Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

06.05.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente
TOP Ö 1 Alternative Entgeltanreize nach § 18a TVöD
Berichtvorlage PA/039/2025 4
Bericht § 18a TVöD PA/039/2025 7
Antrag vom 15.07.2025_Benefits für TVöD Beschäftigte_CSU PA/039/2025 11
TOP Ö 3 Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes
Sitzungsvorlage PA/035/2025 13
Gutachten Aussetzung Residenzpflicht_FW PA/035/2025 16
POA-Beschluss zur Residenzpflicht bei FW vom 20.06.1991 PA/035/2025 18
* TOP Ö 4 Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb (Art. 38, 39 LlbG)
Sitzungsvorlage PA/042/2025 21
Gutachten_sonstiger_Qualifikationserwerb PA/042/2025 24

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 06.05.2025, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1.	**Alternative Entgeltanreize nach § 18a TVöD** **hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 15.07.2024** Brehm, Thorsten	Bericht PA/039/2025
2.	**Gewährung von Arbeitsmarktzulagen/Fachkräftezulagen bei der Stadt Nürnberg** **hier: Konkretisierung der Umsetzung** Brehm, Thorsten - T I S C H V O R L A G E -	Gutachten PA/043/2025
3.	**Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes** **Aussetzung des POA-Beschlusses vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg** Brehm, Thorsten	Beschluss PA/035/2025
4.	**Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb (Art. 38, 39 LlbG)** **hier: Weiterentwicklung auf Grundlage des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Inkrafttreten zum 01.07.2024)** Brehm, Thorsten	Beschluss PA/042/2025
5.	**Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 08.04.2025, öffentlicher Teil**	

Berichtsvorlage
PA/039/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	06.05.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Alternative Entgeltanreize nach § 18a TVöD
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 15.07.2024

Anlagen:
Bericht § 18a TVöD
Antrag vom 15.07.2025_Benefits für TVöD Beschäftigte_CSU

Bericht:

Das Klinikum Nürnberg hat klassische Leistungsentgelte vollständig durch alternative Anreize wie Sachleistungen und Gesundheitsangebote nach § 18a TVöD ersetzt. Die Stadt Nürnberg bleibt beim bisherigen Leistungsentgeltsystem nach § 18 TVöD und sieht wegen finanzieller Einschränkungen keine Möglichkeit zur Umsetzung alternativer Modelle.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 06.05.2025

Alternative Entgeltanreize nach § 18a TVöD
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 15.07.2024

I. Sachverhalt:

Die Tarifvertragsparteien haben Ende 2020 die bereits bestehenden Möglichkeiten der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD durch alternative Entgeltanreiz-Systeme nach § 18a TVöD erweitert. Hierbei ermöglich § 18a TVöD kommunalen Arbeitgebern, ergänzend zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD VKA ein System von Entgeltanreizen einzuführen, das unabhängig von individueller Leistung gewährt wird. Das hierfür vorgesehene Gesamtvolumen kann ganz oder teilweise aus dem Budget des Leistungsentgelts stammen. Mögliche Anreize sind etwa Fahrtkostenzuschüsse, Jobtickets, Gutscheine, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Sonderzahlungen, Zuschüsse zur Altersvorsorge, Essenszuschüsse oder steuerfreie Sachbezüge.

Der Informationsaustausch mit dem Klinikum Nürnberg hat folgendes ergeben:

Das Klinikum Nürnberg gewährte bis zum Inkrafttreten der Dienstvereinbarung vom 16. August 2023 klassische monetäre Leistungsentgelte i. S. d. § 18 TVöD nur in begrenztem Umfang. Aufgrund dieser Praxis wurden in den letzten Jahren erhebliche Mittel zu den Rückstellungen genommen, die nun zusätzlich zu der jährlich neu anfallenden Summe (2 % der ständigen regelmäßigen Entgelte des Vorjahres) zur Verfügung stehen. Dieses sehr umfangreiche Volumen wird zu 100 % im Rahmen eines „alternativen Entgeltanreiz-Systems“ i. S. d. § 18a TVöD verwendet. Zu den beim Klinikum gewährten Leistungen gehören,

im Rahmen der jährlich anfallenden Summe:

- Sachbezüge
- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Kostenfreies Parken auf den Mitarbeiterparkplätzen
- Fahrtkostenzuschuss für ÖPNV/Deutschlandticket und

im Rahmen der „Verwendung des Rückstellungstopfes“:
- eine Einspringpauschale (beim Schichtdienst im Pflegedienst)
- eine Nachtdienstzulage (Pflegedienst)
- BGM-Maßnahmen
- Teambuilding-Maßnahmen
- einmalige Sonderzahlungen in Form von Sachbezügen
- Deckung der Mehrkosten beim Deutschlandticket

Insgesamt handelt es sich wie in § 18a Abs. 2 TVöD vorgesehen, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit. Bei den Sachbezügen, den Zuschüssen zur Kinderbetreuung und den Fahrtkostenzuschüssen können durch günstige Ausgestaltung und bei zutreffenden persönlichen Voraussetzungen steuerliche Vorteile für die Beschäftigten entstehen. Die Beschäftigten können bei den Maßnahmen aus dem jährlichen Budget selbst auswählen.

Sachbezüge werden bei Kh über die Aufladung einer Prepaid-Kreditkarte gewährt. Die Höhe des monatlichen Sachbezugs ist unter anderem von der persönlichen Arbeitszeit abhängig

und bewegt sich aktuell zwischen 12,50 Euro und 25,00 Euro. Die anfallenden Gebühren werden vom der Arbeitgeber Klinikum getragen.

Der Zuschuss für die Kinderbetreuung bewegt sich ebenfalls im o. g. Rahmen und wird an die Beschäftigten gegen Vorlage eines Nachweises über die tatsächliche Höhe der Kinderbetreuungskosten ausgezahlt.

Die zusätzlich zum allgemeinen Zuschuss zum ÖPNV gewährten Beträge bewegen sich zwischen 12,25 Euro und 24,50 Euro und werden mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt.

