

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung .....</b>	<b>6</b>
1.	Das Leitbild der Stadt Nürnberg .....	6
2.	Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung .....	8
2.1	Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung .....	8
2.2	Hierarchiestufen, Leitungsspanne .....	15
3.	Stellenplanentwicklung .....	17
3.1	Gesamtstellenplan .....	17
3.2	Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur .....	22
4.	Personalstruktur.....	31
4.1	Entwicklung des Personalstandes .....	31
4.2	Personal im Beamten- und Angestelltenverhältnis .....	32
4.2.1	Angestellte und Beamtinnen/Beamte des mittleren Dienstes .....	33
4.2.2	Angestellte und Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes.....	34
4.2.3	Angestellte und Beamtinnen/Beamte des höheren Dienstes .....	35
4.3	Personal im Arbeiterverhältnis .....	36
4.4	Personalstand nach Geschlechtern.....	37
4.4.1	Geschlechterverteilung nach dem Beschäftigungsstatus .....	37
4.4.2	Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen .....	38
4.5	Teilzeitbeschäftigte .....	39
4.6	Altersstruktur der Beschäftigtengruppen .....	41
4.6.1	Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten .....	41
4.6.2	Altersstruktur der Angestellten.....	42
4.6.3	Altersstruktur der Arbeiterinnen und Arbeiter .....	43
4.7	Ausländische Beschäftigte.....	44
4.8	Beurlaubungen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Dienstbezüge .....	44
4.8.1	Urlaubsarten .....	44
4.8.2	Verteilung der Beurlaubten nach Geschlecht und Beschäftigungsart .....	45
4.9	Kurze Zusammenfassung und Einschätzung aus der Perspektive der Frauenbeauftragten .....	45
<b>II.</b>	<b>Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) .....</b>	<b>50</b>
1.	IuK-Strategie.....	50
1.1	Ausgangslage .....	50
1.2	Strategische Aussagen.....	50
1.3	Maßnahmen / erreichter Stand .....	51
1.4	Fazit.....	51
2.	Interkommunale Zusammenarbeit IT (IZ-IT).....	52
3.	E-Government .....	53
3.1	E-Government-Büro.....	53
3.2	E-Government Team .....	53
3.3	Maßnahmenplan E-Government.....	53
3.4	MEDIA@Komm Projekt .....	54
3.5	Wesentliche Ziele für Stadt Nürnberg und den Städteverbund sind erreicht.....	54
3.5.1	Funktionsfähige Infrastruktur eingerichtet.....	54
3.5.2	Basisdienste der E-Government-Infrastruktur .....	54
3.6	Interkommunale Zusammenarbeit .....	55
3.7	Bundesweiter Standard: Online Services Computer Interface (OSCI) .....	55
3.7.1	OSCI - XSozial.....	55

3.7.2	OSCI – XÖV .....	55
3.8	Beteiligung an überregionalen Gremien und Projekten .....	56
3.8.1	AK Digitales Rathaus des Deutschen Städtetags.....	56
3.8.2	AK E-Government des Bayerischen Städtetags.....	56
3.8.3	KoopA ADV Beirat .....	56
3.8.4	Deutschland Online Vorhaben.....	56
3.8.5	International .....	56
3.9	Übersicht der realisierten Basisdienste und Anwendungen .....	57
3.10	Auswahl an statistischen Zahlen .....	57
4.	IT-Konsolidierung.....	58
4.1	Projektziel und Ausgangssituation.....	58
4.2	Vorgehensweise .....	58
4.3	Ergebnisse der Teil- und Querschnittsprojekte.....	59
4.4	Pilotmaßnahmen.....	60
4.5	Umsetzungsplanung .....	61
4.6	Einsparvolumen und weitere Potenziale.....	61
4.7	Zustimmung und Auftrag durch den POA.....	62
5.	IuK-Dienstleistungen.....	63
5.1	Ressourcenmanagement.....	63
5.1.1	Beschaffung von Lieferungen und Leistungen .....	63
5.1.2	Beschaffungszahlen im Jahr 2005.....	63
5.1.3	Haushalt.....	64
5.1.4	Der Produkt- und Dienstleistungskatalog von OrgA/IuK als Grundlage der Leistungsverrechnung .....	64
5.2	Anwenderbetreuung .....	65
5.2.1	Arbeitsplatzcomputer (APC) .....	65
5.2.2	Zentraler Helpdesk mit Hotline .....	66
5.2.3	Softwareverteilung, Inventarisierung und Fernwartung .....	66
5.3	Anwendungsbereitstellung.....	67
5.3.1	Allgemein .....	67
5.3.2	Ablösung Großrechnerverfahren (BS2000) .....	67
5.3.3	Neuprogrammierungen unter Einsatz von modernen Entwicklungswerkzeugen.....	68
5.4	Systembetrieb gesamt .....	68
5.4.1	Ausgangssituation .....	68
5.4.2	Perspektiven .....	69
5.4.3	Arbeitsvorbereitung.....	69
5.4.4	Administration Systemdienste .....	69
5.4.5	Operating BS2000 .....	69
5.4.6	Druckdienste.....	70
5.4.7	Nachbearbeitung .....	70
5.4.8	Papierlager .....	70
5.5	Systemmanagement.....	70
5.5.1	Aufgaben des Systemmanagements.....	70
5.5.2	Datensicherung.....	70
5.5.3	E-Mail.....	71
5.5.4	Verzeichnisdienst.....	72
5.5.5	Fileservice.....	72
5.5.6	SAP R/3 Basisadministration .....	72
5.5.7	Datenbanken .....	73
5.5.8	Online-Dienste .....	74
5.5.9	RZ-Automatisierung.....	75
5.5.10	Serveradministration.....	76
5.5.11	Ausblick .....	76

5.6	Netze und Nachrichtentechnik.....	76
5.6.1	Ausbaustand und Struktur .....	76
5.6.2	Backbone-Netz .....	77
5.6.3	Internetzugang.....	78
5.6.4	Weiterentwicklung des Netzes (Zielsetzung).....	79
5.6.5	Konvergentes Netz .....	79
<b>III.</b>	<b>Personalkosten: Struktur und Entwicklung .....</b>	<b>80</b>
1.	Personalkosten des Verwaltungshaushalts .....	80
1.1	Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2005 .....	80
1.2	Entwicklung der Gesamtpersonalausgaben seit 2003.....	81
2.	Einzelne Personalaufwandsarten .....	82
2.1	Aufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	82
2.2	Aufwand für die gesetzliche Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil).....	83
2.3	Aufwand zur Zusatzversorgung .....	83
2.4	Versorgungsaufwand.....	84
2.5	Verhältnis der Gesamt- zu den Personalnebenkosten (2004 zu 2005) .....	84
3.	Höherer Personalaufwand durch Tarifrunden und Besoldungserhöhungen.....	85
3.1	Aufwandssteigerungen in den Jahren 2003 bis 2005.....	85
3.2	Vorausschau auf die Jahre 2006 bis 2008 .....	86
3.2.1	Beschäftigte (bis 30.09.2005 Angestellte und Arbeiter).....	86
3.2.2	Beamte und Beamtenversorgungsempfänger .....	86
4.	Versorgung für Beamtinnen und Beamte .....	87
4.1	Bisherige Entwicklung der Versorgungsausgaben (Gesamtausgaben) .....	87
4.2	Hochrechnung .....	87
4.3	Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger .....	88
5.	Beihilfe – beamtenrechtliche Krankheitsfürsorge .....	89
5.1	Entwicklung der Gesamtkosten .....	89
5.2	Ausgaben nach Beschäftigtengruppen.....	89
5.3	Durchschnittliche Ausgaben nach Beschäftigtengruppen .....	91
5.4	Struktur der Beihilfeleistungen.....	91
5.4.1	nach Beschäftigtengruppen.....	91
5.4.2	nach beihilfeberechtigten Personen .....	92
5.5	Beihilfebescheide – Beihilfeanträge.....	92
5.6	Interkommunale Zusammenarbeit im Bereich der Beihilfe .....	92
<b>IV.</b>	<b>Personalarbeit und Personalentwicklung .....</b>	<b>93</b>
1	Personalbewegungen .....	93
1.1	Beendete Ausbildungs-, Arbeits- und aktive Dienstverhältnisse .....	93
1.2	Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen .....	94
1.3	Vorruhestand und Altersteilzeitarbeit.....	96
1.3.1	Die städtische 58er-Regelung .....	96
1.3.2	Tarifliche Altersteilzeit.....	96
1.3.3	Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten.....	98
1.4	Einstellungen .....	100
1.5	Fluktuationsquote des Jahres 2005.....	101
1.6.	Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2003 bis 2004 .....	101
1.6.1	Öffentliche und inneramtliche Ausschreibungen .....	102
1.6.2	Bewerbungen.....	103
1.6.3	Interkommunaler Stellenmarkt.....	103
2.	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	104

2.1	Integrationsberatung / Arbeitsassistenz.....	104
2.2	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2001 bis 2005) .....	105
2.3	Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen .....	106
2.4	Einstellungen von schwer behinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg .....	106
2.5	Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen.....	107
3	Mobilitätsmanagement und Jobbörse .....	108
3.1	Entwicklung des Personenkreises .....	108
3.2	Vermittlungsbilanz .....	109
3.3	Ausblick .....	109
4.	Nachwuchsförderung durch Ausbildung .....	110
4.1	Ausbildungsverhältnisse .....	110
4.2.	Kooperation in der Städteachse .....	112
5	Qualifizierung und Fortbildung .....	113
5.1.	Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2005 .....	114
5.2	Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht) .....	118
5.3	Gemeinsames Qualifizierungsprogramm der Städteachse - Projekt IZ „Städteakademie“ .....	118
5.4	Ausblick .....	119
6.	Personalentwicklung für Führungskräfte .....	120
6.1	Führungskräftelehrgang.....	120
6.2	Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte .....	120
6.3	Das Mitarbeiter/Innengespräch (MAG) .....	120
7	Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst .....	121
7.1	Dienstliche Beurteilungen .....	121
7.2	Leistungsstufen.....	122
7.3	Leistungsprämien .....	122
7.4	Leistungsentgelt nach dem TVöD.....	124
8	Fehlzeiten .....	125
8.1	Entwicklung des Personalausfalls 2002 - 2004 .....	125
8.2	Altersverteilung .....	126
8.3	Verteilung des Personalausfalls nach der Dauer des Ausfalls .....	127
8.4	Rückkehrgespräch.....	127
8.5	Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	128
9	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	128
9.1	Arbeitssicherheit .....	128
9.2	Betriebsärztlicher Dienst.....	131
10	Personalberatung .....	133
10.1	Entwicklungen im Bereich Supervision .....	133
10.1.1	Qualifizierungsangebote .....	133
10.1.2	Wirkungen und Erfahrungen.....	133
10.2	Entwicklungen im Bereich Betriebliche Sozialberatung.....	134
10.2.1	Qualifizierungsangebote .....	134
10.2.2	Betriebliche Gesundheitsförderung .....	135
10.3	Ausblick .....	135
<b>V.</b>	<b>Aktuelle Herausforderungen an die Personal- und Organisationsarbeit .....</b>	<b>136</b>
1.	Aktuelle Herausforderungen an die Personal- und Organisationsarbeit.....	136
1.1.	Haushaltskonsolidierung.....	136

1.2	Herausforderungen an die Personal- und Organisationsarbeit .....	136
2	Berichtswesen, Controlling .....	137
3	Personalmanagementsystem SAP HR .....	139
4	Erweiterte Personalauswahlverfahren .....	139
4.1	Erfahrungen im Nachwuchsbereich .....	139
4.2	Erfahrungen bei Dienststellen- und Schulleitungspositionen.....	140
5	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) .....	141
6	Strukturreform im Beamtenrecht.....	141
7.	Interkommunale Zusammenarbeit .....	141
7.1	Entwicklung der Interkommunalen Zusammenarbeit(IZ) .....	141
7.2	Projekte der Interkommunalen Zusammenarbeit.....	143
7.2.1	Beihilfe .....	143
7.2.2	Statistik .....	143
7.2.3	Feuerwehr.....	143
7.2.4	IT.....	144
7.2.5	Kommunale Verkehrsüberwachung/Gemeinsame Bußgeldstelle.....	144
7.2.6	GIS.....	144
7.2.7	Kommunale Betriebsprüfungen .....	145
7.2.8	Interner Personalservice:.....	145
8	Die Umsetzung von Hartz IV bei der Stadtverwaltung.....	145
8.1	ARGE Nürnberg.....	145
8.1.1	Hintergrund/Ausgangssituation.....	145
8.1.2	Die ARGE .....	146
8.1.3	Der Umsetzungsprozess in Nürnberg.....	146
8.1.4	Personal, Kapazitäten, Qualifizierungsplan .....	147
8.1.5	Übergangsaufgaben: Datenerfassung und Antragsentgegennahme vor Inbetriebnahme der ARGE .....	148
8.1.6	Infrastruktur.....	148
8.1.7	Technik .....	150
8.1.8	Stellenbewertung .....	150
8.1.9	Aktuelles/Ausblick.....	151
8.2	Mehraufwandsbeschäftigungsverhältnisse bei der Stadt Nürnberg .....	151
8.2.1	Anzahl der Zusatzjobs bei der Stadt Nürnberg .....	152
8.2.2	Rahmenbedingungen für Mehraufwandsbeschäftigungen .....	154
8.2.3	Verfahrensablauf bei der erstmaligen Beantragung von Einsatzmöglichkeiten für Mehraufwandsbeschäftigungen bei der Stadt Nürnberg .....	154
8.2.4	Möglichkeiten, Mehraufwandsbeschäftigte in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.....	155
9	Gebäudemanagement .....	156
9.1	LOG_ON .....	156
9.2	Gebäude- und Raumdatei (GeRDa) .....	158
9.3	Bauinvestitionsbesprechung (BIB).....	158
	<b>Schlagwortverzeichnis .....</b>	<b>161</b>

# I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

## 1 Das Leitbild der Stadt Nürnberg

In seiner Sitzung vom 18.07.2001 hat der Stadtrat das "Leitbild der Stadt Nürnberg" beschlossen. Es ist das Ergebnis langer und intensiver Diskussionen und Auseinandersetzungen innerhalb der Stadtverwaltung sowie zwischen Stadtverwaltung und Stadtrat. Bereits vorher waren in verschiedenen Dienststellen dienststellenbezogene Leitbilder entstanden, die ebenfalls in das gesamtstädtische Leitbild mit einfließen.

Das Leitbild der Stadt Nürnberg soll als Orientierungshilfe sowie als Bezugspunkt für den weiteren Weg der Verwaltungsreform dienen. Es lautet:

### **LEITBILD DER STADT NÜRNBERG**

**Die Stadt ist als Solidargemeinschaft Grundlage demokratischen Lebens in unserer Gesellschaft. Sie regelt in kommunaler Selbstverwaltung die Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft.**

Die Stadt Nürnberg – Stadtrat, Oberbürgermeister und Verwaltung – gibt sich folgendes Leitbild:

Wir verpflichten uns auf Grund der besonderen geschichtlichen Verantwortung Nürnbergs zur aktiven Verwirklichung der Menschenrechte.

Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen, Männern und Kindern und fördern die Gleichberechtigung.

Wir setzen uns ein für die Integration aller in Nürnberg lebenden Menschen und ermöglichen ihre Mitwirkung am öffentlichen Leben.

Unsere Arbeit dient der Sicherung der Lebensqualität und der Daseinsvorsorge.

Wir entwickeln und gestalten zusammen mit den Nürnbergerinnen und Nürnbergern Leben, Arbeiten und Wohnen in einer zukunftsfähigen und innovativen Stadt.

Wir unterstützen diejenigen, die Verantwortung übernehmen und schützen die sozial oder wirtschaftlich Schwachen.

Durch Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligungsangebote fördern wir die Identifikation mit der Stadt.

**Wir sind moderne Dienstleister/innen und Partner/innen in allen kommunalen Angelegenheiten.**

Wir bieten persönliche Beratung zu bürgerfreundlichen Öffnungszeiten oder individuellen Terminvereinbarungen. Dabei setzen wir auch moderne Informationstechnologien ein und entwickeln unser Leistungsangebot auch im Internet.

Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten erschließen wir Handlungsspielräume im Interesse der Menschen. Unser Handeln ist transparent, unser Service zuvorkommend und unsere Sprache verständlich. Das gilt gerade auch dann, wenn den Interessen einzelner Beteiligter nicht entsprochen werden kann.

Wir orientieren die städtischen Angebote am Bedarf der Bürgerinnen und Bürger. Wir beziehen die Bürgerinnen und Bürger bei der Gestaltung der Verwaltungsabläufe ein, u. a. durch Kundenbefragungen, Beschwerdemanagement und Qualitätsmanagement.

**Wir gehen mit unseren Ressourcen verantwortungsbewusst, wirtschaftlich und nachhaltig um.**

Wir überprüfen und optimieren kontinuierlich unsere Leistungen im Hinblick auf das Verhältnis von Ressourceneinsatz und Ergebnis. Wir setzen auf hohe Fachkompetenz und Qualitätsstandards.

Wir passen die Steuerungsfunktionen den sich verändernden Rahmenbedingungen an und setzen hierzu verstärkt betriebswirtschaftliche Instrumente ein.

Bei unseren Entscheidungen berücksichtigen wir nicht nur die aktuellen Bedürfnisse, sondern auch die Interessen künftiger Generationen.

**Unsere Leistungsfähigkeit und Innovationskraft baut auf motivierte, qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Wir fördern Motivation und Eigenverantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sorgen für eine fortlaufende Weiterbildung.

Wir streben eine Vertrauenskultur zwischen allen Akteuren und eine von Teamgeist und Transparenz geprägte Führungskultur an. Dazu trägt die mit den Arbeitnehmervertretungen abgeschlossene Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform entscheidend bei.

Wir setzen die Gleichberechtigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um.

Die Stadt Nürnberg versteht sich als soziale Arbeitgeberin, die auf die jeweiligen Lebensverhältnisse der Beschäftigten Rücksicht nimmt und für humane Arbeitsbedingungen sorgt.

**Im Bewusstsein der unterschiedlichen Funktionen des Stadtrates als Vertretung der Bürgerschaft einerseits und der Verwaltung andererseits arbeiten wir vertrauensvoll zusammen.**

Die Verwaltung sorgt gegenüber dem Stadtrat für Transparenz und Nachvollziehbarkeit ihres Handelns.

Der Stadtrat unterstützt eine größere Eigenverantwortlichkeit von Dienststellen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine ergebnisorientierte Steuerung.

## 2 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

### 2.1 Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung

Die Bildung der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen sowie die Zuordnung der Dienststellen zu den Geschäftsbereichen und Referaten erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stadtrats.

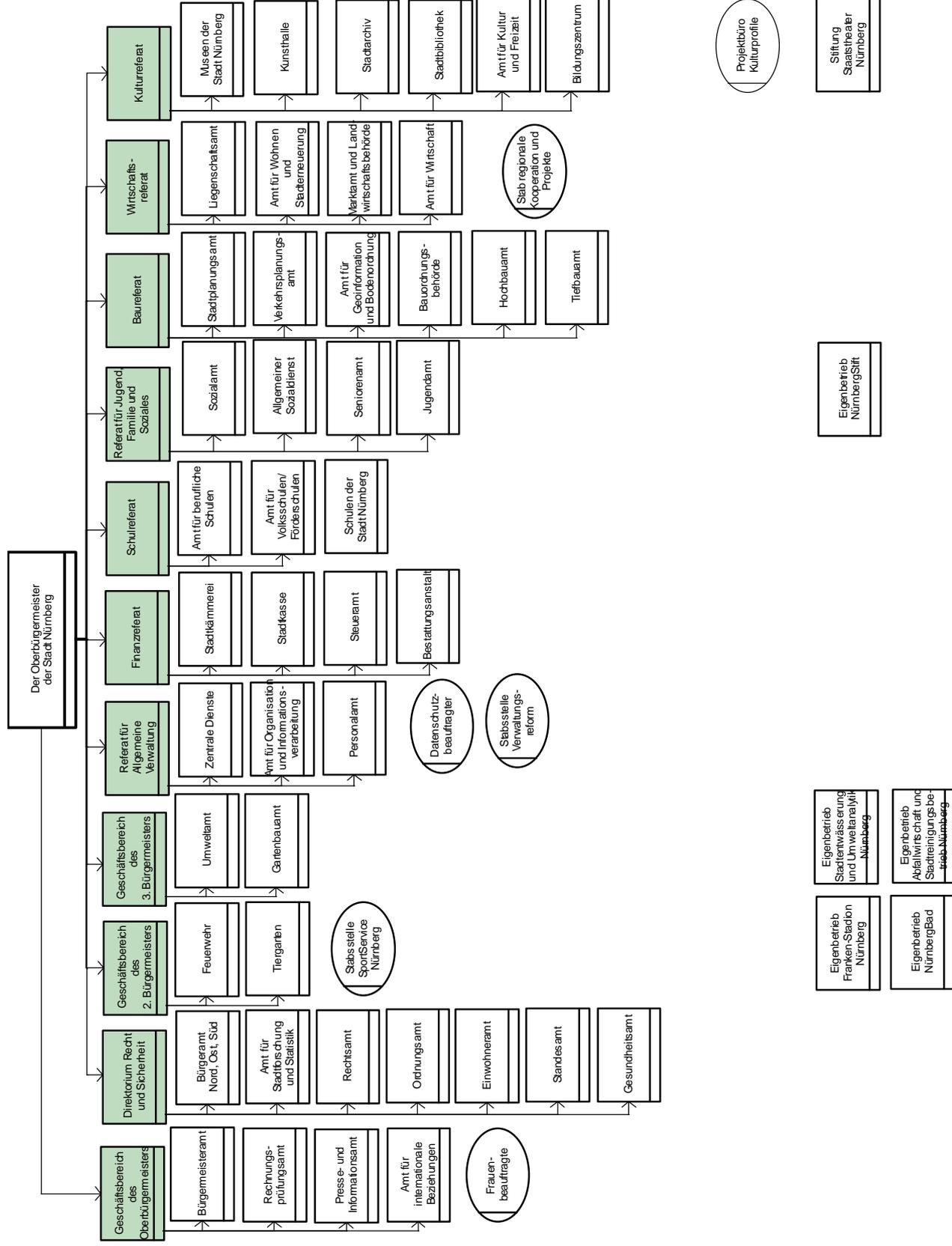
Auf den nächsten Seiten sind das aktuelle Organigramm der Stadt Nürnberg, sowie eine Übersicht über die Beteiligungen der Stadt Nürnberg abgedruckt.

#### Veränderungen

In die Organisationspläne fließen alle Aufgaben- und Zuständigkeitsänderungen ein. Sie müssen deshalb laufend ergänzt und fortgeschrieben werden. Die Ursachen sind vielfältig und reichen von Konsolidierungsbeschlüssen des Stadtrats über Änderungen in der Aufbauorganisation aufgrund von Organisationsuntersuchungen bis zu Änderungen des Aufgabenzuschnitts aufgrund von Gesetzesänderungen. Die wesentlichsten Veränderungen seit dem Ende des letzten Berichtszeitraumes (Dezember 2002) waren:

April 2003	Das Amt für Gymnasien und Realschulen wird aufgelöst und dem Schulreferat zugeordnet
Oktober 2003	Das Umweltreferat wird aufgelöst. Es wird ein zweiter weiterer Bürgermeister eingesetzt. Dieser übernimmt den Geschäftsbereich des früheren Umweltreferates.
Januar 2004	Die Sachgebiete „Betriebliche Sozialberatung“ und „Supervision“ werden zum Sachgebiet „Personalberatung“ zusammengelegt. Der Eigenbetrieb NürnbergBad wird gegründet.
Oktober 2004	Das Sportamt wird aufgelöst und die Stabstelle SportService Nürnberg gebildet.
Dezember 2004	Die Verwaltungsbibliothek – bisher eine Abteilung der Stadtbibliothek - wird ins Rechtsamt eingegliedert.
Januar 2005	Im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit wird für die Städte Erlangen und Nürnberg eine gemeinsame Beihilfestelle in Erlangen gebildet. Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II wird eine Arbeitsgemeinschaft zwischen der Agentur für Arbeit Nürnberg und der Stadt Nürnberg errichtet. Das Theater Nürnberg wird zum Staatstheater und in eine Stiftung übergeführt Die Aufgabe „Vollzug des Heimgesetzes“ wird vom Ordnungsamt auf das Gesundheitsamt übertragen. Die Abteilung „Versicherungsamt“ des Rechtsamtes wird eine Abteilung des Einwohneramtes Die Hausdruckerei wird bei den Zentralen Diensten ausgegliedert und von der Werkstatt für Behinderte übernommen Die Verwaltungsämter werden zum Bürgeramt Nord/Ost/Süd zusammengelegt
Mai 2005	Im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit wird für die Städte Nürnberg und Fürth ein gemeinsames Statistisches Amt gebildet.

Juli 2005	Der Stab Stadtentwicklung (ursprünglich unmittelbar beim Referat VII angesiedelt) wird eine Abteilung des Amtes für Wohnen und Stadterneuerung
August 2005	Die Fachschule für Altenpflege bei der Beruflichen Schule, Direktorat 7 wird wegen Änderung der Ausbildungsordnung geschlossen
Januar 2006	Der Stadtentwässerungsbetrieb und das Chemische Untersuchungsamt werden zum neuen Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg zusammengelegt
Juli 2006	Das Bauverwaltungs- und Vergabeamt wird voraussichtlich bis Ende Juli 2006 aufgelöst.

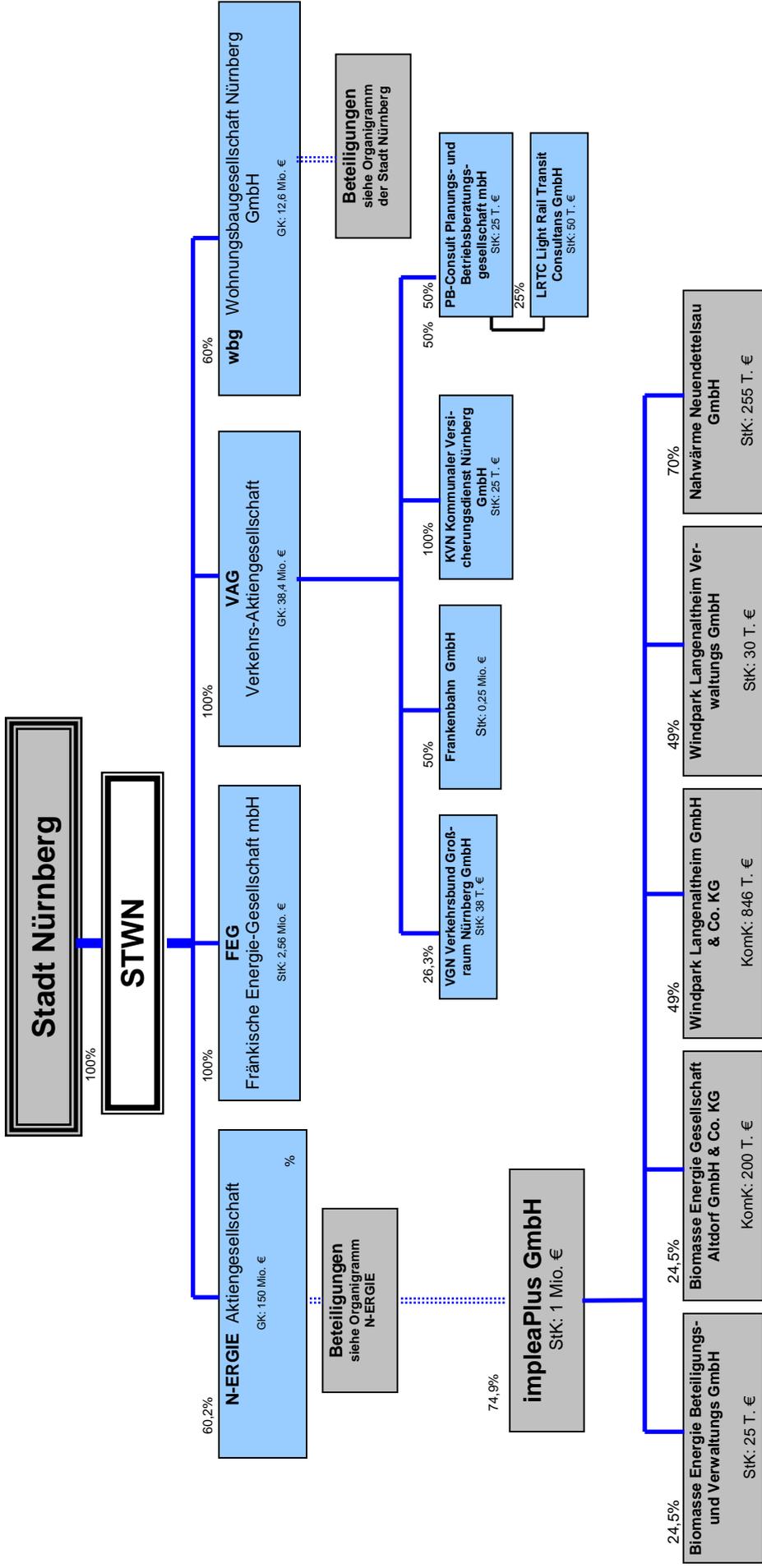




# Beteiligungsportfolio der Stadt Nürnberg

## Städtische Werke Nürnberg GmbH

### - Konzernstruktur -



Quelle: Ref. II  
Stand 31.12.2004

**Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan**

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
	<b>Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)</b>	OBM
001	Bürgermeisteramt	BgA
140	Rechnungsprüfungsamt	Rpr
150	Presse- und Informationsamt	Pr
160	Amt für internationale Beziehungen	IB
	Frauenbeauftragte	Fb
003	Direktorium Recht und Sicherheit	SRD
	105 Verwaltungsamt Nord/Ost/Süd	BA/NOS
	130 Amt für Stadtforschung und Statistik	StA
	300 Rechtsamt	RA
	320 Ordnungsamt	OA
	330 Einwohneramt	EP
	340 Standesamt	StN
	530 Gesundheitsamt	Gh
	<b>Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (2. BM)</b>	BM
370	Feuerwehr	FW
415	Tiergarten	Tg
	SportService Nürnberg	SpS
830	Franken-Stadion Nürnberg	FSN
840	NürnbergBad	NüBad
	<b>Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3. BM)</b>	
325	Umweltamt	UwA
660	Gartenbauamt	GBA
800	Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	SUN
820	Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg	ASN
010	<b>Referat I (Referat für Allgemeine Verwaltung)</b>	Ref. I
100	Zentrale Dienste	ZD
110	Amt für Organisation und Informationsverarbeitung	OrgA
120	Personalamt	PA
020	<b>Referat II (Finanzreferat)</b>	Ref. II
200	Stadtkämmerei	Stk
210	Stadtkasse	Ka
220	Steueramt	St
740	Bestattungsanstalt	BstA

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
040	<b>Referat IV (Schulreferat)</b>	Ref. IV
402	Amt für Berufliche Schulen	SchB
404	Amt für Volksschulen und Förderschulen	SchV
431	Peter-Vischer-Schule	PVS
432	Veit-Stoß-Realschule	VSR
433	Adam-Kraft-Realschule	AKS
441	Labenwolf-Gymnasium	LG
442	Sigena-Gymnasium	SG
443	Johannes-Scharrer-Gymnasium	JSG
447	Hermann-Kesten-Kolleg Nürnberg	HKK
451	Berufliche Schule, Direktorat 1	B 1
452	Berufliche Schule, Direktorat 2	B 2
453	Berufliche Schule, Direktorat 3	B 3
454	Berufliche Schule, Direktorat 4	B 4
455	Berufliche Schule, Direktorat 5	B 5
456	Berufliche Schule, Direktorat 6	B 6
457	Berufliche Schule, Direktorat 7	B 7
458	Berufliche Schule, Direktorat 8	B 8
461	Berufliche Schule, Direktorat 11	B 11
462	Berufliche Schule, Direktorat 12	B 12
463	Berufliche Schule, Direktorat 13	B 13
464	Berufliche Schule, Direktorat 14	B 14
471	Musikschule	MN
481	Bertolt-Brecht-Schule	BBS
050	<b>Referat V (Referat für Jugend, Familie und Soziales)</b>	Ref. V
500	Sozialamt	SHA
502	Allgemeiner Sozialdienst	ASD
511	Seniorenamt	SenA
520	Jugendamt	J
810	NürnbergStift	NüSt
060	<b>Referat VI (Baureferat)</b>	Ref. VI
610	Stadtplanungsamt	Stpl
615	Verkehrsplanungsamt	Vpl
620	Amt für Geoinformation und Bodenordnung	Vm
630	Bauordnungsbehörde	BoB
640	Hochbauamt	H
650	Tiefbauamt	T

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
070	<b>Referat VII</b> (Wirtschaftsreferat)	Ref. VII
230	Liegenschaftsamt	LA
670	Amt für Wohnen und Stadterneuerung	WS
720	Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML
750	Amt für Wirtschaft	WiV
080	<b>Referat VIII</b> (Kulturreferat)	Ref. VIII
	- Meistersingerhalle	-/MSH
410	Museen der Stadt Nürnberg	KuM
411	Kunsthalle	KuH
412	Stadtarchiv	Av
413	Stadtbibliothek	StB
416	Amt für Kultur und Freizeit	KuF
417	Bildungszentrum	BZ
	<b>Sonstiges:</b>	
(005)*	Gesamtpersonalrat	GPR
	Personalvertretung PR ... z. B. (PR Ref. I) ) Ordnungsnummer	

## 2.2 Hierarchiestufen, Leitungsspanne

Bei der Stadt Nürnberg einschließlich der fünf Eigenbetriebe (Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, NürnbergStift, Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg, Franken-Stadion-Nürnberg, NürnbergBad), jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen waren zum Stand 01. Januar 2006 im Stellenplan ausgewiesen:

Leitungsspanne	November 1997	Januar 1999	Januar 2000	Januar 2003	Januar 2006
Abteilungsleiter/innen des gehobenen Dienstes mit weniger als 20 Unterstellungen	53	50	42	35	33
Abteilungsleiter/innen des gehobenen Dienstes mit 20 und mehr Unterstellungen	20	20	27	23	21
Abteilungsleiter/innen des höheren Dienstes mit weniger als 20 Unterstellungen	71	64	59	69	65
Abteilungsleiter/innen des höheren Dienstes mit 20 und mehr Unterstellungen	47	44	47	45	40
<b>insgesamt</b>	<b>191</b>	<b>178</b>	<b>175</b>	<b>172</b>	<b>159</b>

Soweit Bereichsleiter die Funktionen eines Abteilungsleiters wahrnehmen, sind sie in der obigen Tabelle berücksichtigt.

Der Trend der letzten Jahre setzte sich weiter fort. Die Zahl der Abteilungsleiter bei der Stadt Nürnberg hat im Berichtszeitraum deutlich abgenommen.

Besonders stark ist der Rückgang bei den Abteilungsleiterstellen des höheren Dienstes (insgesamt minus 9).

Gründe dafür sind hauptsächlich Umorganisationen innerhalb der Dienststellen (z. B. beim Hochbauamt, bei der Bauordnungsbehörde, beim Referat IV, dem Rechtsamt und dem Einwohneramt).

### 3 Stellenplanentwicklung

#### 3.1 Gesamtstellenplan

Der Stellenplan für die bei der Stadt beschäftigten Beamten und Angestellten ist Teil des Haushaltsplans (Art. 64 BayGO). Er wird ergänzt durch die Stellenübersicht, die alle drei Beschäftigtengruppen (Angestellte, Beamte, Arbeiter) enthält. Die folgenden Auswertungen und Zeitreihenvergleiche basieren auf den Stellenplanangaben für die Stadtverwaltung einschließlich der fünf Eigenbetriebe Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg, NürnbergStift, Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, NürnbergBad und Franken-Stadion-Nürnberg, jedoch ohne das Klinikum (seit 01.01.1998 selbständiges Kommunalunternehmen) und ab 01.01.2005 ohne das Staatstheater Nürnberg (wurde zum 01.01.2005 in eine Stiftung übergeführt). Stichtag ist - soweit nichts anderes vermerkt - jeweils der erste Januar.

Entwicklung der Stellen						
	Gesamt	Beamte	Angestellte <sup>1)</sup>	Arbeiter <sup>1)</sup>	Veränderung (in %)	Veränderung (absolut)
1997	9.480	2.637	4.768	2.075	-1,22 <sup>2)</sup>	-117 <sup>2)</sup>
1998	9.346	2.622	4.696	2.028	-1,41	-134
1999	9.302	2.631	4.681	1.990	-0,47	-44
2000	9.234	2.610	4.673	1.951	-0,73	-68
2001	9.256	2.599	4.730	1.927	0,24	22
2002	9.218	2.611	4.717	1.890	-0,41	-38
2003	9.152	2.607	4.685	1.860	-0,72	-66
2004	9.086	2.602	4.676	1.808	-0,72	-66
2005	8.662	2.560	4.482	1.620	-4,67	-424
30.09.2005	8.588	2.543	4.443	1.602	-0,85	-74
2006	8.567	2.543	4.417 insg. 6.024	1.607	-0,24	-21

1) ab 01.10.2005 entfällt nach dem neuen TVöD die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern. Die neue Bezeichnung lautet "Arbeitnehmer"

2) Veränderung zum Jahr 1996

Mit Ausnahme des Jahres 2001 wurde die Zahl der Stellen bei der Stadt Nürnberg im Vergleichszeitraum kontinuierlich reduziert. Der Stellenzuwachs im Jahr 2001 ist im wesentlichen auf die Schaffung von 32 Stellen beim Eigenbetrieb NürnbergStift zurückzuführen, die wegen der Erhöhung des Pflegeschlüssels in Heimen erforderlich wurden. Daneben wurden in ca. 20 weiteren Dienststellen Stellen neu geschaffen. Da gleichzeitig auch Stellen eingezogen wurden, ergibt sich per Saldo lediglich ein Zuwachs von 22 Stellen.

Der vermeintlich hohe Stellenabbau zwischen dem 01.01.2004 und dem 31.12.2004 mit einem Minus von 424 Stellen (194 Angestelltenstellen, 42 Beamtenstellen und 188 Stellen im Arbeiterbereich) ist zu relativieren. Hierbei handelt es sich nicht um einen „echten“ Stellenabbau. Diese hohe Zahl rührt vielmehr daher, dass zum 01.01.2005 das Theater Nürnberg zum Staatstheater erhoben und in eine Stiftung übergeführt wurde. Die Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen (insgesamt 310) wurden dem städtischen Stellenplan entnommen und in einem eigenen Stellenplan Staatstheater Nürnberg zusammengefasst. Es verbleibt somit eine tatsächliche Stellenreduzierung von 114 Stellen. Darunter bilden die rund

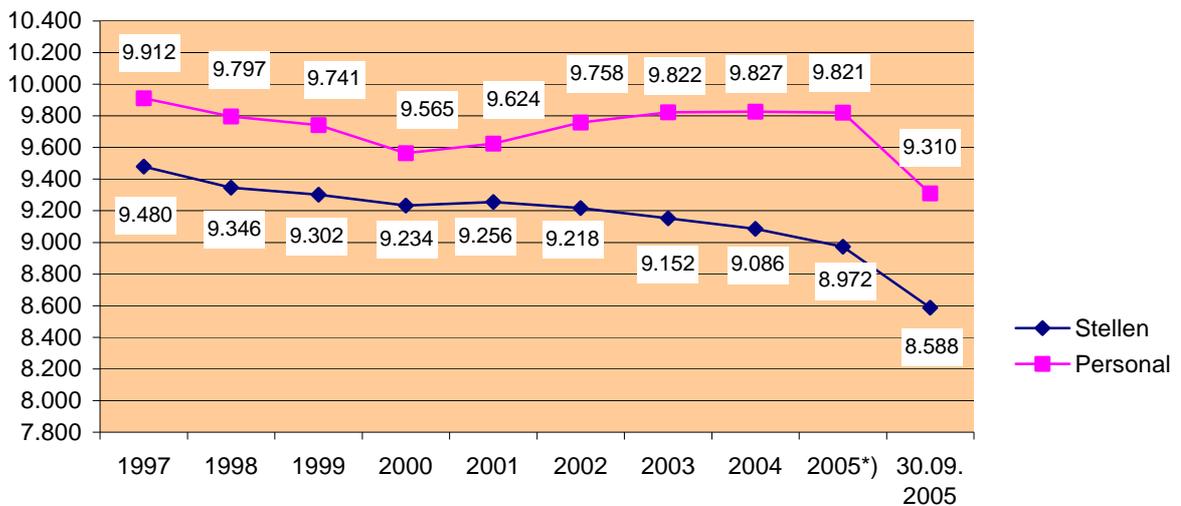
10 Stellen der Hausdruckerei, die zum 01.01.2005 von der Werkstatt für Behinderte übernommen wurde, den größten Anteil.

In den folgenden Grafiken wird die Entwicklung der Stellen und die Entwicklung des Personalstandes sowohl im Gesamten als auch in den einzelnen Beschäftigtengruppen dargestellt.

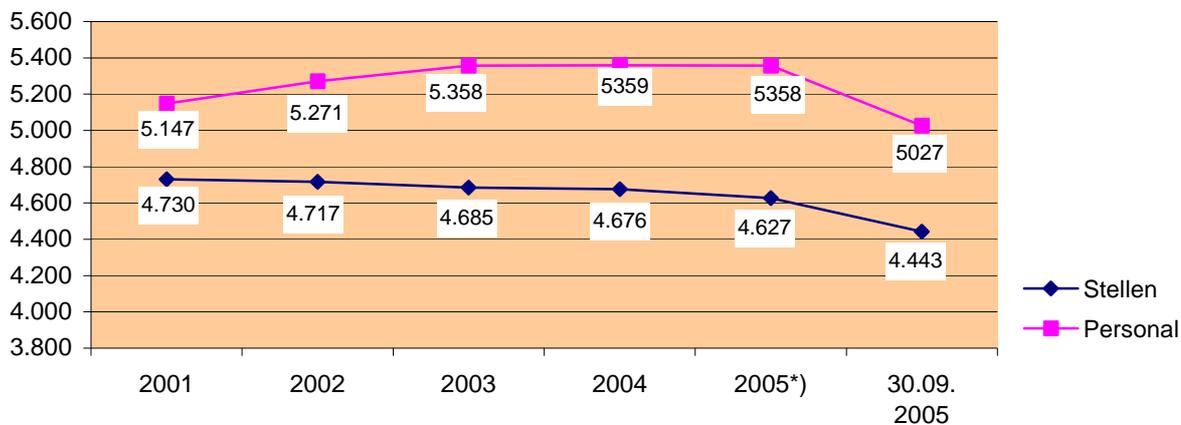
Ebenso wie die Anzahl der Stellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe bzw. ihrer Vorgänger in der Stadtverwaltung ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten Personen. Soweit nichts anderes vermerkt ist, werden die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärter, Auszubildende, Praktikanten) und die nebenberuflich bzw. geringfügig Beschäftigten nicht vom Personalstand erfasst.

Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 01. Januar (Stellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand). Da mit dem In-Kraft-Treten des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern entfällt, endet der Vergleichszeitraum am 30.09.2005, um eine Vergleichbarkeit der Zahlen zu gewährleisten.

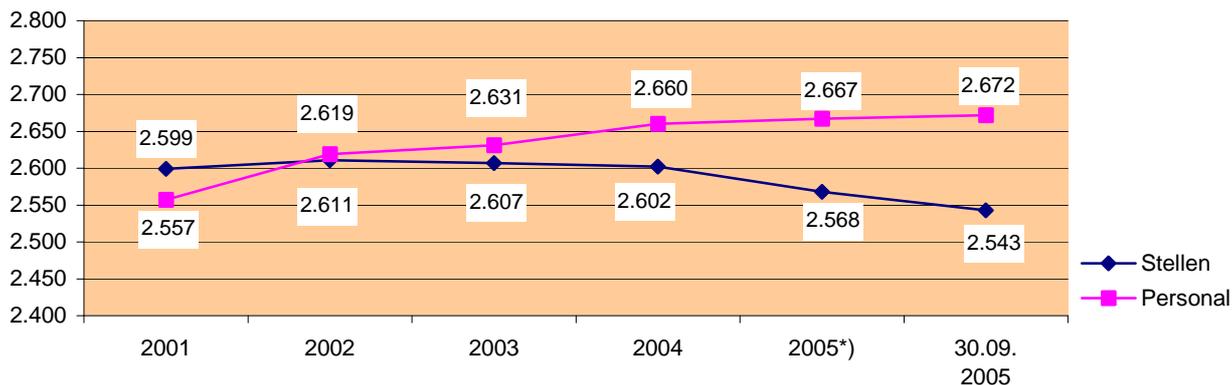
**Vergleich Personalstand und Stellen (Gesamtzahl)  
1997 - 30.09.2005**



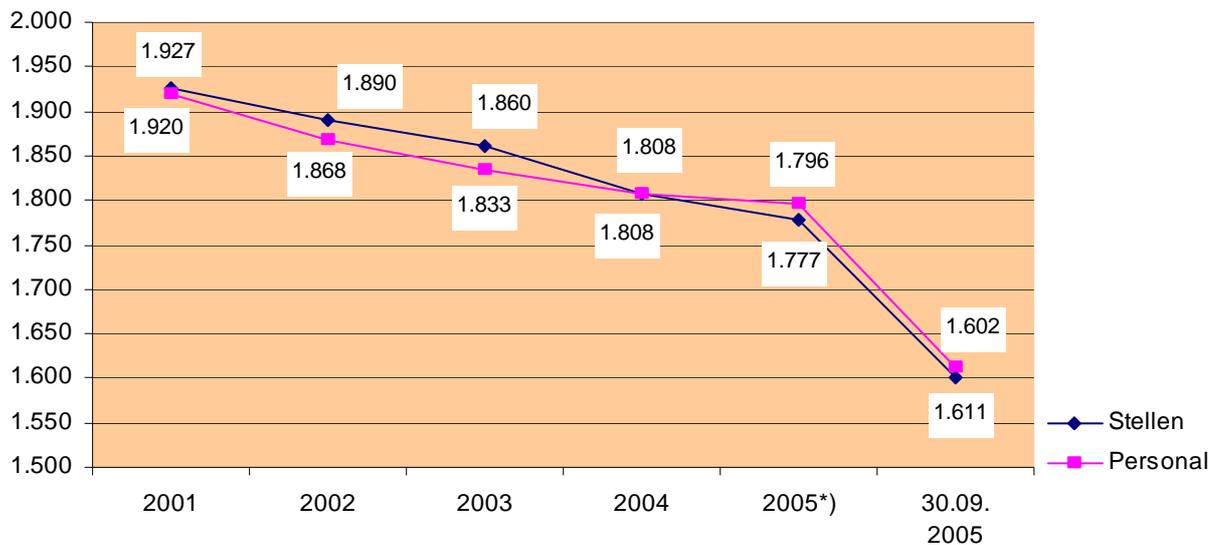
**Vergleich Personalstand und Stellen im Angestelltenbereich  
2001 - 30.09.2005**



**Vergleich Personalstand und Stellen im Beamtenbereich  
2001 - 30.09.2005**



### Vergleich Personalstand und Stellen im Arbeiterbereich 2001 - 30.09.2005



\*) Wie bereits oben ausgeführt, wurde das Theater Nürnberg zum 01.01.2005 verselbständigt und die Beschäftigten aus dem städtischen Stellenplan herausgenommen. Wegen der unterschiedlichen Stichtage (31.12. beim Personal, 01.01. bei den Stellen) wären beim Stellenbestand demnach die 157 Arbeiter-, 145 Angestellten- und die 8 Beamtenstellen am 01.01.2005 nicht mehr einbezogen worden, während das Personal am 31.12.2004 noch im Stellenplan der Stadt Nürnberg geführt wurde. Es hätte sich somit scheinbar ein überproportional starker Stellenabbau zum 01.01.2005 ergeben. Um die Vergleichbarkeit der Zahlen zu gewährleisten und aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden für diesen Stichtag ausnahmsweise die Stellenzahlen Stand 31.12.2004 (d.h. inkl. der Beschäftigten beim Theater Nürnberg) zugrunde gelegt.

Der Vergleich der Gesamtzahlen zeigt, dass sich der bereits im letzten Berichtszeitraum erkennbare Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung bis zum Jahr 2005 ungebrochen fortsetzte. So hat sich die Differenz zwischen der Anzahl der Stellen und der Zahl der Beschäftigten bis zu diesem Zeitpunkt stetig vergrößert. Zum Stichtag 30.09.2005 näherten sich die beiden Zahlen erstmals seit dem Jahr 2000 wieder an. Ob dies bereits eine Trendwende markiert, bleibt abzuwarten. Näheres zur Entwicklung der Teilzeitarbeit bei der Stadt Nürnberg wird in Teil I Nr. 4.5 ausgeführt.

Werden die einzelnen Beschäftigtengruppen betrachtet, so zeigt sich ein völlig unterschiedliches Bild. Während sich die Kurven im Angestelltenbereich am Stichtag 30.09.2005 zu ersten mal im Vergleichszeitraum wieder annähern, driften sie im Beamtenbereich seit dem Jahr 2002 mit steigender Tendenz auseinander. Im Arbeiterbereich übersteigt die Zahl der Beschäftigten am 31.12.2004 zwar erstmals geringfügig die Zahl der ausgewiesenen Stellen, jedoch haben sich die beiden Werte zum Stichtag 30.09.2005 bereits wieder angenähert.

Zum Stichtag 30.09.2005 sind beim Vergleich der Personalstände und Stellen erstmals die Beschäftigten und Stellen des Theaters Nürnberg nicht mehr enthalten. Dies ist die Ursache für den scheinbar überproportional starken Rückgang. Der „echte“ Stellen- und Personalabbau fällt wesentlich geringer aus.

Die Entwicklung der Stellenzahlen spiegelt die starken Bewegungen innerhalb des Stellenplans nur per saldo und deshalb auch stark verkürzt und tendenziell wider. Die Auswirkungen

gen der unter Nr. 2.1 dargestellten Veränderungen der Organisation und Aufgabenzuweisungen der Stadtverwaltung Nürnberg fließen selbstverständlich in den Stellenplan ein.

Die Dynamik der Veränderungen im Stellenplan wird dadurch deutlich, dass im Zeitraum vom 01.01.2004 bis 01.01.2006 trotz der bilanzierten Stellenreduzierung um 519 Stellen gleichzeitig 104 Stellen neu geschaffen wurden.

Dies war notwendig wegen

- der Inbetriebnahme neuer Einrichtungen
- der Übernahme neuer Aufgaben
- neuer Politik- und Arbeitsschwerpunkte

Die folgende Tabelle spiegelt den Sachverhalt wider. Stichtag ist jeweils der 1. Januar.

Jahr	Stellenschaffungen (gerundet auf ganze Stellen)	Stellenbestand
1997	114	9.480
1998	35	9.346
1999	66	9.302
2000	87	9.234
2001	116	9.256
2002	57	9.218
2003	68	9.152
2004	66	9.086
2005	23	8.662
2006	15	8.567
insgesamt	647	

Werden die Stellenschaffungslisten für die Jahre 2004 bis 2006 analysiert, so zeigt sich dass nahezu 50 % der neugeschaffenen Stellen auf nur fünf Dienststellen entfallen. Es sind dies die Feuerwehr, das Jugendamt, die Stadtkasse, das Hochbauamt und das Sozialamt. Hier wurden im Berichtszeitraum insgesamt 49,42 – teilweise befristete - Stellen in der Regel gegen Deckung durch die Dienststellen geschaffen.

Gründe für die Stellenschaffungen sind beispielsweise

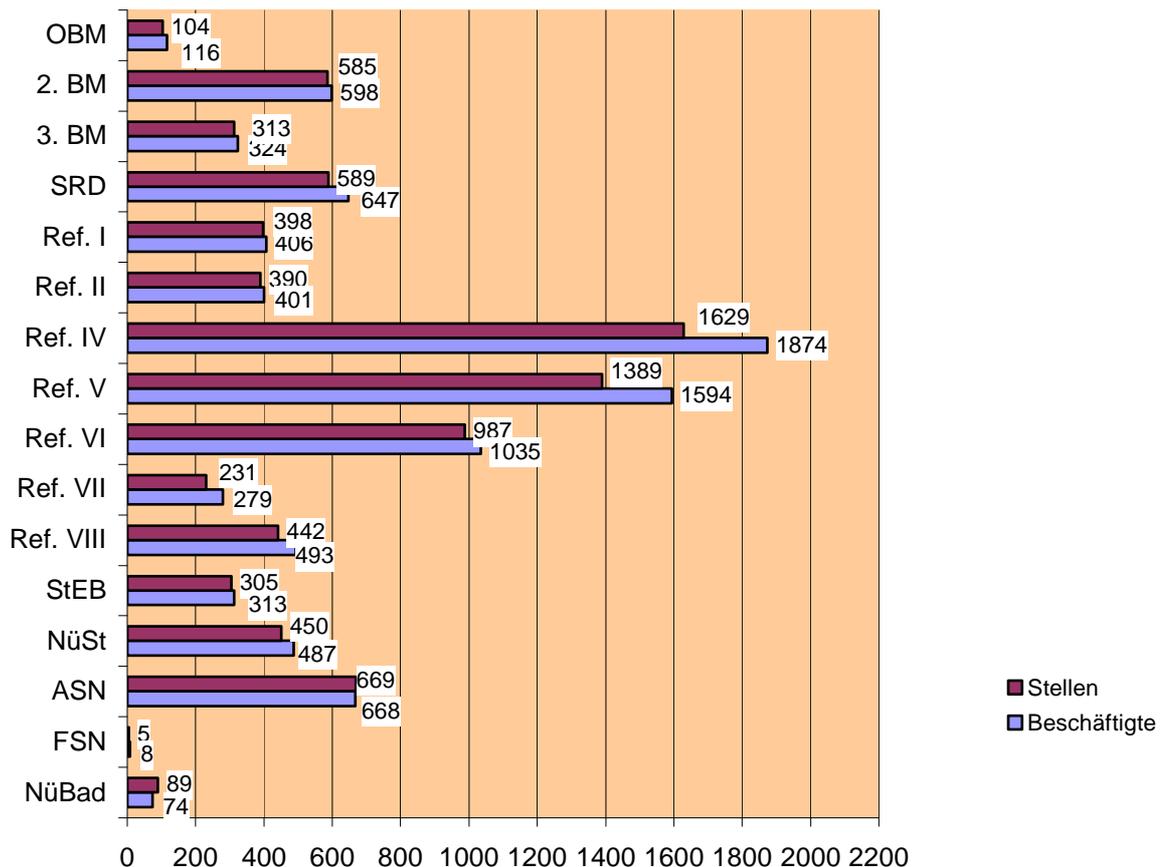
- die Übernahme neuer Aufgaben (Stammdatenvverwaltung, Anlagenbuchhaltung) sowie eine Neuorganisation der Aufbau- und Ablauforganisation im Rahmen der Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens (Stadtkasse)
- die Ausweitung sozialpädagogischer Angebote im Kinder- und Jugendbereich, Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz - Jugendamt)
- die Errichtung einer neuen Feuerwache (Feuerwehr)
- die Einrichtung einer Gruppe „Außendienst“ beim Sozialamt. Diese Stellen sind befristet.
- die Fortführung befristeter Stellen (Hochbauamt).

Die übrigen Stellenschaffungen verteilen sich auf 23 weitere Dienststellen.

### 3.2 Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur

Die 8575 Stellen bzw. 9317 Beschäftigten (ohne Beamtenanwärter/innen und Auszubildende) bei der Stadtverwaltung verteilen sich zum Stichtag 01.11.2005 auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen:

**Verteilung der Stellen und der Beschäftigten  
auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe  
Stichtag 01.11.2005**

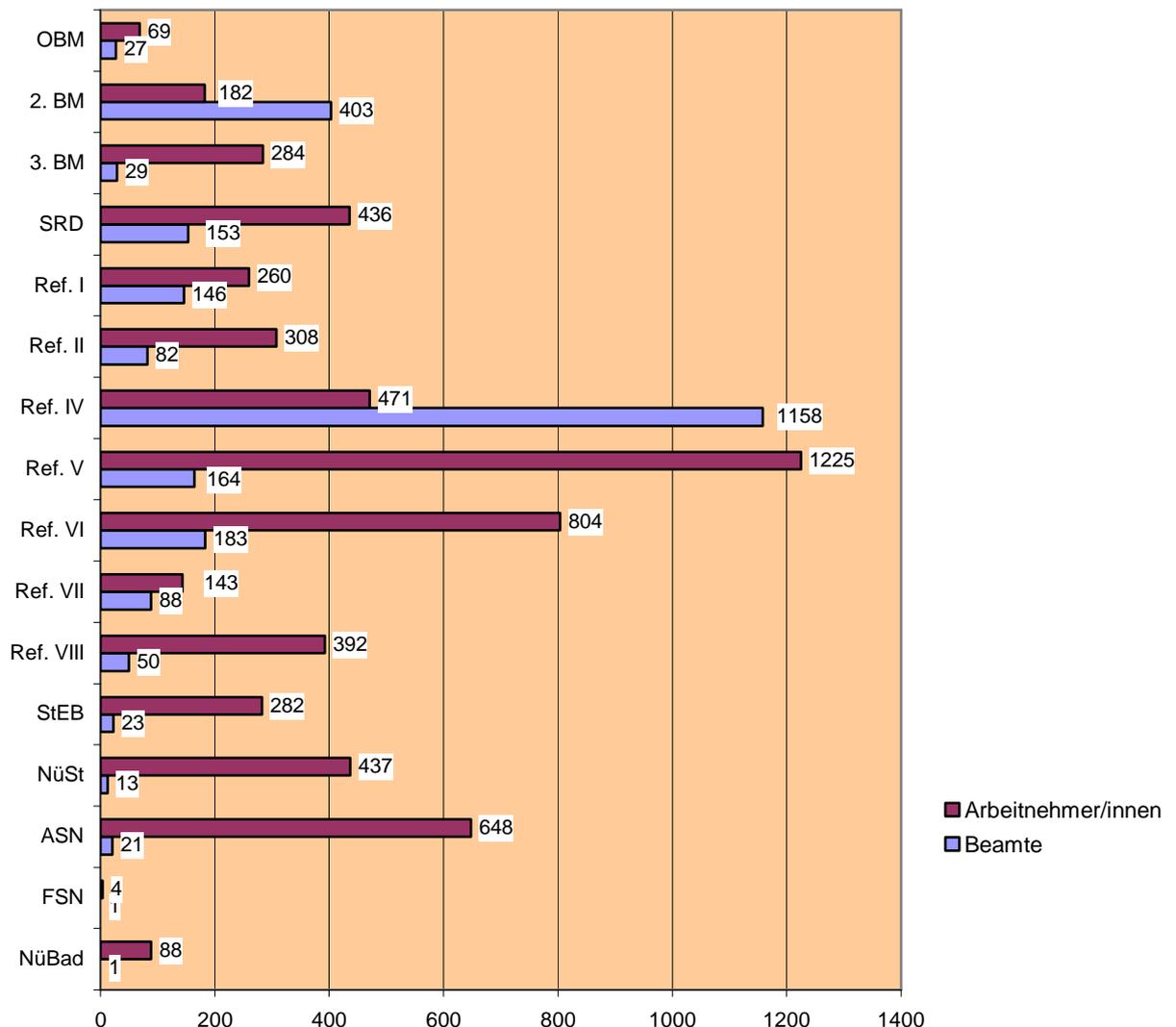


In den fünf Eigenbetrieben waren zum Stichtag 1550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 16,64 %. Im Vergleich zum letzten Bericht bedeutet dies einen Zuwachs von rd. 2 %. Dieser Zuwachs beruht im Wesentlichen auf Organisationsänderungen (Gründung des Eigenbetriebs NürnbergBad zum 01.01.2004). Insgesamt waren zum Stichtag 01.11.2005 bei den Eigenbetrieben 1518 Stellen (18 Stellen mehr als zum Stichtag 01.01.2003) angesiedelt. Am 01.11.2005 umfasste der Eigenbetrieb NürnbergBad 74 Beschäftigte und 89 Stellen. Werden diese 89 Stellen außer Betracht gelassen, so ergibt sich für die Eigenbetriebe insgesamt ein Stellenrückgang.

Die größten Beschäftigungsbereiche sind – wie im vorhergehenden Berichtszeitraum – das Schulreferat, das Sozialreferat und das Baureferat. Am 01.11.2005 waren dem Schulreferat 1629 Stellen mit 1874 Personen (entspricht 20,11 % der Beschäftigten) zugeordnet. Davon waren 1461 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Lehrkräfte an den 21 städtischen Schulen tätig.

Im Sozialreferat waren 1594 Personen beschäftigt (entspricht 17,11% der Beschäftigten), die sich auf 1389 Stellen verteilen. Das Baureferat umfasste 1035 Personen (entspricht 11,11% der Beschäftigten) und 987 Stellen.

**Verteilung der einzelnen Beschäftigtengruppen auf die  
Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe  
Stand 01.11.2005**



Der starke Überhang an Beamtenstellen im Bereich 2. BM und Ref. IV ist auf die Feuerwehrbeamten bzw. auf die verbeamteten Lehrkräfte zurückzuführen.

Die Stellenverteilung auf die einzelnen Geschäftsbereiche und Referate stellt eine "Momentaufnahme" dar. Wegen der Veränderungen bei der Zuordnung von Aufgaben zu Dienststellen bzw. Geschäftsbereichen und Referaten sind Zeitvergleiche wenig sinnvoll.

Hingegen ist die Stellenverteilung nach Aufgabengruppen (Einzelpläne) unabhängig von der organisatorischen Gliederung; sie ist damit weniger Veränderungen unterworfen.

