körperliche Eignung, persönliche Merkmale und Wertehaltung. Anforderungsprofile können sowohl konstitutive als auch beschreibende Merkmale enthalten, die für die Auswahl der Bewerbenden bindend sind. Konstitutive Merkmale sind zwingend erforderlich und objektiv überprüfbar, wie zum Beispiel Vorbildungsvoraussetzungen oder Fremdsprachenkenntnisse. Beschreibende Merkmale sind erwünschte Eigenschaften, die zusätzlich berücksichtigt werden, z. B. Kritikfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Sozialkompetenz oder die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme.

Beschreibende Merkmale können im Anforderungsprofil berücksichtigt werden, wenn sie für die Aufgaben der Stelle relevant sind. Das Recruiting und die jeweiligen Fachbereiche arbeiten gemeinsam an der Erstellung der Anforderungsprofile, um sicherzustellen, dass die bestmögliche Passung zwischen Anforderungen der Stelle einerseits und Qualifikation sowie Kompetenz der Bewerbenden andererseits hergestellt werden kann. Diese Profile sind maßgeblich für die faire und objektive Beurteilung der Bewerbenden und tragen dazu bei, die Vielfalt und Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung Nürnberg zu fördern.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass gute Kenntnisse der deutschen Sprache häufig eine wesentliche Basis für den Zugang zur Stadtverwaltung darstellen. Gerade der mündlichen und schriftlichen Kommunikation im Bereich der Dienstleistungen kommt eine wichtige Bedeutung zu, häufig sind zudem auch komplexe rechtliche Vorgaben zu erfassen und zu verarbeiten. In manchen Bereichen, z. B. Ausbildung Erzieher/innen, gibt es zudem regulierte Vorgaben zu den Sprachkenntnissen, die erfüllt werden müssen.

Als Arbeitgeberin legt die Stadt Nürnberg großen Wert auf klare Bewertungskriterien, die transparent und nachvollziehbar sind und somit eine faire und objektive Beurteilung der Bewerbenden gewährleisten. Wir nutzen strukturierte Interviews mit standardisierten Fragen, um eine vergleichbare Bewertung der Kandidaten zu ermöglichen. Zudem holen wir auch Feedback von Bewerbenden ein und analysieren die Auswahlverfahren auf mögliche strukturelle Benachteiligungen. Über diesen Prozess versuchen wir unsere Verfahren kontinuierlich anzupassen, um Fairness und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Die Sensibilisierung der Auswahlgremien in puncto Bias[1] ist und bleibt ein wichtiges Thema. Kognitive Verzerrungen setzen bereits beim ersten Eindruck ein. Unabhängig davon, ob dieser positiv oder negativ ist. Kognitive Verzerrungen wiederholen sich, wenn sie unzureichend reflektiert werden und können auch im Auswahl-Prozess auftreten. Hier ist vor allem das

[1] Bias bezeichnet eine systematische Verzerrung oder Voreingenommenheit in Wahrnehmungen, Urteilen oder Daten (z. B. individuelle Erfahrungen, kulturelle Prägungen oder algorithmische Strukturen) und beeinflusst Entscheidungen oft unbewusst.

Personalmanagement im Vorfeld der Verfahren (z. B. Schulungsangebote zu Unconscious Biases bei der Personalauswahl) und während der Durchführung gefordert, die notwendige Sensibilität im Blick zu behalten. Diese Anforderung gilt es in Zukunft noch stärker in den Blick zu nehmen.

Personalführung

Unsere Führungskräfte sind maßgeblich für die Personalentwicklung und somit für das Lernen und die Teamentwicklung vor Ort verantwortlich. Der Erfolg ihres Führungshandelns hängt davon ab, wie gut sie die interkulturelle Öffnung unterstützen und wie sensibel sie für den erforderlichen organisatorischen Wandel sind. In unterschiedlichsten Situationen müssen sie über ausreichend diversitätssensible Kompetenz verfügen, die auch in der Führungskräfteentwicklung eine zentrale Rolle spielt.



