

## Vorwort

Der vorliegende zehnte 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. Neben den bereits im letzten Bericht genannten Projekten (Erneuerung der städtischen Telefonanlage, Umstellung auf Microsoft Windows 7 Professional, Einsatz neuer Multifunktionsgeräte) werden insbes. der Einstieg in die Konzeptionierung und den Aufbau der notwendigen Infrastruktur für den zunehmenden Einsatz mobiler Geräte wie Tablets oder Smartphones und die Eingliederung des SAP-Kompetenzzentrums in die Abteilung OrgA/IT angeführt.

Die Zahl der Vollkraftstellen hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter erhöht, da aufgrund gesetzlicher Vorgaben und neuer Aufgaben auch im Berichtszeitraum wieder in erheblichem Umfang Stellen neu geschaffen werden mussten.

Mein herzlicher Dank gilt all jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Referats für Allgemeine Verwaltung, die trotz hoher Arbeitsbelastung an der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt haben.

Referat für Allgemeine Verwaltung

Wolfgang Köhler  
(Berufsmäßiger Stadtrat)



## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung .....</b>	<b>6</b>
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 31.12.2013) .....	28
3.2.2	Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2013 .....	29
3.2.3	Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2013 .....	30
3.2.4	Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2013 .....	31
3.3	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2013 .....	33
3.4	Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2013 .....	34
3.5	Teilzeitbeschäftigte .....	35
3.5.1	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2011 - 2013) .....	35
3.5.2	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2011 - 2013) .....	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 2013 .....	42
4.	Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2011 - 2013 .....	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
6.	Anmerkungen der Frauenbeauftragten.....	53
<b>II.</b>	<b>Informations- und Kommunikationstechnik (IT).....</b>	<b>56</b>
1	Einleitung.....	56
2	Besonderheiten im Berichtszeitraum .....	56
3	IT in Zahlen .....	56
3.1	Allgemein .....	56
3.2	Beschaffung .....	57
3.2.1	Beschaffungsvolumen gesamt.....	57
3.2.2	Beschaffungsvolumen PCs.....	58
3.3	Arbeitsplatzausstattung und Support .....	60
3.3.1	PCs und Notebooks .....	60
3.3.2	Softwareverteilung .....	60
3.3.3	Hotline .....	61
3.4	Server und sonstige Infrastruktur.....	62
3.4.1	Rechenzentrumsautomatisation .....	62
3.4.2	Zentraler Dateiservice .....	63
3.4.3	Zentrale Datensicherung.....	63
3.4.4	Datenbanken.....	64
3.4.5	Virtuelle Server.....	65
3.5	Telekommunikation.....	66
3.6	SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg (SKN).....	66
3.6.1	Benutzerzahlen .....	67
3.6.2	Meldungsqualität .....	67
3.7	Energieeffizienz – Green IT .....	68
3.7.1	Stromverbrauch von PCs und Monitoren.....	68
3.7.2	Stromverbrauch Rechenzentrum .....	69
3.8	Online-Dienste .....	70
3.8.1	PDF-Formulare .....	70
3.8.2	Online-Anwendungen und Assistenten .....	71
3.9	IT-Sicherheit.....	71
3.9.1	Spam-E-Mails.....	71
3.9.2	Virenstatistik im E-Mail-Bereich .....	72

4	Zusammenfassung .....	73
<b>III.</b>	<b>Personalkosten: Struktur und Entwicklung .....</b>	<b>74</b>
<b>IV.</b>	<b>Personalarbeit und Personalentwicklung .....</b>	<b>76</b>
1.	Personalfuktuation.....	76
1.1	Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse .....	76
1.2	Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen .....	77
1.3	Altersteilzeitarbeit .....	77
1.3.1	Tarifliche Altersteilzeit .....	77
1.3.2	Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten .....	78
1.4	Einstellungen.....	78
1.4.1	nach Beschäftigungsgruppen.....	78
1.4.2	nach Berufsgruppen.....	78
1.5	Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2011 bis 2013 .....	79
1.5.1	Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen* .....	79
1.5.2	Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen.....	80
2	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	81
2.1	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2011 bis 2013) .....	81
2.2	Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen .....	82
3.	Nachwuchsförderung durch Ausbildung .....	83
3.1	Ausbildungsverhältnisse .....	83
4.	Qualifizierung und Fortbildung .....	84
4.1	Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2011- 2013 .....	85
4.2	EU-geförderte Projekte .....	86
4.3	Ausblick.....	87
5.	Personalentwicklung für Führungskräfte.....	87
5.1	Führungskräftelehrgang.....	87
5.2	Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte .....	87
6.	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) .....	88
6.1	LOB nach dem „Drei-Säulen-Modell“ .....	88
6.1.1	Tarifbeschäftigte .....	88
6.1.2	Beamtinnen und Beamte.....	90
6.2	Leistungsprämien (auslaufendes Modell) .....	93
7.	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	94
7.1	Betriebsärztlicher Dienst .....	94
7.2	Arbeitssicherheit.....	95
8.	Personalberatung.....	97
8.1	Struktur der Personalberatung.....	97
8.2	Personalberatung in Zahlen .....	98
	Schlagwortverzeichnis .....	99
	Kennzahlen auf einen Blick .....	100

# I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

## 1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

### 1.1 Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung

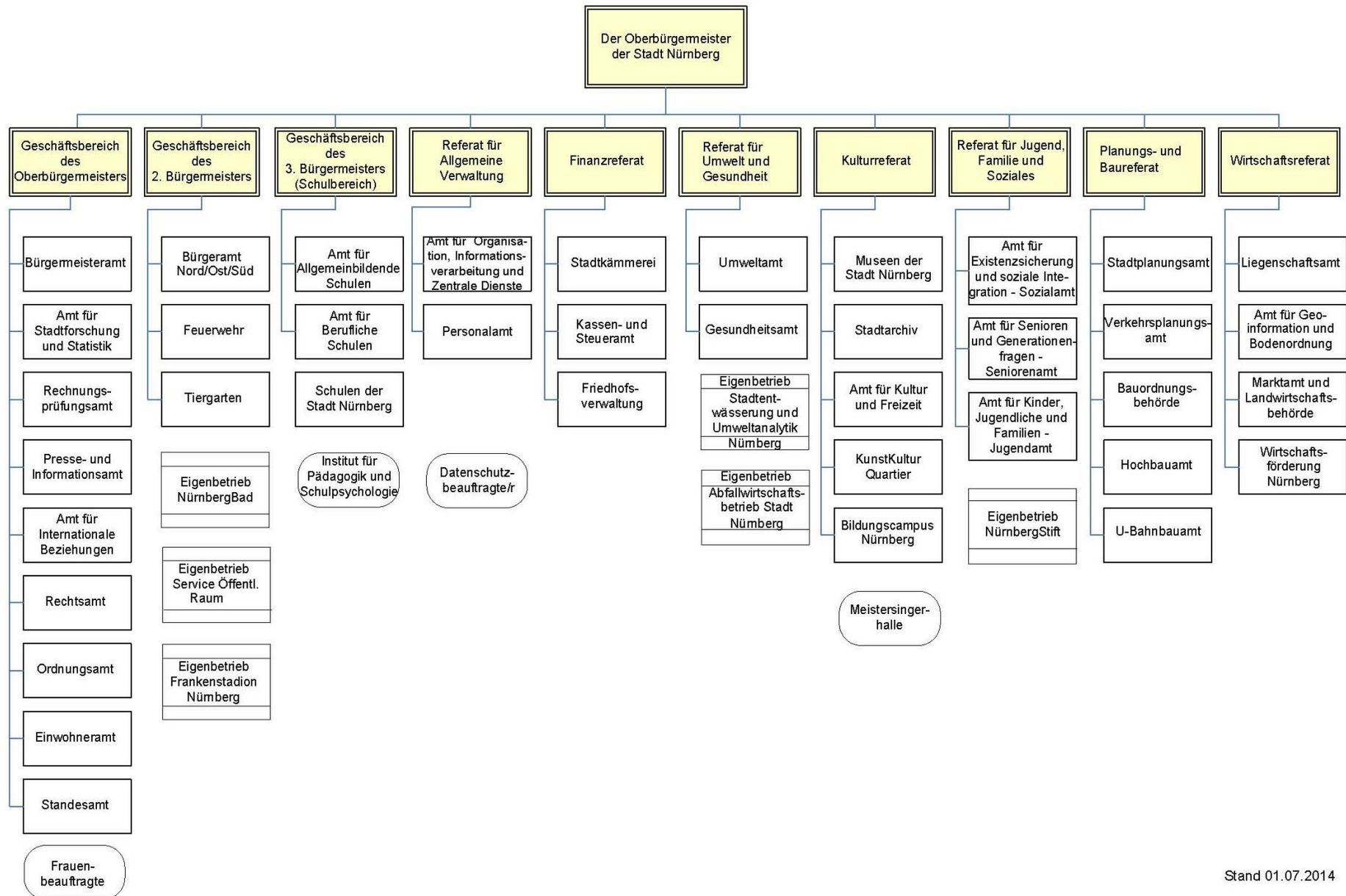
Die Bildung der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen sowie die Zuordnung der Dienststellen zu den Geschäftsbereichen und Referaten erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stadtrats.

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 2012) waren:

01.08.2013	Das Gebäudemanagement bei der Stadt Nürnberg wird neu strukturiert. Am 01.08.2013 nehmen die Zentrale Steuerung beim Referat II und die Hausverwaltungseinheit Schule beim Geschäftsbereich 3. BM den Betrieb auf. Die Aufgabe „Gebäude- und Raumbewirtschaftung“ mit Ausnahme der Aufgabe „Führung der Gebäude- und Raumdatei“ geht vom Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste (OrgA) auf die Zentrale Steuerung über.
01.09.2013	Das SAP Kompetenzzentrum (bisher Referat I) wird mit der Abteilung „Personalmanagementsystem“ (bisher beim Personalamt angesiedelt) zusammengeführt und in die Abteilung 2 bei OrgA (OrgA/Informationstechnik - OrgA/IT) integriert.
01.05.2014	Das Amt für Wohnen und Stadtentwicklung wird aufgelöst. Das Referat III wird in Referat für Umwelt und Gesundheit umbenannt. Das Referat VI wird in Planungs- und Baureferat umbenannt. Das Amt für Geoinformation und Bodenordnung wird dem Referat VII zugeordnet. Der SportService Nürnberg gehört künftig zum Geschäftsbereich des 3. BM.
01.08.2014	Die Beruflichen Schulen B 7 und B 14 werden wegen zu hoher Schülerzahlen geteilt. Es werden 2 weitere Berufliche Schulen (B 9 und B 10) neu eingerichtet und die Zuständigkeitsbereiche neu geregelt.



Stand 01.07.2014

## Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
<b>Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)</b>		<b>OBM</b>
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
<b>Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (2.BM)</b>		<b>2. BM</b>
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	<b>Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3.BM)</b>	<b>3. BM</b>
	- Institut für Pädagogik und Schulpsychologie	/IPSN
	- SportService Nürnberg	
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
459	Berufliche Schule, Direktorat 9	B 9
460	Berufliche Schule, Direktorat 10	B 10
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	<b>Referat I (Referat für Allgemeine Verwaltung)</b>	Ref. I
100	Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste	OrgA
120	Personalamt	PA
020	<b>Referat II (Finanzreferat)</b>	Ref. II
200	Stadtkämmerei	Stk
210	Kassen- und Steueramt	KaSt
740	Friedhofsverwaltung	Frh
030	<b>Referat III (Referat für Umwelt und Gesundheit)</b>	Ref. III
325	Umweltamt	UwA
530	Gesundheitsamt	Gh
800	Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	SUN
820	Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg	ASN
040	<b>Referat IV (Kulturreferat)</b>	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	<b>Referat V (Referat für Jugend, Familie und Soziales)</b>	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	<b>Referat VI (Planungs- und Baureferat)</b>	Ref. VI
610	Stadtplanungsamt	Stpl
615	Verkehrsplanungsamt	Vpl
630	Bauordnungsbehörde	BoB
640	Hochbauamt	H
655	U-Bahnbauamt	UB
070	<b>Referat VII (Wirtschaftsreferat)</b>	Ref. VII
230	Liegenschaftsamt	LA
620	Amt für Geoinformation und Bodenordnung	Geo
720	Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML
750	Wirtschaftsförderung Nürnberg	WiF
<b>Sonstiges:</b>		
(005)*	Gesamtpersonalrat	GPR
Personalvertretung PR ... z. B. (PR Ref. I)		
*) Ordnungsnummer		

(Stand:01.08.2014)

## 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 01.01.2014 im Stellenplan ausgewiesen:

Leitungsspanne	Januar 2010	Januar 2011	Januar 2012	Januar 2013	Januar 2014
Abteilungsleiter/innen und Bereichsleiter/innen der Qualifikationsebene 3	56	43	54	56	54
Abteilungsleiter/innen und Bereichsleiter/innen der Qualifikationsebene 4	88	107	101	101	101
<b>insgesamt</b>	<b>144</b>	<b>150</b>	<b>155</b>	<b>157</b>	<b>155</b>

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 2014 sind mit denen des Jahres 2010 daher nur eingeschränkt vergleichbar.

Die Veränderungen in der Qualifikationsebene 3 beruhen darauf, dass im Berichtszeitraum 2 Planstellen nicht mehr als Abteilungs-/ Bereichsleitungsstellen ausgewiesen werden (je 1 Stelle beim Amt für Allgemeinbildende Schulen und beim Sozialamt) und eine Leitungsstelle (bei der Stadtkämmerei) jetzt der Qualifikationsebene 4 zuzurechnen ist. Da gleichzeitig beim Jugendamt eine Planstelle neu als Abteilungs-/Bereichsleitungsstelle ausgewiesen wurde, errechnet sich per Saldo eine Differenz von minus 2 Abteilungs-/ Bereichsleitungsstellen im Vergleich zum Vorjahr.

Beim Personalamt, beim Rechnungsprüfungsamt, beim Tiergarten und beim BildungsCampus Nürnberg ist im Berichtszeitraum jeweils 1 Abteilungs-/Bereichsleitungsstelle der Qualifikationsebene 4 weggefallen. Da jedoch neben der oben erwähnten Planstelle aus der Stadtkämmerei 3 weitere Planstellen (je 1 im Geschäftsbereich 3. BM, Rechnungsprüfungsamt und Wirtschaftsförderung Nürnberg) neu als Abteilungs-/ Bereichsleitungen ausgewiesen wurden, bleibt deren Zahl im Berichtszeitraum per Saldo unverändert.

## 2. Stellenplanentwicklung

### 2.1 Gesamtstellenplan

Der Stellenplan für die bei der Stadt Nürnberg 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“, „Nürnberg-Bad“ 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
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
2014	2.746,66	6.630,49	9.377,15	*)	*)

\*) siehe untenstehende Erläuterung

Jahr	Stellenschaffungen (Vollkraft)	Vollkraftstellen insgesamt
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
2014	197,97	9.377,15
insgesamt	1.484,27	

Zum Haushaltsjahr 2013 wurde der Stellenplan in einen Teil A und einen Teil B aufgeteilt. Im Teil A finden sich die Planstellen, die zur Aufgabenerfüllung benötigt werden und im Stellenschaffungsverfahren im Rahmen der Haushaltsberatungen zu diesem Zweck geschaffen wurden. Der Teil B des Stellenplans enthält Personalkapazitäten, die bisher aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden waren. Er wird vom Personalamt bewirtschaftet.

Bis einschließlich 2013 sind in der Gesamtzahl der Vollkraftstellen **alle** Stellen des Teils B enthalten.

Seit der Umstellung auf den Produkthaushalt zum Stichtag 01.01.2014 werden die Planstellen den definierten Produkten zugeordnet. Für die Ermittlung der Gesamtzahl der Vollkraftstellen wird daher neben den Stellen aus dem Stellenplan Teil A nur noch ein Teil der Stellen aus dem Teil B des Stellenplans, nämlich die sog. dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen im Umfang von 52,75 Vollkraftstellen<sup>1)</sup>, berücksichtigt.

Wegen der unterschiedlichen Berechnungsgrundlage kann für das Jahr 2014 daher kein Saldo zum Vorjahr errechnet werden.

Im Berichtszeitraum wurden im regulären Stellenschaffungsverfahren (ohne Nachtragshaushalt) 197,97 Vollkraftstellen (VK) neu geschaffen. Dazu kommen im Jahr 2014 weitere 29,59 Vollkraftstellen, die über einen Nachtragshaushalt geschaffen wurden.

Die Stellenschaffungen (ohne Nachtragshaushalt) verteilen sich wie folgt:

Jugendamt	86,45 VK (davon 38,15 VK für Erzieher/innen und 28,93 VK für Kinderpfleger/innen)
Hochbauamt	10,93 VK, davon entfallen auf den Bereich „Bau und Technik, Projekte“ 8,43 VK
Feuerwehr	10,50 VK, davon 9,00 VK wegen Absenkung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamten im Feuerwehreinsatzdienst
Friedhofsverwaltung	9,50 VK, davon 8,00 VK für Friedhofsschaffner/innen
Amt für Allgemeinbildende Schulen	7,90 VK, davon 6,00 VK Lehrkraftstellen (integrierte Lehrerreserve)
Amt für Berufliche Schulen	6,79 VK,
Amt für Kultur und Freizeit	5,99 VK
Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	5,70 VK
Bürgermeisteramt	5,51 VK

Die restlichen 48,70 VK verteilen sich auf weitere 21 Dienststellen.

Mit dem Nachtragshaushalt wurden hauptsächlich Kapazitäten aus Dienst- und Werkverträgen, die dauerhaft benötigt werden und rechtlich von einem Arbeitsverhältnis nicht eindeutig abgrenzbar sind, in den Stellenplan überführt (insgesamt 27,38 Vollkraftstellen). Hiervon entfallen 21,46 Vollkraftstellen auf den Kulturbereich. Desweiteren wurde die Bürgermeistersatzung der Stadt Nürnberg zum 01.05.2014 dahingehend geändert, dass der bisher als Ehrenbeamter tätige zweite Bürgermeister künftig als Beamter auf Zeit tätig ist. Die dafür erforderliche Stelle (1,00 Vollkraftstellen) wurde ebenfalls über den Nachtragshaushalt geschaffen. 1,21 Vollkraftstellen resultieren aus der Erhöhung der Freistellungskontingente für den Gesamtpersonalrat und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung.

**Exkurs: Informationen zum Stellenplan Teil B**

*Der Stellenplan Teil B ist nach verschiedenen Kategorien strukturiert. Planstellen im Teil B sind für die Aufgabenerfüllung der Dienststellen nicht erforderlich und werden nur zur Verfügung gestellt/besetzt, solange dies aus personalwirtschaftlichen Gründen unumgänglich ist. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der im Soll-Stellenplan Teil B ausgewiesenen Vollkraftstellen auf die einzelnen Kategorien sowie auf die Geschäftsbereiche und Referate. Nicht mit aufgeführt wurde die Kategorie „sonstige Mitarbeiter/innen“, xxx.9900, da hierfür im Soll-Stellenplan keine Vollkraftstellen ausgewiesen sind.*

**Soll-Stellenplan Teil B**  
**Vollkraftstellen je Kategorie und Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate**  
**(Stand 01.01.2014)**

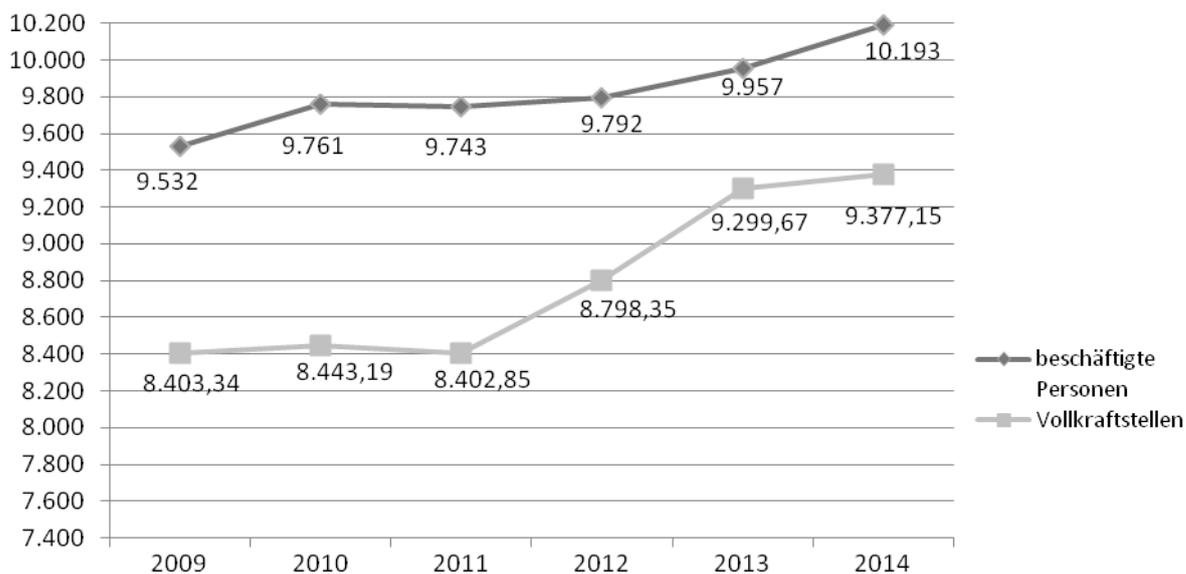
	Kategorie								Summe
	dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen xxx.9100	Reha-Arbeitsplätze xxx.9200	vorgriiffsweise Zuweisung nach Ausbildung xxx.9300	familienbedingte Stundenüberhänge xxx.9400	Krankheitsvertretung Beamte xxx.9500	Mobilitätsmanagement xxx.9600	Beschäftigung nach Ausbildung über Bedarf xxx.9700	Ausbildung Sonderfälle xxx.9800	
OBM	7,60	0,50	20,54	0,15	2,00	9,57	0	1,00	41,36
2. BM	2,99	0	0	0	0	4,00	2,00	3,00	11,99
3. BM	6,69	0,79	0	0	23,34	3,00	1,00	0	34,82
Ref. I	0,63	1,79	0	1,00	1,00	6,53	0	2,00	12,95
Ref. II	2,71	0	0,50	0	1,00	4,00	2,00	0	10,21
Ref. III	3,26	0,77	0	1,39	1,00	3,00	0	0	9,42
Ref. IV	7,40	0,50	0	0	1,00	6,00	5,00	0	19,90
Ref. V	10,26	0	3,00	0	1,00	5,00	0	0	19,26
Ref. VI	2,99	0,65	6,00	0,37	1,00	6,81	5,00	0	22,82
Ref. VII	2,88	0	0	0,27	1,00	6,00	1,00	0	11,15
SUN	0	0	0	0	0	1,00	7,00	0	8,00
NüSt	0	0	0	0	0	1,00	0	0	1,00
ASN	1,00	0	0	0	0	1,00	0	0	2,00
NüBad	0	0	0	0	0	1,00	4,00	0	5,00
SÖR	4,34	2,00	1,00	0,14	0	1,00	7,00	0	15,48
Summe	52,75	7,00	31,04	3,32	32,34	58,91	34,00	6,00	225,36

In den folgenden Grafiken wird die Entwicklung der Vollkraftstellen und des Personalstandes sowohl im Gesamten als auch in den einzelnen Beschäftigtengruppen dargestellt. Die Zahl der Vollkraftstellen für das Jahr 2014 beinhaltet den Stellenplan Teil A, die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen aus dem Stellenplan Teil B und die Stellenschaffungen aus dem Nachtragshaushalt.

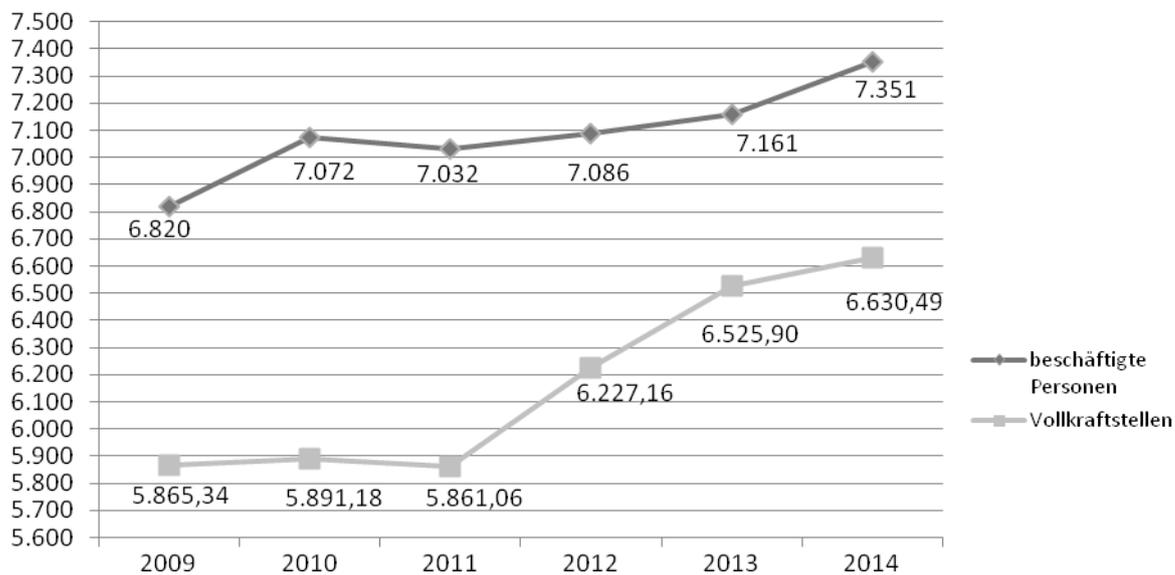
Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten 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 1. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand).

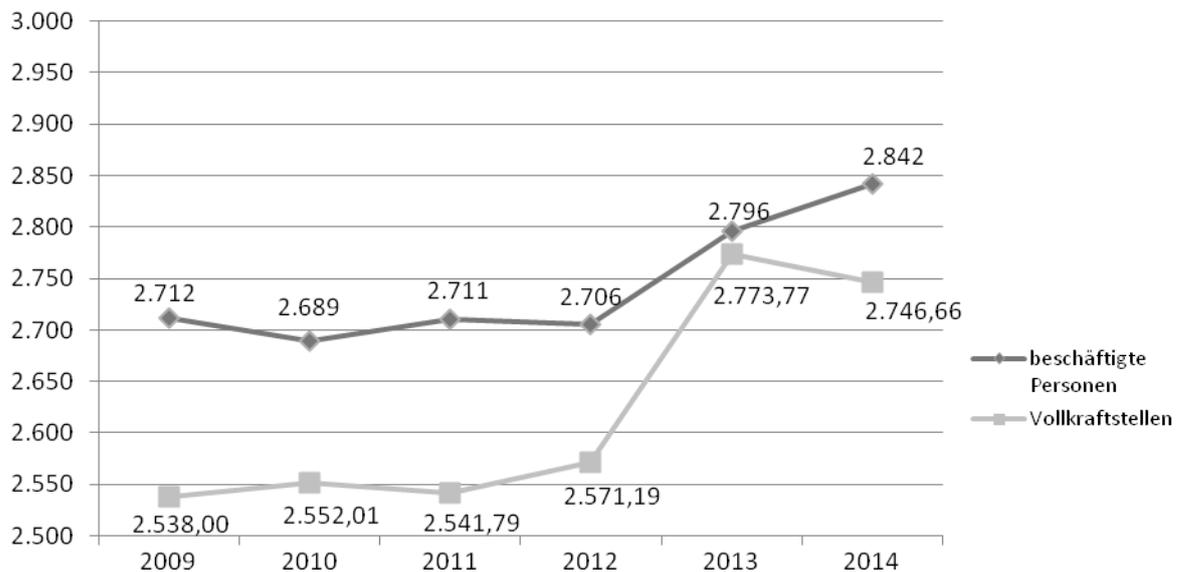
Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen (Gesamtzahl)  
2009 - 2014



Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen bei den Tarifbeschäftigten  
(2009 - 2014)



Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen im Beamtenbereich  
2009 - 2014



Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum zeigen die Grafiken tendenziell durchwegs ein Auseinanderdriften der Kurven „Personalstand“ und „Vollkraftstellen“. Besonders ausgeprägt ist dies im Beamtenbereich. Hier ist die Anzahl der Vollkraftstellen rückläufig, während der Personalstand ansteigt. Bei der Betrachtung der Grafiken ist jedoch zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2014 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind, während der Personalstand den Stand zum 31.12.2013 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. Die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen sind nachrichtlich in einer eigenen Spalte ausgewiesen. Stichtag ist der 01.01.2014 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2013 (Personalstand).