Stellen nach Aufgabenbereichen (Einzelplänen) Stellenplan 1997-2006											
Jahr	Gesamt	Allgemeine Verwaltung Epl. 0	Öffentliche Sicherheit und Ordnung Epl.1	Schulen Epl.2	Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege Epl.3	Soziale Sicherung Epl.4	Gesundheit Sport, Erholung Epl.5	Bau- und Wohnungsförderung, Verkehr Epl.6	Öffentl. Einrichtungen, Wirtschaftsförderung Epl.7	Wirtschaftliche Unternehmen usw. Epl.8	Eigenbetriebe
1997	9.480	972	846	1.767	780	2.113	504	1.300	844	39	315
1998	9.346	925	838	1.759	813	2.060	495	1.296	808	39	313
1999	9.302	937	857	1.768	809	1.544	466	1.053	356	39	1.473
2000	9.234	947	866	1.704	814	1.540	455	1.046	354	39	1.469
2001	9.256	956	874	1.699	816	1.532	446	1.041	353	39	1.500
2002	9.218	1.004	877	1.691	808	1.507	445	994	355	38	1.499
2003	9.152	968	873	1.635	849	1.498	441	982	368	38	1.500
2004	9.086	984	873	1.636	869	1.487	339	959	362	38	1.539
2005	8.662	877	883	1.628	556	1.492	349	934	358	65	1.520
2006	8.567	848	881	1.620	546	1.460	328	928	302	63	1.591

Genauer betrachtet wird der Zeitraum seit dem letzten Bericht (01.01.2003 bis 01.01.2006). Seit der Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens zum 01.01.2005 werden die einzelnen Stellen jedoch nicht mehr Unterabschnitten und Einzelplänen sondern sog. Profitcentern zugeordnet. Um für die Jahre 2005 und 2006 vergleichbare Zahlen zu erhalten, wurden die Profitcenter mit Hilfe einer Tabelle den bisherigen Unterabschnitten zugeordnet, aus denen dann die Zuordnung zu den Einzelplänen erfolgen konnte.

Der Rückgang im Bereich des Einzelplans 0 zum 01.01.2005 ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Stellen, die bisher nach dem zugewiesenen Unterabschnitt dem Einzelplan 0 zugeordnet waren, nun in anderen Einzelplänen geführt werden. So waren bspw. die Stellen der Verwaltungsämter (jetzt BA/NOS) bisher zu fast 100% im Einzelplan 0 enthalten, während sie jetzt z. T. auch in den Einzelplänen 1, 5 oder 6 zu finden sind. Einen kleineren Teil trägt auch ZD bei, wo – wie bereits erwähnt - zum 01.01.2005 die Stellen der Hausdruckerei wegfielen.

Der starke Rückgang im Bereich des Einzelplans 3 zum 01.01.2005 beruht auf der Überführung des Theaters Nürnberg in eine Stiftung. Die Beschäftigten des Theaters (insgesamt 310 Stellen) werden seitdem in einem eigenen Stellenplan geführt.

Die Änderungen im Einzelplan 6 verteilen sich gleichmäßig auf den gesamten Bereich.

Der überproportional starke Anstieg im Einzelplan 8 zu den Stichtagen 01.01.2005 und 01.01.2006 beruht darauf, dass 28 bzw. 27 Stellen des Liegenschaftsamtes, die bisher im Einzelplan 0 enthalten waren, in den Einzelplan 8 aufgenommen wurden. Ohne die Stellen des Liegenschaftsamtes sind im Einzelplan 8 nur geringfügige Änderungen zu verzeichnen.

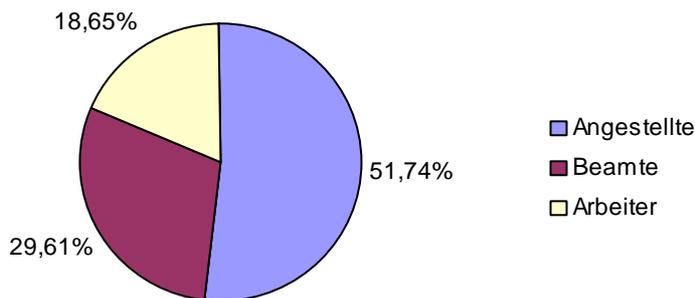
Der Zuwachs zum 01.01.2006 bei den Eigenbetrieben beruht auf der Zusammenlegung des Chemischen Untersuchungsamtes mit dem Stadtentwässerungsbetrieb zum neuen Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg. Die Stellen des Chemischen Untersuchungsamtes waren bisher z. T. dem Einzelplan 5 und z. T. dem Einzelplan 7 zugeordnet. Dort sind in entsprechendem Umfang zum 01.01.2006 Abgänge zu verzeichnen.

Zum 01.01.2004 wurden 89 Stellen aus dem Bereich des Sportamtes im neuen Eigenbetrieb NürnbergBad zusammengefasst. Der Stellenrückgang im Bereich des Einzelplans 5

ist zum größten Teil darauf zurückzuführen. Wegen eines entsprechenden Stellenabbaus bei den Eigenbetrieben NürnbergStift und Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg (ASN) ergibt sich bei den Eigenbetrieben per Saldo insgesamt nur eine Stellenmehrung von 39 Stellen. Vom Stellenabbau beim NürnbergStift sind hauptsächlich die Wäscherei, die Werkstätten, Küchenhilfskräfte und der Pfortendienst betroffen. Bei ASN entfällt das Gros der weggefallenen Stellen auf die Gruppe der Müllaufloader.

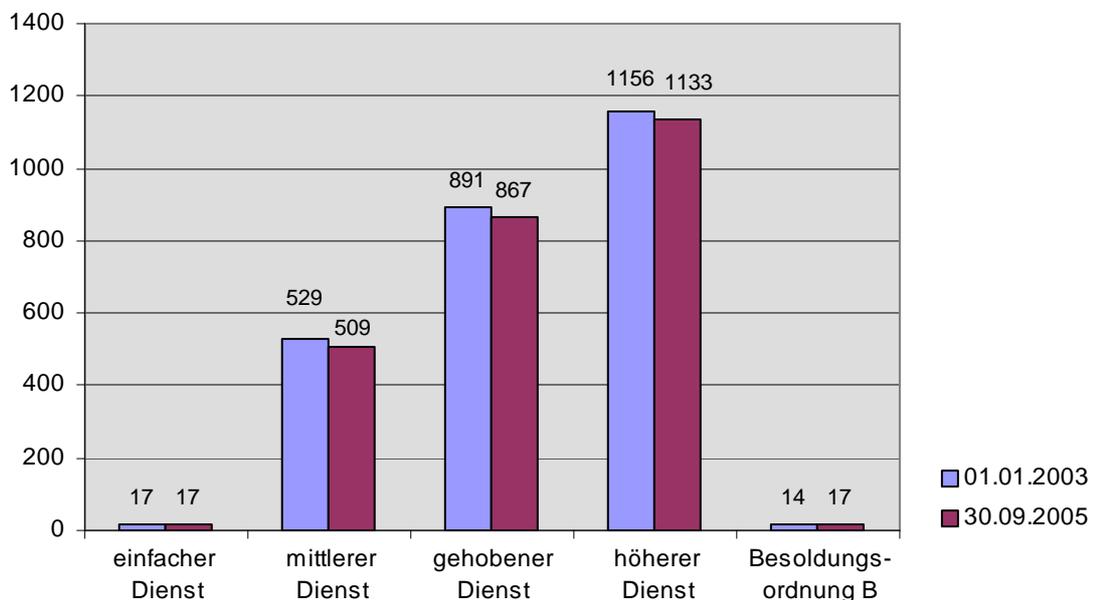
Die prozentuale Verteilung der Stellen auf die Beschäftigtengruppen hat sich in den letzten Jahren nur unwesentlich geändert.

**Stellen nach Beschäftigtengruppen  
Stand 30.09.2005**



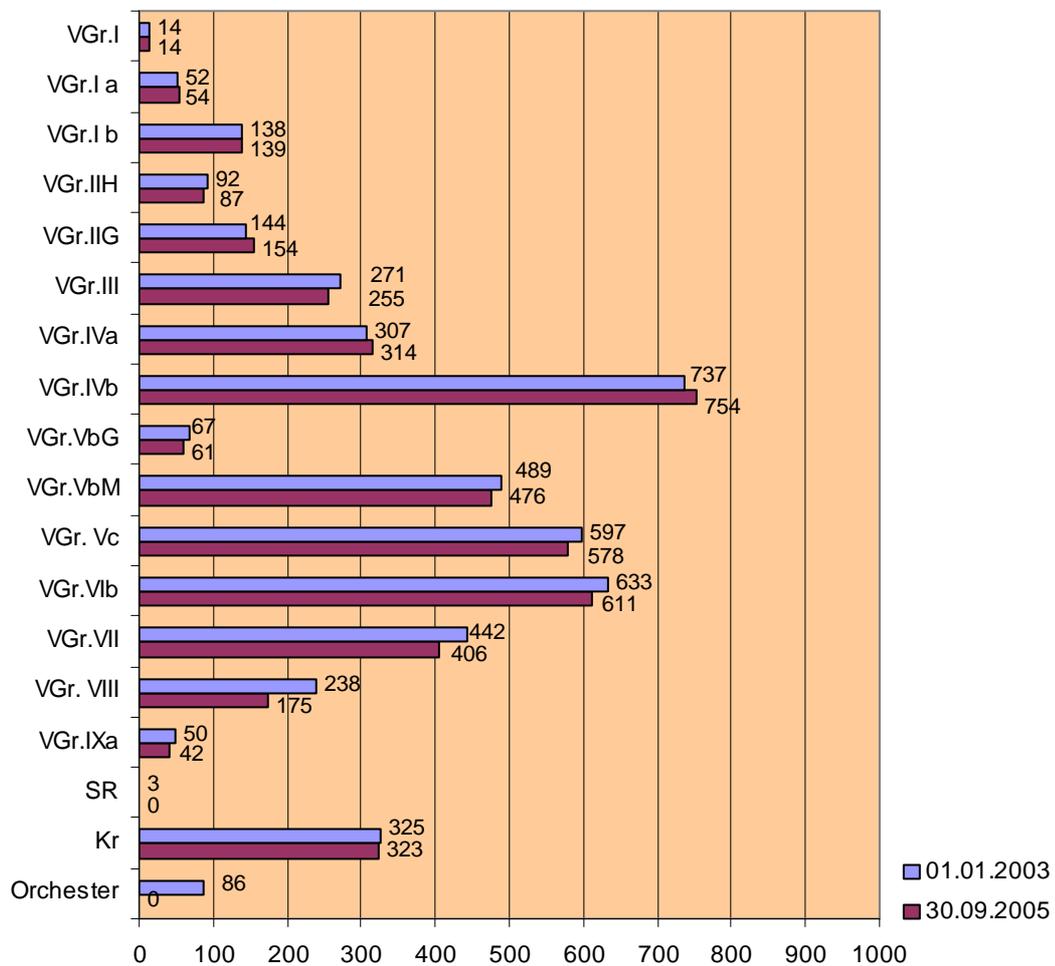
Nachfolgend wird eine weitere Differenzierung nach Laufbahngruppen, Vergütungs- und Lohngruppen vorgenommen.

**Stellen für Beamte nach Laufbahngruppen**



Die Gesamtzahl der Beamtenstellen hat sich im Vergleichszeitraum per Saldo um 64 Stellen verringert. Diese 64 Stellen verteilen sich gleichmäßig auf die Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes. Nach wie vor ist der größte Teil der Stellen des höheren Dienstes, nämlich 929 Stellen oder rd. 82%, im Schulbereich angesiedelt.

### Stellen für Angestellte nach Vergütungsgruppen

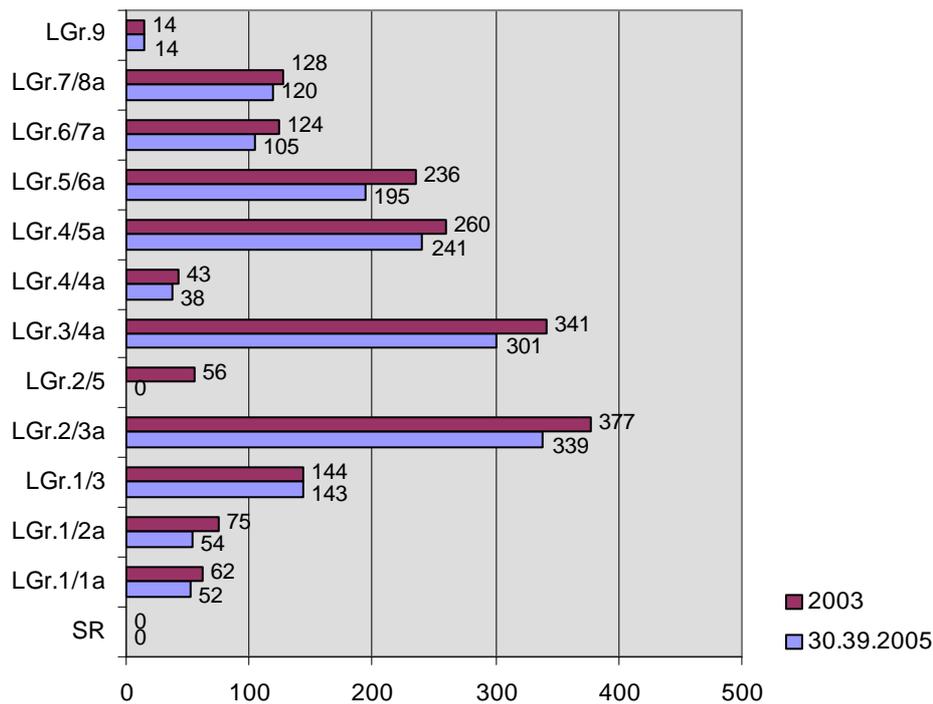


Die größten Verschiebungen finden sich in den mittleren bis unteren Vergütungsgruppen. Die Ursachen sind in den meisten Fällen Stelleneinzüge sowie die Neubewertung von Stellen. Teilweise wurden auch Angestelltenstellen mit Beamten besetzt.

Der stärkste Rückgang ist bei Vergütungsgruppe VIII zu verzeichnen. Dies ist zum einen auf Stelleneinzüge (z.B. Pfortendienst bei NüSt), zum anderen auf eine Neubewertung von Stellen zurückzuführen. Betroffen sind vor allem Stellen der VGr. IX/VIII mit der früheren Funktionsbezeichnung „Schreibkraft/Textsystem“, die nun überwiegend mit der Funktionsbezeichnung „Verwaltungskraft“ bzw. Verwaltungsfachkraft“ ausgewiesen werden.

Die Orchestermusiker werden seit 01.01.2005 im Stellenplan des Staatstheaters geführt.

### Arbeiterstellen nach Lohngruppen Stand 30.09.2005



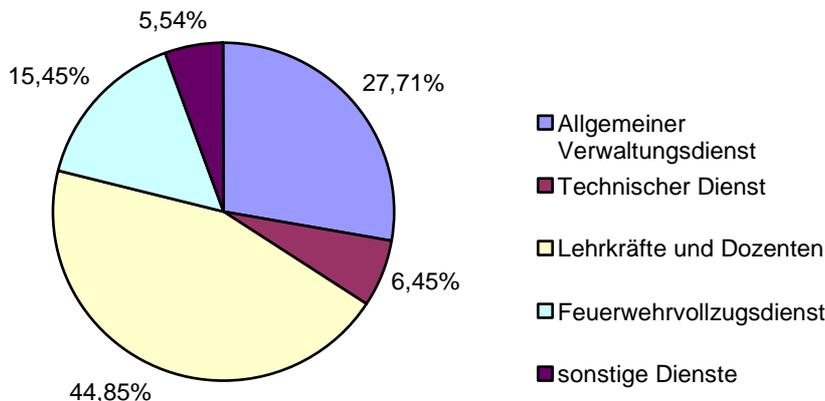
Im Vergleichszeitraum wurde die Zahl der Arbeiterstellen um 258 reduziert. Es sind nahezu alle Lohngruppen betroffen, am stärksten jedoch die Lohngruppen 2/3a (minus 38 Stellen), 2/5 (minus 56 Stellen), 3/4a (minus 40 Stellen) und 5/6a (minus 41 Stellen). Ebenfalls überproportional stark tangiert sind die Lohngruppen 4/5a und 6/7a (jeweils minus 19 Stellen) und die beiden untersten Lohngruppen (insgesamt minus 31 Stellen).

Wie bereits weiter oben ausgeführt, ist bei der Bewertung dieser Zahlen zu berücksichtigen, dass die 157 Arbeiterstellen des Theaters am 01.01.2005 in die Stiftung Staatstheater Nürnberg übergeführt wurden und es sich insoweit also nicht um eine „echte“ Stellenreduzierung handelt. Tatsächlich ist im Arbeiterbereich ein Stellenrückgang um 101 Stellen zu verzeichnen. Dies entspricht in etwa dem Stellenabbau im vorhergegangenen Berichtszeitraum.

An dem Stellenrückgang in den Lohngruppen 1/1A und 1/2A hat nach wie vor die anhaltende Reduzierung der städtischen Reinigungskräfte (Forcierung der Vergabereinigung) einen großen Anteil.

Mit der Einführung von SAP wurden die bisherigen Fach- und Berufsgruppen durch das Merkmal „Anstellungsverhältnis“ ersetzt. Dieses Merkmal umfasst eine Vielzahl an verschiedensten Schlüsseln für die einzelnen Berufszweige. Da die grundlegende Systematik aber erhalten blieb, war trotzdem eine Zusammenfassung der einzelnen Schlüssel zu übergeordneten Fach- bzw. Berufsgruppen möglich. Damit ist die Vergleichbarkeit mit den Zahlen der vorausgegangenen Berichte gewährleistet. Wird die Stellenverteilung anhand des Merkmals „Anstellungsverhältnis“ analysiert, so ergibt sich folgendes Bild:

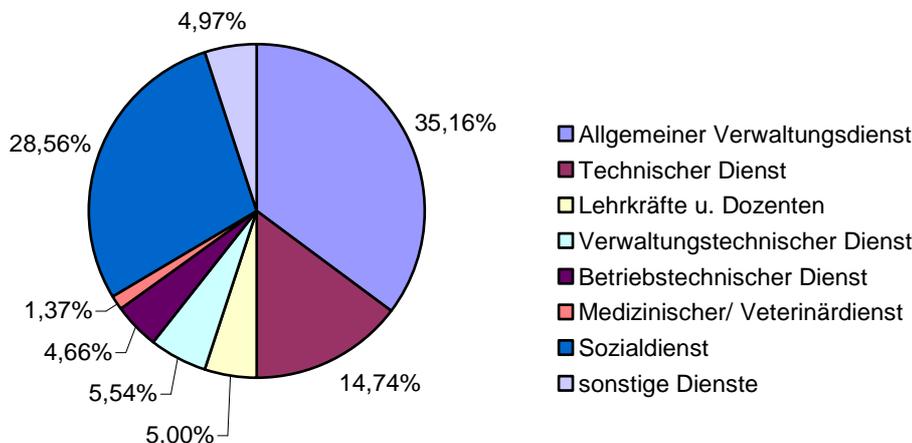
**Stellen für Beamte nach Fachgruppen**



Im Beamtenbereich machen die Fachgruppen „Kommunale Wahlbeamte“, „Verwaltungstechnischer Dienst“, „Betriebstechnischer Dienst“, „Medizinischer/Veterinärdienst“ und „Sozialdienste“ jeweils weniger als 1 % der Stellen aus. Sie wurden daher in der Rubrik „Sonstige Dienste“ mit erfasst.

Das Gros der Stellen entfällt auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (44,85 %), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (27,71 %) und "Feuerwehrvollzugsdienst" (15,45 %).

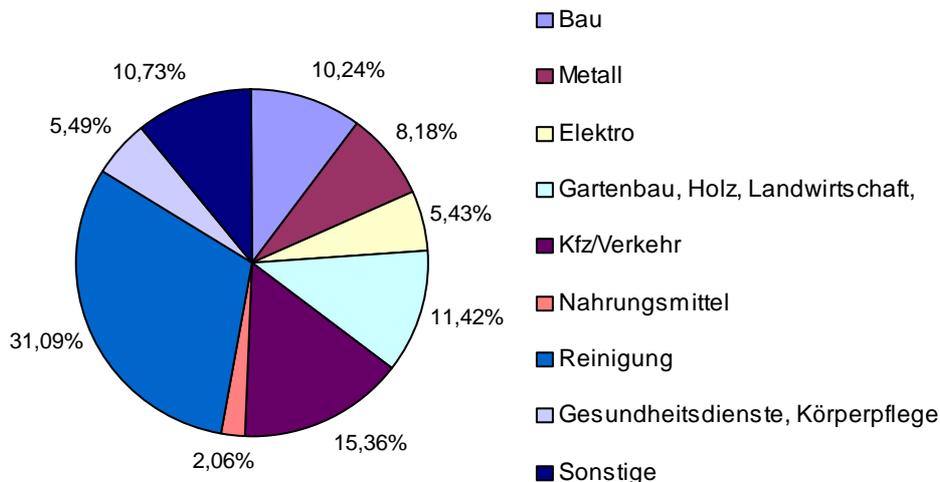
**Stellen für Angestellte nach Fachgruppen**



Im Vergleich zum letzten Bericht haben sich die prozentualen Anteile der einzelnen Berufsgruppen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten nur geringfügig verändert.

So sind nach wie vor die meisten Angestelltenstellen im "Allgemeinen Verwaltungsdienst" (35,16 %), im Sozialdienst (28,56 %) und im Technischen Dienst (14,74 %) angesiedelt.

**Stellen für Arbeiter nach Berufsgruppen**

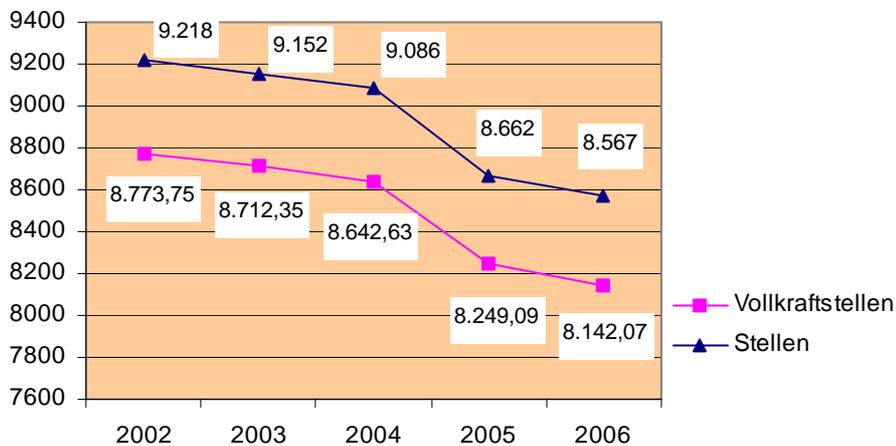


Im Arbeiterbereich ist bemerkenswert, dass trotz des bereits erwähnten Stellenabbaus der Anteil der Berufsgruppe "Reinigung" über 30 % der Stellen ausmacht. Grundsätzlich sollen Reinigungsarbeiten bei Ausscheiden von Personal fremdvergeben werden. Im Zuge der Umsetzung dieses Beschlusses sind in diesem Bereich weitere Stellenreduzierungen zu erwarten.

Bei den Stellenzahlen wurde nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen unterschieden. Eine Auswertung der Stellen auf Vollkraftbasis zeigt zum 30.09.2005 folgenden Vergleich:

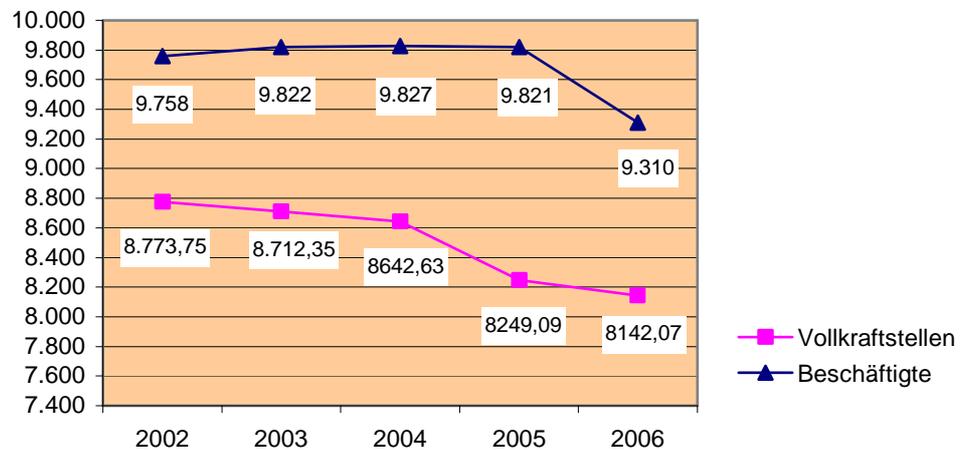
Stellenart	Stellenzahl	Vollkraftstellen
Angestellte	4.443	4.125,79
Beamte	2.543	2.498,28
Arbeiter	1.602	1.551,72
<b>insgesamt</b>	<b>8.588</b>	<b>8.175,79</b>

**Vergleich der Vollkraftstellen mit der Gesamtstellenzahl 2002-2006**



Die beiden Linien verlaufen nahezu parallel zueinander. Das Verhältnis der Vollkraftstellen zu der Gesamtzahl der Stellen ist somit konstant geblieben.

### Vergleich der Zahl der Vollkraftstellen und der Beschäftigten 2002-2006



Ein Vergleich der Zahl der Vollkraftstellen mit der der Beschäftigten zeigt ein weiteres Auseinanderdriften. Der starke Rückgang der Vollkraftstellen zum Stichtag 31.12.2004/01.01.2005 und der Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2005/01.01.2006 hängt unmittelbar mit der Überführung des Staatstheaters in eine Stiftung und der Herausnahme der entsprechenden Stellen aus dem Stellenplan der Stadt Nürnberg zusammen. Wegen der unterschiedlichen Stichtage (vgl. hierzu die Ausführungen beim Vergleich der Beschäftigtenzahlen mit der Zahl der Planstellen) reduziert sich die Zahl der Beschäftigten scheinbar erst zum Stichtag 31.12.2005/01.01.2006.

Wegen der unterschiedlichen rechtlichen und tariflichen Vorgaben für die Wochenarbeitszeit von Angestellten, Beamten, Arbeitern generell und einzelnen Berufsgruppen wie Lehrkräften, Feuerwehrbeamten, Hausmeistern usw. im besonderen sind Auswertungen zur Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Stellenplansolls wenig aussagekräftig. Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Nürnberg wird deshalb im Zusammenhang mit der Personalstruktur in Abschnitt I Nr. 4 behandelt.

## **4 Personalstruktur**

### **Auswirkungen von Veränderungen auf den Strukturbericht**

#### **a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**

Vorab anzumerken ist, dass seit 01.10.2005 durch das In-Kraft-Treten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) die Unterscheidung zwischen Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern aufgegeben wurde, so dass einheitlich von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern „gesprochen“ wird. Um die Vergleichbarkeit der Zahlenreihen aufgrund der bisherigen Differenzierung zwischen den drei Berufsgruppen zu gewährleisten, erfolgte vor diesem Hintergrund die Auswertung der Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeiter soweit erforderlich zum Stand 30.09.2005.

#### **b) Ausgliederungen**

Beim Vergleich der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass Th seit 01.01.2005 als Stiftung Staatstheater Nürnberg verselbstständigt worden ist und entsprechend das Th-Personal (331 Angestellte sowie 158 Arbeiterinnen/Arbeiter) - mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten - den Arbeitgeber gewechselt hat.

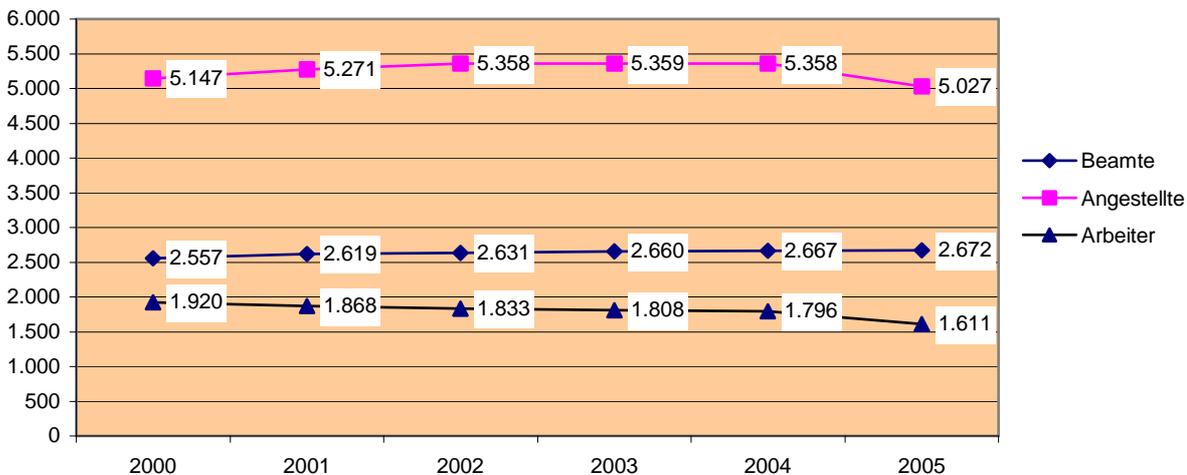
### **4.1 Entwicklung des Personalstandes**

Am 31. Dezember 2005 waren bei der Stadt Nürnberg 9.310 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (2001 - 2005) einen Rückgang an 512 Personen bedeutet.

Der Personalstand enthält alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen haben für die Stadt Nürnberg seit geraumer Zeit, insbesondere aber vor dem Hintergrund der seit Hartz IV geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen, keine Bedeutung mehr. Bezüglich der Mehraufwandsbeschäftigungsverhältnisse wird auf Ziffer V. 9.2 verwiesen.

Nicht im Personalstand enthalten sind die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten), die nebenamtlichen bzw. geringfügig Beschäftigten bzw. nach Einzelstundeneinsätze abgerechneten Personen und die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Entwicklung der einzelnen Beschäftigtengruppen im Personalstand (2003 - 2005)**

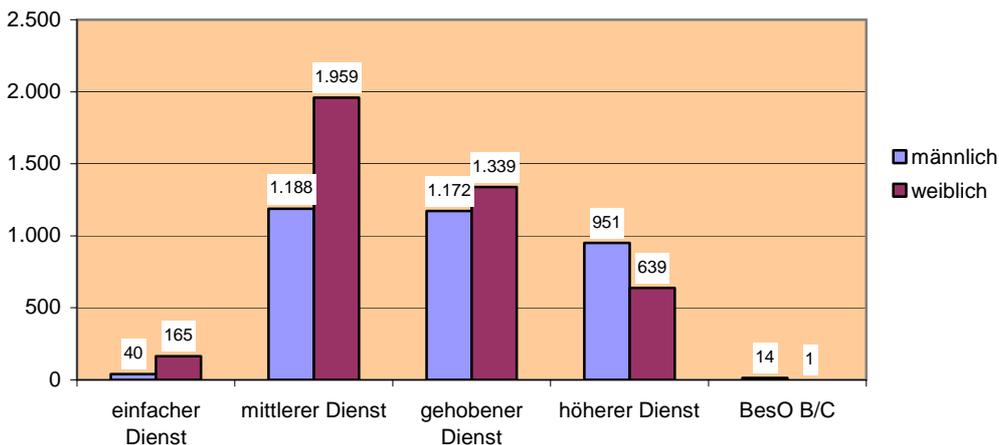


Da der Personalstand nur die „Kopfzahl“ der Beschäftigten enthält, kann hierüber keine Aussage über die zur Verfügung stehende Personalkapazität abgeleitet werden. Zu berücksichtigen ist, dass Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, im Personalstand enthalten sind, da ihr Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis nach wie vor besteht. Dies waren am 30.09.2005 103 Beamtinnen und Beamte, 140 Angestellte sowie 34 Arbeiterinnen und Arbeiter.

**4.2 Personal im Beamten- und Angestelltenverhältnis**

Beamte und Angestellte sind nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe jeweils Laufbahngruppen<sup>1</sup> zugeordnet.

**Angestellte und Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht (Stand 31.12.2005)**



Anzumerken ist, dass rund 70% der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im **höheren Dienst** als Lehrkräfte im kommunalen Schulwesen beschäftigt sind.

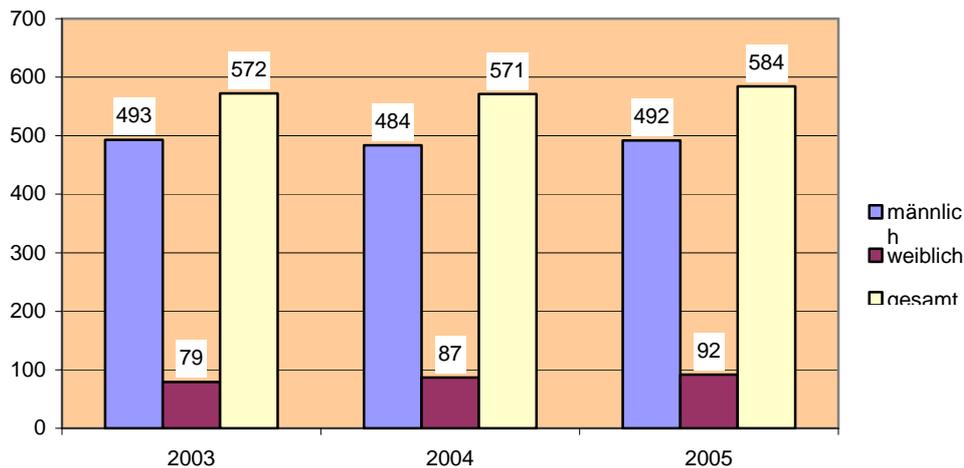
Zur Besoldungsordnung B gehören auch die kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten der Stadt Nürnberg.

<sup>1</sup> Laufbahngruppen sind der einfache, der mittlere, der gehobene und der höhere Dienst.

### 4.2.1 Angestellte und Beamten/Beamtinnen des mittleren Dienstes

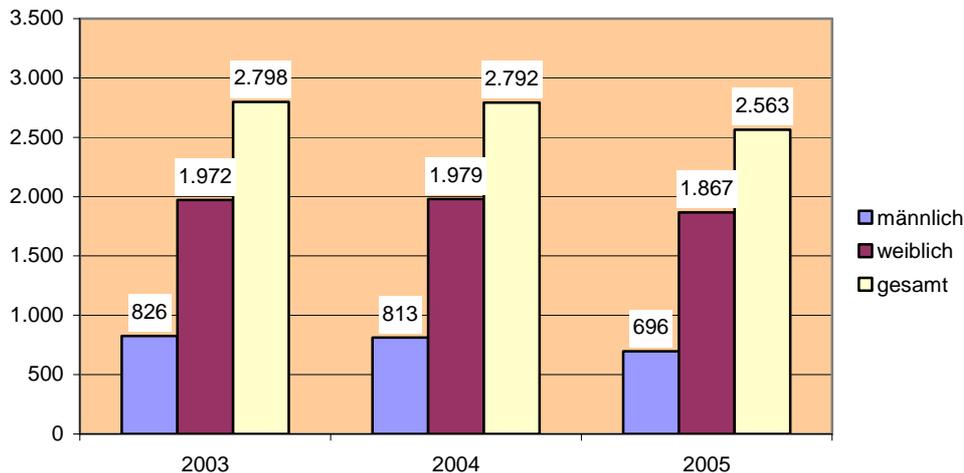
#### Beamten und Beamten des mittleren Dienstes

Bei den Beamten und Beamtinnen der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes ist die stärkste Gruppe die des Feuerwehrvollzugsdienstes bei FW. Fast alle übrigen Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes sind im Verwaltungsdienst beschäftigt.



#### Angestellte im mittleren Dienst

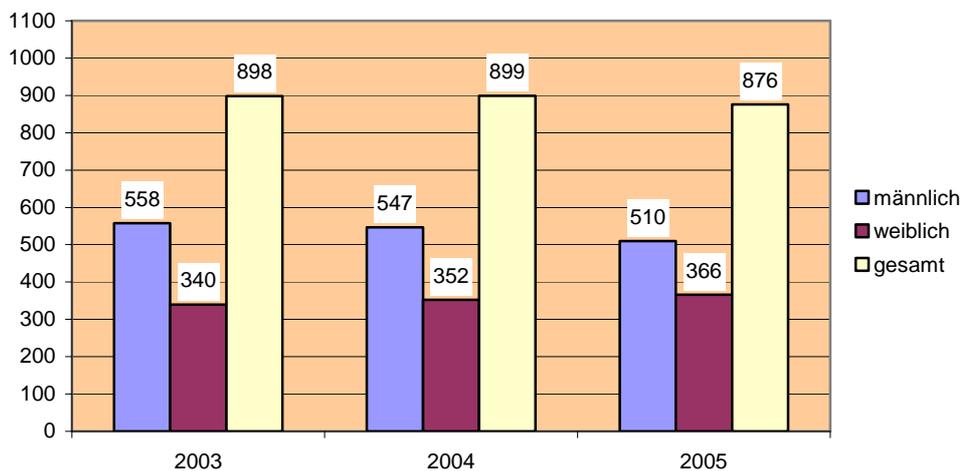
Die Angestellten im mittleren Dienst arbeiten hauptsächlich in der Verwaltung oder als Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger und Altenpflegerinnen/Altenpfleger.



## 4.2.2 Angestellte und Beamten/Beamte des gehobenen Dienstes

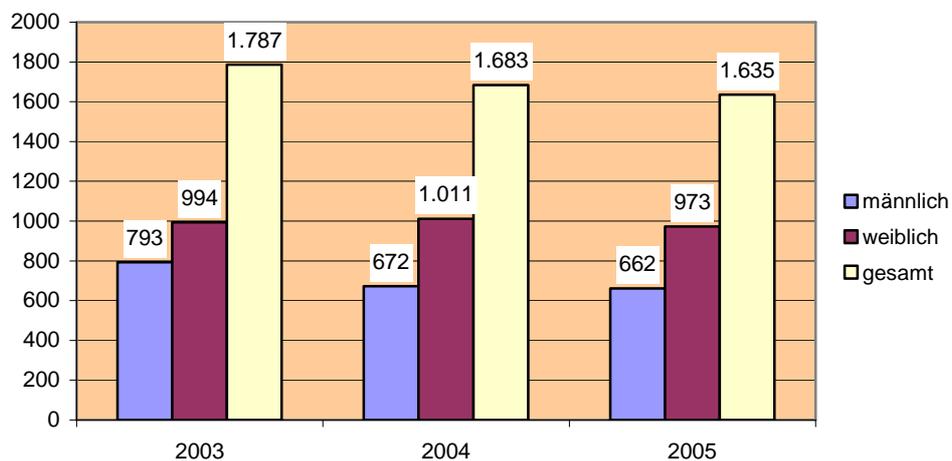
### Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes

Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe gehobener Dienst ist wie bisher der nichttechnische Verwaltungsdienst eindeutig am stärksten repräsentiert. Mit Abstand folgen die Fachlehrerinnen/Fachlehrer und der technische Dienst.



### Angestellte im gehobenen Dienst

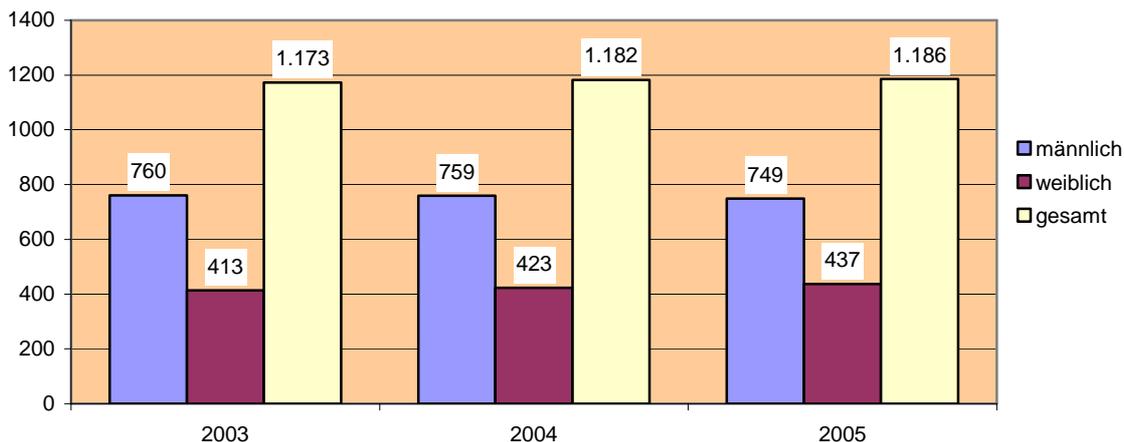
Die Angestellten im gehobenen Dienst gehören überwiegend sozialen Berufen an.



### 4.2.3 Angestellte und Beamten/Beamte des höheren Dienstes

#### Beamten und Beamte des höheren Dienstes

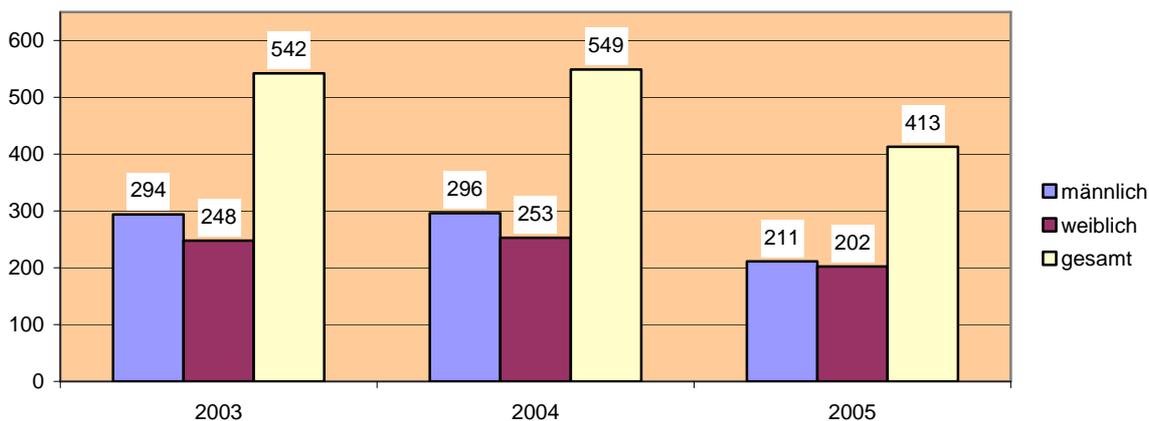
Die Zahl der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst ist leicht gestiegen. Ca. 80 % aller Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes sind als Lehrkräfte tätig.



#### Angestellte im höheren Dienst

Bis 31.12.2004 waren dem höheren Dienst auch 144 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des künstlerischen Personals bei Th zugeordnet.

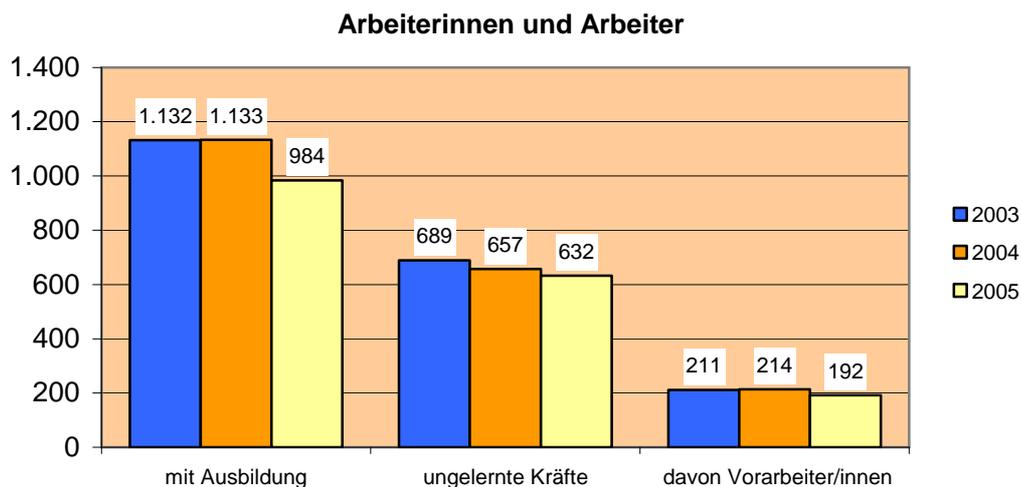
Über 25 % der Angestellten im höheren Dienst sind als Lehrkräfte tätig.



### 4.3 Personal im Arbeiterverhältnis

Die gewerblichen Beschäftigten (u. a. Handwerker aller Sparten) lassen sich aufgrund der anderen Eingruppierungsstruktur nicht nach diesen Laufbahngruppen unterscheiden. Grob kann nach Arbeiterinnen und Arbeitern mit und ohne Ausbildung unterschieden werden. Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal bildet die von der Tätigkeit und der Zahl von Unterstellungen abhängige Funktion der Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter.

Bis 31.12.2004 ist Th mit 10 ungelerten Kräften und 148 Arbeiterinnen und Arbeitern mit Ausbildung (davon 23 in der Funktion als Vorarbeiterin/Vorarbeiter) berücksichtigt.



Seit Jahren überwiegen die Kräfte mit abgeschlossener Ausbildung. Insgesamt ist die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter aber weiter rückläufig.

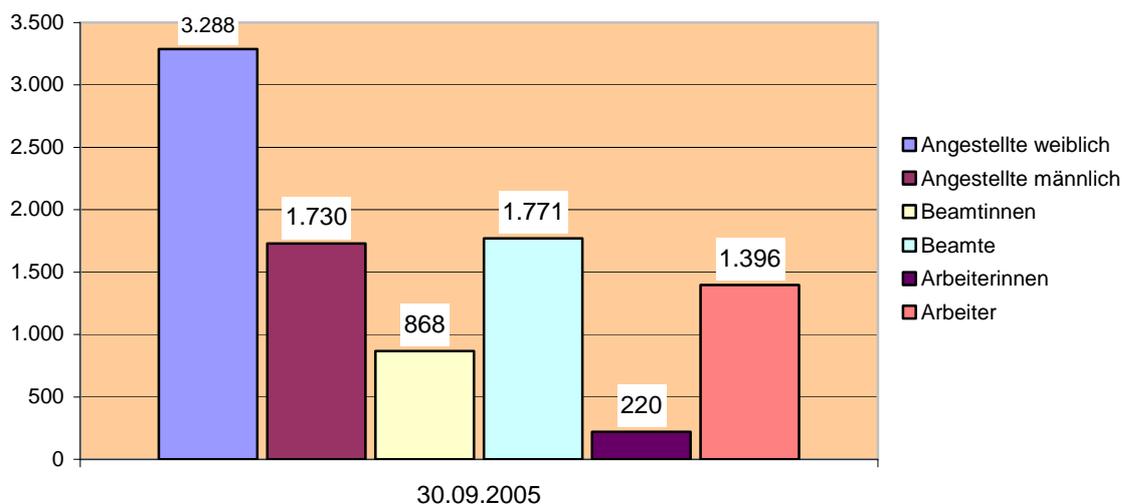
## 4.4 Personalstand nach Geschlechtern

### 4.4.1 Geschlechterverteilung nach dem Beschäftigungsstatus

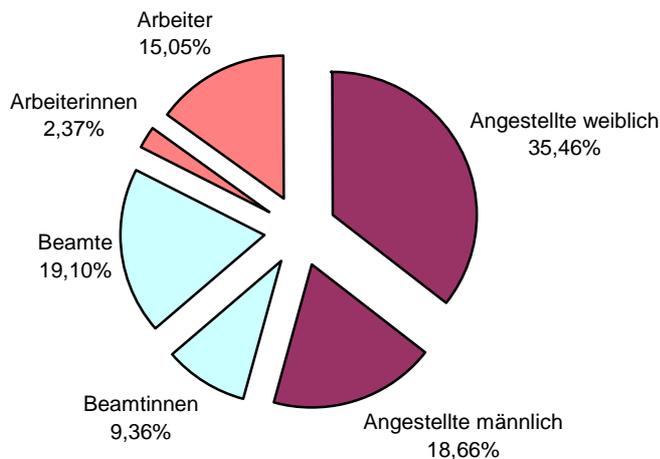
Am 30.09.2005 waren bei der Stadt Nürnberg 4.376 Mitarbeiterinnen und 4.897 Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 47,19 %. Er ist im Vergleich zu den Vorjahren weiter leicht gestiegen.

Bei den einzelnen Beschäftigtengruppen waren Männer und Frauen in folgendem Umfang vertreten:

**Beschäftigte nach Beschäftigtenstatus und Geschlecht**



**Prozentuale Anteile Männer und Frauen**



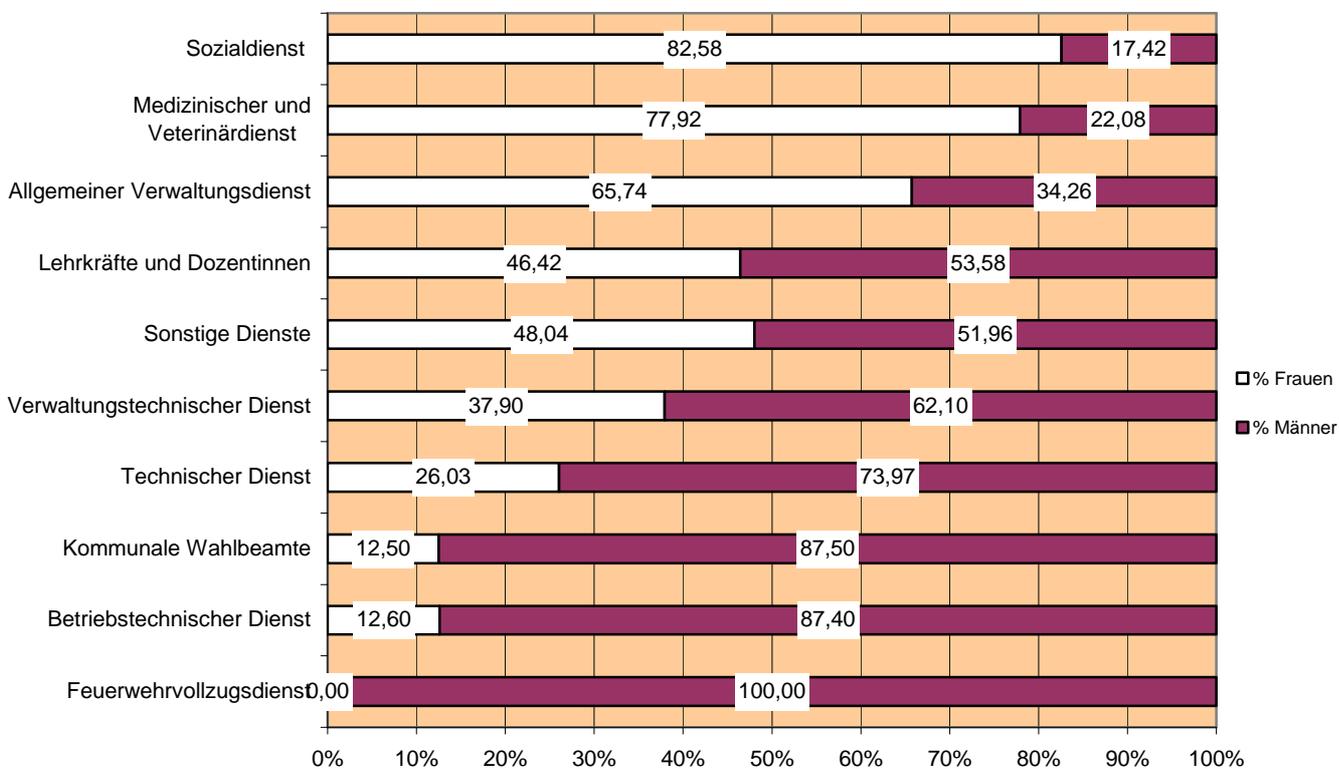
### 4.4.2 Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen

Die Verteilung der Männer und Frauen auf die einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich aus den Darstellungen unter I. 4.2.1 ff.

#### Fachgruppenstruktur

Die Beamtinnen und Beamten sowie alle Angestellten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation 9 so genannten Fachgruppen zugeordnet. Eine „Rangfolge“ der Fachgruppen, gemessen an ihrem jeweiligen (prozentualen) Frauenanteil lässt sich so abbilden:

**Beamtinnen/Beamte und Angestellte nach Fachgruppen und Geschlecht (Stand 30.09.2005)**

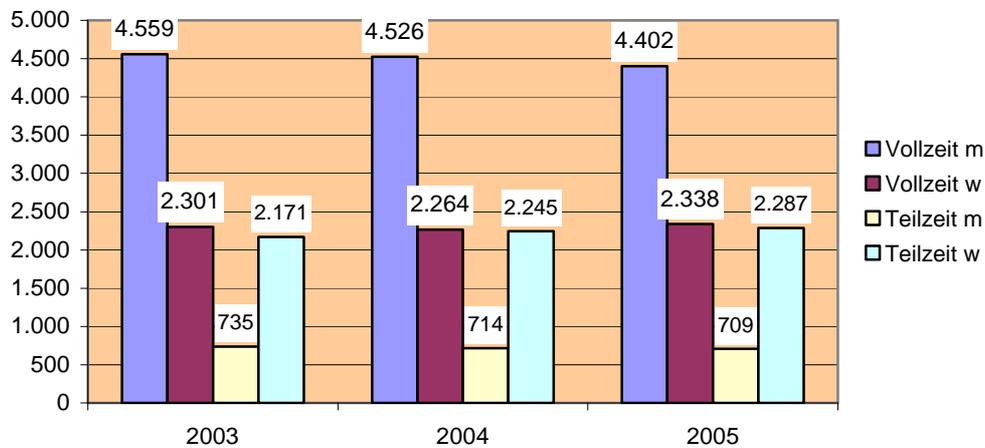


Im verwaltungstechnischen Dienst, den Sonstigen Diensten, den Lehrkräften und im Sozialdienst ist der Frauenanteil weiterhin zunehmend.

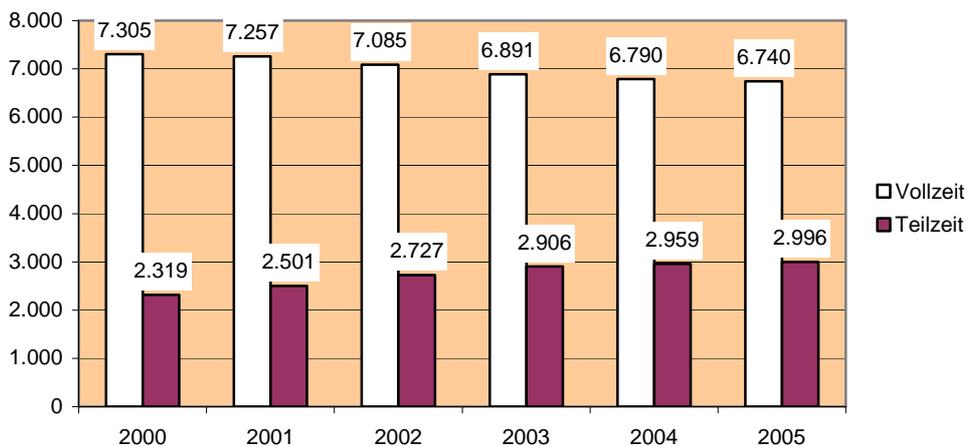
### 4.5 Teilzeitbeschäftigte

Die Stadt Nürnberg setzt nach wie vor auf eine teilzeitfreundliche Personalpolitik. Neben der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen erfreut sich die Altersteilzeit großer Nachfrage. Am 31.12.2005 befanden sich 745 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Altersteilzeitmaßnahme, davon 482 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ansparphase und 263 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits in der Freistellungsphase. Bei der Auswertung wurden auch die Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildenden berücksichtigt (Stand 31.12.2005: 109 Anwärterinnen und Anwärter sowie 317 Auszubildende).

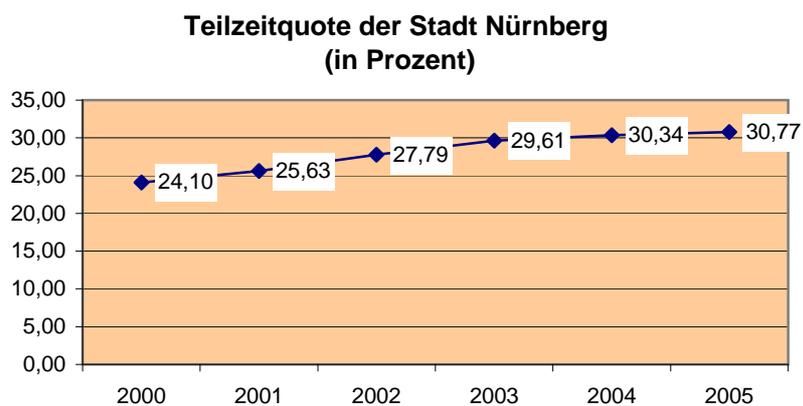
**Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht**



**Voll- und Teilzeitbeschäftigte (Entwicklung 2000 - 2005)**



Dies entspricht folgenden Teilzeitquoten:

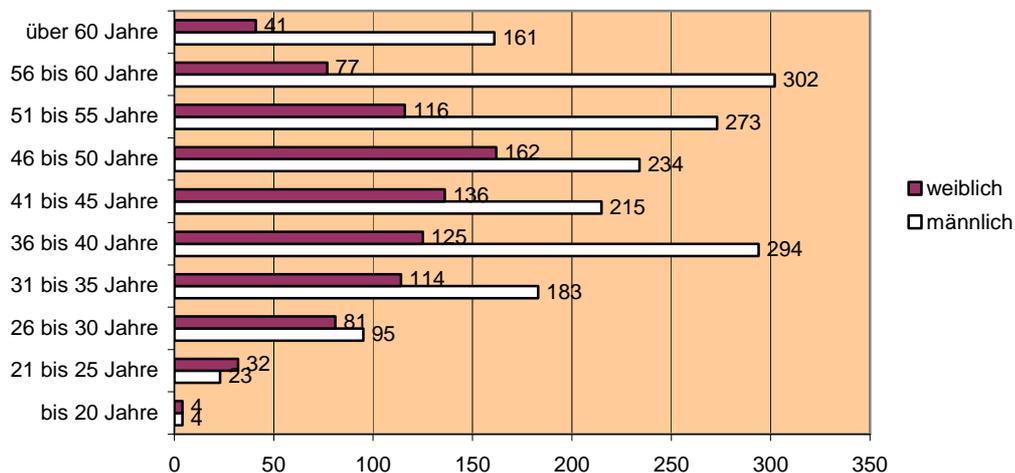


Eine Differenzierung nach den wöchentlichen Arbeitsstunden wird hier nicht vorgenommen. In der Teilzeitquote sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) bzw. 40 bis 42 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) arbeiten.

## 4.6 Altersstruktur der Beschäftigtengruppen

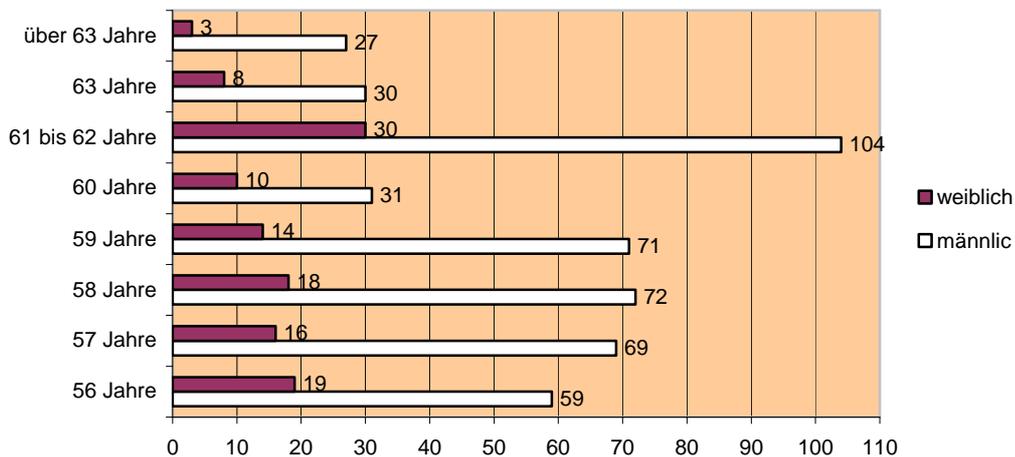
### 4.6.1 Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten

**Altersaufbau der Beamtinnen und Beamten  
(Stand 31.12.2005)**



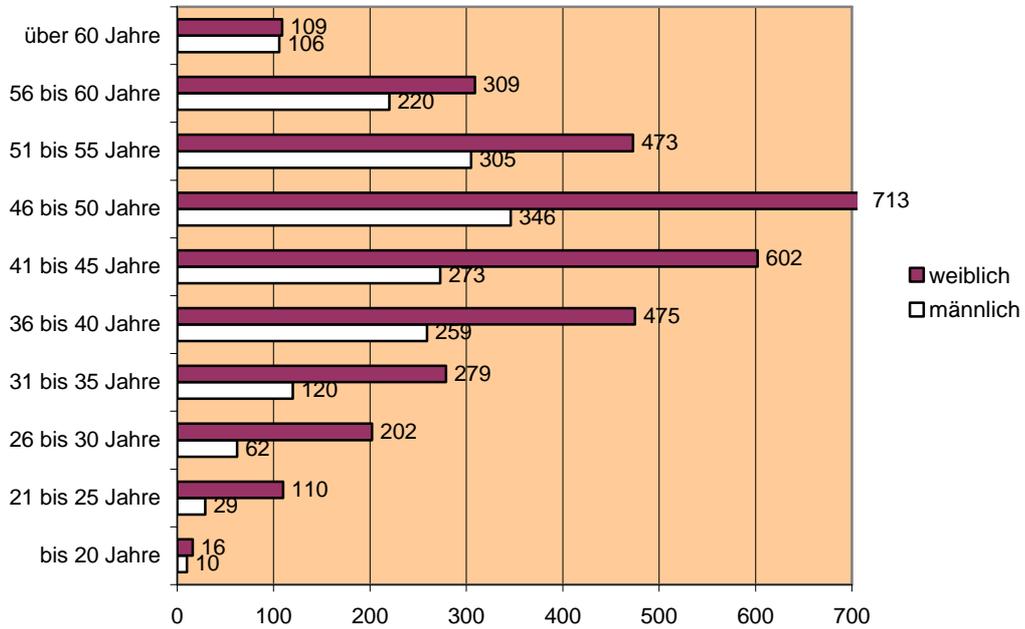
Der Altersaufbau belegt einen Schwerpunkt bei den Beamtinnen und Beamten Mitte 40 oder älter. Die Anhebung des Antragsruhestandes um ein Jahr auf das 64. Lebensjahr hat diese Entwicklung zusätzlich unterstützt.

