Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

09.12.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente
TOP Ö 1 Personalgewinnung bei der Feuerwehr
Sitzungsvorlage PA/095/2025 4
Gutachten Dienstanfänger Handwerk und Technik PA/095/2025 8
TOP Ö 2 Gewährung von Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte und Zuschlägen für Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Nürnberg
Sitzungsvorlage PA/102/2025 15
Gutachten Gewährung von Arbeitsmarktzulagen - Konkretisierung PA/102/2025 19
TOP Ö 3 Von der Erfahrung zur Zukunft: Wissenssicherung als strategisches Instrument der Stadt Nürnberg
Berichtvorlage PA/097/2025 26
Bericht Wissenssicherung PA/097/2025 29
TOP Ö 4 Bericht über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)
Berichtvorlage PA/098/2025 36
Bericht Betriebliches Gesundheitsmanagement PA/098/2025 39
TOP Ö 5 Umsetzung der Tarifrunde 2025
Berichtvorlage PA/100/2025 46
Bericht Tarifabschluss 2025 PA/100/2025 49

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 09.12.2025, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. **Personalgewinnung bei der Feuerwehr - Ausbildung von Dienstanfängerinnen und Dienstanfängern mit Schwerpunkt Handwerk und Technik, Zielqualifikation Einsatzdienst in der 2. Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes**

Beschluss
PA/095/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

2. **Gewährung von Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte und Zuschlägen für Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Nürnberg - Konkretisierung der Umsetzung**

Gutachten
PA/102/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

3. **Von der Erfahrung zur Zukunft: Wissenssicherung als strategisches Instrument der Stadt Nürnberg**

Bericht
PA/097/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

4. **Bericht über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) 2025 und 2026**

Bericht
PA/098/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

5. **Umsetzung der Tarifrunde (TVöD) 2025 bei der Stadt Nürnberg**

Bericht
PA/100/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

6. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 21.10.2025, öffentlicher Teil**

Beschlussvorlage
PA/095/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.12.2025	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Personalgewinnung bei der Feuerwehr -
Ausbildung von Dienstanfängerinnen und Dienstanfängern mit Schwerpunkt Handwerk und Technik, Zielqualifikation Einsatzdienst in der 2. Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes

Anlagen:
Gutachten Dienstanfänger Handwerk und Technik

Sachverhalt (kurz):

Die Deckung des Personalbedarfs bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg stützt sich auf eine mehrstufige Personalgewinnungsstrategie und erfolgt zu einem wesentlichen Teil über die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften.
Durch die Novellierung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw), die zum 01.02.2024 in Kraft trat, wurden neue Ausbildungsmöglichkeiten für die Berufsfeuerwehr geschaffen und der Bewerberkreis auf die Zielgruppe von Schulabgängerinnen und Schulabgängern erweitert. Nach neuer Rechtslage kann nun u. a. eine öffentlich-rechtliche Ausbildung (sog. Dienstanfängerverhältnis) für den Schwerpunkt Handwerk und Technik durchgeführt werden (Zielqualifikation Einsatzdienst). Das Dienstanfängerverhältnis ersetzt dabei die für den feuerwehrtechnischen Vorbereitungsdienst bisher vorausgesetzte förderliche Berufsausbildung. Da sich die Nachwuchsgewinnung immer schwieriger gestaltet, soll das Personalgewinnungskonzept der Berufsfeuerwehr Nürnberg um das neue Ausbildungsformat erweitert werden. Ab September 2026 sollen regelmäßig drei Dienstanfängerinnen bzw. Dienstanfänger Handwerk und Technik ausgebildet werden. Im Gegenzug entfällt die Ausbildung der Werkfeuerwehrfrauen und Werkfeuerwehrmänner als Sondermaßnahme. Die ursprünglich dafür eingeplanten Mittel dienen zur Kompensation der Ausbildungskosten für das Dienstanfängerverhältnis.

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	43.500 €	**Folgekosten**	43.500 € 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:

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

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **FW**

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Mit dem Einstellungsjahrgang 2026 (Beginn 01.09.2026) werden regelmäßig bis zu drei Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger „Schwerpunkt Handwerk und Technik“ eingestellt.

   Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen durchlaufen im Anschluss den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes (Brandmeisterin / Brandmeister).

   Die notwendigen Finanzmittel für die 3 Ausbildungsplätze (Dienstanfängerverhältnis mit anschließendem Vorbereitungsdienst) werden ab dem Jahr 2026 bereitgestellt.

2. Die bisherige Ausbildung von jährlich bis zu drei Werkfeuerwehrfrauen und Werkfeuerwehrmännern entfällt zukünftig. Die 2024 und 2025 gestarteten Ausbildungsgänge werden zu Ende geführt.

Personalgewinnung bei der Feuerwehr;
Ausbildung von Dienstanfängerinnen und Dienstanfängern mit Schwerpunkt Handwerk und Technik, Zielqualifikation Einsatzdienst in der 2. Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes

I. **Sachverhalt:**

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

Bislang war der direkte Einstieg in die zweite Qualifikationseben der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, Eingangsamt Brandmeisterin / Brandmeister nur mit einer für den Feuerwehrberuf förderlichen abgeschlossenen Ausbildung möglich (Regelbewerberin / Regelbewerber). Aufgrund des demographischen Wandels und der nach wie vor guten Arbeitsmarktlage im Handwerk wird die Deckung des Personalbedarfs ausschließlich über Regelbewerberinnen und Regelbewerber aber zunehmend problematischer.

Um einem Personalmangel gegenzusteuern, beschloss der Personal- und Organisationsausschuss der Stadt Nürnberg in den Jahren 2017 und 2024 die Ausbildung von bis zu sechs staatlich geprüften Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern über eine Berufsfachschule, mit dem Ziel, die Absolventinnen und Absolventen anschließend für die Weiterqualifizierung im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr (Vorbereitungsdienst) oder für die Integrierte Leitstelle zu gewinnen.

Darüber hinaus beschloss der Personal- und Organisationsausschuss am 05.06.2018 und am 25.04.2023 die Einführung der tariflichen Ausbildung zur Werkfeuerwehrfrau / zum Werkfeuerwehrmann als Sondermaßnahme. Da es sich um eine duale (Erst)Ausbildung handelt, konnte die Berufsfeuerwehr erstmalig gezielt Schulabgängerinnen und Schulabgänger auf den direkten Einstieg im feuerwehrtechnischen Dienst ansprechen. Seit September 2024 werden jährlich drei Nachwuchskräfte in diesem IHK-Ausbildungsberuf ausgebildet.

Um die auf diesem Wege ausgebildeten Nachwuchskräfte bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg im Beamtenverhältnis einsetzen zu können, bedarf es einer beamtenrechtlichen Zusatzqualifizierung und der Anerkennung der IHK-Abschlussprüfung durch den Landespersonalausschuss (LPA).
Aus diesem Grund war die Ausbildung von Werkfeuerwehrfrauen und Werkfeuerwehrmännern von Beginn an als Überbrückungsmöglichkeit angedacht, bis durch die Novellierung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) neue Zugangswege für die Berufsfeuerwehr eröffnet würden.

Zukünftig ist es unter anderem möglich, ein „öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis“ i.S.v. Art. 30 LlbG (sog. „Dienstanfängerverhältnis“) anzubieten, das die grundsätzlich vorgeschriebene berufliche Vorbildung ersetzt, die für den Besuch des Vorbereitungsdienstes im feuerwehrtechnischen Dienst erforderlich ist. Die Ausbildung im IHK Ausbildungsberuf Werkfeuerwehrfrau / Werkfeuerwehrmann soll durch das Dienstanfängerverhältnis „Handwerk und Technik“ ersetzt werden.



Abbildung: Quelle Berufsfeuerwehr München

Während der zweijährigen öffentlich-rechtlichen Ausbildung, die aus einem berufsfachschulischen und einem berufspraktischen Teil besteht, erwerben die Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger die für den im Anschluss geplanten Vorbereitungsdienst erforderlichen theoretischen und praktischen Grundlagen. Die Ausbildung wird durch eine staatliche Abschlussprüfung abgeschlossen.

Der theoretische Unterricht während des Dienstanfängerverhältnisses findet an der eigens dafür errichteten städtischen Berufsfachschule für Feuerwehrhandwerk (BFS Feuerwehrhandwerk) in München, Deroystr. 1, statt. Daneben befinden sich die Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger zur praktischen Ausbildung an verschiedenen Standorten für die Ausbildungen in den Bereichen Elektro, Metall, Bau, Holz, Kraftfahrzeuge / Heizung, Lüftung und Logistik.

Für die Ausbildung zu Brandmeisterinnen bzw. Brandmeistern müssen die erfolgreichen Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger im Anschluss an die öffentlich-rechtliche Ausbildung den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes absolvieren. Während dieses Lehrgangs findet ebenfalls die Rettungssanitäter-, die Führerschein- und nach Möglichkeit die Maschinistenausbildung statt. Nach dem einjährigen Vorbereitungsdienst legen die Anwärterinnen und Anwärter die Qualifikationsprüfung als Brandmeisterin bzw. als Brandmeister ab. Die Ausbildungszeit umfasst somit insgesamt drei Jahre; davon entfallen die ersten beiden Jahre auf das (öffentlich-rechtliche) Dienstanfängerverhältnis und das dritte Jahr auf den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes. Nach erfolgreicher Qualifikationsprüfung erfolgt die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe.

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

Das Ausbildungsangebot für Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger richtet sich an Bewerbende, die mindestens den qualifizierenden Mittelschulabschluss nachweisen können. Ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis als Dienstanfängerin bzw. Dienstanfänger i.S.v. Art. 30 ff. LlbG kann auch mit Minderjährigen erfolgen, soweit die gesetzlichen Vertreter der Aufnahme zustimmen.

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

In Abstimmung mit der Berufsfeuerwehr möchte die Stadt Nürnberg das neue Ausbildungsformat Dienstanfängerverhältnis im feuerwehrtechnischen Dienst mit Schwerpunkt „Handwerk und Technik“ ab September 2026 als Ersatz für die Ausbildung zur Werkfeuerwehrfrau / zum Werkfeuerwehrmann anbieten und regelmäßig ebenso drei Nachwuchskräfte für das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis einstellen und ausbilden.

Die sonstigen bisher angebotenen Zugangswege in den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr Nürnberg über den Vorbereitungsdienst mit vorher abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung bzw. mit zuvor absolvierter Ausbildung als Notfallsanitäterin / Notfallsanitäter bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg bleiben bestehen.

Neben dem Dienstanfängerverhältnis mit dem Schwerpunkt „Handwerk und Technik“ für den Einsatzdienst ermöglicht die FachV-Fw auch ein öffentlich-rechtliches Dienstanfängerverhältnis mit dem Schwerpunkt „Leitstelle“ für den Bereich der ILS der Feuerwehr sowie eine 3-jährige Berufsfachschulausbildung im privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis, ebenfalls für die Leitstelle.

Das Dienstanfängerverhältnis „Leitstelle“ wird mit Beschluss aus 2024 seit 01.09.2025 bei der Berufsfeuerwehr der Stadt Nürnberg umgesetzt.

Die Implementierung der 3-jährigen Berufsfachschulausbildung im privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis für die Leitstelle ist nach abschließender Klärung der Rahmenbedingungen bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg für die Folgejahre ebenfalls geplant.

Kosten der Ausbildung für das Dienstanfängerverhältnis „Handwerk und Technik“ zzgl. der Kosten des sich anschließenden Vorbereitungsdienstes

In Absprache mit der Landeshauptstadt München wurden die voraussichtlichen Kosten der Ausbildungslehrgänge für Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger kalkuliert.

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

	Kosten pro Teilnehmer/in und Ausbildung
Unterbringung während der BFS-Zeit in München (60 Wochen)	60,00 € * 420 Tage im Wohnheim **25.200,00 €**
Unterbringung während der Orientierungspraktika in München (16 Wochen)	60,00 € * 112 Tage im Wohnheim **6.720,00 €**
Unterbringung während des Orientierungspraktikums Bau/Holz (8 Wochen)	60,00 € * 56 Tage im Wohnheim **3.360,00 €**
Orientierungspraktikum Metall/Elektro in München	700 € * 8 Wochen bei SWM **5.600,00 €**
Orientierungspraktikum Bau/Holz	700 € * 8 Wochen **5.600,00 €**
Orientierungspraktikum HLS und Kaminkehrer in München	700 € * 4 Wochen in München **2.800,00 €**
Orientierungspraktikum Feuerwehr in München	700 € * 4 Wochen in München **2.800,00 €**
Orientierungspraktikum Kfz und Logistik in Nürnberg bei FW	0 € * 8 Wochen **0,00 €**
Fahrtkosten für die BFS-Zeit in München	63,00 € * 24 Monate Deutschlandticket **1.512,00 €**
Verpflegungsmehraufwand während der Zeit extern (84 Wochen)	21,50 € * 420 Tage **9.030,00 €**

Grundausbildung (intern) (Vorbereitungsdienst)	**25.000,00 €**
Rettungssanitäterausbildung und Praktikum (intern) (im Vorbereitungsdienst)	**4.000,00 €**
Führerscheinausbildung (im Vorbereitungsdienst)	**5.000,00 €**
Maschinistenausbildung (intern) (im Vorbereitungsdienst)	**2.000,00 €**
∑ je Teilnehmer/in	**98.622,00 €**

Die Ausbildungs- und Lehrgangskosten fallen jeweils pro Teilnehmer/in an. In dieser Summe sind bereits alle lehrgangsbezogenen Kosten der öffentlich-rechtlichen Ausbildung sowie des Vorbereitungsdienstes enthalten. Nach derzeitigem Stand der Schätzungen betragen die Ausbildungskosten pro Teilnehmerin / Teilnehmer (ohne Unterhaltsbeihilfe bzw. Anwärterbezüge) rund 99.000,00 €.