Zu den aus dem Rückstellungstopf gewährten Leistungen gehört die Einspringpauschale i. H. v. 33 Euro brutto je Schicht für tatsächliche außerhalb des regulären Schichtplans geleistete Dienste. Die Nachtdienstzulage i. H. v. ebenfalls 33 Euro brutto wird gewährt, wenn tatsächlich mindestens fünf Nachtdienste in einem Kalendermonat geleistet wurden. Die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die aus dem Rückstellungstopf bezahlt werden, umfassen individuelle Seminare, „Gesundheitsfördermaßnahmen von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ und Aktionen an „Gesundheitstagen“. Teambuilding-Maßnahmen werden aktuell mit bis zu 80 Euro pro Mitarbeiter/-in und Jahr bezuschusst und umfassen die Kosten entsprechender Teamevents einschließlich An- und Abreise, Kosten für Unterkunft und Verpflegung, Gemeinschaftsaktivitäten sowie Gagen oder Honorare. Die zusätzlich zur tariflichen Sonderzahlung gewährten Sonderzahlungen in Form von Sachbezügen bewegen sich in Abhängigkeit von der individuellen Arbeitszeit und den tatsächlichen Beschäftigungsmonaten im Jahr zwischen 5 und 300 Euro pro Beschäftigter/-m. Die Auszahlung erfolgt über die o. g. Kreditkarte. Die Dienstvereinbarung vom 16. August 2023 regelt zudem, dass das Klinikum die (allgemein) gewährten Zuschüsse zum Deutschlandticket aus dem Budget des nach §18a TVöD-K auszugleichen.

Die Dienstvereinbarung regelt auch die Einrichtung einer betrieblichen Kommission, die sich aus Vertretern der Arbeitgeberseite und des Personalrats zusammensetzt. Diese Kommission evaluiert die vereinbarten Maßnahmen, erarbeitet Alternativen und Anpassungsmaßnahmen und kümmert sich um Unklarheiten oder Probleme bei der Umsetzung der DV.

Regelungen zu Leistungsanreizen oder eine Bezugnahme auf die individuelle Arbeitsleistung der Beschäftigten sind in der Dienstvereinbarung nicht enthalten. Die o. g. Leistungen stehen grundsätzlich allen Beschäftigten zu. Ausnahmen sind die Einspringpauschale, die Nachschichtzulage sowie eine Pauschale für die Reinigung von Operationssälen.

Die Stadt zahlt derzeit auf Grundlage des § 18 TVöD und einer Dienstvereinbarung vom 15.01.2015 Leistungsentgelte in drei Kategorien: Basisleistungsentgelte die alle Beschäftigten erhalten, die die Anforderungen ihrer Stelle erfüllen sowie Zusatzleistungsentgelte und Prämien für besondere Leistungen. Insgesamt werden wie bei Kh 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres ausgeschüttet, wobei 67 % auf Basisleistungsentgelte, 20 % auf Zusatzleistungsentgelte und 13 % auf Prämien entfallen. Rückstellungen sind bei der Stadt nicht vorhanden, da die jährlich anfallenden Summen im jeweiligen Kalenderjahr ausgezahlt werden. Das Basisleistungsentgelt 2024 für Tarifbeschäftigte betrug 700 Euro. Prämien und Zusatzleistungsentgelte, die nur an maximal 20 % der Beschäftigten ausgeschüttet werden, beliefen sich im Durchschnitt auf rund 800 Euro pro Mitarbeitenden.

Nach Einführung des § 18a TVöD wurden auch bei der Stadtverwaltung Überlegungen zu alternativen Einsatzmöglichkeiten der Leistungsentgelte angestellt. Hierbei wurde unter anderem auch mit externen Anbietern der Abschluss einer Krankenzusatzversicherung für die Tarifbeschäftigten diskutiert. Ein derartiges Angebot im Rahmen einer Gruppenversicherung würde den Gesundheitsschutz der städtischen Mitarbeitenden deutlich erweitern. Zudem würde die Gruppenversicherung den Zugang zu zusätzlichen Gesundheitsvorsorgeleistungen

ohne individuelle Gesundheitsprüfung ermöglichen. Diese Option wird sowohl von der Verwaltung wie auch vom GPR für grundsätzlich sinnvoll erachtet.

Aufgrund der angespannten Haushaltslage können allerdings keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt werden. Bereits kurz nach der Einführung des § 18a TVöD hat der Gesamtpersonalrat Gespräche über eine Umverteilung der im Rahmen des § 18 TVöD ausgeschütteten Finanzmittel geführt. Der Gesamtpersonalrat zeigte Verhandlungsbereitschaft bezüglich der Umverteilung der Anteile, die auf das Zusatzleistungsentgelt und die Prämien entfallen, lehnte jedoch eine Umverteilung der für das Basisleistungsentgelt vorgesehenen Beträge ab.

Die durch Umschichtung des auf das Zusatzleistungsentgelt und die Prämien verfügbar zu machenden Mittel sind aber für ein attraktives Leistungspaket bei der Zusatzkrankenversicherung nicht ausreichend. Hierfür wären zwingend (auch) die weit umfangreicheren Mittel aus dem Basisleistungsentgelt erforderlich. Hinzu kommt, dass die Umwandlung der leistungsbezogenen Komponenten die individuellen Leistungsanreize weiter reduzieren würde. Dies erscheint aus Arbeitgebersicht jedoch nicht zielführend. Demgegenüber erscheint das an praktisch alle städtischen Beschäftigte ausgereichte Basisleistungsentgelt für den Zweck einer Gruppenversicherung wesentlich besser geeignet. Da diesbezüglich keine Einigung mit dem GPR erzielt werden konnte, wurde das Thema zurückgestellt.

Zusätzlich zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD bezuschusst die Stadt Nürnberg auf Basis des POA-Beschlusses vom 14. März 2023 das Deutschlandticket mit 45 % des jeweiligen Ticketpreises aus zusätzlich bereitgestellten Haushaltsmitteln. Aufgrund der Preissteigerung zum 1. Januar 2025 auf 58 Euro beträgt der monatliche Zuschuss aktuell 26,10 Euro. Im Februar 2025 bezogen mehr als die Hälfte der städtischen Belegschaft, insgesamt 7.127 Mitarbeitende, ein bezuschusstes Deutschlandticket.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt sowie die Städteakademie der Städteachse bieten umfangreiche Programme für die individuelle und teambezogene Gesundheitsvorsorge an. Diese stehen allen Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung. Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde zuletzt im POA vom 28.01.2025 berichtet.

Als weiteres Benefit bietet die Stadt Nürnberg ihren Mitarbeitenden seit dem 1. Juni 2024 eine Ermäßigung beim Besuch der städtischen Bäder an. Dieses Angebot wurde von den Mitarbeitenden im Jahr 2024 insgesamt 1.441 Mal in Anspruch genommen.

Ein weiteres Angebot ist das ebenfalls gut angenommene Dienstrad-Leasing, das zwar durch die Beschäftigten selbst finanziert wird, für das die Stadt aber die nicht unerheblichen Verwaltungsaufwände trägt.