Das Führungsleitbild legt bereits großen Wert auf Vielfalt und Inklusion, indem es eine Kultur der offenen und respektvollen Kommunikation, der Wertschätzung und der gemeinsamen Lösungsfindung fördert. Es betont die Bedeutung der Einbindung aller Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und die Schaffung von Gestaltungsspielräumen, die es jedem ermöglichen, sein Potenzial voll auszuschöpfen. Zudem wird die Vielfalt der Mitarbeitenden berücksichtigt und ihre Weiterentwicklung aktiv unterstützt. Diese Leitgedanken tragen dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und eingebunden werden.

Das Leitbild ist in die Angebote der Führungskräfteentwicklung (z. B. Leadership-Häppchen, Netzwerkveranstaltungen, Bar Camps) integriert, um die Werte und die Haltungen lebendig zu gestalten und im Arbeitsalltag fest zu verankern. Durch diese Maßnahmen und die aktive Rolle unserer Führungskräfte fördern wir eine inklusive und vielfältige Stadtverwaltung, die für die Herausforderungen der Zukunft gut ausgestattet ist.

Es gilt auch in Zukunft die Angebote für Führungskräfte weiter gezielt auf Diversity-Kompetenz auszurichten.

Personalentwicklung
Eine erfolgreiche Personalentwicklung beginnt bereits in der Ausbildung. Die von der Stadt Nürnberg gewonnenen Nachwuchskräfte gilt es durch eine professionelle Ausbildung sowie attraktive Aufgaben langfristig zu binden. Diversity-Kompetenz wird von Anfang an vermittelt – unter anderem durch Module in Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtsbüro, um entsprechende Kompetenzen frühzeitig zu stärken. Dies hilft Nachwuchskräften, frühzeitig ein Bewusstsein für Vielfalt sowie vielfältige Teams zu entwickeln.

Die Stadt Nürnberg legt großen Wert auf ein strukturiertes Onboarding, das die persönliche, organisatorische, fachliche, soziale und kulturelle Integration neuer Mitarbeitenden sicherstellt. Ziel ist es, den "Onboardees" ein Willkommens-Gefühl zu vermitteln und optimale Startbedingungen zu bieten. Führungskräfte, das Personalmanagement und das gesamte Arbeitsteam tragen Verantwortung für diesen Prozess.

Die Stadt Nürnberg hat sich in ihrem Leitbild aufgrund ihrer besonderen geschichtlichen Verantwortung der aktiven Verwirklichung der Menschenrechte verpflichtet. Alle Beschäftigte der Stadt tragen somit zur Gestaltung einer vielfältigen Gesellschaft bei.
Nicht nur aus diesem Grund bietet die Stadt Nürnberg regelmäßig eine Vielzahl an Fortbildungen aus dem Bereich „Wertebasierte Kompetenz“ an. Hierzu zählen Angebote, welche die Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden fördern (z. B. Diversität und Vielfalt gestalten,

ALLE ansprechen, Interkulturelle Kompetenz in den vielfältigen Stadtgesellschaften, Das AGG). Diese Angebote sind fester Bestandteil des Fortbildungsangebots der Städteakademie.



Abbildung 8: Überfachlicher Kompetenzkatalog der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg unterstützt die Arbeit des Netzwerkes für Mitarbeitende u. a. mit Zuwanderungsgeschichte. Dieses Netzwerk bieten eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen, die gegenseitige Unterstützung und die Stärkung der Gemeinschaft. Regelmäßige Treffen fördern den Dialog und tragen zur besseren Inklusion und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei.

Darüber hinaus unterstützt die die Stadt Nürnberg ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote und Home-Office-Möglichkeiten sowie durch betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Unterstützung der Mitarbeitenden in diesen Zusammenhängen hat positive Effekte und trägt auch zur Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit bei. Ein gesundes und zufriedenes Team ist leistungsfähiger und weniger anfällig für Ausfälle.

Antidiskriminierungsmaßnahmen sind ebenfalls ein zentraler Bestandteil der Personalpolitik der Stadt Nürnberg. Dies umfasst nicht nur Schulungen zu den rechtlichen Grundlagen, sondern auch die Implementierung von Anlaufstellen für Diskriminierungsfälle – bei der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg eingerichtet. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies erhöht das Vertrauen und die Sicherheit der Mitarbeitenden, was ihre Motivation und ihr Engagement fördert.