Die Grundausbildung sowie die Rettungssanitäter- und Maschinistenausbildung können grundsätzlich durch FW selbst durchgeführt werden. Hier könnten noch Kostenersparnisse eintreten. Nur falls keine freien internen Lehrgangskapazitäten vorhanden sind, würden andere Feuerwehr-Standorte unterstützen. Vorsichtshalber sind aber die Kosten für diesen Ausnahmefall ebenfalls kalkuliert.

<u>Gesamtkosten</u>

	Kosten pro Teilnehmer/in und Ausbildung
Unterhaltsbeihilfe nach Art. 97 BayBesG für Dienstanfänger/innen	1. Ausbildungsjahr: 11.242,39 € 2. Ausbildungsjahr: 12.773,51 € **24.015,90 €**
Bezüge für Anwärter/innen im Vorbereitungsdienst (Dauer 1 Jahr)	**24.391,35 €**
Ausbildungs-/ Lehrgangskosten	**98.622,00 €**
∑ je Teilnehmer/in	**147.029,25 €**

Die Beträge der Unterhaltsbeihilfe ergeben sich aus der Hochrechnung des „Dienstanfängerverhältnisses Leitstelle“, das seit September 2025 bei der Stadt Nürnberg durchgeführt wird. Sie umfassen neben den monatlichen Bezügen nach dem BayBesG auch die vorgesehenen jährlichen Sonderzahlungen.

Die Gesamtsumme der Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag) für das Jahr im Vorbereitungsdienst enthält den Anwärtersonderzuschlag, die Jahressonderzahlung sowie den Arbeitgeberanteil VwL.

	Gesamtkosten für einen Ausbildungsjahrgang mit 3 Nachwuchskräften
Unterhaltsbeihilfe (Dienstanfängerverhältnis)	72.047,70 €
Anwärterbezüge (Vorbereitungsdienst)	73.174,05 €
Lehrgangskosten	295.866,00 €
∑ **Jahrgang mit 3TN**	**441.087,75 €**

Die Gesamtkosten für die Ausbildung einer Dienstanfängerin / eines Dienstanfängers – Schwerpunkt „Handwerk und Technik“ - mit anschließendem Vorbereitungsdienst (exklusive Familienzuschlag und Beihilfezahlungen und inklusive der Sonderzahlungen) belaufen sich auf rund 147.000 € pro Person bzw. auf insgesamt rund 441.000,00 € für die gesamte Ausbildung eines Jahrgangs mit drei Nachwuchskräften.

Die bisher eingeplanten Mittel zur Durchführung der nun abgelösten Werkfeuerwehrausbildung (geschätzte Gesamtkosten pro Ausbildungsjahrgang mit 3 Nachwuchskräften 397.587,75 €, Stand November 2025 nach Tariferhöhung) dienen als Kompensation zur Finanzierung der Dienstanfängerausbildung. Die Einführung der neuen Ausbildung verursacht einen finanziellen Mehraufwand von 43.500 € pro Jahrgang.

Die Vorlage des Gutachtens zur Implementierung des Dienstanfängerverhältnisses zu einem früheren Sitzungstermin des POA war leider nicht möglich, da die Klärung der Rahmenbedingungen mit zahlreichen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern und die letzten Planungen zur Durchführung dieses Pilotlehrgangs erst Anfang Oktober 2025 abgeschlossen werden konnten. In Abstimmung mit den POA-Fraktionssprecherinnen und -sprechern der SPD, CSU und Bündnis/Die 90Grünen sowie dem Referat I/II wurde die Ausschreibung der öffentlich-rechtlichen Ausbildung bereits am 29.10.2025 veröffentlicht.

Die vorgezogene Ausschreibung des Dienstanfängerverhältnisses war zwingend erforderlich, da die Auswahlschritte des Einstellungsverfahrens (Sporttest, praktischer und theo-

retischer Einstellungstest) bereits Anfang 2026 gemeinsam mit den anderen Ausbildungsgängen bei FW durchgeführt werden müssen und eine angemessene Bewerbungsfrist eingeräumt werden sollte. Eine Einstellungspflicht ergibt sich aus der Ausschreibung nicht. Mit der Ausbildung der ersten Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger kann FW ab September 2026 beginnen.

Beschlussvorschlag

1. Mit dem Einstellungsjahrgang 2026 (Beginn 01.09.2026) werden regelmäßig bis zu drei Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger „Schwerpunkt Handwerk und Technik“ eingestellt.

   Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen durchlaufen im Anschluss den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes (Brandmeisterin / Brandmeister).

   Die notwendigen Finanzmittel für die 3 Ausbildungsplätze (Dienstanfängerverhältnis mit anschließendem Vorbereitungsdienst) werden ab dem Jahr 2026 bereitgestellt.

2. Die bisherige Ausbildung von jährlich bis zu drei Werkfeuerwehrfrauen und Werkfeuerwehrmännern entfällt zukünftig. Die 2024 und 2025 gestarteten Ausbildungsgänge werden zu Ende geführt.

II. DiP

III. Stk

IV. FW

V. PR FW

VI. GPR

VII. Ref. I/II POA

Nürnberg, 11.11.2025
Personalamt

gez. Sembritzki (28 37)
(Unterschriften liegen elektronisch vor)

Abdruck je an:
GSBV
GST

Beschlussvorlage
PA/102/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.12.2025	öffentlich	Gutachten
Stadtrat	10.12.2025	öffentlich	Beschluss-Auflage

Betreff:

Gewährung von Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte und Zuschlägen für Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Nürnberg - Konkretisierung der Umsetzung

Anlagen:
Gutachten Gewährung von Arbeitsmarktzulagen - Konkretisierung

Sachverhalt (kurz):

Zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung schlägt die Verwaltung die Konkretisierung der Gewährung von Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte sowie Zuschlägen für Beamtinnen und Beamte vor. Ziel ist die Gewinnung und Bindung dringend benötigter Fachkräfte. in Fachgruppen und Sonderfunktionen mit erheblichen Personalengpässen sowie in Schlüsselpositionen mit hoher Verantwortung oder besonderen Belastungen. Arbeitsmarktzulagen sollen künftig gezielt und befristet für Fachgruppen und Sonderfunktionen mit besonderer Gewinnungs- und/oder Bindungsproblematik, für besonders bedeutende Positionen bei Wechselabsicht sowie unter bestimmten Voraussetzungen in technischen Berufen gewährt werden. Vorgesehen sind einheitliche Festbeträge zur Verwaltungsvereinfachung sowie individuelle Zulagen bei Schlüsselpositionen. Für Beamtinnen und Beamte wird eine gleichwertige Berücksichtigung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten angestrebt. Insgesamt erfolgt die Gewährung in stets widerruflicher Weise und steht insbesondere unter dem Vorbehalt, der Genehmigung der Haushalte der Stadt Nürnberg. Die Anwendung soll regelmäßig überprüft werden. Die Maßnahmen dienen der Sicherung der Funktionsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin.

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**	500.000 € pro Jahr
		☒ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	500.000 € pro Jahr

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

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

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

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

keine diversityrelevanten Merkmale in besonderem Maße betroffen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **DiP**

☒ **Stk**

☒ **Ref. I/II-CC**

Gutachtenvorschlag:

1. Die Verwaltung wird beauftragt, die Gewährung von weiteren Arbeitsmarktzulagen und Zuschlägen gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG wie dargelegt umzusetzen. Die Gewährung von Zuschlägen erfolgt nach Beschlussfassung des POA im Einzelfall.

2. Herr Ref. I/II wird ermächtigt im Benehmen mit Herrn OBM im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte bzw. einen Zuschlag gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG zur Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen unter den Rahmenbedingungen wie dargelegt zu gewähren.

3. Die Eigenbetriebe können für vergleichbare Anwendungsfälle entsprechende Beschlüsse in den Werkausschüssen herbeiführen. Die Werkleitungen werden im Sinne einheitlicher Vergütungsregelungen bei der Stadt Nürnberg gebeten, PA rechtzeitig vor Beschlussfassung über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten.

4. Die Gewährung von Arbeitsmarktzulagen und Zuschlägen gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG erfolgt in stets widerruflicher Weise und steht insbesondere unter dem Vorbehalt, dass die Genehmigung der Haushalte der Stadt Nürnberg in den nächsten Jahren sichergestellt ist (vgl. Beschluss des Stadtrats zur Haushaltsgenehmigung von 2025 vom 09.04.2025).

5. Die Verwaltung wird beauftragt, die Höhe der Zulagen unter Einbeziehung erfolgter Tarifsteigerungen zweijährlich (nächste Prüfung zum Ende 2026) unter Einbeziehung der wesentlichen Rahmenbedingungen zu prüfen und Anpassungen zum Beschluss im POA vorzulegen. Die laufende Anpassung im Zuge der Entwicklung der Tarifentgelte ist nicht vorgesehen.

Beschlussvorschlag:

Die Ziffern 1 - 5 des Gutachtenvorschlags werden beschlossen.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 09.12.2025 und des Stadtrates vom 10.12.2025

Gewährung von Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte und Zuschlägen für Beamt/innen bei der Stadt Nürnberg
hier: Konkretisierung der Umsetzung

I. Sachverhalt

1. Rahmenbedingungen

Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage sind übertarifliche Instrumente, die beide mit Billigung der Arbeitgeberverbände zur Gewinnung oder Bindung von Arbeitskräften bzw. Fachkräften angewendet werden können. Ziele und Zwecke sind insofern weitgehend identisch. In beiden Fällen ist die Erforderlichkeit nachzuweisen und in geeigneter Form im Personalakt zu dokumentieren. Dies kann auch unter Verweis auf notwendige Gremienbeschlüsse erfolgen. Die Arbeitsmarktzulage ist widerruflich und kann befristet werden, wobei die Widerrufungsgründe von vorneherein für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer transparent und nachvollziehbar darzustellen sind. Die Fachkräftezulage ist von vorneherein (auf maximal 10 Jahre) zu befristen und kann auf zukünftige Entgelterhöhungen angerechnet werden. Die Höhe der Arbeitsmarktzulage ist auf maximal 20 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe begrenzt. Die maximale Höhe der Fachkräftezulage ist abhängig von der Entgeltgruppe auf bis zu 1.500 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15), bis zu 1.000 Euro (EGr. 7 und 8) und bis zu 500 Euro (EGr. 5 und 6) begrenzt. Grundlage für die in dieser Vorlage dargestellten weiteren Überlegungen zur Gewährung übertariflicher Zulagen ist die Richtlinie der VKA zur Gewährung einer Arbeitsmarktzulage vom 23.11.2023 und die diesbezüglichen Rundschreiben des KAV Bayern. Für die städtischen Beamtinnen und Beamten bieten die Art. 60, 60a und 60b BayBesG geeignete Rechtsgrundlagen zur Schaffung von Anreizen für die Bewerbung oder den Verbleib auf einer Stelle. Der Einsatz dieser Instrumente wird aufgrund der demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Reduzierung des Angebots an geeigneten Arbeits- und Nachwuchskräften bei gleichzeitig steigendem Besetzungsbedarf tendenziell zunehmen - auch bei der Stadt Nürnberg. Nach Jahrzehnten eines arbeitgeberdominierten Arbeitsmarktes hat sich die Lage in den letzten Jahren diametral zugunsten der Arbeitskräfte gewendet, die zwischenzeitlich aus einem großen Angebot offener Stellen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung Nürnberg wählen können. Dies trifft vor allem auf fachlich gut qualifizierte Personen zu. Die aktuelle Konjunkturschwäche wird diesem Trend nur kurzzeitig entgegenwirken. Die aktuelle Vorlage bezieht sich auf Fallgestaltungen, bei denen die Gewährung von Zuschlägen zwischenzeitlich unerlässlich geworden ist, wenn die Leistungsfähigkeit der betroffenen städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe nicht aufs Spiel gesetzt werden soll.

Mit POA-Beschluss vom 09.07.2024 erfolgte bereits eine grundsätzliche Festlegung zur Gewährung von Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte und Zuschlägen für Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Nürnberg. Auf die damalige Vorlage wird insoweit verwiesen.

Mit der aktuellen Vorlage legt die Verwaltung nun weitere Schritte zur Umsetzung vor – unter Berücksichtigung der aktuellen Rahmenbedingungen.