Die Kosten für Mitarbeiterparkplätze sind an die Preisentwicklung der ÖPNV-Tickets geknüpft. Aktuell sind 38 Euro pro Monat für einen Mitarbeiterparkplatz in den bewirtschaften Bereichen zu entrichten. Die Einnahmen aus der Vermietung sollen die Zuschüsse zum Deutschlandticket (früher Job-Ticket) teilweise refinanzieren. Insofern ist auch eine verkehrspolitische Steuerung beabsichtigt. Soweit im Rahmen von Schichtdiensten oder Bereitschaftseinsätzen – insbesondere bei den Eigenbetrieben - die Anfahrt zum Arbeitsplatz mit dem privaten Fahrzeug notwendig ist, stehen in vielen Fällen auch kostenlose Parkplätze zur Verfügung.

Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen bei Kh und dem überwiegenden Teil der Stadtverwaltung erscheint die Gewährung von Prämien und Zulagen für die außerplanmäßigen Dienste oder Nachtschichten nicht erforderlich. Spielräume für vergleichbare Leistungen bestehen allerdings im Rahmen der Dienstvereinbarung im Wege der Prämien für besondere Leistungen auch bei der Stadtverwaltung.

Insgesamt erscheint die von Kh praktizierte Umwandlung des gesamten Volumens für das Leistungsentgelt in die o. g. Formen eines alternativen Anreizsystems aus unterschiedlichen Gründen nicht auf die Stadtverwaltung übertragbar, da sich Beschäftigungsformen, Standortbedingungen und vor allem die finanziellen Möglichkeiten stark unterscheiden. Einzelne Aspekte wie die Gewährung von Sachleistungen können im Einzelfall zu steuerlichen Erleichterungen führen, verursachen aber andererseits erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand und Kosten für die Inanspruchnahme von externen Diensten. Zumindest zum Teil finanziert Kh Leistungen (Zuschuss zum Deutschlandticket, Parkplätze) aus dem Leistungsentgelt, die bei der Stadt aus sonstigen Haushaltsmitteln finanziert werden.

Das seit vielen Jahren praktizierte dreigliedrige System der leistungsorientierten Bezahlung hat sich zusammen mit den sonstigen Benefits bei der Stadt Nürnberg bewährt. Ohne zusätzliche finanzielle Mittel können Angebote nach § 18a TVöD jedoch nicht sinnvoll in den städtischen Dienstbetrieb integriert werden. Für zusätzliche Leistungen nach § 18a TVöD besteht in den kommenden Haushalten kaum noch Spielraum.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 11.04.2025
Personalamt

(38 34)

Abdruck an:
a) GPR
b) GSBV
c) GST

Fraktion der
Christlich-Sozialen Union
im Stadtrat zu Nürnberg

CSU

CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

POR

OBERBÜRGERMEISTER
16. JULI 2024
/.....Nr. .....
1 Zur Kts. | 3 Zur Stellungnahme
2 z.W.V. | 4 Antwort vor Absendung vorlegen
5 Antwort zur Unterschrift vorlegen

Wolff´scher Bau des Rathauses
Zimmer 222
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Telefon: 0911 231 – 2907
Telefax: 0911 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

15.07.2024
Antragsteller: Nachtigall

Mitarbeiterbindung / -gewinnung durch Benefits für TVöD Beschäftigte

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Gewinnung und die Bindung von Mitarbeitenden sind zentrale Themen in der heutigen Zeit, mit denen sich Arbeitgebende befassen. Und das nicht nur für die Verwaltung bei der Stadt Nürnberg.

Neben einer sinnstiftenden, erfüllenden Tätigkeit, einem attraktiven Arbeitsumfeld, einer guten Bezahlung, flexiblen Arbeitszeiten und beruflichen Perspektiven können auch andere Aspekte zur Gewinnung und/oder Bindung von Beschäftigten beitragen.

Das Klinikum Nürnberg als Arbeitgeber bietet seit Oktober 2023 seinen Beschäftigten am Campus Nord und Süd viele zusätzliche Benefits an. Dies wurde durch Abschluss einer Dienstvereinbarung „Alternatives Entgeltanreiz-System gemäß § 18 a TVöD-K“ zwischen dem Klinikvorstand und der zuständigen Personalvertretung möglich.

Diese Benefits bestehen insbesondere aus monatlichen Sonderzahlungen auf eine Guthabenkarte, verschiedenen Pauschalen und Zuschüssen, wie einer „Einspringpauschale“ bzw. Kita-Zuschuss, kostenfreiem Parken auf Mitarbeiterparkplätzen des Klinikums, oder Team-Budgets für Teamevents.

Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Stadtverwaltung nimmt Kontakt mit dem Vorstand des Klinikums Nürnberg auf und erhebt dort die Erfahrung, die das Klinikum mit den Benefits für TVöD Beschäftigte gemacht hat, sowie die Resonanzen der Beschäftigten auf diese Angebote.

Die Stadtverwaltung nimmt Kontakt zu den Personalvertretungen der Stadt auf und klärt die Bereitschaft zum Abschluss vergleichbarer Dienstvereinbarungen ab.

Die Stadtverwaltung berichtet im zuständigen Ausschuss über die Rückmeldungen aus den Gesprächen mit dem Klinikum Nürnberg und den Personalvertretungen und stellt dar, ob überhaupt und wenn ja, welche Anreize analog den Benefits des Klinikum Nürnberg, auch für alle oder Teile der Beschäftigten der Stadtverwaltung in Frage kommen könnten.

Die Stadtverwaltung stellt dar, welche Anreize geschaffen werden könnten, die über das Angebot des Klinikums Nürnberg im Rahmen des § 18a TVöD in Frage kommen könnten.

Die Stadtverwaltung erhebt mögliche Kosten, die in Verbindung mit derartigen Benefits zum Tragen kommen könnten und stellt diese, zusammen mit einem möglichen Konzept zur Umsetzung in der gesamten bzw. zur Erprobung in Teilen der Stadtverwaltung, dar.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Krieglstein
Fraktionsvorsitzender

Beschlussvorlage
PA/035/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	06.05.2025	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes Aussetzung des POA-Beschlusses vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg

Anlagen:
Gutachten Aussetzung Residenzpflicht_FW
POA-Beschluss zur Residenzpflicht bei FW vom 20.06.1991

Sachverhalt (kurz):
Auf Initiative FW soll die mit dem POA-Beschluss vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg geregelte Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes bis auf Weiteres ausgesetzt werden, da aus personalwirtschaftlicher Sicht die stark einschränkenden Regelungen dieses Beschlusses im Hinblick auf die Wohnsitznahme unter heutigen Gesichtspunkten kontraproduktiv hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von Personal seien. Die Berufsfeuerwehr Nürnberg soll jedoch zu einem Rückgriff auf die Residenzpflicht ermächtigt werden, sollte die Einsatzbereitschaft zukünftig vom schnellen Eintreffen alarmierter dienstfreier Kräfte abhängen.

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:
Keine organisatorischen oder prozessualen Auswirkungen.