Die Stabilisierung des bisher erreichten ist ebenso Ziel als auch der weitere Ausbau von unterstützenden Angeboten.

Fazit

Die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Nürnberg hat in den vergangenen Jahren spürbare Fortschritte erzielt. Durch geeignete Maßnahmen in den Bereichen Personalgewinnung, -marketing, -führung und -entwicklung konnte die Vielfalt innerhalb der Verwaltung

nachhaltig gestärkt werden. Die kontinuierliche Förderung der Diversity-Kompetenz trägt dazu bei, ein offenes und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Vielfalt der Stadtgesellschaft widerspiegelt.

Um diesen Fortschritt weiter voranzutreiben, sollten unbewusste Vorurteile in Auswahlprozessen noch gezielter adressiert werden – etwa durch verstärkte Bias-Schulungen für Personalverantwortliche. Dies gilt grundsätzlich für alle Einstellungsverfahren. Zudem kann eine intensivere und authentischere Ansprache der Markenbotschafterinnen und -botschafter in ihren Communities dazu beitragen, den Status quo nicht nur zu erhalten, sondern auch neue Zielgruppen zu erschließen. Ergänzend dazu wurden bereits geeignete Rekrutierungsmaßnahmen, die Sensibilisierung von Führungskräften und ein breites Angebot an Fortbildungen etabliert, um eine solide Basis für eine vielfältige Verwaltung zu schaffen. Die regelmäßige Evaluation der Maßnahmen stellt sicher, dass die interkulturelle Öffnung stetig weiterentwickelt wird.

Die Stadt Nürnberg hat eindrucksvoll bewiesen, dass Vielfalt in der Verwaltung nicht nur ein Ziel, sondern eine gelebte Realität ist. Indem sie innovative Wege beschreitet und die interkulturelle Öffnung weiter vorantreibt, festigt sie ihre Vorbildfunktion und leistet einen wichtigen Beitrag zu einer chancengerechten Stadtgesellschaft.

II. Herrn Ref. I/II gez. in Session

III. GPR

IV. GSBV

V. PA/1

Nürnberg, 14.03.2025
Personalamt

gez. Sembritzki

(14141)

Abdruck:
DiP
Stk

Diversity-Check Stadt Nürnberg

Nr.	Prüffragen	Begründung / Bemerkungen	Bewertung
1.	In welcher Weise wirkt sich **das Vorhaben** nach Einschätzung der Verwaltung auf unterschiedliche Personengruppen aus?	Die interkulturelle Öffnung der Nürnberger Verwaltung zielt darauf ab, den Anteil von Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen und so die Vielfalt innerhalb der Belegschaft zu stärken. Durch interkulturelle Schulungen und eine diversere Personalstruktur werden Barrieren abgebaut, die Kommunikation erleichtert und das Vertrauen in die Verwaltung gefestigt.	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
2.	Auf welchen nach den Diversity-Dimensionen differenzierten Daten, Informationen oder Schätzungen basiert **das Vorhaben?**	Die interkulturelle Öffnung der Nürnberger Verwaltung basiert auf einer regelmäßigen Erhebung (Personalbericht).	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
3.	Kann **das Vorhaben** zur Gleichberechtigung / Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen?	Das Vorhaben trägt zur Gleichstellung und Chancengleichheit bei, indem es Barrieren für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte abbaut und die Vielfalt innerhalb der Verwaltung stärkt. Durch Maßnahmen wie interkulturelle Schulungen und eine diskriminierungsfreie Personalgewinnung werden gleiche Chancen für alle Bürgerinnen und Bürger gefördert.	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
4.	Welche Auswirkungen auf bestimmte Personengruppen sind mit dem **Einsatz öffentlicher Mittel** zu erwarten?	Der Einsatz öffentlicher Mittel verbessert den Zugang in die Verwaltung und stärkt die interkulturelle Kompetenz der Verwaltung. Er fördert Chancengleichheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt.	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
Gesamtrelevanz			☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant

Personalvorlage
PA/034/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	08.04.2025	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Umsetzung des 1. und 2. Modernisierungsgesetzes im Hinblick auf dienstrechtliche Änderungen

Anlagen:
Gutachten_Modernisierungsgesetze

Sachverhalt (kurz):

Mit dem 1. und 2. Modernisierungsgesetz vom 23.12.2024, das zum 01.01.2025 in Kraft getreten ist, wurden unterschiedliche dienstrechtliche Regelungen geändert. Ziel dieses Berichts ist die Information über die wesentlichen Veränderungen.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

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

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

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

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

keine diversityrelevanten Merkmale in besonderem Maße betroffen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Die Verwaltung wird beauftragt, bzgl. der Besetzung der Werkleitungen wie unter Nr. 1 vorgeschlagenen, zu verfahren.