Die Gewährung von Arbeitsmarktzulagen und Zuschlägen für Beamtinnen und Beamte dient sowohl der Gewinnung als auch der Bindung von Personal. Im Hinblick auf die finanzielle Leis-

tungsfähigkeit und die Ausgewogenheit zu den tariflichen Regelungen sollen Arbeitsmarktzulagen nur in den Fällen zur Anwendung kommen, in denen dies zur nachhaltigen Besetzung vergleichsweise schwierig zu besetzender Stellen oder zur Bindung bereits gewonnener Kräfte unabweislich ist. Aus der laufenden Praxis der Personalarbeit bei der Stadt Nürnberg lassen sich folgende Anwendungsfälle ableiten:

- Vor allem im IT-Bereich und bei Meister-, Techniker- und Ingenieuraufgaben müssen in den letzten Jahren vermehrt Personen eingesetzt werden, die die eigentlich notwendige formale Qualifikation nicht haben und auch die Voraussetzungen für die Eingruppierung als „sonstige Beschäftigte“ i. S. d. Entgeltordnung nicht erfüllen, da Bewerberinnen und Bewerber mit der gewünschten Qualifikation nicht zur Verfügung stehen. Die in der Regel langjährig erfahrenen alternativen Bewerberinnen oder Bewerber sind jedoch aufgrund der in der beruflichen Praxis erworbenen Kenntnisse und Spezialisierung in der Lage, die jeweiligen Aufgaben umfänglich und dauerhaft zu erfüllen. Der Hauptausschuss des KAV Bayern hat in der Sitzung vom 09.05.2025 die ausdrückliche Empfehlung ausgesprochen, in diesen Fällen den Eingruppierungsnachteil durch eine (Fachkräfte- oder) Arbeitsmarktzulage auszugleichen. Gespräche mit Vertreterinnen des KAV lassen nicht erwarten, dass es in den nächsten Jahren zu einer Anpassung der Tarifregelungen an die Realität am Arbeitsmarkt kommen wird.
- Einige Funktionen bei der Stadtverwaltung Nürnberg stellen besondere Anforderungen an die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber, die die Entgeltordnung und die Eingruppierungsregeln für Beamtinnen und Beamte nicht ausreichend abbilden können. Gleichzeitig wird die Gewinnung von Fachkräften und deren ausreichend lange Bindung (z. B. auch von Nachwuchskräften) an diese Funktionen aufgrund zunehmender gleich- oder höherwertiger Stellenangebote innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung schwieriger. Bei Verwaltungsaufgaben betrifft dies Stellen mit besonders hohen Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit im Parteiverkehr und Resilienz im Umgang mit schwieriger Kundschaft. Die Gewährung von Zulagen wie der Rahmenzulage für Schalterkräfte, kann – neben weiteren Maßnahmen der betroffenen Dienststellen – zur Stabilisierung der Personalausstattung beitragen. Vergleichbare Problematiken insbesondere im „gewerblichen Bereich“ bestehen dort, wo bei einem Wechsel in die Führungs- und Betriebsverantwortung bisher bezogene Zulagen für Erschwernisse oder besondere Tätigkeiten wegfallen, und durch den Wechsle das straf- und zivilrechtliche Risiko in der neuen Funktion beträchtlich steigt. Zu diesen Funktionen gehören z. B. die Kraftwerksmeisterfunktionen bei ASN, Schichtleitungen bei ASN.
- Das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge führt zu einem Verlust an Fachwissen und Erfahrung in bisher nicht gekanntem Ausmaß. Dieser fällt besonders bei einzelnen Schlüsselfunktionen der Stadtverwaltung ins Gewicht, die mit Personen besetzt sind, die aufgrund ihrer individuellen i. d. R. jahrzehntelangen beruflichen Entwicklung über umfangreiche oder auch sehr spezielle Kenntnisse verfügen und damit in Lage sind ein weit überdurchschnittliches Aufgabenportfolio oder innerhalb der Stadtverwaltung einzigartige und fachlich höchst anspruchsvolle Aufgaben mit hoher Effizienz zu erledigen. In der Praxis hat sich in den letzten Jahren mehrfach gezeigt, dass derartige Funktionen nicht mehr adäquat nachbesetzt werden konnten. In einigen Fällen mussten die bisherigen Aufgaben aufgeteilt und anschließend auf mehrere Stellen und Personen verteilt werden. Derartige Maßnahmen führen nicht nur zu zusätzlichen Personalausgaben, sondern auch zu neuen organisatorischen Schnittstellen und damit zu vorher nicht notwendigen Abstimmungen. Die Gewährung einer für den jeweiligen Einzelfall zu bemessende Zulage für besonders qualifizierte und erfahrene Fach- und Führungskräften auf Schlüsselpositionen kann derartige Organisationsmaßnahmen hinauszögern und/oder vorzeitige Wechsel der Stelleninhaberinnen und -inhaber auf andere Stellen verhindern.

Bei der Stadt Nürnberg werden Fachkräfte- und Arbeitsmarktzulagen sowie Zuschläge für Beamtinnen und Beamte bereits in folgenden Bereichen gewährt:

- Ärztinnen und Ärzte beim Gesundheitsamt (zuletzt am 09.07.2024 im POA beschlossen)

- Rahmenzuschlag (Tarifbeschäftigte) bzw. Rahmenzulage (Beamtinnen und Beamte) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit intensivem und belastendem Publikumsverkehr bei BAM, OA, BA/NOS, SHA, J oder JCN (zuletzt am 09.07.2024 im POA beschlossen)
- MI-Zulage (Tarifbeschäftigte) bzw. MI-Zuschlag (Beamtinnen und Beamte) (zuletzt am 18.06.2024 im POA beschlossen) für Personal der Abteilungen MI/1 (Aufenthaltsbegleitung) und MI/2 (Dienste und Sonderaufgaben) beim Amt für Migration und Integration
- „Ausgleichszulage“ für hochqualifizierte Tarifbeschäftigte im IT-Bereich ohne den erforderlichen formalen Abschluss (zuletzt am 23.01.2024 im POA beschlossen) auf Grundlage der VKA-Richtlinie für Arbeitsmarktzulagen
- Zulage für stellv. Wohnbereichsleitungen (zuletzt am 02.12.2021 im Werkausschuss NüSt beschlossen)
- Schichtmeister/innen MVA und Techniker/innen in Meister/innen-Funktionen bzw. Schlüsselpositionen (Beschluss Werkausschuss ASN vom 19.02.2025)

Die gewährten Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen sowie Zuschläge für Beamtinnen und Beamte summieren sich auf folgende Größenordnung (in Euro):

Zulage/Zuschlag	**2022***	**2023***	**2024***	**2025********
Rahmenzuschlag Beamtinnen und Beamte	30.800,12	31.178,63	27.397,11**	27.259,-
Rahmenzulage Tarifbeschäftigte	355.153,99	410.450,89	386.876,10**	317.383,-
Arbeitsmarktzulage Ärzte und Ärztinnen (Tarifbeschäftigte)	350.098,62	340.993,64	289.137,19	319.095,-
Fachkräftezulage Ärzte und Ärztinnen mit Leitungsfunktion (Tarifbeschätigte)	42.481,08	41.958,29	33.079,24	37.582,-
Arbeitsmarktzulage stv. Wohnbereichsleitungen (NüSt)	68.482,62	76.776,45	84.190,61	134.071,-
MI-Zuschlag Beamtinnen und Beamte**			8.151,28	19.647,-
MI-Zulage Tarifbeschäftigte**			101.218,88	217.814,-
IT-Ausgleichszulage Tarifbeschäftigte			11.658,27	38.092,-
Zulagen für Schichtleitungen sowie Technikerinnen und Techniker bei ASN				9.028,-
Pauschaler Aufschlag für Jahressonderzahlung (ca. 70 % eines Monatsanteils)***	ca. 49.000,-	ca. 53.000,-	ca. 55.000,-	ca. 65.000,-
Summe	**896.016,-**	**954.357,-**	**996.708,-**	**1.184.971,-**

* inkl. pauschaler Aufschlag von 30 % für AG-Anteile der Sozialversicherung und Zusatzversorgung im Bereich Tarif

** Die Zulage/der Zuschlag für Mitarbeitende der Abteilungen MI/1 und MI/2 ersetzt seit dem 01.07.2024 die Rahmenzulage/den Rahmenzuschlag in den betreffenden Bereichen. Auf Grund der Änderung werden hierzu lediglich die Daten für das zweite Halbjahr 2024 ausgewiesen. Für 2025 sind durch die Umstellung entsprechend höhere Kosten zu erwarten. Ab dem 01.07.2024 steht diesen Personen keine Rahmenzulage zu (Reduzierung der Gesamtsumme im Vergleich zu 2023).

*** Für oben genannte Arbeitsmarkt-/Fachkräftezulagen und Zuschläge für Beamtinnen und Beamte wird ein Aufschlag für die Jahressonderzahlung gewährt. Hierfür wird ein pauschaler Betrag angesetzt.

**** kalkulatorische Hochrechnung für 2025 inkl. Tariferhöhungen auf Basis der Abrechnungsergebnisse Januar bis Juli 2025

In der Summe haben die Aufwendungen für die Arbeitsmarkt- bzw. Fachkräftezulagen sowie die Zuschläge für Beamtinnen und Beamte im Kalenderjahr 2024 erstmalig die Summe von 1 Mio. Euro erreicht.

Eine Messung der Verbesserungen bei der Personalgewinnung und -bindung durch die Gewährung von Zulagen ist in der Praxis nicht möglich, da in der Regel keine passenden Vergleichsgruppen verfügbar sind. Die Gewährung von Zulagen ist aber ein Beitrag zur Bindung von Personal auf rationaler Ebene, der im Allgemeinen als wirksam anerkannt ist. Letztlich lässt eine längere Bindungsdauer aber nur in Kombination mit weiteren Maßnahmen erzielen, die auf habituelle (gewohnheitsbasierten), normative (ethisch-moralisch Werte) und vor allem auf emotionale (Übereinstimmung von Werten und Zielen) Aspekte wirken.

Die Fluktuation ist in Bereichen, in denen neben anderen Maßnahmen zur Bindung auch Zulagen bzw. Zuschläge gewährt werden, im Vergleich zur restlichen Stadtverwaltung vergleichsweise hoch geblieben. Im Allgemeinen ist trotzdem anzunehmen, dass eine bessere Vergütung sich positiv im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern oder auf die Entscheidung zum Wechsel auf freie Stellen innerhalb der Stadtverwaltung auswirkt und die Fluktuation ohne diese Maßnahmen noch höher wäre. Sowohl die betroffenen Geschäftsbereiche, Dienststellen und Eigenbetriebe sowie die Personalverwaltung sehen die Gewährung von Zulagen für die oben genannten Fallgestaltungen deshalb als erforderlich und teilweise dringend geboten an.

2. Verfahrensvorschlag

In Konkretisierung der Ausführungen und Beschlussfassung vom 09.07.2024 wird seitens der Verwaltung die Gewährung folgender Zulagen und Zuschläge vorgeschlagen. Um den administrativen Aufwand überschaubar zu halten, werden einheitliche Festbeträge für möglichst große Gruppen von Mitarbeitenden für sinnvoll erachtet. Die Höhe der vorgeschlagenen Beträge berücksichtigt dabei sowohl die Zielsetzungen der Personalgewinnung und -bindung (Motivationsfunktion) wie auch die notwendigen Abstände zu höherwertigen Funktionen (EGr.) und die Ziele der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Aufgrund der angespannten Haushaltslage erscheint es angemessen, auf eine laufende Wertanpassung der Zulagen und Zuschläge (z. B. bei Tariferhöhungen) zu verzichten und zu gegebener Zeit eine bewusste Entscheidung über das weitere Vorgehen herbeizuführen, zumal es sich um widerrufliche, übertarifliche Leistungen handelt.

2.1 Arbeitsmarktzulagen für Tarifbeschäftigte

2.1.1 Fachgruppen und Sonderfunktionen:

- klar abgrenzbare Fachgruppen bzw. Sonderfunktionen mit besonderer Gewinnungs- und/oder Bindungsproblematik (siehe Kriterien nach Nr. 5.1 der POA-Vorlage vom 09.07.2024)
- Begrenzung auf einmalig max. 50 Personen bei der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) ab dem Jahr 2025 (rechnerische maximale Mehrkosten pro Jahr rund 500.000 Euro (inkl. AG-Anteile zur Sozialversicherung und Jahressonderzuwendung))
- besondere Bedeutung für die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung
- maximal monatlich 250,- EUR in den EGr. 5 – 9c bzw. 400,- EUR in den EGr. 10 – 12
- zzgl. maximal monatlich 250,- EUR für schwer zu besetzende Funktionen mit Führungsaufgaben im betreffenden Bereich

- Befristung auf grundsätzlich 4 Jahre mit Verlängerungsoption
- Darstellung der Bedarfe mit Priorisierung und Begründung durch die Geschäftsbereiche
- Entscheidungsvorbereitung durch Ref. I/II unter Abwägung aller Vorschläge unter Einbeziehung des jeweiligen PR und des GPR
- Entscheidung über die Gewährung für einzelne Fachgruppen oder Sonderfunktionen durch den POA (einmal gebündelt pro Jahr)
- Anpassungen des Umfangs und der Methodik erfolgen abhängig von der Haushaltssituation und den Rahmenbedingungen zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften durch Entscheidung des POA

2.1.2 Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen:

- Kriterien nach Nr. 5.2 der POA-Vorlage vom 09.07.2024:
  - Funktion (Stelle) innerhalb der Stadtverwaltung einzigartig,
  - besonders verantwortungsvoll (Tragweite und Bedeutung der Aufgabe) oder
  - besonders herausfordernd (insbes. auf Grund des erforderlichen Wissens, des Aufgabenumfangs und/oder der Rahmenbedingungen)
  - in der Regel handelt es sich um Beschäftigte, die
  - über ein besonderes oder besonders vertieftes Fachwissen,
  - eine hohe Leistungsbereitschaft und
  - herausragende fachliche Leistungen und langjährige Erfahrungen insbesondere in speziellen Aufgabenbereichen
  - also insgesamt über Eigenschaften verfügen, die am Arbeitsmarkt oder intern nicht verfügbar sind.
- Die konkrete Wechselabsicht auf eine Stelle außerhalb der Stadt Nürnberg wird hinreichend belegt.
- Die Höhe der Zulage ist im Einzelfall festzulegen. (max. 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe[1])
- Die Dauer der Zulage ist im Einzelfall festzulegen. Grundsätzlich ist eine Befristung bzw. Abschmelzung im Zuge von Tariferhöhungen oder Höhergruppierungen vorzusehen. Ausnahmen sind gesondert darzustellen.
- Vorschlagsrecht durch Leitung der Geschäftsbereiche
- Einzelfallentscheidung Herr Ref. I/II im Benehmen mit Herrn OBM unter Mitwirkung der Personalvertretung
- Entscheidung wird im nächsten POA als Auflage zur Kenntnis vorgelegt
- Die Mehrbelastungen für den städtischen Haushalt sind aktuell nicht zu ermitteln, da die zukünftigen Fallzahlen unbekannt sind.

