Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

24.03.2026

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 2 Weiterentwicklung der Anforderungsprofile kaufmännischer und büroorganisatorischer Stellen

Berichtvorlage PA/014/2026 4

Bericht PA/014/2026 7

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 24.03.2026, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

2. **Bericht über die Weiterentwicklung der Anforderungsprofile bei Stellen im kaufmännischen oder büroorganisatorischen Bereich in den Entgeltgruppen 6 bis 9a** — Bericht PA/014/2026

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

3. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 24.02.2026, öffentlicher Teil**

Berichtsvorlage
PA/014/2026

NÜRNBERG

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	24.03.2026	öffentlich	Bericht

Betreff:

Weiterentwicklung der Anforderungsprofile bei Stellen im kaufmännischen oder büroorganisatorischen Bereich in den Entgeltgruppen 6 bis 9a

Anlagen:
Bericht

Bericht:

Aufgrund des Fachkräftemangels und eines altersbedingten Personalbedarfs (rd. 25 % in zehn Jahren) wurden 2025 rund 1.500 Verwaltungsstellen (EGr. 6–9a TVöD) überprüft. Für ca. 700 Stellen mit kaufmännisch-organisatorischem Schwerpunkt wird künftig ein alternativer Zugang für Bewerbende mit einschlägiger Berufsausbildung eröffnet – ohne verpflichtenden BL I. Ziel sind schnellere Besetzungen, geringere Qualifizierungskosten und die Erschließung zusätzlicher Arbeitsmarktpotenziale bei unveränderter tariflicher Grundlage.

Der Bericht informiert über die diesbezügliche Weiterentwicklung der Personalstrategie.

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:

Die Weiterentwicklung der Anforderungsprofile betrifft alle Mitarbeitenden und Bewerbenden in gleichem Maße.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **Ref. I/II-CC**

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 24.03.2026

120-

Weiterentwicklung der Anforderungsprofile bei Stellen im kaufmännischen oder büroorganisatorischen Bereich in den Entgeltgruppen 6 bis 9a

I. 1. Ausgangslage

Der Einsatz von für den öffentlichen Dienst und insbesondere für die Kommunalverwaltung ausgebildeten Fachkräften ist für die Stadt Nürnberg ein wichtiger Faktor für die Stabilität und Qualität aller Verwaltungsaufgaben. Dies umfasst besonders die klassischen Verwaltungsberufe. Allerdings steht die Stadt Nürnberg– wie nahezu alle öffentlichen Arbeitgeber – seit mehreren Jahren vor erheblichen Herausforderungen bei der Gewinnung entsprechend qualifizierter Fachkräfte. Ausgebildete Verwaltungsfachangestellte sowie Beamtinnen und Beamte der zweiten Qualifikationsebene im Bereich Verwaltung und Finanzen für die Besetzung freier Stellen sind am Arbeitsmarkt nicht annähernd in ausreichendem Umfang verfügbar.

Im Rahmen der Personalgewinnungsstrategie wurde bislang für alle Planstellen der Entgeltgruppen 6 bis 9a TVöD für Aufgaben im Verwaltungsbereich entweder eine abgeschlossene Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/r oder die erfolgreiche Teilnahme und der erfolgreiche Abschluss des Beschäftigtenlehrgangs I (BL I) gefordert. Damit konnten eine vielseitige Einsetzbarkeit innerhalb der Stadtverwaltung und damit vielseitige Möglichkeiten der persönlichen beruflichen Entwicklung sichergestellt werden.

Um vakante Stellen trotz des zunehmenden Mangels an entsprechend qualifizierten Bewerbenden besetzen zu können, wurden in der Praxis zunehmend Personen mit kaufmännischen und anderen im Einzelfall geeigneten Ausbildungen eingestellt und anschließend durch die Stadt Nürnberg berufsbegleitend über den BL I nachqualifiziert. Dieses Vorgehen ermöglichte über mehrere Jahre die Besetzung freier Stellen, war jedoch mit Qualifizierungszeiten, längeren Abwesenheiten der Beschäftigten, einer eingeschränkten Planungssicherheit für die Dienststellen sowie nicht unerheblichen Qualifizierungskosten verbunden.

Analysen der Strategischen Personalbedarfsplanung verdeutlichen einen erheblichen demographisch bedingten Personalbedarf im Verwaltungsbereich in Aufgaben der Entgeltgruppen 6 bis 9a TVöD. In den kommenden zehn Jahren werden knapp 25 Prozent, oder rund 350 Beschäftigte, altersbedingt ausscheiden. Darüber hinaus ist weiterhin von einem leichten Anstieg des Personalbedarfs und einer Fluktuationsrate von rund drei Prozent, ca. 45 Beschäftigten pro Jahr, auszugehen.

Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf den durch hohe Fluktuation sowie durch demographische Faktoren bedingten zunehmenden Personalbedarf und der angespannten Haushaltssituation wurde die bisherige Praxis überprüft. Künftig soll die Besetzung stärker an den tatsächlich wahrzunehmenden Aufgaben ausgerichtet werden. Hierfür tritt der Aspekt der vielseitigen Einsetzbarkeit zumindest zum Zeitpunkt der Einstellung in den Hintergrund.

Ziel der Weiterentwicklung der bisherigen Personalgewinnungsstrategie ist insbesondere die Erschließung zusätzlicher Arbeitsmarktpotenziale, die schnellere Verfügbarkeit der Fachkräfte und – soweit im Hinblick auf die verschiedenen Aufgabenstellungen möglich – die Vermeidung der weiteren oben genannten einschränkenden Aspekte.

Die Entgeltordnung des TVöD (VKA) eröffnet hierfür einen tariflichen Lösungsweg:
Über die in EGr. 5 TVöD verankerte Fallgruppe 1 ist eine Eingruppierung auch von Personen ohne spezifische Verwaltungsausbildung bis EGr. 9a TVöD möglich, sofern die auszuübende Tätigkeit überwiegend der persönlichen beruflichen Qualifikation entspricht. In den Aufgabenbereichen der kommunalen Verwaltung kommen dafür in erster Linie Tätigkeiten mit kaufmännischen oder büro-organisatorischem Schwerpunkt in Frage. Bei dem Berufsprofil handelt es sich gleichzeitig um ein Arbeitsmarktsegment, das sich nach wie vor großer Beliebtheit in der Ausbildung erfreut und in dem grundsätzlich ein großes Angebot von Bewerbenden mit vielfältigen Branchen- und Funktionshintergründen besteht.

2. Systematische Stellenprüfung 2025

Im Jahr 2025 wurden rund 1.500 Stellen der Entgeltgruppen 6 bis 9a TVöD (bzw. BGr. A6 – A8 BayBesG) im Verwaltungsbereich durch DiP und Ref. I/II-CC einer strukturierten Analyse auf Basis der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen unterzogen. Ziel war es, den fachlichen Schwerpunkt der jeweiligen Tätigkeiten zu konkretisieren und dabei die Möglichkeiten der alternativen Eingruppierung auszuloten. Dabei erfolgte eine Einteilung in zwei Kategorien:

Kategorie 1:
Stellen mit überwiegend kaufmännischem bzw. büro-organisatorischem Schwerpunkt
(Der Vollzug materiellen Rechts spielt keine Rolle oder ist als nachrangig anzusehen.)

Kategorie 2:
Stellen mit klassisch verwaltungsrechtlich geprägten Tätigkeiten
(Kern und Schwerpunkt der Tätigkeiten ist der unmittelbare Rechtsvollzug.)

Im Ergebnis konnten rund 700 Stellen der Kategorie 1 zugeordnet werden. Für diese Stellen liegt der Schwerpunkt auf Organisation, Sachbearbeitung, Kundenkontakt und kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten, die typischerweise auch von Kaufleuten in Unternehmen sowie ähnlichen Institutionen ausgeübt werden.

3. Einführung eines neuen Zugangswegs

Auf Grundlage dieser Ergebnisse konnte für die rund 700 Stellen der Kategorie 1 ein weiterentwickelter Besetzungsweg geschaffen werden, der diesbezüglich eine Weiterentwicklung der Personalgewinnungsstrategie einleitet. Künftig können diese Stellen mit einer Eingruppierung in die Entgeltgruppen 6 bis 9a TVöD auch für Bewerbende mit einer einschlägigen kaufmännischen oder büro-organisatorische Berufsausbildung ausgeschrieben werden, ohne dass die Bereitschaft den BL I zu absolvieren vorausgesetzt wird.

Damit reduzieren sich Qualifizierungszeiten, qualifizierungsbedingte Abwesenheiten sowie die damit verbundenen Kosten und dies, ohne das tarifliche System zu verlassen. Zudem werden weitere Potenziale am Arbeitsmarkt erschlossen. Gleichzeitig können Bewerbende mit verwaltungsspezifischer Ausbildung weiterhin berücksichtigt werden.