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Die diversity-relevanten Anforderungen (insb. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) werden berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

Die mit dem POA-Beschluss vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg geregelte Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes wird bis auf Weiteres ausgesetzt. Die Berufsfeuerwehr Nürnberg wird jedoch zu einem Rückgriff auf die Residenzpflicht ermächtigt, sollte die Einsatzbereitschaft zukünftig vom schnellen Eintreffen alarmierter dienstfreier Kräfte abhängen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 06.05.2025

120-20-370

Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes
Aussetzung des POA-Beschlusses vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg

I. Gemäß Art. 74 BayBG haben Beamtinnen und Beamte eine Wohnung so zu nehmen, dass die ordnungsmäßige Wahrnehmung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird. Der oder die Dienstvorgesetzte kann den Beamten oder die Beamtin zudem anweisen, die Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von der Dienststelle zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern.

Mit beiliegendem POA-Beschluss vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg wurde die Residenzpflicht in Erweiterung des POA-Beschlusses vom 12.09.1978 zuletzt hinsichtlich des Nahbereichs von Nürnberg ausgeweitet. Bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg wird von dieser Regelung seither Gebrauch gemacht, weil eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine funktionsfähige Berufsfeuerwehr, die rasche Verfügbarkeit aller Einsatzkräfte, gewährleistet sein muss.

Auf Initiative FW wird angestrebt, die zuletzt mit dem genannten POA-Beschluss geregelte Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes auszusetzen. Seitens FW wurde hierzu ausgeführt, dass aus personalwirtschaftlicher Sicht die stark einschränkenden Regelungen hinsichtlich der Wohnsitznahme von Beamtinnen und Beamten des Feuerwehr-Einsatzdienstes (Residenzpflicht) aus dem POA-Beschluss vom 16.07.1991 unter heutigen Gesichtspunkten kontraproduktiv hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von Personal seien. Ein Aussetzen dieses POA-Beschlusses hinsichtlich der Wohnsitznahme sei daher aus verschiedenen Gründen dringend angezeigt.

So ergibt sich bedingt durch die deutlich erhöhten altersbedingten Abgänge zwischen 2025 und 2032 einerseits und die Erhöhung um 13 Planstellen bis 2027 wegen des in 2024 vom Stadtrat genehmigten Brandschutzbedarfsplanes andererseits, bis 2032 ein Rekrutierungsbedarf von rund 130 Vollzeitäquivalenten. Dieser außergewöhnlich hohe Personalbedarf konkurriert mit einem Fachkräftemangel und sinkenden Bewerberzahlen. Die Einschränkung des Bewerberkreises durch die derzeit vorhandene Regelung zur Residenzpflicht verschärft laut FW dieses Missverhältnis noch zusätzlich und erschwert das notwendige Recruiting.

Zudem führe die Einschränkung des Wohnortes auf die engen Grenzen des POA-Beschlusses von 1991 auch zur Fluktuation von bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg ausgebildetem Personal zu anderen Standorten mit Berufsfeuerwehr oder Ständiger Wache. Insbesondere Mitarbeitende, die in jungen Jahren für die Ausbildung und den Dienst bei der Berufsfeuerwehr ihre außerhalb des zulässigen Wohnbereiches liegende Heimat verlassen haben und nach Nürnberg oder in die unmittelbare Umgebung gezogen sind, verlegen teilweise im Lauf der Zeit ihren Wohnort wieder heimatnah zurück. Oftmals spielen hier persönliche Gründe wie z.B. die Pflege von Angehörigen, günstigerer Wohnraum, Wohneigentum, Familiennähe zwecks Kinderbetreuung usw. eine gewichtige Rolle. Auch wenn der weitere Dienst in Nürnberg wegen des Schichtmodells und des passenden Umfeldes trotz längerer Fahrtzeiten für sie weiterhin gut denkbar wäre, wechseln sie wegen der Vorgaben zu anderen Dienstherren, die entweder heimatnäher liegen oder hinsichtlich einer Residenzpflicht zurückhaltender sind.

Eine Umfrage unter 42 Feuerwehren mit hauptamtlichem Personal im Bundesgebiet hat zudem ergeben, dass rund 60 Prozent der Dienststellen auf eine Residenzpflicht im Einsatzdienst verzichten.

Da die bisherige stadtnahe Bindung des Einsatzpersonals noch von einem erhöhten Bedarf des Einsatzes von dienstfreien Kräften bei Großschadenslagen herrührt, bleibt festzustellen, dass sich auch hierzu die Umstände gravierend verändert haben. Seit 1991 hat sich die Schlagkraft und Einsetzbarkeit der 18 Freiwilligen Feuerwehren in Nürnberg erheblich verbessert, so dass sie als zuverlässige und sehr schnelle Verstärkung zur Verfügung stehen. Ein Einberufen von Dienstfreien, die in kurzer Zeit die Dienststelle erreichen müssen, ist daher laut FW nur in ganz seltenen Fällen und dann in überschaubarem Umfang erforderlich.

Positiv ist außerdem festzustellen, dass sich auch die Straßenverbindungen und der öffentliche Personennahverkehr des weiteren Umlandes nach Nürnberg (z.B. Autobahnausbau oder ÖPNV-Strategie 2030 des Bayerischen Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr) deutlich gegenüber den 1990er-Jahren verbessert und ausgedehnt haben. Dadurch hat sich auch der Radius um die Stadt Nürnberg herum deutlich vergrößert, in dem die Beamtinnen und Beamten ihren Wohnsitz haben können, um dennoch bei einer Alarmierung von Dienstfreien in einer vertretbaren Zeit ihre Wache erreichen zu können. Zudem hat die deutlich gestiegene Nutzung von Mobiltelefonen seit 1991 hinsichtlich Mobilität und Erreichbarkeit zu wesentlich besseren Rahmenbedingungen geführt.

Aus diesen Gründen wird die Aussetzung der zuletzt mit dem POA-Beschluss vom 16.07.1991 geregelten Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes als sinnvoll und notwendig erachtet. Die Aussetzung der Residenzpflicht soll bis auf Weiteres gelten. FW soll jedoch als zentrale Dienststelle der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr in der Stadt Nürnberg eine grundsätzliche Handlungsoption zur Einschränkung der Wohnsitznahme für ihre Einsatzbeamtinnen und –beamten bei dringender dienstlicher Notwendigkeit behalten. Ein Rückgriff auf die Residenzpflicht käme beispielsweise in Betracht, wenn die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr zukünftig vom schnellen Eintreffen alarmierter dienstfreier Kräfte abhängen würde.

Beschlussvorschlag:

Die mit dem POA-Beschluss vom 16.07.1991 zur Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg geregelte Residenzpflicht für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehr-Einsatzdienstes wird bis auf Weiteres ausgesetzt. Die Berufsfeuerwehr Nürnberg wird jedoch zu einem Rückgriff auf die Residenzpflicht ermächtigt, sollte die Einsatzbereitschaft zukünftig vom schnellen Eintreffen alarmierter dienstfreier Kräfte abhängen.

