

Vorwort

Der vorliegende neunte Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referates für Allgemeine Verwaltung greift die Themen der vorangegangenen Berichte auf. Er informiert kurz und kompakt über die Stellenplanentwicklung und Stellenstruktur, über die Personalstruktur, Personalkosten, Personalarbeit und Personalentwicklung. Ergänzt werden die Ausführungen durch einen Beitrag der Frauenbeauftragten.

In einem weiteren Kapitel wird die Tätigkeit des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt.

Der Abschnitt „Informations- und Kommunikationstechnik“ informiert in bewährter Form über die Beschaffung von IT-Komponenten, Software und Dienstleistungen, über die Arbeitsplatzausstattung mit PCs und Notebooks, über die Energieeffizienz der städtischen IT sowie über die IT-Sicherheit (Spam-E-Mails, Virenstatistik) und die Nutzung der Online-Dienste durch die Bürgerinnen und Bürger. Außerdem wird kurz auf Besonderheiten im Berichtszeitraum eingegangen (Fortgang des Projekts „Erneuerung der städtischen Telefonanlage“, Umstellung des bei der Stadt Nürnberg eingesetzten Betriebssystems auf Microsoft Windows 7 Professional, Ablösung der bisherigen Multifunktionsgeräte durch eine neue Gerätegeneration).

Die Zahl der Vollkraftstellen hat im Vergleich zum Vorjahr erneut zugenommen. Dies liegt zum einen daran, dass die aufgrund einer Prüfungsbemerkung des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) erforderliche Stellenplanbereinigung nunmehr abgeschlossen und weitere Personalkapazität, die bisher überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden war, zum Haushalt 2013 in den Stellenplan überführt wurde. Zum anderen mussten aufgrund gesetzlicher Vorgaben und neuer Aufgaben in erheblichem Umfang Planstellen neu geschaffen werden.

Trotz hoher Arbeitsbelastung haben wieder zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates für Allgemeine Verwaltung an der Erstellung dieses Berichtes mitgearbeitet. Ihnen sei an dieser Stelle ganz herzlich gedankt.

Referat für Allgemeine Verwaltung

Wolfgang Köhler
(Berufsmäßiger Stadtrat)

Inhaltsverzeichnis

I.	Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung	6
1.	Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	6
1.1	Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung	6
1.2	Hierarchiestufen	10
2.	Stellenplanentwicklung	11
2.1	Gesamtstellenplan	11
2.2	Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur	16
3	Personalstruktur	28
3.1	Anmerkung	28
3.2	Zusammensetzung des Personalstandes	28
3.2.1	Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2012)	28
3.2.2	Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2012	29
3.2.3	Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2012	30
3.2.4	Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2012	31
3.3	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2012	33
3.4	Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2012	34
3.5	Teilzeitbeschäftigte	35
3.5.1	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2010 - 2012)	35
3.5.2	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2010 - 2012)	35
3.5.3	Teilzeitquote	35
3.5.4	Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen	36
3.5.5	Teilzeit in Leitungsfunktionen	37
3.6	Alternierende Telearbeit	38
3.7	Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht	38
3.8	Ausländische Beschäftigte	41
3.9	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	41
3.9.1	Beurlaubungsarten	41
3.9.2	Beurlaubungsquote	42
3.9.3	Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2012	42
4.	Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2010 - 2012	44
4.1	Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben	44
4.1.1	Vorjahresvergleich	44
4.1.2	Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung	45
4.2	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben	46
4.2.1	Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)	46
4.2.2	Eigenbetriebe	46
4.3	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben	47
4.3.1	Geschäftsbereich OBM	47
4.3.2	Geschäftsbereich 2. BM	47
4.3.3	Geschäftsbereich 3. BM	48
4.3.4	Geschäftsbereich Ref. I	48
4.3.5	Geschäftsbereich Ref. II	48
4.3.6	Geschäftsbereich Ref. III	49

4.3.7	Geschäftsbereich Ref. IV	49
4.3.8	Geschäftsbereich Ref. V	49
4.3.9	Geschäftsbereich Ref. VI	50
4.3.10	Geschäftsbereich Ref. VII	50
4.3.11	Eigenbetrieb SUN	50
4.3.12	Eigenbetrieb NüSt	51
4.3.13	Eigenbetrieb ASN.....	51
4.3.14	Eigenbetrieb NüBad	51
4.3.15	Eigenbetrieb SÖR	52
4.4.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	52
4.4.1	Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	52
4.4.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen	52
5.	Anmerkungen der Frauenbeauftragten.....	53
II.	Informations- und Kommunikationstechnik (IT).....	57
1	Einleitung.....	57
2	Besonderheiten im Berichtszeitraum	57
3	IT in Zahlen	57
3.1	Allgemein	57
3.2	Beschaffung	58
3.2.1	Beschaffungsvolumen gesamt.....	58
3.2.2	Beschaffungsvolumen PCs.....	59
3.3	Arbeitsplatzausstattung und Support	60
3.3.1	PCs und Notebooks	60
3.3.2	Softwareverteilung	61
3.3.3	Hotline	62
3.4	Server und sonstige Infrastruktur.....	62
3.4.1	Rechenzentrumsautomatisation	62
3.4.2	Zentraler Dateiservice	63
3.4.3	Zentrale Datensicherung.....	64
3.4.4	Datenbanken.....	65
3.4.5	Virtuelle Server.....	65
3.5	Telekommunikation.....	66
3.6	Energieeffizienz – Green IT	67
3.6.1	Stromverbrauch von PCs und Monitoren.....	67
3.6.2	Stromverbrauch Rechenzentrum	68
3.7	Online-Dienste	69
3.7.1	PDF-Formulare	69
3.7.2	Online-Anwendungen und Assistenten	69
3.8	IT-Sicherheit.....	70
3.8.1	Spam-E-Mails.....	70
3.8.2	Virenstatistik im E-Mail-Bereich	71
4	Zusammenfassung	72
III.	Personalkosten: Struktur und Entwicklung	73
	Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2012.....	73

IV.	Personalarbeit und Personalentwicklung	75
1.	Personalfuktuation.....	75
1.1	Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse	75
1.2	Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen	76
1.3	Altersteilzeitarbeit	76
1.3.1	Tarifliche Altersteilzeit	76
1.3.2	Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten	77
1.4	Einstellungen.....	77
1.4.1	nach Beschäftigungsgruppen.....	77
1.4.2	nach Berufsgruppen.....	77
1.5	Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2010 bis 2012	78
1.5.1	Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen*	78
1.5.2	Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen.....	78
2.	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	79
2.1	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2010 bis 2012)	80
2.2	Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen	81
3.	Nachwuchsförderung durch Ausbildung	82
3.1	Ausbildungsverhältnisse	82
4.	Qualifizierung und Fortbildung	83
4.1	Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2010 - 2012	84
4.2	Ausblick.....	85
5	Personalentwicklung für Führungskräfte.....	85
5.1	Führungskräftelehrgang.....	85
5.2	Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte	86
6.	Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst	86
6.1	Leistungsprämien.....	86
6.2	Leistungsentgelt nach dem TVöD.....	88
6.3	Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte	90
7	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	91
7.1	Betriebsärztlicher Dienst	91
7.2	Arbeitssicherheit.....	93
8.	Personalberatung.....	95
8.1	Struktur der Personalberatung.....	95
8.2	Personalberatung in Zahlen	95
	Schlagwortverzeichnis	96
	Kennzahlen auf einen Blick	98

I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

1.1 Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung

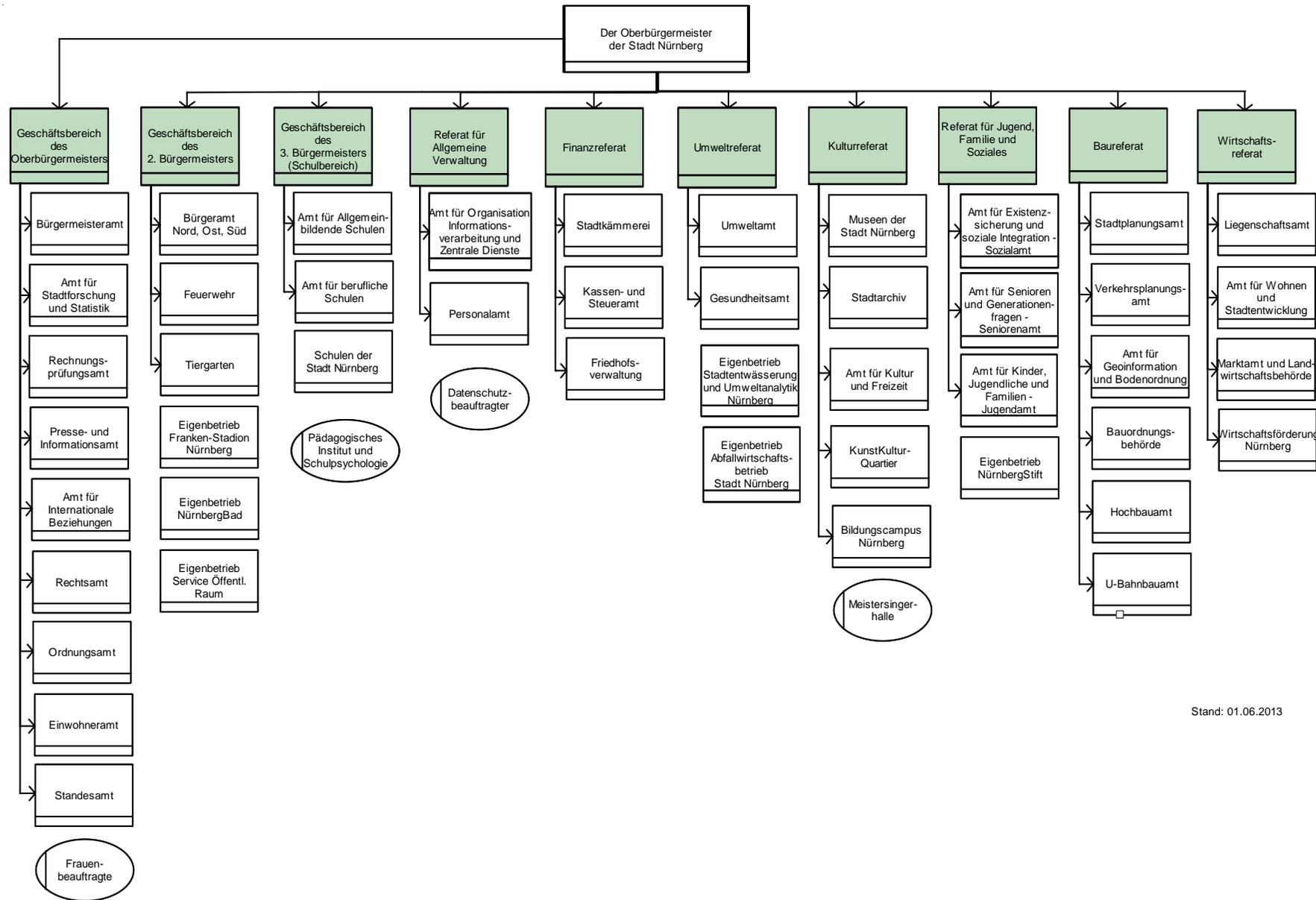
Die Bildung der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen sowie die Zuordnung der Dienststellen zu den Geschäftsbereichen und Referaten erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stadtrats.

Auf der nächsten Seite ist das aktuelle Organigramm der Stadt Nürnberg abgedruckt.

Veränderungen

In die Organisationspläne fließen alle Aufgaben- und Zuständigkeitsänderungen ein. Sie müssen deshalb laufend ergänzt und fortgeschrieben werden. Die Ursachen sind vielfältig und reichen von Konsolidierungsbeschlüssen des Stadtrats über Änderungen in der Aufbauorganisation aufgrund von Organisationsuntersuchungen bis zu Änderungen des Aufgabenzuschnitts aufgrund von Gesetzesänderungen. Die wesentlichsten Veränderungen seit dem Ende des letzten Berichtszeitraumes (Dezember 2011) waren:

01.01.2012	Der fachliche Tierschutz wird vom Umweltamt zum Ordnungsamt verlagert.
ab 01.01.2012	Für einzelne Abteilungen des Einwohneramtes, des Ordnungsamtes und des Standesamtes sowie für die Bürgerämter Nord, Ost und Süd gelten erweiterte Öffnungszeiten
01.06.2012	Umwandlung des „Pädagogischen Instituts und Schulpsychologie (SPI)“ in eine besondere Einrichtung mit der Bezeichnung „Institut für Pädagogik und Schulpsychologie
01.08.2012	Bündelung der Verwaltungsaufgaben bei OrgA in einem eigenen Sachgebiet
Oktober 2012	Die Bezeichnung der Dienststelle „Amt für Wirtschaft“ wird in „Wirtschaftsförderung Nürnberg“ geändert.



Stand: 01.06.2013

Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg

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
	- SportService Nürnberg	
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	SÖR
004	Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3.BM)	3. BM
	- Pädagogisches Institut und Schulpsychologie	/SPI
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	Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste	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
416	Amt für Kultur und Freizeit	KuF
418	KunstKulturQuartier	KuKuQ
420	Bildungscampus Nürnberg	BCN
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	U-Bahnbauamt	UB
070	Referat VII (Wirtschaftsreferat)	Ref. VII
230	Liegenschaftsamt	LA
670	Amt für Wohnen und Stadtentwicklung	WS
720	Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML
750	Wirtschaftsförderung Nürnberg	WiF
Sonstiges:		
(005)*	Gesamtpersonalrat	GPR
	Gesamtschwerbehindertenvertretung	GSBV
Personalvertretung PR ... z. B. (PR Ref. I)		
*) Ordnungsnummer		

(Stand: 01.01.2013)

1.2 Hierarchiestufen

Bei der Stadt Nürnberg einschließlich der fünf Eigenbetriebe „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“, jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen, waren zum Stand 01.01.2013 im Stellenplan ausgewiesen:

Leitungsspanne	August 2009	Januar 2010	Januar 2011	Januar 2012	Januar 2013
Abteilungsleiter/innen und Bereichsleiter/innen der Qualifikationsebene 3	59	56	43	54	56
Abteilungsleiter/innen und Bereichsleiter/innen der Qualifikationsebene 4	91	88	107	101	101
insgesamt	150	144	150	155	157

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

Zum Stichtag 01.01.2011 wurden die Abteilungs- und Bereichsleitungen erstmals über eine Auswertung aus SAP ermittelt. Die Zahlen vom Januar 2011 bis Januar 2013 sind mit denen der Jahre 2009 und 2010 daher nur eingeschränkt vergleichbar.

Die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr beruhen darauf, dass im Berichtszeitraum 2 Planstellen neu als Abteilungs-/ Bereichsleitungsstellen ausgewiesen wurden (je 1 Stelle beim Amt für Allgemeinbildende Schulen und beim Eigenbetrieb NürnbergBad).

2. Stellenplanentwicklung

2.1 Gesamtstellenplan

Der Stellenplan für die bei der Stadt tätigen Beamten und Tarifbeschäftigten ist Teil des Haushaltsplans (Art. 64 BayGO). Er wird ergänzt durch die Stellenübersicht. Die folgenden Auswertungen und Zeitreihenvergleiche basieren auf den Stellenplanangaben für die Stadtverwaltung einschließlich der fünf Eigenbetriebe „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“. Im Eigenbetrieb „Frankenstadion Nürnberg“ ist seit 01.04.2008 kein städtisches Personal mehr beschäftigt. Unberücksichtigt bleiben das Klinikum (seit 01.01.1998 selbständiges Kommunalunternehmen) und das Staatstheater Nürnberg (wurde zum 01.01.2005 in eine Stiftung übergeführt). Stichtag ist - soweit nichts anderes vermerkt - jeweils der erste Januar.

Entwicklung der Vollkraftstellen					
Jahr	Beamte	Tarifbeschäftigte	Vollkraftstellen insgesamt	Veränderung zum Vorjahr absolut	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
2008	2.523,41	5.802,60	8.326,01	88,48	1,06
2009	2.538,00	5.865,34	8.403,34	77,33	0,92
2010	2.552,01	5.891,18	8.443,19	39,85	0,47
2011	2.541,79	5.861,06	8.402,85	-40,34	-0,48
2012	2.571,19	6.227,16	8.798,35	395,50	4,50
2013	2.773,77	6.525,90	9.299,67	501,32	5,39

Jahr	Stellenschaffungen (Vollkraft)	Vollkraftstellen insgesamt
2008	156,18	8.326,01
2009	140,63	8.403,34
2010	137,41	8.443,19
2011	0	8.402,85
2012	464,24	8.798,35
2013	544,02	9.299,67
insgesamt	1.442,48	

Im Berichtszeitraum wurden 544,02 Vollkraftstellen neu geschaffen. Da jedoch gleichzeitig auch Stellen eingezogen wurden, erhöht sich die Gesamtzahl der Vollkraftstellen per Saldo um 501,32 Vollkraftstellen. Sie ist im Vergleich zu den Vorjahren nochmals angestiegen.

Die ungewöhnlich hohe Zahl an Stellenschaffungen zum 01.01.2013 hat verschiedene Gründe.

Aufgrund einer Prüfungsbemerkung des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) war bereits zum Haushalt 2012 Personalkapazität im Umfang von 225,84 Vollkraftstellen (VK), die bisher überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden war, in den Stellenplan überführt worden.

In einem zweiten Schritt wurden nun zum Haushalt 2013 Personalkapazitäten im Umfang von 216,03 VK, die bisher aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig waren, in den Stellenplan überführt. Sie werden in einem extra Abschnitt des Stellenplans (Teil B) ausgewiesen. Des Weiteren wurde überplanmäßig bereit gestellte Personalkapazität im Umfang von 20,87 VK, deren weitere Notwendigkeit zum Haushalt 2012 nicht abschließend geklärt werden konnte, in den Teil A des Stellenplans übernommen. Im Umfang von 58,79 VK erfolgte eine Bereinigung des Stellenplans, die sich ebenfalls unmittelbar auf den Stellenbestand im Teil A des Stellenplans auswirkt. Diese insgesamt 295,69 VK wurden zusätzlich zum regulären Stellenschaffungsverfahren neu geschaffen.

Von den 216,03 VK, die aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig zur Verfügung gestellt wurden konzentrieren sich rd. 32 % (68,46 VK) auf das Ordnungsamt (11,37 VK), den Servicebetrieb Öffentlicher Raum (13,98 VK), das Einwohneramt (16,71 VK) und den Schulbereich (26,40 VK, davon entfallen auf die allgemeinbildenden Schulen insgesamt 20,65 VK und auf die pädagogischen Ämter insgesamt 5,75 VK). Der Rest verteilt sich auf die übrige Stadtverwaltung. Schwerpunkte bilden die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen (51,76 VK) und das Mobilitätsmanagement (59,91 VK).

Die Stellenplanbereinigung über 58,79 VK erfolgte fast ausschließlich im Sozial- und Schulbereich, hier vor allem beim Jobcenter Nürnberg-Stadt (29,04 VK) und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen (25,0 VK). Beim Job-Center erstreckte sich die Bereinigung auf die verschiedensten Funktionen, beim Amt für Allgemeinbildende Schulen wurden nunmehr Planstellen für Schulweghelfer/innen, Fachberater/innen sowie Fremdsprachenassistenten/innen geschaffen.

Fast 74 % der in den Stellenplan überführten überplanmäßig zur Verfügung gestellten Personalkapazität von 20,87 VK entfallen auf nur 3 Dienststellen, nämlich das Amt für Allgemeinbildende Schulen mit 9,95 VK, das Sozialamt mit 3,45 VK und das Amt für Berufliche Schulen mit 2,0 VK.

248,33 VK sind „echte“ Stellenschaffungen zum Haushalt 2013. Sie verteilen sich wie folgt:

Jugendamt:	96,59 VK, davon 61,58 VK für Erzieher/innen und 24,17 VK für Kinderpfleger/innen
Amt für Berufliche Schulen:	57,11 VK, davon 53,0 VK für Lehrkräfte
Amt für Allgemeinbildende Schulen:	26,31 VK, davon insgesamt 26,0 VK für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen
Amt für Kultur und Freizeit:	9,58 VK für die unterschiedlichsten Aufgaben
Servicebetrieb Öffentlicher Raum:	8,07 VK, davon 6,0 VK für das Projekt „Kreuzungsfreier Ausbau Frankenschnellweg“

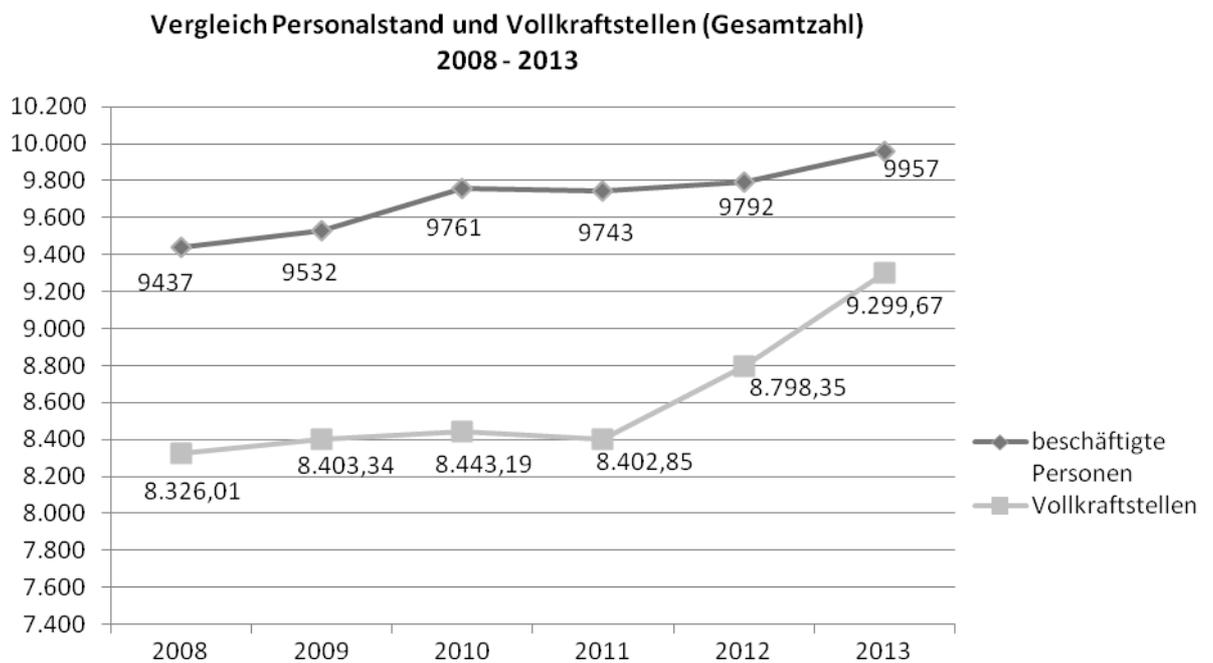
Die übrigen rund 51 VK verteilen sich auf weitere 26 Dienststellen und Eigenbetriebe.

Eine Ursache für die zahlreichen Stellenschaffungen beim Jugendamt liegt darin, dass auch zum Betriebsjahr 2013/2014 Kindertagesstätten neu eröffnet bzw. vorhandene Einrichtungen erweitert werden. Weitere Gründe sind geänderte Buchungszeiten sowie die Änderung des Anstellungsschlüssels in Kinderhorten.

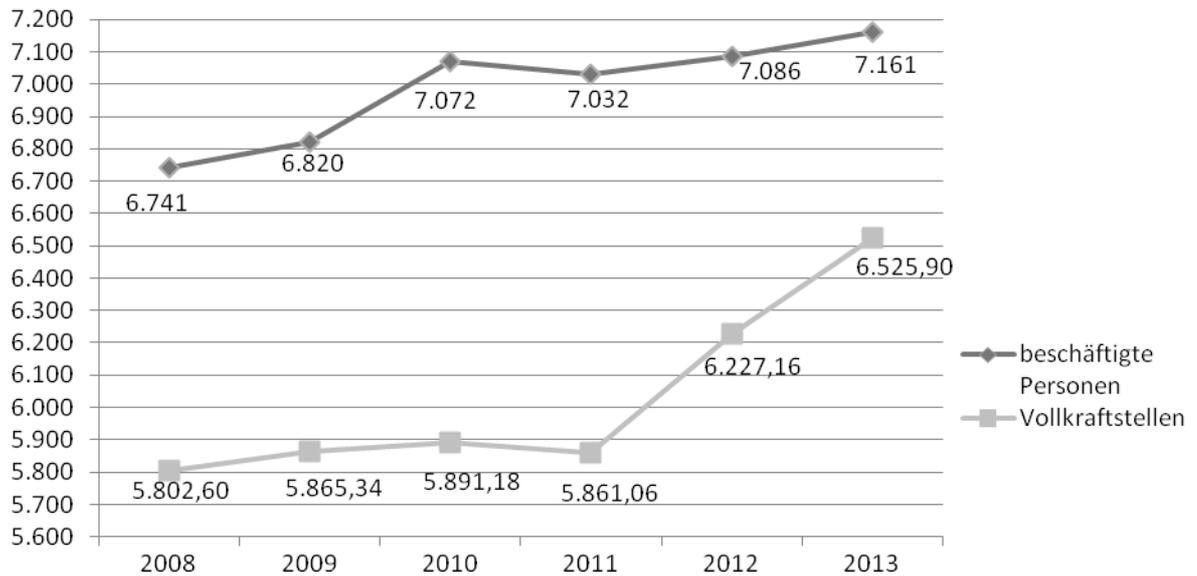
In den folgenden Grafiken wird die Entwicklung der Vollkraftstellen und des Personalstandes sowohl im Gesamten als auch in den einzelnen Beschäftigtengruppen dargestellt.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe 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.

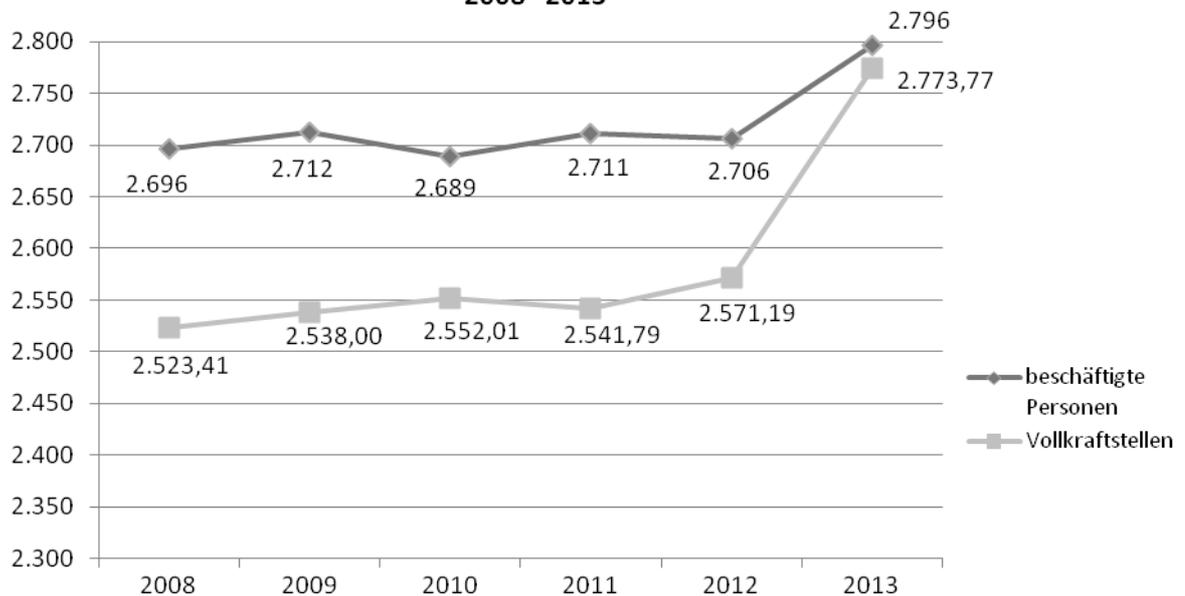
Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 01. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand).



**Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen bei den Tarifbeschäftigten
(2008 - 2013)**



**Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen im Beamtenbereich
2008 - 2013**



Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum zeigen die Grafiken tendenziell durchwegs eine Annäherung der Kurven „Personalstand“ und „Vollkraftstellen“. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2013 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind, während der Personalstand den Stand 31.12.2012 wiedergibt.

Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen können die zum 01.01.eines Kalenderjahres neu geschaffenen Vollkraftstellen erst nach der Genehmigung des Haushalts im Laufe des ersten Halbjahres des Folgejahres besetzt werden. Das Personal für die „neuen“ Stellen ist daher in den obigen Grafiken noch nicht berücksichtigt.

Der Vergleich des Personalstandes mit der Zahl der Vollkraftstellen kann als Indikator für den Umfang der Teilzeitarbeit bei der Stadt Nürnberg dienen. Detaillierte Aussagen zur Teilzeitarbeit finden sich unter Ziffer 3 „Personalstruktur“.

Die Entwicklung der Zahlen spiegelt die starken Bewegungen innerhalb des Stellenplans nur per Saldo und deshalb auch stark verkürzt und tendenziell wider. Die Auswirkungen der unter Nr. 1.1 dargestellten Veränderungen der Organisation und Aufgabenzuweisungen der Stadtverwaltung Nürnberg fließen in den Stellenplan ein.

2.2 Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt. Stichtag ist der 01.01.2013 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2012 (Personalstand).

Verteilung der Beschäftigtengruppen und der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe						
	Vollkraftstellen			Beschäftigte		
	Beamte	Tarif-beschäftigte	insgesamt	Beamte	Tarif-beschäftigte	insgesamt
Geschäftsbereich OBM	176,92	319,29	496,21	188	348	536
Geschäftsbereich 2. BM	460,08	267,34	727,42	446	295	741
Geschäftsbereich 3. BM	1300,16	441,68	1741,84	1268	633	1901
Referat I	152,96	267,80	420,76	166	271	437
Referat II	103,21	262,86	366,07	104	271	375
Referat III	33,99	126,29	160,28	41	163	204
Referat IV	49,26	440,97	490,23	52	682	734
Referat V	166,95	1698,50	1865,45	200	1863	2063
Referat VI	140,01	429,10	569,11	143	432	575
Referat VII	81,63	133,36	214,99	82	132	214
SUN	24,87	350,42	375,29	21	376	397
NüSt	8,26	442,03	450,29	7	400	407
ASN	11,00	415,01	426,01	11	401	412
FSN	---	---	---	---	---	---
NüBad	2,00	77,52	79,52	2	94	96
SÖR	62,47	831,23	893,70	65	800	865

Zusätzlich Stellenpool Gesamtstadt am 01.01.2013: insgesamt 22,50 VK

Bei den Eigenbetrieben „NürnbergStift“ (NüSt), „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (ASN), „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (SÖR) und in geringem Umfang im Bereich des Referates VII übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen.

Beim NürnbergStift liegt der Grund dafür darin, dass die Stellen im Bereich des Pflegedienstes abhängig von der Zahl der Heimbewohner nicht immer voll besetzt werden.

Bei ASN und SÖR ist dies darauf zurückzuführen, dass zum einen die zum 01.01.2013 geschaffenen Vollkraftstellen (ASN 5,0 VK, SÖR 22,05 VK, jeweils inkl. der in den Stellenplan überführten überplanmäßigen Kapazitäten) in der obigen Tabelle bereits berücksichtigt sind und zum anderen zum Stichtag 01.01.2013 verschiedene Stellen unbesetzt waren.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des 3. BM (Schule), im Bereich des Referats V (Soziales) und bei den Eigenbetrieben beschäftigt.

In der folgenden Tabelle werden die Stellen (Planstellen) - beginnend mit dem Jahr 2008 - nach der Zugehörigkeit zu den einzelnen Aufgabengruppen¹⁾ ausgewertet. Diese Zuordnung ist unabhängig von der organisatorischen Gliederung nach dem Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan (siehe S. 9) und damit weniger Veränderungen unterworfen.