2.1.3 Zulage bei fehlender formaler Qualifikation in technischen Berufen (für Tarifbeschäftigte):

- Erweiterung des Konzepts einer Zulage für Eingruppierungsnachteile im Bereich IT (POA vom 23.01.2024, sog. Ausgleichszulage) auf Funktionen von Meistern und Meisterinnen, Technikern und Technikerinnen und Ingenieuren und Ingenieurinnen. Tarifbeschäftigten, die eine Tätigkeit faktisch ausüben, für die tarifliche Eingruppierung gemäß dem Stellenwert aber die formale Qualifikation nicht vorweisen können und auch nicht als sonstige Beschäftigte eingruppiert werden können, wird eine Zulage in Höhe der Vergütungsdifferenz gewährt.
- Durch die Entwicklung von Qualifizierungsplänen seitens der Dienststellen und der Eigenbetriebe soll eine spätere reguläre Eingruppierung als sonstige/r Beschäftigte/r soweit dies tarifrechtlich eröffnet ist, ermöglicht werden. Die Qualifizierungspläne werden seitens der Dienststellen mit den örtlichen PR abgestimmt.

[1] gem. Richtlinie der VKA zur Gewährung einer Arbeitsmarktzulage (Arbeitsmarkt-RL) vom 10.11.2023

- Die Mehrbelastungen für den städtischen Haushalt sind aktuell nicht zu ermitteln, da die zukünftigen Fallzahlen nicht abschätzbar sind.

2.2 Zuschläge für Beamtinnen und Beamte

Zuschläge gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG:

Grundsätzlich sollen die Beamtinnen und Beamten bei Vorliegen der oben genannten Rahmenbedingungen entsprechend berücksichtigt werden. Die Voraussetzungen, um einen Zuschlag gewähren zu können, sind auf Grund der gesetzlichen Vorgaben und dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften bedeutend enger. Ggf. bedarf es der Zustimmung des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat.

Die Gewährung eines Zuschlags bzw. von Zuschlägen an Beamtinnen und Beamte bei Vorliegen der Voraussetzungen wird jeweils gesondert dem Personal- und Organisationsausschuss vorgelegt. Ziel ist es, die Beamtinnen und Beamten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gleichermaßen zu berücksichtigen.

Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird beauftragt, die Gewährung von weiteren Arbeitsmarktzulagen und Zuschlägen gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG wie dargelegt umzusetzen. Die Gewährung von Zuschlägen erfolgt nach Beschlussfassung des POA im Einzelfall.

2. Herr Ref. I/II wird ermächtigt im Benehmen mit Herrn OBM im Einzelfall eine Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte bzw. einen Zuschlag gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG zur Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen unter den Rahmenbedingungen wie dargelegt zu gewähren.

3. Die Eigenbetriebe können für vergleichbare Anwendungsfälle entsprechende Beschlüsse in den Werkausschüssen herbeiführen. Die Werkleitungen werden im Sinne einheitlicher Vergütungsregelungen bei der Stadt Nürnberg gebeten, PA rechtzeitig vor Beschlussfassung über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten.

4. Die Gewährung von Arbeitsmarktzulagen und Zuschlägen gem. Art. 60, 60a und 60b BayBesG erfolgt in stets widerruflicher Weise und steht insbesondere unter dem Vorbehalt, dass die Genehmigung der Haushalte der Stadt Nürnberg in den nächsten Jahren sichergestellt ist (vgl. Beschluss des Stadtrats zur Haushaltsgenehmigung von 2025 vom 09.04.2025).

5. Die Verwaltung wird beauftragt, die Höhe der Zulagen unter Einbeziehung erfolgter Tarifsteigerungen zweijährlich (nächste Prüfung zum Ende 2026) unter Einbeziehung der wesentlichen Rahmenbedingungen zu prüfen und Anpassungen zum Beschluss im POA vorzulegen. Die laufende Anpassung im Zuge der Entwicklung der Tarifentgelte ist nicht vorgesehen.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. PA

V. Ref. I/II – POA/Stadtrat

Nürnberg, 13.11.2025
Personalamt

gez. Sembritzki (23 09)
(Unterschriften liegen elektronisch vor)

Abdruck an:
DiP
Ref. I/II-CC
Stk
ASN/NüBad/NüSt/SÖR/SUN

Berichtsvorlage
PA/097/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.12.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Von der Erfahrung zur Zukunft: Wissenssicherung als strategisches Instrument der Stadt Nürnberg

Anlagen:
Bericht Wissenssicherung

Bericht:

Der derzeitige Prozess, die Angebote des Personalamtes zur Wissenssicherung ausscheidender Mitarbeitender, die Ergebnisse der Evaluation der Jahre 2017 bis 2024, der Stand der interkommunalen Zusammenarbeit und weitere Planungen werden in diesem Bericht beschrieben.

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:

Alle Diversity-relevanten Anforderungen wurden berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.12.2025

Von der Erfahrung zur Zukunft: Wissenssicherung als strategisches Instrument der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Strategische Bedeutung der Wissenssicherung in der Stadt Nürnberg

Wissenssicherung ist ein zentrales Element der strategischen Personalentwicklung der Stadt Nürnberg. Sie trägt wesentlich dazu bei, Fachwissen bei Personalwechseln zu erhalten, Einarbeitungen zu verkürzen und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu sichern. Der Bericht informiert über den Stand, die Wirkung der bisherigen Maßnahmen und die geplanten Weiterentwicklungen.

Die Bedeutung des Wissensmanagements und speziell der Sicherung von implizitem Erfahrungswissen[1] nimmt aufgrund der demografischen Entwicklung sowie der Informationsflut und der Wissensdynamik nach wie vor stark zu. Fach- und Führungskräfte eignen sich sehr komplexes und umfangreiches Wissen an. Ein Großteil des erfolgskritischen Wissens liegt lediglich in impliziter Form vor. In den nächsten Jahren werden viele Fach- und Führungskräfte die Stadt Nürnberg verlassen, deren Wissen nicht verloren gehen soll. Wissensverlust verursacht Kosten und hat außerdem Auswirkungen auf eine gute Qualität der städtischen Dienstleistungen.

Die Anwendungsfälle der Wissenssicherung können sehr vielfältig sein (drohender „Wissensverlust“ durch Rente und Pension, aber auch Elternzeit, Dienststellen- oder Arbeitgeberinnenwechsel, Sabbatical). Auch der Aufbau eines internen Wissensmanagements soll mit Hilfe dieses Instruments erleichtert werden.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in den Kommunen wurden die Personalentwicklungen von den Oberbürgermeistern der vier IZ-Städte 2016 beauftragt, ein geeignetes Instrument zu entwickeln. Ziel war es, Mitarbeitende und Führungskräfte dabei zu unterstützen, Erfahrungswissen gezielt zu dokumentieren und weiterzugeben.
Seit 2017 steht ein passendes Instrument, das die IZ-Städte gemeinsam mit der Hochschule Ansbach entwickelt haben, zur Verfügung. Basis ist ein Leitfaden, der allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung steht (Wissenssicherung - Ein Schlüssel zur Effizienz unserer Stadt – Personalamt). Der Leitfaden wird durch Seminare für ausscheidende Mitarbeitende (Wissensträgerinnen und Wissensträger) und Führungskräfte, Erklärvideos, Podcasts, einem digitalen Lernprogramm und Beratungsangebote des Personalamtes ergänzt.

Der Bericht gibt einen Überblick über den aktuellen Stand, die Ergebnisse der vergangenen Jahre und die weiteren Planungen.

[1] **Implizites Wissen** ist Wissen, das man besitzt und anwendet, ohne es bewusst formulieren oder vollständig erklären zu können. **Explizites Wissen** ist Wissen, das klar formuliert, dokumentiert und bewusst weitergegeben werden kann.

2. Ablauf der dezentralen Wissenssicherung

Seit dem Jahr 2017 bis Ende 2024 fanden in der Stadt Nürnberg 142 Wissenssicherungen statt, die vom Personalamt begleitet wurden. Rund 95% erfolgten dezentral, d.h. die ausscheidenden Mitarbeitenden dokumentierten ihr Fach- und Erfahrungswissen eigenständig. Dabei wird individuell entschieden, ob eine vollständige oder thematisch fokussierte Dokumentation sinnvoll ist.

Ein kurzes Beispiel aus dem Jugendamt beschreibt das Vorgehen: Eine Mitarbeiterin, die nach über 25 Dienstjahren in den Ruhestand ging, bereitete sich im Rahmen eines Seminars und einer anschließenden Beratung auf ihre Wissensdokumentation vor. Dabei stellte sich heraus, dass sie über besonders wertvolles Erfahrungswissen zu Zeitplanung, Abstimmungsprozessen und Netzwerkpflege verfügte. Wissen, das bislang nirgendwo dokumentiert war, den Kern der Wissensdokumentation bildete und die Einarbeitung der Nachfolge qualitativ verbessern und verkürzen konnte.

3. Angebote des Personalamtes

Um Mitarbeitende und Führungskräfte bei der Sicherung von Erfahrungswissen bestmöglich zu unterstützen, stellt das Personalamt verschiedene Formate (Leitfaden, Seminare für ausscheidende Mitarbeitende und Führungskräfte, Erklärvideos und eine begleitete Wissenssicherung) zur Verfügung. Sie bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, das für sie passende Medium und Vorgehen zu wählen.

3.1 Leitfaden

Der Leitfaden Wissenssicherung liegt mittlerweile in der 3. Auflage vor und bildet die Grundlage für alle Verfahren. Er bietet praxisnahe Arbeitshilfen, Schaubilder und Vorlagen zur strukturierten Erfassung von Erfahrungswissen. Das „Herzstück“ des Leitfadens ist die Wissenslandkarte, mit der das individuelle Fach- und Erfahrungswissen Schritt für Schritt dokumentiert werden kann. Je nach Präferenz stehen Vorlagen für Word oder als Mind-Map sowie Kurzanleitungen zur Verfügung. Ein Formblatt zur Datenweitergabe regelt, wer Zugriff auf die Dokumentation erhält.

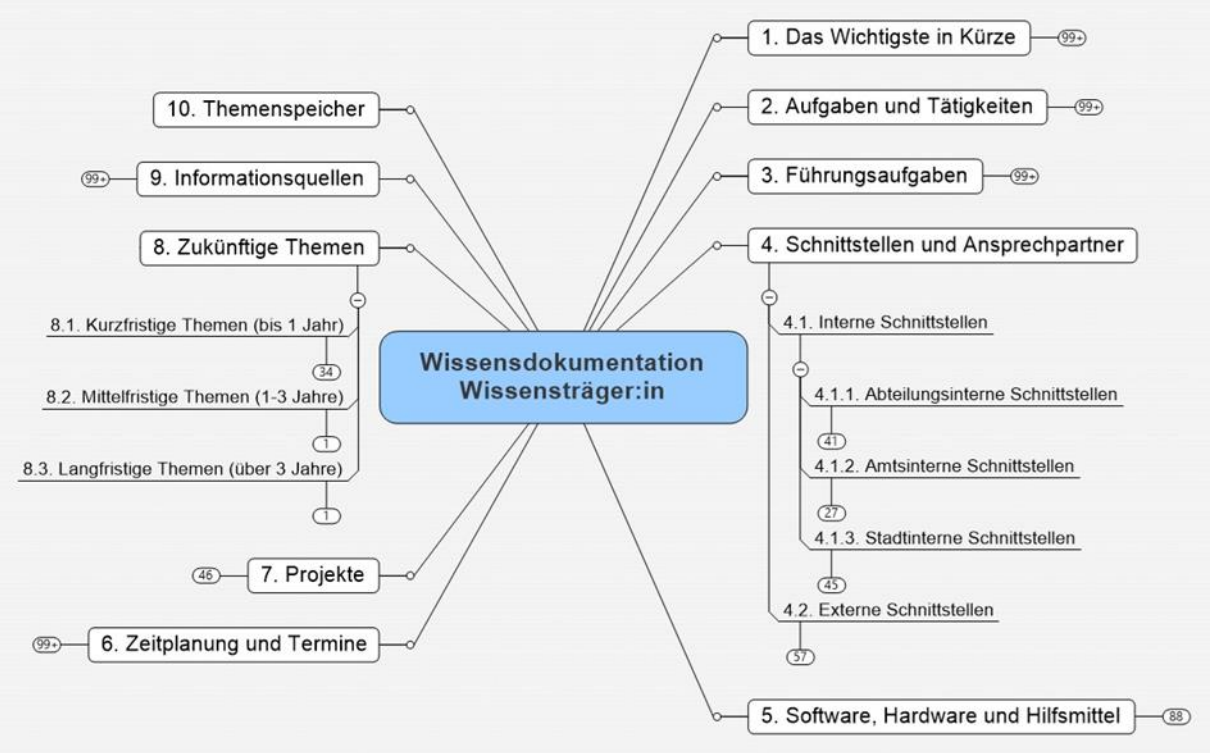


Abbildung 1: vereinfachte Darstellung der Wissenslandkarte

3.2 Seminare

In den eintägigen Seminaren für interessierte bzw. betroffene Mitarbeitende und Führungskräfte (Wissensträgerinnen und Wissensträger) lernen die Teilnehmenden, ihr Wissen gezielt und kompakt zu dokumentieren. Die Seminare vermitteln den Prozess, die Methodik und die praktische Anwendung des Leitfadens und werden von Herrn Prof. Dr. Müller von der Hochschule Ansbach und einem Mitarbeiter des Personalamtes moderiert. Bisher wurden die Seminare für Mitarbeitende von den Städten Fürth und Schwabach organisiert und durchgeführt, während die Städte Erlangen und Nürnberg Seminare für Führungskräfte anboten. Aus Kostengründen verzichten die Städte Erlangen, Fürth und Schwabach zukünftig auf Seminare zu dem Thema. Rückmeldungen der Dienststellen (z.B. im Rahmen der Strategischen Planungsgespräche) zeigen den Qualifizierungsbedarf und Notwendigkeit, das Thema weiterhin anzubieten. Daher werden ab dem Jahr 2026 die Seminare zur Wissenssicherung in der Städteakademie ausschließlich von der Stadt Nürnberg angeboten und durchgeführt.