2. Dem Oberbürgermeister wird gem. Art. 43 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Satz 3 GO bzw. den Werkleitungen der Eigenbetriebe werden vorbehaltlich der Befugnisse der Werkausschüsse, des Stadtrats und des Oberbürgermeisters jeweils mit Zustimmung des Oberbürgermeisters nach Art. 88 Abs. 3 Satz 4 i. V. m. Art. 43 Abs. 1 Satz 3 GO und Abs. 2 Satz 1 GO die Befugnis zur Gewährung von Sonderurlaub länger als 6 Monate aus wichtigem Grund, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, für Beamtinnen und Beamte bis BGr. A14 (Z) übertragen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 08.04.2025

120-

Umsetzung des 1. und 2. Modernisierungsgesetzes im Hinblick auf dienstrechtliche Änderungen

I. Sachverhalt:

Mit dem 1. und 2. Modernisierungsgesetz vom 23.12.2024, das zum 01.01.2025 in Kraft getreten ist, wurden unterschiedliche dienstrechtliche Regelungen geändert. Ziel dieses Berichts ist die Information über die wesentlichen Veränderungen.

1. Führen auf Probe bzw. auf Zeit

Bezüglich des Wegfalls des Führens auf Probe bei der Besetzung von Führungspositionen wird auf die Vorlage im POA am 18.02.2025 und Stadtrat am 26.02.2025 verwiesen.

Bezüglich der künftigen Besetzungen der Werkleitungen wurde die Rechtslage sowie die Satzungen der Eigenbetriebe nochmals geprüft. Es wird vorgeschlagen, die Ämter der Werkleitungen der Besoldungsordnung B für die erstmalige Bestellung grundsätzlich weiterhin im Beamtenverhältnis auf Zeit auf 5 Jahre zu übertragen. Nach Ablauf der ersten Amtsperiode ist das Amt auf Lebenszeit zu übertragen, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Beamtin/der Beamte den Anforderungen des Amtes weiterhin in vollem Umfang gerecht wird. Für Ämter der Werkleitungen der Besoldungsordnung A erfolgt auf Grund der laufbahnrechtlichen Vorgaben eine dauerhafte Übertragung des statusrechtlichen Amtes, wobei die Bestellung zur Werkleitung entsprechend den satzungsrechtlichen Vorgaben auf jeweils 5 Jahre erfolgt. Im Bereich der Tarifbeschäftigten bzw. außertariflich Beschäftigten erfolgt bei der erstmaligen Bestellung der Werkleitungen eine entsprechende vertragliche Befristung unabhängig vom Stellenwert. Ein ggf. bereits bestehendes Arbeitsverhältnis bei der Stadtverwaltung würde ruhend gestellt.

Durch das vorgeschlagene Vorgehen soll insbesondere dem vom Gesetzgeber intendierten Gedanken der Erprobung in entsprechend herausgehobenen und verantwortungsvollen Aufgaben Rechnung getragen werden. Im Hinblick auf die Verpflichtung zur amtsangemessenen Verwendung soweit keine erneute (zweite) Bestellung erfolgt, soll die gesetzliche Möglichkeit der einmaligen Übertragung des Amtes auf Zeit entsprechend genutzt werden.

2. Nebentätigkeitsrecht

In Bezug auf das Nebentätigkeitsrecht wurden weitreichende Änderungen beschlossen. Diese umfassen insbesondere

- die Erhöhung des Gesamtumfangs von Nebentätigkeiten. Bisher war dieser auf 8 Stunden pro Woche begrenzt. Seit 01.01.2025 wurde der Gesamtumfang auf 10 Stunden pro Woche erhöht.
- die Änderung der Genehmigungspflicht. Seit 01.01.2025 ist die Ausübung einer oder mehrerer Nebentätigkeiten im Gesamtumfang von bis zu 10 Stunden pro Woche und mit einer Gesamtvergütung von bis zu 10.000,- EUR im Kalenderjahr grundsätzlich genehmigungsfrei. Eine Anzeigepflicht ist nicht vorgesehen.