Verteilung der Beschäftigtengruppen und der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe							
	Vollkraftstellen <sup>1)</sup>				Beschäftigte		
	Stellenplan Teil A inkl. Nachtragshaushalt		insgesamt	Stellenplan Teil B dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisung	Beamte	Tarifbeschäftigte	insgesamt
	Beamte	Tarifbeschäftigte					
Geschäftsbereich OBM	176,03	308,56	484,59	7,60	191	347	538
Geschäftsbereich 2. BM	471,22	258,67	729,89	2,99	456	290	746
Geschäftsbereich 3. BM	1.274,60	467,13	1741,73	6,69	1.277	655	1.932
Referat I	150,22	254,29	404,51	0,48	176	283	459
Referat II	98,20	274,71	372,91	2,71	109	281	390
Referat III	32,99	130,60	163,59	3,26	41	158	199
Referat IV	47,00	461,29	508,29	7,4	53	704	757
Referat V	161,26	1.770,48	1.931,74	10,26	202	1.977	2.179
Referat VI	135,71	424,50	560,21	2,99	140	432	572
Referat VII	77,96	121,50	199,46	2,88	85	130	215
SUN	22,87	356,37	379,24		20	373	393
NüSt	8,26	437,11	445,37		6	419	425
ASN	13,00	413,01	426,01	1,00	11	400	411
FSN	---	---	---		---	---	---
NüBad	2,00	81,52	83,52		2	99	101
SÖR	60,71	832,78	893,49	4,34	73	803	876

<sup>1)</sup> Nicht berücksichtigt wurden die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (Einsatzreserve, offene Zuweisungen).

Bei den Eigenbetrieben „NürnbergStift“ (NüSt), „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (ASN), „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (SÖR) und in geringem Umfang im Bereich des Geschäftsbereichs des 2. BM übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen.

Beim NürnbergStift liegt der Grund 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 bei SÖR zum 01.01.2014 geschaffenen 4,83 Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits berücksichtigt sind und zum anderen zum Stichtag 01.01.2014 in beiden Eigenbetrieben 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 Vollkraftstellen nach der Zugehörigkeit zu den einzelnen Aufgabengruppen<sup>1)</sup> ausgewertet. Diese Zuordnung ist unabhängig von der organisatorischen Gliederung nach dem Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan (siehe S. 8) und damit weniger Veränderungen unterworfen.

<sup>1)</sup> 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)

Vollkraftstellen nach Aufgabengruppen Stellenplan 2011-2014											
		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
2011	8.362,59	228,81	492,12	193,32	883,08	1.537,07	473,60	1.616,34	587,57	234,30	2.116,38
2012	8.788,43	290,47	510,88	210,36	903,99	1.550,88	483,04	1.803,21	601,92	246,45	2.187,23
2013	9.276,17	297,19	524,08	218,79	945,59	1.679,70	550,93	1.955,91	625,32	253,85	2.224,81
2014	9.294,96	429,36	519,32	219,26	936,89	1.533,00	547,98	2.017,06	614,11	250,35	2.227,63

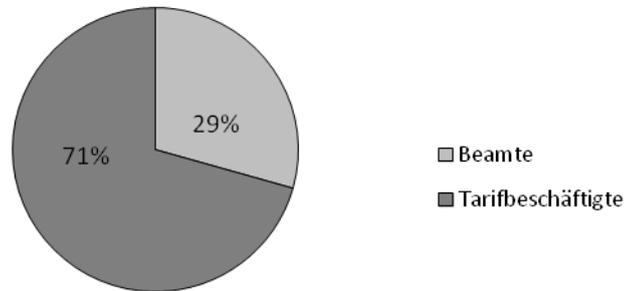
In der Summe von 9294,96 VK sind die Stellen aus dem Teil B des Stellenplans und die Stellen aus dem Nachtragshaushalt nicht enthalten.

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

Die Veränderungen bei den **Aufgabengruppen 0 und 4 (Schule)** hängen eng zusammen. Der Grund liegt in der Neustrukturierung des Gebäudemanagements bei der Stadt Nürnberg und der daraus resultierenden Bildung der Hausverwaltungseinheit Schule beim Geschäftsbereich 3. BM ab 01.08.2013. Die bisher beim Amt für Allgemeinbildende Schulen angesiedelte Abteilung „Schulbauten und Hausdienste“ wie auch die beim Amt für Berufliche Schulen geführten Reinigungskräfte und der Betriebsdienst BBZ wurden jeweils aus ihren Dienststellen herausgelöst und in die Hausverwaltungseinheit Schule eingegliedert.

Bei der **Aufgabengruppe 5** machen sich die zahlreichen Stellenschaffungen beim Jugendamt (siehe auch die Ausführungen auf Seite 12) bemerkbar.

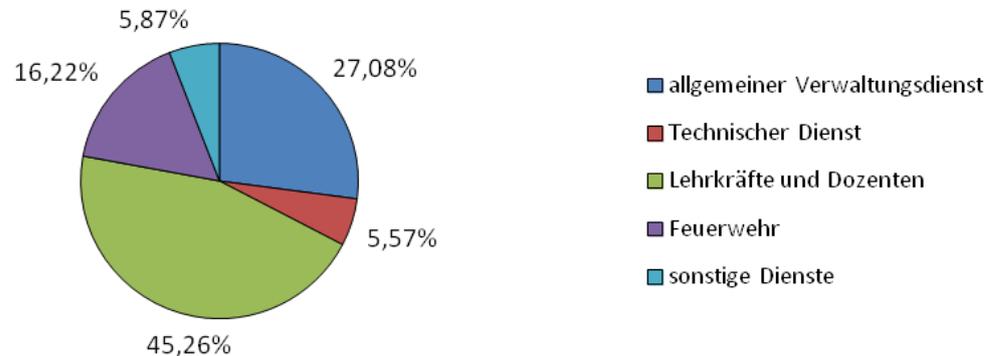
### Vollkraftstellen nach Beschäftigtengruppen Stand 01.01.2014



Die prozentuale Verteilung der Vollkraftstellen auf die Beschäftigtengruppen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.

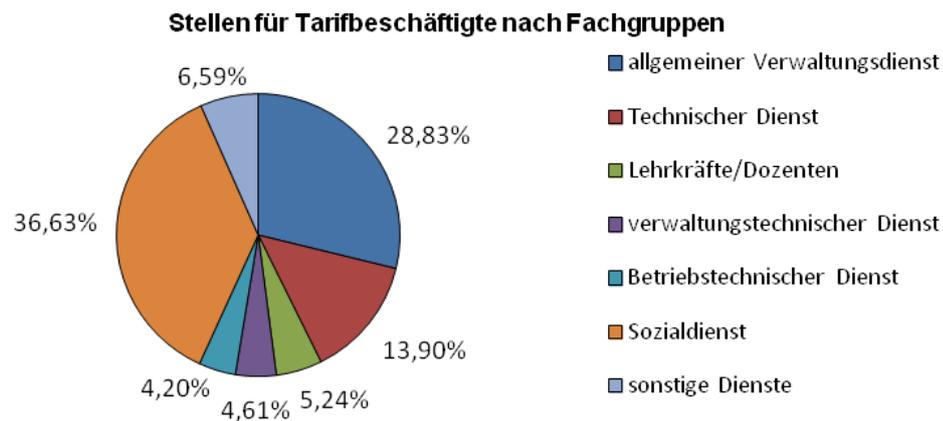
Wenn man die Stellenverteilung anhand des Merkmals „Anstellungsverhältnis“ analysiert, so ergibt sich folgendes Bild:

### Stellen für Beamte nach Fachgruppen

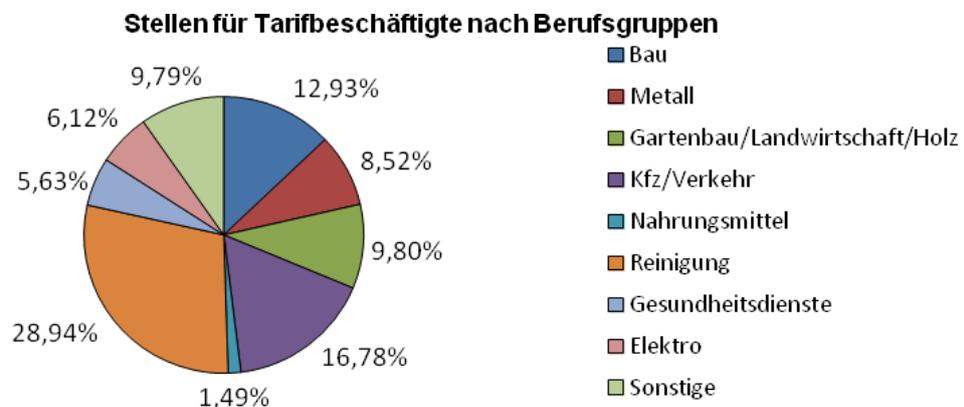


Im Beamtenbereich machen die Fachgruppen „Kommunale Wahlbeamte“, „Verwaltungstechnischer Dienst“, „Betriebstechnischer Dienst“, „Medizinischer/Veterinärdienst“ und „Sozialdienste“ jeweils weniger als 1 % der Stellen aus. Sie wurden daher in der Rubrik „Sonstige Dienste“ mit erfasst.

Das Gros der Stellen entfällt auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (45,26 %), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (27,08 %) und "Feuerwehrvollzugsdienst" (16,22 %).



Bei den Tarifbeschäftigten sind die Fachgruppen „Sozialdienst“ (36,63 %), „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ (28,83 %), und „Technischer Dienst“ (13,90 %) am stärksten vertreten.

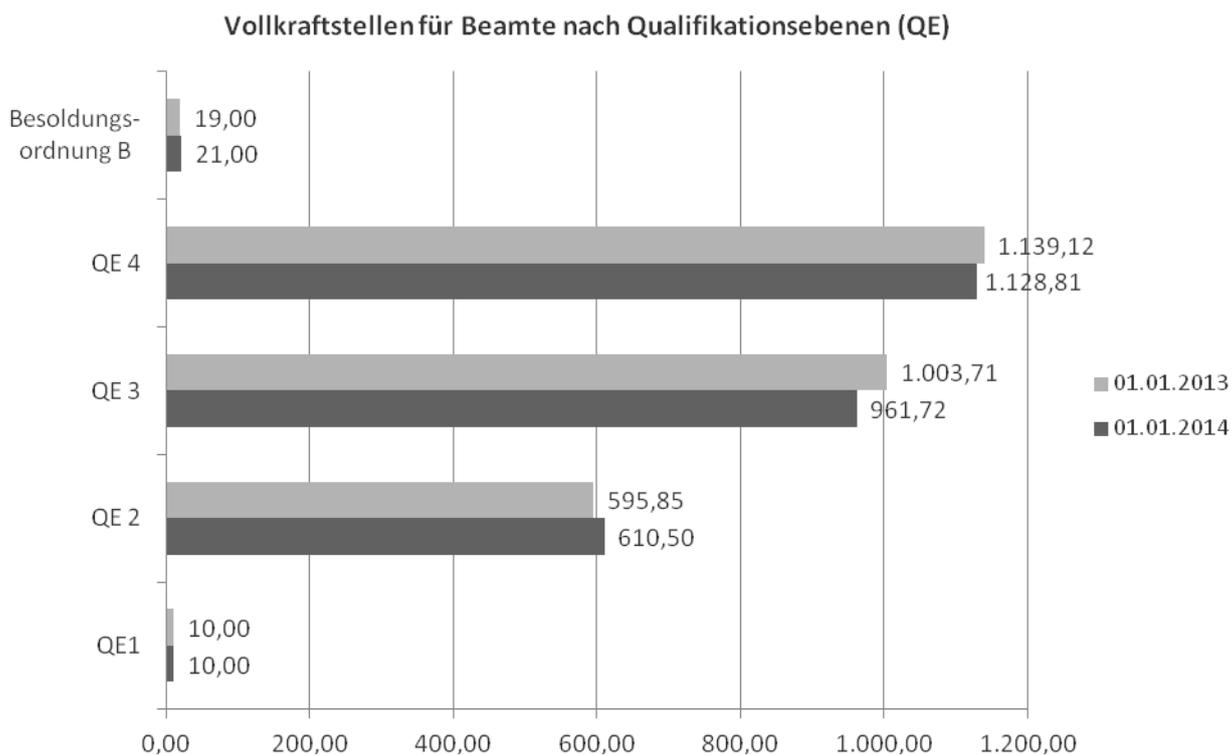


Die Aufschlüsselung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen zeigt einen Anteil von fast 30% für die Berufsgruppe „Reinigung“. Allerdings entfällt der weitaus überwiegende Teil dieser Stellen auf Straßenreinigung, Müllentsorgung und Kanalreinigung. Stellen für Gebäudereinigungskräfte sind im Stellenplan kaum noch vorhanden.

Durch den Ansatz von Vollkraftstellen anstelle von Planstellen wie in den Vorjahren haben sich die prozentualen Anteile in den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschoben. Ein reeller Vergleich mit den Vorjahren ist wegen der unterschiedlichen Datengrundlage daher nicht möglich.

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

Die Zahlen beinhalten die Vollkraftstellen aus dem Nachtragshaushalt, die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen sind nicht berücksichtigt



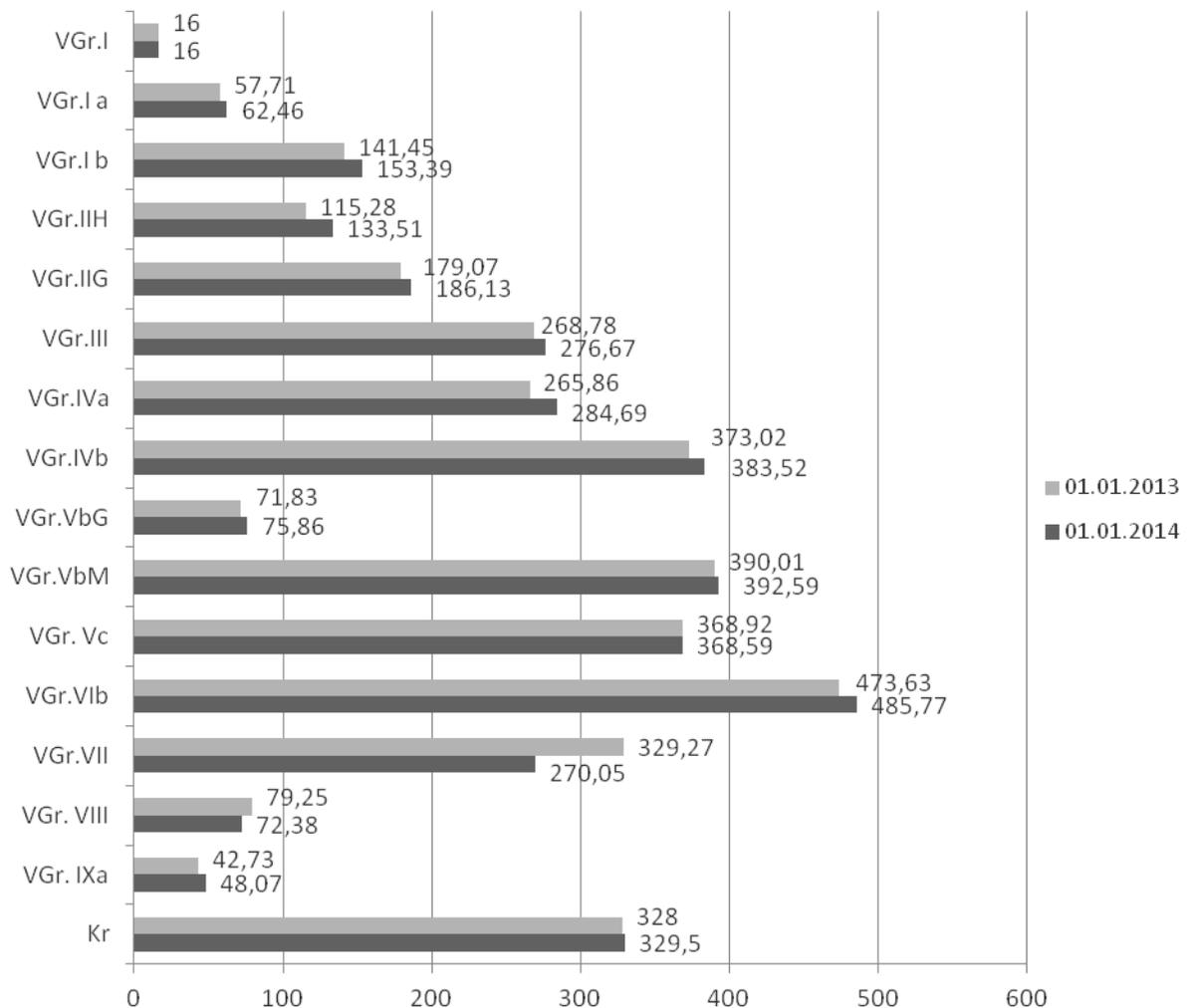
Im Berichtszeitraum sind größere Veränderungen im Bereich der 3. Qualifikationsebene zu erkennen. Diese beruhen hauptsächlich darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamten/ Beamtinnen besetzt sind und die Stellen entsprechend anzupassen waren.

**Verteilung der Vollkraftstellen nach Besoldungsgruppen  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
(Stand 01.01.2014)**

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	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	10
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	4	11
A16	3	0	22	2	2	1	2	0	3	3	4	42
A15	11,6	2	211	4	3	2	2	2	9	3	5	254,60
A14	7,51	3	4	4	5	4,07	3	0	8	5	7	50,58
A13/A14	9,5	2	718,93	15,59	3	3,71	4	1	14	7,9	2	781,63
A13	8	8	122	10,53	4	1	1	2	9	4	7,97	177,50
A12	17,5	11	27,48	20,83	12	1,94	5	12,8	19,62	8	21	157,17
A11	18,75	13,71	141,43	34,51	15,19	8,98	7,03	21,48	37,63	12,59	17,27	328,57
A10/A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	9,07	31	3	10,75	8,25	2	1	9,1	8	6,45	11,26	99,88
A9/A10	20,8	0	6,26	25,95	14,78	3,46	7,5	89,62	6	13,5	10,73	198,60
A9	7,67	130	1	5	1,73	0,83	0	2	1	2	3,5	154,73
A8	25,41	136,13	4	10,56	8,75	2	6,5	11	5,46	9,74	7,98	227,53
A7	29,76	132	3,5	4	14,5	0	3,23	3,26	3	1	3,26	197,51
A6/A7	4,46	0,38	8	0,5	4	1	2,74	6	1	0,78	1,87	30,73
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	176,03	471,22	1274,60	150,22	98,20	32,99	47,00	161,26	135,71	77,96	106,84	2732,03

Die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2014: 442 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2013: 1211,07 Vollkraftstellen) sind die Ursache für die überdurchschnittlich hohe Zahl an Beamtenstellen in den Geschäftsbereichen des 2. und 3. BM.

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



Größere Zuwächse sind bei den Vergütungsgruppen II H und IVa zu verzeichnen.

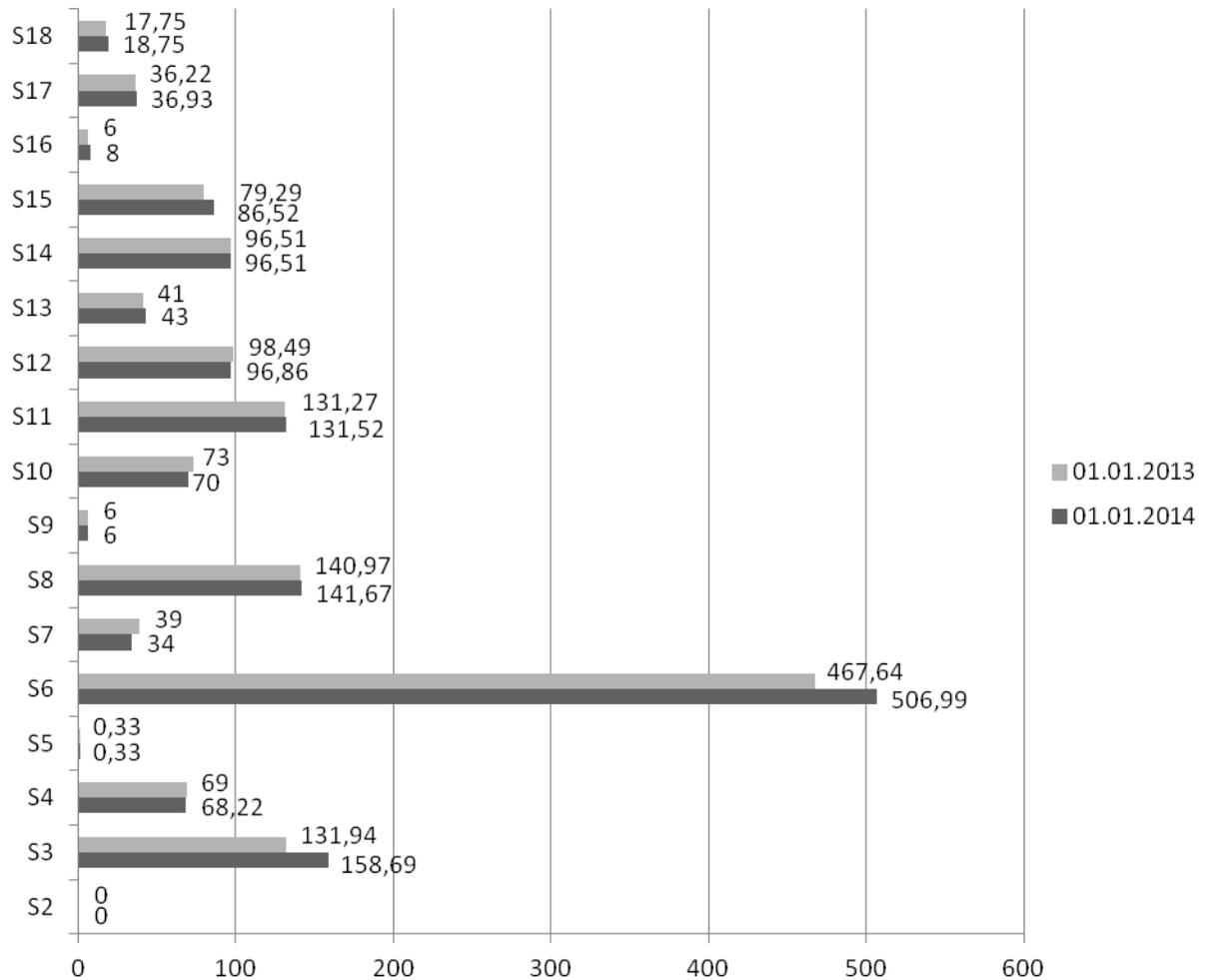
Hauptursache für den Zuwachs bei den Stellen in VGr. II H sind Stellenschaffungen bzw. Stellenanpassungen. Ein Schwerpunkt ist nicht auszumachen. Bei den IVa-Stellen ist ein gewisser Schwerpunkt im Schulbereich zu erkennen. Zahlreiche ehemalige Beamtenstellen wurden nun mit Angestellten besetzt, so dass die Stellen entsprechend anzupassen waren.

Bei den Stellen der VGr. VII ist ein gravierender Rückgang erkennbar. Ursache ist, dass 83,03 Vollkraftstellen aus dem Stellenplan Teil B bei PA, die bisher mit enthalten waren, ab dem laufenden Berichtszeitraum nicht mehr berücksichtigt werden. Dabei handelt es sich vorwiegend um Stellen aus dem Mobilitätsmanagement bzw. um Reha-Arbeitsplätze. Da gleichzeitig Stellen in VGr. VII neu geschaffen bzw. über die Anpassungsliste nun mit dem entsprechenden Stellenwert ausgewiesen wurden, ergibt sich per Saldo ein Rückgang von 59,22 Vollkraftstellen.

