

Vorwort

Der vorliegende fünfte Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referates für Allgemeine Verwaltung baut auf den vorangegangenen Berichten auf. In gewohnter Form werden die Stellen- und Beschäftigungsstrukturen in der Stadtverwaltung unter den verschiedensten Gesichtspunkten beleuchtet und verglichen.

Darüber hinaus enthält der Bericht Ausführungen zur Personalarbeit und Personalentwicklung und erläutert Struktur und Entwicklung der Personalkosten. Ein weiterer Beitrag befasst sich mit dem Personalmanagementsystem SAP-HR.

Der Beitrag aus dem IuK-Bereich beschäftigt sich hauptsächlich mit den Auswirkungen der IT-Konsolidierung auf die städtische IT-Landschaft. In einem weiteren Kapitel werden beispielhaft der Ausbau und die Weiterentwicklung der eGov-Dienste beschrieben (Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie, Einsatz von Kontaktformularen etc.).

Bemerkenswert ist, dass trotz des nach wie vor bestehenden Zwangs zur Haushaltskonsolidierung die Zahl der Stellen im Berichtszeitraum erstmals seit geraumer Zeit wieder anstieg. Erforderlich wurde dieser Stellenzuwachs hauptsächlich durch gesetzliche Vorgaben wie das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) oder die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit der Feuerwehrbeamten sowie durch die Übernahme neuer Aufgaben wie die Ansiedlung der Integrierten Leitstelle bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die trotz der nach wie vor hohen Arbeitsbelastung an der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt haben, sei an dieser Stelle ganz herzlich gedankt.

Referat für Allgemeine Verwaltung

Wolfgang Köhler
(Berufsmäßiger Stadtrat)

Inhaltsverzeichnis

I.	Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung	7
1.	Das Leitbild der Stadt Nürnberg	7
2.	Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	9
2.1	Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung	9
2.2	Hierarchiestufen, Leitungsspanne	16
3.	Stellenplanentwicklung.....	17
3.1	Gesamtstellenplan	17
3.2	Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur.....	21
4.	Personalstruktur.....	31
4.1	Entwicklung des Personalstandes.....	31
4.2	Personal im Beamten- und Arbeitsverhältnis.....	32
4.2.1	Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des mittleren Dienstes	33
4.2.2	Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes	34
4.2.3	Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des höheren Dienstes	35
4.3	Personalstand nach Geschlechtern.....	36
4.3.1	Geschlechterverteilung nach dem Beschäftigungsstatus	36
4.3.2	Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen	37
4.3.3	Männer und Frauen in Leitungsebenen.....	38
4.4	Teilzeitbeschäftigte	39
4.5	Altersstruktur der Beschäftigtengruppen	40
4.5.1	Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten.....	40
4.5.2	Altersstruktur der Tarifbeschäftigten	41
4.6	Ausländische Beschäftigte	41
4.7	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	42
4.7.1	Beurlaubungsarten.....	42
4.7.2	Verteilung der Beurlaubten nach Geschlecht und Beschäftigungsart.....	43
4.8	Anmerkungen der Frauenbeauftragten	44
II.	Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)	46
1	Ziele	46
2	Wirtschaftlichkeit/Konsolidierung/Standardisierung.....	47
2.1	Projekt IT-Konsolidierung.....	47
2.1.1	Ziel.....	47
2.1.2	Verlauf	47
2.1.3	Ergebnis.....	48
2.2	Standardisierung IT-Arbeitsplatz/Beschaffung	48
2.2.1	Standardisierung IT-Arbeitsplatz	48
2.2.2	Beschaffung.....	49
2.3	Umstellung von Microsoft Office 2000 auf Office 2007.....	51
2.4	Server- und Datenbankkonsolidierung/Virtualisierung.....	51

2.4.1	Zentraler Dateiservice	51
2.4.2	Datenbanken.....	52
2.4.3	Virtualisierung	52
2.5	Energieeffizienz der IT	53
2.5.1	Einsatz stromsparender PC und Monitore.....	53
2.5.2	Einsatz virtueller Server/Nutzung zentraler Server	54
2.5.3	Zentrale Drucker/Druckerkonzept	54
2.5.4	Modernisierung der Klimatechnik im zentralen Rechenzentrum	54
3	Sicherheit/Verfügbarkeit/Vorsorge für den Katastrophenfall.....	55
3.1	Aufbau eines zweiten Rechenzentrumsstandorts (Ausfallrechenzentrum)	55
3.2	Ausbau der Datensicherung.....	55
3.3	Datenspiegelung/Clustertechniken.....	56
3.4	Netzstruktur/Ausbau.....	56
3.5	Sanierung des Rechenzentrums	58
3.5.1	Ausgangssituation.....	58
3.5.2	Durchgeführte Arbeiten seit 2006.....	58
3.5.3	Weitere Aufgaben	59
4	Maßnahmen zur Steigerung der Servicequalität.....	59
4.1	Aufbau eines Bestandsmanagements.....	59
4.2	Ausbau und Weiterentwicklung der eGov-Dienste	59
4.2.1	Ausbau des Angebotes an Elektronischen Formularen und Online-Anwendungen	60
4.2.2	Einsatz von Loadbalancern	60
4.2.3	Aktualisierung des Content-Management-Systems (CMS).....	60
4.2.4	Nutzung von Kontaktformularen statt E-Mail-Adressen	60
4.2.5	Wahlschein-Online mit direkter Fachverfahrensanbindung	61
4.2.6	Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR)	61
4.3	Ausbau des Internetzugangs.....	62
4.4	Einsatz von Fernzugriffs- und Fernwartungstechniken.....	63
5	Weitere technologische Entwicklungen	63
5.1	Ablösung der Großrechner (BS2000/Sun 12k)/Einführung neuer Fachverfahren/ Ausbau von SAP	63
5.1.1	Ablösung der Großrechner (BS2000).....	63
5.1.2	Einführung neuer Fachverfahren/Ausbau SAP.....	64
5.1.3	Systemtechnik für die Ablösung der Großrechner.....	64
5.2	Konvergentes Netz, Integration des Bereichs H/T-FE	65
III.	Personalkosten: Struktur und Entwicklung	66
1.	Personalkosten des Verwaltungshaushalts	66
1.1	Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2008	66
1.2	Entwicklung des Personalaufwands seit 2006.....	67
2.	Einzelne Aufwandsarten.....	67
2.1	Aufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	67

2.2	Aufwand für die gesetzliche Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil)	68
2.3	Aufwand zur Zusatzversorgung.....	68
2.4	Versorgungsaufwand	69
2.5	Verhältnis der Gesamt- zu den Personalnebenkosten (2007 zu 2008).....	69
3.	Steigende Personalausgaben durch Tarifabschlüsse und Besoldungserhöhung	69
4.	Versorgung für Beamtinnen und Beamte	70
4.1	Bisherige Entwicklung der Versorgungsausgaben (Gesamtausgaben).....	70
4.2	Hochrechnung.....	70
4.3	Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.....	71
5.	Beihilfe - beamtenrechtliche Krankheitsfürsorge	71
5.1	BeihilfeCenter Erlangen	71
5.2	Grundsätzliches	71
5.3	Entwicklung der Gesamtkosten.....	72
5.4	Ausgaben nach Beschäftigtengruppen.....	72
5.5	Beihilfebescheide – Beihilfeanträge	73
IV.	Personalarbeit und Personalentwicklung	74
1.	Personalfuktuation	74
1.1	Beendete Ausbildungs-, Arbeits- und Dienstverhältnisse	74
1.2	Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen	75
1.3	Altersteilzeitarbeit.....	76
1.3.1	Tarifliche Altersteilzeit	76
1.3.2	Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten.....	77
1.4	Einstellungen	77
1.5	Fluktuationsquote des Jahres 2008	79
1.6	Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2006 bis 2008	79
1.6.1	Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen.....	80
1.6.2	Bewerbungen.....	80
2.	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	80
2.1	Integrationsberatung	81
2.2	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2006 bis 2008).....	81
2.3	Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen	82
2.4	Einstellungen von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg	82
2.5	Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen.....	83
3.	Mobilitätsmanagement (MM) und Jobbörse	84
3.1	Entwicklung des Personenkreises.....	84
3.2	Vermittlungsbilanz.....	85
3.3	Ausblick	85
4.	Nachwuchsförderung durch Ausbildung.....	85
4.1	Ausbildungsverhältnisse.....	85
5.	Qualifizierung und Fortbildung	87
5.1	Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2005-2008	88

5.2	Gemeinsames Qualifizierungsprogramm der Städteachse - Projekt IZ „Städteakademie“	90
5.3	Ausblick	90
6.	Personalentwicklung für Führungskräfte	91
6.1	Führungskräftelehrgang	91
6.2	Personalentwicklungsprogramm für Führungskräfte	91
6.3	Das Mitarbeiter/innengespräch (MAG)	91
7.	Fehlzeiten Entwicklung des Personalausfalls 2006 – 2008	92
8.	Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst	94
8.1	Dienstliche Beurteilungen	94
8.2	Leistungsstufen	95
8.3	Leistungsprämien	95
8.4	Leistungsentgelt nach dem TVöD (mit Ausblick)	96
9.	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	97
9.1	Arbeitssicherheit	97
9.2	Betriebsärztlicher Dienst	100
10.	Personalberatung	101
10.1	Struktur der Personalberatung	101
10.2	Ziel und Zielgruppe der Personalberatung	101
10.3	Angebote der Personalberatung	101
10.4	Aktuelle Schwerpunkte der Arbeit	103
10.5	Evaluation und Kosten von Maßnahmen der Personalberatung	103
11.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	104
12.	Personalmanagementsystem SAP HR	105
	Stichwortverzeichnis	106
	Kennzahlen auf einen Blick	108

I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

1. Das Leitbild der Stadt Nürnberg

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.

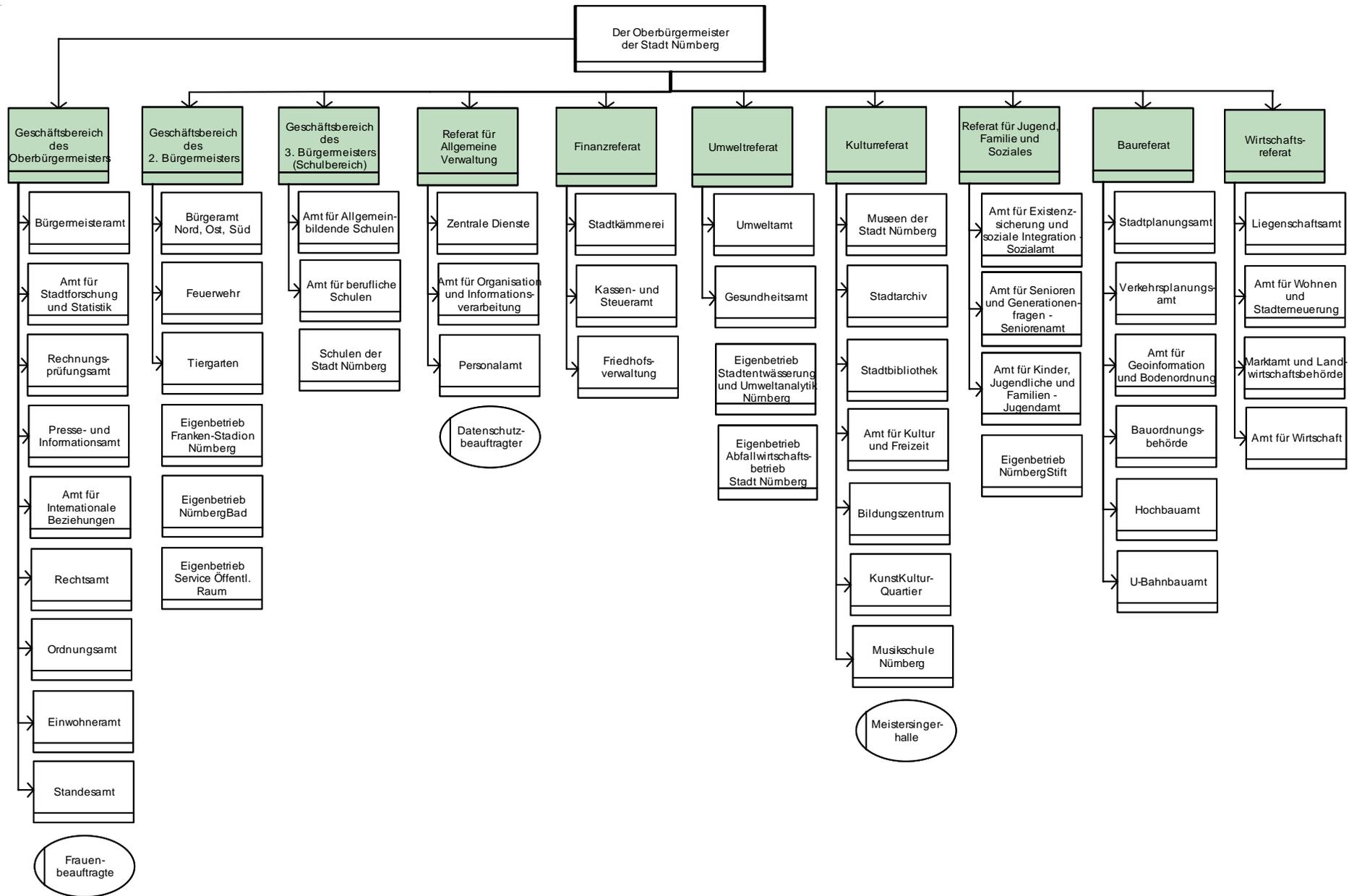
Auf den nächsten Seiten sind das aktuelle Organigramm der Stadt Nürnberg, sowie eine Übersicht über die Beteiligungen der Stadt Nürnberg abgedruckt.

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 (Juli 2006) waren:

Januar 2006	Der Stadtentwässerungsbetrieb und das Chemische Untersuchungsamt werden zum neuen Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN) zusammengelegt.
September 2006	Das Bauverwaltungs- und Vergabeamt wird aufgelöst und die Aufgaben dem Referat VI, dem Hochbauamt und dem Tiefbauamt zugeordnet.
Januar 2007	Die Dienststellen des Referates V erhalten neue Bezeichnungen und heißen künftig: Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt Amt für Senioren und Generationenfragen - Seniorenamt
April 2007	Die Dienststelle „Allgemeiner Sozialdienst“ wird aufgelöst und ihre Aufgaben auf das Jugendamt und das Sozialamt übertragen.
August 2007	Die „Bestattungsanstalt“ wird in „Friedhofsverwaltung“ umbenannt
Januar 2008	Die Dienststelle „KunstKulturQuartier“ wird neu im Kulturreferat eingerichtet. Sie umfasst die bisherige Dienststelle „Kunsthalle“ und Teile des Amtes für Kultur und Freizeit.
Januar 2008 bis Ende April 2008	Die Aufgaben der Stabsstelle Katastrophenschutz werden sukzessive vom Ordnungsamt zur Feuerwehr verlagert.
Mai 2008	Der Geschäftsbereich „Direktorium Recht und Sicherheit“ wird aufgelöst. Die Dienststellen des Geschäftsbereiches mit Ausnahme des Gesundheitsamtes und des Bürgeramtes Nord/Ost/Süd werden in den Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters eingegliedert. Es sind dies: das Rechtsamt, das Einwohneramt, das Standesamt, das Ordnungsamt und das Amt für Stadtforschung und Statistik. Das Bürgeramt Nord/Ost/Süd wird dem Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters, das Gesundheitsamt dem Umweltreferat zugeordnet. Der Geschäftsbereich Schulen (bisher Referat IV) wird mit Ausnahme der Musikschule Nürnberg dem 3. Bürgermeister übertragen.

noch Mai 2008	<p>Der bisher dem 3. Bürgermeister zugeordnete Geschäftsbereich wird künftig als Referat III (Umweltreferat) geführt.</p> <p>Das Kulturreferat (bisher Referat VIII) wird künftig als Referat IV geführt. Die Musikschule Nürnberg wird dem Kulturreferat zugeordnet.</p>
Januar 2009	<p>Der Eigenbetrieb „Abfallwirtschaft und Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg“ wird in die beiden Bereiche „Abfallwirtschaft“ und „Straßenreinigung“ geteilt. Der Bereich „Abfallwirtschaft“ wird unter der Bezeichnung „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ weitergeführt. Für den Bereich „Straßenreinigung“ wird ein eigenständiger Eigenbetrieb - „Service Öffentlicher Raum“ (SÖR I) - gegründet.</p> <p>Die Dienststellen „Tiefbauamt“ und „Gartenbauamt“ werden aufgelöst. Ihre Aufgaben sowie ein Teil der Aufgaben des Bürgeramtes Nord/Ost/Süd werden im neugegründeten Regiebetrieb SÖR II gebündelt. Der Regiebetrieb wird zum 01.01.2010 in den Eigenbetrieb SÖR eingegliedert.</p> <p>Der Bereich U-Bahn des Tiefbauamtes wird als eigene Dienststelle „U-Bahnbauamt“ geführt.</p> <p>Der Bereich „Denkmalschutz“ wird vom Hochbauamt zur Bauordnungsbehörde verlagert.</p> <p>Das Sachgebiet „Kommunale Verkehrsüberwachung“ wird vom Tiefbauamt zum Ordnungsamt verlagert.</p>
April 2009	<p>Die Dienststellen „Stadtkasse“ und „Steueramt“ werden zur neuen Dienststelle „Kassen- und Steueramt“ zusammengelegt.</p>
Mai 2009	<p>Das Amt für Allgemeinbildende Schulen wird eingerichtet. Es umfasst das bisherige Amt für Volks- und Förderschulen und die Abteilung „Gymnasien und Realschulen“ aus dem Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters.</p>

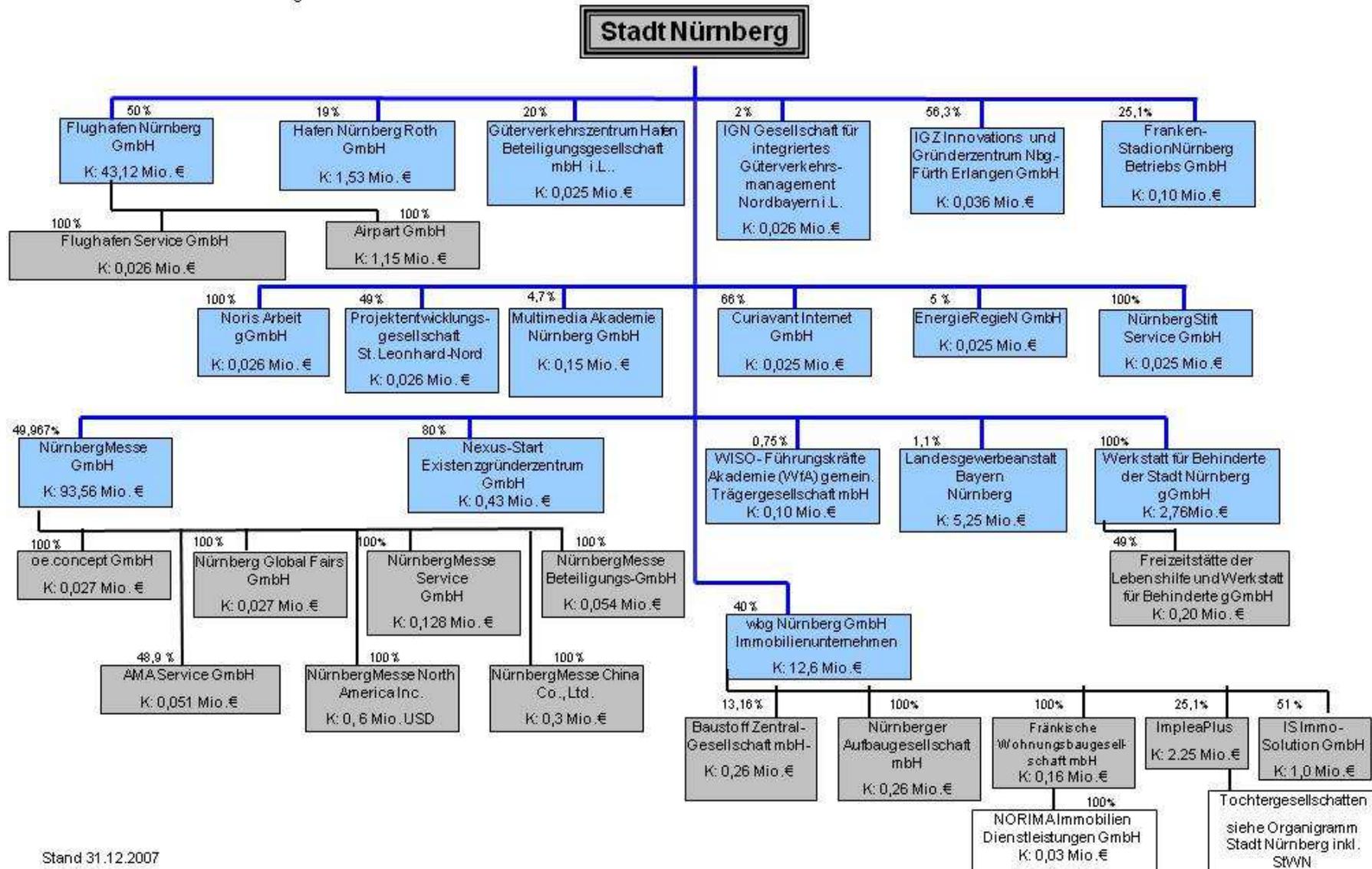


Stand:01.05.2009

Beteiligungsportfolio der Stadt Nürnberg

- ohne Städtische Werke Nürnberg GmbH -

Nürnberg



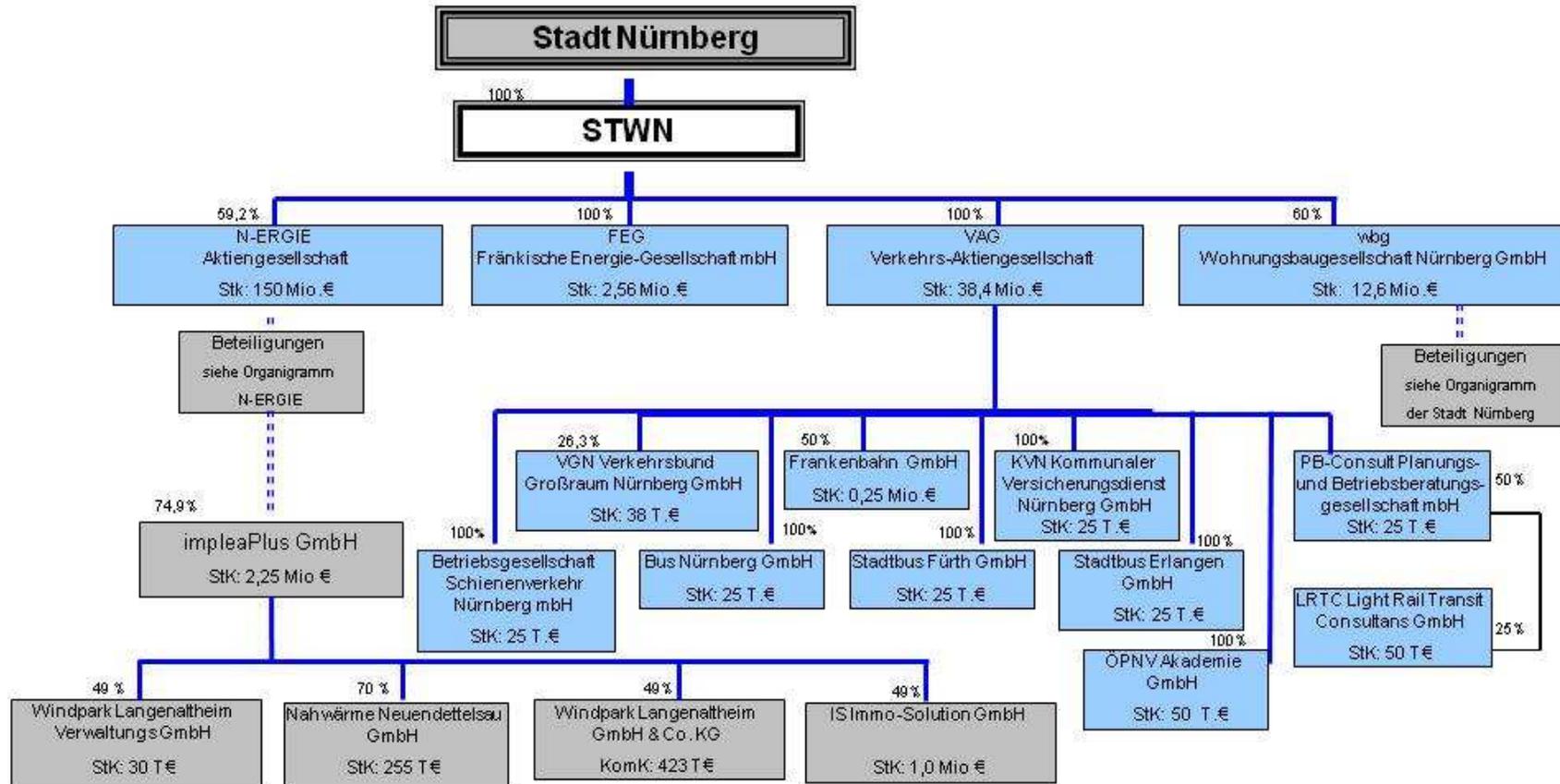
Stand 31.12.2007
Quelle: Referat II

Beteiligungsportfolio der Stadt Nürnberg

Städtische Werke Nürnberg GmbH

- Konzernstruktur -

Nürnberg



Stand 31.12.2007
Quelle: Referat II

Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan (Stand 01.05.2009)

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)		OBM
001	Bürgermeisteramt	BgA
	Frauenbeauftragte	Fb
130	Amt für Stadtforschung und Statistik	StA
140	Rechnungsprüfungsamt	Rpr
150	Presse- und Informationsamt	Pr
160	Amt für internationale Beziehungen	IB
300	Rechtsamt	RA
320	Ordnungsamt	OA
330	Einwohneramt	EP
340	Standesamt	StN
Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (2. BM)		2. BM
105	Bürgeramt Nord/Ost/Süd	BA/NOS
370	Feuerwehr	FW
415	Tiergarten	Tg
830	Franken-Stadion Nürnberg	FSN
840	NürnbergBad	NüBad
850	Servicebetrieb Öffentlicher Raum I	SÖR I
680	Servicebetrieb Öffentlicher Raum II	SÖR II
Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3. BM)		3. BM
401	Amt für Allgemeinbildende Schulen	SchA
402	Amt für Berufliche Schulen	SchB
431	Peter-Vischer-Schule	PVS
432	Veit-Stoß-Realschule	VSR
433	Adam-Kraft-Realschule	AKR
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
481	Bertolt-Brecht-Schule	BBS
010	Referat I (Referat für Allgemeine Verwaltung)	Ref. I
100	Zentrale Dienste	ZD

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
110	Amt für Organisation und Informationsverarbeitung	OrgA
120	Personalamt	PA
020	Referat II (Finanzreferat)	Ref. II
200	Stadtkämmerei	Stk
210	Kassen- und Steueramt	KaSt
740	Friedhofsverwaltung	Frh
030	Referat III (Umweltreferat)	Ref. III
325	Umweltamt	UwA
530	Gesundheitsamt	Gh
800	Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	SUN
820	Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg	ASN
040	Referat IV (Kulturreferat)	Ref. IV
	- Meistersingerhalle	/MSH
410	Museen der Stadt Nürnberg	KuM
412	Stadtarchiv	Av
413	Stadtbibliothek	StB
416	Amt für Kultur und Freizeit	KuF
417	Bildungszentrum	BZ
418	KunstKulturQuartier	KuKuQ
471	Musikschule Nürnberg	MN
050	Referat V (Referat für Jugend, Familie und Soziales)	Ref. V
500	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt	SHA
511	Amt für Senioren und Generationenfragen - Seniorenamt	SenA
520	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien - Jugendamt	J
810	NürnbergStift	NüSt
060	Referat VI (Baureferat)	Ref. VI
610	Stadtplanungsamt	Stpl
615	Verkehrsplanungsamt	Vpl
620	Amt für Geoinformation und Bodenordnung	Geo
630	Bauordnungsbehörde	BoB
640	Hochbauamt	H
655	Amt für U-Bahnbau	UB
070	Referat VII (Wirtschaftsreferat)	Ref. VII
230	Liegenschaftsamt	LA
670	Amt für Wohnen und Stadterneuerung	WS
720	Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML
750	Amt für Wirtschaft	WiV
	Sonstiges	
(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“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Service Öffentlicher Raum“, jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen waren zum Stand 01.08. 2009 im Stellenplan ausgewiesen (im Eigenbetrieb „Frankenstation Nürnberg“ ist seit 01.04.2008 kein städtisches Personal mehr beschäftigt):

Leitungsspanne	Januar 1999	Januar 2000	Januar 2003	Januar 2006	August 2009
Abteilungsleiter/innen des gehobenen Dienstes mit weniger als 20 Unterstellungen	50	42	35	33	30
Abteilungsleiter/innen des gehobenen Dienstes mit 20 und mehr Unterstellungen	20	27	23	21	29
Abteilungsleiter/innen des höheren Dienstes mit weniger als 20 Unterstellungen	64	59	69	65	58
Abteilungsleiter/innen des höheren Dienstes mit 20 und mehr Unterstellungen	44	47	45	40	33
insgesamt	178	175	172	159	150

Soweit Bereichsleiter/Bereichsleiterinnen die Funktionen eines Abteilungsleiters/einer Abteilungsleiterin wahrnehmen, sind sie in der obigen Tabelle entsprechend berücksichtigt.

Der Trend der letzten Jahre setzte sich weiter fort. Die Gesamtzahl der Abteilungsleiter/Abteilungsleiterinnen bei der Stadt Nürnberg hat auch im aktuellen Berichtszeitraum weiter abgenommen.

Besonders stark ist der Rückgang bei den Abteilungsleiterstellen des höheren Dienstes (insgesamt minus 14). Gründe dafür sind hauptsächlich Umorganisationen innerhalb von Dienststellen inkl. Neustrukturierung von Abteilungen bzw. Bereichen (z. B. beim Umweltamt, Hochbauamt, Sozialamt, Jugendamt (siehe dazu auch nächster Absatz), Bildungszentrum).

Der Anstieg bei der Zahl der Abteilungsleiter/Abteilungsleiterinnen im gehobenen Dienst mit 20 und mehr Unterstellungen ist zum größten Teil allerdings ebenfalls auf eine Umorganisation zurückzuführen: Im Zuge der Neustrukturierung des Jugendamtes wurden bei dieser Dienststelle die bisherigen Abteilungen zu Bereichen zusammengefasst und die Abteilungsleiterstellen, die fast alle im höheren Dienst angesiedelt waren, zum größten Teil zu Bereichsleiterstellen umfunktioniert. Gleichzeitig wurde eine neue Hierarchieebene „Abteilung“ gebildet. Die neuen Abteilungsleiterstellen sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, im gehobenen Dienst angesiedelt.

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 sechs Eigenbetriebe Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg, NürnbergStift, Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, NürnbergBad, Franken-Stadion-Nürnberg und Service Öffentlicher Raum, 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							
Jahr	Gesamt	Beamte	Angestellte ¹⁾	Arbeiter ¹⁾	Tarifbeschäftigte insgesamt	Veränderung (in %)	Veränderung (absolut)
2000	9.234	2.610	4.673	1.951	6624	-0,73	-68
2001	9.256	2.599	4.730	1.927	6657	0,24	22
2002	9.218	2.611	4.717	1.890	6607	-0,41	-38
2003	9.152	2.607	4.685	1.860	6545	-0,72	-66
2004	9.086	2.602	4.676	1.808	6484	-0,72	-66
2005	8.662	2.560	4.482	1.620	6102	-4,67	-424
2006	8549	2530	4419	1600	6019	-1,30	-113
2007	8634	2519	4517	1598	6115	+0,99	+85
2008	8733	2574	4566	1593	6159	+1,15	+99
2009	8824	2589	4656	1579	6235	+1,04	+91

¹⁾ Seit Inkrafttreten des neuen TVöD am 01.10.2005 entfällt die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte. Die neue Bezeichnung lautet Tarifbeschäftigte. Die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung wurden zwischen den Tarifvertragsparteien jedoch noch nicht abgeschlossen. Da die Bewertung der Stellen bis zum Abschluss der Verhandlungen nach den bisherigen Regelungen des BAT und BMTG erfolgt und aus Gründen der Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit der eingetragenen Werte werden die Stellen weiterhin als Angestellten- bzw. Arbeiterstellen ausgewiesen.

Die Tabelle zeigt, dass die Zahl der Stellen seit dem Jahr 2007 wieder ansteigt, nachdem sie bis dahin mit Ausnahme des Jahres 2001 kontinuierlich gesunken war. Die Gründe dafür sind vielfältig, liegen aber zum überwiegenden Teil in gesetzlichen Vorgaben oder sind durch Beschlüsse des Stadtrates vor allem im investiven Bereich begründet.

So wurden zum Haushalt 2007 insgesamt 142 Stellen neu geschaffen. Diese konzentrieren sich im Wesentlichen auf zwei Dienststellen, nämlich die Feuerwehr (49 Stellen wegen der Übertragung des Betriebs der Rettungsleitstelle) und das Jugendamt (68 Stellen im Rahmen des Vollzugs der Vorgaben aus dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz - BayKiBiG). Die restlichen 25 Stellen verteilen sich auf die übrige Stadtverwaltung.

Zum Haushalt 2008 wurden insgesamt 167 Stellen neu geschaffen. Davon entfallen ca. 50 % auf nur 6 Dienststellen bzw. Bereiche:

- 24 Stellen auf die Feuerwehr zur Umsetzung der EU-Richtlinie bzw. Arbeitszeitverordnung
- 18 Stellen auf das Jugendamt zur Erfüllung der Vorgaben bezgl. des Stellenschlüssels nach dem BayKiBiG
- 16 Stellen auf das Gartenbauamt wegen der Umstellung der Grünflächenreinigung von Fremdvergabe auf Eigenerledigung.
- 6 Stellen auf die im Januar 2008 neu gegründete Dienststelle „KunstKulturQuartier“
- 5 Stellen „Hausmeister/Springkraft“ auf das Amt für Volks- und Förderschulen zum Ausgleich der neuen arbeitszeitlichen Regelungen des TVöD
- 10 Stellen für die Verstärkung der Sozialarbeit an Schulen

Die restlichen Stellen verteilen sich auf die übrige Stadtverwaltung.

Zum Haushalt 2009 wurden 162 Stellen neu geschaffen. Sie verteilen sich wie folgt:

- Der weitaus größte Anteil, nämlich insgesamt rund 80 Stellen, entfällt auf das Jugendamt, davon allein 27 Stellen auf die Umsetzung des BayKiBiG, sowie 16 Stellen auf den Allgemeinen Sozialdienst beim Jugendamt. Außerdem wurden 8 weitere Stellen für Erzieher- bzw. Sozialpädagogen in Kindertageseinrichtungen geschaffen. Der Rest verteilt sich auf die übrigen Bereiche des Jugendamtes.
- 11 Stellen wurden für die Inbetriebnahme der Integrierten Leitstelle bei der Feuerwehr geschaffen
- 9 Stellen wurden zur Erhöhung der Aufnahmekapazität an städtischen Schulen bzw. zur Einrichtung einer gebundenen Ganztagschule beim Sigena-Gymnasium genehmigt.

Der Rest entfällt auf die übrige Stadtverwaltung.

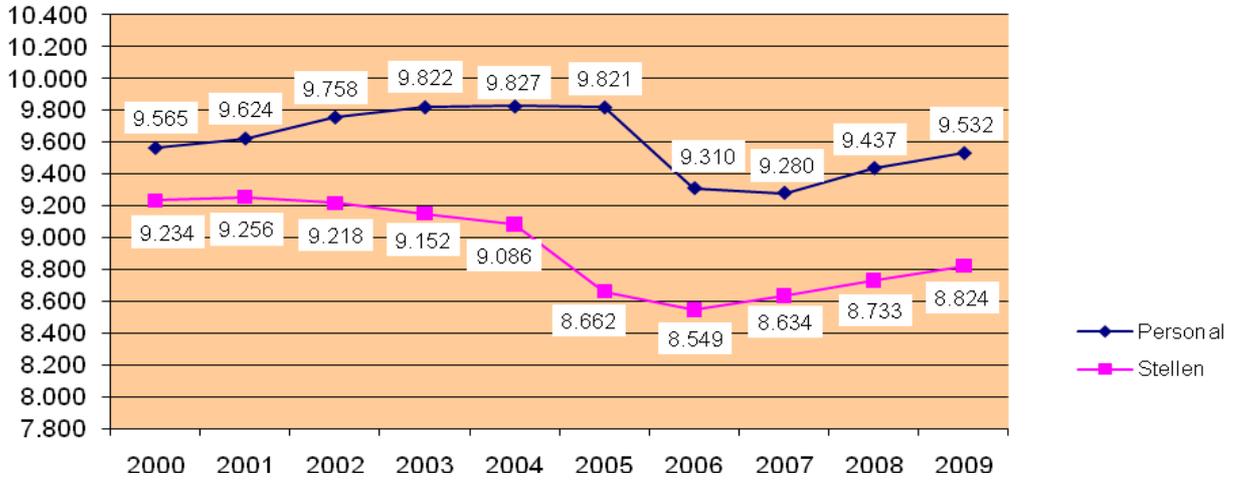
Da gleichzeitig immer auch Stellen eingezogen wurden, ergeben sich per Saldo Stellenzuwächse von 85 Stellen (2007), 99 Stellen (2008) und 91 Stellen (2009).

