

## Vorwort

Der vorliegende elfte 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 Beiträge der Frauenbeauftragten und der Datenschutzbeauftragten.

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, wie die Fortführung des Projektes „Erneuerung der städtischen Telefonanlage“, die Einführung eines Mobile Device Managements zur Gewährleistung der IT-Sicherheit bei Einsatz mobiler IT (Tablets etc.) in der Stadtverwaltung und die Eingliederung des bisher bei OrgA/IT-1 angesiedelten Ressourcenmanagements in den Bereich Beschaffungsmanagement (OrgA/5) Anfang 2014.

Neu aufgenommen wurde ein Beitrag zum Thema Haushaltskonsolidierung, in dem über den aktuellen Umsetzungsstand der Sparbeschlüsse informiert wird.

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.

Herzlicher Dank all jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Referats für Allgemeine Verwaltung, die trotz hoher Arbeitsbelastung dazu beigetragen haben, dass dieser Bericht zeitnah erscheinen konnte.

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 .....	10
2.1	Gesamtstellenplan .....	10
2.2	Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur .....	16
	EXKURS: Aktuelle Haushaltskonsolidierung – Umsetzung der "Stufe 3" .....	27
3.	Personalstruktur .....	29
3.1	Auswirkungen von Veränderungen im Jahr 2014 auf den Strukturbericht .....	29
3.1.1	Neuorganisationen .....	29
3.1.2	Überprüfung aller dezentral geschlossenen Werk-, Dienst- und Praktikumsverträge .....	29
3.2	Zusammensetzung des Personalstandes .....	29
3.2.1	Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2014) .....	29
3.2.2	Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2014 .....	30
3.2.3	Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2014 .....	31
3.2.4	Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2014 .....	32
3.3	Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2014 .....	34
3.4	Teilzeitbeschäftigte .....	35
3.4.1	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten (2012 - 2014) .....	35
3.4.2	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2012 - 2014) .....	35
3.4.3	Teilzeitquote .....	35
3.4.4	Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen .....	35
3.4.5	Teilzeit in Leitungsfunktionen .....	37
3.5	Alternierende Telearbeit .....	38
3.6	Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht .....	38
3.7	Ausländische Beschäftigte .....	40
3.8	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	41
3.8.1	Beurlaubungsarten .....	41
3.8.2	Beurlaubungsquote .....	42
4.	Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2012 - 2014 .....	43
4.1	Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben .....	43
4.1.1	Vorjahresvergleich .....	43
4.1.2	Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung .....	44
4.2	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben .....	45
4.2.1	Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung) .....	45
4.2.2	Eigenbetriebe .....	45
4.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	46
4.3.1	Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements .....	46
4.3.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen .....	46
5.	Anmerkungen der Frauenbeauftragten .....	47

<b>II.</b>	<b>Informations- und Kommunikationstechnik (IT)</b> .....	<b>49</b>
1	Einleitung.....	49
2	Besonderheiten im Berichtszeitraum .....	49
3	IT in Zahlen .....	49
3.1	Allgemein .....	49
3.2	IT-Maßnahmen .....	50
3.2.1	Vorgehensweise.....	50
3.2.2	Perspektive .....	54
3.3	Arbeitsplatzausstattung und Support .....	54
3.3.1	PCs und Notebooks .....	54
3.3.2	Softwareverteilung .....	55
3.3.3	Hotline .....	56
3.4	Server und sonstige Infrastruktur.....	57
3.4.1	Rechenzentrumsautomatisation .....	57
3.4.2	Zentraler Dateiservice .....	57
3.4.3	Zentrale Datensicherung.....	58
3.4.4	Datenbanken.....	59
3.4.5	Virtuelle Server.....	60
3.5	Telekommunikation.....	60
3.6	SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg (SKN).....	61
3.6.1	Benutzerzahlen .....	62
3.6.2	Meldungsqualität .....	62
3.7	Energieeffizienz – Green IT .....	63
3.7.1	Stromverbrauch von PCs und Monitoren.....	63
3.7.2	Stromverbrauch Rechenzentrum .....	64
3.8	Online-Dienste .....	65
3.8.1	PDF-Formulare .....	65
3.8.2	Online-Anwendungen und Assistenten .....	65
3.9	IT-Sicherheit.....	66
3.9.1	Spam-E-Mails.....	66
3.9.2	Virenstatistik im E-Mail-Bereich .....	67
4	Zusammenfassung .....	68
<b>III.</b>	<b>Personalkosten: Struktur und Entwicklung</b> .....	<b>69</b>
<b>IV.</b>	<b>Personalarbeit und Personalentwicklung</b> .....	<b>71</b>
1.	Personalfluktuaton.....	71
1.1	Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse .....	71
1.2	Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen .....	72
1.3	Altersteilzeitarbeit .....	72
1.3.1	Tarifliche Altersteilzeit .....	72
1.3.2	Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten .....	73
1.4	Einstellungen.....	73
1.4.1	nach Beschäftigungsgruppen.....	73
1.4.2	nach Berufsgruppen.....	73
1.5	Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2012 bis 2014 .....	74

1.5.1	Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen* .....	74
1.5.2	Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen.....	75
2.	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	75
2.1	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2012 bis 2014) .....	76
2.2	Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen .....	77
3.	Nachwuchsförderung durch Ausbildung .....	78
3.1	Ausbildungsverhältnisse .....	78
4.	Qualifizierung und Fortbildung .....	80
4.1	Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2011 - 2014 .....	81
4.2	Ausblick.....	81
5.	Personalentwicklung für Führungskräfte.....	82
5.1	Führungskräftelehrgang.....	82
5.2	Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte .....	82
6.	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) .....	82
6.1	LOB nach dem „Drei-Säulen-Modell“ .....	82
6.1.1	Tarifbeschäftigte .....	83
6.1.2	Beamtinnen und Beamte.....	85
6.2	Leistungsprämien (nach dem alten Prämiensystem).....	87
7.	Betriebsärztlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	88
7.1	Arbeitssicherheit.....	88
7.2	Betriebsärztlicher Dienst .....	91
8.	Personalberatung.....	92
8.1	Struktur der Personalberatung.....	92
8.2	Personalberatung in Zahlen .....	92
9.	Datenschutz .....	93
Anlage 1:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2014 .....	95
Anlage 2:	Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht (Stand 31.12.2014) .....	96
Anlage 3:	Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2014 .....	97
Anlage 4:	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben .....	98
	Schlagwortverzeichnis.....	104
	Kennzahlen auf einen Blick .....	106

# I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

## 1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

### 1.1 Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung

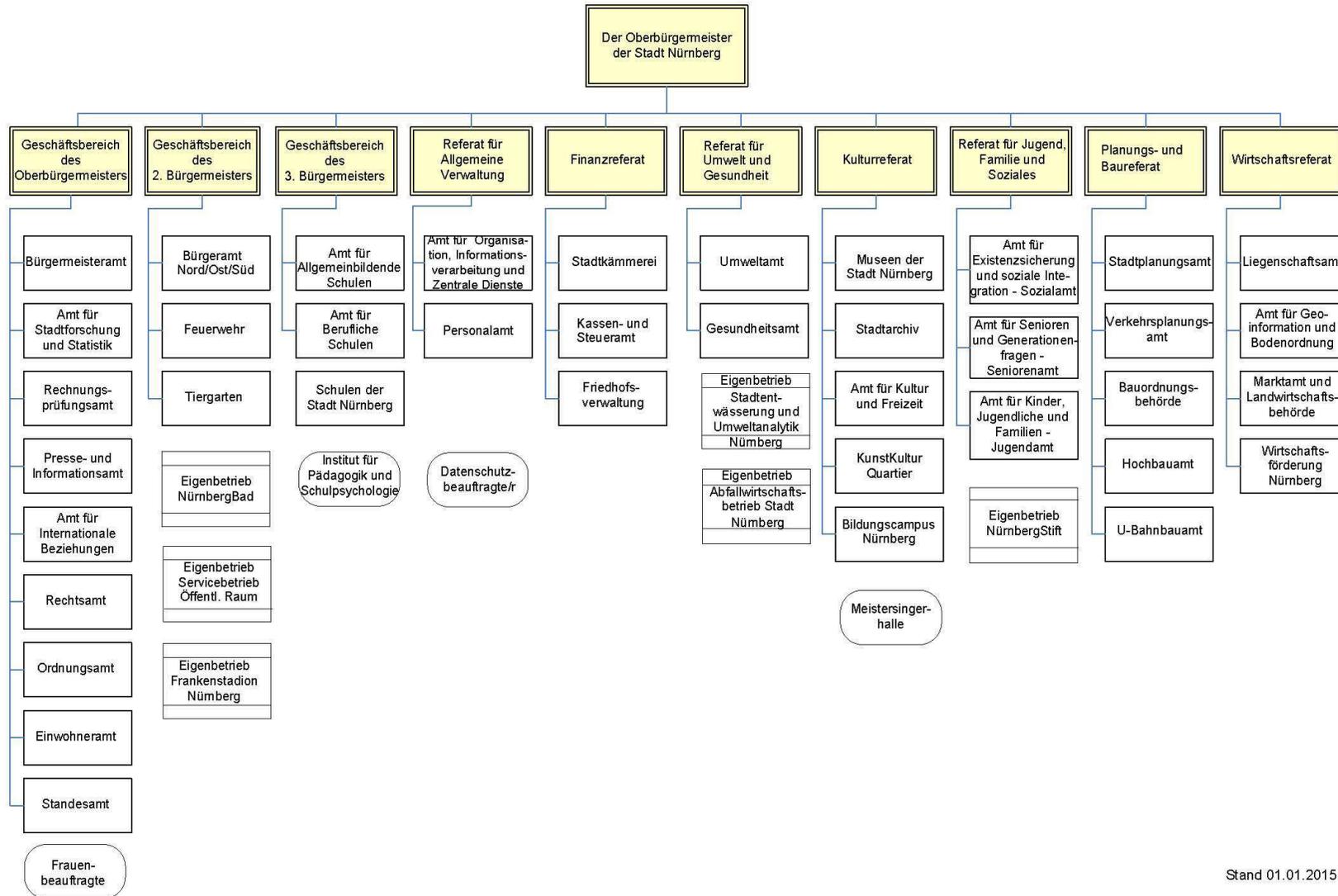
Die Bildung der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen sowie die Zuordnung der Dienststellen zu den Geschäftsbereichen und Referaten erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stadtrats.

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 Aufgabenschnitts aufgrund von Gesetzesänderungen. Die wesentlichsten Veränderungen seit dem Ende des letzten Berichtszeitraumes (Dezember 2013) waren:

Anfang 2014	Das bisher dem IT-Bereich angehörende Ressourcenmanagement (OrgA/IT-1) wird dem Bereich Beschaffungsmanagement (OrgA/5) zugeordnet.
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 wird in den Geschäftsbereich des 3. BM eingegliedert.
01.08.2014	Die Beruflichen Schulen B 7 und B 14 werden wegen hoher Schülerzahlen geteilt. Es werden 2 weitere Berufliche Schulen (B 9 und B 10) neu eingerichtet und die Zuständigkeitsbereiche neu geregelt.



Stand 01.01.2015

**Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg**

<b>Dienststellennummer</b>	<b>Dienststellenbezeichnung</b>	<b>Kurzbezeichnung</b>
<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

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
010	<b>Referat I</b> (Referat für Allgemeine Verwaltung)	Ref. I
	- Datenschutzbeauftragte/r	/DSB
100	Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste	OrgA
120	Personalamt	PA
020	<b>Referat II</b> (Finanzreferat)	Ref. II
200	Stadtkämmerei	Stk
210	Kassen- und Steueramt	KaSt
740	Friedhofsverwaltung	Frh
030	<b>Referat III</b> (Referat für Umwelt und Gesundheit)	Ref. III
325	Umweltamt	UwA
530	Gesundheitsamt	Gh
800	Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	SUN
820	Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg	ASN
040	<b>Referat IV</b> (Kulturreferat)	Ref. IV
	- Meistersingerhalle	/MSH
410	Museen der Stadt Nürnberg	KuM
412	Stadtarchiv	Av
416	Amt für Kultur und Freizeit	KuF
418	KunstKulturQuartier	KuKuQ
420	Bildungscampus Nürnberg	BCN
050	<b>Referat V</b> (Referat für Jugend, Familie und Soziales)	Ref. V
500	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt	SHA
511	Amt für Senioren und Generationenfragen - Seniorenamt	SenA
520	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien - Jugendamt	J
810	NürnbergStift	NüSt
060	<b>Referat VI</b> (Planungs- und Baureferat)	Ref. VI
610	Stadtplanungsamt	Stpl
615	Verkehrsplanungsamt	Vpl
630	Bauordnungsbehörde	BoB
640	Hochbauamt	H
655	U-Bahnbauamt	UB
070	<b>Referat VII</b> (Wirtschaftsreferat)	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)		
	Gesamtschwerbehindertenvertretung	GSBV
*) Ordnungsnummer		

(Stand:01.01.2015)

## 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 01.01.2015 im Stellenplan ausgewiesen:

Leitungsspanne	Januar 2011	Januar 2012	Januar 2013	Januar 2014	Januar 2015
Abteilungsleiter/innen und Bereichsleiter/innen der Qualifikationsebene 3	43	54	56	54	51
Abteilungsleiter/innen und Bereichsleiter/innen der Qualifikationsebene 4	107	101	101	101	103
<b>insgesamt</b>	<b>150</b>	<b>155</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>154</b>

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

Der Rückgang in der **Qualifikationsebene 3** auf 51 Stellen beruht darauf, dass zum Stichtag 2 Planstellen nicht mehr als Abteilungs-/ Bereichsleitungsstellen ausgewiesen wurden (je 1 Stelle beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste und beim Standesamt) und eine Leitungsstelle (Leitung der besonderen Einrichtung Meistersingerhalle) am 01.01.2015 der Qualifikationsebene 4 zuzurechnen war.

Von den ursprünglich 2 Abteilungsleitungs-/Bereichsleitungsstellen der **Qualifikationsebene 4** beim Amt für Wohnen und Stadtentwicklung wurde im Berichtszeitraum aufgrund der Auflösung der Dienststelle 1 Abteilungsleitungsstelle zum Stadtplanungsamt verlagert. Die zweite wird zum Stand 01.01.2015 im Stellenplan nicht mehr als Abteilungs-/Bereichsleitung geführt. Neu hinzugekommen sind je eine Abteilungs-/Bereichsleitung beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste, beim Eigenbetrieb NürnbergStift und die oben erwähnte Leitungsstelle bei der Meistersingerhalle. Per Saldo steigt die Zahl der Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen in der Qualifikationsebene 4 damit auf 103.

## 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“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“. Im Eigenbetrieb „Frankenstadion Nürnberg“ ist seit 01.04.2008 kein städtisches Personal mehr beschäftigt. Die Zahlen beinhalten auch die zum JobCenter abgeordneten und die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH eingesetzten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unberücksichtigt bleibt das Personal des Klinikums (seit 01.01.1998 selbständiges Kommunalunternehmen) und des Staatstheaters Nürnberg (wurde zum 01.01.2005 in eine Stiftung übergeführt). Stichtag ist - soweit nichts anderes vermerkt - jeweils der erste Januar.

<b>Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg incl. Eigenbetriebe)</b> (Stand: jeweils 01.01.; einschließlich der Schaffungen zum jeweiligen Haushaltsjahr; ohne die dem Staatstheater und dem Klinikum zugewiesenen Beamten)					
<b>Jahr</b>	<b>Vollkraftstellen insgesamt</b>	<b>Schaffungen (in VK)</b>	<b>Einzüge (in VK)</b>	<b>Veränderung zum Vorjahr absolut (in VK)</b>	<b>Anmerkungen</b>
<b>2006</b>	8.179,72	15,00	-59,93	-44,93	
<b>2007</b>	8.237,53	139,45	-81,64	57,81	Übernahme Rettungsleitstelle vom BRK, Einführung BayKiBiG
<b>2008</b>	8.326,01	156,18	-67,70	88,48	
<b>2009</b>	8.403,34	140,63	-63,30	77,33	
<b>2010</b>	8.443,19	137,41	-97,56	39,85	
<b>2011</b>	8.402,85	0,00	-40,34	-40,34	keine Stellenschaffungen wg. angespannter Finanzlage
<b>2012</b>	8.798,35	464,24	-68,74	395,50	BKPV-Gutachten ("Tranche 1" mit 225,84 VK) und "Nachholeffekt" 2011
<b>2013</b>	9.299,67	544,02	-42,70	501,32	Stellendeckel <sup>1)</sup> 20 VK; BKPV-Gutachten ("Tranche 2" mit 295,69 VK)
<b>2014</b>	9.460,55	227,56	-66,37	161,19	Stellendeckel <sup>1)</sup> 42 VK; Nachtragshaushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"
<b>2015</b>	9.793,43	380,32	-47,44	332,88	Stellendeckel <sup>1)</sup> 60 VK; Stadtratsbeschluss 350,94 VK (330,44 VK aus POA + 3,5 VK Verstetigung Bildungsbüro+ 17,00 VK NüSt/Betreuungskräfte), Nachtragshaushalt 29,38 VK (Stellenbedarf aufgrund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)
<b>Summe:</b>		<b>2204,81</b>	<b>-635,72</b>	<b>1569,09</b>	

<sup>1)</sup> Der Stellendeckel galt ursprünglich für die Haushalte 2013 bis 2017 und begrenzte die Zahl der Stellenschaffungen auf 20 Vollkraftstellen pro Jahr. Ausgenommen vom Stellendeckel sind Stellen für Bildung und Kinderbetreuung, sowie Stellen mit vollständiger Deckung. Aufgrund einer Vielzahl an unabwiesbaren Bedarfen bzw. zur Sicherstellung der Betriebsaufnahme von Einrichtungen, die bereits vor Inkrafttreten des Stellendeckels beschlossen wurden, musste der Stellendeckel zum Haushalt 2014 und 2015 gelockert werden. Zum Haushalt 2014 wurden insgesamt 42,00 Vollkraftstellen und zum Haushalt 2015 insgesamt 60,00 Vollkraftstellen innerhalb des Stellendeckels geschaffen. Als Kompensation für die Ausweitung des Stellendeckels zum Haushalt 2014 wurde im Stadtrat eine Verlängerung des Stellendeckels bis zum Haushalt 2018 beschlossen.

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 personalwirt-

schaftlichen 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 (Stellenplannummern xxx.9100) im Umfang von 51,76 Vollkraftstellen<sup>\*)</sup> und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen sowie beim Amt für Berufliche Schulen die Krankheitsvertretung für Lehrkräfte im Umfang von 34,27 Vollkraftstellen<sup>\*)</sup>, berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 380,32 Vollkraftstellen (VK) neu geschaffen, davon 350,94 VK im Stellenschaffungsverfahren zum Haushalt 2015 und 29,38 VK über einen Nachtragshaushalt. Mit dem Nachtragshaushalt wurde der Stellenplan der Stadt Nürnberg an die Erfordernisse im Zusammenhang mit den steigenden Flüchtlingszahlen angepasst. Zur Bewältigung der Aufgaben wurden insgesamt 26,27 VK bei verschiedenen Dienststellen geschaffen (davon 15,75 VK beim Sozialamt und 7,00 VK beim Einwohneramt). Außerdem wurde ein redaktioneller Fehler bei den Stellenschaffungen zum Haushalt 2015 bereinigt.

Die Stellenschaffungen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt	164,58 VK (davon 127,74 VK für Erzieher/innen, 8,41 VK für Kinderpfleger/innen und insgesamt 15,25 VK für Leitungen bzw. stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten)
Servicebetrieb Öffentlicher Raum	40,11 VK (davon 20,00 VK im Bereich „Betrieb und Unterhalt Straßenbegleitgrün“ und 16,00 VK für Straßenreiniger/innen)
Sozialamt	30,02 VK (davon 6,60 VK für den Bereich „Wirtschaftliche Hilfen“, 11,25 VK für Leistungssachbearbeitung nach dem AsylbLG und 4,50 VK für die dezentrale Unterbringung von Flüchtlingen)
NürnbergStift	17,00 VK für Betreuungskräfte im Rahmen des Pflegestärkungsgesetzes I
Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	12,99 VK, davon 7,00 VK im Bereich der Abwasserableitung und Abwasserreinigung und 5,63 VK im Werkbereich Umweltanalytik
Einwohneramt	12,26 VK, davon 10,76 VK im Bereich „Aufenthaltsbegleitende Maßnahmen“

Für den Bereich der Gesamtstadt wurden Stellenkapazitäten im Umfang von insgesamt 45,80 VK geschaffen, darunter ein Pool von 14,80 VK für Krankheitsvertretungen und ein Pool von 30,00 VK für budgetfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse.

Die restlichen 69,82 VK verteilen sich auf weitere 23 Dienststellen.

<sup>\*)</sup> **Exkurs:** Informationen zum Stellenplan Teil B

*Der Stellenplan Teil B ist nach verschiedenen Kategorien strukturiert. Stellen 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 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 Stellenplan keine Vollkraftstellen ausgewiesen sind.*

**Stellenplan Teil B**  
**Vollkraftstellen je Kategorie und Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate**  
**(Stand 01.01.2015)**

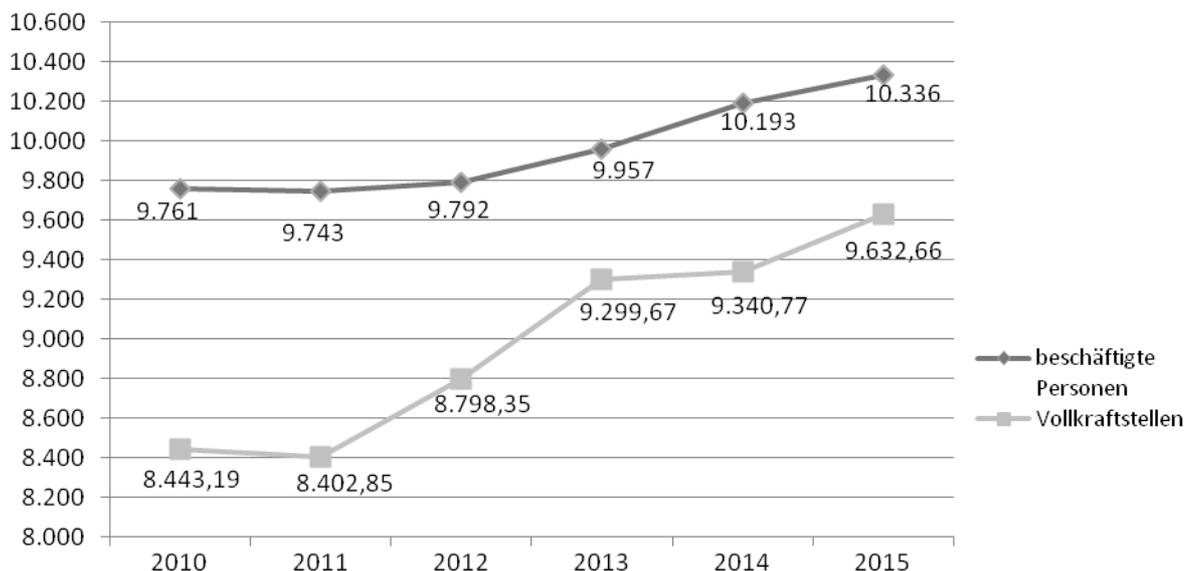
	Kategorie								Summe
	dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen xxx.9100	Reha-Arbeitsplätze xxx.9200	vorgrieffweise Zuweisung nach Ausbildung xxx.9300	familienbedingte Stundenüberhänge xxx.9400	Krankheitsvertretung Beamte xxx.9500	Mobilitätsmanagement xxx.9600	Beschäftigung nach Ausbildung über Bedarf xxx.9700	Ausbildung Sonderfälle xxx.9800	
OBM	7,77	0,50	20,54		4,70	10,57		1,00	45,08
2. BM	2,00			0,60		3,00	4,00	3,00	12,60
3. BM	7,02	0,79			35,97	4,00	1,00		36,85
Ref. I	0,48	1,79	2,00		1,80	7,53	1,00	2,00	16,60
Ref. II	4,21		0,50	0,30	1,80	4,00	2,00		12,81
Ref. III	2,63	0,77		0,78	1,40	3,00			8,58
Ref. IV	7,90	0,50			2,00	6,00	5,00		21,40
Ref. V	9,82		16,00		3,00	5,00			33,82
Ref. VI	3,04	0,65	6,00	1,20	2,20	6,81	5,00		24,90
Ref. VII	1,50			0,30	1,40	5,00	1,00		9,20
SUN					0,80	1,00	5,00		6,80
NüSt					1,00	1,00			2,00
ASN	1,00				0,90	1,00			2,90
NüBad					0,20	1,00	4,00		5,20
SÖR	4,39	2,00	1,00	0,14	1,90	1,00	6,00		16,43
Summe	51,76	7,00	46,04	3,32	47,14	59,91	34,00	6,00	255,17

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 ab dem Jahr 2014 beinhaltet den Stellenplan Teil A, die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen und die Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften aus dem Stellenplan Teil B sowie die geschäftsbereichs-/ referatsübergreifenden Ansätze. Der 1. Nachtragshaushaltsplan 2014 und der 1. Nachtragshaushaltsplan 2015 wurden ebenfalls berücksichtigt. Nicht enthalten sind die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Vollkraftstellen.