**Verteilung der Planstellen nach Vergütungsgruppen  
ohne Sozial- und Erziehungsdienst  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
(Stand 01.01.2014)**

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	1	2	0	1	1	2	3	1	0	16
I a	6	3	4	3,60	1	14,86	7	6	7	1	9	62,46
I b	6,51	1	68,66	12	1,95	4,35	21,68	16,50	9,74	4	7	153,39
IIH	16,20	2	18,67	12,20	2	14,69	31,72	7,56	6,75	11	10,72	133,51
IIG	15,82	2,62	0	4	1	6,77	4,64	6	80,28	5,50	59,50	186,13
III	18,58	3	12,94	17,12	1,65	13,13	25,93	4	98,32	1,50	80,50	276,67
IVa	14,87	9	99,12	24,90	7	7,13	32,32	17,16	31,78	9,55	31,86	284,69
IVb	28,24	8,38	13,92	33,40	13,77	7,64	72,78	132,56	9	11	52,83	383,52
VbG	13,64	3,41	2,50	7	3,50	1	21,91	0	2	4	16,90	75,86
VbM	15,76	53,48	23,50	17,44	9	11,56	17,42	3,50	63,78	9,78	167,37	392,59
Vc	74,24	21,19	13,73	22,53	29,67	6	31,76	44,90	23,94	25,60	75,03	368,59
VIb	69,30	14,77	85,57	27,59	51,81	22,17	63,25	36,97	22,70	19,54	72,10	485,77
VII	14,84	9,07	33,52	26,11	23,28	4,41	57,62	28,89	26,21	2,65	43,45	270,05
VIII	7,79	0,70	4	5,60	0	0,31	11,71	21,66	4	7,96	8,65	72,38
IXa	0	0	28,12	0	0	0	5,97	2,98	0	0	11	48,07
Kr	0	0	0	0	0	5,50	0	0	0	0	324	329,5
insgesamt	305,79	132,62	409,25	215,49	145,63	120,52	406,71	330,68	388,50	114,08	969,91	3539,18

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

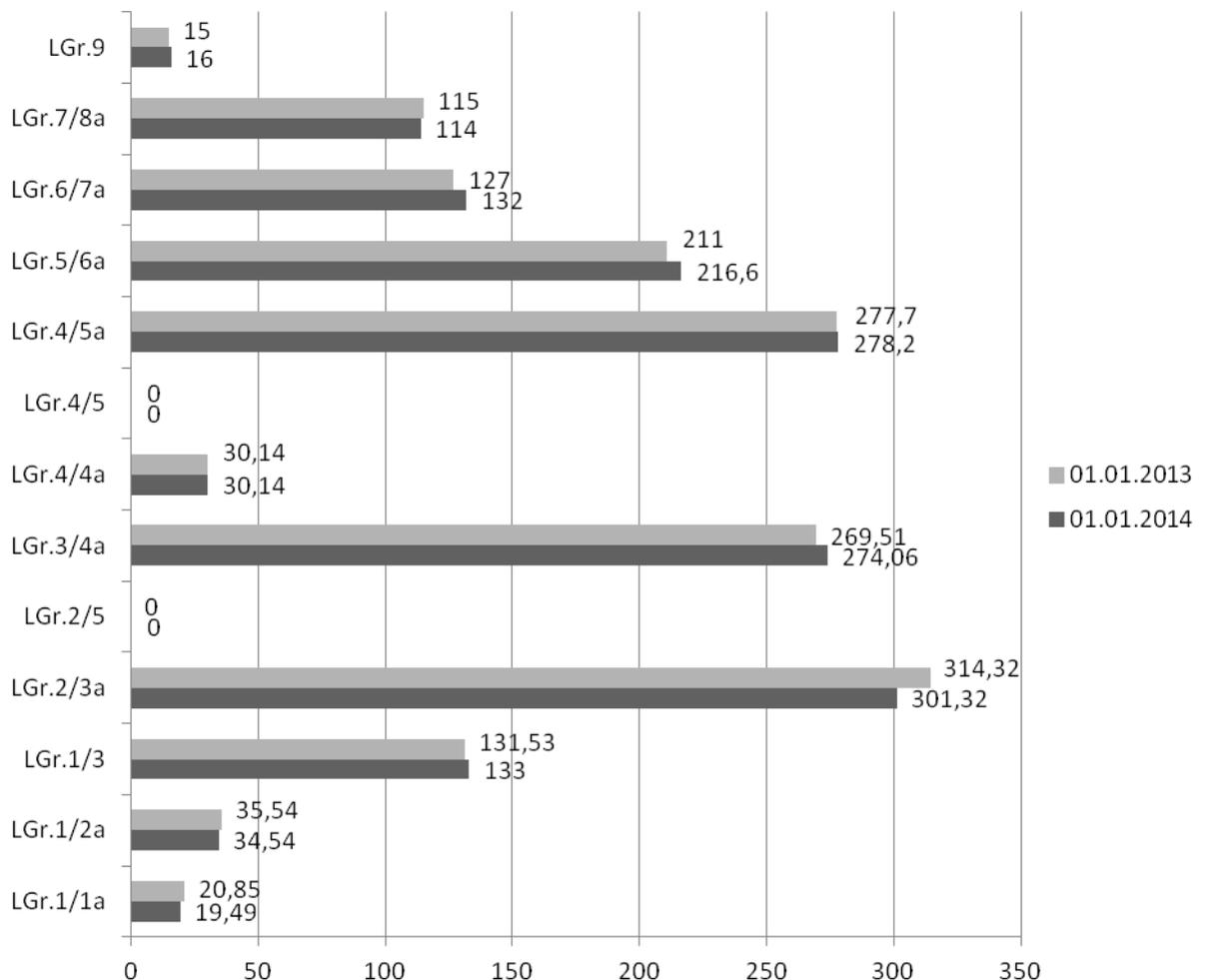


Bei den Entgeltgruppen S15, S6 und S3 sind überdurchschnittliche Stellenzuwächse erkennbar. Der Stellenzuwachs in der Entgeltgruppe S15 beruht zum größten Teil auf 5,00 Vollkraftstellen für Qualitätsbegleiter/innen (Lernbegleiter/innen) in Kindertagesstätten. Die Zuwächse in den Entgeltgruppen S6 und S3 liegen hauptsächlich in den neu geschaffenen Stellen für Erzieher/innen (S6, 31,81 Vollkraftstellen) und Kinderpfleger/innen (S3, 28,93 Vollkraftstellen) beim Referat V begründet. Da weitere Stellen, die bisher nach S3 bewertet worden waren, nun einen anderen Wert erhalten haben, errechnet sich für diese Entgeltgruppe per Saldo eine Differenz zum Vorjahr von 26,75 Vollkraftstellen.

**Verteilung der Planstellen nach S-Entgeltgruppen  
Sozial- und Erziehungsdienst  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
(Stand 01.01.2014)**

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	0,5	18,25	0	0	0	18,75
S 17	0	0	0	2,78	0	1,50	7	25,65	0	0	0	36,93
S 16	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8
S 15	0	0	0	0	0	0	6,91	79,61	0	0	0	86,52
S 14	0	0	0	0	0	0	0	96,51	0	0	0	96,51
S 13	0	0	0	0	0	0	0	43	0	0	0	43
S 12	0	0	0	0,6	0	5,41	5,28	82,57	0	0	3	96,86
S 11	0,78	0	14,25	0	0	3,17	15,45	97,87	0	0	0	131,52
S 10	0	0	0	0	0	0	0	70	0	0	0	70
S 9	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6
S 8	0	0	4,40	0	0	0	2	135,27	0	0	0	141,67
S 7	0	0	0	0	0	0	0	34	0	0	0	34
S 6	0	0	1,90	0	0	0	0,50	504,59	0	0	0	506,99
S 5	0	0	0,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0,33
S 4	0	0	0	0	0	0	0	68,22	0	0	0	68,22
S 3	0	0	0	0	0	0	0	158,69	0	0	0	158,69
S 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	0,78	0	20,88	3,38	0	10,08	37,64	1428,23	0	0	3	1503,99

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



Im Vergleich zum Vorjahr ist im ehemaligen Arbeiterbereich lediglich bei der Lohngruppe 2/3a eine größere Veränderung (minus 13 Vollkraftstellen) zu verzeichnen. Diese beruht darauf, dass Stellen beim Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, die bisher mit Lohngruppe 2/3a bewertet waren, nun in Lohngruppe 3/4a eingestuft wurden. Für die Lohngruppe 3/4a ergibt sich per Saldo allerdings nur eine Erhöhung um 4,55 Vollkraftstellen. Da die Vollkraftstellen für das Vorjahr jedoch nur für die Stadtverwaltung insgesamt vorliegen, können die Veränderungen zum laufenden Berichtszeitraum im einzelnen nicht nachvollzogen werden.

**Verteilung der Planstellen nach Lohngruppen  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
Stand 01.01.2014**

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	0,49	2,96	3	2,9	0	0	1,15	3,07	0	0	5,92	19,49
1/2a	0	0,81	5	1,52	8,21	0	0	0	0	0	19	34,54
1/3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	133	133
2/3a	0	0	0	7	21,69	0	0	6,5	0	1,42	264,71	301,32
2/5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3/4a	1	5,5	0	14	75,18	0	6,38	2	1	3	166	274,06
4/4a	0	20	0	0	0	0	1,14	0	0	0	9	30,14
4/5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4/5a	0,50	32,78	2	4	6	0	3,27	0	2	3	224,65	278,20
5/6a	0	28	27	0	14	0	4	0	4	0	139,60	216,60
6/7a	0	20	0	0	4	0	1	0	2	0	105	132
7/8a	0	13	0	4	0	0	0	0	22	0	75	114
9	0	3	0	2	0	0	0	0	5	0	6	16
insgesamt	1,99	126,05	37	35,42	129,08	0	16,94	11,57	36	7,42	1147,88	1549,35

Fast 75% aller Vollkraftstellen des ehemaligen Arbeiterbereichs sind bei den Eigenbetrieben angesiedelt (vor allem bei der „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (173,47 Vollkraftstellen), dem „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (356,56 Vollkraftstellen) und dem „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (555,85 Vollkraftstellen)). 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 2013 sind keine sich auf den Strukturbericht auswirkende organisatorische Veränderungen oder gesetzliche oder tarifrechtliche Änderungen zu verzeichnen.

#### **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 31.12.2013)**

Am 31.12.2013 waren bei der Stadt Nürnberg 10193 (31.12.2012: 9957) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einer Personalkapazität von 8949,64 Vollkräften (VK) (31.12.2012: 8.789,36 VK; 31.12.2011: 8.650,53 VK) entspricht.

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 236 Personen) als auch die Steigerung der Personalkapazität in Vollkräften (+160,28 VK) im Vergleich zu 2012 resultiert vor allem aus der unverändert 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 31.12.2013

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	
<b>OBM</b>	108	5	46	32	81	7	160	99	<b>538</b>
<b>2. BM</b>	442	2	4	8	149	19	53	69	<b>746</b>
<b>3. BM</b>	550	72	380	275	184	82	120	269	<b>1.932</b>
<b>Ref. I</b>	83	9	52	32	149	6	59	69	<b>459</b>
<b>Ref. II</b>	59	4	28	18	154	5	50	72	<b>390</b>
<b>Ref. III</b>	14	1	9	17	21	12	33	92	<b>199</b>
<b>Ref. IV</b>	21	3	17	12	120	155	127	302	<b>757</b>
<b>Ref. V</b>	80	7	54	61	218	99	880	780	<b>2.179</b>
<b>Ref. VI</b>	89	3	22	26	223	17	98	94	<b>572</b>
<b>Ref. VII</b>	45	5	16	19	47	1	52	30	<b>215</b>
<b>SUN</b>	14	3	2	1	261	16	37	59	<b>393</b>
<b>NüSt</b>	4	0	1	1	31	29	101	258	<b>425</b>
<b>ASN</b>	5	0	3	3	378	2	15	5	<b>411</b>
<b>NüBad</b>	2	0	0	0	45	27	13	14	<b>101</b>
<b>SÖR</b>	46	3	11	13	690	9	64	40	<b>876</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1.562</b>	<b>117</b>	<b>645</b>	<b>518</b>	<b>2.751</b>	<b>486</b>	<b>1.862</b>	<b>2.252</b>	<b>10.193</b>

Am 31.12.2013 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2842 Beamtinnen und Beamte (davon 635 in Teilzeit) und 7351 Tarifbeschäftigte (davon 2738 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 5277 Mitarbeiterinnen (davon 2770 in Teilzeit) und 4916 Mitarbeiter (davon 603 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 51,77% und ist damit weiterhin leicht gestiegen (2012: 51,50%; 2011: 50,79%).

Differenziertere Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung finden Sie unter Nr. 3.5.

### 3.2.3 Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2013

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* 2012	Männer
<b>Sozialdienst</b>	84,49% (1.781)	83,90% (1.653)	15,51% (327)
<b>Medizinischer und Veterinärdienst</b>	84,34% (70)	84,88% (73)	15,66% (13)
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>	66,88% (1.747)	67,46% (1.727)	33,12% (865)
<b>Lehrkräfte und Dozentinnen/ Dozenten</b>	54,15% (893)	54,26% (910)	45,85% (756)
<b>Sonstige Dienste</b>	53,01% (141)	49,46% (139)	46,99% (125)
<b>Technischer Dienst</b>	36,98% (335)	36,08% (333)	63,02% (571)
<b>Verwaltungstechnischer Dienst</b>	30,28% (66)	31,50% (63)	69,72% (152)
<b>Betriebstechnischer Dienst</b>	20,12% (69)	18,70% (58)	79,88% (274)
<b>Gewerblicher Bereich</b>	11,18% (171)	11,44% (173)	88,82% (1.359)
<b>Kommunale Wahlbeamte</b>	11,11% (1)	11,11% (1)	88,89% (8)
<b>Feuerwehrvollzugsdienst*</b>	1,70%** (8)	1,52%** (7)	98,30% (462)

\* Ergänzend die absoluten Zahlen in Klammer

\*\* Inkl. der Rettungsleitstelle

Der Frauenanteil ist erfreulicherweise im Technischen Dienst wieder moderat angestiegen. Die „Männerquote“ ist im Sozialdienst unverändert niedrig und im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin abnehmend.

### 3.2.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2013

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>B 10</b>	1	0	0	0	1
<b>B 8</b>	1	0	0	0	1
<b>B 6</b>	6	0	1	0	7
<b>B 2</b>	7	0	0	0	7
<b>A 16</b>	26	0	12	1	39
<b>A 15</b>	139	9	52	25	225
<b>A 14</b>	218	33	102	141	494
<b>A 13</b>	240	28	195	102	565
<b>A 12</b>	92	12	31	12	147
<b>A 11</b>	121	16	71	85	293
<b>A 10</b>	149	7	81	80	317
<b>A 9</b>	178	4	45	10	237
<b>A 8</b>	185	5	15	34	239
<b>A 7</b>	172	2	23	22	219
<b>A 6</b>	27	1	17	6	51
<b>Gesamt</b>	1.562	117	645	518	2.842

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 Qualifizierungsebene dominieren die des Feuerwehrvollzugsdienstes gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
<b>Außertariflich</b>	11	5	6	1	23
<b>E 15UE</b>	5	0	0	0	5
<b>E 15</b>	32	0	15	15	62
<b>E 14</b>	51	13	30	48	142
<b>E 13</b>	73	26	56	82	237
<b>E 12</b>	98	7	28	26	159
<b>E 11</b>	137	31	51	82	301
<b>E 10</b>	104	15	65	66	250
<b>E 9</b>	309	76	198	333	916
<b>E 8</b>	255	15	188	143	601
<b>E 7</b>	100	6	8	0	114
<b>E 6</b>	314	8	193	206	721
<b>E 5</b>	342	16	139	115	612
<b>E 4</b>	283	7	8	3	301
<b>E 3</b>	367	7	26	42	442
<b>E 2UE</b>	76	0	8	16	100
<b>E2</b>	3	22	3	99	127
<b>E 1</b>	0	1	1	27	29
<b>EG 9D (Pflege)</b>	1	1	1	1	4
<b>EG 9C (Pflege)</b>	4	0	6	2	12
<b>EG 9B (Pflege)</b>	4	0	6	1	11
<b>EG 8A (Pflege)</b>	1	0	3	0	4
<b>EG 7A (Pflege)</b>	11	10	45	67	133
<b>EG 4A (Pflege)</b>	0	0	0	1	1
<b>EG 3A (Pflege)</b>	3	13	13	110	139
<b>S 18</b>	5	2	9	2	18
<b>S 17</b>	13	2	18	8	41
<b>S 16 UE</b>	0	0	2	0	2
<b>S 16</b>	1	0	3	1	5
<b>S 15</b>	13	12	23	34	82
<b>S 14</b>	13	7	34	64	118
<b>S 13UE</b>	2	0	11	8	21
<b>S 13</b>	1	0	14	3	18
<b>S 12UE</b>	11	6	9	31	57
<b>S 12</b>	8	5	9	24	46
<b>S 11UE</b>	18	8	30	30	86
<b>S 11</b>	11	4	34	40	89
<b>S 10</b>	4	1	30	29	64
<b>S 9</b>	0	0	4	1	5
<b>S 8</b>	13	23	45	63	144
<b>S 7</b>	2	1	18	15	36
<b>S 6</b>	40	15	331	257	643
<b>S 4</b>	0	0	57	43	100
<b>S 3</b>	7	2	78	29	116
<b>Sonstige ( z.B. nebenberufliche Vergütung)</b>	5	119	6	84	214
<b>Gesamt</b>	2.751	468	1.862	2.252	7.351

Rund 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 13 und 14 TVöD sind Lehrkräfte, die aus unterschiedlichsten Gründen (z. B. wegen fehlender Laufbahnbefähigung, wegen geringem Stundenbedarf, 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 2013

Im Jahr 2013 konnten insgesamt 431 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 8	1	0	0	0	1
B 2	1	0	0	0	1
A 16	3	0	3	0	6
A 15	15	1	9	2	27
A 14	20	0	15	14	49
A 13	6	0	3	2	11
A 12	6	0	2	0	8
A 11	12	0	8	5	25
A 10	10	0	9	2	21
A 9	12	0	2	1	15
A 8	28	0	0	1	29
A 7	7	1	8	0	16
E 15	4	0	0	0	4
E 14	4	0	2	1	7
E 13	4	0	1	1	6
E 12	10	3	2	1	16
E 11	10	0	5	5	20
E 10	4	0	5	1	10
E 9	8	0	4	1	13
E 8	14	0	13	0	27
E 7	6	0	1	0	7
E 6	29	0	10	4	43
E 5	14	0	2	1	17
E 4	20	0	0	0	20
E 3	0	0	1	0	1
S 16	0	0	2	0	2
S 15	1	0	1	1	3
S 14	0	2	5	3	10
S 13	0	0	3	1	4
S 12	0	1	0	3	4
S 11	0	0	0	2	2
S 10	0	0	0	4	4
S 8	0	0	2	0	2
<b>Gesamt</b>	249	8	118	56	431

Die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen ist im Vergleich zu 2012 (402 Beförderungen und Höhergruppierungen) - vermutlich bedingt durch den Wegfall der Wiederbesetzungssperre - gestiegen.

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

### 3.4 Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2013

Leitungsebenen	Stellen	Frauen	in %	Vorjahr in %	Männer
1 OBM	1	-	-	-	1
2 BM, Referentin/ Referent, 1. Werkleitung	9	1	11,10	11,10	8
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung*	69	22	31,88	22,05	46
3a stv. Dienststellen- leitung (ohne Abtei- lungsleitung), stv. Schulleitung	29	12	41,38	36,00	17
3b stv. Dienststellen- leitung (mit Abtei- lungsleitung)**	33	9	27,27	34,37	22
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)***	121	36	29,75	29,83	86
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)****	454	246	54,19	54,71	191
<b>Gesamt</b>	<b>716</b>	<b>326</b>	<b>45,53</b>	<b>44,65</b>	<b>371</b>

\* 1 Stelle dieser Leitungsebene ist zum Stichtag 31.12.2013 nicht besetzt.

\*\* 2 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2013 nicht besetzt.

\*\*\* 3 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2013 nicht besetzt, ferner werden 2 Positionen in geteilter Leitung wahrgenommen und die Kapazität von 3 Positionen dieser Leitungsebene ist auf 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt

\*\*\*\* 27 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2013 nicht besetzt, ferner werden 10 dieser Positionen in geteilter Leitung wahrgenommen.

Erfreulich ist, dass 2013 der Frauenanteil auf der Ebene der Dienststellen-/Schulleitungen weiter deutlich gesteigert werden konnte. Auch bei den stellvertretenden Dienststellen-/Schulleitungen ist ein bemerkenswerter 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).

Informationen zu „Führen in Teilzeit“ finden Sie unter Nr. 3.5.5.

### 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. IV.1.3).

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

Bei der Auswertung wurden entsprechend den Vorjahren auch die Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildenden berücksichtigt (Stand 31.12.2013: 163 Anwärterinnen und Anwärter sowie 151 Auszubildende).

#### 3.5.1 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2011 - 2013)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit
2011	6.998	3.125
2012	7.015	3.246
2013	7.134	3.373

#### 3.5.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2011 - 2013)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2011	4.418	2.580	554	2.571
2012	4.411	2.604	573	2.673
2013	4.464	2.670	603	2.770

#### 3.5.3 Teilzeitquote

Die Teilzeitquote der Stadt Nürnberg steigt dem Trend entsprechend:

Jahr	Teilzeitquote
2011	30,87%
2012	31,63%
2013	32,10%

### 3.5.4 Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen

Eine Gesamtbetrachtung aller 3373 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: 40 Wochenarbeitsstunden und bei den Lehrkräften variiert die Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Unterrichtseinsatz in sogenannten „wissenschaftlichen Fächern“ zwischen 23 und 28 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	59*	65	122	119	23	215	603
Frauen	111*	348	535	778	85	913	2.770
Gesamt	170*	413	657	897	108	1.128	3.373
Entwicklung im Vergleich zu 2012	- 37	- 89	+ 84	+ 53	+ 33	+ 85	+ 127

\*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 und Frauen mit einem Beschäftigungsgrad von ≤ 25% handelt es sich - wie bisher - fast ausschließlich um Lehrkräfte und Musikschullehrerinnen und -lehrer. 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 fällt auf, dass Verwaltungsangestellte „trotz“ familiärer Verpflichtungen - im Gegensatz zu früheren Jahren - inzwischen ein höheres Stundenmaß (>10 Wochenarbeitsstunden) präferieren.

Unter dem Beschäftigungsgrad „über 25% aber noch unter 50%“ sind 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 122 Männern die mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, befinden sich 28 Beamte, wovon 20 Altersteilzeit vereinbart haben. Bei den 94 Tarifbeschäftigten dominieren ebenfalls auch die Altersteilzeitvereinbarungen (60 Mitarbeiter). Bei den Frauen ist zu bemerken, dass 466 Tarifbeschäftigte und 69 Beamtinnen exakt mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten; Altersteilzeitvereinbarungen sind dabei von untergeordneter Bedeutung (43 Tarifbeschäftigte, 1 Beamtin).

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 (79 Frauen) oder 25 Wochenarbeitsstunden (180 Frauen). Diese Arbeitszeit korrespondiert mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf die Vormittage oder einer „4-Tage-Woche“.

Des Weiteren wird speziell von Frauen sehr häufig eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 30 Wochenarbeitsstunden (256 Frauen) bzw. 32 Wochenarbeitsstunden (80 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 31.12.2013 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 Leitungs- funktion
<b>3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung</b>	69	1	0	0
<b>3a stv. Dienststellen- leitung (ohne Abtei- lungsleitung), stv. Schulleitung</b>	29	3	1	0
<b>3b stv. Dienststellen- leitung (mit Abtei- lungsleitung etc.)</b>	33	0	0	0
<b>4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)</b>	121	12	6	5*
<b>5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)</b>	454	79	14	10
<b>Gesamt</b>	706	95	21	15

\* Die Kapazität von 3 Positionen dieser Leitungsebene ist auf 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt.

In den Leitungsebenen 3 - 4a ist signifikant, dass - bis auf fünf 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 Vertreterinnen und Vertretern 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 (s. a IV. Ziff. 4.3)

### **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.

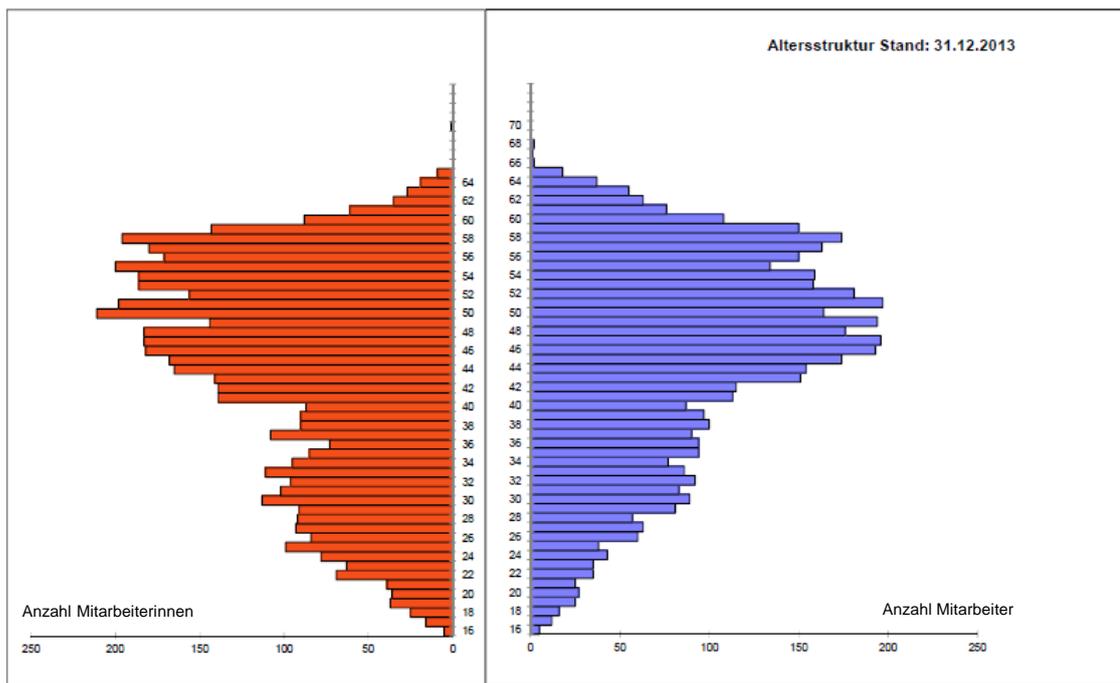
Zum 31.12.2013 nahmen insgesamt 28 Beschäftigte am Projekt teil. Die Teilnahme am Modellversuch war an das Vorliegen persönlicher bzw. familiärer Voraussetzungen geknüpft. Die Einzelvereinbarungen wurden in 82 % der Fälle zur besseren Kinderbetreuung geschlossen.

Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern beträgt die Frauenquote 86 % und die Teilzeitquote 72 %.

Gem. Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 15.07.2014 wird die alternierende Telearbeit als erweiterter Pilotbetrieb bis zum 31.12.2016 fortgeführt. Die Anzahl der Telearbeitsplätze wurde auf 200 erhöht und die Teilnahmebedingungen gelockert. Die bisher geltenden Voraussetzungen werden nur noch dann als Auswahlkriterium herangezogen, wenn die Anmeldungen die Anzahl der verfügbaren Telearbeitsplätze übersteigen.

### **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 31.12.2013 liegt rechnerisch bei 44,73 Jahren. Im Vergleich zum Durchschnittsalter der Vorjahre (2012: 45,50 Jahre; 2011: 45,46 Jahre) ist dieser Wert erfreulicherweise gesunken. Maßgebend hierfür dürfte insbesondere sein, dass die Stadt Nürnberg konstant auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften setzt. Die folgende Grafik stellt den Altersaufbau Stand 31.12.2013 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 „renten-nah“) 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 31.12.2013)**

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	8	11	31	15	11	3	9	25	23	6	6	6	26	2	37	219
W	23	9	14	8	10	9	21	58	6	9	2	25	1	0	7	202
65 Jahre																
M	0	0	17	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	20
W	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	5
64 Jahre																
M	1	1	16	0	1	2	5	3	3	0	3	0	0	0	0	35
W	1	0	5	1	0	1	5	5	1	1	2	1	0	0	0	23
63 Jahre																
M	2	1	24	1	0	0	5	1	5	1	2	1	1	0	4	48
W	1	0	7	1	0	0	6	8	3	1	0	0	1	0	0	28
62 Jahre																
M	0	2	31	2	3	2	7	5	4	0	2	1	1	0	4	64
W	3	2	15	2	1	3	4	5	0	0	0	2	0	0	1	38
61 Jahre																
M	6	2	37	2	2	1	6	4	1	1	5	0	1	0	10	78
W	1	1	28	0	0	2	14	8	0	0	1	4	0	0	1	60
60 Jahre																
M	1	5	32	5	2	1	3	17	10	3	3	1	3	0	9	95
W	2	1	30	1	2	1	9	25	3	1	0	5	0	1	0	81
55 - 59 Jahre																
M	36	57	155	38	24	15	64	67	74	26	36	12	46	8	117	775
W	58	21	183	37	32	35	76	269	35	26	14	59	3	2	16	866
35 - 54 Jahre																
M	110	403	477	174	140	21	130	200	195	53	192	30	260	36	497	2.918
W	192	87	562	141	106	99	229	878	168	77	69	234	18	14	83	2.957
15 - 34 Jahre																
M	45	168	122	99	51	6	74	107	42	14	64	20	73	34	124	1.043
W	79	27	228	157	29	10	113	577	34	11	15	91	4	12	30	1.417
Gesamt																
M	209	650	942	336	234	51	305	429	358	104	313	71	411	80	800	5.295
W	360	148	1.073	348	180	160	480	1.833	250	126	103	421	27	30	138	5.677

### 3.8 Ausländische Beschäftigte

Der Stadt Nürnberg ist es auch 2013 gelungen in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen die Zahl der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund deutlich (um nahezu 11 Prozentpunkte) 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. Art. 33 Abs. 2 GG sowie insbesondere das zum 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG).

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. Nachdem eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage fehlt, versucht das Personalamt ab 2014 auf der Basis einer anonymisierten freiwilligen Befragung der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belastbareres Zahlenmaterial hinsichtlich des Migrationshintergrunds zu erhalten.

#### Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit

Stichtag	aus EU Staaten		außerhalb der EU		insgesamt		Summe
	M	W	M	W	M	W	
31.12.2011	136	159	90	247	226	406	632
31.12.2012	138	183	99	273	237	456	693
31.12.2013	151	256	105	257	256	513	769

### 3.9 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

#### 3.9.1 Beurlaubungsarten

Im Kalenderjahr 2013 haben 63 Männer Elternzeit beantragt, zwei von Ihnen haben die Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte (à ein Monat) verteilt. Damit ist die Zahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wieder leicht angestiegen (2012: 57 Männer; 2011: 78 Männer; 2010: 56 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 2013 nicht signifikant verändert. Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz wurde bisher nicht in Anspruch genommen.