Das Nürnberger Modell der dezentralen Wissensdokumentation wird mittlerweile auch in den Städten Delmenhorst, Düsseldorf, Essen und Osnabrück eingesetzt und wurde in die Best Practice Datenbank der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) aufgenommen. Daher nehmen neben städtischen Kolleginnen und Kollegen auch Mitarbeitende deutscher Kommunalverwaltungen als Gäste an den Seminaren teil, die das Nürnberger Modell übernehmen wollen.

Dienststellen können darüber hinaus Inhouse-Seminare anfordern, die auf ihre spezifischen Bedarfe zugeschnitten sind. Das Angebot wurde bereits mehrfach in Anspruch genommen

(z. B. Sozialamt, Liegenschaftsamt, Stadtplanungsamt, Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, Umweltamt).

Ergänzend steht ein zeit- und ortsunabhängig digitales Lernprogramm im Intranet zur Verfügung steht.

3.3 Erklärvideos

Seit Juni 2024 ergänzen Erklärvideos und Podcasts das bestehende Angebot im Intranet: Es werden die Vorteile einer guten Einarbeitung durch eine Wissensdokumentation, der inhaltliche und zeitliche Ablauf einer Wissensdokumentation und die fünf Irrtümer über Wissenssicherung beschrieben. Das Ziel besteht darin, Führungskräfte und Mitarbeitende zu überzeugen, dass sich eine Wissenssicherung für die Führungskräfte, die Nachfolge und die Kolleginnen und Kollegen lohnt.

Die Resonanz auf die Videos ist sehr positiv. Fast alle Mitarbeitenden, die im Anschluss an die Erklärvideos sich vom Personalamt beraten ließen, führten eine Wissensdokumentation ohne Seminarbesuch durch.

3.4 Begleitete Wissenssicherung

Die begleitete Wissenssicherung (Expert Debriefing) ergänzt das bestehende Instrumentarium und kommt bei besonders wissenskritischen Positionen zum Einsatz. Dabei wird der Wissenstransfer durch einen internen oder externen Moderator strukturiert begleitet. In mehreren kompakten Sitzungen geben die Wissensträgerinnen und -träger ihr Erfahrungswissen mündlich weiter, während der Moderator die Inhalte dokumentiert. Dabei entstehen hochstrukturierte Wissenslandkarten und -dokumentationen. Das Verfahren spart für die Wissensträgerinnen und -träger Zeit, erfordert keine zusätzliche Tool-Kompetenz und wird von den Beteiligten als wertschätzend und entlastend erlebt, sodass sich die Person weiterhin auf ihr Tagesgeschäft konzentrieren kann.

Aus Kostengründen wird eine begleitete Wissenssicherung nur in Ausnahmefällen ermöglicht.

4. Ergebnisse der Befragung ehemaliger Teilnehmender an den Seminaren

In den Jahren 2017 bis 2024 nahmen insgesamt 305 Mitarbeitende der IZ-Städte sowie 18 Externe (Mitarbeitende aus anderen deutschen Kommunalverwaltungen) an 30 jeweils eintägigen Seminaren der Städteakademie bzw. Inhouse-Seminaren teil. Davon kamen 166 Seminarteilnehmende aus der Stadt Nürnberg. Differenziert nach dem Geschlecht setzen sich die Teilnehmenden der Stadt Nürnberg aus 91 Frauen (55%) und 75 Männern (45%) zusammen.

Alle 166 Nürnberger Seminarteilnehmenden der Jahre 2017 bis 2024 wurden schriftlich um Rückmeldung gebeten. Ziel dieser Umfrage war es, die Umsetzung der Seminarinhalte sowie möglich Optimierungen des Konzepts zu ermitteln.

151 Fragebögen wurden zurückgesendet. Das entspricht einer Rücklaufquote von 91%, die als repräsentativ betrachtet werden kann.

Aus Sicht des Personalamtes fallen die Ergebnisse sehr positiv aus: 150 der 151 Rückmeldungen empfehlen das besuchte Seminar zur Wissenssicherung weiter. Noch erfreulicher wird die außerordentlich hohe Umsetzung des im Seminar erworbenen Wissens bewertet: 94 % der Mitarbeitenden haben im Anschluss an das Seminar in ihrer Dienststelle eine Wissenssicherung vorgenommen. Der Großteil (74 %) arbeitete mit der im Seminar und im Intranet vorgestellten MS Word-Vorlage und dem Leitfaden. 20 % der Mitarbeitenden nutzten andere Methoden (z.B. Mindmap oder begleiteter Wissenssicherungsprozess durch das Personalamt). Ausschlaggebend für die hohe Umsetzung waren mehrere Faktoren: In den Seminaren wurde bereits mit der eigenen Wissenssicherung begonnen, die Führungskräfte konnten vom Konzept überzeugt werden und die ergänzenden Beratungs- und Unterstützungsangebote des Personalamtes wurden genutzt.

Der Zeitbedarf lag überwiegend bei 30 bis 40 Stunden; wie ursprünglich kalkuliert. In den letzten drei Jahren gewinnen kürzere Prozesse (15 bis 30 Stunden) an Bedeutung, da sich die Dokumentation stärker auf Schwerpunkte (z. B. Aufgaben, Tätigkeiten, Zeitplanung) konzentriert.

Die Teilnehmenden wurden zudem gefragt, wie die Personalämter das Gesamtangebot verändern können, damit die Wissenssicherung in Zukunft noch besser unterstützt wird. Viele Rückmeldungen sprachen sich dafür aus, Führungskräfte (insbesondere Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen sowie Referentinnen und Referenten) noch stärker auf das Angebot hinzuweisen und die Vorteile einer Wissenssicherung deutlich zu machen. Die Rückmeldungen zeigen, dass mit der einer guten Dokumentation neben explizitem Fachwissen auch implizites Erfahrungswissen gesichert werden kann, das ansonsten verloren wäre oder nur mit großem Aufwand wiederbeschafft werden könnte. Viele Vorschläge bezogen sich auf eine weitere Digitalisierung des Angebotes.

Die Rückmeldungen von Führungskräften deuten darauf hin, dass eine Wissensdokumentation die Einarbeitungszeit für die Nachfolgerin/den Nachfolger um min. 25 % verringern kann. Das ist ein beachtlicher Wert, der den Nutzen der Wissenssicherung deutlich unterstreicht. Dieser Vorteil sollte künftig noch stärker kommuniziert werden, um die Dokumentation von implizitem Wissen flächendeckend zu etablieren. Ein Beispiel verdeutlicht die Dimension: Während die Einarbeitung üblicherweise sechs bis zwölf Monate dauert, erfordert die Dokumentation von Erfahrungswissen durchschnittlich rund 30 bis 40 Stunden. Der zeitliche Vorteil liegt auf der Hand: Eine Arbeitswoche für die Dokumentation kann die Einarbeitungszeit um etwa 1,5 bis 3 Monate reduzieren.

5. KGSt Wissensnetzwerk

Auf Initiative des Personalamtes der Stadt Nürnberg wurde 2023 das Wissensnetzwerk der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) wiederbelebt. Als kommunale Wissensmanager/innen wissen die Teilnehmenden um die vielen Vorteile des regelmäßigen Austauschs, gemeinsamen Lernens und der interkommunalen Gestaltung

von Lösungen und Ideen. Einen besonderen Wert legten die Teilnahmenden deshalb darauf, dass sich die Netzwerkarbeit nicht nur auf die Treffen beschränkt, die mehrmals jährlich online und einmal im Jahr in Präsenz stattfinden. Die erste Präsenzveranstaltung fand im August 2023 in Nürnberg statt, 2024 war der Landkreis Kassel und 2025 die Stadt Dortmund Gastgeberin 2026 wird das Präsenztreffen In Wuppertal stattfinden. Aktuell arbeiten fünf Arbeitsgruppen aus 17 Kommunalverwaltungen und die Hochschule Ansbach an unterschiedlichen Aspekten des Wissensmanagements. Die fachliche Leitung des KGSt-Wissensnetzwerkes liegt ab November 2025 bis Oktober 2026 bei der Hochschule Ansbach und der Stadt Nürnberg. Mit der KGSt wurde vereinbart, dass das Wissensnetzwerk am KGSt Forum in Leipzig 2026 eine Plattform erhalten wird.

6. KI-unterstützte Chatbot-Lösung

Ab Januar 2026 beteiligt sich die Stadt Nürnberg an einem von der Hochschule Ansbach koordinierten Forschungsprojekt zur Entwicklung eines KI-gestützten Assistenten für Wissenssicherung.

Ziel des Projekts ist es, Fach- und Führungskräfte mithilfe eines digitalen Dialogsystems bei der strukturierten Erfassung von Erfahrungswissen zu unterstützen. Dabei werden die Stärken von Mensch und Technologie kombiniert. Die KI strukturiert Inhalte, schlägt Leitfragen vor und generiert erste Dokumentationsentwürfe.

Das Projekt wird gemeinsam mit zwölf Kommunen, darunter Düsseldorf und München, umgesetzt. Der Kostenanteil für die Stadt Nürnberg beträgt 5.000 Euro und kann aus bestehenden Haushaltsmitteln getragen werden.

Die Lösung baut auf den bisherigen Elementen der Nürnberger Wissenssicherung auf (z. B. Wissenslandkarte, Leitfragen, Priorisierungskriterien) und erfordert keinen zusätzlichen IT-Aufwand in den Dienststellen.

Der Prototyp soll bis Ende 2026 entwickelt und erprobt werden. Das Projekt stärkt die Innovationsfähigkeit der Stadt Nürnberg und eröffnet neue Wege für eine zukunftsorientierte, digitale Wissenssicherung.

7. Zusammenfassung

Die Wissenssicherung ist heute ein strategischer Erfolgsfaktor der Stadtverwaltung Nürnberg. Sie sorgt dafür, dass Erfahrungswissen erhalten, Übergänge reibungslos gestaltet und neue Mitarbeitende schneller eingearbeitet werden können. Mit einem breiten, auf die Praxis zugeschnittenen Instrumentarium (vom Leitfaden über Seminare bis hin zu digitalen Lern- und Teamformaten) bietet das Personalamt eine Unterstützung, die effizient, flexibel und wertschätzend ist.

Die Ergebnisse der letzten Jahre zeigen, dass sich die Wissenssicherung in der Praxis bewährt hat und einen nachweisbaren Beitrag zur Effizienz und Qualität der Verwaltungsarbeit leistet. Sie verbindet individuelle Verantwortung mit struktureller Unterstützung und schafft damit einen Mehrwert für Beschäftigte, Führungskräfte und Organisationseinheiten gleichermaßen.

Die durchweg positiven Rückmeldungen bestätigen den hohen Nutzen für alle Beteiligten: Wissen bleibt verfügbar, Qualität und Kontinuität in den Abläufen werden gesichert, und die Verwaltung gewinnt an Stabilität und Zukunftsfähigkeit.

Mit der aktiven Rolle im KGSt-Wissensnetzwerk und der Beteiligung an der Entwicklung eines KI-basierten Systems setzt die Stadt Nürnberg die erfolgreiche Arbeit konsequent fort. Sie verbindet Erfahrung, Innovation und interkommunale Zusammenarbeit zu einem Ansatz, der weit über die Stadtgrenzen hinaus Strahlkraft hat.

Die Wissenssicherung leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Stadtverwaltung und das heute und in Zukunft.

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

III. GPR

IV. GSBV

V. GST

VI. PA

VII. Ref. I/II POA

Nürnberg, 14.11.2025
Personalamt

gez. Sembritzki (23 64)
(Unterschrift liegt elektronisch vor.)

Berichtsvorlage
PA/098/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.12.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) 2025 und 2026

Anlagen:
Bericht Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bericht:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat einen hohen Stellenwert für die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin. Dies gilt für die Wirkung nach innen ebenso wie für die Außendarstellung. Zentrale und dezentrale Maßnahmen wurden kontinuierlich weiterentwickelt und wirken als strategischer und motivierender Multiplikator für Mitarbeiterbindung, die Förderung der Gesundheitskompetenz und eine gesundheitsorientierte Führungskultur. Führungskräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle, indem sie Gesundheit aktiv vorleben und in ihren Teams verankern. Der diesjährige Gesundheitsbericht informiert über die umgesetzten Maßnahmen im Jahr 2025, über Evaluationsergebnisse sowie über geplante Maßnahmen und Schwerpunkte in 2026.

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:

Alle Diversity-relevanten Anforderungen wurden berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.12.2025

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
Bericht 2025 und Ausblick 2026

I. Bericht

1. Ausgangssituation

Die Stadt Nürnberg verfolgt mit ihrem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) das Ziel, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten nachhaltig zu fördern. Neben der Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes (sogenannte Verhältnisprävention) ist natürlich auch das Gesundheitsverhalten (sogenannte Verhaltensprävention) von besonderer Bedeutung.

Mitarbeitendengesundheit beeinflusst Mitarbeitendenzufriedenheit und hat langfristig Auswirkung auf die Mitarbeitendenbindung und die Arbeitsleistung. Hohe Fluktuationszahlen und Ausfälle, insbesondere Langzeiterkrankungen, wirken sich auf die Dienststellen und Eigenbetriebe nachhaltig aus. In Zeiten von Unsicherheit, Sparzwang und Veränderungen ist eine stabile Beschäftigtenzahl ein wesentlicher Faktor für die Erfüllung von Aufgaben und Dienstleistungen. Die Potenziale der Beschäftigten müssen daher von den zuständigen Führungskräften gezielt genutzt und gefördert werden.