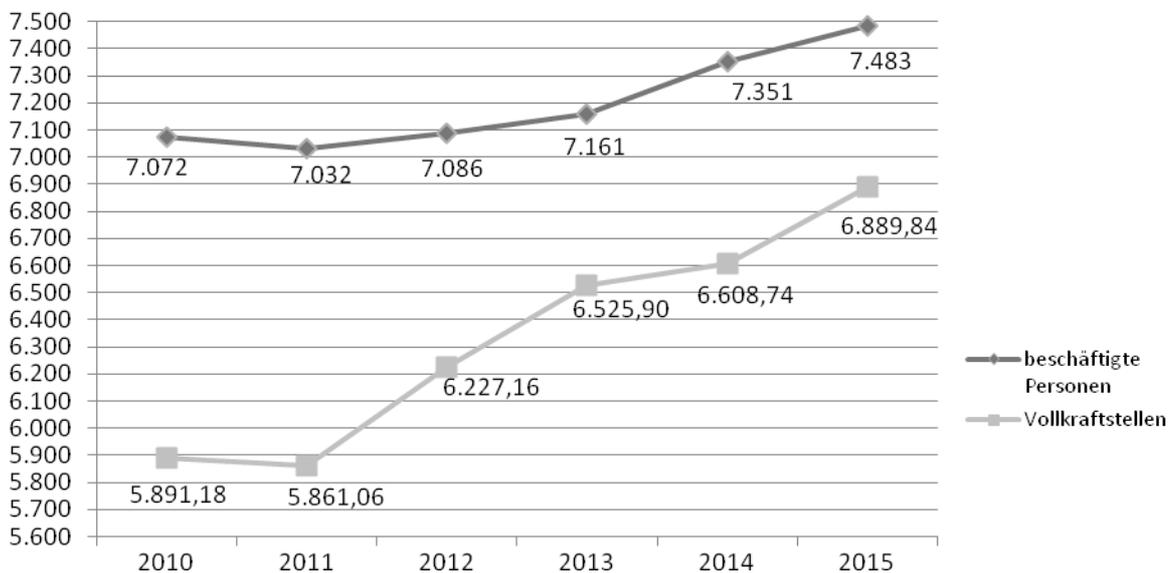
Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten 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). Durch die wegen der Umstellung auf den Produkthaushalt geänderten Ansätze sind die Zahlen bis 2013 mit denen ab 2014 nicht vergleichbar.

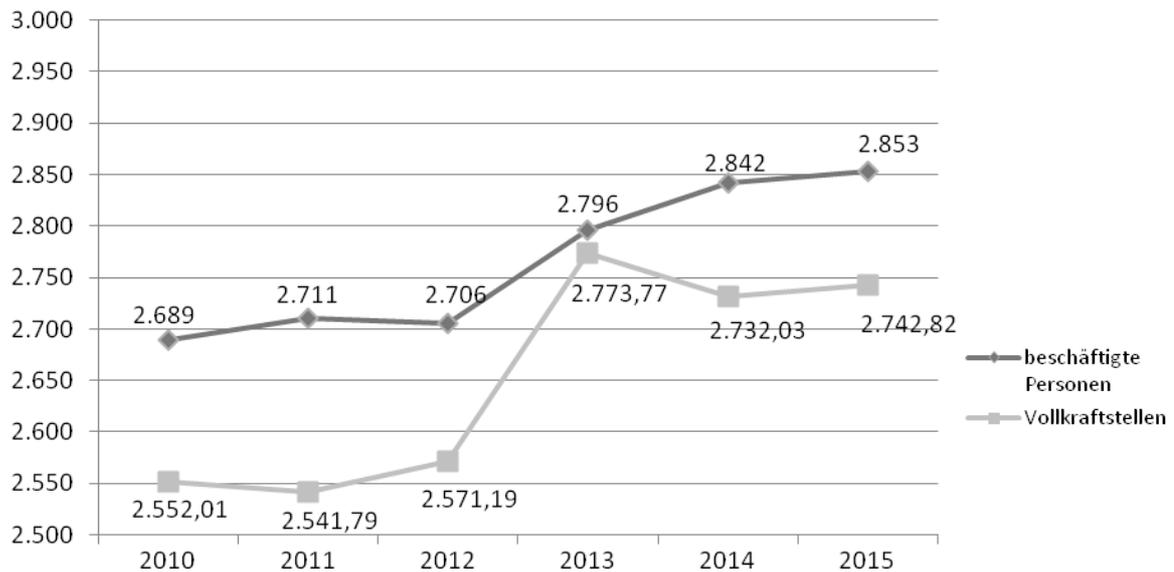
Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen (Gesamtzahl)  
2010-2015



Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen bei den Tarifbeschäftigten  
(2010 - 2015)



Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen im Beamtenbereich  
2010 - 2015



Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist tendenziell durchwegs eine leichte Annäherung der beiden Kurven „Personalstand“ und „Vollkraftstellen“ erkennbar. Bei der Betrachtung der Grafiken ist jedoch zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2015 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind, während der Personalstand den Stand zum 31.12.2014 wiedergibt.

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

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

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

## 2.2 Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt. Stichtag ist der 01.01.2015 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2014 (Personalstand).

Verteilung der Beschäftigtengruppen und der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe							
	Vollkraftstellen <sup>1)</sup>				Beschäftigte		
	Beamte	Tarifbeschäftigte	insgesamt	davon dauerhafte personalwirtschaftl. Zuweisungen	Beamte	Tarifbeschäftigte	insgesamt
Geschäftsbereich OBM	181,35	309,40	490,75	9,77	197	336	533
Geschäftsbereich 2. BM	473,34	234,69	708,03	---	461	304	765
Geschäftsbereich 3. BM	1.276,47 <sup>2)</sup>	491,83	1.768,30	7,02	1.277	655	1.932
Referat I	151,52 <sup>3)</sup>	250,12 <sup>3)</sup>	401,64	0,48	175	272	447
Referat II	102,73	272,37	375,10	4,21	109	284	393
Referat III	31,42	136,76	168,18	2,63	40	171	211
Referat IV	47,51	471,20	518,71	7,90	51	728	779
Referat V	179,04	1.953,90	2.132,94	9,82	222	2.102	2.324
Referat VI	94,54	397,22	491,76	3,04	100	397	497
Referat VII	103,01	121,80	224,81	1,50	109	130	239
SUN	19,87	371,16	391,03	---	18	361	379
NüSt	7,26	456,11	463,37	---	6	434	440
ASN	10,00	416,91	426,91	1,00	9	406	415
FSN	---	---	---	---	---	---	---
NüBad	2,00	82,72	84,72	---	2	94	96
SÖR	62,76	871,65	934,41	4,39	77	809	886

<sup>1)</sup> Die Zahlen beinhalten den 1. Nachtragshaushaltsplan 2015 sowie die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen. Nicht berücksichtigt wurden die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze).

<sup>2)</sup> Enthalten sind hier neben den dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen auch 34,27 VK für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Diese sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet.

<sup>3)</sup> ohne die unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen. Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden (insgesamt 160,77 VK).

Bei den Eigenbetrieben „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (SUN), „NürnbergStift“ (NüSt), „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (ASN) und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (SÖR) übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen.

Ein Grund ist, dass die zum 01.01.2015 neu geschaffenen Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aber noch nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 15 verwiesen.

Darüber hinaus waren bei den Eigenbetrieben SUN, ASN und SÖR zum Stichtag 01.01.2015 verschiedene Stellen unbesetzt.

Beim NürnbergStift kommt ferner zum Tragen, dass die Stellen im Bereich des Pflegedienstes - abhängig von der Zahl der Heimbewohner - nicht immer voll besetzt werden.

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. Die Stellen des Gesamtpersonalrats inkl. der Gesamtjugendvertretung (2012: 8,58 VK, 2013: 9,58, 2014: 10,29 VK (inkl. Nachtragshaushalt), 2015: 10,27 VK) sind in dieser Tabelle nicht enthalten.

<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 2012-2015											
		AHGr.0	AHGr. 1	AHGr. 2	AHGr. 3	AHGr. 4	AHGr. 4	AHGr. 5	AHGr. 6	AHGr. 7	
Jahr	Gesamt <sup>1)</sup>	Bürgermeisteramt und Referate	Allgemeine Verwaltung	Finanzen	Recht, Sicherheit, Ordnung	Schule	Kultur	Sozial- und Gesundheitswesen	Bauwesen	Öffentliche Einrichtungen	Eigenbetriebe
2012	8.772,27	256,21	494,72	210,36	903,99	1.550,88	517,30	1.803,21	601,92	246,45	2.187,23
2013	9.270,09	297,19	517,00	218,79	945,59	1.679,70	550,93	1.956,91	625,32	253,85	2.224,81
2014	9.318,63 <sup>2)</sup>	421,28	525,44	219,26	936,89	1.534,62	570,99	2.018,06	614,11	250,35	2.227,63
2015	9.583,40 <sup>3)</sup>	411,16	537,95	219,16	950,14	1.536,81	582,38	2.175,88	618,70	250,78	2.300,44

<sup>1)</sup> der gesamtstädtische Stellenpool bzw. bereichsübergreifende Ansätze mit Ausnahme der offenen Zuweisungen bleiben unberücksichtigt.

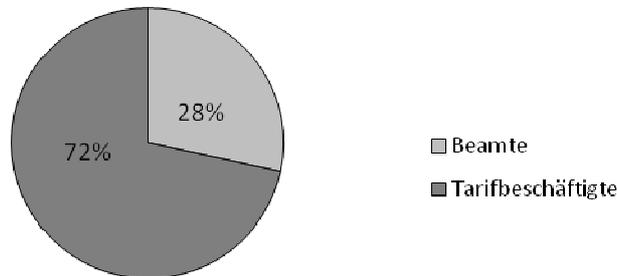
<sup>2)</sup> einschließlich der Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2014

<sup>3)</sup> einschließlich der Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2015

In den meisten Bereichen sind im Vergleich zum Vorjahr lediglich kleinere Veränderungen zu verzeichnen. Überdurchschnittlich hoch sind sie bei der Aufgabengruppe 5 und bei den Eigenbetrieben.

Hier machen sich die zahlreichen Stellenschaffungen bemerkbar (siehe auch die Ausführungen auf Seite 12).

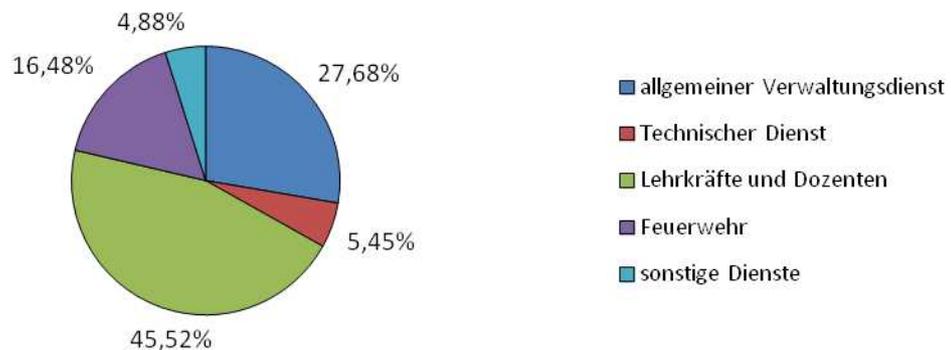
### Vollkraftstellen nach Beschäftigtengruppen Stand 01.01.2015



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

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

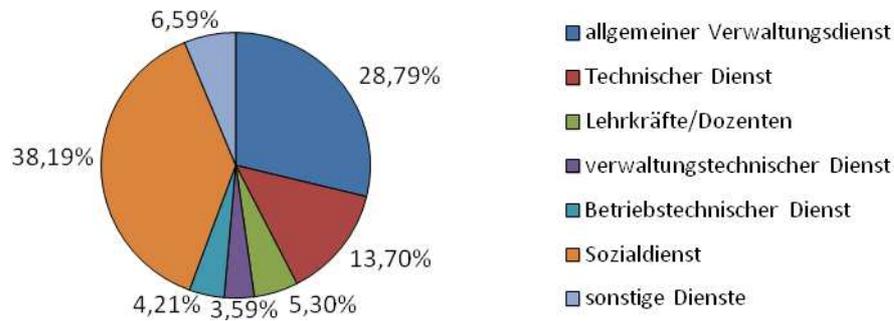
### Stellen für Beamte nach Fachgruppen



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.

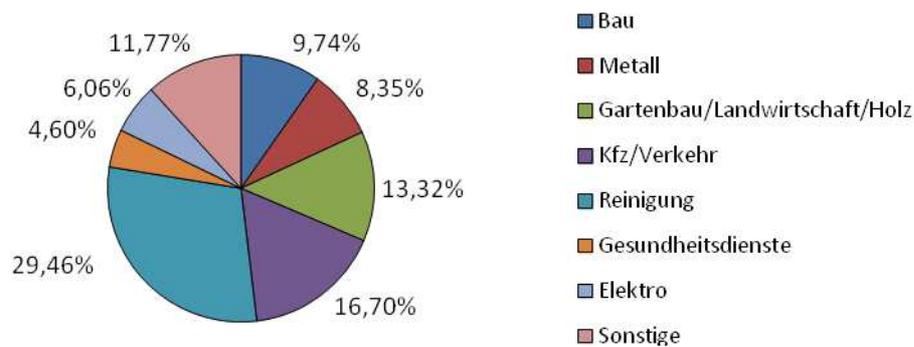
Das Gros der Stellen entfällt auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (45,52 %), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (27,68 %) und "Feuerwehrvollzugsdienst" (16,48 %).

**Stellen für Tarifbeschäftigte nach Fachgruppen**



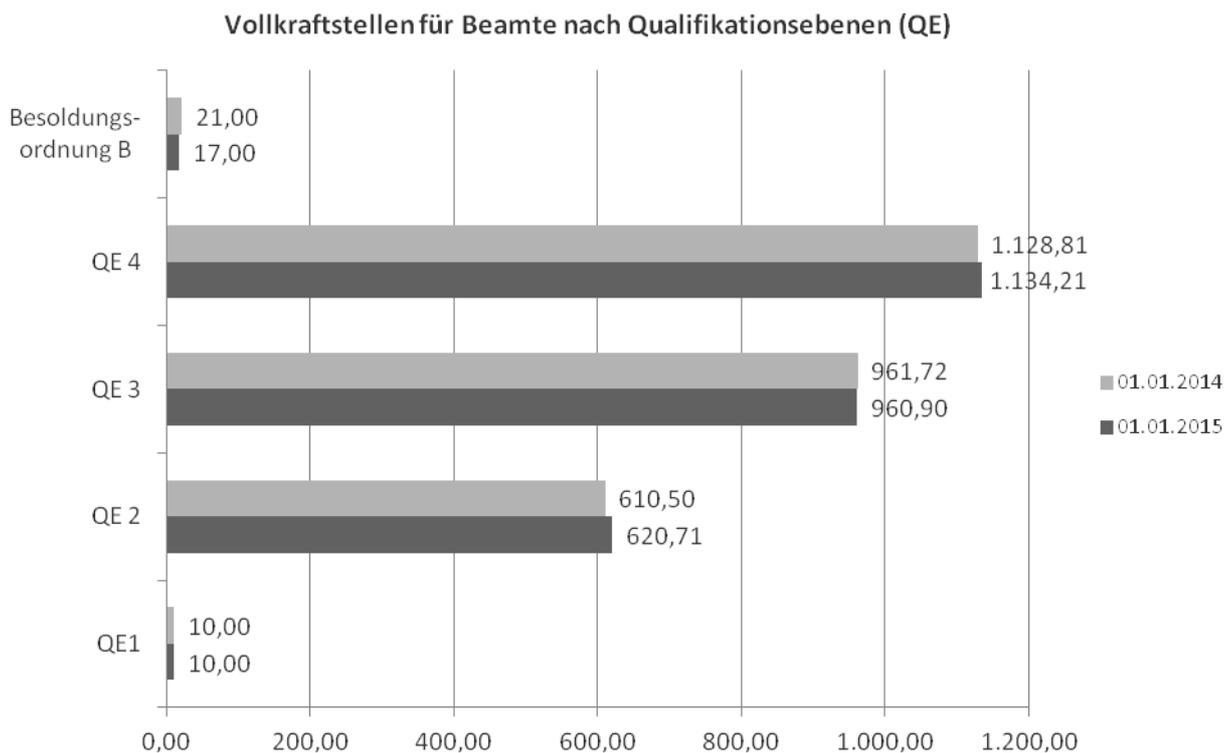
Bei den Tarifbeschäftigten sind die Fachgruppen „Sozialdienst“ (38,19 %), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (28,79 %), und „Technischer Dienst“ (13,70 %) am stärksten vertreten.

**Stellen für Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen**



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

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



Im Berichtszeitraum sind nur kleinere Veränderungen zu verzeichnen. Der Zuwachs von 10,21 VK im Bereich der Qualifikationsebene 2 beruht im Wesentlichen darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamten/ Beamtinnen besetzt sind und die Stellen entsprechend anzupassen waren.

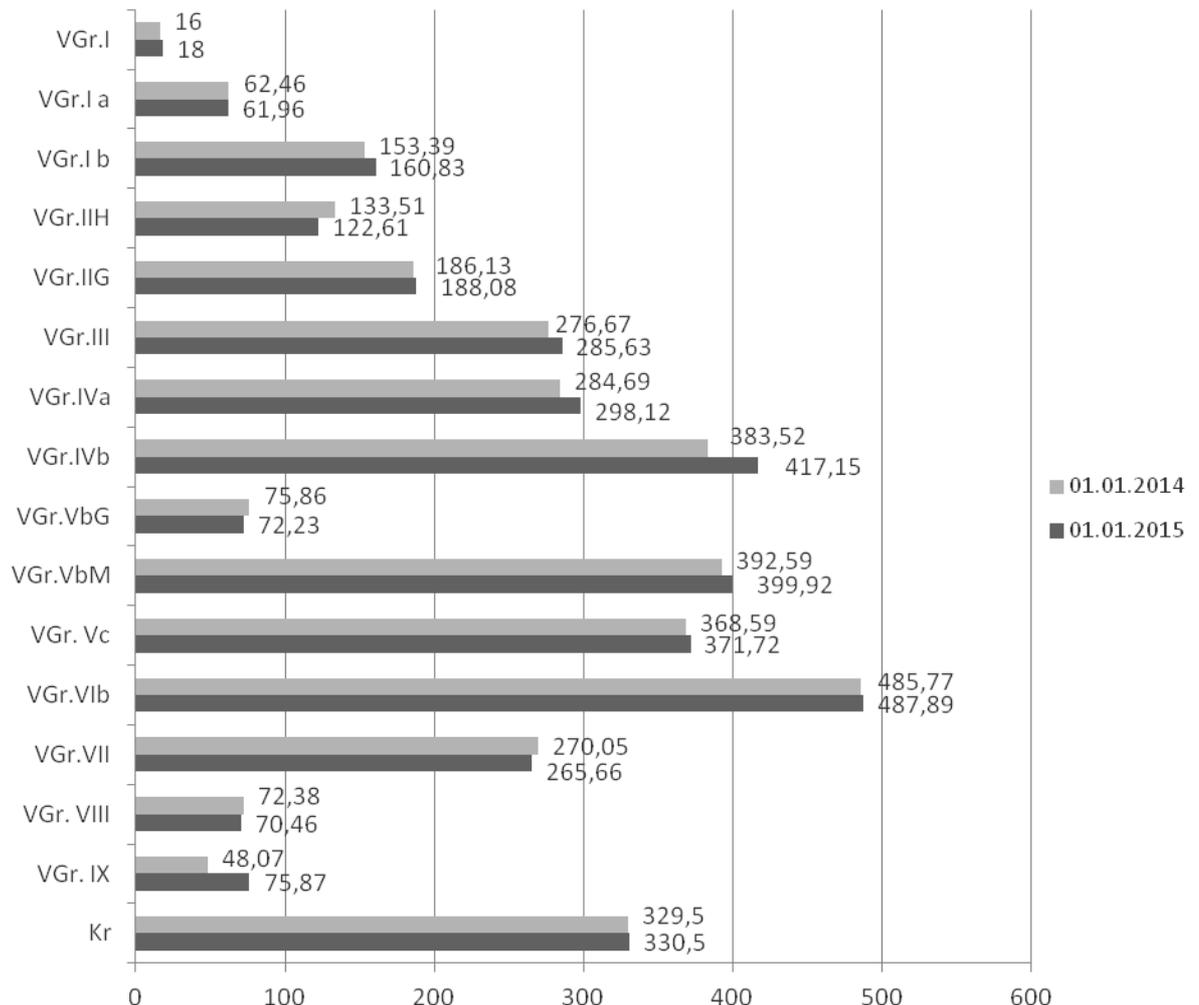
**Verteilung der Vollkraftstellen nach Besoldungsgruppen  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
(Stand 01.01.2015)**

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	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00		10,00
B3												
B2	2,00	1,00	1,00		1,00		1,00				1,00	7,00
A16	3,00		22,00	2,00	2,00	1,00	2,00		2,00	3,00	3,00	40,00
A15	10,60	2,00	210,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	7,00	6,00	7,00	259,60
A14	9,14	3,00	4,00	3,00	2,00	3,07	3,00		10,00	3,00	6,00	46,21
A13/A14	12,00	2,00	719,93	17,02	5,84	3,71	3,00	1,00	15,00	5,90	3,00	788,40
A13	7,00	8,00	122,00	10,53	4,00	1,00		3,80	5,00	8,00	10,00	179,33
A12	15,00	9,50	28,00	21,33	12,00	2,54	4,00	14,50	13,79	14,00	17,00	151,66
A11	20,20	12,71	142,43	35,51	14,19	8,31	6,53	22,48	24,75	21,37	17,27	325,75
A10/A11												
A10	9,50	30,00	1,00	8,75	9,25	2,00	2,00	7,50	5,50	7,45	10,26	93,21
A9/A10	21,31		8,71	28,32	15,78	3,96	9,00	95,62	5,50	12,00	10,75	210,95
A9	6,67	135,00	1,00	5,00	1,73	0,83		2,00		3,00	3,50	158,73
A8	26,94	135,13	4,00	11,56	9,75	1,00	6,27	16,86	3,00	4,29	8,98	227,78
A7	31,32	134,00	3,50	2,00	14,91		3,23	3,50	1,00	4,00	2,26	199,72
A6/A7	5,67		7,90	0,50	4,28		4,48	8,78	1,00		1,87	34,48
A6												
A5/A6										10,00		10,00
A4/A5												
<b>insgesamt</b>	<b>181,35</b>	<b>473,34</b>	<b>1.276,47</b>	<b>151,52</b>	<b>102,73</b>	<b>31,42</b>	<b>47,51</b>	<b>179,04</b>	<b>94,54</b>	<b>103,01</b>	<b>101,89</b>	<b>2.742,82</b>

Die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2015: 447,00 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2015: 1.209,07 Vollkraftstellen) sind die Ursache für die überdurchschnittlich hohe Zahl an Beamtenstellen in den Geschäftsbereichen des 2. und 3. BM.

Mit Inkrafttreten des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst wurde die bisherige Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgegeben. Die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien über die neue Entgeltordnung konnten bisher noch nicht abgeschlossen werden. Lediglich für den Sozial- und Erziehungsdienst wurde ein neuer Eingruppierungs-Tarifvertrag geschlossen, der in den Stellenplan eingearbeitet wurde (S-Entgeltgruppen). Bis zum Abschluss der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung erfolgt die Bewertung der Stellen ansonsten nach den bisherigen Regelungen des BAT bzw. BMTG. Diese Stellen werden daher zunächst weiterhin als Angestellten- bzw. Arbeiterstellen ausgewiesen.

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



Größere Veränderungen sind bei den Vergütungsgruppen II H, IVb und IX zu verzeichnen.