Im Kalenderjahr 2013 waren insgesamt 679 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	63 (57)	331 (302)	394 (359)
Beurlaubung zur Betreuung von Kindern/Angehörigen	9 (8)	167 (191)	176 (199)
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	36 (47)	73 (92)	109 (139)
Gesamt	108 (112)	571 (584)	679 (697)

2013 sind 144 Frauen anlässlich der Geburt eines Kindes vorübergehend aus dem Beruf „ausgestiegen“ und haben Elternzeit beantragt, 82 davon zunächst für den Zeitraum von maximal einem Jahr. Bei 116 Frauen endete die Elternzeit im Laufe des Kalenderjahres 2013; 7 dieser Frauen beantragten anschließend eine Beurlaubung zur Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder.

Die Dauer der „Väterzeit“ beträgt überwiegend 1 Monat (32 Väter) bzw. 2 Monate (25 Väter, 2 davon splitteten die Elternzeit auf 2x 1 Monat). Die „übrigen“ 6 Väter beantragten Elternzeit unspezifisch (3, 4 oder 6 Monate). Bei 4 Vätern dauerte die beantragte Elternzeit über den Jahreswechsel.

Lässt man die Beurlaubungen aus sonstigen Gründen unberücksichtigt, sind es unverändert Frauen (2013: 87%; 2012: 88%; 2011: 85 %), 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 10193 Beschäftigten errechnet sich eine Beurlaubungsquote von 6,66 % (2012: 7,00%; 2011: 7,27%).

### 3.9.3 Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2013

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.

2013 haben 262 (2012: 272; 2011: 236) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (87 Männer\* und 175 Frauen) nach Elternzeit und/oder Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge den Dienst wieder aufgenommen.

Dienstwiederantritt nach	Männer	Frauen
Elternzeit bis zu 1 Monat	34*	3*
Elternzeit bis zu 2 Monate	26	2
Elternzeit bis zu 6 Monate	7	7
Elternzeit bis zu 1 Jahr	1**	54
Elternzeit bis zu 2 Jahre	0	37
Elternzeit bis zu 3 Jahre	0	13
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 1 Monaten	2	0
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 2 Monaten	2	1
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 6 Monaten	0	2
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 1 Jahr	0	16
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 2 Jahre	0	6
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 3 Jahre	0	8
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 4 Jahre	0	5
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 6 Jahre	0	1
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 9 Jahre	0	1
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 10 Jahre	0	1
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 2 Monate	2	1
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 6 Monate	3	11
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 1 Jahr	4	1
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 2 Jahre	4	4
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 3 Jahre	1	1
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 4 Jahre	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>87</b>	<b>175</b>

\* Davon haben 27 Männer und 1 Frau ihre Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte gesplittet.

\*\* Dieser Mann war seit 2012 in Elternzeit.

#### 4. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2011 - 2013

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 Städtetags, 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 Kurzeiterkrankungen, 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 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	7.989	4.108	12.097	365
<b>4 - 42 Tage</b>	40.048	12.090	52.138	460
<b>ab 43 Tage</b>	19.243	9.196	28.439	43
<b>weiblich</b>				
<b>1 - 3 Tage</b>	14.549	3.561	18.110	647
<b>4 - 42 Tage</b>	45.166	7.384	52.550	781
<b>ab 43 Tage</b>	30.169	5.918	36.087	127
<b>Summe</b>	<b>157.174</b>	<b>42.257</b>	<b>199.421</b>	<b>2.423</b>

Im Schnitt dauerte 2013 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 15 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:

2011		2012		2013	
Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage
9.792	189.616	9.957	197.846	10.193	199.421
Krankheitsquote: 5,30%		Krankheitsquote: 5,44%		Krankheitsquote: 5,36%	

Die Krankheitsquote ist nach einem Anstieg in 2012 erfreulicherweise wieder um 0,08 Prozentpunkte gesunken.

Ursächlich für die Krankheitsquote 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, wurde 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 2013 eine Krankheitsquote von 6,43% ermittelt (2012: 6,13%; 2011: 6,12%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) liegt die Krankheitsquote sogar bei 6,88% (2012: 6,57%; 2011: 6,52%).

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

die 2007 zunächst als Projekt gestartete „Betriebliche Gesundheitsförderung“ immer wichtiger (auf die Berichte im Personal- und Organisationsausschuss vom 16.09.2008, 19.05.2009, 29.03.2011, 06.11.2012 und 05.11.2013 wird verwiesen). Ergänzend zu den stadtweit eingeführten Rückkehrgesprächen (seit 2004) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (seit 2005) sowie der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hiermit die Prävention noch mehr in den Vordergrund gerückt, um Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der positiven Ergebnisse der bisherigen Aktionen und dem Vorgehen anderer Städte (z. B. München, Hamburg, Dortmund) wurde PA für die stadtweite Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2012 die Stelle einer Gesundheitsmanagerin/eines Gesundheitsmanagers bewilligt (Weitere Informationen finden Sie unter Nr. 4.4).

Angesichts der vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung beständig steigenden Leistungsanforderungen bei steigender Lebensarbeitszeit rechnet sich diese Investition für die Stadt Nürnberg, die Gesundheit und damit die Potenziale und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 (4,88%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (7,09%). Erfreulicherweise ist in der Kernverwaltung die Krankheitsquote weiterhin abnehmend. Erstmals ist auch bei den Eigenbetrieben eine abnehmende Tendenz bei der Krankheitsquote zu verzeichnen.

### 4.2.1 Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	4.718	3.808	8.526	276
<b>4 - 42 Tage</b>	15.937	11.634	27.571	332
<b>ab 43 Tage</b>	7.174	8.911	16.085	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	13.176	3.424	16.600	393
<b>4 - 42 Tage</b>	37.596	7.076	44.672	381
<b>ab 43 Tage</b>	23.364	5.544	28.908	127
<b>Summe</b>	<b>101.965</b>	<b>40.397</b>	<b>142.362</b>	<b>1.509</b>

Für 2013 errechnet sich bei 7987 Beschäftigten in der Kernverwaltung eine Krankheitsquote von 4,88% (2012: 4,91%; 2011: 4,93%).

### 4.2.2 Eigenbetriebe

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	3.271	300	3.571	89
<b>4 - 42 Tage</b>	24.111	456	24.567	128
<b>ab 43 Tage</b>	12.069	285	12.354	43
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.373	137	1.510	254
<b>4 - 42 Tage</b>	7.570	308	7.878	400
<b>ab 43 Tage</b>	6.805	374	7.179	0
<b>Summe</b>	<b>55.199</b>	<b>1.860</b>	<b>57.059</b>	<b>914</b>

Für 2013 errechnet sich bei 2206 Beschäftigten in den Eigenbetrieben eine Krankheitsquote von 7,09% (2012: 7,32%; 2011: 6,61%).

### 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 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	280	316	599	0
<b>4 - 42 Tage</b>	852	643	1.495	0
<b>ab 43 Tage</b>	183	106	289	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.079	236	1.315	0
<b>4 - 42 Tage</b>	3.286	777	4.063	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.745	47	1.792	0
<b>Summe</b>	<b>7.425</b>	<b>2.128</b>	<b>9.553</b>	<b>0</b>

Für 2013 errechnet sich bei 538 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,86% (2012: 4,56%; 2011: 5,45%).

#### 4.3.2 Geschäftsbereich 2. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	381	627	1.053	44
<b>4 - 42 Tage</b>	1.854	5.025	6.879	53
<b>ab 43 Tage</b>	778	2.370	3.148	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	327	66	393	1
<b>4 - 42 Tage</b>	1.238	55	1.293	18
<b>ab 43 Tage</b>	864	0	864	0
<b>Summe</b>	<b>5.442</b>	<b>8.188</b>	<b>13.630</b>	<b>116</b>

Für 2013 errechnet sich bei 746 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,00% (2012: 6,31%; 2011: 5,89%).

### 4.3.3 Geschäftsbereich 3. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	456	1.342	1.798	30
<b>4 - 42 Tage</b>	1.833	2.761	4.594	52
<b>ab 43 Tage</b>	1.225	3.416	4.641	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	995	1.718	2.713	0
<b>4 - 42 Tage</b>	3.050	3.711	6.761	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.152	2.903	4.055	0
<b>Summe</b>	<b>8.711</b>	<b>15.851</b>	<b>24.562</b>	<b>82</b>

Für 2013 errechnet sich bei 1932 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,48% (2012: 3,50%; 2011: 3,25%).

### 4.3.4 Geschäftsbereich Ref. I

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	418	240	658	213
<b>4 - 42 Tage</b>	1.515	682	2.197	212
<b>ab 43 Tage</b>	571	552	1.123	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	362	180	542	356
<b>4 - 42 Tage</b>	1.273	417	1.690	297
<b>ab 43 Tage</b>	1.099	88	1.187	127
<b>Summe</b>	<b>5.238</b>	<b>2.159</b>	<b>7.397</b>	<b>1.205</b>

Für 2013 errechnet sich bei 459 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,41% (2012: 4,99%; 2011: 4,94%).

### 4.3.5 Geschäftsbereich Ref. II

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	304	207	511	1
<b>4 - 42 Tage</b>	2.701	545	3.246	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.451	186	1.637	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	383	149	532	8
<b>4 - 42 Tage</b>	2.178	367	2.545	21
<b>ab 43 Tage</b>	1.864	936	2.800	0
<b>Summe</b>	<b>8.881</b>	<b>2.390</b>	<b>11.271</b>	<b>30</b>

Für 2013 errechnet sich bei 390 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,92% (2012: 7,59%; 2011: 7,29%).

#### 4.3.6 Geschäftsbereich Ref. III

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	138	60	198	0
<b>4 - 42 Tage</b>	367	167	534	0
<b>ab 43 Tage</b>	158	365	523	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	469	115	584	0
<b>4 - 42 Tage</b>	1.246	184	1.430	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.466	265	1.731	0
<b>Summe</b>	<b>3.844</b>	<b>1.156</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>

Für 2013 errechnet sich bei 199 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,88% (2012: 5,08%; 2011: 5,50%).

#### 4.3.7 Geschäftsbereich Ref. IV

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	539	114	653	18
<b>4 - 42 Tage</b>	1.324	88	1.412	23
<b>ab 43 Tage</b>	89	90	179	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.396	128	1.524	61
<b>4 - 42 Tage</b>	3.276	89	3.365	35
<b>ab 43 Tage</b>	1.876	0	1.876	
<b>Summe</b>	<b>8.500</b>	<b>509</b>	<b>9.009</b>	<b>137</b>

Für 2013 errechnet sich bei 757 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,26% (2012: 3,09%; 2011: 3,68%).

#### 4.3.8 Geschäftsbereich Ref. V

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	1.279	291	1.570	0
<b>4 - 42 Tage</b>	2.931	641	3.572	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.251	452	1.703	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	6.952	463	7.415	0
<b>4 - 42 Tage</b>	18.691	931	19.622	0
<b>ab 43 Tage</b>	10.866	693	11.559	0
<b>Summe</b>	<b>41.970</b>	<b>3.471</b>	<b>45.441</b>	<b>0</b>

Für 2013 errechnet sich bei 2179 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,71% (2012: 5,77%; 2011: 5,79%;).

### 4.3.9 Geschäftsbereich Ref. VI

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	775	376	1.151	2
<b>4 - 42 Tage</b>	2.176	844	3.020	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.417	589	2.006	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	894	248	1.142	9
<b>4 - 42 Tage</b>	2.154	371	2.525	17
<b>ab 43 Tage</b>	1.087	274	1.361	0
<b>Summe</b>	<b>8.503</b>	<b>2.702</b>	<b>11.205</b>	<b>28</b>

Für 2013 errechnet sich bei 572 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,37% (2012: 5,22%; 2011: 4,88%).

### 4.3.10 Geschäftsbereich Ref .VII

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	194	203	397	0
<b>4 - 42 Tage</b>	656	273	929	0
<b>ab 43 Tage</b>	156	988	1.144	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	396	127	523	0
<b>4 - 42 Tage</b>	1.352	251	1.603	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.284	319	1.603	0
<b>Summe</b>	<b>4.038</b>	<b>2.161</b>	<b>6.199</b>	<b>0</b>

Für 2013 errechnet sich bei 215 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,90% (2012 5,88%; 2011: 4,68%).

### 4.3.11 Eigenbetrieb SUN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	669	45	714	48
<b>4 - 42 Tage</b>	3.699	95	3.794	30
<b>ab 43 Tage</b>	1.313	0	1.313	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	289	11	300	28
<b>4 - 42 Tage</b>	994	48	1.042	67
<b>ab 43 Tage</b>	131	0	131	0
<b>Summe</b>	<b>7.095</b>	<b>199</b>	<b>7.294</b>	<b>173</b>

Für 2013 errechnet sich bei 393 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,08% (2012: 5,53%; 2011: 4,43%).

**4.3.12 Eigenbetrieb NüSt**

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	103	16	119	5
<b>4 - 42 Tage</b>	514	0	514	5
<b>ab 43 Tage</b>	687	0	687	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	484	8	492	178
<b>4 - 42 Tage</b>	4.517	20	4.537	223
<b>ab 43 Tage</b>	5.415	0	5.415	0
<b>Summe</b>	<b>11.720</b>	<b>44</b>	<b>11.764</b>	<b>411</b>

Für 2013 errechnet sich bei 425 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,56% (2012: 8,28%; 2011: 5,81%).

**4.3.13 Eigenbetrieb ASN**

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	706	22	728	0
<b>4 - 42 Tage</b>	8.773	10	8.783	0
<b>ab 43 Tage</b>	5.061	0	5.061	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	92	9	101	0
<b>4 - 42 Tage</b>	453	56	509	0
<b>ab 43 Tage</b>	98	0	98	0
<b>Summe</b>	<b>15.183</b>	<b>97</b>	<b>15.280</b>	<b>0</b>

Für 2013 errechnet sich bei 411 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 10,19% (2012: 9,88%; 2011: 9,91%).

**4.3.14 Eigenbetrieb NüBad**

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	123	3	126	11
<b>4 - 42 Tage</b>	676	12	688	11
<b>ab 43 Tage</b>	197	0	197	43
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	40	0	40	24
<b>4 - 42 Tage</b>	356	0	356	86
<b>ab 43 Tage</b>	533	0	533	0
<b>Summe</b>	<b>1.925</b>	<b>15</b>	<b>1.940</b>	<b>153</b>

Für 2013 errechnet sich bei 96 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,26% (2012: 5,25%; 2011: 5,88%).

### 4.3.15 Eigenbetrieb SÖR

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2013 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	1.670	214	1.884	25
<b>4 - 42 Tage</b>	10.499	339	10.788	82
<b>ab 43 Tage</b>	4.811	285	5.096	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	468	109	577	24
<b>4 - 42 Tage</b>	1.250	184	1.434	24
<b>ab 43 Tage</b>	628	374	1.002	0
<b>Summe</b>	<b>19.276</b>	<b>1.505</b>	<b>20.781</b>	<b>155</b>

Für 2013 errechnet sich bei 865 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,50% (2012: 6,70%; 2011: 6,50%).

## 4.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement

### 4.4.1 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Seit Juni 2012 bietet das Personalamt durch die neugeschaffene 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 wurde erstmals für 2012 erstellt.

### 4.4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen

	2012	2013
Gesamtstädtischer Gesundheitstag	1	0
Gesundheitszirkel	5	5
Gesundheitstage in Dienststellen	1	7
Gesundheitstage für Anwärter/innen und Azubis	1	5
Einzelmaßnahmen	3	9
Krankenstandsanalyse	6	6

Der letzte gesamtstädtische Gesundheitstag, der alle zwei Jahre durchgeführt wird, fand am 22. und 23.07.2014 statt.

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 ist 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. Die steigende Nachfrage zeigt, dass es bereits heute in vielen Dienststellen und Schulen zur gelebten Kultur gehört.

## 5. Anmerkungen der Frauenbeauftragten

### Frauenanteil und Teilzeitquoten

Im Jahr 2013 ist der Frauenanteil an allen Beschäftigten erneut leicht gestiegen und beträgt am Ende des Jahres 51,7 %.

Die Teilzeitquote bei den Frauen liegt Ende 2013 bei 52,5 %, bei den Männern beträgt die Teilzeitquote 12,3 %.

Insgesamt sind damit 3373 Frauen und Männer in Teilzeit beschäftigt. Die Gesamt-Teilzeitquote ist im Verlauf des Jahres 2013 von 31,6 % auf 32,1 % gestiegen.

### Frauen- und Männerdomänen

Die nach wie vor geschlechtsspezifischen Berufsentscheidungen lassen sich u. a. an der Verteilung der Frauen und Männer auf die Fach- bzw. Berufsgruppen in der Stadtverwaltung ablesen.

Hier gibt es binnen eines Jahres nur wenige Veränderungen. Bemerkenswert ist eine leichte Steigerung des Frauenanteils im Technischen Dienst auf knapp 37 % nach einem Rückgang im Jahr 2012.

Dagegen zeichnet sich mit dem anhaltend rückläufigen Anteil der Männer im Sozialdienst ein deutlicher Handlungsbedarf ab. Innerhalb von drei Jahren ist ihr Anteil von 17,48 % um 2 % auf 15,51 % gesunken.

Der inzwischen jährlich durchgeführte Aktionstag „Neue Wege für Jungs“ sowie das in 2013 beendete dreijährige Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ sind einzelne Ansätze einer Personalentwicklungsstrategie, die jungen Männern den beruflichen Einstieg in Sozialberufe erleichtern kann.

### **Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Innerhalb der B-Besoldung sind inzwischen 15 Männer und unverändert eine Frau eingruppiert.

Der deutlichste Zuwachs für Frauen innerhalb eines Jahres ist in der Besoldungsgruppe A 16 zu verzeichnen. Ihr Anteil steigt von 20 % auf 33,3 %, denn erfreulicherweise werden inzwischen mehr als die Hälfte der städtischen Schulen von Frauen geleitet.

Auch in den anderen Besoldungsgruppen der vierten Qualifikationsebene steigt die Frauenquote moderat – bis auf einen Rückgang um 2,5 % in der Besoldungsgruppe A 13. Allerdings bleiben die Frauen gemessen an ihrem Gesamtanteil von 40,9 % an der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten im Bereich der B-Besoldung mit 6,3 % und in den Besoldungsgruppen A 16 mit 33,3 % und A15 mit 34,3 % noch deutlich unterrepräsentiert.

Bei den Tarifbeschäftigten ist in der obersten Entgeltgruppe 15 UE unverändert keine Frau eingruppiert und ihr Anteil an der Entgeltgruppe 15 ist innerhalb eines Jahres von 51,7 % auf 48,4 % erneut gesunken. In den beiden darunterliegenden Entgeltgruppen ist die Frauenquote leicht angestiegen: von 54,3 % auf 54,9 % in E 14 und von 56 % auf 58,2 % in E 13.

Bei einem Gesamt-Frauenanteil von 56 % an allen Tarifbeschäftigten sind sie in der vierten Qualifikationsebene nur in den beiden unteren Entgeltgruppen angemessen repräsentiert.

Bemerkenswert bleibt, dass bei einem gesamten Männeranteil in den S-Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes von knapp 15 %, sie in der obersten Entgeltgruppe S 18 (entspricht E 12) mit knapp 39 % deutlich überrepräsentiert sind.

Dieser Vorteil des „Exoten“-Status in beruflichen Frauendomänen – der im umgekehrten Fall bedauerlicherweise nicht funktioniert – kann einen weiteren Anreiz bei der Erhöhung des Männeranteils in sozialen Berufen liefern.

### **Frauen in Leitungsebenen**

Die städtischen Ämter und Schulen werden inzwischen zu fast einem Drittel von Frauen geleitet. Vor allem im Schulbereich haben die Frauen die gläserne Decke durchbrochen: bei 6 von 13 beruflichen Schulen stehen Frauen an der Spitze und 6 von 8 Gymnasien und Realschulen werden von Frauen geleitet.

Dagegen gibt es an der Stadtspitze (Leitungsebene 1) und im „mittleren Management“ (Leitungsebenen 3b – 5, siehe 3.4) auch im Jahr 2013 wenig Bewegung.

Damit bleibt die Thematik der Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen auf der Agenda der Personalentwicklung, vor allem für die innerstädtische Arbeitsgruppe, die sich mit „Führen in Teilzeit“ für Männer und Frauen befasst.

### Teilzeit in Leitungsfunktionen 2011 – 2013

Leitungsebenen	2011				2012				2013			
	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	68	1	0	0	69	1	0	0
stv. Dienstst.-/Schulleitung	57	2	0	0	57	2	0	0	62	3	1	0
Abteilungs-/Bereichsleitung	124	11	4	1	124	15	2	1	121	12	6	5
Sachgebiets-/Teamleitung	419	83	18	18	424	78	8	11	454	79	14	10
gesamt	666	97	22	19	673	96	10	12	706	95	21	15

Mit einer deutlich ausgeprägten Präferenz bei den teilzeitbeschäftigten Frauen für ein Wochenstundenvolumen von 25, 30 und 32 Wochenarbeitsstunden (siehe 3.5.4) sowie den dokumentierten Zuwächsen innerhalb eines Jahres bei den Beschäftigungsgraden über 50 % und unter 100 % der wöchentlichen Regelarbeitszeit sind Voraussetzungen für Führen in Teilzeit gegeben.

Diese meist als „Frauenförderung“ diskutierte Maßnahme wird zur geschlechtergerechten Personalentwicklung sobald auch Männer von den Zumutungen einer zeitlich zu extensiven Leitungsfunktion zugunsten einer besseren „work-life-balance“ entlastet werden.

#### Fazit:

Die mit Zahlen belegbare berufliche Diskriminierung von Frauen bei der Stadtverwaltung verringert sich, dementsprechend kleiner – und exklusiver – werden die beruflichen „Reservate“ für Männer.

In bestimmten technischen Bereichen und auf den oberen Führungsetagen sind Frauen noch keine Selbstverständlichkeit.

Geschlechterspezifische Rollenzuweisungen und die Aufteilung von privater, familiärer Erziehungs- und Sorgearbeit auf die Frauen (siehe auch 3.9 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und die materielle Versorgungsarbeit auf die Männer verhindern eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbssystem. Das geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahlverhalten sowie die zeitlichen und organisatorischen Anforderungen von Erwerbsarbeit und Karrieremustern widerspiegeln diese Ungleichheit im Geschlechterverhältnis.

Die Stadtverwaltung kann als einzelne Arbeitgeberin nicht alle Auswirkungen struktureller Ungleichheit beheben oder kompensieren. Als öffentliche Verwaltung setzt sie jedoch die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit nach innen wie nach außen als ständige Herausforderung auf die Agenda. Die dauernde kritische Sensibilisierung gegenüber starren und überlebten Geschlechterstereotypen und -konzepten, die das Verwaltungshandeln und damit die Gestaltung einer Stadtgesellschaft beeinflussen, bleibt Querschnittsaufgabe im fortzuschreibenden Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg.

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

### **1 Einleitung**

Der vorliegende Bericht über die Informationstechnik (IT) für das Jahr 2013 bietet einen Überblick über wesentliche Entwicklungen im zentralen städtischen IT-Bereich. Die Kommunikationstechnik wird mittlerweile als Teilgebiet der IT verstanden und ist deshalb in diesem Abschnitt enthalten. 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**

Anfang des Jahres 2013 wurden 781 multifunktionale Kopiergeräte stadtweit ausgerollt. Mit diesen Geräten steht auch erstmals die Möglichkeit zur Verfügung, sich über eine Chipkarte anzumelden. Insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen konnte dadurch der Aufwand für den gesicherten Ausdruck von Dokumenten reduziert werden. Die schon im letzten Berichtszeitraum erwähnten Projekte „Migration auf Windows 7“ und „Erneuerung der städtischen Telefonanlage“ haben auch 2013 erhebliche Ressourcen gebunden. Aufgrund einer vorläufigen Insolvenz des Lieferanten der neuen Telefonanlage ergaben sich hier größere Verzögerungen. Auf den allgemeinen Trend, vermehrt mobile Geräte wie Tablets und Smartphones einzusetzen, hat das IT-Koordinations- und Konzeptions-Gremium (IT-KKG) mit einem Beschluss im Juli reagiert, nach dem zukünftig die mobilen Plattformen iOS und Blackberry die Grundlage für das weitere Vorgehen darstellen. Auf dieser Basis hat OrgA/IT begonnen, die notwendige Infrastruktur für den Einsatz dieser Geräte zu konzeptionieren und aufzubauen.

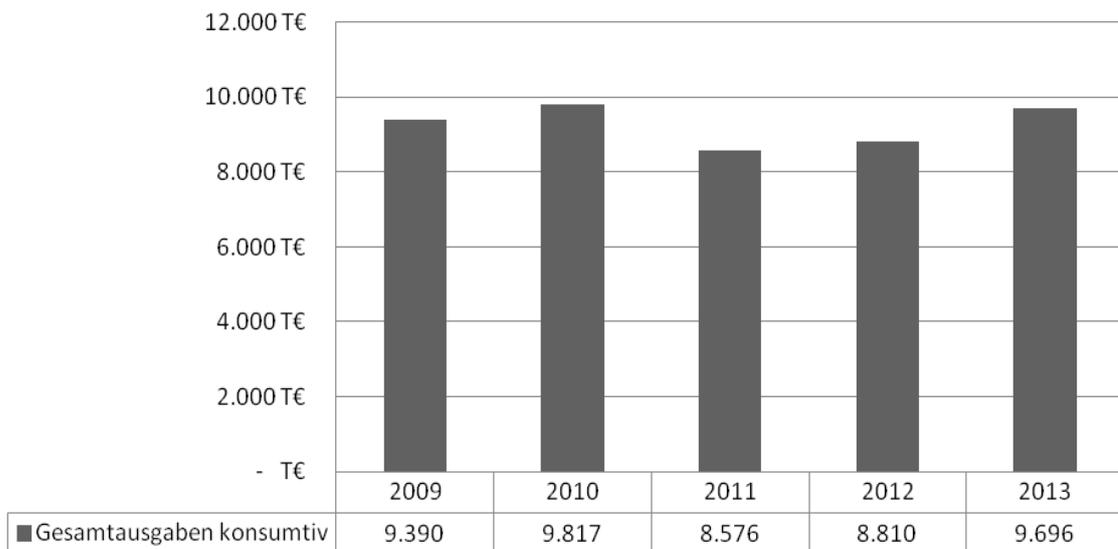
Eine wesentliche organisatorische Veränderung stellte die Eingliederung des SAP-Kompetenzzentrums (Ref. I/SKN und PA/3) in OrgA/IT zum 01.09.2013 dar. Im August 2013 verabschiedete sich der langjährige IT-Leiter Herr Geiger in den verdienten Ruhestand. Die Nachfolge hat der ehemalige Leiter von Ref. I/SKN, Herr Krechel, angetreten.

Im letzten Quartal 2013 erfolgten die ersten Aktionen für den für 2014 geplanten aufwändigen Umzug des Ausfallrechenzentrums in eine neue Lokation.

### **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 im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen konsumtiven Ausgaben erklären sich aus gestiegenen Personalkosten und sind insbesondere auf erhöhte Rückstellungen und Regelzahlungen zurückzuführen. In den Zahlen sind die integrierten Bereiche des SAP-Kompetenzzentrums nicht enthalten.