**Altersausschnitt 56. bis 65. Lebensjahr**



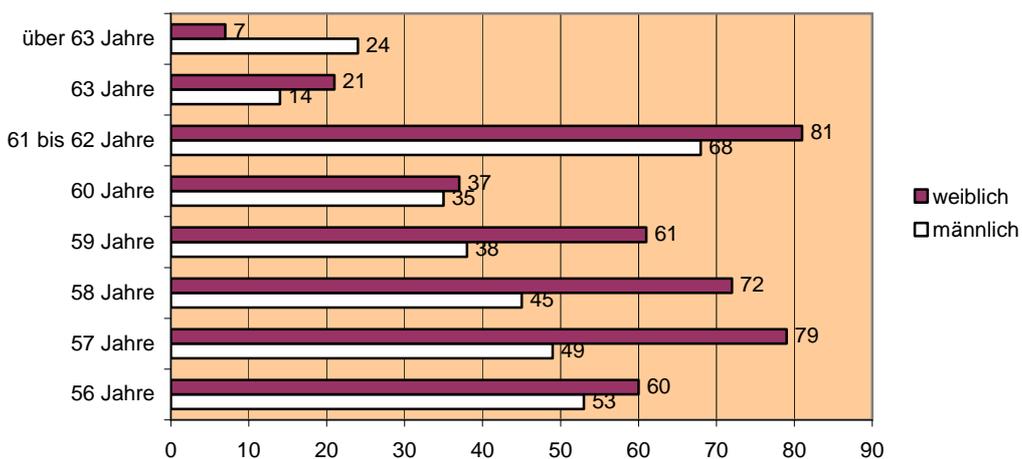
**4.6.2 Altersstruktur der Angestellten**

**Altersaufbau der Angestellten (Stand 30.09.2005)**



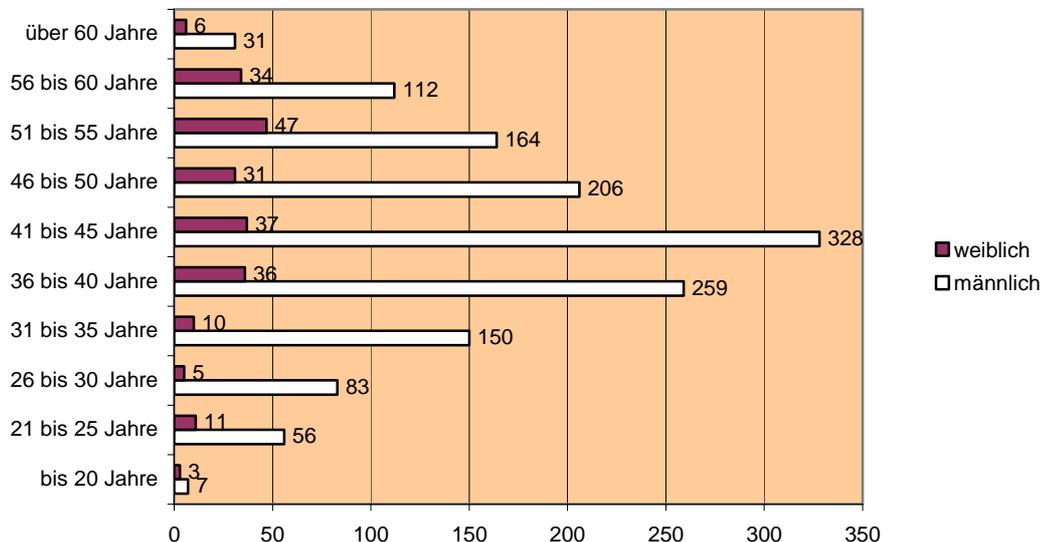
Auch bei den Angestellten sind die Altersklassen von 41 bis 50 Jahren überproportional vertreten. Auf die Alterspyramide wirkt sich ferner mehr und mehr aus, dass die Möglichkeit für Frauen (ab dem 60. Lebensjahr) bzw. für langjährige Versicherte (ab dem 63. Lebensjahr) vorzeitig in Rente zu gehen mit gestaffelten Rentenabschlägen „erkauft“ werden muss.

**Altersausschnitt 56. bis 65. Lebensjahr**



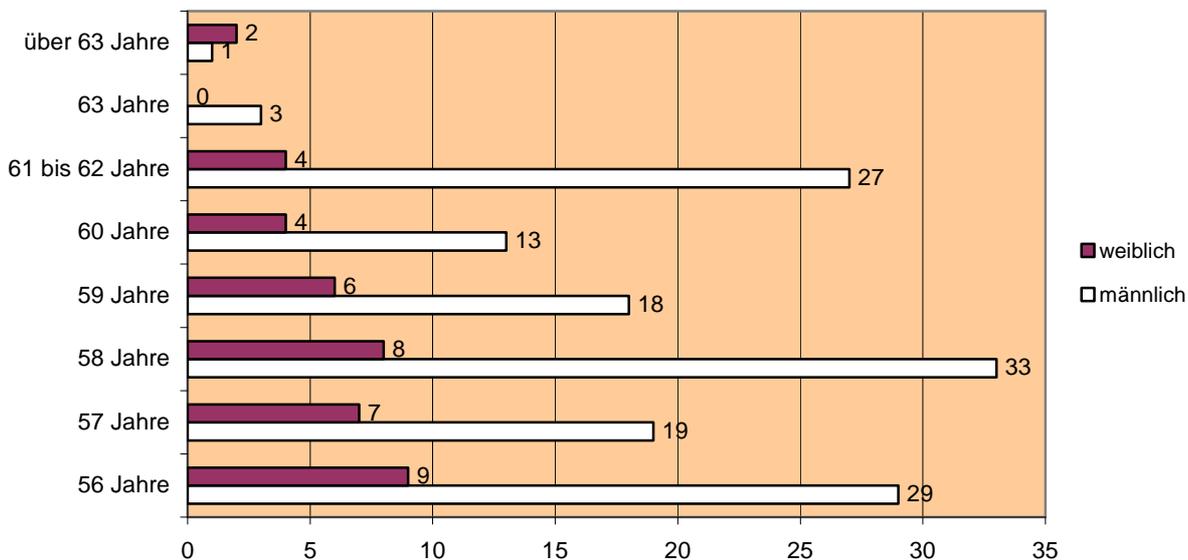
**4.6.3 Altersstruktur der Arbeiterinnen und Arbeiter**

**Altersaufbau Arbeiterinnen und Arbeiter  
(Stand 30.09.2005)**



Der Altersaufbau zeigt, dass der Personalrückgang im Arbeiterbereich vor allem über das altersbedingte Ausscheiden bewerkstelligt wurde. Wegen des weiterhin schrumpfenden Personalkörpers im Arbeiterbereich werden weniger Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter benötigt und demzufolge werden weniger jüngere nachrücken.

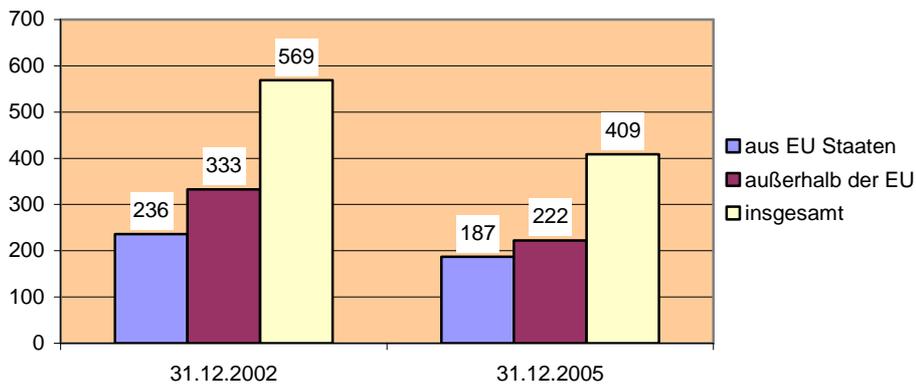
**Altersausschnitt 56. bis 65. Lebensjahr**



### 4.7 Ausländische Beschäftigte

Die Stadt Nürnberg beschäftigt Mitarbeiter vieler Nationalitäten. Nach wie vor überwiegen die Nationalitäten aus Ländern, außerhalb der Europäischen Union. Die Quote ist bedingt durch die Verselbstständigung des Th (96 ausländische Beschäftigte Stand 31.12.2004), Einbürgerungen sowie den Abbau von „Arbeiterstellen“ rückläufig.

**Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit**



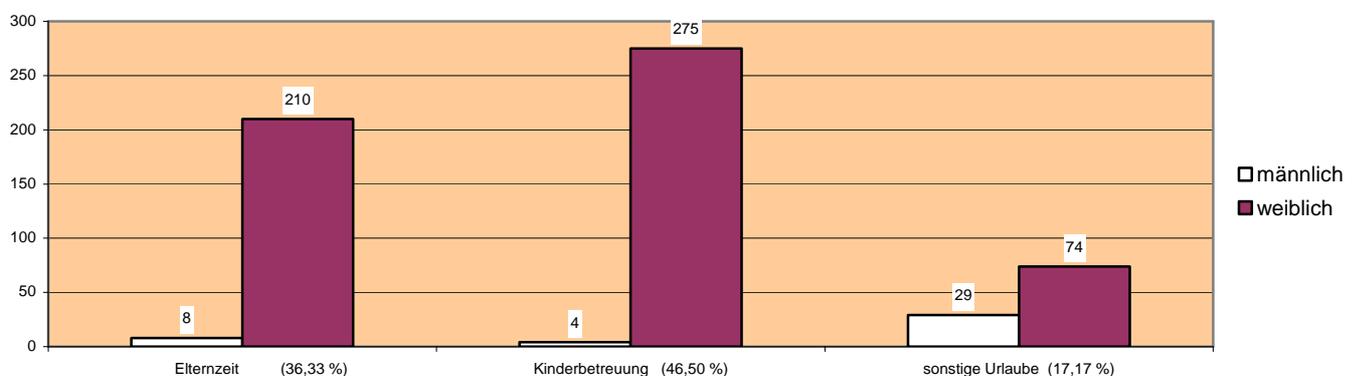
### 4.8 Beurlaubungen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Dienstbezüge

Am 30.09.2005 waren insgesamt 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (= 6,47 % des Personalstandes) unter Wegfall der Bezüge beurlaubt. Unter die Rubrik „sonstige Urlaube“ fallen Beurlaubungen zu Fortbildungszwecken, aus persönlichen Gründen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zum Entwicklungsdienst.

#### 4.8.1 Urlaubsarten

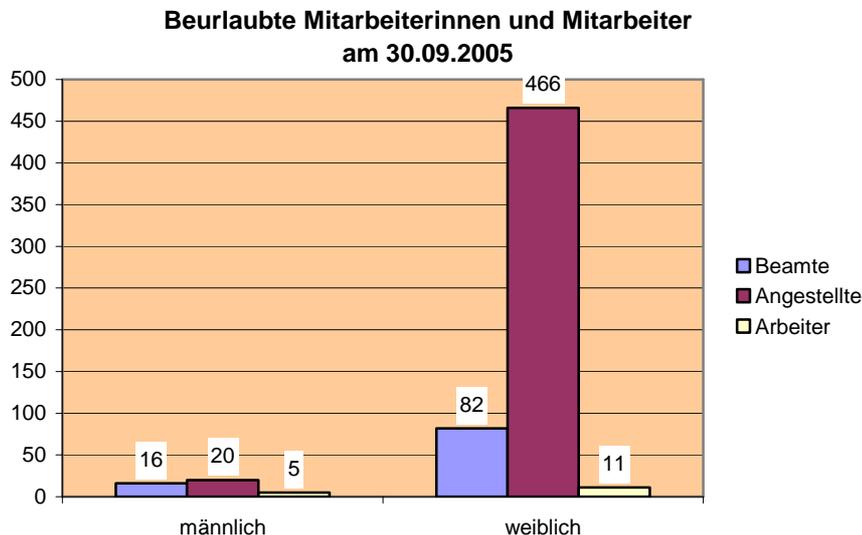
Bei den Urlaubsarten überwiegt nach wie vor die gesetzliche Elternzeit, die bis zu 3 Jahre pro Kind genommen werden kann. Die sich vielfach anschließende Beurlaubung zur Kinderbetreuung dauert in der Regel länger, in Einzelfällen bis zu 12 Jahren.

**Beurlaubte nach Urlaubsarten und Geschlecht am 30.09.2005**



#### 4.8.2 Verteilung der Beurlaubten nach Geschlecht und Beschäftigungsart

92,66 % der Beurlaubungen werden von Frauen, dementsprechend nur 7,34 % der Beurlaubungen von Männern wahrgenommen. Die zahlenmäßig stärkste Gruppe, nämlich 77,66 %, der Beurlaubten bilden die weiblichen Angestellten.



#### 4.9 Kurze Zusammenfassung und Einschätzung aus der Perspektive der Frauenbeauftragten

Nachdem vom Referat für Allgemeine Verwaltung der Strukturbericht auf der Grundlage weitgehend geschlechtsdifferenzierter Zahlen fortgeführt wird, ist auch für den Berichtszeitraum 2003 – 2005 ein gesonderter „Frauenbericht“ nicht erforderlich, die Einschätzung der Frauenbeauftragten wird - wie bei seinem Vorgänger - in den aktuellen Bericht integriert. Dabei wird auch, anders als in weiten Teilen des vorliegenden Berichts, mit den Daten des vergangenen Berichtszeitraumes (Ende 2002) verglichen.

*Der Umstellung auf ein neues Programm zur Personalkostenabrechnung fiel u. a. auch eine vertiefte Differenzierung nach Geschlecht für das Jahr 2005 bei manchen bisher beschriebenen Merkmalen der Personalstruktur zum Opfer. Die vergleichende Darstellung der Frauenbeauftragten fällt daher stark verkürzt aus.*

Der **Frauenanteil** ist trotz insgesamt rückläufiger Beschäftigtenzahlen um ca. 1% weiter gestiegen und beträgt Ende September 2005 knapp 47,2%.

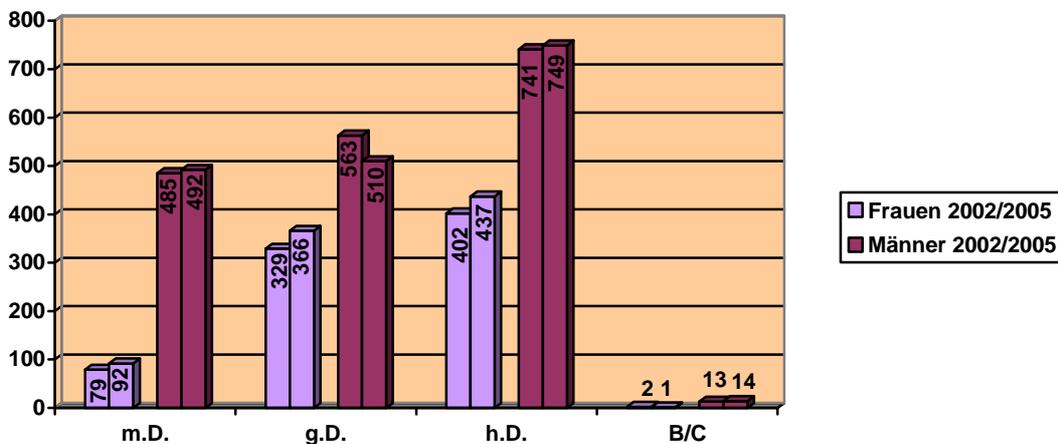
Differenziert nach **Beschäftigtenstatus** und Geschlecht erweist sich die Gruppe der Beamtinnen als Ausnahme, ihre Anzahl steigt seit 2002 um 56. Am deutlichsten ausgeprägt ist im selben Zeitraum der Rückgang um 200 bei den männlichen Angestellten.

Die prozentualen Anteile der Beamten und Beamtinnen sowie der weiblichen Angestellten an allen Beschäftigten steigen um durchschnittlich 1%, die der männlichen Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen sind dagegen gesunken.

Die Verteilung auf die **Laufbahnguppen** bei den Beamtinnen und Beamten zeigt, dass die Zahlen und Anteile der Beamtinnen im mittleren, gehobenen und höheren Dienst gestiegen sind, am deutlichsten im gehobenen Dienst von knapp 37% auf fast 42%. Im höheren Dienst ist seit Ende 2002 ebenfalls ein Anstieg um ca. 1,5% zu verzeichnen. Damit sind, dank der Lehrerinnen, mit inzwischen knapp 36,5% die Frauen auch in der oberen Besoldungshierarchie zu deutlich mehr als einem Drittel vertreten und liegen damit über ihrem

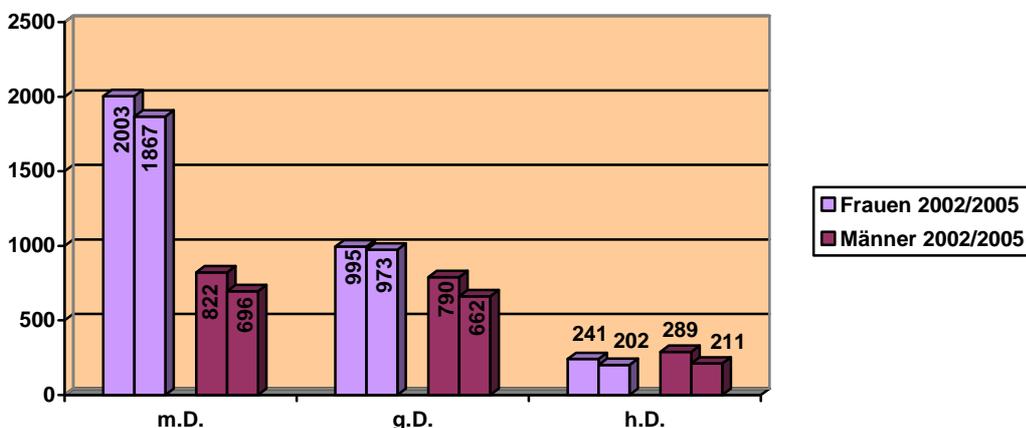
Gesamtanteil von 32,9% in dieser Statusgruppe. In der Besoldungsordnung B/C sind dagegen fast ausschließlich männliche Beamte eingruppiert (vgl. I. 4.2 und 4.4).

**Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen 2002 und 2005**



Bei den Angestellten ist die Frauenquote im mittleren, gehobenen und höheren Dienst um 2% bis 4% gestiegen. Ende September 2005 sind ca. 60% der Angestellten im gehobenen Dienst Frauen, dagegen stellen die männlichen Angestellten im höheren Dienst mit 51% nach einem Rückgang um ca. 3,5% noch eine knappe Mehrheit. Gemessen an ihrem Gesamtanteil an der Statusgruppe der Angestellten von 65% (vgl. I. 4.2 und 4.4) sind die Frauen im gehobenen und höheren Dienst noch unterrepräsentiert.

**Angestellte nach Laufbahngruppen 2002 und 2005**



Mit Blick auf die **Fachgruppenstruktur** steigen die Frauenanteile im Sozialdienst, bei den Lehrkräften, den Sonstigen Diensten und im Verwaltungstechnischen Dienst. Im Allgemeinen Verwaltungsdienst ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum annähernd gleich geblieben, im Medizinischen und Veterinärdienst, im Betriebstechnischen Dienst und Technischen Dienst sowie bei den kommunalen Wahlbeamtinnen und –beamten sind die prozentualen Anteile der Frauen dagegen rückläufig. Die einzige „frauenfreie“ Fachgruppe bleibt unverändert der Feuerwehrvollzugsdienst.

Die „Rangfolge“ der Fachgruppen, gemessen am prozentualen Frauenanteil, hat sich damit seit Ende 2002 nicht verändert: „Spitzenreiter“ bleibt der Sozialdienst mit inzwischen 82,6%.

Die Nachfrage nach **Teilzeitbeschäftigung** steigt bei den Frauen nach wie vor kontinuierlich, seit dem Angebot von Altersteilzeit hat sich allerdings auch die Teilzeitquote der Männer deutlich erhöht. Mit 49,4% arbeitet Ende September 2005 fast jede zweite Frau bei der Stadtverwaltung mit reduzierter Arbeitszeit, bei den Männern sind es knapp 14%. Verglichen mit Ende 2002 sind 301 Männer und 44 Frauen weniger vollzeitbeschäftigt, dagegen steigt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 45 Männer und 224 Frauen und damit die Teilzeitquote bei der Stadt Nürnberg auf knapp 31% (vgl. I. 4.5).

Die gesetzliche **Elternzeit** sowie die Beurlaubung zur **Kindererziehung**, die beiden am häufigsten genutzten Beurlaubungsarten, beanspruchen nach wie vor fast ausschließlich Frauen. 12 Männer gegenüber 485 Frauen sind Ende September 2005 wegen Familienpflichten von der Erwerbsarbeit beurlaubt, weniger als Ende 2002 mit 15 Männern und 600 Frauen. Im Berichtszeitraum ist die Beanspruchung aller Beurlaubungsmöglichkeiten zurückgegangen, 2005 sind 244 Personen weniger beurlaubt als 2002 (vgl. I. 4.8).

Der Anteil der weiblichen **Auszubildenden** ist im Berichtszeitraum von 55,7% auf 43,8% deutlich gesunken (vgl. IV.5.1). In der Ausbildung für die Verwaltungsberufe befinden sich 2005 noch 24 junge Frauen von insgesamt 50 Auszubildenden, 2002 waren es 33 von 53 Auszubildenden. In der gewerblichen Ausbildung waren 2002 6 weibliche und 11 männliche Azubis, drei Jahre später ist das Verhältnis 8 weibliche gegenüber 15 männlichen Azubis.

Für den Personalstand Ende 2005 wurden erstmals die **Führungsebenen** bei der Stadt Nürnberg definiert und nach dem Geschlecht der Stelleninhaber und –inhaberinnen differenziert.

## Besetzung der Leitungsebenen nach Geschlecht

(Stand: 31.12.2005)

Leitungsebenen	Gesamt	Frauen	in %	Männer
1 OBM	1	-	-	1
2 BM, Referenten 1. Werkleitung	9	1	11,1	8
3 Dienststellenleitung Schulleitung 2. Werkleitung	70	8	11,4	62
3a stv. Dienststellenleitung (ohne Abtlg.-Leitung) stv. Schulleitung	17	5	29,4	12
3b stv. Dienststellenleitung (mit Abtlg.-Leitung)	33	6	18,2	27
4 Abtlg.-Leitung Bereichsleitung (ohne Schulen)	115	21	18,3	94
5 Sachgebietsleitung Fachbereichsleitung Regionalleitung Teamleitung Bezirksleitung Gruppenleitung (ohne Schulen)	438	248	56,6	190
Gesamt	683	289	42,3	394

Quelle: OrgA

Zwar liegt der Frauenanteil an allen 5 Leitungsebenen bei 42,3%, allerdings zeigt ihre Verteilung auf die Hierarchie der Leitungsebenen einen deutlichen Schwerpunkt bei der untersten Ebene der Sachgebiets-, Team- und Gruppenleitung. Von allen Frauen mit Leitungsfunktionen sind knapp 86% mit Führungsfunktionen auf dieser Ebene beschäftigt. Bereits auf der Ebene der Abteilungs- und Bereichsleitung liegt der Frauenanteil unter 20%. Einen Anteil über 20% erreichen Frauen auf der Ebene der Stellvertretungen, allerdings eine zahlenmäßig kleine Führungsebene. Leitungsfunktionen auf höchstem hierarchischem Niveau sind bei der Stadtverwaltung nach wie vor „Männersache“.

Fazit:

Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen seit 2002 - verursacht vor allem durch die „Verstaatlichung“ von Th – erfolgt zwar stärker zu Lasten der Männer, so dass der Frauenanteil erneut steigt, jedoch verstärken sich zugleich wesentliche Indikatoren für eine geschlechtsspezifisch geprägte Personalstruktur:

Zum Beispiel Laufbahngruppen: hier verschleiert das hohe Besoldungsniveau der Lehrkräfte die Unterrepräsentanz der Beamtinnen im gehobenen und höheren Dienst der Verwal-

tung, bei den Angestellten ist diese Unterrepräsentanz insbesondere im höheren Dienst augenfällig.

Zum Beispiel Fachgruppenstruktur: die Segregation der Berufe und Berufsfelder in berufliche Frauen- und Männerdomänen entsprechend den jeweiligen Frauen- und Männeranteilen verfestigt sich weiterhin, im Sozialdienst liegt der Männeranteil – mit sinkender Tendenz - inzwischen deutlich unter 20%, zugleich geht im Technischen Dienst während des Berichtszeitraumes der Frauenanteil erstmalig wieder zurück auf ca. 26%, den Stand von 1999.

Zum Beispiel Teilzeit: Teilzeitbeschäftigung ist längst Normalität für Frauenerwerbstätigkeit geworden und kann bei einer Teilzeitquote von 30% für die gesamte Stadtverwaltung nicht mehr als Sonderfall von Erwerbstätigkeit betrachtet und behandelt werden. Diese Normalität sollte sich in der Arbeitsorganisation und bei Karrieremustern widerspiegeln, dafür müssen negative Vorurteile gegenüber Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigten weiter abgebaut und versachlicht werden.

Zum Beispiel Elternzeit: nicht einmal 0,5% der männlichen Beschäftigten bei der Stadtverwaltung beanspruchen Ende 2005 Elternzeit für die Betreuung ihrer Kinder und liegen damit weit unter dem bundesweiten Durchschnitt von 4,9%. Als wesentlichen Grund für diese Abstinenz benennen Väter neben Einkommenseinbußen die Furcht vor einem Karriereeinbruch, zumindest hier könnte die Stadtverwaltung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie andere Maßstäbe setzen und Ängste abbauen.

Zum Beispiel Führung: die vielzitierte „gläserne Decke“ für Frauenkarrieren hängt in der Stadtverwaltung besonders tief; damit der Frauenanteil auch in den oberen Führungsetagen steigt, ist eine gezielte, geschlechterbewusste Personalentwicklung dringend notwendig.

Zum Beispiel Ausbildung: in Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit ist nicht nur eine Ausweitung des Ausbildungsangebotes erforderlich, zugleich ist besonders auf einen geschlechtergerechten Zugang zu jeder Ausbildung zu achten. Maßnahmen wie der „Girls' Day“ zur Stärkung der Option von jungen Frauen auf eine frauenuntypische Berufswahl garantieren noch nicht die erwünschte Parität bei den Ausbildungsverhältnissen und dürfen ebenso wenig zur Verdrängung aus bisherigen beruflichen Domänen führen.

Aus Sicht der Frauenbeauftragten ist an dieser Stelle die Forderung nach einer zeitgemäßen, systematischen und geschlechtergerechten Personalentwicklung zu erneuern. Vorhandene Ansätze und Bausteine für Personalentwicklung müssen intensiviert und aufeinander abgestimmt werden. In diesem Zusammenhang steht eine erneute Überarbeitung des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung auf der Tagesordnung, um die Ziele und Inhalte für die Ausweitung der seit 2002 erprobten geschlechterbewussten Methode „Gender Mainstreaming“ konkreter zu fassen.

Mit der (so gut wie) beschlossenen unbefristeten Verlängerung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist der politische Handlungsbedarf für Frauenförderung im Öffentlichen Dienst für die Zukunft attestiert. Als aktuelle und konkrete Herausforderung an die Personalentwicklung auch bei der Nürnberger Stadtverwaltung ist eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Umsetzung des neuen TVöD für alle Tarifbeschäftigten bereits auf die Agenda gesetzt.

## **II. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)**

### **1 IuK-Strategie**

#### **1.1 Ausgangslage**

Open Source Software (OSS) hat sowohl technisch als auch beim Support mit herkömmlicher kommerzieller Software gleich gezogen. Die viel beachtete Entscheidung der Landeshauptstadt München im Jahre 2003 auch im Clientbereich vollständig auf Linux umzustellen, hat die Thematik OSS in der öffentlichen Verwaltung verstärkt in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt. Diese Entwicklungen wurden auch in die IuK-Strategie der Stadt Nürnberg einbezogen. Das Ergebnis lag dem Personal- und Organisationsausschuss (POA) am 11.05.04 in Form eines Berichts vor.

Im Gegensatz zu München (MS Windows NT 4.0 / Office 97) war die vorhandene Software der Stadt Nürnberg mit den Produkten MS Windows 2000 Professional und MS Office 2000 auf einem aktuellen Stand. Ein Umstellungszwang aufgrund fehlenden Supports lag nicht vor. Eine Analyse der von München erstellten Client-Studie ergab, dass ein Umstieg auf Linux / OSS für die Stadt Nürnberg mit erheblichen Gesamtkosten in Höhe von ca. 17,8 Mio. Euro verbunden gewesen wäre. Ein kompletter Umstieg auf eine neuere MS Windows / Office-Version hingegen hätte ca. 13,3 Mio. Euro Gesamtkosten verursacht und wäre damit die wirtschaftlichere Alternative. Die größten Kostenblöcke zu Ungunsten der Lösung Linux / OSS waren die Positionen „Migration von Software“ und „Schulungen“. Es lassen sich jedoch Entwicklungen erkennen, die für die Kombination Linux / OSS eine verbesserte Kostensituation bewirken könnten. Dazu gehört, dass die Unterstützung durch die Fachanwendungshersteller größer wird und beispielsweise OpenOffice auch im privaten Bereich eine größere Verbreitung findet.

#### **1.2 Strategische Aussagen**

Ziel ist es eine weit gehende Systemunabhängigkeit zu erreichen. Damit sollen für die Zukunft die notwendigen Handlungsspielräume geschaffen werden, um alternative Entscheidungen auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu ermöglichen. Dazu ist es notwendig, Abhängigkeiten von einzelnen Herstellern möglichst zu vermeiden.

Dies führte zu folgenden strategischen Aussagen:

- Im High-End-Bereich mit Enterprise-Funktionalität werden weiterhin Unix-Systeme eingesetzt.
- Im Bereich der Midrange-Systeme (vor allem bei der Infrastruktur) werden Linux-Server auf Intel-Plattform anstelle von Unix- und Windows-Systemen eingesetzt
- Im unteren Server-Segment ist der Einsatz von Intel-basierenden Linux-Servern zu bevorzugen. In diesem Bereich werden aufgrund proprietärer Anwendungen weiterhin Windows-Server notwendig sein.
- Im Desktop-Bereich werden weiterhin Windows-Systeme eingesetzt. Die weitere Entwicklung ist hier zu beobachten.
- Die Terminal-Server-Technologie wird künftig verstärkt eingesetzt.
- Linux und OSS werden gegenüber (herkömmlichen) kommerziellen Produkten als gleichwertig betrachtet.
- Für den Einsatz von Linux und OSS werden Standards erarbeitet und fortgeschrieben.
- Bei Eigenentwicklungen von Anwendungen wird auf die Systemunabhängigkeit besonderer Wert gelegt.
- Bei der Auswahl von Hard- und Software ist eine möglichst weit gehende Systemunabhängigkeit zu berücksichtigen.

### 1.3 Maßnahmen / erreichter Stand

Eine erste Maßnahme bestand darin, als Standardbetriebssystem MS Windows 2000 Professional und als Office-Software MS Office 2000 festzuschreiben. Der zum 31.05.04 ausgelaufene Lizenzvertrag „Upgrade Advantage“ wurde nicht verlängert.

Im Bereich der Anwendungsentwicklung ist die Programmiersprache Java etabliert worden. Mit dieser Programmiersprache lassen sich Anwendungen entwickeln, die auf mehreren Betriebssystemplattformen (z. B. Windows und Linux) lauffähig sind. Seit Mitte 2004 sind 28 Java-Anwendungen entstanden bzw. befinden sich in der Entwicklung, davon 17 als Webanwendungen (Stand 2/2006, näheres siehe unter 4.3.3).

Im Rahmen des Projektes IT-Konsolidierung (siehe 3.) entstand ein zentraler Dateiservice. Der zentrale Dateiserver arbeitet mit einem spezialisierten Betriebssystem mit einem von Microsoft lizenzierten Protokoll für den Dateizugriff über das Netzwerk. Der Dateizugriff für die Clients (z. B. Windows oder Linux) ist ohne weitere Lizenzkosten möglich. Derzeit werden die ersten der geplanten 68 Windows-Server auf den zentralen Dateiserver umgestellt.

Ebenfalls in diesem Projekt erfolgte 2005 eine europaweite Ausschreibung eines Rahmenvertrags zur Beschaffung von Standard-PCs. Ein Bewertungsmerkmal im zugrunde liegenden Leistungsverzeichnis war die Linuxfähigkeit, dies führte dazu, dass der derzeitige Standard-PC linuxfähig ist.

Seit Anfang 2005 sind bei der Stadt Nürnberg zentrale Windows-Terminalserver (WTS) im Einsatz. So läuft beispielsweise ein Fachverfahren von J mit dieser Technik, die neue Friedhofverwaltung von BstA wird ebenfalls damit umgesetzt. Diese Terminalserver sind Windows-Server, auf denen die Applikationen der Benutzer (z. B. MS Word) laufen und im Wesentlichen nur die Bildschirminhalte auf den PC des Benutzers übertragen werden. Dadurch kann der PC mit einer geringeren leistungsfähigen Hardware ausgestattet sein, da das Programm auf dem Terminalserver die Rechenzeit belegt, und auf dem PC kann auch ein anderes Betriebssystem (z. B. Linux) eingesetzt werden.

WTS können in einem Umstellungsszenario von Windows-PC auf Linux-PC eine Technik sein, mit der es möglich ist, Windows-Fachverfahren von einem Linux-PC aus zu verwenden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass nicht jede Fachanwendung für den Betrieb auf einem WTS geeignet ist.

Bei der Stadt Nürnberg sind mittlerweile verschiedene Softwareprodukte im Einsatz, die Linux-Clients unterstützen und damit die Systemunabhängigkeit fördern, dazu gehören u. a:

- das Softwareverteilungssystem (Empirum Pro),
- das webbasierende E-Learning-Programm (System der Fa. Know How! AG),
- das auf PDF/XML basierende intelligente Formularsystem (cit intelliForm Server).

### 1.4 Fazit

Die Stadt Nürnberg hat mit den getroffenen und geplanten Maßnahmen die Systemunabhängigkeit weiter verfolgt und sollte diesen Weg auch weiter fortsetzen. Schon mit diesen Maßnahmen kann ein zukünftiger Umstieg auf ein anderes Client-Betriebssystem nachhaltig unterstützt werden. Die Abhängigkeit von einzelnen Herstellern und Plattformen wird reduziert und damit der Entscheidungsspielraum für zukünftige Produktentscheidungen vergrößert.

## 2 Interkommunale Zusammenarbeit IT (IZ-IT)

Auf Grundlage des Haushaltsbeschlusses Nr. 160 und auf Basis eines von OrgA entwickelten Konzeptes zur Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik beauftragte der Personal- und Organisationsausschuss am 03.06.03 die Verwaltung mit der Durchführung des Projektes „Konsolidierung der IT-Systeme der Stadtverwaltung Nürnberg im Rahmen der Rezentralisierung einzelner Aufgaben im IT-Bereich“ (IT-Konsolidierung siehe unter 4.). Bereits im Rahmen dieses Projektes war angedacht, durch Bündelung von IT-Aufgaben eine höhere Wirtschaftlichkeit zu erzielen und dies später auch auf die Interkommunale Zusammenarbeit zwischen den Städten Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach auszuweiten.

Im November 2004 installierte die IZ-Lenkungsgruppe<sup>2</sup> eine Projektgruppe IZ-IT mit dem Auftrag zu prüfen, ob und inwieweit eine interkommunale Zusammenarbeit im IT-Bereich sinnvoll ist. Die Projektgruppe kam zunächst zu dem Ergebnis, dass eine Zusammenarbeit sowohl wirtschaftliche wie auch qualitative Vorteile bieten kann. In einer zweiten Phase wurden unter Hinzuziehung eines externen Beraters die Synergiepotentiale näher spezifiziert und quantifiziert.

Am 12.05.05 beauftragte die Lenkungsgruppe das IZ-Projektbüro und die Projektgruppe IZ-IT eine Grundsatzklärung zur Einrichtung einer gemeinsamen IT-Einheit auf öffentlich-rechtlicher Basis vorzubereiten. Alle derzeitigen IT-Aufgaben in den Städten sollten dabei umfassend auf das neue Unternehmen übertragen werden. Die Grundsatzklärung wurde nach Beschlussfassung in der Lenkungsgruppe zwischen Juli und September 2005 von den Stadtratsgremien aller vier Städte verabschiedet und die Verwaltungen beauftragt, die Errichtung eines gemeinsamen Kommunalunternehmens vorzubereiten. Die Lenkungsgruppe setzte im September 2005 eine neue Projektgruppe IZ-IT ein, mit dem Auftrag, die entsprechenden Vorarbeiten und Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten, damit zum 01.01.07 ein gemeinsames Unternehmen seinen Betrieb aufnehmen kann. Als eine der ersten vorbereitenden Maßnahmen wurden zum 01.01.06 jeweils die IT-Einheiten der vier Städte in Regiebetriebe umgewandelt.

Eine der vordringlichen Arbeiten ist nun, einen Geschäftsplan für das Unternehmen zu entwickeln. Nach seiner Behandlung in der Lenkungsgruppe soll in den diesjährigen Juli-Sitzungen der Stadtratsgremien über das gemeinsame Unternehmen entschieden werden.

---

<sup>2</sup> Die Lenkungsgruppe ist das zentrale Steuerungsorgan der Interkommunalen Zusammenarbeit (IZ) der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach. Mitglieder der LG sind die vier Oberbürgermeister, die vier GPR-Vorsitzenden und i.d.R. die Kämmerer.

### **3 E-Government**

Die Stadt Nürnberg verfolgt bereits seit mehreren Jahren den inzwischen allgemein gültigen umfassenden Ansatz von E-Government. Ziel ist die internet- und intranetgestützte Abwicklung von internen und externen Verwaltungsprozessen. Diese sind unter den Voraussetzungen von Zeit- und Ortsunabhängigkeit, optimierten Prozessen und Strukturen sowie intensiver Nutzung der Informationstechnik zu entwickeln. Insbesondere Internettechnologien bilden hierfür die Grundlage. Die Ergebnisse finden bundesweit Anerkennung, wie entsprechende Untersuchungsergebnisse Dritter belegen.

#### **3.1 E-Government-Büro**

Bereits im Jahr 2003 wurde in Nürnberg als einer der ersten Städte in Deutschland nach einer umfassenden Untersuchung der Anforderungen und Möglichkeiten ein E-Government-Büro (EGB) eingerichtet und ein E-Government Beauftragter ernannt. Das EGB wurde OrgA/luK zugeordnet. Die Nähe zum luK-Bereich erleichtert sowohl die strategische Ausrichtung und Abstimmung neuer Maßnahmen als auch die Kommunikation mit den ausführenden Bereichen.

Als kleines Projektbüro ist das EGB mit dem E-Government-Beauftragten und zwei Mitarbeiterstellen ausgestattet. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten liegt in Planung, Steuerung, Koordination und strategischer Ausrichtung der E-Government Aktivitäten, der Leitung stadtübergreifender Projekte, der Erarbeitung von Standards und der internen und externen „Öffentlichkeitsarbeit“.

Die eigentliche Entwicklung von Anwendungen, der Betrieb oder die Serveradministration werden durch die luK-Bereiche oder Dritte, wie z.B. die städtische Tochter Curivant Internet GmbH, gewährleistet.

Darüber hinaus vertritt das E-Government-Büro die Stadt Nürnberg in überregionalen Gremien und Projekten des Bundes, der Länder und der kommunalen Spitzenverbände.

#### **3.2 E-Government Team**

Als interdisziplinäres Team innerhalb der Verwaltung steht für die Abstimmung und Beratung das E-Government-Team zur Verfügung. Es setzt sich gegenwärtig aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Mitglied des GPR für die Personalvertretung,
- Leitung OrgA/luK,
- Allgemeine Organisation / OrgA/1,
- EGB,
- bei Bedarf werden weitere Fachbereiche hinzugezogen.

#### **3.3 Maßnahmenplan E-Government**

Der aus MEDIA@Komm resultierende Ansatz von Basisdiensten und Anwendungen wurde kontinuierlich umgesetzt. Dabei konnte das Erreichte gesichert und die E-Government-Infrastruktur kontinuierlich ausgebaut werden.

Dies wird im Maßnahmenplan zu E-Government konkretisiert. Dort wurden die wesentlichen Handlungsfelder mit Vorschlägen für das weitere Vorgehen aufgezeigt. Insgesamt wurden ca. 180 Prozesse aus Dienststellen und Bereichen vorgeschlagen und diese für die Umsetzung priorisiert. Dabei wurden Abhängigkeiten von Infrastrukturelementen (Basisdienste) und ihrer zeitlichen Einführung hergestellt. Weitere Priorisierungsmerkmale sind Fallzahlen, Wirtschaftlichkeit und Vorteile für Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger oder die Wirtschaft. Der Maßnahmenplan wird regelmäßig fortgeschrieben.

### **3.4 MEDIA@Komm Projekt**

Das MEDIA@Komm Projekt konnte Ende 2003 erfolgreich beendet werden. Die Stadt Nürnberg und die CuriaVant Internet GmbH arbeiten gemeinsam an der Weiterentwicklung der umgesetzten Lösungen und der Einführung weiterer Systeme und Verfahren.

Nach Abschluss des MEDIA@Komm Projekts wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (jetzt Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) ein Fortsetzungsprojekt für den Transfer von E-Government-Wissen und -Lösungen in die Breite der Kommunalverwaltungen und Landkreise ausgeschrieben. An diesem Projekt ist der Städteverbund als MEDIA@Komm-Region von Anfang an neben den 20 sog. Transferkommunen beteiligt.

Dadurch fließen die Erfahrungen und Expertisen der ersten MEDIA@Komm-Generation in dieses bundesweite Vorhaben der Verbreitung von E-Government ein.

### **3.5 Wesentliche Ziele für Stadt Nürnberg und den Städteverbund sind erreicht**

#### **3.5.1 Funktionsfähige Infrastruktur eingerichtet**

Mit dem MEDIA@Komm Projekt wurde ein Grundstock für E-Government in Form von Basisdiensten und Anwendungen geschaffen. Im Berichtsjahr 2003 war das Hauptaugenmerk auf die Inbetriebnahme, Pflege, Wartung und Weiterentwicklung dieser Projektentwicklungen aus MEDIA@Komm gerichtet.

Dieser Grundstock wurde zu einer funktionierenden E-Government-Infrastruktur ausgebaut. Als zentrales System und MEDIA@Komm-Ergebnis stellt CuriaWORLD die für E-Government notwendigen Basisfunktionen zur Verfügung.

#### **3.5.2 Basisdienste der E-Government-Infrastruktur**

- Contentmanagement-System (CMS)
- Dokumentenmanagement-System (DMS)
- Geoinformations-Systeme, Stadtplandienst
- Suchkatalog und Benutzerführung
- E-Learning
- Elektronische Kursbuchung
- OSCI konformer Daten- und Nachrichtenaustausch
- Formularmanagementsystem für intelligente Formulare und Dialoganwendungen
- CuriaWORLD für Signieren, Bezahlen, Verschlüsselung, Rechteverwaltung, etc.
- Virtuelle Poststelle

In der Planungs- und Umsetzungsphase befinden sich:

- Anbindung Bezahl Daten an SAP,
- Internes Shopsystem,
- Shopsystem Internet,
- Ausschreibung und Vergabe sowie
- die Realisierung weiterer Anwendungen.

Der Umsetzungsstand der einzelnen Basisdienste und auf ihnen aufsetzende Fachanwendungen und -Verfahren werden unter Punkt 3.10 dargestellt.

### 3.6 Interkommunale Zusammenarbeit

Die im MEDIA@Komm Projekt gestartete regionale Zusammenarbeit mit den Städten Fürth, Erlangen und Schwabach ist mittlerweile in den Projekten der interkommunalen Zusammenarbeit verwaltungsübergreifend institutionalisiert worden.

So besteht das aus dem MEDIA@Komm-Projekt stammende sog. „Kommunale Kernteam“ als Abstimmungsgremium für E-Government im Städteverbund fort. Es setzt sich jetzt aus den E-Government-Beauftragten und den IT-Leitern der Städte zusammen. In diesem Gremium wird die erfolgreiche gemeinsame Arbeit im Bereich E-Government fortgesetzt.

Bereits seit Jahren werden Anwendungen und Basisdienste, wie CuriaWORLD oder das Contentmanagement-System, für die Partnerstädte im Rechenzentrum der Stadt Nürnberg betrieben.

Als Beispiel für gemeinsame strategische Planung und Entwicklung kann die Einführung einer neuen Generation von elektronischen Formularen genannt werden:

- Es wurde eine einheitliche Gestaltungsrichtlinie für die Entwicklung von elektronischen Formularen abgestimmt und
- eine Bibliothek von Formularelementen angelegt, die gemeinschaftlich im Städteverbund genutzt wird.

### 3.7 Bundesweiter Standard: Online Services Computer Interface (OSCI)

Neben der technischen Ausrichtung der E-Government Infrastruktur am OSCI-Protokoll ist die Stadt Nürnberg und die Curiavant Internet GmbH an der Entwicklung dieser Standards beteiligt.

Für den Datenaustausch auf Basis des OSCI-Standards sind erste Verfahren für Bestatungsanstalt und Standesamt entstanden. Nachdem in 2005 die notwendigen Infrastruktur Voraussetzungen geschaffen und ein Pilotverfahren entwickelt wurden, können nun weitere Prozesse im Personenstands- und Meldewesen auf dieser Technologie abgewickelt werden.

#### 3.7.1 OSCI - XSozial

Im Rahmen der Deutschland Online Projekte hat die Stadt Nürnberg auf Antrag des Deutschen Städtetags die Projektleitung für den OSCI-Standard XSozial für den Datenaustausch in der Arbeits- und Sozialverwaltung übernommen. Mit der operativen Durchführung wurde die Curiavant Internet GmbH beauftragt.

Die Standardisierung der Austauschdaten und –formate verspricht großen Nutzen für die beteiligten Behörden, Sozialversicherungsträger und Softwareanbieter. Die Durchführung des notwendigen und rechtlich zulässigen Datenaustausches kann effizienter erfolgen.

#### 3.7.2 OSCI – XÖV

Mit XÖV werden die bundeseinheitlichen XML-Standards für die öffentliche Verwaltung zusammengefasst. Derzeit wird – neben XSozial – an der Entwicklung der Standards XBau, XJustiz und XPersonenstand gearbeitet. Der Standard XMeld ist bereits fertig. Die Stadt Nürnberg ist dabei an der Entwicklung von XBau beteiligt.

### **3.8 Beteiligung an überregionalen Gremien und Projekten**

#### **3.8.1 AK Digitales Rathaus des Deutschen Städtetags**

Der Deutsche Städtetag als Spitzengremium der deutschen Städte bietet mit diesem Arbeitskreis seinen Mitgliedern sowie den kommunalen Rechenzentren die Möglichkeit, Informationen über die langfristige Entwicklung von E-Government mit allen Vorhaben untereinander auszutauschen und zu koordinieren. Ebenso ist es mit dieser Vertretung möglich, über den Deutschen Städtetag in übergeordnete Gremien einzuwirken und damit die Positionen der Kommunen als handelnde Verwaltungseinheiten zu vertreten.

#### **3.8.2 AK E-Government des Bayerischen Städtetags**

Der Arbeitskreis hat das Ziel, einen aktuellen Überblick über die vielfältigen E-Government-Aktivitäten der Beteiligten zu geben. Damit soll sowohl die Information verbessert als auch die Koordination der Aktivitäten erleichtert werden.

#### **3.8.3 KoopA ADV Beirat**

Bund, Länder und Kommunalverwaltung arbeiten im Kooperationsausschuss ADV zusammen mit dem Ziel, durch zweckmäßigen und wirtschaftlichen Einsatz der IT eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Träger öffentlicher Aufgaben zu erreichen. Es ist das einzige Gremium seiner Art, in dem alle drei Ebenen der öffentlichen Verwaltung vertreten sind.

#### **3.8.4 Deutschland Online Vorhaben**

Deutschland Online ist die nationale E-Government-Strategie von Bund, Ländern und Kommunen. Deutschland-Online setzt sich für ein integriertes E-Government-Angebot aller Verwaltungsebenen ein. In einer gemeinsamen E-Government-Partnerschaft haben sich Bund, Länder und Kommunen auf eine einheitliche Strategie geeinigt.

Mit der Teilnahme an ausgewählten Deutschland Online Vorhaben verfolgt das E-Government-Büro die Zielsetzung

- Ergebnisse und Lösungen aus dem MEDIA@Komm Projekt Region Nürnberg in die Fachdiskussion einzubringen,
- sich an der Entwicklung von E-Government Standards zu beteiligen bzw. diese durch ihre eingebrachten Ergebnisse zu bilden und
- Investitionssicherheit für die bestehenden Lösungen herzustellen.

Zu den Vorhaben, in die sich die Stadt Nürnberg aktiv einbringt, gehört der OSCI-Standard XSozial (s. o.) und die Projektgruppe Verwaltungsportale und Zuständigkeitsfinder.

#### **3.8.5 International**

Mit Know-how aus Nürnberg unterstützt die Bundesrepublik den Aufbau einer modernen E-Government-Infrastruktur in Russland. Im Juli 2005 wurde dazu eine Kooperation im Bereich E-Government, IT und Telekommunikation zwischen der Region Nürnberg und der Region Moskau geschlossen. Die Region Moskau hat ein umfangreiches und ambitioniertes E-Government-Programm für den Zeitraum 2006 bis 2009 aufgesetzt. Dabei setzt sie auf die Erfahrungen, die die MEDIA@Komm-Region Nürnberg in den letzten Jahren gemacht hat, und ist an einem intensiven Erfahrungsaustausch und Know-how-Transfer, insbesondere auf den Gebieten Technologie und Transaktionslösungen interessiert.

### 3.9 Übersicht der realisierten Basisdienste und Anwendungen

Basisdienst	Anzahl der Anwendungen im Status				
	Vorplanung	Konzeption	Umsetzung	Testbetrieb	Regelbetrieb
CuriaWorld™			5	1	26
Dokumentenmanagement					5
Contentmanagement				1	7
Geoinformationssysteme					10
CuriaKompass™					2
E-Learning				1	
Webservice Intranet					5
IntelliForm Server™			1	1	9
Virtuelle Poststelle			5	2	1
OSCI Datenaustausch	2		1	3	
Shopsystem		1	1		
<b>Summen</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>65</b>

### 3.10 Auswahl an statistischen Zahlen

Die Nutzungszahlen der Online-Anwendungen und PDF-Formulare zeigen einen kontinuierlichen Aufwärtstrend. In Spitzenwerten wird bereits ein Anteil von 40 Prozent an den Gesamtfallzahlen erreicht. Tests haben aber auch ergeben, dass flankierende Maßnahmen erforderlich sind. So konnte in einem Fall alleine durch das Anbringen der Online-Adresse auf schriftlichen Informationen der Dienststelle innerhalb kürzester Zeit die Nutzung um rund 10 Prozent gesteigert werden. Ebenso ist ein aktives Marketing an prominenter Stelle auf nuernberg.de erforderlich, um damit Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft und Verbänden einen Überblick über das vielfältige Angebot zu geben und damit zur Nutzung anzuregen.

2005	Pr	StA	BgA	Geo	ASN	StB	BZ
	*Bilddatenbank Nutzungen	**Wahrschein Fälle	***Elektron. Ratsinfo system Nutzungen	Stadtplan Nutzungen	Spermüll Fälle	Leihrist- verlängerung Fälle	Kursbuchung Fälle
<b>April</b>			1.107	41.818	135	18.634	1.023
<b>Mai</b>			912	45.962	126	17.969	690
<b>Juni</b>	154		1.004	49.154	144	18.700	537
<b>Juli</b>	209		1.235	53.734	132	18.696	761
<b>August</b>	178	5.410	1.219	50.375	192	20.959	3.506
<b>September</b>	228	3.036	1.919	52.789	146	22.642	3.575
<b>Oktober</b>	259		1.833	61.544	191	21.759	1.840
<b>November</b>	249		2.291	64.370	184	23.447	1.170
<b>Dezember</b>	174		2.883	56.653	128	23.113	1.094

\* in Betrieb seit Juni 2005

\*\* nur vor Wahlen in Betrieb

\*\*\* nur externe Zugriffe, interne Zugriffe werden nicht protokolliert

## **4 IT-Konsolidierung**

### **4.1 Projektziel und Ausgangssituation**

Mit dem Projekttitle „Konsolidierung der IT-Systeme der Stadtverwaltung Nürnberg im Rahmen der Rezentralisierung einzelner Aufgaben im IT-Bereich“ ist das primäre Ziel des Projekts klar benannt: Die Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung im IT-Bereich soll durch eine optimale Aufgabenverteilung zwischen zentralen und dezentralen IT-Leistungseinheiten erhöht werden. Die Zusammenführung und Zentralisierung von bisher arbeitsteilig erbrachten Leistungen der IT-Betreuung an zentraler Stelle machen die Vorteile der Bündelung und Standardisierung nutzbar, die in Synergie- und Skaleneffekten sowie einer höheren Spezialisierung liegen. Neben der damit verbundenen Kosteneinsparung sollen zusätzlich eine Verbesserung und Vereinheitlichung der Servicequalität und eine Erhöhung der IT-Sicherheit erreicht werden.

Ausgehend von einem Prüfbericht des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) und der Neudefinition der IT-Strategie für die Stadtverwaltung Nürnberg hat der Stadtrat den Beschluss zur Initiierung und Durchführung des Projekts IT-Konsolidierung mit Unterstützung durch einen externen Berater in zwei Phasen gefasst: der Machbarkeitsanalyse in Phase 1 und der Feinkonzeption und Umsetzung in Phase 2. Nach einem europaweiten Ausschreibungsverfahren wurde das Beratungshaus FICHTNER CONSULTING & IT AG (FCIT) Anfang 2004 mit der Durchführung des Projekts beauftragt.

Die Machbarkeitsanalyse in Phase 1 erfolgte im Zeitraum von März bis Mai 2004. Als Ergebnis der Machbarkeitsanalyse ergab sich ein nachhaltiges Einsparpotenzial von insgesamt ca. 850.000 € bis zu ca. 950.000 € p. a., das durch zentrale Erledigung bisher dezentral erledigter Aufgaben auf der Basis innovativer technischer und organisatorischer Ansätze erreicht werden kann. Auf der Ergebnisgrundlage der Machbarkeitsanalyse beauftragte der Personal- und Organisationsausschuss am 13.07.04 die Verwaltung, in der Projektphase 2 die Feinkonzeption zu erarbeiten und umzusetzen.

Die Projektphase 2 begann im November 2004. Die Projektleitung wurde, wie auch in der Phase 1, auf Seiten der Stadt Nürnberg durch den Leiter des Bereiches Ressourcenmanagement bei OrgA und von einem Mitarbeiter des Beratungshauses FCIT übernommen. Unterstützung erfuhr die Projektleitung durch ein Projektteam und durch die Projektgruppe, der Vertreter aller Referate, des GPR sowie verschiedener Querschnittsfunktionen angehörten. Begleitet wurde das Projekt durch einen Lenkungsausschuss bestehend aus dem Referenten für Allgemeine Verwaltung, dem Leiter des Amtes für Organisation und Informationsverarbeitung, einer Vertreterin des Bürgermeisteramtes, dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats und dem Vorstand von FCIT.

### **4.2 Vorgehensweise**

Zu Beginn der Phase 2 wurde das Projekt mit seinen vier Projektschritten Projektinitialisierung/ -organisation, Datenerhebung, Feinkonzeption und Umsetzungsplanung/ erste Umsetzung strukturiert und für die Projektlaufzeit über ein Jahr von November 2004 bis November 2005 in einem detaillierten Projektablaufplan geplant. Die gesetzten Termine wurden fristgerecht bearbeitet und der Abschlußbericht planmäßig im November 2005 dem Lenkungsausschuss zur Abnahme vorgelegt.

Im ersten operativen Projektschritt sind im Rahmen einer Fragebogenerhebung in den Dienststellen der Stadtverwaltung Nürnberg die aktuellen IT-Strukturdaten erfasst worden. Mit der Datenerhebung ergab sich ein umfassender Überblick über die Personal- und Technikausstattung sowie den Kostenstrukturen in den dezentralen IT-Leistungseinheiten. Zudem konnten die Annahmen und Aussagen, die im Rahmen der Machbarkeitsanalyse zu

den dezentralen IT-Strukturen Grundlage waren, bestätigt und eine belastbare Grundlage für die weitere Projektbearbeitung geschaffen werden.

Eine Fortschreibung der Zielvorgaben aus der Machbarkeitsanalyse war erforderlich, da zwischenzeitlich verschiedene organisatorische Maßnahmen (Ausgliederung von Teilen von SHA in die Arge, vorgesehene Zuordnung von UA zu StEB, etc.) zu einer Reduzierung des Untersuchungsumfanges der IT-Konsolidierung auf ca. 700.000 € p. a. geführt hatten. Im Zeitraum zwischen der Datenerhebung und der Berechnung des Einsparvolumens ergaben sich durch weitere, parallel zum Projekt laufende Konsolidierungsmaßnahmen zusätzlicher Korrekturbedarf des Untersuchungsumfanges in Höhe von ca. 60.000 € bei den Personalressourcen.

### 4.3 Ergebnisse der Teil- und Querschnittsprojekte

Auf Grundlage der Ergebnisse der Datenerhebung und der angepassten Zielvorgaben erarbeiteten zehn Teil- und Querschnittsprojekte die Feinkonzeption der Maßnahmen zur IT-Konsolidierung und Zentralisierung. Die technischen Grundlagen und Konzepte für die Umsetzung der Konsolidierungsmaßnahmen sind in fünf Teilprojekten (TP1 – TP5) entstanden:

In TP1 erfolgte die detaillierte Definition von bedarfsgerechten Standardtypen für Arbeitsplatz-PC (APC) und Monitore. Die Zielvorgabe, mit der Gerätekonfiguration für Büroarbeitsplätze (APC inkl. Monitor und Betriebssystem) einen Kostenrahmen von 700 € inkl. MwSt. pro APC nicht zu überschreiten, wird erreicht. Zusammen mit der Standardisierung von Sonder-APC kann von einer jährlichen Sachkostensparnis von ca. 211.000 € ausgegangen werden.

In weiteren Teilprojekten wurden Konzepte zur Konsolidierung der Drucker (TP2) und Server (TP3) erarbeitet. Neben einer Verringerung der Sachkosten (28.000 € p. a. bei Druckern und 39.000 € p. a. bei Servern) bereiten diese Teilprojekte mit die technischen Voraussetzungen zur Zentralisierung der Support- und Administrationsaufgaben.

Dieses Ziel wird auch mit den Ergebnissen des TP4 unterstützt, in dem ein Konzept zur zentralen Softwareverteilung und -steuerung für die gesamte Stadtverwaltung entstand; die hier erreichbaren Einsparungen werden in QP7 und 10 berücksichtigt.

Inhalt von TP5 war die Erstellung einer Machbarkeitsanalyse zum weiteren Umgang mit Verfahren für nicht-fachspezifische Anwendungen, die bisher durch die dezentralen IT-Betreuer in Eigenentwicklungen erstellt wurden. Der erarbeitete Verfahrensvorschlag zur Zentralisierung lässt ein mittelfristig erreichbares Einsparpotenzial in Höhe von ca. 30.000 € p. a. bei den Personalkosten erwarten.

Parallel zu den fünf technischen Teilprojekten sind in fünf Querschnittsprojekten (QP6 – QP10) die organisatorischen Rahmenbedingungen für die Umsetzung der IT-Konsolidierung entwickelt und deren Umsetzung angestoßen worden:

In QP6 wurden Vorschläge zur IT-Steuerung und IT-Budgetierung erarbeitet, die eine Fortschreibung und Weiterentwicklung der mit der IT-Konsolidierung erreichten Ergebnisse unterstützen sollen. Die Vorschläge zur IT-Budgetierung müssen in Abstimmung mit den für die Budgetierungsvorgaben Verantwortlichen in der Stadtverwaltung weiterentwickelt werden. Im Ergebnis sind die Budgetrichtlinien so anzupassen, dass das gesamtstädtische IT-Budget transparent geplant und gesteuert werden kann.

Die IT-Steuerung muss zukünftig gewährleisten, dass ein Interessenausgleich zwischen dem IT-Dienstleister und den Leistungsempfängern zum gesamtstädtischen Nutzen stattfindet und eine Fortschreibung und Weiterentwicklung der mit dem Projekt IT-Konsolidierung erarbeiteten Maßnahmen erfolgt. Dazu ist die Ausrichtung der bisherigen Instru-

mente zur IT-Steuerung und die Fortschreibung der Aufgaben des IuK-KKG auf die geänderten Anforderungen hin erforderlich.