¹⁾ Eine Aufgabengruppe ist eine übergeordnete Ordnungseinheit, in der ähnliche bzw. fachlich zusammenhängende Aufgaben und Aufgabengruppen zusammengefasst werden. Die Definition der Aufgabengruppen erfolgte durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

Planstellen nach Aufgabengruppen Stellenplan 2008-2012											
		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
2008	8733	322	575	218	928	1532	505	1599	1231	249	1574
2009	8824	307	513	219	994	1537	521	1705	1222	246	1560
2010	8868	265	517	213	940	1558	575	1747	629	254	2170
2011	8829	266	516	211	927	1552	580	1743	620	248	2166
2012	9252	303	528	230	946	1570	593	1943	636	262	2241
2013	9565 ¹⁾	325	537	229	948	1691	602	2082	637	264	2250

- 1) In der Summe von 9565 Planstellen sind folgende Planstellen nicht enthalten:
- 17 Planstellen aus dem gesamtstädtischen Stellenpool, die als Einsatzreserve und als Stellen zur Rehabilitation schwerbehinderter Menschen dienen und bisher keiner Aufgabengruppe zugerechnet werden,
 - 250 Stellen, die zum 01.01.2013 in den Teil B des Stellenplans aufgenommen wurden

In den meisten Bereichen sind Stellenzuwächse zu verzeichnen. Überdurchschnittlich hoch sind diese bei den Aufgabengruppen 0, 4 (Bereich Schule) und 5.

Aufgabengruppe 0:

Der Schwerpunkt liegt beim Bürgermeisteramt (8 Planstellen), bei Aufgabengruppe 004 (3. Bürgermeister, 9 Planstellen) und bei Aufgabengruppe 050 (Referat V, 3 Planstellen).

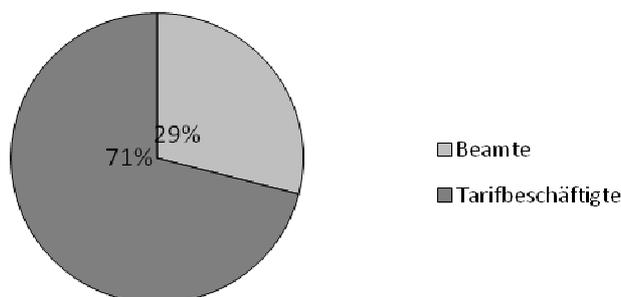
Aufgabengruppe 4 (Bereich Schule):

Der Stellenzuwachs ist zum größten Teil auf die neugeschaffenen Stellen für Lehrkräfte an Beruflichen Schulen und an Realschulen und Gymnasien zurückzuführen (79 Planstellen). Weitere 41 Planstellen beruhen auf der Überführung bisher überplanmäßig geführter Personalkapazität in den Stellenplan und der Stellenplanbereinigung.

Aufgabengruppe 5:

Hier machen sich die zahlreichen Stellenschaffungen beim Jugendamt (siehe auch die Ausführungen auf Seite 13), sowie die Stellenplanbereinigung im Bereich des Job-Centers Nürnberg (34 Planstellen) bemerkbar.

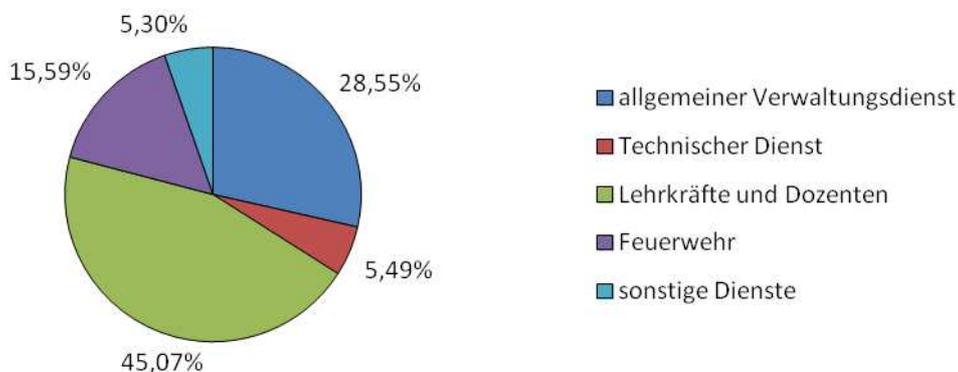
Planstellen nach Beschäftigtengruppen Stand 01.01.2013



Die prozentuale Verteilung der Planstellen auf die Beschäftigtengruppen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig verändert.

Wenn man die Stellenverteilung anhand des Merkmals „Anstellungsverhältnis“ analysiert, so ergibt sich folgendes Bild:

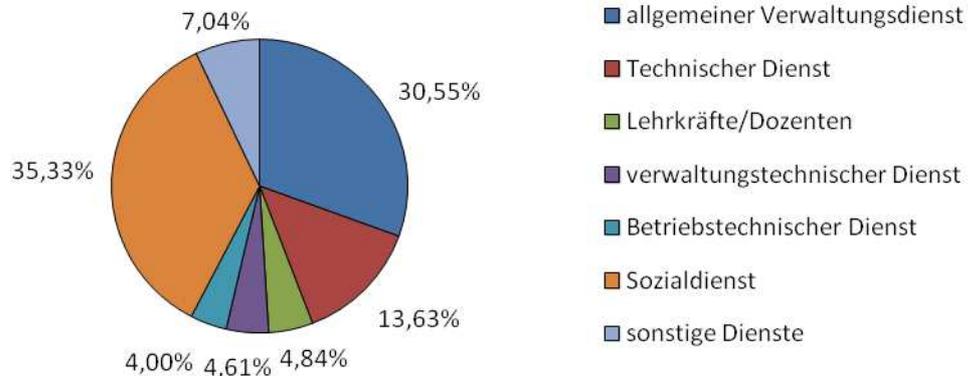
Stellen für Beamte nach Fachgruppen



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

Das Gros der Stellen entfällt auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (45,07 %), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (28,55 %) und "Feuerwehrvollzugsdienst" (15,59 %). Der Anteil der Fachgruppe „Lehrkräfte und Dozenten“ hat sich aufgrund der zahlreichen Stellenschaffungen zum Haushalt 2013 im Vergleich zum Vorjahr um 1 % erhöht.

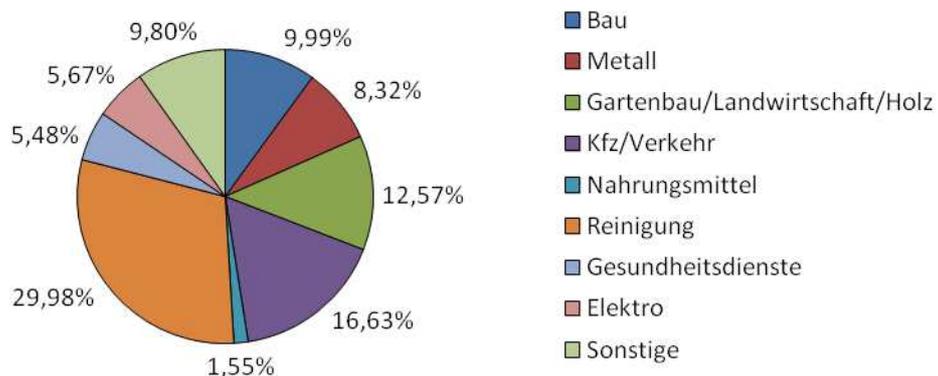
Stellen für Tarifbeschäftigte nach Fachgruppen



Bei den Tarifbeschäftigten sind die Fachgruppen „Sozialdienst“ (35,33 %), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (30,55 %), und Technischer Dienst (13,63 %) am stärksten vertreten.

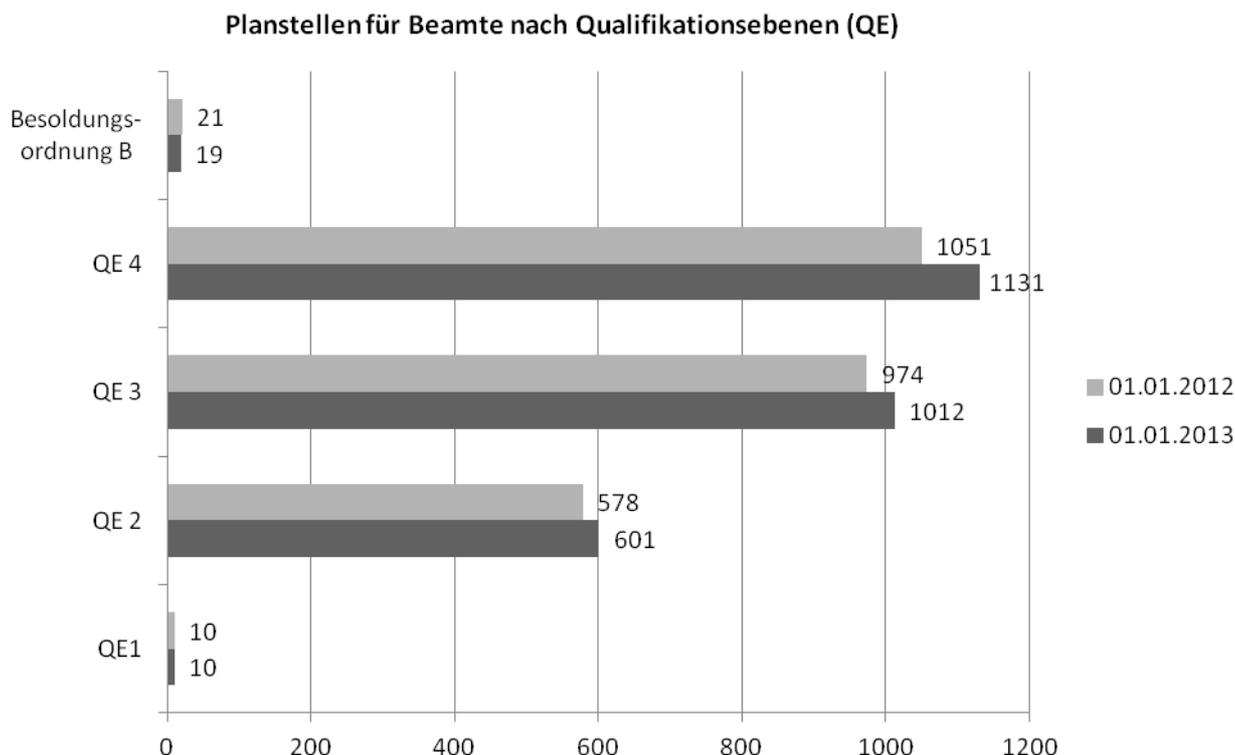
Durch die zahlreichen Stellenschaffungen in der Fachgruppe „Sozialdienst“ erhöhte sich hier der prozentuale Anteil im Vergleich zum Vorjahr um über 1 %.

Stellen für Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen



Bei der Aufschlüsselung der Planstellen nach Berufsgruppen ergeben sich keine signifikanten Veränderungen zum Vorjahr. Zwar liegt der Anteil der Berufsgruppe „Reinigung“ nach wie vor bei rd. 30%, jedoch entfällt der weitaus überwiegende Teil dieser Stellen auf Straßenreinigung, Müllentsorgung und Kanalreinigung. Die eigentlichen Reinigungskräfte sind kaum noch vertreten.

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



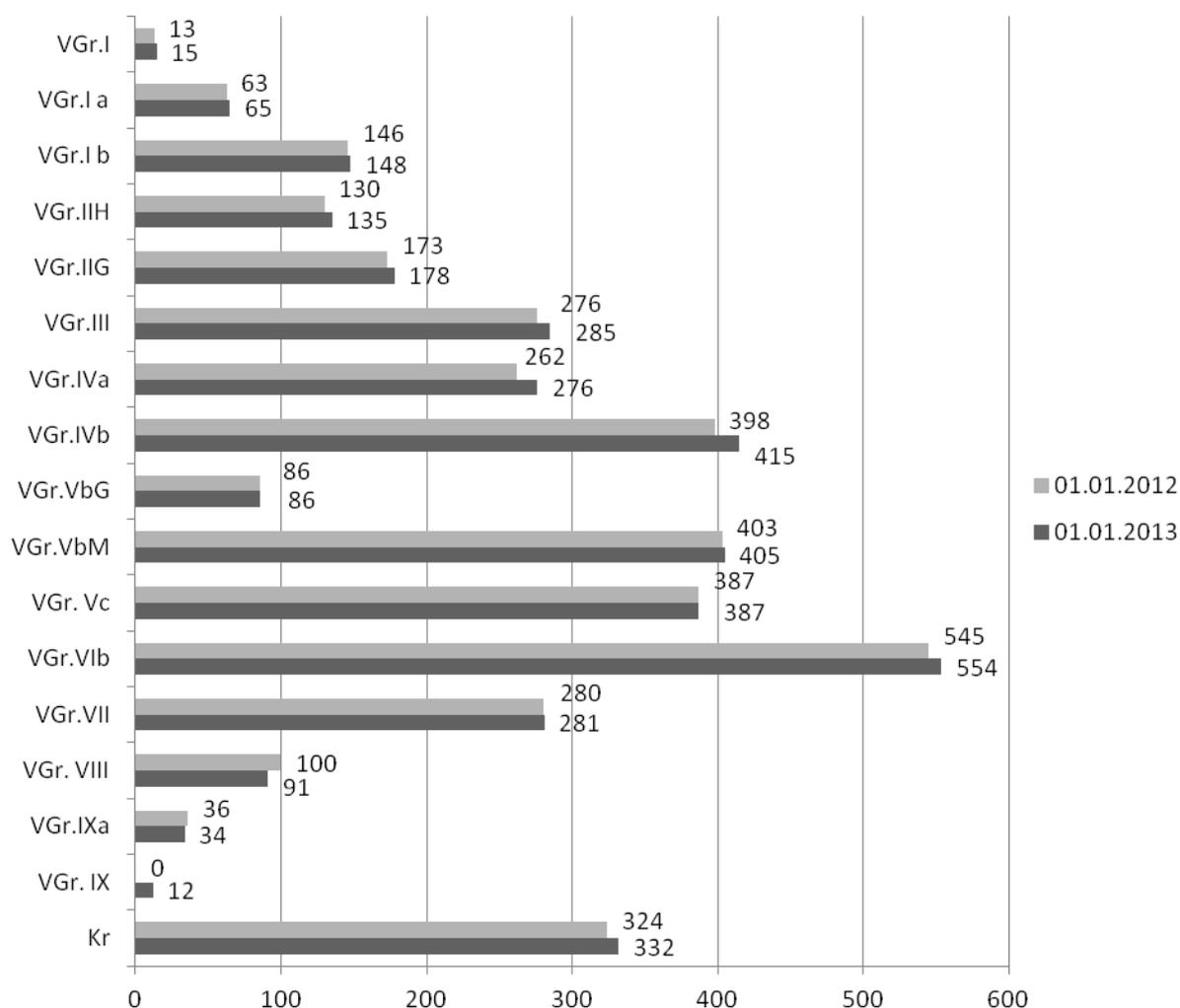
Im Berichtszeitraum sind größere Veränderungen im Bereich der 3. und 4. Qualifikationsebene zu erkennen. Hauptursache für den Zuwachs in der Qualifikationsebene 4 ist zum einen die Schaffung von insgesamt 79 Planstellen für Lehrkräfte und zum anderen die Übernahme bisher überplanmäßig zur Verfügung gestellter Personalkapazität in den Stellenplan (12 Stellen, ebenfalls im Schulbereich). Der Stellenzuwachs in der Qualifikationsebene 3 resultiert einerseits aus der Bereinigung des Stellenplans zum Haushalt 2013 mit der aus dem Bereich des JobCenter Nürnberg 16 Stellen in den Stellenplan überführt wurden. Ein weiterer wesentlicher Grund ist, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamten/Beamtinnen besetzt sind und die Planstellen entsprechend anzupassen waren.

**Verteilung der Planstellen nach Besoldungsgruppen
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2013)**

Besoldungsgruppe	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigenbetriebe gesamt	Summe
B6-B10	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	2	1	1	1	0	0	1	0	0	0	4	10
A16	3	0	20	3	3	1	1	0	4	3	5	43
A15	10	2	205	5	3	2	3	1	9	5	5	250
A14	9	2	5	3	5	6	4	1	7	3	7	52
A13/A14	9	3	718	17	4	3	4	2	13	11	2	786
A13	5	9	120	14	4	1	2	2	10	4	9	180
A12	16	11	28	19	13	2	5	13	23	9	20	159
A11	21	13	3	37	16	9	9	27	38	13	19	205
A10/A11	0	0	158	0	0	0	0	0	0	0	0	158
A10	10	30	4	12	10	2	1	10	8	7	11	105
A9/A10	22	0	8	23	14	4	8	97	7	14	8	205
A9	6	128	1	5	3	1	0	2	1	1	3	151
A8	22	134	3	11	6	2	8	10	4	11	8	219
A7	30	128	4	5	19	0	3	5	3	2	4	203
A6/A7	4	1	7	1	5	0	2	5	1	0	2	28
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5/A6	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	10
A4/A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	170	462	1286	157	106	34	52	176	139	84	107	2773

Die Feuerwehrbeamten (Anzahl am 01.01.2013: 431) und die verbeamteten Lehrkräfte (Anzahl am 01.01.2013: 1250) sind die Ursache für die überdurchschnittlich hohe Zahl an Beamtenstellen in den Geschäftsbereichen des 2. und 3. BM.

**Verteilung der Planstellen nach Vergütungsgruppen
(bisheriger Angestelltenbereich)
ohne Sozial- und Erziehungsdienst**



Größere Veränderungen sind bei den Vergütungsgruppen IVa (plus 14 Planstellen) und IVb (plus 17 Planstellen) zu verzeichnen.

Hauptursache sind die bereits erwähnten Stellenschaffungen (siehe S. 12 ff.).

Die Stellen der VGr. IVb entfallen schwerpunktmäßig auf das JobCenter Nürnberg (6 Stellen, die im Zuge der Stellenplanbereinigung in den Stellenplan überführt wurden) und auf das Amt für Kultur und Freizeit (4 Stellen für das Projekt „Musikalische Bildung von Kindern und Jugendlichen in Kindertagesstätten und Schulen“). Bei den Stellen der Vergütungsgruppe IVa ist kein Schwerpunkt auszumachen.

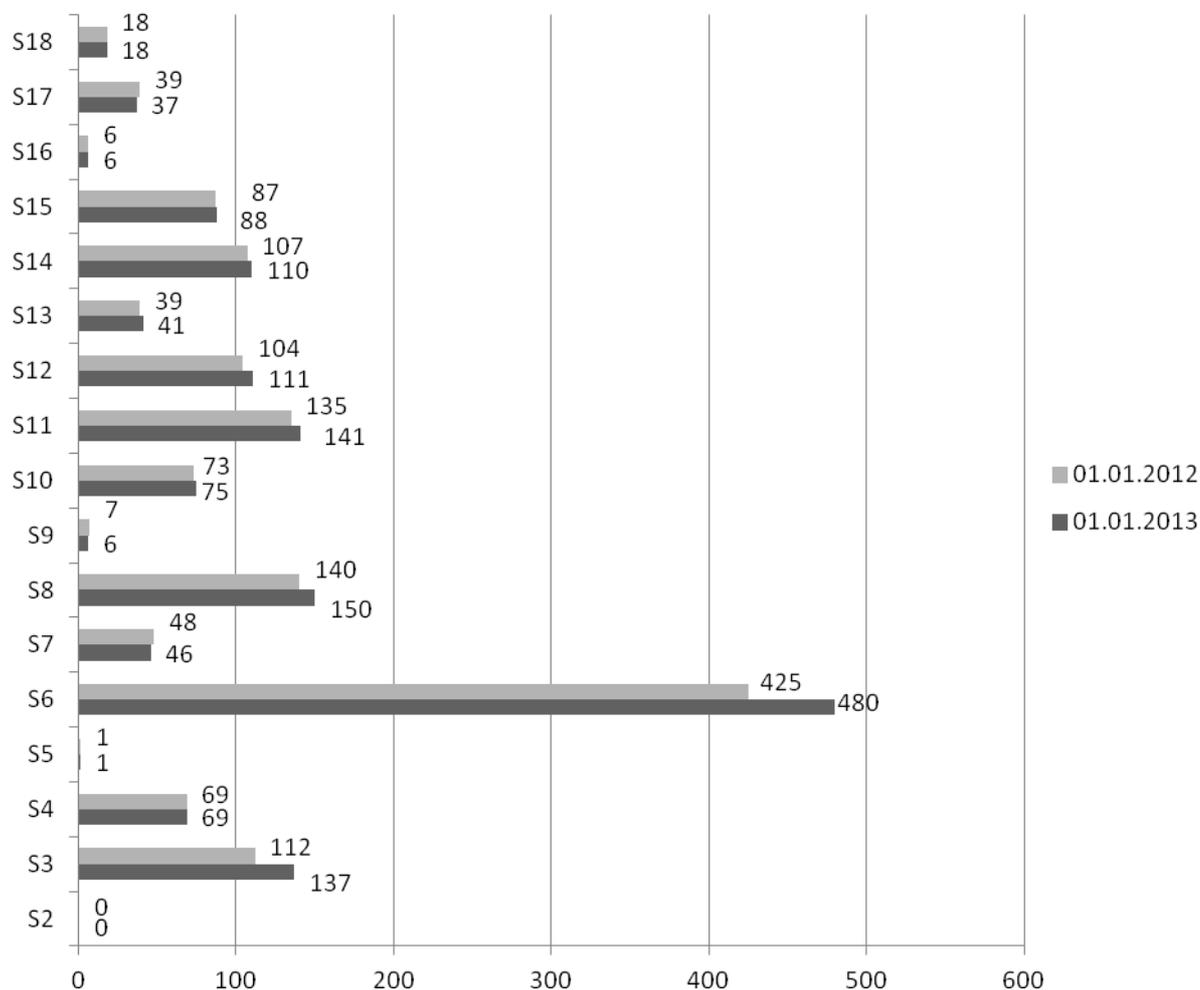
Die Vergütungsgruppe IX wurde neu in die Übersicht aufgenommen. Dies war erforderlich, weil zum 01.01.2013 im Schulbereich 12 Stellen in VGr. IX für Schulweghelfer/innen und Hilfskräfte geschaffen wurden.

**Verteilung der Planstellen nach Vergütungsgruppen
ohne Sozial- und Erziehungsdienst
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2012)**

Vergütungsgruppe	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigenbetriebe gesamt	Summe
I	4	1	0	1	0	1	2	2	3	1	0	15
I a	6	2	6	5	0	21	6	6	6	0	7	65
I b	10	1	55	11	1	6	24	16	11	5	8	148
IIH	16	2	18	13	0	15	31	9	8	13	10	135
IIG	14	3	0	4	2	7	5	7	73	6	57	178
III	20	1	15	17	1	13	25	6	97	4	86	285
IVa	15	10	76	27	7	10	34	17	37	9	34	276
IVb	28	9	13	39	11	9	82	139	10	13	62	415
VbG	13	1	4	9	4	1	25	0	2	6	21	86
VbM	18	56	25	18	9	12	16	5	68	10	168	405
Vc	81	26	16	27	34	6	33	46	29	27	62	387
VIb	72	20	91	36	51	29	77	35	21	25	97	554
VII	11	13	46	28	23	4	62	34	21	3	36	281
VIII	6	1	5	7	0	0	10	26	16	10	10	91
IXa	0	0	17	0	0	0	0	5	1	0	11	34
IX	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Kr	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	326	332
insgesamt	314	146	400	242	143	134	432	358	403	132	995	3699

¹⁾Der Stellenpool mit 17 Stellen ist in der Gesamtzahl von 3699 Planstellen nicht enthalten.

**Verteilung der Planstellen nach S-Entgeltgruppen
Sozial- und Erziehungsdienst**

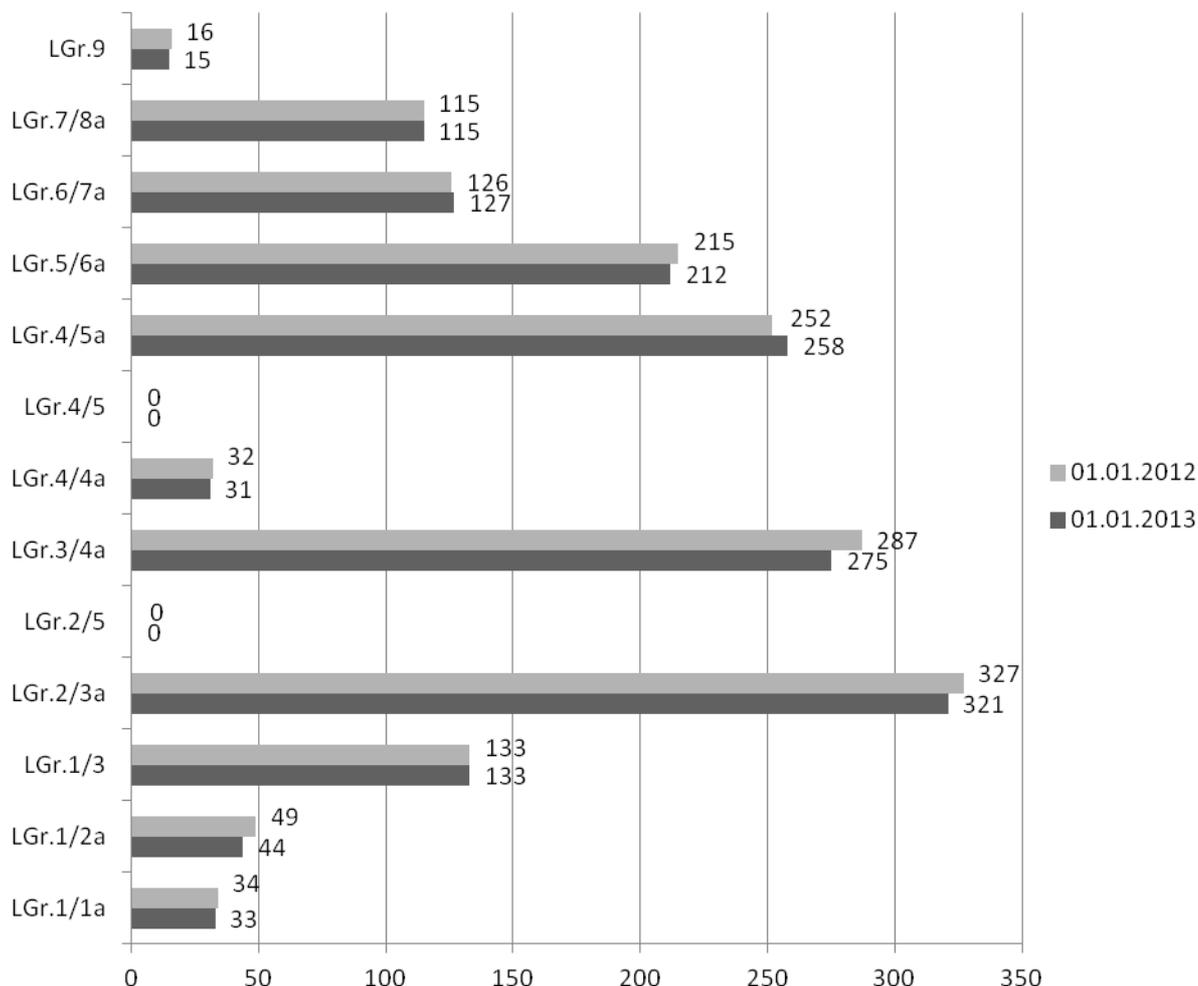


Bei den Entgeltgruppen S6 und S3 sind überdurchschnittliche Stellenzuwächse erkennbar. Sie liegen hauptsächlich in den neu geschaffenen Planstellen für Erzieher/innen (S6, 53 Planstellen) und Kinderpfleger/innen (S3, 25 Planstellen) beim Referat V begründet.

**Verteilung der Planstellen nach S-Entgeltgruppen
Sozial- und Erziehungsdienst
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2013)**

Entgelt- gruppe	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen- betrie- be gesamt	Sum- me
S 18	0	0	0	0	0	0	1	17	0	0	0	18
S 17	0	0	1	3	0	2	7	24	0	0	0	37
S 16	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6
S 15	0	0	0	0	0	0	10	78	0	0	0	88
S 14	0	0	0	0	0	0	0	110	0	0	0	110
S 13	0	0	0	0	0	0	0	41	0	0	0	41
S 12	0	0	0	1	0	6	6	94	0	0	4	111
S 11	2	0	14	0	0	6	16	103	0	0	0	141
S 10	0	0	0	0	0	0	0	75	0	0	0	75
S 9	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6
S 8	0	0	5	0	0	0	3	142	0	0	0	150
S 7	0	0	0	0	0	0	0	46	0	0	0	46
S 6	0	0	0	0	0	0	1	479	0	0	0	480
S 5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
S 4	0	0	0	0	0	0	0	69	0	0	0	69
S 3	0	0	0	0	0	0	0	137	0	0	0	137
S 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	2	0	21	4	0	14	44	1427	0	0	4	1516

**Verteilung der Planstellen nach Lohngruppen
(bisheriger Arbeiterbereich)**



Im Vergleich zum Vorjahr ist im ehemaligen Arbeiterbereich lediglich bei der Lohngruppe 3/4a eine größere Veränderung (minus 12 Planstellen) zu verzeichnen. Diese beruht im Wesentlichen auf Veränderungen in den Stellenplänen der Eigenbetriebe (insgesamt minus 16 Planstellen). Da gleichzeitig beim Amt für Kultur und Freizeit 1 Planstelle und bei der Friedhofsverwaltung 3 Planstellen neu geschaffen wurden, ergibt sich per Saldo ein Stellenrückgang um 12 Planstellen.

**Verteilung der Planstellen nach Lohngruppen
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
Stand 01.01.2013**

Lohn- gruppe	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref.VII	Eigen- betrie- be gesamt	Sum- me
1/1a	1	6	4	5	0	0	3	5	0	0	9	33
1/2a	0	2	8	2	12	0	0	0	0	0	20	44
1/3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	133	133
2/3a	0	0	0	7	26	0	0	7	0	2	279	321
2/5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3/4a	2	6	0	14	69	0	5	2	5	3	169	275
4/4a	0	19	0	1	0	0	2	0	0	0	9	31
4/5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4/5a	0	36	2	4	6	0	3	0	0	3	204	258
5/6a	0	23	28	1	14	0	2	0	4	0	140	212
6/7a	0	20	0	0	4	0	1	0	3	0	99	127
7/8a	0	15	0	4	0	0	0	0	20	0	76	115
9	0	3	0	2	0	0	0	0	4	0	6	15
insgesamt	3	130	42	40	131	0	16	14	36	8	1144	1564

Über 70% aller Planstellen des ehemaligen Arbeiterbereichs sind bei den Eigenbetrieben angesiedelt (vor allem bei der „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (163 Planstellen), dem „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (356 Planstellen) und dem „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (557 Planstellen)). Ein überdurchschnittlich hoher Anteil findet sich ferner im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tiergartens) und im Bereich des Referates II (Beschäftigte auf den städtischen Friedhöfen).

3 Personalstruktur

3.1 Anmerkung

Für das Jahr 2012 sind keine sich auf den Strukturbericht auswirkende organisatorische Veränderungen zu verzeichnen. Anders als im Vorjahr (mit dem Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern, insbesondere dem Wegfall der „Verzahnungsämter“ und der Anhebung der Altersgrenzen) gab es auch keine sich auf den Strukturbericht auswirkende gesetzliche oder tarifliche Änderungen.

3.2 Zusammensetzung des Personalstandes

Der Personalstand enthält alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten.

Nicht im Personalstand enthalten sind die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten), beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, da diese nicht mehr aktiv beschäftigt sind.

3.2.1 Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2012)

Am 31.12.2012 waren bei der Stadt Nürnberg 9957 (31.12.2011: 9792) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einer Personalkapazität von 8.789,36 Vollkräften (VK) entspricht (31.12.2011: 8.650,53 VK).