**Gesamtausgaben konsumtiv****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 (jetzt OrgA/5-IT) wird die Einhaltung vergaberechtlicher Vorschriften gewährleistet und gleichzeitig durch Bündelung von Bedarfen und standardisierten Beschaffungsprozessen eine wirtschaftliche Vorgehensweise sichergestellt.

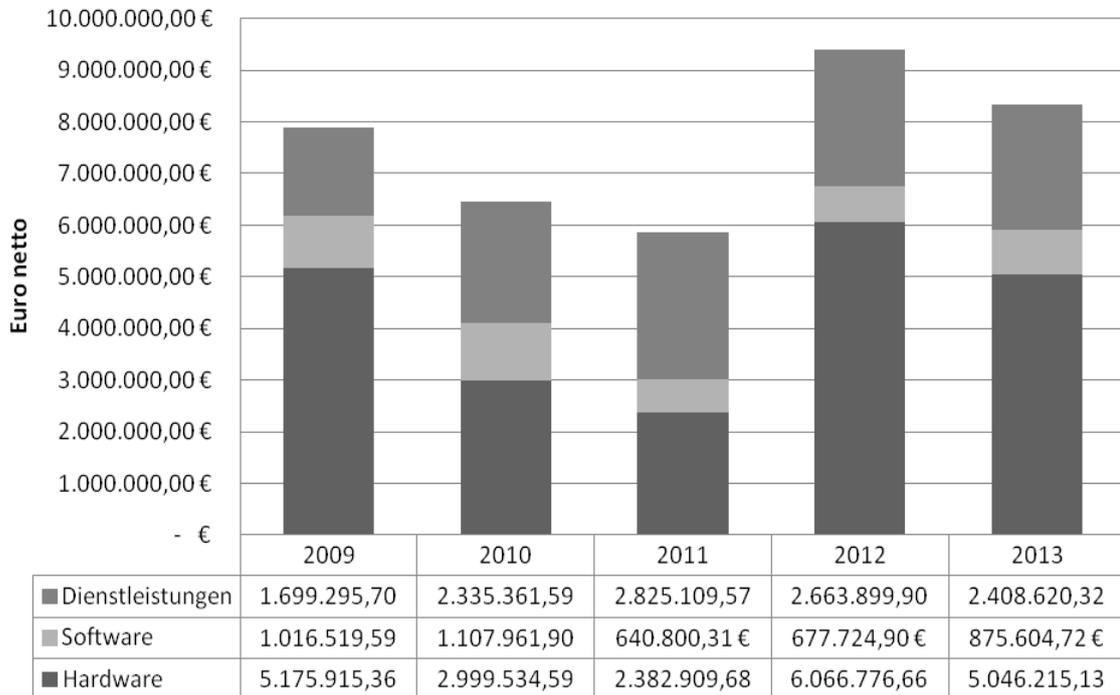
**3.2.1 Beschaffungsvolumen gesamt**

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 Beschaffung einer VoIP-Anlage für die Stadt Nürnberg in Höhe von 1.815.983,26 EUR netto, ist die größte Einzelbeschaffungsmaßnahme im Bereich Hardware 2013.

Die größten Anteile am Beschaffungsvolumen 2013 für Dienstleistungen haben die drei Beschaffungsmaßnahmen „172 Beratertage OrgA-Untersuchung des städtischen Beschaffungswesens“ (206.400,00 EUR), „Verlängerung Citizen License + Spatial“ (218.882,68 EUR) und die Tarifanpassung der Telefondienstleistung „Sprachdienst“ der Stadt Nürnberg für vier Jahre (283.200,00 EUR).

Einen großen Anteil am Anstieg des Beschaffungsvolumens für Software zwischen 2012 und 2013 hat die Beschaffungsmaßnahme „ESRI-Unternehmenslizenz (zur Schaffung einer einheitlichen GIS-Basisstruktur bei der Stadt Nürnberg) für vier Jahre“ in Höhe von 360.000,00 EUR netto.

### Beschaffungsvolumen



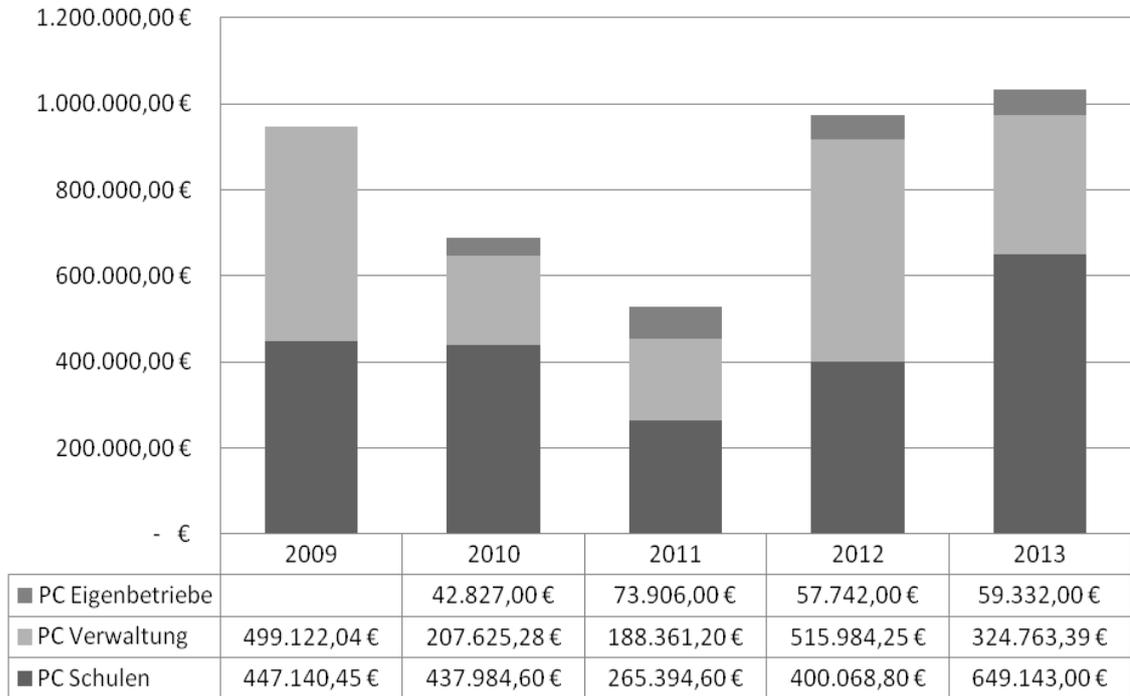
#### 3.2.2 Beschaffungsvolumen PCs

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 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. Im Jahre 2013 war diese Erneuerung rückläufig.

Den größten Anteil am Anstieg des Beschaffungsvolumens im Bereich Schulen hat der Neubau der Beruflichen Schule 14. Für diese Maßnahme wurden 537 PCs im Gesamtwert von 170.766,00 EUR beschafft. Der Rest setzt sich aus vielen Beschaffungen einzelner PCs für die verschiedenen Schulen der Stadt Nürnberg zusammen.

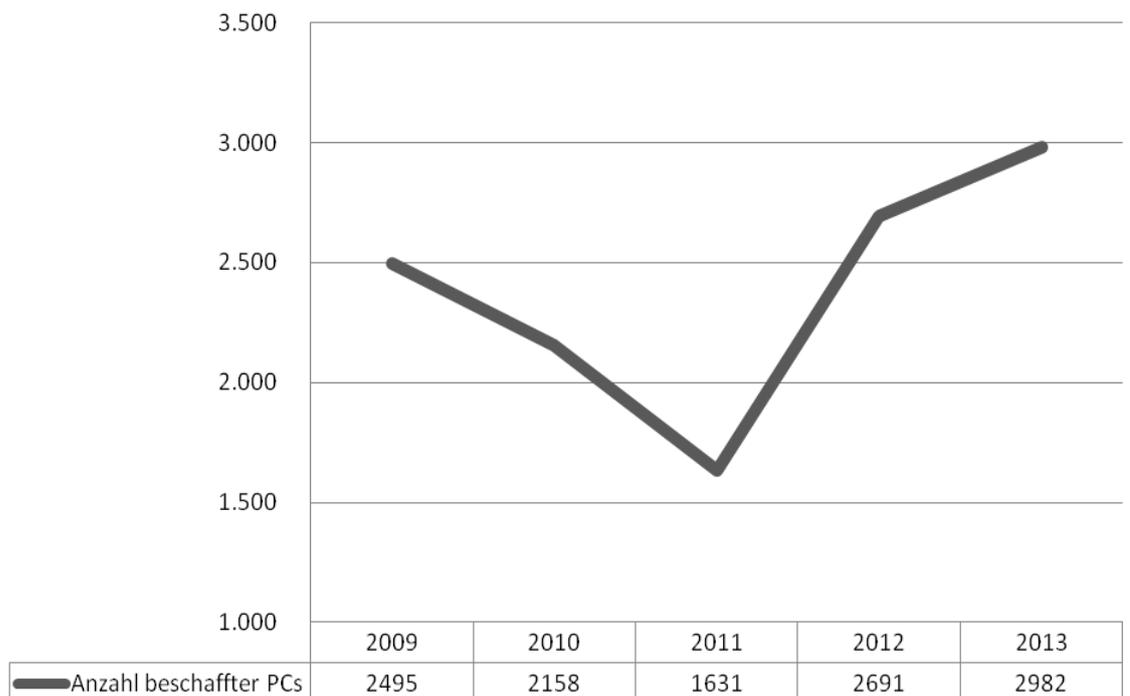
**PC-Beschaffungen**



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

Der sehr starke Anstieg zwischen 2011 und 2013 ist damit zu erklären, dass allein für die Schulen der Stadt Nürnberg an die 1200 PCs in 2012 und an die 1900 PCs in 2013 beschafft wurden. Im Diagramm ist die Anzahl aller beschafften PCs (Verwaltungs- und Schulbereich) berücksichtigt.

**Beschaffte PCs**



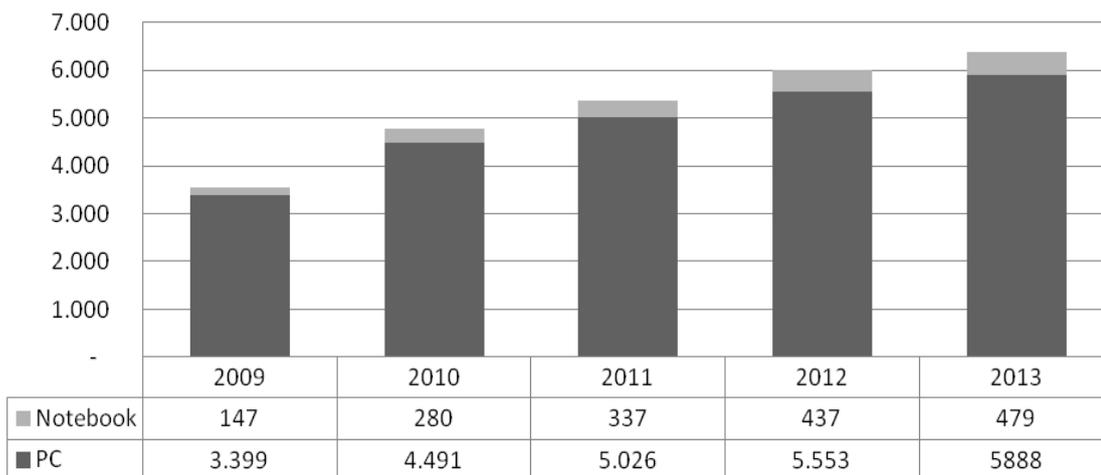
### 3.3 Arbeitsplatzausstattung und Support

#### 3.3.1 PCs und Notebooks

Monitore, PCs und Notebooks inkl. Office-Software werden im Rahmen eines Mietmodells den Dienststellen angeboten. Geräte und Software werden durch 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 3.3.2) sowie vorteilhafte Rahmenverträge ermöglichen einen günstigen monatlichen Mietpreis, was mehrfach externe Stellen (Beratungsunternehmen, Bayerischer Kommunalen Prüfungsverband) und interkommunale Vergleiche bestätigten.

Die bisher von der IT-Konsolidierung ausgenommenen Eigenbetriebe (mit Ausnahme von SÖR) nutzen das Mietmodell noch nicht umfassend. Die bisher von den Dienststellen selbst finanzierten PCs konnten in den Jahren 2006 bis 2011 sukzessive durch standardisierte Mietmodell-PCs ersetzt werden. Dieses Vorgehen sorgte dafür, dass auch für die schon vorhandenen Geräte eine Nutzungsdauer von 60 Monaten erreicht werden konnte. Die untenstehende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl der im Mietmodell zur Verfügung gestellten PCs und Notebooks.

**Miet-PCs und Notebooks**

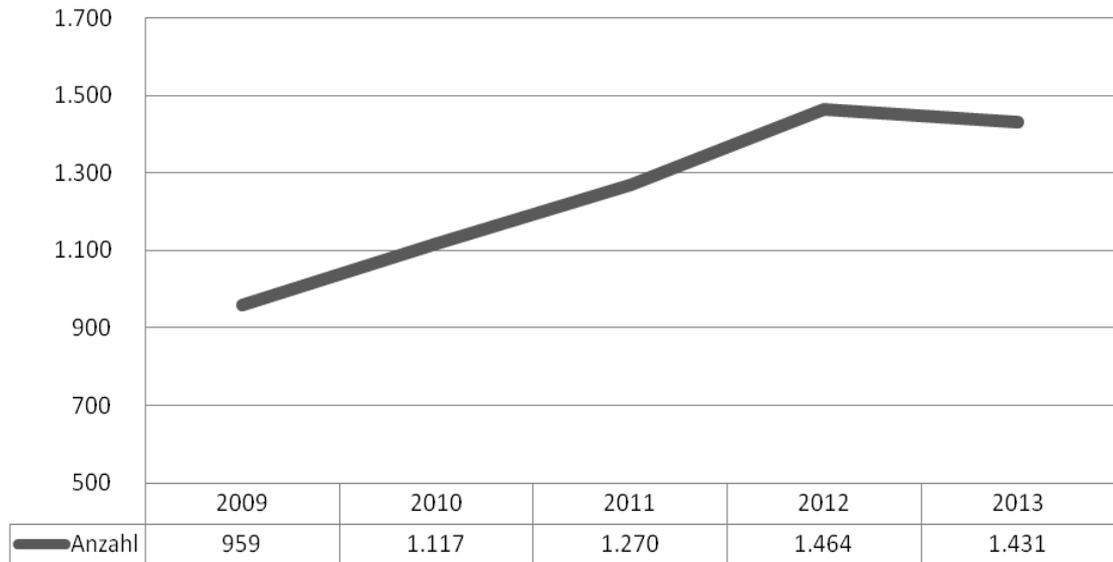


#### 3.3.2 Softwareverteilung

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. Der leichte Rückgang der Softwarepakete ist eine Auswirkung des Umstiegs von Windows XP auf Windows 7. Einige Windows XP-Softwarepakete wurden dadurch entbehrlich.

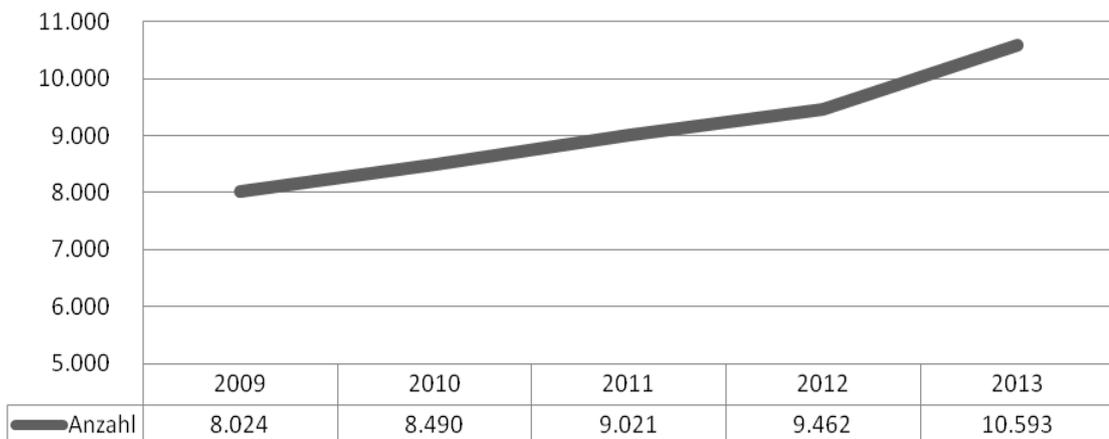
### Softwarepakete



### 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. Der Anstieg der Hotline-Tickets im Jahre 2013 ist zumindest teilweise einem erhöhten Supportbedarf im Rahmen des Umstiegs von Windows XP auf Windows 7 geschuldet.

### Hotline-Tickets

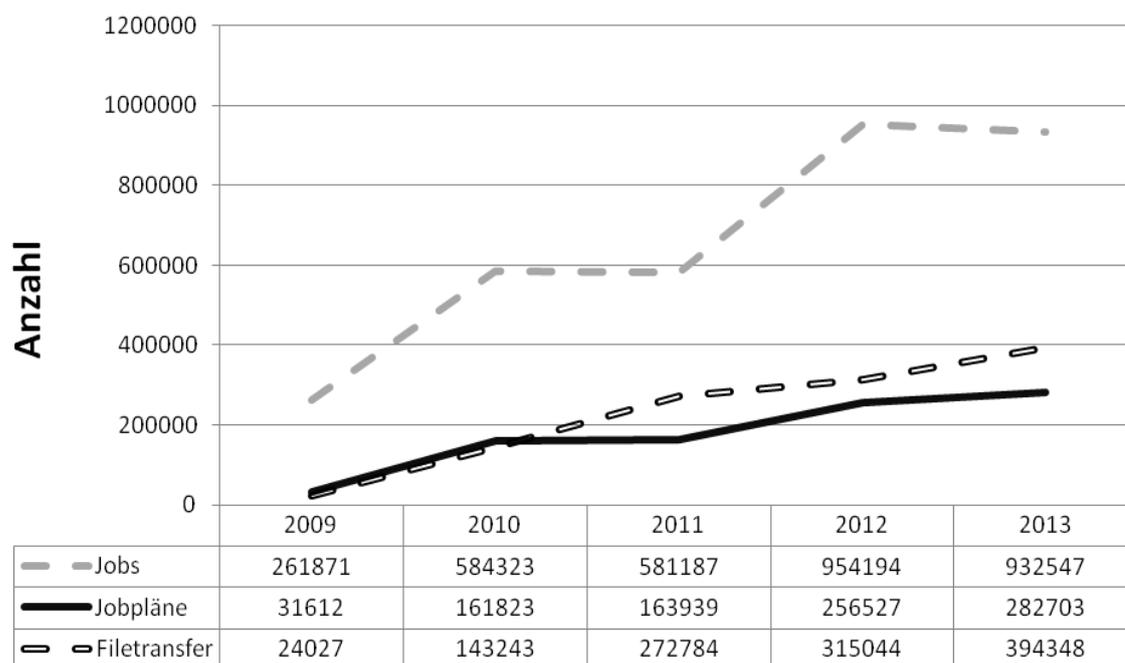


### 3.4 Server und sonstige Infrastruktur

#### 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 2009 bis 2013.

**Automatisierte Jobs 2009-2013**



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

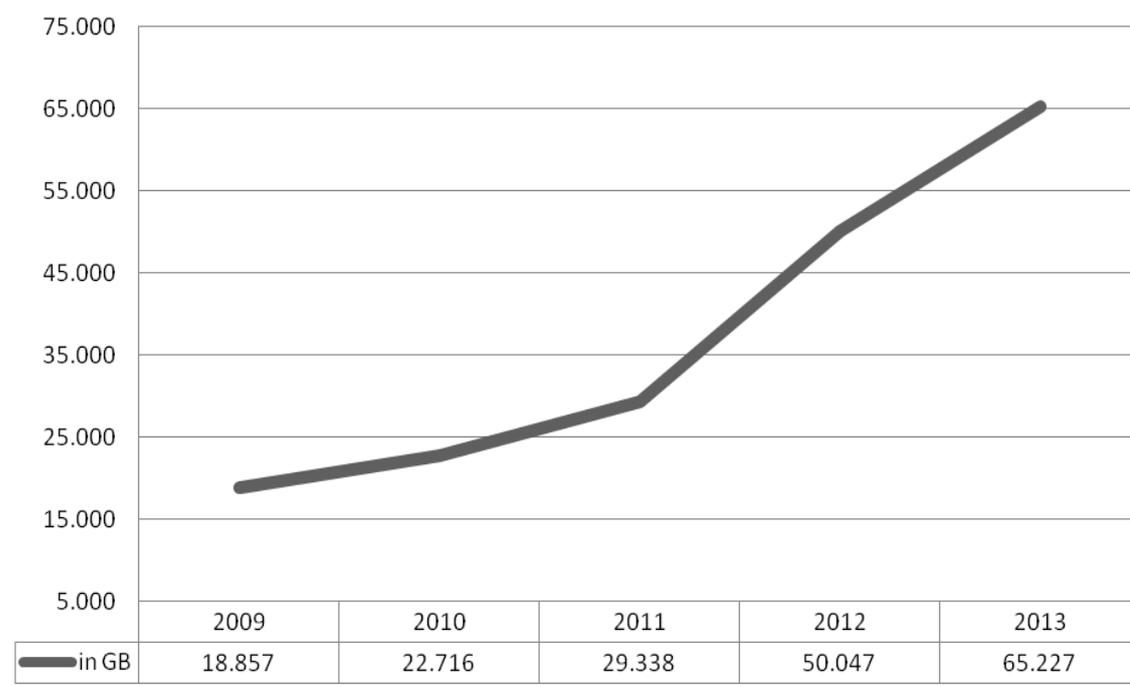
Die für das Jahr 2009 relativ niedrigen Zahlen sind insbesondere auf die Abschaltung des Großrechners zurückzuführen. Ab dem Jahre 2009 wurden vermehrt Tätigkeiten im Bereich SAP und Dokumentenmanagementsystem (DMS) sowie bei weiteren größeren Verfahren, wie beispielsweise bei der Kfz-Zulassungsstelle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

### 3.4.2 Zentraler Dateiservice

Der zentrale Dateiservice bietet einen ausfallgesicherten, leistungsfähigen und leicht erweiterbaren Speicherort für verschiedenste Dateiarten (Office-Dateien, Bilder usw.). Der Datenbestand 2009 ergab sich zu einem Großteil aus der Übernahme der bisherigen einzelnen dienststelleneigenen Dateiserver. Erkennbar ist eine allgemeine Zunahme digitaler Informationen (z. B. E-Mails mit Anhängen statt Briefe, weitere elektronische Fachverfahren, Multi-mediatdaten wie digitale Bilder, Videos usw.). 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 bis 2013 erklärt sich auch 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. Die Grafik zeigt die über Dateifreigaben zur Verfügung gestellte Kapazität in Gigabyte (GB).

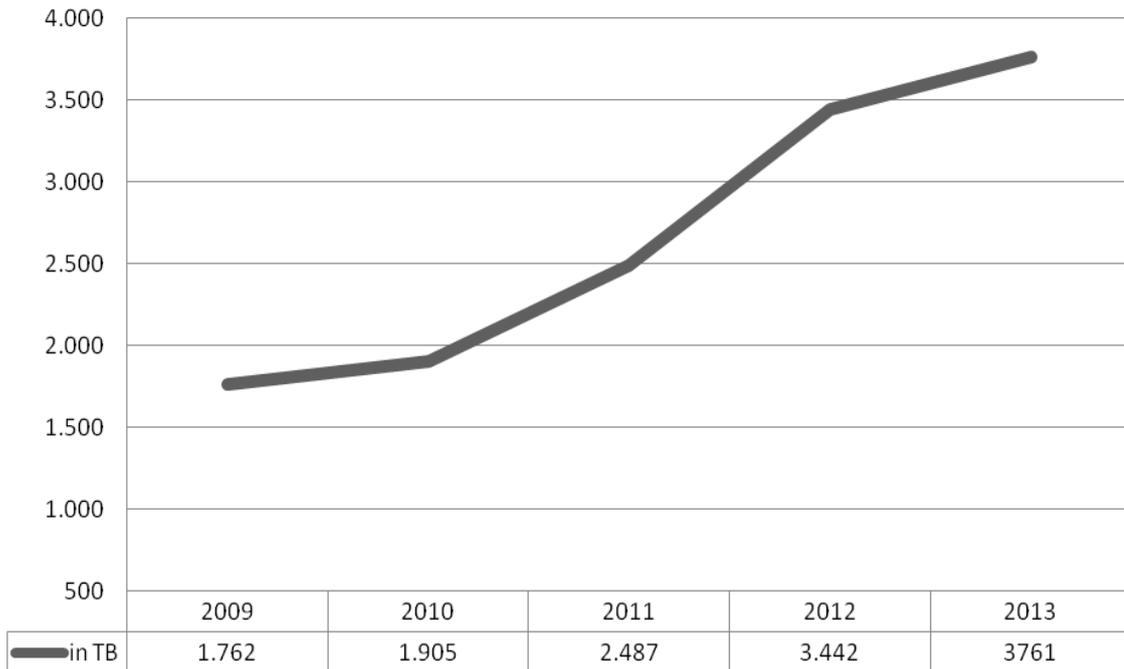
**Zentraler Dateiservice**



### 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 3.4.2) bedingt auch ein wachsendes Datensicherungsvolumen.

### Datensicherungsvolumen



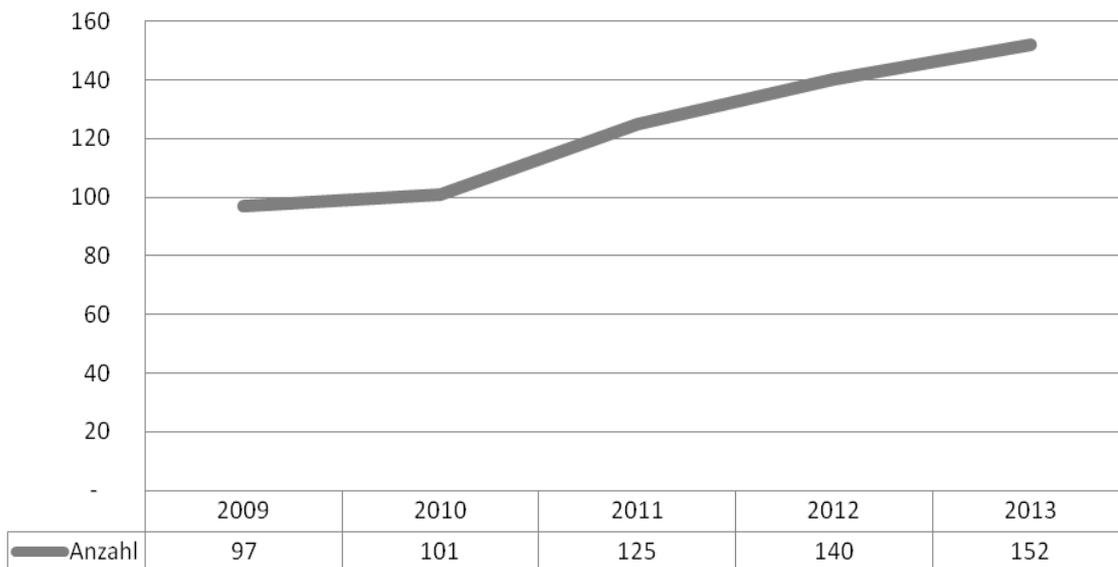
#### 3.4.4 Datenbanken

Datenbanken bilden oft die Basis städtischer Fachverfahren. Die strukturierte Speicherung, die Möglichkeit des gleichzeitigen Zugriffs auf die Daten und umfangreiche Auswertemöglichkeiten sind nur einige der Vorteile von Datenbanken. Die überwiegende Anzahl neu eingeführter Verfahren benötigt Datenbanken als Infrastruktur, beispielhaft seien hier das Dokumentenmanagementsystem (DMS) und das SAP Business-Warehouse 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 am Beispiel der Anzahl von Oracle-Instanzen, dass ein beständiges Wachstum in diesem Bereich gegeben ist.