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

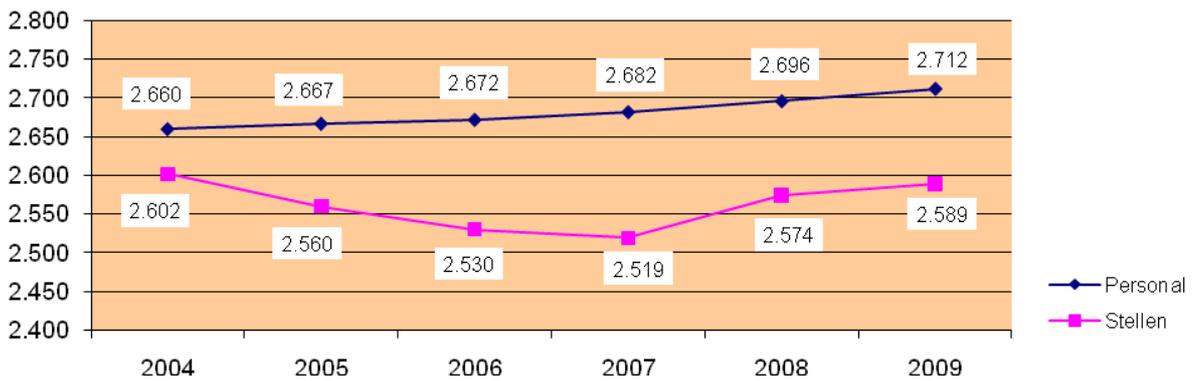
Ebenso wie die Anzahl der Stellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe bzw. ihrer Vorgänger in der Stadtverwaltung ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten 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).

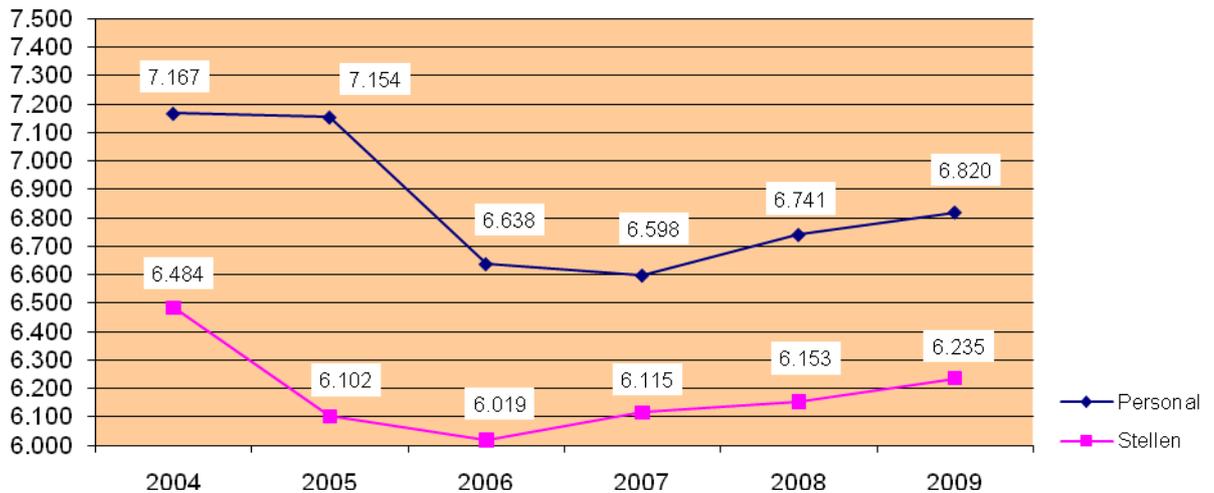
**Vergleich Personalstand und Stellen (Gesamtzahl)
2000 - 2009**



**Vergleich Personalstand und Stellen im Beamtenbereich
2004 - 2009**



**Vergleich Personalstand und Stellen Tarifbeschäftigte
2004 - 2009**



Die vorstehenden drei Grafiken zeigen, dass sich der Trend zur Teilzeitarbeit in abgeschwächter Form fortsetzt. In jeder Grafik verlaufen die beiden Kurven nun nahezu parallel.

Die Entwicklung der Stellenzahlen spiegelt die starken Bewegungen innerhalb des Stellenplans nur per Saldo und deshalb auch stark verkürzt und tendenziell wider. Die Auswirkungen 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 01.01.2007 bis 01.01.2009 zwar insgesamt 471 Stellen (438 Vollkraftstellen) neu geschaffen wurden, gleichzeitig wurden aber auch 196 Stellen eingezogen. Per Saldo erhöht sich die Anzahl der Stellen damit um 275.

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

Jahr	Stellenschaffungen (Vollkraft)	Stellenbestand insgesamt	Vollkraftstellen insgesamt
2000	86,75	9.234	8805,92
2001	115,45	9.256	8815,02
2002	62,20	9.218	8773,75
2003	67,65	9.152	8712,35
2004	65,05	9.086	8642,63
2005	21,21	8.662	8294,09
2006	15	8.549	8179,72
2007	139,45	8.634	8237,53
2008	156,18	8.733	8326,01
2009	140,63	8.824	8403,34
insgesamt	869,57		

Die Stellenschaffungen waren notwendig wegen

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

Analysiert man die Stellenschaffungslisten für die Jahre 2007 bis 2009, so zeigt sich, dass rd. 75 % der neugeschaffenen Vollkraftstellen auf nur drei Dienststellen bzw. Bereiche entfallen. Es sind dies die Feuerwehr, das Jugendamt und der Schulbereich. Hier wurden im Berichtszeitraum insgesamt rd. 330 Vollkraftstellen geschaffen. Weitere Dienststellen mit überdurchschnittlich vielen Stellenschaffungen sind das Gartenbauamt (17,9), das Hochbauamt (12,5) und das Tiefbauamt (12). Die übrigen Stellenschaffungen verteilen sich auf 30 weitere Dienststellen.

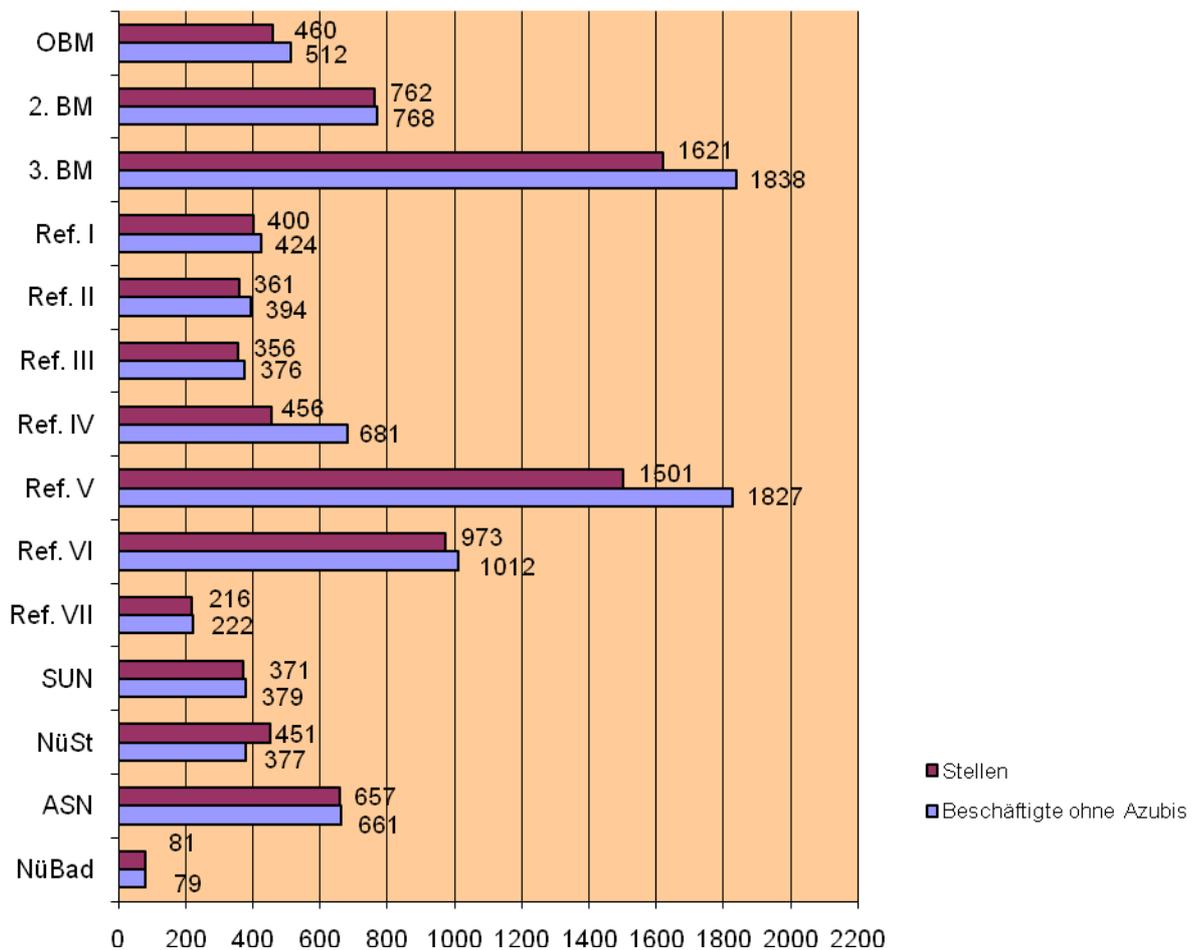
Die neuen Stellen sind teilweise befristet.

3.2 Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur

Da zum 01.01.2009 umfangreiche organisatorische Änderungen innerhalb der Stadtverwaltung wirksam wurden, wurde – abweichend von der üblichen Systematik - für die nachfolgende Grafik nicht nur der Personalbestand sondern auch die Anzahl der Stellen zum Stichtag 31.12.2008 ermittelt. Wegen der Gründung des Eigenbetriebes SÖR I und des Regiebetriebes SÖR II zum 01.01.2009 und der damit verbundenen Änderungen in der Zuordnung von Aufgaben zu den einzelnen Geschäftsbereichen wäre sonst ein Vergleich der Zahl der Stellen und des Personalbestandes nicht möglich gewesen.

Die Grafik zeigt die Verteilung der Stellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

Verteilung der Stellen und der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe Stichtag 31.12.2008



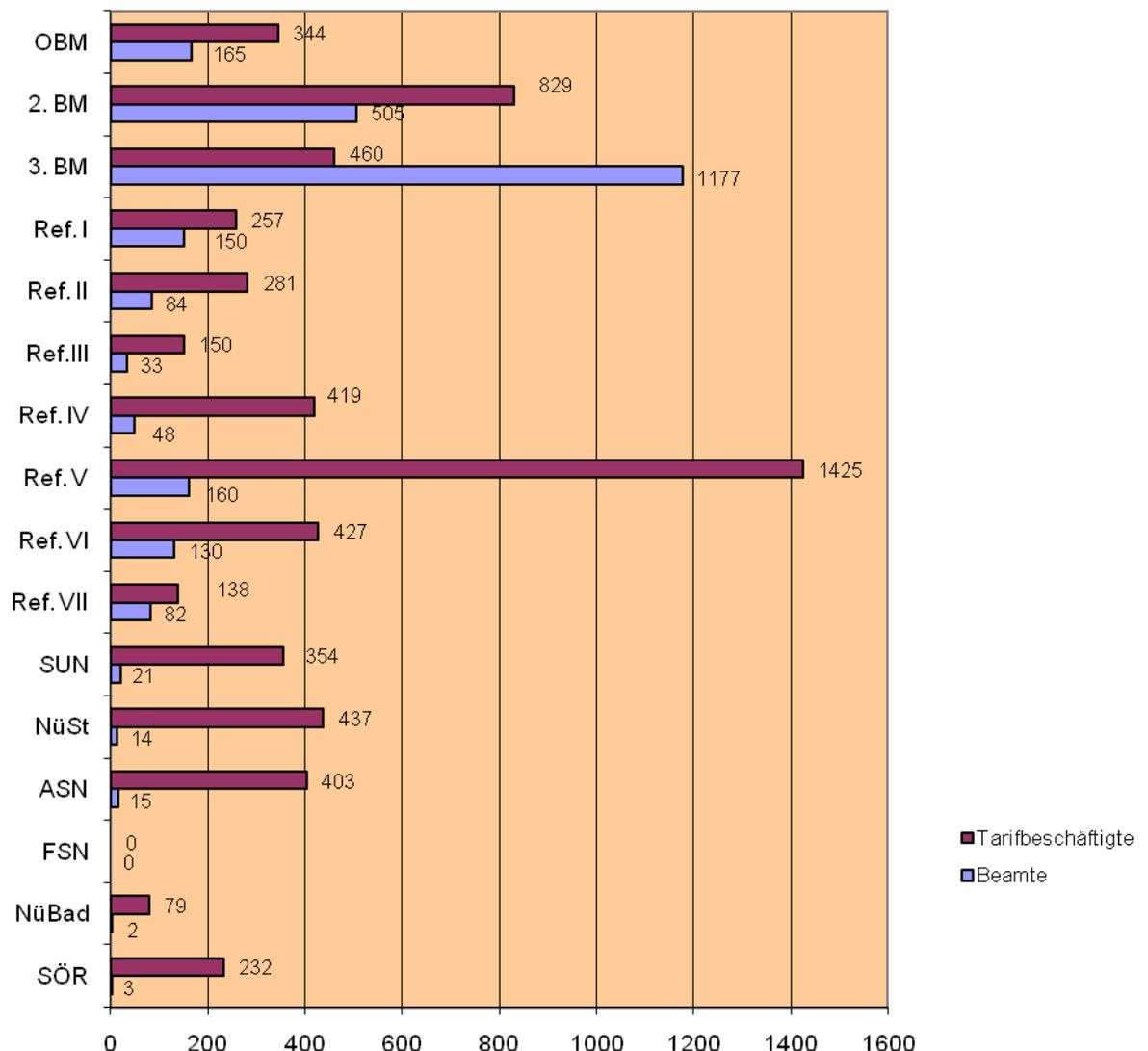
In den Eigenbetrieben waren zum Stichtag 1496 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 15,66 %. Im Vergleich zum letzten Bericht (Stichtag 01.11.2005) bedeutet dies einen leichten Rückgang um rd. 1 %. Insgesamt waren am 31.12.2008 bei den Eigenbetrieben 1560 Stellen (42 Stellen mehr als am 01.11.2005) angesiedelt. Dieser Stellenzuwachs beruht auf der Zusammenlegung des Stadtentwässerungsbetriebes und des Chemischen Untersuchungsamtes zum neuen Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg (SUN) zum

01.01.2006 und der damit verbundenen Verlagerung der Stellen des Chemischen Untersuchungsamtes in den Eigenbetrieb. Im Vergleich zum letzten Bericht ergibt sich bei SUN eine Stellenmehrung von 66 Stellen. Da gleichzeitig bei den anderen Eigenbetrieben Stellenminderungen zu verzeichnen sind, ergibt sich für die Eigenbetriebe per Saldo ein Stellenzuwachs von 42 .

Die größten Beschäftigungsbereiche waren nach wie vor der Bereich Schule (3. BM), das Sozialreferat (Ref. V) und das Baureferat (Ref. VI). Am 31.12.2008 waren im Schulbereich 1621 Stellen mit 1838 Personen (entspricht 19,25 % der Beschäftigten) zugeordnet. Ca. 80 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schulbereich sind als Lehrkräfte an den städtischen Schulen tätig.

Im Sozialreferat waren 1827 Personen beschäftigt (entspricht 19,13 % der Beschäftigten), die sich auf 1501 Stellen verteilen. Das Baureferat umfasste 1012 Personen (entspricht 10,60 % der Beschäftigten) und 973 Stellen.

Verteilung der einzelnen Beschäftigtengruppen (Stellen) auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe Stand 01.01.2009



Der hohe Anteil an Beamtenstellen im Bereich 3. BM ist auf die verbeamteten Lehrkräfte, der relativ große Anteil an Beamten im Bereich des 2. BM auf die Feuerwehrbeamten 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.

In den vorangegangenen Berichten wurden die einzelnen Stellen anhand der Unterabschnitte den jeweiligen Einzelplänen zugeordnet, da diese Zuordnung unabhängig von der organisatorischen Gliederung und damit weniger Veränderungen unterworfen war.

Mit der Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens zum 01.01.2005 wurden die Unterabschnitte durch sog. Profitcenter ersetzt. Eine Zuordnung der Stellen zu Einzelplänen ist daher nicht mehr möglich. Alternativ bietet sich jedoch eine Auswertung der Stellen nach Aufgabengruppen an (beginnend mit dem Jahr 2005).

Stellen nach Aufgabengruppen Stellenplan 2005-2009											
		AHGr.0	AHGr. 1	AHGr. 2	AHGr. 3	AHGr. 4	AHGr. 4	AHGr. 5	AHGr. 6	AHGr. 7	
Jahr	Gesamt	Bürgermeisteramt und Referate	Allgemeine Verwaltung	Finanzen	Recht, Sicherheit, Ordnung	Schule	Kultur	Sozial- und Gesundheitswesen	Bauwesen	Öffentliche Einrichtungen	Eigenbetriebe
2005	8662	306	587	229	853	1549	504	1603	1258	253	1520
2006	8549	284	567	220	849	1534	494	1512	1239	261	1589
2007	8634	300	563	216	901	1526	499	1579	1212	261	1577
2008	8733	322	575	218	928	1532	505	1599	1231	249	1574
2009	8824	307	513	219	994	1537	521	1705	1222	246	1560

Die Verschiebungen in der Aufgabengruppe 0 in den Jahren 2007 bis 2009 sind im Wesentlichen auf Veränderungen im Stellenplan des Schulreferats zurückzuführen. So wurden im Referat IV zum Haushalt 2008 u. a. 5 Stellen für das Projekt „SCHLAU“ und 10 Lehrerstellen neu geschaffen. Zum Haushalt 2009 wurden 13 Schulsozialpädagogenstellen zum Jugendamt verlagert. Die Erhöhung vom Jahr 2006 zum Jahr 2007 beruht auf Stellenverlagerungen vom Bauverwaltungs- und Vergabeamt (BAV) zum Referat VI im Zuge der Auflösung von BAV.

Der Stellenrückgang in der Aufgabengruppe 1 ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass ein Teil der Aufgaben des Bürgeramtes Nord/Ost/Süd von dem neuen Regiebetrieb SÖR II übernommen und die Stellen dorthin verlagert wurden. Außerdem sind u.a. Veränderungen in der Zahl der offenen Zuweisungen für den Stellenrückgang verantwortlich.

Nahezu die gesamten Stellenzuwächse im Bereich der Aufgabengruppe 3 entfallen auf die Feuerwehr und das Ordnungsamt. Im Bereich der Feuerwehr beruht der Zuwachs auf Stellenschaffungen wegen des Übergangs der Rettungsleitstelle auf die Stadt Nürnberg und wegen der Umsetzung der EU-Richtlinie über die Arbeitszeit der Feuerwehrbeamten. Dem Ordnungsamt wurde zum 01.01.2009 die Aufgabe „Kommunale Verkehrsüberwachung“ übertragen und in der Folge die entsprechenden Stellen vom Tiefbauamt dorthin verlagert.

Die Veränderungen im Bereich der Aufgabengruppe 4 resultieren hauptsächlich aus der Schaffung der neuen Dienststelle KunstKulturQuartier.

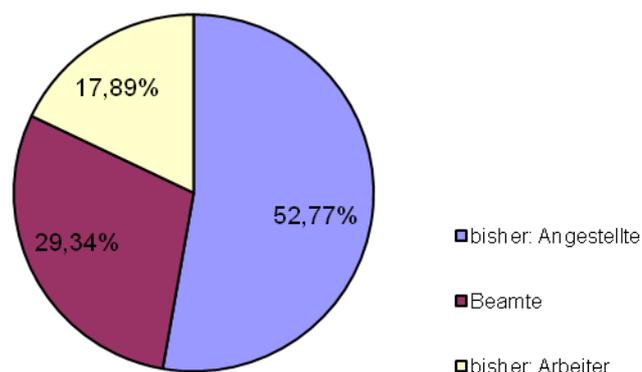
Der starke Rückgang in der Aufgabengruppe 5 vom Jahr 2005 zum Jahr 2006 hängt mit der Zusammenlegung des Stadtentwässerungsbetriebes (StEB) und des Chemischen Untersuchungsamtes (UA) zum Eigenbetrieb „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (SUN) zusammen. In diesem Zusammenhang wurden die Stellen von UA aus der Aufgabengruppe 5 herausgelöst und den Eigenbetrieben zugeschlagen. Dort findet sich auch ein entsprechender Stellenzuwachs. Die überproportional starken Zuwächse in den Jahren 2007 und 2009 sind auf die bereits erwähnten Stellenschaffungen in diesem Bereich aufgrund der Vorgaben des BayKiBiG zurückzuführen.

In der Aufgabengruppe 6 ist der Stellenrückgang vom Jahr 2005 auf das Jahr 2006 auf Stellenreduzierungen im Arbeiterbereich des Tiefbauamtes zurückzuführen. Wie bereits bei der Aufgabengruppe 0 ausgeführt, liegen die Veränderungen vom Jahr 2006 zum Jahr 2007 in der Auflösung der Dienststelle BAV und der Verlagerung von Stellen zum Baureferat begründet. Für den Stellenzuwachs vom Jahr 2007 zum Jahr 2008 sind hauptsächlich Veränderungen im Stellenplan des Gartenbauamtes (GBA) verantwortlich. Zum Haushalt 2008 wurden für GBA 16 Vollkraftstellen für die Probephase der Umstellung der Grünflächenreinigung von Fremdvergabe auf Eigenerledigung geschaffen. Der Rückgang um 9 Stellen vom Jahr 2008 auf das Jahr 2009 verteilt sich auf den gesamten Bereich der Aufgabengruppe 6.

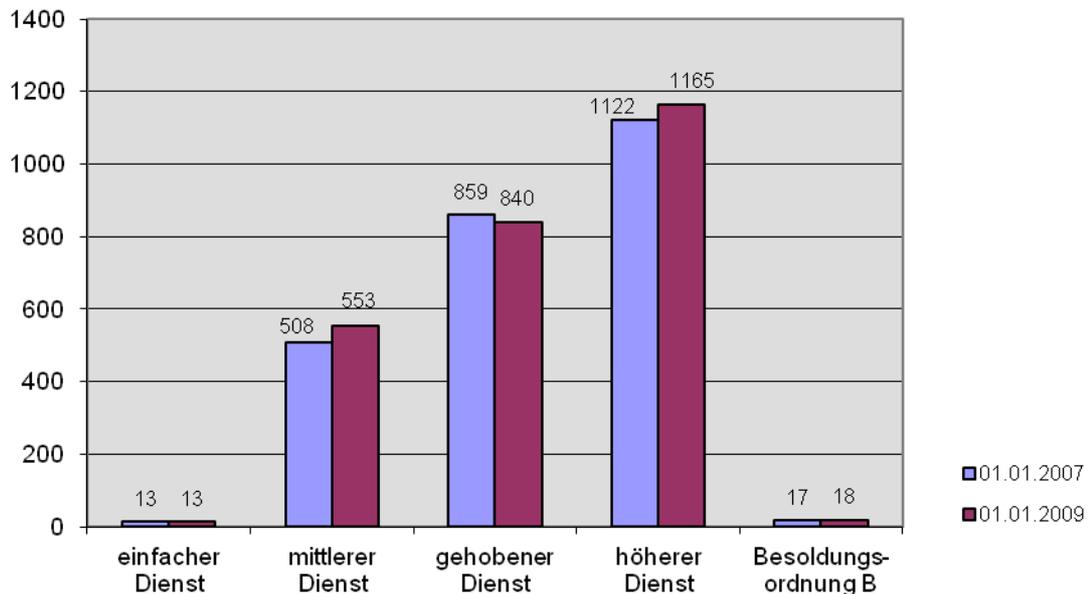
Obwohl zum 01.01.2009 mit SÖR (Service Öffentlicher Raum) ein neuer Eigenbetrieb gegründet wurde, zeigt sich bei der Verteilung der Stellen noch nicht die eigentlich zu erwartende Verschiebung hin zu den Eigenbetrieben. Das hängt damit zusammen, dass SÖR bis 31.12.2009 zum größten Teil in Form eines Regiebetriebes (SÖR II) geführt wurde und die Stellen des Regiebetriebs damit noch der Aufgabengruppe 6 zugeordnet sind.

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

**Stellen nach Beschäftigtengruppen
Stand 01.01.2009**

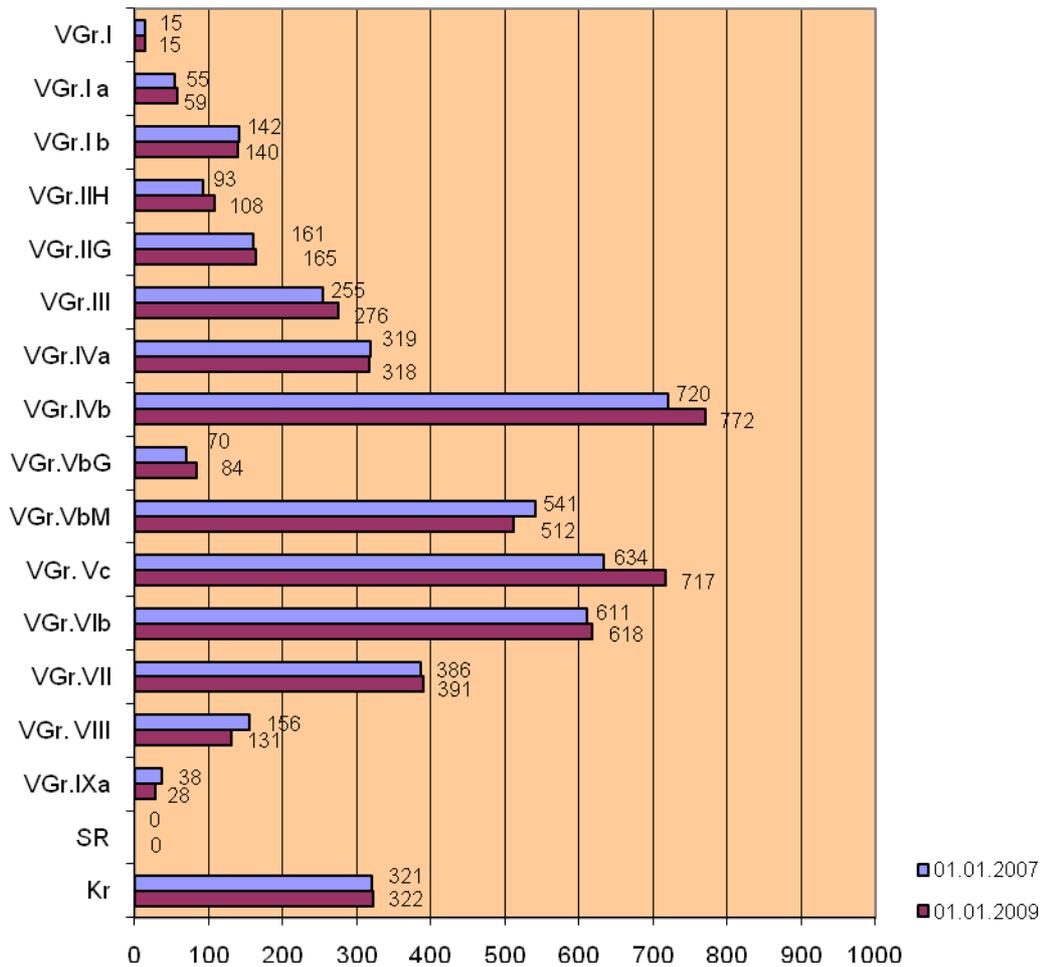


Nachfolgend wird eine weitere Differenzierung nach Laufbahngruppen, Vergütungs- und Lohngruppen vorgenommen.

Stellen für Beamte nach Laufbahngruppen

Im Berichtszeitraum sind größere Veränderungen bei den Beamtenstellen des mittleren und höheren Dienstes zu erkennen. Der Stellenzuwachs im mittleren Dienst ist zum Teil auf Stellenschaffungen anlässlich der Umsetzung der neuen Vorschriften über die Arbeitszeit der Feuerwehrbeamten zurückzuführen. Der Stellenzuwachs bei den Beamtenstellen des höheren Dienstes beruht zum einen auf Stellenhebungen was z. T. auch den Stellenrückgang im gehobenen Dienst erklärt. Zum anderen wurden im Berichtszeitraum auch mehrere Stellen des höheren Dienstes - bspw. im Schulbereich - neu geschaffen. Nach wie vor entfällt der größte Teil der Stellen des höheren Dienstes, nämlich rd. 82% (rd. 950 Stellen) auf den Schulbereich.

**Verteilung der Stellen nach Vergütungsgruppen
(bisher Angestelltenbereich)**

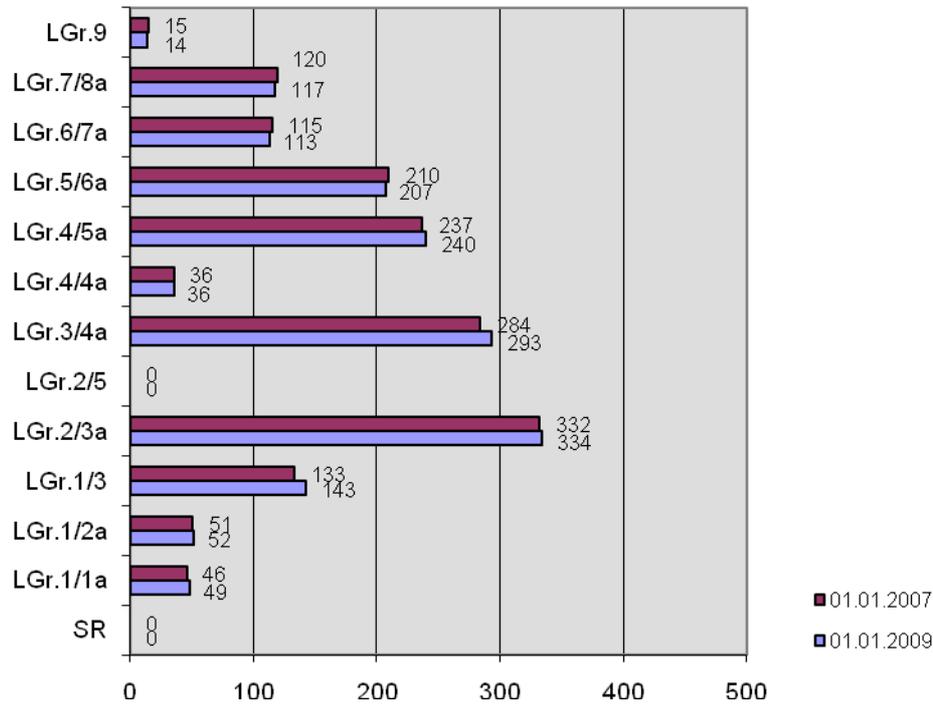


Die stärksten Veränderungen finden sich bei den Stellen der Vergütungsgruppen IVb (plus 52 Stellen) und Vc (plus 83 Stellen).

Der Zuwachs bei den Stellen der Vergütungsgruppe Vc ist hauptsächlich auf die Schaffung zahlreicher Erzieherstellen beim Jugendamt zur Erfüllung der Vorgaben des BayKiBiG zurückzuführen.

Der Zuwachs bei den Stellen der Vergütungsgruppe IVb beruht ebenfalls auf Stellenschaffungen. Die meisten finden sich beim Jugendamt. Hier wurden u. a. allein 30, teilweise befristete, Sozialpädagogen-Stellen für die Abteilung Kinder- und Jugendhilfe (ASD) geschaffen. Weitere Stellen der Vergütungsgruppe IVb wurden bspw. bei der Adam-Kraft-Realschule, beim Gesundheitsamt, beim Kulturreferat, beim Seniorenamt und beim Tiefbauamt geschaffen.

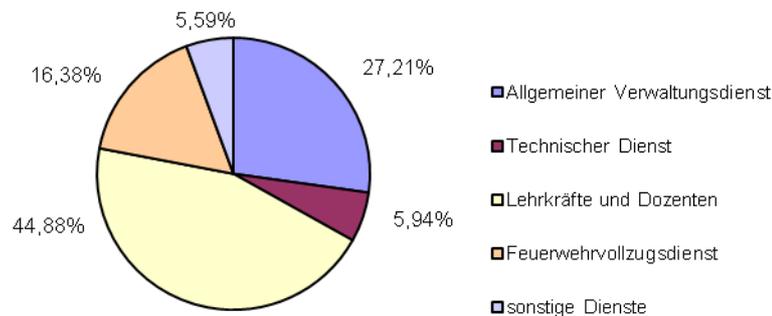
**Verteilung der Stellen nach Lohngruppen
(bisher Arbeiterbereich)**



Im ehemaligen Arbeiterbereich sind im Berichtszeitraum nur geringfügige Verschiebungen bei den einzelnen Lohngruppen zu verzeichnen. Lediglich die Lohngruppen 1/3 und 3/4a weisen größere Veränderungen auf (minus 10 bzw. minus 9 Stellen).

Mit der Einführung von SAP-HR 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

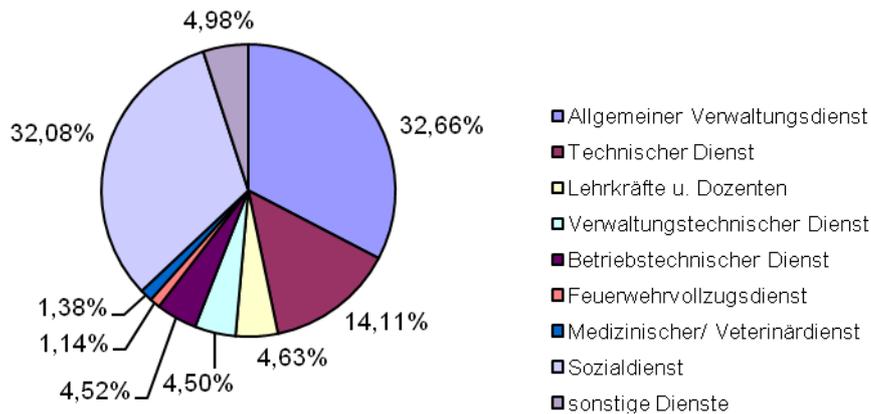


Im Beamtenbereich machen die Fachgruppen „Kommunale Wahlbeamte“, „Verwaltungstechnischer Dienst“, „Betriebstechnischer Dienst“, „Medizinischer/Veterinärdienst“ und „So-

zialdienste" jeweils weniger als 1 % der Stellen aus. Sie wurden daher in der Rubrik „Sons-
tige Dienste" mit erfasst.

Das Gros der Stellen entfällt auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (44,88 %),
"Allgemeiner Verwaltungsdienst" (27,21 %) und "Feuerwehrvollzugsdienst" (16,38 %).

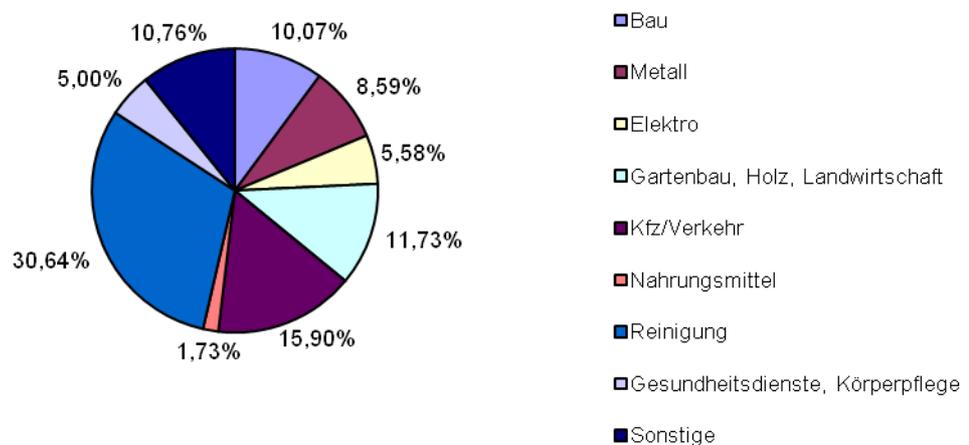
Stellen für Tarifbeschäftigte nach Fachgruppen



Bei den Tarifbeschäftigten sind die Fachgruppen "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (32,66 %), Sozialdienst (32,08 %) und Technischer Dienst (14,11 %) nach wie vor am stärksten vertreten.

Im Vergleich zum letzten Bericht haben sich die prozentualen Anteile der einzelnen Fachgruppen in beiden Bereichen kaum verändert.

Stellen für Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen



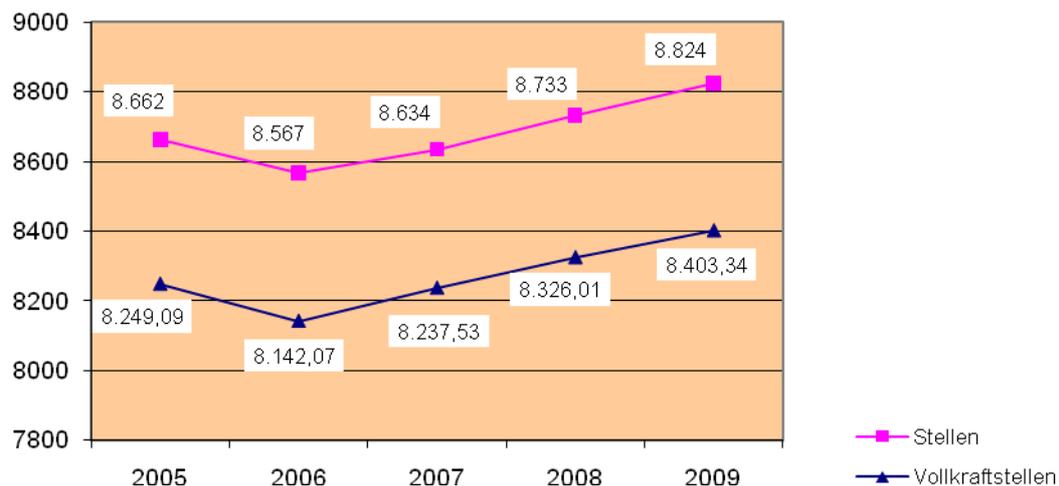
Vergleicht man die obige Grafik mit der aus dem letzten Bericht, so zeigt sich dass der Anteil der Berufsgruppe "Reinigung" erneut bei über 30 % liegt. Ca. 2/3 dieser Stellen entfal-

len jedoch auf Straßenreinigung, Müllentsorgung und Kanalreinigung. Die eigentlichen Reinigungskräfte stellen nur noch einen relativ geringen Anteil.