2. Steuerkreis Gesundheit

Die städtische Dienstvereinbarung Gesundheit (DV Gesundheit) bildet seit 2015 die Grundlage für das BGM. Der Steuerkreis Gesundheit legt jährlich die strategischen Ziele und die gesamtstädtische Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fest.

In der Sitzung am 05.08.2025 wurden drei zentrale Schwerpunkte definiert:

- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Gesundheit und Gesunde Führung
- Ergonomie und Bewegung am Arbeitsplatz
- Umgang mit Langzeiterkrankungen

Ergänzend wurden die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 hinzugezogen. Diese haben deutlich gemacht, dass die hohe psychische Belastung (2019 mit 3,72 und 2024 mit 3,80) für viele Kollegen und Kolleginnen weiterhin vorhanden ist. Es wurde entschieden, diesen Befund nicht nur zur Kenntnis zu nehmen, sondern aktiv aufzugreifen, indem eine Folgebefragung zur psychischen Belastung durchgeführt werden soll. Die geplante Folgebefragung zur vertieften Betrachtung der psychischen Belastung ist ein wichtiges Instrument, um zusätzliche Erkenntnisse und konkrete Ansatzpunkte zu gewinnen. Sie ersetzt jedoch nicht das sofortige Handeln. Führungskräfte sollten bereits jetzt aktiv werden, um Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Die Befragung dient dazu, weitere Details und wirksame Hebel aufzuzeigen und

nicht dazu, Maßnahmen dezentral aufzuschieben. Gesundheit braucht Präsenz und Engagement im Alltag, und genau hier können Führungskräfte ansetzen.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist gesetzlich vorgeschrieben und wird allen Beschäftigten angeboten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig (ununterbrochen oder wiederholt) sind. Die Annahme des Gesprächsangebots ist für die Beschäftigten freiwillig.

Rückmeldungen zur BEM-Umfrage für das Jahr 2024

	angebotene BEM-Gespräche	abgelehnte BEM-Gespräche (MA)	abgelehnte BEM-Gespräche (%)	MA gesamt
Gesamt	**2.062**	**1.053**	**51,0%**	**12.358**

Es wurden 2.062 Gespräche angeboten, wovon 51 Prozent abgelehnt wurden. Diese hohe Ablehnungsquote zeigt, dass es noch Bedarf an weiterer Aufklärung und Sensibilisierung hierfür besteht. Die fachliche Beratung der Führungskräfte sowie die Unterstützung durch die Personalberatung in BEM-Prozessen wurde auch im Berichtszeitraum vermehrt als Fachexpertise in BEM-Verfahren aktiv genutzt und eingebunden.

Die zentrale Schulung zum BEM-Verfahren für Führungskräfte über die Städteakademie war 2025 erfreulicherweise ausgebucht (20 Teilnehmende). Um weiter proaktiv zu agieren, wird das Angebot an die jeweiligen Bedarfe angepasst (Basis-/Aufbauschulung). Zusätzlich wurde das neue Format der Inhouse BEM Schulung (3 Stunden) wiederholt angefragt und genutzt. Folgende Dienststellen sind proaktiv auf das BGM zugegangen:

- Hochbauamt (30 Führungskräfte)
  Zusatzangebot zum Thema Schwierige Gespräche souverän führen
- NürnbergStift (20 Pflegedienstleitungen, Führungskräfte) zzgl. Suchtprävention
- Interessenvertretungen – GPR (ausstehend, 30 Teilnehmende voraussichtlich)

Um BEM als unterstützendes betriebliches Hilfsangebot stärker zu nutzen, ist dieser Baustein integrativ zum Abschluss in den FKE-Schulungen eingeflossen. Konkrete Nachfragen zum Verfahrensablauf sowie die Einbeziehung der Personalberatung als unterstützenden Part in der Fallbearbeitung und -moderation erfuhren positive Resonanz. Das zeigte sich den Feedbackrunden und -bögen sowie auf konkrete persönliche Nachfragen. In der tatsächlichen BEM-Begleitung dient der BEM-Podcast Führungskräften und Mitarbeitenden als eine zielführende Unterstützung und Vorbereitung von BEM-Gesprächen.

Im Oktober 2025 fand wie geplant der Runde Tisch Metropolregion Nürnberg mit Kommunen und Firmen aus der Region zum fachlichen Austausch über BEM statt. Das Thema Frauen- und Männergesundheit wurde hinsichtlich der Stärkung ihrer Arbeitsfähigkeit beleuchtet und soll auch im Rahmen der Prävention 2026 stärker in den Fokus gesetzt werden. Frauen- und männerspezifische Gesundheitsthemen, z.B. Wechseljahre fließen aktuell noch zu wenig in das betriebliche Gesundheitsmanagement ein oder

werden sogar tabuisiert. Hier kann präventiv angesetzt werden, um gezielt Arbeitsfähigkeit zu sichern.

Das im Jahr 2024 gestartete Projekt „BEM-Software“ wird planmäßig fortgeführt. Ziel ist die Einführung einer zentralen Softwarelösung, die die Qualität der Prozesse verbessert und eine lückenlose, standardisierte Dokumentation aller BEM-Verfahren ermöglicht. Damit sollen Zeitersparnis im operativen Geschäft, eine Reduzierung der Fehleranfälligkeit sowie eine einheitliche Vorgehensweise in allen Dienststellen und Eigenbetrieben erreicht werden.

Die Verantwortung für das individuelle BEM-Fallmanagement liegt dezentral bei den Dienststellen. Die Software wird als unterstützendes Instrument eingeführt, um die Arbeit vor Ort zu erleichtern und die Transparenz zu erhöhen.

4. Zentrale Maßnahmen und Projekte

Geplante Kooperation zur Gesundheitsförderung

Zur Förderung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung erfreuen sich Kooperationen mit Firmenfitness-Anbietern (wie z.B. Urban Sports, EGYM Wellpass, i-gb Card) großer Beliebtheit. Dabei teilen sich Arbeitgebende und Mitarbeitende die monatlichen Mitgliedsbeiträge. Ein Anbieter hat ein Modell vorgestellt, bei dem für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg keine Kosten entstehen. Unter diesen Bedingungen wäre eine Kooperation für die Stadt Nürnberg realistisch. Derzeit wird geprüft, ob eine Kooperation zwischen der Stadt Nürnberg und dem Anbieter möglich wird, um den Beschäftigten einen weiteren Benefit zu ermöglichen.

Unterstützung stadtweiter Aktivitäten

Die Stadt Nürnberg trägt als Arbeitgeberin eine besondere soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden. Ein zentraler Bestandteil dieser Fürsorgepflicht ist die Betriebliche Gesundheitsförderung, welche sowohl die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes (Verhältnisprävention) als auch die Unterstützung der Beschäftigten bei der Erhaltung und Verbesserung ihrer individuellen Gesundheit (Verhaltensprävention) umfasst. Ein Beispiel für die Förderung von Gemeinschaft und Bewegung ist der Nürnberger Firmenlauf B2run, der sich großer Beliebtheit erfreut. Die Organisation der Teilnahme am Firmenlauf wird vom Betriebssport koordiniert. Im Jahr 2025 konnten wieder 80 Startplätze vom BGM bezuschusst werden und damit einen wichtigen Beitrag zur Motivation und Vernetzung der Mitarbeitenden leisten.

Gesamtstädtische Gesundheitswochen

Die stadtweiten Betrieblichen Gesundheitswochen sind ein fester Bestandteil des BGM und finden jährlich statt. 2025 finden diese vom 1. bis 12. Dezember 2025 in Kooperation mit einer Krankenkasse und einem externen Anbieter statt. Das Programm umfasst Impulsvorträge zur Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenz sowie ergänzende Gesundheitschecks, die den Teilnehmenden konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung ihrer Gesundheit bieten. Die Evaluationsergebnisse sind zum aktuellen

Zeitpunkt der Berichterstattung leider nicht möglich, da die Anmeldung im Zeitraum der Berichterstellung erst angelaufen ist.

Fachtagung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Führungskräfte sind ein zentraler Hebel für die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden. Sie tragen eine doppelte Verantwortung: Einerseits müssen sie die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden im Blick behalten und ihrer Fürsorgepflicht nachkommen, andererseits sollten sie auch die eigene Gesundheit aktiv schützen und mit gutem Beispiel vorangehen. Um diese Rolle zu stärken, bietet das BGM im zweijährigen Turnus eine Fachtagung zu einem aktuellen Gesundheitsthema statt. Für die nächste Veranstaltung im Jahr 2026 soll die „Mentale Gesundheit“ im Zentrum stehen und praxisnahe Impulse für eine gesunde Führungskultur vermitteln.

Format Bewegte Pause: Evaluation

Die Bewegte Pause findet wöchentlich in der Dienststelle, Schule oder dem Eigenbetrieb statt. Sie dauert 15 Minuten und ist im Rahmen der Arbeitszeit. Die Bewegte Pause ist seit 2017 ein fester Bestandteil des BGM bei der Stadt Nürnberg. Um das Projekt nachhaltig und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, wurde eine Online-Umfrage unter allen Bewegungsbotschafterinnen und -botschaftern im Frühjahr 2025 durchgeführt. Aktuell sind rund 200 Bewegungsbotschafterinnen und -botschafter an 55 Dienststellen aktiv. 50 Dienststellen gaben an, die Bewegte Pause regelmäßig anzubieten. Wöchentlich nehmen im Durchschnitt 7,5 Beschäftigte teil. Insgesamt werden rund 1.500 Mitarbeitende durch die Bewegten Pausen erreicht. Hauptgründe für die Teilnahme sind

- Kurze Auszeit zur Regeneration sowie Ausgleich zum Sitzen,
- Spaß und Freude sowie Motivation zur Bewegung,
- Stärkung des Gemeinschaftsgefühls.

Ziel bleibt, die Bewegte Pause als festen Bestandteil des Arbeitsalltags zu etablieren und die Führungskräfte weiter in die Verantwortung zu nehmen. Zur Sicherstellung der Qualität wurden wie geplant Grund- und Aufbauschulungen für die rund 200 aktiven Bewegungsbotschafterinnen und -botschafter angeboten.

Walk and Talk- Besprechungen in Bewegung

„Walk and Talk“, das ist eine Besprechung, bei der man spazieren geht. Das Format „Walk and Talk“ bringt Abwechslung in den Arbeitsalltag und fördert die Konzentration und Kreativität. Im Gegensatz zu klassischen Meetings eignet sich diese Methode für kleinere Gruppen und informelle Besprechungen wie Ideensammlungen, Austausch oder ein kurzes Jour fixe. Der Versicherungsschutz ist gewährleistet, sofern die Besprechung dienstlich erfolgt und mit den Vorgesetzten abgestimmt ist.

Die Vorteile dieses Formats sind vielfältig: Bewegung steigert die Durchblutung und unterstützt kreative Denkprozesse, informelle Gesprächsatmosphären können die Lösungs- und Entscheidungsfindung erleichtern, offene Dialoge verbessern die Kommunikation und können Missverständnisse reduzieren. Zudem trägt die natürliche Umgebung zur Stressreduktion bei und schafft eine positive Stimmung.

Damit das Format seine Wirkung weiter entfalten kann, bedarf es weiterhin der internen Werbung und einer aktiven Integration in den Arbeitsalltag. Ziel ist es, Führungskräfte und Mitarbeitende zu ermutigen, Walk and Talk als festen Bestandteil für geeignete Besprechungen zu nutzen.

5. Dezentrales Gesundheitsgeld

Die Dienstvereinbarung verpflichtet jede Dienststelle, eine Ansprechperson für Gesundheit zu benennen. Im Berichtsjahr wurden alle Kontakte aktualisiert. Damit wird sichergestellt, dass alle Dienststellen, Eigenbetriebe und Schulen mit relevanten Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erreicht werden.

Mit dem laufenden Haushaltsjahr stehen den Dienststellen und Schulen wieder zweckgebundene Mittel für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung i.H.v. 15,- € pro Mitarbeitenden zur Verfügung. Mit dem dezentralen Budget können die Dienststellen, Eigenbetriebe und Schulen mit den Ansprechpartnerinnen und -partnern für Gesundheit der Dienststelle und der Personalvertretung passgenaue Angebote entwickeln und umsetzen. Dies ist ein wichtiger Baustein eines wirksamen und nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Das BGM hat hierfür allen Einheiten Checklisten zur Verfügung gestellt, die zur Planung und Durchführung geeigneter gesundheitsfördernder Maßnahmen zu beachten sind. Die Abfrage über die Verwendung des dezentralen Gesundheitsgeldes läuft aktuell noch. Ziel ist es, den Einsatz des Gesundheitsgeldes nachhaltig zu steuern.

6. Führungsleitbild und dezentrale Verantwortung

Das Führungsleitbild der Stadt Nürnberg ist ein wichtiger Kompass für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Dienststellen. Es ermutigt Führungskräfte, aktiv Verantwortung für die Gesundheit ihrer Teams zu übernehmen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen und leistungsfähig bleiben. Damit wird sichergestellt, dass die strategischen Ziele des zentralen BGM nicht nur bekannt sind, sondern im Arbeitsalltag gelebt werden.

Führungskräfte sind dabei Vorbilder: Sie können durch ihr eigenes Verhalten und ihre Unterstützung entscheidend dazu beitragen, dass Angebote wie die Bewegte Pause, Walk and Talk oder die Nutzung des Gesundheitsbudgets nicht nur vorhanden sind, sondern auch genutzt werden. Ihre Rolle ist zentral, um Gesundheit als festen Bestandteil der Arbeitskultur zu verankern und Mitarbeitende hierbei zu unterstützen.