Die Grafik zeigt die Anzahl der von OrgA/IT zentral überwachten Oracle-Instanzen.

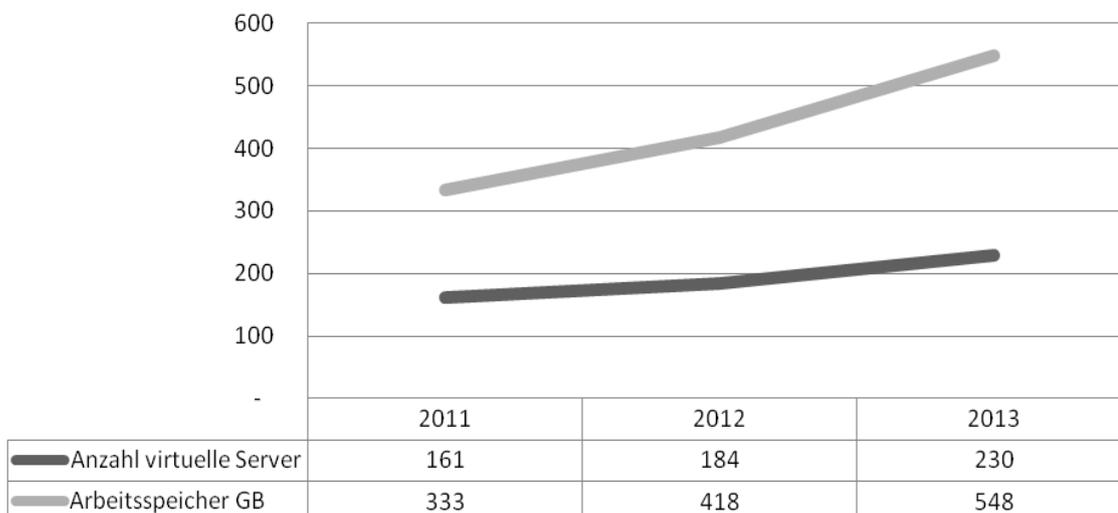
**Anzahl Oracle-Instanzen überwacht**



**3.4.5 Virtuelle Server**

Die Nutzung virtueller Server ist ein wichtiger Baustein eines wirtschaftlichen IT-Betriebs. Anstatt für jeden einzelnen Server eine gesonderte Hardware zu kaufen, wird ein gut ausgestatteter Server verwendet (Host), der die einzelnen Serverbetriebssysteme in einer virtualisierten Betriebssystemumgebung bereitstellt. Hardwareressourcen werden besser genutzt, was auch Energie spart. Gleichzeitig wird eine hohe Ausfallsicherheit erreicht, da beim Ausfall von Hardware nur das virtualisierte Betriebssystem auf einem anderen Host gestartet wird. Kauf und Neuinstallation der Hardware entfallen. Wirtschaftliche Vorteile ergeben sich durch geringere Hardwarekosten, entfallende Beschaffungsvorgänge bei den Lizenzen für Server-Betriebssysteme. Die zentral gemanagte Virtualisierungslandschaft bestand 2013 aus 8 Hostsystemen auf Basis von VMware. Die Grafik zeigt die Anzahl der virtuellen Server sowie den zur Verfügung gestellten Arbeitsspeicher in Gigabyte (GB). Außerdem wird Virtualisierung mittels XEN-Servern und Oracle Solaris-Zonen betrieben. Derzeit sind ca. 70 Prozent der Server mit einer dieser Techniken virtualisiert.

**virtuelle Server VMware**

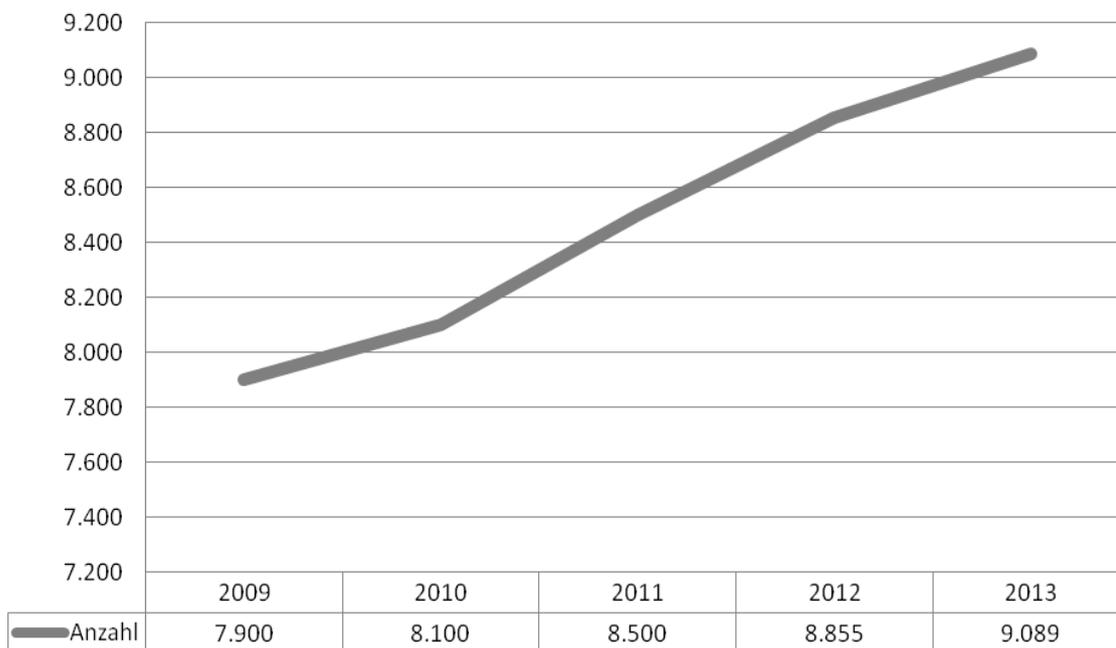


### 3.5 Telekommunikation

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 234 Endgeräten zum Vorjahr liegen auch diesmal insbesondere darin begründet, dass verschiedene externe Anschlüsse (z. B. DSL-Anschlüsse) auf die zentrale Telefonanlage umgestellt wurden (aktueller Stand 9.089 Anschlüsse, davon 476 VoIP).

TK-Endgeräte



### 3.6 SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg (SKN)

Eines der großen bei der Stadt Nürnberg betriebenen Systeme fußt auf der Software ERP der Firma SAP. Haushalt, Rechnungswesen und Personalmanagement sind nur einige der in diesem System integrierten Module. Neben der fachlichen Betreuung der SAP-Systeme und SAP-Anwender in den einzelnen Dienststellen der Stadtverwaltung ist SKN auch für die fachliche Betreuung in den Eigenbetrieben und Stiftungen der Stadt zuständig (Staatstheater, Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg, NürnbergStift, NürnbergBad, Service öffentlicher Raum u. a.).

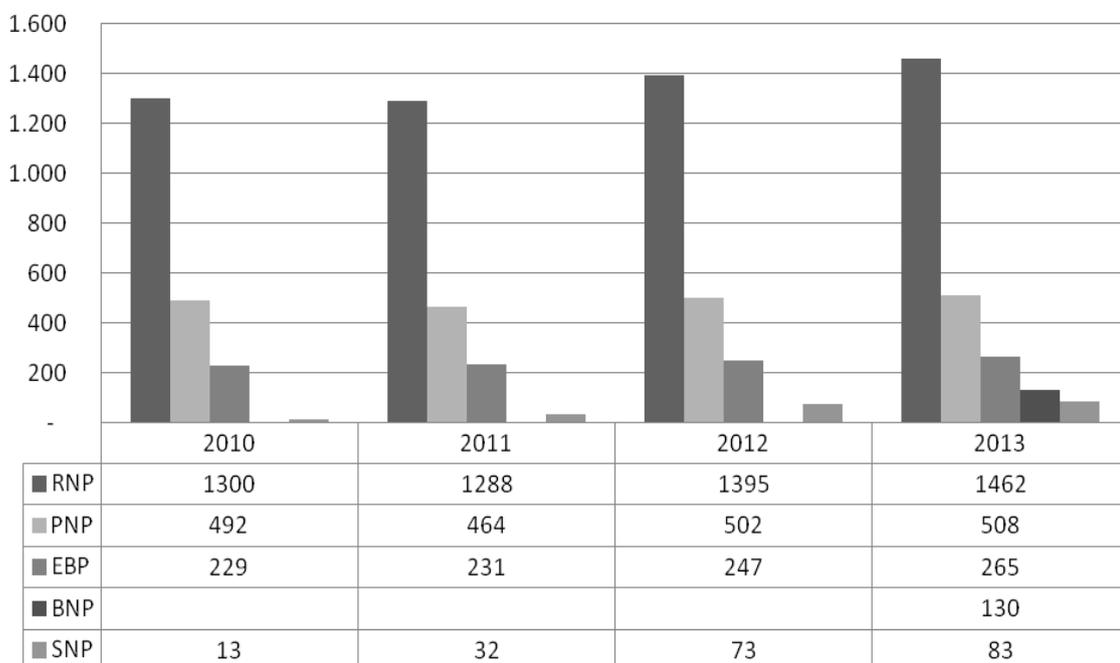
In den beiden folgenden Darstellungen bedeuten die Abkürzungen

RNP	Produktivsystem Rechnungswesen
PNP	Produktivsystem Personalwesen
EBP	Produktivsystem Eigenbetriebe
BNP	Produktivsystem Business Intelligence
SNP	Produktivsystem Solution Manager

### 3.6.1 Benutzerzahlen

Eine wichtige Kennzahl, die den Aufwand für den Betrieb wesentlich beeinflusst, ist die Anzahl der Benutzer der einzelnen SAP-Systeme. Die Grafik zeigt die Entwicklung in den Jahren 2010 bis 2013.

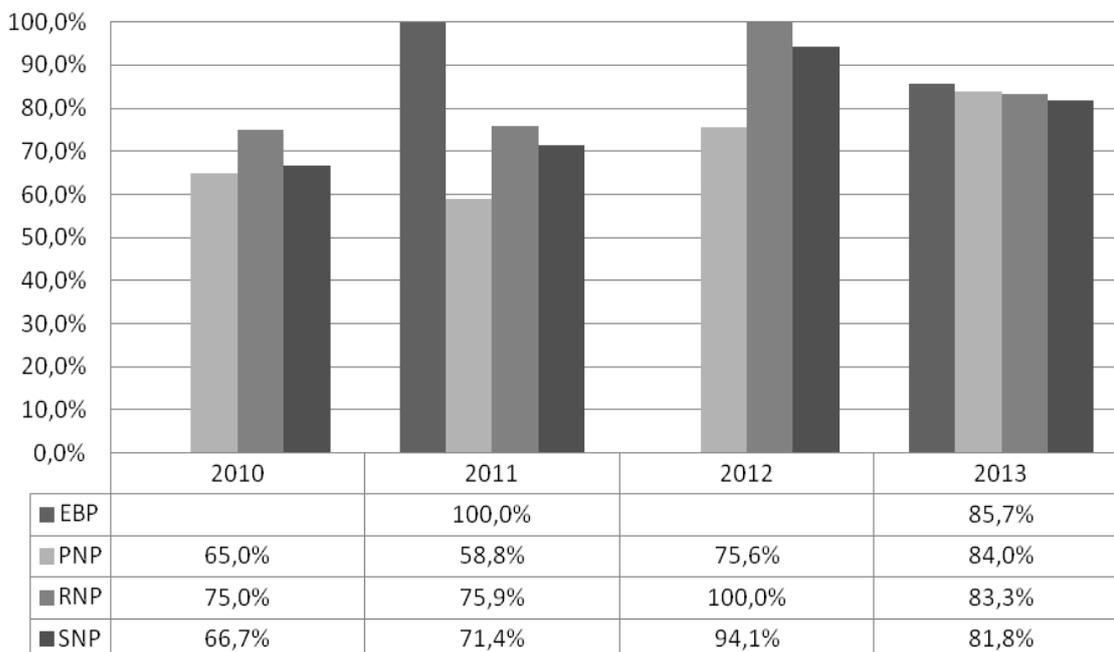
**Anzahl Benutzer SAP-Systeme**



### 3.6.2 Meldungsqualität

Das SKN ist als Kompetenzzentrum bei SAP zertifiziert. In diesem Rahmen wird u. a. die Qualität des Kompetenzzentrums durch SAP bewertet. Die Meldungsqualität bezieht sich auf die Qualität der Kundenmeldungen, die an die SAP weitergeleitet werden. Um den Faktor „Qualität“ zu messen, hat die SAP eine Methodik zur Bewertung der Kundenmeldungen eingeführt („erfüllt“, „nicht erfüllt“, „nicht bewertet“). Auf der Grundlage der Erfüllungsrate („erfüllt“ und „nicht erfüllt“) werden für die Meldungsqualität Punkte vergeben. Ab einer Erfüllungsrate von 80 % wird die höchstmögliche Punktzahl vergeben. Die Grafik zeigt die erreichte Meldungsqualität in den Jahren 2010 bis 2013.

### Meldungsqualität



Die fehlenden Werte für das EBP-System für die Jahre 2010 und 2012 erklären sich dadurch, dass keine Kundenmeldungen an SAP weitergereicht wurden. Alle Probleme konnten im SKN selbst gelöst werden.

## 3.7 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.

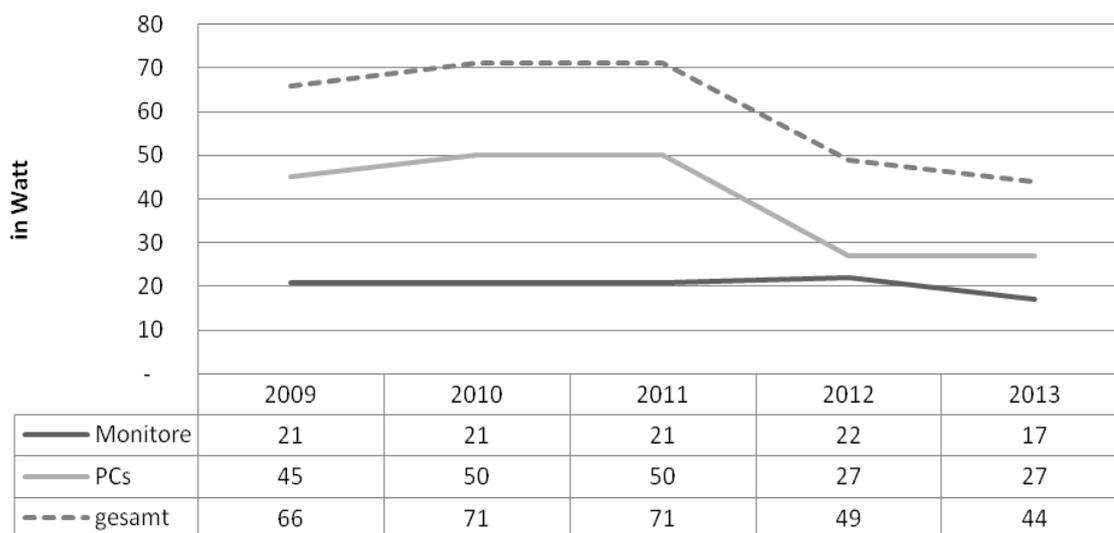
### 3.7.1 Stromverbrauch von PCs und Monitoren

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) berücksichtigt. 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 steigenden 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. Durch den Einsatz eines verbrauchsgünstigeren Monitormodells konnte gegenüber dem Jahr 2012 eine Reduzierung der Leistungsaufnahme um über 10 Prozent erreicht werden.

**Leistungsaufnahme Monitore und PCs**

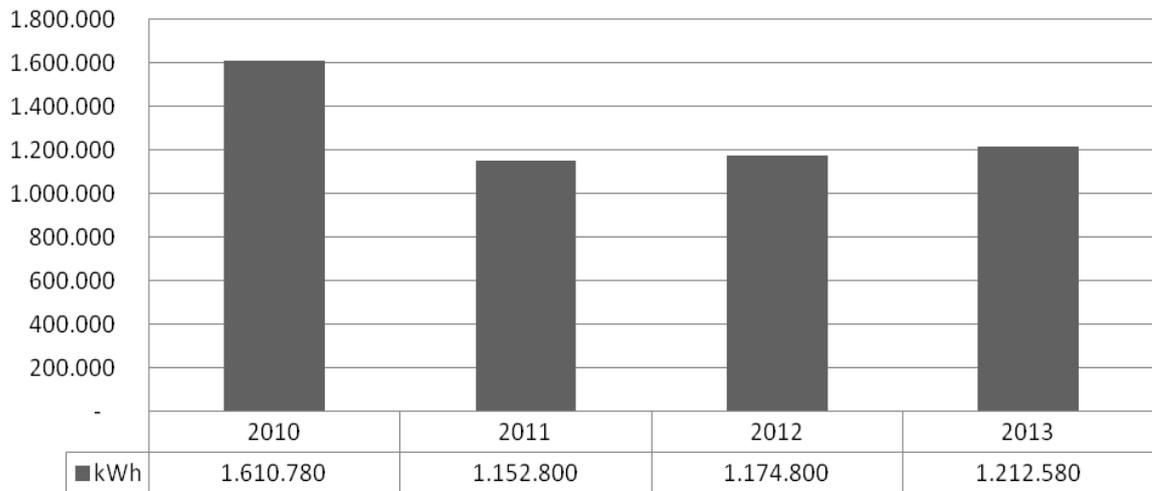


### 3.7.2 Stromverbrauch Rechenzentrum

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<sup>1</sup> für die Jahre 2010 bis 2013 in Kilowattstunden (kWh) darstellen. Der nur leicht angestiegene Verbrauch zeigt, dass die getroffenen Maßnahmen dauerhaft wirken.

<sup>1</sup> Bereinigt um nichtstädtischen Stromverbrauch

### Stromverbrauch Rechenzentrum

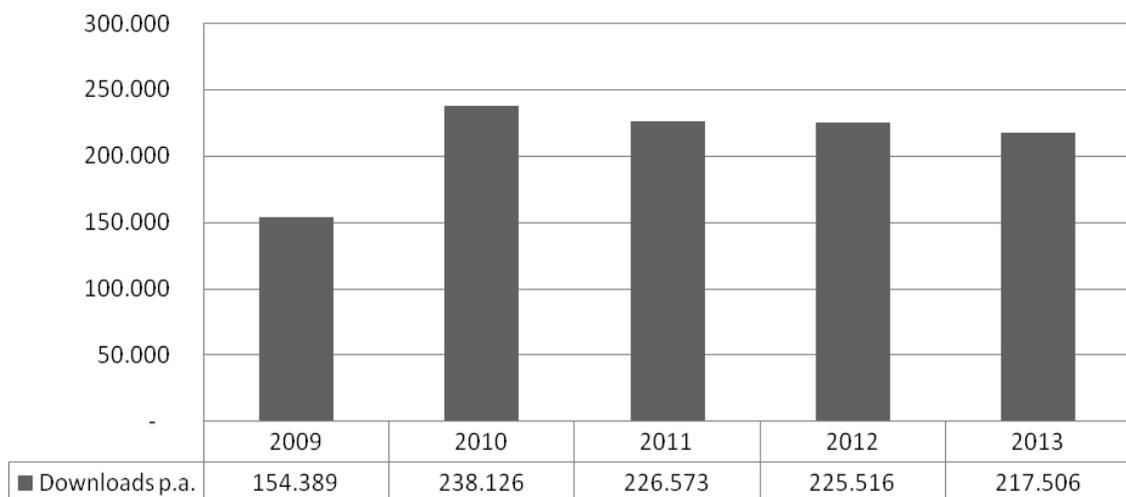


## 3.8 Online-Dienste

### 3.8.1 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. Weitgehend sind alle Formulare online verfügbar. Erklärtes Ziel ist die schrittweise Einführung von medienbruchfreien, Assistenten-geführten Online-Anwendungen und damit die Ablösung der Formulare. Die Zahlen der letzten drei Jahre zeigen, dass mit zunehmender Zahl der verfügbaren Online-Anwendungen die Downloads bei den PDF-Formularen leicht abnehmen und sich monatlich zwischen 18.000 und 20.000 Abrufen bewegen.

### Download PDF-Formulare vom zentralen Formularserver

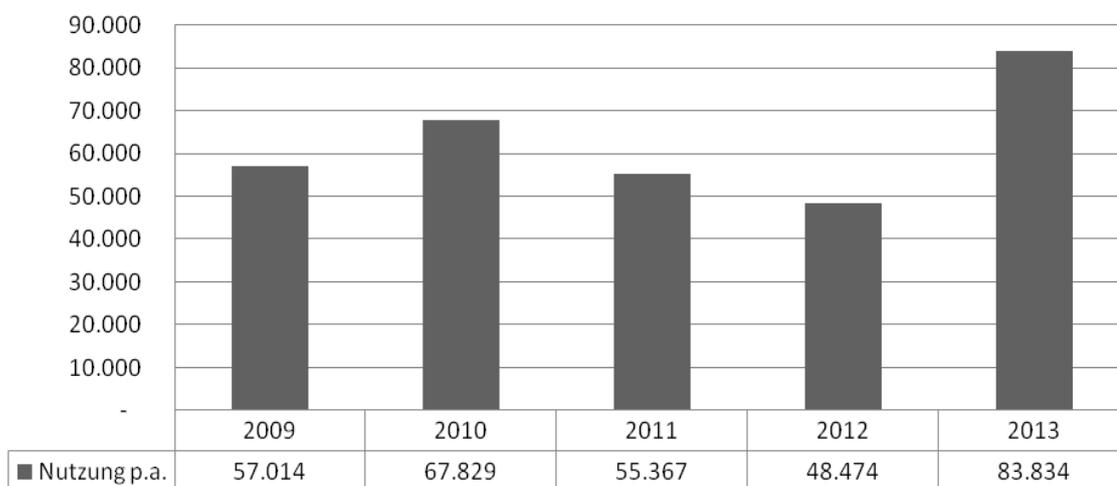


### 3.8.2 Online-Anwendungen und Assistenten

Neben dem PDF-Formularangebot bietet die Stadt viele interaktive Online-Anwendungen, u. a. mit der Möglichkeit der eID-Anbindung (elektronischer Ausweis) oder des elektronischen Bezahlens an, die sich steigender Beliebtheit erfreuen. Häufig genutzte Angebote sind u. a. Sperrmüllbestellung, Urkundenbestellung, Bewohnerparkausweis, Gutscheinbestellung Tiergarten, Hundesteuer oder Gießwasserzähler.

Der Anstieg der Nutzungszahlen von PDF-Formularen und Online-Assistenten, verbunden mit den Rückmeldungen der Nutzerinnen und Nutzer zeigt, dass der richtige Weg eingeschlagen und von den Bürgerinnen und Bürgern angenommen wird. Dabei werden die Angebote zu einem guten Teil bereits mobil genutzt.

**Nutzung eigenentwickelter Online-Anwendungen**



### 3.9 IT-Sicherheit

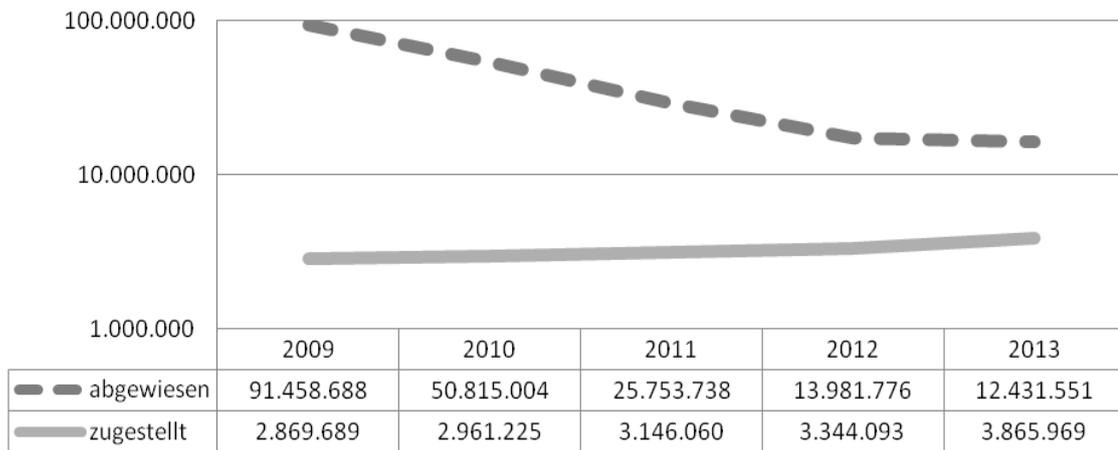
Eine angemessene IT-Sicherheit ist in der öffentlichen Verwaltung notwendige Voraussetzung für den Schutz der Daten sowie der Verfügbarkeit der Systeme. Vielfältige Bedrohungen wie z. B. durch Viren, Trojaner oder Cyber-Attacken sind dabei zu berücksichtigen. Einige ausgewählte Zahlen geben einen Einblick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

#### 3.9.1 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 Spam-E-Mails häufig Schadsoftware beinhalten, stellen diese unerwünschten E-Mails ein beachtliches Sicherheitsrisiko dar. Ende 2012 wurden über 7.228 Postfächer und 1.272 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-Aufkommens. Der Anstieg der aus dem Internet zugestellten E-Mails um ca. 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr zeigt, dass die E-Mail-Kommunikation weiterhin eine bedeutende Rolle spielt.

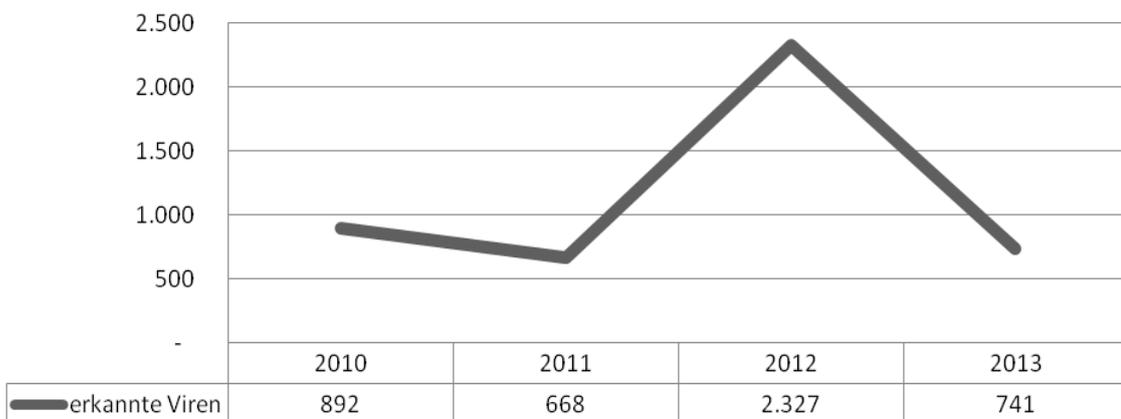
**E-Mails aus dem Internet**



**3.9.2 Virenstatistik im E-Mail-Bereich**

Obwohl die Mehrzahl der E-Mails als Spam abgewiesen wird (vgl. 3.9.1), 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 2013. Die im Verhältnis zur Gesamtanzahl der E-Mails relativ geringe Anzahl an erkannten Viren spricht für die Wirksamkeit der Maßnahmen bei der Spamabwehr. Nach einem starken Anstieg der erkannten Viren im Jahr 2012 ist 2013 die Anzahl der erkannten Viren auf das Niveau der Jahre 2010 und 2011 zurückgegangen.