Die organisatorischen Maßnahmen zur Neuordnung der Aufgabenverteilung zwischen zentralen und dezentralen IT-Leistungseinheiten sowie den Leistungsempfängern entstanden in Zusammenarbeit mit dem QP7. Ergebnis ist die durchgängige zentrale Erledigung der Aufgaben in den Bereichen Arbeitsplatzsupport und Anwenderbetreuung sowie Planung, Betrieb und Administration von Servern und der technische Betrieb der auf den Servern laufenden Fachverfahren beim IT-Dienstleister. Hierzu können in den Dienststellen IT-Kapazitäten im Umfang von 18,95 Vollkraftstellen eingespart werden. Aus den Einsparungen sind für die zentrale Erledigung insgesamt 11,66 Vollkraftstellen beim IT-Dienstleister gegenzurechnen. Damit kann aus gesamtstädtischer Sicht innerhalb von drei Jahren eine Verringerung des Personalaufwands durch Aufgabenbündelung und Synergien in den betroffenen IT-Tätigkeitsbereichen um fast 40% oder 7,29 Vollkraftstellen erreicht werden, was einer dauerhaften Personalkosteneinsparung von 379.000 € p. a. entspricht.

Zusätzlich hat das QP7 Vorgaben zur Anpassung des Dienstleistungskatalogs und zur vertraglichen Regelung des Verhältnisses zwischen IT-Leistungserbringer und Leistungsempfängern erarbeitet, die eine wichtige Grundlage für die Umsetzung der neuen Aufgabenverteilung darstellen.

Mit dem QP8 wurden Maßnahmen zur Verbesserung der IT-Sicherheit und zur Beseitigung von Sicherheitsrisiken erarbeitet. Regelungen und Zuständigkeiten für die IT-Sicherheit sowohl an zentraler Stelle als auch in den Dienststellen wurden definiert. Wesentliche Voraussetzung für die Erhöhung der IT-Sicherheit ist dabei die Zentralisierung der entsprechenden Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten beim IT-Dienstleister.

Im QP9 erfolgte die Ausschreibung eines Rahmenvertrags für Standard-APC, durch Skaleneffekte konnte ein Preis von 700 € pro APC erzielt werden. Diese Ausschreibung und der nach der Entscheidung des Bau- und Vergabeausschusses am 15.11.05 abgeschlossene Rahmenvertrag liefern gleichzeitig ein Muster für die zukünftige Vorgehensweise in der IT-Beschaffung, auch unter dem Aspekt der Interkommunalen Zusammenarbeit. Als Folge der Standardisierung lieferte das QP9 Hinweise zur Veränderung der Beschaffungsordnung, die zum Teil durch die AdO vom 03.08.05 und die darin formulierte Festlegung der künftig ausschließlich zentral durchzuführenden IT-Beschaffung bereits umgesetzt wurden. Weiter entstand die Grundlage für die Anpassung und Zusammenführung der IT-Bestandsverzeichnisse.

Schließlich hat das QP10 auf der Basis von Durchschnittspersonalkosten das Einsparvolumen im Stellenplan (siehe Ausführungen bei QP7) ermittelt und die weitere Umsetzung vorbereitet.

#### **4.4 Pilotmaßnahmen**

Die ersten Schritte bei der Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse erfolgten in Form von Pilotmaßnahmen. Dafür wurden als Pilotdienststellen das Hochbauamt, das Jugendamt und die Bestattungsanstalt ausgewählt. Für die Umsetzung der Pilotmaßnahmen erfolgten Gespräche mit den jeweiligen Dienststellen. Dabei wurden die Maßnahmen des Projekts erläutert, die Form der künftigen Zusammenarbeit besprochen, das Einsparvolumen an Personal- und Sachkosten aufgezeigt und die weitere Umsetzung vorbereitet.

Die in den Pilotmaßnahmen erprobte Vorgehensweise (teilweise im Beisein des Beraters) hat sich bewährt. In der weiteren Umsetzung werden die Gespräche auch mit allen anderen Dienststellen in analoger Weise gemäß Umsetzungsplanung fortgeführt.

## 4.5 Umsetzungsplanung

Abschließender Projektschritt war die Umsetzungsplanung, in der drei Themenschwerpunkte für die weitere Umsetzung festgelegt wurden:

- Organisatorische und finanzielle Maßnahmen,
- Vorbereitung des IT-Dienstleisters auf die hinzukommenden Aufgaben und das
- Rollout in den Dienststellen.

Die organisatorischen und finanziellen Maßnahmen beziehen sich u. a. auf das Abgleichen und Zusammenführen der Bestandsverzeichnisse, die Transparenz des IT-Budgets, die Verfügbarkeit der notwendigen Mittel (insbes. die Anschubfinanzierung in den Jahren 2006 bis 2008 in Höhe von rd. 226.000 € bei der Serverkonsolidierung) und die Sicherung des Einsparvolumens während der Umsetzung. Nach einer groben Schätzung werden die notwendigen Investitionsmittel für die Anschubfinanzierung nicht von den Ersatzbeschaffungskosten der bisherigen Server abweichen und damit das erreichte Einsparvolumen nicht verändern.

Im Rahmen der Vorbereitung muss sich der IT-Dienstleister durch technische und organisatorische Maßnahmen auf die Ausweitung der Dienstleistungen einstellen, um den Anforderungen an eine wirtschaftliche und qualitativ zufriedenstellende Leistungserbringung in vollem Umfang entsprechen zu können. Voraussetzung hierfür ist aber auch die Verfügbarkeit über die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen.

Im Rollout in den Dienststellen findet schließlich die technische Umsetzung der Standardisierung und Konsolidierung und die Übernahme der Leistungen durch den IT-Dienstleister statt.

Die Koordination und weitere Umsetzung der angestoßenen Maßnahmen erfolgt durch OrgA in Zusammenarbeit mit den jeweils Beteiligten.

## 4.6 Einsparvolumen und weitere Potenziale

Insgesamt ist die Umsetzung der in den Teil- und Querschnittsprojekten erarbeiteten Ergebnisse mit nachhaltigen Einsparungen bei den IT-Kosten in Höhe von 657.000 € p. a. verbunden. Diese Einsparungen teilen sich auf in Sachkosteneinsparungen durch die Standardisierung und Serverkonsolidierung von 278.000 € p. a. und Personalkosteneinsparungen von 379.000 € p. a. durch eine Zentralisierung von IT-Tätigkeiten. Die Einsparungen werden sukzessive und abhängig von der Umsetzung erreicht, die auf drei Jahre angesetzt ist.

Weiteres Potenzial zur Konsolidierung und Kosteneinsparung liegt nach Einschätzung des Beraters in der Einbeziehung der bisher ausgeklammerten Dienststellen (SHA, StA, UA); bei diesen Dienststellen bestünde auf Basis der Datenerhebung ein Einsparpotenzial von zusätzlich ca. 68.000 € p. a.

Bei Eigenbetrieben und Schulen geht der Berater von der Annahme aus, dass sich vor allem durch die Beschaffung der Geräte zur Arbeitsplatzausstattung und durch die Serverkonsolidierung weitere Einspareffekte erreichen lassen. Eine Einbeziehung dieser Bereiche ist nach dem Grundsatzbeschluss des Stadtrates zur Interkommunalen Zusammenarbeit (IZ-IT) zu prüfen.

Die mit dem Projekt IT-Konsolidierung erarbeiteten Konzepte und noch durchzuführenden Umsetzungsmaßnahmen sind die Grundlage für weitergehende Maßnahmen im Rahmen der angestrebten Interkommunalen Zusammenarbeit. Ohne die konsequente Zentralisierung, Standardisierung und Vereinheitlichung von Technik, Anwendungen, Aufgaben und

Prozessen ist eine auch wirtschaftlich erfolgreiche interkommunale Zusammenarbeit im IT-Bereich nicht möglich.

Im Zeitraum der Bearbeitung der Phase 2 des Projekts IT-Konsolidierung von November 2004 bis November 2005 konnten alle Projekttermine und Meilensteine wie geplant eingehalten werden. Die für die einzelnen Meilensteine zu erreichenden Ergebnisse erfolgten termingerecht und in der geforderten Qualität. Dies ist nicht zuletzt dem Engagement und der hohen fachlichen Kompetenz der an der Projektarbeit beteiligten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Projektgruppe und insbesondere im Projektteam zu verdanken.

Für zukünftige stadtübergreifende Konsolidierungsmaßnahmen, die mit der interkommunalen Zusammenarbeit der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach im IT-Bereich angegangen werden, ist mit dem Projekt IT-Konsolidierung und der damit erreichten Zentralisierung und Standardisierung der IT in Nürnberg eine wesentliche Basis geschaffen worden.

#### **4.7 Zustimmung und Auftrag durch den POA**

In der Sitzung vom 13.12.2005 stimmte der POA den Ergebnissen einstimmig zu und beauftragte die Verwaltung, die notwendigen Maßnahmen zur Erreichung des Konsolidierungszieles durchzuführen.

## 5 IuK-Dienstleistungen

### 5.1 Ressourcenmanagement

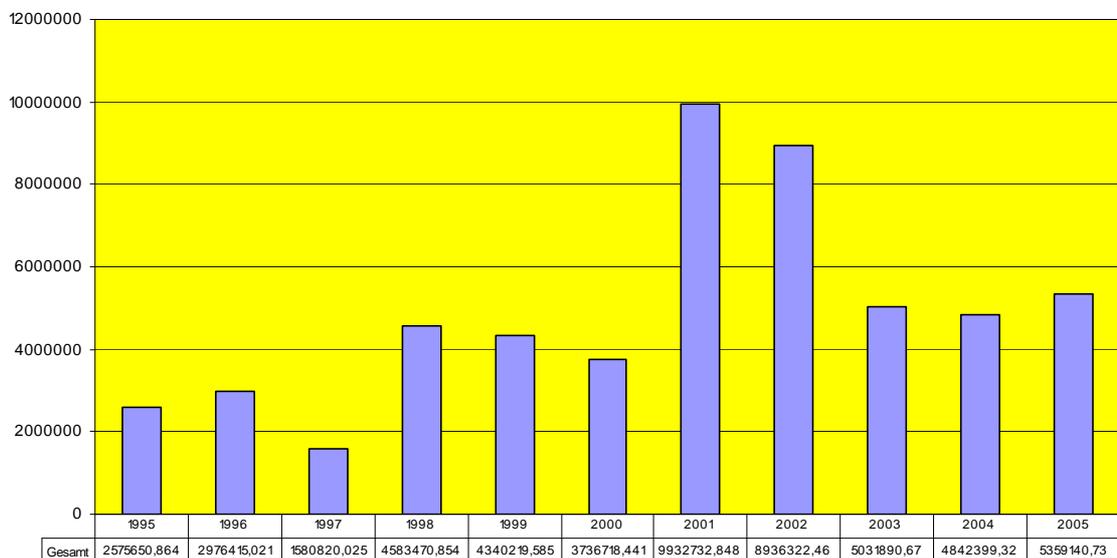
Das Aufgabenspektrum des Bereiches Ressourcenmanagement erstreckt sich im Wesentlichen auf

- die Beschaffung von Lieferungen und Leistungen für die Informations- und Kommunikationstechnik auf der Grundlage der Vergaberichtlinien und der Beschaffungsordnung der Stadt Nürnberg, der Vergabe- und Vertragsberatung sowie deren Vorbereitung und Abschlüsse
- der Investitions-, Budget- und Haushaltsplanung für OrgA/IuK
- der Erstellung von Wirtschaftlichkeitsanalysen
- der Abrechnung der Leistungen von OrgA/IuK.
- Controlling
- Telefonbuch (städtisch)

#### 5.1.1 Beschaffung von Lieferungen und Leistungen

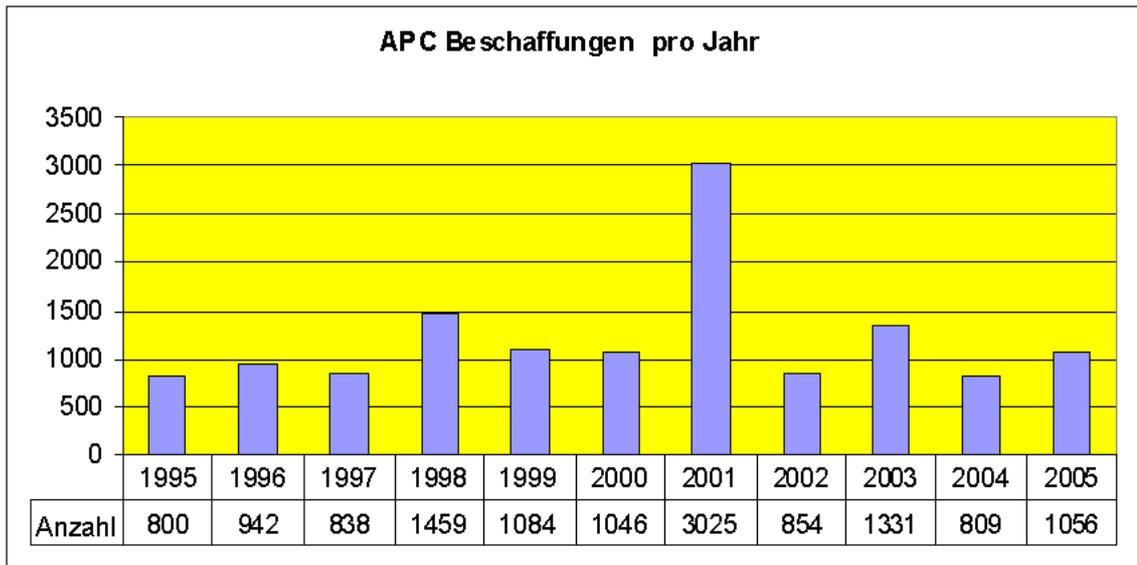
Die Erbringung der zentralen Dienstleistung für die Beschaffung von Lieferungen und Leistungen der Informations- und Kommunikationstechnik bewegt sich weiterhin auf gleichem Niveau wie die beiden Jahre vorher. Durch zusätzliche größere Beschaffungen (z. B. Helpdesk-System, Hard- und Software für die Datensicherung, 5 größere Server, Datenbankupdate im BS2000-Bereich, usw.) in den Jahren 2001 - 2002 ist die Vergleichbarkeit zu den Folgejahren nicht gegeben ist (s. nachstehende Grafik).

Entwicklung des IT-Beschaffungsvolumens 1995-2005 (ohne Curiavant)



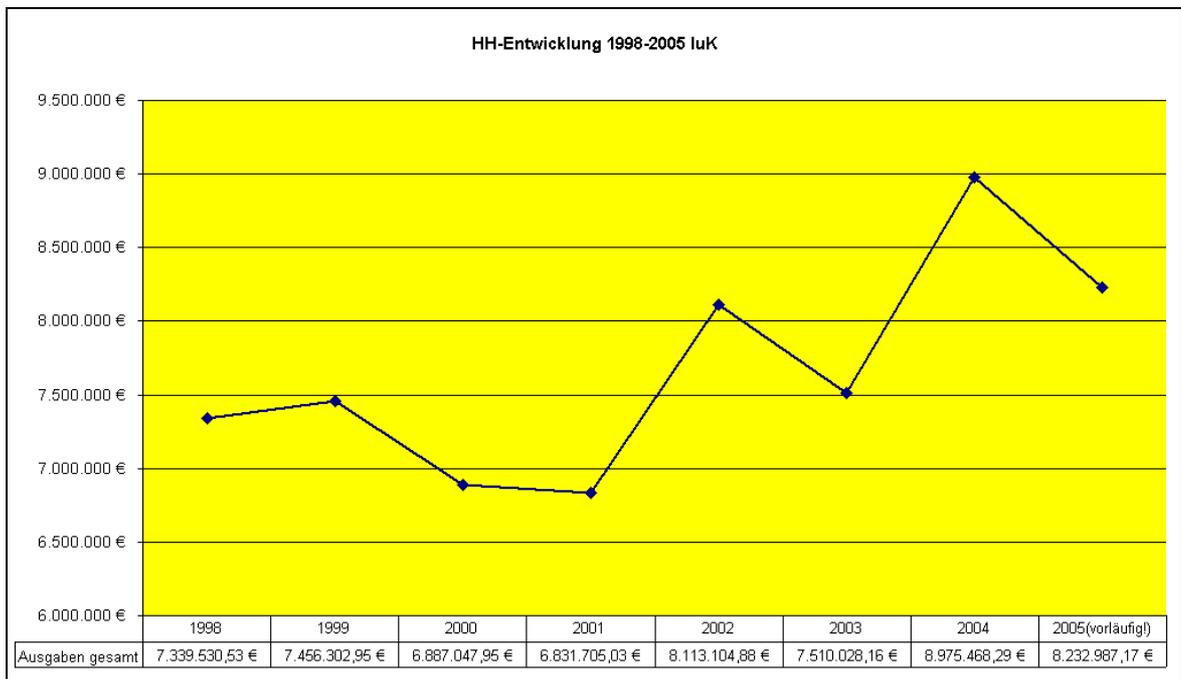
#### 5.1.2 Beschaffungszahlen im Jahr 2005

Die Beschaffungszahl für Neu- und Ersatzbeschaffungsmaßnahmen von Arbeitsplatzcomputer (APC) betrug 2005 insgesamt 1.056 Stück. Der vorübergehende Rückgang der Beschaffungszahlen in 2004, rührt daher, dass im Wesentlichen die Schulbestellungen zurückgingen.



**5.1.3 Haushalt**

Das Haushaltsvolumen des Unterabschnitts 0611 (jetzt Profitcenter 11002) hat sich aufgrund von Beschaffungen für die Rechenzentrums-Infrastruktur (Netze, Server, Datensicherung, Oracle, Bauunterhaltsmaßnahmen usw.) im Jahr 2004 im Vergleich zum Jahr 2003 erhöht. Für das Jahr 2005 ist wieder ein Rückgang zu verzeichnen, da für das Rechenzentrum keine größeren Anschaffungen durchgeführt wurden.



**5.1.4 Der Produkt- und Dienstleistungskatalog von OrgA/IuK als Grundlage der Leistungsverrechnung**

Eine der Aufgaben des Bereichs Controlling innerhalb des Ressourcenmanagements war in den letzten Jahren die interne Leistungsverrechnung weiter auszubauen und zu verfeinern. Der Produkt- und Dienstleistungskatalog wurde fortgeschrieben und um neue Leistungsarten ergänzt. Das Ziel, eine möglichst verursachungsgerechte Verrechnung der IT-Kosten auf die Leistungsempfänger durchzuführen, wurde weiter verfolgt. Die Verrech-

nungspreise im Großrechnerbereich konnten im Jahr 2004 zum Teil halbiert werden (Abrechnungsbasis: CPU-Sekunde). Dies wurde durch das differenziertere Leistungsspektrum in einem höheren Maße erreicht.

Darüber hinaus mussten in dem gesamten Betrachtungszeitraum keine weiteren Preisadjustierungen vorgenommen werden, was sich auf die angestrebte Planungssicherheit auf Kundenseite positiv auswirkte. Die Kalkulation der Produkte und Dienstleistungen erfolgt auf der Basis der jeweils vorangegangenen Betriebsabrechnung.

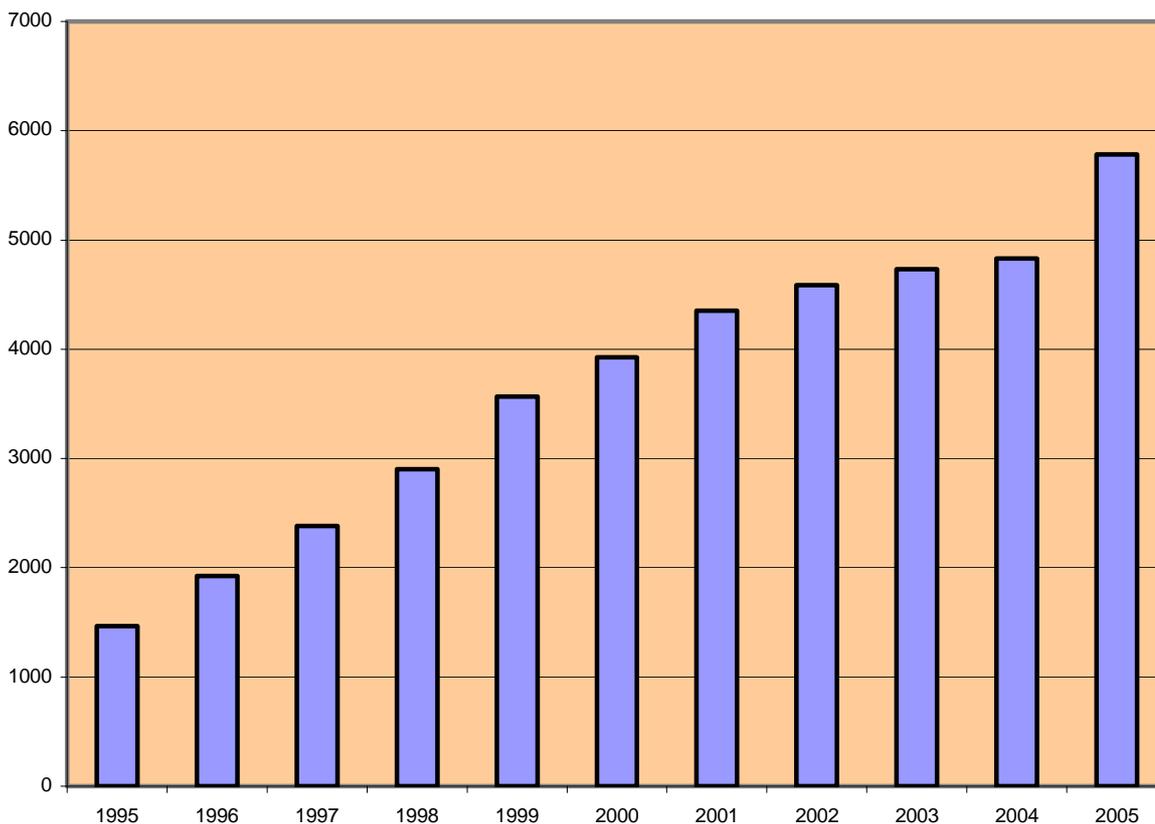
## 5.2 Anwenderbetreuung

### 5.2.1 Arbeitsplatzcomputer (APC)

#### Ist-Zustand

In den Dienststellen der Stadtverwaltung Nürnberg sind ca. 5700 APC im Einsatz, davon ca. 5300 im städtischen Netz. Die Tendenz ist weiterhin steigend. Der hohe Anstieg um ca. 900 APC zwischen 2004 und 2005 erklärt sich aus der Änderung der Erhebungsgrundlage. Basis für das Jahr 2005 war das Active Directory, in dem alle Netzwerkrechner angemeldet sind. Vorher wurden die Daten aus einer manuell gepflegten Datenbank ausgelesen.

**Anzahl Stand-Alone- und Netzrechner  
Stand: 31.12.2005**



Zurzeit werden überwiegend Rechner mit kostengünstigen Einstiegsprozessoren (AMD Sempron 3000 oder Intel Celeron mit 2,66/2,8 GHz Taktfrequenz) mit 512 MB Arbeitsspeicher beschafft. Für Sonderarbeitsplätze kommen auch die Prozessoren Intel Pentium 4 mit 3,2 bis 3,6 GHz Taktfrequenz und 1 bis 2 GB Arbeitsspeicher zum Einsatz.

Die Arbeitsplätze sind überwiegend mit 17“-Röhrenmonitoren ausgestattet. Etwa ein Drittel verwenden bereits TFT-Displays in den Größen 15“ und 18“ bzw. 19“. Bei Neubeschaffungen werden standardmäßig 19“-TFT-Displays gekauft.

Für die Druckausgabe sind die beiden Druckverfahren Tintenstrahldruck und Laserdruck jeweils zu ca. 50 % im Einsatz. Die Tintenstrahldrucker sollen jedoch aus wirtschaftlichen Gründen nur noch in Ausnahmefällen weiterverwendet werden und zugunsten von Laserdruckern als Abteilungsdrucker ersetzt werden.

Der überwiegende Teil der APC ist mit dem Betriebssystem Windows 2000 Professional ausgestattet. Es wurde im August 2001 als Nachfolger von Windows NT 4.0 freigegeben. Seit Mitte 2005 wird ausschließlich Windows 2000 Professional installiert. Dieses ist auch Voraussetzung für die Teilnahme am städtischen Fileservice. Im Einzelfall, z. B. auf Notebooks, ist bereits Windows XP Professional im Einsatz.

Zur Bürokommunikation werden wie schon in der Vergangenheit die Programme Microsoft Word (Textverarbeitung), Microsoft Excel (Kalkulation) und Microsoft Access (Datenbank) in der Version 2000 eingesetzt. Auf jedem neuen APC wird der Microsoft Internet Explorer aktuell in der Version 6.0 installiert, um den Zugriff auf das städtische Intranet oder auf das Internet zu ermöglichen. Die E-Mail-Kommunikation erfolgt mit Microsoft Outlook in der Version 2000. Außerdem ist standardmäßig auf jedem APC ein kommerzieller Virens Scanner installiert.

### **5.2.2 Zentraler Helpdesk mit Hotline**

Seit 01.12.2003 läuft die zentrale Hotline nach einer Probezeit im Echtbetrieb. In der Zeit von 7:30-16:00 Uhr werden Anfragen und Störungsmeldungen zu IV-Systemen von zwei Mitarbeitern/innen entgegengenommen und bearbeitet. Durchschnittlich werden von der Hotline knapp 50 Anrufe pro Tag angenommen. Dabei reicht die Bandbreite von sofortiger Lösung der Störungen über Entgegennahme und Weiterleitung an die zuständigen Spezialisten bis hin zu Termin- und sonstigen Auskünften.

Zur Unterstützung wird die Software Omnitacker der Fa. OmniNet eingesetzt. Diese bietet

- Erfassung aller Störungen mit späterer Auswertungsmöglichkeit
- Hinterlegen von Standardlösungen zur Recherche
- Weiterleitung von Störungen an die zuständigen Spezialisten
- Benachrichtigung bei Vorliegen eines Tickets, Erinnerung an offene Störungsmeldungen, Verfolgungsmöglichkeit

### **5.2.3 Softwareverteilung, Inventarisierung und Fernwartung**

Für die Softwareverteilung wurde das Programm Empirum Pro der Fa. Matrix42 ausgewählt. Dieses bietet u. a. folgende Funktionen:

- Betriebssysteminstallation, Erkennung der Hardware und Installation der notwendigen Treiber aus der Treiberdatenbank
- Softwaremanagement: Softwareinstallation, Patchmanagement, d. h. Nachinstallation von Servicepacks, Sicherheitspatches etc.
- Inventarisierung von Hard- und Software
- Personal Backup: Sicherung aller Daten und Konfigurationen der Endanwender; dadurch können diese bei Austausch oder Neuinstallation des Rechners bzw. wenn diese verlorengegangen sind zurückgespielt werden

Mittlerweile wurde eine Echt- und eine Laborumgebung, jeweils bestehend aus 2 Servern aufgebaut. Eine Vielzahl der bei der Stadt Nürnberg vorkommenden Rechnertypen wurde

bereits probeweise installiert und die entsprechenden Treiber hinterlegt. Die Installation der Betriebssysteme Windows 2000 Professional und XP Professional inklusive städtischer Anpassungen ist darüber möglich. Für nahezu jede städtische Standardsoftware wurde ein Installationspaket erstellt (ca. 80 Pakete). Bereits bei der Active Directory-/E-Mail-Migration wurde eine Inventarisierung über Empirum Pro durchgeführt.

Verschiedene Änderungen im Hinblick auf die IT-Konsolidierung und IZ-IT wurden im Konzept der Softwareverteilung vorgenommen und technisch in Empirum abgebildet. Weiterhin wurden im 2. Halbjahr 2005 zwei größere Versionsaktualisierungen durchgeführt.

Im April 2006 wird mit einem Pilotbetrieb bei 3 Dienststellen begonnen. Nach erfolgreichem Abschluss kann der Echtbetrieb der Softwareverteilung begonnen werden.

Für die Fernsteuerung von Clients und Servern ist weiterhin das Programm DameWare Mini Remote Control im Einsatz. Dieses hat sich gut bewährt und wird mittlerweile auch von PA zum Support von SAP/HR eingesetzt. Dadurch ist es möglich, Clients und Server aus der Ferne zu bedienen, Fehler zu analysieren, Software und Patches manuell nachzuinstallieren etc., ohne vor Ort zu müssen. Vor allem für die Hotline ist dieses Tool unentbehrlich.

### **5.3 Anwendungsbereitstellung**

#### **5.3.1 Allgemein**

Im IuK-Bereich Anwendungsbereitstellung erfolgt seit Jahren die Betreuung der IV-Anwendungen, welche von den Dienststellen der Stadt Nürnberg zur Unterstützung der ordnungsgemäßen Erledigung ihrer Aufgaben benötigt werden.

Hierbei sind nachfolgend die grundsätzlichen Aufgaben des Bereiches dargestellt:

- Mitarbeit bei der Beratung der Fachdienststellen im Vorfeld der Einführung neuer IV-Verfahren.
- Prüfung der Realisierbarkeit der geplanten Verfahrenserstellung bzw. des Einsatzes geeigneter Marktsoftware in Bezug auf die zu verwendenden Entwicklungswerkzeuge und Datenhaltungssysteme sowie die eventuelle Überleitung benötigter Altdatenbestände.
- Programmierung, Test und Implementierung der Anwendungen, gegebenenfalls bei Marktsoftware auch in Zusammenarbeit mit dem Hersteller.
- Wartung und Pflege der vorhandenen IV-Anwendungen, bei Marktsoftware hierbei entsprechende Unterstützung des Herstellers.
- Schulung und Einweisung der nutzenden Dienststellen in neue Verfahren.

Angestrebt wird eine hohe Verfügbarkeit, Flexibilität und Komfort bei möglichst niedrigen Kosten der eingesetzten IV-Verfahren. Dies soll auch durch den Einsatz moderner, möglichst plattformunabhängiger Entwicklungswerkzeuge und geeigneter Standardsoftware ermöglicht werden.

Als Schwerpunkte der Aufgabenerfüllung bei der IuK-Anwendungsbereitstellung sind im Berichtszeitraum die Aktivitäten zur Ablösung der Großrechnerverfahren unter BS2000 sowie bei Neuentwicklungen der Einsatz möglichst systemunabhängiger Entwicklungswerkzeuge zu nennen. Daneben erforderte die Betreuung der laufenden IV-Anwendungen im Rahmen des „Alltagsgeschäfts“ entsprechende Kapazitäten.

#### **5.3.2 Ablösung Großrechnerverfahren (BS2000)**

Wegen der bevorstehenden Abschaffung der BS2000-Rechner gegen Mitte 2007 wurden bereits etliche Verfahren auf andere Rechnerplattformen überführt. Die Umstellung der

noch anstehenden Verfahren befindet sich im vollen Gange. Nachfolgend eine beispielhafte Darstellung der Aktivitäten:

- Umsetzung Personalwesen (SAP-Projekt PMS)
  - Die Ablösung des Personalabrechnungsverfahrens einschließlich Stellenplan ist Mitte 2005 erfolgt (Phase I).
  - In Phase II ist geplant, ab Sept. 2006 mit der Realisierung des Einsatzes der SAP HR Module Personalbeschaffung, -entwicklung, -kostenplanung und -budgetierung zu beginnen.
- Umsetzung Finanzwesen (SAP-Projekt NRN)
- Die Umstellung der Verfahren Haushaltplanaufstellung, Buchhaltung und einmalige Einnahmen auf SAP ist 2004/2005 erfolgt.
- Für die Bereiche wiederkehrende Einnahmen (PKF, Steuer- und sonstige Veranlagungen) ist geplant, ab April 2006 mit der Realisierung zu beginnen. Zu diesem Zeitpunkt wird auch die Vergabe eines externen Verfahrens für Steuer- und sonstige Veranlagungen abgeschlossen sein.
- Das Verfahren Führerscheinwesen (KOFÜ) wurde zum Nov. 2005 auf die Marktsoftware IKOL FS übergeleitet.
- Für die Umsetzung weiterer Verfahren aus dem Ordnungsbereich (Einwohner-, Ausländer-, Kraftfahrzeugwesen und Kommunale Verkehrsüberwachung) laufen derzeit noch die Vergabeverhandlungen mit externen Anbietern.
- Bei den Anwendungen Archivierung Jugendamts-Altverfahren, Fehlbelegungsabgabe, Wohnungsvermittlung und Auskunftsverfahren zur ehemaligen BAV-HÜL ist eine zeitgerechte Neuprogrammierung durch die Anwendungsbereitstellung geplant.

### **5.3.3 Neuprogrammierungen unter Einsatz von modernen Entwicklungswerkzeugen**

Mit dem systemunabhängigen Entwicklungswerkzeug JAVA wurden 28 Anwendungen plattformunabhängig entwickelt bzw. befinden sich in der Entwicklung, davon 17 als Webanwendungen. Die Spannweite der Anwendungen reicht dabei von Anwendungen wie der „Barzahlung Sozialhilfe“ bis zum „Gießwasserzähler“.

Zusätzlich erfolgte die Mitarbeit bei der Erstellung von zahlreichen intelligenten PDF-Formularen für eine Vielzahl von einfachen Geschäftsprozessen aus dem Web-Bereich unter Verwendung von cit intelliForm Server.

## **5.4 Systembetrieb gesamt**

### **5.4.1 Ausgangssituation**

Der ursprüngliche Systembetrieb der Stadt Nürnberg mit seiner Dreiteilung in Arbeitsvorbereitung, Operating und Nachbereitung war geprägt durch die Großrechnerverarbeitung im Betriebssystem BS2000.

Systemkenntnisse, Wissen und Erfahrungen waren demzufolge hauptsächlich rund um BS2000 vorhanden und wurden für die großen Anwendungen des Einwohner-, Kfz- und Führerscheinwesens, des Finanzbereichs, des Jugendamts und für andere Verfahren genutzt.

Die für das Jahr 2007 geplante endgültige Abschaltung der letzten BS2000-Verfahren zeigt bereits heute deutliche Auswirkungen in den drei angesprochenen Gruppen. Zusätzlich wurde mit dem Ausbau der Gruppe Administration Systemdienste ein weiterer Schritt hin zu neuen Aufgaben im Umfeld der neuen strategischen Plattformen vollzogen.

### 5.4.2 Perspektiven

Die in 2001 und 2002 beschafften Zentraleinheiten (BS2000), das Speichersubsystem (BS2000 und Open Systems) sowie das Kassettensystem (BS2000) wurden als letzte Generation von Hardware-Systemen für BS2000 beschafft. Mit Ablauf des Leasingvertrags für die beiden Business-Server S120 im Frühjahr 2006 wird der Umstieg aller BS2000-Verfahren auf andere Betriebssystemplattformen bis zum 01.07.2007 vollzogen sein.

Für die künftige Arbeitsqualität ist es deshalb von zentraler Bedeutung, die Mitarbeiter des Systembetriebs (wie auch die anderer Bereiche) auf die neuen Aufgaben rechtzeitig und im notwendigen Umfang vorzubereiten.

Die Automatisierung von Job- und Rechenzentrums-Abläufen, die in den vergangenen Jahren vor allem im BS2000-Umfeld erfolgreich umgesetzt wurde, muss jetzt verstärkt auch bei den neuen Anwendungen auf den künftigen strategischen Plattformen zur Anwendung gebracht werden.

Für die Planung der Aufgaben des Systembetriebs ist auch die Abstimmung mit den Kunden über die zukünftigen Anforderungen von großer Bedeutung. Dies betrifft die Hardware (Rechner, Drucker, Nachbearbeitungs- und Kuvertiermaschinen) ebenso wie die künftig verwendete System- und Anwendungssoftware.

Die seit 2004 geplante Sanierung und Modernisierung des großen Rechnerraums soll im Herbst 2006 in die Realisierungsphase gehen. Damit werden nicht nur dringend notwendige Arbeiten wie die Deckensanierung und die Modernisierung der elektrischen Anlage und der Klimakomponenten durchgeführt, sondern auch die seit langem angestrebte Trennung von Server- und Druckerbereich sowie die Verlagerung von Operator- und Schichtleiter-Arbeitsplätzen und der Einbau von Fenstern umgesetzt.

### 5.4.3 Arbeitsvorbereitung

Neben der Automatisierung der Auftragsbearbeitung mit dem Werkzeug UC4 (siehe auch 5.5.9) war der Datenaustausch mit unterschiedlichsten Ämtern und Institutionen (z. B. KBA Flensburg, Datenstelle der Rentenversicherungsträger usw.) ein Schwerpunkt. Inzwischen ist der Datenaustausch überwiegend vom Versand von Bändern auf Filetransfer-basierende Verfahren umgestellt. Leider gibt es noch keine Standardisierung dieser Verfahren auf Landes- oder gar Bundesebene, so dass mit einer Vielzahl unterschiedlicher Verfahren gearbeitet werden muss.

### 5.4.4 Administration Systemdienste

Die Administration von Systemdiensten erfolgt in enger Abstimmung mit dem Systemmanagement und stellt die Verfügbarkeit zahlreicher Software-Systeme (z. B. Fileservice, Datenbank-, Sicherungs-, E-Mailsystem, SAP-Anwendung u. a.) sicher.

Näheres zu den gemeinsamen Aufgaben ist im Abschnitt Systemmanagement (5.5.5) zu finden.

### 5.4.5 Operating BS2000

Zurzeit laufen noch einige größere Verfahren der Stadtverwaltung (Einwohner-, Kraftfahrzeug-, Finanzwesen, Jugendamtsverfahren etc) auf zwei BS2000-Großrechnern. Diese werden im Laufe des Jahres 2007 auf andere Plattformen migriert. Seit Oktober 2001 ist ein hochwertiges Speicher-Subsystem mit einer Gesamtkapazität von 1800 GB im Einsatz, welches sowohl von BS2000 Anwendungen als auch für Open Systems zur Verfügung

steht. Durch die Verwendung elektronischer Dias (FOBs) wird zunehmend die Beschaffung spezieller Formulare ersetzt, was Vorteile in der Lagerhaltung und den Kosten bietet.

Für zeitkritische und für Arbeiten außerhalb der Bereitstellungszeiten (meist 7:00 – 18:00 Uhr) des BS2000 wird ein 2-Schicht-Betrieb von 6:00 – 21:00 Uhr vorgehalten. Darüber hinaus ist ein Bereitschaftsdienst organisiert, der die übrige Zeit inkl. der Wochenenden abdeckt. Zukünftig sollen diese Zeiten für das Störungsmanagement anderer Verfahren und Basisdienste mit genutzt werden.

#### **5.4.6 Druckdienste**

Der Gesamtumfang der jährlichen Druckarbeiten liegt bei über 5 Millionen Seiten mit einem steigenden Anteil an Einzelblattdrucken. Derzeit werden zwei leistungsfähige Endlospapier-Laserdrucker sowie ein leistungsfähiger Einzelblatt-Laserdrucker eingesetzt. Daneben ist noch ein Zeilenmatrixdrucker für die Verwendung von Durchschreibesätzen (z. B. Bußgeldbescheide für die kommunale Verkehrsüberwachung oder Postzustellungsurkunden für OA) vorhanden.

#### **5.4.7 Nachbearbeitung**

Bei der Nachbearbeitung ist das Reißen, Schneiden und Separieren von Endlos-Druckausgaben aus BS2000 und Open Systems mit einem Volumen von ca. 2,5 Millionen Seiten pro Jahr (Großaufträge) zu nennen. Neben diesen Großaufträgen werden eine Vielzahl kleinerer Aufträge ausgeführt.

Eine weitere Dienstleistung ist das Kuvertieren mit einer leistungsfähigen Kuvertiermaschine. Im Rahmen von Großaufträgen werden ca. 1,5 Millionen Seiten kuvertiert, hinzu kommen auch hier zahlreiche Kleinaufträge.

#### **5.4.8 Papierlager**

Das umfangreiche Papierlager wurde im April 2002 mit neuen Regalen, einem Elektro-Hubwagen und einen Elektrostapler modernisiert und behindertengerecht umgebaut.

### **5.5 Systemmanagement**

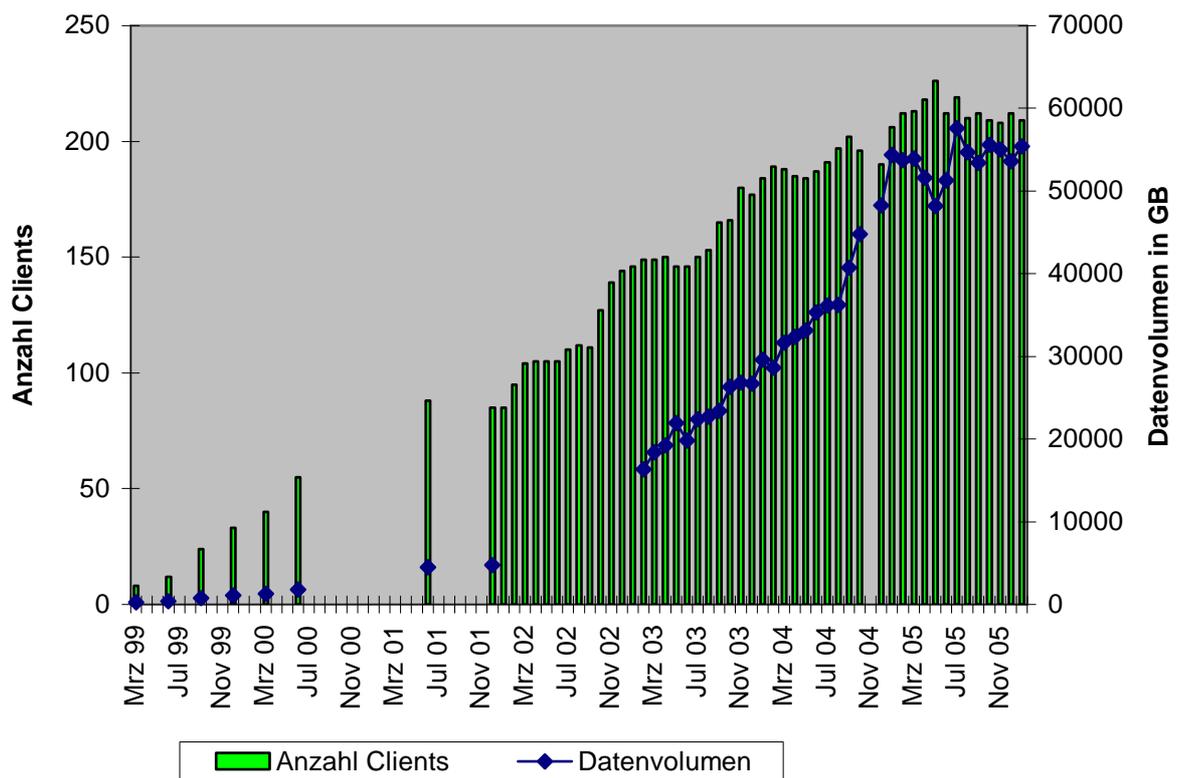
#### **5.5.1 Aufgaben des Systemmanagements**

Zu den allgemeinen Aufgaben des Systemmanagements gehört die Erstellung von systemtechnischen Konzepten, mit denen die Anforderungen der Kunden durch optimierte und innovative Lösungen möglichst wirtschaftlich umgesetzt werden. Dies bezieht sich sowohl auf die technische Weiterentwicklung vorhandener als auch auf die Planung und Realisierung neuer IT-Systeme. Außerdem bringt das Systemmanagement sein technisches Know-How in übergreifende IT-Projekte ein. Die im Folgenden beschriebenen IT-Dienstleistungen wurden vom Systemmanagement eingeführt und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

#### **5.5.2 Datensicherung**

Die Dienstleistung „Zentrale Datensicherung“ mit dem Produkt Legato NetWorker hat sich in den vergangenen Jahren als Standard im städtischen IT-Bereich etabliert. Aufgrund des steigenden Sicherungsvolumens wurde das zentrale Sicherungssystem im Jahre 2004 um ein zusätzliches Bandkassettensystem und im Jahre 2005 durch zusätzliche Festplattenlaufwerke erweitert.

In folgender Grafik wird die zeitliche Entwicklung der Anzahl der gesicherten Systeme (Clients) sowie des monatlichen Sicherungsvolumens dargestellt.



Das monatliche Gesamtvolumen der gesicherten Daten liegt derzeit bei ca. 55 Terabyte (1 Terabyte = 1.000 Gigabyte, Stand: Januar 2006).

Seit Beginn der zentralen Datensicherung (1998) gab es nur einmal einen geplanten Systemstillstand von zwei Tagen wegen eines Version-Updates.

Für die Dienststellen wurde eine zentrale deutschsprachige Dokumentensammlung sowie ein Datensicherungs-Softwarepool angelegt. Damit können die Dienststellen eigenständig Sicherungsclients installieren und konfigurieren.

Mit der zentralen Datensicherung werden nahezu alle unternehmenskritischen Daten und auf Anforderung auch Systeme, die über das städtische Netz angebunden sind, automatisiert, zuverlässig und bedarfsgerecht gesichert.

### 5.5.3 E-Mail

Im Dezember 2003 begann nach intensiver Vorbereitung die Migration der E-Maildaten aus cc:Mail in das neue E-Mailsystem, MS Exchange mit MS Outlook als Client. Die Migration aller beteiligten Dienststellen wurde im Juli 2005 erfolgreich abgeschlossen.

Viele Dienststellen nutzten diese Gelegenheit, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bisher über kein E-Mail-Konto verfügten, ein E-Mail-Postfach einrichten zu lassen. Die Benutzerzahlen stiegen daher von ca. 3300 vor der Migration auf derzeit 4700 (Stand: 1.2.2006), so dass mittlerweile fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vernetztem APC per E-Mail erreichbar sind.

Das neue E-Mail-System bietet im Vergleich zum Vorgänger erweiterte Funktionen, insbesondere eine integrierte Terminplanung.

#### **5.5.4 Verzeichnisdienst**

Der Verzeichnisdienst Active Directory ist Grundlage für die zentrale Benutzeranmeldung im Netzwerk der Stadt Nürnberg.

Im Rahmen eines Migrationsprojekts von Windows NT nach Windows 2000 wurden Benutzer und APCs, die früher auf diversen dezentralen Anmeldeservern verwaltet worden waren, in das Active Directory überführt. Es umfasst derzeit rund 6000 aktive Benutzeraccounts und rund 5300 Arbeitsplatz-PCs.

Durch die zentrale Bereitstellung wird eine höhere Verfügbarkeit und ein verbesserter Benutzersupport gewährleistet. Die dezentralen Anmeldeserver können entfallen. Sofern diese zusätzlich als Fileserver fungieren, werden die abgelegten Daten Zug um Zug im Rahmen der Serverkonsolidierung auf den zentralen Fileservice migriert. Das Active Directory stellt damit einen wesentlichen Faktor für die Serverkonsolidierung dar.

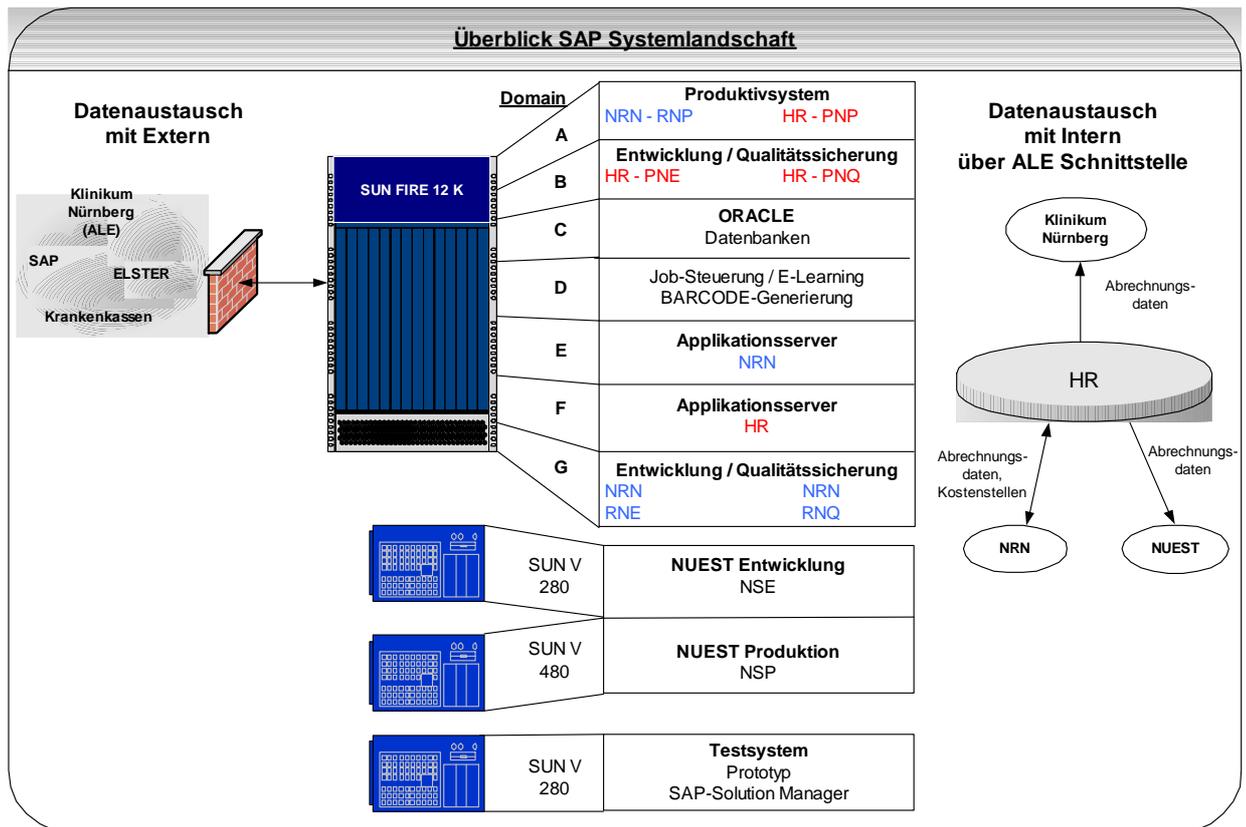
#### **5.5.5 Fileservice**

Im Rahmen der IT-Konsolidierung wurden im Herbst 2005 zwei Speichersysteme, sogenannte „Filer“, bereitgestellt, um den Dienststellen einen zuverlässigen und wirtschaftlichen zentralen Fileservice (Dateiservice) anbieten zu können. Dieses System wurde als Cluster ausgelegt, um höchstmögliche Verfügbarkeit zu erreichen. Die beiden Filer sind mit unterschiedlichen Festplattenarten (Fibre-Channel- und S-ATA-Festplatten) bestückt und somit für unterschiedliche Anwendungsbereiche optimiert. Je nach verwendeten Festplatten kann das System bis zu einer maximalen Bruttokapazität von ca. 50 TB aufgerüstet werden.

Im Rahmen eines Projekts wird die Datenmigration von den dezentralen Fileservern auf dem zentralen Fileservice organisiert und umgesetzt.

#### **5.5.6 SAP R/3 Basisadministration**

Für die Bereitstellung der SAP-Anwendungen leistet das Systemmanagement die Administration komplexer SAP R/3 einschließlich Systemplanung, Implementierung, Wartung und Einbindung in die bestehende Systemlandschaft des Rechenzentrums. In nachfolgender Grafik ist die SAP-Systemlandschaft im Überblick dargestellt.



Zu den angebotenen Leistungen gehören

- Installation von SAP R/3 Systemen in einer 2- System- (Entwicklung, Produktion) oder 3-System- (Entwicklung, Qualität und Produktion) Landschaft
- Integration in die bestehende Systemlandschaft
- Einrichtung eines elektronischen Datenaustausches SAP-intern (HR, NRN, NüSt; Klinikum) und extern (Krankenkassen, Clearingstellen ELSTER)
- Fehleranalyse und -behebung, ggf. Kontaktaufnahme mit Herstellern oder Fremd-anbietern
- Einspielen von Weiterentwicklungen und Patches
- Planung und Durchführung von Upgrades auf neuere Releaseversionen
- Performance-Optimierung durch Analyse und Tuning
- Benutzer- und Berechtigungsadministration
- Konzeption und Implementierung komplexer Sicherheits- und Fallbackstrategien

Entsprechend individueller Anforderungen werden System- und Mandantenkopien durchgeführt. Mit Hilfe des Jobsteuersystems UC4 werden manuell aufwendige Abläufe automatisiert.

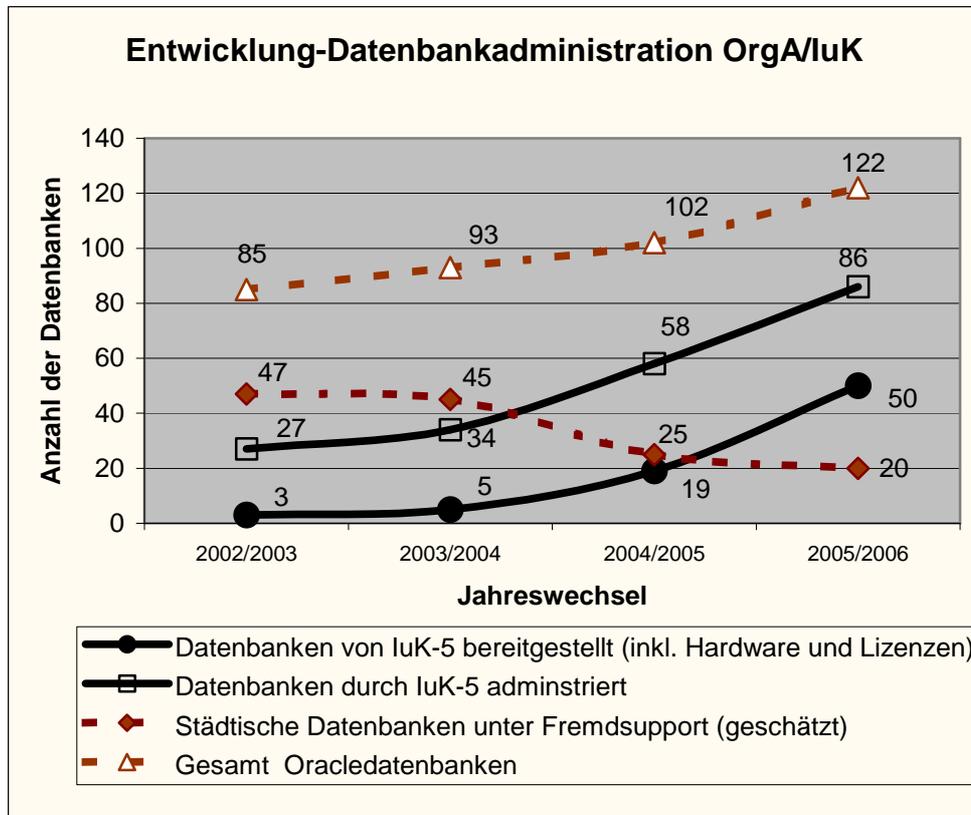
### 5.5.7 Datenbanken

Die Bereitstellung und Administration von Oracle-, MS-SQL-Server, PostgreSQL, Informix- und Adabas-Datenbanken wird vom Systemmanagement als Dienstleistung angeboten.

#### Oracle-Datenbanken

Die Anzahl der Oracle-Datenbanken ist zum Jahreswechsel 2005/2006 auf über 100 angestiegen. Um die Lizenzkosten zu reduzieren, wurde auf eine zentrale CPU-basierte Lizenzierung („Stadtlizenz“) umgestellt. Von diesen Datenbanken werden mittlerweile über 50

konsolidiert auf wenigen dedizierten Datenbankservern bereitgestellt. Die zeitliche Entwicklung ist der Grafik zu entnehmen.



Weitere 20 dezentrale Oracledatenbanken stehen unter der Administration und Überwachung des Systemmanagements. Für den verbleibenden Teil werden auf Anfrage Beratungs- bzw. Administrations-Leistungen erbracht.

### ADABAS-Datenbanken

Seit 1978 wird im Bereich BS2000 das Datenbanksystem ADABAS C eingesetzt und auf zwei Großrechnern betrieben.

Im Zuge der für 2007 geplanten BS2000-Ablösung werden die ADABAS Datenbanken nach und nach durch Oracle Datenbanken ersetzt. Verschiedene Verfahren (z. B. Führerscheinwesen und Pass-Verfahren) wurden auf Oracle-basierte Anwendungen umgestellt.

### Sonstige Datenbanken

Das Datenbanksystem Informix ist bei vier Dienststellen im Einsatz und wird zentral vom Systemmanagement betreut

Diverse Verfahren werden auf dezentralen MS-SQLServern sowie mit PostgreSQL betrieben. Auch für diese Datenbanksysteme bestehen Planungen für einen zukünftig zentralisierten und konsolidierten Betrieb.

## 5.5.8 Online-Dienste

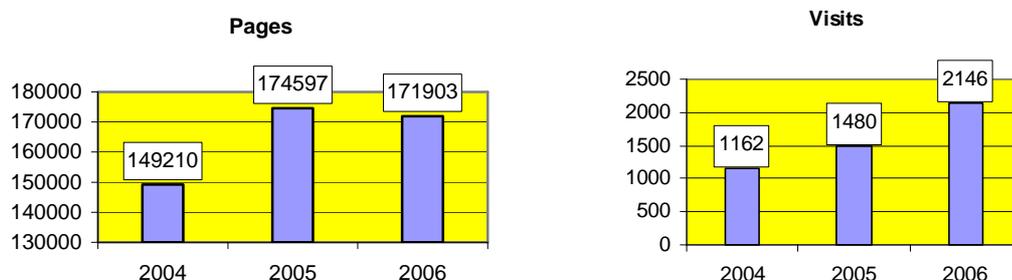
Das Angebot an Online-Diensten wurde seit Inbetriebnahme der Systemumgebung im Jahr 2002 kontinuierlich ausgebaut. Zurzeit werden in der abgesicherten Umgebung insgesamt

60 Anwendungen und Querschnittsdienste für die Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach im Internet bereitgestellt.

Zu nennen sind hier insbesondere:

- Online-Plattform CuriaWorld: Über dieses zentrale System werden zentrale Funktionen wie z.B. digitale Signatur oder die Abwicklung von Bezahlvorgängen bereitgestellt.
- CMS : Das Content Management System Imperia dient zur Bereitstellung von Web-Inhalten im Internet sowie auch im stadinternen Intranet. Unter Einhaltung eines allgemeingültigen Corporate Designs veröffentlichen die Dienststellen eigenverantwortlich ihre Informationen. Daneben werden über zentral gepflegte Datenpools Adressinformationen etc. angeboten.
- DMS : Über ein datenbankgestütztes Dokumentenmanagementsystem werden zentral Daten z.B. zu Sitzungen des Stadtrats verwaltet. So können diese seitens der Bürger, aber auch von Stadträten via Internet eingesehen werden.
- Datenaustauschserver: Mit diesem können Dateien übermittelt werden, die auf herkömmlichem Weg mittels E-Mail wegen ihrer Größe nicht mehr zugestellt werden können.
- Virtuelle Poststelle: Diese ermöglicht eine sichere und nachvollziehbare Zustellung von elektronischen Nachrichten, die über das E-Mail-System aus Datenschutzgründen nicht versandt werden dürfen.

Die durchschnittliche tägliche Nutzung der Online-Anwendungen Januar 2004 bis Januar 2006 ist in den folgenden Grafiken anhand von Seitenaufrufen („Pages“) und von Besuchen der Webauftritte („Visits“) dargestellt.



Für den externen Zugriff von Mitarbeitern außerhalb des Stadtnetzes wird ein gesicherter Zugang, z.B. auf das städtische E-Mail-System Exchange oder auf das Intranet, angeboten.

In nächster Zeit ist der Ausbau der Systemumgebung geplant, um den gestiegenen Anforderungen weiterhin gerecht zu werden.

### 5.5.9 RZ-Automatisierung

Zur automatisierten Steuerung häufig wiederkehrender Aufgaben wurde ein Jobsteuersystem mit Hilfe der Software UC4 auf- und ausgebaut. Neben der Automatisierung von BS2000-Verfahren werden mittlerweile auch komplexe SAP-Hintergrundprozesse wie die Bereitstellung von Reports in elektronischer Form u. a. als z. B. PDF-Datei und der Datenaustausch zwischen verschiedenen Betriebssystemen automatisiert.

Allein im Januar 2006 wurden etwa 15000 einzelne Jobs sowie zusätzlich über 2000 komplexere Jobpläne (die aus mehreren, aufeinander aufbauenden Jobs bestehen) ausgeführt.

### 5.5.10 Serveradministration

Vom Systemmanagement werden derzeit 81 Server zentral administriert. Dabei handelt es sich um Server mit übergeordneter Bedeutung (z.B. E-Mailsystem, Webserver oder Datenbankserver) und um Anwendungsserver. Die Verteilung der Betriebssysteme ist wie folgt:

Betriebssystem	Zahl der Server
Windows NT 4.0 / Windows 2000	44
Sun SOLARIS	21
SuSE LINUX	11
RELIANT UNIX	6

Zu den betreuten Systemen gehören auch zwei hochverfügbare Windows 2000 Cluster-Systeme, die als Anwendungsserver für das neue E-Mail-System Exchange 2000 bzw. als Fileserver für das Einwohneramt genutzt werden.

Im Jahre 2005 wurde ein Bladecenter mit 10 Bladeservern in Betrieb genommen. Diese Serverart steht für Terminalserverbetrieb von Fachanwendungen (z.B. des neuen Jugendamts-Verfahrens) sowie als Intranetgateway für den Remote-Zugriff auf innerstädtische Dienste zur Verfügung.

Der große Vorteil dieses Systems ist, dass in sehr kurzer Zeit ein Betriebssystem-Image zentral eingespielt und damit z.B. ein Ersatzsystem bereitgestellt werden kann.

### 5.5.11 Ausblick

Neben den dargestellten Produkten und Dienstleistungen werden zurzeit neue technische Lösungen entwickelt bzw. weiterentwickelt, um durch Konsolidierung dezentraler Systeme die Wirtschaftlichkeit weiter zu verbessern. Dazu gehören virtuelle Server sowie zentrale Web- und Druckdienste. In Hinblick auf die bevorstehende Abschaltung der BS2000-Anlagen werden Konzepte erstellt und Voraussetzungen geschaffen, um die zum Teil unternehmenskritischen Anwendungen (z.B. Einwohnerwesen, KFZ-Wesen) auf performante und ausfallsichere Systemplattformen zu migrieren und dort zukunftssicher weiter zu betreiben.