II. Herrn Ref. I/II

III. Herrn 3. BM

IV. PR FW
GPR

V. PA

VI. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 14.03.2025
Personalamt

Unterschriften im DMS

(22 61)

In Abdruck an FW

Stadt Nürnberg - 100

03

Betreff: Wohnsitznahme der Einsatzbeamten bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg

I. Gutachten

Nach Art. 82 BayBG hat der Beamte seine Wohnung so zu nehmen, daß die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

Der Dienstvorgesetzte kann ihn anweisen, seine Wohnung innerhalb einer bestimmten Entfernung von der Dienststelle zu nehmen, wenn dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg wird von dieser Regelung Gebrauch gemacht, weil eine der wesentlichsten Voraussetzungen für eine funktionsfähige Berufsfeuerwehr, die rasche Verfügbarkeit aller Einsatzkräfte, gewährleistet sein muß.

Mit Beschluß des Personal- und Organisationsausschusses vom 12.09.78 wurden unter dem Vorbehalt der Einzelentscheidung Ausnahmen von der Residenzpflicht in Aussicht gestellt, wenn die Wohnsitznahme in einem im Nahbereich von Nürnberg liegenden Ort begehrt wird (vgl. Anlage 1)

Die Festlegung dieses Nahbereiches erscheint im Hinblick auf die zwischenzeitliche allgemeine Entwicklung jedoch nicht mehr ausreichend.

18

Gründe für eine erforderliche Anpassung sind:

1. Die Nachwuchssituation hat sich vor allem im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst verschärft. Die Bewerberzahl ging von 1985 mit 349 Bewerbungen auf 110 (1991) zurück. Nur 34 von 80 zur Prüfung erschienen Bewerbern bestanden dann überhaupt die theoretische und sportliche Prüfung.

   Die bisher bestehende Nahbereichsregelung stößt bei der Mobilität der jüngeren Oberfeuerwehrmann-Anwärter oftmals auf Unverständnis und spielt unter Umständen eine Rolle bei einer Negativentscheidung für den Feuerwehrdienst. Auswärtige Bewerber können die "höheren" Kosten einer Wohnung in Nürnberg nur schwer aufbringen.

2. Die Freiwilligen Feuerwehren Nürnbergs haben durch verstärkte Anstrengungen auf dem Ausbildungssektor und der verbesserten technischen Ausstattung an Einsatzstärke und Schlagkraft ganz erheblich gewonnen. Sie können damit im Bedarfsfalle vermehrt zur Entlastung der Berufsfeuerwehr beitragen. Aufgrund dieser Tatsache kann bei Großschadensereignissen in zunehmenden Maße auf eine Alarmierung der dienstfreien Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehr verzichtet werden.

Stadt Nürnberg - 100

Es wird deshalb vorgeschlagen, die Genehmigungspflicht auf einen Bereich zu ändern, der sich angepaßt an den Verkehrsverbund, durch eine Verschiebung der gegenwärtigen Begrenzungslinie (vgl. Anlage 2) um durchschnittlich 10 bis 15 km nach außen ergibt (vgl. Anlage 3).

Die Grenze dieses Gebietes ist durch die Verbindungslinie der im nachfolgenden Beschlußvorschlag genannten Ortschaften festgelegt.

Zwingende Genehmigungsvoraussetzung soll weiterhin bleiben, daß der Feuerwehrbeamte über einen eigenen Telefonanschluß sowie ein eigenes Kraftfahrzeug verfügt.

FW sieht bei der vorgeschlagenen Regelung die Einsatzbereitschaft der Berufsfeuerwehr gewährleistet.

Herr BM und PR FW haben dieser Lösung zugestimmt.

Beschlußvorschlag

Die Einsatzbeamten der Berufsfeuerwehr sollen grundsätzlich im Stadtgebiet wohnen. Ausnahmen dürfen nur zugelassen werden, wenn die Wohnsitznahme in einem Ort begehrt wird, der innerhalb des Nahbereichs von Nürnberg liegt und der Feuerwehrbeamte über einen eigenen Telefonanschluß und über ein eigenes Kraftfahrzeug verfügt. Als Grenze des Nahbereichs wird die Verbindungslinie nachfolgend aufgeführter Ortschaften festgelegt:

Forchheim	Berg	Kurzendorf
Effeltrich	Neumarkt	Elpersdorf
Ermreuth	Freystadt	Strüth
Gräfenberg	Meckenhausen	Unternbibert
Plech	Greding	Markt Erlbach
Neuhaus (Pegnitz)	Ohlangen	Neustadt
Königstein	Weißenburg	Aschbach
Neukirchen	Hagsbronn	Steppach
Regelsmühle	Mitteleschenbach	Adelsdorf
Langenthal	Lichtenau	Forchheim

II. Herrn Ref. I 28. Juni 1991

III. Herrn BM 01. Juli 1991 o.E.

IV. GPR GPR 3. Juli 1991 i.V.

V. Frau Stadträtin Hockauf-Danis 3.6.91

VI. Herrn Stadtrat Gruber 08.7.91

VII. PA 10.07.91

VIII. Ref. I/POA

Nürnberg, 20.06.91
Personalamt

19

2

I. **Beschluß d. Personal- u. Organisationsausschusses vom 16.7.91**
- öffentlich -

– einstimmig genehmigt –

Die Einsatzbeamten der Berufsfeuerwehr sollen grundsätzlich im Stadtgebiet wohnen. Ausnahmen dürfen nur zugelassen werden, wenn die Wohnsitznahme in einem Ort begehrt wird, der innerhalb des Nahbereichs von Nürnberg liegt und der Feuerwehrbeamte über einen eigenen Telefonanschluß und über ein eigenes Kraftfahrzeug verfügt. Als Grenze des Nahbereiches wird die Verbindungslinie nachfolgend aufgeführter Ortschaften festgelegt:

Forchheim	Berg	Kurzendorf
Effeltrich	Neumarkt	Elpersdorf
Ermreuth	Freystadt	Strüth
Gräfenberg	Meckenhausen	Unternbibert
Plech	Greding	Markt Erlbach
Neuhaus (Pegnitz)	Ohlangen	Neustadt
Königstein	Weißenburg	Aschbach
Neukirchen	Hagsbronn	Steppach
Regelsmühle	Mitteleschenbach	Adelsdorf
Langenthal	Lichtenau	Forchheim

Diese Regelung darf einem künftig notwendig werdenden Dienstplanmodell nicht entgegenstehen. Bei einer eventuellen Änderung kann deshalb auf die mit der auswärtigen Wohnsitznahme verbundenen Erschwernisse keine Rücksicht genommen werden.