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 165 Personen) als auch die Steigerung der Personalkapazität in Vollkräften (+138,83 VK) im Vergleich zu 2011 resultiert vor allem aus der weiter zunehmenden (familienbedingten) Teilzeitbeschäftigung, den befristeten und vielfach bezuschussten Projekten sowie dem beständigen, bedarfsorientierten Ausbau im Bereich der Kindertagesstätten.

3.2.2 Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2012

Bei den einzelnen Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben waren die Berufsgruppen bzw. Männer und Frauen in folgendem Umfang vertreten:

Geschäftsbereich/ Eigenbetrieb	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt
	Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
OBM	106	7	45	30	76	6	166	100	536
2. BM	433	1	6	6	151	18	56	70	741
3. BM	533	76	382	277	176	80	120	257	1901
Ref. I	78	11	52	25	143	5	57	66	437
Ref. II	56	4	28	16	143	4	50	74	375
Ref. III	15	0	9	17	20	14	37	92	204
Ref. IV	19	5	17	11	123	137	125	297	734
Ref. V	76	8	59	57	216	88	807	752	2063
Ref. VI	89	8	15	31	228	12	103	89	575
Ref. VII	50	1	17	14	47	1	52	32	214
SUN	14	4	2	1	266	16	39	55	397
NüSt	4	1	1	1	33	31	104	232	407
ASN	5	0	3	3	380	1	15	5	412
NüBad	2	0	0	0	46	23	13	12	96
SÖR	41	3	10	11	687	8	65	40	865
Gesamt	1521	129	646	500	2735	444	1809	2173	9957

Am 31.12.2012 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2796 Beamtinnen und Beamte (davon 629 in Teilzeit) und 7161 Tarifbeschäftigte (davon 2617 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 5128 Mitarbeiterinnen (davon 2673 in Teilzeit) und 4829 Mitarbeiter (davon 573 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 51,50% und ist damit weiterhin leicht gestiegen (2011: 50,79%; 2010: 50,44%; 2009: 49,77%).

Differenziertere Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung sind unter Nr. 3.5 zu finden.

3.2.3 Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2012

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet (ausgenommen ist der gewerbliche Bereich). Eine „Rangfolge“ der Fachgruppen, gemessen an ihrem jeweiligen (prozentualen) Frauenanteil ergibt sich aus folgender Übersicht:

Fach- bzw. Berufsgruppe	Frauen*	Frauen* 2011	Männer
Sozialdienst	83,90% (1653)	82,51% (1572)	16,10% (317)
Medizinischer und Veterinärdienst	84,88% (73)	81,60% (71)	15,12% (13)
Allgemeiner Verwaltungsdienst	67,46% (1727)	66,17% (1804)	32,54% (833)
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	54,26% (910)	53,72% (850)	45,74% (767)
Sonstige Dienste	49,46% (139)	51,44% (142)	50,54% (142)
Technischer Dienst	36,08% (323)	36,98% (334)	63,92% (572)
Verwaltungstechnischer Dienst	31,50% (63)	28,64% (53)	68,50% (137)
Betriebstechnischer Dienst	18,70% (58)	13,67% (32)	81,30% (252)
Kommunale Wahlbeamte	11,11% (1)	11,11% (1)	88,89% (8)
Feuerwehrvollzugsdienst*	1,52%** (7)	1,22%** (6)	98,48% (451)
Gewerblicher Bereich***	11,44% (173)	--	88,55%(1338)

* Ergänzend die absoluten Zahlen in Klammer

** Inkl. der Rettungsleitstelle

*** Der Vollständigkeit halber wird ab 2012 auch der gewerbliche Bereich ausgewertet.

Der Frauenanteil ist mit Ausnahme der Sonstigen Dienste und des Technischen Dienstes wieder moderat angestiegen.

3.2.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2012

Die Zusammensetzung des Personalstamms lässt sich nach den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (die sich noch an den alten Vergütungs- und Lohngruppen orientieren, bis die Tarifvertragsparteien eine Entgeltordnung verhandelt haben) strukturieren.

Die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes sind seit 01.11.2009 entsprechend dem Tarifvertrag bis auf wenige Ausnahmen (Beschäftigte die aufgrund ihres Wahlrechts in EGr. E 9 TVöD verblieben sind) in S-Entgeltgruppen* eingruppiert.

* Die S-Entgeltgruppen sind den bisherigen Entgeltgruppen wie folgt zuzuordnen:

S 2	▶	E 2
S 3	▶	E 4
S 4	▶	E 5
S 5	▶	E 6
S 6 bis S 8	▶	E 8
S 9 bis S 14	▶	E 9
S 15 und S 16	▶	E 10
S 17	▶	E 11
S 18	▶	E 12

Besoldungsgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
B 10	1	0	0	0	1
B 7	1	0	0	0	1
B 6	6	0	1	0	7
B 2	6	0	0	0	6
A 16	32	0	7	1	40
A 15	134	13	53	22	222
A 14	225	35	97	137	494
A 13	219	29	204	100	552
A 12	91	15	29	14	149
A 11	118	15	71	81	285
A 10	145	9	77	79	310
A 9	166	5	48	11	230
A 8	170	6	18	32	226
A 7	178	0	17	22	217
A 6	29	2	24	1	56
Gesamt	1521	129	646	500	2796

Unverändert gehören rund 2/3 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Besoldungsgruppen BGr. A 13, BGr. A 14 und BGr. A 15 der Berufsgruppe der Lehrkräfte an.

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifikationsebene dominieren die des Feuerwehrvollzugsdienstes gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Außer tariflich	12	2	5	3	22
E 15UE	5	0	0	0	5
E 15	28	1	16	15	60
E 14	56	13	31	51	151
E 13	70	29	51	75	225
E 12	92	8	29	23	152
E 11	134	29	49	73	285
E 10	110	10	64	60	244
E 9	313	75	206	329	923
E 8	250	14	191	150	605
E 7	102	4	8	0	114
E 6	299	8	191	197	695
E 5	335	16	149	123	623
E 4	277	4	9	3	293
E 3	388	5	27	40	460
E 2UE	73	0	7	17	97
E 2	2	18	4	101	125
E 1	0	3	1	15	19
EG 9D (Pflege)	1	1	1	1	4
EG 9C (Pflege)	4	0	8	2	14
EG 9B (Pflege)	4	0	8	0	12
EG 8A (Pflege)	0	0	4	0	4
EG 7A (Pflege)	14	9	45	66	134
EG 4A (Pflege)	0	0	0	1	1
EG 3A (Pflege)	3	14	14	97	128
S 18	8	1	10	2	21
S 17	14	2	19	7	42
S 16 UE	0	0	3	0	3
S 16	1	0	1	1	3
S 15	13	11	23	29	76
S 14	13	5	30	58	106
S 13UE	2	0	13	8	23
S 13	0	0	11	2	13
S 12UE	12	6	12	31	61
S 12	8	5	10	13	36
S 11UE	19	10	31	36	96
S 11	12	3	30	42	87
S 10	4	0	35	26	65
S 9	1	0	3	0	4
S 8	11	24	45	56	136
S 7	2	1	18	15	36
S 6	33	7	279	251	570
S 4	0	0	57	43	100
S 3	5	2	55	23	85
Sonstige (z. B. nebenberufliche Vergütung)	6	104	6	88	203
Gesamt	2735	444	1809	2173	7161

Rund 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 13 und 14 TVöD sind Lehrkräfte, die aus unterschiedlichsten Gründen (z. B. wegen fehlender Laufbahnbefähigung, wegen geringen Stundenbedarfs, mangels gesundheitlicher Eignung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit) nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden konnten.

3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2012

Im Jahr 2012 konnten insgesamt 402 Beschäftigte überwiegend anlässlich erfolgreicher Bewerbung um eine höher dotierte Stelle und Bewährung in diesen Aufgaben befördert bzw. höhergruppiert werden.

Beförderung/ Höhergruppierung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
B 2	1	0	0	0	1
A 16	4	0	0	0	4
A 15	12	1	6	5	24
A 14	26	1	10	6	43
A 13	7	0	5	1	13
A 12	10	0	3	0	13
A 11	8	2	9	4	23
A 10	9	0	7	4	20
A 9	8	0	0	0	8
A 8	27	0	2	1	30
A 7	7	1	3	1	12
E 15	0	0	1	1	2
E 14	2	0	0	2	4
E 13	2	0	2	2	6
E 12	10	0	2	0	12
E 11	8	2	3	3	16
E 10	10	0	4	4	18
E 9	5	0	7	3	15
E 8	14	1	14	7	36
E 7	13	0	1	0	14
E 6	10	0	19	7	36
E 5	7	0	2	4	13
E 4	6	0	0	0	6
S 18	0	0	1	0	1
S 17	0	0	1	0	1
S 15	1	0	4	2	7
S 14	2	0	2	3	7
S 13	0	0	3	0	3
S 11	1	0	0	1	2
S 10	0	0	1	2	3
S 9	0	0	1	0	1
S 8	0	0	2	3	5
S 7	0	0	3	0	3
Gesamt	210	8	118	66	402

Die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen sind im Vergleich zu 2011 (371 Beförderungen und Höhergruppierungen) leicht gestiegen, jedoch - bedingt durch die Wiederbesetzungssperre - weiterhin deutlich unter dem Stand von 2010 (491 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen).

Die Beförderungen nach BGr. A 8 erfolgten überwiegend im Feuerwehrvollzugsdienst und hinsichtlich der BGr. A 14 und BGr. A 15 überproportional im Schuldienst.

3.4 Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2012

Leitungsebenen	Stellen	Frauen	in %	Vorjahr in %	Männer
1 OBM	1	-	-	-	1
2 BM, Referenten, 1. Werkleitung	9	1	11,10	11,10	8
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung*	68	15	22,05	19,69	50
3a stv. Dienststellen- leitung (ohne Abtlg.- leitung), stv. Schulleitung**	25	9	36,00	42,30	14
3b stv. Dienststellen- leitung (mit Abtlg.- leitung etc.)***	32	11	34,37	35,48	20
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)****	124	37	29,83	25,80	86
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)*****	424	232	54,71	54,30	176
Gesamt	683	305	44,65	43,70	355

* 3 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2012 nicht besetzt.

** 2 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2012 nicht besetzt.

*** 1 Stelle dieser Leitungsebene ist zum Stichtag 31.12.2012 nicht besetzt.

**** 2 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2012 nicht besetzt, ferner wird 1 dieser Positionen mit geteilter Leitung wahrgenommen.

***** 27 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2012 nicht besetzt, ferner werden 11 dieser Positionen mit geteilter Leitung wahrgenommen.

Erfreulich ist, dass auch 2012 der Frauenanteil auf der Ebene der Dienststellen-/Schulleitungen weiter gesteigert werden konnte. Auch im mittleren Management der Abteilungs-/Bereichsleitungen ist ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen. Die Stadt Nürnberg sieht sich unverändert dem Ziel verpflichtet, den Frauenanteil durch beständige Personalentwicklung - gerade auch in höheren Leitungsebenen - zu steigern. Auf die entsprechend auch im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg verankerten Zielsetzungen (Ziffer 1.1.1 - Mehr Frauen in Führungspositionen) wird verwiesen (Stadtratsbeschluss vom 14.02.2012).

3.5 Teilzeitbeschäftigte

Die Stadt Nürnberg setzt als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb stehend schon seit Jahren mit ihrer Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit. Neben der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (zur Betreuung der Kinder und/oder pflegebedürftiger Angehöriger) haben auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der Altersteilzeit zum „Ausgleiten“ aus dem Berufsleben ergriffen (vgl. Teil IV Ziff. 1.3).

In der Auswertung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 bis 41 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) arbeiten.

Bei der Auswertung wurden entsprechend den Vorjahren auch die Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildenden berücksichtigt (Stand 31.12.2012: 156 Anwärterinnen und Anwärter sowie 148 Auszubildende).

3.5.1 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2010 - 2012)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit
2010	6999	3052
2011	6998	3125
2012	7015	3246

3.5.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2010 - 2012)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2010	4450	2549	530	2522
2011	4418	2580	554	2571
2012	4411	2604	573	2673

3.5.3 Teilzeitquote

Die Teilzeitquote der Stadt Nürnberg steigt dem Trend entsprechend:

Jahr	Teilzeitquote
2010	30,36%
2011	30,87%
2012	31,63%

3.5.4 Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen

Eine Gesamtbetrachtung aller 3246 genehmigten Teilzeitbeschäftigungen macht deutlich, dass die Stadt Nürnberg sehr individuell auf die Teilzeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht. Zudem ist zu beachten, dass unterschiedlichste reguläre Arbeitszeiten bestehen (z. B. Tarifbeschäftigte: 39 Wochenarbeitsstunden, Beamtinnen/Beamte: je nach Alter 40 - 41 Wochenarbeitsstunden und bei den Lehrkräften variiert die Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Unterrichtseinsatz in sogenannten „wissenschaftlichen Fächern“ zwischen 23,5 und 28,5 Wochenarbeitsstunden, Musikschullehrkräfte haben eine Unterrichtsverpflichtung von 30 Wochenstunden).

Für eine Übersicht, empfehlen sich deshalb folgende Zäsuren nach dem Beschäftigungsgrad:

Beschäftigungsgrad	≤ 25%	<50%	= 50%	< 75%	= 75%	< 100%	Gesamt
Männer	86*	90	85	102	14	196	573
Frauen	121*	414	488	742	61	847	2673
Gesamt	207*	536	573	844	75	1043	3125
Entwicklung im Vergleich zu 2011	-34	-32	-25	+109	+3	+100	+121

*In dieser „Rubrik“ befinden sich auch Beschäftigte (z. B. Schulweghelfer/innen, Hausaufgabenbetreuer/innen) die auf der Basis eines Grundarbeitsvertrages bedarfsentsprechend von der Beschäftigungsdienststelle eingesetzt werden. Eine Auswertung nach der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in diesen Fällen daher nicht ganz korrekt möglich.

Bei den Männern mit einem Beschäftigungsgrad von ≤ 25% sind - wie bisher - insbesondere Lehrkräfte überproportional vertreten. Dem Bedarf in bestimmten Fächerkombinationen entsprechend werden hier Teilzeitbeschäftigungen vereinbart (oftmals schon während des „Lehramtsstudiums“ nach der 1. Staatsprüfung mit schulaufsichtlicher Genehmigung bzw. auch als Nebentätigkeit). Bei den Frauen finden sich in dieser Rubrik neben Lehrerinnen und Musikschullehrerinnen auch viele Verwaltungsangestellte, welche oftmals „trotz“ Familie den Anschluss im Berufsleben nicht verlieren wollen und deshalb eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 9 Stunden wünschen. Im Vergleich zu den Vorjahren fällt auf, dass insbesondere bei den Frauen (aber auch bei den Männern) die Beschäftigung mit einem Beschäftigungsgrad von ≤ 50% weiterhin rückläufig ist und - vermutlich aus finanziellen wie auch aus dienstlichen Gründen - eine Teilzeit mit höherer Stundenzahl gewählt wird.

Unter dem Beschäftigungsgrad über 25% aber noch unter 50% sind darüber hinaus bereits die ersten Altersteilzeitvereinbarungen von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu registrieren. Bei den Männern und Frauen ist das Spektrum der eingebrachten Arbeitszeit zwischen 10 bis 19 Wochenarbeitsstunden unverändert unspezifisch verteilt.

Unter den 85 Männern die mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, befinden sich 20 Beamte, wovon 16 Altersteilzeit vereinbart haben. Bei den 65 Tarifbeschäftigten überwiegen „normale“ Teilzeitvereinbarungen (15 Altersteilzeitvereinbarungen). Bei den Frauen ist zu bemerken, dass 438 Tarifbeschäftigte und 50 Beamtinnen exakt mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten; Altersteilzeitvereinbarungen sind dabei von untergeordneter Bedeutung (14 Tarifbeschäftigte, 3 Beamtinnen).

Bei einem Beschäftigungsgrad von über 50% aber noch unter 75% befinden sich ebenfalls die unterschiedlichsten Stundenvereinbarungen. Von den tarifbeschäftigten Frauen präferieren jedoch „auffällig“ viele 20 Wochenarbeitsstunden (69 Frauen), 24 Wochenarbeitsstunden (32 Frauen) und 25 (158 Frauen) bzw. 25,5 Wochenarbeitsstunden (186 Frauen). Diese Arbeitszeit korrespondiert mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf die Vormittage oder auf eine „4-Tage-Woche“.

Des Weiteren wird speziell von Frauen sehr häufig eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden (241 Frauen) bzw. 30,5 Stunden (98 Frauen) gewählt, was i. d. R. einer Stundenverteilung von 6 Stunden bei 5 Arbeitstagen entspricht.

3.5.5 Teilzeit in Leitungsfunktionen

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg stehen die tariflichen wie gesetzlichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung offen. Entsprechend ist in Nr. 8.1 des Frauenförderplans festgehalten, dass Teilzeitbeschäftigung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und zwar auch in allen Leitungsfunktionen, eröffnet ist. Bei den Leitungsebenen (vgl. Nr. 3.4) ergibt sich bzgl. Teilzeitbeschäftigung und ggf. geteilter Leitungsstellen am 31.12.2012 folgendes Bild*:

* Nicht berücksichtigt wurden dabei Altersteilzeitvereinbarungen bzw. Sabbatjahrvereinbarungen soweit die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Blockmodell in der Ansparphase weiterhin vollbeschäftigt ist.

Leitungsebenen	Stellen	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit	davon geteilte Leitungsfunktion
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung	68	1	0	0
3a stv. Dienststellenleitung (ohne Abtlg.-leitung), stv. Schulleitung	25	1	0	0
3b stv. Dienststellenleitung (mit Abtlg.-leitung etc.)	32	1	0	0
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)	124	15	2	1
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)	424	78	8	11
Gesamt	673	96	10	12

In den Leitungsebenen 3 - 4a ist signifikant, dass - bis auf vier Ausnahmen - die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Teilzeitbeschäftigung mit deutlich mehr als 75% ihrer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewählt haben („reduzierte Vollbeschäftigung“). Die Frage der Teilbarkeit der Leitungsfunktion stellte sich in diesen Fällen deshalb nicht.

Um das Thema „Führen in Teilzeit“ in der Stadtverwaltung voranzubringen, hat sich die Stadt Nürnberg das Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen für die Führung in Teilzeit zu entwickeln (vgl. Gleichstellungsaktionsplan Nr. 1.3.3). Unter der Federführung des Personalamts erarbeitet aktuell eine Arbeitsgruppe (bestehend aus Vertreter/innen von Ref. I, OrgA, GPR, GSBV und Fb sowie der Fachdienststellen KuF, SHA und des Eigenbetriebs SÖR) Strategien zur Umsetzung von Führen in Teilzeit sowie zu geteilter Leitung (vgl. auch Teil IV Nr. 4.2).

3.6 Alternierende Telearbeit

Die Stadt Nürnberg legt großen Wert auf mitarbeiterfreundlich gestaltete Arbeitsbedingungen. Aus diesem Grund wurde zum 01.07.2012 ein zweijähriger Modellversuch zur Einführung von alternierender Telearbeit gestartet. Alternierend ist Telearbeit, wenn die Tätigkeit wechselweise zu Hause und am Arbeitsplatz in der Beschäftigungsdienststelle erbracht wird. Für den Modellzeitraum ist ein Antrag auf Grund von Kinderbetreuung, der Pflege Angehöriger oder von Schwerbehinderung möglich.

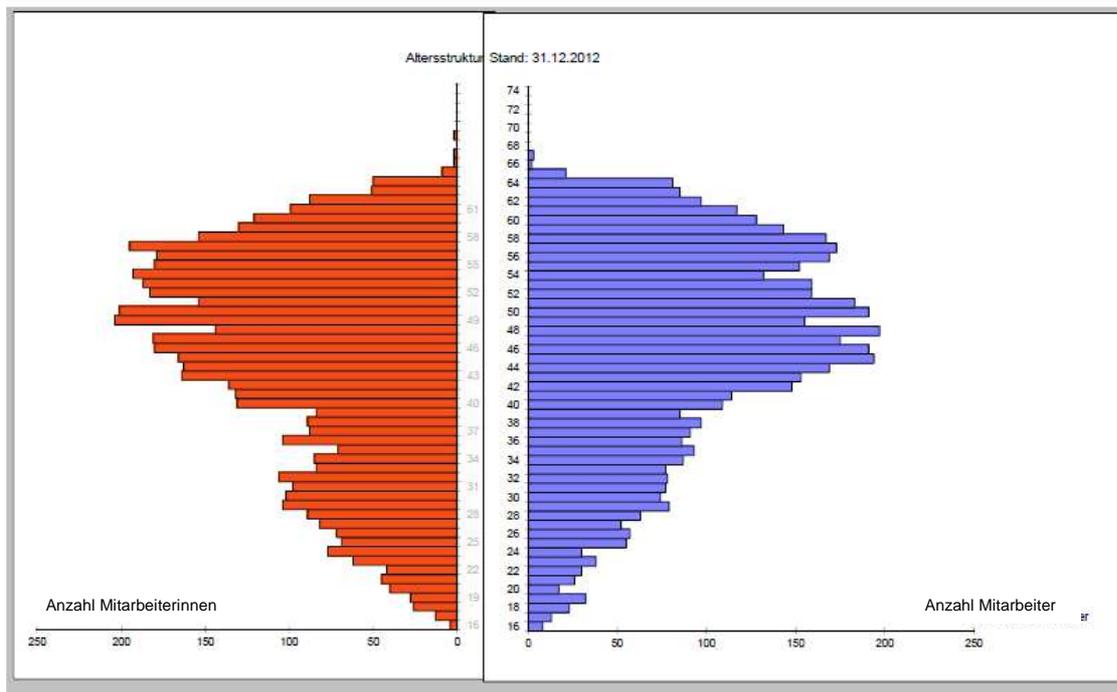
Von insgesamt 60 Anträgen auf alternierende Telearbeit konnten 29 Anträge aus 16 verschiedenen Dienststellen genehmigt werden. Die übrigen Anträge führten aus unterschiedlichsten Gründen zu keiner Vereinbarung.

Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern beträgt die Frauenquote 86 % und die Teilzeitquote 72 %. Als häufigster Antragsgrund wurde in 83 % der genehmigten Anträge die Kinderbetreuung angegeben.

Mit Ablauf der zweijährigen Modellphase ist über eine dauerhafte Einführung und deren weitere Ausgestaltung zu entscheiden.

3.7 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht

Entsprechend der demografischen Entwicklung der Bevölkerung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben das Durchschnittsalter bei über 40 Jahren. Das Durchschnittsalter am 31.12.2012 liegt rechnerisch bei 45,50 Jahren. Im Vergleich zu den Vorjahren ist dieser Wert relativ konstant geblieben. Ein Grund hierfür ist, dass die Stadt Nürnberg konstant Nachwuchskräfte ausbildet. Die folgende Grafik stellt den Altersaufbau Stand 31.12.2012 dar.



Die nachfolgende Übersicht schlüsselt die Altersstruktur aller bei der Stadt Nürnberg (aufgeschlüsselt nach den Geschäftsbereichen) und deren Eigenbetrieben beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) nach der Skalierung des Deutschen Städtetags auf (15 - 34 Jahre; 35 - 54 Jahre, 55 - 59 Jahre und anschließend (da „rentenah“) 60, 61, 62, 63, 64 und 65 Jahre). Ergänzt wurde die Übersicht durch die nachrichtliche Angabe der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bereits in der Freiphase einer Altersteilzeitvereinbarung befinden.

Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht Stand 31.12.2012

Ge- schäfts- bereich	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	SUN	NüSt	ASN	NüBad	SÖR	Gesamt
ATZ-Frei- phase																
M	11	11	36	14	13	4	10	19	26	5	4	4	19	2	31	209
W	21	9	38	7	7	9	22	48	5	6	1	22	2	3	6	206
65 Jahre																
M	0	0	8	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	11
W	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
64 Jahre																
M	2	0	25	0	1	0	4	2	3	2	0	1	1	0	2	43
W	0	0	6	0	0	1	4	0	2	0	0	0	0	1	0	14
63 Jahre																
M	2	1	18	0	0	2	5	3	4	0	3	0	0	0	0	38
W	1	0	5	1	0	2	4	6	1	1	2	1	0	0	0	24
62 Jahre																
M	2	1	26	1	1	0	5	1	5	2	2	1	2	0	4	53
W	2	0	10	1	0	0	6	10	3	1	0	2	1	0	0	36
61 Jahre																
M	0	2	35	3	3	2	7	6	6	0	2	1	2	0	4	73
W	3	2	24	2	2	4	7	7	0	1	0	4	0	0	1	57
60 Jahre																
M	7	3	39	3	3	1	7	8	2	2	6	0	6	1	13	101
W	3	1	30	2	2	4	14	10	1	3	1	7	0	0	2	80
55 - 59 Jahre																
M	30	66	165	41	25	12	56	78	66	26	36	17	48	7	101	774
W	52	13	173	34	26	28	73	256	33	20	12	58	3	3	12	796
35 - 54 Jahre																
M	108	392	470	166	134	25	129	200	213	52	193	33	260	34	504	2.913
W	196	104	582	138	110	106	230	878	171	83	70	224	17	11	85	3.005
15 - 34 Jahre																
M	45	163	100	105	41	7	66	89	47	15	69	19	67	34	127	994
W	84	20	212	138	31	10	114	508	31	7	15	79	5	13	31	1.298
Gesamt																
M	207	639	922	333	221	53	289	407	372	104	315	77	405	78	787	5.209
W	362	149	582	323	178	164	476	1.723	247	122	101	397	28	31	137	5.520

3.8 Ausländische Beschäftigte

Der Stadt Nürnberg ist es 2012 gelungen in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen die Zahl der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund deutlich zu steigern. Nachweislich auswerten lassen sich jedoch nur die Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Zahl aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt aber deutlich höher.

Gegenwärtig gibt es auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens stellt die Abstammung und Herkunft einer Bewerberin/eines Bewerbers **kein** zulässiges Differenzierungskriterium dar (vgl. auch Art. 33 Abs. 2 GG). Mangels einer ausreichenden Ermächtigungsgrundlage könnte eine Erfassung des Migrationshintergrunds nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Die Erfassung hätte begrenzten Aussagewert.

Unabhängig davon ist sich die Stadt Nürnberg ihrer Vorbildfunktion bewusst. Für die Stadt Nürnberg wird der Themenbereich „Integration“ daher auch weiterhin ein wichtiger sozial- wie personalpolitischer Aspekt bleiben.

Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit

Stichtag	aus EU Staaten		außerhalb der EU		insgesamt		Summe
	M	W	M	W	M	W	
31.12.2010	135	130	78	192	213	322	535
31.12.2011	136	159	90	247	226	406	632
31.12.2012	138	183	99	273	237	456	693

3.9 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.9.1 Beurlaubungsarten

Im Kalenderjahr 2012 haben 57 Männer Elternzeit in Anspruch genommen, neun von Ihnen haben die Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte (à ein Monat) verteilt. Damit bewegt sich die Zahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, wieder auf dem Niveau von 2010 (2009: 44 Männer; 2010: 56 Männer; 2011: 78 Männer).

Unter die Rubrik „sonstige Urlaube“ fallen Beurlaubungen zu Fortbildungszwecken, aus persönlichen Gründen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zum Entwicklungsdienst. Seit dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes am 01.07.2008 hat sich, da die beamtenrechtlichen sowie die tariflichen Bestimmungen schon seit langem eine Beurlaubungsmöglichkeit zur Pflege einer/eines Angehörigen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vorgesehen haben, die Zahl der Beurlaubungen auch 2012 nicht signifikant verändert. Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz wurde bisher nicht in Anspruch genommen.

Im Kalenderjahr 2012 waren insgesamt 697 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter antragsgemäß aus folgenden Gründen unter Wegfall der Bezüge beurlaubt. Die Tendenz ist damit weiterhin leicht rückläufig. Um die Entwicklung verfolgen zu können, werden die Zahlen des Vorjahres in Klammer angedruckt:

Beurlaubungsart	Männer	Frauen	Gesamt
Elternzeit	57 (78)	302 (303)	359 (381)
Beurlaubung zur Betreuung von Kindern/Angehörigen	8 (6)	191 (190)	199 (196)
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	47 (44)	92 (91)	139 (135)
Gesamt	112 (128)	584 (584)	697 (712)

Bei 122 Frauen endete die Elternzeit im Laufe des Kalenderjahres 2012; 7 dieser Frauen beantragten anschließend eine Beurlaubung zur Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder. Im Gegenzug sind 2012 123 Frauen anlässlich der Geburt eines Kindes vorübergehend aus dem Beruf „ausgestiegen“ und haben Elternzeit beantragt, 61 davon zunächst für den Zeitraum von maximal einem Jahr.

Die Dauer der „Väterzeit“ beträgt überwiegend 1 Monat (18 Väter) bzw. 2 Monate (24 Väter, 7 davon splitteten die Elternzeit auf 2x 1 Monat). Die „übrigen“ 15 Väter (2 davon splitteten auf je zwei Zeitabschnitte) beantragten Elternzeit unspezifisch, bis hin zur Maximaldauer von 3 Jahren. Bei 7 Vätern dauerte die beantragte Elternzeit über den Jahreswechsel.

Lässt man die Beurlaubungen aus sonstigen Gründen unberücksichtigt, sind es unverändert Frauen (88%; 2011: 85 %; 2010: 89%), die aus familiären Gründen eine berufliche Auszeit nehmen. Unberücksichtigt ist dabei noch die Dauer der beruflichen Auszeit.

Der Beschäftigtenstruktur folgend (1/3 Beamte, zu 2/3 Tarifbeschäftigte) bilden die zahlenmäßig stärkste Gruppe der Beurlaubten - ebenfalls unverändert - die weiblichen Tarifbeschäftigten.

3.9.2 Beurlaubungsquote

Bei 9957 Beschäftigten errechnet sich eine Beurlaubungsquote von 7,00% (2011: 7,27%; 2010: 7,11%).

3.9.3 Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2012

Die sich vielfach an die Elternzeit anschließende Beurlaubung zur Kinderbetreuung kann in Einzelfällen bis zur Maximaldauer von 12 Jahren dauern. Unabhängig von den tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten ist weiterhin der deutliche Trend festzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der familienbedingten „Auszeit“ wesentlich früher wieder in ihren Beruf einsteigen.

2012 haben 272 (2011: 236; 2010: 230) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (88 Männer* und 148 Frauen) nach Elternzeit und/oder Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge den Dienst wieder aufgenommen:

* Davon haben 7 Männer ihre Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte gesplittet.

Dienstwiederantritt nach	Männer	Frauen
Elternzeit bis zu 2 Monate	47*	9
Elternzeit bis zu 6 Monate	7**	4
Elternzeit bis zu 1 Jahr	3	48
Elternzeit bis zu 2 Jahre	1	39
Elternzeit bis zu 3 Jahre	1	15
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 2 Monaten	1	6
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 6 Monaten	0	4
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 1 Jahr	0	16
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 2 Jahre	1	17
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 3 Jahre	1	3
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 4 Jahre	0	2
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 5 Jahre	0	1
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 7 Jahre	0	1
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 8 Jahre	0	2
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 2 Monate	1	5
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 6 Monate	5	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 1 Jahr	3	6
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 2 Jahre	2	2
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 3 Jahre	3	4
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 4 Jahre	0	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 5 Jahre	0	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 8 Jahre	0	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 9 Jahre	2	2
Gesamt	78	194

** Davon haben 2 Männer ihre Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte gesplittet.

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 2012 den Dienst nach einer Beurlaubung aus sonstigen Gründen von bis zu 9 Jahren wieder bei der Stadt aufgenommen haben, handelt es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die seinerzeit zur NOA beurlaubt wurden.

4. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2010 - 2012

Die Ausfallzeiten werden direkt der Zeitermittlung des Personalabrechnungsverfahrens entnommen, in dem sie primär für Zwecke der Entgeltfortzahlung erfasst werden. Zum Benchmarking beteiligt sich das Personalamt am Vergleichsring des Deutschen Städtetages, dessen Skalierung (1-3 Tage; 4-42 Tage und ab 43 Tage) und weitere Vorgaben (**ohne**: Kur/Reha-Maßnahme, Arbeitsunfälle, Mutterschutz bzw. andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder) auch bei der Ermittlung der nachfolgenden Fehlzeiten berücksichtigt wurden. Der Personalausfall bei der Stadt Nürnberg wird deshalb auch in **Kalendertagen** „gemessen“. In Folge lassen sich die Fehlzeiten nur schwer mit Ausfallzeit-Daten aus der Wirtschaft bzw. von Krankenkassen vergleichen*.