In der VGr. II H ist ein gewisser Schwerpunkt im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters zu erkennen. (Rückgang um 4,42 VK). Dies beruht darauf, dass im Bereich der Frauenbeauftragten die Stelle der Stellvertretung (bisher 0,92 VK in VGr. IIH) neu bewertet wurde. Weiterhin wurden nach Gründung des Vereins Europäische Metropolregion Nürnberg e. V im Mai 2014 1,00 VK sowie im Zuge der Verstetigung des Bildungsbüros 2,50 VK, dem Stellenplan entnommen.

Die Anzahl der IVb-Stellen wuchs im Vergleich zum Vorjahr um 33,63 VK. Schwerpunkte sind das Referat V (plus 17,62 VK, davon 16,52 VK beim Sozialamt, siehe hierzu auch Seite 12) und die Eigenbetriebe (plus 6,80 VK, schwerpunktmäßig bei ASN und SÖR).

Der deutliche Stellenzuwachs bei den Stellen der Vergütungsgruppe IX liegt darin begründet, dass zum Haushalt 2015 bei NüSt 17,00 VK für Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI neu geschaffen wurden. Gleichzeitig wurden 14,00 VK aus dem Gestellungskräftepool NüSt in Stellen für Betreuungsassistenten/-assistentinnen umgewandelt. Da im Berichtszeitraum auch entsprechende Stellen eingezogen wurden

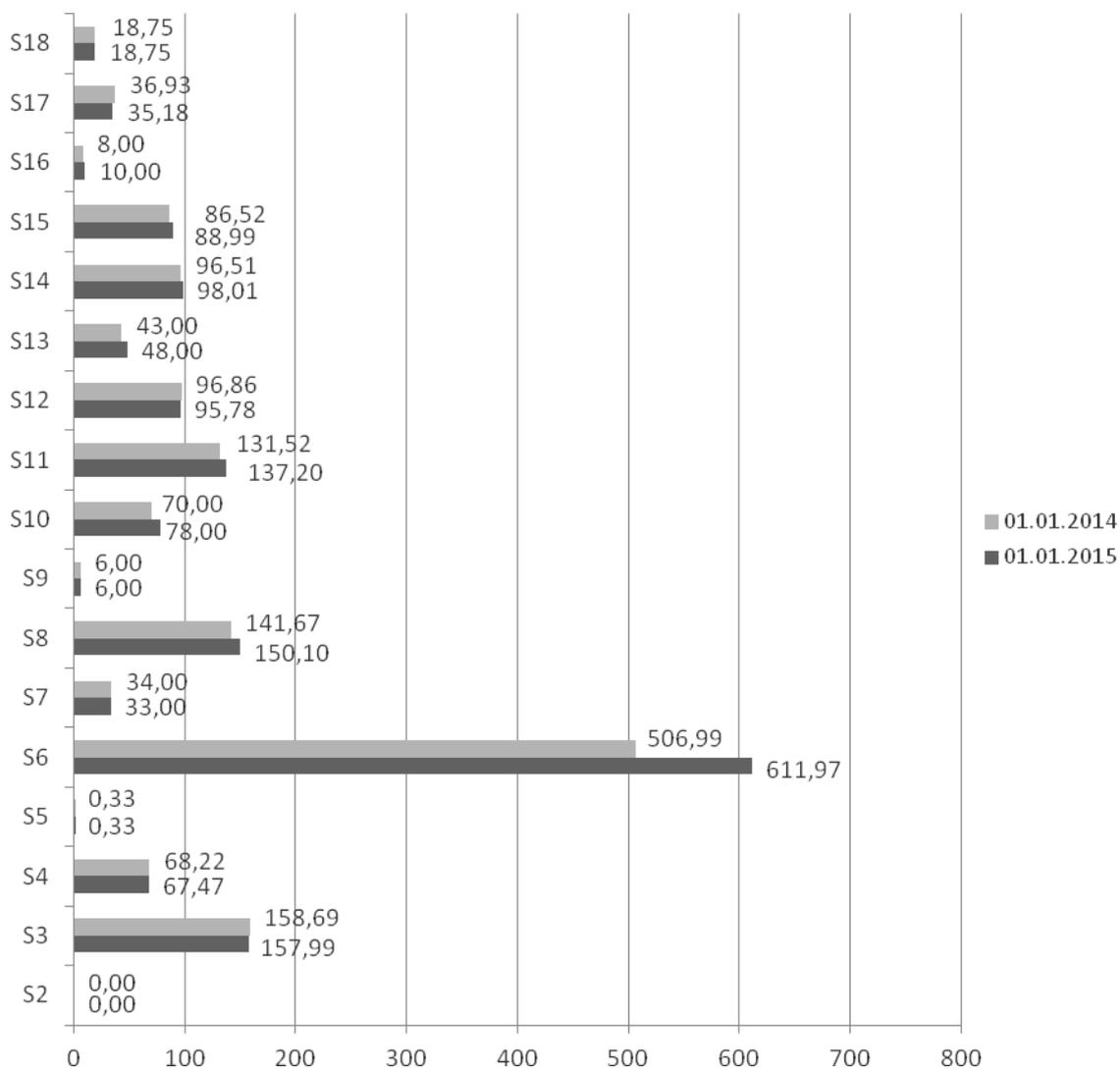
(darunter 3,00 VK für nebenberufliche Hausmeister), ergibt sich per Saldo ein Zuwachs von 27,80 VK.

**Verteilung der Planstellen nach Vergütungsgruppen  
ohne Sozial- und Erziehungsdienst  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
Stand 01.01.2015**

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen- betriebe gesamt	Summe
VGr.I <sup>1)</sup>	4,00	1,00	1,00	2,00		1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	18,00
VGr.I a	8,00	3,00	5,00	3,60	1,00	15,36	6,00	5,00	7,00		8,00	61,96
VGr.I b	5,45	1,00	69,66	11,00	1,95	6,85	22,68	16,50	9,74	6,00	10,00	160,83
VGr.IIIH	11,78	3,00	17,27	12,43	1,00	13,60	30,72	6,87	7,08	9,14	9,72	122,61
VGr.IIG	16,32	1,62		4,00	1,00	6,77	4,64	5,00	80,98	4,50	63,25	188,08
VGr.III	17,58	3,00	12,76	16,77	2,00	15,14	24,16	3,50	105,22	4,50	81,00	285,63
VGr.IVa	18,88	3,50	103,39	27,90	9,00	7,63	34,72	20,80	23,78	13,16	35,36	298,12
VGr.IVb	30,83	10,28	11,70	32,18	11,87	10,64	77,34	150,18	11,00	11,50	59,63	417,15
VGr.VbG	13,64	4,41	2,50	7,00	3,50		22,78	1,00	1,00	2,50	13,90	72,23
VGr.VbM	13,76	51,14	24,72	20,94	9,00	10,02	16,92	6,00	52,78	19,78	174,86	399,92
VGr. Vc	74,82	21,69	14,73	23,28	28,57	6,00	31,26	65,09	10,63	20,12	75,53	371,72
VGr.VIb	72,84	13,78	85,51	23,59	50,90	23,17	64,00	48,14	22,00	14,00	69,96	487,89
VGr.VII	10,48	8,07	35,32	24,61	23,50	3,46	59,42	28,98	24,01	3,00	44,81	265,66
VGr. VIII	7,28	0,70	4,00	4,60		0,54	12,94	21,57	4,00	6,18	8,65	70,46
VGr. IX			25,12				5,77	2,98			42,00	75,87
Kr						6,50					324,00	330,50
insge- samt	305,66	126,19	412,68	213,90	143,29	126,68	414,35	383,61	361,22	115,38	1.023,67	3.626,63

<sup>1)</sup> Die Vergütungsgruppe I umfasst auch die AT-Kräfte

Verteilung der Planstellen nach S-Entgeltgruppen  
Sozial- und Erziehungsdienst

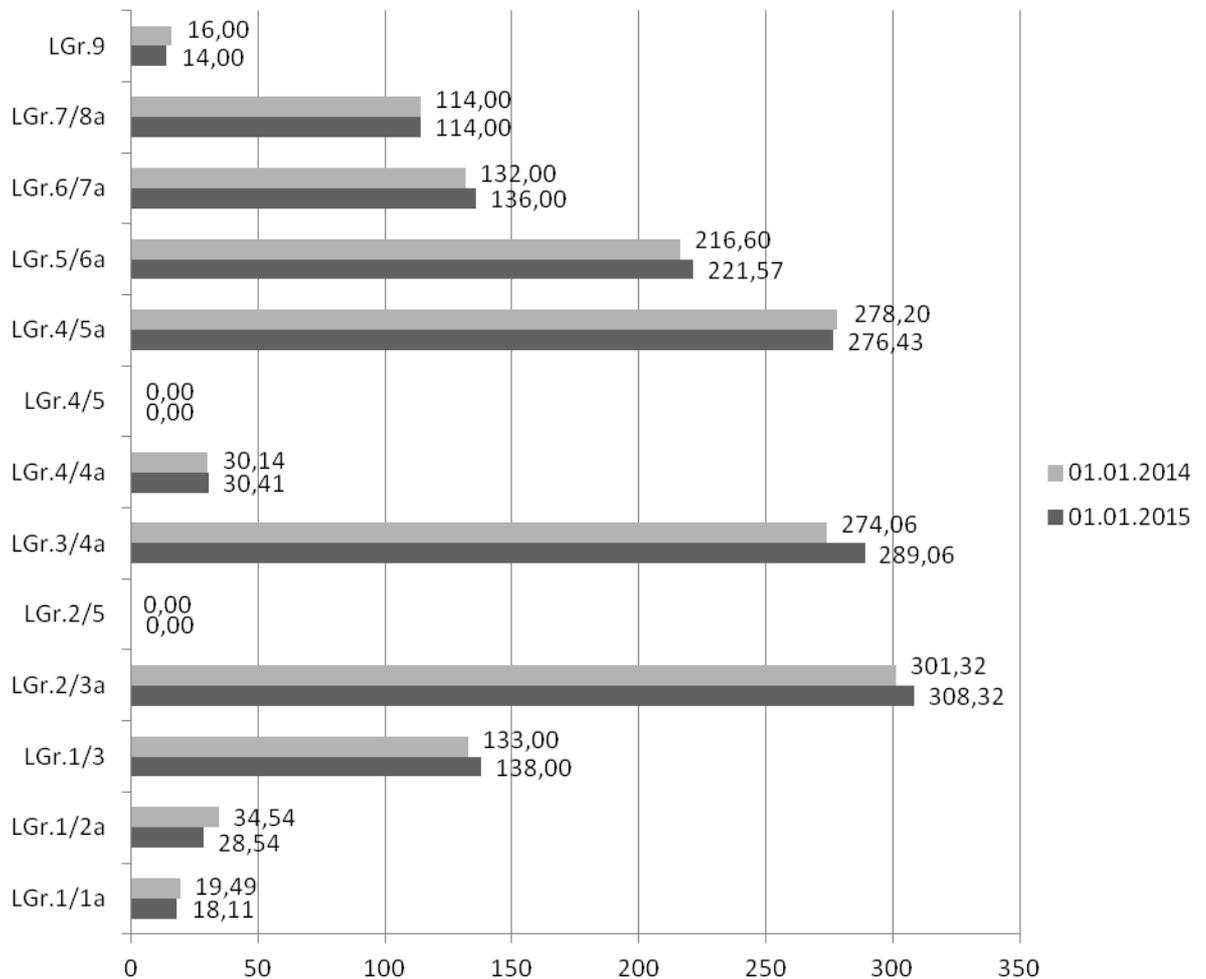


Bei der Entgeltgruppe S6 sind überdurchschnittliche Stellenzuwächse erkennbar. Dies beruht einerseits auf den neu geschaffenen Stellen für Erzieher/innen (S6, 119,70 Vollkraftstellen). Da gleichzeitig bei bereits bestehenden Stellen Änderungen beim VK-Wert erfolgten, errechnet sich per Saldo eine Differenz zum Vorjahr von 104,98 Vollkraftstellen.

**Verteilung der Planstellen nach S-Entgeltgruppen  
Sozial- und Erziehungsdienst  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
Stand 01.01.2015**

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen- betriebe gesamt	Summe
S18							0,50	18,25				18,75
S17				2,78		0,50	7,00	24,90				35,18
S16								10,00				10,00
S15						1,00	5,91	82,08				88,99
S14								98,01				98,01
S13								48,00				48,00
S12				0,60		5,83	5,28	81,07			3,00	95,78
S11	1,75		14,52			2,75	17,22	100,96				137,20
S10								78,00				78,00
S9								6,00				6,00
S8			4,40				2,00	143,70				150,10
S7								33,00				33,00
S6			2,90				0,50	608,57				611,97
S5			0,33									0,33
S4								67,47				67,47
S3								157,99				157,99
S2												
<b>insgesamt</b>	1,75		22,15	3,38		10,08	38,41	1.558,00			3,00	1.636,77

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



Im Vergleich zum Vorjahr ist im ehemaligen Arbeiterbereich lediglich bei der Lohngruppe 3/4a eine größere Veränderung (plus 15 Vollkraftstellen) zu verzeichnen. Diese beruht im Wesentlichen darauf, dass beim Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum zum Haushalt 2015 5,00 Vollkraftstellen neu geschaffen wurden und gleichzeitig Stellen, die bisher mit Lohngruppe 1/3 bewertet waren, nun in Lohngruppe 3/4a eingestuft wurden.

Bei Lohngruppe 1/3 wäre damit statt eines Plus von 5,00 Vollkraftstellen eigentlich eher ein Minus zu erwarten. Die vorgenannten „weggebrochenen“ Stellen werden jedoch dadurch kompensiert, dass in Lohngruppe 1/3 zum Haushalt 2015 16,00 Vollkraftstellen für Straßenreiniger/innen neu geschaffen wurden.

**Verteilung der Planstellen nach Lohngruppen  
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate  
Stand 01.01.2015**

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigenbetriebe gesamt	Summe
LGr.1/1a	0,49	2,44	3,00	2,32			1,15	2,79			5,92	18,11
LGr.1/2a		0,81	5,00	0,52	8,21						14,00	28,54
LGr.1/3											138,00	138,00
LGr.2/3a				7,00	21,69			6,50		1,42	271,71	308,32
LGr.2/5												0,00
LGr.3/4a	1,00	5,50		14,00	75,18		6,38	3,00	1,00	2,00	181,00	289,06
LGr.4/4a		1,00	19,00				1,41				9,00	30,41
LGr.4/5												0,00
LGr.4/5a	0,50	32,78	2,00	4,00	6,00		4,50		2,00	3,00	221,65	276,43
LGr.5/6a		28,97	28,00		14,00		4,00		4,00		142,60	221,57
LGr.6/7a		21,00			4,00		1,00		2,00		108,00	136,00
LGr.7/8a		13,00		4,00					22,00		75,00	114,00
LGr.9		3,00		1,00					5,00		5,00	14,00
<b>insgesamt</b>	1,99	108,50	57,00	32,84	129,08	0,00	18,44	12,29	36,00	6,42	1.171,88	1.574,44

Fast 75 % aller Vollkraftstellen des ehemaligen Arbeiterbereichs sind bei den Eigenbetrieben angesiedelt, vor allem bei der „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (174,47 Vollkraftstellen), beim „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (356,56 Vollkraftstellen) und beim „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (588,85 Vollkraftstellen). Zum Vorjahr ergibt sich beim „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ per Saldo ein Zuwachs von 33,00 Vollkraftstellen. Neben Veränderungen im Stellenplan, wie z. B. beim VK-Wert einzelner Stellen, wirken sich hier die Stellenschaffungen in den Bereichen „Betrieb und Unterhalt Straßenbegleitgrün“ und „Betrieb und Unterhalt Straßenreinigung“ im Umfang von 35,00 Vollkraftstellen aus.

Überdurchschnittlich hohe Werte finden sich ferner im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tiergartens) und im Bereich des Referates II (Beschäftigte auf den städtischen Friedhöfen).

### **EXKURS: Aktuelle Haushaltskonsolidierung – Umsetzung der "Stufe 3"**

Die Arbeit konzentrierte sich im Jahr 2014 auf die Umsetzung der Sparmaßnahmen der "Stufe 3" der Haushaltskonsolidierung (HHK).

Ausgangspunkt dieses Sparpakets – als drittem und letztem Teil des dreiteiligen Sparpakets der HHK 2009 – war die Vorgabe der Regierung von Mittelfranken, 10 Mio. Euro haushaltsentlastend einzusparen, und zwar jeweils hälftig verteilt auf die Jahre 2014 und 2015.

Zur Umsetzung haben Ältestenrat und Finanzausschuss und POA am 19.06.2013 das Sparpaket der "Stufe 3" mit insgesamt 123 Maßnahmen und einem geplanten Sparvolumen von 11,22 Mio. Euro beschlossen.

Diese 123 Maßnahmen verteilten sich dabei auf alle städtischen Geschäftsbereiche und beinhalteten auch gesamtstädtisch haushaltsentlastend wirkende Maßnahmen ("Jokerpaket"). Zwei Drittel der Sparvorgabe, also 6,67 Mio. Euro, sollten durch Sparvorschläge der Geschäftsbereiche erreicht werden.

POA	123 Sparmaßnahmen, davon:		11,22 Mio. Euro Sparvolumen, davon:	
	umgesetzt	noch offen	erreicht	noch erwartet
26.02.2014	89 (72%)	34 (28%)	9,20 Mio. € (82%)	2,02 Mio. € (18%)
10.12.2014	114 (92%)	9 (8%)	10,13 Mio. € (90%)	1,09 Mio. € (10%)

Ende des Jahres 2014 konnte damit erfolgreich dargestellt werden, dass die Grenze von 10 Mio. Euro erreichter Einsparleistung in der Stufe 3 überschritten wurde und die Stadt Nürnberg damit die Vorgabe der Regierung von Mittelfranken erfüllt hat.

Die letzten neun noch nicht bzw. nicht vollständig umgesetzten Sparmaßnahmen der Stufe 3 wurden in die weitere Bearbeitung der HHK einbezogen.

### Sparbeschlüsse aus früheren Sparpaketen

Ebenfalls ein Bestandteil der Arbeit an der HHK war die Umsetzung von Sparbeschlüssen, die in früheren Sparpaketen vor der Stufe 3 beschlossen wurden, aber bislang noch nicht oder nicht vollständig umgesetzt werden konnten.

Im POA konnte 2014 über die Abarbeitung von zwölf solcher Sparbeschlüsse berichtet werden. Dieses Dutzend umgesetzter Sparbeschlüsse entlastete den städtischen Haushalt dabei um über 4,5 Mio. Euro.

POA	Anzahl Sparbeschlüsse	Erreicht in Euro
26.02.2014	1	876.000
15.07.2014	8	1.586.774
10.12.2014	3	2.048.330
<b>Summen:</b>	<b>12</b>	<b>4.511.104</b>

### **3. Personalstruktur**

#### **3.1 Auswirkungen von Veränderungen im Jahr 2014 auf den Strukturbericht**

##### **3.1.1 Neuorganisationen**

Mit Wirkung 01.05.2014 wurden

- das Amt für Geoinformation und Bodenordnung (Geo, bisher Geschäftsbereich Referat VI) dem Geschäftsbereich Referat VII zugeordnet.
- das Amt für Wohnen und Stadtentwicklung (WS, bisher Geschäftsbereich Referat VII) aufgelöst und der Aufgabenbereich Stadtentwicklung Herrn OBM, der Aufgabenbereich Stadterneuerung der Dienststelle Stpl, der Bereich Wohngeld der Dienststelle SHA und Stabsaufgaben Herrn Ref. VII zugeordnet.

Diese geschäftsbereichsübergreifenden Organisationsänderungen bedingen, dass die Zahlen dieses Strukturberichts in den betroffenen Geschäftsbereichen nur bedingt mit dem Vorjahr verglichen werden können.

##### **3.1.2 Überprüfung aller dezentral geschlossenen Werk-, Dienst- und Praktikumsverträge**

Aufgrund von Beanstandungen des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) und der Deutschen Rentenversicherung sowie im Hinblick auf den städtischen Sozialkodex „Gute Arbeit“ wurden von PA sämtliche dezentral geschlossenen Werk-, Dienst- und Praktikumsverträge überprüft. Ziel der aufwändigen Aktion war, dass fragwürdige Sondervertragskonstellationen ab sofort und auch künftig arbeits-, sozialversicherungs-, tarif- und auch haushaltsrechtlich korrekt abgeschlossen werden. Kapazitäten die für die dauerhafte Aufgabenerledigung erforderlich sind, bisher aber unter unterschiedlichsten Vertragsgestaltungen dezentral vorgehalten wurden, wurden im Stellenplan abgebildet. Den Dienststellen wurden zudem für die Sonder- und Praktikumsverträge Richtlinien zur Verfügung gestellt.

#### **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 31.12.2014)**

Am 31.12.2014 waren bei der Stadt Nürnberg 10.336 (31.12.2013: 10.193) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einer Personalkapazität von 9.077,41 Vollkräften entspricht (31.12.2013: 8.949,64 VK).

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 143 Personen) als auch die Steigerung der Personalkapazität in Vollkräften (+127,77 VK) im Vergleich zu 2013 resultiert vor allem aus den ständig zunehmenden Teilzeitwünschen aus familiären Gründen, den befristeten und vielfach bezuschussten Projekten sowie dem bedarfsorientierten Ausbau im Bereich der Kindertagesstätten.

### 3.2.2 Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2014

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	6	51	32	75	7	162	92	533
<b>2. BM</b>	447	2	4	8	154	18	56	76	765
<b>3. BM</b>	533	63	382	299	188	71	123	273	1.932
<b>Ref. I</b>	82	8	54	31	147	6	55	64	447
<b>Ref. II</b>	57	4	29	19	158	5	52	69	393
<b>Ref. III</b>	12	1	10	17	19	16	36	100	211
<b>Ref. IV</b>	20	3	16	12	126	155	134	313	779
<b>Ref. V</b>	91	8	57	66	231	99	944	828	2.324
<b>Ref. VI</b>	54	6	17	23	201	18	93	85	497
<b>Ref. VII</b>	69	5	16	19	57	5	39	29	239
<b>SUN</b>	13	2	2	1	251	18	37	55	379
<b>NüSt</b>	4	0	1	1	33	34	108	259	440
<b>ASN</b>	4	0	3	2	383	1	16	6	415
<b>NüBad</b>	2	0	0	0	44	23	13	14	96
<b>SÖR</b>	48	3	13	13	688	11	60	50	886
<b>Gesamt</b>	<b>1.544</b>	<b>111</b>	<b>655</b>	<b>543</b>	<b>2.755</b>	<b>487</b>	<b>1.928</b>	<b>2.313</b>	<b>10.336</b>

Am 31.12.2014 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2.853 Beamtinnen und Beamte (davon 654 in Teilzeit) und 7.483 Tarifbeschäftigte (davon 2.800 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 5.439 Mitarbeiterinnen (davon 2.856 in Teilzeit) und 4.897 Mitarbeiter (davon 598 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 52,62 % und ist damit weiterhin leicht gestiegen (2013: 51,77 %; 2012: 51,50 %).

Differenziertere Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung finden Sie unter Nr. 3.4.

### 3.2.3 Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2014

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* 2013	Männer
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>	84,87 % (1.884)	84,49 % (1.781)	15,13 % (336)
<b>Medizinischer und Veterinärdienst</b>	84,15 % (74)	84,34 % (70)	16,85 % (15)
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>	67,00 % (1.760)	66,88 % (1.747)	33,00 % (867)
<b>Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten</b>	56,30 % (921)	54,15 % (893)	43,70 % (715)
<b>Sonstige Dienste</b>	53,18 % (142)	53,01 % (141)	46,82 % (125)
<b>Technischer Dienst</b>	37,35 % (341)	36,98 % (335)	62,65 % (572)
<b>Verwaltungstechnischer Dienst</b>	30,14 % (63)	30,28 % (66)	69,86 % (146)
<b>Betriebstechnischer Dienst</b>	24,66 % (92)	20,12 % (69)	75,34 % (281)
<b>Kommunale Wahlbeamte</b>	11,11 % (1)	11,11 % (1)	88,89 % (8)
<b>Gewerblicher Bereich</b>	10,09 % (153)	11,18 % (171)	89,91 % (1.364)
<b>Feuerwehrvollzugsdienst**</b>	1,68 %** (8)	1,70 %** (8)	98,32 % (468)

\* Ergänzend die absoluten Zahlen in Klammer

\*\* Inkl. der Rettungsleitstelle

Der Frauenanteil ist erfreulicherweise im Technischen Dienst weiter moderat angestiegen, während die „Männerquote“ im Sozial- und Erziehungsdienst unverändert niedrig und im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin abnehmend ist.