20

II. PA/4

18.7.

Der Vorsitzende:

i.V.

Der Referent:

Schriftführer:

Beschlussvorlage
PA/042/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	06.05.2025	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb (Art. 38, 39 LlbG)
hier: Weiterentwicklung auf Grundlage des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Inkrafttreten zum 01.07.2024)

Anlagen:
Gutachten_sonstiger_Qualifikationserwerb

Sachverhalt (kurz):

Die Stadt Nürnberg passt ihre Praxis der Verbeamtung an die zum 01.07.2024 geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen an. Verbeamtungen sollen künftig weiterhin restriktiv gehandhabt und auf verwaltungsnahe Studiengänge sowie begründete Einzelfälle mit herausgehobenem dienstlichen Bedarf beschränkt werden, um langfristige finanzielle Risiken zu minimieren. Der Fokus liegt auf einer nachhaltigen Personalstrategie unter Berücksichtigung von Qualifikation, Einsatzmöglichkeiten und Personalbindung.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☒ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Die finanziellen Auswirkungen sind abhängig von der Anzahl der tatsächlich vorgenommenen Verbeamtungen und den persönlichen Werdegängen der einzelnen Personen.

(→ *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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird ermächtig, künftig entsprechend dem vorgelegten Konzept zu verfahren.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 06.05.2025

120-

Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb (Art. 38, 39 LlbG)
hier: Weiterentwicklung auf Grundlage des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Inkrafttreten zum 01.07.2024)

I. Sachverhalt:

1. Bisherige Möglichkeiten der Verbeamtung nach Art. 38, 39 LlbG, Praxis bei der Stadt Nürnberg

Zuletzt wurde mit POA-Beschluss vom 28.01.2020 über die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei der Stadt Nürnberg und dahingehend konkret über die Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb entschieden.

Voraussetzung für die Anwendung des Art. 38 Abs. 1 LlbG waren das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses. Die Fachlaufbahnen, in denen ein sonstiger Qualifikationserwerb zulässig war, wurden in der Anlage 1 zu Art. 39 LlbG aufgezählt. Die in Betracht kommenden Studienabschlüsse waren dabei nicht näher festgelegt. Sie mussten jedoch der vorhergesehenen Verwendung und Fachlaufbahn entsprechen.

Eine Grundlage dafür, ob ein Studienabschluss für einen bestimmten fachlichen Schwerpunkt eine geeignete Basis bilden kann, war die Anlage 4 zu Art. 70 Abs. 6 Satz 1 Laufbahnverordnung (LbV), über die Zuordnung der bisherigen Laufbahnen besonderer Fachrichtungen zu den nach Anlage 1 zu Art. 39 eingerichteten fachlichen Schwerpunkten (Beamtenrecht in Bayern von Weiss, Niedermaier, Summer, Zangl zu Art. 39 LlbG, Rdnr. 7).

In denjenigen fachlichen Schwerpunkten, für die ein Vorbereitungsdienst und eine Qualifikationsprüfung eingerichtet war, war für einen Qualifikationserwerb nach Art. 38 bis 40 LlbG auf der Grundlage eines konkurrierenden Studienabschlusses ohne Vorbereitungsdienst und Qualifikationsprüfung kein Raum (vgl. Konrad, „Laufbahnrecht Bayern“). Die Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb nach Art. 39 LlbG kam daher nur dann bzw. insoweit in Betracht, als ein nicht im Rahmen einer durch Ausbildungs- und Prüfungsordnung geregeltes (Fachhochschul- oder Universitäts-) Studium vorlag.

Art. 39 LlbG ermöglicht aber bei nicht mit einem eingerichteten Vorbereitungsdienst konkurrierenden Studiengängen (z. B. BWL, VWL, Informatik) den sonstigen Qualifikationserwerb.

Die Zulassungsvoraussetzungen für die fachlichen Schwerpunkte Humanmedizin und Veterinärmedizin der Fachlaufbahn Gesundheit sind durch Rechtsverordnungen i.S.d. Art. 38 Abs. 2 LlbG geregelt. Diese beiden Bereiche sind insofern nicht Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Auf dieser Basis wurde mit POA-Beschluss vom 28.01.2020 folgende Praxis bei der Stadt Nürnberg beschlossen:

1.1 Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen

Bislang wurde in der 4. Qualifikationsebene bei Vorliegen der Voraussetzungen des Art. 39 Abs. 2 LlbG, bei abgeschlossenem wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudium, in Einzelfällen in einem engen Rahmen dem Antrag einer Verbeamtung zugestimmt, zumal hier für den Schwerpunkt Verwaltung und Finanzen kein Vorbereitungsdienst eingerichtet ist. Der Studienabschluss musste jedoch der vorhergesehenen Verwendung und Fachlaufbahn entsprechen. In diesem Bereich existieren auf Grund der vielfältigen Aufgabenschwerpunkte in der Stadtverwaltung sehr unterschiedliche Fallkonstellationen.

Für die 3. Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen ist ein Vorbereitungsdienst eingerichtet. Die Stadt Nürnberg bildet grundsätzlich bedarfsorientiert für die 3. Qualifikationsebene aus. Eine Verbeamtung nach Art. 39 LlbG ist hier grundsätzlich vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen nur bei einem nicht mit dem Vorbereitungsdienst vergleichbaren Studium möglich. Bislang wurde in der 3. Qualifikationsebene bei Vorliegen der Voraussetzungen des Art. 39 Abs. 2 LlbG, bei abgeschlossenem wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudium, in Einzelfällen in einem engen Rahmen dem Antrag einer Verbeamtung zugestimmt. Der Studienabschluss musste jedoch der vorhergesehenen Verwendung und Fachlaufbahn entsprechen.

1.2 Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft

Auch in dieser Fachlaufbahn bestand grundsätzlich im fachlichen Schwerpunkt Kunst- und Kulturwissenschaften für die 3. und 4. Qualifikationsebene die Möglichkeit der Verbeamtung aufgrund sonstigem Qualifikationserwerbs. Im fachlichen Schwerpunkt Archivwesen und Bibliotheksdienste ist für die zweite, dritte und vierte Qualifikationsebene jeweils ein Vorbereitungsdienst eingerichtet. Aufgrund der derzeit noch guten Bewerberlage und dem mit Blick auf die geregelten Vorbereitungsdienste nur begrenzten Anwendungsbereich, erfolgte zuletzt eine Entscheidung jeweils im Einzelfall.

1.3 Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik

In der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik ist für den fachlichen Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst ein Vorbereitungsdienst für die 3. und 4. Qualifikationsebene eingerichtet.