*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 nur auf bezahlte Ausfallzeiten und nehmen Langzeiterkrankte aus.

4.1 Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	7.702	3.908	11.610	375
4 - 42 Tage	40.893	11.634	52.527	667
ab 43 Tage	19.056	11.393	30.449	354
weiblich				
1 - 3 Tage	13.970	3.496	17.466	531
4 - 42 Tage	43.015	6.765	49.780	884
ab 43 Tage	29.218	6.796	36.014	57
Summe	153.854	43.992	197.846	2.868

Im Schnitt dauerte 2012 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 16 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 21 Kalendertage; im Mittel 20 Kalendertage.

4.1.1 Vorjahresvergleich

Im Vergleich zu den beiden Vorjahren entwickelten sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten wie folgt:

2010		2011		2012	
Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage
9.743	189.457	9.792	189.616	9.957	197.846
Krankheitsquote: 5,33%		Krankheitsquote: 5,30%		Krankheitsquote: 5,44%	

Die Krankheitsquote ist um 0,14 Prozentpunkte gestiegen. Ursächlich können sein:

- der demografische Aspekt,
- die im ehemaligen Arbeiterbereich hohen körperlichen Anforderungen (z. B. häufiges Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Lärm- oder Hitzebereich). Somit stammen krankheitsbedingte Fehlzeiten aus Tätigkeitsbereichen die in vielen anderen Kommunen vergeben wurden oder dem Outsourcing zum Opfer gefallen sind.
- die deutlich und beständig zunehmende Zahl der Muskel-Skelett-Erkrankungen auch bzw. gerade bei den „typischen“ Verwaltungsberufen, Erkrankungen des Kreislaufsystems und psychische Erkrankungen (eruiert von der AOK und TK im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements).

Seit Jahren ist - wie auch Studien verschiedener Krankenkassen und Unfallversicherungsträger belegen - eine deutliche Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen festzustellen. Um den Führungskräften sowie den Kolleginnen und Kollegen eine Hilfestellung im Umgang mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an die Hand zu geben, wird aktuell von einer Arbeitsgruppe ein Leitfaden zum Umgang bei psychischen Beeinträchtigungen erarbeitet.

4.1.2 Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat aktuell für 2012 eine Krankheitsquote von 6,13% ermittelt (2011: 6,12%; 2010: 5,90%; 2009: 5,23%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) liegt die Krankheitsquote sogar bei 6,57% (2011: 6,52%; 2010: 6,25%).

Auch wenn die Stadt Nürnberg die vom Deutschen Städtetag ermittelte Krankheitsquote unterschreitet, wird aus betriebs- und volkswirtschaftlichen Gründen, insbesondere den

- erheblichen Kosten (ggf. zuzüglich der Personalkosten für eine Vertretungskraft)
- Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe und des Betriebsklimas sowie
- der Altersstruktur der Beschäftigten und
- der gestiegenen Lebensarbeitszeit

das seit 2007 bei der Stadt Nürnberg gestartete Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung“ immer wichtiger (auf die Berichte im Personal- und Organisationsausschuss vom 16.09.2008, 19.05.2009 und 29.03.2011 wird verwiesen). Ergänzend zu den stadtweit eingeführten Rückkehrgesprächen (seit 2004) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (seit 2005) sowie der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll hiermit die Prävention noch mehr in den Vordergrund gerückt werden, um Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der positiven Ergebnisse der bisherigen „punktuellen“ Projektarbeit und dem Vorgehen anderer Städte (z. B. München, Hamburg, Dortmund) wurde bei PA für 2012 - zunächst befristet für die Dauer von zwei Jahren - die Stelle einer Gesundheitsmanagerin/ eines Gesundheitsmanagers geschaffen, damit die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Stadtverwaltung implementiert wird (Weiteres hierzu finden Sie nachfolgend unter Nr. 4.4).

Angesichts der vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung beständig steigenden Leistungsanforderungen bei steigender Lebensarbeitszeit rechnet es sich für die Stadt Nürnberg, die Gesundheit und damit die Potenziale und Produktivität der Mitarbeiter/innen zu fördern um zugleich die Personalausfallkosten im Rahmen zu halten bzw. mittelfristig zu senken.

4.2 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben

Diese Gesamtbetrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten führt differenziert nach Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung) und Eigenbetrieben - vor dem Hintergrund der überwiegenden gewerblichen Tätigkeiten mit entsprechenden körperlichen Anforderungen - „erwartungsgemäß“ zu dem Ergebnis, dass die Krankheitsquote in der Kernverwaltung (4,91%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (7,32%). Während die Krankheitsquote in der Kernverwaltung nahezu konstant ist, ist bei den Eigenbetrieben eine stetig steigende Tendenz festzustellen.

4.2.1 Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	4.420	3.679	8.099	307
4 - 42 Tage	15.506	11.077	26.583	464
ab 43 Tage	7.787	10.682	18.469	304
weiblich				
1 - 3 Tage	12.628	3.397	16.025	357
4 - 42 Tage	35.305	6.543	41.848	392
ab 43 Tage	21.838	6.796	28.634	57
Summe	97.484	42.174	139.658	1.881

Für 2012 errechnet sich bei 7623 Beschäftigten in der Kernverwaltung eine Krankheitsquote von 4,91% (2011: 4,93%; 2010: 4,93%).

4.2.2 Eigenbetriebe

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	3.282	229	3.511	68
4 - 42 Tage	25.387	557	25.944	203
ab 43 Tage	11.269	711	11.980	50
weiblich				
1 - 3 Tage	1.342	99	1.441	174
4 - 42 Tage	7.710	222	7.932	492
ab 43 Tage	7.380	0	7.380	0
Summe	56.370	1.818	58.188	987

Für 2012 errechnet sich bei 2177 Beschäftigten in den Eigenbetrieben eine Krankheitsquote von 7,32% (2011: 6,61%; 2010: 6,70%).

4.3 Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben

Neben diesen Gesamtbetrachtungen ist es durchaus interessant, wie die einzelnen Geschäftsbereiche und Eigenbetriebe das Gesamtergebnis beeinflussen. Für die laufende Personalarbeit liegen darüber hinaus selbstverständlich die Fehlzeitenübersichten für die einzelnen Dienststellen sowie für den konkreten Fall vor, um die im individuellen Fall gebotenen Maßnahmen zu ergreifen (z. B. Überwachung der Fortzahlungsfristen, betriebsärztliche und/oder amtsärztliche Untersuchung, Kur/Reha-Maßnahme, Rückkehrgespräch oder betriebliches Eingliederungsmanagement).

Daneben sind die Erkenntnisse Anlass, vor Ort Maßnahmen zu diskutieren, zu planen und durchzuführen.

4.3.1 Geschäftsbereich OBM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	264	339	603	0
4 - 42 Tage	576	693	1.269	0
ab 43 Tage	43	523	566	0
weiblich				
1 - 3 Tage	1.014	255	1.269	0
4 - 42 Tage	3.372	553	3.925	0
ab 43 Tage	1.191	100	1.291	0
Summe	6.460	2.463	8.923	0

Für 2012 errechnet sich bei 536 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,56% (2011: 5,45%; 2010: 6,31%).

4.3.2 Geschäftsbereich 2. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	374	646	1.020	34
4 - 42 Tage	2.175	4.236	6.411	43
ab 43 Tage	1.194	5.152	6.346	0
weiblich				
1 - 3 Tage	265	50	315	6
4 - 42 Tage	1.502	165	1.667	0
ab 43 Tage	1.308	0	1.308	0
Summe	6.818	10.249	17.067	83

Für 2012 errechnet sich bei 741 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,31% (2011: 5,89%; 2010: 5,77%).

4.3.3 Geschäftsbereich 3. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	454	1.190	1.644	17
4 - 42 Tage	1.625	2.891	4.516	41
ab 43 Tage	933	2.184	3.117	0
weiblich				
1 - 3 Tage	1.084	1.744	2.828	0
4 - 42 Tage	2.262	3.241	5.503	0
ab 43 Tage	1.416	5.265	6.681	0
Summe	7.774	16.515	24.289	58

Für 2012 errechnet sich bei 1901 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,50% (2011: 3,25%; 2010: 3,58%).

4.3.4 Geschäftsbereich Ref. I

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	354	269	623	217
4 - 42 Tage	1.486	538	2.024	211
ab 43 Tage	926	508	1.434	304
weiblich				
1 - 3 Tage	314	206	520	309
4 - 42 Tage	1.256	421	1.677	319
ab 43 Tage	1.331	361	1.692	57
Summe	5.667	2.303	7.970	1.417

Für 2012 errechnet sich bei 437 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,99% (2011: 4,94%; 2010: 3,94%).

4.3.5 Geschäftsbereich Ref. II

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	300	209	509	1
4 - 42 Tage	2.478	464	2.942	0
ab 43 Tage	2.169	440	2.609	0
weiblich				
1 - 3 Tage	406	154	560	8
4 - 42 Tage	2.142	461	2.603	9
ab 43 Tage	878	301	1.179	0
Summe	8.373	2.029	10.402	18

Für 2012 errechnet sich bei 375 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,59% (2011: 7,29%; 2010: 7,94%).

4.3.6 Geschäftsbereich Ref. III

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	166	74	240	0
4 - 42 Tage	180	267	447	0
ab 43 Tage	63	277	340	0
weiblich				
1 - 3 Tage	476	124	600	0
4 - 42 Tage	1.291	143	1.434	0
ab 43 Tage	651	68	719	0
Summe	2.827	953	3.780	0

Für 2012 errechnet sich bei 204 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,08% (2011: 5,50%; 2010: 6,07%).

4.3.7 Geschäftsbereich Ref. IV

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	448	108	556	15
4 - 42 Tage	1.194	140	1.334	35
ab 43 Tage	528	0	528	0
weiblich				
1 - 3 Tage	1.332	136	1.468	24
4 - 42 Tage	3.145	151	3.296	64
ab 43 Tage	1.032	71	1.103	
Summe	7.679	606	8.285	138

Für 2012 errechnet sich bei 734 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,09% (2011: 3,68%; 2010: 3,32%).

4.3.8 Geschäftsbereich Ref. V

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	1.104	281	1.385	0
4 - 42 Tage	2.970	433	3.403	0
ab 43 Tage	1.063	5773	1.640	0
weiblich				
1 - 3 Tage	6.479	362	6.841	0
4 - 42 Tage	16.953	976	17.929	0
ab 43 Tage	11.568	422	12.278	0
Summe	40.425	3.051	43.476	0

Für 2012 errechnet sich bei 2063 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,77% (2011: 5,79%; 2010: 5,65%).

4.3.9 Geschäftsbereich Ref. VI

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	776	341	1.117	23
4 - 42 Tage	2.348	1.186	3.534	134
ab 43 Tage	602	482	1.084	0
weiblich				
1 - 3 Tage	875	228	1.085	10
4 - 42 Tage	2.230	355	2.585	0
ab 43 Tage	1.350	208	1.558	0
Summe	8.163	2.800	10.963	167

Für 2012 errechnet sich bei 575 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,22% (2011: 4,88%; 2010: 4,97%).

4.3.10 Geschäftsbereich Ref .VII

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	183	230	413	0
4 - 42 Tage	474	229	703	0
ab 43 Tage	266	539	805	0
weiblich				
1 - 3 Tage	401	142	543	0
4 - 42 Tage	1.168	140	1.308	0
ab 43 Tage	825	0	825	0
Summe	3.317	1.280	4.597	0

Für 2012 errechnet sich bei 214 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,88% (2011: 4,68%; 2010: 5,16%).

4.3.11 Eigenbetrieb SUN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	705	32	737	12
4 - 42 Tage	3.512	192	3.645	34
ab 43 Tage	1.644	57	1.701	0
weiblich				
1 - 3 Tage	253	8	261	10
4 - 42 Tage	745	59	723	22
ab 43 Tage	876	0	44	0
Summe	7.735	289	8.024	78

Für 2012 errechnet sich bei 397 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,53% (2011: 4,43%; 2010: 4,76%).

4.3.12 Eigenbetrieb NüSt

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	92	7	99	16
4 - 42 Tage	570	0	570	11
ab 43 Tage	954	165	1.119	50
weiblich				
1 - 3 Tage	517	1	518	121
4 - 42 Tage	5.060	4	5.064	196
ab 43 Tage	4.935	0	4.935	0
Summe	12.128	177	12.305	394

Für 2012 errechnet sich bei 407 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 8,28% (2011: 5,81%; 2010: 6,83%).

4.3.13 Eigenbetrieb ASN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	733	15	748	0
4 - 42 Tage	9.251	48	9.299	0
ab 43 Tage	4.042	0	4.042	0
weiblich				
1 - 3 Tage	85	8	94	0
4 - 42 Tage	295	15	310	0
ab 43 Tage	370	0	370	0
Summe	14.776	87	14.863	0

Für 2012 errechnet sich bei 412 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 9,88% (2011: 9,91%; 2010: 9,03%).

4.3.14 Eigenbetrieb NüBad

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	103	3	106	10
4 - 42 Tage	719	4	723	31
ab 43 Tage	290	0	290	0
weiblich				
1 - 3 Tage	37	0	37	9
4 - 42 Tage	350	0	350	153
ab 43 Tage	333	0	333	0
Summe	1.832	7	1.839	203

Für 2012 errechnet sich bei 96 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,25% (2011: 5,88%; 2010: 7,18%).

4.3.15 Eigenbetrieb SÖR

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2012 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	1.649	172	1.821	30
4 - 42 Tage	11.335	372	11.707	127
ab 43 Tage	4.339	489	4.828	0
weiblich				
1 - 3 Tage	450	81	531	34
4 - 42 Tage	1.260	144	1.404	121
ab 43 Tage	866	0	866	0
Summe	19.899	1.258	21.157	312

Für 2012 errechnet sich bei 865 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,70% (2011: 6,50%; 2010: 6,40%).

4.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement

4.4.1 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Seit Juni 2012 bietet das Personalamt durch die neu (befristet bis 31.12.2014) geschaffene, Stelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg die Möglichkeit, sich noch intensiver mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu beschäftigen. Zu den Aufgaben der Gesundheitsmanagerin gehört neben der Begleitung und Unterstützung der Dienststellen in Bezug auf die Gesundheitsförderung (z.B. Gesundheitszirkel) auch die Umsetzung gesamtstädtischer Maßnahmen. Der Ausbau des Fortbildungsangebots im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie die Schaffung von Netzwerken und die Öffentlichkeitsarbeit gehören ebenfalls zum Tätigkeitsbereich. Alle Dienststellen, Referate, Schulen und Eigenbetriebe sind aufgerufen, sich bei ihren Aktivitäten zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit und des Arbeitsumfelds durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützen zu lassen.

Eine Statistik zur Erfassung des Umfangs des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird erstmals erstellt. Vergleichsdaten liegen daher nicht vor.

4.4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen

	2012
Gesamtstädtischer Gesundheitstag	1
Gesundheitszirkel	5
Gesundheitstage in Dienststellen	1
Gesundheitstage für Anwärter/innen	1
Einzelmaßnahmen	3
Krankenstandsanalyse	6

Die Zahl der Projekte und interessierten Dienststellen und Eigenbetriebe ist über die Jahre kontinuierlich angestiegen. Dies lässt zum einen auf ein wachsendes Interesse an der Thematik und zum anderen auf ein steigendes Bewusstsein für den Stellenwert der Gesundheit der Mitarbeitenden schließen. Detaillierte Analysen des Arbeitsumfelds und der individuellen Beanspruchung liefert die Arbeit im **Gesundheitszirkel**. In mehreren Workshops erarbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die belastenden Faktoren bei ihrer Arbeit ebenso wie mögliche Lösungen zur Reduzierung der Belastung. Der Gesundheitszirkel liefert konkrete Hinweise auf Probleme und Lösungen, bindet dabei jedoch einige personelle und finanzielle Ressourcen. Der **Gesundheitstag** bietet die Möglichkeit, auf recht einfache und unkomplizierte Weise in das Thema Gesundheit einzusteigen. Die jeweilige Schwerpunktsetzung (zum Beispiel im Bereich Bewegung, Ernährung oder Entspannung) erfolgt individuell nach den Wünschen der Dienststelle / der Abteilung. Die Fortführung einzelner Angebote (beispielsweise Entspannung in der Mittagspause) sichert die Nachhaltigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Daneben sind **einzelne Projekte** zu unterschiedlichsten Themen eine weitere Möglichkeit, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken.

Zusätzlich zu Maßnahmen der einzelnen Dienststellen/des Eigenbetriebes finden auch **gesamtstädtische Aktivitäten** der Betrieblichen Gesundheitsförderung statt. Neben den stadtweiten Gesundheitstagen sei hier vor allem das umfangreiche Seminarangebot im Bereich Gesundheit erwähnt. Die jährlichen **Krankenstandsanalysen** liefern Informationen zu Ausfallzeiten und Dauer der Erkrankungen sowie zur Häufigkeit einzelner Diagnosen. Die Statistik bietet dabei erste Anhaltspunkte für ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Unbestritten ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement inzwischen ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Unternehmensstrategie. Um die Thematik dauerhaft und nachhaltig bearbeiten zu können, ist es deshalb erforderlich, die Stelle dauerhaft einzurichten.

5. Anmerkungen der Frauenbeauftragten

Frauenanteil an allen Beschäftigten

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl steigt stetig und liegt Ende 2012 bei 51,5 Prozent.

2.673 Frauen arbeiten Teilzeit (52,1 Prozent). Bei den Männern arbeiten 573 Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit, das sind knapp 12 Prozent. Damit arbeiten mehr als jede zweite Kollegin und etwas mehr als jeder achte Kollege in Teilzeit.

Die Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung steigt kontinuierlich und liegt Ende 2012 bei 31,63 Prozent.

Fach- bzw. Berufsgruppen nach Geschlecht

Die unveränderlichen geschlechtsspezifischen Präferenzen im Erwerbssystem lassen sich an der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf die Fach- und Berufsgruppen innerhalb der Stadtverwaltung ablesen.

Mit 1.727 Frauen (67,46 Prozent) im Allgemeinen Verwaltungsdienst und 1.653 Frauen (83,9 Prozent) im Sozialdienst sind beide Fachgruppen die beruflichen Domänen für Frauen. Zwar hat die kleine Fachgruppe des Medizinischen- und Veterinärdienstes mit 73 Prozent den zweithöchsten Frauenanteil, allerdings zählen zu dieser Fachgruppe lediglich 73 Frauen und 13 Männer.

Dagegen sind die Anteile der Männer – neben den „Spitzenreitern“ Feuerwehrvollzugsdienst und kommunale Wahlbeamte – in den techniklastigen Diensten am höchsten.

In allen Fach- und Berufsgruppen mit Ausnahme des Technischen Dienstes und der Sonstigen Dienste ist der Frauenanteil binnen Jahresfrist gestiegen.

Die zahlreichen Initiativen zur Veränderung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens wie beispielsweise der bundesweite „Girls‘ Day“ zur Steigerung des Anteils junger Frauen in gewerblich-technischen Berufsbereichen oder das derzeit auch in der Stadtverwaltung erprobte Modell „Mehr Männer in Kitas“ finden noch keinen Niederschlag im statistischen Abbild der typischen beruflichen Präferenzen von Frauen und Männern.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Innerhalb der B-Besoldungsgruppen ist das Geschlechtsverhältnis 2012 unverändert geblieben: 14 Männer und 1 Frau sind am obersten Ende der Einkommenshierarchie eingruppiert.

Im Vergleich zum Vorjahr gibt es für die Frauen in der vierten Qualifikationsebene Zuwächse. In der Besoldungsgruppe A 16 um 1,6 Prozentpunkte, in der Besoldungsgruppe A 15 um 2,2 Prozentpunkte und in der Besoldungsgruppe A 13 um 2,3 Prozentpunkte. Lediglich in der Besoldungsgruppe A 14 ist die Frauenquote um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Damit liegt der Frauenanteil Ende 2012 in der Besoldungsgruppe A 16 bei 20 Prozent, in A 15 bei 33,8 Prozent, in A 14 bei 47,4 Prozent und in A 13 bei 55,1 Prozent.

Bei einem Frauenanteil von insgesamt 41 Prozent in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten sind die Beamtinnen in den beiden unteren Besoldungsgruppen der vierten Qualifikationsebene überrepräsentiert, in den beiden oberen Besoldungsgruppen dagegen noch deutlich unterrepräsentiert.

Bei den Tarifbeschäftigten gibt es innerhalb eines Jahres keine Veränderung in der obersten Entgeltgruppe 15 UE, hier sind keine Frauen eingruppiert; in den darunterliegenden Entgeltgruppen des höheren Dienstes ist die Frauenquote jeweils leicht gesunken, am deutlichsten in E 15 um 2,8 Prozentpunkte. Damit sind die Frauen in der Vergütungsgruppe E 15 mit einem Anteil von 51,6 Prozent, in E 14 mit 54,3 Prozent und in E 13 mit 56 Prozent annähernd angemessen ihrer Quote von 55,6 Prozent von allen Tarifbeschäftigten repräsentiert. Bemerkenswert bleibt die annähernde Geschlechterparität in der höchsten Entgeltgruppe S 18 im Sozial- und Erziehungsdienst gemessen am Männeranteil von nur 15 Prozent in diesem Tarifbereich.

Frauen in Leitungsebenen

In den Leitungsebenen sind nach einem Jahr Zuwächse für Frauen bei den Dienststellen- und Schulleitungen und bei den Abteilungs- und Bereichsleitungen zu verzeichnen. Der Frauenanteil von 22 Prozent bei den Amts- und Schulleitungen und knapp 30 Prozent im „mittleren Management“ bietet dennoch Herausforderungen für eine gezielte Personalentwicklung im wichtigen und sensiblen Führungsbereich.

Teilzeit in Leitungsfunktionen 2010–2012

Leitungsebenen	2010				2011				2012			
	Stellen	♀ in TZ	♂ in TZ	davon geteilt	Stellen	♀ in TZ	♂ in TZ	davon geteilt	Stellen	♀ in TZ	♂ in TZ	davon geteilt
Dienstst./Schulleitung	66	1	0	0	66	1	0	0	68	1	0	0
stv. Dienstst./Schulleitung		3	1	0	57	2	0	0	57	2	0	0
Abteilungs-/Bereichsleitung	115	9	2	0	124	11	4	1	124	15	2	1
Sachgebiets-/Teamleitung	411	68	18	7	419	83	18	18	424	78	8	11
gesamt	651	81	21	7	666	97	22	19	673	96	10	12

Die ständig steigenden Teilzeitquoten insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten legen eine gezielte Förderung von Teilzeitmodellen auch für die Leitungsebenen nahe.

847 Frauen und 196 Männer sind mit einem Arbeitszeitumfang von mehr als 75 Prozent und weniger als 100 Prozent der wöchentlichen Regelarbeitszeit beschäftigt. Weitere 742 Frauen und 102 Männer arbeiten mit mehr als der Hälfte und weniger als 75 Prozent der Regelarbeitszeit. Diese 1589 Frauen und 298 Männer wären potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten für die Personalentwicklungsmaßnahme „Führen in Teilzeit“.

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene und der Verabschiedung des Gleichstellungsaktionsplanes 2012 bis 2014 hat sich die Stadt verpflichtet, Führen in Teilzeit für Männer und Frauen zu erleichtern. Zu dieser Thematik ist inzwischen eine Arbeitsgruppe eingesetzt worden.

Übereinstimmend lehnt diese Arbeitsgruppe die Variante einer geteilten Leitung ab und präferiert die Wahrnehmung der Leitungsfunktion durch eine Person mit reduziertem Arbeitszeitumfang.

Fazit:

Die Zahlen zur Beschäftigtenstruktur bei der Stadtverwaltung können sich aus Frauensicht inzwischen durchaus sehen lassen - auch in signifikanten Bereichen wie den vielbeachteten Leitungsebenen gibt es positive Tendenzen.

Die ständig steigende Teilzeitquote - insbesondere bei den Mitarbeiterinnen - und das Gebot der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, nicht zuletzt um die entsprechenden Potenziale von Frauen auch auf dieser Ebene zu nutzen, machen die Entwicklung und das gezielte Angebot von Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte unumgänglich. Politisch inzwischen viel zu selten diskutiert wird derzeit eine generelle Verkürzung der Regelarbeitszeit etwa auf 30 Stunden, denn damit wäre die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. die viel postulierte „work-life-balance“ für Männer und Frauen nicht nur auf Leitungsebenen deutlich erleichtert. Die auch bei der Stadtverwaltung überwiegende Teilzeitarbeit mit höherer Stundenzahl würde als Regelarbeitszeit „normalisiert“ werden und wäre kein Karrierehemmnis mehr. Und dem mit zahlreichen Untersuchungen belegten Wunsch vieler Männer nach einer geringfügigen Reduzierung ihrer Arbeitszeit könnte entsprochen werden.

Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbssystem bleiben ungleich. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und damit die Zuweisung von privater familiärer Erziehungs- und Sorgearbeit an die Frauen und der „Ernährerrolle“ an die Männer bleibt weitgehend unangetastet und verunmöglicht Frauen den gleichberechtigten Zugang zum und Teilhabe am Arbeitsmarkt. Das unveränderte geschlechtsspezifisch deutlich ausgeprägte Berufswahlverhalten und die Aufteilung der Erwerbsarbeit in Männer- und Frauendomänen mit unterschiedlichen Einkommensniveaus widerspiegeln auch die aktuellen Strukturdaten für die Stadtverwaltung. Die jungen Frauen fehlen im gewerblich-technischen Ausbildungsspektrum und nur wenige Männer wagen eine Ausdehnung der Väter-Zeit über die beiden gesetzlich alimentierten Partnermonate hinaus.

Auch wenn die Defizite bei den Rahmenbedingungen auf kommunaler Eben nicht kompensiert werden können, sind mit den Zielen und Maßnahmen im Gleichstellungsaktionsplan 2012 – 2014 erneut wichtige Impulse zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit gesetzt worden.

Ein gemeinsames Ziel aller Gleichstellungsaktivitäten der Geschäftsbereiche ist dabei die Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen und ihre aktive Vermeidung im Verwaltungshandeln. Dazu kann jeder Kollege und jede Kollegin einen konkreten Beitrag leisten.

II. Informations- und Kommunikationstechnik (IT)

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht über die Informations- und Kommunikationstechnik (IT) für das Jahr 2012 bietet einen Überblick über wesentliche Entwicklungen im zentralen städtischen IT-Bereich. Die Daten werden in knapper Form dargestellt und jährlich fortgeschrieben. Erläuterungen beschränken sich auf ein Mindestmaß und dienen in erster Linie dem Verständnis der Zahlen.

2 Besonderheiten im Berichtszeitraum

Das Jahr 2012 stand auch im Zeichen der Vorbereitung einiger großer stadtweiter Projekte. Für das Projekt „Erneuerung der städtischen Telefonanlage“ war eine Aufhebung der ersten Ausschreibung aus formalen Gründen notwendig. Nach umfangreichen Vorarbeiten erfolgte der Neustart des Verfahrens im September 2012.

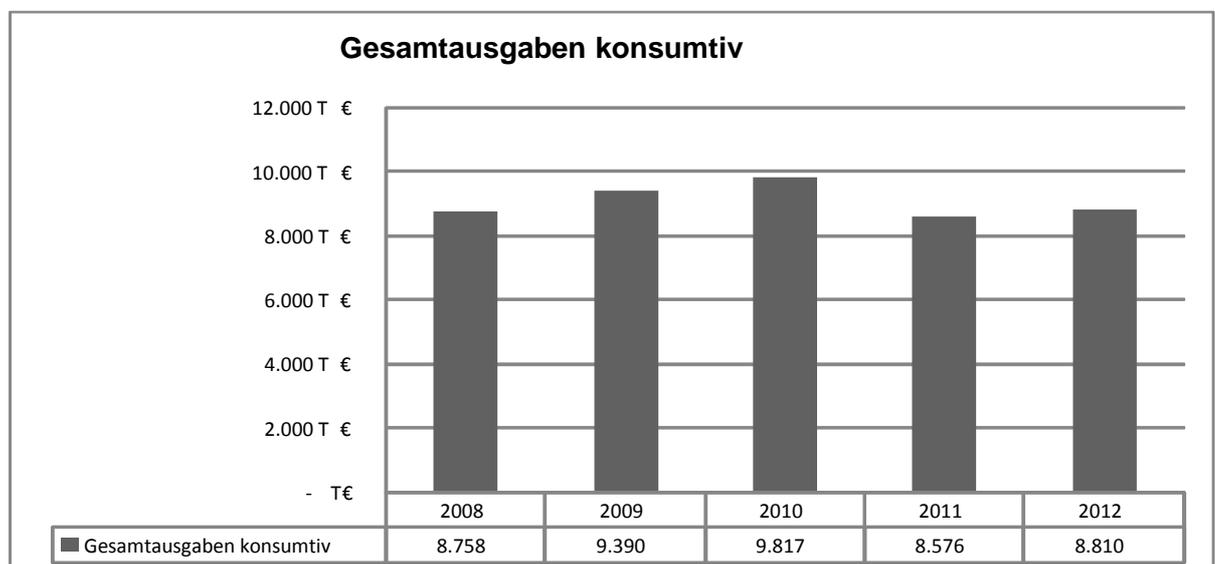
Das offizielle Supportende des bei der Stadt Nürnberg eingesetzten Betriebssystems Microsoft Windows XP Professional im zweiten Quartal 2014 machte umfangreiche Planungen und Abstimmungen notwendig, um das Nachfolgebetriebssystem Microsoft Windows 7 Professional (64-Bit) einführen zu können. Eine weitere große stadtweite Maßnahme mit umfangreichen Vorbereitungen im Jahre 2012 war die Ablösung der bisherigen multifunktionalen Kopiergeräte durch eine neue Gerätegeneration. Nach den Bedarfsabstimmungen sowie dem Erstellen des Leistungsverzeichnisses folgte im Juni 2012 die europaweite Ausschreibung. Der Zuschlag erfolgte im November 2012, das Rollout der Geräte erfolgte 2013.

Die vielfältigen Bemühungen des zentralen IT-Bereichs im Sinne der Energieeinsparung und -effizienz wurden im Juni 2012 durch einen Sonderpreis für Datenverarbeitung im Rahmen des Energiesparpreis für städtische Dienststellen und Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg gewürdigt.

3 IT in Zahlen

3.1 Allgemein

Das untenstehende Diagramm gibt einen Überblick über die jährlichen konsumtiven Ausgaben beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste, Bereich IT (OrgA/IT). Die konsumtiven Ausgaben bewegen sich nur leicht über dem Niveau des Vorjahres.