Bei den Stellenzahlen wurde nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen unterschieden. Eine Auswertung der Stellen auf Vollkraftbasis zeigt zum 01.01.2009 folgenden Vergleich:

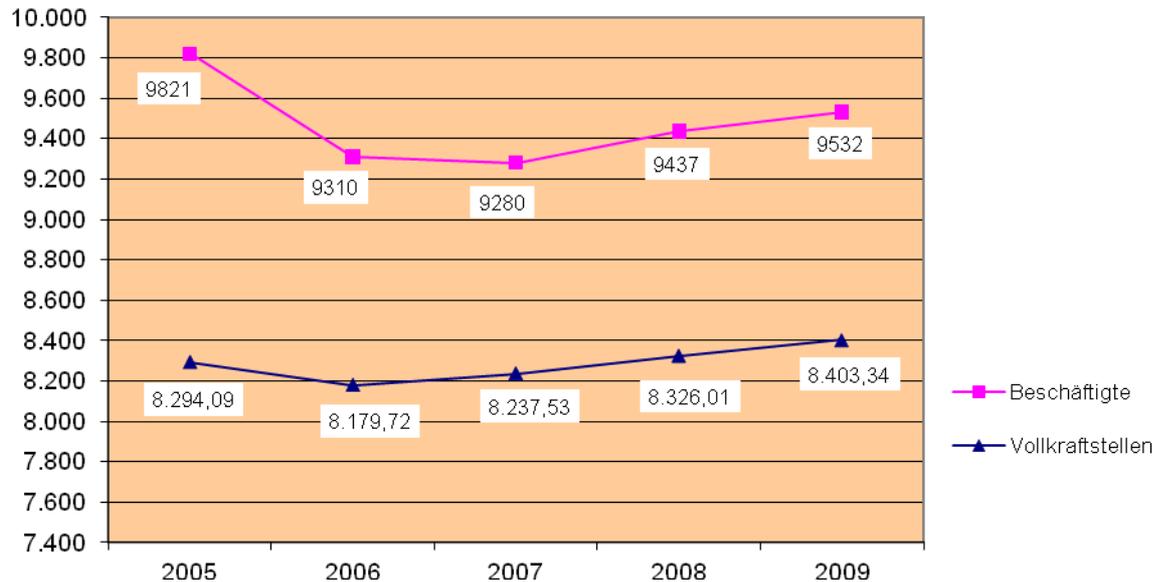
Stellenart	Stellenzahl	Vollkraftstellen
Tarifbeschäftigte insgesamt	6235	5865,34
Beamte	2589	2538,00
insgesamt	8824	8403,34

**Vergleich der Anzahl der Vollkraftstellen mit der Gesamtstellenzahl
2005-2009**



Die Grafik zeigt, dass das Verhältnis der Vollkraftstellen zu der Gesamtzahl der Stellen nahezu konstant geblieben ist.

Vergleich der Zahl der Vollkraftstellen und der Beschäftigten 2005-2009



Auch beim Vergleich der Zahl der Vollkraftstellen und der Zahl der Beschäftigten zeigt sich in den letzten Jahren ein weitestgehend paralleler Verlauf der beiden Kurven.

Wegen der unterschiedlichen rechtlichen und tariflichen Vorgaben für die Wochenarbeitszeit von Beamten und Tarifbeschäftigten generell und einzelnen Berufsgruppen wie Lehrkräften, Feuerwehrbeamten, Hausmeistern usw. im besonderen sind Auswertungen zur Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Stellenplansolls allerdings 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 ab 2006

a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Für den Fall eines Zahlenvergleichs mit Vorberichten, ist zu beachten, dass seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 01.10.2005 die Differenzierung nach Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern aufgegeben wurde. Neben der Berufsgruppe der Beamtinnen und Beamten steht somit „nur noch“ die Berufsgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte).

b) „Eingliederungen“

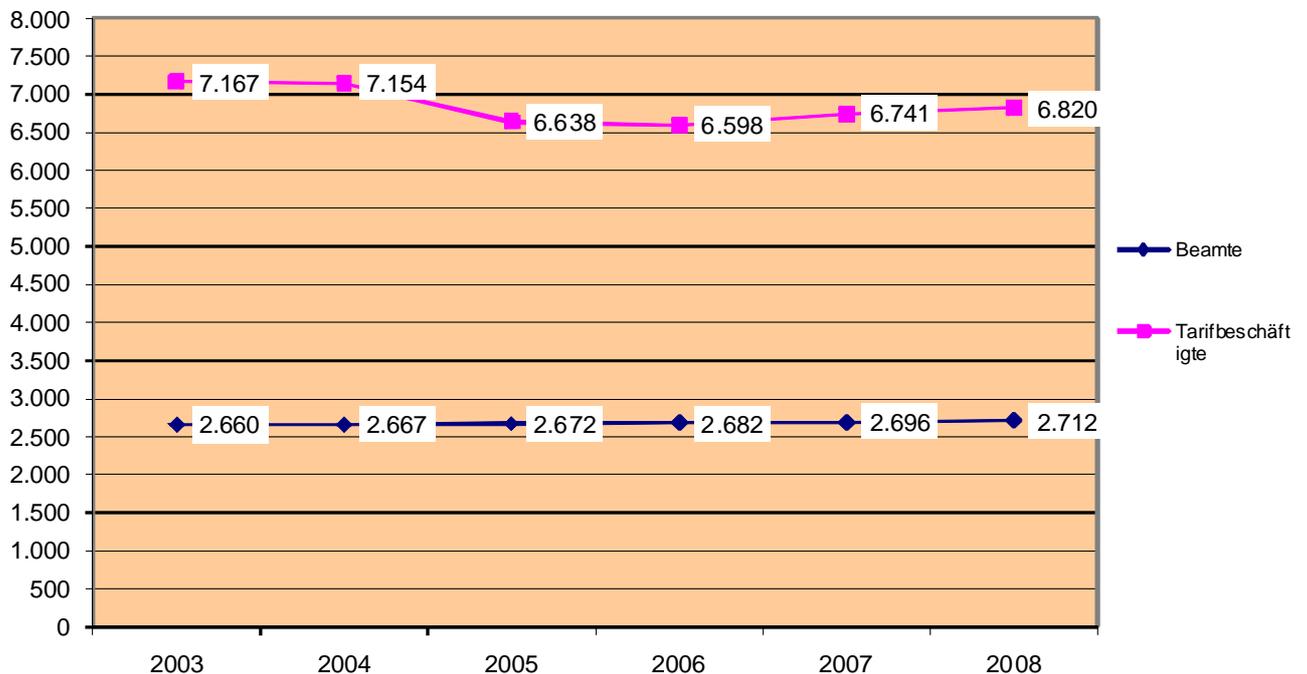
Beim Vergleich der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass von FW im Hinblick auf den Betrieb einer Integrierten Leitstelle zum 01.01.2007 rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rettungsleitstelle des BRK übernommen worden sind. Ferner wurden zum 01.07.2007 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Curiavant in den städtischen Dienst übernommen. Zudem wurde von 2006 bis 2008 auch das Betreuungsangebot für Kinder von der Stadt Nürnberg weiter ausgebaut (vgl. Jugendhilfeausschuss vom 05.07.2007), was eine entsprechende Personalmehrung mit sich bringt.

4.1 Entwicklung des Personalstandes

Der Personalstand enthält alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten. 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 31.12.2008 125 Beamtinnen/Beamte und 250 Tarifbeschäftigte (vgl. auch IV.1.3).

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

Entwicklung der einzelnen Beschäftigtengruppen im Personalstand (2003 - 2008)



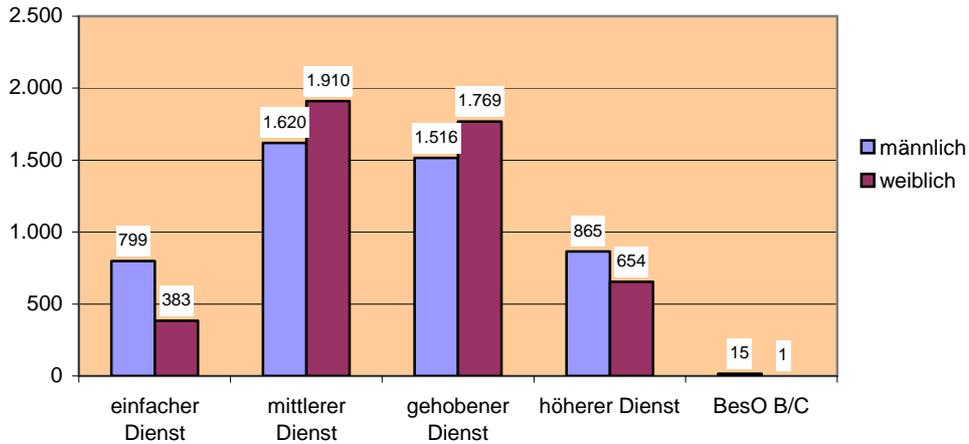
Am 31. Dezember 2008 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 9.532 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einer Personalkapazität von 7.760,15 Vollkräften entspricht. Das Plus von 222 Personen (im Vergleich zu 2005) lässt sich mit den erwähnten „Eingliederungen“ sowie der gestiegenen Zahl an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erklären.

4.2 Personal im Beamten- und Arbeitsverhältnis

Beamte und Tarifbeschäftigte sind nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (die sich, bis eine Entgeltordnung verhandelt ist, noch an den alten Vergütungs- und Lohngruppen orientiert) jeweils Laufbahngruppen¹ zugeordnet. Vergleicht man die Zahl der Beschäftigten im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst mit der im Bericht von 2006 ist diese scheinbar schlagartig angestiegen. Dies erklärt sich aber durch die Aufgabe der Differenzierung nach „Angestellten“ und „Arbeitern“ seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005.

¹ Laufbahngruppen sind der einfache, der mittlere, der gehobene und der höhere Dienst.

Tarifbeschäftigte und Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht (Stand 31.12.2008)



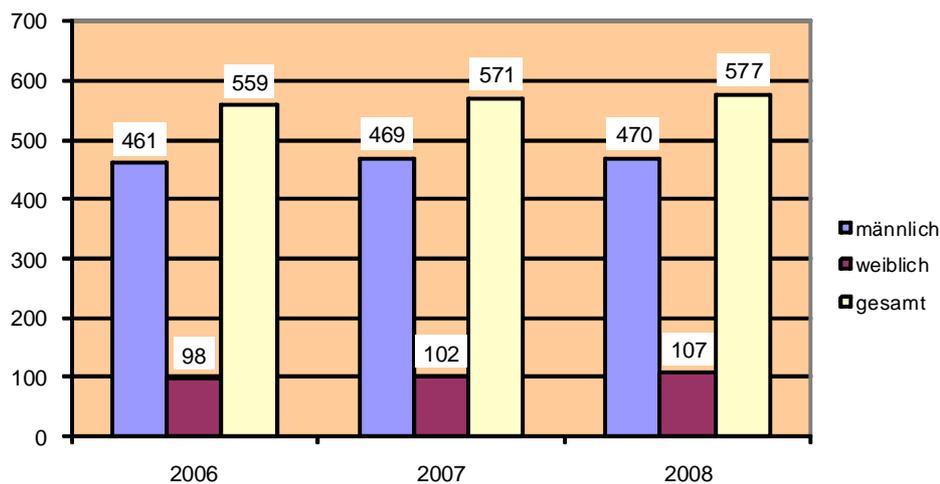
Anmerkungen:

- rund 2/3 der Mitarbeiter/innen im **höheren Dienst** sind Lehrkräfte.
- Zur BesO B gehören auch die kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten.

4.2.1 Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des mittleren Dienstes

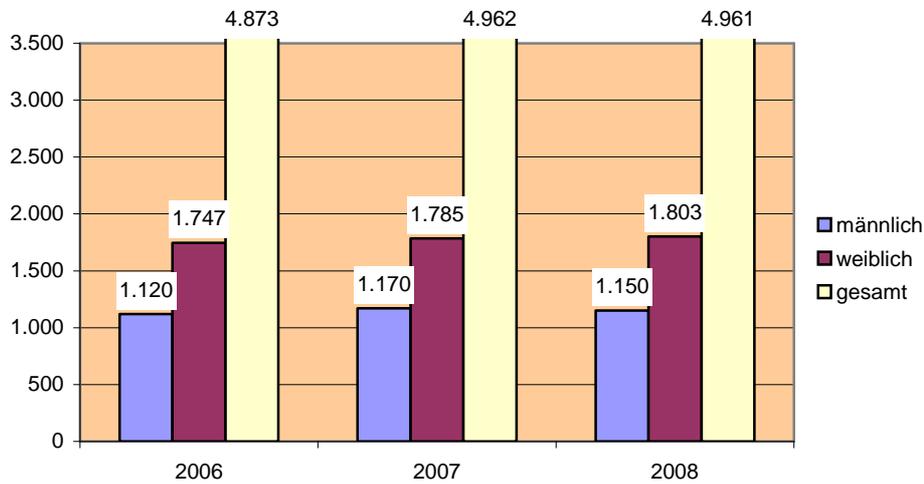
Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes

Bei den Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes dominieren die des Feuerwehrvollzugsdienstes, gefolgt vom Verwaltungsdienst. Die Zahl ist auch verglichen mit dem vorhergehenden Berichtszeitraum seit Jahren sehr konstant.



Tarifbeschäftigte im mittleren Dienst

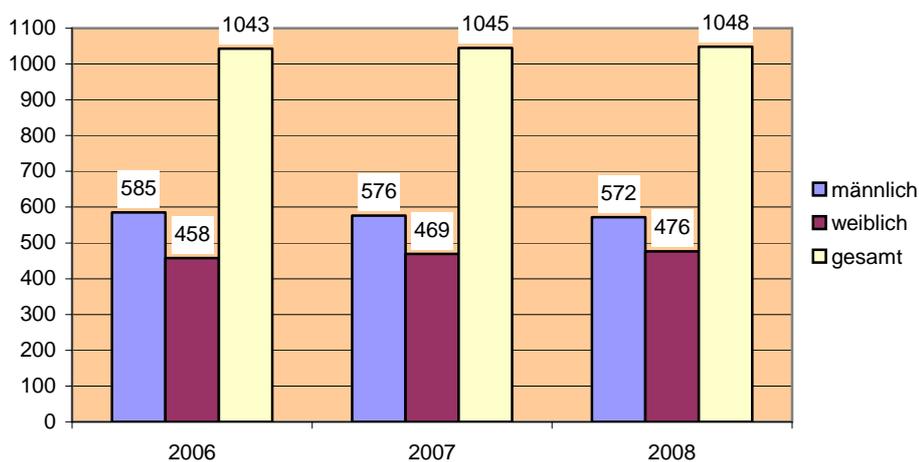
Die eingruppierungsmäßig mit dem mittleren Dienst vergleichbaren Tarifbeschäftigten arbeiten hauptsächlich in der Verwaltung, im Erziehungsdienst sowie im gewerblichen/handwerklichen Bereich (ehemalige "Arbeiter/innen").



4.2.2 Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes

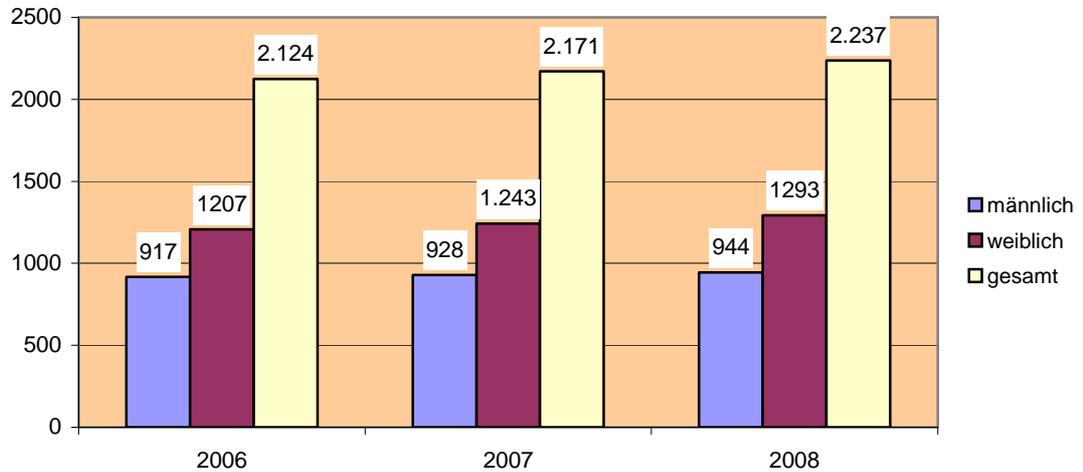
Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes

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.



Tarifbeschäftigte im gehobenen Dienst

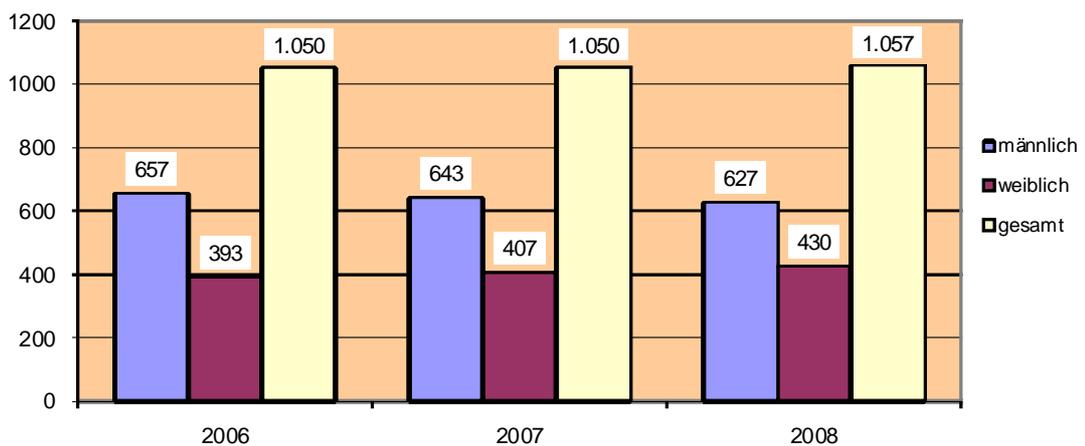
Die Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst gehören unverändert überwiegend sozialen Berufen an.



4.2.3 Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des höheren Dienstes

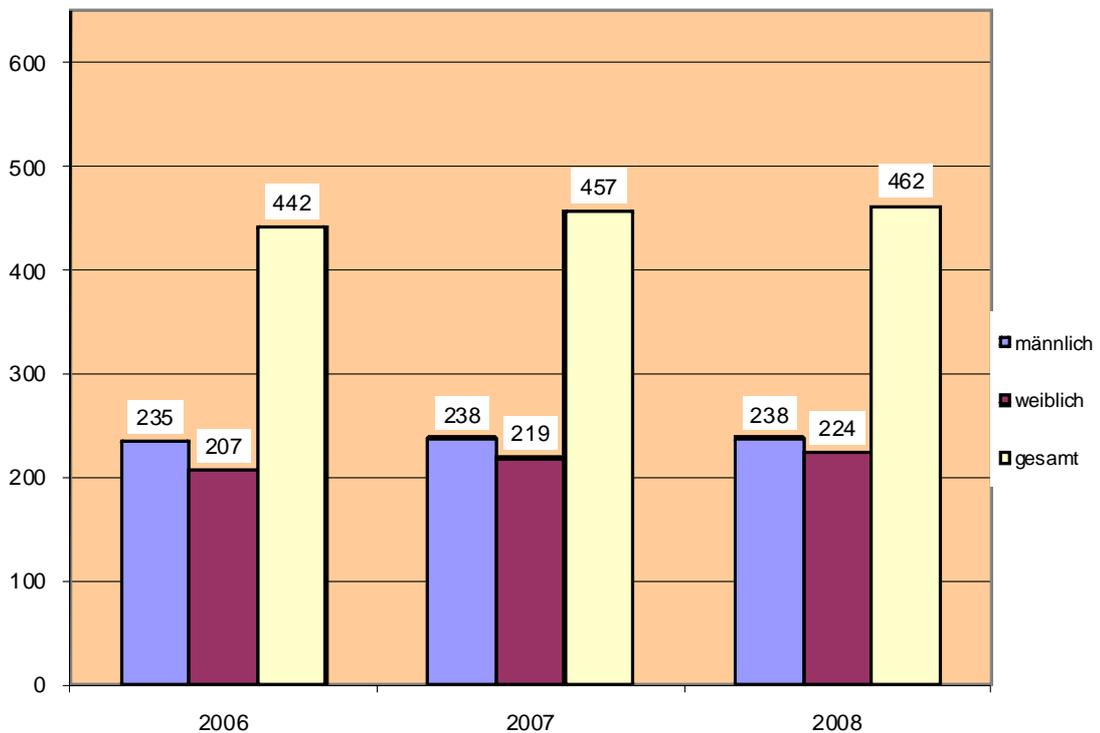
Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes

Die Zahl der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst ist in den letzten Jahren sehr konstant geblieben. Erfreulich ist, dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gesteigert werden konnte. Den Schwerpunkt bilden dabei - korrespondierend der „Lastigkeit“ der Berufsgruppe der Lehrkräfte (ca. 80%) - denn auch die Lehrerinnen.



Tarifbeschäftigte im höheren Dienst

Auch die Zahl der Tarifbeschäftigten im höheren Dienst ist sehr konstant geblieben. Auf die obigen Ausführungen wird verwiesen.



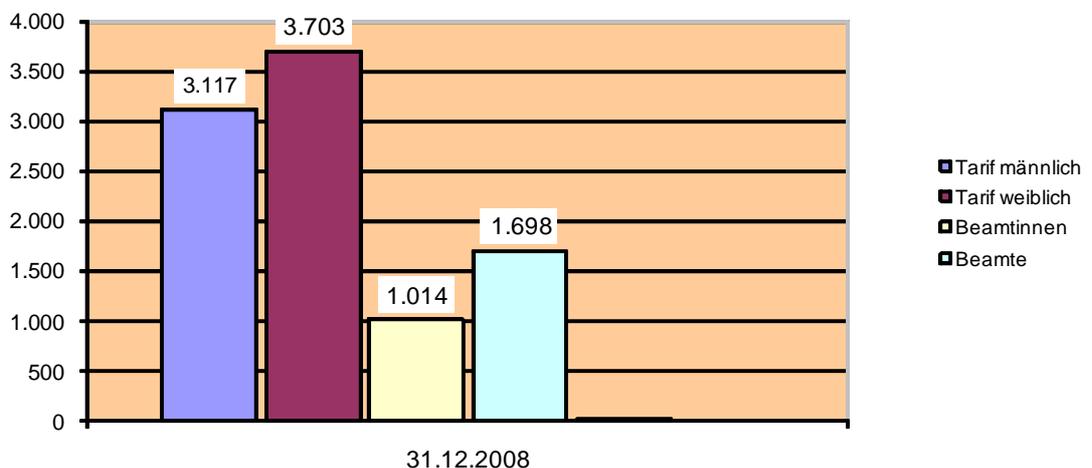
4.3 Personalstand nach Geschlechtern

4.3.1 Geschlechterverteilung nach dem Beschäftigungsstatus

Am 31.12.2008 waren bei der Stadt Nürnberg 4.717 Mitarbeiterinnen und 4.815 Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 49,5% und ist damit weiterhin leicht gestiegen.

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

Beschäftigte nach Beschäftigtenstatus und Geschlecht



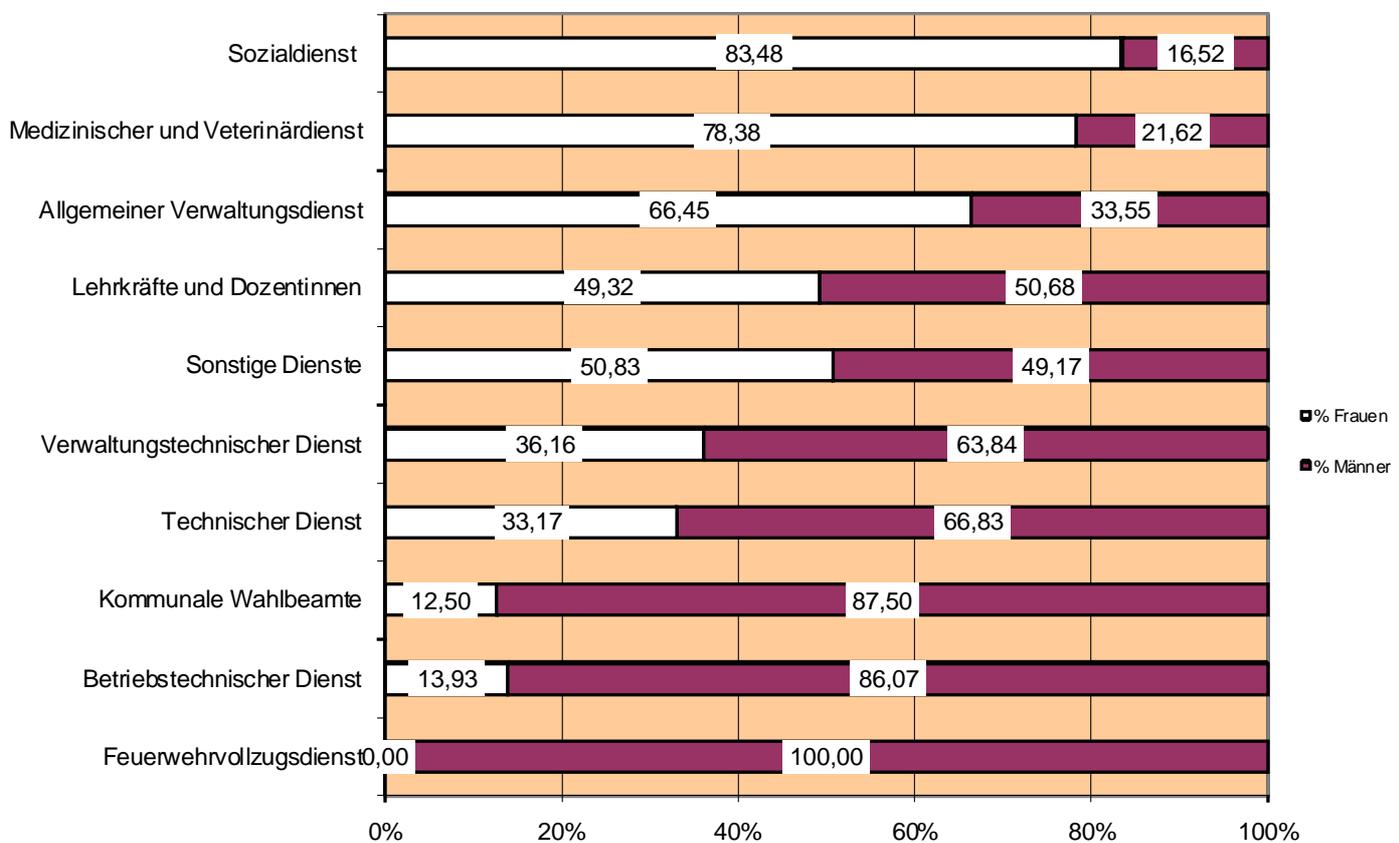
4.3.2 Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen

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 Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation 9 sogenannten Fachgruppen zugeordnet. Eine „Rangfolge“ der Fachgruppen, gemessen an ihrem jeweiligen (prozentualen) Frauenanteil lässt sich so abbilden:

Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte nach Fachgruppen und Geschlecht (Stand 31.12.2008)



Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist der Frauenanteil weiterhin moderat aber kontinuierlich gestiegen.

4.3.3 Männer und Frauen in Leitungsebenen

Stand 31.12.2008

Leitungsebenen	Stellen	Frauen	in %	Männer
1 OBM	1	-	-	1
2 BM, Referenten, 1. Werkleitung	9	1	11,1	8
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung	69	10	14,49	59
3a stv. Dienststellenlei- tung (ohne Abtlg.- leitung), stv. Schulleitung	16	5	31,25	11
3b stv. Dienststellenlei- tung (mit Abtlg.- leitung)	29	7	24,14	20
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)	120	31*	25,83	91*
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)	384	253*	65,88	162*
Gesamt	528	307	58,14	352

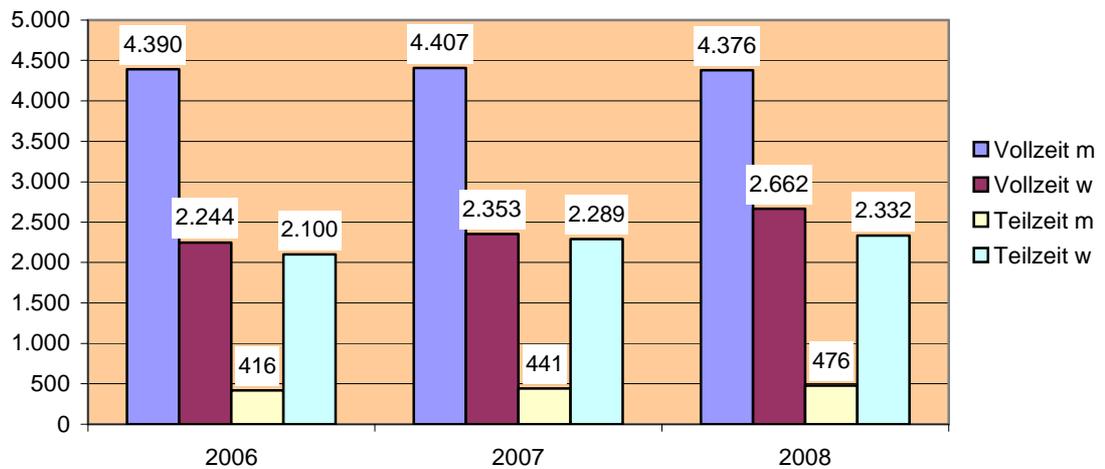
* Bedingt durch die Teilung einer Leitungsfunktion übersteigt die Summe die Zahl der vorhandenen Stellen.

Seit dem letzten Bericht konnte die Zahl der Dienststellenleiterinnen bzw. Schulleiterinnen von 8 auf 10 erhöht werden. Auch auf der Ebene der Abteilungs-/Bereichsleitungen sowie der Sachgebiets-, Team- oder Gruppenleitung ist der Frauenanteil gestiegen. Die Stadt Nürnberg sieht sich auch weiterhin dem Ziel verpflichtet, den Frauenanteil durch beständige Personalentwicklung - gerade auch in höheren Leitungsebenen - zu steigern.

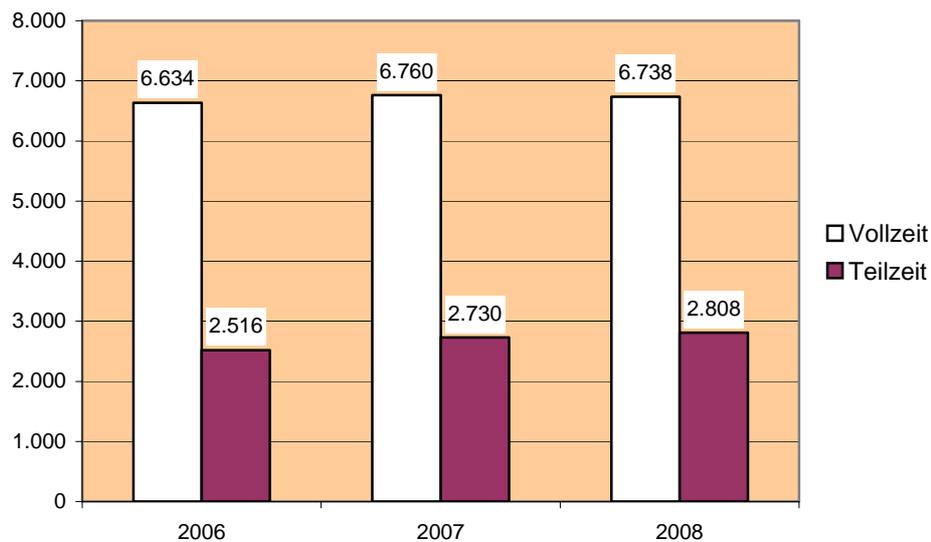
4.4 Teilzeitbeschäftigte

Die Stadt Nürnberg setzt nach wie vor auf eine teilzeitfreundliche Personalpolitik. Neben der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen haben auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der Altersteilzeit zum „ausgleiten“ aus dem Berufsleben ergriffen (vgl. IV.1.3). Bei der Auswertung wurden auch die Anwärtnerinnen und Anwärter sowie Auszubildenden berücksichtigt (Stand 31.12.2008: 135 Anwärtnerinnen und Anwärter sowie 329 Auszubildende).

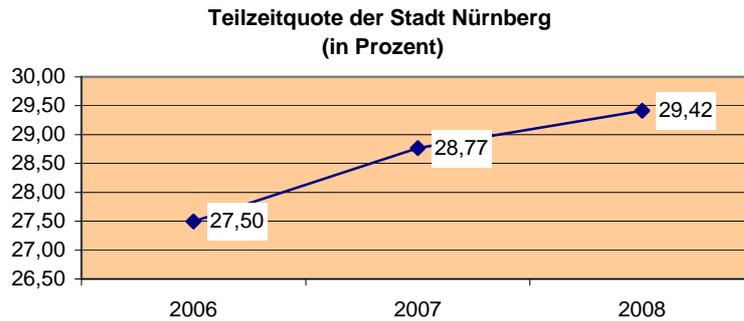
Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht



Voll- und Teilzeitbeschäftigte (Entwicklung 2006 - 2008)



Dies entspricht folgenden Teilzeitquoten:



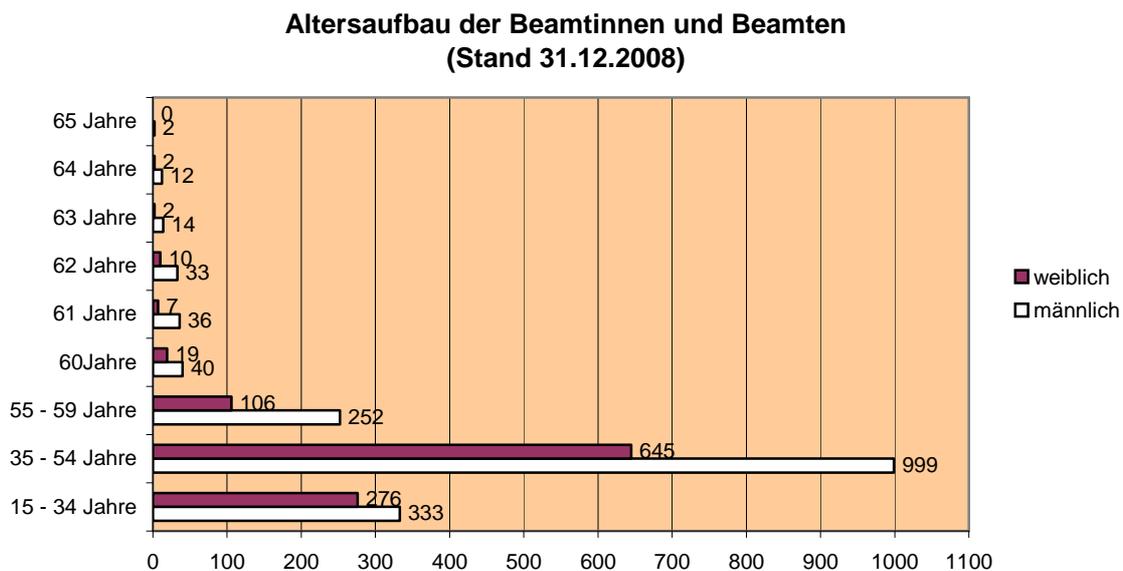
In der Teilzeitquote sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 bis 42 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) arbeiten.

Beim Vergleich der Teilzeitquote mit der der vorhergehenden Personal- und Organisationsberichte, scheint die Teilzeitquote 2006 „eingebrochen“ zu sein. Dies ist jedoch nicht der Fall. Die Absenkung der Teilzeitquote um 2 Prozentpunkte von 2005 zu 2006 resultiert vielmehr aus einer leicht veränderten Auswertung bedingt durch das nun auch hier konsequente außer Acht lassen von geringfügig Beschäftigten bzw. nach Einzelstundeneinsätzen abgerechneten Personen (vgl. Einleitung zu I.4.1).

4.5 Altersstruktur der Beschäftigtengruppen

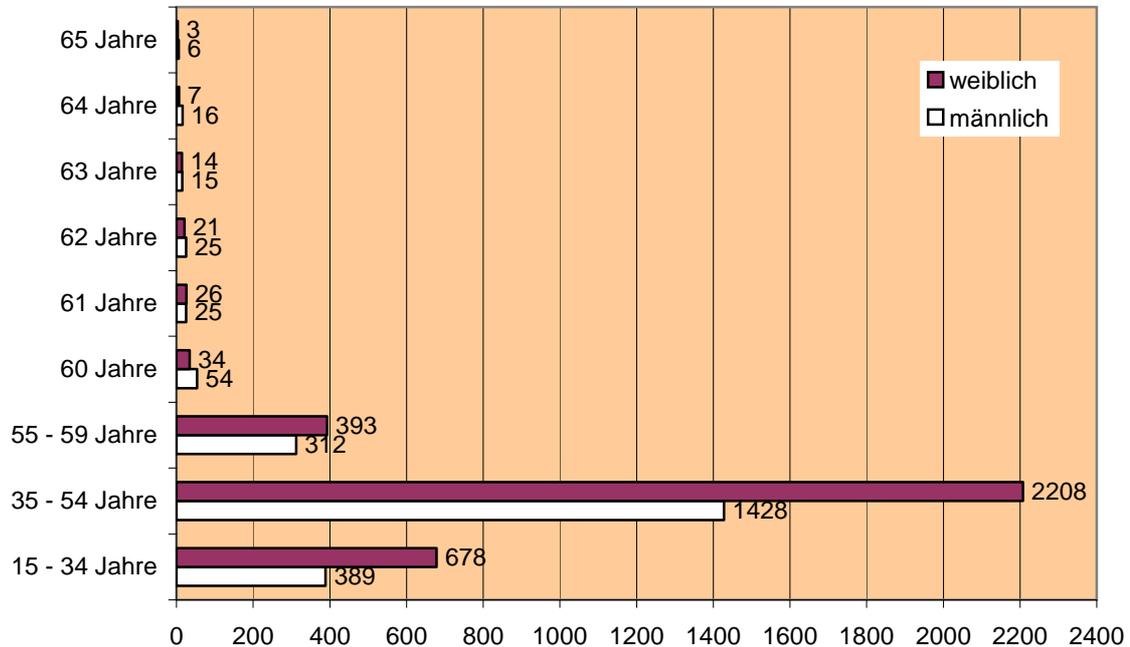
Die Skalierung der Altersstruktur erfolgte zur besseren Vergleichbarkeit der der Altersstruktur der Informationen zu personalwirtschaftlichen Kennzahlen (vgl. POA vom 10.03.2009).