In der Fachverordnung bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (FachV-btuD) wird über § 5 Satz 1 Nr. 1 – 3 i.V.m. § 7 definiert, in welchen Fachgebieten ein Abschluss als Zulassungsvoraussetzung abgeschlossen sein muss. Für den Einstieg in die 3. Qualifikationsebene muss ein Bachelor-Studienabschluss in einem der Fachgebiete Hochbau und Städtebau, Maschinenwesen, Elektrotechnik, Straßen- und Ingenieurbau, Verkehrsmanagement, Wasserwirtschaft, Technischer Umweltschutz oder Naturschutz und Landschaftspflege nachgewiesen werden. Der Einstieg in die 4. Qualifikationsebene erfordert einen Master oder Diplomabschluss im Hochbau, Städtebau, Maschinenwesen und Elektrotechnik, Straßen-Ingenieurbau / Verkehrsmanagement oder in der Wasserwirtschaft.

Darüber hinaus bestand nach bisherigem Recht für die 3. und 4. Qualifikationsebene über Art. 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 i.V.m. Art. 39 Abs. 1 bzw. Abs. 2 i.V.m. Anlage 1 zu Art. 39 LlbG die Möglichkeit, für den fachlichen Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften, Beschäftigte mit anderen als der in der FachV-btuD genannten Studienabschlüssen bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen zu verbeamten. In Einzelfällen wurde dies in der Vergangenheit bei der Stadt Nürnberg bereits getan.

Regelmäßig wurden darüber hinaus beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung Geodätinnen und Geodäten (Vermessungsingenieur/innen) auf Antrag verbeamtet, da hier kein Vorbereitungsdienst eingerichtet ist.

Für Bewerber/innen mit FH- oder Universitätsabschluss (Bachelor/Master) im Studiengang Informatik oder einem vergleichbaren MINT-Studiengang bestand bisher, bei Vorliegen der sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen, über Art. 38 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Art. 39 Abs. 1 LlbG die Möglichkeit der Verbeamtung. Auch hier war eine Verbeamtung nur möglich, soweit es sich um kein zu einem Vorbereitungsdienst konkurrierendes Studium handelt (auf die grundsätzlichen Ausführungen unter Nr. 1 wird verwiesen).

2. Neue Möglichkeiten der Verbeamtung nach Art. 39 LlbG

Das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften ist zum 01.07.2024 in Kraft getreten. Leider war zu diesem Zeitpunkt nicht klar, ob zur geänderten Rechtslage noch weitergehende Ausführungen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat oder des Landespersonalausschusses zu erwarten sind. Ende 2024 hat sich herauskristallisiert, dass insbesondere keine weitergehenden Verwaltungsvorschriften zu erwarten sind. Auch ein Austausch auf interkommunaler Ebene über der Bayerischen Städtetag hat keine weitergehenden Erkenntnisse ergeben.

Die Gesetzesänderung soll insbesondere der Stärkung sowie der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Bayern in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels dienen. Die gesetzliche Altersgrenze für eine Verbeamtung, Vollendung des 45. Lebensjahres, bleibt unverändert bestehen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die bereits bei der Stadt Nürnberg bisher praktizierten Verbeamtungen rein rechtlich auch weiterhin ermöglicht werden könnten.

Mit dem **Wegfall der Anlage 1 zum LlbG** entfällt die gesetzliche Vorentscheidung, welche Studiengänge als für den Zugang geeignet angesehen werden. Zukünftig muss auf die fachliche Eignung des jeweiligen individuell absolvierten Studiengangs geachtet werden (Vergleich der Studieninhalte mit den Anforderungen der Fachlaufbahn und des vorgesehenen Verwendungsbereichs).

Laut Gesetzesbegründung kann die notwendige Qualität der fachlichen Ausbildung, abgesehen von der Prüfung der Geeignetheit, zudem noch dadurch abgesichert werden, dass Dienstherren im Rahmen von Ausschreibungen vorgeben können, welche Anforderungen die Bewerbenden erfüllen sollen. Insbesondere kann festgelegt werden, welche Studienabschlüsse infrage kommen. Es wäre eine Möglichkeit, sich im Hinblick auf den Verwendungsbereich an den früheren fachlichen Schwerpunkten des LlbG zu orientieren, wobei diese keinen Dienststellenbezug haben, und er daher allgemeiner gefasst werden sollte.

Neben dem **„Dreiklang“ zwischen Studienabschluss, Fachlaufbahn und Verwendungsbereich** muss wie bisher auch ein **dienstliches Bedürfnis** für die Übernahme in das Beamtenverhältnis von Absolventinnen bzw. Absolventen bestimmter Studiengänge vorliegen, und zwar auch dann, wenn die Bewerbenden grundsätzlich geeignet wären. Verbeamtungen mit sonstigem Qualifikationserwerb dürfen nur dann in Betracht gezogen werden, wenn es tatsächlich und objektiv ein Personalgewinnungs- oder -bindungsproblem gibt.

In den letzten Jahren hat sich eine Öffnung der Stellenprofile bei den Ausschreibungen ergeben. Je spezialisierter der Studiengang, desto weniger sinnvoll erscheint eine Verbeamtung. Besonders wichtig ist die universelle und breite Verwendbarkeit der Mitarbeitenden innerhalb der Stadtverwaltung. Das Anforderungsprofil ist immer auf eine konkrete Stelle bezogen. Dies muss nicht immer mit den Studienrichtungen, die für den wesentlich breiter definierten Verwendungsbereich passend erscheinen, deckungsgleich sein.

3. Bewertung von Verbeamtungen nach Art. 39 LlbG bei der Stadt Nürnberg

Im Hinblick auf die durch die Gesetzesänderung neu eröffneten Möglichkeiten müssen verschiedene Punkte im Hinblick auf eine Verbeamtung nach Art. 39 LlbG betrachtet und bewertet werden.

Ein zentraler Aspekt der Verbeamtung sind die finanziellen Folgen, auch die über die aktive Dienstzeit hinaus.

Zu beachten ist, dass Krankheits- und Versorgungskosten bei Beamt/innen deutlich höher sind als bei Tarifbeschäftigten. Während längerer Krankheit erhalten sie volle Bezüge, auch bei vorzeitiger Pensionierung entstehen hohe Versorgungskosten. Zudem trägt der Dienstherr die Beihilfekosten, was bei Angestellten entfällt. Auch Pensionen und deren Verwaltung verursachen nennenswerte Ausgaben.