## 5.6 Netze und Nachrichtentechnik

### 5.6.1 Ausbaustand und Struktur

Ende des Jahres 2005 waren in das städtische Netz 120 Ämtergebäude mit über 5300 Nutzern eingebunden. Damit wurde ein Ausbaustand mit hoher Flächendeckung erreicht. Im Netzverbund werden 88 Gebäude über Lichtwellenleiter versorgt, was eine Anbindung mit guter und skalierbarer Übertragungsleistung ermöglicht. 32 Gebäude sind noch über Kupferleitung mit nicht mehr als ausreichend anzusehender Leistung von maximal 2 bis 4 Mbit/s angeschlossen.

Den Strukturwandel des städtischen Netzes kann die nachfolgende Darstellung, ein Vergleich der Strukturdaten der Jahre 1996 und 2005, verdeutlichen.

1996 ← **Strukturdaten** → 2005

66,5 km	Lichtwellenleiterkabel	185 km
175 km	Geschaltete LWL-Fasern	1024 km
ca. 500 km	Kupferkabel	528 km
2 Schichten 100 Mbit/s --- 10 Mbit/s	Netzstruktur Backbone Access-Ebene User-Ebene	3 Schichten 1000 Mbit/s 100/1000 Mbit/s 10/100 Mbit/s
100 Mbit/s (FDDI)	Backbone (Core-Netz)-Leistung	n x 1000 Mbit/s
ca. 120	Aktive Netzknoten	ca. 320
1892 80	Angeschlossene User APC Terminal	ca. 5300 ---
50 (bis 100 Mbit/s) ---	Angeschlossene Lokationen über Lichtwellenleiter über Kupferkabel	88 (bis 1000 Mbit/s) 32 (bis 4 Mbit/s)

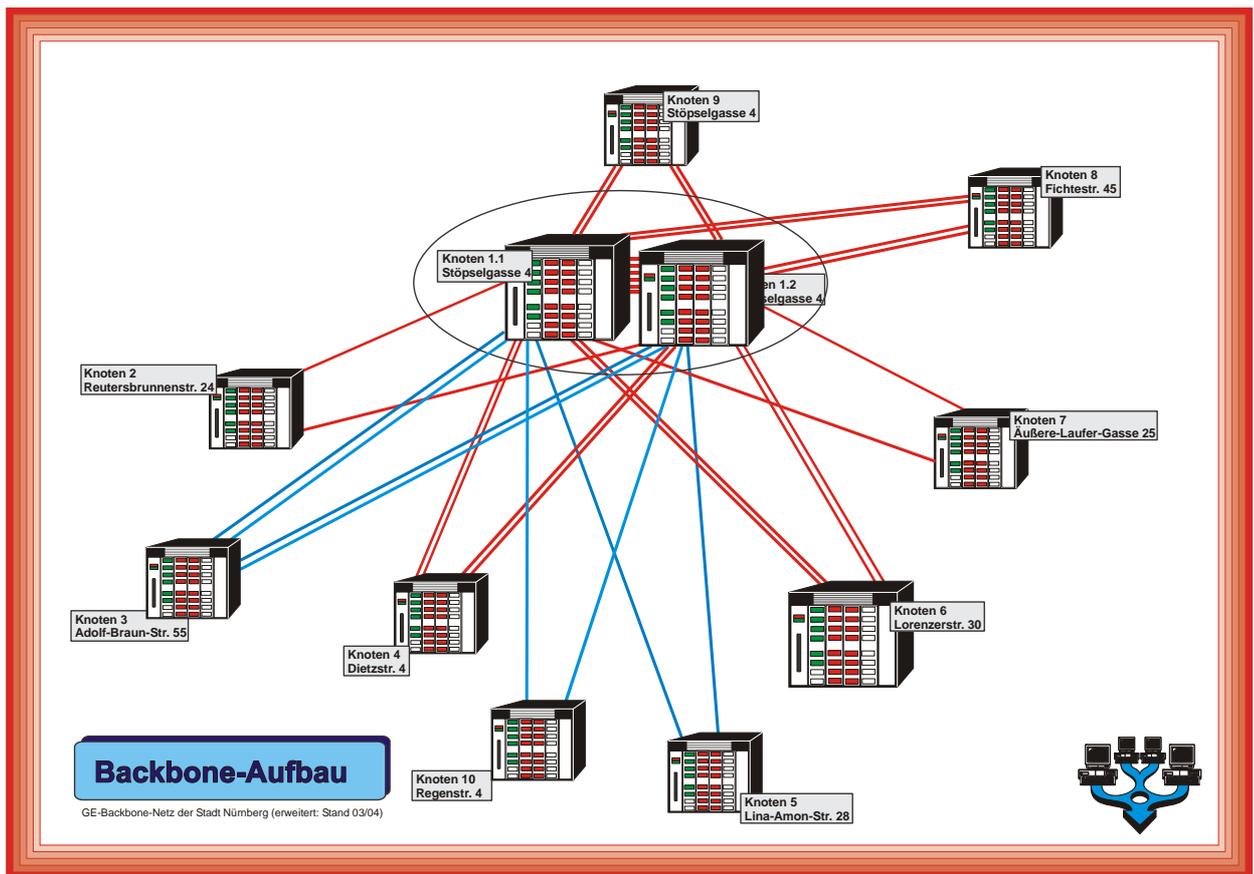
**5.6.2 Backbone-Netz**

Die Infrastruktur des städtischen Netzes ist 3-stufig aufgebaut:

- User-Ebene für den Anschluss der Nutzer in den Gebäuden
- Access-Ebene zum Anschluss der Areale bzw. Gebäude
- Backbone-Ebene als Hochleistungsnetz zwischen Kommunikationsschwerpunkten

Anfang des Jahres 2005 wurde im Backbone-Netz die alte FDDI-Technologie (Leistung 100 Mbit/s) abgelöst durch eine hochleistungsfähige Ethernet-Technik mit einer Übertragungsleistung von mehreren Gigabit/s. Zehn Schwerpunkte der städtischen Kommunikation sind sternförmig über moderne Switches miteinander verbunden. Jeder Knoten wird auf zwei getrennten Wegen mit mehreren Gigabit-Verbindungen angefahren, die Knoten-Switches sind technisch in sich redundant. Wegen der zentralen Bedeutung des Rechenzentrums sind dort die Switches gedoppelt, arbeiten in einem Lastverbund mit einer Schaltleistung von ca. 1000 Gigabit/s. Im Störfall eines Gerätes wird ohne Unterbrechung des Betriebes die Last vom anderen Switch alleine übernommen.

Im Rechenzentrum intern wird zur Anbindung der Server („Serverfarm“) seit Dezember 2005 modernste 10-Gigabit-Ethernet-Technik eingesetzt.



### 5.6.3 Internetzugang

Für 2300 Endgeräte des städtischen Netzes ist der Zugang zum Internet freigeschaltet. Der Zugang zum Internet stellt die einzige Verbindung des ansonsten aus Sicherheitsgründen in sich geschlossenen städtischen Netzes zum öffentlichen Netz dar. Eine Firewall, bestehend aus redundanten, gehärteten Servern und einer Software sichern nach einem Zonenkonzept den Zugang ab. Das Gesamtsystem, die empfindlichste Stelle des städtischen Netzes gegen Angriffe, muss ständig auf dem neuesten Stand der Technik gehalten werden. Die Verbindung zum städtischen Internet-Provider ODN wird seit Dezember 2005 auf stadteigenen Linien geführt und musste aus Leistungsgründen von 10 Mbit/s auf derzeit 100 Mbit/s erhöht werden.

Aus einer der Sicherheitszonen des Internetzugangs heraus wird eine Verbindung in das geschlossene Bayerische Behördennetz betrieben. Über diesen Weg wird das Dienstangebot des Behördennetzes in Anspruch genommen. Weiterhin wird dieses Netz von der Stadtverwaltung auch als Transfernetz mit gesicherten Verbindungen zu Bundesbehörden, z.B. Kraftfahrtbundesamt, Ausländerzentralregister sowie der Bundesdruckerei genutzt. Über den Zugang der Stadt Nürnberg zum Behördennetz erfolgt auch der Zugriff der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach auf diese Netzebene.

Im April 2006 wird das erste städtische HotSpot-Netz in der Meistersingerhalle errichtet. Aus Sicherheitsgründen befindet es sich außerhalb des städtischen Verwaltungsnetzes. HotSpot ist eine Technik, die im öffentlichen Umfeld kabellos Einwahlpunkte in das Internet zur Verfügung stellt. Es ermöglicht allen Veranstaltern nahezu flächendeckend in der Halle den Zugang zum Internet. Der HotSpot-Dienst ist eine Aufwertung der Meistersingerhalle als Veranstaltungs- und Tagungsort. Ein weiteres, städtisches HotSpot-Netz ist derzeit für das Kommunikations- und Kulturzentrum „KOMM“ in Planung.

#### **5.6.4 Weiterentwicklung des Netzes (Zielsetzung)**

Neben dem weiteren Ausbau des Anschlussnetzes zur Anpassung der Übertragungsleistung an die Erfordernisse der Nutzer, wird die Konsolidierung der Netzinfrastruktur in den kommenden Jahren im Vordergrund stehen. Dies bedeutet, dass das städtische Netz hinsichtlich Leistung, Sicherheit und zentraler Administration weiterhin zu optimieren ist.

Das Netz soll so ausgebaut und konfiguriert werden, dass jedem Nutzer nahezu blockadefrei eine Leistung von 100 Mbit/s am Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Leistung bedeutet jedoch auch Erhöhung der Stabilität und der Verfügbarkeit des Netzes. Bei einem Innovationszyklus von zwei Jahren in der Netztechnik muss eine stete Modernisierung (Redesign) des Netzes erfolgen. Manche elektronische Komponente im Netz ist heute älter als zehn Jahre. Neben der Modernisierung trägt erheblich die Erhöhung der technischen Redundanz zu einer besseren Verfügbarkeit bei.

Als eines der größten Probleme heutiger Datennetze ist die Sicherheit anzusehen. Sicherheit bedeutet Schutz vor Angriffen, Schutz vor Infizierung mit Schad-Programmen, Schutz der Daten sowie der Schutz vor dem Zugriff Nichtautorisierter. Die bestehenden Schutzmaßnahmen, wie z. B. die Firewall, müssen auf dem neuesten Stand der Technik gehalten werden. Um den Gefahren durch zunehmende Web-Anwendungen zu begegnen sind sog. Proxies der zweiten Generation einzusetzen, die inhaltsbasierte Filter und schützende Regelwerke erlauben.

Aus Gründen der Sicherheit und der Wirtschaftlichkeit muss das Netz zentral administriert werden. Instrumente des zentralen Managements, der Netzbeobachtung und Analyse müssen ausgebaut werden. Nur mit diesen Mitteln sind (präventive) Wartung und schnelle Entstörung zu gewährleisten.

#### **5.6.5 Konvergentes Netz**

Eine der größten Aufgaben im Netzbereich wird in den kommenden Jahren die Schaffung eines konvergenten Netzes sein, d.h. Sprache und Daten werden in einem Netz geführt. Die Technik hierzu ist Voice over IP (VoIP), was bedeutet, dass die Übertragung und Vermittlung von Sprache mit Mitteln der Internet-Technologie in einem (Daten-) Netz erfolgt. Konkret heißt dies für die Stadt Nürnberg: Die in die Jahre gekommenen Telekommunikationsanlagen sollen nicht ausgetauscht, sondern durch VoIP-Technik ersetzt werden.

Es stellt sich sicher nicht die Frage, ob, sondern wann und wie der Wechsel zur Konvergenz im städtischen Kommunikationsnetz erfolgt. Unter den Aspekten Wirtschaftlichkeit, Technik, Organisation und Sicherheit ist ein Konzept zur Netzkonvergenz zu erarbeiten. Die Migration ist aus technischen und wirtschaftlichen Gründen als mehrjähriger Prozess mit Teilprojekten zu planen. Schließlich sind auch Arbeitsprozesse darauf zu untersuchen, wie mit Hilfe der Möglichkeiten von VoIP der Workflow optimiert werden kann, Services verbessert oder gar neue Dienstleistungen der Stadt angeboten werden können. Denn technische Verbesserungen sind nur ein Teil der Möglichkeiten eines konvergenten Netzes.

Im städtischen Netz sind bereits zwei kleine VoIP-Anlagen unterschiedlicher Hersteller implementiert, die jedoch ausschließlich Testzwecken dienen. Insbesondere sollen Erfahrungen gesammelt werden über die VoIP-Fähigkeit des Netzes und die Anbindung von VoIP an die bestehenden TK-Anlagen, was für den Migrationsprozess entscheidend ist. Ein erster Pilotversuch mit VoIP im realen Arbeitsablauf wird ab April 2006 im Wirtschaftsrathaus (Bereich Anwenderbetreuung) durchgeführt.

### III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

#### 1 Personalkosten des Verwaltungshaushalts

##### 1.1 Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2005

Der konsumtive Haushalt des Jahres 2005 schloss für den Personalaufwand mit einem Rechnungsergebnis **421,18 Mio. EUR** ab.

Dieses Rechnungsergebnis enthält auch (wie stets seit 1998) Aufwand für dem Klinikum Nürnberg zugewiesene Beamtinnen, Beamte sowie Versorgungsempfänger (frühere Beamte, Arbeiter, Angestellte). 2005 fielen dafür **6,70 Mio. EUR** an. Erstmals sind auch **0,27 Mio. EUR** für an das Staatstheater Nürnberg zugewiesene Beamtinnen und Beamten eingeschlossen. Diese Aufwände werden der Stadt Nürnberg im Wege der Personalkosten-erstattung erstattet.

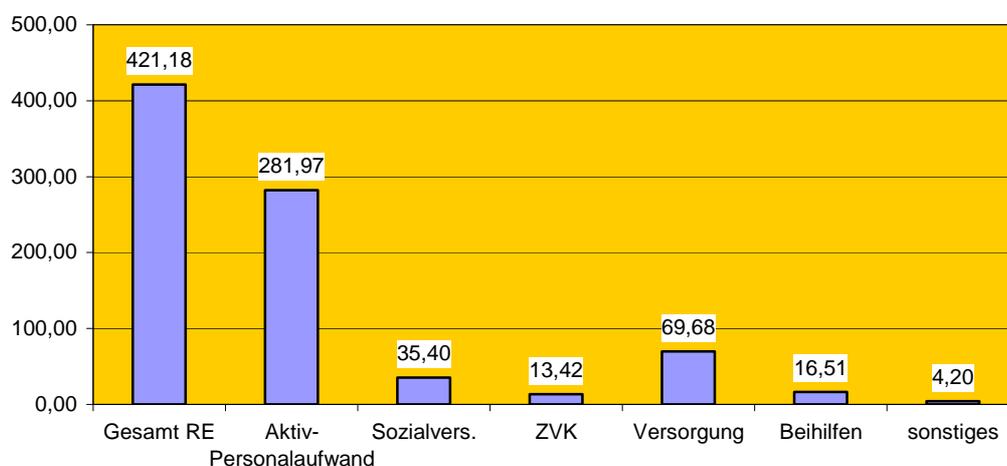
Ansonsten ist der Personalaufwand des Klinikums und des Staatstheaters im Ergebnis des konsumtiven Haushalts nicht enthalten. Dies gilt auch für den Personalaufwand der Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg, der in den Wirtschaftsplänen dieser nichtrechtsfähigen Sondervermögen nachgewiesen ist.

Gegliedert nach den Hauptaufwandsgruppen

- Aufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sozialversicherungsaufwand (Arbeitgeberanteile)
- Umlagen und Beiträge zur Zusatzversorgung (Angestellte und Arbeiter)
- Versorgungsaufwand (Beamte und Arbeiteraltversorgung)
- Beihilfen (vorwiegend für Beamte und Beamten-Versorgungsempfänger) und sonstiger Personalaufwand (z. B. Entschädigungen für ehrenamtliche Stadträte, Aufwand für Dienstreisen, Aufwand für Weiterbildung)

verteilen sich die aufgewendeten 421,18 Mio. EUR wie folgt:

**Personalausgaben des Jahres 2005**  
(Rechnungsergebnis nach Ausgabearten in Mio EUR)



## 1.2 Entwicklung der Gesamtpersonalausgaben seit 2003

Ein Vergleich der Gesamtpersonalausgaben nach den Rechnungsergebnissen in einer Zeitreihe von 2003 bis 2005 ist nur sehr eingeschränkt möglich. Das gilt aus folgenden Gründen auch für die weiteren Gegenüberstellungen unter Nr. 2 und 3.

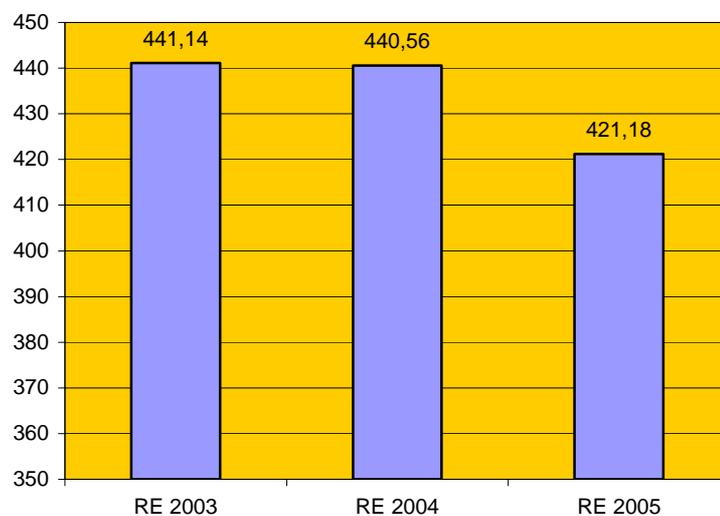
**2003** entfielen die Personalausgaben des Frankenstadions Nürnberg wegen der Umwandlung in einen Eigenbetrieb aus dem Personalhaushalt der Stadt Nürnberg

**2004** wurden die städtischen Bäder in einen Eigenbetrieb NürnbergBad und damit auch der Personalaufwand für die dort Beschäftigten aus dem Haushalt ausgegliedert.

**2005** erhielt das Staatstheater Nürnberg die Rechtsform einer rechtsfähigen Stiftung und trägt seinen zuvor im städtischen Haushalt veranschlagten Personalaufwand selbst.

**2005** wurde außerdem mit dem Neuen Rechnungswesen Nürnberg die doppische Buchführung eingeführt. Nach den dafür geltenden Regeln sind z. B. Versorgungsrücklagen für die Beamtinnen und Beamten sowie der Beamten-Versorgungsempfänger nicht mehr im konsumtiven, sondern im investiven Haushalt nachgewiesen. Gleichzeitig wurden durch den neuen Kontenrahmen verschiedene kameralistisch als Sachausgaben behandelte Aufwände, z. B. Dienstfahrten oder Weiterbildung, erstmals dem Personalaufwand zugeordnet.

**Personalausgaben des Verwaltungshaushalts  
(Rechnungsergebnisse ohne Klinikum und Eigenbetriebe  
und ab 2005 ohne Staatstheater)**



## 2 Einzel Personalaufwandsarten

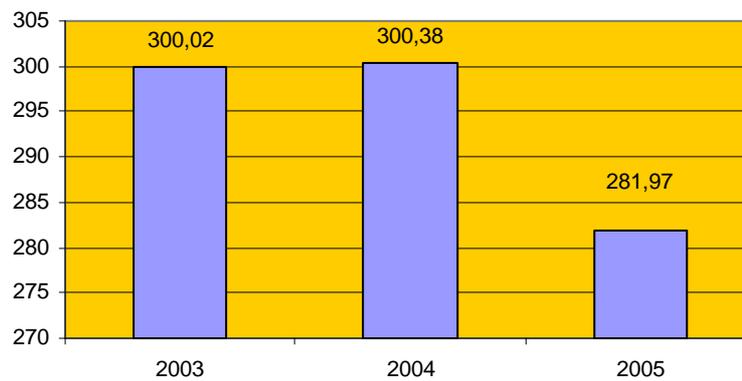
### 2.1 Aufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im konsumtiven Haushalt entwickelten sich die Aufwandsarten für die Bezüge der im aktiven Dienst stehenden Beamtinnen und Beamten, Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter folgendermaßen:

Jahr	2003	2004	2005
Besoldung Beamte	109,28	109,42	110,52
Vergütungen Angestellte	148,32	150,04	138,76
Löhne Arbeiter	28,83	28,11	22,97
sonstige Vergütungen	13,59	12,81	9,72

Die geschilderten strukturellen Veränderungen seit 2003 beeinflussten vor allem den Gesamtaufwand für Aktivbezüge:

**Gesamtaufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**



## 2.2 Aufwand für die gesetzliche Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil)

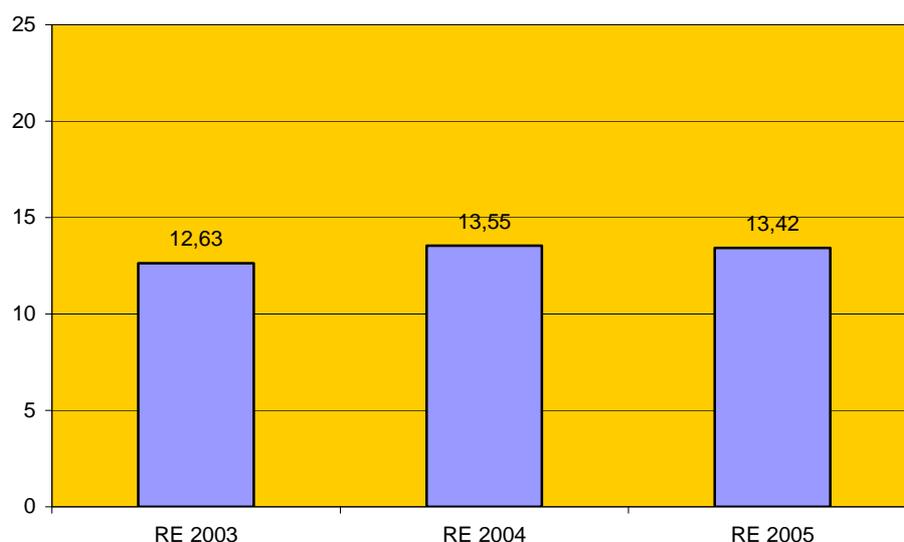
Der Beitrag zur Rentenversicherung stieg ab 01.01.2003 von 19,10 % auf den bis heute unveränderten Beitragssatz von 19,50 %. Bis 30.06.2005 waren Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte an den Sozialversicherungen beteiligt. Ab 01.07.2005\* wurde der Arbeitgeber bei der Krankenversicherung um 0,45 % „entlastet“, da ein Zusatzbeitrag von 0,90 % allein von den Arbeitnehmern getragen wird. Mit diesem Zusatzbeitrag wird nach dem Willen des Gesetzgebers der Aufwand für Zahnersatz und das Krankengeld finanziert. Als Ergebnis dieser gesetzgeberischen Maßnahmen senkten im Laufe des Jahres 2004 einige Krankenkassen der Beitragssatz zur Krankenversicherung (stellvertretend ist die Beitragsentwicklung der AOK Bayern als der größten Krankenversicherung im Bereich der Stadt Nürnberg dargestellt).

Beitragsjahr	Änderung der Beitragssätze in der Sozialversicherung zum	Rentenversicherung	Krankenversicherung (AOK Bayern)	Pflegeversicherung	Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (Mio. EUR)
2003	01.01.2003	19,50 %	14,90 %	1,70 %	39,17
2004	01.04.2004	19,50 %	14,50 %	1,70 %	38,63
2005	01.07.2005*	19,50 %	14,50 %	1,70 %	34,93

## 2.3 Aufwand zur Zusatzversorgung

2003 fiel der Umlagesatz in der Zusatzversorgung von vorher 5,5% auf 4,75 %, gleichzeitig wurde aber ein Zusatzbeitrag von 2,00 % eingeführt. Dieser Zusatzbeitrag erhöhte sich 2004 auf 2,50 % und 2005 auf 3,00 %. In 2006 beträgt der Zusatzbeitrag 3,50 % und wird sich 2007 auf 4,00 % erhöhen. Der Zusatzversorgungsaufwand erweist sich damit als erheblicher Kostensteigerungsfaktor.

Rechnungsergebnis der Zusatzversorgung in Mio. EUR



## 2.4 Versorgungsaufwand

Die Stadt Nürnberg trägt die Versorgung ihrer ehemaligen Beamtinnen und Beamten sowie deren Hinterbliebenen. Außerdem werden auch noch ehemalige Arbeiter und Angestellte sowie deren Hinterbliebenen betrieblich versorgt, die bis 31.12.1977 in den städtischen Dienst eingetreten sind und städtische Versorgungsansprüche erworben haben.

Die Versorgung für ehemalige Beschäftigte des Staatstheaters wird durch die Stadt getragen. Das Staatstheater beteiligt sich jedoch entsprechend den Vereinbarungen im Personalüberleitungsvertrag für die Ihnen zugewiesenen Beamtinnen und Beamten mit einem Versorgungsabschlag.

Jahr	2003	2004	2005
Versorgung Beamte	57,07	56,37	57,3
Arbeiter- /Angestelltenversorg ung	13,01	12,48	12,39
Gesamt	70,08	68,85	69,69

Der Versorgungsaufwand ist ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Erstattungen und Versorgungsbeteiligungen anderer Dienstherrn dargestellt (Brutto-Aufwand). Der Rückgang der Versorgungsaufwendungen für Beamte von 2003 auf 2004 ist bedingt durch die Kürzung bei der Sonderzuwendung.

## 2.5 Verhältnis der Gesamt- zu den Personalnebenkosten (2004 zu 2005)

Der Anteil der Personalnebenkosten (Sozialversicherung, Zusatzversorgung, Versorgung, Beihilfe) an den Personalausgaben ist im Vergleich zum Gesamtpersonalaufwand von 30,88 % auf 31,59 % gestiegen.

Ursache dafür ist, dass sich der Gesamtpersonalaufwand durch den Wegfall des Staatstheaters zwar vermindert hat, der Versorgungsaufwand jedoch bei der Stadt geblieben ist.

Ein weiterer Grund ist die Erhöhung des Zusatzbeitrags zur Zusatzversorgung. Der Aufwand für den Zusatzbetrag stieg um ein Sechstel.

Bei der Sozialversicherung machte sich die Senkung des Beitragssatzes für Arbeitgeber bei den Krankenkassen ab 01.07.2005 entlastend bemerkbar.

### 3 Höherer Personalaufwand durch Tarifrunden und Besoldungserhöhungen

#### 3.1 Aufwandssteigerungen in den Jahren 2003 bis 2005

Die Personalausgaben sind strukturell von den personellen Veränderungen durch Ein- und Austritte, neue Stellen, Stelleneinzüge, Höhergruppierungen und Beförderungen, höhere Bezüge durch das Erreichen höherer Besoldungs- oder Vergütungsstufen und Änderungen bei den für den Familienstand gezahlten Leistungen abhängig. Den wesentlichen Anteil an den steigenden Personalausgaben haben jedoch die regelmäßigen linearen Bezügeerhöhungen und Einmalzahlungen der **aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, die auch auf die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und die Umlage zur Zusatzversorgung durchschlagen. Dies führte seit 2003 wieder zu regelmäßigen periodischen Aufwandssteigerungen.

<b>Mehraufwand durch Tarifrunden und Besoldungserhöhungen (ohne Versorgungsbezüge)</b>						
<b>Zeitpunkt und Umfang der Erhöhung</b>	<b>Be- amte</b>	<b>Ange- stellte</b>	<b>Arbeiter</b>	<b>Sozial- versiche- rung</b>	<b>ZVK- Umlage</b>	<b>Mehr- aufwand (neu)</b>
	<b>in Mio. €</b>					
<b>2003</b>						
ab 01.01. linear 2,4 % (ab VGr. III bzw. ab BGr. A 12 erst ab 01.04.)	1,96	2,81	0,500	0,70	0,22	<b>6,19</b>
einmalig 7,5 % der Ver- gütung bzw. des Loh- nes, max. 185 €	0,43	0,59	0,13	0,16	0,05	<b>1,36</b>
<b>2004</b>						
ab 01.01. linear 1,0 % (Beamtenbesoldung zeitverzögert ab 01.04.)	0,33	0,49	0,09	0,12	0,04	<b>1,07</b>
ab 01.05. linear 1,0 % (Beamtenbesoldung zeitverzögert ab 01.08.)	1,44	2,26	0,40	0,57	0,19	<b>4,86</b>
einmalig 50 € im Nov.	0,13	0,19	0,04	0,05	0,02	<b>0,43</b>
<b>2005</b>						
01.04., 01.07 und 01.10. jeweils einmalig 100 € (nicht für Beamtinnen und Beamte)	-	1,03	0,21	0,26	0,10	<b>1,60</b>

Zusätzlich sind die jeweils gleichartig und gleichzeitig verlaufenden Anpassungen der strukturell von der Stadt Nürnberg nicht mehr veränderbaren Versorgungsbezüge (Beamtenversorgung und städtische Arbeiterversorgungsregelung) zu berücksichtigen (2003: 1,22 Mio. €; 2004: 0,89 Mio. € und 2005: 0,68 Mio. €)

## **3.2 Vorausschau auf die Jahre 2006 bis 2008**

### **3.2.1 Beschäftigte (bis 30.09.2005 Angestellte und Arbeiter)**

Im Rahmen der Tarifverhandlungen zum Abschluss des „Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst“ (TVöD), der ab 01. Oktober 2005 den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe und viele die Mantelbestimmungen ergänzenden Tarifverträge abgelöst hat, haben sich die Tarifvertragsparteien im Rahmen des notwendigen Überleitungstarifvertrags darauf verständigt, dass es auch für die Jahre 2006 und 2007 keine linearen Erhöhungen der Entgelte der Beschäftigten geben wird.

Stattdessen wird in diesen beiden Jahren (wie schon 2005) jeweils eine Einmalzahlung von insgesamt 300 EUR gezahlt, die nicht auf die Tabellenentgelte aufgeschlagen wird. Diese Einmalzahlungen werden für beide Jahre zusammen voraussichtlich ca. 3,2 Mio. EUR kosten. Für das Jahr 2008 muss erstmals nach Inkrafttreten des TVöD wieder eine Tarifrunde für den öffentlichen Dienst stattfinden.

Im Rahmen des neuen TVöD wurden außerdem viele herkömmliche Vergütungs- und Lohnbestandteile von neuen Entgeltregelungen abgelöst, wobei ein sehr differenziertes Übergangsrecht und Besitzstandsrecht gilt, das den am 30.09.2005 vorhandenen und den TVöD übergeleiteten Beschäftigten auch kurz-, mittel- und langfristige Besitzstände sichert.

Neu eingeführt wird ein Leistungsentgelt. Das Gesamtvolumen der Leistungsentgelte beträgt ab 01.01.2007 1 % der ständigen Monatsentgelte. Die Stadt Nürnberg muss auf der Grundlage des Abrechnungsmonats Oktober 2005 dazu erstmalig im Jahre 2007 ca. 1,4 Mio. EUR aufwenden.

Zur Finanzierung sollen Minderausgaben bei anderen Entgeltarten dienen. Einsparpotentiale enthalten im wesentlichen die neuen Tabellenentgelte für neu eingestellte Beschäftigte, die Aussetzung des Aufstiegs in den Stufen der Entgelttabelle für übergeleitete Beschäftigte bis 30.09.2007, die Neuregelungen für die unständigen Bezüge (Zeitzuschläge und Rufbereitschaft), die auslaufenden Besitzstände für die kinderbezogene Ortszuschläge, die teilweise niedrigeren Wechselschicht- und Schichtzulagen, die Sonderzahlung, die Zuwendung und Urlaubsgeld abgelöst hat, die kürzere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und neue Regelungen über einmalige Bezüge (Jubiläum, Sterbegeld).

Als größere Position aus dem Übergangsrecht fallen ab Oktober 2007 erstmalige Strukturgleichszahlungen für das in den TVöD übergeleitete Personal an.

Insgesamt ist aus heutiger Sicht eine verlässliche Vorschau auf den Personalaufwand der Jahre ab 2007 von sehr vielen noch nicht bekannten Faktoren abhängig und im Moment noch nicht durchführbar.

### **3.2.2 Beamte und Beamtenversorgungsempfänger**

Eine Erhöhung der Bezüge der Beamtinnen und Beamten bzw. der Empfängerinnen und Empfänger von Beamtenversorgung ist derzeit nicht absehbar. Im Rahmen der Föderalismusreform sollen die entsprechenden Gesetzgebungszuständigkeiten für die kommunalen Beamten auf den Freistaat Bayern übergehen. Das Bayer. Sonderzahlungsgesetz läuft Ende 2006 aus. Aussagen über die weitere künftige Entwicklung sind gegenwärtig nicht möglich.

## 4 Versorgung für Beamtinnen und Beamte

### 4.1 Bisherige Entwicklung der Versorgungsausgaben (Gesamtausgaben)

Der bereits im letzten Bericht zu verzeichnende kontinuierliche Anstieg der Versorgungslast wurde 2004 gedämpft. Dies beruht auf der Verminderung der jährlichen Sonderzahlung von zuletzt 84,29 % in 2003 auf - abhängig von der zugrunde liegenden Besoldungsgruppe - 60 bzw. 56 % eines Monatsbetrages, die sich 2004 auf die Versorgungsausgaben und 2005 auf die für das Vorjahr angeforderten Beteiligungen und Erstattungen auswirkt.

Entwicklung der Versorgungsausgaben (in Mio. EUR) bei der Stadt Nürnberg				
Jahr	Ausgaben Stadt Nürnberg (RE)	Beteiligungen (Ausgaben)	Erstattungen (Einnahmen)	tatsächliche Versorgungs-lasten
2003	56,62	12,20	2,74	66,08
2004	55,98	12,46	2,55	65,89
2005	56,95	11,43	2,33	66,05

### 4.2 Hochrechnung

Bei einer Hochrechnung auf dem Basisjahr 2005 sind in den nächsten Jahren weiter anwachsende Versorgungsausgaben zu erwarten, für die strukturelle und demografische Gründe verantwortlich sind.

Verstärkte Einstellungen in den 60er und 70er Jahren machen sich einerseits in einer steigenden Zahl von Versorgungszugängen - besonders von Lehrkräften - bemerkbar, zum anderen haben gestiegene Anforderungen und Arbeitsverdichtung während der aktiven Dienstzeit in den letzten Jahren teilweise zu höheren Stellenwertigkeiten geführt. Darüber hinaus ist die allgemein gestiegene Lebenserwartung für die Verlängerung der Versorgungsbezugsdauer verantwortlich.

Zahlreiche gesetzliche Maßnahmen wirken jedoch einem weiteren Anstieg entgegen. Bundesgesetzlich wurde u. a. durch die Einführung einer Versorgungsrücklage ab 01.06.1999 das Besoldungs- und Versorgungsniveau bisher um 0,6 % abgesenkt, des weiteren führt das Versorgungsänderungsgesetz 2001 ab 01.04.2003 in acht Schritten zu einer stufenweisen Absenkung der Versorgungsbezüge um insgesamt ca. 4,33 %. Danach wird der Aufbau der Versorgungsrücklage fortgesetzt und die Höhe der Versorgungsbezüge um weitere 1,4 % vermindert. Bereits bis ca. 2017 wird das Versorgungsniveau somit um 6,33 % abgesenkt.

Ab 2018 sind die Mittel der Versorgungsrücklage zur schrittweisen Entlastung der Versorgungsaufwendungen einzusetzen.

In Bayern ist zudem seit 01.01.2003 die Antragsaltersgrenze vom 63. auf das 64. Lebensjahr angehoben und die jährliche Sonderzahlung erheblich vermindert.

Bei einer jährlichen Steigerung der Versorgungsbezüge um durchschnittlich 2 % ist unter Berücksichtigung der sukzessiven Absenkung des Versorgungsniveaus bei einer steigenden Zahl von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern von folgender Entwicklung der Versorgungslast auszugehen:

<b>Hochrechnung der Versorgungsausgaben (in Mio. EUR) bei der Stadt Nürnberg</b>				
<b>in 5-Jahres-Sprüngen</b>	<b>Ausgaben Stadt Nürnberg</b>	<b>Beteiligungen (Ausgaben)</b>	<b>Erstattungen (Einnahmen)</b>	<b>tatsächliche Versorgungslasten</b>
2010	64,04	9,00	1,40	71,64
2015	71,49	7,62	1,05	78,06
2020	84,27	6,14	0,70	89,71

Der Anstieg der Versorgungsausgaben über den Zeitraum von 2005 bis 2020 beträgt im Jahresdurchschnitt 3,2 %.

### 4.3 Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

Unter Berücksichtigung eines durchschnittlichen Eintrittsalters bei der Ruhestandsversetzung von 62 (Strukturbericht 2003: 58) Jahren und einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 80 (Strukturbericht 2003: 76) Jahren ist mit einem steten Zuwachs der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu rechnen.

<b>Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger</b>		
<b>Jahr</b>	<b>Zahl der Personen</b>	<b>durchschnittliche Ausgaben (in EUR)</b>
2000	2109	25.357,99
2001	2088	26.226,05
2002	2083	26.797,89
2003	2054	27.185,70
2004	2051	27.578,58
2005	2077	27.419,35
2006	2089	27.361,68
2007	2086	27.754,58
2008	2157	28.151,97
2009	2186	28.554,14
2010	2203	29.068,12
2011	2214	29.591,34
2012	2234	30.123,99
2013	2256	30.666,22
2014	2268	31.218,21
2015	2250	31.780,14
2016	2278	32.352,18
2017	2315	32.999,22
2018	2345	33.659,21
2019	2367	34.332,39
2020	2406	35.019,04

## 5 Beihilfe – beamtenrechtliche Krankheitsfürsorge

### 5.1 Entwicklung der Gesamtkosten

Die Beihilfen als ergänzende Leistungen der Krankenfürsorge für Beamtinnen und Beamte sowie für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger entsprechen dem Grunde nach den Leistungsansprüchen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie werden anstelle des im Tarifbereich zustehenden Arbeitgeberanteiles zur Krankenversicherung gewährt.

Beschäftigte (Angestellte und Arbeiter) erhalten im Rahmen einer Übergangsregelung Beihilfen als ergänzende Leistung zu den vorrangigen Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung, soweit sie bereits vor dem 01.01.2001 im öffentlichen Dienst beschäftigt waren während der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses. Diese Regelung wurde zwischenzeitlich durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern und der Gewerkschaft ver.di in den Bereich des TVöD übertragen.

Zum 01.01.2004 wurde das Gesundheitsmodernisierungsgesetz aus dem Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wirkungsgleich auf die Beihilferegulungen übertragen. Hiernach wird seitdem z. B. bei den Beamtinnen und Beamten die „Praxisgebühr“ für jede erste Inanspruchnahme von ärztlichen und zahnärztlichen Leistungen pro Quartal von der gewährten Beihilfeleistung abgezogen. Ausgenommen sind - ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung - Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sowie Leistungen zur Früherkennung von Krankheiten und Schwangerschaftsbeschwerden.

Daneben wurden die Zuzahlungen in der Beihilfe den veränderten Beiträgen in der gesetzlichen Krankenversicherung angepasst:

Arzneimittel:	10 % der Aufwendungen, mindestens 5 Euro, höchstens 10 Euro
Krankenhaus:	10 Euro pro Tag, höchstens 28 Tage (dies gilt für die allgemeinen Krankenhausleistungen)
Heilmittel:	Eigenbeteiligung durch die Differenz zwischen den (nicht kostendeckenden) Höchstbeträgen und den tatsächlichen Kosten.

Auch im Bereich der pflichtversicherten Beschäftigten kam es zu Einschränkungen bei den Beihilfen. Dieser Personenkreis erhält seit dem 01.07.2005 Beihilfen zu Zahnersatz nur noch im Rahmen der Regelversorgung.

Beihilfeausgaben im Haushaltsjahr Rechnungsergebnisse (einschl. Eigenbetriebe)	Beihilfeausgaben in Euro ohne Klinikum Nürnberg	Beihilfeausgaben in Euro einschließ- lich Klinikum Nürnberg - nachricht- lich -
2003	15.042.836	15.443.450
2004	14.313.101	14.796.419
2005	16.547.915	16.808.912

### 5.2 Ausgaben nach Beschäftigtengruppen

Im Haushaltsplan werden die Ausgaben nach Beamtinnen und Beamten, beamteten Lehrkräften, Beschäftigten sowie den entsprechenden Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern unterschieden. Gesondert ausgewiesen sind auch die Beihilfeausgaben für die Eigenbetriebe bzw. ihre Vorgänger, soweit sie in Form von nichtrechtsfähigem Sondervermögen geführt wurden.

Darüber hinaus werden noch Beihilfen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gesondert gebucht, die zeitweise bei der Stadtparkasse Nürnberg und den Städtischen Werken tätig waren. Diese Ausgaben werden aus dem Verwaltungshaushalt verauslagt und fließen anteilig im Verhältnis der Beschäftigungsdauer an den Stadthaushalt zurück.

### 1. „Aktive - Stadt“

Beihilfe für	2.003	2004	2005
Beamte	3.170.025	3.031.838	3.500.717
Lehrkräfte	3.088.050	2.960.941	3.498.334
Beschäftigte (Angestellte/Arbeiter)	237.082	211.571	143.203
<b>Zwischensumme "Aktive - Stadt"</b>	<b>6.495.158</b>	<b>6.204.349</b>	<b>7.142.254</b>

### 2. „Aktive - Eigenbetriebe“

StEB (alle aktiv Beschäftigten)	59.882	85.633	99.959
NüSt (alle aktiv Beschäftigten)	25.511	24.585	12.295
ASN (alle aktiv Beschäftigten)	76.309	74.574	121.098
Curiavant (alle aktiv Beschäftigten)	0	0	0
FSN	0	743	0
NüBad (alle aktiv Beschäftigten)	0	3.522	14.861
<b>Zwischensumme „Aktive - Eigenbetriebe“</b>	<b>161.702</b>	<b>189.057</b>	<b>248.213</b>

### 3. Versorgungsempfänger („VE“)

Beamte	4.902.732	4.767.028	6.633.686
Lehrkräfte	3.196.314	2.889.194	2.206.136
Beschäftigte (Angestellte/Arbeiter)	286.930	263.472	317.626
<b>Zwischensumme "VE"</b>	<b>8.385.976</b>	<b>7.919.695</b>	<b>9.157.449</b>
<b>Summe Beihilfeaufwendungen insgesamt</b>	<b>15.042.836</b>	<b>14.313.101</b>	<b>16.547.915</b>

Von den Aufwendungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wurden von der Stadtparkasse Nürnberg und den Städtischen Werken für frühere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anteilig erstattet (2003: 24.218 Euro, 2004: 14.492 Euro und 2005: 21.859 Euro).

Im Vergleich wird deutlich, dass die Beihilfeausgaben für die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie im letzten Berichtszeitraum mehr als die Hälfte der gesamten Beihilfeaufwendungen betragen. Für 2005 waren dies für

Aktive	7.390.467
Versorgungsempfänger	9.157.449

### 5.3 Durchschnittliche Ausgaben nach Beschäftigtengruppen

Bezogen auf den Personalstand zum 31. Dezember, einschließlich Beamtenanwärter und Auszubildende und ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen des Klinikums und der Eigenbetriebe, ergeben sich folgende Durchschnittswerte:

Beihilfeausgaben pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter in Euro			
Personengruppe	2003	2004	2005
Beamte	2.318	2.161	2.517
Beschäftigte (Angestellte/Arbeiter) 1)	39	35	26
Versorgungsempfänger	4.021	3.809	4.337

- 1) Hier wirkt sich aus, dass dieser Personenkreis überwiegend in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert ist und dabei nur unter bestimmten Voraussetzungen ergänzende Beihilfeleistungen erhalten kann. Vorrangig sind die Sachleistungen der Krankenversicherung. Es zeigt sich tendenziell auch die weitere Einschränkung der Beihilfen im Jahr 2005 bei den pflichtversicherten Beschäftigten im Bereich des Zahnersatzes auf die Regelversorgung; implantologische und funktionsanalytische/funktionstechnische Leistungen sowie Mehrkosten, die sich ergeben, weil ein über die Regelversorgung hinausgehender gleichartiger Zahnersatz gewählt oder eine von der Regelversorgung andersartige Versorgung durchgeführt wird, sind für diesem Personenkreis nicht mehr beihilfefähig.

### 5.4 Struktur der Beihilfeleistungen

Zugeordnet sind die über das Beihilfeabrechnungssystem „ABBA“ abgerechneten Beihilfeleistungen einschließlich des Klinikums Nürnberg und der Städtischen Werke Nürnberg (neu hinzugekommen 2004) für das Haushaltsjahr 2005. Sonstige Zahlungen wie Dienstunfallfürsorge, Beihilfeerstattungen an StWN und Sparkasse, Rentenversicherungsbeiträge werden nicht über ABBA abgerechnet und sind daher keinen ABBA-Kostenarten zugeordnet. Hieraus erklärt sich die Differenz zu den Gesamtaufwendungen.

#### 5.4.1 nach Beschäftigtengruppen

2005 Art der Aufwendungen	Beihilfeleistungen (in Euro) für			
	Beamte	Beschäftigte (Angest./Arbeiter)	Vers.Empf.	insgesamt
Ambulante Behandlungen	3.298.696	213.561	2.895.046	6.407.303
Stationäre Behandlungen	1.698.941	114.505	2.687.489	4.500.935
Arznei-/Hilfsmittel, Sehhilfen	976.898	55.397	1.413.054	2.445.350
Zahn-/Kieferbehandlung, Zahnersatz	1.362.287	227.533	767.609	2.357.429
Pflegeleistungen	335	0	1.887.987	1.888.323
Sonstiges*)	52.837	2.606	91.461	146.904
<b>Insgesamt</b>	<b>7.389.995</b>	<b>613.602</b>	<b>9.742.647</b>	<b>17.746.243</b>

## 5.4.2 nach beihilfeberechtigten Personen

2005	Beihilfeleistungen (in Euro) für			
Art der Aufwendungen	Antragsberecht.	Ehegatten	Kinder	insgesamt
Ambulante Behandlungen	4.348.615	1.151.351	907.337	6.407.303
Stationäre Behandlungen	3.422.663	535.591	542.680	4.500.935
Arznei-/Hilfsmittel, Sehhilfen	1.760.720	361.248	323.381	2.445.350
Zahn-/Kieferbehandlung, Zahnersatz	1.479.909	410.105	467.415	2.357.429
Pflegeleistungen	1.850.138	33.496	4.688	1.888.323
Sonstiges*)	130.186	9.452	7.266	146.904
<b>Insgesamt</b>	<b>12.992.232</b>	<b>2.501.244</b>	<b>2.252.767</b>	<b>17.746.243</b>

\*) insbes. Dauerunterbringungsfälle Bezirk (Übergangsregelung), Geburts-/Todesfallkosten (seit 01.01.2004 nicht mehr beihilfefähig) usw.

## 5.5 Beihilfebescheide – Beihilfeanträge

Die Anzahl der Beihilfeanträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (2002: 16.466) weiter an auf 17.673 im Jahr 2005 (mit Klinikum).

Darin zeigt sich, dass die Beihilfeansprüche aufgrund der hohen Krankheitskosten meist umgehend nach Rechnungserhalt realisiert werden und nicht mehrere Rechnungen gesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt bei der Beihilfestelle eingereicht werden.

## 5.6 Interkommunale Zusammenarbeit im Bereich der Beihilfe

Am 02.01.2005 nahm das im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit gebildete „BeihilfeCenter“ bei der Stadt Erlangen seine Tätigkeit auf. Neben der Beihilfeabrechnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Stadt Nürnberg wurden für die Stadt Erlangen 3.623, für die städtischen Werke 364 und für die Nürnberg Messe GmbH 23 Auszahlungsfälle bearbeitet und abgewickelt. Daneben kam es zu 321 Ablehnungen.

Im Rahmen von öffentlich-rechtlichen bzw. privatrechtlichen Vereinbarungen werden die Beihilfen auch – wie schon in der Vergangenheit - für andere Einrichtungen und Körperschaften (z. B. Landkreis Nürnberger Land, Stadtkrankenhaus Schwabach) abgewickelt. Des Weiteren rechnet das BeihilfeCenter weiterhin die Beihilfeleistungen verschiedener „Töchter“ ab (NOA, Werkstatt für Behinderte, Staatstheater Nürnberg). Bei den externen Kunden wurden es insgesamt 398 Beihilfefälle ohne Auszahlungen abgerechnet.

## IV. Personalarbeit und Personalentwicklung

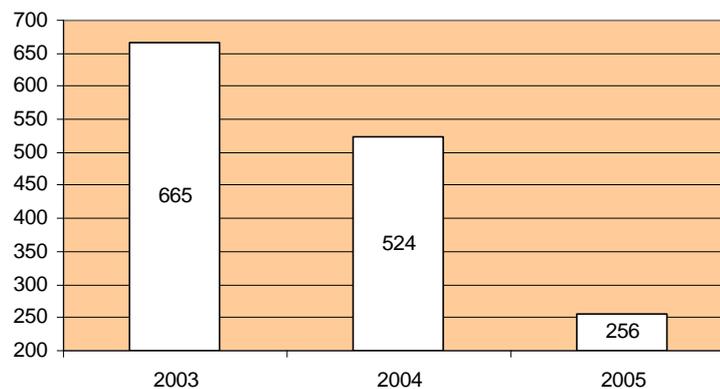
### 1 Personalbewegungen

In den folgenden Abschnitten werden die Personalbewegungen dargestellt. Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse, auf die ein Tarifvertrag oder eine gesetzliche Regelung anzuwenden ist und bei deren Entgeltbemessung ein Monatsbetrag zugrunde liegt, sind berücksichtigt; ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten und ähnliche Personen. Außer Betracht geblieben sind auch interne Personalumschichtungen wie z. B. der Wechsel vom Angestellten- ins Beamtenverhältnis.

#### 1.1 Beendete Ausbildungs-, Arbeits- und aktive Dienstverhältnisse

Erfasst sind Personen, deren Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis im jeweiligen Kalenderjahr geendet hat. Künstlerisches Personal der Stiftung Staatstheater Nürnberg blieb unberücksichtigt.

**Austritte 2003 bis 2005**



Den einzelnen Bereichen lag dabei folgende Entwicklung zugrunde:

Bereich	Gesamtzahl der Austritte 2003 - 2005					
	2003		2004		2005	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	50	66	37	40	26	42
Verwaltungstechnischer Dienst	15	15	15	9	5	2
Betriebstechnischer Dienst	10	4	7	4	6	3
Feuerwehrvollzugsdienst	14	0	10	0	9	0
Technischer Dienst	62	44	34	14	18	7
Medizinischer Dienst	1	7	1	4	1	0
Sonstige Dienste	24	34	31	24	4	10
Sozialdienst	24	72	14	66	6	21
Lehrkräfte	53	46	59	47	34	7
Ausbildung	3	6	12	9	3	3
Arbeiter	87	28	64	23	36	13
<b>insgesamt</b>	<b>343</b>	<b>322</b>	<b>284</b>	<b>240</b>	<b>148</b>	<b>108</b>

## 1.2 Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen

Das durchschnittliche Gesamtaustrittsalter ist seit 2003 von 62,1 Jahren auf 62,7 Jahre gestiegen.

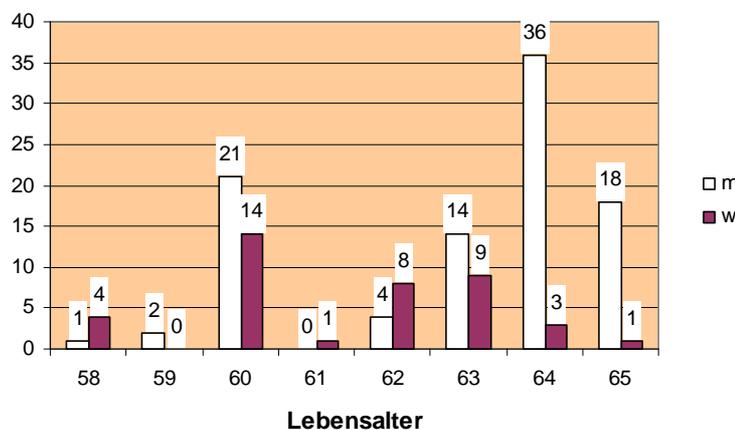
Eine Übersicht zeigt die folgende Tabelle:

Durchschnittsalter bei einem Austritt nach dem 58. Lebensjahr						
Jahr	Beamtinnen/Beamte		Angestellte		Arbeiterinnen/Arbeiter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2003	62,08	62,98	62,84	61,61	61,64	62,08
2004	63,17	62,38	63,24	61,51	61,10	60,01
2005	63,75	64,16	63,07	61,63	61,44	60,20

Ein Ausbildungs-, Arbeits- oder Dienstverhältnis kann aus den verschiedensten Gründen enden. Nachdem die Motive für eine Kündigung der Beschäftigten nicht erfasst werden, sind vor allem gesundheitliche bzw. die mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben in Zusammenhang stehenden Gründe interessant.

Die Anzahl der Austritte ab dem 58. Lebensjahr aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen im Jahr 2005 ist der Abbildung zu entnehmen.

**Lebensjahr bei Austritt aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen**



In den einzelnen Beschäftigtengruppen waren folgende ausgewählte Gründe bzw. Ursachen für das Ausscheiden festzustellen bei

Beamtinnen und Beamten:

Grund	bis 58		58 und älter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Dienstunfähigkeit	6	2	4	1
Antragsruhestand	0	0	7	1
Altersgrenze	0	0	46	3
Tod	2	0	0	0

bei Angestellten:

Grund	bis 58		58 und älter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Vorruhestand	0	0	1	1
Erwerbsunfähigkeit	2	4	0	2
Altersrente	0	0	15	25
Altersrente Frauen	0	0	0	1
Altersgrenze	0	0	6	0
Tod	1	4	0	0

bei Arbeiterinnen und Arbeitern

Grund	bis 58		58 und älter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Vorruhestand	0	0	0	2
Erwerbsunfähigkeit	5	1	1	0
Altersrente	0	0	15	3
Altersrente Frauen	0	0	0	0
Altersgrenze	0	0	1	1
Tod	0	0	0	0

### 1.3 Vorruhestand und Altersteilzeitarbeit

#### 1.3.1 Die städtische 58er-Regelung

Die Stadt Nürnberg bietet seit Oktober 1998 arbeitslosenversicherungspflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach vollendetem 58. Lebensjahr die Möglichkeit, vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden. Die Regelung ist derzeit befristet bis 31.12.2006.

Ob von der 58er-Regelung Gebrauch gemacht wird, entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Jahren 2003 bis 2005 die 58er-Regelung nach dem Lebensalter in Anspruch hätten nehmen können und wie viele tatsächlich aufgrund der 58er-Regelung vorzeitig aus dem Dienst der Stadt Nürnberg (ohne Eigenbetrieb NüSt) ausgeschieden sind, zeigt die Übersicht:

Personengruppe	Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
mögliche Inanspruchnahme	314	337	366	69	69	96
tatsächlich angetreten	3	1	1	3	2	2

Bei bisher 175 mit der Arbeitsagentur abgerechneten Fällen errechnet sich eine Einsparung von rund 6,7 Mio. Euro.

#### 1.3.2 Tarifliche Altersteilzeit

Im Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30.06.2000, eröffnen die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem vollendeten 55. Lebensjahr die Möglichkeit, in den Ruhestand zu gleiten. Ab Vollendung des 60. Lebensjahres besteht Anspruch auf eine Altersteilzeitbeschäftigung.

Als Arbeitszeitmodell kann „echte Teilzeitarbeit“ oder ein „Blockmodell“ vereinbart werden.

Zu den Teilzeitbezügen werden Aufstockungsleistungen gewährt. Diese Leistungen sind der Aufstockungsbetrag, ein zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie bei einer durch einen Abschlag verminderten Rente eine Abfindung.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsbeträge werden von der Agentur für Arbeit bis zur Höchstdauer von 6 Jahren erstattet. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitsplatz wieder besetzt wird und dabei (direkt oder als Folgebesetzung) ein/e arbeitslos gemeldete/r Arbeitnehmer/in oder ein/e Auszubildende/r nach Abschluss der Ausbildung berücksichtigt wird.

Die Stadt Nürnberg ermöglicht Altersteilzeitarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. Personalwirtschaftliche Folgemaßnahmen (Einstellung einer/eines Arbeitslosen, Übernahme einer/eines Auszubildenden, Wiederbesetzung über das Mobilitätsmanagement usw.) werden individuell geprüft und entschieden. Einstellungen vom freien Arbeitsmarkt werden wegen des fehlenden Zuschusses der Arbeitsverwaltung streng beurteilt, auch wenn sie ggf. positive Auswirkungen auf den Altersaufbau hätten.

Bis 31.12.2005 haben sich 1.345 Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter beraten lassen. In die Altersteilzeitarbeit hätten in den Jahren 2003 bis 2005 infolge des bereits vollendeten 55. Lebensjahrs 2.473 wechseln können. Auf der Grundlage der Beratungen wurden insgesamt 379 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse angetreten.

Personengruppe	Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
mögliche Inanspruchnahme	639	719	614	168	168	165
tatsächlich angetreten	135	53	82	44	29	36
davon im Blockmodell	132	51	77	44	29	36
Teilzeitmodell	3	2	5	0	0	0

Das Blockmodell wird eindeutig favorisiert. Im Arbeiterbereich ist das Teilzeitmodell nicht anzutreffen. Der Grund dürfte darin liegen, dass die Beschäftigung im Teilzeitmodell bis zum Bezug der Rente auszuüben ist, während sie im Blockmodell vorzeitig endet.

Am häufigsten haben in den Jahren 2003 bis 2005 die 55-jährigen eine Altersteilzeitarbeit angetreten. Bei der Höchstdauer der Altersteilzeitarbeit fallen keine Abschlüsse bei den Altersrenten an.

Lebensalter bei Übergang in die Altersteilzeit			
Alter	2003	2004	2005
55	70	42	69
56	39	9	15
57	24	8	10
58	17	4	10
59	14	4	3
60	10	10	7
61	1	3	3
62	3	2	1
63	1		
<b>Insgesamt</b>	<b>179</b>	<b>82</b>	<b>118</b>

### 1.3.3 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten

Mit dem 15. Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 22.07.1999 ist in Bayern die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte eingeführt worden. Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die das im Gesetz festgelegte Lebensalter vollendet haben, konnte Altersteilzeit bewilligt werden, sofern dringende dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Die stufenweise Absenkung der Altersgrenze vom 60. Lebensjahr auf das 55. Lebensjahr wurde mit Wirkung ab 01.01.2003 durch das Bayer. Haushaltsgesetz 2003/2004 aufgehoben und als Altersgrenze das 60. Lebensjahr (bei Schwerbehinderung: 58. Lebensjahr) festgelegt.

Für Lehrer an öffentlichen Schulen gilt hinsichtlich der Altersgrenze folgendes:

Wird die Altersgrenze in der ersten Hälfte eines Schuljahres vollendet, kann Altersteilzeit bereits zum Beginn dieses Schuljahres bewilligt werden, ansonsten erst mit Beginn des nächsten Schuljahres.

In Bereichen, in denen wegen grundlegender Verwaltungsreformmaßnahmen in wesentlichem Umfang Stellen abgebaut werden, gilt durch das Gesetz zur Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes, des Bayerischen Richtergesetzes und des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Staatsregierung seit 01.01.2005 als Altersgrenze das 55. Lebensjahr. Voraussetzung hierfür ist, dass die betroffene Planstelle oder eine Stelle derselben Laufbahngruppe gesperrt und in den nachfolgenden Haushaltsplänen eingezeichnet wird.

Ein Anspruch auf Altersteilzeit besteht nicht.

Während der gesamten Laufzeit der Altersteilzeit stehen Bezüge von 83 v. H. der Nettodienstbezüge zu, die bei einer Beschäftigung im Umfang der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zustehen würden.

Zeiten der Altersteilzeit sind zu 9/10 der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ruhegehaltfähig.

Bis 31.12.2005 haben sich 554 Beamtinnen und Beamte beraten lassen. 406 Altersteilzeitverhältnisse wurden begründet. In den Jahren 2003 bis 2005 hätten 525 Beamtinnen und Beamte in die Altersteilzeit wechseln können, 144 haben die Altersteilzeit angetreten:

Personengruppe	Beamtinnen und Beamte		
	2003	2004	2005
mögliche Inanspruchnahme	160	184	181
tatsächlich angetreten	93	15	36
davon im - Blockmodell	80	13	35
- Teilzeitmodell	13	2	1

Als die Anhebung der Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr ab dem Jahre 2003 bekannt wurde, hat die Anzahl der Anträge auf Genehmigung einer Altersteilzeit zugenommen.

Hierdurch erklärt sich auch die höhere Zahl der Beamtinnen und Beamten, die in die Altersteilzeit wechselten, im Vergleich zu den Jahren 2004 und 2005. Die Zunahme der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit im Jahr 2005 gegenüber dem Jahr 2004 ist zurückzuführen auf die auch den Städten und Gemeinden eingeräumte Möglichkeit, Altersteilzeit zu Verwaltungsreformaßnahmen zu nutzen und bereits ab dem 55. Lebensjahr zu genehmigen. Wie die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter bevorzugen auch die Beamtinnen und Beamten das Blockmodell.

Die Beamtinnen und Beamten gehören folgenden Laufbahngruppen an:

Laufbahngruppe	Gesamt	2003	2004	2005
einfacher Dienst	1	-	-	1
mittlerer Dienst	27	14	7	6
gehobener Dienst	42	24	2	16
höherer Dienst	74	55	6	13
<b>gesamt</b>	<b>144</b>	<b>93</b>	<b>15</b>	<b>36</b>

Die hohe Zahl der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes in der Altersteilzeit ist darauf zurück zu führen, dass Lehrkräfte überwiegend einer Laufbahn des höheren Dienstes angehören.