4.5.1 Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten



4.5.2 Altersstruktur der Tarifbeschäftigten

Altersaufbau der Tarifbeschäftigten (Stand 31.12.2008)



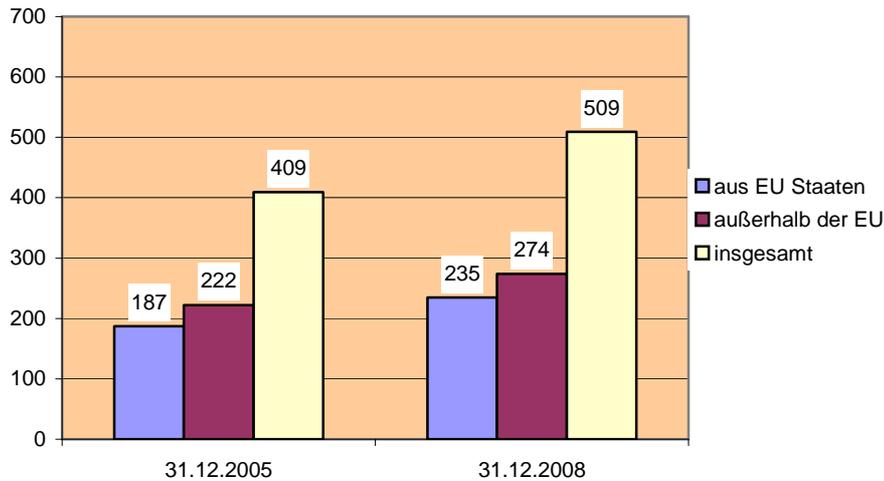
Der demographischen Entwicklung der Bevölkerung folgend, liegt der Schwerpunkt - unabhängig von der Beschäftigtengruppe - bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Mitte 40 und älter. **Rechnerisch liegt das Durchschnittsalter bei den Beamtinnen und Beamten bei 43,59 Jahren bzw. bei den Tarifbeschäftigten bei 43,21 Jahren.**

Die seit 2007 stringent bei berufsbezogenen Belastungssituationen ansetzende Betriebliche Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz (vgl. Nr. IV.11) ist deshalb von immenser Bedeutung, um die Leistungsfähigkeit auch mit Blick auf deren künftig längere Lebensarbeitszeit zu erhalten. Zugleich gilt es die derzeitige gesamtwirtschaftliche Situation für die Stadtverwaltung zu nutzen, um gut qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und damit letztendlich auch eine ausgewogenere Altersstruktur „aufzubauen“.

4.6 Ausländische Beschäftigte

Der Stadt Nürnberg ist es in den letzten drei Jahren gelungen in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen verstärkt qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Nachweislich auswerten lassen sich jedoch nur die Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Stand 31.12.2008: = 509 Mitarbeiter/innen davon 297 Frauen bzw. 212 Männer). Die Zahl aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt aber deutlich höher. Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Für die Stadt Nürnberg wird der Themenbereich „Integration“ daher auch weiterhin ein wichtiger sozial- wie personalpolitischer Aspekt sein.

Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit

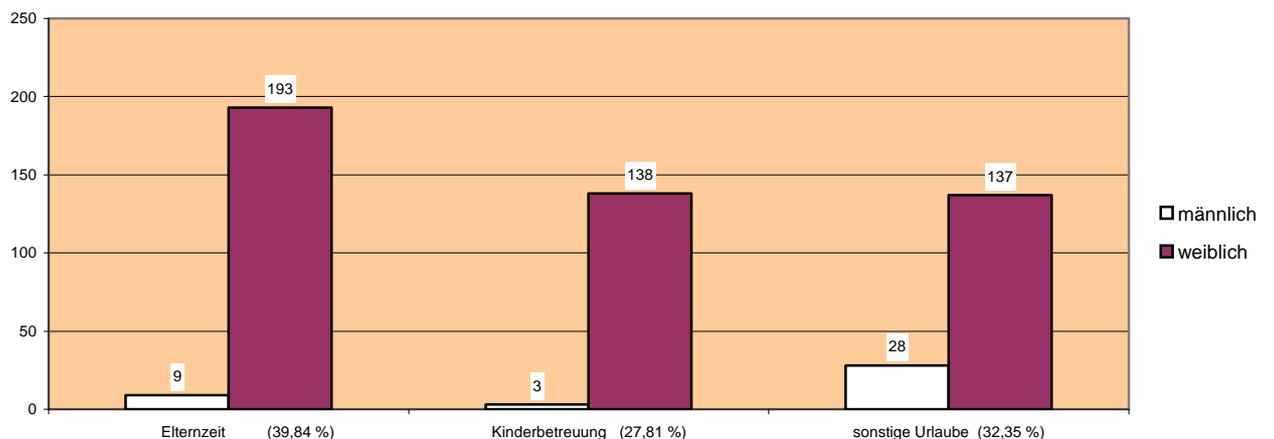


4.7 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Am 31.12.2008 waren insgesamt 508 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= 5,33 % 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. Durch das Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes am 01.07.2008 hat sich, da die beamtenrechtlichen sowie die tariflichen Bestimmungen schon seit langem eine Beurlaubungsmöglichkeit zur Pflege eines Angehörigen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vorgesehen haben, die Zahl der Beurlaubungen - anders als in der freien Wirtschaft - nicht signifikant verändert.

4.7.1 Beurlaubungsarten

Beurlaubte nach Urlaubsarten und Geschlecht am 31.12.2008

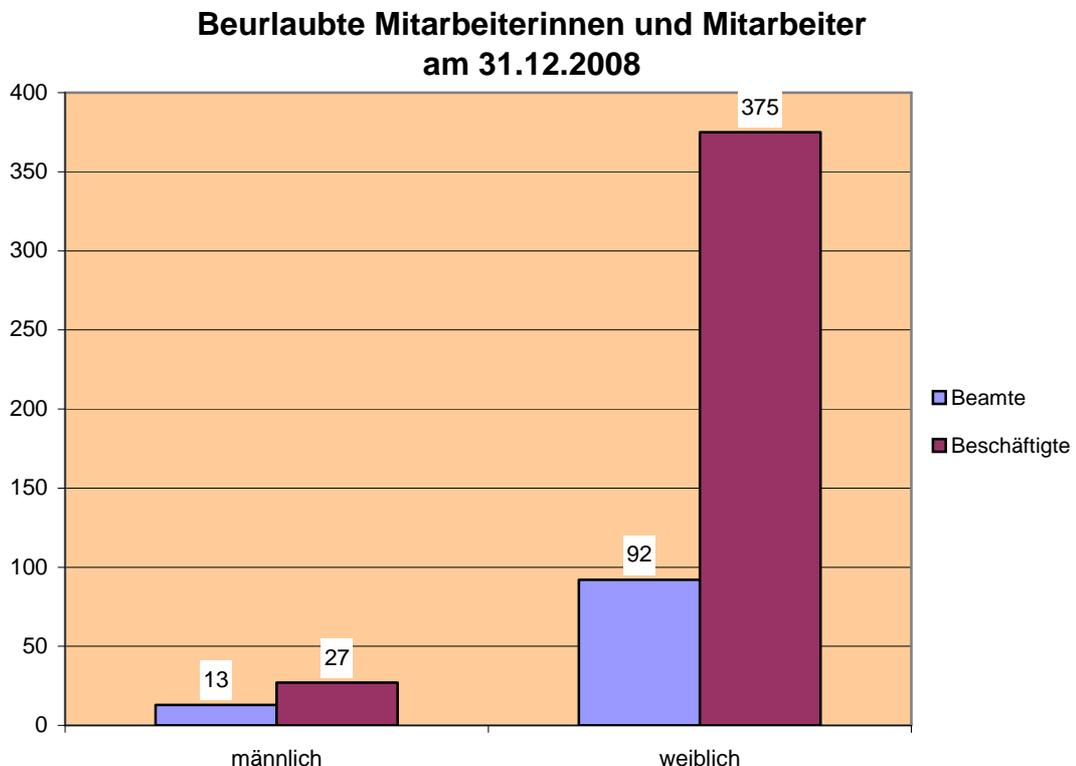


Bei den Beurlaubungsarten überwiegt nach wie vor die gesetzliche Elternzeit, die bis zu 3 Jahre pro Kind genommen werden kann. Trotz der Einführung des Elterngeldes zum 01.01.2007 durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, blieb bei der Stichtagsbetrachtung die Zahl der in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu unverändert (31.12.2005: 218 Mitarbeiter/innen zu 31.12.2008: 202 Mitarbeiter/-innen). Eine von Fb initiierte Umfrage ergab jedoch, dass - mit Blick auf die Dauer der Gewährung des Elterngeldes - Männer zunehmend (sowie überwiegend) die Möglichkeit nutzen, 2 Monate der maximal 14 bezahlten Monate Elternzeit zu beanspruchen.

Die sich vielfach anschließende Beurlaubung zur Kinderbetreuung dauert in der Regel länger, in Einzelfällen bis zu 12 Jahren. Wohl bedingt durch die Wirtschaftskrise und die damit verbundene unsichere Arbeitsplatzsituation des Ehepartners ist die Zahl der Mitarbeiterinnen, die sich an die Elternzeit anschließend zur Kinderbetreuung beurlauben lassen, in den letzten drei Jahren permanent rückläufig. Zudem lässt sich auch bei der Stadt Nürnberg der Trend feststellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der familienbedingten „Auszeit“ wesentlich früher wieder in ihren Beruf einsteigen.

4.7.2 Verteilung der Beurlaubten nach Geschlecht und Beschäftigungsart

Unverändert sind es die Frauen, die – in der Regel aus familiären Gründen - eine berufliche Auszeit nehmen (92,11% der Beurlaubungen werden von Frauen, dementsprechend nur 7,89 % der Beurlaubungen von Männern wahrgenommen). Der Beschäftigtenstruktur folgend (1/3 Beamte zu 2/3 Tarifbeschäftigte) bilden die zahlenmäßig stärkste Gruppe der Beurlaubten die weiblichen Tarifbeschäftigten (73,96%).



4.8 Anmerkungen der Frauenbeauftragten

Aus der geschlechtsspezifischen Perspektive ist positiv festzustellen: der Anteil der Frauen steigt weiterhin.

Von allen Beschäftigten beträgt mit 4.717 der Frauenanteil 49,5 % und ist im Berichtszeitraum um 2,3 % gestiegen.

In der Laufbahngruppe „gehobener Dienst“ steigt der Frauenanteil um 1,8 % auf 53,9 %, im höheren Dienst um 3,1 % auf 43,1 %.

In den 9 Fachgruppen steigt der Frauenanteil im Sozialdienst, im Medizinischen und Veterinärdienst, im Allgemeinen Verwaltungsdienst, bei den Lehrkräften und DozentInnen, bei den Sonstigen Diensten, im Technischen Dienst und im Betriebstechnischen Dienst. Bei den Kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten hat sich während des Berichtszeitraums nichts verändert und auch der Feuerwehrvollzugsdienst bleibt weiterhin frauenfrei. Lediglich im Verwaltungstechnischen Dienst ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils festzustellen.

An der Ausweitung der städtischen Ausbildungskapazitäten haben auch die jungen Frauen partizipiert; ihr Anteil steigt auf 55,1 %.

Der Anteil der Teilnehmerinnen am städtischen Qualifizierungsprogramm ist mit dem Jahr 2008 auf 68 % gestiegen.

Die Teilzeitquote der Frauen beträgt inzwischen 49,7 %, die der Männer liegt knapp unterhalb von 10 % und die Teilzeitquote aller Beschäftigten ist mit dem Jahr 2008 auf nahezu 30 % gestiegen.

Wesentliche Ursache für den Anstieg der Frauenquoten ist die zuletzt genannte andauernde Nachfrage nach einer Wochenarbeitszeit, die unterhalb der Regelarbeitszeit von inzwischen 39 bzw. 40 und 42 Wochenstunden liegt. Fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten arbeitet bei der Stadtverwaltung mit reduzierter Wochenarbeitszeit; damit ist Teilzeitarbeit längst keine Sonderform der Erwerbstätigkeit mehr. Die fortdauernden Diskriminierungen durch Strukturen und Organisationsformen, die orientiert sind an Vollzeitenerwerbstätigkeit und durch Vorurteile, die von reduzierter Arbeitszeit bzw. „Anwesenheit“ auf reduzierte Leistung kurzschließen, müssen dringend abgebaut werden. Über die angemessene Wahrnehmung der Leistung von Teilzeitbeschäftigten wird künftig auch die Verteilung des 2009 eingeführten Zusatz-Leistungsentgelts Aufschluss geben. Bei der bisherigen Vergabepraxis der Leistungsprämien sind Frauen jedenfalls auffällig unterrepräsentiert.

Weiteren geschlechtergerechten Personalentwicklungsbedarf gibt es auf nahezu allen Leitungsebenen. Lediglich als Sachgebiets-/GruppenleiterInnen, also auf der „untersten“ von fünf definierten Leitungsebenen, sind mehr Frauen als Männer beschäftigt, ein Verhältnis, das ihrer gesamten Repräsentanz im „Mittelbau“ der Verwaltung entspricht.

Bei den aufsteigenden und rarer werdenden Leitungsfunktionen sind deutlich weniger Frauen anzutreffen. Zwar sind Frauen im höheren Dienst insgesamt mit rund 43 Prozent noch unterrepräsentiert, damit allein ist aber ihr geringer Anteil beispielsweise an Dienststellen- und Schulleitungen (10 von 69) nicht zu erklären. Eine gezielte und vorausschauende geschlechtergerechte Personalentwicklung muss rechtzeitig dafür sorgen, dass qualifizierte und geeignete Frauen auch in den erforderlichen oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes zur Auswahl stehen.

Eine weitere Maßnahme engagierter Personalentwicklung an dieser Stelle ist die bereits häufig angemahnte Teilzeitleitung, die qualifizierten Frauen die Vereinbarkeit nicht nur von Familie und Beruf ermöglicht, sondern darüber hinaus ihren beruflichen Aufstieg erleichtert. Ähnliches gilt entsprechend unserem geltenden Organisations- und Personalentwicklungsprinzip Gender Mainstreaming auch für die männlichen Beschäftigten. Sie könnten sich in Leitungsfunktionen mit reduzierten Arbeitszeiten von beruflichen Zumutungen emanzipieren und sich beispielsweise stärker an der Erziehung ihrer Kinder oder der Pflege ihrer Eltern beteiligen. Dass Männer interessiert sind an der Verschiebung von Lebens- und Arbeitsgewichten, belegt nicht zuletzt die zunehmende Beanspruchung der sog. „Vätermonate“ während der gesetzlich eingeräumten, bezahlten Elternzeit. Seit der Einführung der beiden Partnermonate Anfang 2007 haben sich bis Mitte 2008 bereits 59 Väter vorübergehend hauptberuflich mit Kinderbetreuung beschäftigt. Eine von der Frauenbeauftragten initiierte Umfrage unter diesen Mitarbeitern hat ergeben, dass das Gelingen dieser „Vätermonate“ stark von der Offenheit und Unterstützung im jeweiligen Arbeitsumfeld beeinflusst wird. Auch an dieser Stelle ist eine geschlechtersensible Personalentwicklung gefragt.

Mit Blick auf die tätigkeitsspezifische Verteilung der Geschlechter auf die sogenannten Fachgruppen und die unveränderten Frauendomänen Sozialdienst und Allgemeiner Verwaltungsdienst sind die Ergebnisse und leidvollen Folgewirkungen der Tarifpolitik seit 2005 wenig zufriedenstellend. Beide Tarifparteien haben es bisher versäumt, die Tätigkeiten in typischen Frauenberufen umfassend und angemessen zu bewerten.

II. Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)

1 Ziele

Die Aufgaben der zentralen IT für die Stadt Nürnberg werden beim Amt für Organisation und Informationsverarbeitung, Bereich Informations- und Kommunikationstechnik (OrgA/IuK), wahrgenommen.

Die Entwicklung des Bereiches OrgA/IuK wird von zwei großen Zielsetzungen bestimmt, unter die sich die in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen subsumieren lassen: Wirtschaftlichkeit und Dienstleistungsorientierung.

Unter Wirtschaftlichkeitsaspekten wurden vor allem Maßnahmen in den Bereichen IT-Konsolidierung und Standardisierung (Hardware, Software, Multifunktionsgeräte für Kopieren, Scannen, Faxen etc.) durchgeführt. Übergeordnete Zielsetzung aller umgesetzten Maßnahmen war, Einsparvolumina zu realisieren. Diese Zielvorgabe ist erreicht worden. Dadurch werden auch in Zukunft größere Handlungsspielräume frei, die wirtschaftliche Entscheidungsoptionen bieten.

Der weltweite Energieverbrauch der IT entspricht ungefähr dem des Flugverkehrs und trägt mit ca. 2 Prozent zur Kohlendioxid-Belastung bei. Er bietet ein großes Potenzial, um Einsparungen zu realisieren. Zur Wirtschaftlichkeitssteigerung sind daher auch Maßnahmen der Energieeinsparung ergriffen worden, die unter dem Begriff „Energieeffizienz/Green IT“ verstanden werden.

Energieeinsparungspotenziale in der städtischen IT haben eine sehr große Bandbreite. Sie reichen von der Beschaffung energiesparender PC und Monitore über den Einsatz von gemeinsam genutzten Multifunktionsgeräten zum Drucken, Scannen und Kopieren bis zur Modernisierung der energieintensiven Klimatechnik im Rechenzentrum. Neben eingesparten Kosten stellen diese Maßnahmen auch einen Beitrag zum Klimaschutz dar.

Details zu diesen und weiteren Maßnahmen sind ausführlich in Kapitel 2 „Wirtschaftlichkeit/Konsolidierung/Standardisierung“ dargestellt.

In engem Verhältnis zum Wirtschaftlichkeitsaspekt steht auch die Dienstleistungsorientierung. IuK-Dienste müssen den Kunden in angemessener Zeit zu attraktiven Preisen und Servicequalität angeboten werden. An diesem Ziel arbeitet OrgA/IuK durch die Realisierung diverser Maßnahmen.

Grundvoraussetzung ist der Betrieb aller Dienste im Rahmen eines sicheren, hochverfügbaren Rechenzentrums. Um die Verfügbarkeit der wichtigen IT-Systeme und deren Weiterbetrieb auch bei katastrophalen Vorkommnissen zu ermöglichen, ist die Sanierung des bisherigen Rechenzentrums sowie der Auf- und Ausbau eines zweiten Rechenzentrumstandorts notwendige Voraussetzung. Aus diesem Grund werden beide Maßnahmen vorangetrieben. Dadurch ist gewährleistet, dass die IT-Basisversorgung für geschäftskritische Aufgaben auch dann in angemessener Zeit zur Verfügung steht, wenn es in einem Rechenzentrumstandort zu erheblichen Funktionsstörungen kommen sollte.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist es, dass die Dienstleistungen in einem modernen, effektiven und effizienten Umfeld angeboten werden können. Maßnahmen, die dies gewährleisten und in den letzten Jahren durchgeführt wurden, sind unter den Stichworten Virtualisierung, zentrales System zum Management von IP-Adressen, zentraler Dateiservice oder hochverfügbare Datensicherung zu fassen.

Maßnahmenbeschreibungen und weitere Details zu diesem Themenkomplex sind im Kapitel 3 „Sicherheit/Verfügbarkeit/Vorsorge für den Katastrophenfall“ zusammengestellt.

All diese Maßnahmen dienen der Steigerung der Wirtschaftlichkeit auf der einen Seite und der Erhöhung der Servicequalität gegenüber den Dienststellen. Ein nicht zu vernachlässigender Teil der in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen diente jedoch auch der Serviceverbesserung und dem Aufbau neuer E-Government-Angebote an den Kunden „Bürger“ bzw. „Unternehmen“.

Zum zentralen Kommunikationsknoten mit Bürgern, Unternehmen und anderen Behörden entwickelt sich immer mehr das Internet. Die Zahl der „Onliner“ hat sich seit dem Jahr 2001 von 37% auf über 65% erhöht; über 50% nutzen dabei auch E-Government-Angebote der Verwaltung. Das bedeutet für die IT zunehmend höhere Anforderungen an die Verfügbarkeit und Sicherheit der Systeme. Besonderes Augenmerk wurde und wird auch künftig auf die medienbruchfreie Abwicklung von Prozessen zwischen der Stadt und ihren Zielgruppen gelegt. Insbesondere mit der Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie, die Anfang 2010 in Kraft tritt, wird eine neue - und höhere - Quantität und Qualität der Online-Kommunikationswege eröffnet.

Alle Maßnahmen seitens OrgA/luK sind miteinander verbunden, aufeinander abgestimmt und auf das eingangs genannte Ziel ausgerichtet: Wirtschaftlichkeit und Dienstleistungsorientierung erhöhen. An diesem Ziel wird kontinuierlich und gemeinsam gearbeitet. Die folgenden Kapitel stellen diese und weitere interessante Aspekte der Tätigkeiten von OrgA/luK im Detail vor.

2 Wirtschaftlichkeit/Konsolidierung/Standardisierung

2.1 Projekt IT-Konsolidierung

2.1.1 Ziel

Das Projekt IT-Konsolidierung folgte aus einem Beschluss des Stadtrats zum Haushalt 2003, worin ein externes Organisationsgutachten zur Beurteilung der Informations- und Kommunikationstechnik zu beauftragen war. Ziel des Projektes war es, die IT-Systeme der Stadtverwaltung im Rahmen der Rezentralisierung einzelner Aufgaben zu konsolidieren, um die Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung durch eine optimale Aufgabenverteilung zwischen zentralen und dezentralen IT-Leistungseinheiten zu erhöhen. Zusätzlich sollte eine Verbesserung und Vereinheitlichung der Servicequalität und eine Erhöhung der IT-Sicherheit erreicht werden.

2.1.2 Verlauf

Die Ergebnisse des Projektes wurden im letzten Strukturbericht beschrieben. Dem Abschlussbericht mit der Schätzung des Einsparvolumens und den Vorschlägen zur Umsetzungsplanung hatte der POA im Dezember 2005 zugestimmt.

Darin wurden erhebliche Einsparpotentiale durch folgende Maßnahmen beziffert:

- Standardisierung der PC
- Flächendeckende Einführung einer zentralen Softwareverteilung
- Standardisierung der Drucker
- Erstellen von Druckerkonzepten für jede Dienststelle
- Konsolidierung der dezentralen Server
- Zentralisierung des Supports

Im Jahr 2006 wurden die organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen und die Dienststellen auf die Veränderung der Servicestrukturen vorbereitet. In den Jahren 2007 und 2008 wurden die vorgesehenen Maßnahmen weitgehend umgesetzt.

2.1.3 Ergebnis

Das ursprüngliche Ziel, mit den durchgeführten Umsetzungen einen dauerhaften Einsparbeitrag in Höhe von 250.000 € zu realisieren, konnte mit insgesamt 657.000 € p.a. weit übertroffen werden. Darüberhinaus profitieren weitere Organisationseinheiten, die ursprünglich nicht in der Betrachtung standen, von den in der IT-Konsolidierung erarbeiteten Konzepten und Dienstleistungen. Beispielhaft kann hier das Staatstheater Nürnberg und zukünftig der Zweckverband Verkehrsüberwachung im Großraum Nürnberg genannt werden. Der Schulbereich verwendet ebenfalls die standardisierten PC. Dadurch konnte auch dieses Potential zur Konsolidierung und Kosteneinsparung gewonnen werden.

Die Standardisierung der Hard- und Software ist kein einmaliger Prozess, sondern sie setzt sich über die praktischen Konsolidierungsmaßnahmen hinaus fort. Es ist damit zu rechnen, dass sie auch in nächster Zukunft noch einen Beitrag zum wirtschaftlichen Betrieb der IT leisten wird.

2.2 Standardisierung IT-Arbeitsplatz/Beschaffung

2.2.1 Standardisierung IT-Arbeitsplatz

Arbeitsplatz-PC

Als Vorbereitung für das Konsolidierungsprojekt wurden für die Neubeschaffungen von Arbeitsplatz-PC zwei Leistungsklassen definiert, der Standard-PC für den durchschnittlichen Büroarbeitsplatz und der Sonder-PC für überwiegend grafische Anwendungen. Aufgrund der technischen Entwicklung war es möglich, die Standardisierung der PC weiter fortzuführen. Beide Leistungsklassen können nun auf Basis einer Hardwareplattform durch die Wahl entsprechender Einbau-Komponenten gebildet werden. So ließ sich auch beim zentralen Dienstleister der Aufwand für Beschaffung und Support reduzieren. Seit 01.01.2007 werden die Hardwarekosten und definierte Serviceleistungen rund um den PC den nutzenden Dienststellen über eine monatliche Mietpauschale in Rechnung gestellt.

Multifunktionskopierer

Der Mietvertrag der bisher von ZD beschafften Kopiergeräte mit analoger Technik endete Ende 2007. Mit dem Einzug der Digitaltechnik werden die Grundfunktionen vereinheitlicht, und es besteht die Möglichkeit, die Anwendungen Kopieren, Drucken, Scannen und Faxen mit einem Universalgerät bereitzustellen. Schon ab Dezember 2007 wurden diese Multifunktionsgeräte in vier unterschiedlichen Leistungsklassen aufgestellt. Es zeichnet sich ab, dass durch die Mehrfachnutzung der neuen Geräte ca. ein Drittel der ursprünglich eingesetzten Drucker und Scanner nach Ende der wirtschaftlichen Nutzungsdauer nicht neu beschafft werden muss.

Arbeitsplatz-Drucker

Eine Maßnahme der Konsolidierung war die von OrgA/IuK zu leistende Erstellung eines Druckerrahmenkonzepts, nach dessen Kriterien der Istzustand des bisherigen Druckereinsatzes von den Dienststellen zu beurteilen und in ein Sollkonzept zu überführen war. Ziel war, die Druckeranzahl um ca. 27 % zu reduzieren. Gleichzeitig wurde die Druckervielfalt erheblich reduziert. Es können derzeit neben den Multifunktionsgeräten, Standarddruckermodelle in 4 Leistungskategorien ausgewählt werden.

Auch für diese Geräte wird angestrebt, über standardisierte Leistungsdatenerhebung zu einem „Klickpreis-Modell“ zu kommen, bei dem neben einem Grundpreis ein am Seitenvo-

lumen und an der Qualität orientierter Preis zu zahlen ist.

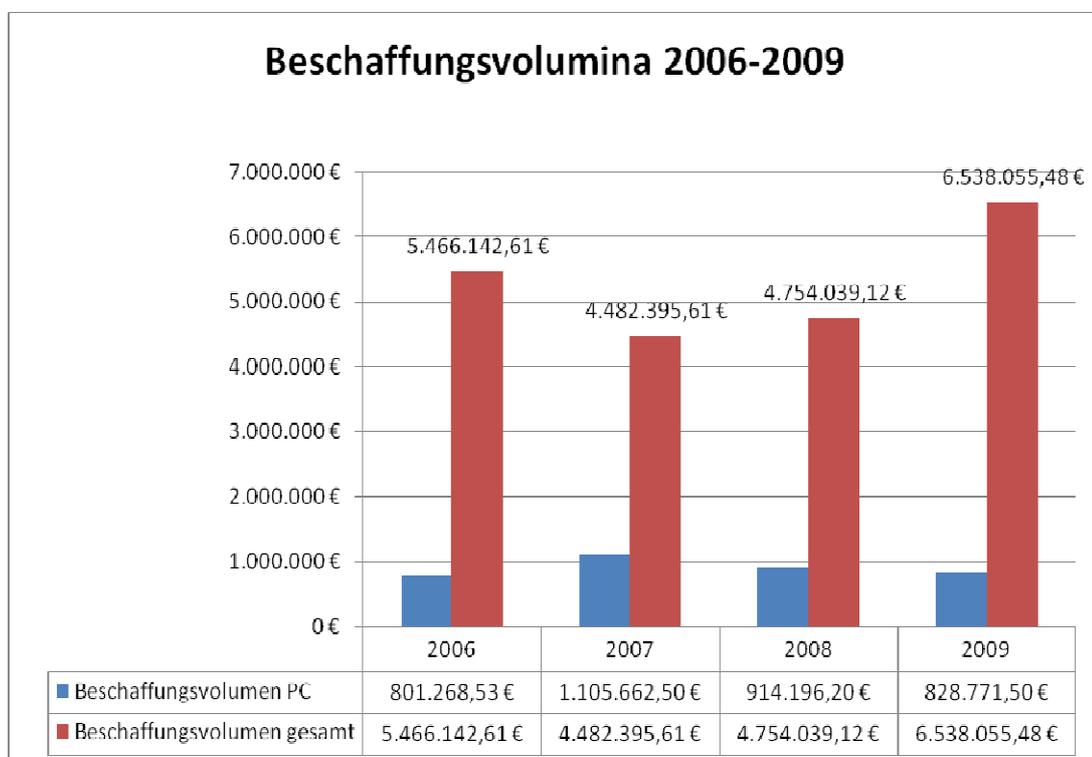
2.2.2 Beschaffung

Im Rahmen der Standardisierung des IT-Arbeitsplatzes wurden die Standard-PC und die PC für besondere grafische Anforderungen (Sonder-PC bzw. erweiterte Standard-PC) für die Stadtverwaltung ab 01.01.2006 über Rahmenverträge beschafft. Auch für den pädagogischen Bedarf wurde auf den für die Verwaltung festgelegten Standard zurückgegriffen. Die letzte Vergabe aus dem Jahre 2009 über einen zweijährigen Rahmenvertrag für Standard-PC, erweiterte Standard-PC und TFT-Monitore beinhaltet nicht nur einen geschätzten Austauschbedarf von 1.100 Verwaltungs-PC pro Jahr, sondern auch 1.550 Unterrichts-PC pro Jahr. In den Jahren 2006 bis 2009 wurden für den Verwaltungs- und Schulbereich durchschnittlich ca. 2020 PC jährlich beschafft.

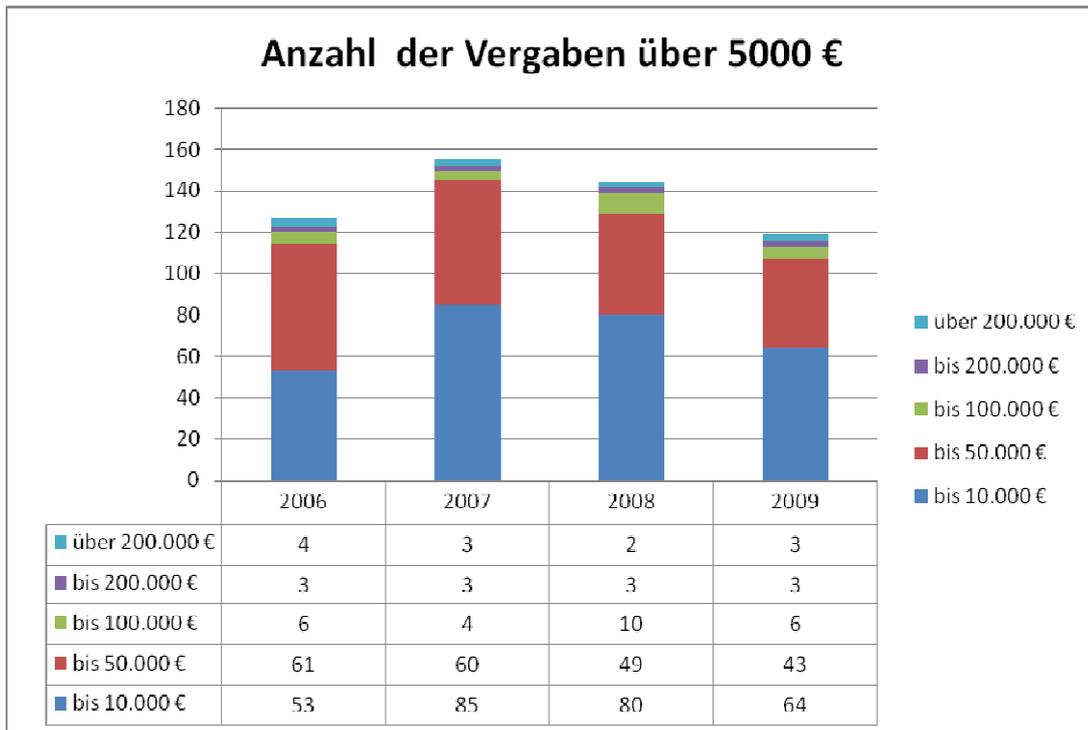
Durch die Zusammenfassung von Bedarfen konnten in den Ausschreibungen stetig verbesserte Anschaffungspreise erzielt werden, die im Rahmen des Mietmodells ab 2007 auch an die Dienststellen weitergegeben wurden.

So ist der Preis eines Standard-Systems inklusive des Betriebssystems, einer Garantieverlängerung mit Vorort-Support sowie einem TFT-Monitor seit dem Jahr 2006 um ca. 34,5 Prozent gefallen. Gleichzeitig konnten die technischen Leistungsdaten sowie die Garantiebedingungen verbessert werden. So stieg die Vorort-Garantie von ursprünglichen 48 Monaten im Jahre 2006 auf 60 Monate ab dem Jahre 2007 an und umfasst damit vollständig die voraussichtliche wirtschaftliche Nutzungsdauer der Geräte.

Im Verhältnis zum Gesamtbeschaffungsvolumen für Informationstechnik nehmen PC- und Monitor-Beschaffungen jedoch nur einen kleinen Teil ein:



Das relativ hohe Beschaffungsvolumen im Jahr 2009 erklärt sich zum Teil durch die Beschaffungsmaßnahme „Integrierte Leitstelle Nürnberg“ mit über 3,7 Mio. Euro.



Im Jahr 2007 wechselte die Zuständigkeit für die Beschaffung der Kopiergeräte von ZD zu OrgA/luK. Da die bestehenden beiden Rahmenverträge für Verwaltung und Schulen zum 31.12.2007 endeten, wurde eine EU-weite Ausschreibung eines All-Inklusive-Mietvertrags durchgeführt. Die Bedarfe von Schulen und Verwaltung wurden zusammengefasst, um wirtschaftlichere Preise zu erzielen. Weiterhin wurden nicht mehr reine Kopiergeräte ausgeschrieben, sondern Multifunktionskopierer, die zusätzlich als Scanner und Drucker eingesetzt und mit Faxfunktion aufgerüstet werden können. Beide Maßnahmen waren erfolgreich:

Durch die Erhöhung der Menge und die Standardisierung der Geräte konnten die Seitenpreise im Verwaltungsbereich um 38 Prozent und im Schulbereich um 25 Prozent reduziert werden. Auch die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten als Drucker, Scanner und Faxgerät werden mittlerweile fast flächendeckend im Verwaltungsbereich genutzt.

Es sind derzeit folgende Multifunktionskopiergeräte im Einsatz:

Typ	Anzahl
Kopierer Typ 1 (S/W, 30 Seiten/Min.)	274
Kopierer Typ 2 (S/W, 50 Seiten/Min.)	231
Kopierer Typ 3 (Farbe, 30 Seiten/Min.)	109
Kopierer Typ 4, 5 (Produktionsmaschinen, 80-100 Seiten/Min.)	22
Summe	636

Die Zuständigkeit für die Beschaffung von Faxgeräten wechselte im Jahr 2006 vom Hochbauamt (H) zu OrgA/luK. Seitdem wurden beschafft:

Jahr	2006	2007	2008	2009
Faxgeräte	28	80	53	42

Es ist erkennbar, dass das klassische Faxgerät durch den Einsatz alternativer Techniken

(insbesondere E-Mail, Multifunktionsgeräte und zentraler Faxservice) an Bedeutung verliert.

2.3 Umstellung von Microsoft Office 2000 auf Office 2007

Der sogenannte Extended Support für MS Office 2000, das zu diesem Zeitpunkt an allen Verwaltungsarbeitsplätzen verwendet wurde, endete zum 14.07.2009. Das bedeutete, dass danach für diese Version keine Sicherheitsupdates mehr erhältlich sind und sich mit der Zeit das Sicherheitsrisiko erhöht.

In der Folgezeit wurden die möglichen Alternativen für die Ablösung des Produktes untersucht und das Ergebnis im März 2008 dem POA berichtet. Darin wurde als Nachfolgeprodukt MS Office 2007 vorgeschlagen und begründet sowie die Vorgehensweise bezüglich der Umstellung skizziert.

Durch eine flexible Zeitplanung war es möglich, eine kurzzeitige Sonderaktion eines Softwareanbieters zu nutzen, in deren Rahmen die erforderlichen Lizenzen relativ kostengünstig beschafft werden konnten.

Mit der Installation von MS Office 2007 wurde im April 2009 begonnen. Es ist geplant, die Aktion Ende März 2010 abzuschließen. In diesem Zeitraum muss auf ca. 6100 Arbeitsplätzen die Aktualisierung unter Einsatz der Softwareverteilung durchgeführt werden. Zeitnah mit der Umstellung wird den Anwendern eine 1-tägige Einweisung in die neue Programmversion angeboten und von Beginn an stehen im Intranet zwei Lernprogramme zur Verfügung. Zur Erleichterung der Eingewöhnung und als Hilfe bei konkreten Arbeitsschritten wurde eine zusätzliche Software beschafft, die eine Schaltfläche anbietet, über die das bekannte Menü der Vorgängerversion angezeigt und zur Bearbeitung genutzt werden kann. Aufgrund dieser Maßnahmen ist es möglich, die Umstellung mit einem stark minimierten Aufwand durchzuführen.

Bis Ende 2009 sind ca. 4400 Arbeitsplätze umgestellt. Die bisherigen Rückmeldungen der Anwender sind sehr positiv. Schon jetzt kann gesagt werden, dass die Softwareverteilung sich hierbei bewährt hat, ohne sie wäre die generelle Aktualisierung einer Software in diesem Zeitraum nicht durchführbar gewesen. Dem Ziel, einen aktuellen, funktional standardisierten PC-Arbeitsplatz mit einheitlicher Hard- und Software zu etablieren, ist man damit einen weiteren beachtlichen Schritt nähergekommen.