Liegt eine Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen durch die Nebentätigkeit vor, ist diese zu versagen. Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet selbständig zu prüfen, ob durch die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden und ob hierdurch insbesondere Interessenskonflikte entstehen können. Einschränkungen können sich auch aus speziellen Regelungen (z. B. der Dienstordnung für Lehrer/innen der Schulen der Stadt Nürnberg - LDON) ergeben.

Liegen Anhaltspunkte für eine Verletzung von dienstlichen Interessen durch eine bereits ausgeübte Nebentätigkeit vor, können Dienstvorgesetzte verlangen, dass Beamtinnen und Beamte über Art und Umfang nicht genehmigungspflichtiger Nebentätigkeiten und die hieraus erzielten Vergütungen schriftlich Auskunft erteilen. Verstößt die Nebentätigkeit gegen dienstliche Interessen, ist diese zu versagen.

Die tarifvertraglichen Regelungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten von Beschäftigten sind von der Änderung nicht betroffen. Nebentätigkeiten gegen Entgelt von Tarifbeschäftigten sind nach den tarifvertraglichen Regelungen unverändert nur anzuzeigen.

3. Beurteilungswesen

Im Rahmen der Modernisierungsgesetze wurden verschiedene Änderungen im Hinblick auf das Beurteilungswesen vorgenommen. Diese finden in der aktuell laufenden Weiterentwicklung des städtischen Beurteilungswesens Berücksichtigung.

Zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens wurde durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter/innen des GPR, Personalamtes und einem Vertreter des BDR der Entwurf für ein neues Beurteilungswesen bei der bei der Stadt Nürnberg erarbeitet, der die aktuellen Änderungen bereits berücksichtigt. Eine detaillierte Darstellung ist in einer gesonderten Vorlage im Personal- und Organisationsausschuss vorgesehen.

4. Selbstauskunft zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung

Die erforderliche gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis kann künftig auf Grundlage einer ärztlichen oder amtsärztlichen Untersuchung oder auch anhand einer Selbstauskunft des Bewerbers oder der Bewerberin festgestellt werden.

Hierzu erfolgt zunächst eine weitergehende Ausarbeitung durch das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat. Die diesbezüglichen Ergebnisse werden zunächst abgewartet. Danach ist unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen Interessen der Stadt über Anpassungen bei der Stadt Nürnberg zu entscheiden.

5. Urlaubsansparung

Bisher konnte Erholungsurlaub von Beamtinnen und Beamten nur auf Antrag angespart werden. Mit Inkrafttreten des Ersten Modernisierungsgesetzes Bayern entfällt diese Antragspflicht ab 01.01.2025. Stattdessen wird Erholungsurlaub, der bis zum Ablauf der nach § 7 Abs. 1 UrlMV bestehenden Frist nicht eingebracht wurde, automatisch angespart.

Die Ansparung erfolgt nur für den 15 Tage übersteigenden Teil des Erholungsurlaubs (bei 5-Tage-Woche) eines Kalenderjahres. Ein so angesparter Urlaub ist spätestens bis zum Ablauf des dritten Jahres, das auf das Urlaubsjahr folgt, anzutreten (z. B. ist Erholungsurlaub, der aus dem Kalenderjahr 2024 angespart wurde, spätestens bis zum Ablauf des 31.12.2027 anzutreten).

Die Resturlaube der Beschäftigten einer Dienststelle können durch die Dienststellen aus SAP HCM ausgewertet und die Abtragungsfristen ggf. entsprechend angepasst werden.

6. Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen in der Beamtenversorgung

Für Ruhestandsbeamtinnen und -beamte wurde die Höchstgrenze für einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst bei Verwendungseinkommen (= Beschäftigung im öffentlichen Dienst) ab Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze (allgemeine oder besondere) rückwirkend zum 1. Januar 2024 grundsätzlich auf das 1,5-fache der ruhegehaltfähigen Bezüge ausgeweitet. Ausgenommen sind Ruhestandsbeamtinnen und -beamte, die aufgrund Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder Schwerbehinderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden. Die Änderungen können bei der Stadt Nürnberg im Rahmen der bestehenden Prozesse umgesetzt werden. Hierfür ist eine Änderung der Programmierung in SAP erforderlich. Leider wurden seitens SAP bis jetzt keine Anpassungen in SAP-HCM durchgeführt; die Anpassung muss deshalb über die städtische IT erfolgen. Ein entsprechender Programmierauftrag wurde durch PA/3-2 bereits veranlasst. Bis der Programmierauftrag umgesetzt werden konnte, werden die neuen Hinzuverdienstgrenzen nicht automatisiert berechnet. Verfahrensänderungen für die Beamtinnen und Beamten selbst ergeben sich dadurch aber nicht.

7. Arbeitsmarktbezogene Beurlaubung

Im Rahmen der Gesetzesänderung wurde die sog. arbeitsmarktpolitische Beurlaubung mangels praktischer Relevanz abgeschafft. Dieses Instrument wurde bei der Stadt Nürnberg zuletzt bei jenen Beschäftigten genutzt, bei welchen eine Beurlaubung mit mehr als 6 Monate aus persönlichen Gründen erfolgen sollte. Zukünftig müssen diese Fälle auf Grundlage der verbleibenden Möglichkeiten entschieden werden.

Für die Beamtinnen und Beamten besteht weiterhin die Möglichkeit der Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Weiterhin besteht die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub aus wichtigem Grund soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen (§ 13 UrlMV). In der Praxis sind hierzu insbesondere folgende Konstellationen vorstellbar:

- Beurlaubung zur Ausbildungsqualifizierung (2. Qualifikationsebene in 3. Qualifikationsebene)
- Beurlaubung während Probezeit nach Übernahme aus der Ausbildungsqualifizierung
- Auslandsschuldienst
- Begleitung Familie/Partner bei befristeter Auslandstätigkeit
- Beurlaubung für eine herausgehobene Funktion bei städtischen Töchtern
- Beurlaubung bis zum Eintritt in den Ruhestand aus wichtigem Grund (insbes. gesundheitliche Beeinträchtigungen, die noch nicht zu einer Ruhestandsversetzung führen)

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 UrlMV kann von der obersten Dienstbehörde Sonderurlaub auch für eine Dauer länger als 6 Monate gewährt werden. Die Genehmigung von Sonderurlaub in besonders begründeten Fällen entsprechend den obigen Sachverhalten muss teilweise kurzfristig erfolgen. Um in Zukunft handlungsfähig zu bleiben, wird vorgeschlagen, die Ermächtigung zur Gewährung von Sonderurlaub aus wichtigem Grund länger als 6 Monate, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, auf den Oberbürgermeister bzw. die Werkleitungen der städtischen Eigenbetriebe zu übertragen.

Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird beauftragt, bzgl. der Besetzung der Werkleitungen wie unter Nr. 1 vorgeschlagenen, zu verfahren.

2. Dem Oberbürgermeister wird gem. Art. 43 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Satz 3 GO bzw. den Werkleitungen der Eigenbetriebe werden vorbehaltlich der Befugnisse der Werkausschüsse, des Stadtrats und des Oberbürgermeisters jeweils mit Zustimmung des Oberbürgermeisters nach Art. 88 Abs. 3 Satz 4 i. V. m. Art. 43 Abs. 1 Satz 3 GO und Abs. 2 Satz 1 GO die Befugnis zur Gewährung von Sonderurlaub länger als 6 Monate aus wichtigem Grund, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, für Beamtinnen und Beamte bis BGr. A14 (Z) übertragen.

II. Herrn Ref. I/II

III. PA

IV. Ref. I/II – POA/Stadtrat

Nürnberg, 21.03.2025
Personalamt

gez. Sembritzki

(23 09)

Abdruck an
ASN/NüBad/NüSt/SÖR/SUN
PR ASN/PR NüBad/PR NüSt/PR SÖR/PR SUN
GPR