Bei Beginn der Altersteilzeit hatten das Lebensalter vollendet:

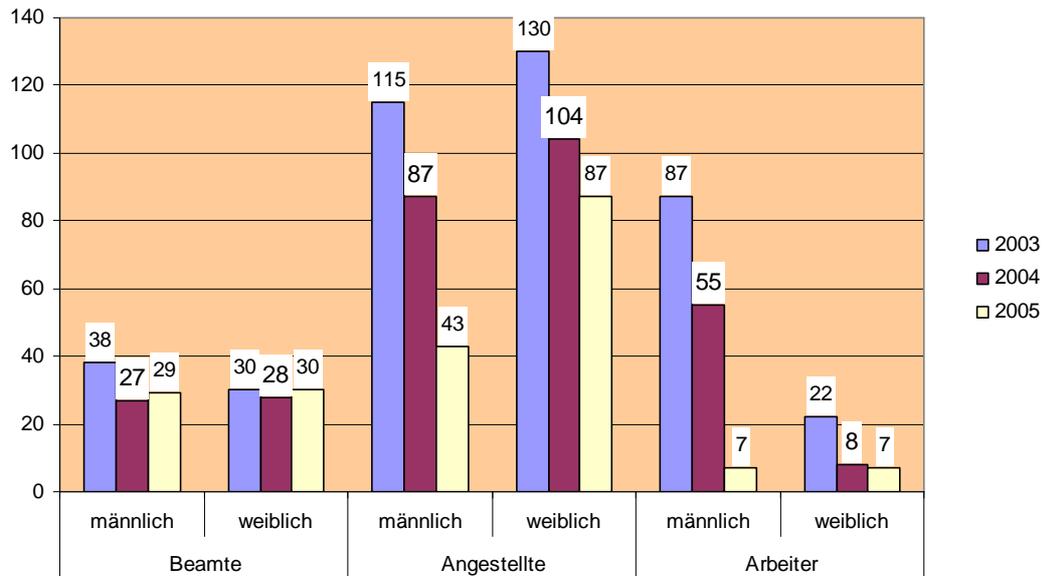
Lebensalter bei Übergang in die Altersteilzeit	Gesamt	2003	2004	2005
54	6	6	-	-
55	39	24	4	11
56	38	32	-	6
57	12	5	1	6
58	15	12	2	1
59	7	5	1	1
60	9	3	3	3
61	9	2	4	3
62	9	4	-	5

Es fällt auf, dass im Jahr 2003 Beamtinnen und Beamte die Altersteilzeit mit dem 54. Lebensjahr begonnen haben. Die Erklärung hierfür ist die Regelung für Lehrkräfte, wonach das Lebensalter nicht zu Beginn der Altersteilzeit, sondern in der ersten Hälfte des jeweiligen Schuljahres vollendet sein muss. Der Beginn der Altersteilzeit vor dem 60. Lebensjahr im Jahr 2004 ist insbesondere auf eine frühzeitige Genehmigung im Hinblick auf die Personalplanung bei FW zurückzuführen.

### 1.4 Einstellungen

Die Anzahl der unbefristeten und befristeten Einstellungen hat im Berichtszeitraum abgenommen. Wurden im Jahr 2003 noch 222 Frauen und 281 Männer eingestellt, ging die Anzahl der Einstellungen im Jahr 2004 auf 177 Frauen und 224 Männer und im Jahr 2005 auf 154 Frauen und 122 Männer zurück. Übernahmen, z. B. aus einem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis, und Weiterbeschäftigungen sind nicht berücksichtigt.

Die Einstellungen verteilen sich auf die Beschäftigtengruppen (ohne Anwärter und Auszubildende) wie folgt:



Einstellungen nach Berufsgruppen im Jahr 2005

Bereich	Beamte		Angestellte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	1	1	12	14
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	1	0
Technischer Dienst	0	0	5	2
Betriebstechnischer Dienst	0	0	2	0
Lehrkräfte	28	29	18	37
Feuerwehrvollzugsdienst	0	0	0	0
Medizinischer Dienst	0	0	1	0
Sozialdienst	0	0	2	25
Sonstige Dienste	0	0	2	9
	männlich	weiblich		
Arbeiter	7	7		
<b>Anwärter</b>	28	17		
<b>Auszubildende</b>	15	13		

### 1.5 Fluktuationsquote des Jahres 2005

Die Fluktuationsquote beschreibt das Verhältnis der Austritte, Beurlaubungen und Beginn der Freizeitphase in der Altersteilzeit zum gegebenen Personalstand. Sie ist ein Indikator, der bezogen auf den Gesamtpersonalstand oder bezogen auf Laufbahngruppen, Berufe bzw. Fachgruppe Hinweise auf den durchschnittlichen Austausch des Personals und frei werdende Stellen erlaubt. Bei der Berechnung der Fluktuationsquote bleiben Ausbildungsverhältnisse unberücksichtigt.

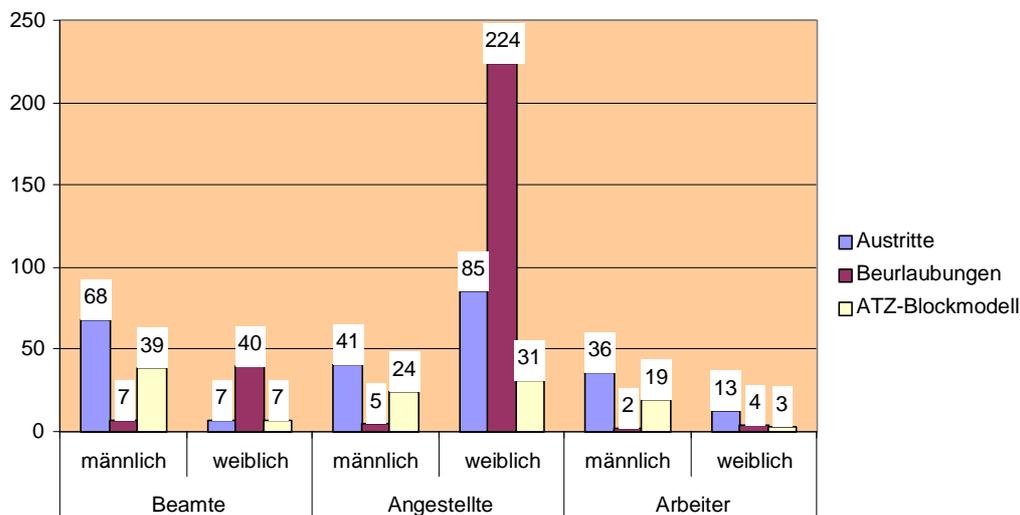
Die Gesamtluktuationsquote lag 2005 bei 7,22 %. 2002 hat sie noch 7,05 % betragen.

Nach **Laufbahngruppen** ergeben sich folgende Quoten:

Laufbahngruppe	Fluktuationsquote 2005
einfacher Dienst	5,70%
mittlerer Dienst	8,29%
gehobener Dienst	7,49%
höherer Dienst	7,13%
<b>insgesamt</b>	<b>7,22 %</b>

In der folgenden Abbildung sind die der Fluktuationsquote zugrunde liegenden Personalmaßnahmen dargestellt:

**Fluktuation 2005 - Austritte, neue Beurlaubungen und Altersteilzeit**



### 1.6. Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2003 bis 2004

Freie Planstellen werden überwiegend auf innerstädtische Ausschreibung besetzt. Externe Ausschreibungen spielen insbesondere in den Bereichen eine Rolle, in denen nicht selbst ausgebildet wird (Technische Berufe, Betriebswirtschaft, EDV, Bibliothekswesen). Die Anzahl der Ausschreibungen ist zurückgegangen. Wegen der Umstellung des Abrechnungssystems ist für das Jahr 2005 die Anzahl der Ausschreibungen und der Bewerbungen nicht erfasst.

**1.6.1 Öffentliche und inneramtliche Ausschreibungen**

<b>Stellenausschreibungen</b>	<b>2003</b>		<b>2004</b>	
<b>Fach oder Berufsgruppe</b>	<b>intern</b>	<b>extern</b>	<b>intern</b>	<b>extern</b>
Allgemeiner Verwaltungsdienst	77	6	54	6
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	3	1
Technischer Dienst	21	11	10	9
Betriebstechnischer Dienst	1	4	3	1
Lehrkräfte	24	1	6	0
Feuerwehr	1	0	8	1
Medizinischer Dienst	0	0	0	1
Sozialdienst	10	1	3	0
Sonstige Dienste	2	6	3	5
Beamtenanwärter	0	4	0	5
Auszubildende	0	6	0	16
Arbeiter	10	12	0	5
<b>insgesamt</b>	<b>146</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>50</b>

## 1.6.2 Bewerbungen

Fach- oder Berufsgruppe	2003				2004			
	intern		extern		intern		extern	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Allgemeiner Verwaltungs- dienst	336	203	410	350	258	125	402	479
Verwaltungs- technischer Dienst	0	0	0	0	5	7	37	82
Technischer Dienst	17	58	123	763	33	29	121	769
Betriebstechni- scher Dienst	0	1	34	79	0	11	8	57
Lehrkräfte	17	34	144	38	8	18	0	0
Feuerwehrvoll- zugsdienst	0	8	0	0	0	85	1	15
Medizinischer Dienst	0	0	0	0	0	0	8	2
Sozialdienst	21	19	0	14	14	7	1	3
Sonstige Diens- te	4	6	144	480	5	7	89	87
Beamtenanwär- ter	0	3	192	229	0	3	281	606
Auszubildende	0	0	475	435	1	9	931	995
Arbeiter	22	279	41	716	1	5	4	166
<b>insgesamt</b>	<b>417</b>	<b>611</b>	<b>1563</b>	<b>3104</b>	<b>325</b>	<b>306</b>	<b>1883</b>	<b>3261</b>

## 1.6.3 Interkommunaler Stellenmarkt

Seit April 2004 werden auf der Grundlage des Beschlusses der Lenkungsgruppe der interkommunalen Zusammenarbeit Stellen der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach ab BGr. A 11 bzw. VGr. IV a BAT im Intranet und in gedruckter Form bei der Stadt Nürnberg veröffentlicht. Darüber wurde im Personal und Organisationsausschuss vom 08.03.2005 berichtet. Bis 21.01.2005 sind 45 Stellen interkommunal ausgeschrieben worden. Davon hat die Stadt Nürnberg 27 interkommunale Ausschreibungen veranlasst; die weiteren verteilen sich auf die Städte Erlangen (12), Fürth (4) und Schwabach (2).

Zwischen den Städten Erlangen und Nürnberg ist vereinbart worden, seit Oktober 2005 alle Stellen interkommunal auszuschreiben.

Auf die interkommunalen Stellenausschreibungen haben sich 33 Beschäftigte aus den beteiligten Städten beworben. Davon haben sich 6 Beschäftigte der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach auf die von der Stadt Nürnberg veranlassten 27 interkommunalen Stellenausschreibungen beworben. Keine/r dieser Beschäftigten konnte dabei berücksichtigt werden. Eine Beschäftigte der Stadt Nürnberg wechselte zu einer der beteiligten Städte. Aufgrund der interkommunalen Ausschreibungen ist jeweils von der Stadt Erlangen und der Stadt Fürth ein/e Bewerber/in berücksichtigt worden.

## 2 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 v. H. der Arbeitsplätze schwer behinderte Menschen zu beschäftigen.

Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 77 Abs. 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Abgabe staffelt sich hierbei je nach Erfüllung der Quote von 105,- € bis 260,- € je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.

### 2.1 Integrationsberatung / Arbeitsassistenz

Beim Personalamt wurde 1992 die Funktion der Integrationsberatung/Arbeitsassistenz eingerichtet, um Einstellungsbarrieren und Erschwernisse bei der Beschäftigung von schwer behinderten Menschen abzubauen und ihre dauerhafte berufliche und soziale Eingliederung sowohl bei der Stadt als auch im Klinikum nachhaltig zu fördern.

Zentrale Aufgabe der Arbeitsassistenz ist es, den Beschäftigungsdienststellen der Stadt und dem Klinikum ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot in Fragen des Arbeitseinsatzes von schwer behinderten Menschen und des integrativen Umgangs mit dieser Beschäftigtengruppe bereitzustellen und bei der Eingliederung von schwer behinderten Menschen praktische Unterstützung zu leisten.

Diese Aufgabenstellung schließt behinderungsspezifische, organisatorische, technische und förderrechtliche Fragestellungen sowie die Kooperation mit Integrationsamt, Agentur für Arbeit und anderen Kostenträgern der beruflichen Rehabilitation ein.<sup>3</sup>

Durch die Arbeitsassistenz wurde auch im Berichtszeitraum ein erheblicher Beitrag zur beruflichen Eingliederung schwer behinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg geleistet, u. a. durch:

- Erschließung von Fördermitteln für behindertengerechte Arbeitsplätze
- Prüfung und Beantragung von Zuschüssen zur Beschäftigung schwer behinderter Menschen
- Vermittlung von speziellen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen für schwer behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Qualifizierung von Führungskräften

---

<sup>3</sup> Die Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen werden ausführlich in einem Bericht dargestellt, der in zweijährigem Turnus dem Personal- und Organisationsausschuss vorgelegt wird. Der aktuelle Bericht ist im Juni 2004 erschienen.

## 2.2 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2001 bis 2005)

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote von 5 v. H. Der Anteil der von schwer behinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze im Jahresdurchschnitt betrachtet ist in der Vergangenheit stetig angestiegen:

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005
Quote in %	6,14	6,65	6,64	6,94	7,32

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum Stichtag des 31.12. eines Jahres – wie folgt dar:

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v. H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2001	9.559	478	497	82	579	<b>6,06</b>	-, -	-, -
2002	9.384	469	531	81	612	<b>6,52</b>	-, -	-, -
2003	9.370	469	535	85	620	<b>6,62</b>	-, -	-, -
2004	9.108	455	562	76	638	<b>7,00</b>	-, -	-, -
2005	8.740 <sup>1)</sup>	437	555 <sup>1)</sup>	77	632	<b>7,23</b>	-, -	-, -

<sup>1)</sup> Seit dem 01.01.2005 wird vom Staatstheater Nürnberg eine gesonderte Meldung an die Agentur für Arbeit erstellt. Die beim Staatstheater Nürnberg beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei den Arbeitsplätzen und den anzurechnenden Beschäftigten nicht mehr enthalten

Die nach § 73 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigenden Arbeitsplätze entsprechen nicht den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen. Nicht gezählt werden zum Beispiel Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht sowie Auszubildende. Voraussetzung ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwer behinderter Mensch) bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch). Neu aufgenommen worden ist als Ausnahme im § 75 Abs. 2 SGB IX, dass schwer behinderte Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden können, wenn diese infolge von Altersteilzeit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Ebenfalls neu geregelt worden ist, dass ein schwer behinderter Mensch, der direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen wird, im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet wird.

### 2.3 Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen

Anrechenbar auf eine eventuelle Ausgleichsabgabe sind gem. § 140 SGB IX Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten in Höhe von 50 v. H. des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages. Die Stadt Nürnberg vergibt, unabhängig davon, dass sie die Beschäftigungsquote erfüllt, jährlich in erheblichem Maße solche Aufträge:

anrechenbare Beträge aus Aufträgen an anerkannte Werkstätten (angegeben in €)					
Jahr	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Betrag</b>	136.257,85	120.536,28	166.992,32	148.685,08	209.781,15

### 2.4 Einstellungen von schwer behinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Im Berichtszeitraum sind die Einstellungen schwer behinderter Bewerberinnen und Bewerber weitgehend konstant geblieben. Insgesamt 31 schwer behinderte bzw. gleichgestellte Menschen konnten in den Jahren 2003 bis 2005 eingestellt werden. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen ist ein Anstieg zu verzeichnen. Waren es vorher jährlich zwei schwer behinderten Auszubildenden wurden im Jahr 2005 fünf eingestellt. AB-Maßnahmen werden derzeit bei der Stadt Nürnberg nicht mehr durchgeführt.

Jahr	2003	2004	2005
Ausbildung	2	2	5
Übernahme nach Ausbildung	1	0	1
Planstellen	8	6	6
insgesamt	11	8	12

## 2.5 Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche – es handelt sich hierbei nicht um Dienststellen i. S. d. § 80 SGB IX – ergibt sich für alle bei der Stadt Nürnberg Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2005 folgendes Bild:

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. <sup>1)</sup>	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist <sup>2)</sup>		Soll erfüllt	Soll nicht erf.
<b>OBM (u. GPR)</b>	116	6	16	5	5	--
<b>SRD</b>	648	32	67	8	8	--
<b>BM</b>	614	31	17	3	1	2
<b>Ref. I</b>	551	28	41	4	2	2
<b>Ref. II</b>	401	20	25	5	4	1
<b>3. BM</b>	342	17	33	3	3	--
<b>Ref. IV</b>	1.879	94	95	24	11	13
<b>Ref. V</b>	1.736	87	104	6	4	2
<b>Ref. VI</b>	1.049	52	72	8	7	1
<b>Ref. VII</b>	236	12	10	5	2	3
<b>Ref. VIII</b>	494	25	39	7	6	1
<b>ASN</b>	674	34	35	1	1	--
<b>FSN</b>	8	0	0	1	1	--
<b>NüSt</b>	487	24	40	1	1	--
<b>StEB</b>	325	16	16	1	1	--
<b>NüBad</b>	82	4	8	1	1	--
<b>nicht zugeordnete Auszubildende</b>			14			
<b>Insgesamt</b>	<b>9.642 <sup>1)</sup></b>	<b>482</b>	<b>632</b>	<b>83</b>	<b>58</b>	<b>25</b>

<sup>1)</sup> zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 2.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze  
<sup>2)</sup> angegeben sind alle schwer behinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

### 3 Mobilitätsmanagement und Jobbörse

Bereits seit vielen Jahren werden durch den Stadtrat, Expertenrunden und Beratungsunternehmen aufgrund des Sparzwangs Aufgaben mit den dafür zur Verfügung stehenden Personalressourcen einer fortwährenden Überprüfung unterzogen. Die Folge ist ein kontinuierlicher Stellenabbau.

Aufgrund der bestehenden Rahmenvereinbarung zwischen der Stadt Nürnberg, den Gewerkschaften im öffentlichen Dienst und dem Gesamtpersonalrat wird auf betriebsbedingte Kündigungen und Rückgruppierungen verzichtet.

Um den Erfordernissen der Kostenreduzierung zu entsprechen, wurde als geeignetes Instrument zum Vollzug von Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform das Mobilitätsmanagement entwickelt.

Im Zuge einer Neuausrichtung des Mobilitätsmanagements wurden 2004 neue Spielregeln für den Umgang mit dem Mobilitätsmanagement festgelegt. So sollen bei erforderlichen Stelleneinzügen nur dann noch einzelne kw-Vermerke angebracht werden, wenn sich aufgrund der Lebensplanung der Betroffenen (Renten- oder Altersteilzeitabsicht etc.) eine zeitnahe Realisierung abzeichnet. In Abstimmungsgesprächen mit den Dienststellen, dem Amt für Organisation und Informationsverarbeitung, den Personalvertretungen und dem Personalamt sollen zeitnah realisierbare, soweit möglich dienststelleninterne Lösungen gefunden werden, andernfalls werden vorrangig kw-Vermerke angebracht, die sich auf eine ganze Beschäftigtengruppe beziehen (z.B. Sachbearbeiter/innen der gleichen Besoldungs-/Entgeltgruppe einer Abteilung).

Zur zügigen Umsetzung der Maßnahmen wurde zum Instrument Mobilitätsmanagement ein weitergehender Ansatz, nämlich die Jobbörse entwickelt. Der Jobbörse gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, deren Stellen bereits entfallen sind oder deren Stellen einen Einzel- oder Gruppen-kw-Vermerk tragen, sowie Beschäftigte mit Umsetzungswünschen. Dadurch wird erreicht, dass ein größerer Personenkreis für vakante Stellen zur Verfügung steht.

#### 3.1 Entwicklung des Personenkreises

Entwicklung des Personenkreises im Mobilitätsmanagement der Jahre 2003 - 2005			
Monatsdurchschnitt	im Mobilitätsmanagement geführte Personen	verfügbare Personen	Verfügbarkeitsquote
2003	524	373	71,18 %
2004	542	376	69,37 %
2005	608	380	62,50 %

Die Zahl der Im Mobilitätsmanagement geführten Personen stieg gegenüber den Vorjahren wiederum an. Ursachen hierfür sind nach wie vor dauerhafte Stellenreduzierungen, die Tendenz zu befristeten Stellenschaffungen und zu zeitlich befristeten Projekten.

Die Zahl der verfügbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter blieb insgesamt stabil. In diesen Zahlen finden sich alle unbefristet bei der Stadt Nürnberg beschäftigten Personen, deren Stellen entfallen sind und für die eine andere stellenplanmäßig ausgewiesene Tätigkeit noch nicht vorhanden ist, Personen, die auf zeitlich befristeten Stellen eingeteilt sind, in einem Projekt arbeiten oder zu besonderen Aktionen eingeteilt sind (z.B. SAP-Projekt, Neues

Rechnungswesen, Bündnis für Familien, Wahlen, Volksentscheide). Hier einbezogen sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Krankheitsvertretungen leisten oder bei besonderen Arbeitsspitzen und Aktionen unterstützen.

### 3.2 Vermittlungsbilanz

Monat	2003		2004		2005	
	erfolgreich	vergeblich	erfolgreich	vergeblich	erfolgreich	vergeblich
Januar	12	11	18	6	12	3
Februar	11	-	14	1	6	2
März	20	9	5	20	-	2
April	9	1	13	1	3	2
Mai	5	16	5	4	3	2
Juni	11	6	4	5	27	2
Juli	8	5	5	1	8	-
August	14	12	8	5	4	1
September	4	1	7	-	3	-
Oktober	5	12	3	8	3	2
November	14	7	4	15	1	-
Dezember	8	-	1	2	1	-
<b>Insgesamt</b>	<b>121</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>16</b>

Die Zahl der Vermittlungen aus dem Mobilitätsmanagement/Jobbörse nahm in den Jahren 2004 und 2005 ab. Ursache hierfür ist die beschriebene Neuausrichtung. Vorrang wird dienststelleninternen Lösungen gegeben. Damit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr im Mobilitätsmanagement/Jobbörse geführt.

### 3.3 Ausblick

Die neue Software SAP soll künftig eine stets aktuell abrufbare Information für eine intensive und qualifizierte Umgehensweise mit Mobilitätsmanagement/Jobbörse ermöglichen. Ziel wird sein, durch ein Zusammenwirken der Daten aus Soll- und Ist-Teil des Stellenplanes, geschlossene Bewerberkreise zu bilden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mobilitätsmanagement/Jobbörse mit geeigneten Beschäftigungsangeboten direkt anzusprechen und zu bedienen.

## 4 Nachwuchsförderung durch Ausbildung

### 4.1 Ausbildungsverhältnisse

Die Planung der Ausbildungsplätze bei der Stadt Nürnberg steht nach wie vor im Spannungsfeld ihres sozialpolitischen Verantwortungsbewusstseins für den Ausbildungsmarkt und der Haushaltskonsolidierung. Um so erfreulicher ist, dass im Ausbildungsjahr 2003 die Zahl der neu begründeten Ausbildungsverhältnisse für Schulabgänger/innen trotz der prekären Finanzsituation erhöht werden konnte und es gelungen ist, diese Ausbildungsstellen nahezu auf dem erhöhten Niveau zu halten. In der nachfolgenden Übersicht ist die Anzahl der männlichen und weiblichen Nachwuchskräfte dargestellt:

Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Nürnberg	2001		2002		2003		2004		2005	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Verwaltungsberufe</b>										
gehobener Dienst (Anwärter/in)	13	15	11	17	12	17	11	16	14	13
mittlerer Dienst (Anwärter/in)	5	3	5	4	8	4	9	4	7	4
Verwaltungsfachangestellte/r	2	5	4	12	2	11	4	8	5	7
<b>Zwischensumme Verwaltungsberufe</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>24</b>
<b>gewerbliche Berufe</b>	<b>m</b>	<b>w</b>								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik			2		3				2	
Bauzeichner/in	1			2		2	1			2
Chemielaborant/in	1	2			2	1	2	1		
Elektroniker/in	2						1		4	
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	2	2	2	1	2	1	2	1		2
Fachinformatiker/in			2				2			
Fachkraft für Abwassertechnik	4	1			4	1	3	1	4	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik						1				
Gärtner/in	1	1	3	3	3	1	4	1	3	1
Kartograf/in					1					
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	2		2		2		1		1	
Metallbauer/in					1		2		1	
Tierpfleger/in							1	2		3
<b>Zwischensumme gewerbliche Berufe</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>32</b>

Die Ausbildungsverhältnisse der ehemaligen städtischen Dienststelle Th wurden nicht berücksichtigt, um eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Rentenreform, Altersteilzeit, Beamtenrecht und Arbeitszeitflexibilisierung erschweren exakte Personalbedarfsplanungen. Da im **mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst** die Altersteilzeit gut angenommen wird, ist mit einem frühzeitigeren Ausscheiden zu rechnen. Daher ist im Jahr 2002 eine Aufstockung der Ausbildungszahlen im mittleren Dienst auf insgesamt 25 Stellen erfolgt, die im Jahr 2005 um 2 Plätze auf 23 Stellen geringfügig zurückgenommen wurde.

Bei der Personalbedarfsplanung für den **gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst** ist ein leicht rückläufiger Bedarf prognostiziert worden. Für den Ausbildungsbeginn 2004 wurden daraufhin die Einstellungszahlen von 29 auf 27 leicht vermindert.

Bei den **gewerblichen Ausbildungsberufen** der Stadt Nürnberg wird seit 1997 über Bedarf ausgebildet. Diese Jugendlichen sind voraussichtlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar. Im gewerblichen Bereich konnten die Ausbildungsplätze im Jahr 2003 deutlich erhöht und seitdem auf diesem Niveau gehalten werden. Das städtische Ausbildungsangebot wurde um die Berufe Fachkraft für Veranstaltungstechnik und Metallbauer erweitert. Da im gewerblichen Bereich der Hauptschulabschluss ausreichend ist, spricht dieses erhöhte Ausbildungsangebot insbesondere Jugendliche an, die es schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Einstellungen technische Berufe im Beamtenverhältnis	2001		2002		2003		2004		2005	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
höherer bautechnischer Dienst	1		1	1						
gehobener bautechnischer Dienst		1	1	1	2	1		2		
gehob. techn. Dienst in der Verwaltungsinformatik			1	1						
höherer feuerwehrtechnischer Dienst			1							
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	2		2		3					
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	28		20				4		7	
<b>Summe technische Berufe</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	

Klammer „( )“ = Anzahl der weiblichen Nachwuchskräfte

Die Einstellungszahlen in den **technischen Berufen im Beamtenverhältnis** sind stark schwankend. Für diese Schwankungen ist der mittlere feuerwehrtechnische Dienst verantwortlich. Hier finden Lehrgänge zum Einen nicht jedes Jahr und zum Anderen mit sehr unterschiedlichen Einstellungszahlen statt. Die Einstellung erfolgt ausschließlich nach Bedarf. Die technischen Berufe im Beamtenverhältnis stehen nicht den Schulabsolventen/innen offen, sondern erfordern für den gehobenen bzw. höheren Dienst ein abgeschlossenes Studium und für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Zusätzlich stellt die Stadt zahlreiche Plätze für **Praktikanten/innen** für eine Ausbildungsdauer von 20 Wochen bis zu 12 Monaten zur Verfügung. Sie beteiligt sich an der Ausbildung von Erziehern/innen, indem sie 60 Plätze für Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten bereitstellt. Zudem haben 80 Studierende der Fachakademie für Sozialpädagogik die Möglichkeit, ihr praktisches Studiensemester abzuleisten.

Die Noris Arbeit GmbH (NOA), das Klinikum Nürnberg und die Stadt haben bereits 1998 einen **Ausbildungsverbund** zur Ausweitung der Ausbildungsplätze im Rahmen eines BaE-Projektes (Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung) geschaffen. Im Rahmen dieses Ausbildungsverbundes bildet die Stadt jedes Jahr ca. 10 Kaufleute für Bürokommunikation aus. Im Jahr 2004 konnten aufgrund der geringen Zuweisungen durch die Bundesagentur für Arbeit nur 6 Kaufleute neu aufgenommen werden.

Das **Ausbildungsplatzangebot der städtischen Töchter** weist folgende Einstellungszahlen auf.

Beteiligungsgesellschaften	2000	2001	2002	2003	2004
Flughafen Nürnberg GmbH	2	5	3	4	12
Klinikum Nürnberg	236	210	197	181	164
Noris Arbeit gGmbH	54	53	59	53	36
NürnbergMesse GmbH	8	9	7	8	7
Städtische Werke Nürnberg GmbH	57	55	50	50	52
Wohnungsbaugesellschaft der Stadt Nürnberg GmbH	6	6	5	4	2
<b>insgesamt</b>	<b>363</b>	<b>338</b>	<b>321</b>	<b>300</b>	<b>273</b>

Die Ausbildungsverhältnisse der ehemaligen Beteiligungsgesellschaft Stadtparkasse wurden nicht berücksichtigt, um eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Die jährlich neu begründeten Ausbildungsverhältnisse sind rückläufig. Der mit Abstand größte Ausbildungsbetrieb ist das Klinikum Nürnberg. Hier ist der Bedarf an Nachwuchskräften im Krankenpflegebereich durch im Rahmen der Gesundheitsreform umzusetzende Rationalisierungsmaßnahmen stark zurückgegangen. Das Klinikum hat zu den aufgeführten 164 Ausbildungsplätzen im Jahr 2004 zusätzlich 115 Ausbildungsplätze der Schwesternschaft des BRK. Die rückläufigen Zahlen bei der NOA im Jahr 2004 haben ihre Ursache in geringeren Zuweisungen durch die Bundesagentur für Arbeit.

#### 4.2. Kooperation in der Städteachse

Bereits in der Vergangenheit arbeiteten die Personalämter der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach interkommunal im Rahmen der Ausbildungsanpassung und der Betreuung der Nachwuchskräfte eng und intensiv zusammen. Gemeinsam wurde die Umsetzung der Studienreform des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes optimiert. Hierzu fanden mehrere Workshops zur Evaluation und zur Qualitätssicherung und -verbesserung zusammen mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern mit dem Ziel der bestmöglichen Verzahnung von fachtheoretischem Studium und berufspraktischer Ausbildung statt. Des Weiteren wird jährlich als Vorbereitung für die Nachwuchskräfte die praktische Prüfung im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ und im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst simuliert. Die Personalämter der Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg organisieren gemeinsam Studienfahrten für die Nachwuchskräfte. Die Städte Fürth und Nürnberg führen zudem schon seit langem vor den jeweiligen Prüfungen der Ausbildungsgänge Prüfungsrepetitorien durch.

Auch bei dem Personalförderinstrument Assessment-Center (kurz AC) erfolgt eine enge Zusammenarbeit. Ein „Kernteam“ aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Städteachse kümmert sich um die gemeinsame Umsetzung. Durch die Verteilung der Arbeit auf mehrere Schultern sinkt dieser Aufwand für die beteiligten Kommunen. Die Objektivität und die Akzeptanz der Beobachtung wird dadurch erhöht, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht nur ihre eigenen Nachwuchskräfte beobachten. Aus den Erkenntnissen der Assessment-Centers lassen sich gemeinsame Ausbildungsmaßnahmen ableiten und auch realisieren.

Eine gründliche Schulung der Beobachterinnen und Beobachter stellt für die Qualität eines Assessment-Centers eine wichtige Voraussetzung dar. Da in den Personalämtern der Städteachse mittlerweile genügend Fachwissen und Erfahrung zum Thema AC vorhanden ist, übernehmen interne Dozentinnen und Dozenten aus der Städteachse die notwendigen Beobachterschulungen. Auf diese Weise werden Honorare für externe Trainer eingespart.

Die Stadt Nürnberg erhielt als erste Kommune in Bayern auf der Grundlage der DIN 33430 (Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen) die Zustimmung des Bayerischen Landespersonalausschusses (LPA) für ihr ergänzendes Auswahlverfahren im mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Sie beriet und unterstützte die Städte Erlangen, Fürth und Schwabach bei dem Antragsverfahren beim LPA. Zwischenzeitlich haben alle vier Städte die Zustimmung erhalten. Die vier Städte führten mit internen Dozentinnen und Dozenten Beobachterschulungen durch, die den Anforderungen der DIN entsprachen.

## 5 Qualifizierung und Fortbildung

Gerade aufgrund der hohen Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nicht nur durch die Haushaltskonsolidierung) gestellt werden, ist ein lebenslanges Lernen notwendig, um die im Rahmen der Erstausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aktuellen Entwicklungen anzupassen sowie durch neues Wissen zu erweitern. Deshalb bedeutet Personalentwicklung auch die laufende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Interesse einer einheitlichen gesamtstädtischen Unternehmenspolitik ist es erforderlich, dass bestimmte Qualifizierungsbereiche in zentraler Zuständigkeit und Verantwortung bleiben. Dazu gehören beispielsweise die Definition der aus gesamtstädtischer Sicht notwendigen Qualifizierungsaufgaben, das Entwickeln von Zielsetzungen und Mindeststandards, die im Sinne einer gesamtstädtischen Unternehmenspolitik für alle Dienststellen verbindlich sind und vor allem die Beratung der Fachdienststellen in Qualifizierungsfragen. Die zentrale Qualifizierungsstelle ist schließlich auch dafür zuständig, den fachlichen Fortbildungsbedarf dort zu decken, wenn diese Aufgabe nicht dezentral übernommen werden kann.

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt. Abhängig von bestimmten Aufgaben, Bereichen und Berufsgruppen sind aber auch das Pädagogische Institut, das Bildungszentrum oder die Feuerwehr für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Qualifizierungsmaßnahmen, die gesamtstädtischen Zielen dienen, werden als „A“-Maßnahmen bezeichnet. Die Dienststellen können bei Qualifizierungsbedarf im Bereich der „A“-Maßnahmen unter den Angeboten des Personalamtes wählen.

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt im Jahr 2005 190.000 EUR (2003 und 2004 jeweils 200.000 EUR) zur Verfügung. Aus diesen Mitteln wurden neben den „A-Maßnahmen“ u. a. der Führungskräftelehrgang (vgl. IV. 7.1) und die jährlichen Tagungen der Dienststellenleiterinnen und -leiter finanziert.

Qualifizierungsaufgaben, die nicht unverzichtbare Konzernaufgaben darstellen und somit nicht in der Verantwortung des Personalamtes liegen, werden von den Dienststellen selbst konzipiert und durchgeführt. Hier wird zwischen „B“- und „C“-Maßnahmen unterschieden.

„B“-Maßnahmen sind Qualifizierungen, die, insbesondere aus wirtschaftlichen Erwägungen, von stadtinternen Anbietern (z.B. PA, BZ, PI) für dienststellenübergreifenden fachlichen Bedarf angeboten werden. Dazu gehören beispielsweise Seminare zum Vergaberecht, Datenschutz, Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen, aber auch die gesamte IuK-Qualifizierung.

Den Dienststellen ist freigestellt, ob sie die angebotenen „B“-Maßnahmen in Anspruch nehmen. Die internen Anbieter stehen hier im qualitativen Wettbewerb untereinander und mit externen Anbietern.

Die Kosten für die „B“-Maßnahmen tragen die Dienststellen aus ihren Budgets. Für „B“-Qualifizierungen wird den Dienststellen ein Pauschalbetrag verrechnet.

Bei „C“-Maßnahmen handelt es sich in Abgrenzung zu den „B“-Maßnahmen um In-house-Qualifizierungen, dienststellenspezifische fachliche und dienststellenspezifische IuK-Qualifizierungen, die von der Dienststelle selbst oder durch einen von der Dienststelle beauftragten internen oder externen Anbieter durchgeführt werden.

Für „C“-Maßnahmen besteht kein internes Angebot. Das Personalamt steht auf Wunsch der Dienststellen bei der Konzeption, Organisation und Durchführung der Maßnahmen zur Verfügung.

Die Kosten für „C“-Maßnahmen sind in Höhe der tatsächlich entstandenen Beträge (einschließlich Reisekosten) von den Haushaltsmitteln für Qualifizierung zu tragen, die den Dienststellen zur Verfügung gestellt werden.

## 5.1. Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2005

### Übersicht über A, B, C -Maßnahmen 2003, 2004 und 2005

Jahr	A-Maßnahmen	B-Maßnahmen	C-Maßnahmen
2003	115	126	33
2004	283	153	48
2005	124	145	27

Die Anzahl der Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2004 fiel im Vergleich zu den Vorjahren und zu 2005 aufgrund der Umstellung auf das kaufmännische Rechnungswesen und der Umstellung auf Microsoft Outlook wesentlich höher aus.

C-Maßnahmen, die Dienststellen in eigener Regie ohne Beteiligung des Personalamtes durchführen, sind nicht aufgeführt.

### Verteilung der internen Qualifizierungsmaßnahmen nach Themenbereichen

Folgende Themenbereiche enthielt das interne Qualifizierungsprogramm in den Jahren 2003, 2004 und 2005:

Anzahl der Qualifizierungen				
Jahr	Zielgruppe Führungskräfte	IuK	Dienststellen-übergreifend fachlich	Sozial- und Methodenkompetenz
2003	47	117	36	74
2004	64	259	81	80
2005	45	125	49	77

Deutlich wird, dass IuK-Qualifizierungen überwiegen. Die hohe Anzahl an IuK-Maßnahmen hängt auch damit zusammen, dass die Teilnehmerzahl auf acht pro Veranstaltung beschränkt ist.

### Entwicklung der Teilnahmequoten

2005 nahmen 3.375 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an 296 internen Qualifizierungen teil.

Jahr	Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt	Personalstand	Teilnahmequote
2003	3.227	9.837	32,8 %
2004	4.713	9.812	48,0 %
2005	3.375	9.579	35,2 %

Aufgrund der Umstellung auf das kaufmännische Rechnungswesen und auf Microsoft Outlook war die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vergleichsweise hoch. 2005 wurde das Niveau der Jahre 2001 bis 2003 wieder erreicht.

Die Teilnehmerquoten der letzten Jahre hätten wesentlich höher ausfallen können, hätten alle Anfragen nach Qualifizierung erfüllt werden können. Aufgrund fehlender finanzieller Mittel konnten auch 2005 nicht alle Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgedeckt werden.

### Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Themenbereiche

Jahr	Zielgruppe Führungskräfte	IuK	Dienststellen-übergreifend fachlich	Sozial- und Methodenkompetenz
2003	677	914	644	992
2004	787	1.881	1.013	1.032
2005	626	975	740	1.034

### Teilnahme nach Besoldungsgruppen/Vergütungsgruppen/Lohngruppen

Da das neue Tarifrecht erst ab 01.10.2005 in Kraft trat, wird aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit die Teilnahme an internen Qualifizierungsmaßnahmen nicht nach Entgeltgruppen, sondern nach Vergütungs- und Lohngruppen ausgewiesen.

Beschäftigte	BesGr., VergGr.,	Anzahl der Qualifizierungsteilnehmerinnen und -teilnehmer				
	LGr.	männlich	weiblich	insgesamt	Summe	Summe
Beamtinnen/ Beamte	A 5	9	0	9	)	1.056
	A 6	12	13	25	) mittlerer	
	A 7	28	32	60	) Dienst:	
	A 8	27	30	57	) 170	
	A 9 M	13	6	19	)	
	A 9 G	28	63	91	)	
	A 10	98	130	228	) gehobener	
	A 11	115	104	219	) Dienst:	
	A 12	122	42	164	) 746	
	A 13 G	38	6	44	)	
	A 13 H	21	13	34	)	
	A 14	32	13	45	)	
	A 15	39	5	44	) höherer	
	A 15 Z	2	0	2	) Dienst:	
	A 16	11	1	12	) 140	
	B 2	3	0	3	)	
Angestellte	IX a	1	0	1	)	2.066
	VIII	10	22	32	)	
	VII	34	257	291	) mittlerer	
	VI b	49	269	318	) Dienst:	
	V c	65	243	308	) 1.142	
	V b m	119	73	192	)	
	V b g	20	56	76	)	
	IV b	78	203	281	) gehobener	
	IV a	94	100	194	) Dienst:	
	III	90	66	156	) 759	
	II g	42	10	52	)	
	II h	37	43	80	)	
	I b	48	17	65	) höherer	
	I a	15	2	17	) Dienst:	
I	3	0	3	) 165		
Arbeiterinnen/ Arbeiter	L 3	0	8	8		70
	L 4	19	0	19		
	L 5	8	0	8		
	L 6	9	4	13	70	
	L 7	7	0	7		
	L 8	11	0	11		
	L 9	4	0	4		
Nachwuchs- kräfte		44	67	111	111	111
Externe Teiln.		16	56	72	72	72
<b>Summe</b>		1.421	1.954	3.375	3.375	3.375

Im Verhältnis zur Personalstruktur (vgl. I. 4.2) ist der gehobene Funktionsbereich bei Qualifizierungsmaßnahmen überproportional, der höhere Funktionsbereich unterproportional vertreten. Teilnehmerinnen und Teilnehmer des mittleren Funktionsbereiches entsprechen in etwa der Personalstruktur der Stadt Nürnberg.

## Auslastung der internen Qualifizierungsmaßnahmen

Im Jahr 2005 lag die durchschnittliche Auslastung aller Veranstaltungen bei 11,4 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und entspricht in etwa den Werten der Jahre 2001 bis 2003. Nach Themenbereichen stellt sich die durchschnittliche Auslastung wie folgt dar:

Art der Qualifizierungsmaßnahme	2003 durchschnittliche Zahl der Teilnehmer/innen	2004 durchschnittliche Zahl der Teilnehmer/innen	2005 durchschnittliche Zahl der Teilnehmer/innen
Zielgruppe Führungskräfte	14,4	12,2	13,9
luK *	7,8	7,3	7,8
dienststellenübergreifende Fachkompetenz	17,9	12,5	15,1
Sozial- und Methodenkompetenz	13,4	12,9	13,4
<b>Gesamtwert für alle Qualifizierungsmaßnahmen</b>	11,8	9,7	11,4

\* An den luK- Schulungen können maximal acht Mitarbeiter/innen teilnehmen.

Die Mindestteilnehmerzahl liegt bei internen Veranstaltungen (mit Ausnahme der luK-Qualifizierungen) bei acht, für externe bei zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2005 mussten ca. 5 % der angebotenen Veranstaltungen entfallen, weil die Mindestzahl nicht erreicht wurde. Andererseits kommt es durchaus vor, dass die Nachfrage das Angebot übersteigt. Beispielsweise war 2005 die Nachfrage nach Seminaren zur interkulturellen Kompetenz so hoch, dass diese mehrfach angeboten wurden.

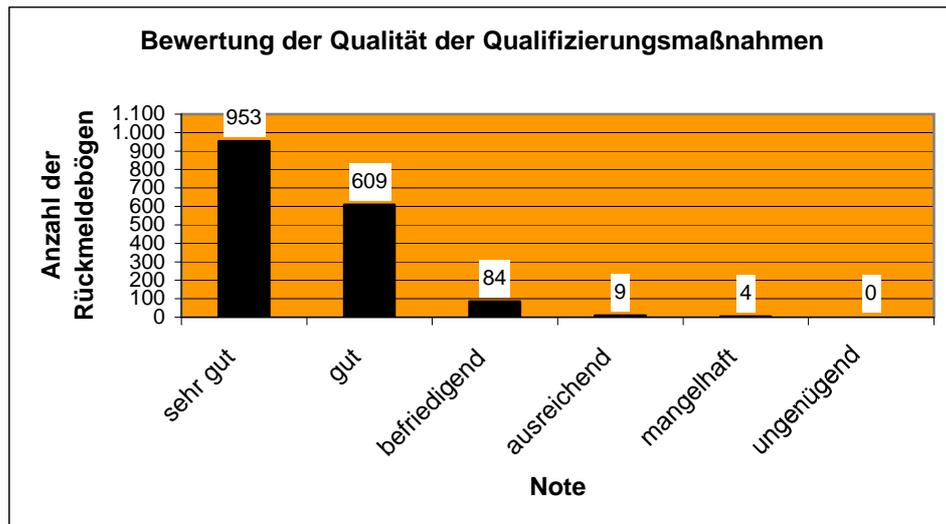
## Bewertung der Qualifizierungsmaßnahmen durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes bewerten mittels eines zweiseitigen Rückmeldebogens die von ihnen besuchten Veranstaltungen. Der Rückmeldebogen enthält u. a. Aussagen zur Bewertung der Fachkompetenz der Dozentinnen und Dozenten, zur Anschaulichkeit und Methodik der Qualifizierungen, zum Praxisbezug und zur Vollständigkeit der Seminarinhalte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalamtes haken bei den Bewertungen „befriedigend“ und schlechter bei den Teilnehmerinnen, Teilnehmern, Dozentinnen und Dozenten nach, um die Ursachen zu erfahren und Verbesserungen einzuleiten.

Die genaue Auswertung der Seminarrückmeldebögen ist sehr arbeitsaufwendig und konnte aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen für 2005 noch nicht erbracht werden. Im Jahr 2004 erfolgte die letzte Auswertung. 1.659 Seminarbeurteilungen gingen im Personalamt ein; dieses entspricht einer Rücklaufquote von 51 %. Die Ergebnisse können daher als repräsentativ angesehen werden.

Die Rückmeldungen waren äußerst erfreulich: Mehr als 94 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerteten die Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes mit „sehr gut“ und „gut“. Die Durchschnittsnote aller Qualifizierungsmaßnahmen beträgt 1,49.

Exemplarisch wird nachfolgend die Bewertung der Qualität der Qualifizierungsmaßnahme (Anschaulichkeit/Methode) durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dargestellt. Die Bewertung der anderen Kriterien ist nahezu identisch.



## 5.2 Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht)

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2003	3.227	1.354	1.873	58 %
2004	4.713	1.937	2.776	59 %
2005	3.375	1.421	1.954	58 %

Im Jahr 2005 betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Stadt Nürnberg ca. 47 %. Dagegen machten die Quote der Teilnehmerinnen an den Qualifizierungsmaßnahmen gut 58 % aus. Die Bereitschaft der Frauen, sich zu qualifizieren, ist nach wie vor überproportional groß.

Das Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf einzelne Themenbereiche weicht nicht wesentlich von der Gesamtverteilung 58:42 zugunsten der Frauen ab. Beispielsweise nahmen 611 Teilnehmerinnen (59 %) und 423 Teilnehmer (41 %) an Qualifizierungen zur Erhöhung der Sozial- und Methodenkompetenz (z.B. Kommunikationstrainings) teil. Es gibt somit keine speziellen „Frauen-“ bzw. „Männer-Themenbereiche“.

## 5.3 Gemeinsames Qualifizierungsprogramm der Städteachse - Projekt IZ „Städteakademie“

Um die interkommunale Zusammenarbeit im Bereich der Mitarbeiterfortbildung zu intensivieren, wurde von der IZ-Lenkungsgruppe im Mai 2003 die Teilprojektgruppe Fortbildung und Personalentwicklung gegründet. An der Teilprojektgruppe sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalämter aus Erlangen, Fürth, Schwabach und Nürnberg beteiligt.

In der 9. Sitzung der IZ-Lenkungsgruppe vom 15.07.2004 wurde die Zusammenarbeit der vier Städte mit der Volkshochschule Fürth gGmbH (vhs Fürth) einstimmig beschlossen. In der 12. Sitzung am 14.12.2004 legte sich die IZ-Lenkungsgruppe fest, die Zusammenarbeit in der Fortbildung im Modell einer Arbeitsgemeinschaft nach Art. 4 KommZG weiterzuführen. Die Stadträte der vier Städte und der Aufsichtsrat der vhs Fürth gaben im Oktober und November 2005 grünes Licht für die Zusammenarbeit.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte und die vhs Fürth in der „Städteakademie“ auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages nach Art. 4 und Art. 5 KommZG zusammen.

Vorrangiges Ziel der Zusammenarbeit ist die nachhaltige Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Qualifizierungsangebotes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vier Städte. Zudem sollen angesichts der angespannten Finanzsituation durch die Erzielung von Synergieeffekten Haushaltsmittel eingespart werden.

Zu dem Zweck erstellen die Städte jährlich ein abgestimmtes gemeinsames Fortbildungsprogramm. Ein erstes „Übergangsprogramm“ wurde bereits im März 2005 veröffentlicht. Im Juli 2005 wurde von den vier Städten ein Programm herausgebracht, das von September 2005 bis Juli 2006 gilt. Mit der Vermeidung von Doppelangeboten, der Bildung von Themenschwerpunkten und der größeren Teilnehmerbasis erfolgt eine bessere Auslastung der Angebote. Dies führt vor allem in den kleineren Partnerstädten zu einer Senkung des Organisationsaufwandes und der Kosten pro Teilnehmerin/Teilnehmer.

Die Kooperation zwischen den IZ-Städten und der vhs Fürth erfolgt aus wirtschaftlichen Gründen in einer besonderen Arbeitsgemeinschaft gem. Art. 4 und Art. 5 KommZG. Die Auslagerung der Fortbildungsabteilungen in die vhs Fürth und somit die Bildung einer zentralen Einheit schied aus steuerrechtlichen Gründen aus, da die Umsatzsteuerbelastung größer als der mögliche Rationalisierungsgewinn ausgefallen wäre.

Die Planung und Koordination der Programminhalte liegt weiterhin in der Hand der vier Städte. Die für Fortbildung verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben bei den einzelnen Städten beschäftigt. Ebenso verbleiben die Haushaltsmittel für Qualifizierungsmaßnahmen aus steuerrechtlichen Gründen in den Städten. Zwischen den vier Städten erfolgt eine Kostenverrechnung.

Der vhs Fürth obliegt gegen Kostenverrechnung (der Nürnberger Anteil für die laufenden Kosten liegt bei ca. 19.000 EUR im Jahr) die Bereitstellung ausgewählter, administrativer Komponenten für Seminarplanung und -organisation, insbesondere das Bereitstellen einer dezentralen, internet-/intranetbasierten EDV-Anwendung für die Seminarverwaltung einschließlich Schulung und Support. Zudem ist sie verantwortlich für die EDV-technische Erstellung des Programmheftes (Setzen und Layout des Fortbildungsprogramms).

Ein Vergleich der Investitionen und laufenden Kosten mit den beabsichtigten Einsparungen (Personalkosten und Sachmittel) lässt eine Amortisation des Projektes im Laufe des Jahres 2008 erwarten.

Die bisherige Nutzung von Qualifizierungsangeboten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der anderen IZ-Partnerstädte ist noch steigerungsfähig.

#### **5.4 Ausblick**

Die Umsetzung der Beschlüsse zur Haushaltskonsolidierung der letzten Jahre haben die personellen und finanziellen Ressourcen der Personalentwicklung, insbesondere in der Qualifizierung, erheblich reduziert. Während das Personalamt im Jahr 2001 230.000 EUR für Qualifizierungsmaßnahmen investieren konnte, stehen seit dem Jahr 2005 nur noch 190.000 EUR zur Verfügung.

Von den gesamtstädtischen Qualifizierungsmitteln sind zudem ca. 19.000 EUR für die im Rahmen der „Städteakademie“ zu leistenden Zahlungen an die vhs Fürth zu bestreiten (vgl. 6.2). Zusätzlich fallen im Jahr 2006 einmalige Bereitstellungskosten in Höhe von ca. 20.000 EUR an. Die zu erwartenden Einsparungen und Zusatzeinnahmen der „Städteakademie“ dürften die Gesamtkosten ab 2008 übersteigen. Bis dahin werden die finanziellen Gestaltungsmöglichkeiten für Qualifizierung weiter eingeschränkt.

## **6 Personalentwicklung für Führungskräfte**

Die Stadtverwaltung passt ihre Qualifizierungsangebote für Führungskräfte den jeweils aktuellen bzw. absehbaren künftigen Anforderungen an. Qualifizierung ist aber nur ein Element der Personalentwicklung. Beispielhaft werden hier weitere Arbeitsfelder dargestellt.

### **6.1 Führungskräftelehrgang**

Seit Anfang 1997 bietet die Stadt Nürnberg für Führungskräfte ab Entgeltgruppe 10 TVöD (früher Vergütungsgruppe IV a BAT) bzw. Besoldungsgruppe A 11, die erstmals in eine Führungsfunktion gekommen sind, einen berufsbegleitenden Lehrgang an, in dem wesentliche Qualifikationen für Führungsaufgaben vermittelt werden. Themen sind z.B. Kommunikation, Personal- und Organisationsentwicklung, betriebswirtschaftliche Führungsinstrumente und dienstaufsichtliche Aspekte der Führung. Nach dem aktuellen Konzept dauert der Lehrgang etwa ein Jahr und umfasst 16 Seminartage.

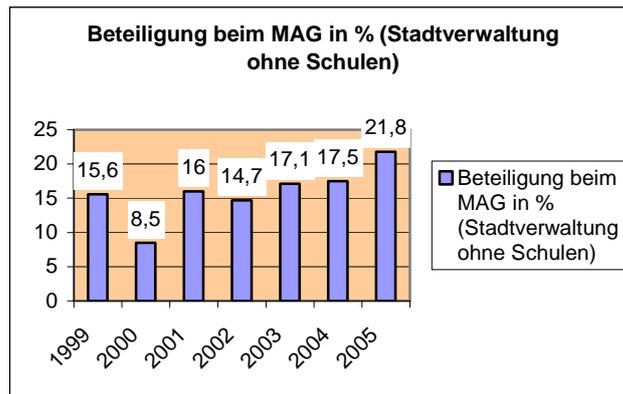
An den bisher neun Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 126 Führungskräfte, davon 40 Frauen, aus fast allen Bereichen der Stadtverwaltung teil (ausgenommen Schulen und Feuerwehr, weil es dort eigene Führungs-Qualifizierungsmaßnahmen gibt). Weil die Möglichkeit zur Lehrgangsteilnahme an die vorhergehende Übertragung einer Führungsfunktion gebunden ist, gibt es kein gesondertes Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren. Das Interesse an der Teilnahme ist groß, obwohl der Lehrgang mit erheblichen persönlichen Mehrbelastungen verbunden ist und nicht zu unmittelbaren Vorteilen beim beruflichen Fortkommen führt. Bisherige Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewerten den Führungskräftelehrgang überwiegend positiv, wünschen aber eine konsequentere Berücksichtigung der durch den Lehrgang erworbenen Führungsqualifikation bei späteren Bewerbungen auf andere Führungspositionen.

### **6.2 Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte**

Im Sommer 2005 wurde von einer Arbeitsgruppe vorgeschlagen, Mitarbeiter/innen mit besonderem Leistungspotenzial künftig gezielt durch Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern und ein Personalentwicklungsprogramm aufzubauen. Dabei könnte auf einige bereits vorhandene Instrumente zurückgegriffen werden, die zu ergänzen und zu einem Personalentwicklungsprogramm für Führungskräfte zu vernetzen wären. Es ist geplant, die gesamte Führungs-Thematik ab Frühjahr 2006 in einer weiteren Arbeitsgruppe zu behandeln.

### **6.3 Das Mitarbeiter/Innengespräch (MAG)**

Ab 1996 wurde, begleitet durch Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen, das Mitarbeiter/Innengespräch bei der Stadt Nürnberg eingeführt. Das Konzept entspricht weitgehend dem heute in vielen Betrieben und Verwaltungen üblichen Standard. Die Führungskräfte müssen das Gespräch mindestens einmal pro Jahr (im Schulbereich gilt ein Zwei-Jahres-Rhythmus) anbieten. Gesprächsinhalte und -ergebnisse sind vertraulich, so dass lediglich die Beteiligungsquote, d.h. die Zahl der geführten MAG im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten, ausgewertet werden kann. Die Quote lässt Rückschlüsse auf die Akzeptanz zu, nicht aber auf die Qualität des einzelnen MAG, des individuellen Führungsverhaltens oder der beruflichen Zusammenarbeit.



Zu den Gründen für die anhaltend niedrige Beteiligung sind uns keine gesicherten Aussagen möglich. Die Entwicklung in den einzelnen Dienststellen ist unterschiedlich. Auffällig ist, dass die Beteiligungsquote fast überall dort deutlich über dem Durchschnitt liegt, wo von den Dienststellen- bzw. Werkleitungen interne Organisations- und Personalentwicklungsprozesse betrieben werden.

Die Einführung leistungsbezogener Bezahlungselemente für Tarifbeschäftigte erfordert künftig regelmäßige Rückmeldungen der Vorgesetzten hinsichtlich ihrer Bewertung der Arbeitsleistungen und des Verhaltens der nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Welche Rolle das MAG dabei haben wird, ist momentan noch offen. Die Konzeption des MAG muss jedenfalls (z.B. hinsichtlich der Verzichtsmöglichkeit) den geänderten Gegebenheiten angepasst werden. Das bietet zugleich die Gelegenheit, die Verknüpfung mit anderen Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten aufzubauen.

## 7 Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst

### 7.1 Dienstliche Beurteilungen

Auf Grund der zum 01.01.1999 in Kraft getretenen Änderungen der Rechtsvorschriften zur dienstlichen Beurteilung (insbes. der Laufbahnverordnung – LbV) erfolgte auch eine Neukonzeption der städtischen Beurteilungssysteme für die städtischen Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis und die städtischen Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrer). Da diese Beurteilungssysteme in einigen Punkten von den Vorschriften der LbV abweichen, waren für ihre Anwendung Ausnahmegenehmigungen des bayerischen Innenministeriums (gemäß § 54 a LbV) erforderlich. Diese wurden auf Antrag der Stadt zunächst bis 2005 und im November 2003, auf Grund eines weiteren Verlängerungsantrages der Stadt und der vorgelegten Erfahrungsberichte, bis 31.12.2010 erteilt.

Über die überwiegend positiven Erfahrungen mit der erstmaligen Anwendung des neuen Beurteilungssystems bei der periodischen Beurteilung der städtischen Lehrerinnen im Jahr 2000 wurde bereits im letzten Personal- und Organisationsbericht berichtet. Die städtischen Beamtinnen und Beamten außerhalb des Lehrdienstes wurden erstmals bei der periodischen Beurteilung 2002 (für den Beurteilungszeitraum 01.01.1998 bis 31.12.2001) mit dem neuen System beurteilt. Dabei waren ca. 1180 Beamtinnen und Beamte in die Beurteilungsaktion einbezogen. Auch die Erfahrungen mit dieser Beurteilungsaktion zeigten, dass das Beurteilungssystem im Großen und Ganzen gut funktioniert und kein erneuter Änderungsbedarf besteht.

Inzwischen wurden die städtischen Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis mit dem „neuen“ Beurteilungssystem erneut periodisch beurteilt (Beurteilungszeitraum 01.08.2000 bis 31.07.2004, ca. 420 zu Beurteilende). Die Beurteilungsaktion ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Im Januar 2006 hat die periodische Beurteilung der städtischen Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerinnen und Lehrer) für den Beurteilungszeitraum 01.01.2002 bis 31.12. 2005, mit ca. 1250 zu Beurteilenden, begonnen.

## 7.2 Leistungsstufen

Leistungsstufen dienen - wie auch die unter 8.3 dargestellten Leistungsprämien - der Stärkung des Leistungsprinzips im öffentlichen Dienst. Sie zielen darauf ab, die Bezahlung stärker an der Leistung zu orientieren, die Leistungsmotivation zu fördern und die Personalführung zu intensivieren.

Grundlage für die Vergabe von Leistungsstufen ist die Leistungsstufenverordnung (LStuV), die die Stadt Nürnberg seit ihrem Inkrafttreten 1998 umsetzt. Nach der LStuV können Beamtinnen und Beamte, die „dauerhaft herausragende Leistungen“ erbringen (jedoch insgesamt höchstens 10 %), früher in die nächsthöhere Grundgehaltsstufe aufsteigen. Sie beziehen somit früher und länger ein höheres Einkommen.

Erfüllt eine Beamtin/ein Beamter die an sie/ihn gestellten Anforderungen nur „mit erheblichen Mängeln und damit unzureichend“ verbleibt sie/er so lange in der bisherigen Stufe, bis anforderungsgemäße Leistungen erzielt werden (Aufstiegshemmung).

Die Referate/Geschäftsbereiche schöpften die Vergabemöglichkeiten in den Berichtsjahren 2003, 2004 und 2005 weitgehend aus. In diesen 3 Jahren sind insgesamt 570 Leistungsstufen neu vergeben worden (2003: 180, 2004: 182, 2005: 208). Auf Frauen entfielen ca. 30 Prozent der Vergaben. Gemessen an ihrem Anteil an den zur Auswahl stehenden Personen (34 %) wurden sie somit leicht unterproportional berücksichtigt.

Auf die Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes entfielen ca. 19 Prozent der Leistungsstufen, auf den gehobenen Dienst ca. 58 Prozent und auf den höheren Dienst ca. 23 Prozent. Gemessen an ihren Anteilen an den zur Auswahl stehenden Beamtinnen und Beamten (einfacher/mittlerer Dienst 21 %, gehobener Dienst 56 %, höherer Dienst 23 %) wurden somit der einfache/mittlere Dienst leicht unterproportional und der gehobene Dienst leicht überproportional bei der Vergabe der Leistungsstufen berücksichtigt.

Innerhalb des Berichtszeitraums kam es zu keiner Hemmung des Stufenaufstiegs.

Die Vergabe der Leistungsstufen verlief im Berichtszeitraum problemlos. Im Gegensatz zum Staat, der die Leistungsstufen ab dem Jahr 2003 ausgesetzt hat (das bisher für Leistungsstufen eingesetzte Geld soll zur Verbesserung der Beförderungssituation verwendet werden), wird die Stadt auch 2006 das Motivationsinstrument Leistungsstufen einsetzen.

## 7.3 Leistungsprämien

Seit dem 01.01.2000 können bei der Stadt Nürnberg an Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte, die eine „herausragende besondere Leistung“ erbracht haben, Leistungsprämien gewährt werden. Über die Gewährung der Leistungsprämien wird seit dem Jahr 2002 jährlich im Personal- und Organisationsausschuss berichtet. Die Berichte können im städtischen Intranet über das Ratsinformationssystem eingesehen werden.