2.4 Server- und Datenbankkonsolidierung/Virtualisierung

Die im Rahmen der IT-Konsolidierung durchgeführte Serverkonsolidierung hatte zum Ziel, mit Hilfe neuer Technologien die früher von zahlreichen Servern geleisteten Dienste (Datenbank-, Datei-, Anwendungsservice) effizienter und wirtschaftlicher auf Basis zentraler Systeme bereitzustellen. Die Optimierungsmöglichkeiten beruhen hierbei sowohl auf optimierter Systemauslastung als auch auf dem Einsatz spezialisierter, moderner Techniken. Hier sind insbesondere die Virtualisierung von Betriebssystemen und der Dateiservice im Netzwerk („Network Attached Storage“, NAS) zu nennen.

2.4.1 Zentraler Dateiservice

Für den dezentralen Dateiservice wurde zu Beginn der IT-Konsolidierung ein Speichersubsystem für den unternehmensweiten Einsatz beschafft. Wegen der zentralen Bereitstellung der gesamten Datenbestände im Windows-Netzwerk – einschließlich E-Mail und virtuelle Server - durch dieses System, ist hierbei eine hohe Verfügbarkeit besonders wichtig.

Aus diesem Grund wurde hierfür ein ausfallgesichertes System (Cluster) ausgewählt und eingesetzt. Im Februar 2009 wurde das bestehende System, dessen zwei Knoten („NAS-Köpfe“) und die dazu gehörenden, redundant ausgelegten internen Komponenten auf einen Rechenzentrum-Standort begrenzt waren, auf ein sogenanntes Metrocluster-System erweitert. Mit diesem Metrocluster-System ist es möglich, die Hardware auf zwei räumlich getrennten Rechenzentren zu betreiben, so dass auch eine Ausfallsicherheit im Katastrophenfall gegeben ist. Hierfür war eine Aufstockung der Leitungsanbindungen hin zum zweiten Rechenzentrum notwendig.

Zurzeit sind ca. 160 Organisationseinheiten auf dem zentralen Dateiservice angelegt; somit bedient diese IT-Dienstleistung den gesamten städtischen Verwaltungsbereich. Der genutzte Speicherplatz ist von 4 TB im Januar 2005 auf mittlerweile insgesamt 16 TB im Oktober 2009 angewachsen.

2.4.2 Datenbanken

Zahlreiche Datenbanken bilden das Herzstück der Informationsverarbeitung bei der Stadt Nürnberg. In den letzten Jahren wurde die strategische Standardisierung der relationalen Datenbankmanagementsysteme (RDBMS) auf Oracle, MS-SQL Server und PostgreSQL konsequent umgesetzt. Für diese Datenbank-Systeme stellt OrgA/luK auf zentralen, spezialisierten Datenbankservern die benötigten Datenbanken bedarfsgerecht bereit, inklusive Wartungs-, Betriebs-, Konfigurations- und Betreuungsleistungen.

Hierbei verteilen sich derzeit 134 Datenbankinstanzen auf 24 Oracle-Hostsysteme und 3 MS-SQL Server. Neben den derzeit 14 SAP-Datenbanken wird in diesen Instanzen ein Spektrum von über 100 Fachanwendungen mit weit über 350 Einzel-Datenbanken bereitgestellt. Daneben sind noch zwei Server mit dem Open-Source-Datenbanksystem PostgreSQL im Einsatz. Durch Entwicklung eines Datenbank-gestützten Dokumentations- und Kooperationswerkzeugs, ein sehr hohes Maß an Standardisierung und konsequente Automatisierung konnte eine höhere Wirtschaftlichkeit bei gleichzeitig sehr hoher Verfügbarkeit erreicht werden.

Nach Ablösung dezentraler Datenbankserver und der ehemaligen Großrechner-Datenbanken konzentrieren sich die aktuellen Konsolidierungs- und Rezentralisierungsaktivitäten auf die Datenbanken im Microsoft-Umfeld, wozu zahlreiche Access-Anwendungen und diverse MS-SQL Server zählen.

Im Berichtszeitraum seit 2006 stieg die Zahl der Oracle-Installationen um 15 bis 20 neue Instanzen pro Jahr bzw. um 30 bis 50 neue Datenbanken pro Jahr an. Das Oracle-Gesamtvolumen auf den Dateisystemen ist allein 2009 von 3500 GB auf 4300 GB angestiegen.

2.4.3 Virtualisierung

Servervirtualisierung

Im Rahmen der Serverkonsolidierung werden geeignete Anwendungen auf virtuellen Servern betrieben. Dies bietet den Vorteil, dass für diese Anwendungen die kostenaufwendige Anschaffung und der Betrieb einzelner Hardware-Server nicht nötig ist. Die virtuellen Server selbst laufen auf einem entsprechenden Host-System.

Weitere Vorteile dieser Technik bestehen darin, dass aufgrund vorgefertigter Betriebssystemabbilder (Images) sehr schnell ein Serversystem zur Verfügung gestellt werden kann und gleichzeitig eine höhere Verfügbarkeit möglich wird, da die virtuellen Server bei einem Ausfall eines Host-Systems problemlos ohne Neuinstallation auf ein anderes Host-System verschoben werden können.

Ein solches Host-System, bestehend aus zwei physikalischen Servern mit Anbindung an ein zentrales Storage-System, wird seit 2007 bereitgestellt. Als Virtualisierungssoftware dient VMware ESX.

Aufgrund der Auslastung des bestehenden Systems und des Bedarfs zur Einrichtung weiterer virtueller Server ist die Bereitstellung weiterer Ressourcen in Vorbereitung. Anfang 2010 wird daher ein neues Host-System, bestehend aus vier physikalischen Servern mit Storage-Anbindung unter der Virtualisierungssoftware VMware vSphere, zur Verfügung stehen. Gleichzeitig wird auf ein neues Lizenzierungsmodell beim Einsatz virtueller Windows-Server umgestellt, so dass es zu Einsparung von Lizenzkosten kommen wird. Speziell für Online-Anwendungen steht außerdem seit August 2009 ein gesondertes Host-System mit Storage-Anbindung für virtuelle Server in der Sicherheitszone (DMZ) zur Verfügung.

Anwendungsvirtualisierung und Fernzugriff

Bei der Virtualisierung von Anwendungen (sog. Terminalservices) werden Programme - im Gegensatz zur lokalen Installation auf einzelnen Anwender-PC - zentral auf Servern bereitgestellt. Der Zugriff erfolgt über eine spezielle Client-Software, die die Anwendungen nahtlos in die Bedienungsoberfläche der Anwender integriert.

Diese Art der Anwendungsbereitstellung ist besonders bei Verfahren, die einen komplexen Update- und Testprozess erfordern, wirtschaftlich und sinnvoll. Allerdings sind nicht alle Software-Produkte dafür geeignet.

Derzeit werden mit dieser Technik Verfahren der Friedhofsverwaltung und des Jugendamtes für insgesamt 300 Anwender auf 10 Servern bereitgestellt.

Über die Terminalservices wird neben der internen Bereitstellung von Fachverfahren auch der Fernzugriff von außerhalb des städtischen Datennetzes auf Rechner und Anwendungen im Netz der Stadt Nürnberg realisiert. Der Zugriff erfolgt über das sogenannte Intranetgateway. Dieses stellt quasi eine Schleuse in der Sicherheitszone (DMZ) für Zugriffe aus dem Internet dar: Es steuert Zugriffe entsprechend den vorgegebenen Berechtigungen und verschlüsselt den Datenstrom. Damit ist eine sichere Nutzung interner Anwendungen auch von Arbeitsplätzen, die nicht direkt an das Datennetz der Stadt Nürnberg angeschlossen sind, möglich. Zu nennen sind hier insbesondere die Zugriffsmöglichkeiten auf das Intranet-Portal und das E-Mail-System. Notwendige Fernwartungszugriffe durch externe Dienstleister werden ebenfalls auf diese Weise realisiert.

Die Terminalservices werden seit ihrer Einführung im Jahr 2005 kontinuierlich weiterentwickelt und erweitert. Aktuell stehen eine Erneuerung der Hardware mit Bladeservern und eine Aktualisierung der Terminalservices-Software an.

2.5 Energieeffizienz der IT

Der weltweite Energieverbrauch der IT entspricht ungefähr dem des Flugverkehrs und trägt mit ca. 2 Prozent zur Kohlendioxid-Belastung bei. Energieeinsparungen im Bereich der IT bewirken deshalb nicht nur eine Kostensenkung, sondern sie stellen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz dar.

2.5.1 Einsatz stromsparender PC und Monitore

Schon bei der Beschaffung von PC und TFT-Monitoren wird der Energieverbrauch in Form von Höchstgrenzen für die verschiedenen Betriebszustände von PC (Leerlauf, Standby und Schein-Aus) und TFT-Monitoren berücksichtigt. Die Festlegung dieser Höchstwerte orientiert sich an den

tierte sich an den Empfehlungen der „Initiative Energieeffizienz“ der Deutschen Energie-Agentur (dena). Damit wird sichergestellt, dass nur moderne energiesparende Technik zum Einsatz kommt. Durch den geplanten Ersatz von 2000 älteren PC in den nächsten 2 Jahren durch neue aus dem aktuellen Rahmenvertrag ergibt sich, neben den Preisvorteilen durch eine zentrale Beschaffung, eine Energieeinsparung von ca. 92.000 KWh pro Jahr und damit, bei einem angenommenen Strompreis von 0,15 Euro pro KWh, eine Kosteneinsparung von ca. 13.800 Euro jährlich. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den TFT-Monitoren. Im Jahr 2004 hatte ein gängiges bei der Stadt Nürnberg eingesetztes 19“-TFT-Modell im Betrieb einen typischen Verbrauch von 43 Watt. Das 22“-TFT-Nachfolgemodell aus dem Jahre 2009 hat trotz der deutlich größeren Bildschirmdiagonale nur noch einen Verbrauch von 21 Watt (typisch). Die im derzeit gültigen Rahmenvertrag vorgesehene Menge von 1000 neuen 22“-TFT-Monitoren für die Stadtverwaltung führt daher zu einer jährlichen Einsparung von über 39.600 KWh Strom, was ca. 6.000 Euro Energiekosten einspart (angenommener Strompreis jeweils 0,15 Euro/KWh).

2.5.2 Einsatz virtueller Server/Nutzung zentraler Server

Durch den Einsatz von Virtualisierungstechniken können unterschiedlichste Serverfunktionalitäten und -betriebssysteme, die bisher jeweils eine eigene Hardware benötigten, auf einer gemeinsamen Server-Hardware genutzt werden. Derzeit werden 56 virtuelle Server auf 2 Servern mittels der Virtualisierungssoftware VMware betrieben. Dies führt auf Basis von durchschnittlichen Energieverbräuchen eines Einzelservers zu einer Energieeinsparung von über 168.000 KWh und damit zu einer Kostenreduktion von ca. 25.000 Euro pro Jahr. Zusätzlich werden die Virtualisierungsfunktionen (Container) des Betriebssystems Solaris 10 für die Realisierung von redundanten Systemen ohne zusätzlichen Hardwareeinsatz genutzt. Auch dieses Vorgehen ersetzt zusätzliche Hardwareserver und trägt damit zur Energieeinsparung bei.

Eine weitere Maßnahme mit Energieeinsparungspotenzial war die Zusammenfassung von Servern mit gleicher Funktionalität auf zentrale Systeme. Bisher vorhandene dezentrale Datenbank-, Datei-, Web-Server wurden und werden auf entsprechende leistungsfähige spezialisierte zentrale Systeme umgestellt. Insgesamt konnten dadurch 76 Server abgelöst und ca. 178.000 KWh Strom sowie Energiekosten in Höhe von ca. 26.800 Euro pro Jahr eingespart werden.

2.5.3 Zentrale Drucker/Druckerkonzept

Im Rahmen des mit der IT-Konsolidierung vorgeschriebenen Druckerkonzepts besteht die Vorgabe, überwiegend gemeinsam genutzte Netzwerkdrucker einzusetzen und die vorhandenen multifunktionalen Kopierer einzubinden. Durch diese Maßnahmen verringert sich die Anzahl der eingesetzten Drucker, was ebenfalls zu Energieeinsparungen führt. Der genaue Umfang der Energieeinsparung ist aufgrund der großen Vielfalt der vorher eingesetzten Drucker und der sehr unterschiedlichen Nutzungen nicht möglich. Bei den multifunktionalen Kopierern existieren Empfehlungen hinsichtlich der Konfiguration der Energiesparoptionen der Geräte, die in Absprache mit den Dienststellen eingerichtet werden.

2.5.4 Modernisierung der Klimatechnik im zentralen Rechenzentrum

Im Rahmen der Sanierung des Rechenzentrums wird auch die veraltete und energieintensive Klimatechnik für die zentralen IT-Systeme ausgetauscht. Durch diese Maßnahme kann zukünftig eine Reduzierung des Energieverbrauchs von über 60 Prozent bzw. 490.000 KWh erreicht werden.

3 Sicherheit/Verfügbarkeit/Vorsorge für den Katastrophenfall

3.1 Aufbau eines zweiten Rechenzentrumsstandorts (Ausfallrechenzentrum)

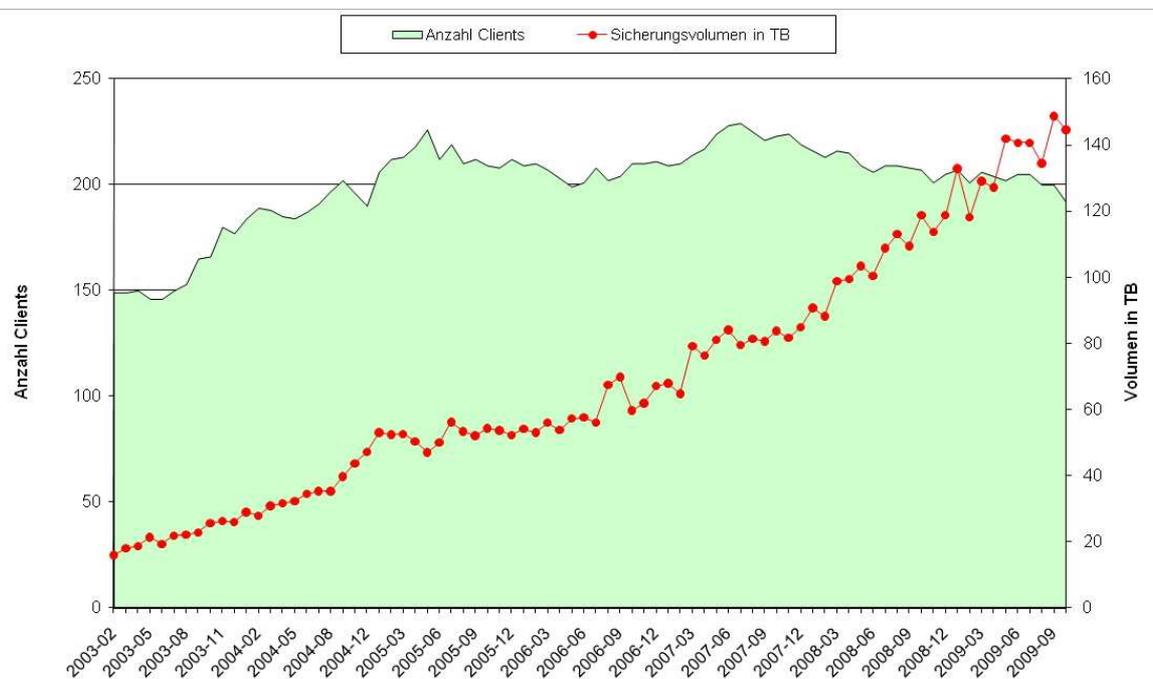
Neben dem bisherigen Rechenzentrum wurde ein zweites hochsicherer Rechenzentrumsstandort aufgebaut. Dadurch wird gewährleistet, dass die wichtigsten IT-Systeme der Stadt Nürnberg auch dann zur Verfügung stehen, wenn z. B. im Falle einer Katastrophe das bisherige Rechenzentrum dauerhaft bzw. für längere Zeit nicht mehr funktionsfähig wäre.

3.2 Ausbau der Datensicherung

Die zentrale Datensicherung wird seit über zehn Jahren angeboten und hat sich inzwischen als feste Größe im Dienstleistungsangebot von OrgA/luK etabliert. Durch die räumliche Trennung von Sicherungs- und Primärdaten, durch den Einsatz moderner und ausfallsicherer Hard- und Software und nicht zuletzt durch den Einsatz von erfahrenen und spezialisierten Mitarbeitern kann die erforderliche Sicherheit und Zuverlässigkeit sowie eine größtmögliche Wirtschaftlichkeit in diesem zentralen Aufgabenbereich der Datenverarbeitung gewährleistet werden.

Seit Oktober 2009 hat die neue, hochverfügbare Datensicherung ihren Betrieb aufgenommen. Die Datensicherungs-Systeme sind in einem redundanten Netzwerk aufgebaut und auf mehrere Standorte verteilt. Die Sicherung erfolgt zweistufig, im nächtlichen Sicherungslauf erfolgt die Datensicherung synchron auf schnelle Speichersubsysteme, anschließend, auch untertags, werden die Daten asynchron auf Bänder in einem Bandrobotersystem (Jukebox) verlagert. Das derzeitige monatliche Sicherungsvolumen der Stadt Nürnberg beträgt 160 TB (Terabyte) bei ca. 200 zu sichernden Servern.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung der Clients und des monatlichen Sicherungsvolumens in den Jahren 2003 bis 2009.



Während die Zahl der Clients, d.h. der zu sichernden Serversysteme, in den letzten Jahren als Folge der durchgeführten Serverkonsolidierung leicht rückläufig war, ist die Tendenz zu steigenden Sicherungsvolumina ungebrochen. Das inzwischen erreichte monatliche Siche-

rungsvolumen entspricht in etwa dem 2,5-fachen des zu Beginn des Jahres 2006 vorliegenden Monatswerts.

Um die ständig steigenden Anforderungen abdecken zu können, war eine grundlegende Anpassung der verwendeten Hardware erforderlich. Sowohl der zentrale Bandroboter als auch die zugehörigen Serversysteme wurden erneuert und durch wesentlich leistungsfähigere, ausbaubare und zukunftssichere Komponenten ersetzt.

Weiterhin wurde die verwendete Software auf den aktuellen Stand gebracht und das Konzept der mehrstufigen Sicherung (auf Platte und Band) überarbeitet und verfeinert.

3.3 Datenspiegelung/Clustertechniken

Im Rechenzentrum (RZ) der Stadt Nürnberg werden zur Unterstützung bzw. Erfüllung der kommunalen Aufgaben seit Jahren sowohl SAP-R/3-Systeme (u.a. SAP FI/CO, HR) als auch relationale Datenbankmanagement-Systeme betrieben.

Als Ersatz für das bestehende UNIX-Enterprise-Server-System und zum Betrieb dieser Applikationen bzw. Datenbanken sowie für die Erweiterung des RZ-Betriebes auf zwei Standorte wird derzeit eine neue, leistungsfähige Systemumgebung, bestehend aus zwei neuen, im Cluster betriebenen Enterprise-Servern aufgebaut. Weiterhin ist geplant, die sechs bestehenden Applikationsserver für die SAP Dialog-Instanzen ebenfalls in dieser neuen Systemumgebung zu konsolidieren.

Aufgebaut wird eine hochverfügbare Campus-Cluster-Lösung (aktiv-aktiv), basierend auf zwei leistungsfähigen Servern mit SPARC-Technologie, die jeweils in zwei getrennte Hardware-Domänen und somit separate Clusterknoten unterteilt werden. Eine Aktiv-aktiv-Konfiguration bedeutet, dass beide eingesetzte Rechnersysteme (Knoten) Anwendungen ausführen und im Falle eines Ausfalls eines der Systeme das andere die Anwendungen übernimmt und damit sowohl die zur Verfügung stehende Performance optimal genutzt und gleichzeitig die Ausfallsicherheit gewährleistet wird. Pro Rechenzentrumsstandort wird ein Enterprise-Server betrieben, um auch Katastrophenfälle abdecken zu können.

Durch die neuen Server soll insgesamt ein schneller Wiederanlauf innerhalb von 30 Minuten sämtlicher unter Kontrolle des Clusters betriebenen Applikationen bei Ausfall eines Servers oder gar eines ganzen Standortes und damit eine hohe Verfügbarkeit gewährleistet sein. Die neuen Enterprise-Server werden über ein Fibre-Channel Storage Area Network (SAN) an zwei bereits vorhandene Festplattensubsysteme, die an jedem RZ-Standort zur Verfügung stehen, mit 4 GBit/s-Technik angebunden. Die Plattenressourcen werden hierbei redundant als „Shared Storage“ (Host-based-mirrored) innerhalb der Cluster-Umgebung genutzt.

Auf dieses derzeit im Aufbau befindliche, neue System werden die SAP-Systemlandschaften mit ihren Datenbanken sowie die Oracle-Datenbanksysteme für die sonstigen, besonders unternehmenskritischen Anwendungen umgezogen.

Auch andere wichtige Anwendungen z.B. im Bereich der Online-Dienste sollen durch Aufteilung der Systemkomponenten auf die beiden Rechenzentrum-Standorte mit höherer Verfügbarkeit ausgestattet werden.

3.4 Netzstruktur/Ausbau

Mit einem Verbund von 127 Ämtergebäuden über Lichtwellenleiter hat das städtische Netz eine sehr hohe Flächendeckung erreicht. Unter anderem haben inzwischen auch alle städtischen Schulverwaltungen Anschluss an dieses Lichtwellenleiternetz. Etwa 8000 Endgerä-

te nützen die Netzinfrastruktur für unterschiedliche Leistungen. Neben Anschlüssen für Verwaltungsdienstleistungen werden auch Zugänge für Videoübertragung und für Gebäude-/Energiemanagement bereitgestellt.

Als Netzknoten der Lichtwellenverbindungen sind 420 aktive Übertragungskomponenten im Einsatz, von einfachen Anschlussgeräten bis hin zu technischen Hochleistungskomponenten im Zentrum des Netzes (Backbone). Nahezu jedem Nutzer steht heute blockadefrei eine Leistung von 100Mbit/s zur Verfügung, in vielen Fällen kann schon eine Anschlussleistung von 1000Mbit/s erbracht werden.

Neben der Anbindung weiterer Liegenschaften werden die Hauptaufgaben für den weiteren Netzausbau sein: Leistungs- und Verfügbarkeitserhöhung, sowie die Sicherheit des Netzes. Konkret sind u.a. als Maßnahmen geplant

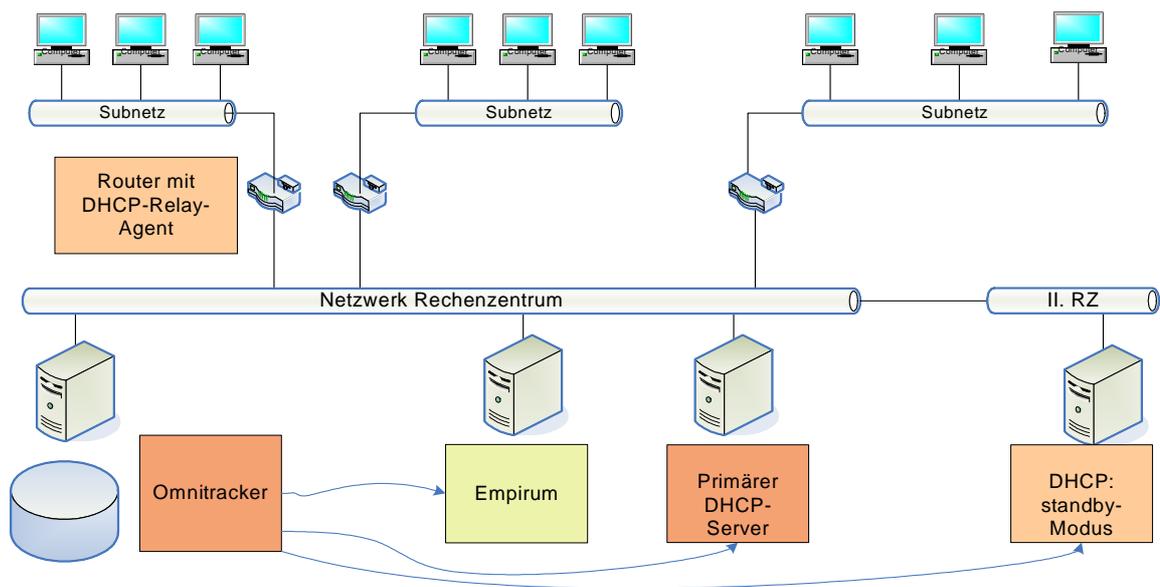
- Neustrukturierung des Hochleistungs-Backbone-Netzes unter Einbindung des zweiten Rechenzentrums und gleichzeitiger Anhebung auf 10 Gbit/s-Leistung pro Verbindung.
- Bildung von Redundanz zur Erhöhung der Verfügbarkeit und Einführung von qualitätsgesicherten Diensten (Quality of Service – QoS).
- Aufbau eines Kontrollsystems zur Überwachung der Zugriffe auf das Netz
- Segmentierung des Netzes

Die derzeitige Netzstruktur ist das Ergebnis eines über mehrere Jahre hinweg gewachsenen Ausbaus des städtischen Netzes. Durch die Netzwerksegmentierung wird das Netz logisch gegliedert und damit die Verwaltbarkeit erhöht sowie die Störanfälligkeit vermindert.

Für die Umsetzung der Netzsegmentierung ist es zwingend erforderlich, dass die Vergabe von IP-Adressen zentral gesteuert erfolgt, da nur so eine korrekte Zuordnung dieser Adressen zu den vorgesehenen, nur an jeweils bestimmten Standorten nutzbaren Segmenten gewährleistet werden kann. Im Gegensatz zur bisherigen Praxis, bei der IP-Adressen manuell an jedem einzelnen Rechner ermittelt und konfiguriert wurden, erfolgt zukünftig die Zuweisung automatisiert über ein zentrales DHCP-System. Dabei wird jedem Rechner, der sich beim Hochfahren am DHCP-Server anmeldet, eine fest vorgegebene Adresse übermittelt, die dieser für die zukünftige Teilnahme am Datennetz verwendet.

Die Verwaltung des DHCP-Systems erfolgt aus dem Werkzeug Omnitacker heraus, wo die zentrale Konfigurationsdatenbank (CMDB) aller PC im Datennetz der Stadt Nürnberg abgebildet ist. Der Omnitacker enthält auch den aktuellen Stand der verschiedenen Standorte und Netzsegmente – somit ist die Zuordnung gültiger IP-Adressen an Rechner unter Berücksichtigung des Standorts leicht möglich.

Schematische Darstellung des DHCP-Systems:



3.5 Sanierung des Rechenzentrums

3.5.1 Ausgangssituation

Das städtische Rechenzentrum wurde 1973 als dreigeschossiges Stahlbetongebäude mit Klinkerverblendung und Flachdächern erstellt und ist seitdem durchgehend als Zentrale der städtischen Datenverarbeitung in Betrieb. Ab dem Jahr 1989 erfolgten Schadstoffsanierungen (Asbest, PCB) sowie eine Sanierung der Flachdächer. Zusätzlich wurde im ersten Stock des Gebäudes ein Großraumbüro zu kleineren Einheiten umgebaut.

3.5.2 Durchgeführte Arbeiten seit 2006

Das inzwischen erreichte Alter des Gebäudes von über 35 Jahren führt dazu, dass neben den üblichen technischen Instandhaltungen auch zunehmend Arbeiten an der Infrastruktur des Hauses erforderlich werden. In den Jahren 2006 bis 2008 wurden hauptsächlich grundlegende Erneuerungen im Bereich der elektrischen Versorgung des Rechenzentrums durchgeführt.

So wurde die Niederspannungshauptverteilung (NSHV) und damit die Hauptstromversorgung des Gebäudes komplett erneuert. Diese Arbeiten umfassten sowohl die Schalt-schränke im Untergeschoß mit der Allgemeinen Stromversorgung (AV) und der Sicherheitsstromversorgung (SV) als auch die Haupt- und Zwischenverteiler im Rechenraum sowie deren redundante Anbindung. Weiterhin wurde der veraltete Steuerschrank für die Diesel-Netzersatzanlage durch ein aktuelles Modell mit zusätzlichen Funktionen ersetzt. Ein weiterer Schwerpunkt war die Erneuerung der unterbrechungsfreien Stromversorgung (USV) mit doppelten Steuerschränken und Batterieeinheiten. Die redundanten Komponenten wurden jeweils in getrennten Räumen untergebracht.

Ziel der Maßnahmen war es, die Betriebssicherheit des Rechenzentrums im Normal- und im Störfall zu erhöhen. Dies konnte erreicht werden durch eine räumliche Trennung von AV und SV, durch räumlich getrennte Aufstellung der redundanten USV's und Batterieeinheiten, durch redundante Anbindung der Verteilerschränke im Rechenraum, durch Einbindung des Dieselaggregats für Netzparallelbetrieb, durch verbesserte Überwachungsmöglichkeiten sowie durch geringere Ausfallraten der neuen Komponenten und eine

gesicherte Ersatzteilversorgung im Fehlerfall.

3.5.3 Weitere Aufgaben

Für das Jahr 2010 sind weitere Maßnahmen zur Modernisierung des Rechenzentrums vorgesehen. Sie betreffen die Klimatisierung, die Brandschutz- und Löschanlage, den Zugangsschutz, den Doppelboden sowie zusätzliche Arbeiten zur Schadstoffentsorgung.

4 Maßnahmen zur Steigerung der Servicequalität

4.1 Aufbau eines Bestandsmanagements

Angesichts der großen Anzahl zu betreuender IT-Geräte und -Gegenstände bedarf es zentraler Werkzeuge, die die eindeutige Identifikation und Verwaltung ermöglichen.

Mit dem Aufbau eines umfassenden Bestandsdatenmanagements wird eine wesentlich verbesserte Übersicht über die eingesetzten IT-Komponenten erreicht. Für die automatische Befüllung der Datenbank sorgt künftig das integrierte Bestellwesen.

Neben rein technischen Informationen werden auch Vertrags- und Lieferanteninformationen, Komponenten der Leistungsverrechnung sowie räumliche und nutzerbezogene Informationen hinterlegt und gepflegt.

Das Bestandsmanagement erfolgt integriert in das Helpdesk-System. Ziel ist die schnellstmögliche Wiederherstellung eines normalen Service-Betriebs nach Auftreten von Störungen bei gleichzeitig minimaler Beeinflussung des Geschäftsbetriebs.

Diese Vorgehensweise beschleunigt im Fall einer Störung den Vorgang, die eingesetzten Komponenten zu identifizieren und auf Vertragsinformationen zuzugreifen. Außerdem ist es möglich, Beziehungen zwischen den IT-Komponenten und den Störungen herzustellen und auszuwerten.

4.2 Ausbau und Weiterentwicklung der eGov-Dienste

Die Nutzungszahlen, Städtevergleiche und externe Bewertungen belegen, dass die Stadt Nürnberg ein sehr gutes Angebot bereitstellt.

Die elektronische Abwicklung der Kommunikation mit den Kunden erfolgt über ein zentrales Formular- und Workflow-System, welches beschafft und eingeführt wurde. Es stellt ein stadtweit einheitliches Layout zur Verfügung und ermöglicht dem Kunden dadurch einen Wiedererkennungswert und eine Identifizierung. Dieses System ermöglicht es, Formulare der Dienststellen am PC auszufüllen, zu speichern und bei der Stadt Nürnberg elektronisch einzureichen. Es bereitet darüber hinaus besonders komplexe oder erläuterungsbedürftige Formulare in „geführten Dialogen“ nutzerfreundlich auf.

Zum Stand 31.12.2008 wurden auf diesem System 144 elektronisch ausfüllbare Formulare angeboten sowie 243 Kontaktformulare, die eine gesicherte Kontaktaufnahme mit dem gewünschten Amt ermöglichen; 122 Online-Anwendungen bieten Antrags-, Anmelde- und Auskunftsverfahren an. Diese Infrastruktur wird derzeit zur IT-Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie ergänzt, um die Antragsprozesse der Dienstleister mit Einheitlichem Ansprechpartner und – auch externen – zuständigen Behörden möglichst medienbruchfrei und sicher elektronisch abzuwickeln.

Um künftigen Anforderungen zu genügen, müssen Basisdienste wie elektronisches Bezahlen, sichere Kommunikation oder elektronisches Signieren weiter ausgebaut werden. Auch

der elektronische Personalausweis muss ab 01.11.2010 in E-Government-Angeboten genutzt werden können und soll zu vereinfachter Authentifizierung und sicherer Abwicklung von E-Government-Anwendungen beitragen.

Bei diesen Weiterentwicklungen kooperiert die Stadt Nürnberg mit der Datenzentrale des Landes Baden-Württemberg.

Der Fokus bei der Nutzung des Internetangebotes liegt in den Bereichen Informationsbeschaffung, Kontaktaufnahme und Antragstellung. Um diesem „Traffic“ Rechnung zu tragen, müssen auch entsprechende systemseitige Maßnahmen getroffen werden. Dies umfasst sowohl Maßnahmen im Bereich der Systemstruktur als auch eine Aktualisierung der verwendeten (internen) Verwaltungssysteme. Hinzu kommt die Einführung komplett neuer Verfahren, um möglichst viele Wünsche online abdecken zu können.

Beispielhaft seien folgende Maßnahmen genannt:

4.2.1 Ausbau des Angebotes an Elektronischen Formularen und Online-Anwendungen

Das Angebot an elektronischen Formularen und Online-Anwendungen wird kontinuierlich ausgebaut und aktualisiert.

4.2.2 Einsatz von Loadbalancern

Durch die Bereitstellung von Online-Anwendungen ist der Bürger weder an vorgegebene Öffnungszeiten noch an ein Erscheinen vor Ort gebunden. Dennoch ist es ärgerlich, wenn ein Dienst ausgerechnet dann einmal nicht zur Verfügung steht, wenn man ihn aktuell nutzen möchte. Zur Erhöhung der Verfügbarkeit wurde deshalb die Systemlandschaft für die Online-Anwendungen ausfallsicher mit zwei Hardware-Loadbalancern (einer davon aktiv, einer als Standby) sowie mit zwei redundanten Webservern ausgestattet. Dies ermöglicht zum einen die gleichmäßige Verteilung der eingehenden Anfragen auf die beiden Webserver, zum anderen kann zu Wartungs- und Update-Zwecken einer der Webserver aktualisiert werden, während der andere kurzfristig alle Anfragen übernimmt und daher eine Wartung ohne Betriebsunterbrechung ermöglicht.

4.2.3 Aktualisierung des Content-Management-Systems (CMS)

Seit der Einführung des stadtweiten Content-Management-Systems (CMS) wuchs die Zahl der Redakteure, die Zahl der veröffentlichten Seiten sowie auch die Zahl der multimedialen Dokumente (Bilder, Filme, Tondokumente, als PDF abgelegte Dokumente) massiv an. Gerade die Verwaltung dieser Dokumente war in den bisherigen Versionen nicht optimal umgesetzt. In einer aktualisierten Version der CMS-Software werden nun auch die mehr als 25000 „Media Assets“ als echte Datenbank-Objekte behandelt und verwaltet, was deren Import, Verlinkung und Bearbeitung deutlich vereinfacht. Hinzu kommen verbesserte Funktionalitäten wie z.B. zur Größenänderung von Bildern oder der Erzeugung von Bildausschnitten, die zukünftig in der Publikation zur Anwendung gebracht werden können.

4.2.4 Nutzung von Kontaktformularen statt E-Mail-Adressen

Mit der steigenden Nutzung des Internets steigt auch dessen Missbrauch. Gerade die Zusendung unverlangter Werbebotschaften durch die sogenannten „Spammer“ dürfte jedem Nutzer einer E-Mail-Adresse zur Genüge bekannt sein. Bei mehreren Tausend städtischen E-Mailadressen vervielfältigt sich die Anzahl dieser sinnlosen E-Mails massiv; so wird die technisch mögliche Filterung zu einem Masse-Problem. Eine der getroffenen Maßnahmen zur Eindämmung dieser Spam-Flut war es, auf die Veröffentlichung von E-Mail-Adressen im Internetangebot der Stadt Nürnberg zu verzichten und statt dessen den bereits seit län-

gerem eingeführten Formularserver für die Bereitstellung von Kontaktformularen zu nutzen. Die dort von den Nutzern eingegebenen Daten werden auf dem Server umgesetzt und der Dienststelle als E-Mail und/oder PDF-Datei zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung gestellt. Ein E-Mail-Kontakt kann dann von der Dienststelle ermöglicht werden, ohne dass die E-Mailadresse des Sachbearbeiters weltweit bekannt gemacht werden muss. Gleichzeitig wird der Datenschutz verbessert, da die Angaben in den Kontaktformularen, im Gegensatz zu einer normalen E-Mail, standardmäßig verschlüsselt an die Stadt übertragen werden.

4.2.5 Wahlschein-Online mit direkter Fachverfahrensanbindung

Die Bestellung von Wahlscheinen ist bei der Stadt Nürnberg bereits seit geraumer Zeit online möglich. Durch die Einführung eines neuen Fachverfahrens für das Einwohnerwesen konnte dies jetzt deutlich verbessert werden. Dynamische Funktionen ermöglichen jetzt die Vorbelegung der Eingabefelder, wodurch die Benutzerfreundlichkeit (Usability) deutlich verbessert wird. Die direkte Anbindung an das Fachverfahren macht komplexe Export- und Import-Prozesse überflüssig und verringert auf diese Weise den Betriebsaufwand.

4.2.6 Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie (EU-DLR)

Mit den Anforderungen der Richtlinie nach elektronischer Abwicklung der Antragsverfahren und der Einrichtung eines Einheitlichen Ansprechpartners (EA), der seine Prozesse ebenfalls elektronisch abwickelt, sind Prozesse neu zu gestalten und zu bündeln, über Verwaltungsgrenzen hinweg zu verknüpfen und auf der Basis einer auszubauenden Infrastruktur elektronisch umzusetzen. Ziel ist ein sog. „One-Stop-Government“, mit dem alle notwendigen bürokratischen Schritte elektronisch über eine koordinierende Stelle durchgeführt werden können. Zunächst bezieht sich dies aber nur auf die Kernbereiche der DLRL, dem Gewerbe- und Gaststättenrecht.

Auch die Stadt Nürnberg benötigt hierfür eine entsprechende IT-Infrastruktur, um die vorgeschriebene elektronische Verfügbarkeit von Informationen und Verfahrensabwicklung zu gewährleisten. Durch die seit Jahren laufenden erfolgreichen Arbeiten am Auf- und Ausbau von E-Government sind bereits zahlreiche notwendige Voraussetzungen geschaffen worden. Die Stadt Nürnberg hat mit CuriaWORLD, dem Formular- und Dialogserver intelliForm der Firma cit, dem Contentmanagementsystem der Firma Imperia, einer Virtuellen Poststelle und anderen Produkten eine funktionierende E-Government-Infrastruktur, die nun für die IT-Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie nur ergänzt werden muss. Zahlreiche Formulare und Online-Anwendungen sind bereits erstellt.