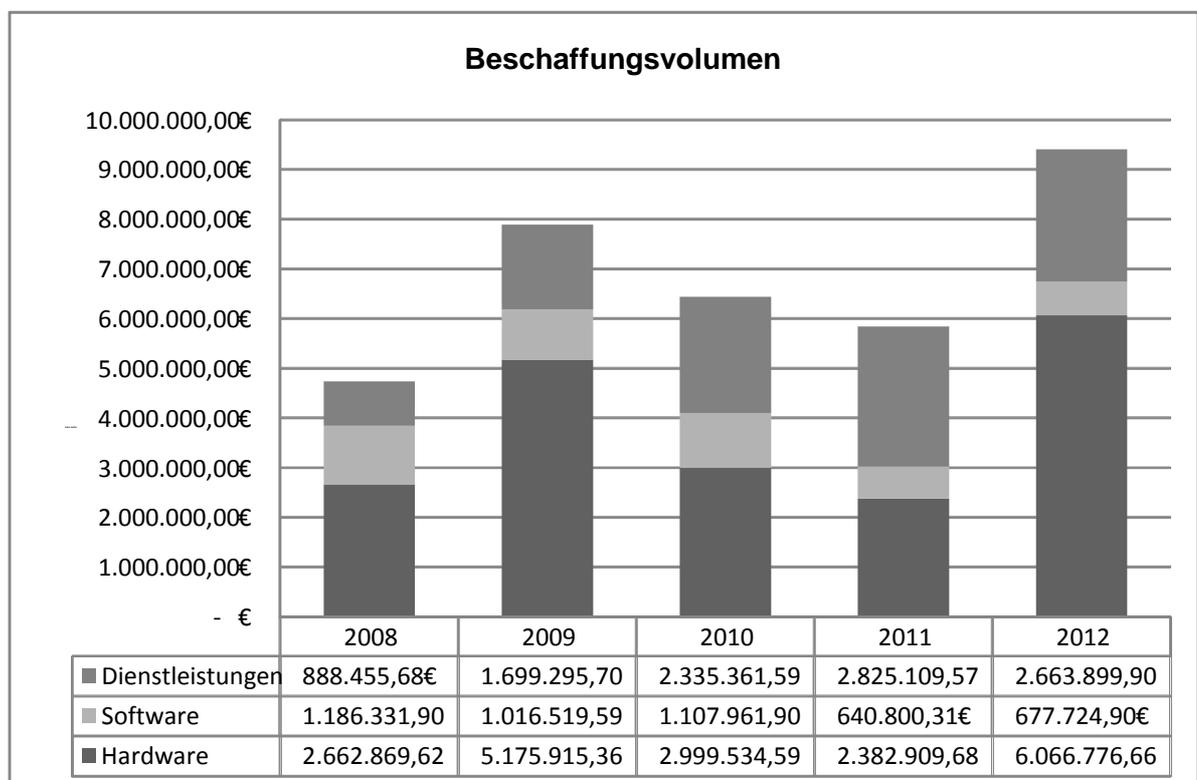


3.2 Beschaffung

Die Beschaffung von IT-Komponenten, Software und Dienstleistungen ist ein wichtiger Prozess für den reibungslosen Betrieb der städtischen IT. Durch die zentrale Beschaffung von IT-Geräten und -Dienstleistungen durch das Ressourcenmanagement (OrgA/IT-1) wird die Einhaltung vergaberechtlicher Vorschriften gewährleistet und gleichzeitig durch Bündelung von Bedarfen und standardisierten Beschaffungsprozessen eine wirtschaftliche Vorgehensweise sichergestellt.

3.2.1 Beschaffungsvolumen gesamt

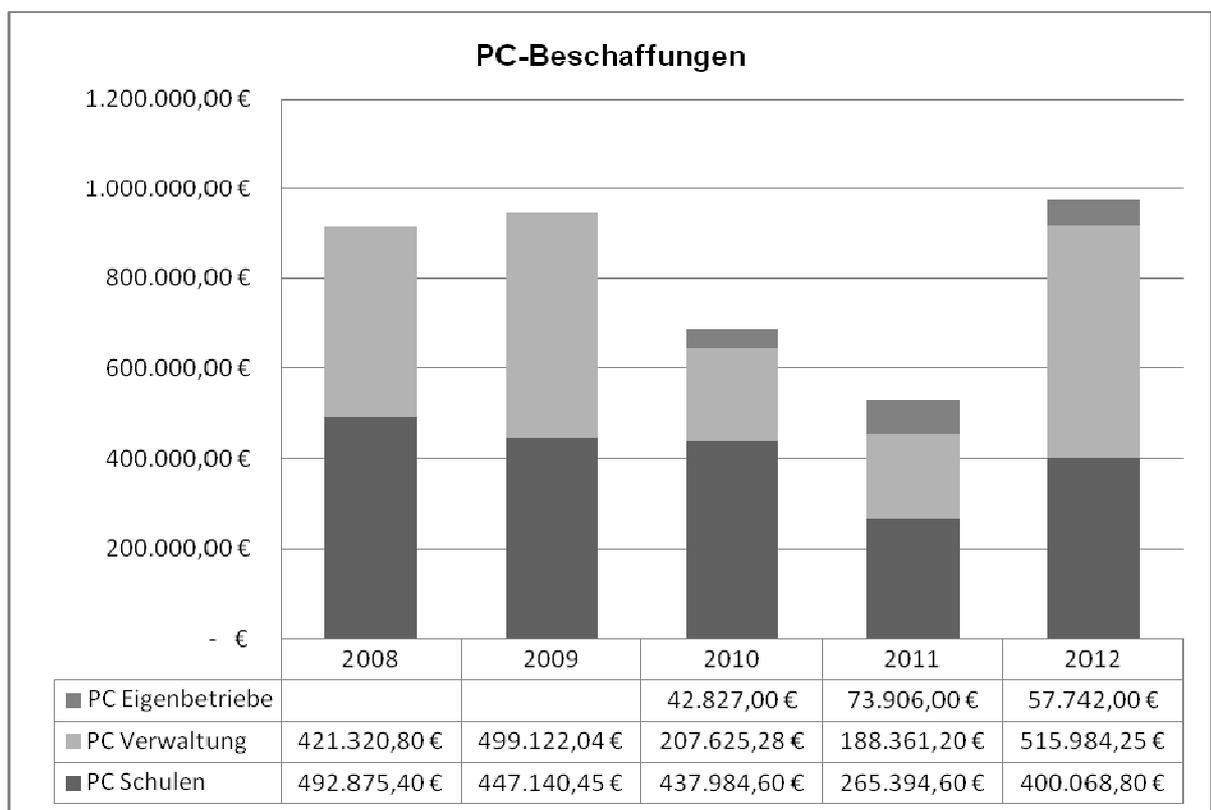
Beschaffungen werden für die Verwaltung, den Schulbereich und vereinzelt für die Eigenbetriebe und Stellen mit städtischer Beteiligung durchgeführt. Die Grafik zeigt das jährliche Volumen in EUR netto. Die Anstiege im Jahr 2009 und 2012 sind vor allem auf die Beschaffungsmaßnahme „Integrierte Leitstelle Nürnberg“ mit ca. 3,6 Mio EUR (2009) und die Beschaffungsmaßnahme „Multifunktionskopierer“ mit ca. 3,8 Mio EUR für 760 multifunktionale Kopierer mit umfangreichen Serviceleistungen (2012) zurückzuführen. Das Beschaffungsvolumen der Dienstleistungen 2012 setzt sich zu einem Teil aus verschiedenen Wartungsverlängerungen und den Scandienstleistungen für die Umsetzung im Rahmen des Dokumentenmanagementsystems (DMS) zusammen. Den größten Anteil mit knapp der Hälfte am Beschaffungsvolumen 2012 für Dienstleistungen begründet die Beschaffungsmaßnahme „7 Jahre Pflege für das Einsatzleitsystem der Integrierten Leitstelle Feuerwehr Nürnberg“. Die Höhe der Ausgaben für Dienstleistungen könnte in Zukunft weiter leicht ansteigen, da viele Wartungsverträge neu abgeschlossen bzw. verlängert werden und zusätzliche Scandienstleistungen für die Digitalisierung von Akten geplant sind.



3.2.2 Beschaffungsvolumen PCs

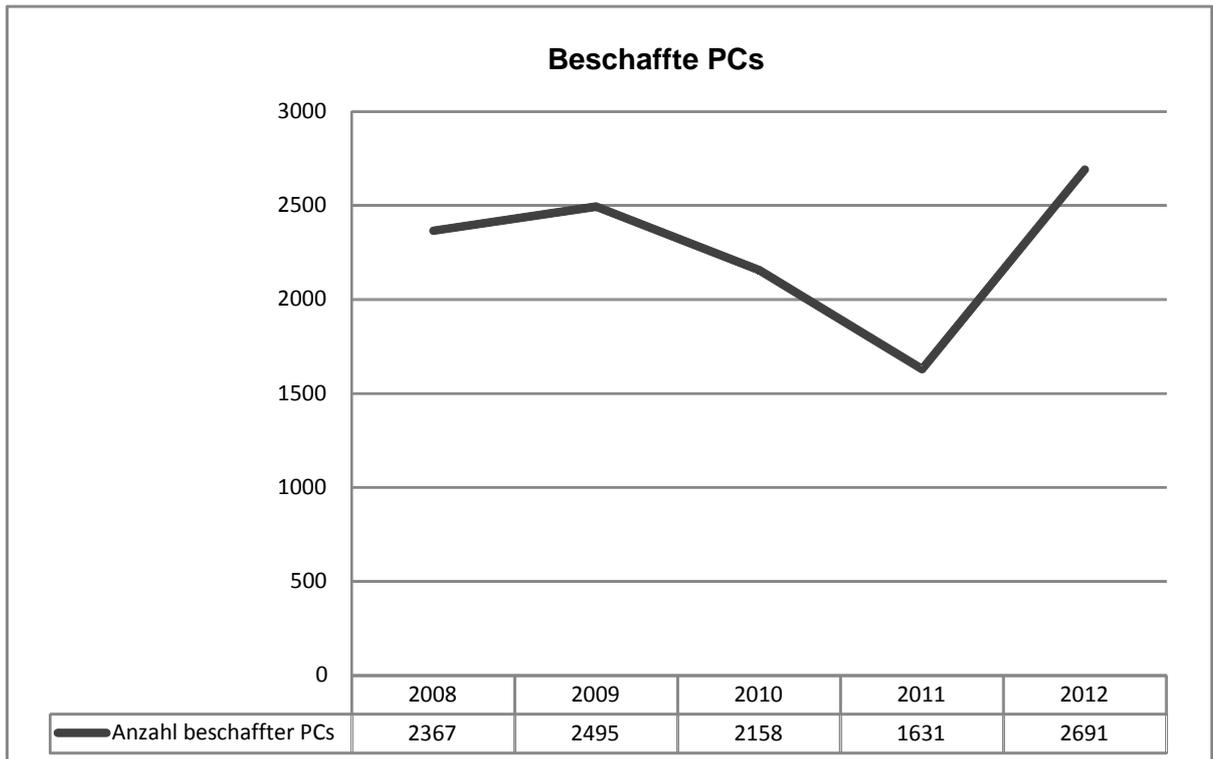
Die PC-Beschaffungen werden überwiegend über einen Rahmenvertrag abgewickelt. Durch die gemeinsame Beschaffung gleicher PC-Modelle für die Verwaltung und den Schulbereich werden sehr günstige Konditionen erreicht. Aus der Grafik ist das Beschaffungsvolumen durch PC-Bestellungen in Nettobeträgen ersichtlich. Der Rückgang der PC-Beschaffungszahlen seit 2010 ist überwiegend auf die Einführung einer Mindestnutzungsdauer bei PCs von 60 Monaten zurückzuführen.

Der starke Anstieg beim Beschaffungsvolumen im Jahr 2012 ergibt sich insbesondere aus der Erneuerung der PC-Infrastruktur. Diese wurde u. a. wegen Erreichung der Mindestnutzungsdauer und gestiegener Mindestanforderungen an die PC-Hardware für die fachlichen Anwendungen notwendig. Schwerpunkte in der Verwaltung waren beispielsweise die Ablösung der Verwaltungs-PC in den Kindertagesstätten und die CAD/GIS-PC beim Hochbauamt und beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung.



Das nächste Diagramm gibt einen Überblick über die Anzahl der beschafften PCs.

Der sehr starke Anstieg zwischen 2011 und 2012 ist damit zu erklären, dass allein für die Schulen der Stadt Nürnberg an die 1.200 PCs in 2012 beschafft wurden. Im Diagramm ist die Anzahl aller beschafften PCs (Verwaltungs- und Schulbereich) berücksichtigt.



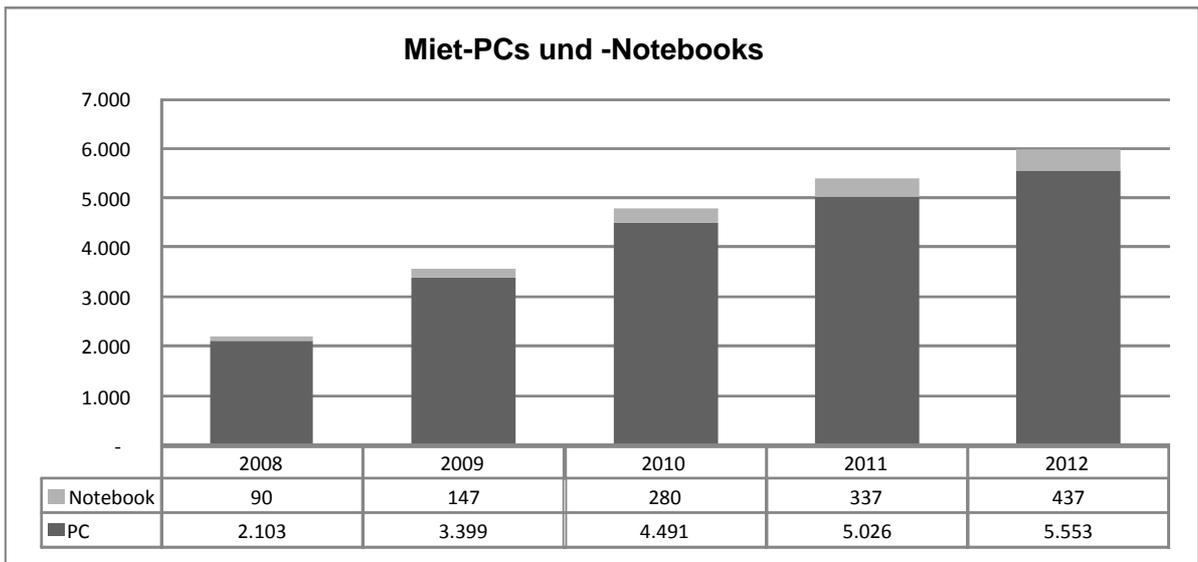
3.3 Arbeitsplatzausstattung und Support

3.3.1 PCs und Notebooks

Mit Umsetzung der IT-Konsolidierung seit dem Jahr 2007 werden Monitore, PCs und Notebooks inkl. Office-Software¹ im Rahmen eines Mietmodells den Dienststellen angeboten. Geräte und Software werden von OrgA/IT zentral beschafft und den Dienststellen inklusive umfangreicher Dienstleistungen (Installation, Softwareverteilung, Hotline usw.) zur Verfügung gestellt. Standardisierung, Automatisierung (z. B. durch die Softwareverteilung siehe Nr. 3.3.2) sowie vorteilhafte Rahmenverträge ermöglichen einen günstigen monatlichen Mietpreis, was mehrfach externe Stellen (Beratungsunternehmen, Bayerischer Kommunalen Prüfungsverband) und interkommunale Vergleiche bestätigten.

Das Projekt IT-Konsolidierung umfasste nicht die Eigenbetriebe. Aus diesem Grund wird das Mietmodell von den Eigenbetrieben (mit Ausnahme von SÖR) nicht genutzt. Die Ablösung der bisherigen, von den Dienststellen selbst finanzierten PCs, erfolgte sukzessive in den Jahren 2006 bis 2011. Durch diese Vorgehensweise konnte eine Nutzungsdauer von 60 Monaten auch bei den schon vorhandenen Geräten erreicht werden. Der nahezu komplette Austausch von dienststelleneigenen PCs durch Mietmodell-PCs erfolgte planmäßig bis zum Ende des Jahres 2011, daher stieg die Anzahl der Mietmodell-PCs im Jahre 2011 noch weiter an. Die untenstehende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl der im Mietmodell zur Verfügung gestellten PCs und Notebooks.

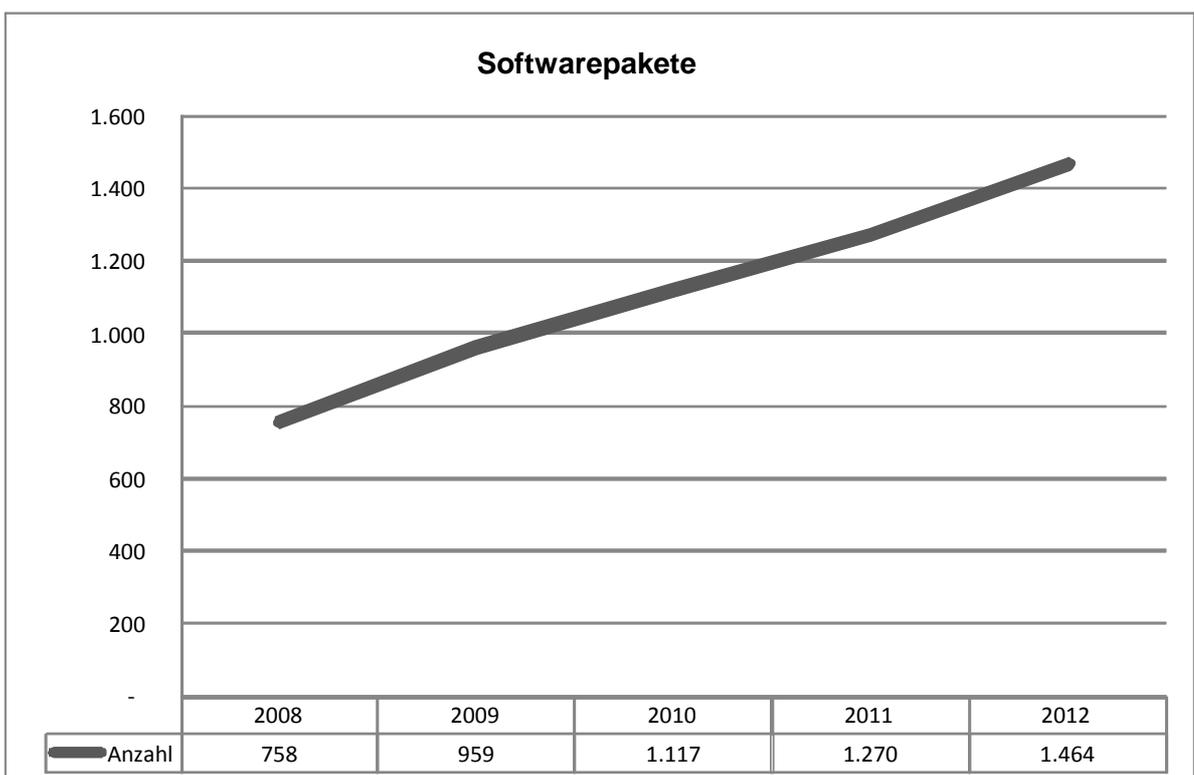
¹ Office-Software ist seit dem Jahr 2008 im Mietmodell enthalten.



3.3.2 Softwareverteilung

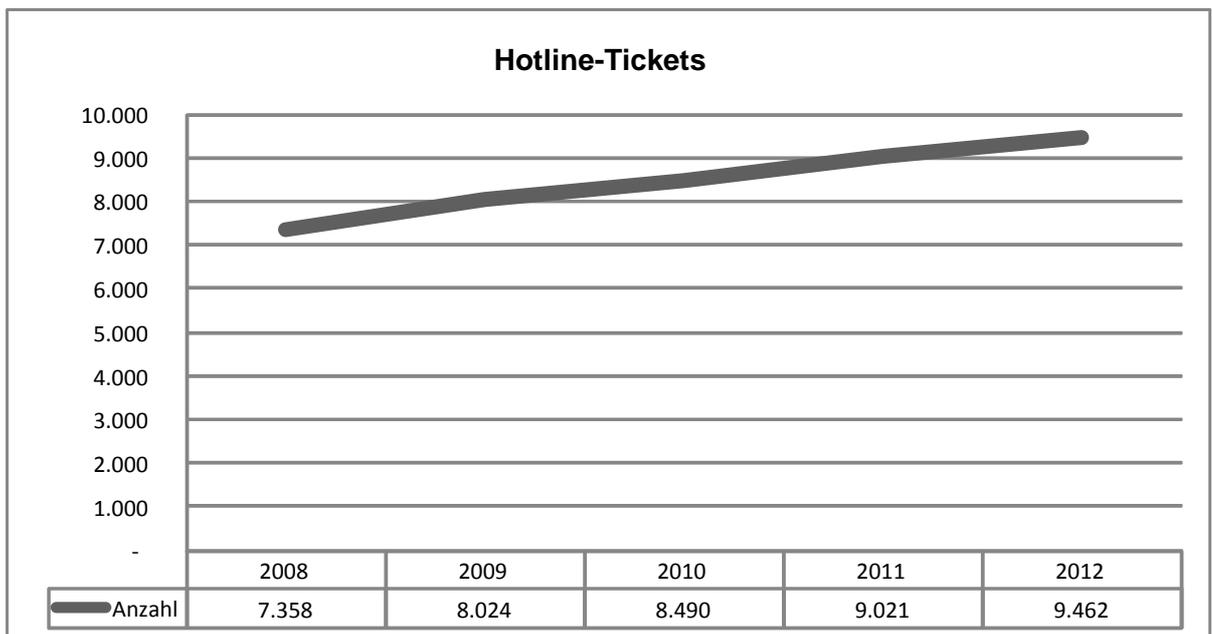
Die zentrale Softwareverteilung gewährleistet eine automatisierte und damit wirtschaftliche Installation der Software auf die PCs und Notebooks. Gleichzeitig werden damit sicherheitsrelevante Aktualisierungen (Patches) zeitnah im Stadtnetz verteilt. Vorkonfigurierte Softwarepakete gewährleisten die Standardisierung und ersparen aufwendige manuelle Nacharbeiten. Als Softwarepakete werden sowohl stadtweit verwendete Standardsoftware wie MS Office als auch unterschiedlichste Fachverfahren und Tools (z. B. SAP-Client oder Software zum Erzeugen von PDF-Dateien) bereitgestellt. Die Softwareverteilung ist ein wichtiger Baustein für den sicheren Betrieb der PCs im Stadtnetz.

Das Diagramm zeigt die steigende Anzahl der in der Softwareverteilung zur Verfügung stehenden Softwarepakete. Ein größerer Teil des Anstiegs für 2012 ist auf neue Softwareverteilungspakete im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Standard-Betriebssystems Microsoft Windows 7 Professional (64-Bit) zurückzuführen.



3.3.3 Hotline

Die zentrale OrgA/IT-Hotline ist kompetente erste Anlaufstelle der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für evtl. auftretende IT-Probleme. Ziel ist es, die Probleme überwiegend im Erstkontakt zu lösen. Ist dies nicht möglich, wird das Problem in einem spezialisierten elektronischen Vorgangssystem (Ticketsystem) erfasst und an die zuständigen Spezialisten weitergeleitet. Die Hotline wird bedarfsgerecht mit zwei bis fünf Plätzen besetzt. Zusätzlich wird noch eine Vielzahl von Anfragen bearbeitet, die nicht als Tickets erfasst werden. Dabei handelt es sich insbesondere um einfache An- und Nachfragen, die ohne größeren Aufwand sofort abschließend beantwortet und daher nicht gesondert erfasst werden. Die Statistik zeigt, dass trotz eines Anstiegs der PC- und Notebookzahlen von ca. 10 Prozent (vgl. Nr. 3.3.1) die Hotline-Tickets lediglich um ca. 5 Prozent angestiegen sind.

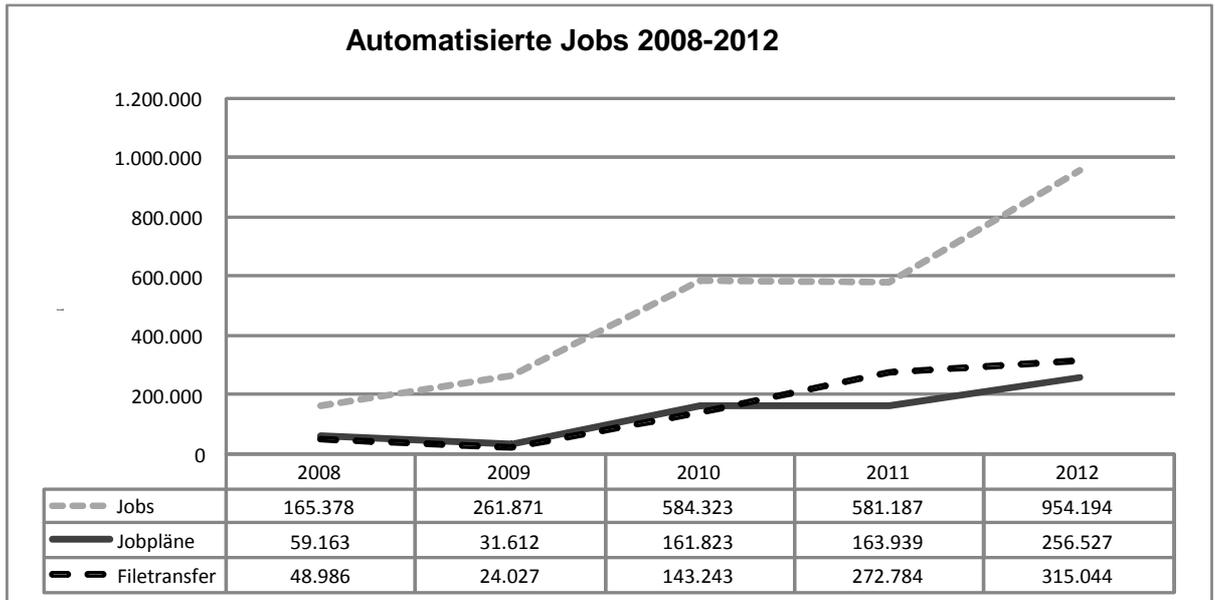


3.4 Server und sonstige Infrastruktur

3.4.1 Rechenzentrumsautomatisation

In einem modernen Rechenzentrumsbetrieb fallen tausende von Verarbeitungsschritten an, die durch eine automatisierte Jobsteuerung verarbeitet werden. Dadurch werden Fehler sowie der manuelle Arbeitsaufwand stark minimiert. So ist es möglich, die steigenden Anforderungen im Bereich der Fachverfahren in hoher Qualität und kostengünstig zu erfüllen.

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der automatisierten Vorgänge der Jahre 2008 bis 2012.



Job: einzelne zeitlich auszuführende Aktivität (z.B. Datenaustausch)
 Jobplan: Menge von automatisiert ablaufenden Jobs
 Filetransfer: Datentransferaktivität mit unterschiedlichen Austauschprotokollen

Die für die Jahre 2008 und 2009 relativ niedrigen Zahlen sind insbesondere auf die Abschaltung des Großrechners zurückzuführen. Ab dem Jahre 2009 wurden vermehrt Tätigkeiten im Bereich SAP und Dokumentenmanagementsystem (DMS) sowie bei weiteren größeren Verfahren, wie beispielsweise bei der Kfz-Zulassungsstelle oder beim Einwohnermeldewesen, automatisiert. Die Rechenzentrumsautomatisation unterstützt zunehmend auch die administrativen Tätigkeiten (z. B. in der Datenbankadministration). Wie das Diagramm belegt, ist der Automatisierungsgrad kontinuierlich gewachsen.

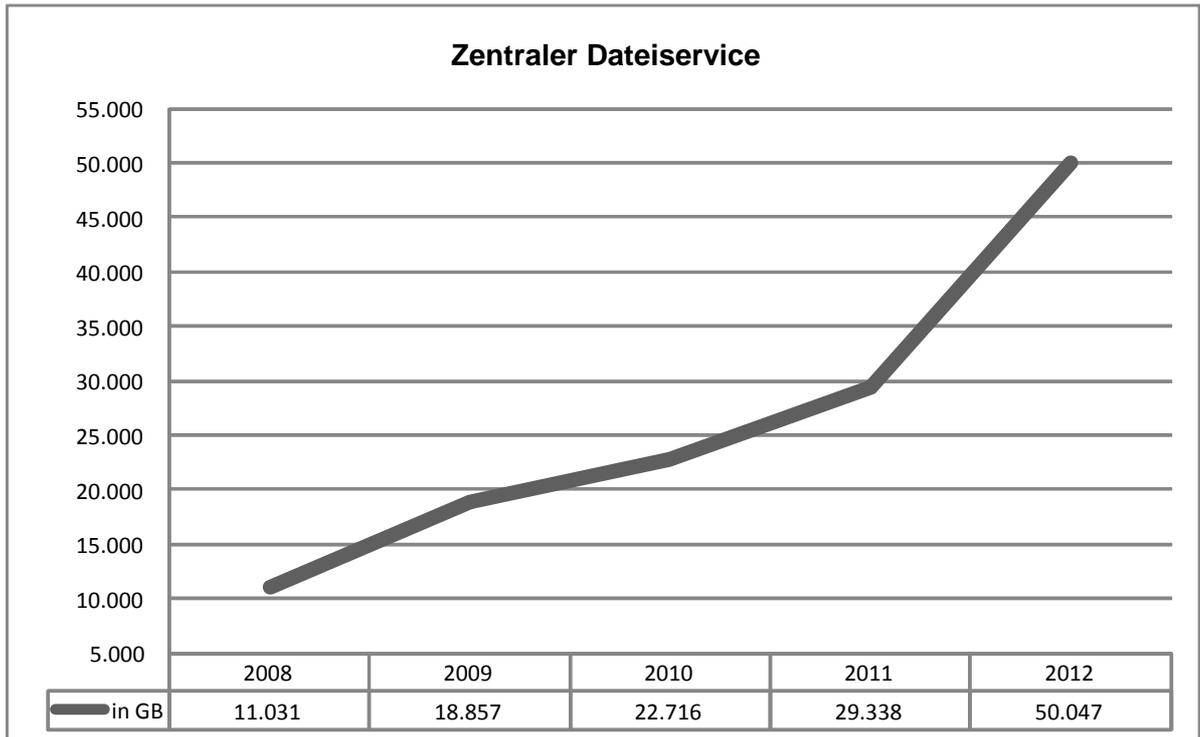
3.4.2 Zentraler Dateiservice

Der zentrale Dateiservice bietet einen ausfallgesicherten, leistungsfähigen und leicht erweiterbaren Speicherort für verschiedenste Dateiformate (Office-Dateien, Bilder usw.). Das Datenwachstum ist in den Jahren 2008 und 2009 überwiegend Folge der Übernahme der bisherigen dienststelleneigenen Dateiserver. Darüber hinaus gibt es eine allgemeine Zunahme digitaler Informationen (z. B. E-Mails mit Anhängen statt Briefe, weitere elektronische Fachverfahren, Multimediadaten wie digitale Bilder, Videos usw.). Untersuchungen zeigen², dass zukünftig mit einem weiteren starken Anwachsen der Datenmengen zu rechnen ist. Um den Speicherbedarf zu begrenzen wird die sogenannte Deduplizierung auf dem zentralen Dateiservice eingesetzt. Diese ermittelt mehrfach vorhandene identische Daten und sorgt dafür, dass dafür nur einmal entsprechender Speicherplatz belegt wird.

Der deutliche Anstieg in den Jahren 2011 und 2012 erklärt sich durch die Einführung eines neuen Speichersystems, welches kostengünstiger aber auch weniger performant und ausfallsicher ist. Gedacht ist dieses für die Ablage von Massendaten, auf die nicht intensiv zugegriffen wird, die jedoch trotzdem im Netzwerk zur Verfügung stehen sollen. Ein Beispiel hierfür sind digitale Fotos und Videos zu Dokumentationszwecken. Ende 2012 belegten diese Daten eine Speicherkapazität in Höhe von 21.036 Gigabyte.