### 3.2.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2014

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 Gewerkschaften haben die Tarifregeln für den Sozial- und Erziehungsdienst (betrifft die Eingruppierungsregeln, nicht die Gehaltstabelle) zum 31.12.2014 gekündigt.

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

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

Besoldungsgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
B 10	1	0	0	0	1
B 8	2	0	0	0	2
B 6	5	0	1	0	6
B 5	1	0	0	0	1
B 2	7	0	0	0	7
A 16	26	0	11	2	39
A 15	136	9	59	24	228
A 14	212	31	91	146	480
A 13	227	24	202	121	574
A 12	93	11	32	14	150
A 11	119	13	71	81	284
A 10	141	9	68	83	301
A 9	180	5	59	10	254
A 8	170	5	17	33	234
A 7	192	3	27	21	243
A 6	23	1	17	8	49
<b>Gesamt</b>	<b>1.544</b>	<b>111</b>	<b>655</b>	<b>543</b>	<b>2.853</b>

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

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

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Außertariflich	11	3	5	1	20
E 15UE	5	0	0	0	5
E 15	31	0	18	14	63
E 14	53	10	33	44	140
E 13	77	23	54	87	241
E 12	103	6	32	27	168
E 11	134	32	57	83	306
E 10	103	16	60	67	246
E 9	296	75	202	326	899
E 8	261	15	187	148	611
E 7	106	7	8	0	121
E 6	312	7	195	210	724
E 5	336	17	132	112	597
E 4	280	8	8	3	299
E 3	369	8	26	44	447
E 2UE	82	0	8	15	105
E2	3	22	2	119	146
E 1	0	4	1	23	28
EG 9D (Pflege)	1	1	1	1	4
EG 9C (Pflege)	3	0	8	2	13
EG 9B (Pflege)	4	0	6	0	10
EG 8A (Pflege)	1	0	4	0	5
EG 7A (Pflege)	13	8	50	69	140
EG 4A (Pflege)	0	0	0	1	1
EG 3A (Pflege)	3	13	17	103	136
S 18	7	1	9	4	21
S 17	10	2	19	7	38
S 16 UE	0	0	2	0	2
S 16	1	0	4	2	7
S 15	14	9	25	32	80
S 14	10	9	32	72	123
S 13UE	1	0	7	7	15
S 13	2	0	19	5	26
S 12UE	11	6	8	31	56
S 12	7	4	14	24	49
S 11UE	17	8	30	26	81
S 11	12	5	39	45	101
S 10	4	1	29	36	70
S 9	0	0	4	1	5
S 8	13	21	48	62	144
S 7	2	1	12	11	26
S 6	49	21	367	280	717
S 4	0	1	55	41	97
S 3	8	1	84	36	129
Sonstige ( z. B. nebenberufliche Vergütung)	0	122	0	99	221
Gesamt	2.755	487	1.928	2.313	7.483

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

Die 2014 erfolgten Beförderungen und Höhergruppierungen können der **Anlage 1** entnommen werden.

### 3.3 Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2014

Leitungsebenen	Stellen	Frauen	in %	Vorjahr in %	Männer
<b>1 OBM</b>	1	-	-	-	1
<b>2 BM, Referentin/ Referent, 1. Werkleitung</b>	9	1	11,10	11,10	8
<b>3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung*</b>	70	24	34,28	31,88	46
<b>3a stv. Dienststellen- leitung (ohne Abtei- lungsleitung), stv. Schulleitung*</b>	34	16	47,06	41,38	17
<b>3b stv. Dienststellen- leitung (mit Abtei- lungsleitung)**</b>	30	7	23,33	27,27	20
<b>4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)***</b>	121	35	28,93	29,75	84
<b>5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)****</b>	453	254	56,07	54,19	183
<b>Gesamt</b>	<b>718</b>	<b>337</b>	<b>46,94</b>	<b>45,53</b>	<b>359</b>

\* 1 Stelle dieser Leitungsebene ist zum Stichtag 31.12.2014 nicht besetzt.

\*\* 3 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2014 nicht besetzt.

\*\*\* 3 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2014 nicht besetzt, ferner wird die Kapazität von 4 Positionen dieser Leitungsebene auf 4 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter verteilt

\*\*\*\* 25 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2014 nicht besetzt, ferner werden 9 dieser Positionen in geteilter Leitung wahrgenommen.

Erfreulich ist, dass auch 2014 beim Frauenanteil auf der Ebene der Dienststellen-/Schulleitungen und der stellvertretenden Dienststellen-/Schulleitungen wieder ein deutlicher Zuwachs erzielt werden konnte.

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. 3.4.5.

### 3.4 Teilzeitbeschäftigte

Die Stadt Nürnberg setzt, als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb stehend, schon seit vielen Jahren mit ihrer Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit. Die bei der Stadt Nürnberg vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung werden sehr gut angenommen.

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 wurde ausschließlich der Personalstand nach Nr. 3.2 berücksichtigt und zur Vergleichbarkeit auch die Vorjahre (bisher inkl. der Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildenden) auf dieser Basis neu berechnet.

#### 3.4.1 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2012 - 2014)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit
2012	6.711	3.246
2013	6.820	3.373
2014	6.882	3.454

#### 3.4.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2012 - 2014)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2012	4.256	2.455	573	2.673
2013	4.313	2.507	603	2.770
2014	4.299	2.583	598	2.856

#### 3.4.3 Teilzeitquote

Die Teilzeitquote der Stadt Nürnberg steigt dem Trend entsprechend:

Jahr	Teilzeitquote
2012	32,60 %
2013	33,09 %
2014	33,42 %

#### 3.4.4 Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen

Eine Gesamtbetrachtung aller 3.454 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 (z. B. Tarifbeschäftigte: 39 Wochenarbeitsstunden, Beamtinnen/Beamte: 40 Wochenarbeitsstunden und bei den Lehrkräften variiert die Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Unterrichtsein-

satz in sogenannten „wissenschaftlichen Fächern“ zwischen 23 und 28 Wochenarbeitsstunden, Musikschullehrkräfte haben eine Unterrichtsverpflichtung von 30 Wochenstunden) bestehen.

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

Beschäftigungsgrad	≤ 25 %	<50 %	= 50 %	< 75 %	= 75 %	< 100 %	Gesamt
<b>Männer</b>	50*	53	76	132	27	266	598
<b>Frauen</b>	121*	329	494	841	96	975	2.856
<b>Gesamt</b>	171*	382	570	973	123	1.235	3.373
<b>Entwicklung im Vergleich zu 2013</b>	+ 1	- 31	- 87	+ 76	+ 15	+ 107	+ 81

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

Bei den Männern und Frauen mit einem Beschäftigungsgrad von ≤ 25 % handelt es sich - wie bisher - überwiegend 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), die sozialversicherungsrechtlich als geringfügige Beschäftigungen zu klassifizieren sind.

Unter den Beschäftigungsgrad über 25 % aber noch unter 50 % fallen neben den Lehrkräften mit bestimmten Fächerkombinationen vor allem unterhältliche Teilzeitbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit an drei oder vier Tagen einbringen möchten.

Unter den 76 Männern die mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, befinden sich 10 Beamte sowie 10 tarifbeschäftigte Mitarbeiter, die Altersteilzeit noch auf der Basis der bis zum 31.12.2009 geltenden Regelungen vereinbart haben. Bei den Frauen ist zu bemerken, dass 430 Tarifbeschäftigte und 64 Beamtinnen exakt mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten; Altersteilzeitvereinbarungen sind dabei von untergeordneter Bedeutung (10 Mitarbeiterinnen).

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 (84 Frauen) oder 25 Wochenarbeitsstunden (192 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 (321 Frauen) bzw. 32 Wochenarbeitsstunden (89 Frauen) gewählt, was i. d. R. einer Stundenverteilung von 6 Stunden bei 5 Arbeitstagen entspricht.

### 3.4.5 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. 3.3) ergibt sich bzgl. Teilzeitbeschäftigung und ggf. geteilten Leitungsstellen am 31.12.2014 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 Lei- tungsfunktion
<b>3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung</b>	70	3	0	0
<b>3a stv. Dienststellen- leitung (ohne Abtei- lungsleitung), stv. Schulleitung</b>	34	3	1	0
<b>3b stv. Dienststellen- leitung (mit Abtei- lungsleitung etc.)</b>	30	0	0	0
<b>4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)</b>	121	15	6	*
<b>5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)</b>	453	92	12	9
<b>Gesamt</b>	708	113	19	9

\*Die Kapazität von 4 Positionen dieser Leitungsebene ist auf 4 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter verteilt.

In den Leitungsebenen 3 - 4a ist signifikant, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Teilzeitbeschäftigung mit i. d. R. 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 im Gleichstellungsaktionsplan konkretere Ziele gesetzt (vgl. Gleichstellungsaktionsplan Nrn. 1.3.2 „Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit“ und 1.3.3 „Rahmenbedingungen für Leitung in Teilzeit“). Unter der Federführung des Personalamts erarbeitete eine Arbeitsgruppe (bestehend aus Vertreter/innen von Ref. I, OrgA, GPR, GSBV und Fb sowie der Fachdienststellen KuF, SHA und des Eigenbetriebs SÖR) seit November 2012 Strategien zur Umsetzung von Führen in Teilzeit sowie zu geteilter Leitung.

In einem Workshop am 18.11.2014 wurden Maßnahmen diskutiert, die „Führen in Teilzeit“ weiter voranbringen. Zur Analyse der Ist-Situation sowie der konzeptionellen Ausarbeitung und Umsetzung der erarbeiteten Strategieansätze bzw. diskutierten Maßnahmen wurde PA für 2015 - mit Co-Finanzierung durch Fb - eine budgetfinanzierte Beschäftigung einer Projektmitarbeiterin (EGr. 10) für die Dauer von 6 Monaten begutachtet.

### 3.5 Alternierende Telearbeit

Die Stadt Nürnberg legt großen Wert auf mitarbeiterfreundlich gestaltete Arbeitsbedingungen. Der zweijährige Modellversuch zur Einführung von alternierender Telearbeit mit insgesamt 29 Beschäftigten hat am 30.06.2014 geendet. In 22 Fällen wurde die Vereinbarung verlängert. Die Beendigung in den übrigen Fällen ist individuellen Gründen geschuldet (z. B. erneute Elternzeit, Aufgabenwechsel).

Eine Fortführung unter erweiterten Rahmenbedingungen wurde zum 01.01.2015 gestartet. Hierfür sind bisher 93 Neuanträge eingegangen, davon 54 mit den Antragsgründen aus dem Modellversuch (Kindererziehung, Pflege Angehöriger, Schwerbehinderung).

Die Frauenquote unter den Neuanträgen beträgt 63 % und ist damit signifikant niedriger als im Modellversuch (86 %), was letztlich auch dem Wegfall der Antragsgründe geschuldet ist.

Eine Aussage über die tatsächlich abgeschlossenen Einzelvereinbarungen kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht getroffen werden.

### 3.6 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht

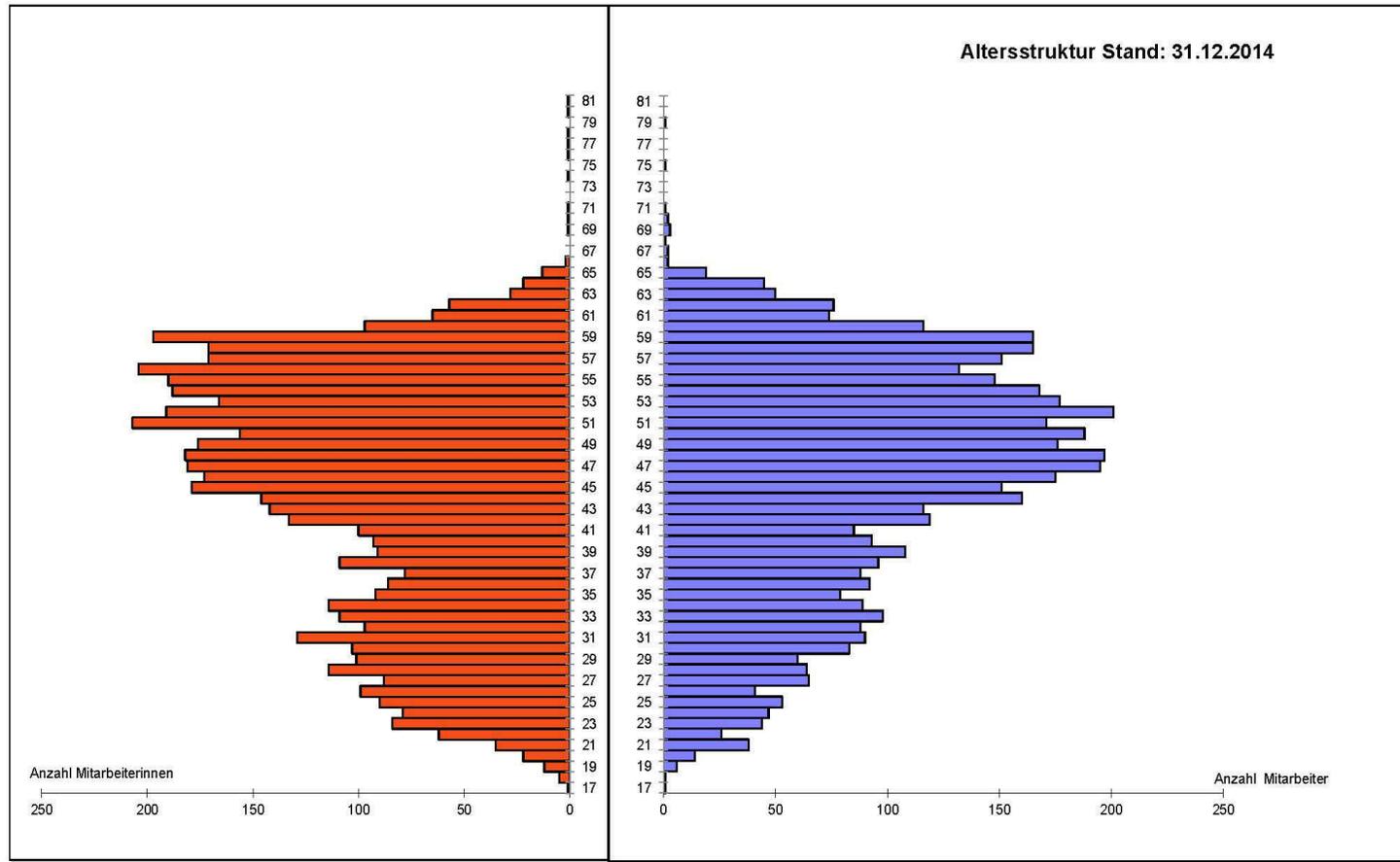
Entsprechend der demografischen Entwicklung der Bevölkerung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben das Durchschnittsalter bei über 40 Jahren. Das Durchschnittsalter am 31.12.2014 liegt rechnerisch bei 45,34 Jahren und ist im Vergleich mit den Vorjahren relativ konstant geblieben:

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Altersdurchschnitt (in Jahren)	44,82	44,86	44,99	44,93	45,17	45,34	45,39	45,44	45,37	45,34

Maßgebend hierfür dürfte insbesondere sein, dass die Stadt Nürnberg konstant auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften setzt.

Die Altersstruktur der in den Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann - aufgeschlüsselt nach der Skalierung des Deutschen Städtetags (15 - 34 Jahre; 35 - 54 Jahre, 55 - 59 Jahre und anschließend (da „rentennah“) 60, 61, 62, 63, 64 und 65 Jahre) - der **Anlage 2** entnommen werden.

Die nachfolgende Grafik stellt den Altersaufbau der Beschäftigten (vgl. Nr. 3.2) Stand 31.12.2014 dar.



### 3.7 Ausländische Beschäftigte

Der Stadt Nürnberg ist es auch 2014 gelungen in ihrer Verwaltung und in den städtischen Eigenbetrieben die Zahl der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund weiter zu steigern.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens stellt die Abstammung und Herkunft einer Bewerberin bzw. 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). Nachdem eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage fehlt, lassen sich nachweislich nur die Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit auswerten.

#### Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit

Stichtag	aus EU Staaten		außerhalb der EU		insgesamt		Summe
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
31.12.2012	107	117	38	105	145	222	367
31.12.2013	106	142	63	118	169	260	429
31.12.2014	113	142	72	140	185	282	467

Unverändert gibt es auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Um dennoch belastbareres Zahlenmaterial zu erhalten, ist das Personalamt 2014 dazu übergegangen, neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich des Migrationshintergrundes anonymisiert und auf freiwilliger Basis zu befragen.

Bei insgesamt 609 Rückmeldungen (inkl. NüSt) ergaben sich folgende Ergebnisse:

	Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben
Anzahl	168	419	22

Mit **28,6 %** (bezogen auf die auswertbaren Rückmeldungen) liegt der Anteil der neu eingestellten Beschäftigten mit Migrationshintergrund weit über dem in der Mitarbeiterbefragung 2010 ermittelten Prozentsatz.

Die Zahlen im Bereich der **Nachwuchskräfte** bewegten sich bereits in den letzten Jahren auf hohem Niveau (vgl. den am 07.05.2013 im Personal- und Organisationsausschuss behandelten Bericht „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“). Erstmals wurde im Jahr 2014 eine entsprechende Abfrage bei NüSt einbezogen.

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwachskräfte	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
<b>2012</b>	136	35	<b>25,7 %</b>
Anteil Frauen	65	20	30,8 %
Anteil Männer	71	15	21,1 %
<b>2013</b>	128	32	<b>25,0 %</b>
Anteil Frauen	69	21	30,4 %
Anteil Männer	59	11	18,6 %
<b>2014*</b>	130	38	<b>29,2 %</b>
Anteil Frauen **	64	19	29,7 %
Anteil Männer **	49	8	16,3 %

\* incl. NüSt

\*\* Aus datenschutzrechtlichen Gründen entfällt bei NüSt eine geschlechterspezifische Aufschlüsselung.

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.

### 3.8 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

#### 3.8.1 Beurlaubungsarten

Im Kalenderjahr 2014 haben 97 Männer Elternzeit neu beantragt und fünf Männer waren über den Jahreswechsel 2013/2014 in Elternzeit. Sechs von ihnen haben die Elternzeit 2014 auf zwei Zeitabschnitte (à ein Monat) verteilt. Damit ist die Zahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, um ca. 50 % angestiegen (2013: 63 Männer; 2012: 57 Männer; 2011: 78 Männer), wobei die Dauer der „Väterzeit“ i. d. R. ein bis zwei Monate beträgt.

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 2014 nicht signifikant verändert. Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz wurde auch 2014 nicht in Anspruch genommen.

Im Kalenderjahr 2014 waren insgesamt 755 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter antragsgemäß aus nachfolgenden Gründen unter Wegfall der Bezüge beurlaubt. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein deutlicher Anstieg der Beurlaubungsart „Elternzeit“ festzustellen, während die anderen Beurlaubungsarten sehr konstant geblieben sind. Auffallend ist dabei, dass die Männer - wie bereits ausgeführt - i. d. R. ein bis zwei Monate und Frauen zunächst für ein Jahr Elternzeit beantragen und ggf. jahresweise die Elternzeit verlängern.

Um die Entwicklung verfolgen zu können, werden die Zahlen des Vorjahres in Klammern angedruckt:

Beurlaubungsart	Männer	Frauen	Gesamt
Elternzeit	102 (63)	382 (331)	484 (394)
Beurlaubung zur Betreuung von Kindern/Angehörigen	10 (9)	151 (167)	161 (176)
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	33 (36)	77 (73)	110 (109)
<b>Gesamt</b>	<b>145 (108)</b>	<b>610 (571)</b>	<b>755 (679)</b>

2014 sind 166 Frauen anlässlich der Geburt eines Kindes vorübergehend aus dem Beruf „ausgestiegen“ und haben Elternzeit beantragt, 88 davon zunächst für den Zeitraum von maximal einem Jahr. Bei 178 Frauen endete die Elternzeit im Laufe des Kalenderjahres 2013; 28 dieser Frauen beantragten anschließend eine Beurlaubung zur Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder bzw. haben anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes erneut Elternzeit beantragt.

Die Dauer der „Väterzeit“ beträgt überwiegend ein Monat (56 Väter) bzw. zwei Monate (29 Väter). 9 Väter beantragten Elternzeit unspezifisch (bis zu einem Jahr). Bei 13 Vätern dauert die beantragte Elternzeit über den Jahreswechsel 2014/2015.

Lässt man die Beurlaubungen aus sonstigen Gründen unberücksichtigt, sind es unverändert Frauen (2014: 83 %; 2013: 87 %; 2012: 88 %), 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.

### 3.8.2 Beurlaubungsquote

Bei 10.336 Beschäftigten errechnet sich eine Beurlaubungsquote von 7,30 % (2013: 6,66 % 2012: 7,00 %).

Die Beurlaubungsquote lässt jedoch keine Aufschlüsse über die Dauer der Elternzeit bzw. Beurlaubung zu. Die Dauer der Elternzeit bzw. der Beurlaubung bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2014 kann der **Anlage 3** entnommen werden.

#### 4. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2012 - 2014

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

\*Anmerkung:

Bei der Interpretation der vorliegenden Daten ist zu beachten, dass für seriöse Vergleiche mit anderen veröffentlichten Statistiken die Datenbasis und die Berechnungsmethode bekannt sein müssen. Die von den Betriebskrankenkassen veröffentlichten Zahlen enthalten z. B. keine 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 2014 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	8.285	3.992	12.277	413
<b>4 - 42 Tage</b>	41.769	10.719	52.488	635
<b>ab 43 Tage</b>	21.000	8.044	29.044	553
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	16.064	3.585	19.649	647
<b>4 - 42 Tage</b>	46.418	7.316	53.734	884
<b>ab 43 Tage</b>	34.271	5.739	30.010	559
<b>Summe</b>	<b>167.807</b>	<b>39.395</b>	<b>207.202</b>	<b>3.691</b>

Im Schnitt dauerte 2014 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 14 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 22 Kalendertage; im Mittel 20 Kalendertage.

##### 4.1.1 Vorjahresvergleich

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

2012		2013		2014	
Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage
9.957	197.846	10.193	199.421	10.336	207.202
<b>Krankheitsquote: 5,44 %</b>		<b>Krankheitsquote: 5,36 %</b>		<b>Krankheitsquote: 5,49 %</b>	

Die Krankheitsquote ist nach einem Rückgang in 2013 - dem bundesweiten Trend folgend - um 0,13 Prozentpunkte angestiegen.

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, der am 09.12.2014 im Personal- und Organisationsausschuss vorgestellt wurde.

#### **4.1.2 Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung**

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt 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) lag die Krankheitsquote sogar bei 6,88 % (2012: 6,57 %; 2011: 6,52 %). Die aktuelle Krankheitsquote für 2014 konnte zum Zeitpunkt der Berichterstellung vom Deutschen Städtetag noch nicht zur Verfügung gestellt werden.

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, zuletzt am 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 zu den Aktivitäten finden Sie unter Nr. 4.3).

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 (4,96 %) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (7,43 %). Im Vergleich zu den Vorjahren ist 2014 die Krankheitsquote sowohl in der Kernverwaltung als auch bei den Eigenbetrieben wieder deutlich gestiegen.

### 4.2.1 Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	4.780	3.713	8.493	246
<b>4 - 42 Tage</b>	16.488	10.323	26.811	273
<b>ab 43 Tage</b>	8.469	7.722	16.191	365
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	14.558	3.483	18.041	511
<b>4 - 42 Tage</b>	39.078	7.036	46.114	607
<b>ab 43 Tage</b>	26.335	5.077	31.412	116
<b>Summe</b>	<b>109.708</b>	<b>37.354</b>	<b>147.062</b>	<b>2.118</b>

Für 2014 errechnet sich bei 8.120 Beschäftigten in der Kernverwaltung eine Krankheitsquote von 4,96 % (2013: 4,88 %; 2012: 4,91 %).

### 4.2.2 Eigenbetriebe

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	3.505	279	3.784	167
<b>4 - 42 Tage</b>	25.281	396	25.677	362
<b>ab 43 Tage</b>	12.531	322	12.853	188
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.506	102	1.608	136
<b>4 - 42 Tage</b>	7.340	280	7.620	277
<b>ab 43 Tage</b>	7.936	6.624	8.598	443
<b>Summe</b>	<b>58.099</b>	<b>2.041</b>	<b>60.140</b>	<b>1.573</b>

Für 2014 errechnet sich bei 2.216 Beschäftigten in den Eigenbetrieben eine Krankheitsquote von 7,43 % (2013: 7,09 %; 2012: 7,32 %).