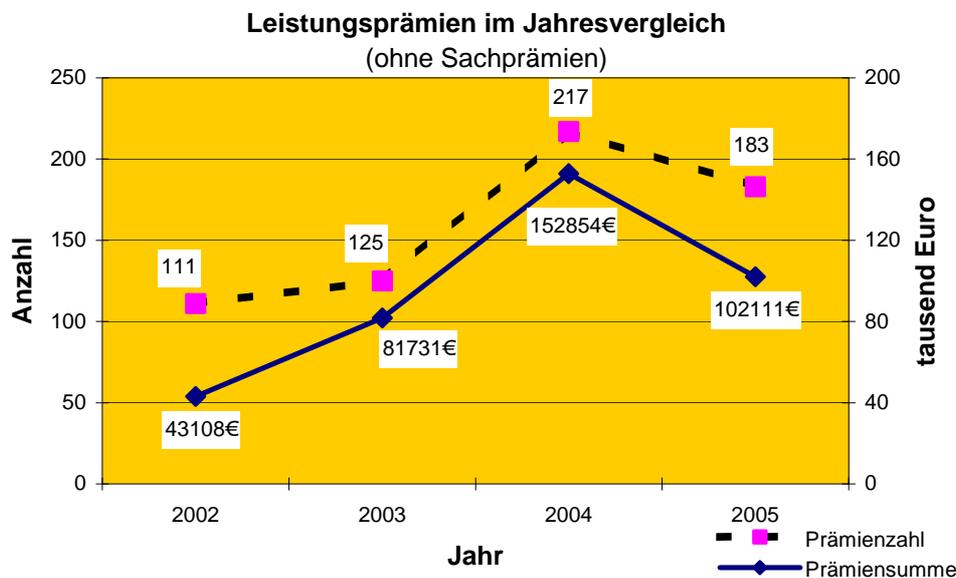
Bei der Gewährung von Leistungsprämien sind folgende Regeln zu beachten:

- Leistungsprämien sollen grundsätzlich nur auf der Basis von Zielvereinbarungen gewährt werden. Für herausragende besondere Leistungen, die in Situationen erzielt

wurden, die nicht voraussehbar waren, können sogenannte „Spontanprämien“ vergeben werden.

- Die Höhe der Leistungsprämie bemisst sich nach der erbrachten Leistung. Sie darf jedoch im Kalenderjahr das Monatsgrundgehalt der Prämienempfängerin/des Prämienempfängers nicht überschreiten.
- Die Leistungsprämien sind grundsätzlich aus den Budgets der Dienststellen zu finanzieren. Sind Prämienmodelle sinnvoll und nutzbringend für die Dienststellen und die Stadtverwaltung und ist eine Budgetfinanzierung nachweislich nicht möglich, erfolgt eine Finanzierung aus gesamtstädtischen Mitteln.
- Die Dienststelle informiert das Personalamt in schriftlicher Form über die beabsichtigte Prämienvergabe. Eine Kommission, bestehend aus je einer/einem Vertreter/in des Personalamtes und des Gesamtpersonalrates prüft den Prämienvorschlag auf seine Konformität mit den städtischen Vergaberegelungen. Erhält die Dienststelle innerhalb von 14 Tagen nach Eingang des Prämienvorschlages beim Personalamt keine Nachricht, dass Bedenken bestehen, kann sie die Leistungsprämie gewähren.

Im Berichtszeitraum 2003 bis 2005 wurden insgesamt Leistungsprämien im Wert von 336.696 € an 525 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausbezahlt. Nach einer stetigen Zunahme der Prämienzahlungen (Höchststand im Jahr 2004 mit 217 Prämien im Wert von 152.854 €) gingen die Prämienvergaben im Jahr 2005 etwas zurück (s. folgende Grafik).



Die Prämien wurden im Berichtszeitraum für folgende Leistungen gewährt:

- Erfolgreiche Bewältigung von zusätzlich übernommenen, teilweise neuen Aufgaben.
- Überdurchschnittliches Engagement bei der Erledigung einer Sonderaufgabe.
- Mitarbeit in einem Projekt oder in mehreren Projekten, als zusätzliche Aufgabe.
- Erreichen eines vorgegebenen hochgesteckten Leistungszieles.
- Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes trotz gravierender Personalausfälle über längere Zeit, verbunden mit erheblicher zusätzlicher Arbeitsbelastung.
- Überdurchschnittlicher Einsatz (auch außerhalb der normalen Arbeitszeit), um eine Aufgabe termingerecht erledigen zu können.
- Zusätzlicher Übernahme bisher an Fremdfirmen vergebener Arbeiten (Erzielung hoher Einsparungen).

Neben den Leistungsprämien, die in Form eines Geldbetrages an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgezahlt wurden, gab es aber auch Sachprämien. Im Berichtszeitraum erhielten ca. 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Leistungsprämien in Form von Sachleistungen (z.B. gemeinsames Essen im Restaurant, Geschenkgutscheine) im Wert von insgesamt ca. 6.300 €.

Die Mehrzahl der ausbezahlten Leistungsprämien wurde als „Spontanprämie“ und nicht auf der Basis von Zielvereinbarungen gewährt. Gemessen an ihren Anteilen an der Gesamtzahl der Beschäftigten erhielten Männer häufiger Leistungsprämien ausgezahlt als Frauen, Arbeiter häufiger als Angestellte und Beamtinnen/Beamte sowie Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter des gehobenen und des mittleren/einfachen Dienstes häufiger als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes.

Das Motivationsinstrument „Leistungsprämie“ wurde im Berichtszeitraum nur von einem Teil der städtischen Dienststellen genutzt. Alle Leistungsprämien wurden aus den Budgets der Dienststellen finanziert.

#### **7.4 Leistungsentgelt nach dem TVöD**

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD-VKA) ist ab 2007 zusätzlich zum Tabellenentgelt Leistungsentgelt in Form von Leistungsprämien, Leistungszulagen oder Erfolgsprämien an einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten zu zahlen. Hierfür ist zunächst ein Volumen von 1 Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (bei der Stadt ca. 1,5 Mio. €) zur Verfügung zu stellen. Das Volumen soll schrittweise bis auf 8 Prozent der ständigen Monatsentgelte erhöht werden (zeitliche Vorgaben zum Erreichen dieser Zielgröße gibt es bisher nicht).

Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. Die Vergabeentscheidung erfolgt durch den Arbeitgeber auf der Grundlage von Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen. Das Vergabeverfahren muss durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Eine betriebliche Kommission, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannt wird, wirkt bei der Entwicklung und bei der Kontrolle des Vergabeverfahrens mit. Sie ist auch Beschwerdeinstanz ohne Entscheidungskompetenz.

Es besteht eine Verpflichtung zur jährlichen Ausschüttung des Volumens für das Leistungsentgelt. Solange keine Regelung (Dienstvereinbarung) zur Vergabe des Leistungsentgelts besteht, erfolgt eine pauschale Ausschüttung an alle Beschäftigten.

Die im Tarifvertrag vorgesehenen Leistungsentgelte waren ein Thema eines Workshops bei den Arbeitstagungen der städtischen Dienststellen- und Schulleiter/innen im Oktober und November 2005. Die Dienststellen- und Schulleiter/innen möchten sowohl Leistungsprämien als auch Leistungszulagen flexibel einsetzen können. Sie wünschen sich eine dienststellenbezogene Zuteilung des Vergabevolumens entsprechend der jeweiligen Personalausgaben und ein einfaches Beurteilungssystem als Grundlage für die Vergabeentscheidung.

Die Steuerungsgruppe Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung hat im November 2005 dem Referat für Allgemeine Verwaltung den Auftrag erteilt, mit einer Arbeitsgruppe die Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu erarbeiten. In dieser Arbeitsgruppe sind das Personalamt, das Organisationsamt, die Museen der Stadt Nürnberg, das Jugendamt, das Amt für Berufliche Schulen, Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg und der Gesamtpersonalrat vertreten. Die Arbeitsgruppe ist im Dezember 2005 erstmals zusammengekommen. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, im Frühjahr 2006 erste Ergebnisse ihrer Arbeit vorzulegen.

## 8 Fehlzeiten

Die Ausfallzeiten werden direkt der Zeitermittlung des Personalabrechnungsverfahrens entnommen, in dem sie primär für Zwecke der Entgeltfortzahlung gespeichert sind. Der Personalausfall bei der Stadt Nürnberg wird darum in Kalendertagen gemessen. Mit Daten aus der Wirtschaft, die auf anderen Grundlagen wie z. B. Arbeitstagen basieren, lassen sich deshalb die Ausfallzeiten nur schwer vergleichen. Zur besseren Vergleichbarkeit beteiligt sich das Personalamt am Vergleichsring des Deutschen Städtetages. Im Hinblick auf die Einführung von SAP HR ist es derzeit noch nicht möglich, die Ausfallzeiten für 2005 auszuwerten und nach den Kriterien des Deutschen Städtetages aufzubereiten.

### 8.1 Entwicklung des Personalausfalls 2002 - 2004

Die Gesamtausfallzeit (Krankheit, Kur und Rehabilitationsmaßnahmen sowie anerkannte Arbeitsunfälle) betrug in absoluten Zahlen:

2002		2003		2004	
Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage
9.689	203.046	9.617	192.828	9.575	179.019

Diese aus den Ergebnissen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt und die nicht im jeweiligen Kalenderjahr ausgeschieden sind, ermittelte Ausfallquote (jeweils ohne Klinikum) hat im Vergleichszeitraum stetig abgenommen.

Eine Erkrankung dauerte - bezogen auf die Beschäftigtengruppen – im Durchschnitt (nach Kalendertagen):

Beschäftigtengruppe	2002	2003	2004
Beamtinnen und Beamte	14,80	14,86	14,44
Angestellte	19,26	18,90	17,13
Arbeiterinnen und Arbeiter	29,39	27,38	26,56
Lehrkräfte (Beamtinnen/Beamte)	11,60	10,62	10,59
Lehrkräfte (Angestellte)	11,55	9,38	9,83
<b>Gesamt</b>	<b>19,47</b>	<b>18,65</b>	<b>17,52</b>

Seit Jahren ist die krankheitsbedingte Ausfallquote der Arbeiterinnen und Arbeiter erheblich über der Ausfallquote der Angestellten und Beamten. Als Gründe hierfür sind die hohen körperlichen Anforderungen im Arbeiterbereich in Betracht zu ziehen, wie z. B. häufiges Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Lärm- oder Hitzebereich, Umgang mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln.

## 8.2 Altersverteilung

Ein Blick in die Altersverteilung für das Jahr 2004 zeigt den Trend, dass die Krankheitsdauer mit zunehmendem Alter wächst und ab dem 61. Lebensjahr abnimmt.

Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Krankheitstage durchschnittlich
Bis 20 Jahre	5,14
21 - 25 Jahre	11,25
26 - 30 Jahre	12,17
31 - 35 Jahre	14,25
36 - 40 Jahre	15,15
41 - 45 Jahre	16,73
46 - 50 Jahre	18,38
51 - 55 Jahre	22,14
56 - 60 Jahre	25,39
61 - 65 Jahre	17,44

Am deutlichsten zeigt sich dieser Trend bei den Arbeiterinnen und Arbeitern.

Alter der Arbeiterinnen und Arbeiter	Krankheitstage durchschnittlich
21 - 25 Jahre	17,56
56 - 60 Jahre	46,03
61 - 65 Jahre	33,08

### 8.3 Verteilung des Personalausfalls nach der Dauer des Ausfalls

Die Gesamtausfallzeit berücksichtigt auch Langzeitkranke oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Entgeltfortzahlung mehr erhalten. Dies erhöht zwangsläufig die Durchschnittswerte.

Gesamtausfall-tage 2004	Beschäftigte	Summe der Ausfalltage	Aufgelaufene Summe	% Verteilung
0	2.291	-	-	-
1 - 3 Tage	1.713	3.220	3.220	1,80
4 - 7 Tage	1.334	7.075	10.295	3,95
8 - 14 Tage	1.300	13.736	24.031	7,67
15 - 21 Tage	777	13.725	37.756	7,67
22 - 28 Tage	474	11.731	49.487	6,55
29 - 35 Tage	382	12.114	61.601	6,77
36 - 42 Tage	260	10.073	71.674	5,63
43 - 49 Tage	196	8.957	80.631	5,00
50 - 100 Tage	531	36.148	116.779	20,19
101 - 150 Tage	141	16.766	133.545	9,37
151 und mehr	176	45.474	179.019	25,40
<b>Summe</b>	<b>9.575</b>	<b>179.019</b>		<b>100,00</b>

Diese Zahlen zeigen, dass im Jahr 2004 2.291 Beschäftigte (= 23,93 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) keine krankheitsbedingten Ausfalltage aufwiesen. Andererseits werden durch 1.044 Beschäftigte mit Krankheitszeiten über 42 Tage (= 10,90 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) 59,96 % aller Krankheitstage verursacht. Davon fehlen krankheitsbedingt 176 Beschäftigte (= 1,84 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) mehr als 150 Tage und verursachen ein Viertel der Gesamtausfalltage.

Bei der Interpretation der vorliegenden Daten ist zu beachten, dass für seriöse Vergleiche mit anderen veröffentlichten Statistiken die Datenbasis und die Berechnungsmethode bekannt sein müssen. Die von den Betriebskrankenkassen veröffentlichten Zahlen enthalten z. B. keine Kurzzeiterkrankungen, die wegen tariflicher und betrieblicher Regelungen keine kassenärztliche Krankschreibung erfordern. Studien von Wirtschaftsunternehmen stützen sich dagegen oft auf bezahlte Ausfallzeiten und nehmen Langzeiterkrankte, für die eine Vertretung tätig ist, aus.

### 8.4 Rückkehrgespräch

Die Stadt Nürnberg hat sich zum Ziel gesetzt, durch vielfältige Maßnahmen im betrieblichen Bereich die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Ein Baustein der betrieblichen Gesundheitsförderung ist das Rückkehrgespräch.

Nach einem ca. einjährigen Pilotversuch wurde das Rückkehrgespräch mit AdO Nr. 16 B vom 05.10.2004 eingeführt. Führungskräfte sind danach verpflichtet, grundsätzlich nach Rückkehr einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus einer krankheitsbedingten Abwesenheit unmittelbar nach Aufnahme der Arbeit ein Rückkehrgespräch zu führen. Das gilt auch für den Beginn medizinischer Vorsorgemaßnahmen oder Reha-Maßnahmen.

Das Rückkehrgespräch ist Teil des gesetzlich vorgeschriebenen "betrieblichen Eingliederungsmanagements". Es soll u. a. eine schnelle und reibungslose Wiedereingliederung ermöglichen und zur Verringerung der Ausfallzeiten beitragen.

Zur Prävention und Wiedereingliederung schwer behinderter Menschen ist zusätzlich die Integrationsvereinbarung (HdV Nr. 120.30) zu beachten.

## **8.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Entsprechend § 84 Abs. 2 SGB IX wurde im Oktober 2005 als weiterer Baustein eines Personalentwicklungskonzeptes ergänzend zum Rückkehrgespräch das betriebliche Eingliederungsmanagement stadtweit eingeführt. Es greift, sobald eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Im Sinne einer nachhaltigen Personalarbeit, ist es unerlässlich, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte unter Einbindung der Personalvertretung und ggf. Schwerbehindertenvertretung frühzeitig mit der betroffenen Mitarbeiterin/dem betroffenen Mitarbeiter nach Möglichkeiten sucht, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Erforderlichenfalls können auch der Betriebsärztliche Dienst, die Betriebliche Sozialberatung, die Arbeitssicherheit, die Arbeitsassistentz/betriebliche Integrationsberaterin sowie das Personalamt hinzugezogen werden.

## **9 Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz**

### **9.1 Arbeitssicherheit**

Nach dem Arbeitsschutzgesetz und dem SGB VII ist der Arbeitgeber verantwortlicher Adressat des staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzrechts. Arbeitgeber in der Stadtverwaltung sind in diesem Sinne nach der „Allgemeinen Dienstordnung der Stadt Nürnberg (ADON)“ und der „Geschäftsweisung zur Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei der Stadt Nürnberg (010.20 HdV)“ die Dienststellenleiterinnen / Dienststellenleiter / Werkleiterinnen / Werkleiter bzw. Schulleiterinnen / Schulleiter.

Ihnen nachgeordnete Vorgesetzte sind aufgrund ihrer Funktion und den damit verbundenen Pflichten im Umfang ihrer Zuständigkeit und Entscheidungsbefugnisse verantwortlich.

Verantwortliche, Personalvertretungen und auf Wunsch jeder Beschäftigte werden in allen Fragen der Arbeitssicherheit, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, durch die nach dem „Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)“ zu bestellenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützt.

Zur Umsetzung vorgegebener Arbeitsschutzziele z.B. aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), Unfallverhütungsvorschriften (UVV), etc. beraten diese bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung sowie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen.

Betriebsanlagen und technische Arbeitsmittel werden von ihnen sicherheitstechnisch untersucht. Bei beobachteten (z.B. anlässlich von Begehungen) sicherheitsrelevanten Gefahren schlagen sie Schutzmaßnahmen vor. Außerdem führen sie Informations-/Qualifizierungsmaßnahmen zum betrieblichen Arbeitsschutz durch.

Die Fachkräfte sind als Fachbereich „Arbeitssicherheit“ dem Referat für Allgemeine Verwaltung (Ref. I/ASi) zugeordnet. Dem Referat obliegt auch die Geschäftsführung des gesamt-

städtischen Arbeitsschutzausschusses und die Koordinierung grundsätzlicher Fragen des Arbeitsschutzes.

Als Folge der Deregulierungsaktivitäten auch im Arbeitsschutzrecht, die beispielsweise den Ersatz starrer Anforderungen durch flexible Schutzzielvorgaben verfolgen, werden Verantwortliche für den Arbeitsschutz mehr Freiheiten gewinnen, aber auch mehr Verantwortung tragen müssen.

Die Unterstützungsfunktionen, aber auch die begleitende Überwachung durch Ref. I/ASi werden deshalb immer wichtiger.

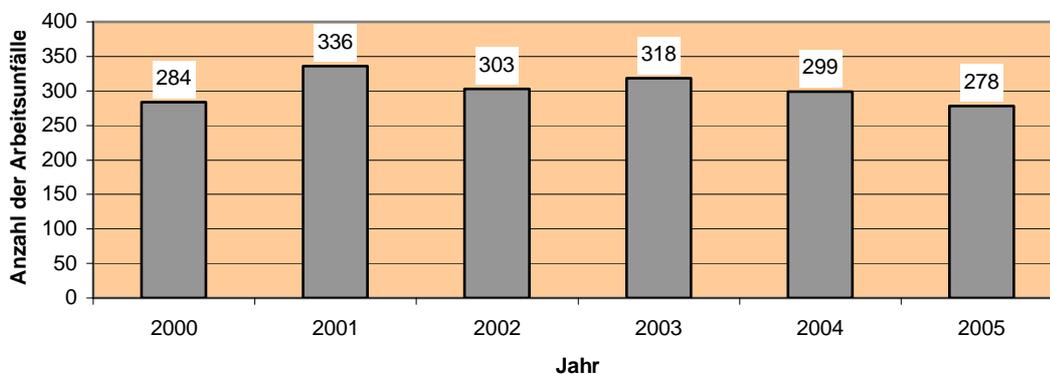
### Arbeits- und Wegeunfälle

Der Arbeitgeber hat Arbeits- sowie Wegeunfälle, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er für mehr als drei Tage dienstunfähig ist und Berufskrankheiten dem Unfallversicherungsträger anzuzeigen (meldepflichtige Arbeitsunfälle). Im Betrachtungszeitraum 2000 – 2005 haben sich keine tödlichen Arbeitsunfälle ereignet.

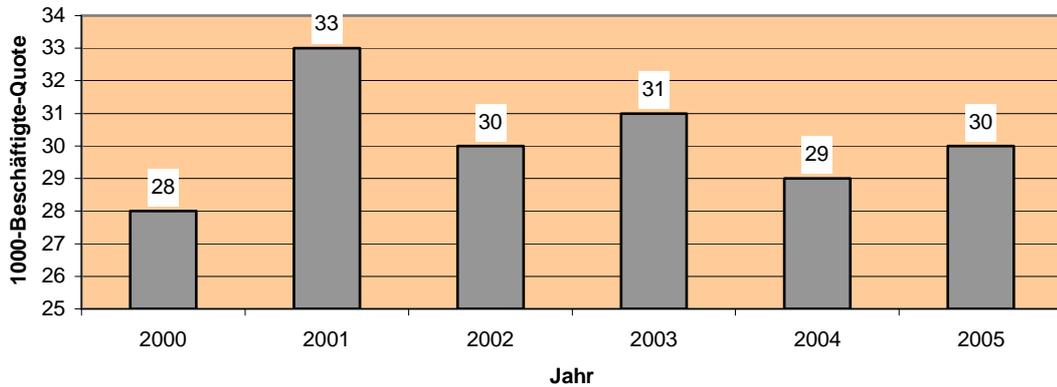
Die statistische Erfassung der Arbeits- und Wegeunfälle und der dadurch verursachten Ausfallzeit erfolgt durch Ref. I/ASi.

Da Unfälle und Berufserkrankungen nach arbeitswissenschaftlichem Verständnis meistens keine unabwendbaren Zufallsereignisse darstellen, sondern auf vermeidbare Ursachen zurückzuführen sind, wird versucht, über einen längeren Zeitraum Tendenzen und Ursachen zu ermitteln.

**Arbeitsunfälle bei der Stadt Nürnberg 2000 - 2005**

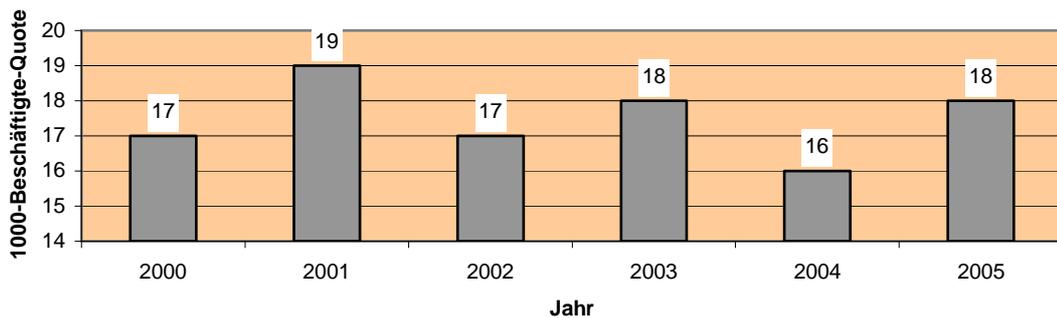


**Arbeitsunfälle je 1000 Beschäftigte 2000 - 2005**



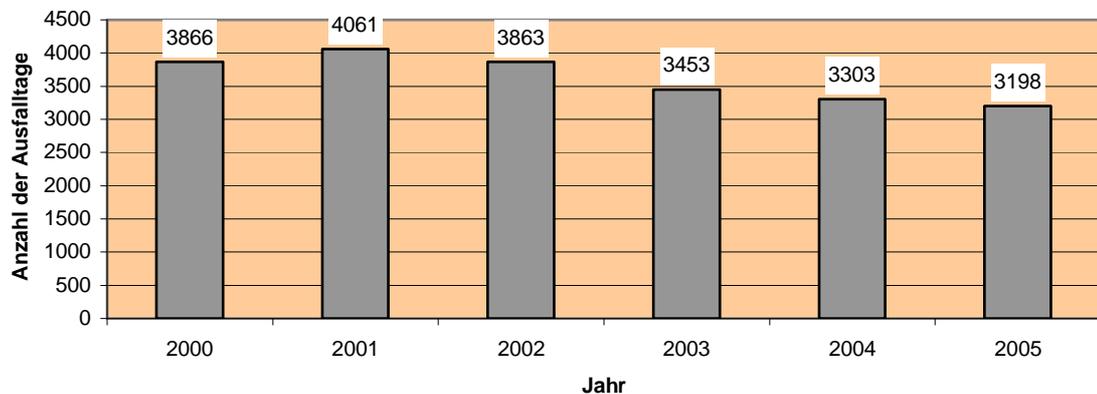
Die „1000-Beschäftigte-Quote“ ist die gängige statistische Messziffer für die Unfallhäufigkeit. Der Durchschnittswert für erwerbstätige Versicherte aller gesetzlichen Unfallversicherungsträger in der Bundesrepublik lag 2003 ebenfalls bei 31, im Bereich der Unfallversicherungsträger nur der öffentlichen Hand bei 34 und damit höher als der Wert für die Stadtverwaltung Nürnberg.

**Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1000 Beschäftigte 2000 - 2005**

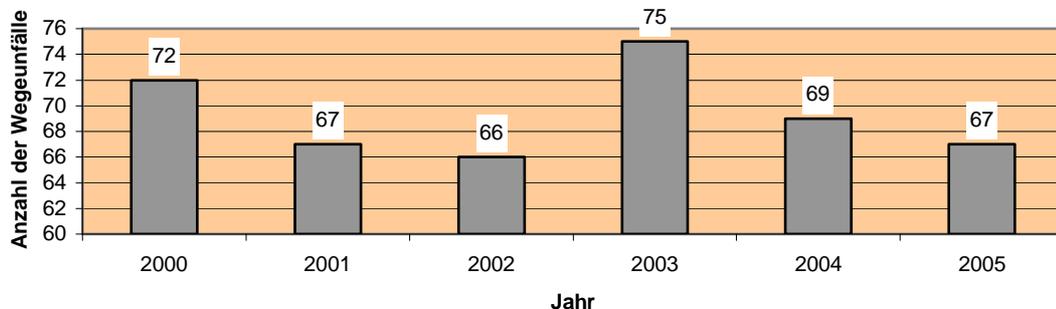
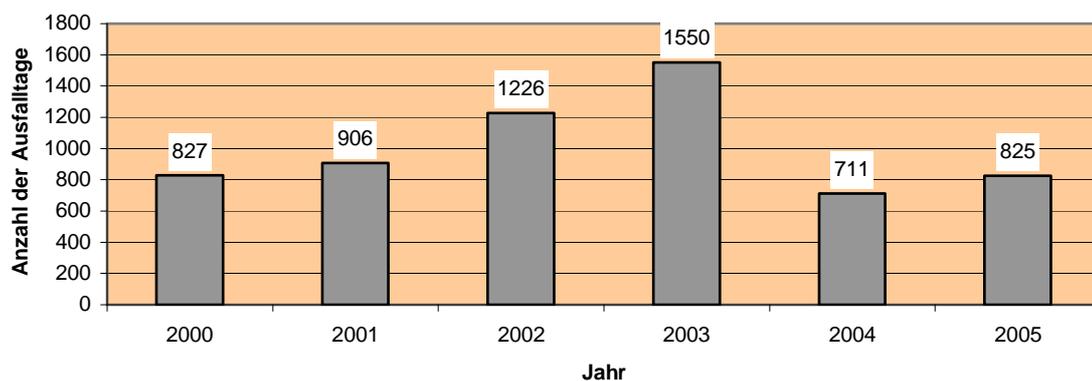


Die Entwicklung des Unfallgeschehens weist trotz jährlicher Schwankungen insgesamt eine rückläufige Tendenz auf. Das zeigt auch die Abnahme der durch Arbeitsunfälle bedingten Ausfalltage:

**Anzahl der Ausfalltage durch Arbeitsunfälle 2000 - 2005**



Als Wegeunfälle werden Unfälle, die sich auf dem Weg zwischen dem Ort der beruflichen Tätigkeit und der Wohnung ereignen, bezeichnet. Dabei ist es unerheblich, ob der Weg zu Fuß, mit öffentlichen Verkehrsmitteln, im eigenen oder fremden Fahrzeug oder mit dem Fahrrad zurückgelegt wird. Das Unfallgeschehen ist durch betriebliche Präventionsmaßnahmen nur schwer zu beeinflussen.

**Wegeunfälle 2000 - 2005****Anzahl der Ausfalltage durch Wegeunfälle  
2000 - 2005**

## 9.2 Betriebsärztlicher Dienst

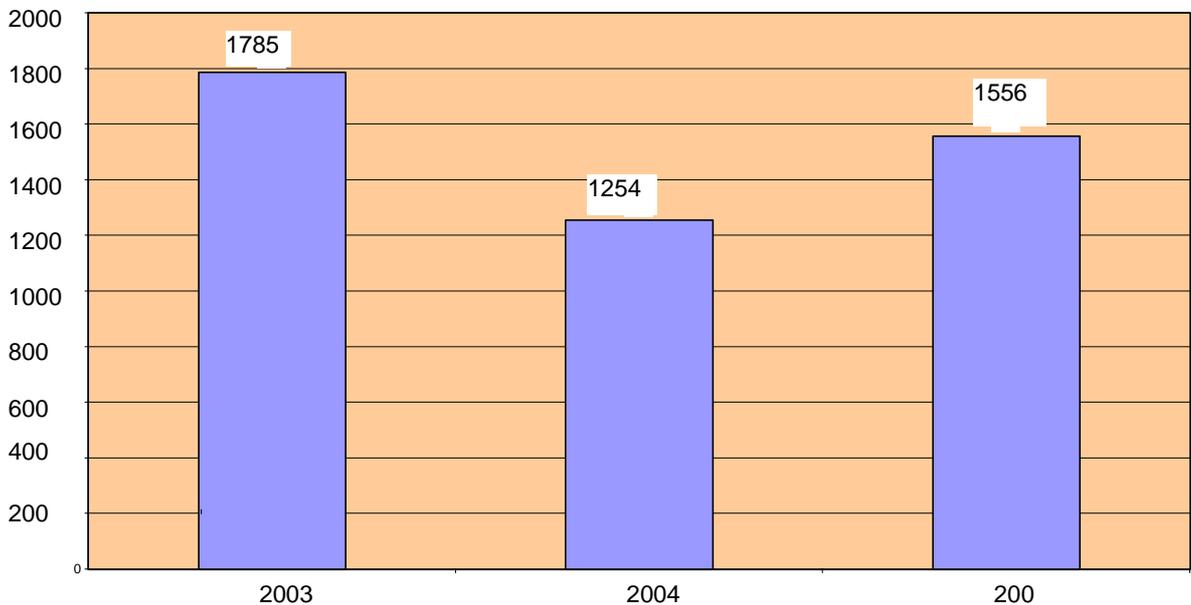
Die Betriebsärzte haben sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten eine Beratungsfunktion in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung bei der Arbeit. Dabei sind sie fachlich weisungsfrei und unterliegen in vollem Umfang der ärztlichen Schweigepflicht. Voraussetzung für die Ausübung einer betriebsärztlichen Tätigkeit ist der Besitz der arbeitsmedizinischen Fachkunde, heute in der Regel die Qualifikation zur/zum „Fachärztin/-arzt für Arbeitsmedizin“.

Eine wesentliche, gesetzlich festgelegte Aufgabe ist die Untersuchung und arbeitsmedizinische Begutachtung der Beschäftigten. Zunächst muss im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Erstuntersuchung bei Neueinstellung oder vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit die gesundheitliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit überprüft werden (Primärprävention). Durch nachfolgende, regelmäßige Nachuntersuchungen während des Beschäftigungsverhältnisses sollen dann etwaige tätigkeitsbedingte Gesundheitsstörungen möglichst frühzeitig erkannt und deren Fortschreiten durch entsprechende Maßnahmen (z.B. Veränderungen der Arbeitsplatzgestaltung oder innerbetriebliche Umsetzung) verhindert werden (Sekundärprävention).

Eine zentrale Rolle spielt der Betriebsarzt auch bei der Wiedereingliederung von leistungsgewandelten oder behinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 4.595 arbeitsmedizinische Untersuchungen durchgeführt, die sich wie folgt auf die drei Berichtsjahre verteilen:

**Anzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen  
von 2003 bis 2005**



Der Rückgang der Untersuchungszahlen von 2003 nach 2004 beruht im Wesentlichen auf dem Ausscheiden einer bei Ref. I/BÄD befristet beschäftigte Betriebsärztin zum 31.12.2003.

In der erneuten Zunahme von 2004 nach 2005 spiegelt sich die aktuelle Entwicklung des staatlichen Arbeitsschutzrechtes wieder: durch laufende Novellierungen wird der regelmäßig arbeitsmedizinisch zu betreuende Personenkreis kontinuierlich ausgeweitet.

Neben diesen personenbezogenen Tätigkeiten berät der Betriebsärztliche Dienst auch bei der ergonomischen und menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel.

Weiterhin führt der Betriebsärztliche Dienst zentral für alle Dienststellen, Betriebe, Einrichtungen und Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgekartei.

## **10 Personalberatung**

Am 01.01.2004 wurden die bisherigen Sachgebiete Supervision und Betriebliche Sozialberatung zum neuen Sachgebiet Personalberatung zusammengelegt und sind Bestandteil der Abteilung Personalentwicklung im Personalamt.

### **10.1 Entwicklungen im Bereich Supervision**

Die Supervision ist seit 1986 ein Teil der Abteilung Personalentwicklung. Bis September 2002 bestand das Sachgebiet aus vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Derzeit sind nur zwei Mitarbeiterinnen im Bereich Supervision tätig.

Supervision wird definiert als „fachliche Reflexion des beruflichen Alltags in seiner gesamten Breite“. Sie ist eine Beratungsform, die nach bestimmten Regeln verläuft und die in einem fachlich kontrolliertem Lern- und Lehrprozess lösungsorientiertes Lernen ermöglicht. Für die Durchführung von Supervision gibt es Standards, d.h. es wird ein Kontrakt vereinbart, Inhalte und Ziele festgelegt und eine Zwischen- und Endauswertung erstellt. Die zu bearbeitenden Themen sind bezogen auf Arbeitsfeld, Fach- und Sozialkompetenz.

Die Leistungen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Hierarchiestufen zur Verfügung. Die Teilnahme an Supervision ist freiwillig, die Inhalte bleiben vertraulich.

Supervision ist ein bewährtes Instrument der Personalentwicklung und wird inzwischen in allen Bereichen der Stadtverwaltung eingesetzt.

Ursprünglich entstammt Supervision aus dem Sozialbereich und ist im SGB VIII § 72, 3 KJHG und im Bayerischen Schwangerenberatungsgesetz Art. 17, 5 gesetzlich verankert.

#### **10.1.1 Qualifizierungsangebote**

Workshops, Seminare und Klausurtagungen mit Beteiligung der Supervision werden von den städtischen Fachdienststellen zunehmend als geeigneter Weg zur Verbesserung von Zusammenarbeit in Anspruch genommen. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass stets eine sehr differenzierte Auftragsklärung zu Beginn der jeweiligen Maßnahme erfolgt. Durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen sind immer auf die speziellen Belange der Dienststelle individuell zugeschnitten.

Die Erfahrungen der letzten Jahre bestätigen, dass städtische Beraterinnen und Berater durch ihr internes Organisationswissen Vorteile gegenüber externen Beratern haben. Das gilt auch für die Akzeptanz und die Kosten der Beratungsleistung. So liegt beispielsweise der Tagessatz für die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme durch die Mitarbeiterinnen der Supervision bei 368 EUR (Quelle: Betriebsabrechnung des Personalamtes 2004), während das durchschnittliche Honorar für externe Dozentinnen und Dozenten im Rahmen der „Städteakademie“ 780 EUR pro Tag beträgt.

Durch arbeitsplatznahe Qualifizierung vervollständigt die Supervision die vorhandenen Personalentwicklungsinstrumente.

#### **10.1.2 Wirkungen und Erfahrungen**

Wirkungen der Arbeit des Sachgebietes sind auf sehr unterschiedlichen Ebenen festzustellen. Es hat sich bewährt, Führungskräfte in schwierigen Führungssituationen intern zu beraten und Umstrukturierungsprozesse in Sachgebieten, Abteilungen und Dienststellen zu begleiten und zu unterstützen. Geänderte Aufgabenstellungen und organisatorische Veränderungen können so durch die Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden und eventuell entstehende Konflikte minimiert bzw. verhindert werden. Durch den

personellen Einsatz und die spezifischen Arbeitsformen des Sachgebietes wird Entwicklungspotenzial erschlossen, das für die Arbeit der Dienststelle nutzbringend eingesetzt wird.

Gestiegen sind die Anfragen nach Unterstützung durch die Supervision, wenn durch Einsparmaßnahmen Fusionen von Dienststellen, Abteilungen oder Sachgebieten erfolgen. Eine Zunahme ist auch im Bereich der Konzeptentwicklungen zu verzeichnen. Dies ist ein Spiegelbild der schwieriger werdenden Arbeit in den Fachdienststellen durch Arbeitsverdichtung und dem Anspruch der Dienststellen an weiterhin qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung.

Das Sachgebiet ist institutionell fest in der Personalentwicklung verankert. Die Leistungen des Sachgebietes werden ständig erneuert und neue Formen der Personalentwicklung aktiv vorangetrieben.

Die Mitarbeiterinnen der Supervision legen ein verstärktes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit der konzipierten und durchgeführten Qualifizierungen.

## **10.2 Entwicklungen im Bereich Betriebliche Sozialberatung**

Durch die Zusammenlegung mit der Supervision zum Sachgebiet Personalberatung gehört die Betriebliche Sozialberatung seit 01.01.2004 zur Abteilung Personalentwicklung. Derzeit arbeiten hier drei Mitarbeiterinnen auf zwei Planstellen. Ab September 2006 werden aufgrund von Einsparbeschlüssen nur noch zwei Mitarbeiterinnen auf 1,5 Planstellen eingesetzt sein.

Die Betriebliche Sozialberatung bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachkundig Beratung und wirksame Hilfe bei Problemen am Arbeitsplatz und persönlichen Krisen. Sie berät Führungskräfte und Personalverantwortliche im Umgang mit schwierigen Personalsituationen, bei der Konfliktlösung und Gesundheitsförderung.

Die Beratungspraxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass durch die Zusammenarbeit und Koordination mit den beteiligten Stellen (z. B. Führungskräfte, berufliches Umfeld, Personalwirtschaft, Interessenvertretungen, Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit) für alle Beteiligten sachgerechte Lösungen erzielt werden konnten.

Die Mitarbeiterinnen der Betrieblichen Sozialberatung genießen aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung, ihrer detaillierten Kenntnisse der Stadtverwaltung und ihres umfassenden Fachwissens eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten und Führungskräften. Die Qualität ihrer Leistungen könnte durch externe Anbieter nicht erbracht werden.

### **10.2.1 Qualifizierungsangebote**

Die Betriebliche Sozialberatung qualifiziert im Rahmen des Fortbildungsprogrammes Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Hierarchiestufen zu den Schwerpunktthemen.

- Konflikte und Mobbing
- Suchtprobleme, psychische Krisen und Erkrankungen
- Stressbelastung und körperliche Erkrankungen
- Langzeiterkrankungen
- Umsetzung und Veränderungsprozesse

Bei der Ausbildung von Nachwuchskräften qualifiziert sie in den Bereichen Selbstvertrauen, Sozialkompetenz, interkulturelle Kompetenz und bürgerorientiertes Verhalten.

Besonderer Wert wird auf die Nachhaltigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen gelegt.

### 10.2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Berichtszeitraum wurden folgende Projekte initiiert und durchgeführt

- Umsetzung und Weiterführung der durch die Gesundheitszirkel angestoßenen Maßnahmen in den Projektdienststellen
- Betriebliche Gesundheitstage 2004 - Hilfen bei Stress und Überlastung; Veranstaltungswoche in Zusammenarbeit mit AOK und Techniker-Krankenkasse
- Seminare und Workshops für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stressbewältigung, Konfliktlösung und Verbesserung des Arbeitsklimas
- Arbeitsplatzbezogene Rückenschule in Kooperation mit Krankenkassen
- Mitarbeit im Projekt „Rauchfreies Rathaus“ in Kooperation mit dem Gesundheitsamt zur Umsetzung des Nichtraucherschutzes aufgrund der Neufassung des § 5 der Arbeitsstättenverordnung
- Kursangebote zur Stressbewältigung und Entspannung in Kooperation mit dem Bildungszentrum

Da immer mehr Beschäftigte in höherem Lebensalter erwerbstätig sein werden, wird die Qualifizierung, Motivation und Gesundheitsförderung älterer Beschäftigter einen zukünftigen Schwerpunkt der Tätigkeit der Personalentwicklung darstellen.

### 10.3 Ausblick

Vor allem aufgrund der Veränderungsprozesse in vielen Dienststellen besteht eine große Nachfrage nach Leistungen der Personalberatung, die bei dem derzeitigen Personalstand nur sehr schwer zu erfüllen sind. Die bevorstehende Stellenreduzierung wird zu Leistungseinschränkungen führen.

## **V. Aktuelle Herausforderungen an die Personal- und Organisationsarbeit**

### **1 Aktuelle Herausforderungen an die Personal- und Organisationsarbeit**

#### **1.1. Haushaltskonsolidierung**

Seit mittlerweile fast fünfzehn Jahren werden Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen in der Stadtverwaltung Nürnberg betrieben. Alleine im Zeitraum zwischen 01.01.2003 und 01.01.2006 wurden 275 Stellen eingezogen. Die Stellenkapazität wurde gegenüber dem Stand zum 01.01.1997 um 9,6 % reduziert. Gleichzeitig wurden aufgrund

- der Inbetriebnahme neuer Einrichtungen
- der Übernahme neuer Aufgaben sowie
- neuer Politik- und Arbeitsschwerpunkte

neue Stellenschaffungen notwendig.

Die Finanzlage der Stadt Nürnberg ist nach wie vor außerordentlich schwierig. Der Zwang zur Haushaltskonsolidierung besteht auch weiterhin, so dass für die Haushaltsjahre 2004, 2005 und 2006 durch den Stadtrat Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen beschlossen wurden. Im Jahr 2004 wurden Einsparungen über einen prozentualen Anteil der Personalkosten berechnet (Sparpaket über rd. 31,5 Mio. €). Für das Haushaltsjahr 2005 wurden Arbeitsgruppen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den verschiedenen Geschäftsbereichen gebildet, die Einsparvorschläge formulierten (Sparpaket über rd. 11 Mio. €). Für das Haushaltsjahr 2006 wurden auf der Basis einer Klausurtagung mit den Dienststellenleitungen verschiedene Arbeitsgruppen gebildet, die ein 10 Mio. € Paket schnüren sollten. Die Genehmigung des Haushaltes 2006 erfolgte unter der Auflage, spätestens bei der Vorlage des Haushalts 2007 dauerhafte Einsparungen/ Ertragsverbesserungen in Höhe von 15 Mio. € nachzuweisen.

Neben weiteren Stellen- und Sachkostenreduzierungen bei einzelnen Dienststellen wurden im Rahmen der Haushaltskonsolidierungsbeschlüsse eine Vielzahl von Prüfaufträgen formuliert, die von der Querschnittsverwaltung in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachämtern zu untersuchen sind.

Die Aufgaben aus den Haushaltskonsolidierungsrunden sowie weitere Entwicklungen stellen auch künftig hohe Erwartungen an die Personal- und Organisationsarbeit.

#### **1.2 Herausforderungen an die Personal- und Organisationsarbeit**

Aufgrund der bestehenden Rahmenvereinbarung zwischen der Stadt Nürnberg, den Gewerkschaften im öffentlichen Dienst und dem Gesamtpersonalrat wird auf betriebsbedingte Kündigungen und Rückgruppierungen verzichtet. Um den Erfordernissen der Haushaltskonsolidierung und den Folgen im Sinne eines kontinuierlichen Stellenabbaus zu entsprechen, wurde das Mobilitätsmanagement entwickelt. Im Zuge einer Neuausrichtung wurden 2004 neue Spielregeln formuliert. Gleichzeitig wurde ein weitergehender Ansatz, nämlich die Jobbörse, entwickelt (vgl. IV.3).

Mit der Einführung eines Personalmanagementsystems (vgl. Pkt. V.3) trägt das Personalamt dem immer weiter steigenden Informations- und Planungsbedarf Rechnung.

Mit der Einführung eines systematischen Berichtswesens (vgl. Pkt. V.2) und regelmäßigen Controllinggesprächen zwischen dem Organisationsamt, der Kämmerei und den Fachdienststellen wurde im Jahr 2005 ein weiteres Steuerungsinstrument eingeführt.

Schon im Rahmen der bisherigen Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen hatte das Amt für Organisation und Informationsverarbeitung zusammen mit anderen Querschnittsämtern, wie dem Personalamt und der Kämmerei, eine wichtige Steuerungsfunktion bei der Bewertung und Analyse von Vorschlägen hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit und der Auswirkungen auf die Gesamtstadtverwaltung. Auch bei künftigen Haushaltskonsolidierungsrunden wird eine wesentliche Aufgabe der Organisationsarbeit darin liegen, durch transparente Aufgabendefinitionen und Kostenzuordnungen im Sinne eines Leistungscontrollings Vorschläge für effiziente Strukturen und Einsparmöglichkeiten zu erarbeiten. Die Aufgabenbereiche der Organisationsberatungen und –untersuchungen sowie der Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen werden an Bedeutung noch zunehmen.

Die Aufbauorganisation der Stadtverwaltung muss laufend kritisch hinterfragt und neuen Anforderungen entsprechend angepasst werden. Vor dem Hintergrund der schwierigen Haushaltssituation bedeutet dies u. a., alle Möglichkeiten auszuschöpfen, noch schlankere Hierarchien zu schaffen. Weiterhin muss laufend geprüft werden, welche sinnvollen Bündelungen von Aufgabenerledigungen möglich sind. In diesem Zusammenhang ist z.B. die Auflösung des Bauverwaltungs- und Vergabeamtes als eigenständige Dienststelle, die Prüfung einer anderen Aufgabenerledigung für die Bereiche Straßenunterhalt, Grün, Reinigung und Mülleinsammeln (SÖR – Service öffentlicher Raum) oder die verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Kommunen im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit zu sehen.

Neue gesetzliche Regelungen wie die Einführung des SGB II mit der Gründung der ARGE und der Übertragung von Aufgaben des Sozialamtes auf die neue Einrichtung, stellen umfassende Herausforderungen an die Arbeit der Querschnittsverwaltung wie der Fachdienststellen dar.

In der Umsetzung der Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen ebenso wie bei Organisationsveränderungen und Organisationsentwicklungsprozessen ist eine enge Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen dem Personalamt und dem Amt für Organisation und Informationsverarbeitung unabdingbar. Auf dem Hintergrund der jeweiligen Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Ämter erfolgt ein regelmäßiger Austausch über gemeinsam berührende Themen. Diese intensive Zusammenarbeit ermöglicht es, Anforderungen aus der Organisation der jeweiligen Dienststelle und Interessen der Personalarbeit und -entwicklung in Einklang zu bringen und dadurch eine Weiterentwicklung in der Aufbauorganisation der Stadtverwaltung zu erreichen. Die unterschiedlichen Fachkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die unterschiedlichen Funktionen des Personal- und des Organisationsamtes ergänzen sich im Rahmen einer solchen Zusammenarbeit sehr sinnvoll.

## **2 Berichtswesen, Controlling**

Mit der erweiterten Budgetverantwortung haben Stadtrat, Stadtspitze und Querschnittsreferate den Dienststellen mehr Verantwortung und Entscheidungsspielräume übertragen. Im Gegenzug wurden die Dienststellen verpflichtet, in regelmäßigen Abständen über den Haushaltsvollzug zu berichten.

Nicht zuletzt die Einführung der kaufmännischen Buchführung erforderte eine Neufassung des Budgetierungshandbuchs (BHB) Teil V „Informationssystem und Berichtswesen“. Dieser Teil enthält Informationen und Festlegungen zu Kurzberichten (Quartalsberichte), Standardberichten, Kennzahlen und dienststelleninternem Berichtswesen.

Die Software mySAP ermöglicht den tagesaktuellen Zugriff auf die gespeicherten Daten des Rechnungswesens und des Personalabrechnungssystems. Grundsätzlich kann jeder berechtigte Nutzer über das Modul CO (Controlling) Informationen zum aktuellen Stand der

Aufwendungen und Erträge im betreffenden Budgetbereich und über das Modul HR (Personalmanagementsystem) zum Stellenplan erhalten. Die Ausgabe der Informationen erfolgt üblicherweise über vorstrukturierte oder individuell erstellte Berichte.

Der durch SAP erreichte technische Fortschritt ermöglicht es, dass fast alle benötigten Berichte direkt aus SAP erzeugt, in Word oder Excel ausgegeben und von den Dienststellen kommentiert werden können.

Das Berichtswesen gliedert sich zukünftig in mindestens zwei Teile:

- den jährlichen Standardbericht (wird im PDF-Format im Intranet archiviert) und
- die quartalsmäßigen Kurzberichte.

Der Standardbericht beinhaltet folgende Informationen:

Allgemeine Informationen, Finanzdaten, Stellenplandaten, Kommentierungen/Ausblick.

Die Kurzberichte bestehen jeweils aus vier Teilen:

Teilergebnisbericht(e), Budgetbericht, Stellenplanbericht, Leistungsdatenbericht.

Zusätzlich erstellt die Dienststelle im Falle gravierender Abweichungen von den Planwerten ergänzende Berichte für das zuständige Fachreferat und die Referate I und II. Soweit erkennbar ist, dass das Budget- oder das Haushaltsergebnis gegenüber den Planwerten um mehr als 3 % schlechter ausfallen wird, sind Abweichungsberichte obligatorisch. Die Abweichungsberichte sollen auch Vorschläge für geeignete Gegenmaßnahmen enthalten. Den Dienststellen und Fachreferaten bleibt es darüber hinaus unbenommen, weitere Berichte (z. B. im Rahmen des Kontraktmanagements) im Stadtrat und den zuständigen Ausschüssen vorzulegen.

Die berichtende Dienststelle erhält innerhalb von 6 Wochen ein zwischen Stk und OrgA abgestimmtes „Feed Back“ zu den Kurzberichten. Erstmals erstellt alle Dienststellen einen Kurzbericht zum Stichtag 30.09.2005 (3. Quartal 2005). Die Kurzberichte für ein Quartal beziehen sich immer auf den Zeitraum vom Jahresanfang bis zum Quartalsende und nicht nur auf das Berichtsquartal. Beispiel: Der Kurzbericht für das 3. Quartal bezieht sich auf den Zeitraum von Januar bis einschließlich September (und nicht auf den Zeitraum Juli bis einschließlich September).

Der Standardbericht soll unmittelbar im Anschluss an den Jahresabschluss des Haushaltsjahres (etwa Ende April) erstellt werden. Entsprechend der Vorgaben wurden hierzu Muster und Berichte in den SAP-Systemen erarbeitet.

### **3 Personalmanagementsystem SAP HR**

Zum 01.01.2005 konnte das bisherige Abrechnungssystem PAISY mit Stellenplan für alle Beschäftigtengruppen der Stadt Nürnberg, dem Klinikum Nürnberg, der KNSG sowie der Stiftung Staatstheater Nürnberg durch die SAP HR Module Personalabrechnung und Organisationsmanagement (Stellenplan) abgelöst werden.

Aufgrund des Abschlusses des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 13.09.2005 war es jedoch bereits nach einem drei Viertel Jahr erforderlich die erst generierte Personalabrechnung in SAP HR zum 01.10.2005 komplett umzustellen (neue Entgeltgruppen, Überleitungsregelungen, andere Stufungen, andere Fortzahlungsfristen im Krankheitsfall, geänderte Zeitzuschläge, Änderungen bei der Gewährung von Urlaubsgeld bzw. der Sonderzahlung). Auch weiterhin müssen viele Themenkreise, insbesondere Orts-/ Sozial-/Familienzuschlag und diverse Zeitzuschläge, die von den Tarifvertragsparteien nachverhandelt bzw. überhaupt noch verhandelt werden, anschließend in SAP HR abgebildet werden.

Vor diesem Hintergrund musste der Beginn der zweiten Projektphase auf Anfang 2006 verschoben werden. Ziel der zweiten Projektphase ist es, SAP HR insbesondere auch für die Personalbewirtschaftung und Personalentwicklung (inkl. Ablösung dezentraler DV-Verfahren) einzusetzen. Zur Vorbereitung der zweiten Projektphase hatten verschiedene Arbeitsgruppen unter Beteiligung von OrgA und dem Klinikum Nürnberg die Anforderungen konkretisiert, um einen Anforderungskatalog für die in der zweiten Projektphase umzusetzenden Themen zu entwickeln, welcher wiederum Ausgangspunkt für die im Herbst 2005 durchgeführte Ausschreibung externer Beratungsleistung war.

### **4 Erweiterte Personalauswahlverfahren**

Aufgrund der geltenden Rechtsnormen und der durch die Rechtsprechung geprägten Grundsätze, insbesondere zu Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, richtet sich die Personalauswahl nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Die Auswahlentscheidung muss im Interesse der Stadt und der Bürgerschaft zu einer optimalen Besetzung der jeweiligen Position führen, aber auch einer möglichen gerichtlichen Überprüfung standhalten

#### **4.1 Erfahrungen im Nachwuchsbereich**

Die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte verlangt eine anforderungsgerechte und zukunftsorientierte Personalauswahl. Auswahlverfahren sind unter Berücksichtigung von fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber an den praktischen Anforderungen der aktuellen und künftigen Berufstätigkeit auszurichten.

Aus diesem Grund setzt das Personalamt bereits seit 1998 bei der Gewinnung von Nachwuchskräften neben einem strukturierten Interview Verfahrenselemente eines Assessment Centers (AC) ein.

Die Stadt Nürnberg war die erste Kommunalverwaltung in Bayern, die vom Landespersonalausschuss die Zustimmung für die ergänzende Prüfung der außerfachlichen Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber nach § 20 AVfV (Auswahlverfahren für die Einstellung in Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes) erhielt. Das städtische Auswahlverfahren erfüllt somit die Qualitätsanforderungen der DIN 33430 (Anforderungen an Verfahren und den Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen).

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Auswahlverfahren sind äußerst positiv. Die Verfahren haben sich gemessen an den personalwirtschaftlichen Erfordernissen der Stadt Nürnberg sehr bewährt. Die Fachdienststellen der Stadt Nürnberg äußerten sich ebenfalls sehr positiv über die Qualität der Nachwuchskräfte. Im Zusammenwirken mit anderen Personalentwicklungselementen konnten die Bestehensquoten der Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter weiter gesteigert werden und nehmen in Bayern eine Spitzenstellung ein.

## **4.2 Erfahrungen bei Dienststellen- und Schulleitungspositionen**

Neben den kommunalen Wahlbeamten und Werkleitungen der Eigenbetriebe sind die Dienststellen- und Schulleitungen für die Steuerung der Stadtverwaltung, für Qualität und Wirtschaftlichkeit der Leistungen und für die Motivation der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung.

Aus diesem Grund entschieden die Mitglieder des Personal- und Organisationsausschusses im Herbst 2003, dass aufgrund der positiven Erfahrungen im Ausbildungsbereich und bei der Auswahl von Aufstiegsbeamtinnen und -beamten bei der Besetzung von Dienststellen- und Schulleitungen ebenfalls Assessment Center durchgeführt werden.

Im Beamtenbereich sehen die Verwaltungsgerichte in den dienstlichen Beurteilungen die primär maßgebliche Entscheidungsgrundlage. Daher können nur solche Bewerberinnen und Bewerber in das AC einbezogen werden, denen unter rechtlichen Gesichtspunkten, d. h. auch hinsichtlich des Vergleichs ihrer dienstlichen Beurteilungen, die zu besetzende Stelle tatsächlich übertragen werden könnte. Hierbei ist zu beachten, dass vor Abhaltung des AC in Fällen nicht aktueller und/oder vergleichbarer dienstlicher Beurteilungen (insbesondere bei unterschiedlichen Beurteilungszeiträumen, bei Beurteilungen von Bewerberinnen/Bewerbern unterschiedlicher Besoldungsgruppen oder bei Bewerbungen von Tarifbeschäftigten, für die es keine periodischen Beurteilungen gibt) aktuelle Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen zu erstellen sind.

Seitens der Beobachterinnen und Beobachter, auch derjenigen, die bereits aus anderen Verwaltungen und Betrieben Erfahrungen mit AC-Verfahren hatten, wurden die bisher durchgeführten zwölf Assessment Center positiv bewertet. Von verschiedenen Bewerberinnen und Bewerbern kam die Rückmeldung, dass sie das städtische AC als anspruchsvoll, aber fair erlebt hatten. Ein Teil der Bewerberinnen und Bewerber hat die Möglichkeit genutzt, sich nach Abschluss des Auswahlverfahrens eine Rückmeldung zu den eigenen Leistungen im AC und zu den dabei erkannten Stärken und Schwächen geben zu lassen.

Mit Hilfe des AC's kann ein wesentlich breiterer und differenzierterer Eindruck von der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden, als dies mit anderen Methoden, z. B. strukturierten Interviews oder Kurzvorstellungen im Personal- und Organisationsausschuss, möglich ist. Nachdem stets mehrere Beobachterinnen und Beobachter unmittelbare Wahrnehmungen machen, bewerten und vergleichen, lassen sich etwaige einzelne Beobachtungs- oder Bewertungsfehler erkennen und eingrenzen. Daher sollte es auch künftig als ein wichtiges Hilfskriterium bei der Auswahl von Dienststellen- und Schulleitungen dienen und in begutachtender Funktion die Auswahlentscheidung des Stadtrates unterstützen.

## **5 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**

Die Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeiter der Stadt Nürnberg wurden zum 01.10.2005 in den am 13.09.2005 abgeschlossenen TVöD übergeleitet. Über die Änderungen des neuen Tarifwerks und deren Auswirkungen wurde am 24.01.2006 im Personal- und Organisationsausschuss berichtet.

Der Reformprozess zu einem leistungsorientierteren und flexibleren Tarifrrecht ist damit jedoch noch lange nicht abgeschlossen. Die weitere Entwicklung wichtiger materiellrechtlicher Teile des Tarifrrechts bleibt abzuwarten. Das abzulösende Tarifrrecht wird bis dahin in modifizierenden Übergangsregelungen aufrechterhalten, wobei die Arbeitgeber einzelne Auslegungen im Kontext mit dem TVöD durch den VKA bzw. KAV in vielen Fällen noch abwarten müssen. Bei anderen tarifvertraglichen Regelungen müssen die Tarifvertragsparteien, z. T. auf landesbezirklicher Ebene, noch über deren Anpassung und Weitergeltung entschieden.

Von besonderer Bedeutung für die gesamte Tarifstruktur wird auch die bis voraussichtlich 2007 zu verhandelnde Entgeltordnung mit den Eingruppierungsmerkmalen sein.

## **6 Strukturreform im Beamtenrecht**

Der Gesetzentwurf zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstes wurde, bedingt durch die Neuwahlen zum Bundestag am 18.09.2005, nicht mehr verabschiedet.

Die neuen Regierungsparteien haben sich in den Koalitionsverhandlungen darauf verständigt, im Rahmen der Föderalismusreform, die Zuständigkeiten für das Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht vollständig auf die Bundesländer bzw. den Bund zu verlagern. Ziel ist auch hier eine größere Flexibilisierung und Leistungsorientierung.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass voraussichtlich 2007 die Änderungen im Dienstrecht von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des PA und OrgA zu schultern sein werden.

Anzumerken ist ferner, dass zum 01.01.2006 das Bayer. Disziplinalgesetz in Kraft tritt, welches Kompetenzen beim Dienstvorgesetzten bzw. der Dienstbehörde konzentriert und diesen/diese nun neben Verweis und Geldbuße auch zur Kürzung der Dienstbezüge und zur Kürzung des Ruhegehalts befugt. Dies lässt eine Straffung und Beschleunigung von Disziplinarverfahren im kommunalen Bereich erwarten.

## **7 Interkommunale Zusammenarbeit**

### **7.1 Entwicklung der Interkommunalen Zusammenarbeit(IZ)**

Viele kommunale Aufgaben lassen sich im kommunalen Verbund, d.h. in einer interkommunalen Zusammenarbeit, besser, schneller, effizienter und effektiver erledigen. Angesichts der immer knapper werdenden öffentlichen Mittel war es für die Oberbürgermeister der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen, und Schwabach daher nahe liegend, dass die in räumlicher Nähe liegenden Städte in weiteren Handlungsfeldern über die bereits bestehenden Formen der Kooperation hinaus zusammenarbeiten.

Die Oberbürgermeister der vier Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen, und Schwabach sind deshalb übereingekommen, weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu prüfen und umzusetzen.

Die Städte verstehen Interkommunale Zusammenarbeit als den Versuch, über ihre Gebietsgrenzen hinweg in definierten Aufgabenbereichen formalisiert und verlässlich zusammen zu arbeiten.

Als allgemeine Grundsätze gelten:

- Alle Kommunen behalten ihre Eigenständigkeit
- Die Interkommunale Zusammenarbeit ist keine Vorstufe zu einer Eingemeindung
- Es sind auch Projekte zwischen einzelnen Städten möglich
- Bei einzelnen Projekten können weitere Partner aufgenommen werden (z.B. Landkreise)

Als Rahmenbedingungen für diese Zusammenarbeit wurden formuliert:

- Die Städte sind gleichberechtigte Partner.
- Die Zusammenarbeit erfolgt mit dem Ziel, Ressourcen zu sparen.
- Die einvernehmliche Vereinbarung von Projekten
- Es erfolgen keine betriebsbedingte Kündigungen, Rückgruppierungen o. ä. durch die Umsetzung von Projekten im Rahmen der IZ.
- Die Mitarbeiter/innen sind über den Verlauf und die Ergebnisse der IZ zu informieren und die Betroffenen sind zu beteiligen.
- Alle Beteiligten sollen von allen Projekten profitieren.

Die Oberbürgermeister sowie die (Gesamt)Personalratsvorsitzenden der vier beteiligten Kommunen haben eine entsprechende Vereinbarung über die Interkommunale Zusammenarbeit am 01. Oktober 2003 abgeschlossen. Das Projekt wurde zunächst auf zwei Jahre befristet. Mittlerweile ist das zweite Verlängerungsjahr bis 2007 beschlossen.