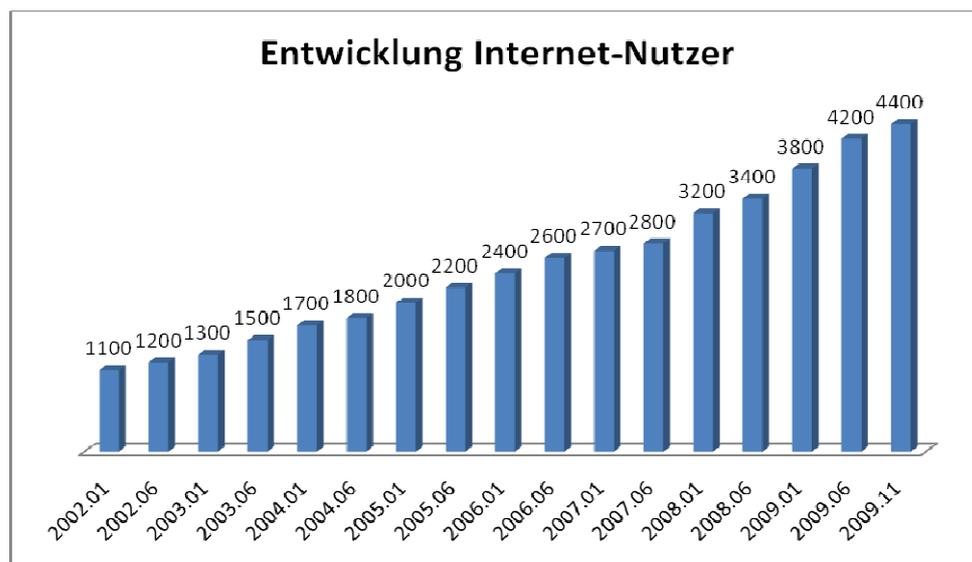
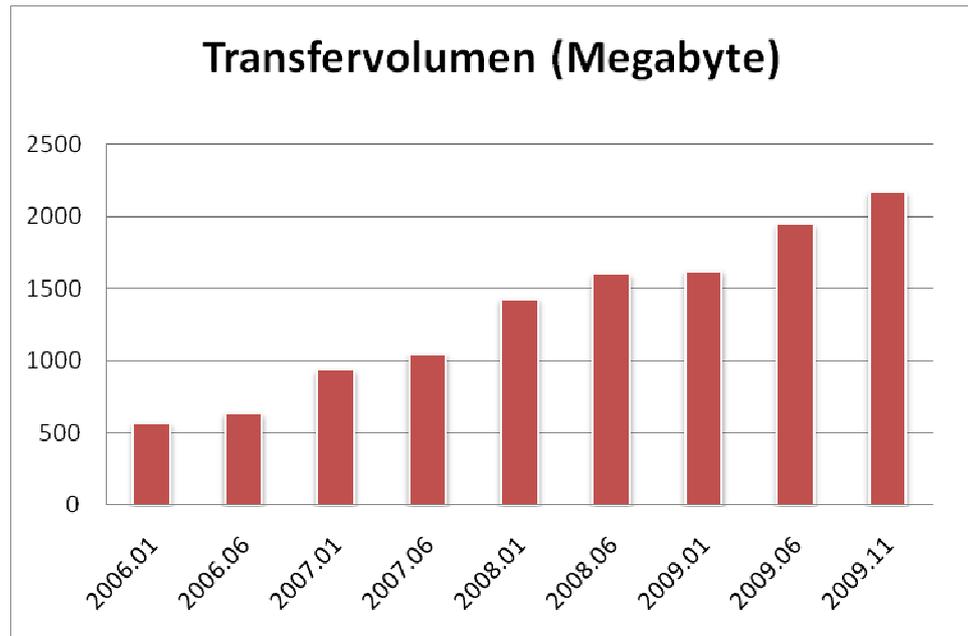
Zur Unterstützung der Umsetzung in Nürnberg wurde eine strategische Kooperation mit der Datenzentrale Baden-Württemberg geschlossen, die vom Land Baden-Württemberg mit der IT-Umsetzung auf Basis derselben Software beauftragt ist. Die so entstehenden Lösungen kommen daneben auch in den Bundesländern Berlin und Brandenburg zum Einsatz und decken die in Nürnberg noch fehlenden Module, insbesondere zum Workflowsystem und Fallmanagement, ab. Die Kompatibilität zu vorhandenen Systemen und Online-Anwendungen der Stadt Nürnberg ist dabei gewährleistet.

Die Stufe 1 der IT-Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie, mit der die Stadt Nürnberg nicht nur die Mindestanforderungen erfüllt, sondern eine dem eigentlichen Ziel der Richtlinie entsprechende Umsetzung realisiert, geht am 28.12.2009 in den Echtbetrieb.

Der Stadtrat hat u.a. entschieden, die Funktion des Einheitlichen Ansprechpartners bei der Stadt Nürnberg wahrzunehmen und in einem ersten Schritt organisatorisch bei Ref. VII/WiV anzusiedeln. In einem weiteren Schritt soll das elektronische Dienstleistungsangebot der Stadt Nürnberg ausgebaut werden.

4.3 Ausbau des Internetzugangs

Von sehr stark wachsender Bedeutung ist die Informationsbereitstellung des städtischen Netzes über den Zugang zum Internet. Die beiden Grafiken über die Zahl der Internet-Nutzer und die Höhe des monatlichen Transfervolumens aus/zum Internet sollen dies verdeutlichen. So hat sich die Zahl der Internetnutzer seit dem Jahre 2002 vervierfacht. Davon losgelöst ist das Transfervolumen noch schneller angestiegen. Im Jahre 2006 wurden ca. 570 MB verzeichnet, im Jahre 2009 hat sich das monatliche Transfervolumen mit ca. 2180 MB vervierfacht.



Der Bedeutung des Internetzugangs wird dahingehend Rechnung getragen, dass derzeit, abgestützt auf die beiden Rechenzentren, zwei vollredundante Internetanbindungen zum städtischen Provider aufgebaut werden. Auch bei den Schutzmaßnahmen des städtischen Netzes vor dem Internet wird mit Hilfe eines neuen Firewall-Clusters, verteilt auf die beiden Rechenzentren, volle Redundanz erreicht. Wie wichtig an diesen Zugangspunkten auch der aktuelle Schutz vor unerwünschten E-Mails ist (Spamfilter zum Netz), mögen folgende Zahlen verdeutlichen:

Circa 24.000 ein- und ausgehenden („nützlichen“) E-Mails pro Arbeitstag im städtischen Netz, stehen 200.000 bis 300.000 abgewiesene, unerwünschte E-Mails pro Tag gegenüber. Ohne die stete Pflege des Spam-Schutzes würden nicht nur die E-Mail-Empfänger belastet, sondern auch das städtische Datennetz mit unerwünschtem Material überschwemmt.

4.4 Einsatz von Fernzugriffs- und Fernwartungstechniken

Für die Fernsteuerung von Clients und Servern, die über das städtische Netz erreichbar sind, ist seit 2003 das Programm DameWare Mini Remote Control im Einsatz. Der ordnungsgemäße Betrieb ist in einer Dienstvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat geregelt.

Daneben ist eine nennenswerte Anzahl von PC aus technischen Gründen mit dieser Software nicht erreichbar, weil diese nicht an das städtische Netz angeschlossen sind. Für diese Rechner ist nur eine Fernwartungs-Software geeignet, die zur Verbindung das Internet nutzt. Ein geeignetes Produkt wurde mit der Software Fastviewer gefunden. Supportmitarbeiter und Hilfesuchender benötigen dafür einen Internet-Anschluss, die Kommunikation läuft über einen Vermittlungsserver, der im Rechenzentrum betrieben wird.

Die Software erfüllt die in der Dienstvereinbarung über den Einsatz der Fernwartungssoftware festgelegten Regelungen, das betrifft insbesondere die Einhaltung der Rechte und Pflichten der am Fernwartungsvorgang Beteiligten ebenso wie die Anforderungen des Datenschutzes.

Beide Programme haben sich bewährt, sie ersparen in einer Vielzahl der Fälle den zeitaufwendigen Vor-Ort-Einsatz und sind zur Unterstützung des schnellen und zielgerichteten Supports in der Anwenderbetreuung unverzichtbar.

5 Weitere technologische Entwicklungen

5.1 Ablösung der Großrechner (BS2000/Sun 12k)/Einführung neuer Fachverfahren/ Ausbau von SAP

5.1.1 Ablösung der Großrechner (BS2000)

Wegen der Ablösung der BS2000-Rechner gegen Ende 2007 waren bereits etliche Verfahren auf andere Rechnerplattformen überführt worden. Die Umstellung der noch anstehenden Verfahren wurde bis November 2007 erledigt. Nachfolgend eine beispielhafte Darstellung der Aktivitäten:

- Im Ausländerwesen wurde das Fachverfahren ADVIS und für die Verwaltung von Verpflichtungserklärungen wurde Mitte 2007 die Fachanwendung VISIT-VIS eingeführt. Neu dazu kam die Intranet-Auskunft
- Beim Einwohnerwesen wurde die Fachanwendung MESO inklusive Wahlkomponente und Intranet-Auskunft Anfang November 2007 eingeführt
- Für die Kommunale Verkehrsüberwachung wurde das Fachverfahren IKOL-OWI in

Betrieb genommen

- Im Zusammenhang mit der bereits 2006 erfolgten Umstellung des KFZ- und Führerscheinwesens auf eine neue Fachanwendung wurde eine Dialogauskunft für historische Führerschein- und KFZ-Zulassungsdaten für OA als Neuprogrammierung erstellt
- Die Anwendungen Archivierung Jugendamts-Altverfahren, Wohnungsvermittlung und Auskunftsverfahren zur ehemaligen BAV-HÜL wurden neu programmiert
- Bei Überleitung der wiederkehrenden Einnahmen (Grundabgaben, Gewerbesteuer etc.) in SAP-Verfahren war intensive Mitarbeit erforderlich
- Bei den SAP-Modulen wurde die Einführung von SAP/LUM (Liegenschaftsmanagement) und SAP/TFA (Veranlagungsverfahren) unterstützt

5.1.2 Einführung neuer Fachverfahren/Ausbau SAP

Die Einführung von ORBIS (mit einem Umfang von reinem Adress- bis komplettem Veranstaltungsmanagement) wurde für 8 Dienststellen begleitend unterstützt. Es wurden zahlreiche intelligente PDF-Formulare für eine Vielzahl von einfachen Geschäftsprozessen aus dem Web-Bereich unter Verwendung von cit intelliForm Server erstellt.

Von Dienststellen erstellte Access 2.0 Datenbanken mussten durch den Einsatz von Office 2007 abgelöst und i.d.R. durch plattformunabhängige Java/Oracle Lösungen ersetzt werden.

Der Einsatz von AVVISO (Vollstreckungssoftware) wurde vorbereitet

Bei folgenden SAP-Modulen und Systemen wurde 2009 bei der Einführung mitgearbeitet:

- SAP/MM (Einkauf, Lager)
- SAP/PS (Steuerung von Projekten z.B. im Baubereich)
- SAP/PM/CS (Instandhaltung und Kundenservice)
- SAP/BI (Business Warehouse)
- ERP-System für SÖR2010
- Integration des ERP-Systems von NüSt in die Eigenbetriebslandschaft
- Auftragsverwaltung für Geo

5.1.3 Systemtechnik für die Ablösung der Großrechner

Im Zuge der Ablösung der ehemaligen BS2000-Verfahren wurden neue Systemumgebungen aufgebaut. Als Standard kommt hierbei die Systemplattform Solaris 10 in Verbindung mit Oracle-Datenbanken zum Einsatz. Die im Solaris 10 bereitgestellte Container-Technologie ermöglicht die Integration verschiedener Systemkomponenten z.B. für Produktion, Test und Entwicklung auf einer Maschine sowie das Bereithalten einer getrennten Fallback-Umgebung für die Übernahme der Produktion bei einem Ausfall. Auf Oracle-Datenbankseite wurden für besonders unternehmenskritische Fachverfahren sogenannte Dataguard-Instanzen eingerichtet, die laufend mit der Produktivinstanz nachgefahren werden und im Falle eines Ausfalls der Produktionsdatenbank kurzzeitig als Ersatzsystem mit aktuellem Datenbestand bereitgestellt werden können.

Neben den genannten zentralen Komponenten werden für die größeren Fachverfahren noch diverse weitere Systemkomponenten z.B. für Datentransfers, Jobsteuerung und Archivierung benötigt.

5.2 Konvergentes Netz, Integration des Bereichs H/T-FE

Bereits im letzten Bericht wurde die Aufgabe zur Schaffung eines konvergenten Netzes, d.h. Sprache und Daten werden in einem Netz geführt (Stichwort: Voice over IP), beschrieben. Ein mit 170 Teilnehmern im Jahre 2006 begonnener Pilotversuch für die neue Technik (Übertragung und Vermittlung von Sprache im Datennetz) zeigt die grundsätzliche Tauglichkeit des Netzes für diese Anwendung. Die nächsten einzuleitenden Schritte auf dem Wege der Migration von den alten TK-Anlagen hin zur modernen IP-basierenden Sprachkommunikation der Stadt werden sein

- Schaffung einer aus Server plus Software aufgebauten Plattform, über die zusätzlicher Bedarf an Sprachkommunikation gedeckt wird (keine Investitionen mehr in herkömmliche TK-Anlagen). Kopplung mit den bestehenden, herkömmlichen TK-Anlagen.
- Beginn eines schrittweisen, sanften Umstieges von den alten TK-Anlagen zur neuen IP-Lösung. Neben netztechnischen Maßnahmen bedeutet dies im Wesentlichen den Austausch der Endgeräte (Telefon → IP-Gerät). Dieser Migrationsprozess wird sicherlich mehrere Jahre in Anspruch nehmen.
- Parallel zum technischen Migrationsprozess kann der Mehrwert der neuen Technik generiert werden (Stichwort: Unified Communications). Aufgrund der umfangreichen Standards der neuen Technik ist es jederzeit möglich, Entscheidungen zu treffen oder zu überprüfen, welche Applikationen (z.B. Messaging, Conferencing usw.) erforderlich sind, oder in welche Richtung investiert werden soll. Solche Applikationen oder IT-Anwendungen müssen dann nur einmal auf Standard-Servern eingerichtet werden und stehen dann aufgrund der Kommunikationsstruktur sofort stadtwweit zur Verfügung.

Bislang waren die Aufgaben für Planung und Betrieb der Telefonie unter erheblichem Koordinationsaufwand auf die Ämter Hochbauamt und Amt für Organisation und Informationsverarbeitung verteilt. Da nun infolge neuer Techniken die Sprachkommunikation mit IP-basierender Datentechnik konvergieren wird, untersuchte eine Arbeitsgruppe die Zusammenführung der Teilaufgaben. Das Ergebnis führte dazu, dass Teilaufgaben der Telefonie von H/T an OrgA/IuK übertragen wurden. Ab dem 01.01.2010 werden alle Kommunikationsdienstleistungen für Daten- und Sprachübertragung, auch mobile Kommunikation, aus einer Hand von OrgA/IuK erbracht. Für das konvergente Netz wird in Zukunft auch eine „konvergente Organisation“ verantwortlich sein und Kommunikationsdienstleistungen am Arbeitsplatz aus einer Hand bieten können.

III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

1. Personalkosten des Verwaltungshaushalts

1.1 Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2008

Der konsumtive Haushalt des Jahres 2008 schloss für den Personalaufwand mit einem Rechnungsergebnis von **448,16 Mio Euro*** **) ab.

*** Anmerkung**

Nicht berücksichtigt sind dabei die Zuführungen zu den Rückstellungen (Aufwand) und die Neutralisationen und Auflösungen der Rückstellungen (Erträge) für Altersteilzeit der Beamten und der Beamtenversorgung, da hier nur der konsumtive Haushalt berücksichtigt wird, diese aber nicht im konsumtiven Haushalt enthalten sind.

Das Rechnungsergebnis beinhaltet auch 6,50 Mio. Euro, (wie stets seit 1998) für Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger (frühere Beamte, Arbeiter, Angestellte), die dem Klinikum Nürnberg zugewiesen sind oder waren. Ebenso sind 0,29 Mio. Euro für an das Staatstheater Nürnberg zugewiesene Beamtinnen und Beamte enthalten. Diese Aufwände gleicht die Stadt Nürnberg im Wege der Personalkostenerstattung durch Erträge in gleicher Höhe aus.

**** Anmerkung**

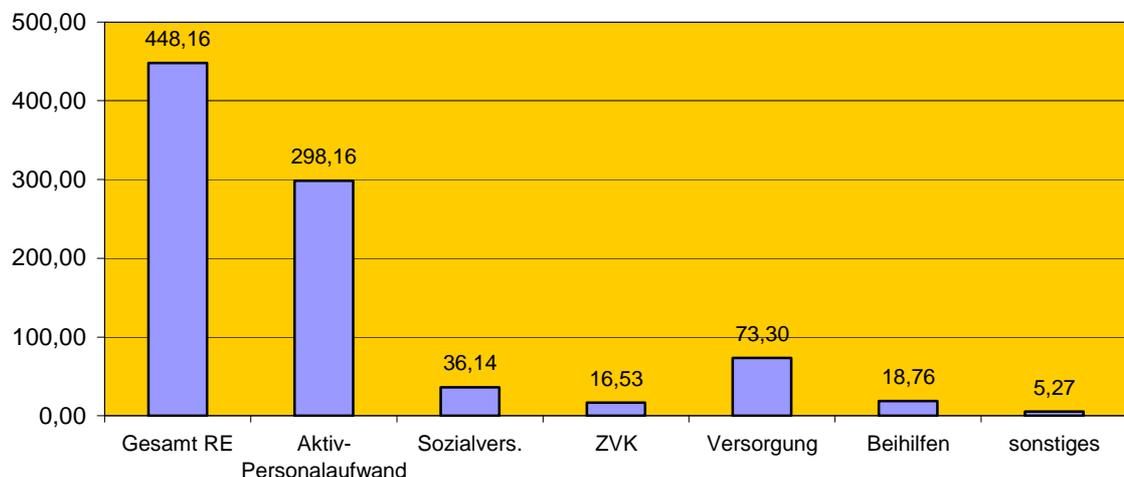
Nicht enthalten ist der Personalaufwand des Klinikums und des Staatstheaters sowie der in eigenen Wirtschaftsplänen nachgewiesene Personalaufwand der Eigenbetriebe ASN, NüSt, SUN, FSN und NüBad.

Gegliedert nach den Hauptaufwandsgruppen

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

stellt sich das Rechnungsergebnis 2008 wie folgt dar:

**Personalaufwand des Jahres 2008
(Rechnungsergebnis nach Aufwandsarten in Mio EUR)**

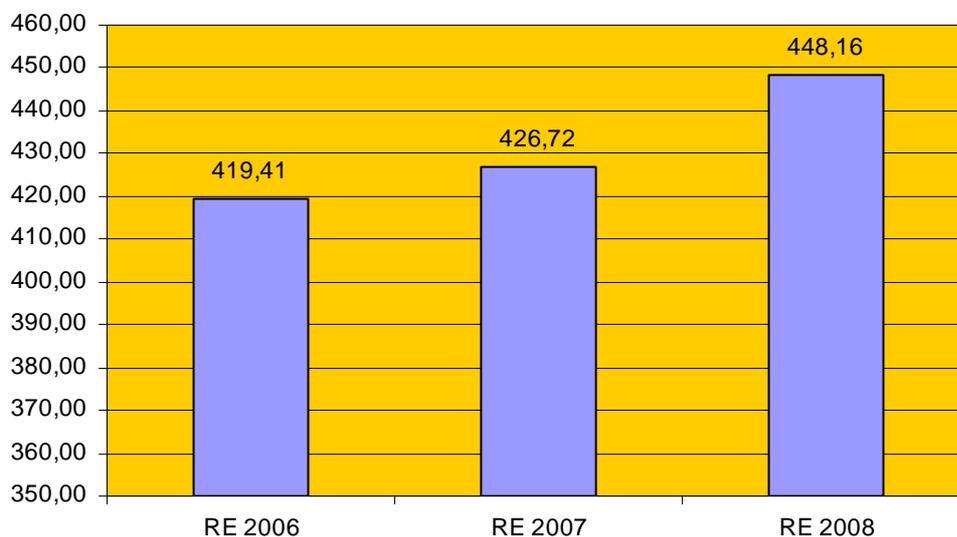


1.2 Entwicklung des Personalaufwands seit 2006

Der Personalaufwand hat sich im Vergleich 2006 zu 2007 um 7,31 Mio Euro erhöht. Gründe dafür sind vor allem die Einführung des Leistungsentgelts, die Erhöhung des Zusatzbeitrags zur Zusatzversorgung von 3,5 % auf 4,0 % und Neueinstellungen im Bereich der Lehrkräfte (Beamte). Der Personalaufwand für die Aushilfskräfte ist weiter gestiegen. Durch die Änderung der Berechnung der Weihnachtiszusatzzahlung ab 2007 (jetzt: Jahressonderzahlung bzw. Sonderzahlung) wurden im Gegenzug Einsparungen „erzielt“.

Die Erhöhung des Personalaufwands 2007 zu 2008 ist im Wesentlichen auf die Tarifierhöhung ab 01.01.2008 für die Tarifbeschäftigten und auf die Besoldungserhöhung für die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger seit 01.10.2007 zurückzuführen. Des weiteren ist der Aufwand bei den Beihilfen (vgl. auch III.5) und bei den Aushilfskräften gestiegen.

Personalaufwand des Verwaltungshaushalts
(Rechnungsergebnis ohne Klinikum und Eigenbetriebe)
in Mio. EUR



2. Einzelne Aufwandsarten

2.1 Aufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im konsumtiven Haushalt nahm der Aufwand für Besoldungen der im aktiven Dienst stehenden Beamtinnen und Beamten (einschließlich Klinikum und Staatstheater) sowie für die Entgelte der Beschäftigten folgende Entwicklung:

Gesamtaufwand für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in Mio. EUR

	2006	2007	2008
Besoldung Beamte	112,17	113,73	116,58
Entgelt Beschäftigte	158,18	159,21	169,36
sonstige Vergütungen	9,62	11,1	12,22
Gesamtaufwand	279,97	284,05	298,16

2.2 Aufwand für die gesetzliche Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil)

Für den Zeitraum 2006 bis 2008 waren folgende Beitragssätze gültig und damit folgende Personalaufwände angefallen:

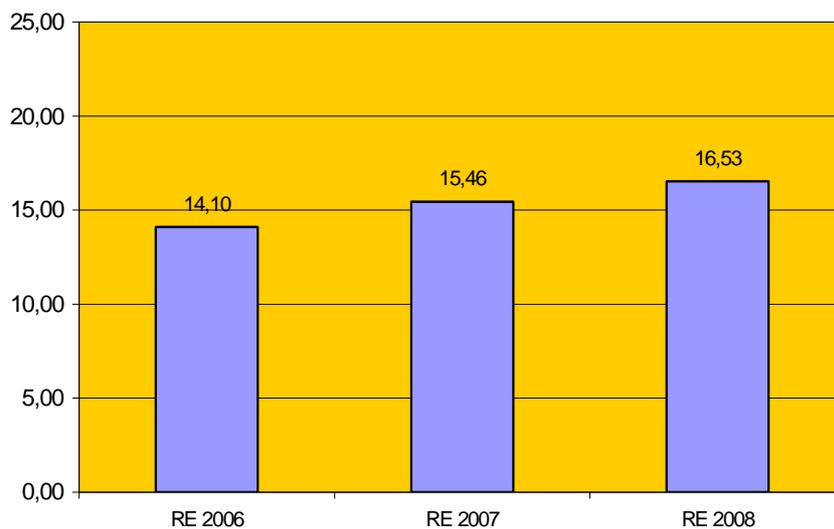
Beitrags-jahr	Änderung der Beitrags-sätze in der Sozialversi-cherung zum	Arbeitgeberanteil				Arbeitgeber-aufwand zur Sozialversiche-rung (Mio. Euro)
		Rentenver-sicherung	Krankenver-sicherung (AOK Bay-ern)	Arbeitslosen-versicherung	Pflegeversi-cherung	
2006	01.01.2006	9,75	6,80	3,25	0,85	34,78
2007	01.01.2007	9,95	7,25	2,10	0,85	34,60
	01.07.2007				0,975	
2008	01.01.2008	9,95	7,25	1,65	0,975	36,14

Der Mehraufwand 2007 zu 2008 begründet sich hauptsächlich durch die Tarifierhöhung ab 01.01.2008.

2.3 Aufwand zur Zusatzversorgung

Die Umlage zur Zusatzversorgung blieb konstant bei 4,75 %. Der Zusatzbeitrag hingegen wurde, wie im Finanzierungsplan festgelegt, 2006 von 3,00 % auf 3,50 % und 2007 auf 4,00 % erhöht.

Rechnungsergebnis der Zusatzversorgung in Mio. EUR



Wie beim aktiven Personalaufwand und der Sozialversicherung erhöhte sich auch der Aufwand zur Zusatzversorgung von 2007 auf 2008 durch die Tarifierhöhung ab 01.01.2008.

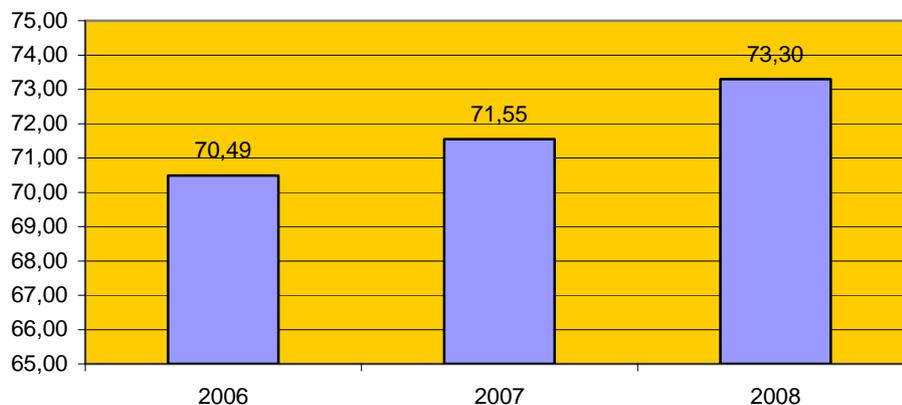
2.4 Versorgungsaufwand

Die Stadt Nürnberg trägt die Versorgung ihrer ehemaligen Beamtinnen und Beamten sowie deren Hinterbliebenen. Außerdem werden auch noch ehemalige Arbeiter und Angestellte sowie deren Hinterbliebene betrieblich versorgt, die bis 31.12.1977 in den städtischen Dienst getreten 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 ihm zugewiesenen Beamtinnen und Beamten mit einem Versorgungsabschlag.

Der Versorgungsaufwand stellt sich wie folgt dar:

Gesamt-Versorgungsaufwand in Mio. EUR



Der Versorgungsaufwand ist ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Erstattungen und Versorgungsbeteiligungen anderer Dienstherrn dargestellt (Brutto-Aufwand). Die jährliche Erhöhung des Personalaufwands ist vor allem auf die Ruhestandsversetzungen von den verbeamteten Lehrkräften und durch die Besoldungserhöhung ab 01.10.2007 zurückzuführen.

2.5 Verhältnis der Gesamt- zu den Personalnebenkosten (2007 zu 2008)

Der Anteil der Personalnebenkosten (Sozialversicherung, Zusatzversorgung, Versorgung, Beihilfe) an den Personalausgaben ist im Vergleich zum Gesamtpersonalaufwand geringfügig von 32,41 % auf 32,29 % zurückgegangen.

3. Steigende Personalausgaben durch Tarifabschlüsse und Besoldungserhöhung

Die Tarifbeschäftigten erhielten ab 01.01.2009 eine Tarifierhöhung von 2,80 % sowie eine Einmalzahlung von 225 Euro. Durch die Einmalzahlung entstand ein Mehraufwand von 1,26 Mio. Euro, die Tarifierhöhung wird für das Jahr 2009 einen Mehraufwand von 6,34 Mio. Euro bringen (einschl. Arbeitgeberaufwand zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung).

Die Besoldung der Beamten und Versorgungsempfänger wird ab 01.03.2009 um den Sockelbetrag von 40,00 EUR und anschließend um 3,0 % erhöht. Bei den Beamten wird dies für 2009 voraussichtlich einen Mehraufwand von 4,14 Mio. EUR und bei den Versorgungs-

empfängern einen Mehraufwand von 2,23 Mio. Euro bedeuten. Ab 01.03.2010 wird die Be-
soldung um weitere 1,2 % angehoben, was einen Mehraufwand bei den Beamten von 1,24
Mio. Euro und bei den Versorgungsempfängern von 0,7 Mio. Euro für 2010 zur Folge ha-
ben dürfte.

4. Versorgung für Beamtinnen und Beamte

4.1 Bisherige Entwicklung der Versorgungsausgaben (Gesamtausgaben)

Die steigende Zahl der Versorgungsempfänger führte zusammen mit der Versorgungsan-
passung zum 01.10.2007 zu einer Zunahme der Versorgungsausgaben.

Die Beteiligungen an der Versorgungslast bei anderen Dienstherren bzw. Erstattungen von
anderen Dienstherren sind auf Grund natürlicher Fluktuation rückläufig.

Entwicklung der Versorgungsausgaben (in Mio. Euro) bei der Stadt Nürnberg				
Jahr	Ausgaben Stadt Nürnberg (RE)	Beteiligungen (Ausgaben)	Erstattungen (Einnahmen)	tatsächliche Versorgungslasten
2006	57,85	11,29	2,31	66,83
2007	59,25	11,13	2,20	68,18
2008	61,39	10,93	2,08	70,24

4.2 Hochrechnung

Trotz zahlreicher gesetzlicher Maßnahmen zur Absenkung des Beamtenversorgungsniveaus werden die Versorgungsausgaben aus demografischen und strukturellen Gründen stetig anwachsen.

Bei einer jährlichen Steigerung der Versorgungsbezüge in 2009 um 3 %, 2010 um 1,2 % sowie ab 2011 um durchschnittlich 2 % ist von folgender Entwicklung der Versorgungslast auszugehen:

Hochrechnung der Versorgungsausgaben (in Mio. Euro) bei der Stadt Nürnberg				
in 5-Jahres-Sprüngen	Ausgaben Stadt Nürnberg	Beteiligungen (Ausgaben)	Erstattungen (Einnahmen)	tatsächliche Versorgungslasten
2010	64,09	10,57	1,97	72,69
2015	71,94	9,67	0,82	80,79
2020	82,86	8,77	0,00	91,63
2025	94,40	7,87	0,00	102,27

Der Anstieg der Versorgungsausgaben über den Zeitraum von 2008 bis 2025 beträgt 53,77 % (Jahresdurchschnitt 3,16 %).

4.3 Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

Unter Berücksichtigung eines durchschnittlichen Eintrittsalters bei der Ruhestandsversetzung von 62 Jahren und einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 80 Jahren ist mit einem steten Zuwachs an Versorgungsempfängerinnen und -empfängern zu rechnen.

Entwicklung der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger		
Jahr	Zahl der Personen	durchschnittliche Ausgaben (in Euro)
2005	2077	27.418,56
2006	2079	27.825,88
2007	2107	28.120,55
2008	2113	29.053,48
2009	2126	29.350,74
2010	2134	30.029,20
2011	2152	30.422,90
2012	2168	31.048,13
2013	2154	31.607,00
2014	2170	32.175,93
2015	2196	32.755,09
2016	2221	33.344,68
2017	2237	33.944,89
2018	2263	34.555,90
2019	2284	35.177,90
2020	2314	35.811,11
2021	2313	36.527,33
2022	2300	37.257,87
2023	2330	38.003,03
2024	2349	38.763,09
2025	2388	39.538,35

5. Beihilfe - beamtenrechtliche Krankheitsfürsorge

5.1 BeihilfeCenter Erlangen

Seit Januar 2005 werden die Beihilfen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der Stadt Nürnberg durch das im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit gebildete „BeihilfeCenter“ bei der Stadt Erlangen abgerechnet.

5.2 Grundsätzliches

Zum 01.01.2007 wurde in Bayern ein eigenständiges Beihilferecht eingeführt. Die Einführung des bayerischen Beihilferechts wurde u. a. dadurch begründet, dass sich die bisherige Verweisung auf die Bundesvorschriften in zunehmendem Maße als problematisch erwiesen hat. Der Bund hat undifferenziert Regelungen aus dem Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung für das Beihilferecht übernommen. Dies hat zu einer erheblichen Komplizie-

rung des Verwaltungsvollzugs, erhöhtem Personalbedarf und längeren Bearbeitungszeiten geführt.

Tarifbeschäftigte 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.

5.3 Entwicklung der Gesamtkosten

Auch bei den Beihilfeausgaben für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wirken sich die Kostenentwicklungen im Gesundheitswesen aus.

Nach einem Bericht des Statistischen Bundesamtes sind die Ausgaben für Gesundheit (diese umfassen sämtliche Güter und Leistungen mit dem Ziel der Prävention, Behandlung, Rehabilitation und Pflege, die Kosten der Verwaltung sowie die Investitionen der Einrichtungen des Gesundheitswesens) im Jahr 2007 in Deutschland um 7,8 Milliarden Euro auf 252,8 Milliarden Euro gestiegen und liegen damit um 3,2 % höher als im Vorjahr 2006. Bei den Beihilfeausgaben im Jahresvergleich 2006/2007 lag die Steigerung sogar bei 4,6 %.

Haushaltsjahr	Beihilfeausgaben für städtische Beschäftigte und Versorgungsempfänger/innen in Euro (inkl. Eigenbetriebe) nach Rechnungsergebnis
2006	16.258.817
2007	17.006.907
2008	18.363.870

5.4 Ausgaben nach Beschäftigtengruppen

Im Haushaltsplan werden die Ausgaben nach Beamtinnen und Beamten, beamteten Lehrkräften, Tarifbeschäftigten sowie den entsprechenden Versorgungsempfängerinnen und -empfängern 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 -empfänger 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	2006	2007	2008
Beamte	3.672.801	3.786.922	3.771.317
Lehrkräfte	3.252.550	3.548.679	3.647.909
Tarifbeschäftigte	142.395	140.432	128.769
Zwischensumme "Aktive - Stadt"	7.067.746	7.476.033	7.547.995

2. „Aktive - Eigenbetriebe“

SUN (alle aktiv Beschäftigten)	56.655	123.406	76.657
NüSt (alle aktiv Beschäftigten)	13.395	7.283	7.860
ASN (alle aktiv Beschäftigten)	90.025	63.942	49.463
NüBad (alle aktiv Beschäftigten)	3.530	3.347	1.424
Zwischensumme „Aktive - Eigenbetriebe“	163.605	197.978	135.404

3. Versorgungsempfänger („VE“)

Beamte	7.072.583	6.912.263	7.870.233
Lehrkräfte	1.574.813	2.086.001	2.393.288
Tarifbeschäftigte	380.070	334.632	416.950
Zwischensumme "VE"	9.027.466	9.332.896	10.680.471
Summe Beihilfeaufwendungen insgesamt	16.258.817	17.006.907	18.363.870

Zu Beihilfeaufwendungen von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern, die früher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtparkasse Nürnberg, der Städtischen Werke und des Staatstheaters Nürnberg waren, erhält die Stadt Nürnberg anteilige Erstattungen.

Die Beihilfeausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger betragen wie schon im letzten Berichtszeitraum mehr als die Hälfte der gesamten Beihilfeaufwendungen.

5.5 Beihilfebescheide – Beihilfeanträge

Die Anzahl der abgerechneten Beihilfeanträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Auszahlungsfälle; mit Klinikum) stieg gegenüber den Vorberichten weiter auf nun 20.100 an (2002: 16.466, 2005: 17.673). Es wurden daneben für die Stadt Erlangen 4.088 (2005: 3.623), für die städtischen Werke 355 (2005: 364) und für die Nürnberg Messe GmbH 44 (2005: 23) Auszahlungsfälle bearbeitet und abgewickelt. Daneben kam es zu 244 (2005: 321) Ablehnungen.

Aufgrund der hohen Krankheitskosten werden die Beihilfeansprüche meist umgehend nach Rechnungserhalt geltend gemacht und nicht mehrere Rechnungen gesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt bei der Beihilfestelle eingereicht.

Im Rahmen von öffentlich- bzw. privatrechtlichen Vereinbarungen werden Beihilfen auch - wie bisher schon - für andere Einrichtungen und Körperschaften (z. B. Landkreis Nürnberger Land, Stadtkrankenhaus Schwabach) abgewickelt. Des weiteren rechnet das Beihilfe-Center die Beihilfeleistungen verschiedener „Töchter“ ab (NOA, Werkstatt für Behinderte, Staatstheater Nürnberg). Insgesamt wurden für externe Kunden 388 (2005: 398) Beihilfefälle ohne Auszahlungen abgerechnet.

IV. Personalarbeit und Personalentwicklung

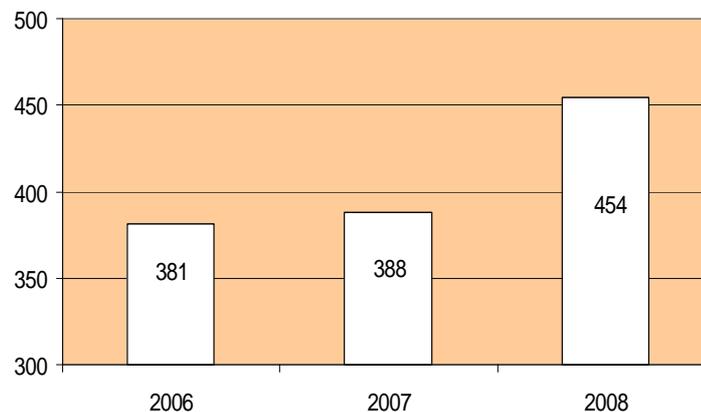
1. Personalfluktuatation

In den folgenden Abschnitten wird die Personalfluktuatation 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 oder ähnliche Personen (z. B. Fremdsprachenassistentinnen/Fremdsprachenassistenten). Außer Betracht geblieben sind auch interne Personalumschichtungen wie z. B. der Wechsel vom Angestellten- ins Beamtenverhältnis.