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben können der **Anlage 4** entnommen werden.

## 4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

### 4.3.1 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Seit Juni 2012 bietet das Personalamt mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement 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.

Die Statistik zur Erfassung des Umfangs des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird seit 2012 erstellt.

### 4.3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen

	2012	2013	2014
Gesamtstädtische Gesundheitstage	1	0	2
Gesundheitszirkel	5	5	4
Gesundheitstage in Dienststellen	1	7	13
Gesundheitstage für Anwärter/innen und Azubis	1	5	7
Einzelmaßnahmen	3	9	19
Krankenstandsanalyse	6	6	4

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 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 der einzelnen Angebote (beispielsweise Bewegung 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 dezentralen Maßnahmen der Dienststellen und Eigenbetriebe finden auch **gesamstädtische Aktivitäten** der Betrieblichen Gesundheitsförderung statt. Neben den stadtweiten Gesundheitstagen ist hier vor allem das umfangreiche Seminarangebot im Bereich Gesundheit erwähnt. Die jährlichen **Krankenstandsanalysen** (= Arbeitsunfähigkeitsanalysen) für die Versicherten der Krankenkassen liefern Informationen zu Ausfallzeiten und Dauer der Erkrankungen sowie zur Häufigkeit einzelner Diagnosen. Die Krankenkassen AOK Bayern und Barmer-GEK stellen der Stadt Nürnberg diesen Service regelmäßig und kostenlos zur Verfügung. Diese Statistik, ebenso wie die Ergebnisse der regelmäßigen **Mitarbeiterbefragung**, liefern Ansatzpunkte für den Ausbau des systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

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

Im Berichtszeitraum ist der **Frauenanteil** an allen Beschäftigten erneut leicht gestiegen und beträgt am Ende des Jahres 2014 52,6 %.

Die **Teilzeitquote** der Frauen liegt Ende 2014 bei 52,5 % und beträgt bei den Männern 12,2 % und ist damit bei beiden Geschlechtern unverändert geblieben.

Insgesamt sind damit 3.454 Frauen und Männer in Teilzeit beschäftigt. Damit ist die Gesamt-Teilzeitquote im Verlauf des Jahres 2014 geringfügig von 33,1 % auf 33,4 % gestiegen.

In den **beruflichen Frauen- und Männerdomänen** gibt es im Vergleich zu 2013 wenige Veränderungen. Weiterhin ist eine moderate Steigerung des Frauenanteils im Technischen Dienst auf über 37 % zu verzeichnen. Der Männeranteil im Sozialdienst bleibt mit 15,1 % unverändert niedrig. Bleibende Herausforderung für die Personalgewinnung und Ausbildung ist es, für junge Männer den Einstieg in Sozialberufe attraktiver zu machen.

Mit Blick auf die **Besoldungs- und Entgeltgruppen** ist anzumerken, dass innerhalb der B-Besoldung inzwischen 16 Männer und unverändert eine Frau eingruppiert sind. Zuwächse für Frauen innerhalb eines Jahres sind in den Besoldungsgruppen A 15, A 14 und A 13 zu verzeichnen. Allerdings bleiben die Frauen gemessen an ihrem Gesamtanteil von 42 % an der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten im Bereich der B-Besoldung mit 6,9 % und in den oberen Besoldungsgruppen A 16 und A 15 der vierten Qualifikationsebene mit 36 % 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 mit dem Jahr 2014 moderat von 48,4 % auf 50,8 % gestiegen. In den beiden darunterliegenden Entgeltgruppen ist die Frauenquote mit 55 % in E 14 und 58,5 % in E 13 nahezu unverändert geblieben. Bei einem Gesamt-Frauenanteil von 56,7 % 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 14,4 %, sie in der obersten Entgeltgruppe S 18 (entspricht E 12) mit knapp 38,1 % deutlich überrepräsentiert sind.

Die **Leitung der städtischen Dienststellen und Schulen** liegt Ende 2014 zu einem Drittel in der Verantwortung von Frauen. Vor allem im Schulbereich stehen mehrheitlich Frauen an der Spitze bei 6 von 13 beruflichen Schulen und bei 6 von 8 Gymnasien und Realschulen.

An der Stadtspitze (Leitungsebenen 1 und 2) und im „mittleren Management“ (Leitungsebenen 3b – 5, siehe 3.3) gibt es dagegen auch im Jahr 2014 wenig Bewegung.

Die Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen bleibt damit auf der Agenda der Personalentwicklung.

### Teilzeit in Leitungsfunktionen 2012 – 2014

Leitungsebenen	2012				2013				2014			
	Stellen	♀ in TZ	♂ in TZ	davon geteilt	Stellen	♀ in TZ	♂ in TZ	davon geteilt	Stellen	♀ in TZ	♂ in TZ	davon geteilt
Dienstst./Schulleitung	68	1	0	0	69	1	0	0	70	3	0	0
stv. Dienstst./Schulleitung	57	2	0	0	62	3	1	0	64	3	1	0
Abteilungs-/Bereichsleitung	124	15	2	1	121	12	6	5	121	15	6	*
Sachgebiets-/Teamleitung	424	78	8	11	454	79	14	10	453	92	12	9
<i>gesamt</i>	<i>673</i>	<i>96</i>	<i>10</i>	<i>12</i>	<i>706</i>	<i>95</i>	<i>21</i>	<i>15</i>	<i>708</i>	<i>113</i>	<i>19</i>	<i>9</i>

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

Die, verglichen mit der städtischen Gesamt-Teilzeitquote, niedrigen Teilzeitquoten auf den Leitungsebenen und die nachgewiesene Präferenz der teilzeitbeschäftigten Frauen für ein Wochenstundenvolumen von 30 und mehr Wochenarbeitsstunden sind gute Voraussetzungen für die in 2015 geplante Entwicklung konkreter **Teilzeitmodelle für Leitungspositionen** durch das Personalamt und die Frauenbeauftragte.

Damit kann sowohl der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktionen gesteigert, als auch die von Männern zunehmend häufiger nachgefragte zeitliche Entlastung von Führungsaufgaben zugunsten einer besseren „work-life-balance“ ermöglicht werden.

Festzuhalten bleibt, dass die Beschäftigtenstruktur bei der Stadtverwaltung weiterhin einige geschlechtstypische Ausprägungen vorweist:

- In bestimmten technischen Bereichen und auf den oberen Führungsetagen sind Frauen noch keine Selbstverständlichkeit.
- Geschlechterrollen, die deutlich von einer geschlechtsspezifischen beruflichen wie privaten Arbeitsteilung geprägt sind, verhindern nach wie vor eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbssystem.
- Als einzelne Arbeitgeberin kann die Stadtverwaltung nicht alle Auswirkungen struktureller Ungleichheit im Geschlechterverhältnis beseitigen, hat sich jedoch längst die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit nach innen und außen zur dauernden Aufgabe gemacht.

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

### **1 Einleitung**

Der vorliegende Bericht über die Informationstechnik (IT) für das Jahr 2014 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 2014 wurde das bisher dem IT-Bereich angehörende Ressourcenmanagement (OrgA/IT-1) dem Bereich Beschaffungsmanagement (OrgA/5) zugeordnet. Im März konnte der Umzug des Ausfallrechenzentrums wie geplant abgeschlossen werden. Von der Vielzahl der im IT-Bereich im Jahre 2014 laufenden IT-Maßnahmen (siehe 3.2) sind die Migration auf Windows 7 sowie die Erneuerung der städtischen Telefonanlage auf eine moderne Voice-over-IP-Anlage (VoIP) hervorzuheben. Im August 2014 wurde die zentrale VoIP-Anlage in einer Pilotphase bei OrgA/IT in der Praxis getestet, Mitte November erfolgte der erste Rollout bei einer Dienststelle. Eher unbemerkt erfolgte der Austausch von zwei wichtigen zentralen Systemen. Das E-Mail-System Exchange wurde von der Version 2003 auf 2010 inklusive der dazugehörigen Hardware aktualisiert. Das redundante zentrale Dateiserversystem wurde ebenfalls ersetzt, da ein Weiterbetrieb hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit (Wartungskosten) nicht mehr sinnvoll war.

Um der Nachfrage nach mobiler IT in der Stadtverwaltung entgegenzukommen, werden seit April 2014 Tablets angeboten. Für die IT-Sicherheit sorgt unter anderem ein Mobile Device Management (MDM), welches die zentrale Verwaltung der Geräte und einen sicheren Zugriff auf städtische IT-Systeme ermöglicht.

Unter dem Arbeitstitel Pro-IT startete im März 2014 ein OrgA/IT-internes Projekt mit dem Ziel, bestehende Probleme zu beheben und Abläufe zu optimieren. Dadurch sollen sowohl die Mitarbeiter- als auch die Kundenzufriedenheit verbessert werden.

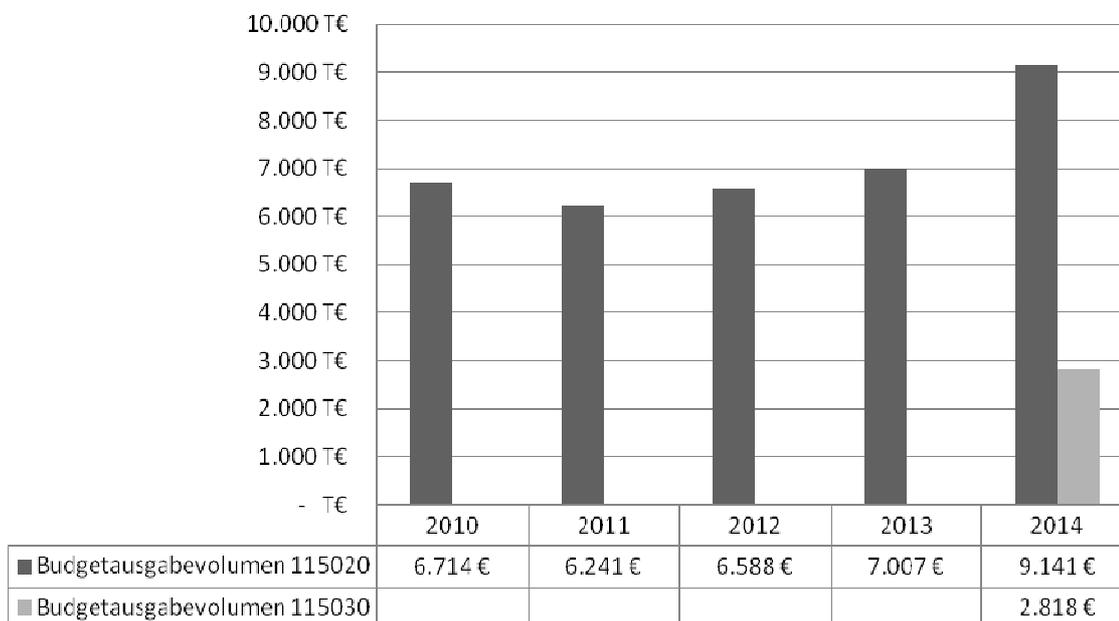
Am 18.07.2014 wurde in einer Jubiläumsveranstaltung das 50jährige Bestehen der zentralen IT der Stadt Nürnberg gefeiert. Als prominenter Gastredner konnte Herr Prof. Dr. Kempf, Vorstandsvorsitzender der DATEV eG und Präsident des Branchenverbands BITKOM, gewonnen werden.

### **3 IT in Zahlen**

#### **3.1 Allgemein**

Das untenstehende Diagramm gibt einen Überblick über die jährlichen konsumtiven Ausgaben (ohne Rückstellungen und Abschreibungen) für das Produkt zentrale IT (105020). Die im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen konsumtiven Ausgaben erklären sich vor allem aus gestiegenen Personalkosten, Lizenzkosten für das neue Exchange-System und erhöhten Leasingausgaben (z. B. im Zusammenhang mit der Ablösung des zentralen Dateiservers sowie dem Austauschbedarf bei PCs). 2014 ist das erste vollständige Jahr, in dem der Bereich SAP-Kompetenzzentrum bei OrgA/IT angesiedelt ist. Aus diesem Grunde werden die

vergleichbaren konsumtiven Ausgaben des Produkts SAP Kompetenzzentrum Nürnberg (115030) erstmals mit aufgenommen.<sup>1</sup>



### 3.2 IT-Maßnahmen

Seit 2013 werden alle Geschäftsbereiche und Dienststellen der Stadt abgefragt, welche IT-Maßnahmen im folgenden Haushaltsjahr geplant sind und welche Unterstützung seitens OrgA/IT dafür benötigt wird. Bisher überstieg die angeforderte Unterstützung die Möglichkeiten von OrgA/IT bei weitem, d.h. OrgA/IT konnte nicht alle angeforderten Maßnahmen im geplanten Haushaltsjahr durchführen. Um zu gewährleisten, dass

- Maßnahmen, die gesetzliche Vorgaben umsetzen, durchgeführt werden,
- Maßnahmen, die zum Erhalt des IT-Regelbetriebs notwendig sind, erfolgen,
- transparent wird, welche Maßnahmen durchgeführt werden können und welche nicht,
- die Haushaltsanmeldungen mit den durchgeführten Maßnahmen synchron laufen,
- die Kapazität von OrgA/IT einigermaßen gerecht allen Geschäftsbereichen zu Gute kommt,

wird von OrgA/IT auf Basis der Angaben der Dienststellen ein Prioritätensvorschlag erarbeitet. Dieser Vorschlag wird in der Referentenrunde geschäftsbereichsübergreifend abgestimmt und verabschiedet.

#### 3.2.1 Vorgehensweise

Eine gemeldete Maßnahme wurde dann in die Betrachtung/Schätzung einbezogen, wenn sie dem Zuständigkeitsbereich von OrgA zuzuordnen und nicht Teil des laufenden Betriebes von OrgA/IT ist. Ebenso wurden Meldungen zu Gesamtmaßnahmen zusammengefasst wie z. B. Meldungen einzelner Dienststellen zur Umstellung auf Windows 7. Auch Maßnahmen, die voraussichtlich in 2014 abgeschlossen sein werden, wurden nicht betrachtet.

<sup>1</sup> Aufgrund der Umstellung zum Produkthaushalt zum 01.01.2014 sind die Kosten des ehem. Profitcenters K11002 ohne die Kosten des Ressourcenmanagements und zuzüglich der Kosten für Sprachdienste für die Jahre 2010-2013 dargestellt. Die Zahlen sind daher nicht mit denen der Strukturberichte bis 2013 vergleichbar.

Die verbliebenen Maßnahmen wurden anschließend in für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche (Betriebsprojekte) und sonstige Maßnahmen (Projekte) unterteilt.

Der Vorschlag für die Prioritätensetzung wurde insbesondere unter Beachtung gesetzlicher, beschlussmäßiger, vertraglicher und wirtschaftlicher Aspekte anhand folgender Maßstäbe vergeben:

#### **Priorität A1/A2**

Die Prioritätsstufe A wurde für Maßnahmen vergeben, die entweder zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig werden, die bereits begonnen oder durch Beschluss des Stadtrates oder seiner Ausschüsse oder aufgrund gesetzlicher Grundlage als erforderlich angegeben wurden. Da die zur Verfügung stehenden personellen Kapazitäten zur Realisierung der Stufe A bei weitem nicht ausreichen, wurde die Stufe A noch einmal in die Prioritätsstufen A1 und A2 unterteilt. Dabei bedeutet A1, dass die so klassifizierte Maßnahme entweder für die Aufrechterhaltung des Betriebs oder zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen bzw. von Stadtrats- und Ausschussbeschlüssen unabweisbar bereits im nächsten Haushaltsjahr erforderlich ist bzw. bereits begonnen wurde. A2 bedeutet, dass die Maßnahme zwar unbedingt erforderlich ist, aber ein Start auch im übernächsten Haushaltsjahr noch hingenommen werden kann, ohne dass der Geschäftsbetrieb über Gebühr beeinträchtigt wird.

#### **Priorität B**

Diese Stufe wurde für Maßnahmen vergeben, die wichtig, aber nicht zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig sind und bei denen eine Verschiebung des Starts oder eine anderweitige Umsetzung möglich ist. Darunter fallen auch Maßnahmen, für die kein Beschluss des Stadtrates bzw. seiner Ausschüsse oder keine gesetzliche Grundlage angegeben war oder erst in einem späteren Jahr notwendig werden.

#### **Priorität C**

Diese Stufe wurde für Maßnahmen vergeben, die nicht zeitkritisch sind oder bei denen das Ziel auch auf andere Weise erreicht werden kann.

#### **Aufwandsschätzungen**

Die Aufwandsschätzungen wurden anhand der Meldungen der Dienststellen, ggf. mit unterstützenden Unterlagen und Gesprächen, auf Basis von Erfahrungswerten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der entsprechenden Fachbereiche bei OrgA/IT erfasst. Diese Schätzungen geben daher nur einen groben Anhalt des Aufwandes wieder. Eine exakte Schätzung der benötigten Kapazitäten konnte meist nicht stattfinden, da die Maßnahmen keine genauen Spezifikationen enthielten.

Die Schätzungen selbst erfolgten sehr konservativ, d.h., dass unter Umständen bei einzelnen Maßnahmen ein höherer Aufwand entstehen kann.

Das Ergebnis der Schätzung wurde mit den zur Verfügung stehenden Kapazitäten abgeglichen.

**Benötigte Personalkapazität in Personentagen (PT) im Jahresvergleich**

	Benötigte Kapazität in Personentagen zur Durchführung der A1-Projekte		Benötigte Kapazität in Personentagen zur Durchführung aller Projekte (A1-C)	
	2014	2015	2014	2015
DMS	1.204	950	1.474	1.550
OrgA/IT-SKN	2.147	1.850	3.537	3.982
OrgA/IT-SKN (HCM)	865	685	1.181	1.051
OrgA/IT-L	520	713	844	1.320
OrgA/IT- EGB	248	580	280	735
OrgA/IT-2	374	653	589	1.190
OrgA/IT-3	809	1.127	1.608	3.001
OrgA/IT-4	257	371	353	581
OrgA/IT-5	333	734	600	1.227
OrgA/IT-6	294	376	377	476
Summe	7.051	8.039	10.843	15.113

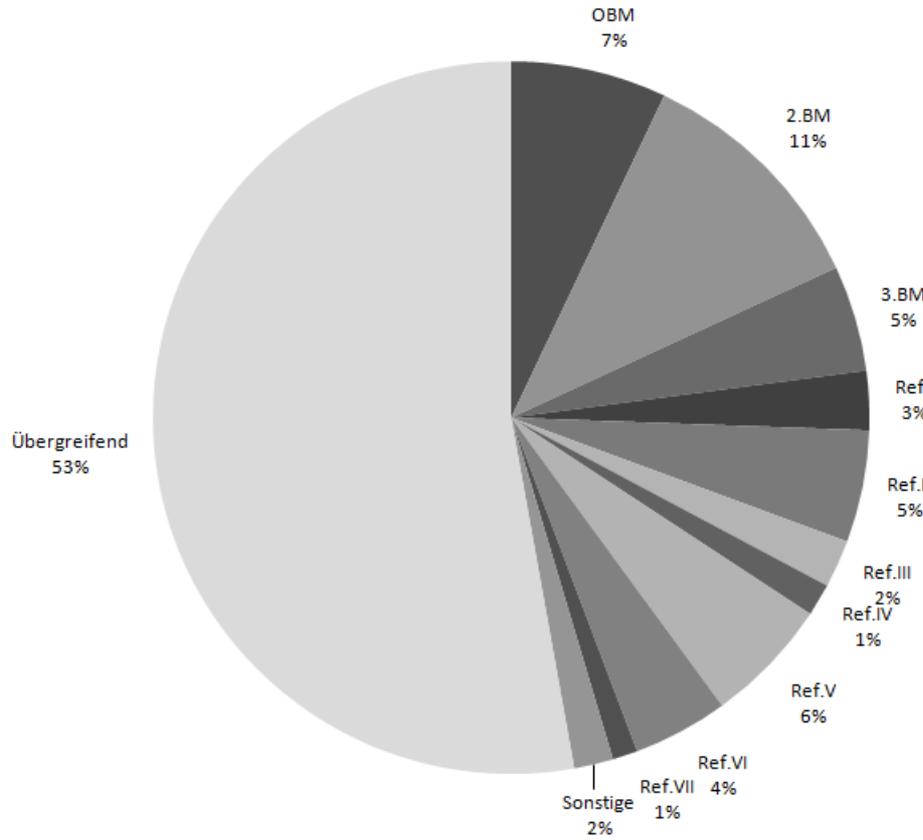
**Kapazitätsbetrachtung in Personentagen (PT) für 2015**

OrgA/IT	DMS	SKN	SKN/H CM	IT-L	EGB	IT-2	IT-3	IT-4	IT-5	IT-6	Gesamt
Betrieb	197	2.307	1.744	1.072	597	3.349	2.062	3.155	1.427	1.771	1.7681
Vorhandene Kapazität Betriebsprojekte	193	240	28	425	5	1.294	737	295	1.193	586	4.996
Benötigte Kapazität Betriebsprojekte	255	240	157	425	5	1.706	737	789	1.193	1.176	6.683
<b>Restkapazität nach Betrieb</b>	<b>-62</b>	<b>0</b>	<b>-129</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-412</b>	<b>0</b>	<b>-494</b>	<b>0</b>	<b>-590</b>	
Projektkapazität	771	1.398	780	521	225	435	482	312	252	416	5.591
<b>Restkapazität</b>	<b>709</b>	<b>1.398</b>	<b>651</b>	<b>521</b>	<b>225</b>	<b>22</b>	<b>482</b>	<b>-182</b>	<b>252</b>	<b>-174</b>	3.903
A1-Maßnahmen	950	1.850	685	713	580	653	1.127	371	734	376	8.039
<b>Restkapazität nach A1</b>	<b>-241</b>	<b>-452</b>	<b>-34</b>	<b>-192</b>	<b>-355</b>	<b>-631</b>	<b>-645</b>	<b>-553</b>	<b>-482</b>	<b>-550</b>	<b>-4.136</b>
A2 Maßnahmen	120	1.097	125	311	95	347	991	100	269	64	3.519
<b>Restkapazität nach A2</b>	<b>-361</b>	<b>-1.549</b>	<b>-159</b>	<b>-503</b>	<b>-450</b>	<b>-978</b>	<b>-1.636</b>	<b>-653</b>	<b>-751</b>	<b>-614</b>	<b>-7.655</b>
B und C Maßnahmen	480	1.035	241	296	60	190	883	110	224	36	3.555
<b>Restkapazität</b>	<b>-841</b>	<b>-2.584</b>	<b>-400</b>	<b>-799</b>	<b>-510</b>	<b>-1.168</b>	<b>-2.519</b>	<b>-763</b>	<b>-975</b>	<b>-650</b>	<b>-11.210</b>

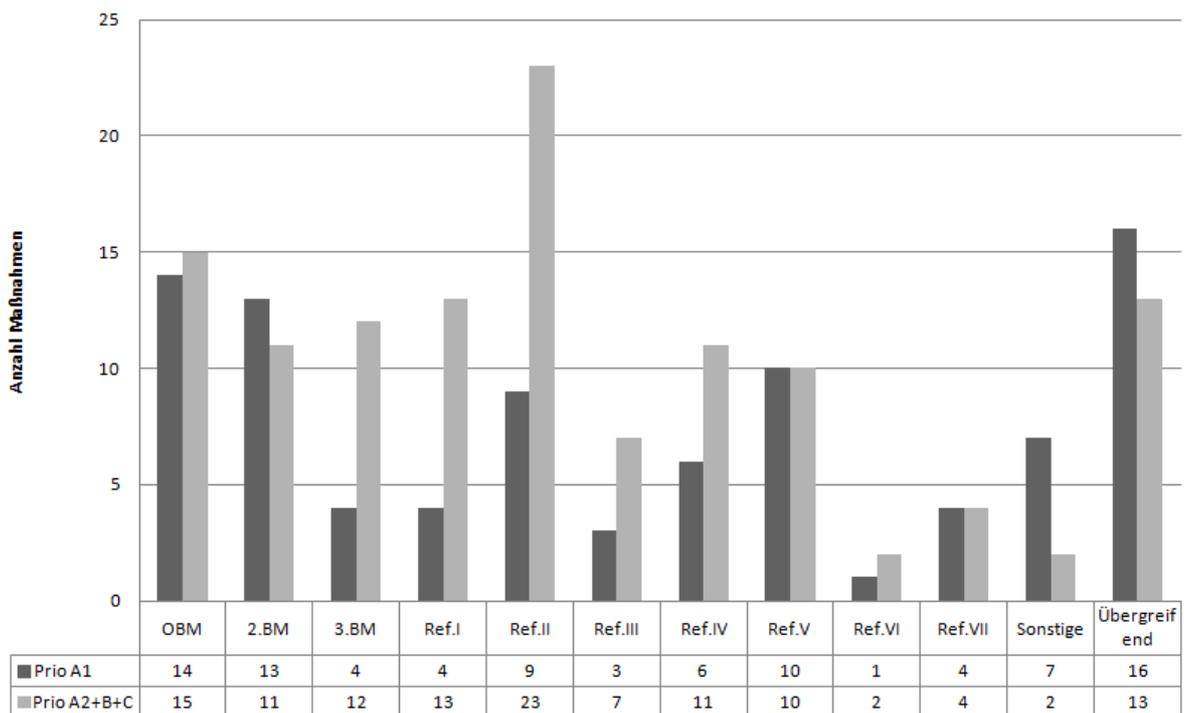
Die Kapazitätsbetrachtung in den einzelnen IT-Bereichen ergibt bereits nach Betrachtung der Betriebsprojekte ein Minus, das zu Lasten der Projektkapazität geht. Insgesamt fehlt zur Durchführung der A1-Maßnahmen in 2015 eine Kapazität von 4.136 PT. Zur Durchführung aller bei OrgA/IT angemeldeten Verfahren fehlen 11.210 PT.