Organisation:

Zentrales Steuerungsorgan der IZ ist die Lenkungsgruppe. Sie besteht aus den Oberbürgermeistern und je einem weiteren Vertreter der vier Städte sowie jeweils einem Vertreter/einer Vertreterin der Personalvertretung. Die Lenkungsgruppe trifft sich mittlerweile vierteljährlich. An den Sitzungen nehmen als nicht-stimmberechtigte außerdem die Mitglieder des Koordinationsteams teil. Die Lenkungsgruppe genehmigt das Gesamtprojekt, die Schwerpunktsetzungen und die Arbeitsplanung. Sie bestellt das Koordinationsteam und den Gesamtprojektkoordinator. Sie verantwortet die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit.

Aus jeder Stadt wird eine Person in das Koordinationsteam berufen. Mitglied ist außerdem der Gesamtprojektkoordinator. Zu den Aufgaben gehören insbesondere die Vorbereitung der Lenkungsgruppensitzungen, die Erarbeitung von Entscheidungsrundlagen für die Lenkungsgruppe, die operative Steuerung der Projektarbeit und das Projektcontrolling sowie die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit.

Kriterien für die Auswahl von Projekten:

Die Kriterien, die für die Auswahl von Projekten angelegt werden, sind wie folgt definiert:

- Aufgaben, die in allen Städten erledigt werden
- Aufgaben, die gleich oder ähnlich erledigt werden
- Massengeschäfte, bei denen Standardisierungen möglich sind
- Erkennbares Wirtschaftlichkeitspotential
- Zeitnahe Umsetzbarkeit

## 7.2 Projekte der Interkommunalen Zusammenarbeit

Bisher wurden verschiedene Projekte im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit definiert und bearbeitet. Dazu gehören u. a.

- Gebäudebewirtschaftung
- Beschaffungen
- Statistik
- Vermessungs- und Katasterangelegenheiten, Geografische Informationssysteme
- Bauhöfe, Werkstätten, Gerätenutzung
- Steuerbescheide
- Archivierung
- Kommunale Betriebsprüfungen
- Interner Personalservice
- IT
- Verkehrstechnik
- Feuerwehr
- Datenschutz
- Musikschulen
- Kommunale Verkehrsüberwachung/Bußgeldstelle

Die Projektgruppenarbeit befindet sich in unterschiedlichen Bearbeitungsständen. Einige der Projekte wurden mittlerweile beendet. So wurden im Rahmen der Projektgruppe „Musikschule“ Ansatzpunkte für Einzeloptimierungen in den vier Kommunen erarbeitet. Im Rahmen der Projektgruppe Interner Personalservice wurde die Organisation der Fortbildung der vier Städte an die VHS Fürth übertragen. Das Projekt „Bauhöfe, Werkstätten, Gerätenutzung“ wurde als Thema der vier Kommunen zurückgestellt; zunächst soll versucht werden, in Nürnberg eine neue Organisation zur Aufgabenwahrnehmung in diesem Bereich zu schaffen.

### 7.2.1 Beihilfe

Zum 01.01.2005 wurde ein gemeinsames Beihilfecenter der Städte Erlangen und Nürnberg in Erlangen eingerichtet. Im Beihilfecenter werden die Beihilfeabrechnungen für die Beschäftigten der Städte Erlangen und Nürnberg, aber auch für externe „Kunden“ wahrgenommen. Die Zahl der Planstellen wurde von bisher 10,5 auf 9,0 Vollkräfte reduziert. Die Gesamteinsparung beträgt jährlich 76.000 €.

### 7.2.2 Statistik

Am 01.05.2005 wurde ein gemeinsames Amt für Statistik und Stadtforschung der Städte Nürnberg und Fürth in Nürnberg eingerichtet. Die Aufgabe dieses Amtes umfasst die gemeinsame Erledigung aller Aufgaben im Bereich der Statistik für die beiden Kommunen. Dadurch wird ein Einspareffekt in Höhe von 20% der bisherigen Ressourcen (262.000 € pro Jahr) erwartet. Die gesamte Einsparsumme kann erst sukzessive durch Fluktuation der Personals nach einer Harmonisierung der Aufgaben bis spätestens 2009 erwartet werden.

### 7.2.3 Feuerwehr

Im Juni 2004 haben die Stadtratsgremien der Städte Nürnberg, Fürth und Erlangen beschlossen, einen Untersuchungsauftrag extern zu vergeben, wobei die Strukturen, Kapazitäten und Funktionen der Feuerwehren untersucht werden sollten. Insbesondere war es Ziel, alle Formen der Kooperation bis hin zu einer gemeinsamen Feuerwehr auf Einsparpotentiale zur derzeitigen Situation zu überprüfen.

Die Untersuchungsergebnisse des externen Unternehmens lagen im November 2005 vor. Darin wird ein Zweckverband als die wirtschaftlichste Lösung für den Großraum vorgeschlagen. Die Lenkungsgruppe hat mittlerweile auf Bitten der Stadt Fürth beschlossen, derzeit von der Bildung eines Zweckverbandes abzusehen und die im Gutachten vorgeschlagenen Einzeloptimierungen umzusetzen. Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Wehren soll auch ohne formalisierten Zusammenschluss intensiviert werden.

#### **7.2.4 IT**

Am 12.05.05 beauftragte die Lenkungsgruppe das IZ-Projektbüro und die Projektgruppe IZ-IT eine Grundsatzklärung zur Einrichtung einer gemeinsamen IT-Einheit auf öffentlich-rechtlicher Basis vorzubereiten. Alle derzeitigen IT-Aufgaben in den Städten sollten dabei umfassend auf das neue Unternehmen übertragen werden. Die Grundsatzklärung wurde nach Beschlussfassung in der Lenkungsgruppe zwischen Juli und September 2005 von den Stadtratsgremien aller vier Städte verabschiedet und die Verwaltungen beauftragt, die Errichtung eines gemeinsamen Kommunalunternehmens vorzubereiten. Die Lenkungsgruppe setzte im September 2005 eine Projektgruppe IT ein mit dem Auftrag, die entsprechenden Vorarbeiten und Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten, damit zum 01.01.07 ein gemeinsames Unternehmen seinen Betrieb aufnehmen kann. Als eine der ersten vorbereitenden Maßnahmen wurden zum 01.01.06 jeweils die IT-Einheiten der vier Städte in Regiebetriebe umgewandelt.

Eine der vordringlichen Arbeiten ist nun, einen Geschäftsplan für das Unternehmen zu entwickeln. Nach seiner Behandlung in der Lenkungsgruppe soll in den Stadtratsgremien über das gemeinsame Unternehmen entschieden werden.

#### **7.2.5 Kommunale Verkehrsüberwachung/Gemeinsame Bußgeldstelle**

Am 12.05.2005 beschloss die Lenkungsgruppe, die Einrichtung einer gemeinsamen Bußgeldstelle zu prüfen. Die dazu eingerichtete Projektgruppe wurde beauftragt, die gemeinsame Abwicklung der verschiedenen Bußgeldverfahren zur Ahndung von Ordnungswidrigkeiten innerhalb der Städte mit dem Ziel einer wirtschaftlicheren, effizienteren und ggf. qualitativ besseren Aufgabenerledigung zu prüfen. Nach einer ersten Ist-Analyse wurden verschiedene Möglichkeiten der Kooperation von der Projektgruppe untersucht. Aufgrund eines von der Projektgruppe vorgelegten Berichtes wurde am 29.02.2006 in der Lenkungsgruppe beschlossen, dass aufgrund der im Bericht aufgezeigten Vor- und Nachteile der verschiedenen Varianten eine gemeinsame Aufgabenerledigung z.B. in Form eines Zweckverbandes bzw. einer Zweckvereinbarung mit Wirkung zum 01.01.2007 anzustreben ist, falls dies wirtschaftlicher als eine isolierte Aufgabenerledigung der jeweiligen Stadtverwaltung ist. Die Projektgruppe wird einen entsprechenden Bericht vorlegen.

#### **7.2.6 GIS**

Bei über zwei Drittel der Dienststellen der vier Städte werden Daten mit Raumbezug bearbeitet, deren Bearbeitung überwiegend digital erfolgt. Ziel des Projektes ist es unter anderem, die heterogenen GIS-Lösungen zu vereinheitlichen, um langfristig Kosten zu reduzieren. Darüber hinaus können Prozesse optimiert und die Qualität verbessert werden. Die Projektgruppe hat dazu eine Erhebung von Daten mit Raumbezug und eine Ist-Analyse der Prozesse zur Bereitstellung von Geobasisdaten in den vier Städten durchgeführt. Außerdem hat sie ein Konzept erarbeitet für eine zentrale Aufbereitung der von der bayerischen Vermessungsverwaltung bezogenen Geobasisdaten. Weitere Arbeitsschwerpunkte liegen in der Definition von Standards für Geobasisdaten.

### **7.2.7 Kommunale Betriebsprüfungen**

Die bisher nur von der Stadt Nürnberg durchgeführte Prüfung der Gewerbesteuer-Zerlegung wurde inzwischen auch auf die Städte Erlangen, Fürth und Schwabach ausgeweitet. Durchgeführt werden die Prüfungen durch das Nürnberger Steueramt, das seit 2005 durch eine von den drei Städten finanzierte (zunächst) befristete halbe Stelle unterstützt wird. Inzwischen konnten bereits erste nennenswerte finanzielle Erfolge verzeichnet werden.

### **7.2.8 Interner Personalservice:**

#### a) Stellenausschreibungen:

Seit April 2004 werden interne Ausschreibungen für Stellen ab der Besoldungsgruppe A 11 bzw. Vergütungsgruppe IV a BAT (bzw. in Nürnberg und Erlangen alle Stellen) interkommunal ausgeschrieben. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht somit die Möglichkeit offen, sich um interessante Stellen bei den IZ-Partnerstädten zu bewerben. Für das neue Beschäftigungsverhältnis gelten die tariflichen bzw. gesetzlichen und die von der jeweiligen Stadt getroffenen Regelungen. Ein Rückkehrrecht zum bisherigen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn besteht nicht.

#### b) Städteakademie:

Mit der Gründung der Städteakademie ist das erste Projekt verwirklicht, bei dem sich alle vier Städte im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit beteiligen. Partner ist die Fürther Volkshochschule, die die Städte bei der Teilnehmerverwaltung unterstützen und die Druckvorlage für das Programm erstellen wird. Hierfür wurde ein Dienstleistungsvertrag abgeschlossen. Die Planungshoheit bleibt weiterhin bei den vier Städten. Ziele sind - neben einer Kosteneinsparung – die nachhaltige Sicherung eines qualitativ hochwertigen Angebotes, die Wissensvernetzung und der fachliche Austausch.

#### c) Gemeinsame Stellenanzeigen:

Durch die Poolbildung aller Anzeigen konnte eine deutliche Einsparung dieser Kosten in allen vier Städten erreicht werden.

## **8 Die Umsetzung von Hartz IV bei der Stadtverwaltung**

### **8.1 ARGE Nürnberg**

#### **8.1.1 Hintergrund/Ausgangssituation**

Am 01.01.2004 trat das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (sog. „Hartz IV-Gesetz“) in Kraft. Das Kernstück des Gesetzes sah die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch das Zweite Sozialgesetzbuch (SGB II) vor, um die Betreuung Langzeitarbeitsloser und deren Grundsicherung als Leistungen aus einer Hand unter dem Grundsatz „Fordern und Fördern“ zu gewährleisten.

Langzeitarbeitslosen steht nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes statt Arbeitslosenhilfe bzw. Sozialhilfe nunmehr Arbeitslosengeld II (Alg2) zu. Träger der Leistungen nach SGB II sind die Bundesagentur (insbes. Leistungen zur Integration in Arbeit und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts) und die kommunalen Träger (insbes. Leistungen für die Unterkunft und Heizung).

Fachleute sprechen hierbei von der größten Sozialreform in der Geschichte der BRD. Es handelte sich nicht nur um materielle rechtliche Änderungen, sondern in erster Linie um organisatorische Veränderungen, die unter hohem zeitlichen Druck umzusetzen waren.

Das Gesetz sieht die Zusammenarbeit der örtlichen Agentur für Arbeit und dem kommu-

nenalen Träger in einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) als Regelfall vor. Neben der geteilten Trägerschaft in einer Arbeitsgemeinschaft hat der Gesetzgeber mit dem § 6 a SGB II in Verbindung mit dem kommunalen Optionsgesetz auch kommunalen Trägern die Möglichkeit eröffnet, die **alleinige** Trägerschaft für die Aufgaben des SGB II zu übernehmen. In Nürnberg war sehr schnell erkennbar, dass die örtliche Arbeitsagentur und die Stadt Nürnberg die Zusammenarbeit in einer Arbeitsgemeinschaft präferierten. So unterzeichneten die Agentur für Arbeit Nürnberg und die Stadt Nürnberg im April 2004 eine Absichtserklärung mit dem Ziel, eine ARGE zu gründen.

Im September 2004 beschloss der Stadtrat schließlich einstimmig die Errichtung einer Arbeitsgemeinschaft mit der Agentur für Arbeit Nürnberg.

### 8.1.2 Die ARGE

Um auch das Personal für die ARGE gewinnen zu können, war die Entscheidung über die Rechtsform wegen der damit verbundenen beamten- und arbeitsrechtlichen Auswirkungen enorm wichtig. Die Rechtsform der Arbeitsgemeinschaft wurde durch den Gesetzgeber nicht festgelegt. Es wurden daher verschiedene Varianten des privaten und öffentlichen Rechts mit den jeweiligen juristischen Auswirkungen diskutiert. Aufgrund von erforderlichen Haftungsbeschränkungen schieden bestimmte privatrechtliche Formen aus. Im Ergebnis entschieden sich die Agentur und die Stadt für eine Arbeitsgemeinschaft auf Basis eines Vertrags; somit ist von einer öffentlich-rechtlichen Gesellschaft sui generis (Gesellschaft eigener Art) auszugehen, die, obwohl nicht juristische Person, gleichwohl Träger von Rechten und Pflichten sein kann.

### 8.1.3 Der Umsetzungsprozess in Nürnberg

Nachdem das SGB II zum 01.01.2005 in Kraft treten sollte, musste der Umsetzungsprozess mit Hochdruck vorangetrieben werden. Auf Grundlage des von der Agentur für Arbeit und Ref. V erstellten Eckpunktepapiers wurde eine differenzierte Projektplanung vorgenommen.

Es wurden sieben Projektgruppen gebildet, die jeweils mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern der Agentur und der Stadt sowie den zuständigen Personalvertretungen paritätisch besetzt wurden. Insgesamt wirkten ca. 50-60 Projektgruppenteilnehmer/innen mit. Die Projektgruppen trafen sich zur Zusammenführung von Teilergebnissen ab Mai 2004 regelmäßig und begleiteten den gesamten Reformprozess bis zum Frühjahr 2005.

Folgende Projektgruppen wurden eingerichtet:

- PG I: Qualifizierung, Differenzierung und Typologisierung des Personenkreises nach SGB II, Erarbeitung von Beurteilungsindikatoren und- verfahren
- PG II: Personal, Kapazitäten, Qualifizierungsplan
- PG III: Arbeitsabläufe und Jobprofile
- PG IV: Soziale Dienstleistungen, Konsequenzen aus dem SGB II (mit zwei eigenständigen Untergruppen Kinderbetreuung und Beschäftigungsmaßnahmen)
- PG V: Budget, Finanzierung, Haftung
- PG VI: Infrastruktur und Technik
- PG VII: Überleitungsaufgaben

Zur Verzahnung der Projektgruppenergebnisse tagte eine Steuerungsgruppe unter gemeinsamer Federführung von Ref. V und der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Nürnberg.

Neben fachlich-inhaltlichen Aufgaben waren gleichermaßen personelle und organisatorische sowie finanzwirtschaftliche Aufgaben zu lösen, so dass in den jeweiligen Projektgruppen nicht nur Mitarbeiter/innen aus dem Bereich des Sozialreferats eingesetzt waren, sondern auch aus den Querschnittsdienststellen. Diese fanden sich im Wesentlichen wieder in der Projektgruppe „Personal, Kapazitäten, Qualifizierungsplan“ (insbes. PA, OrgA), der Projektgruppe „Arbeitsabläufe und Jobprofile“ (OrgA), der Projektgruppe „Budget, Finanzierung, Haftung“ (Ref. II), der Projektgruppe „Infrastruktur und Technik“ (insbes. OrgA) sowie einer Projektgruppe, die sich um das Übergangsszenario (Begleitung des „Systemwechsels“) kümmern sollte.

#### **8.1.4 Personal, Kapazitäten, Qualifizierungsplan**

Diese Projektgruppe befasste sich insbesondere mit Fragen hinsichtlich der Personal- und Gruppenstruktur, Funktionen, Mitarbeiterzahl, Personalgewinnung, arbeits- und beamtenrechtliche Konsequenzen und Schulungen. Dabei musste gleichzeitig überlegt werden, wie das laufende „Tagesgeschäft“ im Sozialamt bzw. der Agentur parallel zu organisieren war, insbesondere vor dem Hintergrund, dass 13500 Fälle manuell in das DV-Programm eingegeben werden mussten (eine automatische Datenübernahme war - im übrigen bundesweit - technisch nicht realisierbar) und gleichzeitig die neuen Alg 2-Anträge entgegengenommen und Auskünfte dazu gegeben werden mussten.

##### **8.1.4.1 Personal-Kapazitäten: Soll**

Für die Personalbemessung wurden bezüglich der Bundesaufgaben einheitliche Betreuungsschlüssel für alle ARGEN für die Bereiche der Vermittlung und der Leistung festgelegt. Für die kommunalen Leistungen wurde zwischen der Stadt Nürnberg und der Arbeitsagentur ebenfalls ein Schlüssel festgelegt. Ausgangspunkt war die Anzahl der prognostizierten Bedarfsgemeinschaften für den Leistungsbereich bzw. die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen für den Vermittlungsbereich. Für Sonderaufgaben, die die ARGE für notwendig erachtet, wird kein zusätzlicher Personalzuschlag gewährt (z. B. Poststelle, Widerspruchsstelle usw.).

Parallel wurde festgelegt, welchen Personalanteil jeweils die Stadt und die Agentur in die ARGE entsenden. Seitens der Stadt wurde dabei ein Soll von 150 Vollkraftstellen ermittelt, das zum einen ausreichend kommunalen Sachverstand für den ARGE-Start gewährleistete. Zum anderen war natürlich auch der Dienstbetrieb in den betroffenen Dienststellen (insbes. SHA, aber auch ASD) sicherzustellen, zumal mit Inkrafttreten des SGB II nicht ad hoc die Aufgabenübernahme durch die ARGE im vollen vorgesehen Umfang erfolgen konnte.

Die ARGE verfügt ausschließlich über Fachpersonal, so dass sie sämtliche Leistungen wie z. B. Personalverwaltung, Finanzverwaltung etc. von der Stadt bzw. der Agentur „einkaufen“ muss.

##### **8.1.4.2 Personal-Kapazitäten: Ist**

Im Ergebnis wurden die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeit in der ARGE deklaratorisch in einer Dienstvereinbarung, die zwischen der Stadtspitze und der Personalvertretung abgeschlossen wurde, festgelegt.

Für die Personalgewinnung wurde ein „Top-Down-Verfahren“ für sinnvoll erachtet, d. h. es wurde zunächst die Besetzung der Führungsfunktionen festgelegt und in einem weiteren Schritt die Besetzung der weiteren Funktionen angestrebt.

Dabei wurde versucht, das erforderliche Personal auf Basis von Freiwilligkeit zu gewinnen. Die Mitarbeiter/innen konnten daher im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens ih-

re Einsatzwünsche (hinsichtlich der Außenstelle und der jeweils angestrebten Funktion) angeben.

Im Rahmen der Auswertung gelang es, die Mitarbeiterwünsche hinsichtlich eines Verbleibs im Sozialamt oder eines Wechsels in die ARGE zu 100% zu berücksichtigen. Auch im Rahmen der Zuweisung konkreter Aufgaben konnten die Mitarbeiterwünsche nahezu vollständig berücksichtigt werden. Die Mitarbeiter/innen wurden mit Wirkung ab 01.01.2005 in Aufgaben des SGB II bei der ARGE verwendet.

#### **8.1.4.3 Schulungen**

Vorrangige Aufgabe war es zunächst, für die eingehenden „neuen“ SGB-II-Anträge und die Datenerfassung in der neuen Software genügend qualifizierte Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen.

Dazu wurde von PA in Absprache mit den Fachverantwortlichen ein Schulungskonzept entwickelt, das für jede Funktion in der ARGE den Schulungsbedarf definierte. Parallel dazu wurde ein Schulungsplan konzipiert, welche/r Mitarbeiter/in - bezogen auf die für sie/ihn einzunehmende Funktion - welche Fachschulungen zu belegen hatte (Fachschulungen SGB II, DV-Schulungen A2LL sowie spezifische IT-Programme der Bundesagentur) und damit exakt quantifiziert.

Daneben wurden wechselseitige Hospitationen für die Mitarbeiter/innen der Stadt (insbesondere um die Vermittlungstätigkeit dort kennen zu lernen) und der Agentur (insbesondere um den Arbeitsablauf in der Leistungssachbearbeitung und die Zusammenarbeit z. B. mit dem ASD kennen zu lernen) organisiert, die allerdings unter laufendem Dienstbetrieb stattfinden mussten.

#### **8.1.5 Übergangsaufgaben: Datenerfassung und Antragsentgegennahme vor Inbetriebnahme der ARGE**

Die Umstellung der früheren Sozialhilfefälle mit Antragsentgegennahme/Prüfung und DV-Erfassung (13500 Bestandsfälle zuzüglich Neuanträge) musste wegen der rechtzeitigen Auszahlung bis Mitte Dezember 2004 erfolgt sein. Nachdem jedoch die Software erst im Oktober zur Verfügung stand und zudem viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SHA durch erforderliche Schulungen gebunden waren, erhöhte sich der Druck für die Stadt Nürnberg. Daher galt es, schnelle Lösungen zu finden, um die Geldleistung für die Hilfebedürftigen in Nürnberg zeitgerecht auszahlen zu können.

So wurde SHA in der Zeit von Oktober bis Dezember 2004 mit ca. 52 Vollkräften zusätzlich unterstützt. Die Mitarbeiter/innen konnten aus der Jobbörse sowie aus den Verwaltungsprüfungsjahrgängen 2004 gewonnen werden. Ferner wurden frühere SHA-Mitarbeiter/innen aus anderen Dienststellen der Stadtverwaltung vorübergehend eingesetzt. Darüber hinaus leisteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SHA Schichtdienst und es wurde - auf freiwilliger Basis - auch an Wochenenden gearbeitet.

Dank des großen Engagements aller beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer hohen Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten innerhalb der Stadt Nürnberg gelang es, das Arbeitslosengeld 2 rechtzeitig an die Betroffenen auszuzahlen.

#### **8.1.6 Infrastruktur**

Nach den Festlegungen in der Vereinbarung zwischen der Stadt und der Agentur für Arbeit Nürnberg zur Gründung der ARGE sollen deren Aufgaben im Job-Center am Richard-Wagner-Platz (ehem. Arbeitsamt Nürnberg) und an mindestens drei weiteren Standorten wahrgenommen werden. Dabei wurde das Amtsgebäude am Richard-Wagner-Platz für die

Leitung und die zentralen Aufgaben vorgesehen, während die überwiegende Zahl der Leistungsberechtigten in regionalen Standorten Nord, Süd und West betreut werden sollten. Weiter war vorgesehen, soweit möglich vorhandene Standorte zu berücksichtigen.

Dies hat dazu geführt, dass der bereits bestehende (von der Stadt angemietete) Standort der Außenstelle Nord des Sozialamtes in der Fichtestraße 45 nach stadtinternen Umschichtungen als neuer Standort der ARGE für die Region Nord verwendet wurde.

Da weder seitens der Arbeitsagentur Nürnberg noch seitens der Stadt weitere geeignete Gebäude vorhanden waren, mussten für die ARGE zwei weitere Standorte angemietet werden. Für die Region Süd wurden deshalb im Objekt Platenstraße 46 und für die Region West im Objekt Nicolaistraße 14 Büroräume angemietet.

Der unvorgesehen schnelle und hohe Anstieg der Leistungsberechtigten der ARGE hat bereits nach kurzer Zeit zu einer Erhöhung der ursprünglichen Mitarbeiterzahl geführt. Da trotz Ausnutzung der vorhandenen Raumreserven nicht mehr für alle neu hinzugekommenen ARGE-Mitarbeiter/innen genügend Raumkapazitäten zur Verfügung standen, mussten kurzfristig weitere Büroflächen an den Standorten Nicolaistraße und Platenstraße hinzuge-mietet werden

Im Zeitpunkt der Berichtserstellung zeichnet sich bereits weiterer Bedarf ab. Der starke Anstieg der Leistungsberechtigten im Bereich U 25 führte seitens der ARGE zu neuen konzeptionellen Überlegungen. So soll nicht nur die bisher auf die Standorte verteilte Leistungssachbearbeitung für diesen Personenkreis an einem (neuen) Standort konzentriert werden, sondern es soll in dieser Einheit auch ein ämter- und trägerübergreifendes Netzwerk mit vielfältigen Hilfsmöglichkeiten für junge Menschen unter 25 Jahren installiert werden.

### 8.1.7 Technik

#### **Sicherer Zugang zu Inhalten des Intranet der Stadt Nürnberg für städtische Mitarbeiter/innen der ARGE Nürnberg (AAIN).**

Die Nutzung der Dienste des Intranet der Stadt Nürnberg durch die städtischen Mitarbeiter/innen der ARGE wurde in der „Dienstvereinbarung über die Verwendung von städtischen Beschäftigten in der Arbeitsgemeinschaft gem. § 44 b SGB II“ geregelt.

Für die ARGE-Standorte ohne direkte Anbindung an das städtische Datennetz wurde ein Zugang ermöglicht. Dabei waren einige Aspekte der Sicherheit, z.B. differenzierte Berechtigungen, Verhindern von Vortäuschen falscher Identitäten zu betrachten. Insbesondere musste die sichere Anbindung der Arbeitsplatzrechner in der ARGE über das unsichere Internet sorgfältig geplant, durchgeführt und kontrolliert werden.

Von jedem internetfähigen Agentur-PC, ist nach Überwindung zahlreicher konzeptioneller und technischer Schwierigkeiten aufgrund der unterschiedlichen Organisation grundsätzlich die Verbindung zum Intranet der Stadt Nürnberg geschaffen worden.

Es werden künftig unterschiedliche Sicherheitsbedürfnisse für die verschiedenen Anwender und Anwendungen erwartet, für die entsprechend skalierbare Schutzmechanismen bereitgestellt und in das Sicherheits-Gesamtkonzept der Organisationen der Agentur für Arbeit und der Stadt Nürnberg integriert werden müssen. Das Konzept für den sicheren Zugang in das Datennetz der Stadt Nürnberg wird ständig fortentwickelt, um auf täglich neue Bedrohungen des Datenschutzes und der Datensicherheit zu reagieren.

### 8.1.8 Stellenbewertung

In der ARGE arbeiten Mitarbeiter/innen der Arbeitsagentur, Mitarbeiter/innen im Rahmen der Amtshilfe von der Fa. Vivento und von der Stadt Nürnberg zusammen. Für zum Teil gleiche Funktionen gibt es unterschiedliche Bewertungsgrundlagen. Der neue Tarifvertrag der Agenturen für Arbeit für Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis der Arbeitsagenturen und der ARGEN ist nach Tätigkeitsebenen aufgebaut. Außerdem sind Funktionsstufen vorgesehen. Für die Beamten der Arbeitsagenturen gibt es noch keine neuen Regelungen. Es wird derzeit daran gearbeitet.

Die Einsatzstellen der städtischen Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis werden weiterhin nach den Tätigkeitsmerkmalen des Bundesangestelltentarifvertrages bewertet. Basis der Besoldung der städt. Mitarbeiter/innen im Beamtenverhältnis in der ARGE ist das Ergebnis der analytischen Stellenbewertung.

Derzeit sind 152 Vollkräfte (Stand 1.3.2006) von der Stadt Nürnberg in verschiedenen Funktionen in der ARGE tätig. Für folgende Funktionen, die mit städt. Mitarbeiter/innen besetzt sind, wurden von OrgA Vergütungsvorschläge erarbeitet.

- Leiter der Widerspruchsstelle und stellvertretender Geschäftsführer
- Vorzimmer/Verwaltung
- Standortleiter/in
- Verwaltungskraft bei den Standorten
- Teamleiter/in
- Leiter/in des Bearbeitungsbüros
- Finanzplaner/Controller
- SB Widerspruch
- SB Bearbeitungsbüro g. D.
- SB Bearbeitungsbüro m. D.
- SB Maßnahmeplanung/Umsetzung/Abrechnung g. D.
- SB Maßnahmeplanung/Umsetzung/Abrechnung m. D.
- SB Leistung g. D.
- SB Leistung m. D.
- ARGE Vermittler
- ARGE Fallmanager

### 8.1.9 **Aktuelles/Ausblick**

Mittlerweile hat die enorme Fallzahlsteigerung die seinerzeit angenommene Größe der ARGE auf ein Soll von 450 Stellen ansteigen lassen. Eine steigende Tendenz ist leider durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in der Nürnberger Region zu befürchten. Auch die Querschnittsdienststellen werden daher weiterhin überproportional gefordert werden, wenn es um Personal- und Organisationsfragen (Zuweisung zusätzlichen Personals, Personalgewinnung, Raumanmietungen, Arbeitsplatzausstattung, Technik, Stellenbewertung etc.) geht.

## 8.2 **Mehraufwandsbeschäftigungsverhältnisse bei der Stadt Nürnberg**

Mit der Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zum 01.01.2005 (Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen – SGB II) wurde ein Reformprozess eingeleitet, der auf die Überwindung der Beschäftigungskrise ausgerichtet ist. Mehraufwandsbeschäftigungen nach § 16 Abs. 3 SGB II stellen in diesem Zusammenhang ein Instrument zur Arbeitsintegration dar.

Im Rahmen der Umsetzung des SGB II wurde bei der Stadt Nürnberg die Möglichkeit von Mehraufwandsbeschäftigungen gem. § 16 Abs. 3 SGB II eingeführt. In § 16 Abs. 3 SGB II ist bestimmt, dass diese Arbeitsgelegenheiten

- im öffentlichen Interesse liegen und
- zusätzlich sind.

Von der Bundesagentur für Arbeit wird das öffentliche Interesse wie folgt definiert:

Zusatzjobs liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises oder den Interessen Einzelner dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. Im öffentlichen Interesse liegen insbesondere auch gemeinnützige Arbeiten. Bei Kommunen ist die Gemeinnützigkeit generell zu vermuten.

In Bezug auf das Kriterium der Zusätzlichkeit ist auf § 261 Abs. 2 SGB III hinzuweisen. Da-

nach sind Arbeiten „zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden“.

Zusätzlich kann eine Aufgabe somit nur sein, soweit im Stellenplan keine Personalkapazität dafür vorgehalten wird und die Stadt Nürnberg auch nicht gesetzlich zur Wahrnehmung der Aufgabe verpflichtet ist. Der Einsatz von Mehraufwandsbeschäftigten darf nicht zum Abbau bestehender Arbeitsplätze bei der Stadt Nürnberg führen und nicht als Ausgleich für bereits abgebaute Arbeitsplätze dienen. Der Zusatzjob darf insbesondere keine Wettbewerbsverzerrungen am Markt bewirken oder Konkurrenzsituationen dazu aufbauen.

In der Vereinbarung zur Gründung und Ausgestaltung einer Arbeitsgemeinschaft zwischen der Stadt Nürnberg und der Agentur für Arbeit Nürnberg erfolgte die Rückübertragung der Koordination und Bereitstellung von öffentlich geförderter Beschäftigung auf die Stadt Nürnberg, die diese wiederum an die städtische Beschäftigungsgesellschaft Noris-Arbeit (NOA) für vorerst drei Jahre übertragen hat.

Zwischen der Stadt Nürnberg und der Agentur für Arbeit wurde mit den Nürnberger Verbänden der freien Wohlfahrtspflege und der NOA eine Vereinbarung zur Gestaltung der öffentlich-rechtlichen Beschäftigung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II geschlossen. Grundsätzlich ist für alle Träger von Mehraufwandsbeschäftigungen die NOA Ansprechpartner. Sie übernimmt die Aufgabe einer Koordinationsstelle zur Abwicklung der Mehraufwandsbeschäftigungsmaßnahmen. Für die Wohlfahrtsverbände ist eine Sonderregelung vorgesehen, wonach sie in bestimmten Fällen auch direkt und unmittelbar bei der ARGE Nürnberg Maßnahmen beantragen können.

Die NOA hat im Rahmen dieser Vereinbarung folgende Aufgaben:

Die Akquisition und Bereitstellung von ausreichend vielen geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten,  
die Verantwortung für die Qualität der Beschäftigungsmöglichkeiten,  
die Sicherung der Qualifizierungs- und Betreuungsstandards,  
die Ausrichtung der Angebote am Ziel der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt.

### **8.2.1 Anzahl der Zusatzjobs bei der Stadt Nürnberg**

Insgesamt strebt die NOA 500 bis 550 Beschäftigungsmöglichkeiten für Mehraufwandsbeschäftigte bei der Stadt Nürnberg inklusive der Eigenbetriebe an. Dabei geht die NOA davon aus, dass für eine passgenaue Vermittlung und einen sinnvollen Einsatz der Mehraufwandsbeschäftigten die Anzahl der Einsatzstellen höher sein sollte, als die Anzahl der im Einsatz befindlichen Mehraufwandsbeschäftigten.

Zum Stand 1.3.2006 waren 233 Mehraufwandsbeschäftigte bei der Stadt Nürnberg einschließlich Eigenbetriebe im Einsatz. Die Einsatzbereiche sind aus der nachfolgenden Statistik ersichtlich.

<b>Noris-Arbeit gGmbH (NOA) Beschäftigte nach § 16 SGB II (Arbeitsgelegenheiten - AGH-M)</b>		
<b>Stadt Nürnberg</b>		
Bürgermeisteramt	BgA	1
Amt für internationale Beziehungen	IB	1
Feuerwehr	FW	3
Tiergarten	Tg	11
Sportamt	SpA	3
Gartenbauamt	GBA	13
Bürgeramt Nord/Ost/Süd	VAN	4
Amt für Stadtforschung und Statistik	StA	2
Ordnungsamt	OA	1
Steueramt	St	1
Bestattungsanstalt	BstA	5
Referat IV (Schulreferat)	Ref. IV	1
Amt für Volksschulen und Förderschulen	SchV	23
Sigena-Gymnasium	SG	1
Johannes-Scharrer-Gymnasium	JSG	1
Sozialamt	SHA	24
Allgemeiner Sozialdienst	ASD	1
Jugendamt	J	89
Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML	3
Amt für Wirtschaft	WiV	1
Museen der Stadt Nürnberg	KuM	5
Stadtarchiv	Av	1
Stadtbibliothek	StB	7
Amt für Kultur und Freizeit	KuF	6
Bildungszentrum	BZ	2
<b>Summe Stadt Nürnberg</b>		<b>210</b>
<b>Eigenbetriebe</b>		
NürnbergStift	NüSt	18
Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg	ASN	1
Nürnberg Bad	NüBad	4
<b>Summe Eigenbetriebe</b>		<b>23</b>

Quelle: NOA

## 8.2.2 Rahmenbedingungen für Mehraufwandsbeschäftigungen

Unter Federführung von Referat I wurden zusammen mit 3. BM, Referat II, Referat V, NOA, GPR und ver.di die weitere Vorgehensweise und die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Mehraufwandsbeschäftigungen bei der Stadt konkretisiert.

Ziel der angebotenen Arbeitsgelegenheiten ist es, die persönlichen Lebenslagen der Teilnehmer/innen von Mehraufwandsbeschäftigungen zu verbessern, ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu fördern sowie deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu erweitern.

Folgende Rahmenbedingungen für den Einsatz von Mehraufwandsbeschäftigten wurden erarbeitet:

Antrag zur Einrichtung von Einsatzstellen,

Informationen für Einsatzstellen mit Mehraufwandsbeschäftigten von der NOA,

Vereinbarung zwischen der Stadt Nürnberg, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bezirk Mittelfranken und dem Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg sowie eine gleichlautende Vereinbarung mit der KOMBA-Gewerkschaft Bayern Kreisverband Nürnberg Fürth zur Umsetzung von Mehraufwandsbeschäftigung (MAB gemäß § 16 Abs. 3 SGB II).

In der Vereinbarung zwischen der Stadt Nürnberg, ver.di und GPR sowie in der gleichlautenden Vereinbarung mit der KOMBA-Gewerkschaft zur Umsetzung von MAB wurden Richtlinien zur Umsetzung von Mehraufwandsbeschäftigungen hinsichtlich der Koordinationsstelle NOA, der Ausgestaltung, der Betreuung, der Qualifizierungsangebote und der Teilnahme am Arbeitsmarkt der Stadt Nürnberg festgelegt. Die Beteiligung des Gesamtpersonalrates und der örtlichen Personalvertretungen wurde konkretisiert. Für die Koordinierung, Überwachung und Kontrolle der Vereinbarung ist eine Steuerungsgruppe verantwortlich, die sich etwa vierteljährlich trifft. Sie besteht aus Vertreter/innen des Referates V (Federführung) sowie des Referates I, der Gewerkschaft ver.di sowie der Gewerkschaft KOMBA, des Gesamtpersonalrates und der NOA. Die Vertragspartner werden vierteljährlich über die Entwicklung der Einsatzstellen bei der Stadt Nürnberg informiert.

## 8.2.3 Verfahrensablauf bei der erstmaligen Beantragung von Einsatzmöglichkeiten für Mehraufwandsbeschäftigungen bei der Stadt Nürnberg

Das konkrete Verfahren bezüglich der Einrichtung von Einsatzstellen für Mehraufwandsbeschäftigungen bei der Stadt Nürnberg wurde wie folgt geregelt:

Für die erstmalige Errichtung einer Einsatzstelle bzw. einer Einsatzstellengruppe ist ein 1-seitiger Antrag vorgesehen. Im Antrag erfolgt insbesondere eine Tätigkeitsbeschreibung der Einsatzstelle, eine Aussage über die Zusätzlichkeit der Tätigkeit sowie über Qualifizierungs- und Integrationspotenziale der Einsatzstelle. Von der Dienststelle muss außerdem die Arbeitsmarktneutralität bestätigt werden, um keine Konkurrenzsituationen bei den ansässigen Betrieben aufzubauen. Die konkrete Besetzung der Einsatzstelle erfolgt dann in enger Abstimmung zwischen der NOA und der Einsatzstelle auf Basis des Qualifizierungsprofils der MAB-Teilnehmer/innen.

Es wird durch OrgA ggf. in Abstimmung mit Stk geprüft, ob eine Wettbewerbsverzerrung ausgeschlossen ist sowie ob der Einsatz von Mehraufwandsbeschäftigung nicht zum Abbau bestehender Arbeitsplätze bei der Stadt Nürnberg führt und nicht als Ausgleich für bereits abgebaute Arbeitsplätze dient. Insbesondere wird dabei darauf geachtet, dass durch den Einsatz von Mehraufwandsbeschäftigten bisherige oder geplante Aufträge an externe Betriebe nicht reduziert werden.

Neben der Wahrnehmung der Betreuungsaufgaben durch die NOA ist in jeder Einsatzstelle ein/e Betreuer/in für die MAB-Beschäftigten zu benennen. Die Betreuer/innen sind für ihre Aufgaben entsprechend zu qualifizieren.

Die Laufzeit der Mehraufwandsbeschäftigung beträgt in der Regel 6 Monate. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 15 und maximal 30 Wochenstunden wird von der NOA in Absprache mit den Teilnehmern/Teilnehmerinnen und der Einsatzstelle festgelegt.

#### **8.2.4 Möglichkeiten, Mehraufwandsbeschäftigte in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen**

Die Vereinbarungen zwischen der Stadt Nürnberg, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bezirk Mittelfranken und dem Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg zur Umsetzung von Mehraufwandsbeschäftigung (MAB gemäß § 16 Abs. 3 SGB II) sowie mit der KOMBA-Gewerkschaft Bayern Kreisverband Nürnberg-Fürth regeln hierzu unter Ziffer 2.9:

“Teilnahme am Arbeitsmarkt der Stadt Nürnberg

Die MAB-Beschäftigten können sich jederzeit auf zu besetzende Stellen bei der Stadt Nürnberg bewerben, soweit sie dafür die notwendigen Voraussetzungen erfüllen.

Stellenausschreibungen sind ihnen zur Verfügung zu stellen.“

Für die Praxis bedeutet dies, dass sich für MAB-Beschäftigte - soweit keine geeigneten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Mobilitätsmanagement/ Jobbörse oder über interne bzw. interkommunale Stellenausschreibung) vorhanden sind - bei gegebener Qualifikation Chancen ergeben, in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg übernommen zu werden. Generelle Aussagen über die Erfolgsaussichten und über die Art des Beschäftigungsverhältnisses (zeitlich befristet oder unbefristet) können nicht gemacht werden. Die Entscheidung erfolgt jeweils unter Würdigung des Einzelfalles. Aus dem Kreis der MA-Beschäftigten gab es zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes bisher eine Einstellung mit 18,5 Wochenarbeitsstunden auf die Stelle einer hauswirtschaftlichen Hilfskraft bei J.

Bereits nach den früheren gesetzlichen Grundlagen im Rahmen des Bundessozialhilfegesetzes haben sich für die bei der Stadt Nürnberg eingesetzten Personen Chancen auf Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg ergeben.

Innerhalb des Eigenbetriebes Nürnberg Stift (NüSt) waren z. B. in den vergangenen Jahren durchschnittlich etwa 10 Mitarbeiter/innen bis zu jeweils 12 Monate über ein Beschäftigungsverhältnis mit der NOA in den Pflegebereichen eingesetzt. Es handelte sich dabei um AB-Maßnahmen bzw. um Beschäftigungsverhältnisse nach § 19 des Bundessozialhilfegesetzes. Diese Beschäftigungsverhältnisse erfolgten zusätzlich über den mit den Kostenträgern vereinbarten Personalschlüsseln hinaus.

Bei entsprechender Eignung wurden diese Mitarbeiter/innen auch auf in der Pflege frei gewordene Stellen arbeitsvertraglich beschäftigt und hausintern entsprechend weiterqualifiziert. Seit 2003 wurden bei NüSt insgesamt 15 Beschäftigte in den „ersten“ Arbeitsmarkt übernommen. Davon sind einige bereits wieder ausgeschieden. Analog sind etwa 5 arbeitsvertragliche Beschäftigungsverhältnisse in der Service GmbH bei NüSt entstanden.

Im Sommer 2005 wurde von NüSt ein Projekt „Aktiv-mobil-geistig fit“ in Zusammenarbeit mit der NOA entwickelt. Mit diesem Projekt soll zur Steigerung der Lebensqualität in den Pflegebereichen aber auch in den Rüstigen- und Wohnheimbereichen beigetragen werden. In das Projekt waren bisher insgesamt 23 Mehraufwandsbeschäftigte und 2 AB-Mitarbeiter/innen eingebunden, davon bis zu 19 Mitarbeiter/innen gleichzeitig. Von NüSt wird das Projekt intern bis zu täglich 4 Stunden durch eine hauptberuflich beschäftigte Pflegekraft organisiert und betreut. Je nach persönlichen Hobbys, Vorkenntnissen und Neigungen wurden bisher verschiedene Teilprojekte organisiert, wie z. B. Küchen- und Weihnachtsbäckerei, Musik- und Singgruppe, Fremdsprachenkurse, moderierter Stammtisch.

Auch den Mehraufwandsbeschäftigten bei NüSt bietet sich weiterhin die Möglichkeit, bei Eignung in ein arbeitsvertragliches Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden.

## 9 Gebäudemanagement

Ein modernes Gebäudemanagement ist geprägt von einer ganzheitlichen Sichtweise. Unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit stehen die Substanzerhaltung und die bedarfsgerechte Gebäudenutzung im Vordergrund. Im Zuge der Untersuchungen zur Einführung eines professionellen Gebäudemanagements bei der Stadtverwaltung Nürnberg wird die Gebäudebewirtschaftung laufend weiterentwickelt und in Teilbereichen erweitert.

So wurde im letztem Jahr eine Projektgruppe „Public Private Partnership“ eingerichtet, mit dem Ziel durch die Vergabe von Bau- und Bewirtschaftungsleistungen an einen Privaten Investitionen in Höhe von ca. 50 Mio. Euro wirtschaftlicher durchzuführen und auch langfristig zu finanzieren. Dazu wurden im Schulbereich für die Vergabe geeignete Objekte ausgewählt und die zur Durchführung erforderlichen Beraterleistungen ausgeschrieben.

Neben diesen Entwicklungen setzt die Stadt Nürnberg verschiedene Instrumente zur Steuerung und Koordination ein. Davon werden im Folgenden die zentrale Auskunftsplattform LOG\_ON mit Anbindung der Gebäude- und Raumdatei sowie die Bauinvestitionsbesprechung (BIB) dargestellt.

### 9.1 LOG\_ON

Für ein funktionierendes Gebäudemanagement ist entscheidend, dass die Informationen aus den bestehenden Anwendungen in den Dienststellen verknüpft sind. Nachdem eine direkte Verknüpfung oft nicht möglich war, musste eine einheitliche Plattform geschaffen werden, mit der alle arbeiten. Dazu war es erforderlich, den Merkmalsträger Gebäude zu standardisieren.

Die geforderte Plattform steht jetzt mit dem Auskunftssystem „Liegenschaften, Objekte, Gebäude-Online“ (LOG\_ON) auf Basis des Geodaten-Service zur Verfügung. Dabei handelt es sich um ein browserbasiertes (internetfähiges) Auskunftssystem. Da „nackte“ Zahlen nicht ausreichend für eine gemeinsame Plattform sind, führte dies zur Notwendigkeit der Visualisierung des Zahlen- und Fachdatenmaterials in einer Karte („Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte!“) und damit zu den Daten der Digitalen Stadtgrundkarte. Über die Informationen in der Grafik hinaus sind Kerndaten zu den Objekten und Gebäuden enthalten.

Die Kerndaten können zu jedem Objekt

Objekte - Microsoft Internet Explorer bereitgestellt von Geo

Obj. ID: 60

Kategorie: Volksschulen

Name: Holzgartenschule

Anschrift: Holzgartenstraße 14

Beb. Fläche:

Gebäude: ...

bzw. Gebäude

Gebäude neu anlegen - Microsoft Internet Explorer bereitgestellt von Geo

Objekt: Holzgartenschule

Fid: 525 Gebäude ID: 525

Name:

Gebaeuefunktion: Volksschule

Besitzverhaeltnis: Städtisches Eigentum

HvD: Amt für Volksschulen und Förderschulen

Beb. Fläche:

Bruttogrundfläche:

Bruttorauminhalt:

Gebäudestatus: 1

Zugangsdatum: 09.09.98 16:57:34

Abgangsdatum:

Zu Objekt: ...

angezeigt werden.

Im Laufe der letzten beiden Jahre wurden im LOG\_ON alle städtischen Gebäude erfasst, Objekte gebildet und mit einer eindeutigen Identifikationsnummer, welche im LOG\_ON geschöpft wurde, versehen. Diese sind als Ordnungskriterien von allen mit Gebäudedaten arbeitenden Dienststellen zu übernehmen und anzuwenden. Die Obj.ID und die Geb.ID sind in der Konzeption von SAP bei der Stadt Nürnberg in die Anlagenbuchhaltung aufgenommen worden. Die Grundlage der Gebäudekostenstelle ist die Geb.ID.

Um die Datenaktualität dauerhaft zu realisieren, werden Änderungen im Bestand oder in der Zuordnung von OrgA und für den Schulbereich von Ref. IV in LOG\_ON eingepflegt. Die automatische Anbindung von Fachdatenbeständen und Anwendungen aller betroffenen Dienststellen an LOG\_ON ist notwendig.

Das LOG\_ON verfügt zum 01.02.2006 über einen Bestand von 1.647 Gebäuden die in 791 Objekten zusammengefasst sind.

## 9.2 Gebäude- und Raumdatei (GeRDa)

Durch die direkte Anbindung der GeRDa an LOG\_ON ist die ständige Aktualität der Gebäudekerndaten in der GeRDa ohne zusätzlichen Aufwand für die Fachdatenpflege gewährleistet.

Neben den Flächen- und Rauminhalten eines Gebäudes können Energieverbrauch, Heizkosten, Gebäudekosten, Bauunterhalt und Reinigungsdaten erfasst werden.

Die Erfassung in der GeRDa erfolgt auf Grund der von den hausverwaltenden Dienststellen bereitgestellten Grundrisspläne und Raumerfassungsbögen. Da die Pläne oftmals veraltet sind, sind umfangreiche Nachermittlungen, verbunden mit Ortsbesichtigungen und Feststellen der aktuellen Flächen notwendig.

Innerhalb eines Gebäudes bietet die Datenbank Auskunft über Geschosse, Flächen und Ausgestaltung der Räume, die Nutzart und die jeweiligen Nutzer sowie die den Räumen zugewiesenen Kostenstellen. Außerdem ist ersichtlich, ob Flächen angemietet oder vermietet sind.

Über die vielfältigen Auswahlmöglichkeiten besteht die Möglichkeit, Daten über alle Gebäude auszuwerten, wie beispielsweise:

- *Suche alle Verwaltungsgebäude*
- *Suche Stiftungsvermögen*
- *Suche alle Räume, in denen eine bestimmte Dienststelle als Nutzer eingetragen ist.*

Die Auswertung eines speziellen Gebäudes spielt für die hausverwaltende Dienststelle eine große Rolle. So kann z.B. nach folgenden Kriterien sortiert werden:

- *Suche Räume die von mehreren Dienststellen gemeinsam genutzt werden unter Angabe der prozentualen Nutzung.*
- *Suche alle Büroräume und bilde die Summe der Gesamtfläche.*
- *Suche alle leeren Räume mit Nutzart und bilde die Summe der Flächen.*
- *Sortiere alle Räume nach nutzenden Dienststellen und bilde die jeweils genutzte Gesamtfläche ab.*

Die vielfältigen Auswahlmöglichkeiten zur Auswertung der Daten sowohl über ein Gebäude als auch über alle Gebäude, sind für eine sinnvolle Raumbewirtschaftung unabdingbar.

Mit Einführung des neuen Rechnungswesens und dem Umstieg von der kameralen auf die kaufmännische Buchhaltung hat die Gebäude- und Raumdatei zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Die Ermittlung der kalkulatorischen Mieten erfolgt über eine der vielen Auswertungsmöglichkeiten.

## 9.3 Bauinvestitionsbesprechung (BIB)

Die Bauinvestitionsbesprechung (BIB) wurde 1999 als Steuerungsinstrument – zunächst für Hochbaumaßnahmen – eingeführt. Ausgehend davon, dass die Möglichkeiten zur Kostenbeeinflussung im Rahmen der Programmaufstellung erfolgreicher sind als in bereits konkreten Planungsstadien wie z.B. Objektplanprüfung, dient die BIB der Vorbereitung von Bauinvestitionsentscheidungen. Damit wird eine höhere Planungssicherheit der Maßnahmen hinsichtlich Bedarf, Raumprogramm und Kosten für die Aufnahme in den Mittelfristigen Investitionsplan (MIP) erreicht.

Seit 2004 werden nun auch Maßnahmen aus dem Tiefbaubereich und seit 2005 alle Einzelansatzvorhaben in der Bauinvestitionsbesprechung behandelt.

Somit werden jetzt alle neuen Einzelansatzvorhaben im Vorfeld zu den MIP-Beratungen zur BIB angemeldet. Sie werden in der BIB-Arbeitsgruppe (Stk, Rpr, H, T, Ref. II, Federführung OrgA) vorgeprüft und anschließend mit den Bedarfsträgern erörtert. Im Rahmen dieser Gespräche werden auch Alternativen diskutiert und abgewogen. Erfüllen die Projekte die vorgegebenen Kriterien, auch hinsichtlich fundierter Planungsdaten, erhalten sie den BIB-Stempel und erfüllen damit eine Voraussetzung zur Aufnahme in den MIP.

Entwicklung von Art und Umfang der angemeldeten Maßnahmen seit 2000:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Hochbau</b>						
Anzahl der Anmeldungen	39	28	33	39	33	32
Investitionsvolumen in TEuro	93.072	97.312	77.970	123.685	134.021	77.032
Anzahl der zertifizierten Projekte	17	11	15	6	5	7
Investitionsvolumen in TEuro	32.817	52.519	24.004	11.304	8.350	16.650
2001: hohes Investitionsvolumen bedingt durch Abriss und Neubau Georg-Ledebour-Schule						
2002: viele Sanierungen mit relativ geringem Investitionsvolumen						
2003: hohes Investitionsvolumen bedingt durch Maßnahmen im Rahmen des Bäderkonzeptes (rd. 52,0 Mio. €), Anzahl der zu prüfenden Maßnahmen wurde aufgrund des begrenzten MIP-Spielraums reduziert						
2004: hohes Investitionsvolumen bedingt durch IZBB und G8 (rd. 63,0 Mio. €)						
<b>Tiefbau</b>						
Anzahl der Anmeldungen					8	10
Investitionsvolumen in Euro					25.359	33.508
Anzahl der zertifizierten Projekte					8	4
Investitionsvolumen in Euro					25.359	10.209
<b>Sonstige</b>						
Anzahl der Anmeldungen						2
Investitionsvolumen in Euro						914
Anzahl der zertifizierten Projekte						2
Investitionsvolumen in Euro						914

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass bei nicht standardisierten Projekten, wie beispielsweise „Umbau Heilig-Geist-Haus“, „Südstadtforum“, „Lagune im Tiergarten“ in der Phase der Programmaufstellung die Planungssicherheit vor allem im Hinblick auf die Kosten schwer zu gewährleisten ist. Aus diesem Grund wurde in der Referentenrunde am 13.12.2005 beschlossen, dass zukünftig für nicht standardisierte Projekte Vorplanungskosten auf der Grundlage einer konkreten Entwurfsplanung ermittelt werden müssen. Ein wichtiger Baustein dabei ist die Aufstellung eines verlässlichen Raumprogramms. Bei komplexen Projekten hat sich eine Unterstützung des Bedarfsträgers durch OrgA bei der Erstellung des Raumprogramms als sinnvoll erwiesen.

### **Projektbegleitende Bauinvestitionsbesprechung (ProBIB)**

Eine weitere Aufgabe der BIB liegt in der wirtschaftlichen Abwicklung von Bauvorhaben im Sinne eines Controllings. Dazu werden regelmäßige projektbegleitende Bauinvestitionsbesprechungen (ProBIB) getrennt nach den Fachbereichen Hochbau und Tiefbau unter Federführung der jeweiligen Baudienststelle durchgeführt. Dabei werden turnusmäßig der Planungsstand aller im MIP aufgeführten Maßnahmen dargestellt sowie evtl. Planungs- und Ausführungsänderungen mit den entsprechenden Folgen auch bei den Kosten.

Im Hochbaubereich wird die ProBIB seit 2004 durchgeführt. In Zusammenarbeit von H, Rpr und OrgA wurden zunächst für Maßnahmen aus dem Jugendamtsbereich Kostenkennwerte in Anlehnung an den Baukostenkatalog (BKI) und abgerechneter Maßnahmen ermittelt. In diese Aufstellung müssen noch die Ergebnisse eines interkommunalen Vergleichs einfließen. In Zukunft sind für alle abgerechneten Maßnahmen die entsprechenden Planungsrichtwerte, insbesondere Kostenkennwerte zu ermitteln.

Im Tiefbaubereich wurde die ProBIB 2005 eingeführt. Rpr und T haben gemeinsam einen standardisierten Preisspeicher für die unterschiedlichen Straßenbauklassen entwickelt, der damit als Basis für die Kostenschätzungen herangezogen wird. Dieser Preisspeicher soll weiter ausgebaut werden und wird jährlich fortgeschrieben.

An einer kontinuierlichen Verbesserung des Verfahrens sowie der Steigerung der Effektivität wird laufend gearbeitet.

## Schlagwortverzeichnis

---

### A

Altersstruktur .....	41
Altersteilzeit .....	96
Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten .....	98
Angestellte	
im gehobenen Dienst .....	34
im höheren Dienst .....	35
im mittleren Dienst .....	33
Anwärterinnen und Anwärter .....	110
Arbeiterinnen und Arbeiter .....	36
Arbeitgeberanteil .....	85
Arbeitsassistenz .....	104
Arbeitssicherheit .....	128
Arbeitsunfälle .....	129
ARGE Nürnberg .....	145
Assessment Center .....	139
Assessment-Center .....	112
Ausbildung ... 31, 93, 96, 106, 110, 111, 112, 134	
gewerbliche Berufe .....	110
Kooperation in der Städteachse .....	112
technische Berufe .....	111
Verwaltungsberufe .....	110
Ausbildungsverbund .....	111
Ausländische Beschäftigte .....	44
Ausschreibungen .....	101
Austritte .....	93, 101
Austrittsalter .....	94

---

### B

Bauinvestitionsbesprechung .....	158
Beamtenrecht, Strukturreform .....	141
Beamtenversorgung .....	87
Beamtinnen und Beamte	
des gehobenen Dienstes .....	34
des höheren Dienstes .....	35
des mittleren Dienstes .....	33
Beihilfe .....	89
Beihilfebescheide .....	92
Beihilfeleistungen .....	91
Berichtswesen .....	137
Berufsgruppe .....	27
Beschäftigtengruppe .....	25
Beschäftigtenstruktur .....	22
Beschäftigungsstatus .....	37
Besoldungserhöhung .....	85
Beteiligungen .....	8
Betriebliche Gesundheitsförderung .....	135
Betriebliche Sozialberatung .....	134
Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	128

Betriebsärztlicher Dienst .....	131
Beurlaubung .....	101
Beurlaubungen .....	44
Beurteilungssystem .....	121
Bewerbungen .....	103
BIB .....	158

---

### C

CMS .....	54, 75
Content Management System .....	75
Controlling .....	137

---

### D

Datenbanksysteme .....	73
DMS .....	54, 75
Dokumentenmanagementsystem .....	75

---

### E

E-Government .....	53
Basisdienste .....	54
Beteiligung an überregionalen Gremien und	
Projekten .....	56
Maßnahmenplan .....	53
realisierte Basisdienste und Anwendungen ..	57
Einstellungen .....	100
Elternzeit .....	44

---

### F

Fachgruppe .....	27, 38
Fehlzeiten .....	125
Fernwartung .....	66
Feuerwehr .....	33
Flexibilisierung der Arbeitszeit .....	39
Fluktuation .....	101
Fluktuationsquote .....	101
Fortbildung .....	113
Frauenanteil .....	45
Führungskräftelehrgang .....	120

---

### G

Gebäude- und Raumdatei .....	158
Gebäudemanagement .....	156
GeRDa .....	158
Geschlechterverteilung .....	37
gewerbliche Beschäftigte .....	36

**H**

Hartz IV, Umsetzung bei der Stadt Nürnberg	145
Haushaltskonsolidierung	136
Helpdesk	66
Hierarchiestufen	15
Hotline	66
HotSpot	78

**I**

Interkommunale Zusammenarbeit	52, 55, 141
Beihilfe	92, 143
Entwicklung	141
Feuerwehr	143
GIS	144
Interner Personalservice	145
IT144	
Kommunale Betriebsprüfungen	145
Kommunale Verkehrsüberwachung/Gemeinsame Bußgeldstelle	144
Projekte	143
Städteakademie	118
Statistik	143
Interkommunale Zusammenarbeit IT	52
Interkommunaler Stellenmarkt	103
Internet	53, 54, 55, 66, 75, 78, 79
Internetzugang	78
Intranet	57, 66, 75
IT-Konsolidierung	51, 52, 58, 72
IuK- Dienstleistungen	
Netze und Nachrichtentechnik	76
Iuk-Dienstleistungen	
Systembetrieb	68
Systemmanagement	70
IuK-Dienstleistungen	63
Anwenderbetreuung	Siehe
Anwendungsbereitstellung	67
Ressourcenmanagement	63
IZ-IT	52

**J**

Jobbörse	108
----------	-----

**L**

Laufbahngruppe	25, 32, 38, 101
Leistungsentgelt nach dem TVöD	124
Leistungsprämien	122
Leistungsstufen	122
Leitbild der Stadt Nürnberg	6
Leitungsspanne	15

LOG_ON	156
Lohngruppe	25

**M**

MEDIA@Komm	54
Mehraufwandsbeschäftigungsverhältnisse bei der Stadt Nürnberg	151
Mobilitätsmanagement	108

**N**

Nachwuchsförderung	110
--------------------	-----

**O**

Organigramm	8
OSCI	55

**P**

Personalaufwand	80
Personalaufwandsarten	82
Personalauswahlverfahren, erweiterte	139
Personalberatung	133
Personalbewegungen	93
Personalkosten	80
Personalmanagementsystem SAP HR	139
Personalnebenkosten	84
Personalstand	31
Personalstruktur	31
Praktikantinnen und Praktikanten	111
Projektbegleitende Bauinvestitionsbesprechung	160

**Q**

Qualifizierung	113
----------------	-----

**R**

Rückkehrgespräch	127
Ruhestand	94

**S**

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	104
Stellenausschreibungen	102
Stellenplan	17
Stellenplanentwicklung	17
Stellenschaffungen	21

Stellenstruktur .....	22
Supervision.....	133

---

**T**

Tarifliche Altersteilzeit.....	96
Tarifrunden.....	85
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.....	141
Teilzeitbeschäftigte .....	39
Teilzeitquote .....	40

---

**U**

Umlage zur Zusatzversorgung.....	85
Urlaubsarten .....	44

---

**V**

Vergütungsgruppe .....	25
Versorgungsausgaben.....	87
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger ..	88
Versorgungsniveau .....	87
Versorgungsrücklage .....	87
Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan.....	13
Voice over IP .....	79
VoIP.....	79
Vollkraftstellen .....	29
Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter .....	36
Vorruhestand 58er-Regelung .....	96

---

**W**

Wegeunfälle.....	129
------------------	-----