**Virenbefall in E-Mails**



## 4 Zusammenfassung

Der schon in den Vorjahren erkennbare Trend, dass die vom zentralen IT-Bereich zu erbringenden Leistungsmengen ansteigen, setzt sich fort. Diese Steigerungen führen zumindest teilweise zu einem erhöhten Aufwand im Betrieb.

Um hier sowohl die Leistungsfähigkeit zu erhalten als auch die Kosten zu begrenzen ist es unerlässlich, eine weitgehende Standardisierung umzusetzen.

Zusätzlich zu den steigenden Aufwänden im Betrieb ergab eine im Juli 2013 durchgeführte stadtinterne Erhebung, dass für 2014 über 200 Projekte oder größere Maßnahmen mit Beteiligung der zentralen IT angedacht sind.

In manchen Bereichen stoßen die bisher eingesetzten Techniken an ihre Grenzen. So sind die Datenmengen mittlerweile so groß, dass angemessene Rücksicherungszeiten im Bedarfsfall durch eine reine Bandsicherung nicht mehr gewährleistet sind. Hier werden zukünftig vermehrt Sicherungsstrategien zum Einsatz kommen, die Festplattensysteme als weiteres Sicherungsmedium verwenden.

Der Trend zu einer mobilen Arbeitsweise wird auch in der Stadtverwaltung Einzug halten. Immer mehr Fachverfahrensanbieter unterstützen mobile Endgeräte. Da mobile Endgeräte herkömmliche PC-Arbeitsplätze nicht ersetzen können, bedeutet die Einführung dieser Geräteklasse weiteren zusätzlichen Aufwand.

Das Thema IT-Sicherheit hat im Jahr 2013 vor allem aufgrund der neuen Erkenntnisse durch die sog. Snowden-Enthüllungen eine starke öffentliche Beachtung erlangt. Es sind auf allen Verwaltungsebenen Bestrebungen im Gange, die IT-Sicherheit unter Berücksichtigung dieser zum Teil überraschenden Erkenntnisse zu gewährleisten. Hier ist es notwendig, bisherige Konzepte zu überprüfen und entsprechend zu modifizieren.

Neben weiteren Optimierungen in der Technik und in den Prozessen werden die anstehenden Aufgaben nur dann ausreichend erledigt werden können, wenn auch die erforderlichen Ressourcen bei OrgA/IT zur Verfügung stehen. Eine von der KGSt in den Jahren 2013/14 durchgeführte Befragung zum Thema IT-Service ergab, dass 96 Prozent der beteiligten Städte in den nächsten 10 Jahren aufgrund der Entwicklungen in der IT einen höheren Bedarf an IT-Fachpersonal erwarten. Hier ist die IT der Stadt Nürnberg keine Ausnahme.

### III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

#### Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2013

Nach dem Rechnungsergebnis sowie den Angaben des BeihilfeCenters Erlangen errechnet sich für das Kalenderjahr 2013 für die Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben ein Personalaufwand von insgesamt **601,57 Mio. Euro\***. Dies entspricht einer Steigerung von 5,27% und korrespondiert mit folgenden, 2013 umzusetzenden Besoldungserhöhungen bzw. Tarifabschlüssen und der gestiegenen Beschäftigtenzahl.

- Nach dem „Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2013/2014“ vom 08.07.2013 (BayBVAnpG 2013/2014, GVBl S. 401) waren die Grundbezüge der Beamtinnen und Beamten (Art. 2 Abs. 2 BayBesG) ab 01.01.2013 um 2,65 v. H. und die Bezüge für Anwärterinnen und Anwärter linear um 50 Euro zu erhöhen.
- Nach der am 31. März 2012 erzielten Einigung der Tarifvertragsparteien waren die Entgelte der Tarifbeschäftigten zum 01.01.2013 um 1,4% und zum 01.08.2013 nochmals um 1,4% 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

	2011	2012	2013
<b>Besoldung Beamte - Stadt</b>	124,16	128,13	140,96
<b>Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfskräfte - Stadt</b>	170,07	177,02	185,76
<b>sonstige Vergütungen - Stadt</b>	5,19	5,26	5,59
<b>Aktiv-Personalaufwand - Stadt</b>	<b>299,42</b>	<b>310,41</b>	<b>332,31</b>
<b>Besoldung Beamte - Eigenbetriebe</b>	4,82	4,77	5,22
<b>Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfskräfte - Eigenbetriebe</b>	72,78	74,51	78,65
<b>sonstige Vergütungen - Eigenbetriebe</b>	0,01	0,02	0,03
<b>Aktiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe</b>	<b>77,61</b>	<b>79,30</b>	<b>83,90</b>
<b>Gesamt - Aktiv-Personalaufwand</b>	<b>377,03</b>	<b>389,71</b>	<b>416,21</b>

in Mio. Euro

	2011	2012	2013
<b>Sozialversicherung - Stadt</b>	35,98	37,12	38,09
<b>Zusatzversorgungskasse - Stadt</b>	16,10	16,72	15,60
<b>Versorgung Stadt</b>	76,97	79,35	82,52
<b>Passiv-Personalaufwand - Stadt</b>	<b>129,05</b>	<b>133,19</b>	<b>136,21</b>
<b>Sozialversicherung - Eigenbetriebe</b>	14,80	15,09	15,52
<b>Zusatzversorgungskasse - Eigenbetriebe</b>	6,68	6,84	6,40
<b>Versorgung Eigenbetriebe</b>	6,08	6,14	6,01
<b>Passiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe</b>	<b>27,56</b>	<b>28,07</b>	<b>27,93</b>
<b>Gesamt-Passiv- Personalaufwand</b>	<b>156,61</b>	<b>161,26</b>	<b>164,14</b>
<b>Beihilfe - Aktive</b>	<b>8,46</b>	<b>8,38</b>	<b>9,31</b>
<b>Beihilfe - Versorgung</b>	<b>11,05</b>	<b>12,09</b>	<b>11,91</b>
<b>Gesamtaufwand</b>	<b>553,15</b>	<b>571,44</b>	<b>601,57</b>

## 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					
2011		2012		2013	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
262	241	221	232	180	190

Sie verteilen sich auf die Bereiche

	2011		2012		2013	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Bereich</b>	<b>Gesamtzahl der Austritte</b>					
Allgemeiner Verwaltungsdienst	46	60	45	51	30	68
Verwaltungstechnischer Dienst	9	3	7	2	0	1
Betriebstechnischer Dienst	16	2	16	3	9	0
Feuerwehrdienst	15	0	13	0	6	0
Technischer Dienst	23	7	29	9	26	7
Medizinischer Dienst	1	4	4	2	1	2
Sonstige Dienste	7	6	4	7	8	10
Sozialdienst	21	84	16	87	12	59
Lehrkräfte	72	57	44	51	23	30
gewerblich Beschäftigte	42	11	35	17	56	9
<b>Zwischensumme</b>	<b>252</b>	<b>234</b>	<b>213</b>	<b>229</b>	<b>171</b>	<b>186</b>
Ausbildung	10	7	8	3	9	4
<b>Insgesamt</b>	<b>262</b>	<b>241</b>	<b>221</b>	<b>232</b>	<b>180</b>	<b>190</b>

Bei 10193 Beschäftigten errechnet sich für 2013 - ohne Auszubildende - eine Austrittsquote von 3,50% (2012: 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
2011	63,71	62,96	62,45	62,72
2012	64,09	63,82	64,10	63,98
2013	65,00	*	64,67	64,02

Für das Kalenderjahr 2013 errechnet sich ein durchschnittliches Gesamtaustrittsalter von 64,35 Jahren\* (2012: 64,04 Jahre; 2011: 63,02 Jahre).

\*2013 ist insofern ungewöhnlich als keine Beamtin zum Zeitpunkt des Austritts älter als 58 Jahre war.

## 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 7582 Tarifbeschäftigten) mit 8,74% 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					
	2011		2012		2013	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Altersteilzeit</b>	346	405	262	308	247	282
<b>davon im Teilzeitmodell</b>	18	24	14	18	17*	18
<b>Blockmodell</b>	328	381	248	290	230	263
<b>davon in der - Arbeitsphase</b>	193	229	101	113	82	91
<b>- Freiphase</b>	135	152	147	177	148	172

\* Durch den Wechsel vom Blockmodell in das Teilzeitmodell hat sich die Anzahl gegenüber 2012 erhöht.

### 1.3.2 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen und Beamte*					
	2011		2012		2013	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Altersteilzeit</b>	165	63	120	66	106	41
<b>davon im Teilzeitmodell</b>	22	5	24	6	18	4
<b>Blockmodell</b>	143	58	96	60	87	37
<b>davon in der - Arbeitsphase</b>	64	25	32	25	26	14
<b>- Freiphase</b>	79	33	64	35	61	23

Bei 2842 Beamtinnen und Beamten errechnet sich eine Altersteilzeitquote von 5,17% (2012: 6,65%; 2011: 8,25%).

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

### 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	
<b>2011</b>	54	65	190	274	583
<b>2012</b>	67	78	178	279	602
<b>2013</b>	92	67	217	262	638

#### 1.4.2 nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Beamtinnen und Beamte					
	2011		2012		2013	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>	1	3	3	2	2	5
<b>Verwaltungstechnischer Dienst</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Feuerwehrdienst</b>	0	0	0	0	4	0
<b>Technischer Dienst</b>	0	0	1	1	1	1
<b>Medizinischer Dienst</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Lehrkräfte</b>	16	31	20	41	35	29
<b>Ausbildung</b>	37	31	43	34	50	32

Berufsgruppe	Tarifbeschäftigte					
	2011		2012		2013	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	23	41	20	28	30	47
Verwaltungstechnischer Dienst	11	0	6	0	4	1
Betriebstechnischer Dienst	9	4	14	1	13	0
Feuerwehrdienst	0	0	0	0	1	2
Technischer Dienst	14	9	20	12	21	9
Medizinischer Dienst	1	12	1	3	0	4
Sonstige Dienste	2	6	2	5	6	11
Sozialdienst	23	112	28	145	20	114
Lehrkräfte	29	55	30	47	25	39
gewerbl. Beschäftigte	56	11	29	9	81	5
Ausbildung	22	24	28	29	16	30

## 1.5 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2011 bis 2013

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	2011		2012		2013	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Allgemeiner Verwaltungsdienst	62	13	95	17	95	28
Verwaltungstechnischer Dienst	2	3	5	3	7	6
Betriebstechnischer Dienst	0	2	2	1	0	1
Feuerwehr	5	0	6	0	4	1
Technischer Dienst	13	21	32	49	28	35
Medizinischer Dienst	1	2	0	2	1	5
Sonstige Dienste	11	6	7	6	0	4
Sozialdienst	24	7	25	2	36	13
Lehrkräfte	36	5	34	7	44	2
Gewerblich Beschäftigte	19	10	29	15	26	23
Beamtenanwärter/innen	5	10	7	8	4	4
Auszubildende	2	7	2	3	3	5
Gesamt	175	86	244	113	248	127

\* 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.

2013 waren für eine Beschäftigung als Lehrkraft 2954 Bewerbungen (1086 Männer, 1868 Frauen) vorgemerkt. Für einen Einsatz im Sozial- und Erziehungsdienst waren 2013 insgesamt 1325 Bewerbungen vorgemerkt (87 Sozialpädagogen/316 Sozialpädagoginnen, 79 Erzieher/457 Erzieherinnen und 18 Kinderpfleger/368 Kinderpflegerinnen).

### Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Fach- oder Berufsgruppe	2012				2013			
	intern		extern		intern		extern	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Allgemeiner Verwaltungsdienst	249	525	409	406	30	137	1.240	2.136
Verwaltungstechnischer Dienst	30	1	77	5	11	0	424	5
Betriebstechnischer Dienst	2	15	9	1	2	0	9	0
Feuerwehrdienst	31	0	0	0	1	0	76	7
Technischer Dienst	89	41	629	183	78	23	603	306
Medizinischer Dienst	0	0	0	0	0	0	6	43
Sonstige Dienste	17	15	143	396	3	4	53	70
Sozialdienst	36	134	47	110	21	22	225	758
Lehrkräfte	41	24	40	164	0	0	63	70
gewerblich Beschäftigte	24	4	475	49	62	9	1.060	126
<b>Zwischensumme</b>	<b>519</b>	<b>759</b>	<b>1.829</b>	<b>1.314</b>	<b>308</b>	<b>195</b>	<b>3.759</b>	<b>3.521</b>
Beamtenanwärter/innen	5	0	949	486	3	0	604	892
Auszubildende	0	0	521	731	0	0	717	804
<b>Gesamt</b>	<b>524</b>	<b>759</b>	<b>3.288</b>	<b>2.531</b>	<b>311</b>	<b>195</b>	<b>5.080</b>	<b>5.217</b>

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 (2011 bis 2013)

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

Jahr	2011	2012	2013
Quote in v.H.	9,88	10,18	10,26

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	Beschäftigungs-soll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	Un-besetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+ Mehrfach-anrechnung	=Plätze			
2011	9.131	457	814	84	898	9,83	-, -	-, -
2012	9.310	466	862	82	944	10,14	-, -	-, -
2013	9.572	479	885	77	962	10,05	-, -	-, -

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 2 Pflichtarbeitsplätze.

Getrennt nach Geschlechtern ergibt sich hier folgendes Bild:

Stichtag 31.12.	Gesamtsumme	davon Männer	davon Frauen
2011	814	428 (52,6 v.H.)	386 (47,4 v.H.)
2012	862	445 (51,6 v.H.)	417 (48,4 v.H.)
2013	885	453 (51,2 v.H.)	432 (48,8 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 31.12.2013 folgendes Bild:

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. <sup>1)</sup>	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienststellen	Beschäftigungssoll	
		Soll	Ist <sup>2)</sup>		erfüllt	nicht erf.
OBM	561	28	62	9	8	1
2. BM	799	40	42	4	3	1
3. BM	2.010	101	136	23	14	9
Ref. I	489	24	89	3	3	--
Ref. II	414	21	39	4	3	1
Ref. III	211	11	28	3	3	--
Ref. IV	797	40	44	6	5	1
Ref. V	2.262	113	148	5	4	1
Ref. VI	608	30	70	7	7	--
Ref. VII	230	12	26	5	4	1
ASN	438	22	54	1	1	--
NüSt	493	25	57	1	1	--
SUN	416	21	34	1	1	--
NüBad	110	6	8	1	1	--
SÖR	938	47	105	1	1	--
nicht zugeordnete Auszubildende	198		20			
<b>Insgesamt</b>	<b>10.974 <sup>1)</sup></b>	<b>541</b>	<b>962</b>	<b>74</b>	<b>59</b>	<b>15</b>

<sup>1)</sup> 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

<sup>2)</sup> 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	2010		2011		2012		2013	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
<b><u>Verwaltungsberufe</u></b>								
Dritte Qualifikationsebene (ehemals gehobener Dienst) - Anwärter/in	32	15	28	18	31	21	34	15
Zweite Qualifikationsebene (ehemals mittlerer Dienst) - Anwärter/in	22	13	21	11	21	11	22	15
Verwaltungsfachangestellte/r	22	14	22	16	22	15	22	21
<b>Zwischensumme Verwaltungsberufe</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>51</b>
<b><u>gewerbliche Berufe</u></b>								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	1	0	1	0	0	0	1	0
Bauzeichner/in	2	1	2	2	2	1	1	1
Bestattungsfachkraft	1	1	1	0	1	1	1	1
Chemielaborant/in	4	2	0	0	0	0	0	0
Elektroniker/in	2	0	4	0	1	0	4	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	5	2	3	2	3	1	3	1
Fachang. für Medien- u. Informationsdienste	2	1	0	0	4	3	0	0
Fachinformatiker/in	2	0	1	0	3	0	0	0
Fachkraft für Abwassertechnik	4	0	3	0	4	1	4	1
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	0	0	1	1	0	0
Fachkraft für Wasserwirtschaft	0	0	0	0	1	0	0	0
Fotograf/in	0	0	0	0	1	1	0	0
Gärtner/in	4	1	3	1	4	1	3	0
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	0	1	0	2	0	1	1
Maurer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Metallbauer/in	0	0	2	0	1	0	0	0
Tierpfleger/in	0	0	2	2	3	2	3	3
Tischler/in	0	0	0	0	1	0	0	0
Veranstaltungskaufmann/frau	2	1	0	0	2	2	2	1
Vermessungstechniker/in	1	0	0	0	1	0	0	0
Wasserbauer/in	1	0	0	0	0	0	1	0
Zimmerer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme gewerbliche Berufe</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>9</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>108</b>	<b>51</b>	<b>94</b>	<b>52</b>	<b>109</b>	<b>61</b>	<b>102</b>	<b>60</b>

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 2. und 3. 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 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals doch für ein Studium oder z. B. für die Ausbildung in der 3. Qualifikationsebene.

Bei den **gewerblichen Ausbildungsberufen** der Stadt Nürnberg wird seit 1997 über Bedarf ausgebildet, denn diese Jugendlichen sind voraussichtlich 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 Jahren deutlich zugenommen. Diese Entwicklung wird seitens des Personalamtes in der Personalbedarfsplanung berücksichtigt; die Zahl der Ausbildungsplätze hat daher zugenommen.

Einstellungen in technische Berufe im Beamtenverhältnis	2010		2011		2012		2013	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
3. Qualifikationsebene Verwaltungsinformatik	0	0	0	0	2	0	0	0
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer bautechnischer Dienst)	1	0	1	1	0	0	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener bautechnischer Dienst)	4	1	2	1	5	2	4	2
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer feuerwehertechnischer Dienst)	0	0	1	0	0	0	1	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener feuerwehertechnischer Dienst)	2	0	0	0	0	0	0	0
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer feuerwehertechnischer Dienst)	9	0	15	0	18	0	21	0
<b>Summe technische Berufe</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>2</b>

#### 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), die Feuerwehr (Fw) und die Fachstelle Personalentwicklung und Fortbildung: Soziale Berufe bei Ref. V für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt 2013 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 Personalräte 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 2011- 2013

##### Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht)

Im Jahr 2013 nahmen 3.280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 306 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes teil.

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2011	3.242	1.069	2.173	67 %
2012	2.443	828	1.615	66 %
2013	3.280	1.213	2.067	63 %

Das **Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern** auf einzelne Themenbereiche entspricht im Wesentlichen der Gesamtverteilung **63:37 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	IuK	Dienststellen- übergreifend fachlich	Sozial- und Methoden- kompetenz
2011	714	844	581	1.103
2012	464	1.083	417	479
2013	554	1.479	391	856

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 EU-geförderte Projekte

Das Personalamt ist an drei interkommunalen Projekten der Personalentwicklung beteiligt, die vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland gefördert werden. Alle drei Projekte haben eine Laufzeit von 2012 bis 2014.

Am Projekt „**Entwicklung und Erprobung von Potenzialanalysen für leistungsveränderte/leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**“ nehmen die Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg teil.

Den Schwerpunkt des Projektes bilden die Durchführung von Potenzialanalysen für leistungsgewandelte/leistungsverminderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der drei Städte zur Handhabung dieses Verfahrens nach dem Projektende.

Am Projekt „**Verbesserte Arbeitssituation und Gesundheitsprävention - Personalentwicklung im ASD und FUD**“ nehmen die Städte Schwabach und Nürnberg teil. Das Projekt beinhaltet bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen für 129 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialdienstes der Stadt Nürnberg (ASD) und des Familienunterstützenden Dienstes der Stadt Schwabach (FUD).

Für das **Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen Erlangen und Nürnberg (XENOS PIK)** kooperiert die Firma mp\*plus GmbH Nürnberg mit der Stadt Nürnberg und mit der Stadt Erlangen. Im Rahmen des Projektes fanden 2013 zwölf Inhouse-Workshops und ein offener Workshop statt, an denen 135 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen. In den Workshops geht es nicht um die Vermittlung von länder- bzw. kulturspezifischem „Faktenwissen“, sondern um eine Kompetenzentwicklung anhand konkreter Arbeitssituationen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Um mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, werden in Zusammenarbeit mit der Medienwerkstatt Franken e.V. mehrere Berufevideos (z.B. Gärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in) produziert. Die Videos werden voraussichtlich ab Mitte Juli 2014 auf den Homepages der beiden Städte gezeigt.

### 4.3 **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.

Eine Maßnahme des Gleichstellungsaktionsplans beinhaltet die Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogrammes für Frauen, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Hierzu hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten ein einjähriges Pilotprojekt erarbeitet, das von einer externen Beraterin begleitet wird. Das Pilotprojekt beginnt im Jahr 2013.

## 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 eineinhalb Jahre verteilt sind. Der achtzehnte Lehrgang startete im Herbst 2013.

An den bisherigen Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 267 Führungskräfte, davon 115 Frauen, aus fast allen Bereichen der Stadtverwaltung teil. Ausgenommen sind Lehrkräfte und die Feuerwehrbeamten, weil es dort eigene Führungs-Qualifizierungsmaßnahmen gibt.

Da die Möglichkeit zur Lehrgangsteilnahme an die vorhergehende Übertragung einer Führungsfunktion gebunden ist, gibt es kein gesondertes Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren. Das Interesse der Führungskräfte an diesem Lehrgang ist sehr groß, obwohl mit der Teilnahme eine zusätzliche Beanspruchung neben der hohen Arbeitsbelastung in ihrer neuen Führungstätigkeit verbunden ist.

### 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 ersetzte. Inhaltlich ist das Konzept, das gemeinsam vom Personalamt und vom Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN) durchgeführt wird, 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 im Januar 2010 Personalentwicklungsmaßnahmen beschlossen, zu denen u.a. eine dreistufige Gliederung der Führungskräftequalifizierung 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 Einzelseminare, letztere auch als Alternative 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.

Den hohen Stellenwert der Personalentwicklung für Führungskräfte betont auch die im Februar 2014 unterzeichnete Sozialcharta der Stadt Nürnberg.

## 6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

### 6.1 LOB nach dem „Drei-Säulen-Modell“

Ab dem Jahr 2013 gewährt die Stadt eine leistungsorientierte Bezahlung nach dem sog. „Drei-Säulen-Modell“. Die erste Säule steht bei Tarifbeschäftigten bzw. bei Beamtinnen und Beamten für das Basisleistungsentgelt bzw. die Basisleistungsbezüge, die zweite für das Zusatzleistungsentgelt bzw. die Zusatzleistungsbezüge; die dritte Säule heißt sowohl bei Tarifbeschäftigten als auch bei Beamtinnen und Beamten „Prämien für besondere Leistungen“. Diese dritte Säule ist im Jahr 2013 neu hinzugekommen. Sie ersetzt das Ende 2014 auslaufende bisherige Leistungsprämienmodell (s. Nr. 6.2)

#### 6.1.1 Tarifbeschäftigte

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD) ist zusätzlich zum Tabellenentgelt 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 und im April 2013).

Bis 2009 war das Leistungsentgeltvolumen auf 1 % der ständigen Monatsentgelte der Tarifbeschäftigten des Vorjahres begrenzt. Von 2010 bis 2013 erhöhte sich der Anteil um jährlich 0,25%. Somit standen 2% der ständigen Monatsentgelte der Tarifbeschäftigten für das Leistungsentgelt 2013, ca. 4,5 Millionen Euro, zur Verfügung. Nach der Dienstvereinbarung vom 16.04.2013 entfielen davon 67% auf das Basisleistungsentgelt (ca. 3 Millionen Euro), 20% (ca. 915 Tausend Euro) auf das Zusatzleistungsentgelt und 13% (ca. 586 Tausend Euro) auf Prämien für besondere Leistungen.

##### 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 beitragen (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** betrug **2013** (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) **511,35 Euro**. Sechs 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 2013. Insgesamt 1.076 Beschäftigte erhielten Zusatzleistungsentgelt. Die **höchste Einzelzahlung** betrug 3.050 Euro, die **niedrigste** 150 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatzleistungsentgelt in Höhe von 836 Euro gezahlt.

Die **Schwerbehindertenquote** unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsentgelt betrug 6% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Tarifbeschäftigten zum Stichtag 31.12.2013: 9%).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich das Zusatzleistungsentgelt nach Geschlecht, Voll-/ Teilzeitbeschäftigung und den nach 4 Ebenen zusammengefassten Entgeltgruppen verteilt.

Zusatzleistungsentgelt 2013				
Zusatz-LE	Beschäftigte	%	Betrag in €	%
<b>Insgesamt</b>	1.076	100	899.508,69	100
<b>Frauen</b>	607	56,4	483.446,74	53,8
<b>Männer</b>	469	43,6	416.061,95	46,2
<b>Vollzeit</b>	744	69,1	656.641,80	73,0
<b>Teilzeit</b>	332	30,9	242.866,89	27,0
<b>Ebene 1<sup>1)</sup></b>	131	12,2	98.187,13	10,9
<b>Ebene 2<sup>2)</sup></b>	460	42,8	369.743,10	41,1
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	426	39,6	374.590,92	41,6
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	59	5,5	56.987,54	6,4

1) EGr 1 – 4

2) EGr 5 – 8, S4 – S9

3) EGr 9 – 12, S10 – S18

4) EGr 13 – 15Ü

Gemessen an der Gesamtheit der städtischen Tarifbeschäftigten (Ebene 1 ca. 17%, Ebene 2 ca. 44%, Ebene 3 ca. 33%, Ebene 4 ca. 6%) 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 65% zu 35%. Somit wurden Vollzeitbeschäftigte beim Zusatzleistungsentgelt überproportional berücksichtigt. Der Frauenanteil beim Zusatzleistungsentgelt entspricht dem Anteil der Frauen an den Tarifbeschäftigten insgesamt (ca. 56%).

## 3. Prämien für besondere Leistungen

919 Tarifbeschäftigte erhielten Prämien im Wert von insgesamt 482.146 Euro. Der niedrigste Prämienbetrag war 23,05 Euro, der höchste 2.500 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 525 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 7,3 %. Damit wurden schwerbehinderte Tarifbeschäftigte leicht unterproportional berücksichtigt.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Prämien bei Tarifbeschäftigten, differenziert nach Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und den vier Ebenen der tariflichen Eingruppierung.

<b>Prämien für besondere Leistungen bei Tarifbeschäftigten 2013</b>				
<b>Prämien</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>%</b>	<b>Betrag in €</b>	<b>%</b>
<b>Insgesamt</b>	919	100	482.145,92	100
<b>Frauen</b>	503	54,7	273.785,74	56,8
<b>Männer</b>	416	45,3	208.360,18	43,2
<b>Vollzeit</b>	637	69,3	349.580,92	72,5
<b>Teilzeit</b>	282	30,7	132.565,00	27,5
<b>Ebene 1<sup>1)</sup></b>	57	6,2	24.058,31	5,0
<b>Ebene 2<sup>2)</sup></b>	451	49,1	213.921,71	44,4
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	350	38,1	198.920,28	41,2
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	61	6,6	45.245,62	9,4

1) EGr 1 – 4

2) EGr 5 – 8, S4 – S9

3) EGr 9 – 12, S10 – S18

4) EGr 13 – 15Ü

Mit nahezu 55% Anteil an den Prämien die im Tarifbereich vergeben wurden, erreichen Frauen in etwa den Anteil, den sie an Tarifbeschäftigten der Stadt haben. Teilzeitbeschäftigte wurden bei den Prämien im Tarifbereich unterproportional berücksichtigt. Beschäftigte der Ebene 1 wurden deutlich unterproportional, Beschäftigte der Ebenen 2 und 3 überproportional berücksichtigt.

### 6.1.2 Beamtinnen und Beamte

Die Stadt gewährt Basisleistungsbezüge, Zusatzleistungsbezüge und Prämien für besondere Leistungen an ihre Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage des Art. 62 Abs. 7 LfBG in Verbindung mit Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG und der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt vom 16. April 2013.