Bei den identifizierten Stellen der Kategorie 1 kommt folgendes Anforderungsprofil zur Anwendung:

- einschlägige kaufmännische, büroorganisatorische Berufsausbildung, insbesondere Kaufmann/-frau für Büromanagement (w/m/d), Industriekaufmann/-frau (w/m/d), Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandelsmanagement (w/m/d) oder
- Verwaltungsfachangestellte/r (w/m/d) (alternativ Fachprüfung I) oder
- Beamter/in (w/m/d) der 2. QE/Mittlerer Dienst, Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen

Im Einzelfall können nach Abstimmung mit dem Fachbereich spezifischere, i. d. R. kaufmännische Berufsabschlüsse in der Stellenausschreibung aufgenommen werden, soweit diese für die konkrete Aufgabenstellung einschlägig sind bzw. kann das Profil auch enger gefasst werden.

Durch die Standardisierung des Anforderungsprofils und die ausreichend große Anzahl an in Frage kommender Stellen werden zusätzliche Möglichkeiten der horizontalen und vertikalen Entwicklung eröffnet. Zudem wird die interne Personalvermittlung (Vermittlungspool) auch für diesen Bereich entsprechend verbessert, da die Grundgesamtheit an Stellen mit rund 700 sehr gut ist. Es entstehen dadurch auch keine beruflichen Sackgassen, da es eine Vielzahl an Entwicklungsstellen gibt.

Ist ein Wechsel der über diesen Weg gewonnenen Fachkräfte auf Stellen der Kategorie 2 mit überwiegend rechtlich geprägten Aufgaben gewünscht, besteht auch zukünftig grundsätzlich die Möglichkeit der Anpassungsqualifizierung über den BL I.

4. Einordnung und Ausblick

Die Rückmeldung der Dienststellen und Eigenbetriebe zu den bereits mit der Kategorie 1 durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren ist durchwegs positiv.

Die neue Struktur stellt eine wesentliche Weiterentwicklung der diesbezüglichen Personalstrategie dar und zeigt bereits positive Effekte:

- schnellere Besetzung offener Stellen,
- Wegfall Lehrgangsabwesenheiten und
- Reduzierung von Fortbildungskosten.

Weitere positive Wirkungen sind zu erwarten (z. B. deutliche Zunahme der Anzahl geeigneter Bewerbenden, längere Bindungsdauer), die sich erst längerfristig zeigen werden.

Die derzeitige schwierige gesamtwirtschaftliche Entwicklung hat gerade im Bereich der kaufmännischen und büro-organisatorischen Berufe zu einem verstärkten Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt geführt, das voraussichtlich noch einige Zeit vorhanden sein wird. Dies zeigt sich auch in stark gestiegenen Bewerbungszahlen gerade bei Stellen im Verwaltungsbereich in den Entgeltgruppe 6 bis 9a TVöD (häufig über 100 Bewerbende).

Den bereits vor der Nutzung der Kategorie 1 eingestellten Mitarbeitenden mit einem einschlägigen Berufsabschluss, die nach bisheriger Regelung noch den BL I hätten durchlaufen müssen, wurde eine Wahlmöglichkeit eröffnet. Im Ergebnis hat ein Teil der Mitarbeitenden

sich dafür entschieden, den BL I weiterhin durchlaufen zu wollen, obwohl dieser für die Eingruppierung nicht mehr erforderlich wäre.

Zur zukünftigen beruflichen Entwicklung bei den nach Kategorie 1 eingestellten Mitarbeitenden bieten sich verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten. Grundsätzlich steht diesen Mitarbeitenden der BL I als anschließender Entwicklungsschritt im Wege der „Vorratsqualifizierung“, aber auch im Wege der Bewerbung auf entsprechende Stellen offen. Mögliche Anpassungen bei den Weiterentwicklungsangeboten der Stadt, werden ggf. abhängig aus den in der Zukunft gewonnen Erkenntnissen zur Wirkung der Weiterentwicklung abgeleitet werden.

Die Umsetzung wird weiterhin begleitet und evaluiert. Ziel ist es, die Erfahrungen der kommenden Jahre zu beobachten und ggf. die Personalgewinnungsstrategie weiter anzupassen.

Insgesamt handelt es sich bei der Nutzung der Kategorie 1 aus heutiger Sicht um einen erfolgreichen Schritt zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung. Demographische Effekte können damit abgemildert und das Potenzial des Arbeitsmarktes besser für die Stadt Nürnberg genutzt werden. Darüber hinaus bleibt insbesondere aufgrund der Vielzahl der rechtlich geprägten Aufgaben die Ausbildung eigener Fachkräfte (Verwaltungsfachangestellte und Beamtinnen und Beamter der zweiten Qualifikationsebene) ein wesentliches Standbein zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Stadtverwaltung.

II. Herrn Ref. I/II

III. PA

IV. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 25.02.2026
Personalamt

gez. Sembritzki (23 09)
(Unterschrift liegt elektronisch vor.)

Abdruck an

GPR
DiP
Ref. I/II-CC