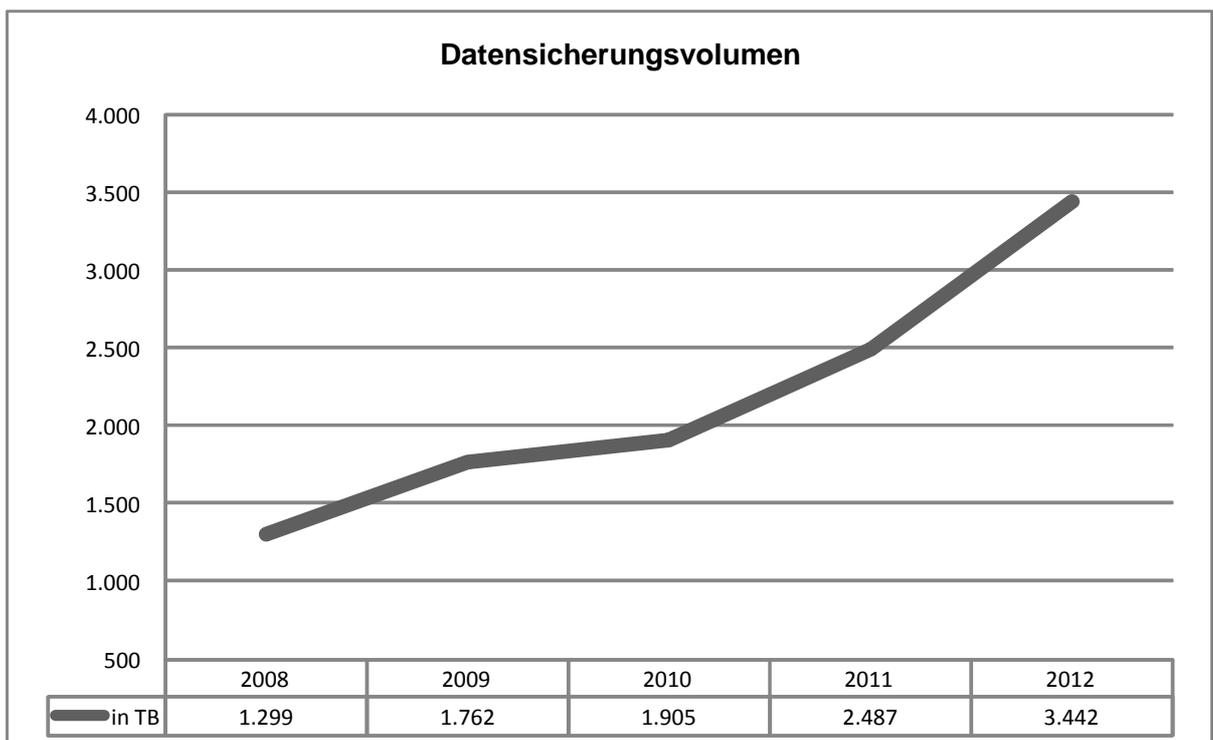
Die Grafik zeigt die über Dateifreigaben zur Verfügung gestellte Kapazität in Gigabyte (GB).

² z. B. wird von einer Verdoppelung des weltweiten Datenwachstums alle zwei Jahre ausgegangen, siehe <http://germany.emc.com/about/news/press/2011/20110628-01.htm>



3.4.3 Zentrale Datensicherung

Die zentrale Datensicherung ist ein wichtiger Bestandteil für die Datensicherheit. Sie sorgt dafür, dass wichtige Daten im Falle von Datenverlusten (z. B. durch technischen Defekt) wiederhergestellt werden können. In der Grafik ist das jährliche Datensicherungsvolumen in Terabyte (TB, 1 TB entspricht 1000 GB) enthalten. Das ständige Anwachsen der Datenmenge (siehe Nr. 3.4.2) bedingt auch ein wachsendes Datensicherungsvolumen.



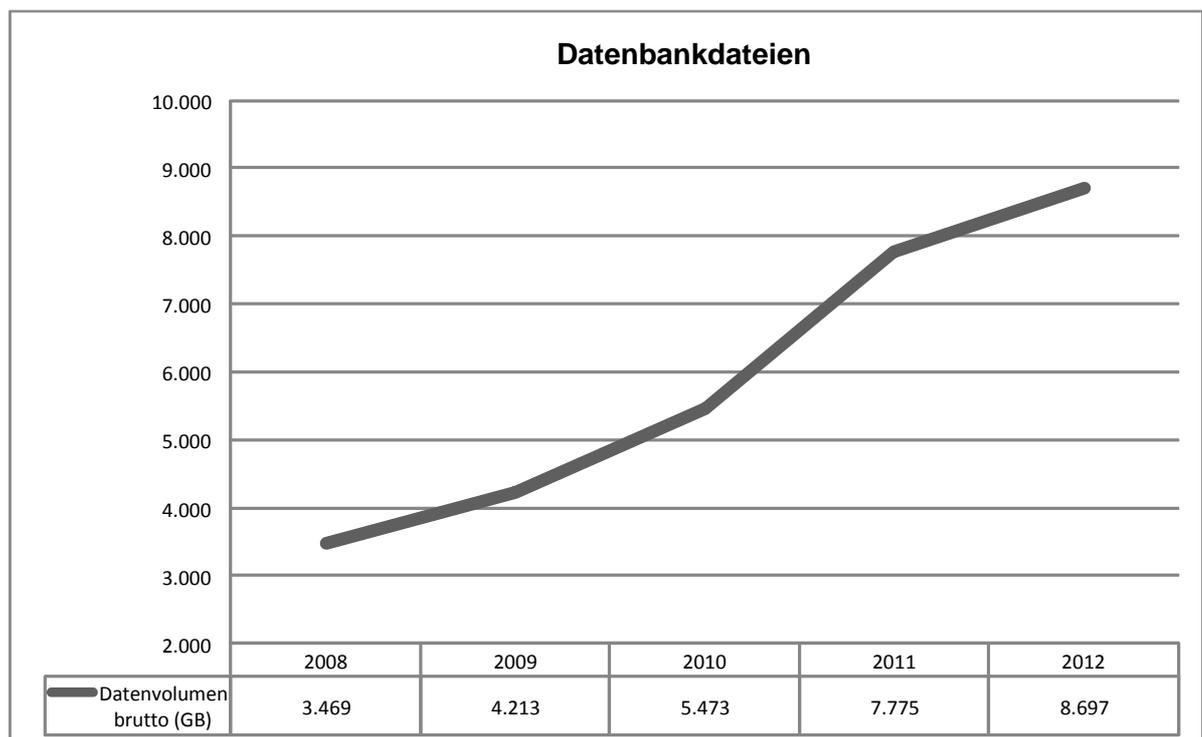
3.4.4 Datenbanken

Datenbanken bilden oft die Basis städtischer Fachverfahren. Die strukturierte Speicherung, die Möglichkeit des gleichzeitigen Zugriffs auf die Daten und umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten sind nur einige der Vorteile von Datenbanken.

In den Jahren 2007 und 2008 wurden die bisher auf Großrechner (BS2000) laufenden Verfahren auf die Standarddatenbank Oracle umgestellt (Jugendwesen, Ausländerwesen, Führerschein, Einwohnerwesen, Friedhofswesen). Hinzu kamen in den Jahren 2008 bis 2010 weitere Fachverfahren, die im Zuge der IT-Konsolidierung von dezentralen auf zentrale Datenbanksysteme umgestellt wurden. Die überwiegende Anzahl neu eingeführter Verfahren benötigt Datenbanken als Infrastruktur, beispielhaft sei hier das Dokumentmanagementsystem (DMS) erwähnt.

Um die Verfügbarkeit von Systemen zu erhöhen, etablieren sich vermehrt Datenbankgestützte Qualitätssicherungssysteme (z. B. für Monitoring). Bewährte innerstädtische Lösungen werden bei einer wachsenden Anzahl von Dienststellen eingeführt (Orbis-Adressmanagement, Kassensysteme usw.). Unabhängig von diesen „Sondereffekten“ zeigt sich, dass das normale Datenwachstum auch zukünftig weitere Datenbankkapazitäten notwendig macht.

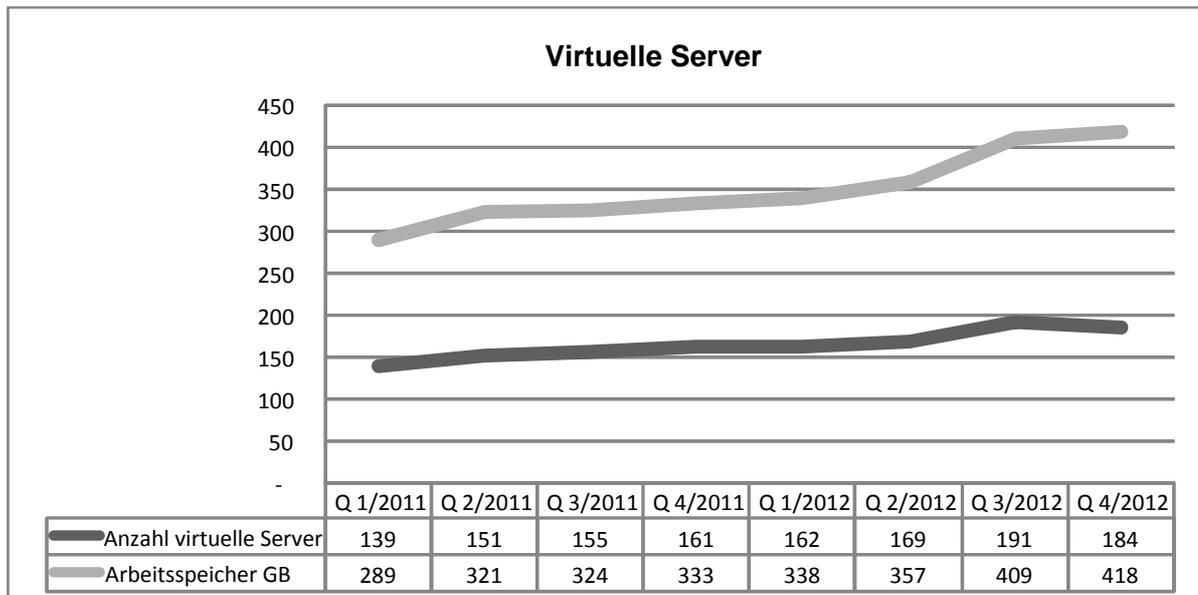
Die Grafik zeigt die ansteigende Datenmenge der von OrgA/IT verwalteten Datenbanken an.



3.4.5 Virtuelle Server

Im Konzept der IT-Konsolidierung war die Nutzung virtueller Server ein wichtiger Baustein. Anstatt für jeden einzelnen Server eine gesonderte Hardware zu kaufen, wird hierbei ein gut ausgestatteter Server verwendet (Host), der die einzelnen Serverbetriebssysteme in einer virtualisierten Betriebssystemumgebung bereitstellt. Auf diese Weise werden die Hardwareressourcen wesentlich besser ausgenutzt, was auch zu einer Energieeinsparung führt. Gleichzeitig wird eine hohe Ausfallsicherheit erreicht, da beim Ausfall einer Hardware nur

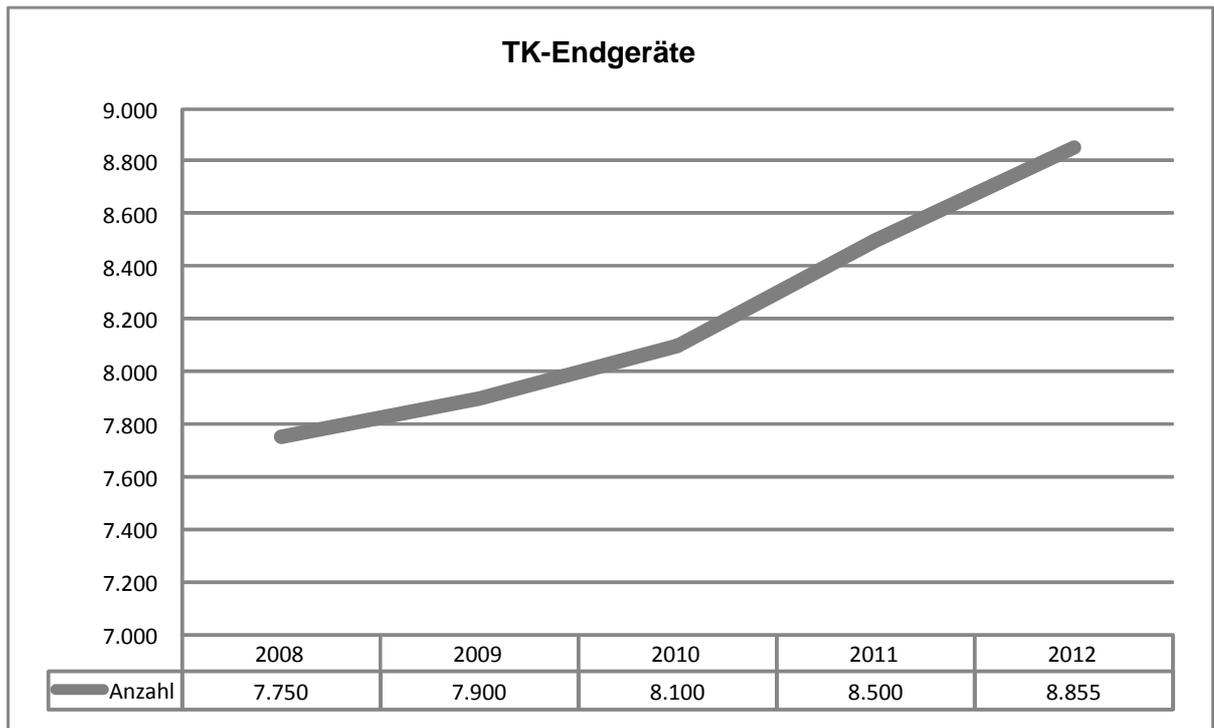
das virtualisierte Betriebssystem auf einem anderen Host gestartet wird. Der Kauf und die Neuinstallation von Hardware entfallen dadurch. Weitere wirtschaftliche Vorteile ergeben sich durch geringere Hardwarekosten und wegfallende Beschaffungsvorgänge sowie bei den Lizenzkosten im Bereich der Server-Betriebssysteme. Die im Jahr 2012 zentral gemanagte Virtualisierungslandschaft bestand aus 8 Hostsystemen auf Basis von VMware. Die Grafik zeigt die Anzahl der virtuellen Server sowie den dafür zur Verfügung gestellten Arbeitsspeicher in Gigabyte (GB). Der leichte Rückgang im Quartal 4/2012 ist auf die Abschaltung von mehreren Testservern zurückzuführen. Der überproportionale Anstieg des Arbeitsspeichers ergibt sich aus den höheren Anforderungen des Serverbetriebssystems MS Windows Server 2008 im Vergleich zum vorher eingesetzten MS Windows Server 2003.



3.5 Telekommunikation

Telekommunikation (TK) ist in einer modernen Verwaltung eine Selbstverständlichkeit. Die Anzahl der Endgeräte ist weiterhin ansteigend. Einerseits ist dies bedingt durch eine umfassendere Ausstattung der Arbeitsplätze, andererseits durch die fortschreitende Automatisierung der zentralen Gebäudeleit- und Sicherheitstechnik. Dabei ist eine klare Ausrichtung auf neue Technologien wie Voice-over-IP (VoIP) und mobile Endgeräte zu erkennen. Außerhalb der zentralen Telefonanlage existieren noch ca. 350 weitere TK-Systeme mit Kapazitäten von 8 bis 150 Teilnehmern. Diese Anlagen bedienen in Summe ca. 5.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der hauptsächliche Einsatz der Systeme erstreckt sich auf Kindertagesstätten und Schulen, die momentan nicht wirtschaftlich an die zentrale Telefonanlage angebunden werden können. Im laufenden Projekt „Neue Telefonanlage – VoIP“ ist geplant, diese zukünftig zu integrieren und so eine homogene Umgebung für die Nutzerinnen und Nutzer und den Support zu schaffen.

Die steigende Nachfrage nach Telekommunikationsdiensten wird beispielhaft an der Entwicklung der Anzahl der Endgeräte (z. B. Telefone, Faxgeräte usw.) an der zentralen Telefonanlage (231-) aufgezeigt. Die zusätzlichen 355 Endgeräte zum Vorjahr liegen auch diesmal insbesondere darin begründet, dass verschiedene externe Anschlüsse (z. B. DSL-Anschlüsse) auf die zentrale Telefonanlage umgestellt wurden (aktueller Stand 8.855 Anschlüsse, davon 438 VoIP).



3.6 Energieeffizienz – Green IT

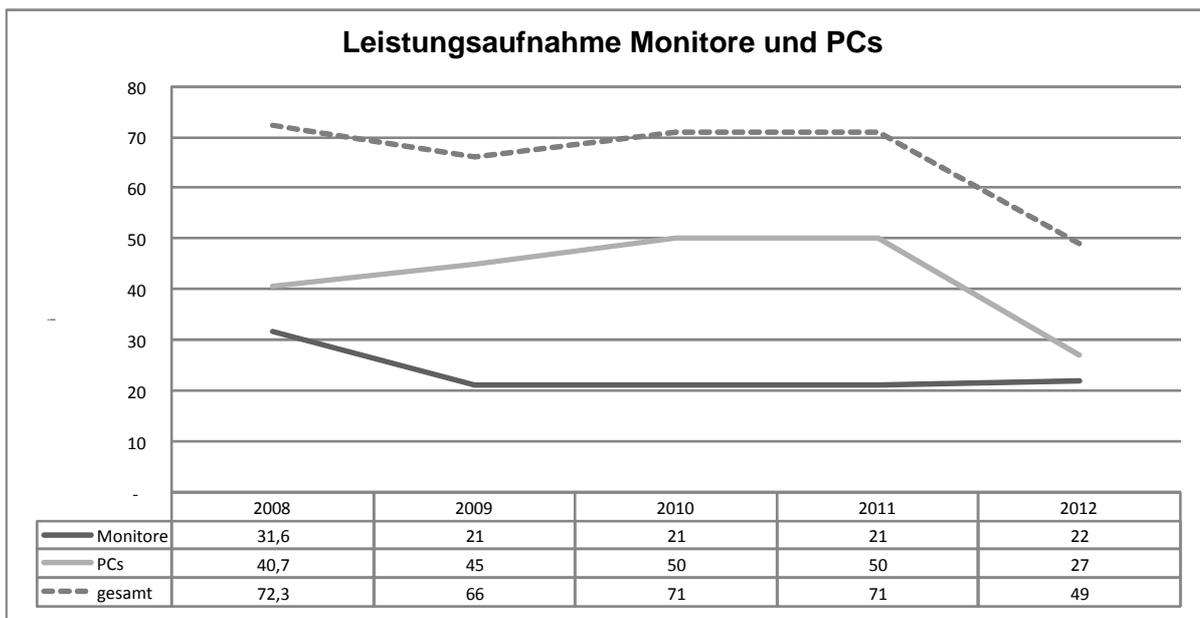
Angesichts des Stellenwerts des Umweltschutzes und der gestiegenen Energiepreise gewinnt die Energieeffizienz in der IT eine immer größere Bedeutung. Nachfolgend sind einige Kenngrößen dargestellt, die einen Einblick in die Entwicklung des Energieverbrauchs der städtischen IT erlauben.

3.6.1 Stromverbrauch von PCs und Monitoren

Im Rahmen der IT-Konsolidierung werden seit dem Jahr 2007 standardisierte PCs und Monitore eingesetzt. Der Stromverbrauch der PCs und Monitore ist bei der Beschaffung ein hoch gewichtetes Bewertungskriterium.

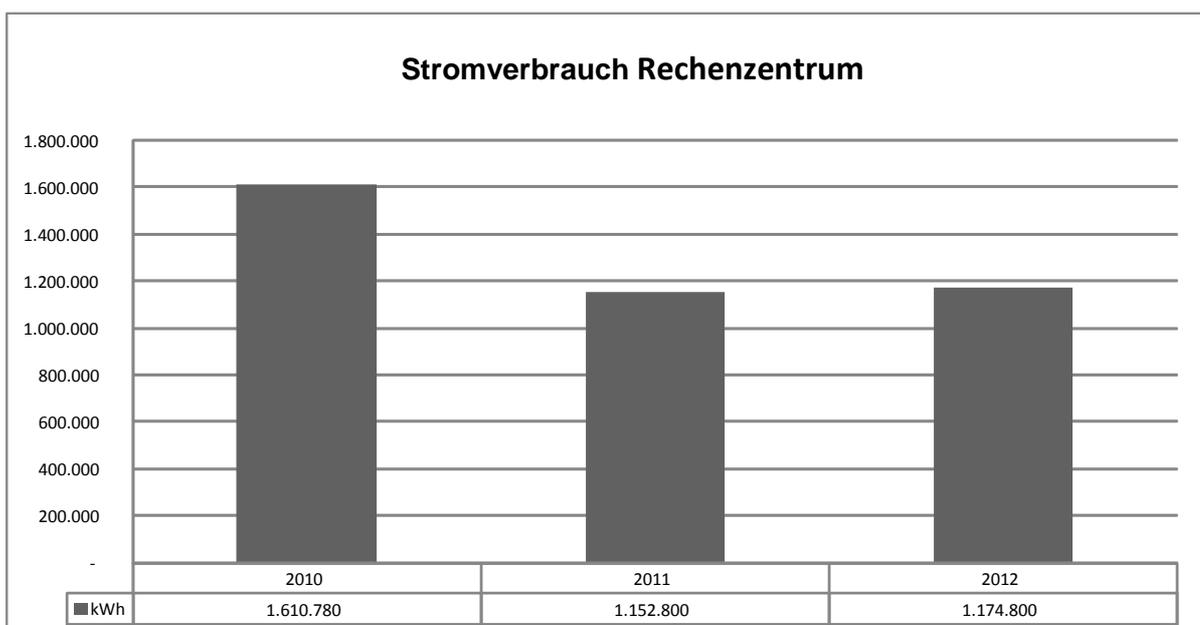
Die nachfolgende Grafik zeigt die Leistungsaufnahme in Watt eines im jeweiligen Jahr beschafften Standard-PCs und -Monitors. Seit 4/2008 ist ein 22-Zoll-TFT-Monitor das Standardmodell. Bei den Monitoren wurde die Leistungsaufnahme für den typischen Normalbetrieb (on mode) berücksichtigt³. Ähnlich hat sich auch der Energieverbrauch eines städtischen Standard-PCs stark verändert. In der Grafik ist die Leistungsaufnahme eines Standard-PCs im sog. Idle-Modus in Watt dargestellt. Im Idle-Modus ist der PC mit gestartetem Betriebssystem vollständig betriebsbereit. Die leicht ansteigende Leistungsaufnahme der Standard-PCs in den Jahren 2009 und 2010 begründet sich in der verbesserten technischen Ausstattung. So erfolgte beispielsweise der Umstieg von Einkern- auf Zweikernprozessoren und die Geräte enthalten standardmäßig einen größeren Arbeitsspeicher. Eine Anpassung der technischen Komponenten ist notwendig, um eine Nutzungsdauer von 60 Monaten auch bei gestiegenen Softwareanforderungen zu ermöglichen. Im Jahr 2011 gab es keine Modellwechsel, die Werte sind deshalb unverändert. Im Jahr 2012 konnte die Leistungsaufnahme durch eine neue stromsparende PC-Generation - trotz verbesserter technischer Leistungsfähigkeit - stark verringert werden. Der neue Standard-Monitor hat eine minimal erhöhte Leistungsaufnahme, was vor allem auf die integrierten Lautsprecher zurückzuführen ist. In der Summe ist die deutliche Reduzierung der Gesamtleistungsaufnahme der Gerätegeneration 2012 um über 30 Prozent ein erfreuliches Ergebnis.

³ Im Strukturbericht 2011 erfolgte die Angabe der Leistungsaufnahme noch auf Basis Normalbetrieb maximal (on mode), was jedoch nicht den Praxisbetrieb widerspiegelt.



3.6.2 Stromverbrauch Rechenzentrum

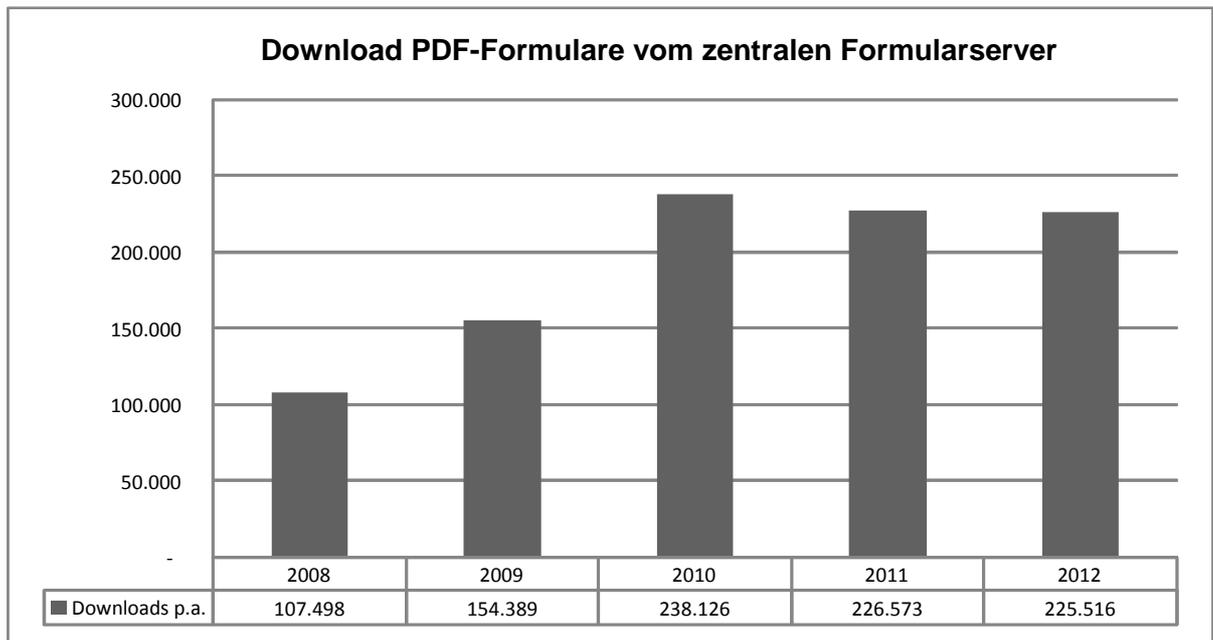
Im Zuge des Umbaus des Hauptrechenzentrums 2009/2010 wurde der bisherige Serverraum verkleinert und modernisiert. Dabei erfolgte auch ein Austausch der veralteten Klimaanlage. Die neue Klimaanlage ist in der Lage, bei entsprechenden Temperaturen die Außenluft zur Kühlung beizumischen. Büros werden nicht mehr durch die Klimaanlage versorgt. Die modernisierte Klimaanlage ging im August 2010 in Betrieb. Der Erfolg dieser und weiterer Maßnahmen (z. B. Erhöhung der Durchschnittstemperatur im Serverraum, optimierte Beleuchtung im Gebäude) ist aus den untenstehenden Zahlen erkennbar, die den Stromverbrauch des gesamten Gebäudes für die Jahre 2010 bis 2012 in Kilowattstunden (kWh) darstellen.



3.7 Online-Dienste

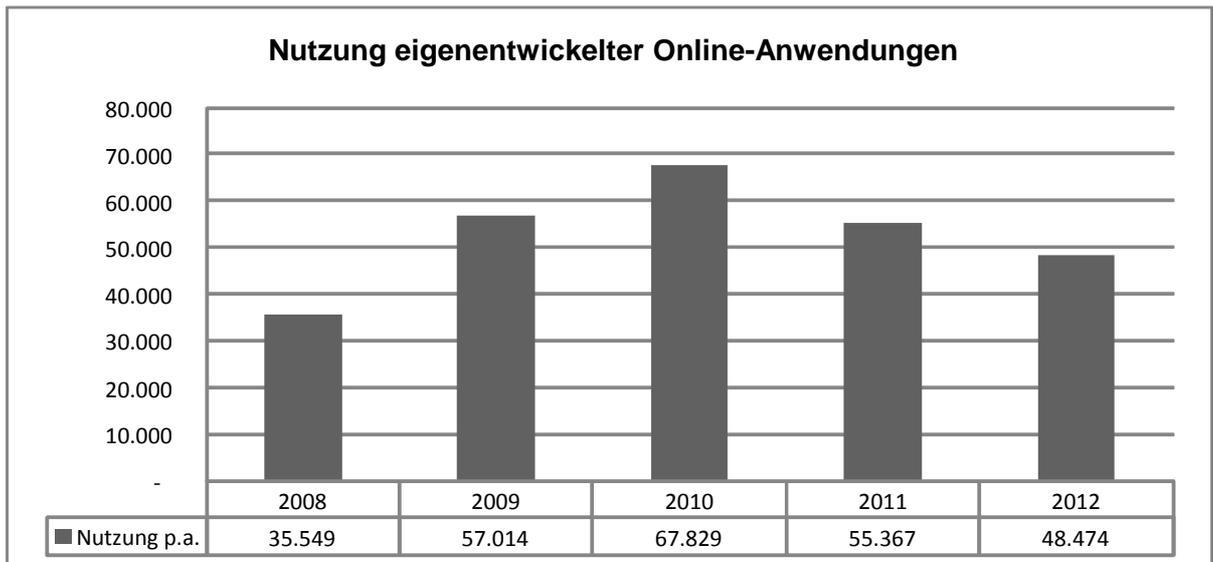
3.7.1 PDF-Formulare

Der zentrale PDF-Formularserver stellt den Bürgerinnen und Bürgern elektronische Formulare zur Verfügung, so dass eine Vielzahl von Erledigungen rund um die Uhr ohne persönliche Vorsprache möglich ist. In den Zahlen spiegelt sich wider, dass weitgehend alle Formulare online verfügbar sind. Für die Zukunft werden so gut wie gleichbleibende Abrufzahlen (+/- 20.000/Monat) erwartet. Ziel ist die schrittweise Einführung von medienbruchfreien Online-Anwendungen. Die Zahlen für die Jahre 2011 und 2012 zeigen, dass mit zunehmender Zahl der verfügbaren Online-Anwendungen die Downloads bei den PDF-Formularen abnehmen.



3.7.2 Online-Anwendungen und Assistenten

Neben dem PDF-Formularangebot bietet die Stadt weitere interaktive Online-Anwendungen an, die sich einer großen Beliebtheit erfreuen (z. B. Sperrmüllbestellung, Urkundenbestellung, Bewohnerparkausweis, ...). Seit 2012 wird dabei auch elektronisches Bezahlen genutzt. Der Rückgang der Gesamtnutzungszahlen im Jahr 2012 begründet sich in der Ablösung der eigenentwickelten Kontaktformulare durch eine Standardsoftware und die Inbetriebnahme von Online-Modulen eingekaufter Fachverfahren (z. B. Einwohner- und Kfz-Wesen), die in dieser Übersicht noch nicht enthalten sind.



3.8 IT-Sicherheit

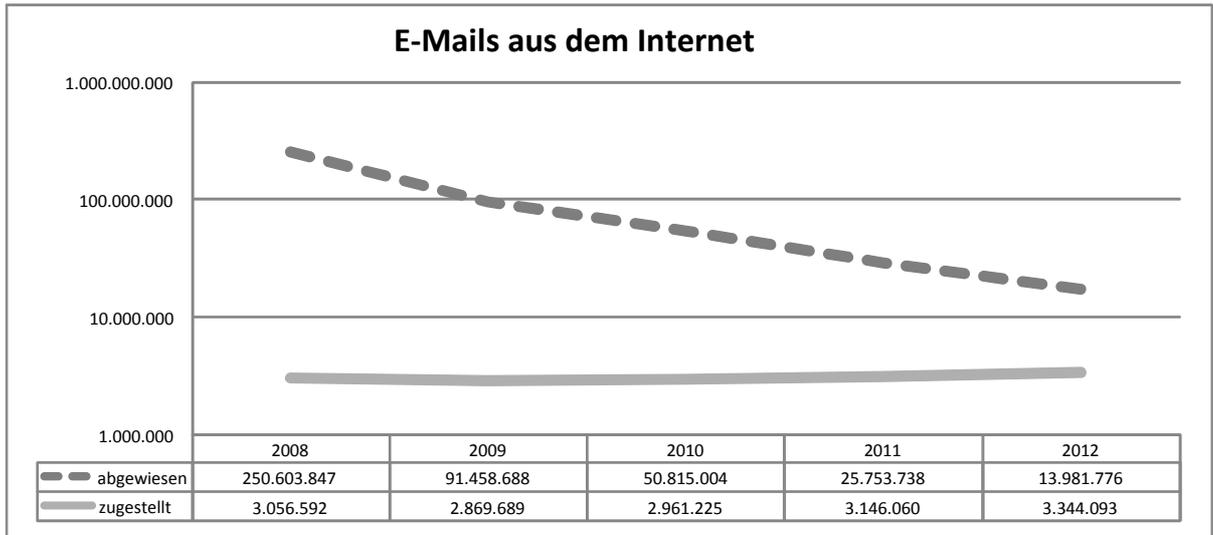
Eine angemessene IT-Sicherheit ist in der öffentlichen Verwaltung notwendige Voraussetzung für den Schutz der Daten sowie der Verfügbarkeit der Systeme. Vielfältige Bedrohungen wie z. B. durch Viren, Trojaner oder Cyber-Attacken sind dabei zu berücksichtigen. Folgende Zahlen geben einen Einblick in den (zahlenmäßigen) Umfang dieser Problematiken.