Die Haushaltsmittel für Leistungsbezüge wurden 2013 auf den gesetzlich zulässigen Höchstbetrag von 1% der Grundgehaltssumme der Beamtinnen und Beamten im Vorjahr erhöht (Beschluss des POA vom 07.05.2013). Insgesamt standen somit ca. 1,13 Millionen Euro zur Verfügung. Davon entfielen - analog der Regelungen der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt - 67% (ca. 759.000 Euro) auf die Basis- 20% (228.000 Euro) auf die Zusatzleistungsbezüge und 13% (ca. 147.000 Euro) auf die Prämien für besondere Leistungen.

### 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 betrug (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) 303,45 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 2013. 443 Beamtinnen und Beamte erhielten Zusatzleistungsbezüge. Die **höchste Einzelzahlung** betrug 1.802 Euro, die **niedrigste** 226 Euro. Im Durchschnitt wurden Zusatzleistungsbezüge in Höhe von 526 Euro gezahlt.

Die **Schwerbehindertenquote** unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsbezügen betrug 4,5% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Beamtinnen und Beamten zum Stichtag 31.12.2013: 6,4%).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Zusatzleistungsbezüge 2013 nach Geschlecht, Voll-/ Teilzeitbeschäftigung und den nach 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen verteilen.

Zusatzleistungsbezüge 2013				
Zusatz-LB	Beamtinnen/ Beamte	%	Betrag in €	%
<b>Insgesamt</b>	443	100	233.061,68	100
<b>Frauen</b>	187	42,2	96.416,35	41,4
<b>Männer</b>	256	57,8	136.645,33	58,6
<b>Vollzeit</b>	359	81,0	190.720,10	81,8
<b>Teilzeit</b>	84	19,0	42.341,58	18,2
<b>Ebene 1*</b>	-	-	-	-
<b>Ebene 2**</b>	75	16,9	34.195,08	14,7
<b>Ebene 3***</b>	177	40,0	84.680,17	36,3
<b>Ebene 4****</b>	191	43,1	114.186,43	49,0

\* BGr A 2 – A 4 (bei der Stadt nicht vorhanden)

\*\* BGr A 5 – A 8

\*\*\* BGr A 9 – A 12

\*\*\*\* BGr A 13 – B 3

Gemessen an der Verteilung der Gesamtheit der städtischen Beamtinnen und Beamten auf die vier Ebenen (Ebene 2 ca. 18%, Ebene 3 ca. 35%, Ebene 4 ca. 47%) wurden die Beamtinnen und Beamten in Ebene 3 bei den Zusatzleistungsbezügen überproportional, die Beamtinnen und Beamten in Ebene 4 unterproportional berücksichtigt. Von den städtischen Beamtinnen und Beamten waren ca. 77% voll- und 23% teilzeitbeschäftigt. Somit wurden vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bei den Zusatzleistungsbezügen überproportional berücksichtigt. Mit einer Quote von 42,2% erreichten Frauen bei der Vergabe der Zusatzleistungsbezüge einen Anteil, der ungefähr ihrem Anteil an der Gesamtheit der städtischen Beamtinnen und Beamten entspricht.

### **3. Prämien für besondere Leistungen**

234 Beamtinnen und Beamte erhielten Prämien im Wert von insgesamt 142.062 Euro. Der niedrigste Prämienbetrag war 23,05 Euro, der höchste 3.200 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 607 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 6,0%. Er erreicht damit fast die Schwerbehindertenquote bei den Beamtinnen und Beamten (6,4%).

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Prämien, differenziert nach Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und den in vier Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen.

<b>Prämien für besondere Leistungen bei Beamtinnen und Beamten 2013</b>				
<b>Prämien</b>	<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>%</b>	<b>Betrag in €</b>	<b>%</b>
<b>Insgesamt</b>	234	100	142.062,02	100
<b>Frauen</b>	107	45,7	54.174,09	38,1
<b>Männer</b>	127	54,3	87.887,93	61,9
<b>Vollzeit</b>	188	80,3	118.074,05	83,1
<b>Teilzeit</b>	46	19,7	23.987,97	16,9
<b>Ebene 1*</b>	-	-	-	-
<b>Ebene 2**</b>	26	11,1	11.752,64	8,3
<b>Ebene 3***</b>	94	40,2	51.627,22	36,3
<b>Ebene 4****</b>	114	48,7	78.682,16	55,4

\* BGr A 2 – A 4 (bei der Stadt nicht vorhanden)

\*\* BGr A 5 – A 8

\*\*\* BGr A 9 – A1 2

\*\*\*\* BGr A 13 – B 3

Mit nahezu 46% Anteil an den Prämien im Beamtenbereich wurden Frauen überproportional berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erreichen bei den Prämien nicht den Anteil, den sie an den städtischen Beamtinnen und Beamten insgesamt haben. Beamtinnen und Beamte der Ebene 2 wurden unterproportional, Beamtinnen und Beamte der Ebenen 3 und 4 überproportional berücksichtigt.

## 6.2 Leistungsprämien (auslaufendes Modell)

Das bei der Stadt seit dem Jahr 2000 bestehende Leistungsprämiensystem (die Prämien sind hier aus dem Budget der Beschäftigungsdienststelle zu finanzieren) kann nach einem Beschluss des POA vom 07.05.2013 nur noch - im Rahmen einer Übergangsregelung - bis Ende 2014 angewendet werden. Gemäß der Übergangsregelung konnte eine Dienststelle im Jahr 2013 noch bis zu zwei Drittel des Betrags, den sie im Jahr 2012 für Leistungsprämien aufgewendet hat, für Leistungsprämien einsetzen.

Da aufgrund der Übergangsregelung nur Dienststellen, die im Jahr 2012 Leistungsprämien gewährt haben, Prämien nach dem bisherigen System vergeben durften, und dies nur bis zur Höhe von zwei Drittel des 2012 gewährten Betrags, sind die Vergabezahlen 2013 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar. Von 29 Dienststellen, die im Jahr 2012 Leistungsprämien gewährten, nutzten im Jahr 2013 noch 27 das bisherige Prämiensystem im Rahmen der Übergangsregelung. Sie gewährten 249 Prämien im Wert von 167.159 Euro<sup>\*)</sup>.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie sich die Leistungsprämien 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.

<b>Leistungsprämien 2013</b> <b>Ausgezahlte Prämien nach der Art der Prämie sowie Geschlecht, Status und Entgelt- bzw. Besoldungsebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>					
Gezahlte Prämien:	Prämien		Prämiensumme		Ø Prämien in €
	Anzahl	%	€	%	
<b>Insgesamt</b>	249	100,0	167.159,40	100,0	671,32
<b>auf Basis von ZV<sup>1)</sup></b>	73	29,3	96.839,41	57,9	1.326,57
<b>Spontanprämien</b>	176	70,7	70.319,99	42,1	399,55
<b>für Gruppenleistungen</b>	177	71,1	111.788,38	66,9	631,57
<b>für Einzelleistungen</b>	72	28,9	55.371,02	33,1	769,04
<b>Frauen</b>	100	40,2	46.042,12	27,5	460,42
<b>Männer</b>	149	59,8	121.117,28	72,5	812,87
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	63	25,3	32.793,50	19,3	520,53
<b>Tarifbeschäftigte</b>	186	74,7	134.365,90	80,4	722,40
<b>Ebenen 1 und 2<sup>2)</sup></b>	176	70,7	106.913,43	64,0	607,46
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	60	24,1	36.378,78	21,8	606,31
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	13	5,2	23.867,19	14,3	1.835,94

1) ZV = Zielvereinbarungen

2) EGr. 1 – 8, EGr. S4 - S9 TVöD und BGr. A 5 – A 8

3) EGr. 9 – 12, EGr. S10 - S18 TVöD und BGr. A 9 – A 12

4) EGr. 13 – 15UE TVöD und BGr. A 13 – B 3

<sup>\*)</sup> Die in diesem Bericht genannten Prämienbeträge enthalten nicht die von der Stadt zusätzlich übernommenen Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung (durchschnittlich ca. 21 % der an Tarifbeschäftigte ausgezahlten Leistungsprämien).

Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Leistungsprämien lag bei 6,5% (Schwerbehinderte in der Belegschaft zum Stichtag 31.12.2013 ca. 8%, Frauen ca. 52%, Beamtinnen/Beamte ca. 28%, 1. und 2. Ebene ca. 49%, 3. Ebene ca. 33%, 4. Ebene ca. 18%).

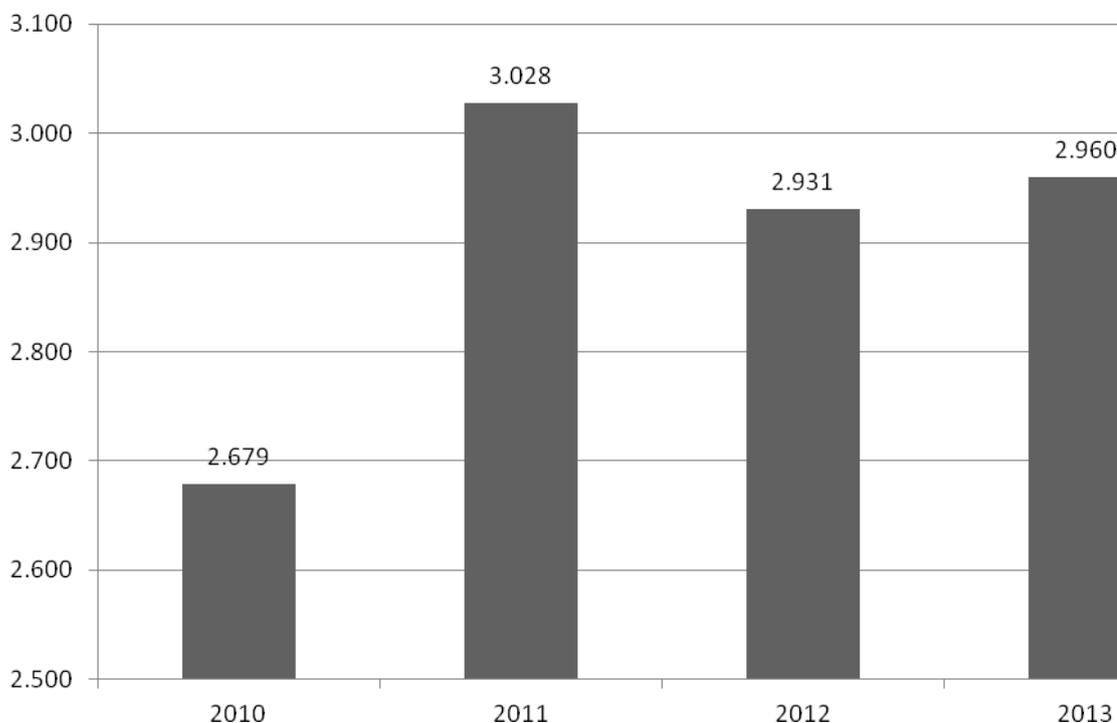
## 7. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

### 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 (Ref.I/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, Schulen, Eigenbetriebe und besonderen Einrichtungen der Stadtverwaltung Nürnberg einschließlich des Staatstheaters.

Im Betrachtungszeitraum 2010-2013 wurden von den 2,6 ärztlichen Vollzeitkräften beim Betriebsärztlichen Dienst insgesamt 11.598 arbeitsmedizinische Untersuchungen (zum Vergleich: Im Vierjahreszeitraum 2009-2012 waren es 11.184 Untersuchungen) durchgeführt, die sich wie folgt auf die vier Berichtsjahre verteilen:

Die Anzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen im Zeitraum 2010-2013



Am 01.01.2013 ist im Zuständigkeitsbereich der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUUVB, vormals Bayerischer Gemeindeunfallversicherungsverband - BayGUVV) die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) in Kraft getreten. Mit dieser Vorschrift wurden die Maßnahmen neu bestimmt, welche der Unternehmer zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich für ihn aus dem Arbeitssicherheitsgesetz ergeben. Wichtigste Änderung gegenüber der Vorgängervorschrift ist die Aufteilung der betriebsärztlichen (und auch der sicherheitstechnischen) Betreuung in einen Grundbetreuungs- und einen betriebsspezifischen Betreuungsanteil, wobei alle Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge dem betriebsspezifischen Teil der betriebsärztlichen Betreuung zugeordnet wurden. Die Aufgabenfelder der Grundbetreuung basieren auf den Aufgabenkatalogen der §§ 3 bzw. 6 Arbeitssicherheitsgesetz; sie sind vom Betriebsärztlichen Dienst und von der Arbeitssicherheit gemeinsam zu bearbeiten. In logischer Konsequenz ist deshalb für die Grundbetreuung eine gemeinsame Summeneinsatzzeit vorgegeben, welche zwischen dem Betriebsarzt und der Sicherheitsfachkraft innerhalb weit gesteckter Grenzen frei aufgeteilt werden kann. Bei der Umsetzung dieser neuen Vorschrift im Bereich der Stadtverwaltung Nürnberg wurde die Einsatzzeit für die Grundbetreuung der Dienststellen, Schulen, Eigenbetriebe und besonderen Einrichtungen überwiegend der Arbeitssicherheit zugeteilt, wodurch Personalmehrungen beim Betriebsärztlichen Dienst vermieden werden konnten. Dies hatte und hat auf Dauer zur Folge, dass die Kapazität von Ref.I/BÄD mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und der zwingend erforderlichen Eignungsuntersuchungen zum größten Teil ausgelastet ist.

## 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.I/ASi) zugeordnet. Dem Referat obliegen die Geschäftsführung des gesamtstädtischen Arbeitsschutzausschusses und die Koordinierung grundsätzlicher Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

### Arbeits- und Wegeunfälle

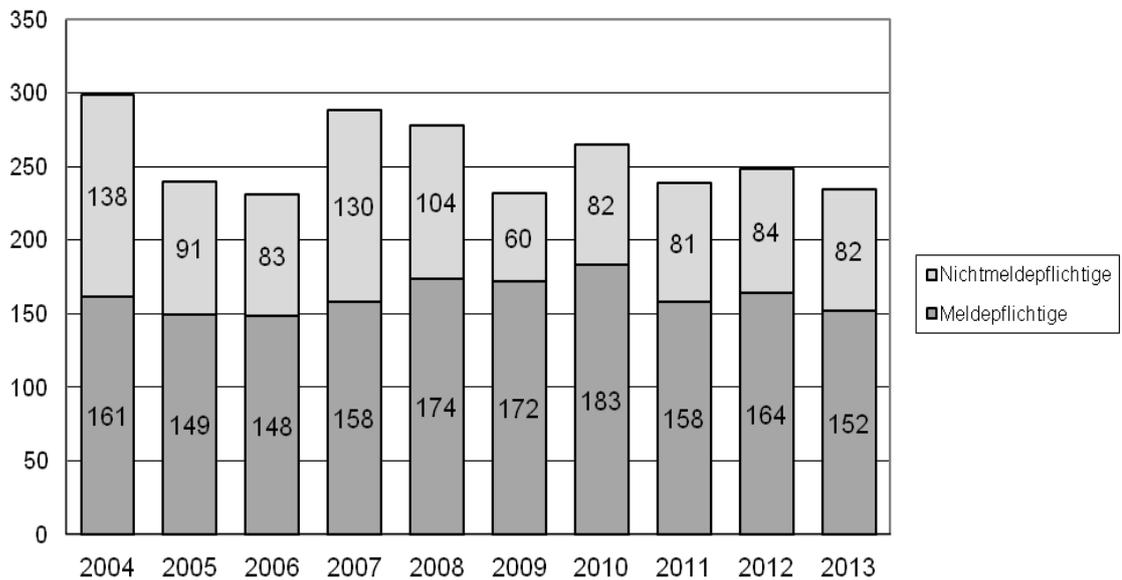
Arbeits- und Wegeunfälle, bei denen ein/e Beschäftigte/r getötet wird oder die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sog. meldepflichtige Unfälle).

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

**Arbeitsunfälle**

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

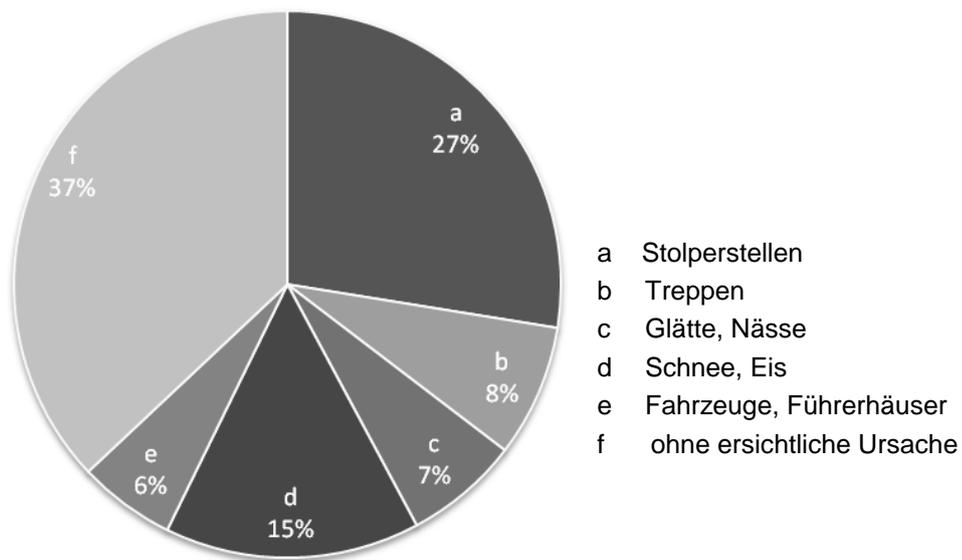
**Stadtverwaltung Nürnberg, Arbeitsunfälle**



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 und der Gefahr sich zu schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen oder hängen zu bleiben.

**Mangelnde Trittsicherheit**

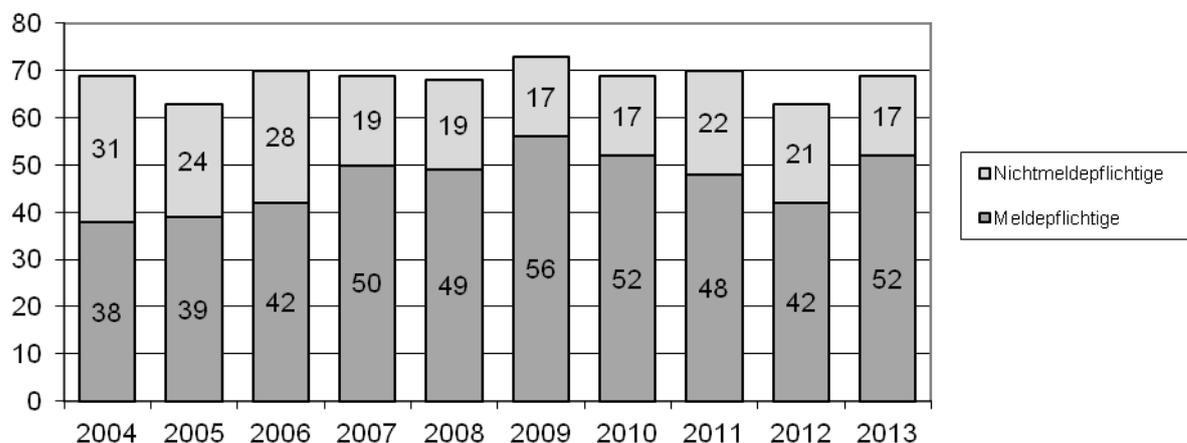


Bei der Gefährdung „Mangelnde Trittsicherheit“ wurde ausgewertet, welche Umstände zu den Unfällen geführt haben. In den meisten Fällen war die Unfallursache nicht klar ersichtlich. Den zweitgrößten Anteil lösten Stolperstellen aus, gefolgt von Sturzunfällen bei Glätte und/oder Nässe sowie bei Eis und/oder Schnee. Unfällen bei der Benutzung von Treppen ist im Vergleich zu den bereits genannten Faktoren eine eher geringe Bedeutung zuzumessen, ebenso wie den Unfällen beim Einsteigen in Fahrzeuge bzw. beim Besteigen von Führerhäusern.

### Wegeunfälle

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.

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.

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 betreffen, dauerte der Beratungsprozess bis zu mehreren Monaten. Gruppenberatungen waren in der Regel von vornherein im Kontrakt auf eine bestimmte Anzahl von Sitzungen begrenzt.

## 8.2 Personalberatung in Zahlen

	2011	2012	2013
Anfragen/Fälle	387	336	304
Beratungen/Sitzungen	1.055	741	769
Moderation von Klausurtagungen	23	27	25
Konzeptionelle und strategische Arbeit	-	-	80

Im Jahr 2013 bearbeitete das Team der Personalberatung insgesamt 304 Anliegen, Anfragen oder „Fälle“ aus 36 Dienststellen, aus den Eigenbetrieben und von Personalratsgremien.

769-mal wurde in „klassischen“ Arbeits-Formaten wie Einzelberatungen, Gruppenterminen, Teamveranstaltungen, Workshops oder Klausuren an den Themen gearbeitet.

Zusätzlich war vermehrt konzeptionelle und strategische (Mit-)Arbeit in und mit ganzen Dienststellen und die Arbeit an gesamtstädtischen Themen wie z.B. Führungskräftelehrgang und Mentoring gefordert. Diese (auch zeit-) intensive Arbeit wird für 2013 erstmals erfasst.

Im Rahmen der **Betrieblichen Sozialberatung (Casemanagement)** wurden 60 „Fälle“ bearbeitet. Dies beinhaltete die Beratung der/des betroffenen Mitarbeitenden, der Führungskraft, das Fallmanagement durch Einbeziehung anderer Stellen wie z. B. die Interessenvertretungen, das Personalamt und die Personalabteilungen der Dienststellen.

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 109 Einzelpersonen, davon 66 Frauen und 43 Männer, in Anspruch genommen. Dabei waren Führungskräfte aller Ebenen einschließlich der Dienststellenleitungen vertreten.

Einen weiteren, wichtigen Arbeitsschwerpunkt der Personalberatung stellte das Thema **Resilienz** dar. Zunehmend kommen Führungskräfte, Teams und Abteilungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Bereiche der Stadtverwaltung mit dem Thema Überlastung - in der Hoffnung, dass Unterstützung durch die Personalberatung Abhilfe schaffen kann. Um hilfreiche Formate entwickeln zu können, war es notwendig, sich mit Konzepten zu befassen, die den einzelnen Menschen genauso im Blick haben, wie die gesamte Organisation und ihre Erfordernisse. Bei den Methoden zur Erhaltung von Resilienz, die derzeit auf Fachtagungen und Kongressen die bisherigen Konzepte zum Thema Stressmanagement ablösen, geht es darum, mit dem Menschen in Organisationen als komplexes Ganzes zu arbeiten. „Resilienz“ ergänzt als neues Thema auch die innerstädtischen Gesundheitstage. Dies erfolgt in enger Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (vgl. Teil I. Ziff. 4.4).

## Schlagwortverzeichnis

<b>A</b>		Leistungsprämien.....	92
Altersstruktur .....	37	Leitungsebenen.....	33
Altersteilzeitarbeit .....	76	Lohngruppe.....	18
Arbeitsschutz .....	93	<b>O</b>	
Arbeitsicherheit .....	94	Online-Dienste .....	69
Arbeitsunfälle .....	94	Organigramm.....	7
Ausbildungsverhältnisse .....	82	<b>P</b>	
Ausländische Beschäftigte .....	40	Personal	
<b>B</b>		Arbeitszeit .....	28
Basisleistungsbezüge .....	90	Beschäftigtenstatus.....	28
Basisleistungsentgelt .....	87	Besoldungsgruppe.....	30
Beförderung .....	32	Entgeltgruppe .....	30
Beschäftigtengruppe .....	17	Fach- und Berufsgruppen.....	29
Beschäftigtenstruktur.....	15	Geschäftsbereich .....	28
Besoldungsgruppe .....	18	Geschlecht .....	28
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	44, 51	Personalberatung .....	96
Betriebsärztlicher Dienst .....	93	Personalentwicklung für Führungskräfte .....	86
Beurlaubungen .....	40	Personalfluktuatation .....	75
Beurlaubungsquote .....	41	Personalkosten .....	73
Bewerbungen .....	79	Personalstand .....	27
<b>E</b>		Personalstruktur .....	27
Einstellungen .....	77	Prämien für besondere Leistungen	
Energieeffizienz .....	67	Beamtinnen und Beamte .....	91
<b>F</b>		Tarifbeschäftigte .....	88
Fehlzeiten .....	43	<b>Q</b>	
Fortbildung .....	83	Qualifikationsebene.....	18
Führungskräfte .....	86	Qualifizierung.....	83
Führungskräftelehrgang .....	86	<b>S</b>	
<b>G</b>		SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg.....	65
Gesundheitsmanagement .....	51	Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen.....	80
Gesundheitsschutz .....	93	Stellenplan .....	11
<b>H</b>		Stellenplanentwicklung.....	11
Hierarchiestufen.....	10	Stellenstruktur .....	15
Höhergruppierung .....	32	<b>T</b>	
<b>I</b>		Teilzeitbeschäftigte.....	34
IT		Teilzeitquote .....	34
Arbeitsplatzausstattung.....	59	Telearbeit.....	37
Beschaffung .....	56	Telekommunikation .....	65
Infrastruktur .....	61	<b>V</b>	
Sicherheit.....	70	Veränderungen .....	6
Support.....	59	Vergütungsgruppe .....	18
<b>K</b>		Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan .....	8
Kennzahlen.....	100	<b>W</b>	
Krankheitszeiten.....	43	Wegeunfälle.....	94
<b>L</b>		<b>Z</b>	
Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte.....	89	Zusatzleistungsbezüge .....	90
Leistungsentgelt nach TVöD .....	87	Zusatzleistungsentgelt .....	88
Leistungsorientierung.....	87		

## Kennzahlen auf einen Blick

	01.01.2012	01.01.2013	<b>01.01.2014</b>
<b>Planstellen</b>	9.269 <sup>1)</sup>	9.582 <sup>1)</sup>	-- <sup>*)</sup>
<b>Vollkraftstellen</b>	8.798,35	9.299,67	<b>9.377,15<sup>**)</sup></b>

<sup>\*)</sup> seit dem laufenden Berichtszeitraum wird die Anzahl der Planstellen nicht mehr ausgewiesen

<sup>\*\*)</sup> Zahl setzt sich zusammen aus dem Stellenplan Teil A, den dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen aus dem Stellenplan Teil B und den über den Nachtragshaushalt geschaffenen Vollkraftstellen

	31.12.2011	31.12.2012	<b>31.12.2013</b>
<b>Beschäftigte</b>	9.792	9.957	<b>10.193</b>
<b>Frauenanteil</b>	50,79%	51,50%	<b>51,77%</b>
<b>Frauenanteil (Vollzeit) an der Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigten</b>	48,31%	47,87%	<b>47,51%</b>
<b>Frauenquote in Leitung</b>	43,70%	44,65%	<b>45,53%</b>
<b>Teilzeitquote</b>	30,87%	31,63%	<b>32,10%</b>
<b>Altersdurchschnitt in Jahren</b>	45,46	45,50	<b>44,73</b>
<b>ausländische Beschäftigte</b>	632	693	<b>769</b>
<b>Beurlaubungsquote</b>	7,27%	7,00%	<b>6,66%</b>
<b>Krankheitsquote</b>	5,30%	5,44%	<b>5,36%</b>
<b>Altersteilzeitquote - Tarifbeschäftigte</b>	11,39%	10,09%	<b>8,74%</b>
<b>- Beamte</b>	8,25%	6,65%	<b>5,17%</b>
<b>Austrittsquote</b>	4,96%	4,43%	<b>3,50%</b>
<b>Schwerbehinderten- quote</b>	9,83%	10,18%	<b>10,26%</b>

### Impressum

Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referats für Allgemeine Verwaltung  
Erscheinungsdatum: September 2014

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