Neben dem finanziellen Aspekt ist zwar davon auszugehen, dass eine Verbeamtung grundsätzlich positiven Einfluss auf die Personalgewinnung und -bindung hat und, dass verbeamtete Mitarbeitende i. d. R. im öffentlichen Dienst bleiben, allerdings bedeutet dies nicht, dass sie nicht auch innerhalb des öffentlichen Dienstes, beispielsweise im Rahmen einer Versetzung, wechseln. Eine Verbeamtung garantiert daher nicht zwangsläufig eine langfristige Bindung an den aktuellen Dienstherrn, auch wenn ein Wechsel in die Wirtschaft dadurch stark an Bedeutung verliert. Mögliche Kosten für die Personalgewinnung und die Wissenssicherung könnten dadurch zwar reduziert werden, gerade aber die zunehmende Konkurrenz in der Region zwischen den kommunalen Dienstherren und den staatlichen Dienststellen wird dadurch nicht entschärft.

Im Hinblick auf die personalwirtschaftliche Planungssicherheit und Flexibilität des Dienstherrn ist auch zu beachten, dass Beamt/innen immer einen Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung haben. Dies schränkt die Flexibilität bei der Personalplanung erheblich ein. Zudem trägt das finanzielle Risiko gerade bei längeren Erkrankungen vollständig die Stadt Nürnberg, bei Auslaufen einer Teilzeitgenehmigung währen der Langzeiterkrankung sogar in Vollzeit

Die Stadt Nürnberg stellt sich zunehmend dem Wettbewerb mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Zuletzt wurde deshalb auch im Rahmen des Arbeitskreises Personal des Bayerischen Städtetags der Austausch mit anderen bayerischen Dienstherren gesucht. Dabei war festzustellen, dass mit Ausnahme der Landeshauptstadt München, die Praxis der Verbeamtung sehr restriktiv gehandhabt wird. In der Regel bleiben andere Städte hinter den Möglichkeiten der Stadt Nürnberg zurück. Zudem wurde überwiegend geäußert, dass keine Ausweitung der bisherigen Praxis vorgesehen ist. Gerade im Hinblick auf mögliche Wechsel zwischen den Dienstherren scheint ein Blick auf die anderen Kommunen und den Freistaat Bayern bei dieser Thematik von besonderer Bedeutung.

4. Vorschlag zum weiteren Vorgehen bei der Stadt Nürnberg

Die Regelungen zu den Zulassungsvoraussetzungen für die fachlichen Schwerpunkte Humanmedizin und Veterinärmedizin der Fachlaufbahn Gesundheit sind auch nach der Rechtsänderung weiterhin durch Rechtsverordnungen i.S.d. Art. 38 Abs. 2 LlbG geregelt.

Mit Blick auf die oben dargestellten Faktoren wird künftig eine weiterhin restriktive Handhabung bezüglich der Verbeamtung nach Art. 39 LlbG vorgeschlagen:

Verwaltungsnahe Studiengänge:
Neben den bisher genutzten Möglichkeiten in den Bereichen Technik und IT sollten sich Verbeamtungen in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen nach Art. 39 LlbG grundsätzlich auf verwaltungsnahe Studiengänge beschränken. Dies umfasst aktuell konkret
- den Studiengang Public Management in der dritten und vierten Qualifikationsebene,
- den Studiengang Public Administration in der vierten Qualifikationsebene sowie
- den Studiengang Public Administration in der dritten Qualifikationsebene, wenn keine hinreichende Anzahl qualifizierter Bewerbender auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist, die die Qualifikation nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG (Vorbereitungsdienst und Qualifikationsprüfung) erworben hat, wovon aktuell ausgegangen wird.

Grundlage hierfür ist die breite Verwendbarkeit innerhalb der Stadtverwaltung. Zudem wird der Studiengang Public Management aktiv durch die Stadtverwaltung im Rahmen eines berufsbegleitenden Studiums gefördert.

Wirtschaftswissenschaften:
Mit Blick auf die aktuelle Bewerbendenlage und die oben dargestellte Bewertung verschiedener Aspekte, wird künftig im Bereich der Wirtschaftswissenschaften in der dritten und vierten Qualifikationsebene grundsätzlich auf eine Verbeamtung verzichtet.
Für Bestandsbeschäftige, die seit dem 28.01.2020 eingestellt worden sind, gilt eine vierjährige Übergangsregelung ab POA-Beschluss.

Herausgehobene Funktionen[1]:
Zudem erfolgt bei einem herausgehobenen dienstlichen Bedürfnis unter Beachtung des „Dreiklangs“ zwischen Studiengang, Fachlaufbahn und Verwendungsbereich eine Bewertung des Einzelfalls. Das herausgehobene Bedürfnis muss dabei seitens des Geschäftsbereichs begründet werden. Die Bewertung und Entscheidung erfolgt durch die Leitung des Referats für Finanzen, Personal und IT auch unter Beachtung einer gesamtstädtischen Verwendbarkeit der/des jeweiligen Mitarbeitenden. Die Ernennungen von Beamtinnen und Beamten ab der BGr. A13 BayBesG sind gemäß Stadtratsbeschluss vom 11.05.2020 zudem dem POA zur Entscheidung vorzulegen. Der Gesamtpersonalrat wird vor der Entscheidung informiert.

5. Fazit

Der Vorschlag zum künftigen Vorgehen bezieht sowohl die durch den Gesetzgeber eröffneten Möglichkeiten als auch die Aspekte der Personalgewinnung und -bindung ein. Eine weitergehende Öffnung der Verbeamtung bei der Stadtverwaltung wäre im Hinblick darauf möglicherweise wünschenswert, aber auf Grund der langfristigen Auswirkungen auf den Haushalt und den weiteren ausgeführten Gründen nicht nachhaltig.

Die Öffnung der dienstrechtlichen Regelungen ist zu begrüßen. Dadurch eröffnen sich gerade bei den herausgehobenen Funktionen im Einzelfall Möglichkeiten, die bisher nicht eröffnet waren. Diese neu gewonnenen Spielräume sollen zielgerichtet eingesetzt werden. Zu berücksichtigen ist die zuletzt aufgebaute verstärkte – durch die Stadt geförderte – Qualifizierung von Mitarbeitenden im Bereich Public Management (berufsbegleitender Bachelor/Master). Konsequenterweise soll gerade in diesem Bereich eine Verbeamtung ermöglicht werden.

Die Praxis der Verbeamtung durch andere bayerische Dienstherren und die Entwicklung im Hinblick auf ein mögliches dienstliches Bedürfnis werden weiterhin verfolgt und ggf. eine Anpassung der städtischen Praxis vorgeschlagen.

[1] Aufgrund der derzeit noch guten Bewerbendenlage und dem mit Blick auf die geregelten Vorbereitungsdienste nur begrenzten Anwendungsbereich, ist hiervon auch die Verbeamtung mit sonstigem Qualifikationserwerb der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft (entsprechend Nr. 1.2) umfasst.

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird ermächtig, künftig entsprechend dem vorgelegten Konzept zu verfahren.

II. GPR

III. Herrn Ref. I/II

IV. PA

V. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 22.04.2025
Personalamt

(23 09)