1.1 Beendete Ausbildungs-, Arbeits- und Dienstverhältnisse

Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnisse, die im jeweiligen Kalenderjahr beendet worden sind, zeigt die folgende Abbildung:

Austritte 2006 bis 2008



Ihre Verteilung auf die einzelnen Bereiche ist der Tabelle zu entnehmen.

Bereich	Gesamtzahl der Austritte					
	2006		2007		2008	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	27	51	30	46	32	56
Verwaltungstechnischer Dienst	7	5	7	4	5	3
Betriebstechnischer Dienst	5	1	13	3	16	1
Feuerwehrdienst	20	0	17	0	13	0
Technischer Dienst	31	7	24	5	25	6
Medizinischer Dienst	3	2	2	2	0	7
Sonstige Dienste	7	12	4	9	8	9
Sozialdienst	8	50	14	43	19	61
Lehrkräfte	45	45	54	47	72	52
Ausbildung	9	2	6	5	5	4
Arbeiter	35	9	31	22	43	17
insgesamt	197	184	202	186	238	216

1.2 Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen

Das statistische Durchschnittsalter beim Austritt nach dem vollendeten 58. Lebensjahr aus einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zeigt folgende Übersicht:

Durchschnittsalter bei einem Austritt nach dem 58. Lebensjahr				
Jahr	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2006	62,91	64,06	62,85	61,99
2007	63,23	64,09	63,10	61,81
2008	63,82	64,32	63,19	62,17

Das rechnerische durchschnittliche Gesamtaustrittsalter ist bedingt durch Altersteilzeitvereinbarungen und längeres Verbleiben im Dienst aufgrund sonstiger Rentenabschläge von 62,7 Jahren im Kalenderjahr 2005 auf 63,2 Jahre im Kalenderjahr 2008 gestiegen.

Die Anzahl der Austritte ab dem 58. Lebensjahr ist der Tabelle zu entnehmen.

Austritte nach dem 58. Lebensjahr						
Lebensalter	2006		2007		2008	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
58	1	2	2	1	2	0
59	2	2	2	2	2	0
60	28	28	24	25	20	21
61	3	3	2	1	3	3
62	4	13	3	7	11	4
63	20	19	20	19	12	15
64	22	6	24	11	40	15
65	25	8	31	4	39	9
	105	81	108	70	129	67

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

Beamtinnen und Beamten:

Grund	bis 58		58 und älter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersgrenze	0	0	156	28
Antragsruhestand	0	0	28	5
Dienstunfähigkeit	15	7	7	1
Tod	7	2	3	0

bei Tarifbeschäftigten:

Grund	bis 58		58 und älter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersgrenze	0	0	23	4
vorgezogene Altersrente	0	0	97	159
Rente wegen vermin. Erwerbsfähigkeit	17	13	3	7
Tod	14	2	7	0

1.3 Altersteilzeitarbeit

1.3.1 Tarifliche Altersteilzeit

Die Stadt Nürnberg ermöglicht Altersteilzeitarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften (Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30.06.2000; Geltung bis 31.12.2009).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Lebensjahr können in den Ruhestand gleiten. Dazu müssen sie insbesondere mindestens fünf Jahre bei der Stadt Nürnberg beschäftigt sein, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit reduzieren und weiterhin arbeitslosenversicherungspflichtig sein. Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr kann eine Altersteilzeitbeschäftigung nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

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

Zu den Teilzeitbezügen werden Aufstockungsleistungen in Form eines Aufstockungsbetrages und eines zusätzlichen Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung gewährt. Bei Beendigung der Altersteilzeit steht eine Abfindung zu, wenn die Altersrente durch einen Abschlag vermindert ist.

Die Stadt nützt bei der Nachfolgebesetzung die Erstattungsmöglichkeit der gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsbeträge durch die Agentur für Arbeit bis zur Höchstdauer von 6 Jahren. Voraussetzung ist hierzu, 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.

Aus der folgenden Übersicht ist zu ersehen, wie viele Tarifbeschäftigte jeweils zur Mitte des Kalenderjahres altersteilzeitbeschäftigt waren und welches Altersteilzeitmodell sie gewählt hatten.

	Tarifbeschäftigte					
	2006		2007		2008	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	268	244	293	289	313	329
davon im Teilzeitmodell	5	7	9	7	10	11
Blockmodell	263	237	284	282	303	318
davon in der Arbeitsphase	178	149	189	184	169	202
Freiphase	85	88	95	98	134	116

1.3.2 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die das 60. Lebensjahr (bei Schwerbehinderung: 58. Lebensjahr) vollendet haben, kann Altersteilzeit bis zum Beginn des Ruhestandes bewilligt werden, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegen stehen. 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 eingezo- gen wird.

Für Altersteilzeitvereinbarungen bis 31.12.2009 stehen während der gesamten Laufzeit der Altersteilzeit 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. Ferner sind Zeiten der Altersteilzeit zu 9/10 der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ruhegehaltfähig.

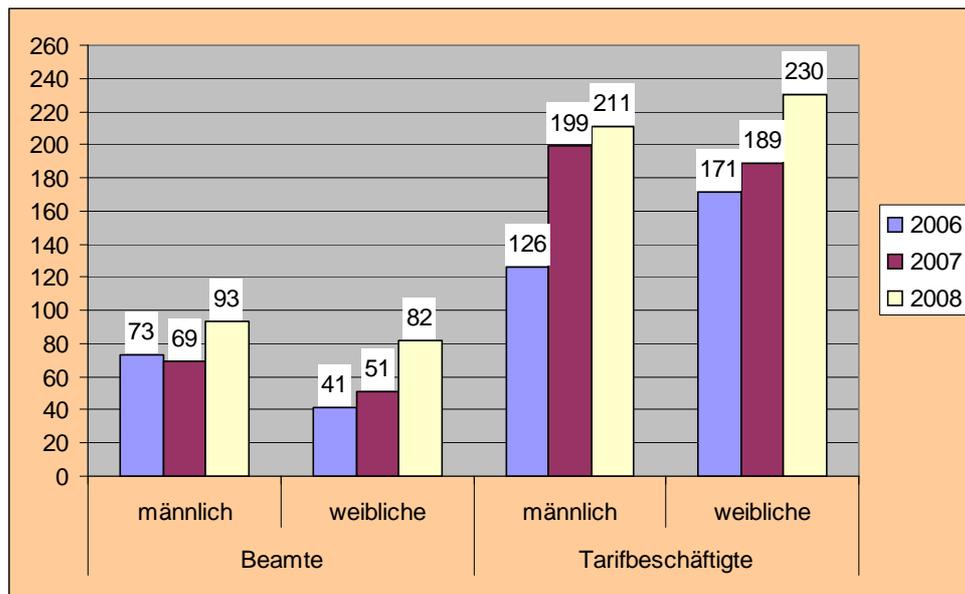
In der Tabelle ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit zur Mitte des jeweiligen Kalenderjahres angegeben:

	Beamtinnen und Beamte					
	2006		2007		2008	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	202	58	193	59	174	56
davon im Teilzeitmodell	19	5	19	5	18	5
Blockmodell	183	53	174	54	156	51
davon in der Arbeitsphase	86	34	78	26	60	22
Freiphase	97	19	96	28	96	29

1.4 Einstellungen

Als Einstellung wird die Begründung eines Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnisses ausgewertet. Nicht Berücksichtigt sind Übernahmen, z. B. aus einem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis, einem Arbeitsverhältnis in ein Beamtenverhältnis und Weiterbeschäftigungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Einstellungen verteilen sich auf die Beschäftigtengruppen



und Berufsgruppen

Bereich	Tarifbeschäftigte					
	2006		2007		2008	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	13	21	15	24	11	23
Verwaltungstechnischer Dienst	4	4	3	6	7	4
Betriebstechnischer Dienst	0	1	15	1	6	4
Feuerwehrdienst	0	0	43	7	3	0
Technischer Dienst	8	9	12	10	25	12
Medizinischer Dienst	0	4	1	3	1	8
Sonstige Dienste	1	5	9	11	3	11
Sozialdienst	11	73	13	58	16	75
Lehrkräfte	18	29	22	34	41	46
Ausbildung	32	18	26	24	18	26
gewerbl. Beschäftigte	39	7	40	11	80	21

Bereich	Beamtinnen und Beamte					
	2006		2007		2008	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	2	0	1	0	1	1
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	0	0	1	0
Feuerwehrdienst	0	0	0	0	2	0
Technischer Dienst	0	0	3	1	4	1
Medizinischer Dienst	0	0	1	0	1	2
Lehrkräfte	28	27	32	34	34	54
Ausbildung	43	14	32	16	50	24

1.5 Fluktuationsquote des Jahres 2008

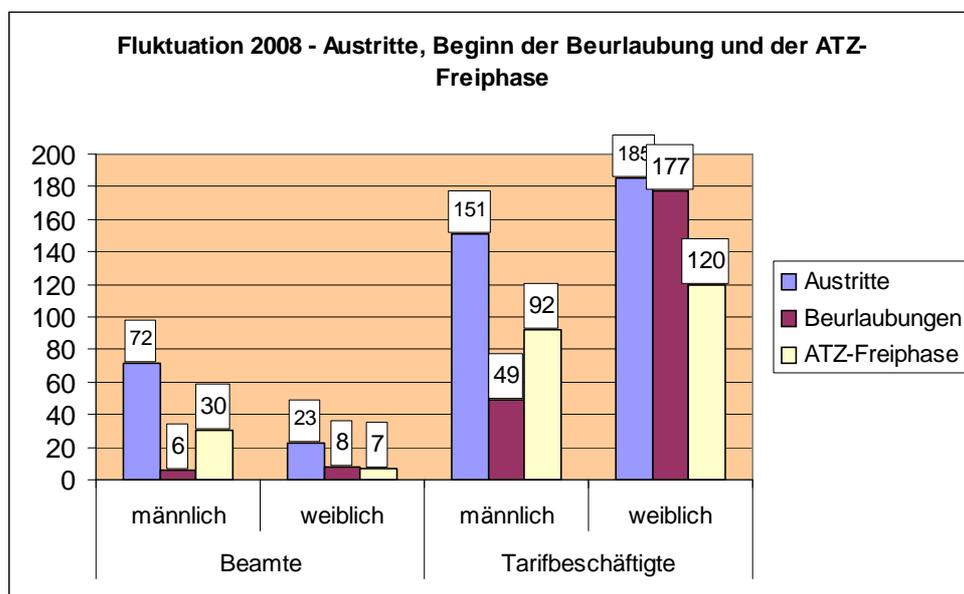
Als Fluktuationsquote wird das Verhältnis von Austritten, neuen Beurlaubungen und Beginn der Freizeitphase in der Altersteilzeit zum gegebenen Personalstand bezeichnet. Die Fluktuationsquote ist ein Indikator, der, bezogen auf den Gesamtpersonalstand oder bezogen auf Laufbahngruppen, Berufe bzw. Fachgruppen Hinweise auf den durchschnittlichen Austausch des Personals und frei werdende Stellen erlaubt. Bei der Berechnung der Fluktuationsquote bleiben Ausbildungsverhältnisse unberücksichtigt.

Die Gesamtluktuationsquote lag 2008 bei 9,66 %.

Nach **Laufbahngruppen** ergeben sich folgende Quoten:

Laufbahngruppe	Fluktuationsquote 2008
einfacher Dienst	10,24 %
mittlerer Dienst	9,60 %
gehobener Dienst	9,01 %
höherer Dienst	10,73 %
insgesamt	9,66 %

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



1.6 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2006 bis 2008

Freie Planstellen werden überwiegend auf innerstädtische Ausschreibungen besetzt. Externe Ausschreibungen spielen insbesondere in Bereichen eine Rolle, in denen nicht selbst ausgebildet wird (Technische Berufe, Betriebswirtschaft, EDV, Bibliothekswesen, Medizin). Die Anzahl der Ausschreibungen ist stetig gestiegen.

1.6.1 Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen

Stellenausschreibungen Fach- oder Berufsgruppe	2006		2007		2008	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Allgemeiner Verwaltungsdienst	47	6	46	3	83	13
Verwaltungstechnischer Dienst	2	0	5	1	11	5
Technischer Dienst	21	8	29	18	34	29
Betriebstechnischer Dienst	12	5	7	4	6	5
Lehrkräfte	12	1	15	2	14	5
Feuerwehr	1	1	2	1	2	6
Medizinischer Dienst	5	5	2	3	1	2
Sozialdienst	9	1	31	1	32	7
Sonstige Dienste	2	1	6	3	4	2
Arbeiter	8	3	16	6	26	10
Beamtenanwärter	3	3	3	3	4	3
Auszubildende	2	3	3	3	2	3
	124	37	165	48	219	90

1.6.2 Bewerbungen

Fach- oder Berufsgruppe	2007				2008			
	intern		extern		intern		extern	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	158	274	148	199	221	317	408	605
Verwaltungstechnischer Dienst	10	3	162	4	27	0	286	7
Technischer Dienst	73	14	475	120	78	29	509	191
Betriebstechnischer Dienst	15	7	629	128	7	5	88	6
Lehrkräfte	13	6	11	15	8	11	107	11
Feuerwehr	13	0	0	0	23	0	56	5
Medizinischer Dienst	5	31	10	42	0	5	1	162
Sozialdienst	12	34	39	86	20	48	61	359
Sonstige Dienste	7	5	70	53	11	20	64	125
Arbeiter	65	5	599	44	46	6	1186	130
Zwischensumme	371	379	2.143	691	441	441	2.766	1.601
Beamtenanwärter	6	0	995	801	1	1	1.484	1.311
Auszubildende	0	0	1.561	1.181	0	0	895	745
Zwischensumme	6	0	2.556	1.982	1	1	2.379	2.056
insgesamt	377	379	4.699	2.673	442	442	5.145	3.657

2. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 77 Abs. 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (105 Euro bis 260 Euro je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz).

2.1 Integrationsberatung

Beim Personalamt ist seit 1992 im Rahmen eines Modellprojekts in Mittelfranken gemeinsam mit dem Integrationsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) die Funktion der Integrationsberatung eingerichtet, um Einstellungsbarrieren und Erschwernisse bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzubauen und ihre dauerhafte berufliche und soziale Eingliederung sowohl bei der Stadt als auch beim Klinikum Nürnberg nachhaltig zu fördern.

Zentrale Aufgabe der Integrationsberatung ist es, den Beschäftigungsdienststellen der Stadt und dem Klinikum ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot in Fragen des Arbeitseinsatzes von schwerbehinderten Menschen und des integrativen Umgangs mit dieser Beschäftigtengruppe bereitzustellen und bei der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen praktische Unterstützung zu leisten.²

Arbeitsschwerpunkte sind das

- Erschließen geeigneter Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten (z. B. Vorbereitung und Begleitung von Trainingsmaßnahmen, Praktika, Probebeschäftigungen)
- Beraten und Unterstützen bei der behinderungsgerechten Gestaltung und Einrichtung von Arbeitsplätzen und dem Einsatz technischer Arbeitshilfen
- Helfen und Unterstützen bei behinderungsbedingten Problemen am Arbeitsplatz im Rahmen der Prävention (Eingliederungsmanagement) und in Fragen der beruflichen Rehabilitation (z. B. bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplatzlösungen bzw. neuen Einsatzmöglichkeiten)
- Beraten zu Fragen der Personalentwicklung und Weiterbildung, Vermittlung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Durchführen von Seminaren zu behinderungsbezogenen Themen
- Informieren zum Schwerbehindertenrecht und zu Förderungsmöglichkeiten im Rahmen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben
- Prüfen von Zuschussmöglichkeiten und Beantragen von Fördermitteln

2.2 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2006 bis 2008)

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote von 5%. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze **im Jahresdurchschnitt** betrachtet, ist stetig angestiegen:

Jahr	2006	2007	2008
Quote in %	7,50	7,87	8,29

² 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 Juli 2008 erschienen.

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			%-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2006	8.811	441	578	83	661	7,50	-, -	-, -
2007	9.025	451	618	92	710	7,87	-, -	-, -
2008	9.100	455	660	83	745	8,19	-, -	-, -

*) Die nach § 73 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigenden Arbeitsplätze entsprechen **nicht** den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen. Nicht gezählt werden z. B. 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 bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch). Soweit schwerbehinderte Menschen „lediglich“ infolge von Altersteilzeit mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, sind auch sie auf einen Pflichtarbeitsplatz anzurechnen. Soweit ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wird, wird sie/er im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

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 % 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 Aufträge an anerkannte Werkstätten (in Euro)			
Jahr	2006	2007	2008
Betrag	237.414,79	190.208,51	221.357,07

2.4 Einstellungen von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Im Berichtszeitraum konnten bei extern ausgeschriebenen Stellen sowie auf Ausbildungsplätze deutlich mehr schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden. Insgesamt 50 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen konnten in den Jahren 2006 bis 2008 eingestellt werden:

Einstellung für/Jahr	2006	2007	2008
Ausbildung	5	6	9
Übernahme nach Ausbildung	0	2	4
Planstellen	5	11	8
insgesamt	10	19	21

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 31.12.2008 folgendes Bild:

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. ¹⁾	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienstst.	Beschäftigungssoll	
		Soll ²⁾	Ist ³⁾		erfüllt	nicht erf.
OBM (inkl. GPR)	512	24	54	10	9	1
2. BM	808	41	43	4	2	2
3. BM	1846	94	107	23	12	11
Ref. I	428	21	63	4	4	--
Ref. II	396	20	31	5	4	1
Ref. III	392	20	37	4	4	--
Ref. IV	689	34	42	8	3	5
Ref. V	1827	91	106	5	3	2
Ref. VI	1031	52	82	7	5	2
Ref. VII	222	11	10	5	3	2
ASN	666	33	58	1	1	--
NüSt	412	21	50	1	1	--
SUN	401	20	25	1	1	--
NüBad	83	4	7	1	1	--
nicht zugeordnete Auszubildende	152		30			
Insgesamt	9865 ¹⁾	486	745	79	53	26

¹⁾ zugrundegelegt 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

²⁾ Das Soll je Geschäftsbereich ergibt sich aus der Summe der zugeordneten Dienststellen. Abweichungen vom rechnerischen Soll des Geschäftsbereiches sind durch Rundungen bei den Dienststellen bedingt.

³⁾ angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3. Mobilitätsmanagement (MM) und Jobbörse

Nach wie vor 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.

Seit vielen Jahren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurz- bis mittelfristig einer neuen Verwendung zugeführt werden müssen, im Mobilitätsmanagement geführt. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Besetzung von Bedarfen vorrangig zu vermitteln. Zum Instrument Mobilitätsmanagement wurde ein weitergehender Ansatz, nämlich die Jobbörse entwickelt. Der Jobbörse gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, deren Stellen in Kürze entfallen bzw. 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. Eigens für den Personenkreis der Jobbörse, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem MM sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Aufnahme in das MM zukünftig bevorsteht, enthält, werden seit 2005 gesonderte Stellenausschreibungen veröffentlicht.

3.1 Entwicklung des Personenkreises

Entwicklung des Personenkreises im Mobilitätsmanagement der Jahre 2006 - 2008			
Monatsdurchschnitt	im Mobilitätsmanagement geführte Personen	verfügbare Personen	Verfügbarkeitsquote
2005	608	380	62,5 %
2008	546	278	51,19 %

Durch die Umstellung auf SAP HR standen für die Jahre 2006 und 2007 keine mit den Vorjahren vergleichbaren Zahlen zur Verfügung. Erst 2008 war die Nacherfassung der Daten in SAP HR soweit abgeschlossen, dass die Anzahl der im MM geführten Personen wieder verlässlich ist.

Die Zahl der im MM geführten Personen hat sich gegenüber früher nicht wesentlich geändert, dagegen ist die Zahl der verfügbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prozentual etwas zurückgegangen und liegt bei ca. 50 %. Verfügbar sind 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) werden zwar im MM geführt, die Verfügbarkeit tritt aber erst in der Zukunft ein. Hier einbezogen sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Krankheitsvertretungen leisten oder bei besonderen Arbeitsspitzen und Aktionen unterstützen.

3.2 Vermittlungsbilanz

Die Zahl der Vermittlungen aus dem MM/der Jobbörse ist gegenüber 2005 gleich geblieben. Ursache hierfür ist eine Neuausrichtung, in der dienststelleninternen Lösungen Vorrang gegeben wird. Damit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr im Mobilitätsmanagement/Jobbörse geführt.

Jedoch werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich erfolgreich auf Stellenangebote in der Jobbörse beworben haben, nicht in der Vermittlungsbilanz erfasst. Im Berichtszeitraum wurden 114 Stellenangebote (2006: 41, 2007: 38 und 2008: 35) in der Jobbörse veröffentlicht, die fast ausnahmslos zu Stellenbesetzungen aus dem MM/der Jobbörse führten. Nur in wenigen Fällen musste sich eine „herkömmliche“ Stellenausschreibung anschließen, weil sich eine Besetzung aus der Jobbörse nicht realisieren ließ.

3.3 Ausblick

Die neue Software SAP ermöglicht künftig eine aktuell abrufbare Information für eine intensive und qualifizierte Umgehensweise mit Mobilitätsmanagement/Jobbörse. Durch ein Zusammenwirken der Daten aus Soll- und Ist-Teil des Stellenplanes wird es möglich sein, geschlossene Bewerberkreise zu bilden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mobilitätsmanagement/Jobbörse mit geeigneten Beschäftigungsangeboten direkt anzusprechen und zu bedienen. Die Erfassung der MM-Daten in SAP ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Die Vermittlungsversuche lassen sich ab 2010 in SAP abbilden.

4. Nachwuchsförderung durch Ausbildung

4.1 Ausbildungsverhältnisse

Die Planung der Ausbildungsplätze bei der Stadt Nürnberg steht im Spannungsfeld ihres sozialpolitischen Verantwortungsbewusstseins für den Ausbildungsmarkt und den vorhandenen finanziellen Ressourcen. Umso erfreulicher ist, dass im Ausbildungsjahr 2006 die Zahl der neu begründeten Ausbildungsverhältnisse für Schulabgänger/innen erhöht werden konnte und es gelungen ist, diese Ausbildungsstellen auch im Jahr 2007 auf diesem Niveau zu halten. Im Jahr 2008 konnte die Stadt Nürnberg die Ausbildungsplätze nochmals erhöhen und insgesamt 89 junge Nachwuchskräfte einstellen.

Nachfolgende Übersicht zeigt die Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse im Detail:

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2005		2006		2007		2008	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe								
gehobener Dienst (Anwärter/in)	27	13	25	11	20	10	26	12
mittlerer Dienst (Anwärter/in)	11	4	14	4	18	5	20	12
Verwaltungsfachangestellte/r	12	7	13	7	19	12	20	15
Zwischensumme Verwaltungsberufe	50	24	52	22	57	27	66	39
gewerbliche Berufe								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	2	0	0	0	2	0	0	0
Bauzeichner/in	2	2	2	2	1	0	2	2
Bestattungsfachkraft	0	0	0	0	1	1	1	1
Chemielaborant/in	0	0	4	2	4	3	0	0
Elektroniker/in	4	0	3	0	1	0	1	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	2	2	2	0	1	1	4	2
Fachang. für Medien- u. Informationsdienste	0	0	4	3	0	0	2	1
Fachinformatiker/in	0	0	2	0	3	1	2	0
Fachkraft für Abwassertechnik	4	0	4	0	4	0	4	0
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	0	0	0	0	1	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	1	1	0	0	0	0
Fachkraft für Wasserwirtschaft	0	0	1	0	0	0	0	0
Fotograf/in	0	0	0	0	0	0	1	1
Gärtner/in	4	1	5	1	4	1	4	3
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	0	2	0	1	0	1	0
Maurer/in	0	0	1	0	0	0	0	0
Metallbauer/in	1	0	2	1	0	0	0	0
Tierpfleger/in	3	3	0	0	3	3	0	0
Tischler/in	0	0	0	0	2	1	0	0
Veranstaltungskaufmann/frau	0	0	1	1	0	0	0	0
Vermessungstechniker/in	0	0	0	0	1	0	0	0
Wasserbauer/in	0	0	1	1	1	0	0	0
Zimmerer/in	0	0	0	0	0	0	1	0
Zwischensumme gewerbliche Berufe	23	8	35	12	30	11	23	10
Gesamtsumme	73	32	87	34	87	38	89	49

Die Ausbildung in den **Verwaltungsberufen** wird bedarfsorientiert durchgeführt, denn bei einer Nichtübernahme nach Beendigung der Ausbildung sind die Absolventinnen und Absolventen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht vermittelbar.

Im **mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst** und bei den **Verwaltungsfachangestellten** macht sich bemerkbar, dass durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die Höchstaltersgrenze entfallen ist. Dadurch drängen vermehrt Bewerber/innen auf den städtischen Ausbildungsmarkt, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen. Nach Abschluss der Ausbildung entscheiden sich die Mitarbeiter/innen doch noch für ein Studium oder z. B. für die Ausbildung im gehobenen Dienst, was zu einer erhöhten Fluktuation im mittleren Funktionsbereich führt. Auch im Hinblick auf altersbedingt Ausscheidende wurden

die Ausbildungszahlen im mittleren Bereich seit 2005 kontinuierlich erhöht. Während im Jahr 2005 noch 11 Anwärter/innen und 12 Auszubildende für den Beruf „Verwaltungsfachangestellte/r“ eingestellt wurden, waren es im Jahr 2008 bereits 20 Anwärter/innen und 20 Auszubildende.

Bei der Personalbedarfsplanung für den **gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst** wurde nur im Jahr 2007 ein leicht rückläufiger Bedarf prognostiziert. In den Jahren 2005, 2006 und 2008 waren die Einstellungszahlen weitgehend konstant.

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 2006 und 2007 erhöht werden. Für diese Ausbildungsberufe ist in der Regel der Hauptschulabschluss ausreichend. Das Ausbildungsangebot spricht daher insbesondere Jugendliche an, die es schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Einstellungen in technische Berufe im Beamtenverhältnis	2005		2006		2007		2008	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
höherer bautechnischer Dienst	0	0	1	0	2	0	1	1
gehobener bautechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0	1	0
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0	1	0
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	0	0	1	0	0	0	0	0
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	7	0	20	0	9	0	28	0
Summe technische Berufe	7	0	22	0	11	0	31	1

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.

Das Thema Ausbildung inkl. der Kooperation in der Städteachse wurde bereits im POA vom 02.12.2008 detailliert behandelt (Bericht zur Ausbildungskonzeption).

5. Qualifizierung und Fortbildung

Gerade aufgrund der hohen und sich ständig weiterentwickelnden Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 ist ein wesentlicher Punkt der Personalentwicklung die laufende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Interesse einer einheitlichen gesamtstädtischen Unternehmenspolitik ist es erforderlich, dass bestimmte Qualifizierungsbereiche in zentraler Zuständigkeit und Ver-

antwortung bei PA 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, wo diese Aufgabe nicht dezentral übernommen werden kann. Abhängig von bestimmten Aufgaben, Bereichen und Berufsgruppen sind aber auch das Pädagogische Institut (PI), das Bildungszentrum (BZ) oder die Feuerwehr (FW) für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt im Jahr 2008 276.000 EUR zur Verfügung. Aus dieser Summe wurden neben gesamtstädtischen Zielen dienenden Qualifizierungsmaßnahmen („**A-Maßnahmen**“) der Städteakademie u.a. die laufenden Führungskräftelehrgänge, die bisherigen Aufwendungen für die Kursverwaltungssoftware KUSS 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:

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

Bei „C“-Maßnahmen handelt es sich in Abgrenzung zu den „B“-Maßnahmen um Inhouse-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.

Die Koordination zentraler und dezentraler Qualifizierungsmaßnahmen stellt eine Daueraufgabe im Bereich Fortbildung dar und wird u.a. in mehrmals jährlich stattfindenden **Fortbildungskonferenzen** des Personalamtes mit den Dienststellen sichergestellt.

5.1 Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2005-2008

Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht)

Im Jahr 2008 nahmen 3.081 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 272 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes teil, davon 2.095 Frauen und 986 Männer. Der Anteil der Frauen hat sich im Jahr 2008 im Vergleich zu den letzten Jahren deutlich erhöht.

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2005	3.375	1.421	1.954	58 %
2006	4.339	1.648	2.691	62 %
2007	3.688	1.510	2.178	59 %
2008	3.081	986	2.095	68 %

Das **Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern** auf einzelne Themenbereiche entspricht im Wesentlichen der Gesamtverteilung **68:32 zugunsten der Frauen**. Obwohl die Zahl der weiblichen Führungskräfte weit unter der Zahl der männlichen Führungskräfte liegt, besuchen seit Jahren mehr Frauen (im Jahr 2008: 473 Teilnehmerinnen) als Männer (im Jahr 2008: 234 Teilnehmer) Führungskräftequalifizierungen. Die Bereitschaft der Frauen, sich zu qualifizieren, ist nach wie vor überproportional groß.

Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Themenbereiche

Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer				
Jahr	Zielgruppe Führungskräfte	IuK	Dienststellen- übergreifend fach- lich	Sozial- und Me- thoden- kompetenz
2005	626	975	740	1.034
2006	828	1.423	1.062	1.026
2007	763	1.004	915	1.006
2008	707	710	802	862

Alle Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie werden in einem jährlich erscheinenden Programm veröffentlicht und stehen sowohl in gedruckter Fassung als auch im Intranet zur Verfügung.

Auslastung der internen Qualifizierungsmaßnahmen

Im Jahr 2008 lag die durchschnittliche Auslastung aller Veranstaltungen bei 11,3 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Jahr	alle Veranstaltungen	ohne Informations- verarbeitung	nur Informations- verarbeitung
2005	11,4	14,0	7,9
2006	9,8	11,2	7,8
2007	11,0	12,9	7,9
2008	11,3	13,1	7,8

Die **Mindestteilnehmerzahl** liegt bei internen Veranstaltungen (mit Ausnahme der IuK-Qualifizierungen) bei acht, bei externen Veranstaltungen bei zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 2008 mussten ca. 5% der angebotenen Veranstaltungen entfallen, weil die Mindestzahl nicht erreicht wurde. An den Schulungen zur Informationsverarbeitung können pro Veranstaltung maximal acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen. Andererseits kommt es vor, dass die Nachfrage das Angebot übersteigt. Beispielsweise war 2008 die Nachfrage nach Seminaren zur interkulturellen Kompetenz so hoch, dass diese mehrfach angeboten wurden.

Die Vorgaben aus zurückliegenden Haushaltskonsolidierungsrunden, durch eine Erhöhung der Auslastung die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen und somit Haushaltsmittel einzusparen, wurden, wo immer es vertretbar war, umgesetzt (vgl. ferner auch 5.2). Bei speziellen Themen, z.B. Kommunikationstrainings können aus didaktischen Gründen jedoch nicht mehr als 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Kurs eingeplant werden.

5.2 **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.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte in der besonderen Arbeitsgemeinschaft **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.

Die Auslagerung der Fortbildungsabteilungen und somit die Bildung einer zentralen Einheit schied aus steuerrechtlichen und somit wirtschaftlichen 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.

Die Zusammenarbeit mit den Nachbarstädten Erlangen, Fürth und Schwabach verläuft ausgezeichnet. Die Abstimmung einzelner Seminarthemen und die Konzeption des jährlichen Fortbildungsprogrammes zwischen den Programmplanerinnen und -planern erfolgt routiniert und reibungslos.

Im Jahr **2008 nahmen 102 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Erlangen, Fürth und Schwabach an Nürnberger Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie teil**. Bei insgesamt 3.081 Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern entspricht das einem Anteil von **3,3%**. Im Gegenzug waren **55 städtische Beschäftigte „Gast“ bei Fortbildungsmaßnahmen in den Nachbarstädten**. Die bisherige Nutzung von Qualifizierungsangeboten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der anderen IZ-Partnerstädte ist jedoch noch steigerungsfähig.

5.3 **Ausblick**

Durch Optimierungsmaßnahmen (z.B. verstärkter Einsatz von internen Dozentinnen und Dozenten, Erhöhung der Seminaerauslastung und Koordination des Angebotes durch die Städteakademie) konnten auch bei vergleichsweise geringen Haushaltsmitteln qualitativ hochwertige und praxisorientierte Angebote gewährleistet werden. Dennoch überstieg die Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen das Gesamtangebot sowohl des Personalamtes als auch der einzelnen Dienststellen (hier im Bereich der dezentralen, fachlichen Fortbildung).

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit arbeiten die Städte weiterhin daran das Qualifizierungsangebot inhaltlich wie wirtschaftlich zu optimieren. Sollten jedoch im Rahmen der Haushaltskonsolidierung weitere Einsparvorgaben den Bereich der Fortbildung und Qualifizierung treffen, würde dies zu merklichen Einschnitten bei der von der Stadt Nürnberg gewollten Personalentwicklung führen.

6. Personalentwicklung für Führungskräfte

6.1 Führungskräftelehrgang

Seit 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 umfasst der Lehrgang 16 Seminartage, die über etwa ein Jahr verteilt sind.

An den bisher 13 Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 187 Führungskräfte, davon 65 Frauen, aus fast allen Bereichen der Stadtverwaltung teil. Ausgenommen sind Lehrkräfte und die 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 Personalentwicklungsprogramm für Führungskräfte

Seit Sommer 2007 wurde die Thematik Führung und Personalentwicklung für Führungskräfte von einer Arbeitsgruppe bearbeitet, an der neben dem Personalamt und dem Referat für Allgemeine Verwaltung auch Vertreter von Fachdienststellen, die Frauenbeauftragte, der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung mitwirkten. Das Ergebnis war ein Anforderungskatalog an Führung, auf den Vorschläge für weitere Personalentwicklungsmaßnahmen aufbauen. Neben einem Drei-Stufen-Modell für die Qualifizierung von Führungskräften (differenziert zwischen Maßnahmen vor und nach erstmaliger Übernahme einer Führungsfunktion sowie für langjährig erfahrene Führungskräfte) werden u.a. ein Mentoring-Angebot für Führungs-Neulinge, eine Weiterentwicklung der Personalauswahlverfahren und die erneute Schaffung von vier Qualifizierungsstellen für künftige Führungskräfte im höheren Dienst bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte empfohlen.

Die Personalentwicklung für Führungskräfte ist ein zentrales Element des Personalentwicklungskonzepts der Stadt Nürnberg, das im Laufe des Jahres 2009 entstehen soll.

6.3 Das Mitarbeiter/innengespräch (MAG)

Seit 1996 wird, begleitet durch Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen, das Mitarbeiter/innengespräch bei der Stadt Nürnberg geführt. 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. Während in der Anfangsphase ein einseitiger Verzicht seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters möglich war, sind die Mitarbeiter/innengespräche seit Januar 2007 für alle Beteiligten verbindlich.

Inhalte und Ergebnisse der Gespräche bleiben grundsätzlich zwischen den Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertraulich. Akzeptanz und Wirkung dieses Führungs- und Personalentwicklungsinstrumentes sind im Rahmen einer Diplomarbeit un-

tersucht worden, für die zum Jahreswechsel 2008/2009 eine Fragebogenaktion stattfand. Das Ergebnis der Untersuchung lag bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht vor.

7. Fehlzeiten Entwicklung des Personalausfalls 2006 – 2008

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. Zum Benchmarking beteiligt sich das Personalamt am Vergleichsring des Deutschen Städtetages.

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

2006		2007		2008	
Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage
9.280	156.164	9.437	170.477	9.532	183.159

Entsprechend den Kategorien des Deutschen Städtetages (1-3 Krankheitstage, 4-42 Krankheitstage, 43 Krankheitstage und mehr) verteilen sich die Fehlzeiten wie folgt:

Fehlzeiten 2006 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
männlich				
Arbeitsunfähigkeit				
1 - 3 Tage	5.781	3.827	9.608	284
4 - 42 Tage	35.973	10.267	46.240	449
ab 43 Tage	17.568	10.533	28.101	
weiblich				
Arbeitsunfähigkeit				
1 - 3 Tage	10.211	2.614	12.825	423
4 - 42 Tage	32.865	4.893	37.758	518
ab 43 Tage	18.434	3.198	21.632	
Summe	120.832	35.332	156.164	1.674

Für 2006 errechnet sich bei 9.280 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,61%*.

Im Schnitt dauerte 2006 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 13,17 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 18,31 Kalendertage; im Mittel 16,83 Kalendertage.

Fehlzeiten 2007 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
männlich				
Arbeitsunfähigkeit				
1 - 3 Tage	6.469	3.948	10.417	413
4 - 42 Tage	36.936	11.512	48.448	758
ab 43 Tage	21.447	10.425	31.872	84
weiblich				
Arbeitsunfähigkeit				
1 - 3 Tage	10.834	2.824	13.658	424
4 - 42 Tage	35.182	5.108	40.290	565
ab 43 Tage	21.072	4.720	25.792	
Summe	131.940	38.537	170.477	2.244

Für 2007 errechnet sich bei 9.437 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,95%*.

Im Schnitt dauerte 2007 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 14,29 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 19,57 Kalendertage; im Mittel 18,06 Kalendertage.

Fehlzeiten 2008 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
männlich				
Arbeitsunfähigkeit				
1 - 3 Tage	6.758	4.017	10.775	525
4 - 42 Tage	40.955	11.574	52.529	1.074
ab 43 Tage	22.162	12.102	34.264	363
weiblich				
Arbeitsunfähigkeit				
1 - 3 Tage	11.491	3.021	14.512	507
4 - 42 Tage	38.106	5.529	43.635	870
ab 43 Tage	21.200	6.244	27.444	138
Summe	140.672	42.487	183.159	3.477

Für 2008 errechnet sich bei 9.532 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,26%*.

Im Schnitt dauerte 2008 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 15,55 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 20,63 Kalendertage; im Mittel 19,22 Kalendertage.

Die krankheitsbedingte Ausfallquote der Tarifbeschäftigten liegt auch weiterhin erheblich über der Ausfallquote der Beamten. Gründe hierfür sind u. a. auch die hohen körperlichen Anforderungen im ehemaligen Arbeiterbereich, wie z. B. häufiges Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Lärm- oder Hitzebereich, Umgang mit Reinigungsmitteln.

Mit Blick auf die wenn auch moderat, so doch beständig steigende Krankheitsquote gewinnt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (siehe. IV.11) zunehmend an Bedeutung.