Über die Hälfte des Aufwandes für A1-Maßnahmen wird in übergreifende Maßnahmen investiert. Sehr hohe Anforderungen an IT stellt auch der Bereich des 2.BM, der immerhin noch 11 % der zur Verfügung stehenden Projektkapazität beansprucht.

**Verteilung der A1 Projekte nach Geschäftsbereich und Aufwand in PT**



**Für 2015 geplante IT-Maßnahmen (ohne Betriebsprojekte)**



### Status der Maßnahmen von 2014

	A1	A2	B	C
erledigt	31	3	3	
in Arbeit	33	2	1	
Verschoben	5			
Wartend		30	59	3

### 3.2.2 Perspektive

Für die Zukunft ist realistischerweise mit einer Zunahme von Anforderungen an Unterstützungsleistungen aus dem IT-Bereich zu rechnen. Dies hat insbesondere folgende Gründe:

- Derzeit werden sehr viele MIP-Maßnahmen umgesetzt. Diese wirken sich meist mit zeitlicher Verzögerung auf die IT aus (z. B. Eröffnung von neuen Einrichtungen).
- Es wird zu einer zunehmenden Verbreitung von mobilen Endgeräten sowohl bei den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern kommen. Dies hat Auswirkungen auf die bei der Stadt eingesetzten Anwendungen und Verfahren.
- Es kommt zu gestiegenen Sicherheitsanforderungen, insbesondere durch den Einsatz von neuen Netzwerktechnologien wie WLAN oder der Verwendung von mobilen Endgeräten.
- E-Government-Anwendungen werden in stark zunehmendem Maß eingesetzt.
- Eine stärkere Bürgerbeteiligung erfordert neuartige IT-Anwendungen.
- Es ist eine Zunahme der Nutzung aller angebotenen IT-Leistungen festzustellen.

Das führt innerhalb der IT zu weiteren Anforderungen vor allem hinsichtlich der Servicezeiten. Es wird zunehmend notwendig, benötigte Wartungsfenster in Tagesrandzeiten oder die Nacht zu verlegen. Zusätzlich wird durch den zunehmenden Anspruch an Vernetzung der Anwendungen und Datenbestände die Komplexität der einzelnen Systeme und des Gesamtsystems extrem ansteigen. Trotz fortschreitender Optimierung in den Steuerungs- und Betriebsprozessen ist mit einem deutlich zunehmenden Betreuungsaufwand zu rechnen.

Ebenso ist zu beachten, dass nach der Einführung von neuen Verfahren bzw. der Umsetzung von Maßnahmen für diese dauerhafte Betriebsaufgaben bei OrgA/IT entstehen, die bei gleichbleibender Gesamtkapazität die für Projekte zur Verfügung stehenden Ressourcen weiter verringern.

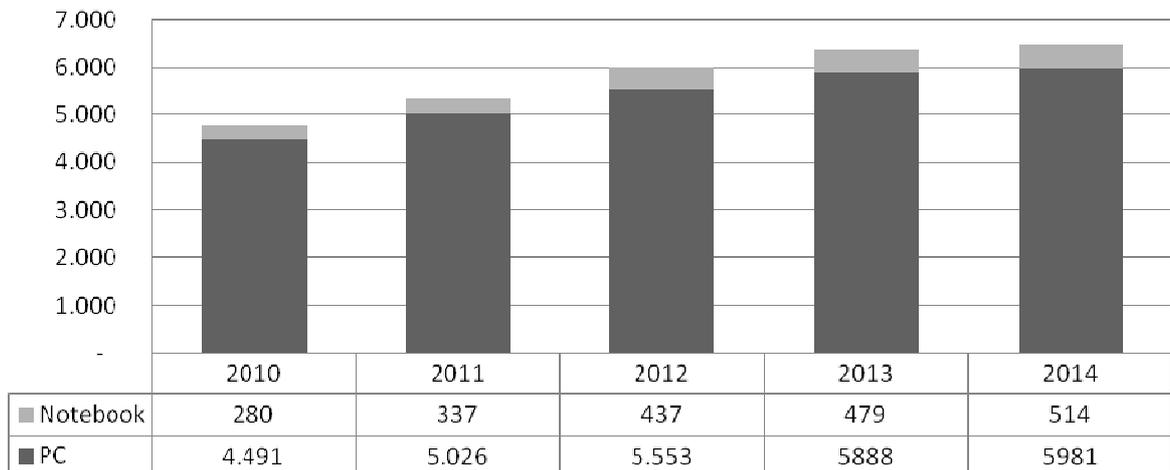
## 3.3 Arbeitsplatzausstattung und Support

### 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. Seit dem Jahr 2011 sind fast ausschließlich standardisierte Mietmodell-PCs und Notebooks im Einsatz. Die untenstehende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl der im Mietmodell zur Verfügung gestellten PCs und Notebooks.

**Miet-PCs und -Notebooks**

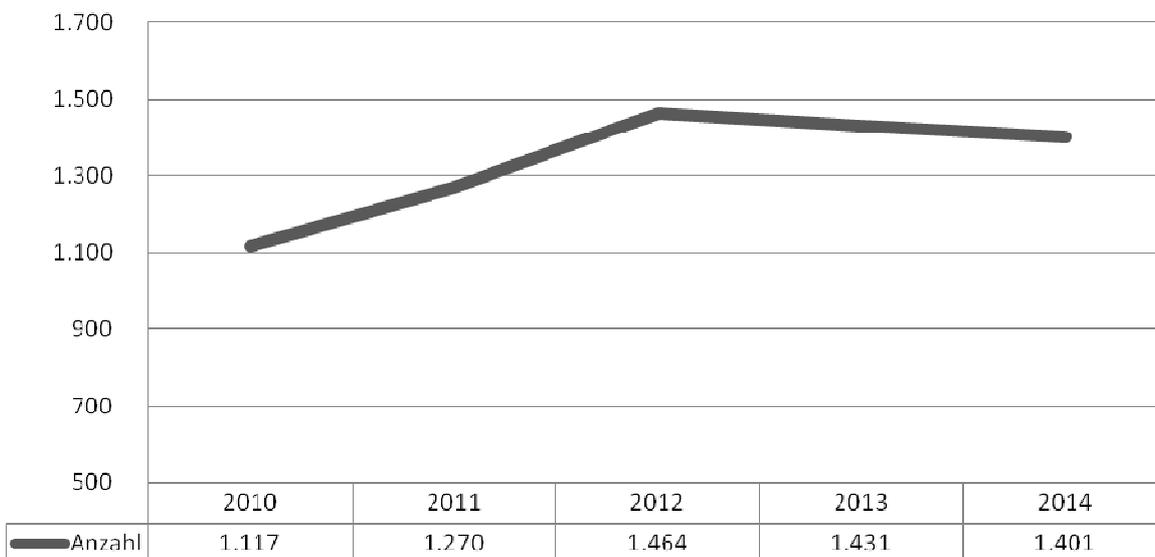


### 3.3.2 Softwareverteilung

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 aufwendiges manuelles 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 Anzahl der in der Softwareverteilung zur Verfügung stehenden Softwarepakete. Der leichte Rückgang der Softwarepakete in den Jahren 2013 und 2014 ist eine Auswirkung des Umstiegs von Windows XP auf Windows 7. Einige Windows XP-Softwarepakete wurden dadurch entbehrlich.

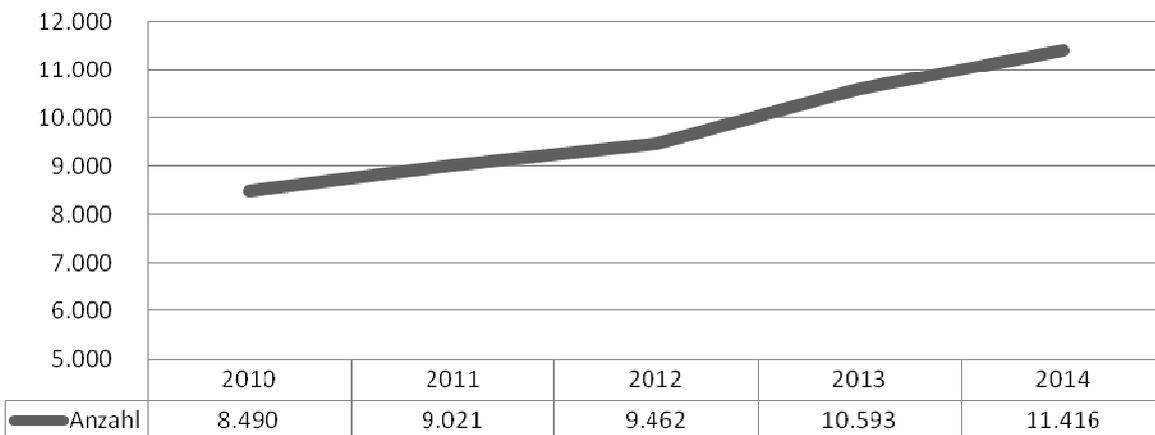
### Softwarepakete



### 3.3.3 Hotline

Die zentrale OrgA/IT-Hotline ist kompetente erste Anlaufstelle der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für 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 weitere Anstieg der Hotline-Tickets im Jahre 2014 ist zumindest teilweise einem erhöhten Supportbedarf im Rahmen des Umstiegs von Windows XP auf Windows 7 geschuldet.

### Hotline-Tickets



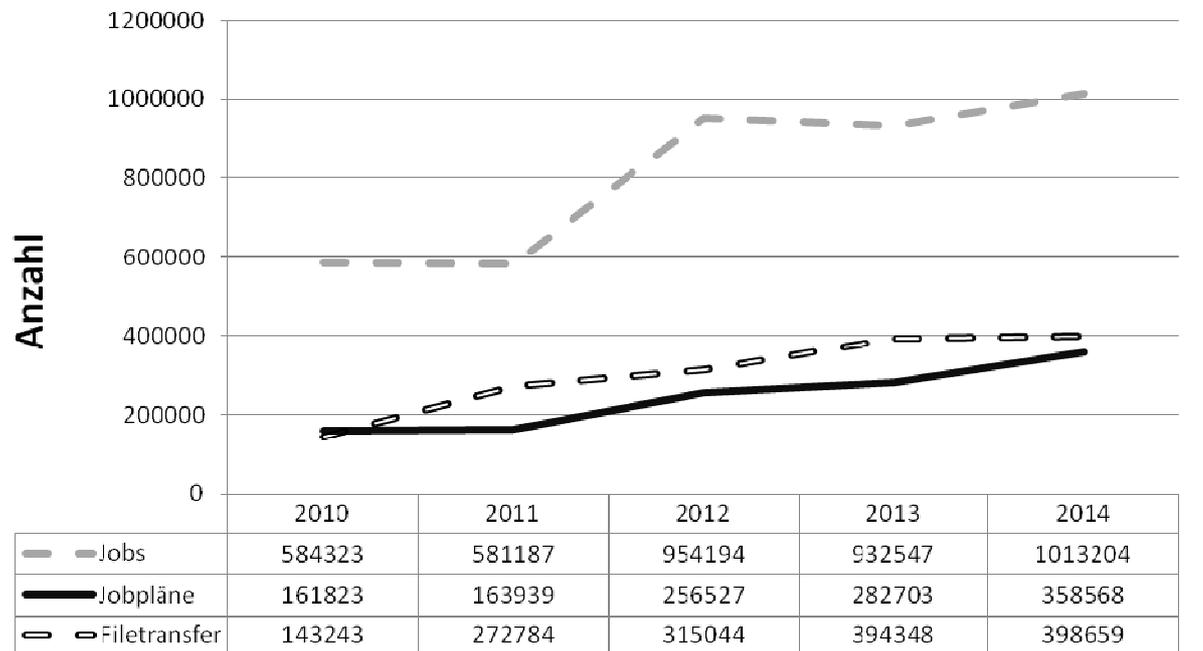
### 3.4 Server und sonstige Infrastruktur

#### 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 2010 bis 2014.

**Automatisierte Jobs 2010-2014**



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

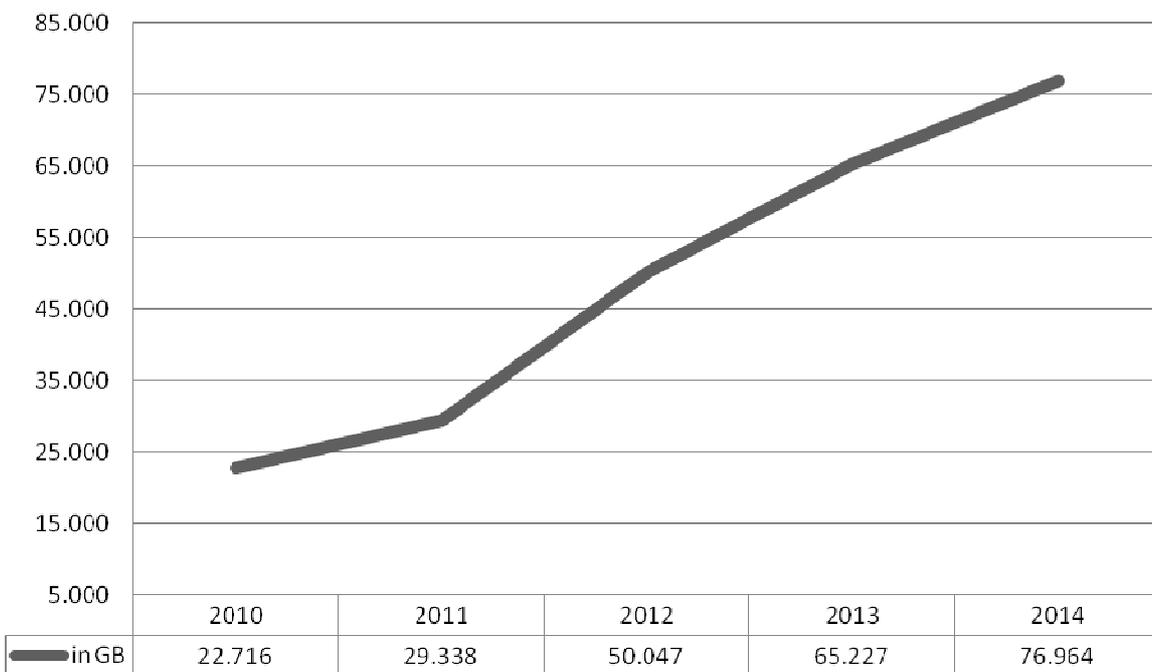
Die Rechenzentrumsautomatisation unterstützt zunehmend auch die administrativen Tätigkeiten (z. B. in der Datenbankadministration). Wie das Diagramm zeigt, ist der Automatisierungsgrad kontinuierlich gewachsen.

#### 3.4.2 Zentraler Dateiservice

Der zentrale Dateiservice bietet einen ausfallgesicherten, leistungsfähigen und leicht erweiterbaren Speicherort für verschiedenste Dateiformate (Office-Dateien, Bilder usw.). Erkennbar ist eine allgemeine Zunahme digitaler Informationen (z. B. E-Mails mit Anhängen statt Briefe, weitere elektronische Fachverfahren, Multimediadaten 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.

Neben einem auf zwei Standorte verteilten hochredundanten Speichersystem wird noch ein kostengünstigeres und weniger leistungsfähiges Speichersystem eingesetzt. 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).

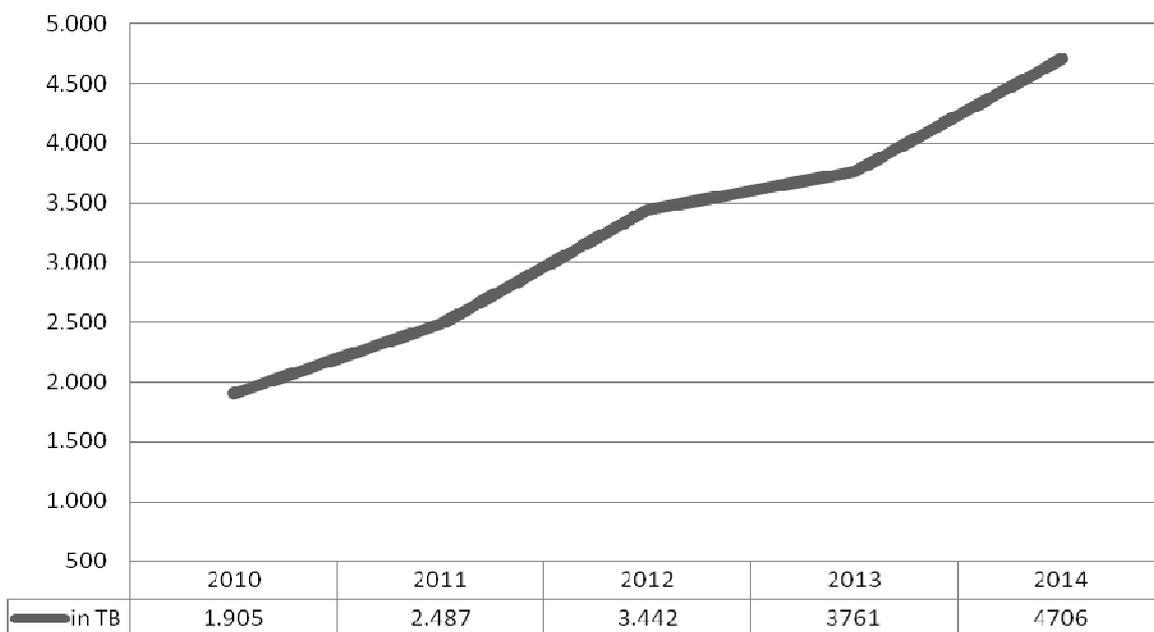
**Zentraler Dateiservice**



**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 1.000 GB) enthalten. Das ständige Anwachsen der Datenmenge (siehe 3.4.2) bedingt auch ein wachsendes Datensicherungsvolumen.

**Datensicherungsvolumen**

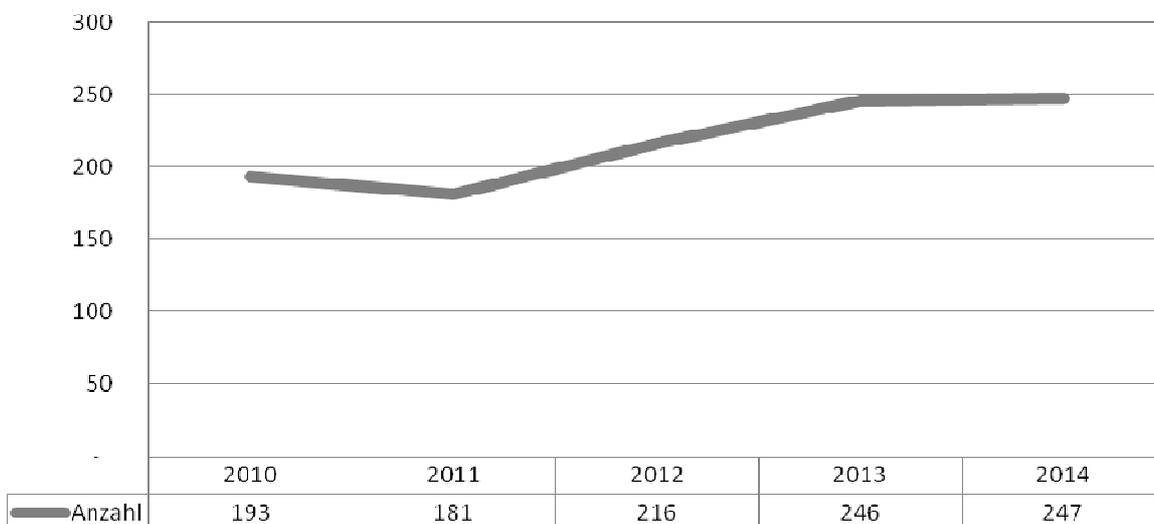


**3.4.4 Datenbanken**

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.

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.). Aufgrund der wachsenden Anzahl von Datenbanken mit MS SQL und der Open Source Datenbank PostgreSQL beinhaltet die untenstehende Grafik neben der Datenbank Oracle auch diese beiden Datenbanken

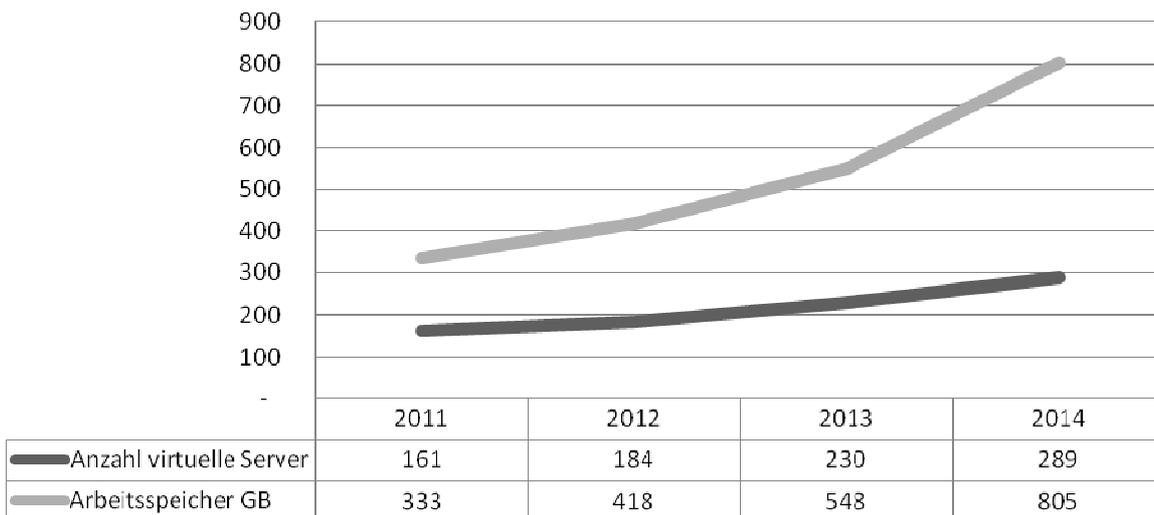
**Oracle-, MS SQL- und PostgreSQL- Instanzen**



### 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 Grafik zeigt die Anzahl der mit VMware betriebenen virtuellen Server sowie den dabei zur Verfügung gestellten Arbeitsspeicher in Gigabyte (GB). Der überproportionale Anstieg beim Arbeitsspeicher spiegelt die erhöhten Anforderungen der darauf betriebenen Anwendungen wider. Außerdem wird Virtualisierung mittels XEN-Servern und Oracle Solaris-Zonen betrieben. Derzeit sind ca. 70 % der Server mit einer dieser Techniken virtualisiert.