3.8.1 Spam-E-Mails

Problematisch im E-Mail-Bereich sind die massenhaft versendeten unerwünschten E-Mails, die als Spam bezeichnet werden. Ohne entsprechende Maßnahmen gegen Spam würde die Anzahl der an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugestellten E-Mails stark ansteigen, was eine enorme Arbeitsbelastung zur Folge hätte. Da bis zu 25 Prozent der Spam-E-Mails Schadsoftware beinhalten stellen diese unerwünschten E-Mails ein beachtliches Sicherheitsrisiko dar.

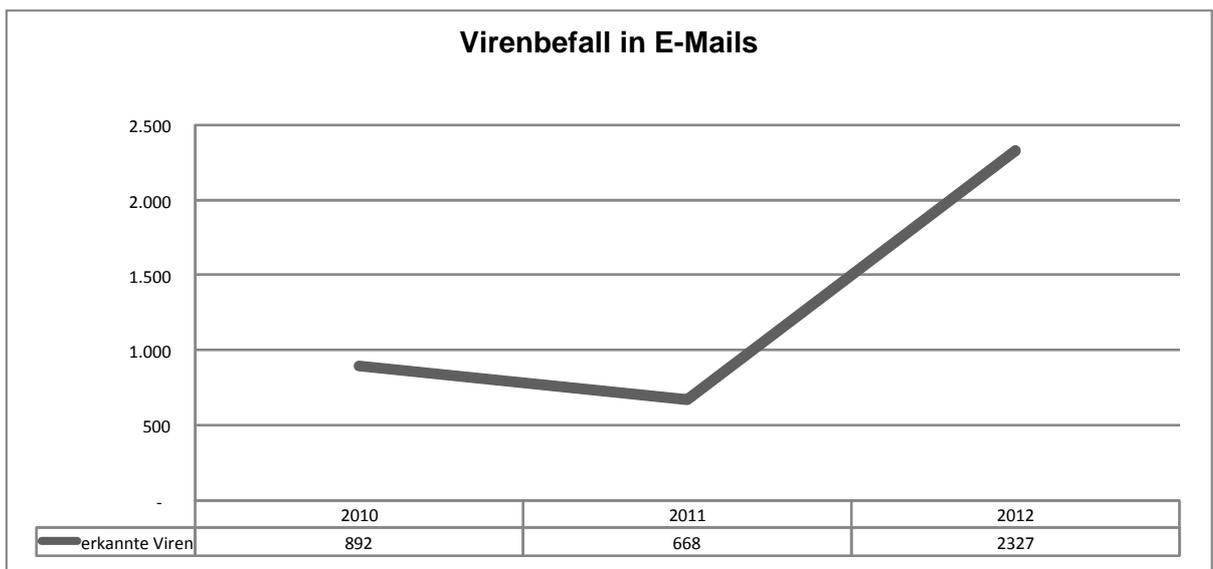
Ende 2012 wurden über 7.098 Postfächer und 1.140 öffentliche Ordner bei der Stadt Nürnberg durch das Spamfiltersystem geschützt.

Das Diagramm zeigt die Anzahl der aus dem Internet an die Stadt adressierten E-Mails, unterteilt in abgewiesene (Spam-E-Mails bzw. nicht vorhandene Adressaten) und tatsächlich zugestellte E-Mails. Die Zahlen folgen im Wesentlichen dem weltweiten Trend hinsichtlich des Spam-Aufkommen. Der Anstieg der aus dem Internet zugestellten E-Mails um ca. 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr zeigt, dass die E-Mail-Kommunikation immer noch eine wachsende Bedeutung hat.



3.8.2 Virenstatistik im E-Mail-Bereich

Obwohl die Mehrzahl der E-Mails als Spam abgewiesen wird (vgl. Nr. 3.8.1), ist es notwendig, die empfangenen E-Mails auf evtl. enthaltene schädliche Inhalte zu überprüfen. Dazu werden mehrere Virens Scanner-Produkte auf dem E-Mail-Serversystem parallel verwendet. Die Grafik zeigt die in E-Mails erkannten Schadprogramme in den Jahren 2010 bis 2012. Die im Verhältnis zur Gesamtanzahl der E-Mails relativ geringe Anzahl an erkannten Viren spricht für die Wirksamkeit der Maßnahmen bei der Spamabwehr. Die Zahlen zeigen allerdings auch, dass trotz eines allgemeinen Rückgangs von Spam-E-Mails eine deutliche Steigerung mit Viren befallener E-Mails festgestellt werden konnte. Die Gefahren für das städtische Netz durch E-Mails mit schädlichen Inhalten sind stark angestiegen, was der weltweiten Situation entspricht⁴. Überwiegend besteht die erkannte Schadsoftware aus sogenannten Würmern⁵ mit der Aufgabe, weitere Schadsoftware aus dem Internet nachzuladen oder Trojanern, die versuchen Anmeldedaten (z. B. fürs Online-Banking) auszuspionieren.



⁴ Siehe <http://sashland.de/portal/2013/01/08/e-mail-security-trends-2012-und-2013-verscha%CC%88rfte-bedrohungslage-trotz-spam-ru%CC%88ckgang/>

⁵ Ein Wurm ist ein Programm oder Skript, welches sich selbst vervielfältigt und verbreitet. Siehe <https://de.wikipedia.org/wiki/Computerwurm>

4 Zusammenfassung

Wie schon in den Vorjahren werden die Dienste und Leistungen des zentralen IT-Bereichs weiterhin in steigendem Maße genutzt. Nur durch eine konsequente Standardisierung und Konsolidierung ist es gelungen, die Ausgaben auf einem im Wesentlichen konstanten Niveau zu halten.

Das bislang zu verzeichnende Datenwachstum wird sich fortsetzen, was unter anderem weitere Investitionen und Aufwendungen im Bereich des Dateiservice, der Datenbanken und der Datensicherungen nach sich ziehen wird.

Um Green-IT voran zu treiben, ist für die Zukunft ein wesentlich höherer Aufwand erforderlich. Aufgrund des schon erreichten Standes durch ein modernes Rechenzentrum, energieeffiziente Hardware, Konsolidierung und Virtualisierung sind viele Potenziale schon gehoben. Weitere Fortschritte können durch optimierte Einstellungen erzielt werden, wobei hier die erzielbaren Einsparungen und der Aufwand voraussichtlich in einem schlechteren Verhältnis stehen werden.

Im Bereich der IT-Sicherheit ist ein Wandel der Bedrohungen festzustellen. Angriffe werden eher gezielt und intelligenter durchgeführt. Neben den bisher eingesetzten Sicherheitsmaßnahmen ist es notwendig, die Sicherheitskonzepte entsprechend anzupassen.

Smartphones sowie Tablet-PCs, die aus der Consumerwelt auch in die städtische Verwaltung drängen, stellen neue Herausforderungen dar. Trotz der Mobilität müssen die anvertrauten Daten unserer Bürgerinnen und Bürger angemessen geschützt sein. Hierfür sind eine entsprechende Infrastruktur sowie ausreichend Personalressourcen notwendig.

Der Trend zur Mobilität betrifft auch das E-Government bei der Stadt Nürnberg. Die spezifischen Eigenschaften und Möglichkeiten von Handys, Smartphones und Tablets sind dabei zu berücksichtigen. Das im Jahr 2012 abgeschlossene Projekt „Handy-Parken“, mit dem eine Parkerlaubnis gelöst und abgerechnet werden kann, ist ein Beispiel dafür, wie ein Mehrwert für die Bürgerinnen und Bürger geschaffen werden kann.

III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2012

Nach dem Rechnungsergebnis sowie den Angaben des BeihilfeCenters Erlangen errechnet sich für das Kalenderjahr 2012 für die Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben ein Personalaufwand von insgesamt **571,44 Mio Euro***). Dies entspricht einer Steigerung von 3,30% und korrespondiert mit folgenden, 2012 umzusetzenden Besoldungserhöhungen bzw. Tarifabschlüssen und der gestiegenen Beschäftigtenzahl.

- Nach dem „Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2012“ vom 30.03.2012 (BayBVAnpG 2012, GVBI S. 94) waren die Grundbezüge der Beamtinnen und Beamten (Art. 2 Abs. 2 BayBesG) sowie die Bezüge für Anwärterinnen und Anwärter
 - ab 01.01.2012 um 1,9 v. H. und die neuen Grundgehaltssätze um einen Sockelbetrag von jeweils 17 Euro
 - ab 01.11.2012 um weitere 1,5% zu erhöhen.
- Nach der am 31. März 2012 erzielten Einigung der Tarifvertragsparteien waren die Entgelte der Tarifbeschäftigten ab 01.03.2012 um 3,5 % zu erhöhen.

* 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.

in Mio. Euro

	2010	2011	2012
Besoldung Beamte - Stadt	122,07	124,16	128,13
Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfskräfte - Stadt	166,90	170,07	177,02
sonstige Vergütungen - Stadt	5,32	5,19	5,26
Aktiv-Personalaufwand - Stadt	294,29	299,42	310,41
Besoldung Beamte - Eigenbetriebe	4,91	4,82	4,77
Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfskräfte - Eigenbetriebe	71,51	72,78	74,51
sonstige Vergütungen - Eigenbetriebe	0,06	0,01	0,02
Aktiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe	76,48	77,61	79,30
Gesamt - Aktiv-Personalaufwand	370,77	377,03	389,71

in Mio. Euro

	2010	2011	2012
Sozialversicherung - Stadt	34,25	35,98	37,12
Zusatzversorgungskasse - Stadt	15,77	16,10	16,72
Versorgung Stadt	76,64	76,97	79,35
Passiv-Personalaufwand - Stadt	126,66	129,05	133,19
Sozialversicherung - Eigenbetriebe	14,62	14,80	15,09
Zusatzversorgungskasse - Eigenbetriebe	6,62	6,68	6,84
Versorgung Eigenbetriebe	6,14	6,08	6,14
Passiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe	27,38	27,56	28,07
Gesamt-Passiv-Personalaufwand	154,04	156,61	161,26
Beihilfe - Aktive	8,37	8,46	8,38
Beihilfe - Versorgung	11,25	11,05	12,09
Gesamtaufwand	544,43	553,15	571,44

IV. Personalarbeit und Personalentwicklung

1. Personalfluktuaton

Dargestellt werden die Aus- und Eintritte sowie die Altersteilzeitbeschäftigung bei Arbeits- und Beamtenverhältnissen. Berücksichtigt sind alle Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse, auf die ein Tarifvertrag oder eine gesetzliche Regelung anzuwenden ist und bei deren Entgeltbemessung ein Monatsbetrag zugrunde liegt. 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- in das Beamtenverhältnis.

1.1 Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse

Die im jeweiligen Kalenderjahr beendeten Arbeits- und aktiven Beamtenverhältnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Gesamtzahl der Austritte					
2010		2011		2012	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
246	237	262	241	221	232

Sie verteilen sich auf die Bereiche

Bereich	Gesamtzahl der Austritte					
	2010		2011		2012	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	42	59	46	60	45	51
Verwaltungstechnischer Dienst	11	2	9	3	7	2
Betriebstechnischer Dienst	13	7	16	2	16	3
Feuerwehrdienst	21	0	15	0	13	0
Technischer Dienst	24	9	23	7	29	9
Medizinischer Dienst	2	11	1	4	4	2
Sonstige Dienste	6	5	7	6	4	7
Sozialdienst	15	77	21	84	16	87
Lehrkräfte	56	39	72	57	44	51
gewerblich Beschäftigte	51	14	42	11	35	17
Zwischensumme	241	223	252	234	213	229
Ausbildung	5	14	10	7	8	3
Insgesamt	246	237	262	241	221	232

Bei 9957 Beschäftigten errechnet sich für 2012 - ohne Auszubildende - eine Austrittsquote von 4,43% (2011: 4,96%).

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
2010	63,40	63,88	62,83	62,55
2011	63,71	62,96	62,45	62,72
2012	64,09	63,82	64,10	63,98

Für das Kalenderjahr 2012 errechnet sich ein durchschnittliches Gesamtaustrittsalter von 64,04 Jahren (2011: 63,02 Jahre).

1.3 Altersteilzeitarbeit

1.3.1 Tarifliche Altersteilzeit

Die Stadt Nürnberg ermöglichte Altersteilzeitarbeit im Rahmen des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30.06.2000. Nach diesem Tarifvertrag war Altersteilzeitarbeit bis **31.12.2009** anzutreten.

Nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27.02.2010 ist die Gewährung von Altersteilzeit ab 01.01.2010 in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und im Übrigen im Rahmen einer Quote möglich. Altersteilzeit nach dieser neuen tariflichen Regelung wurde bisher nicht genehmigt, da die tarifliche Quote von 2,5 % der unter den Anwendungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten zum Stichtag 31.05. des Vorjahres (bei 7539 Tarifbeschäftigten) mit 10,09% weiterhin deutlich überschritten ist.

Aus der folgenden Übersicht ist zu ersehen, wie viele Tarifbeschäftigte jeweils zur Mitte des Kalenderjahres altersteilzeitbeschäftigt waren (auf der Basis der vor dem 01.01.2010 geltenden tariflichen Regelung) und welches Altersteilzeitmodell sie gewählt hatten.

	Tarifbeschäftigte					
	2010		2011		2012	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	394	446	346	405	262	308
davon im Teilzeitmodell	16	24	18*)	24	14	18
Blockmodell	378	422	328	381	248	290
davon in der - Arbeitsphase	232	300	193	229	101	113
- Freiphase	146	122	135	152	147	177

* Durch den Wechsel vom Blockmodell in das Teilzeitmodell hat sich die Anzahl gegenüber 2010 erhöht.

1.3.2 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen und Beamte*					
	2010		2011		2012	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	173	63	165	63	120	66
davon im						
Teilzeitmodell	18	4	22	5	24	6
Blockmodell	155	59	143	58	96	60
davon in der						
- Arbeitsphase	71	27	64	25	32	25
- Freiphase	84	32	79	33	64	35

* Anzahl der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit zur Mitte des jeweiligen Kalenderjahres.

Bei 2796 Beamtinnen und Beamten errechnet sich eine Altersteilzeitquote von 6,65% (2011: 8,25%).

1.4 Einstellungen

Ausgewertet wurden die Einstellungen in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis. Außer Betracht gelassen 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 wie folgt:

1.4.1 nach Beschäftigungsgruppen

Jahr	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte		Gesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
2010	86	90	134	205	515
2011	54	65	190	274	583
2012	67	78	178	279	602

1.4.2 nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Beamtinnen und Beamte					
	2010		2011		2012	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	0	0	1	3	3	2
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Feuerwehrdienst	6	0	0	0	0	0
Technischer Dienst	0	1	0	0	1	1
Medizinischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Lehrkräfte	38	62	16	31	20	41
Ausbildung	42	27	37	31	43	34

Berufsgruppe	Tarifbeschäftigte					
	2010		2011		2012	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	11	17	23	41	20	28
Verwaltungstechnischer Dienst	2	0	11	0	6	0
Betriebstechnischer Dienst	12	3	9	4	14	1
Feuerwehrdienst	2	0	0	0	0	0
Technischer Dienst	11	7	14	9	20	12
Medizinischer Dienst	1	0	1	12	1	3
Sonstige Dienste	1	8	2	6	2	5
Sozialdienst	17	105	23	112	28	145
Lehrkräfte	28	36	29	55	30	47
gewerbl. Beschäftigte	21	4	56	11	29	9
Ausbildung	28	25	22	24	28	29

1.5 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2010 bis 2012

Freie Planstellen werden überwiegend über innerstädtische Ausschreibungen besetzt. Externe Ausschreibungen spielen insbesondere in Bereichen eine Rolle, in denen nicht selbst ausgebildet wird (Technische Berufe, Betriebswirtschaft, EDV, Bibliothekswesen, Medizin).

1.5.1 Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen*

Stellenausschreibungen Fach- oder Berufsgruppe	2010		2011		2012	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Allgemeiner Verwaltungsdienst	101	12	62	13	95	17
Verwaltungstechnischer Dienst	6	2	2	3	5	3
Betriebstechnischer Dienst	4	4	0	2	2	1
Feuerwehr	2	3	5	0	6	0
Technischer Dienst	42	27	13	21	32	49
Medizinischer Dienst	2	2	1	2	0	2
Sonstige Dienste	11	8	11	6	7	6
Sozialdienst	17	7	24	7	25	2
Lehrkräfte	25	4	36	5	34	7
Gewerblich Beschäftigte	22	14	19	10	29	15
Beamtenanwärter/innen	9	8	5	10	7	8
Auszubildende	2	4	2	7	2	3
Gesamt	241	95	175	86	244	113

* In einer Stellenausschreibung können für mehrere freie Stellen Bewerberinnen und Bewerber gesucht werden. Die Tabelle gibt nur die Anzahl der Veröffentlichungen an, nicht die Zahl der freien und ausgeschriebenen Stellen.

1.5.2 Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl der auf die internen und öffentlichen Ausschreibungen eingegangenen Bewerbungen. Bewerbungen ohne Bezug auf eine Ausschreibung (sog. Initiativbewerbungen), insbesondere im Lehrerbereich, sind hierbei nicht berücksichtigt.

Im Bereich der Lehrkräfte und des Sozial- und Erziehungsdienstes wird aufgrund vieler gleichartiger Stellenbesetzungen zum Schul(halb)jahr bzw. Kindergartenjahr überwiegend

mit Sammelausschreibungen Personalakquise betrieben. Hier werden qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auch für später auftretende Bedarfe vorgemerkt.

2012 waren für eine Beschäftigung als Lehrkraft 2111 Bewerbungen (782 Männer, 1329 Frauen) vorgemerkt. Für einen Einsatz im Sozial- und Erziehungsdienst waren 2012 insgesamt 1028 Bewerbungen vorgemerkt (215 Sozialpädagogen/199 Sozialpädagoginnen, 84 Erzieher/461 Erzieherinnen und 21 Kinderpfleger/227 Kinderpflegerinnen).

Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Fach- oder Berufsgruppe	2011				2012			
	intern		extern		intern		extern	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Allgemeiner Verwaltungsdienst	162	300	359	405	249	525	409	406
Verwaltungstechnischer Dienst	9	0	121	1	30	1	77	5
Betriebstechnischer Dienst	11	0	310	49	2	15	9	1
Feuerwehrdienst	17	0	0	0	31	0	0	0
Technischer Dienst	58	20	389	188	89	41	629	183
Medizinischer Dienst	0	5	0	5	0	0	0	0
Sonstige Dienste	15	28	196	585	17	15	143	396
Sozialdienst	48	98	98	441	36	134	47	110
Lehrkräfte	35	44	101	270	41	24	40	164
gewerblich Beschäftigte	128	8	475	97	24	4	475	49
Zwischensumme	466	503	2049	2041	519	759	1829	1314
Beamtenanwärter/innen	6	3	1049	1070	5	0	949	486
Auszubildende	0	0	806	906	0	0	521	731
Gesamt	472	506	3904	4017	524	759	3288	2531

m = männlich, w = weiblich

2. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. 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 (monatlich 115,- Euro bis 290,- Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz).

2.1 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2010 bis 2012)

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

Jahr	2010	2011	2012
Quote in v.H.	9,65	9,88	10,18

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

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2010	9.087	454	782	89	871	9,59	-, -	-, -
2011	9.131	457	814	84	898	9,83	-, -	-, -
2012	9.310	466	862	82	944	10,14	-, -	-, -

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

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht. Voraussetzung ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch) bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch). Zusätzlich können schwerbehinderte Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, wenn sie infolge von Altersteilzeit mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Schwerbehinderte Menschen in Berufsausbildung werden auf 2 Pflichtplätze angerechnet.

Wird der schwerbehinderte Mensch direkt im Anschluss an die abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung weiterhin eine Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

Getrennt nach Geschlechtern ergibt sich hier folgendes Bild:

Stichtag 31.12.	Gesamtsumme	davon Männer	davon Frauen
2010	782	396 (50,6 v.H.)	386 (49,4 v.H.)
2011	814	428 (52,6 v.H.)	386 (47,4 v.H.)
2012	862	445 (51,6 v.H.)	417 (48,4 v.H.)

2.2 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 31.12.2012 folgendes Bild:

Geschäftsbe- reich	Beschäftigte insges. ¹⁾	Schwerbeh./Gleichge- st.		Anzahl der Dienstst.	Beschäftigungssoll	
		Soll	Ist ²⁾		erfüllt	nicht erf.
OBM	558	28	72	9	8	1
2. BM	789	39	44	4	3	1
3. BM	1.963	98	135	23	16	7
Ref. I	469	23	90	3	3	--
Ref. II	399	20	42	4	3	1
Ref. III	217	11	21	3	3	--
Ref. IV	779	39	47	6	5	1
Ref. V	2.130	107	133	5	4	1
Ref. VI	619	31	64	7	7	--
Ref. VII	227	11	21	5	4	1
ASN	433	22	49	1	1	--
NüSt	439	22	53	1	1	--
SUN	416	21	33	1	1	--
NüBad	109	5	7	1	1	--
SÖR	924	46	108	1	1	--
nicht zugeord- nete Auszubil- dende	192		25			
Insgesamt	10.663 ¹⁾	523	944	74	61	13

¹⁾ zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 2.1 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

²⁾ angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3. Nachwuchsförderung durch Ausbildung

3.1 Ausbildungsverhältnisse

Die Planung der Ausbildungsplätze bei der Stadt Nürnberg steht im Spannungsfeld ihres sozialpolitischen Verantwortungsbewusstseins für den Ausbildungsmarkt und den vorhandenen finanziellen Ressourcen.

Nachfolgende Übersicht zeigt die Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse im Detail:

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2009		2010		2011		2012	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
<u>Verwaltungsberufe</u>								
Dritte Qualifikationsebene (ehemals gehobener Dienst) - Anwärter/in	32	14	32	15	28	18	31	21
Zweite Qualifikationsebene (ehemals mittlerer Dienst) - Anwärter/in	22	13	22	13	21	11	21	11
Verwaltungsfachangestellte/r	22	19	22	14	22	16	22	15
Zwischensumme Verwaltungsberufe	76	46	76	42	71	45	74	47
<u>gewerbliche Berufe</u>								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	2	0	1	0	1	0	0	0
Bauzeichner/in	2	2	2	1	2	2	2	1
Bestattungsfachkraft	1	1	1	1	1	0	1	1
Chemielaborant/in	4	4	4	2	0	0	0	0
Elektroniker/in	3	0	2	0	4	0	1	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	3	1	5	2	3	2	3	1
Fachang. für Medien- u. Informationsdienste	2	2	2	1	0	0	4	3
Fachinformatiker/in	0	0	2	0	1	0	3	0
Fachkraft für Abwassertechnik	4	0	4	0	3	0	4	1
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	0	0	0	0	1	1
Fachkraft für Wasserwirtschaft	1	1	0	0	0	0	1	0
Fotograf/in	1	1	0	0	0	0	1	1
Gärtner/in	3	2	4	1	3	1	4	1
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	0	1	0	1	0	2	0
Maurer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Metallbauer/in	2	0	0	0	2	0	1	0
Tierpfleger/in	3	1	0	0	2	2	3	2
Tischler/in	0	0	0	0	0	0	1	0
Veranstaltungskaufmann/frau	2	2	2	1	0	0	2	2
Vermessungstechniker/in	0	0	1	0	0	0	1	0
Wasserbauer/in	1	0	1	0	0	0	0	0
Zimmerer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme gewerbliche Berufe	36	18	32	9	23	7	35	14
Gesamtsumme	112	64	108	51	94	52	109	61

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.

In der zweiten und dritten Qualifikationsebene und bei den **Verwaltungsfachangestellten** macht sich bemerkbar, dass durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Höchstaltersgrenze entfallen ist. Dadurch drängen vermehrt Bewerberinnen und Bewerber auf den städtischen Ausbildungsmarkt, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen und lebensälter sind. Nach Abschluss der Ausbildung entscheiden sich diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals doch noch für ein Studium oder z. B. für die Ausbildung in der dritten Qualifikationsebene.

Bei den **gewerblichen Ausbildungsberufen** der Stadt Nürnberg wird seit 1997 über Bedarf ausgebildet, denn diese Jugendlichen sind auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar. Das Ausbildungsangebot spricht daher insbesondere Jugendliche an, die es schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Die Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die kurz nach Ausbildungsende zu anderen Dienstherren bzw. Arbeitgebern wechseln, hat in den letzten zwei Jahren deutlich zugenommen. Diese Entwicklung wird seitens des Personalamtes in der Personalbedarfsplanung berücksichtigt; die Zahl der Ausbildungsplätze hat daher zugenommen. Bemerkenswert ist, dass sich die Anzahl der neu eingestellten Nachwuchskräfte im Jahr 2012 gegenüber dem Jahr 2005 um 49,3% und gegenüber dem Jahr 2001 um 75,8% erhöht hat.

Einstellungen in technische Berufe im Beamtenverhältnis	2009		2010		2011		2012	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
3. Qualifikationsebene Verwaltungsinformatik	0	0	0	0	0	0	2	0
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer bautechnischer Dienst)	2	1	1	0	1	1	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener bautechnischer Dienst)	4	3	4	1	2	-1	5	2
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer feuerwehrtechnischer Dienst)	0	0	0	0	1	0	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener feuerwehrtechnischer Dienst)	0	0	2	0	0	0	0	0
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst)	14	0	9	0	15	0	18	0
Summe technischer Berufe	20	4	16	1	19	2	25	2

4. Qualifizierung und Fortbildung

Lebenslanges Lernen ist unerlässlich, um die im Rahmen der Erstausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aktuellen Entwicklungen anzupassen sowie durch neues Wissen zu erweitern. Deshalb ist ein Modul der Personalentwicklung die laufende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach in der **Städteakademie** auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages nach Art. 4 und Art. 5 KommZG zusammen.

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.

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

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt (PA). Abhängig von bestimmten Aufgaben, Bereichen und Berufsgruppen sind aber auch das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN), das Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg (BCN/BZ) oder die Feuerwehr (FW) für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt 2012 wie in den Vorjahren 276.000 Euro zur Verfügung. Aus dieser Summe wurden neben zentralen Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie u.a. die laufenden Führungskräftelehrgänge, die jährlichen Tagungen der Dienststellenleiterinnen und -leiter, die Fortbildungen für die Personalvertretungen und die Einsparvorgaben aus der interkommunalen Zusammenarbeit finanziert.

Qualifizierungsaufgaben, die nicht unverzichtbare Konzernaufgaben darstellen und somit nicht in der Verantwortung des Personalamtes liegen, werden von den Dienststellen selbst konzipiert und durchgeführt.

4.1 Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2010 - 2012

Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht)

Im Jahr 2012 nahmen 2.443 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 226 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes teil.

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2010	4.556	1.533	3.023	66 %
2011	3.242	1.069	2.173	67 %
2012	2.443	828	1.615	66 %

Das **Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern** auf einzelne Themenbereiche entspricht im Wesentlichen der Gesamtverteilung **66:34 zugunsten der Frauen**. 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	IT	Dienststellen- übergreifend fachlich	Sozial- und Methoden- kompetenz
2010	962	1.319	1.134	1.141
2011	714	844	581	1.103
2012	464	1.083	417	479

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

4.2 Ausblick

Der Stadtrat hat am 15.02.2012 den ersten Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 für die Stadtverwaltung beschlossen. Unter dem Oberbegriff „Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin“ wird das Ziel formuliert, Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Führung in Teilzeit ermöglichen. Zudem sollen die Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit sensibilisiert werden.

Führen in Teilzeit war das Schwerpunktthema der Arbeitstagungen der Dienststellen- und Schulleitungen im Jahr 2012, in der Fortbildung werden vermehrt Qualifizierungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit konzipiert und seit September 2012 arbeitet eine Arbeitsgruppe daran, wie Führen in Teilzeit stärker in die Praxis umgesetzt werden kann.

5 Personalentwicklung für Führungskräfte

5.1 Führungskräftelehrgang

Seit 1997 bietet die Stadt Nürnberg für Führungskräfte ab den Entgeltgruppen 10 und S 15 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. Der Lehrgang umfasst 16 Seminartage, die über etwa ein Jahr verteilt sind. Der siebzehnte Lehrgang startete Ende 2012.

An den bisherigen Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 253 Führungskräfte, davon 104 Frauen, aus fast allen Bereichen der Stadtverwaltung teil. Ausgenommen sind Lehrkräfte und die Feuerwehrbeamten, 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. Die meisten neuen Führungskräfte sind an diesem Lehrgang sehr interessiert, aber nicht alle können die zusätzliche zeitliche Beanspruchung mit ihrer hohen Arbeitsbelastung in Einklang bringen.

5.2 Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte

Im Frühjahr 2011 haben der Personal- und Organisationsausschuss und der Schulausschuss ein Personalentwicklungskonzept für Führungskräfte im Schulbereich beschlossen, das ein früheres, auf die Beruflichen Schulen begrenztes Programm ersetzt. Inhaltlich ist das Konzept, das in Kooperation von Personalamt und Pädagogischem Institut durchgeführt wird, spezifisch auf die Anforderungen an Führung in den Allgemeinbildenden und Beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg ausgerichtet.

Für Führungskräfte außerhalb des Schulbereichs hat der Personal- und Organisationsausschuss bereits im Januar 2010 Personalentwicklungsmaßnahmen beschlossen, zu denen u.a. eine dreistufige Gliederung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört. Die erste Stufe dient der Vorbereitung auf den ersten Einstieg in eine Führungsfunktion. Zur Stufe 2, die nach Übernahme der ersten Führungstätigkeit einsetzt, gehören der Führungskräftelehrgang und alternativ Einzelseminare für diejenigen, die nicht am Lehrgang teilnehmen können. Die dritte Stufe vertieft bzw. aktualisiert die Führungskompetenz im weiteren Verlauf der Tätigkeit und bereitet ggf. auf höhere Führungsaufgaben vor.

6. Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst

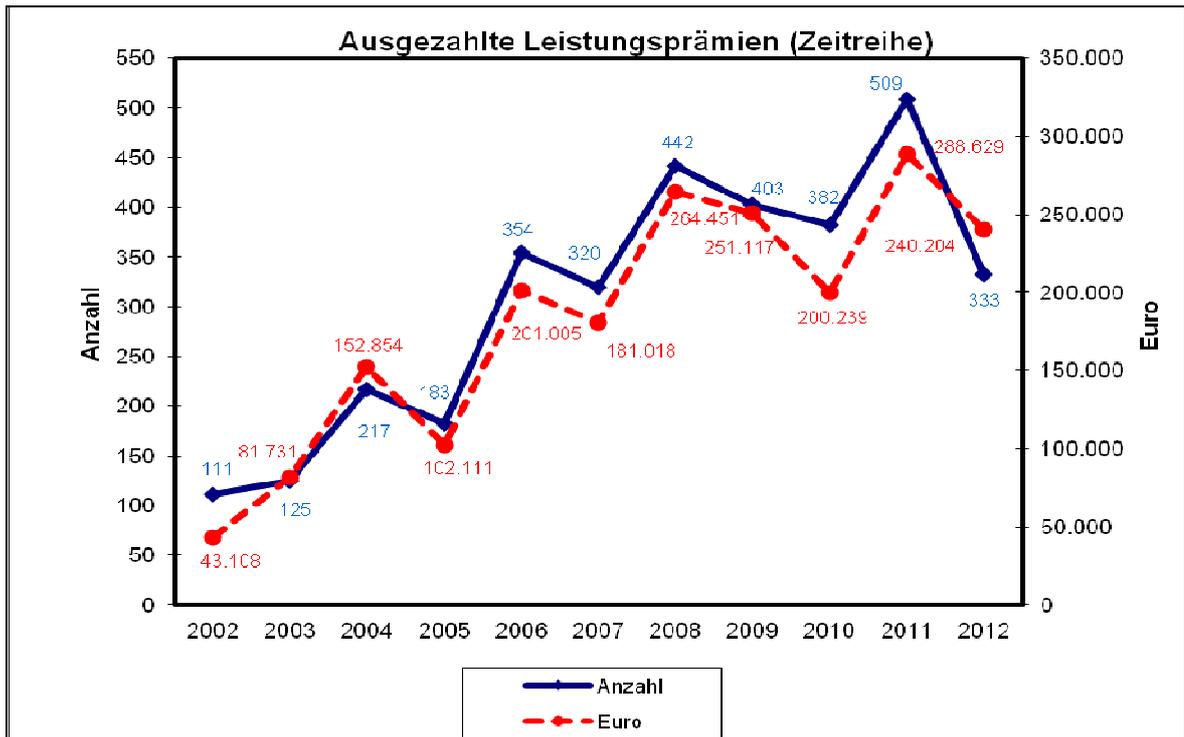
Bei der Stadt Nürnberg wurden 2012 folgende Systeme einer leistungsorientierten Bezahlung angewendet:

- Leistungsprämien (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte)
- Leistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) und
- Leistungsbezüge (Beamtinnen und Beamte).

6.1 Leistungsprämien

Leistungsprämien können an Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte gewährt werden, die eine „herausragende besondere Leistung“ erbracht haben. Die Finanzierung der Leistungsprämien erfolgt grundsätzlich aus den Budgets der Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe. Diese entscheiden, ob, an wen und in welcher Höhe (maximal pro Person und Jahr das monatliche Tabellenentgelt in der niedrigsten Stufe der jeweiligen Entgelt-/ Besoldungsgruppe) Leistungsprämien gewährt werden sollen.

Die Leistungsprämienzahlungen erreichten im Jahr 2011 ihren bisherigen Höchststand (s. nachfolgende Grafik). Aufgrund des ab 2009 bei der Stadt eingeführten Leistungsentgelts für Tarifbeschäftigte und der ab 2011 analog dazu gewährten Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte sowie der im Rahmen der Haushaltskonsolidierung erfolgten Kürzung der Dienststellenbudgets, war ein deutlicher und andauernder Rückgang der Leistungsprämien zu erwarten. Diese Erwartung kann jedoch durch die Vergabebezahlen in den Jahren 2009 bis 2012 nicht bestätigt werden.



29 städtische Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe haben 2012 eine oder mehrere Leistungsprämien gewährt. Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Leistungsprämien lag bei 7,5% (Schwerbehinderte in der Gesamtbelegschaft zum Stichtag 31.12.2012: 8,6%).

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie sich die Leistungsprämien 2012 nach der Art der Prämienvergabe (Zielvereinbarung oder Spontanprämie, Gruppenprämien oder Einzelprämien), dem Geschlecht, dem Status und den vier Ebenen (früher Laufbahngruppen), in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrer Eingruppierung zusammengefasst werden, verteilen.

Tabelle : Leistungsprämien 2012 Ausgezahlte Prämien nach der Art der Prämie sowie Geschlecht, Status und Entgelt- bzw. Besoldungsebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter					
Gezahlte Prämien:	Prämien		Prämiensumme		Ø Prämien in €
	Anzahl	%	€	%	
Insgesamt	333	100,0	240.203,84	100,0	721,33
Auf Basis von ZV ¹⁾	150	45,0	136.551,42	56,8	910,34
Spontanprämien	183	55,0	103.652,42	43,2	566,41
für Gruppenleistungen	227	68,2	161.990,42	67,4	713,61
für Einzelleistungen	106	31,8	78.213,42	32,6	737,86
Frauen	97	29,1	68.650,39	28,6	707,74
Männer	236	70,9	171.553,45	71,4	726,92
Beamten/Beamte	72	21,6	49.260,25	20,5	684,17
Tarifbeschäftigte	261	78,4	190.943,59	79,5	731,58
Ebenen 1 und 2 ²⁾	192	57,7	138.201,88	57,5	719,80
Ebene 3 ³⁾	124	37,2	81.292,74	33,9	655,59
Ebene 4 ⁴⁾	17	5,1	20.709,22	8,6	1.218,19

- 1) ZV = Zielvereinbarungen
- 2) EGr. 1 - 8 und EGr. S4 - S9 TVöD und BGr. A5 - A8
- 3) EGr. 9 - 12 und EGr. S10 - S18 TVöD, BGr. A9 - A12
- 4) EGr. 13 - 15Ü, BGr. A13 - B3

6.2 Leistungsentgelt nach dem TVöD

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD) ist zusätzlich zum Tabellentgelt Leistungsentgelt zu zahlen. Das Verfahren, nach dem das Leistungsentgelt gewährt wird, ist betrieblich zu vereinbaren. Zwischen der Stadt Nürnberg und dem Personalrat wurde erstmals im März 2009 eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt abgeschlossen (aktualisiert im Januar 2012).

Bis 2009 war das Leistungsentgeltvolumen auf 1 % der ständigen Monatsentgelte der Tarifbeschäftigten des Vorjahres begrenzt. Von 2010 bis 2013 erhöht sich der Anteil um jährlich 0,25 %. Somit standen 2012 1,75 % der ständigen Monatsentgelte der Tarifbeschäftigten für das Leistungsentgelt zur Verfügung.

Das **Gesamtvolumen** für das **Leistungsentgelt** 2012 betrug bei der Stadt Nürnberg **ca. 3,9 Millionen Euro**. Nach der Dienstvereinbarung standen davon 70 % (ca. 2,7 Millionen Euro) für das Basisleistungsentgelt und 30 % (ca. 1,2 Millionen Euro) für das Zusatzleistungsentgelt zur Verfügung.

1. Basisleistungsentgelt

Der für das Basisleistungsentgelt zur Verfügung stehende Betrag wird unter allen Tarifbeschäftigten, die den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht wurden und damit zum Leistungserfolg der Stadtverwaltung beitrugen (unabhängig von der Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe aber unter Berücksichtigung bestimmter Abwesenheitszeiten), zu gleichen Teilen verteilt. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli.

Das für alle TVöD-Beschäftigten einheitliche **Basisleistungsentgelt 2012** betrug (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) **461,72 Euro**. Sieben Mitarbeiter/innen erhielten kein Basisleistungsentgelt, da sie den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes nicht gerecht geworden sind.

2. Zusatzleistungsentgelt

Zusatzleistungsentgelt erhalten (zusätzlich zum Basisleistungsentgelt) Tarifbeschäftigte, die besonders herausragende Leistungen erbringen, höchstens jedoch 15 % der Beschäftigten (max. 20 %, wenn die Zahlung des Zusatzleistungsentgelts auf Zielvereinbarungen basiert oder wenn Arbeitsgruppen/Teams honoriert werden).

Das Zusatzleistungsentgeltvolumen wird auf die einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetriebe und Schulen nach ihrem Anteil am Gesamtvolumen der Entgelte aller Beschäftigten verteilt.

Die Auszahlung des Zusatzleistungsentgelts erfolgte bis zum Ende des Jahres 2012. 1.185 Beschäftigte erhielten Zusatzleistungsentgelt. Die **höchste Einzelzahlung** betrug 3.200 Euro, die **niedrigste** 100 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatzleistungsentgelt in Höhe von 970 Euro gezahlt.

Die **Schwerbehindertenquote** unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsgeld betrug 5,1 % (Anteil der Schwerbehinderten unter den Tarifbeschäftigten zum Stichtag 31.12.2012: 8,9%).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich das Zusatzleistungsentgelt nach Geschlecht, Voll-/Teilzeitbeschäftigung und Laufbahngruppen verteilt.

Tabelle:				
Zusatzleistungsentgelt 2012				
Zusatz-LE	Beschäftigte	%	Betrag in €	%
Insgesamt	1.185	100	1.149.784,92	100
Frauen	674	56,9	603.861,58	52,5
Männer	511	43,1	545.923,34	47,5
Vollzeit	821	69,3	855.379,26	74,4
Teilzeit	364	30,7	294.405,66	25,6
Ebene 1 ¹⁾	132	11,1	121.231,43	10,5
Ebene 2 ²⁾	526	44,4	480.119,56	41,8
Ebene 3 ³⁾	455	38,4	472.193,99	41,1
Ebene 4 ⁴⁾	72	6,1	76.239,94	6,6

1) EGr E1 – E4

2) EGr E5 – E8, S4 – S9

3) EGr E9 – E12, S10 – S18

4) EGr E13 – E15Ü

Gemessen an der Gesamtheit der städtischen Tarifbeschäftigten (Ebene 1 ca. 18%, Ebene 2 ca. 43%, Ebene 3 ca. 32%, Ebene 4 ca. 7%) wurden die Beschäftigten in Ebene 1 beim Zusatzleistungsentgelt unterproportional, die Beschäftigten in Ebene 3 überproportional berücksichtigt.

Das Verhältnis von Voll- zu Teilzeitbeschäftigten beträgt unter den städtischen Tarifbeschäftigten 66 % zu 34 %. Somit wurden Vollzeitbeschäftigte beim Zusatzleistungsentgelt überproportional berücksichtigt. Der Anteil weiblicher Leistungsprämienempfänger (56,9%) entspricht dem Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten (ca. 56%).

6.3 Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte

Am 07.12.2010 hatte der Personal- und Organisationsausschuss beschlossen, dass die Stadt Nürnberg ab dem Jahr 2011 von der Öffnungsklausel nach Art. 62 Abs. 7 Leistungslaufbahngesetz (LlbG) Gebrauch macht und ihren Beamtinnen und Beamten Leistungsbezüge gewährt, deren Vergabe analog den Regelungen der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte (HdV 120.51) erfolgt.

Für Leistungsbezüge standen 2012 eine Million Euro zur Verfügung. Davon entfielen - analog der Regelungen der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt - 70 % (700.000 Euro) auf die Basis- und 30 % (300.000 Euro) auf die Zusatzleistungsbezüge.

1. Basisleistungsbezüge

Der für Basisleistungsbezüge zur Verfügung stehende Betrag wird unter allen Beamtinnen und Beamten, die den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht wurden und damit zum Leistungserfolg der Stadtverwaltung beitrugen, (unabhängig von der Besoldungsgruppe aber unter Berücksichtigung bestimmter Abwesenheitszeiten) zu gleichen Teilen verteilt. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli.

Das für alle Beamtinnen und Beamten einheitliche **Basisleistungsentgelt 2012** betrug (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) **286,36 Euro**. Keiner Beamtin/keinem Beamten wurde der Basisleistungsbezug (aufgrund unzureichender Leistung) verweigert.

2. Zusatzleistungsbezüge

Zusatzleistungsbezüge erhalten (zusätzlich zum Basisleistungsbezug) Beamtinnen und Beamte, die besonders herausragende Leistungen erbringen, höchstens jedoch 15 % der Beschäftigten (max. 20 %, wenn die Zahlung der Zusatzleistungsbezüge auf Zielvereinbarungen basiert oder wenn Arbeitsgruppen/Teams honoriert werden).

Das Volumen der Zusatzleistungsbezüge wird auf die einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetriebe und Schulen nach ihrem Anteil am Gesamtvolumen der Entgelte aller Beamtinnen und Beamten verteilt.

Die Auszahlung der Zusatzleistungsbezüge erfolgte bis zum Ende des Jahres 2012. 452 Beamtinnen und Beamte erhielten Zusatzleistungsbezüge. Die **höchste Einzelzahlung** betrug 3.439 Euro, die **niedrigste** 86 Euro. Im Durchschnitt wurden Zusatzleistungsbezüge in Höhe von 329 Euro gezahlt.

Die **Schwerbehindertenquote** unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsbezügen betrug 3,1% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Beamtinnen und Beamten zum Stichtag 31.12.2012: 6,4%).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Zusatzleistungsbezüge 2012 nach Geschlecht, Voll-/Teilzeitbeschäftigung und Laufbahngruppen verteilen.

Tabelle:				
Zusatzleistungsbezüge 2012				
Zusatz-LB	Beamtinnen/ Beamte	%	Betrag in €	%
Insgesamt	452	100,0	300.594,11	100,0
Frauen	189	41,8	124.729,98	41,5
Männer	263	58,2	175.864,13	58,5
Vollzeit	375	83,0	251.685,71	83,7
Teilzeit	77	17,0	48.908,40	16,3
Ebene 1*	0	0,0	0,00	0,0
Ebene 2**	70	15,5	42.313,44	14,1
Ebene 3***	189	41,8	114.187,34	38,0
Ebene 4****	193	42,7	144.093,33	47,9

* BGr A2 – A4 (bei der Stadt nicht vorhanden)

** BGr A5 – A8

*** BGr A9 – A12

**** BGr A13 – B3

Gemessen an der Verteilung der Gesamtheit der städtischen Beamtinnen und Beamten auf die vier Ebenen (Ebene 2 ca. 18%, Ebene 3 ca. 36%, Ebene 4 ca. 46%) wurden die Beamtinnen und Beamten in Ebene 3 bei den Zusatzleistungsbezügen etwas überproportional, die Beamtinnen und Beamten in Ebene 2 und Ebene 4 etwas unterproportional berücksichtigt. Von den städtischen Beamtinnen und Beamten waren 2012 ca. 77% voll- und 23% teilzeitbeschäftigt. Somit wurden vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bei den Zusatzleistungsbezügen überproportional berücksichtigt. Mit einer Quote von 41,8% erreichten Frauen bei der Vergabe der Zusatzleistungsbezüge einen Anteil, der ungefähr ihrem Anteil an der Gesamtheit der städtischen Beamtinnen und Beamten entspricht.

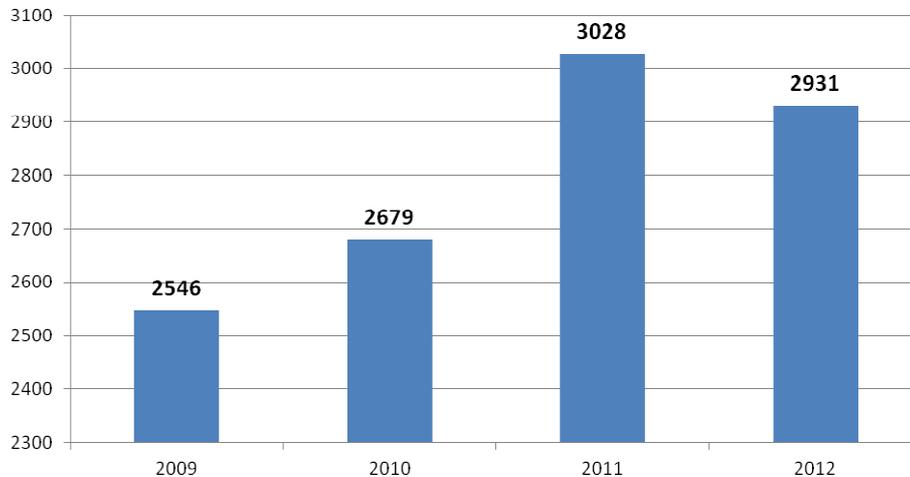
7 Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

7.1 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. Eine bedeutsame, gesetzlich determinierte Aufgabe des Betriebsärztlichen Dienstes (BÄD) ist die Untersuchung und arbeitsmedizinische Begutachtung der Beschäftigten der Stadt Nürnberg. Auch wirken die Betriebsärzte bei der Wiedereingliederung von leistungsgewandelten oder behinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben (berufliche Rehabilitation) entscheidend mit. Neben diesen personenbezogenen Tätigkeiten berät der Betriebsärztliche Dienst bei der ergonomischen und menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel und führt die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgekartei für alle Dienststellen, Betriebe und Einrichtungen der Stadt Nürnberg einschließlich des Staatstheaters.

Im Betrachtungszeitraum 2009-2012 wurden von den 2,6 ärztlichen Vollzeitkräften beim Betriebsärztlichen Dienst insgesamt 11.184 arbeitsmedizinische Untersuchungen (zum Vergleich: Im Vierjahreszeitraum 2008-2011 waren es 10.854 Untersuchungen) durchgeführt, die sich wie folgt auf die vier Berichtsjahre verteilen:

Anzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen 2009-2012



Der leichte Rückgang der Untersuchungszahlen gegenüber dem Vorjahr hat die beiden folgenden Gründe:

1. Nach dem Ausscheiden einer ärztlichen Vollzeitkraft am 31.12.2011 durfte diese Planstelle im 1. Quartal 2012 wegen der Wiederbesetzungssperre nicht besetzt werden. Zwar konnte zum 01.04.2012 ein Nachfolger gefunden werden, dieser stand aber wegen arbeitsvertraglicher Verpflichtungen gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber im gesamten zweiten Quartal bei Ref.I/BÄD mit nur 50 Prozent der regulären Arbeitszeit zur Verfügung. Somit war diese Stelle erst ab 01.07.2012 wieder voll besetzt.
2. Der ärztliche Mitarbeiter, der bei Ref.I/BÄD mit 60 Prozent der regulären Arbeitszeit beschäftigt ist, hat im Jahr 2012 erneut zwei Monate Elternzeit eingebracht.

Der aus den o.g. Gründen entstandene Arbeitsausfall konnte trotz angeordneter Überstunden sowie der vorübergehenden Beschäftigung eines niedergelassenen Arbeitsmediziners auf Honorarbasis nicht voll kompensiert werden.

Was den Bedarf der Dienststellen an arbeitsmedizinischen Untersuchungen betrifft, so hat sich der Trend der Vorjahre auch im Jahr 2012 fortgesetzt:

- Die fortwährende Novellierung arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen führt zu einer kontinuierlichen Erweiterung des arbeitsmedizinisch zu betreuenden Personenkreises.
- Die Erstellung und die Fortschreibung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Dienststellen sowie die vereinzelte Einführung von Arbeitsschutz-Managementsystemen führen ebenfalls laufend zur Einbeziehung weiterer Beschäftigter in die arbeitsmedizinische Vorsorge.

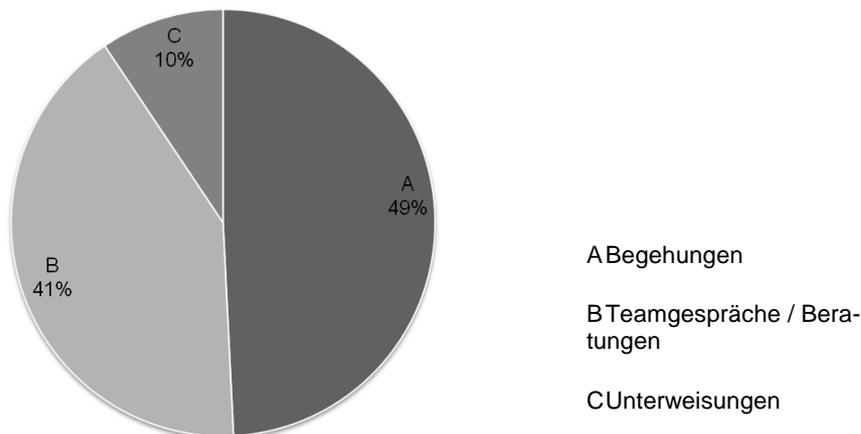
Diese stetige Zunahme der zeitlichen Beanspruchung des ärztlichen Personals beim Betriebsärztlichen Dienst durch arbeitsmedizinische Untersuchungen führt zwangsläufig dazu, dass für die zahlreichen sonstigen betriebsärztlichen Aufgaben des § 3 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wie z.B. regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten immer weniger Zeit zur Verfügung steht.

7.2 Arbeitssicherheit

In Erfüllung seiner durch das ASiG vorgeschriebenen Aufgaben, unterstützt und berät der Fachbereich Verantwortliche, Führungskräfte, Personalvertretungen und auf Wunsch jeden Beschäftigten in allen Fragen der Arbeitssicherheit und menschengerechten Gestaltung der Arbeit (Ergonomie), bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, bei Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung sowie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und der Umsetzung gesetzlich vorgegebener Arbeitsschutzziele.

Die Fachkräfte sind als Fachbereich „Arbeitssicherheit“ dem Referat für Allgemeine Verwaltung (Ref./ASi) zugeordnet. Dem Referat obliegen die Geschäftsführung des gesamtstädtischen Arbeitsschutzausschusses und die Koordinierung grundsätzlicher Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Aktivitäten 2012



Begehungen, Beratungen und Teamgespräche zum Arbeits- und Gesundheitsschutz waren im Berichtsjahr Tätigkeitsschwerpunkte.

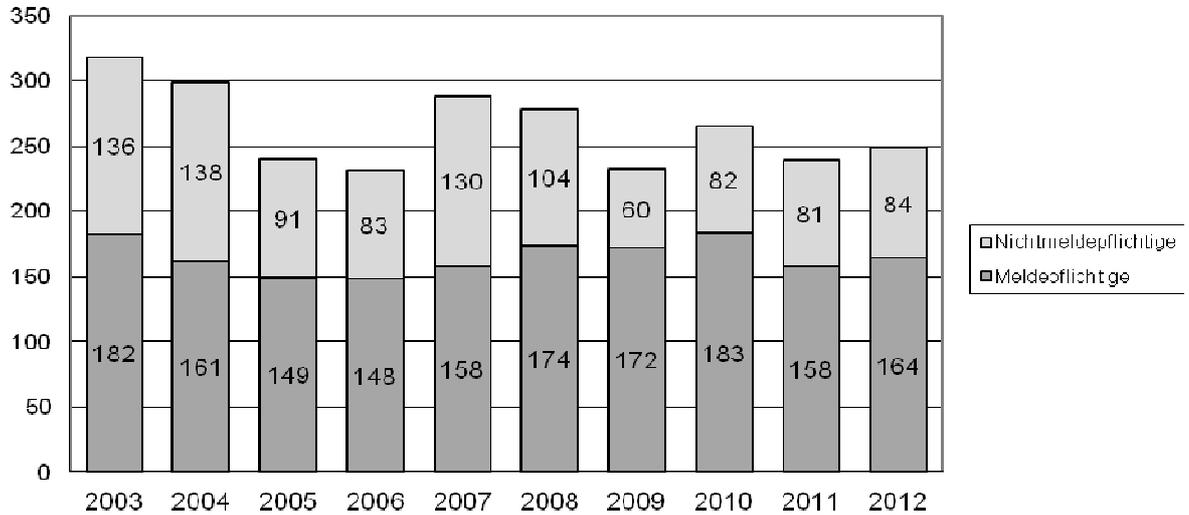
Arbeits- und Wegeunfälle

Arbeits- und Wegeunfälle, bei denen ein Beschäftigter getötet wird oder die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sog. meldepflichtige Unfälle).

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

Die nachfolgenden Grafiken zeigen den Verlauf der Arbeits- und Wegeunfallereignisse der letzten zehn Jahre.

Stadtverwaltung Nürnberg, Arbeitsunfälle



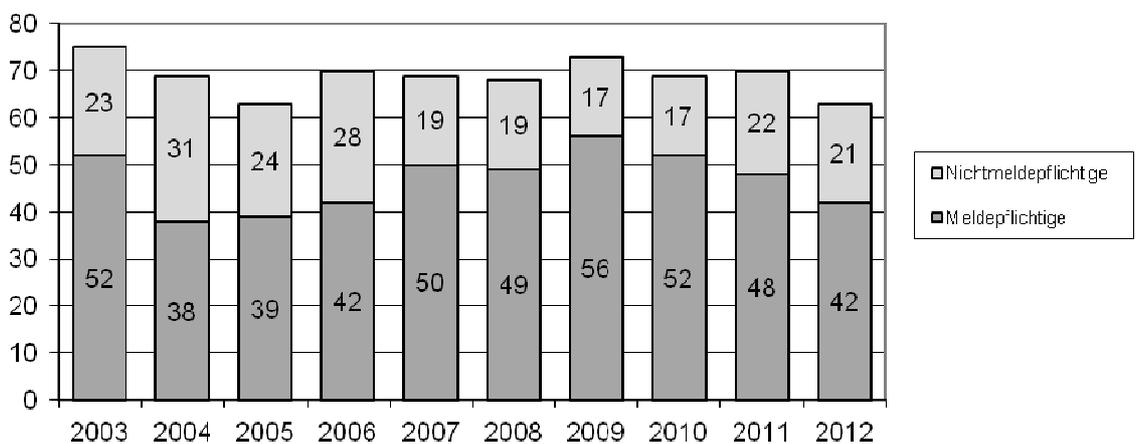
Die absolute Zahl der Arbeitsunfälle, insbesondere der Anteil meldepflichtiger Unfälle, ist gegenüber dem Vorjahr gesunken. Der Trend des gesamten Betrachtungszeitraums ist fallend.

Schwerpunkte bei der Unfallbewertung zeigen sich bei der mangelnden Trittsicherheit (67 Unfälle, 840 Ausfalltage) und der Gefahr sich zu schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen oder hängen zu bleiben (78 Unfälle, 1030 Ausfalltage).

Wegeunfälle sind Unfälle auf dem mit der Beschäftigung zusammenhängenden unmittelbaren Weg zum und vom Beschäftigungsort.

Da sie sich außerhalb des Einfluss- und Verantwortungsbereiches der Dienststellen/Betriebe ereignen, sind entsprechende Präventionsmaßnahmen und Beeinflussungen schwer zu realisieren.

Stadtverwaltung Nürnberg, Wegeunfälle



8. Personalberatung

8.1 Struktur der Personalberatung

Seit 1986 bietet die Stadtverwaltung Nürnberg ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebsinterne Beratungs- und Qualifizierungsangebote an. **Zielgruppe** der Personalberatung sind alle Beschäftigten der Stadt Nürnberg mit ihren unterschiedlichen Aufgaben und Professionen, in ihren unterschiedlichen Funktionen und auf allen Hierarchieebenen. 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.

Für die Beraterinnen gilt die Schweigepflicht. Informationen an Dritte können nur mittels gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen der am Beratungsprozess unmittelbar Beteiligten weitergegeben werden. Die Leistungen der Personalberatung sind grundsätzlich kostenfrei; lediglich gegenüber den Eigenbetrieben und dem Staatstheater Nürnberg erfolgt eine Kostenverrechnung.

8.2 Personalberatung in Zahlen

	2011	2012
Anfragen/Fälle	387	336
Beratungen/Sitzungen	1.055	741
Moderation von Klausurtagungen	23	27

Der Rückgang der Anfragen/Fälle und Beratungen/Sitzungen ist damit zu erklären, dass eine Vollzeitstelle mehrere Monate nicht besetzt war.

Im Jahr 2012 wurden im Vergleich zum Vorjahr mehr Klausurtagungen für Führungskräfte von verschiedenen Dienststellen inhaltlich und methodisch vor- und nachbereitet und moderiert. Themen waren z.B. Ergebnisse der Mitarbeiter/-innenbefragung 2010, Strategieplanungen oder Workshops.

Bei den **Führungsfragen**, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, stand vor allem **Coaching** im Vordergrund (z.B. im Rahmen der erstmaligen Übernahme einer Führungsaufgabe oder Übernahme einer Führungsaufgabe mit größerer Personalverantwortung). Coaching wurde von 224 Einzelpersonen, davon 156 Frauen und 68 Männern, in Anspruch genommen. Dabei waren Führungskräfte aller Ebenen einschließlich der Dienststellenleitungen vertreten.

Die Beratung von Einzelpersonen nahm im Vergleich zu 2011 insgesamt ab, die Anzahl der Führungskräfte nahm zu.

Der Bearbeitung der einzelnen Anliegen lag jeweils eine umfassende Auftragsklärung (Ausgangslage, Beteiligte, notwendige Maßnahmen und Ziele) zu Grunde. Manchmal waren Einzeltermine ausreichend, bei komplexen Anliegen, die größere Organisationseinheiten betrafen, dauerte der Beratungsprozess bis zu mehreren Monaten. Gruppenberatungen waren in der Regel von vorneherein im Kontrakt auf eine bestimmte Anzahl von Sitzungen begrenzt.

Schlagwortverzeichnis

A		L	
Altersstruktur	38, 40	Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte	90
Altersteilzeitarbeit	76	Leistungsentgelt nach dem TVöD	88
Arbeitsschutz	91	Leistungsorientierung	86
Arbeitssicherheit	93	Leistungsprämien	86
Arbeitsunfälle	93	Leitungsebenen	34
Ausbildungsverhältnisse	82	Lohngruppe	19
Ausländische Beschäftigte	41		
B		O	
Basisleistungsbezüge	90	Online-Dienste	69
Basisleistungsentgelt	88	Organigramm	7
Beförderung	33		
Beschäftigtengruppe	18	P	
Beschäftigtenstruktur	16	Personal	
Besoldungsgruppe	19	Arbeitszeit	29
Betriebliches Gesundheitsmanagement	52	Beschäftigtenstatus	29
Betriebsärztlicher Dienst	91	Besoldungsgruppe	31
Beurlaubungen	41	Entgeltgruppe	31
Beurlaubungsquote	42	Fach- und Berufsgruppen	30
Bewerbungen	78	Geschäftsbereich	29
		Geschlecht	29
E		Personalberatung	95
Einstellungen	77	Personalentwicklung für Führungskräfte	85
		Personalfluktuaton	75
F		Personalkosten	73
Fehlzeiten	44	Personalstand	28
Fortbildung	83	Personalstruktur	28
Führungskräfte	85		
Führungskräftelehrgang	85	Q	
		Qualifikationsebene	19
G		Qualifizierung	83
Gesundheitsmanagement	52		
Gesundheitsschutz	91	S	
		Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen	79
H		Stellenplan	11
Hierarchiestufen	10	Stellenplanentwicklung	11
Höhergruppierung	33	Stellenstruktur	16
I		T	
IT		Teilzeitbeschäftigte	35
Arbeitsplatzausstattung	60	Teilzeitquote	35
Beschaffung	58	Telearbeit	38
Energieeffizienz	67	Telekommunikation	66
Infrastruktur	62		
Sicherheit	70	V	
Support	60	Veränderungen	6
		Vergütungsgruppe	19
K		Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan	8
Kennzahlen	98		
Krankheitszeiten	44	W	
		Wegeunfälle	93

Z

Zusatzleistungsbezüge.....	90
Zusatzleistungsentgelt.....	89

Kennzahlen auf einen Blick

	01.01.2011	01.01.2012	01.01.2013
Stellen	8829	9269 ¹⁾	9582¹⁾
Vollkraftstellen	8402,85	8798,35	9299,67

1) inkl. 17 Planstellen aus dem gesamtstädtischen Stellenpool

	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Beschäftigte	9743	9792	9957
Frauenanteil	50,44%	50,79%	51,50%
Frauenanteil (Vollzeit) an der Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigten	48,67%	48,31%	47,87%
Frauenquote in Leitung	44,33%	43,70%	44,65%
Teilzeitquote	30,36%	30,87%	31,63%
Altersdurchschnitt in Jahren	44,88	45,46	45,50
ausländische Beschäftigte	535	632	693
Beurlaubungsquote	7,11%	7,27%	7,00%
Krankheitsquote	5,33%	5,30%	5,44%
Altersteilzeitquote - Tarifbeschäftigte	11,96%	11,39%	10,09%
- Beamte	8,89%	8,25%	6,65%
Austrittsquote	4,76%	4,96%	4,43%
Schwerbehinderten- quote	9,65%	9,83%	10,18%

Impressum

Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referats für Allgemeine Verwaltung
Erscheinungsdatum: September 2013

Herausgeberin:
Stadt Nürnberg,
Referat für Allgemeine Verwaltung
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Druck
Noris Inklusion gemeinnützige GmbH
Werk West/Druckerei
Dorfäckerstr. 37
90427 Nürnberg

Auflage 220 Exemplare