7. Ausblick

Das BGM bleibt ein zentraler Baustein für die Stadt Nürnberg als attraktive und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin. Dies gilt für die Wirkung nach innen ebenso wie für die Außendarstellung. Etablierte Formate wie Gesundheitstage, Gesundheitszirkel und Gesundheitsprojekte werden kontinuierlich weiterentwickelt und stehen allen Dienststellen, Eigenbetrieben und Schulen bei Bedarf zur Verfügung. Neben altersübergreifenden Angeboten rücken künftig verstärkt zielgruppenorientierte Maßnahmen in den Fokus, um die

Beteiligung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zu erhöhen. Spezielle Angebote für Mitarbeitende Ü50 und U30 sind für 2026 geplant. Ihre Umsetzung hängt von ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen ab.

Das BGM wirkt als strategischer Hebel für die Mitarbeiterbindung und Gesundheitsförderung. Seine Wirkung ist besonders nachhaltig, wenn es in allen Führungsebenen verankert und aktiv gelebt wird. Die Balance zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie die enge Verzahnung zentraler und dezentraler Elemente mit der strategischen Personalentwicklung sind entscheidend, um Veränderungen sowohl kurzfristig als auch langfristig erfolgreich zu begegnen.

Ein Schwerpunkt bleibt die Sensibilisierung von Führungskräften für den Wert von Gesundheit und die Investition in nachhaltige Mitarbeiterbindung. Das zentrale BGM ist für die strategische Steuerung, Beratung und Bereitstellung von Standards zuständig, nicht für die operative Umsetzung. Und deshalb spielt das Führungsleitbild eine zentrale Rolle: Führungskräfte sollen Gesundheit nicht nur fördern, sondern vorleben.

Darüber hinaus wird die Gesundheitsförderung für Nachwuchskräfte als fester Bestandteil der Ausbildung weiter ausgebaut. Für 2026 ist eine Erweiterung des Konzepts geplant, um junge Beschäftigte nachhaltig für gesundheitsbewusstes Arbeiten zu sensibilisieren und zu motivieren.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR/GSBV

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 10.11.2025
Personalamt

gez. Sembritzki (4 11 66)
(Unterschrift liegt elektronisch vor.)

Anlage: Übersicht zentrale und dezentrale Maßnahmen des BGM

2025	2026 (geplant)
<u>Zentrale Maßnahmen Gesundheitsförderung</u>	
▪ 13 Gesundheitstage für Nachwuchskräfte (215 Teilnehmende) ▪ 2 Gesundheitstage für Beschäftigte mit Handicap ▪ 3 Basis- und 4 Aufbauschulungen Bewegte Pause für Bewegungsbotschafter/innen ▪ 8 BEM-Schulungen (Städteakademie und Inhouse-Schulungen) ▪ BGM und BEM eingebunden in 3 FKE-Schulungen („Gesundheit und Führung“) ▪ Gesamtstädtische Gesundheitswochen zwei Wochen vom 01.-12. Dezember 2025 und mit Messgeräten ▪ Podcast *„Süchtigtüchtig!“* fertiggestellt ▪ Schulungsangebot „Umgang mit Suchtmitteln“ mit innerstädtischen Suchtkrankenhelfer ▪ 13 Gesundheitstage für Auszubildende und Anwärter/-innen (215 Teilnehmende) ▪ Start Projekt BEM-Software mit IT/DIP	▪ inhouse Schulungen zum Thema BEM für Führungskräfte ▪ Fortführung Gesundheitstage für spezielle Zielgruppen, insb. Auszubildende ▪ Stadthaus Q – Kooperation BGM und dezentrale Multiplikatoren ▪ BGM-Fachtagung für Dienststellenleitungen ▪ Netzwerktreffen für Ansprechpartner/innen Gesundheit ▪ Evaluationen, z.B. Verwendung des dezentralen Gesundheitsgeldes ▪ Umsetzung Projekt Bem-Software in ausgewählten Pilot-Dienststellen
<u>Dezentrale Maßnahmen Gesundheitsförderung</u>	
▪ Spezifische Umsetzung von Angeboten in Dienststellen und Gesundheitstage ▪ Bewegte Pause stadtweit dienststellenübergreifend etabliert ▪ Spezifisches Angebot für pädagogisches Leitungspersonal „In der Ruhe liegt die Kraft“ (Umgang mit Stress) ▪ Inhouse-Schulungen zu BEM für Führungskräfte in Dst. und Eigenbetrieben auf Anfrage	▪ Beratungen und Angebote in Dienststellen und Gesundheitstage ▪ Spezifisches Angebot für pädagogisches Leitungspersonal „In der Ruhe liegt die Kraft“ (Umgang mit Stress) ▪ Bewegte Pause stadtweit dienststellenübergreifend weiter etablieren

Berichtsvorlage
PA/100/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	09.12.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Umsetzung der Tarifrunde (TVöD) 2025 bei der Stadt Nürnberg

Anlagen:
Bericht Tarifabschluss 2025

Bericht:

Am 06.04.2025 einigten sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), der Bund und die Gewerkschaften, ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion, auf einen Tarifabschluss für die rund 2,6 Millionen betroffenen Beschäftigten.

Der vorliegende Bericht erläutert den Umsetzungsprozess und die Auswirkungen für die Stadt Nürnberg.

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	23.000.000 €	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☒ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	23.000.000 €	davon Personalkosten	23.000.000 € pro Jahr

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

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☐ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

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

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

keine diversityrelevanten Merkmale in besonderem Maße betroffen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 09.12.2025

Umsetzung der Tarifrunde 2025

I. Bericht

1. Tarifeinigung

Am 06.04.2025 einigten sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), der Bund und die Gewerkschaften, ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion, auf einen Tarifabschluss für die rund 2,6 Millionen betroffenen Beschäftigten.

Die Einigung hat eine Laufzeit von 27 Monaten (01.01.2025 bis 31.03.2027).

Nach weiteren acht Verhandlungsrunden konnten Ende Juli 2025 alle inhaltlichen Differenzen ausgeräumt und die Änderungstarifverträge finalisiert werden.

Das Zahlbarmachungsrundschreiben A10/2025 mit den Angaben zur Programmierung und Auszahlung der neuen Entgelte und Tabellenwerte wurde vom Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e. V. (KAV Bayern) am 04.08.2025 veröffentlicht und am 21.08.2025 korrigiert. Seit 22.09.2025 sind auch die Tariftexte und die Durchführungshinweise auf den Seiten der VKA veröffentlicht. Weitere Rundschreiben des KAV zur Umsetzung der neuen Elemente des Tarifvertrags erreichten die Verwaltung noch bis zum 08.10.2025.

Die Zahlung der erhöhten Entgelte für die Tarifbeschäftigten der Stadt Nürnberg erfolgte bereits mit dem Zahltag für den Monat September 2025 (30.09.2025) rückwirkend zum 01.04.2025.

2. Tarifergebnis

Neben den in den Medien dargestellten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte sind von der Personalverwaltung und der IT zahlreiche Änderungen mit abweichenden Fortschreibungsätzen umzusetzen.

2.1 Regelungen zum Entgelt (TVöD-V, TVöD-B, TVöD-E)

2.1.1 Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte
- ab 01.04.2025 um 3,0 %, mindestens jedoch 110 Euro monatlich
- ab 01.05.2026 um 2,8 %

2.1.2 Lineare Erhöhung der dynamischen Zulagen
- ab 01.04.2025 um 3,11 %
- ab 01.05.2026 um 2,8 %

2.1.3 Erhöhung der Entgelte für Auszubildende (TVAöD) und Praktikanten (TVPöD)
- ab 01.04.2025 um 75 Euro
- ab 01.05.2026 um weitere 75 Euro

2.1.4 Erhöhung der Zulagen für Wechselschichtarbeit (§ 8 Abs. 5 TVöD)

- ab 01.07.2025 auf 200 Euro (TVöD-V bzw. TVöD-E) bzw. 250 Euro (TVöD-B) als Zulage für ständige Wechselschicht monatlich und
  1,18 Euro (TVöD-V bzw. TVöD-E) bzw. 1,47 Euro (TVöD-B) als Zulage für nicht ständige Wechselschichtarbeit pro Stunde
- Ab 01.01.2027 Dynamisierung bei allgemeinen Entgeltanpassungen

2.1.5 Erhöhung der Zulagen für ständige Schichtarbeit (§ 8 Abs. 6 TVöD)

- Ab 01.07.2025 auf 100 Euro monatlich und
  0,59 Euro als Zulage für nicht ständige Schichtarbeit pro Stunde
- Ab 01.01.2027 Dynamisierung bei allgemeinen Entgeltanpassungen

2.1.6 Erhöhung der Jahressonderzahlung ab dem 01.01.2026

- TVöD-Verwaltung: für alle Entgeltgruppen auf 85 %
- TVöD-Pflege- und Betreuungseinrichtungen:
  EGr. 1 - 8 bzw. P 5 – P 8 bzw. S 2 – S 9 auf 90 %
  EGr. 9a - 15 bzw. P 9 – P 16 bzw. S 10 – S 18 auf 85 %

Die Regelungen zu Entgeltanpassung erhöhen die Personalausgaben im städtischen Haushalt im Jahr 2025 um rund 12 Mio. Euro. Für 2026 sind für die Tarifanpassung zum 01.05.2026 sowie die Erhöhung der Jahressonderzahlung weitere Mehraufwendungen in Höhe von 11 Mio. Euro anzusetzen.

2.2 Erweiterte Regelungen zur Arbeitszeit

Neben der Erhöhung der Entgelte enthält der Tarifabschluss zusätzliche Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für die aktuell noch keine IT-Unterstützung vorhanden ist. PA und IT werden die erforderlichen Vorbereitungen treffen, um diese Regelung stichtagsgerecht umzusetzen. Aktuell liegen jedoch noch nicht alle erforderlichen Informationen vom KAV Bayern vor. Folgende Neuregelungen wurden vereinbart:

2.2.1 Zeitausgleich bei Gleitzeitregelungen ab dem 01.07.2025
Die Protokollerklärung zu § 6 TVöD (Regelmäßige Arbeitszeit) wird mit dem Ziel konkretisiert, den Verfall von Überstunden zu verhindern. Für das bei der Stadt Nürnberg praktizierte Gleitzeitmodell ergeben sich dadurch allerdings keine Änderungsbedarfe, da es bereits mit der tariflichen Neuregelung kompatibel ist.

2.2.2 Möglichkeit der Vereinbarung von Langzeitkonten ab dem 01.07.2025
Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann die Ausgestaltung eines Langzeitkontos geregelt werden (§ 10 Abs. 7 TVöD).
Eingebrachtes Wertguthaben kann z. B. für ein Sabbatical, eine Verringerung der Arbeitszeit oder Freistellung wegen Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten verwendet werden. Hierzu hat PA mit dem GPR bereits im Jahr 2024 konzeptionelle Vorbereitungen zur Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten getroffen. Die Umsetzung insbesondere unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben der §§ 7 Abs.1a SGB IV und 7b SGB IV kann aktuell aufgrund fehlender geeigneter Software und vor allem aufgrund der zu erwartenden Kosten für Einrichtung und Betrieb und des dauerhaft hohen Verwaltungsaufwands aktuell nicht weiterverfolgt werden.

2.2.3 Freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit ab dem 01.01.2026

Beschäftigte (in Vollzeit) und Arbeitgeber können nach der Probezeit beiderseitig freiwillig die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich vereinbaren. Erhöhung und Verlängerung sind jeweils auf bis zu 18 Monate zu befristen.
Das Entgelt wird im Verhältnis von individuell vereinbarter zu regelmäßiger Arbeitszeit erhöht, für Erhöhungsstunden über der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten Beschäftigte einen Zuschlag
- in den EGr 1 – 9b in Höhe von 25 %
- in den EGr. 9c – 15 in Höhe von 10 %

des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Bei den Erhöhungsstundenzuschlägen handelt es sich um steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtigen Arbeitslohn.

Gemäß Tarifabschluss kann ab dem 01.01.2026 beiderseitig freiwillig eine befristete Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden für maximal 18 Monate vereinbart werden (frühestens nach der Probezeit). Für die zusätzlichen Stunden werden Zuschläge in Höhe von 25 % (EG 1–9b) bzw. 10 % (EG 9c–15) gewährt.

Die Vereinbarung von Erhöhungsstunden mit einem/einer Beschäftigten unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats/Betriebsrats. Allgemeine Regelungen zur Vereinbarung der freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit können jedoch nach § 6 Abs. 1a Satz 8 TVöD einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden. Hierzu wird es im Zuge der weiteren Umsetzung noch Abstimmungen mit dem GPR geben.

Bei der Entscheidung, Erhöhungsstunden zu vereinbaren bzw. auszuschließen, sind die gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten, der es ihm verbietet, Beschäftigte ungleich zu behandeln, sofern es für die Ungleichbehandlung keine sachlichen Gründe gibt.

In Abstimmung mit Stk soll die Aufstockung für die städtischen Dienststellen über das Budgetmodell insbesondere das K2-Personalkostenbudget gesteuert werden. Ein über die im Haushaltsplan festgesetzten Mittel hinausgehender Aufwand ist somit grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Deckung über freie Stellenanteile im Stellenplan ist aktuell nicht vorgesehen. Darüber hinaus setzt Erhöhung der Wochenarbeitszeit im konkreten Einzelfall auf der Seite des oder der Beschäftigten die Bereitschaft zur Mehrarbeit voraus und auf der anderen das Vorliegen eines dienstlichen Bedarfs, der von den städtischen Dienststellen hinreichend zu dokumentieren ist. In den kommenden Monaten erfolgt zur Umsetzung der Aufstockung ein Austausch auf interkommunaler Ebene im Bayerischen und im Deutschen Städtetag.

Für die Umsetzung der notwendigen Änderungen in den Arbeitsverträgen und die Zahlbarmachung sind noch Anpassungen im städtischen HR-System (SAP/HCM) vorzunehmen. Ende November sind die DSAG[1] Arbeitsgruppentreffen öffentlicher Dienst und Entgeltabrechnung. Ob und in welcher Form von SAP eine Lösung zur Verfügung gestellt sind, bleibt bis dahin abzuwarten. Es wird erwartet, dass eine Lösung angeboten wird, die die öffentlichen SAP-Anwender auf ihre jeweiligen Gegebenheiten anpassen müssen.