**Virtuelle Server VMware**

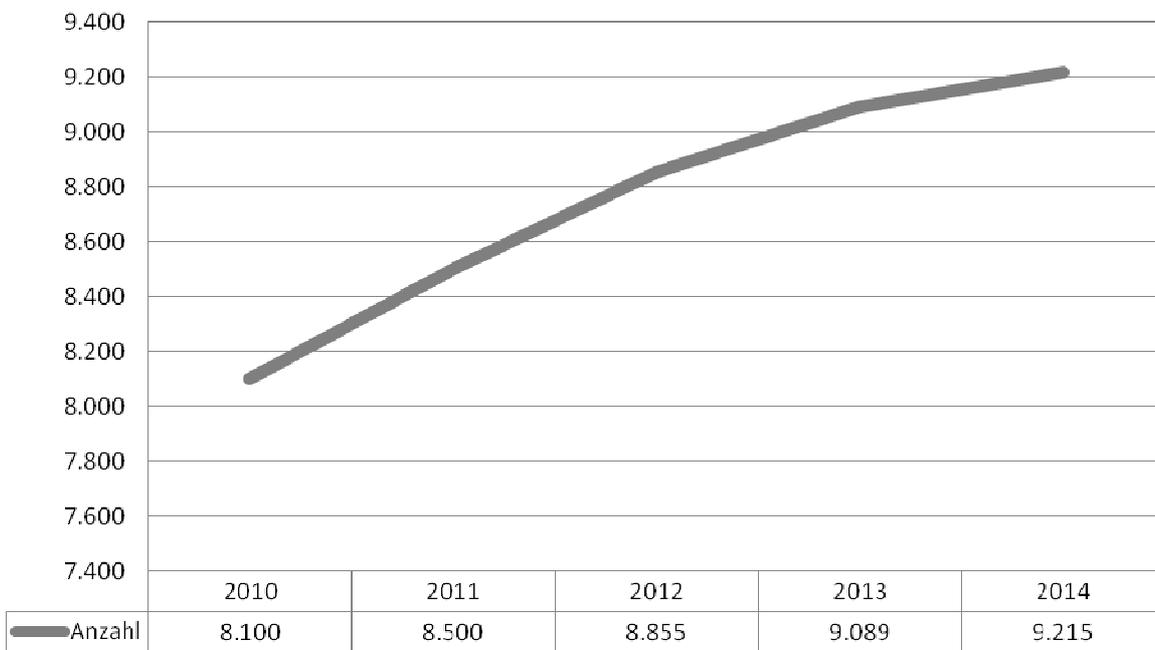


### 3.5 Telekommunikation

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 Teilnehmerinnen und 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“ wird die Basis geschaffen, um diese 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. 2014 waren dort 9.215 Anschlüsse zu verzeichnen, davon 609 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-Anwenderinnen und -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, Servicebetrieb Öffentlicher Raum u. a.).

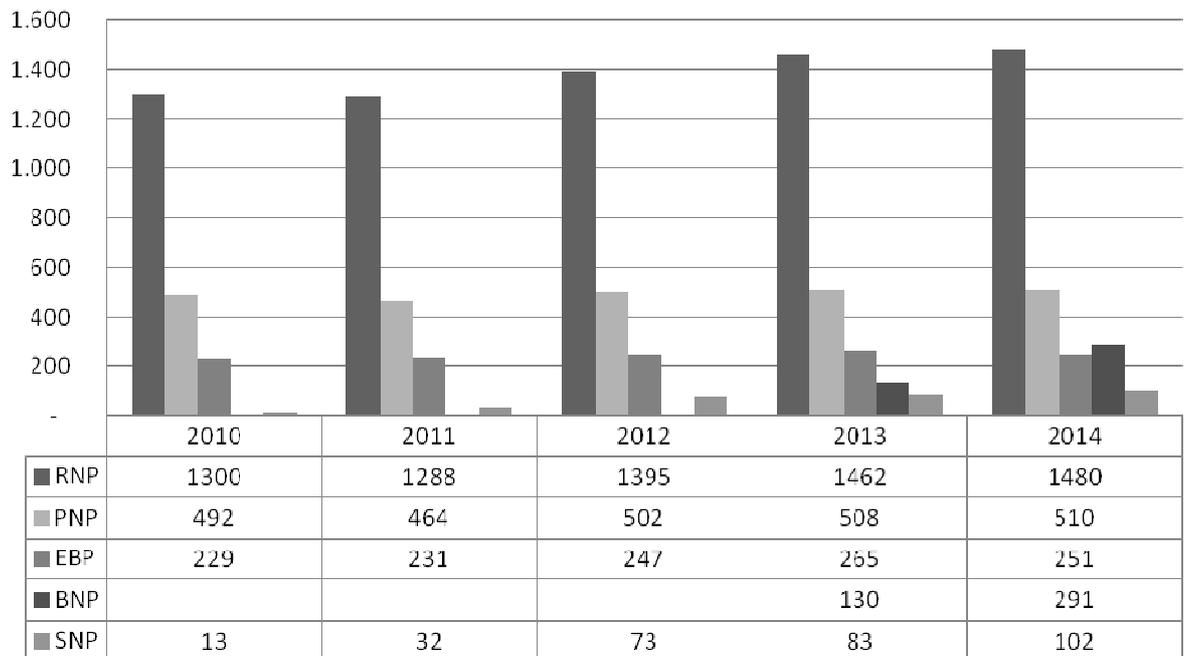
In den beiden folgenden Darstellungen bedeuten die Abkürzungen

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 2014.

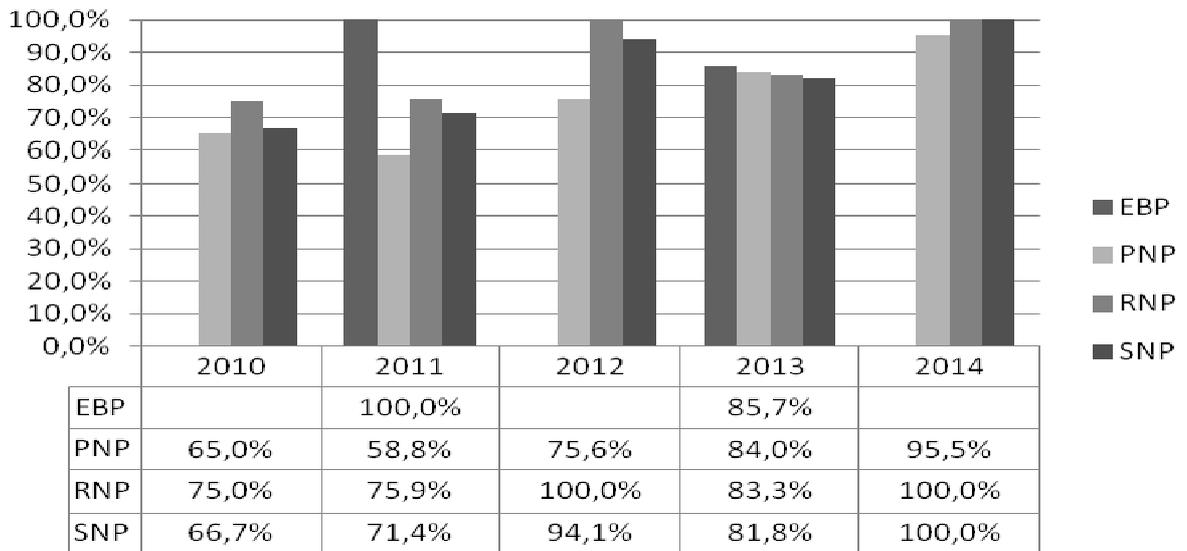
Anzahl Benutzer SAP-Systeme



Die im Betrieb befindlichen SAP-Bausteine haben einen gewissen Sättigungsgrad erreicht. Höhere Nutzerzahlen sind für diese Bereiche nicht zu erwarten. Ab 2016 werden jedoch weitere Projekte abgeschlossen und produktiv gehen, so dass dann mit Nutzerzuwächsen zu rechnen ist, so zum Beispiel im RNP-Bereich durch Inbetriebnahme von SÖR-Grün-Instandhaltung (ca. 100 – 150 Nutzer). Im PNP-Bereich ist durch die Einführung der Elektronischen Arbeitszeiterfassung mit Zuwächsen von 500 – 7000 Nutzern in den Folgejahren für die Zeitaufschreibung und das Personalserviceportal zu rechnen. Die Zuwächse im Bereich BNP vom Jahr 2013 zum Jahr 2014 beruhen auf der Inbetriebnahme des Berichtswesens im Produkthaushalt.

### 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 2014.



Die fehlenden Werte für das EBP-System für die Jahre 2010, 2012 und 2014 erklären sich dadurch, dass keine Kundenmeldungen an SAP weitergereicht wurden. Alle Probleme konnten im SKN selbst gelöst werden.

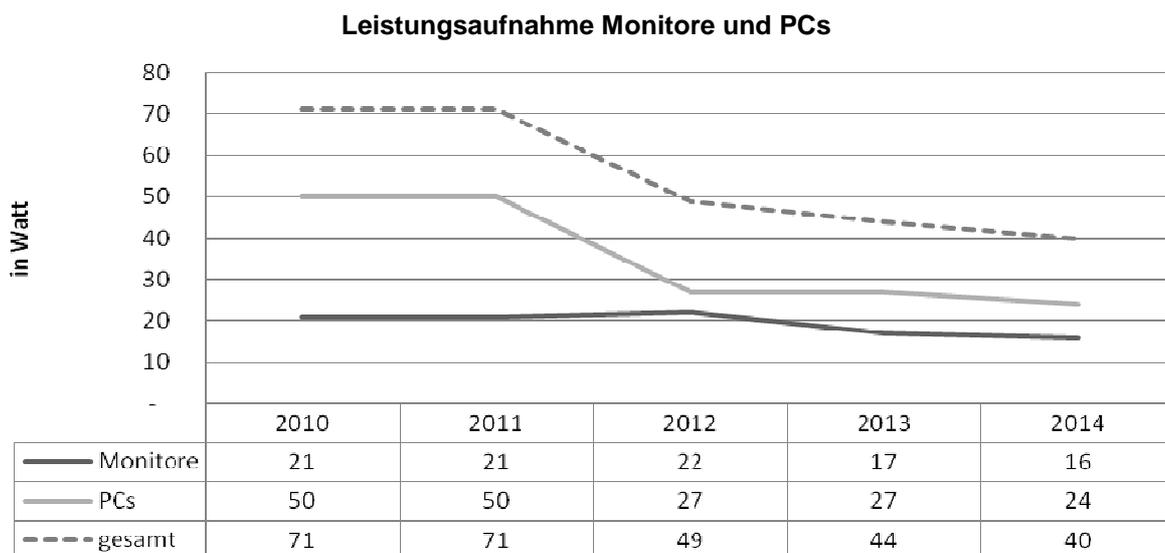
### 3.7 Energieeffizienz – Green IT

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

Als Ergebnis der IT-Konsolidierung werden seit dem Jahr 2007 standardisierte PCs und Monitore eingesetzt. Deren Stromverbrauch ist bei der Beschaffung ein hoch gewichtetes Bewertungskriterium.

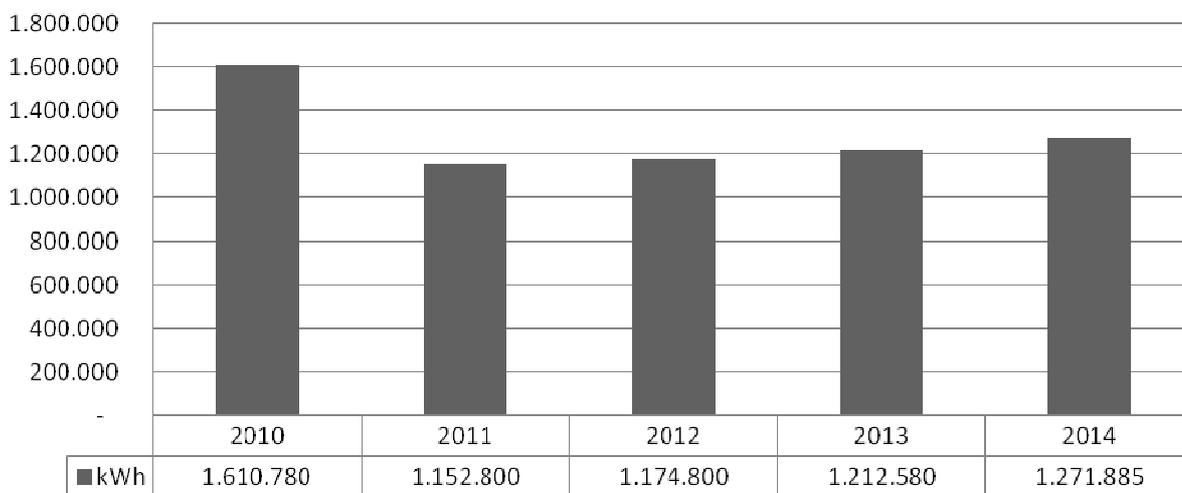
Die nachfolgende Grafik zeigt die Leistungsaufnahme in Watt eines im jeweiligen Jahr beschafften Standard-PCs und -Monitors. Seit dem Jahr 2008 ist ein 22-Zoll-TFT-Monitor das Standardmodell. Bei den Monitoren wurde die Leistungsaufnahme für den typischen Normalbetrieb (on mode) berücksichtigt. Ähnlich 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 Ein- 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. In den Jahren 2012 bis 2014 konnte durch Modellwechsel die Gesamtleistungsaufnahme der PCs und Monitore um ca. 44 % gegenüber 2011 reduziert werden.



### 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>2</sup> für die Jahre 2010 bis 2014 in Kilowattstunden (kWh) darstellen. Der nur leicht angestiegene Verbrauch zeigt, dass die getroffenen Maßnahmen dauerhaft wirken.

#### Stromverbrauch Rechenzentrum



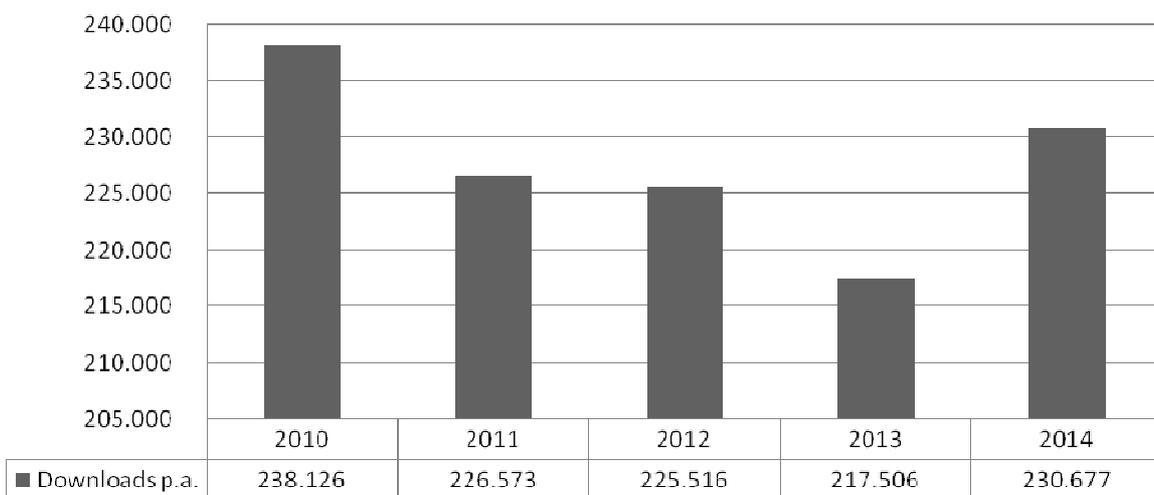
<sup>2</sup> Bereinigt um nichtstädtischen Stromverbrauch

### 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.

**Download PDF-Formulare vom zentralen Formularserver**

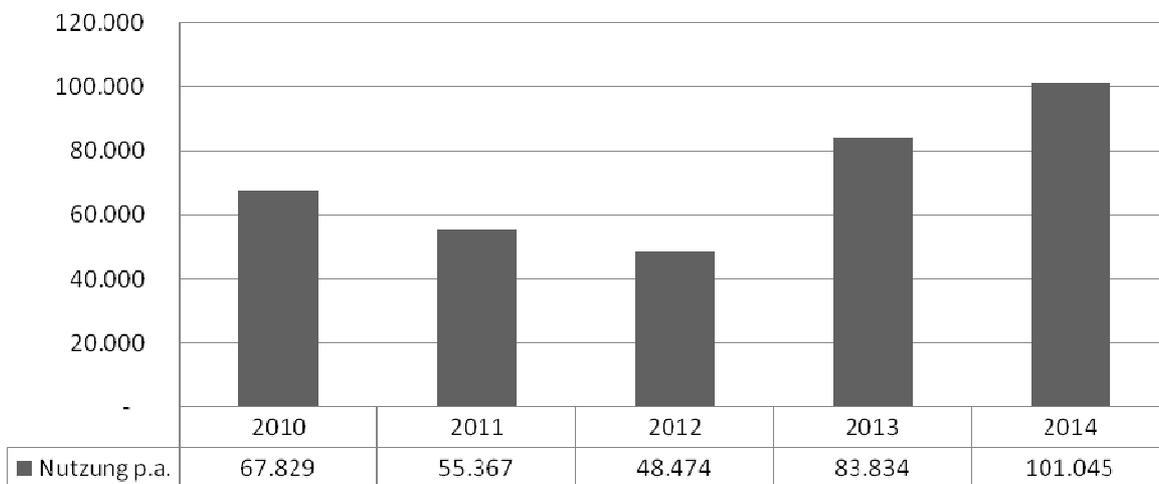


#### 3.8.2 Online-Anwendungen und Assistenten

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, Melderegisterauskunft, 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. Die Einführung des elektronischen Bezahlens erleichtert dabei auf Verwaltungsseite die Abwicklung.

### Nutzung eigenentwickelter Online-Anwendungen



## 3.9 IT-Sicherheit

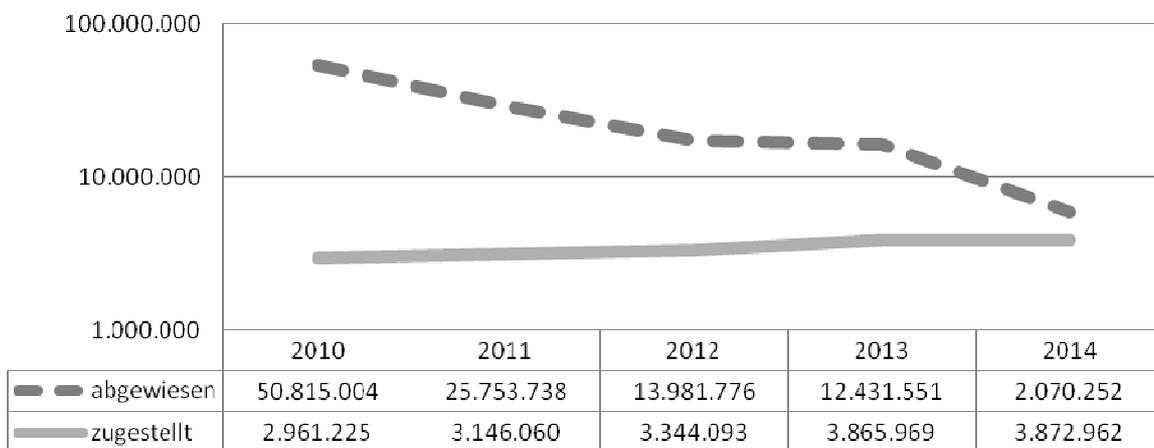
Eine angemessene IT-Sicherheit ist in der öffentlichen Verwaltung notwendige Voraussetzung für den Schutz der Daten sowie der Verfügbarkeit der Systeme. Vielfältige Bedrohungen wie z. B. durch Viren, Trojaner oder Cyber-Attacken sind dabei zu berücksichtigen. Einige ausgewählte Zahlen geben einen Einblick 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 2014 wurden über 7.891 Postfächer und 1.403 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 Zahl der abgewiesenen E-Mails ist stark zurückgegangen, allerdings lässt sich feststellen, dass die Spam-E-Mails deutlich professioneller gestaltet sind. Spam-E-Mails sind mittlerweile so gut gestaltet, dass nicht immer einfach zu erkennen ist, ob die E-Mail gefälscht ist oder wirklich vom behaupteten Absender stammt.

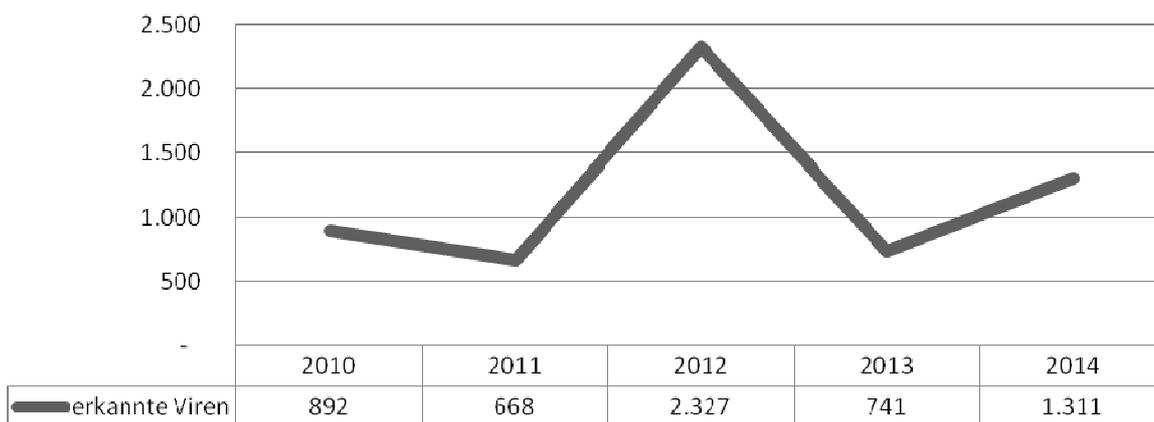
### E-Mails aus dem Internet



### 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 die E-Mails auf dem E-Mail-Serversystem mit einem Virens Scanner geprüft. Die Grafik zeigt die in E-Mails erkannten Schadprogramme in den Jahren 2010 bis 2014. 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 und anschließendem Rückgang in 2013 ist in 2014 erneut ein Anstieg der mit Viren verseuchten E-Mails zu verzeichnen<sup>3</sup>.

### Virenbefall in E-Mails



<sup>3</sup> Aufgrund technischer Umstellungen sind die Monate April und Mai 2014 mit einem Durchschnittswert in die Statistik eingegangen.

## 4 Zusammenfassung

Der Trend, dass die von der zentralen IT erbrachten Leistungsmengen ansteigen, besteht weiterhin. Um die Komplexität und die Kosten zu minimieren ist eine möglichst umfassende Standardisierung unabdingbare Voraussetzung. Mit der Einführung einer stadtweit abgestimmten IT-Maßnahmenplanung (siehe 3.2) können die vorhandenen Ressourcen besser geplant und genutzt werden. Die dadurch erreichte Transparenz zeigt aber auch, dass erheblich mehr Umsetzungswünsche bestehen als derzeit mit den vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden können.

Stadtweite Projekte wie die Einführung einer Voice-over-IP-Telefonanlage oder die Migration von MS Windows XP zu Windows 7 zeigen, dass für die Umsetzung ca. 2 Jahre einzuplanen sind. Dies ist allerdings nicht nur auf die hohe Zahl von Anwenderinnen und Anwendern bzw. deren Endgeräte zurückzuführen. Vielmehr sind hier häufig die vielfältigen Abhängigkeiten von den eingesetzten Fachverfahren und die oft ungenügenden Reaktionszeiten der Fachverfahrenshersteller dafür verantwortlich, dass schnellere Umsetzungen nicht möglich sind. Die nächste größere Migration steht schon vor der Tür. Das derzeit eingesetzte MS Office 2007 muss aufgrund des von Microsoft angekündigten Supportendes bis zum Oktober 2017 abgelöst werden.

Aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen (z. B. IT-Sicherheitsgesetz) aber auch wegen der wachsenden Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger wird die IT-Sicherheit mehr Ressourcen beanspruchen. In diesem Zusammenhang ist auch der vermehrte Einsatz mobiler Endgeräte wie Tablet-PCs und Smartphones erwähnenswert. Die sichere Einbindung dieser Geräte in die städtische Infrastruktur und deren Betrieb wird in den nächsten Jahren in einem dynamisch wachsenden Segment mit weiteren Herausforderungen verbunden sein.