*Anmerkung:

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. Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst

8.1 Dienstliche Beurteilungen

Nach dem im Grundgesetz (Art. 33 Abs. 2 GG) und in der Verfassung des Freistaates Bayern (Art. 94 Abs. 2) verankerten Leistungsgrundsatz sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung die maßgeblichen Kriterien für Personalentscheidungen im öffentlichen Dienst, insbesondere für Einstellung und Beförderung. Als geeignetes Verfahren zur Feststellung von Eignung, Leistung und Befähigung von Beamtinnen und Beamten gilt die dienstliche Beurteilung, die auch für Beamtinnen und Beamte der Stadt Nürnberg, nach den Vorschriften der bayerischen Laufbahnverordnung (§§ 57 – 66 LbV) durchzuführen ist.

Die Laufbahnverordnung enthält seit 01.01.1999 eine Öffnungsklausel, nach der das Innenministerium „im Interesse der Weiterentwicklung der kommunalen Selbstverwaltung zur Erprobung neuer Modelle der dienstlichen Beurteilung“ auch Beurteilungssysteme zeitlich befristet zulassen kann, die von den Beurteilungsvorschriften der Laufbahnverordnung abweichen. Die Stadt Nürnberg nutzt diese Möglichkeit (u.a. Verzicht auf Ausweisung eines Gesamturteils) seit der periodischen dienstlichen Beurteilung der städtischen Lehrerinnen und Lehrer im Jahr 2000.

Die Ausnahmegenehmigung durch das Innenministerium ist bis zum 31.12.2010 erteilt. Damit kann die für den Beurteilungszeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2009 anstehende periodische Beurteilung der städtischen Beamtinnen und Beamten außerhalb des Lehrdienstes noch auf der Grundlage dieser Genehmigung erfolgen. Für die periodische Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis im Beurteilungszeitraum 01.08.2008 bis 31.07.2012 und der Beamtinnen und Beamten außerhalb des Lehrdienstes im Beurteilungszeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2013, strebt die Stadt aus folgenden Gründen eine weitere Verlängerung der Ausnahmegenehmigung an:

- Positive Erfahrungen mit dem derzeitigen Beurteilungsverfahren (s. auch die Erfahrungsberichte im Personal- und Organisationsausschuss am 04.02.2003 und 09.09.2003).
- Mit Ergebnissen der bayerischen Dienstrechtsreform, in deren Rahmen auch Veränderungen bei der dienstlichen Beurteilung vorgesehen sind, ist frühestens 2010 zu rechnen. Wenn diese vorliegen, kann entschieden werden, ob auch Änderungen am Städtischen System der dienstlichen Beurteilung (evtl. auch Übernahme des staatlichen Beurteilungssystems) erforderlich sind.

8.2 Leistungsstufen

Leistungsstufen zielen - wie auch die Leistungsprämien (s. 8.3) und das Leistungsentgelt (s. 8.4) 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. Danach können Beamtinnen und Beamte, die „dauerhaft herausragende Leistungen“ erbringen (jedoch insgesamt höchstens 15 %), früher in die nächsthöhere Grundgehaltsstufe aufsteigen und beziehen damit 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 Vergabe der Leistungsstufen erfolgt jährlich nach einer Anordnung des Oberbürgermeisters (AdO). Die Referate/Geschäftsbereiche schöpften die Vergabemöglichkeiten in den Berichtsjahren 2006 bis 2008 vollständig aus. Jährlich sind ca. 270 Leistungsstufen neu vergeben worden. Es kam innerhalb des Berichtszeitraums zu keiner Hemmung des Stufenaufstiegs.

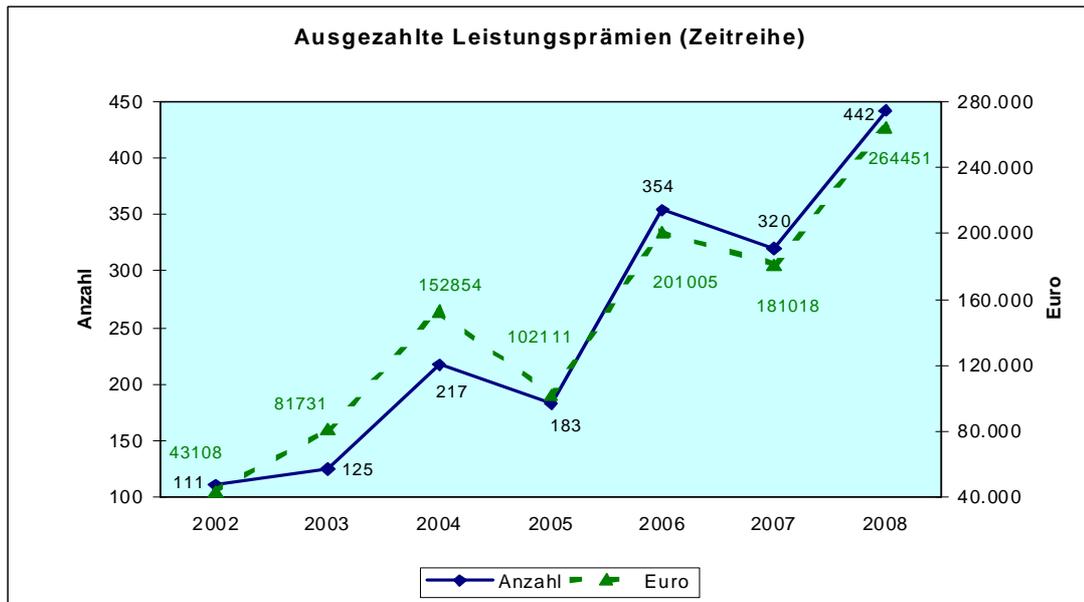
Die Vergabe der Leistungsstufen verlief im Berichtszeitraum problemlos. Im Gegensatz zum Staat, der die Leistungsstufen ab dem Jahr 2003 ausgesetzt hat (die eingesparten Mittel sollen der Verbesserung der Beförderungssituation dienen), wird die Stadt auch weiterhin das Motivationsinstrument Leistungsstufen einsetzen.

Der leistungsbezogene Stufenaufstieg für Tarifbeschäftigte (§ 17 TVöD) wird bisher bei der Stadt nicht umgesetzt.

8.3 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, die grundsätzlich aus den Budgets der Dienststellen zu finanzieren sind.

Im Jahr 2006 wurden 354 Leistungsprämien mit einem Gesamtwert von 201.005 €, im Jahr 2007 320 Prämien mit einem Gesamtwert von 181.018 € und im Jahr 2008 442 Prämien mit einem Gesamtwert von 264.451 € ausgezahlt. Wie die folgende Grafik zeigt, ist das Motivationsinstrument „Leistungsprämie“ über die Jahre hinweg in zunehmendem Maße genutzt worden.



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.

Auf Grund der großen Akzeptanz, die diese Prämien genießen, sollen sie auch nach der Einführung des Leistungsentgelts nach dem TVöD bei der Stadt gewährt werden.

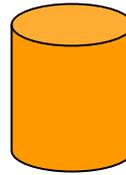
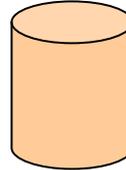
8.4 Leistungsentgelt nach dem TVöD (mit Ausblick)

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD-VKA) ist zusätzlich zum Tabellenentgelt Leistungsentgelt in Form von Leistungsprämien, Leistungszulagen oder Erfolgsprämien an einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten zu zahlen. Dieses Leistungsentgelt soll in der Endstufe ein Volumen von 8 Prozent der ständigen Monatsentgelte des jeweiligen Vorjahres umfassen; derzeit ist es auf 1 Prozent begrenzt.

Nach längeren und intensiven Verhandlungen hat die Stadt Nürnberg nun eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt für die Tarifbeschäftigten der Stadt Nürnberg nach § 18 TVöD (DV Leistungsentgelt) am 13. März 2009 mit der Personalvertretung abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung gilt einheitlich für alle Bereiche der Stadtverwaltung.

Gemäß den tarifvertraglichen Regelungen für den Fall, dass noch keine Vereinbarung über die Vergabe des Leistungsentgelts vorliegt, wurden bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2007 das gesamte, im Jahr 2008 die Hälfte des zur Verfügung stehenden Leistungsentgeltvolumens an die Beschäftigten pauschal ausgezahlt. Das 2008 nicht ausgezahlte Leistungsentgelt erhöht das Leistungsentgeltvolumen des Jahres 2009 (2009 sind das inkl. Restbetrag aus 2008 ca. 2,9 Millionen Euro).

Das in der Dienstvereinbarung vom 13.03.2009 beschriebene Leistungsentgeltsystem wird 2009 erstmals angewendet. Es basiert auf zwei Säulen für das Leistungsentgelt:

Zusatzleistungsentgelt**Basisleistungsentgelt**

Das **Basisleistungsentgelt** wird in gleicher Höhe an alle, die durch ihre Leistung zum Gesamterfolg der Stadtverwaltung beigetragen haben, mit den Bezügen für den Monat Juli gezahlt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens seit dem 1. Januar des laufenden Jahres bei der Stadt Nürnberg beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigung und Abwesenheitszeiten führen zu anteiligen Kürzungen.

Das **Zusatzleistungsentgelt**, wird von den einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetrieben an Beschäftigte, die im Betrachtungszeitraum herausragende Leistungen erbracht haben, ausgeschüttet. Dabei ist eine Auszahlung an max. 15 v. H. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle möglich (im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen an max. 20 v. H.).

Die **Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen** sind grundsätzlich berechtigt zu entscheiden, wer Zusatzleistungsentgelt erhalten soll und in welcher Höhe und wer kein Basisleistungsentgelt bekommen soll. Die direkten Vorgesetzten sind vorschlagsberechtigt.

Die Begründung basiert auf einer (formfreien) Leistungsbewertung, die sich an den Kriterien Arbeitsmenge und Arbeitstempo, Arbeitsgüte, Arbeitsorganisation, Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Entscheidungsverhalten und Verlässlichkeit sowie soziale Kompetenz, ggf. Führungsverhalten, orientieren sollte.

Ist zu erwarten, dass ein/e Beschäftigte/r kein Basisleistungsentgelt erhält, ist ihr/ihm dies bis spätestens 31.03. des jeweiligen Kalenderjahres mitzuteilen. Sie/er hat dann noch die Möglichkeit die Leistung zu steigern, um dennoch Basisleistungsentgelt zu erhalten.

Die Gründe, die zum Wegfall des Basisleistungsentgelts bzw. zur Zahlung eines Zusatzleistungsentgelts führen, sind den Betroffenen mündlich zu erörtern und schriftlich zu dokumentieren.

Die **Betriebliche Kommission** besteht aus jeweils drei vom Referat für allgemeine Verwaltung und vom Gesamtpersonalrat benannten Vertretern. Sie wirkt bei der Weiterentwicklung und beim ständigen Controlling des Leistungsentgeltsystems mit und berät die Arbeitgeberin im Falle von schriftlich begründeten Beschwerden, die sich auf Mängel des Leistungsentgeltsystems bzw. seiner Anwendung beziehen.

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 laut „Allgemeiner Dienstordnung der Stadt Nürn-

berg (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) und des weiteren staatlichen sowie berufsgenossenschaftlichen Regelwerks 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- und 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 gesamtstädtischen Arbeitsschutzausschusses und die Koordinierung grundsätzlicher Fragen des Arbeitsschutzes.

Als Folge der Deregulierungsaktivitäten auch im Arbeitsschutzrecht, wie beispielsweise der Ersatz starrer Anforderungen durch flexible Schutzzielvorgaben, haben Verantwortliche für den Arbeitsschutz mehr Freiheiten gewonnen. Sie müssen dadurch im Rahmen ihrer getroffenen Entscheidungen aber mehr Verantwortung tragen.

Die Unterstützungsfunktionen, aber auch die begleitenden Überwachungen durch Ref.I/ASi sind deshalb für die Wahrnehmung entsprechender Aufgaben und notwendige Entscheidungen immer wichtiger geworden.

Arbeits- und Wegeunfälle

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

Unfälle, die Beschäftigte bei einer aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder anderen im SGB VII begründeten Tätigkeiten erleiden, gelten als Arbeitsunfälle.

Arbeitsunfälle mit Verletzungen die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sogen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle).

Im Betrachtungszeitraum (Abb. 1) war ein Unfallereignis mit tödlichem Ausgang zu verzeichnen.

Die nachfolgenden Grafiken zeigen den Verlauf der Arbeits- und Wegeunfallereignisse in den letzten zehn Jahren:

Stadtverwaltung Nürnberg, Arbeitsunfälle, Verlauf

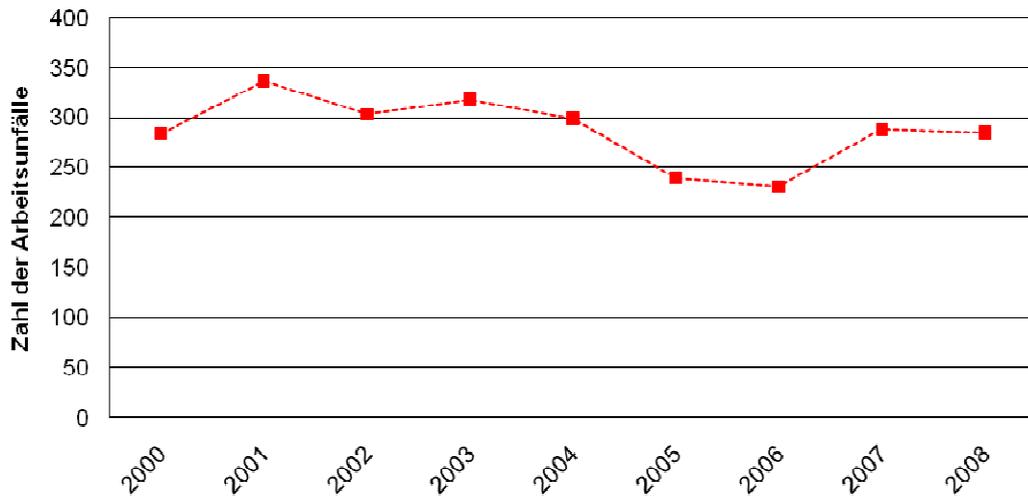


Abb. 1

Die Entwicklung des Arbeits-Unfallgeschehens weist trotz jährlicher Schwankungen insgesamt eine rückläufige Tendenz auf. Bei den durch Arbeitsunfälle entstandenen Ausfallkalendertagen ist der Trend über die Jahre 2000 bis 2008 gleichläufig.

Stadtverwaltung Nürnberg, Wegeunfälle, Verlauf

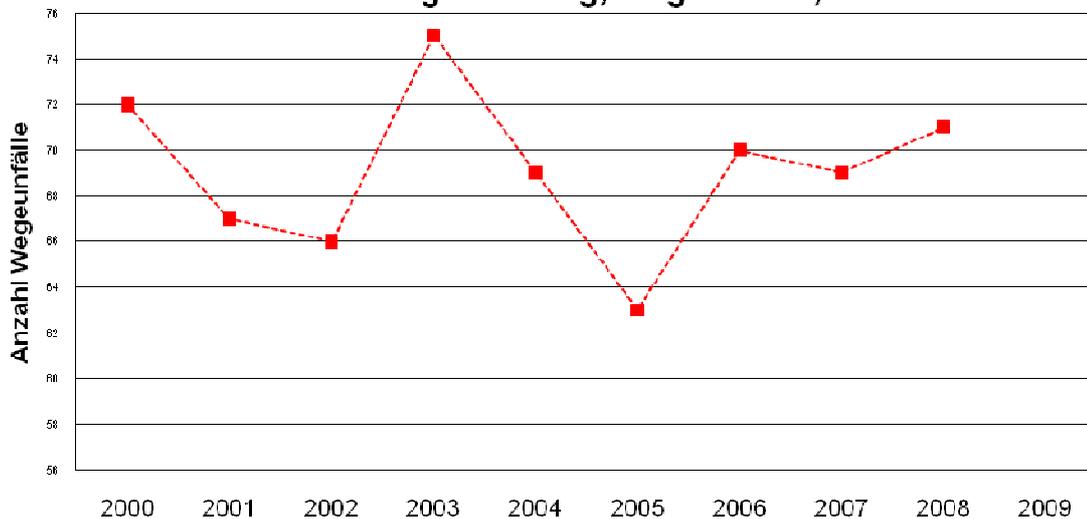


Abb. 2

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.

Die Zahl der Wegeunfälle in den Jahren 2000 bis 2008 schwankt stark mit gleich bleibendem Trend.

9.2 Betriebsärztlicher Dienst

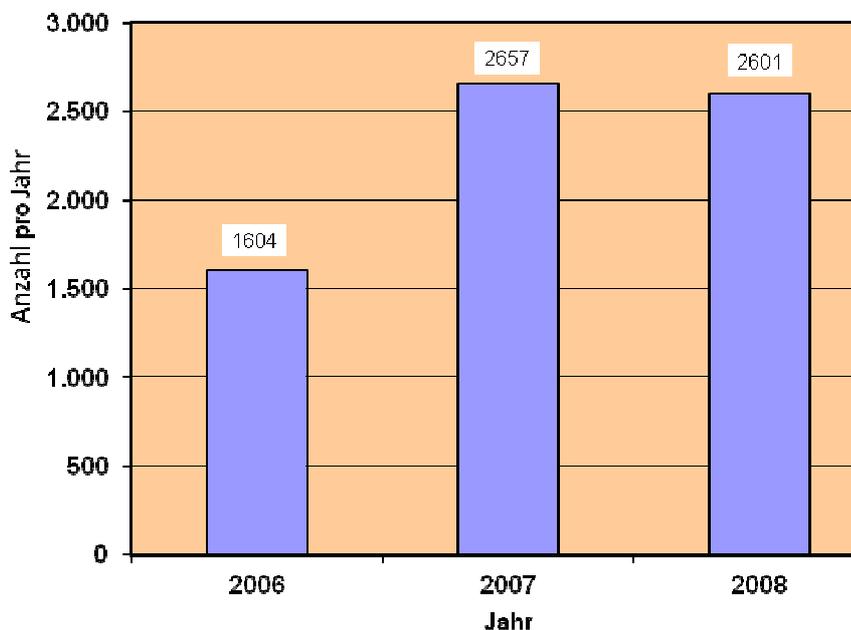
Die Betriebsärzte haben sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten eine Beratungsfunktion in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung bei der Arbeit. Dabei sind sie fachlich weisungsfrei und unterliegen in vollem Umfang der ärztlichen Schweigepflicht. Voraussetzung 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 (berufliche Rehabilitation).

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 6.862 arbeitsmedizinische Untersuchungen durchgeführt, die sich wie folgt auf die drei Berichtsjahre verteilen:

Anzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen 2006-2008



Die Zunahme von 2006 nach 2007 beruht zum einen darauf, dass die Betriebsarztstelle, welche nach Ruhestandsversetzung des früheren Stelleninhabers ab August 2006 für fünf Monate vakant war, zum 01.01.2007 mit einer Ärztin in Weiterbildung zur Fachärztin für Arbeitsmedizin neu besetzt werden konnte und dass außerdem seit Februar 2007 weitere betriebsärztliche Personalkapazität zur Verfügung steht, weil ein Mitarbeiter des Klinikums

von seinem Rückkehrrecht zur Stadt Nürnberg in Teilzeit Gebrauch gemacht hat. Zum anderen spiegelt sich aber auch sehr deutlich die aktuelle Entwicklung des staatlichen Arbeitsschutzrechtes wieder: Durch fortgesetzte Gesetzesnovellierungen wird der regelmäßig arbeitsmedizinisch zu betreuende Personenkreis seit Jahren 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

10.1 Struktur der Personalberatung

Seit 1986 bietet die Stadtverwaltung Nürnberg ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebsinterne Beratungs- und Qualifizierungsangebote an. Die Bandbreite reicht von Einzelgesprächen über moderierte Teambesprechungen bis zu längeren strukturierten Beratungsprozessen mit einer Vielzahl von Beteiligten.

Auf Beschluss des Stadtrates wurden die Leistungen der Supervision und der Betrieblichen Sozialberatung seit 01. 01. 2004 unter dem Begriff „**Personalberatung**“ zusammengefasst und der Abteilung Personalentwicklung zugeordnet. Der Personalberatung stehen 3,40 Vollkraft-Stellen zur Verfügung.

10.2 Ziel und Zielgruppe der Personalberatung

Die Personalberatung orientiert sich an den Bedürfnissen der sich weiterentwickelnden, lernenden Organisation der Stadtverwaltung Nürnberg und ihrer Beschäftigten. **Oberstes Ziel** ist es, den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Nürnberg ein **kundenfreundliches und qualitativ hochwertiges Dienstleistungsangebot** anzubieten. Die Personalberatung unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah, unbürokratisch, und bedarfsorientiert.

Zielgruppe der Personalberatung sind alle Beschäftigten der Stadt Nürnberg mit ihren unterschiedlichen Aufgaben und Professionen, in ihren unterschiedlichen Funktionen und auf allen Hierarchieebenen.

10.3 Angebote der Personalberatung

Nachfolgende Leistungen werden von der Personalberatung angeboten:

betriebliche Gesundheitsförderung/Gesundheitsprävention

- Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Durchführung Betrieblicher Gesundheitstage)
- Coaching/Beratung der Führungskräfte
- Durchführung und Erfolgskontrolle von bedarfsgerechten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in einzelnen Organisationseinheiten (z.B. Gesundheitszirkel)
- Mitarbeit im Arbeitssicherheitsausschuss

Coaching/Leistungsberatung

- Einzel oder in einer Gruppe zu Führungs- und Leitungsthemen des Berufsalltags einer Führungskraft aller Hierarchieebenen

- Beispiele: Erkennung und Ausführung von Führungsaufgaben, Vermittlung von Führungstechniken, Reflexion der persönlichen Leitungsphilosophie

Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision

- für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen Themen des beruflichen Alltags
- für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe zusammenarbeiten

Gender Mainstreaming/Interkulturelle Kompetenz/Diversity

- Planung, Durchführung und Erfolgskontrolle von Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchskräfte
- Mitarbeit in städtischen Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Stadtratsbeschlusses Gender Mainstreaming
- Projekte im Bereich Diversity

dienststellenspezifische Qualifizierungen

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Seminaren/Workshops, die sich aus den jeweiligen Qualifizierungsbedarfen der einzelnen Organisationseinheiten ergeben
- mögliche Themen: Führung, Veränderungsmanagement, Zusammenarbeit im Team, Verbesserung der Bürgerorientierung, Förderung der Methodenkompetenz, Gesundheit, Sucht, psychische Erkrankungen, Selbstvertrauen und soziale Kompetenz, Stressbewältigung

Beratungsleistungen zu dem Themenkomplex „körperliche und psychische Erkrankungen“

- Beratung von betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Führungskräften
- Zusammenarbeit mit städtischen Dienststellen/Abteilungen sowie externen Kooperationspartnern
- Vermittlung weiterführender ambulanter und stationärer Hilfen
- Berufliche Wiedereingliederung nach Krankheit

moderierte Besprechungen

- für Teams, Abteilungen, Dienststellen (z. B. Dienstbesprechungen)
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalberatung treten als Moderatorinnen bzw. Moderatoren auf, die durch entsprechende Methoden den Informationsfluss gewährleisten, fachlich methodisches Wissen einbringen, Ergebnisse bündeln und sichern.
- Die Leitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren somit eine Entlastung. Ihnen wird es erleichtert, inhaltlich mitzudiskutieren.

Projektberatung

- Beratungsleistungen für Projektleitungen, Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter
- Einer Projektgruppe werden Hilfen zur Planung, Gestaltung und Begleitung eines Projektes angeboten.
- Die Beratungsanfrage kann sich auf die Lösung eines akuten Problems beziehen oder eine längerfristige Begleitung von Veränderungsprozessen beabsichtigen. In den Prozess der Beratung werden soweit möglich alle Beteiligten und Betroffenen und die relevanten Entscheidungsträger einbezogen.

Klausurtagungen /Teamtage

- Vorbereitung, Durchführung und Erfolgskontrolle von Klausurtagungen bzw. Teamtagen

Mediation/Konflikte am Arbeitsplatz/Mobbing

- Beratungsleistungen für Teams, Abteilungen, Dienststellen bei Konfliktfällen
- Mediation bei Konflikten

- auf Anfrage werden Mediatorinnen und Mediatoren vermittelt
- Mitwirkung bei der Gestaltung von Dienstvereinbarungen
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen

10.4 Aktuelle Schwerpunkte der Arbeit

Zwei Schwerpunkte werden die Arbeit der Personalberatung weiterhin besonders beeinflussen:

Die **Qualifizierung von Führungskräften** stellt ein wesentliches Element der Personalentwicklungsaktivitäten dar. Führungskräfte können im Rahmen von Coaching durch gezielte Förderung ihre Führungskompetenz ausbauen und persönliche Potenziale freisetzen. Coaching ist eine professionelle Form der Managementberatung, bei der „unter vier Augen“ oder in einer Kleingruppe alle die Führungskraft betreffenden Fragestellungen mit einem Coach besprochen werden. Dieses Angebot der Personalberatung wird vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an Führung immer wichtiger.

Die **Betriebliche Gesundheitsförderung** gewinnt eine immer größere Bedeutung. Krankmachende Faktoren des Arbeitsumfeldes zu vermeiden oder, soweit dies nicht möglich ist, auf geeignete Weise zu minimieren und zu kompensieren, ist ein Ziel der betrieblichen Gesundheitsprävention. In Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Bereich Arbeitssicherheit beim Referat für Allgemeine Verwaltung, dem Personalamt und den Fachdienststellen werden Arbeitssituationen analysiert und Maßnahmen entwickelt. Dabei sind oft schon mit verhältnismäßig geringem Aufwand deutliche Verbesserungen erreicht worden.

Angesichts der langen Betriebszugehörigkeit vieler Beschäftigter und der demografischen Veränderungen hat eine wirksame Gesundheitsvorsorge auch ganz erhebliche wirtschaftliche Bedeutung. Neben der Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen derzeit Gesundheitsprojekte in ausgewählten Dienststellen im Vordergrund. Das Ziel besteht darin, in Zusammenarbeit mit den beteiligten Dienststellen bedarfsorientierte Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu initiieren, zu begleiten und deren Erfolg zu überprüfen.

10.5 Evaluation und Kosten von Maßnahmen der Personalberatung

Bei den Angeboten der Personalberatung wird eine **Erfolgs- und Wirksamkeitsmessung** vorgenommen. Art und Umfang der Evaluierung ist abhängig von dem in Anspruch genommenen Beratungsformat. Sie erfolgt

- mündlich oder schriftlich
- in standardisierter oder narrativer Form

Umfang und Auftrag entsprechend wird sie unmittelbar nach einer Maßnahme und/oder nach einer vereinbarten Zeit (z.B. ¼ Jahr bis zu einem Jahr später) durchgeführt. Wesentlicher Bestandteil der Angebote der Personalberatung ist neben der Transferleistung des Erlernenen in die Praxis die Überprüfung der **Nachhaltigkeit**.

Die Erfolgswirksamkeit und Nachhaltigkeit einer Beratungsleistung zu „messen“ (in den allerwenigsten Fällen werden sich die Ziele quantifizieren lassen) ist eine komplexe Angelegenheit. Je nach Zielsetzung gibt es unterschiedliche Indikatoren: z.B. vorab definierte Qualifizierungsbedarfe werden einvernehmlich als erfüllt betrachtet, Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter registrieren eine Verbesserung der Zusammenarbeit und der Kommunikation, Konfliktlösungsmodelle werden erfolgreich angewendet, Fluktuations- oder Krankheitsquoten sinken.

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 Personalberatung zwischen 317 Euro bis 385 Euro (einschließlich Arbeitsplatz- und Gemeinkosten; Quelle: Stadtkämmerei, durchschnittliche Personalkosten 2008), während das durchschnittliche Honorar für externe Dozentinnen und Dozenten im Rahmen der „Städteakademie“ 780 Euro pro Tag beträgt.

Die Leistungen der Personalberatung sind grundsätzlich **kostenfrei**; lediglich gegenüber den Eigenbetrieben und dem Staatstheater Nürnberg erfolgt eine Kostenverrechnung.

11. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vor dem Hintergrund immer weiter ansteigender Anforderungen an jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter sowie einer steigenden Lebensarbeitszeit hat das Personalamt im Sommer 2007 die „Neue Initiative zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“ ins Leben gerufen. Dabei betritt die Stadtverwaltung zwar kein Neuland, denn bereits seit Mitte/Ende der 90er Jahre sind verschiedene Ansätze zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt (wie z. B. die Einrichtung von Stellen zur Personalberatung, Programme zur Suchtprävention, spezielle Fortbildungsveranstaltungen etc.) und umgesetzt worden (vgl. auch IV.9 und 10).

Neu ist jedoch die konsequent berufsbezogene, an individuellen Belastungssituationen orientierte Arbeit. Dazu wurden zunächst in vier Pilotdienststellen (Jugendamt, Hochbauamt, Gartenbauamt, Berufliche Schule - Direktorat 4) Modellprojekte gestartet. Diese vier Modellprojekte spiegeln dabei stellvertretend die großen Beschäftigtenbereiche der Stadtverwaltung mit den Bereichen soziale Dienste mit intensivem Kundenkontakt; Technische Berufe und Verwaltung; Gewerblicher Bereich sowie Sozial- und Erziehungsdienst wider.

Zunächst wurden hier in einer Analysephase in sog. Gesundheitsworkshops bzw. -zirkeln die individuellen Belastungssituationen vor Ort abgefragt. Danach wurden in örtlichen Arbeitskreisen, in denen neben der jeweiligen Dienststellenleitung und örtlichen Personal- und Schwerbehindertenvertretung auch immer der Betriebsarzt, die Arbeitssicherheit und das Personalamt vertreten sind, auf diesen Ergebnissen aufbauend konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der einzelnen Belastungen entwickelt.

Nach den inzwischen sehr positiven Erfahrungen mit den dienststellenbezogenen Pilotprojekten, wurde im November 2008 auf den jährlichen Arbeitstagungen der Dienststellen- und Schulleitungen mit dem Schwerpunkt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ neben Informationen rund um das Thema Gesundheit, wie z. B. Vorträgen zum Thema gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, die Arbeit der neuen Initiative zur Betrieblichen Gesundheitsförderung vorgestellt.

Daraufhin haben nun neben den erwähnten Pilotdienststellen inzwischen auch andere Dienststellen, wie z. B. das Amt für Internationale Beziehungen, die Berufliche Schule - Direktorat 13 - oder das Bildungszentrum, in Zusammenarbeit mit dem Personalamt einzelne Projekte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet.

Ziel ist es, in näherer Zukunft ein stadtweites Betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren, das den unterschiedlichsten Bedürfnissen der einzelnen Bereiche vor Ort gerecht wird, individuell zugeschnittene Lösungen bietet und den unterschiedlichsten Belastungen in den verschiedenen Tätigkeitsprofilen und den örtlichen Gegebenheiten Rechnung trägt.

12. Personalmanagementsystem SAP HR

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

Aufgrund des Abschlusses des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 13.09.2005 war die Personalabrechnung in SAP HR für den Tarifbereich der Stadt und des Klinikums und für sog. Altfälle des Staatstheaters 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). Im Tarifbereich sind seitdem darüber hinaus neben den für die Stadt Nürnberg anzuwendenden tariflichen Regelungen des TVöD auch die speziellen Spartenregelungen für die medizinischen und pflegerischen Dienste des Klinikums Nürnberg sowie der Tarifvertrag für das Land Bayern für die Tarifbeschäftigten der Stiftung Staatstheater Nürnberg abgebildet. Aufgrund der sich hinziehenden Nachverhandlungen/Nachbesserungen der sog. „Restanten“ waren auch in der Folgezeit noch umfangreiche Aktualisierungen erforderlich. Weitere Aktualisierungen stehen mit dem Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst sowie der grundsätzlich noch zu verhandelnden „Entgeltordnung“ an.

Aufgrund dieser zahlreichen Nacharbeiten startete die eigentliche Projektphase II Mitte 2006. Ziel ist es, die Personalarbeit (Personalbewirtschaftung, -verwaltung und -entwicklung) mit dem Werkzeug SAP HR zu optimieren und weiter zu entwickeln. Zur Vorbereitung der Projektphase II hatten verschiedene Arbeitsgruppen unter Beteiligung von OrgA und dem Klinikum Nürnberg die Anforderungen konkretisiert.

Insbesondere werden darin folgende Teilprojekte umgesetzt:

- Ablösung der PA-eigenen Accessdatenbanken für Bewirtschaftungszwecke
- Personalentwicklung einschließlich eines Qualifikationskataloges
- Personalbedarfsplanung
- Beurteilungsmanagement
- Manager's Desktop (Informationswerkzeug für Führungskräfte)
- Bewerberverwaltung
- Mobilitätsmanagement/Jobbörse
- Erweiterungen beim Stellenplan und der damit zusammenhängenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen
- Weiterbildungs-/Qualifizierungs-/Veranstaltungsmanagement.

Die Projektphase II soll weitestgehend bis Ende 2009 realisiert werden.

Schlagwortverzeichnis

A		F	
Altersstruktur	40	Fachgruppe.....	27
Altersteilzeitarbeit.....	76	Fachgruppen.....	37
arbeitsmedizinische Begutachtung	100	Fachverfahren	
arbeitsmedizinische Untersuchungen.....	100	Einführung	63
arbeitsmedizinische Vorsorgekartei.....	101	Fehlzeiten	92
Arbeitsschutz.....	97	Fernwartung.....	63
Arbeitssicherheit	97	Fernzugriff	63
Arbeitsunfall.....	98	Feuerwehr	33
Ausbildung	31, 85	Flexibilisierung der Arbeitszeit	39
Ausländische Beschäftigte.....	41	Fluktuation	79
Ausschreibungen und Bewerbermarkt	79	Fluktuationsquote	79
Austritte	79	Fortbildung.....	87
Austrittsalter	75	Führungskräfte	91
		Führungskräftelehrgang	91
B		G	
Beamtinnen und Beamte		Geschlechterverteilung	36
des gehobenen Dienstes.....	34	Gesundheitsmanagement	
des höheren Dienstes	35	betriebliches	104
des mittleren Dienstes.....	33	Gesundheitsschutz	97
Beendete Ausbildungs-, Arbeits- und		Gesundheitsschutzes.....	100
Dienstverhältnisse	74		
behinderte Beschäftigte.....	100	H	
Beihilfe	71	Hierarchiestufen.....	16
berufliche Rehabilitation.....	100		
Berufsgruppe.....	27	I	
Beschäftigtengruppe	24	Integrationsberatung	81
Beschäftigtenstruktur	21	Internetzugang	62
Beschäftigungsstatus.....	36	IT	
Bestandsmanagement	59	Energieeffizienz.....	53
Beteiligungen	9	Sicherheit	55
Betriebliches Gesundheitsmanagement	104	Verfügbarkeit	55
Betriebsärztlicher Dienst.....	100	Vorsorge	55
Beurlaubung.....	79	IT Beschaffung	49
Beurlaubungen.....	42	IT-Arbeitsplatz	
Beurteilungen		Standardisierung	48
dienstliche	94		
C		J	
CMS	60	Jobbörse	84
Content-Management-System.....	60		
D		K	
Datenbankkonsolidierung.....	51	Kontaktformular	60
		Konvergentes Netz	65
E		L	
eGov-Dienste		Laufbahngruppe	24, 37, 38, 79
Ausbau und Weiterentwicklung	59	Laufbahngruppen	32
Einstellungen.....	77	Leistungsentgelt	
Elternzeit	43	nach TVöD.....	96
EU-Dienstleistungsrichtlinie	61		

leistungsgewandelte Beschäftigte.....	100
Leistungsorientierung	
öffentlicher Dienst.....	94
Leistungsprämien	95
Leistungsstufen	95
Leitbild der Stadt Nürnberg	7
Leitungsspanne	16
Loadbalancer.....	60
Lohngruppe.....	24

M

Mitarbeitergespräch	91
Mobilitätsmanagement.....	84

O

Office 2007	51
Organigramm	11

P

Personalberatung.....	101
Personalbewegungen.....	74
Personalentwicklung.....	91
Personalkosten.....	66
Personalmanagementsystem SAP HR	105
Personalstand.....	31
Personalstruktur.....	31
Primärprävention	100

Q

Qualifizierung	87
----------------------	----

R

Ruhestand	75
-----------------	----

S

SAP HR	105
Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	80
Sekundärprävention	100
Serverkonsolidierung.....	51
Stellenplan.....	17
Stellenplanentwicklung	17
Stellenschaffungen	20
Stellenstruktur.....	21

T

Tarifbeschäftigte im gehobenen Dienst	35
Tarifbeschäftigte im höheren Dienst.....	36
Teilzeitbeschäftigte	39
Teilzeitquote.....	40

U

Unfallverhütung	100
Urlaubsarten.....	42

V

Veränderungen.....	9
Vergütungsgruppe.....	24
Versorgung	70
für Beamtinnen und Beamte.....	70
Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan	14
Virtualisierung	52
Voice over IP.....	65
Vollkraftstellen	29

W

Wahlschein-Online	61
Wegeunfall	98

Kennzahlen auf einen Blick

	01.01.2005	01.01.2006	01.01.2007	01.01.2008	01.01.2009
Stellen	8.662	8549	8634	8733	8824
Vollkraftstellen	8294,09	8179,72	8237,53	8326,01	8403,34
	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Beschäftigte	9.821	9.310	9.280	9.437	9.532
Frauenanteil²⁾	---	47,19% (30.09.2005)	---	---	49,50%
Frauenanteil (Vollzeit) an der Gesamtzahl aller weiblichen Be- schäftigten	50,21%	50,55%	51,66%	50,69%	53,30%
Teilzeitquote	30,34% ¹⁾	30,77% ¹⁾	27,50%	28,77%	29,42%
ausländische Beschäftigte³⁾	409	---	---	---	509
Schwerbehinder- tenquote	6,94%	7,32%	7,50%	7,87%	8,29%

1) Siehe hierzu die Ausführungen unter Ziff.4.4 in Teil I des Berichtes.

2) Für die Stichtage 31.12.2004, 31.12.2005, 31.12.2006 und 31.12.2007 liegen keine Zahlen vor

3) Für die Stichtage 31.12.2005, 31.12.2006 und 31.12.2007 liegen keine Zahlen vor