Die personalwirtschaftliche Umsetzung erfolgt durch die Abteilung Personalservice (PA/2) bei PA. Auf Grund der tariflich vorgesehenen zeitlichen Befristung der Aufstockungen ist mit dauerhaftem Mehraufwand zu rechnen. Bereits jetzt werden jährlich über

[1] Deutschsprachige SAP ® Anwendergruppe e.V.

2.800 Arbeitszeitänderungen im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen durch die Personalbewirtschaftung bearbeitet. Der zukünftige Mehraufwand ist abhängig von der Anzahl der Aufstockungswünsche und der Zustimmungsquote der Dienststellen. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus ein nicht unerheblicher Beratungsaufwand. Dazu kommt, dass durch die Aufstockung die Jahresentgeltgrenze (Beitragsbemessungsgrenze) über- und nach Ablauf wieder unterschritten werden kann, was zu Mehraufwand bei der Sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung und Beratung in der Personalabrechnung (PA/4) führen kann.

Vor diesem Hintergrund wird die Umsetzung der freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit voraussichtlich erst ab Mitte des Jahres 2026 möglich sein.

2.2.4 Umwandlung der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage

Mit dem Rundschreiben A12/2025 vom 30.09.2025 hat der KAV zur Umwandlung der Jahressonderzahlung in zusätzliche freie Tage) Stellung genommen.

Die Tarifeinigung (§ 29 a TVöD (VKA)) sieht vor, dass die Beschäftigten ab dem 1. Januar 2026 Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage (Umwandlungstage) unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 umwandeln können. Im Jahr der Geltendmachung der bis zu drei (noch nicht terminierten) Umwandlungstage wird die Jahressonderzahlung entsprechend dem Wert der geltend gemachten Umwandlungstage gekürzt, die Umwandlungstage können dann im folgenden Jahr in Anspruch genommen werden. Somit ist die Geltendmachung erstmals im Jahr 2026 für das Jahr 2027 möglich.

Die Regelung gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollbeschäftigte sowie für befristet Beschäftigte die dem Besonderen Teil Verwaltungsdienst (TVöD-V) zugeordnet sind. Mitarbeitende des besonderen Teils Pflege und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) bleibt diese Möglichkeit – zu Gunsten einer höheren Jahressonderzahlung in den niedrigeren Entgeltgruppen – verwehrt. Die Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung in Umwandlungstage setzt voraus, dass die Beschäftigten dies bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen. Ohne eine solche form- und fristgerechte Geltendmachung der Umwandlung können Beschäftigte im darauffolgenden Kalenderjahr keine Umwandlungstage mit entsprechender Entgeltfortzahlung gemäß § 21 in Anspruch nehmen. Es können nur so viele Umwandlungstage beantragt werden, wie Entgelt aus der Jahressonderzahlung zur Verfügung steht. Zudem kann die Umwandlung in Einzelfällen dazu führen, dass die die Jahresentgeltgrenze unterschritten wird, was zur Versicherpflicht in den gesetzlichen Sozialversicherungen führen kann. Dies wird von der Personalabrechnung zum Zeitpunkt der Geltendmachung der Umwandlungstage zu prüfen sein. In welcher Form die Information der Betroffenen erfolgt und ggf. Beratung gewährleistet werden kann, wird derzeit geklärt.

Die konkrete zeitliche Lage der Umwandlungstage soll dem Arbeitgeber spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitgeteilt werden. Eine Übertragung nicht genommener Umwandlungstage in das darauffolgende Jahr ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Auf Grund der Differenzierung der tariflichen Regelungen zwischen TVöD-V und TVöD-B ist kurzfristig eine Schärfung der Zuordnung der Mitarbeitenden erforderlich. Hierzu erfolgte bereits eine Abstimmung mit dem KAV Bayern. Zudem wurden bereits Gespräche mit den betroffenen Dienststellen J und SHA sowie dem Eigenbetrieb NüSt geführt. Abhängig von der dortigen Prüfung erfolgt die weitere Umsetzung. Der Umsetzungsaufwand hierfür und die konkreten Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden können erst nach Rückmeldung der jeweiligen Bereiche abgeschätzt werden. Die konkreten

Abstimmungen mit der Personalvertretung zur Beantragung und Einbringung zur Umwandlung der Jahressonderzahlung sollen im Jahr 2026 erfolgen.

Für die Umsetzung sind weitere Anpassungen des SAP-HR-Systems notwendig. Diese sind auf die tariflichen Regelungen und die Ausführungsbestimmungen abzustimmen und werden ebenfalls im Laufe des Jahres 2026 erfolgen. Nähere Informationen werden nach dem DSAG-Anwendergruppentreffen im November vorliegen. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind diese zusätzlichen Tage zusätzlich zu den bereits möglichen zwei Umwandlungstagen (bei Kürzung der SuE-Zulage) möglich. Die hierfür entwickelten Lösungen lassen sich voraussichtlich auf die Umwandlungstage übertragen.

Die Erfassung der zusätzlichen freien Tage erfolgt durch die Personalsachbearbeitenden der Dienststellen. Die Kürzung der Jahressonderzuwendung ist von der Personalabrechnung (PA/4) umzusetzen. Auf Basis der Erfahrungen zu den Umwandlungstagen im Sozial- und Erziehungsdienst ist mit erheblichem zusätzlichem und dauerhaftem Aufwand bei den Personalbeauftragten zu rechnen. Seitens PA ist die Umsetzung vorzubereiten und künftig laufend zu begleiten. Abhängig von den konkreten tariflichen Regelungen ist von erheblichem Beratungsmehraufwand bei PA auszugehen.

2.2.5 Erhöhung des Erholungsurlaubs (§ 26 TVöD) um einen Tag ab 01.01.2027

Ab dem Kalenderjahr 2027 erhalten die Beschäftigten einen weiteren Tag Erholungsurlaub, mithin insgesamt 31 Tage bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche. Dies gilt auch für die Auszubildenden, Studierenden nach TVSöD und TVHöD sowie Praktikantinnen/Praktikanten gemäß TVPöD. Die weiteren Bestimmungen zum Urlaub wurden nicht geändert. Im praktischen Verwaltungsbetrieb dürfte die Handhabung der Primzahl 31 bei der Berechnung der Urlaubkontingente für Teilzeitbeschäftigte sowie für unterjährig eingestellte oder austretende Beschäftigte zu einem gewissen Aufwand führen.

2.3 Regelungen für Auszubildende und dual Studierende

2.3.1 Unbefristete Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden

Seit dem 01.07.2025 sind Auszubildende und Dualstudierende, wenn die Abschlussprüfung mit mindestens „befriedigend“ bestanden wurde, sofern ein betrieblicher Bedarf besteht und die persönliche Eignung gegeben ist unbefristet zu übernehmen. Eine befristete Übernahme erfolgt für 12 Monate bei einem schlechteren Ergebnis (ebenfalls bei entsprechendem Bedarf und Vorliegen der persönlichen Eignung).

Die Neufassung des § 16a TVAöD und die Neueinführung von § 16a TVSöD und § 21a TVHöD tritt für die kommunalen Arbeitgeber mit Wirkung vom 1. Juli 2025 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2027.

Die Neuregelung hat auf die Praxis der Übernahme bei der Stadt Nürnberg nach aktueller Einschätzung keine faktischen Auswirkungen.

Im Verwaltungsbereich werden regelmäßig aufgrund der hohen Bedarfe alle persönlich geeigneten Nachwuchskräfte übernommen. Soweit in gewerblichen Bereichen über den konkret absehbaren Bedarf hinweg ausgebildet wurde und noch keine Planstelle zur Verfügung steht, wird bei persönlicher Eignung der Nachwuchskraft eine auf 12 Monate befristete Übernahme angeboten (POA-Beschluss vom 31.01.2023). Ziel ist dabei immer, für die Nachwuchskräften eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen.

Nur bei schwerwiegenden Problemen im Ausbildungsverlauf (z. B. Abmahnungen, sehr schlechte Ausbildungsbeurteilungen o. ä.) bei denen die Nichteignung gesichert ist, wird keine Übernahme in Aussicht gestellt. Soweit im Einzelfall die persönliche Eignung (noch) nicht zweifelsfrei feststeht oder das Notenbild Zweifel an der fachlichen Eignung für den Einsatz im Dienstbetrieb aufkommen lässt, bietet die Stadt Nürnberg in der Regel ein befristetes Beschäftigungsverhältnis an, das Gelegenheit bietet, die Zweifel auszuräumen. In Anbetracht des erheblichen Aufwands, der für eine Ausbildung im Einzelfall zu leisten ist, kommt die Nichtübernahme nur in den Ausnahmefällen in Betracht, bei denen ernsthafte Probleme beim späteren Einsatz im Dienstbetrieb zu erwarten sind.

2.3.2 Erstattung von Zuschlägen bei Familienheimfahrten im Bereich Pflege

Für Familienheimfahrten bei Entfernungen von mehr als 300 km können Auszubildenden im Bereich TVAöD – Besonderer Teil Pflege ab dem 1. Juli 2025 Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) im Bahnverkehr wie bereits bisher nach TVAöD – Besonderer Teil BBiG erstattet werden. Damit sind die Unterschiede bei der Erstattung von Fahrtkosten für Familienheimfahrten von Auszubildenden nach BBiG und Pflege beseitigt.
Die Umsetzung bei der Stadt Nürnberg erfolgt überwiegend durch NüSt.

2.3.3 Verpflegungszuschuss bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen

Ab 1. Juli 2025 muss Auszubildenden nach dem TVAöD bei notwendiger Unterbringung außerhalb des Ausbildungsortes der Verpflegungszuschuss nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) gezahlt werden. Die Tarifeinigung 2025 bestätigt lediglich, dass bei auswärtiger Unterbringung die bestehenden Verpflegungszuschussregelungen (§ 10 TVAöD-BBiG i. V. m. § 2 SvEV) anzuwenden sind. Dieser Verpflegungszuschuss beträgt 2025 für Frühstück 2,30 €/Tag, für Mittag- und Abendessen jeweils 4,40 €/Tag. Wird keine unentgeltliche Mahlzeit gestellt, erhalten Auszubildende 11,10 € pro Tag. Die Regelungen werden bei der Stadt bereits angewendet, so dass es bei der bisherigen Praxis bleibt.

3. Weitere Umsetzungsarbeiten und laufender Aufwand

Die Umsetzung des Tarifabschlusses 2024 führt zu weiteren einmaligen und laufenden Aufwänden bei IT, PA und den städtischen Dienststellen.

3.1 Programmieraufwand bei IT/SKN

- Die Entwicklung und Anpassung der Tabellensätze für die Regelungen zur Entgelterhöhung einschließlich der Qualitätssicherung (Prüfung Fallkonstellationen und Datensätze) wurde bereits von IT/SKN geleistet.
- Ergänzend wurden die jeweils gültigen Tabellen für die Beschäftigten Im Intranet veröffentlicht.
- Dazu kommt ab Dezember 2025 personeller Aufwand für die Umsetzung der Regelungen zur Arbeitszeit (insbesondere Aufstockung der Arbeitszeit und Umwandlungstage) im SAP-HCM-System und für Auszubildende bzw. dual Studierende, der derzeit nicht konkret einzugrenzen ist.

3.2 Umsetzungs- und Durchführungsaufwand bei PA

- Abstimmung der Regeln und Verwaltungsverfahren für die Umsetzung der oben beschriebenen Punkte Freiwillige Aufstockung der Arbeitszeit und Umwandlungstage.
- Erstellung von Mitteilungen aus dem Personalbereich zur Information der Mitarbeitenden und der städtischen Dienststellen über die neuen Möglichkeiten.
- Zusammenarbeit mit IT/SKN bei fachlichen Themen zur Umsetzung im SAP-HCM-System
- Aktualisierung von Berechnungsprogrammen und SAP-Abfragen (Queries)
- Deutliche Zunahme der sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfungen bei der Personalabrechnung durch freiwillige Arbeitszeiterhöhungen und durch Geltendmachung der Umwandlungstage. Steigender Aufwand für die Information und Beratung der Beschäftigten bei Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Jahresarbeitsentgeltgrenzen (Krankenversicherungspflicht) zum Jahreswechsel
- Auswertung, Beurteilung, SAP-Erfassung von sozialversicherungsrechtlichen Statusänderungen zum Jahreswechsel
- Auswirkungen auf die Berechnung und SAP-Erfassung manueller Zahlungen (Sonderfälle, Sterbegelder, Austritte)
- Überwachung des digitalen Austausches von Entgeltersatzleistungen mit den Krankenkassen, Korrespondenz zur Korrektur von fehlerhaften Meldungen beim Krankengeld unter Anpassung des Krankengeldzuschusses in SAP
- Aufwendungen in der Personalbewirtschaftung für im Rahmen der Aufstockung der Arbeitszeit für Beratung und Anpassung der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit. Überwachung und Anpassung nach Ablauf der Befristungen.

3.3 Aufwand bei den städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe

- Bearbeitung der Anträge auf Aufstockung der Arbeitszeit und Prüfung der Möglichkeiten zur Aufstockung bei Gewährleistung der Freiwilligkeit. Prüfung der dienstlichen Bedarfe und Klärung der Finanzierung aus dem K2-Budget.
- Entgegennahme der Anträge auf Umwandlung der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzlich freie Tage ab 2026.
  Die Erfassung der zusätzlich freien Tage erfolgt durch die Personalsachbearbeitenden der Dienststellen.

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

III. GPR

IV. PA

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 21.11.2025
Personalamt

gez. Sembritzki (22 22)
(Unterschrift liegt elektronisch vor.)