### III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

#### Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2014

Nach dem Rechnungsergebnis sowie den Angaben des BeihilfeCenters Erlangen errechnet sich für das Kalenderjahr 2014 für die Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben ein Personalaufwand von insgesamt **628,86 Mio. Euro\***. Dies entspricht einer Steigerung von 4,54 % und korrespondiert neben der gestiegenen Anzahl an Beschäftigten (vgl. Teil I Nr. 3.2.1) vor allem mit folgenden 2014 umzusetzenden Besoldungserhöhungen bzw. Tarifabschlüssen:

- Nach dem Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2013/2014 vom 08.07.2013 (GVBl. S. 405) waren zum 01.01.2014 die Grundbezüge der Beamtinnen und Beamten sowie die Bezüge für Anwärterinnen und Anwärter um 2,95 % zu erhöhen.
- Auf der Grundlage der Änderungstarifverträge vom 01.04.2014 waren die Tabellenentgelte der Tarifbeschäftigten nach dem TVöD-V, TVöD-B und TVöD-E zum 01.03.2014 um 3,0 %, mindestens jedoch um 90 Euro zu erhöhen.

<sup>1)</sup> Anmerkung

Zwecks Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sind dabei die Zuführungen zu den Rückstellungen (Aufwand) und die Neutralisationen und Auflösungen der Rückstellungen (Erträge) für Altersteilzeit der Beamten und der Beamtenversorgung **nicht** berücksichtigt.

in Mio. Euro

	2012	2013	2014
<b>Besoldung Beamte - Stadt</b>	128,13	140,96	141,28
<b>Entgelt Beschäftigte inkl. Aus- hilfskräfte - Stadt</b>	177,02	185,76	200,45
<b>sonstige Vergütungen - Stadt</b>	5,26	5,59	6,03
<b>Aktiv-Personalaufwand - Stadt</b>	<b>310,41</b>	<b>332,31</b>	<b>347,76</b>
<b>Besoldung Beamte - Eigenbetriebe</b>	4,77	5,22	5,46
<b>Entgelt Beschäftigte inkl. Aus- hilfskräfte - Eigenbetriebe</b>	74,51	78,65	81,69
<b>sonstige Vergütungen - Eigenbetriebe</b>	0,02	0,03	0,05
<b>Aktiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe</b>	<b>79,30</b>	<b>83,90</b>	<b>87,2</b>
<b>Gesamt - Aktiv-Personalaufwand</b>	<b>389,71</b>	<b>416,21</b>	<b>434,96</b>

## in Mio. Euro

	2012	2013	2014
<b>Sozialversicherung - Stadt</b>	37,12	38,09	39,92
<b>Zusatzversorgungskasse - Stadt</b>	16,72	15,60	16,56
<b>Versorgung Stadt</b>	79,35	82,52	86,68
<b>Passiv-Personalaufwand - Stadt</b>	<b>133,19</b>	<b>136,21</b>	<b>143,16</b>
<b>Sozialversicherung - Eigenbetriebe</b>	15,09	15,52	15,98
<b>Zusatzversorgungskasse - Eigenbetriebe</b>	6,84	6,40	6,60
<b>Versorgung Eigenbetriebe</b>	6,14	6,01	5,71
<b>Passiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe</b>	<b>28,07</b>	<b>27,93</b>	<b>28,29</b>
<b>Gesamt-Passiv-Personalaufwand</b>	<b>161,26</b>	<b>164,14</b>	<b>171,45</b>
<b>Beihilfe - Aktive</b>	<b>8,38</b>	<b>9,31</b>	<b>9,74</b>
<b>Beihilfe - Versorgung</b>	<b>12,09</b>	<b>11,91</b>	<b>12,71</b>
<b>Gesamtaufwand</b>	<b>571,44</b>	<b>601,57</b>	<b>628,86</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					
2012		2013		2014	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
221	232	180	190	213	238

Sie verteilen sich auf die Bereiche

Bereich	Gesamtzahl der Austritte					
	2012		2013		2014	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	45	51	30	68	44	88
Verwaltungstechnischer Dienst	7	2	0	1	8	4
Betriebstechnischer Dienst	16	3	9	0	19	2
Feuerwehrdienst	13	0	6	0	6	0
Technischer Dienst	29	9	26	7	17	14
Medizinischer Dienst	4	2	1	2	0	4
Sonstige Dienste	4	7	8	10	5	12
Sozial- und Erziehungsdienst	16	87	12	59	19	62
Lehrkräfte	44	51	23	30	39	38
Gewerblicher Bereich	35	17	56	9	49	10
Zwischensumme	213	229	171	186	206	234
Ausbildung	8	3	9	4	7	4
Insgesamt	221	232	180	190	213	238

Bei 10.336 Beschäftigten errechnet sich für 2014 - ohne Auszubildende - eine Austrittsquote von 4,26 % (2013: 3,50 %; 2012: 4,43 %).

## 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
2012	64,09	63,82	64,10	63,98
2013	65,00	*	64,67	64,02
2014	66,00	66,00	63,99	63,52

Für das Kalenderjahr 2014 errechnet sich ein durchschnittliches Gesamtaustrittsalter von 64,88 Jahren\* (2013: 64,35 Jahre; 2012: 64,04 Jahre).

\*2013 ist insofern nicht repräsentativ, 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 7.680 Tarifbeschäftigten) mit 7,49% 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					
	2012		2013		2014	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Altersteilzeit</b>	262	308	247	282	207	238
<b>davon im Teilzeitmodell</b>	14	18	17*	18	18	18
<b>Blockmodell</b>	248	290	230	263	189	220
<b>davon in der - Arbeitsphase</b>	101	113	82	91	24	33
<b>- Freiphase</b>	147	177	148	172	165	187

\* 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*					
	2012		2013		2014	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Altersteilzeit</b>	120	66	106	41	87	29
<b>davon im Teilzeitmodell</b>	24	6	18	4	13	1
<b>Blockmodell</b>	96	60	87	37	74	28
<b>davon in der - Arbeitsphase</b>	32	25	26	14	20	6
<b>- Freiphase</b>	64	35	61	23	54	22

Bei 2.853 Beamtinnen und Beamten errechnet sich eine Altersteilzeitquote von 4,07 % (2013: 5,17 %; 2012: 6,65 %).

\* 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>2012</b>	67	78	178	279	602
<b>2013</b>	92	67	217	262	638
<b>2014</b>	36	66	221	289	612

#### 1.4.2 nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Beamtinnen und Beamte					
	2012		2013		2014	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>	3	2	2	5	3	2
<b>Verwaltungstechnischer Dienst</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Feuerwehrdienst</b>	0	0	4	0	0	0
<b>Technischer Dienst</b>	1	1	1	1	1	1
<b>Medizinischer Dienst</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Lehrkräfte</b>	20	41	35	29	12	27
<b>Ausbildung</b>	43	34	50	32	24	35

Berufsgruppe	Tarifbeschäftigte					
	2012		2013		2014	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	20	28	30	47	32	50
Verwaltungstechnischer Dienst	6	0	4	1	11	1
Betriebstechnischer Dienst	14	1	13	0	17	1
Feuerwehrdienst	0	0	1	2	2	0
Technischer Dienst	20	12	21	9	20	24
Medizinischer Dienst	1	3	0	4	2	6
Sonstige Dienste	2	5	6	11	5	14
Sozialdienst	28	145	20	114	27	111
Lehrkräfte	30	47	25	39	33	47
Gewerblicher Bereich	29	9	81	5	49	7
Ausbildung	28	29	16	30	22	29

## 1.5 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2012 bis 2014

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	2012		2013		2014	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Allgemeiner Verwaltungsdienst	95	17	95	28	106	34
Verwaltungstechnischer Dienst	5	3	7	6	4	5
Betriebstechnischer Dienst	2	1	0	1	2	2
Feuerwehr	6	0	4	1	6	0
Technischer Dienst	32	49	28	35	27	63
Medizinischer Dienst	0	2	1	5	1	7
Sonstige Dienste	7	6	0	4	0	0
Sozialdienst	25	2	36	13	37	7
Lehrkräfte	34	7	44	2	42	9
Gewerblicher Bereich	29	15	26	23	29	23
Beamtenanwärter/innen	7	8	4	4	8	7
Auszubildende	2	3	3	5	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>244</b>	<b>113</b>	<b>248</b>	<b>127</b>	<b>264</b>	<b>159</b>

\* 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.

2014 waren für eine Beschäftigung als Lehrkraft 2.952 Bewerbungen (1.050 Männer, 1.902 Frauen) vorgemerkt. Für einen Einsatz im Sozial- und Erziehungsdienst waren 2014 insgesamt 1.336 Bewerbungen vorgemerkt (143 Sozialpädagogen/587 Sozialpädagoginnen, 48 Erzieher/329 Erzieherinnen und 16 Kinderpfleger/213 Kinderpflegerinnen).

### Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Fach- oder Berufsgruppe	2013				2014			
	intern		extern		intern		extern	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	130	137	1.240	2.136	122	98	1.607	2.470
Verwaltungstechnischer Dienst	11	0	424	5	5	3	231	69
Betriebstechnischer Dienst	2	0	9	0	0	2	49	3
Feuerwehrdienst	1	0	76	7	0	25	0	1
Technischer Dienst	78	23	603	306	199	68	1.146	664
Medizinischer Dienst	0	0	6	43	0	0	8	197
Sonstige Dienste	3	4	53	70	0	0	0	0
Sozialdienst	21	22	225	758	37	94	106	147
Lehrkräfte	0	0	63	70	0	4	72	154
Gewerblicher Bereich	62	9	1.060	126	71	7	1.050	52
Zwischensumme	308	195	3.759	3.521	434	301	4.269	3.757
Beamtenanwärter/innen	3	0	604	892	4	2	1.088	1.108
Auszubildende	0	0	717	804	0	0	563	529
<b>Gesamt</b>	<b>311</b>	<b>195</b>	<b>5.080</b>	<b>5.217</b>	<b>438</b>	<b>303</b>	<b>5.920</b>	<b>5.394</b>
<b>Gesamt</b>	<b>506</b>		<b>10.297</b>		<b>741</b>		<b>11.314</b>	

## 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 (2012 bis 2014)

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	2012	2013	2014
Quote in v.H.	10,18	10,26	10,36

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

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2012	9.310	466	862	82	944	10,14	-,	-,
2013	9.572	479	885	77	962	10,05	-,	-,
2014	9.739	487	914	73	987	10,13	-,	-,

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
2012	862	445 (51,6 v.H.)	417 (48,4 v.H.)
2013	885	453 (51,2 v.H.)	432 (48,8 v.H.)
2014	914	471 (51,5 v.H.)	443 (48,5 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 31.12.2014 folgendes Bild:

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. <sup>1)</sup>	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienstst.	Beschäftigungssoll	
		Soll	Ist <sup>2)</sup>		erfüllt	nicht erf.
<b>OBM</b>	569	28	68	9	8	1
<b>2. BM</b>	753	38	36	3	2	1
<b>3. BM</b>	2.028	101	135	25	16	9
<b>Ref. I</b>	469	23	77	3	3	--
<b>Ref. II</b>	415	21	43	4	2	2
<b>Ref. III</b>	223	11	32	3	3	--
<b>Ref. IV</b>	836	42	51	6	4	2
<b>Ref. V</b>	2.430	122	165	5	4	1
<b>Ref. VI</b>	531	27	61	6	6	--
<b>Ref. VII</b>	256	13	30	5	5	--
<b>ASN</b>	439	22	62	1	1	--
<b>NüSt</b>	522	26	58	1	1	--
<b>SUN</b>	406	20	35	1	1	--
<b>NüBad</b>	107	5	9	1	1	--
<b>SÖR</b>	948	47	115	1	1	--
<b>nicht zugeordnete Auszubildende</b>	197		10			
<b>Insgesamt</b>	<b>11.129 <sup>1)</sup></b>	<b>546</b>	<b>987</b>	<b>74</b>	<b>58</b>	<b>16</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 Ausbildungsverhältnissen im Detail:

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2011		2012		2013		2014	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
<b><u>Verwaltungsberufe</u></b>								
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener Dienst) Anwärter/in	28	18	31	21	34	15	35	19
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer Dienst) Anwärter/in	21	11	21	11	22	15	21	13
Verwaltungsfachangestellte/r	22	16	22	15	22	21	21	19
<b>Zwischensumme Verwaltungsberufe</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>51</b>	<b>77</b>	<b>51</b>
<b><u>Bildung und Wissenschaft</u></b>								
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer Dienst) Archivreferendar/in	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Zwischensumme Bildung und Wissenschaft</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b><u>gewerbliche Berufe</u></b>								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	1	0	0	0	1	0	1	0
Bauzeichner/in	2	2	2	1	1	1	2	1
Bestattungsfachkraft	1	0	1	1	1	1	2	2
Chemielaborant/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektroniker/in	4	0	1	0	4	0	5	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	3	2	3	1	3	1	2	1
Fachang. für Medien- u. Informationsdienste	0	0	4	3	0	0	2	1
Fachinformatiker/in	1	0	3	0	0	0	2	0
Fachkraft für Abwassertechnik	3	0	4	1	4	1	3	0
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	1	1	0	0	0	0
Fachkraft für Wasserwirtschaft	0	0	1	0	0	0	0	0
Fotograf/in	0	0	1	1	0	0	0	0
Gärtner/in	3	1	4	1	3	0	4	1
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	0	2	0	1	1	1	0
Maurer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Metallbauer/in	2	0	1	0	0	0	1	0
Tierpfleger/in	2	2	3	2	3	3	2	1
Tischler/in	0	0	1	0	0	0	0	0
Veranstaltungskaufmann/frau	0	0	2	2	2	1	2	2
Vermessungstechniker/in	0	0	1	0	0	0	1	1
Wasserbauer/in	0	0	0	0	1	0	0	0
Zimmerer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme gewerbliche Berufe</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>10</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>94</b>	<b>52</b>	<b>109</b>	<b>61</b>	<b>102</b>	<b>60</b>	<b>108</b>	<b>62</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. Im Hinblick auf den demografischen Wandel wurde dabei in den letzten 10 Jahren trotz angespannter Haushaltslagen die Anzahl der Ausbildungsplätze kontinuierlich erhöht.

In der 2. und 3. Qualifikationsebene und bei den **Verwaltungsfachangestellten** macht sich unverändert 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 Dienstherrn bzw. Arbeitgebern wechseln, hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Auch diese Entwicklung wird seitens des Personalamtes in der Personalbedarfsplanung berücksichtigt; die Zahl der Ausbildungsplätze hat daher insgesamt zugenommen.

Einstellungen in technische Berufe im Beamtenverhältnis	2011		2012		2013		2014	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
3. Qualifikationsebene Verwaltungsinformatik	0	0	2	0	0	0	0	0
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer bau- technischer Dienst)	1	1	0	0	0	0	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener bau- technischer Dienst)	2	1	5	2	4	2	2	2
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer feuerwehr- technischer Dienst)	1	0	0	0	1	0	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener feuer- wehrtechnischer Dienst)	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer feuer- wehrtechnischer Dienst)	15	0	18	0	21	0	0	0
<b>Summe technische Berufe</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>2</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) oder die Feuerwehr (FW) für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt 2014 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 Personalrätinnen und 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 - 2014

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

Im Jahr 2014 nahmen 3.323 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 309 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes teil.

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2012	2.443	828	1.615	66 %
2013	3.280	1.213	2.067	63 %
2014	3.323	1.263	2.060	62 %

Das **Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern** auf einzelne Themenbereiche entspricht im Wesentlichen der Gesamtverteilung **62:38 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 Methodenkompetenz
2012	464	1.083	417	479
2013	554	1.479	391	856
2014	584	1.492	377	870

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

#### 4.2 Ausblick

Der Stadtrat hat am 15.02.2012 den ersten Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 für die Stadtverwaltung beschlossen. Unter dem Oberbegriff „Die Stadt als genderechte 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 begann mit zehn Teilnehmerinnen im September 2014.

## **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 19. Lehrgang startete Ende 2014.

An den bisherigen Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 282 Führungskräfte, davon 125 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“**

Seit 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 bis Ende

2014 noch im Rahmen einer Übergangsregelung verwendbare alte 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 hierzu abgeschlossen.

2014 standen 2 % der ständigen Monatsentgelte des Jahres 2013 (entspricht ca. 4,89 Millionen Euro) für das Leistungsentgelt zur Verfügung. Nach der Dienstvereinbarung entfielen davon 67 % auf das Basisleistungsentgelt (ca. 3,28 Millionen Euro), 20 % (ca. 978.000 Euro) auf das Zusatzleistungsentgelt und 13 % (ca. 636.000 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 beitrugen (unabhängig von der Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, aber unter Berücksichtigung bestimmter Abwesenheitszeiten), zu gleichen Teilen verteilt. Die Auszahlung erfolgt jährlich mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli.

Das einheitliche **Basisleistungsentgelt** betrug **2014** (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) **555 Euro**. Keiner/keinem Beschäftigten wurde das Basisleistungsentgelt versagt, weil sie/er den Anforderungen ihres/seines Arbeitsplatzes nicht gerecht geworden ist.

#### 2. Zusatzleistungsentgelt

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

Insgesamt 1.128 Beschäftigte erhielten Zusatzleistungsentgelt. Die **höchste Einzelzahlung** betrug 3.141 Euro, die **niedrigste** 150 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatzleistungsentgelt in Höhe von 864 Euro gezahlt.

Die **Schwerbehindertenquote** unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsentgelt betrug 7 % (Anteil der Schwerbehinderten unter den Tarifbeschäftigten am 31.12.2014: 9,6 %).

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

<b>Zusatzleistungsentgelt 2014</b>				
<b>Zusatz-LE</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>%</b>	<b>Betrag in €</b>	<b>%</b>
<b>Insgesamt</b>	1.128	100	974.311,50	100
<b>Frauen</b>	639	56,7	523.406,01	53,7
<b>Männer</b>	489	43,3	450.905,49	46,3
<b>Vollzeit</b>	774	68,6	706.735,02	72,5
<b>Teilzeit</b>	354	31,4	267.576,48	27,5
<b>Ebene 1<sup>1)</sup></b>	143	12,7	115.665,52	11,9
<b>Ebene 2<sup>2)</sup></b>	474	42,0	402.310,76	41,3
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	447	39,6	397.849,16	40,8
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	64	5,7	58.486,06	6,0

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. 18 %, Ebene 2 ca. 44 %, Ebene 3 ca. 32 %, Ebene 4 ca. 6%) wurden die Beschäftigten in Ebene 1 beim Zusatzleistungsentgelt unterproportional und die Beschäftigten in Ebene 3 überproportional berücksichtigt. 64 % der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 36 % in Teilzeit. Somit wurden Vollzeitbeschäftigte beim Zusatzleistungsentgelt überproportional, Teilzeitbeschäftigte unterproportional berücksichtigt. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten, die Zusatzleistungsentgelt erhielten, entspricht dem Anteil von Frauen an den Tarifbeschäftigten insgesamt (ca. 57 %).

### 3. Prämien für besondere Leistungen

1.061 Tarifbeschäftigte erhielten Prämien im Wert von insgesamt 631.831 Euro. Die kleinste Prämie betrug 40 Euro, die höchste 3.400 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 596 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 9,2 %. Damit wurden Schwerbehinderte entsprechend ihrem Anteil an den Tarifbeschäftigten 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.

Prämien für besondere Leistungen bei Tarifbeschäftigten 2014				
Prämien	Beschäftigte	%	Betrag in €	%
<b>Insgesamt</b>	1.061	100	631.831,25	100
<b>Frauen</b>	522	49,2	337.564,28	53,4
<b>Männer</b>	539	50,8	294.266,97	46,6
<b>Vollzeit</b>	760	71,6	464.702,77	73,5
<b>Teilzeit</b>	301	28,4	167.128,48	26,5
<b>Ebene 1<sup>1)</sup></b>	150	14,1	58.862,66	9,3
<b>Ebene 2<sup>2)</sup></b>	468	44,1	251.922,55	39,9
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	382	36,0	278.407,27	44,1
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	61	5,8	42.638,77	6,7

1) EGr 1 – 4

2) EGr 5 – 8, S4 – S9

3) EGr 9 – 12, S10 – S18

4) EGr 13 – 15Ü

Weibliche Tarifbeschäftigte wurden, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil, bei den Prämien für besondere Leistungen unterproportional berücksichtigt, ebenso Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte der Ebene 1. Beschäftigte der Ebene 3 sind bei den Prämien überrepräsentiert.

## 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 LfB in Verbindung mit Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG und der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt vom 16. April 2013.

Die Haushaltsmittel für Leistungsbezüge entsprechen dem gesetzlich zulässigen Höchstbetrag (1 % der Grundgehaltssumme der Beamtinnen und Beamten im Vorjahr, Beschluss des POA vom 07.05.2013). Insgesamt standen 2014 ca. 1,2 Millionen Euro zur Verfügung. Davon entfielen - analog der Regelungen der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt – 67 % (ca. 803.000 Euro) auf die Basis-, 20 % (240.000 Euro) auf die Zusatzleistungsbezüge und 13 % (ca. 155.000 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 mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli.

Das für alle Beamtinnen und Beamten einheitliche **Basisleistungsentgelt** betrug (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) **333 Euro**. Keiner Beamtin/keinem Beamten wurde der Basisleistungsbezug aufgrund unzureichender Leistung versagt.

## 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 2014. 440 Beamtinnen und Beamte erhielten Zusatzleistungsbezüge. Die **höchste Einzelzahlung** betrug 2.000 Euro, die **niedrigste** 105 Euro. Im Durchschnitt wurden Zusatzleistungsbezüge in Höhe von 549 Euro gezahlt.

Die **Schwerbehindertenquote** unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsbezügen betrug 4,3 % (Anteil der Schwerbehinderten unter den Beamtinnen und Beamten am 31.12.2014: 6,3 %).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Zusatzleistungsbezüge 2014 nach Geschlecht, Voll-/Teilzeitbeschäftigung und den nach 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen verteilen.

Zusatzleistungsbezüge 2014					
Zusatz-LB	Beamtinnen/Beamte	%	Betrag in €	%	
<b>Insgesamt</b>	440	100	241.392,47	100	
<b>Frauen</b>	185	42,1	100.168,15	41,5	
<b>Männer</b>	255	57,9	141.224,32	58,5	
<b>Vollzeit</b>	355	80,7	195.220,36	80,9	
<b>Teilzeit</b>	85	19,3	46.172,11	19,1	
<b>Ebene 1<sup>1)</sup></b>	-	-	-	-	
<b>Ebene 2<sup>2)</sup></b>	79	17,9	41.191,00	17,1	
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	182	41,4	88.853,86	36,8	
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	179	40,7	111.347,61	46,1	

1) BGr. A 2 – A 4 (bei der Stadt nicht vorhanden)

2) BGr. A 5 – A 8

3) BGr. A 9 – A 12

4) BGr. A 13 – B 3

Von allen städtischen Beamtinnen und Beamten befinden sich in Ebene 2: 18 %, in Ebene 3: 41% und in Ebene 4 : 40 %). Somit wurden die Beamtinnen und Beamten in Ebene 3 bei den Zusatzleistungsbezügen überproportional, die Beamtinnen und Beamten in Ebene 4 unterproportional berücksichtigt.

Ca. 78 % der städtischen Beamtinnen und Beamten waren voll- und 22 % teilzeitbeschäftigt. Damit wurden vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bei den Zusatzleistungsbezügen leicht überproportional berücksichtigt. Mit einer Quote von 42,2 % erreichten Beamtinnen bei der Vergabe der Zusatzleistungsbezüge einen Anteil, der ihrem Anteil an der Gesamtheit der städtischen Beamtinnen und Beamten entspricht.

### 3. Prämien für besondere Leistungen

272 Beamtinnen und Beamte erhielten Prämien im Wert von insgesamt 149.620 Euro. Der niedrigste Prämienbetrag war 93,65 Euro, der höchste 4.000 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 550 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 5,5 % und liegt damit unter der Quote der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten (6,3 %).

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 2014</b>				
<b>Prämien</b>	<b>Beamtinnen/Beamte</b>	<b>%</b>	<b>Betrag in €</b>	<b>%</b>
<b>Insgesamt</b>	272	100	149.620,19	100
<b>Frauen</b>	130	47,8	64.150,66	42,9
<b>Männer</b>	142	52,2	85.469,53	57,1
<b>Vollzeit</b>	212	77,9	121.928,01	81,5
<b>Teilzeit</b>	60	22,1	27.692,18	18,5
<b>Ebene 1<sup>1)</sup></b>	-	-	-	-
<b>Ebene 2<sup>2)</sup></b>	38	14,0	13.819,24	9,3
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	125	46,0	55.252,95	36,9
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	109	40,0	80.548,00	53,8

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

2) BGr A 5 – A 8

3) BGr A 9 – A1 2

4) BGr A 13 – B 3

Mit nahezu 48 % Anteil an den Prämien im Beamtenbereich, wurden Frauen überproportional berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erreichen bei den Prämien den Anteil, den sie an den städtischen Beamtinnen und Beamten insgesamt haben. Beamtinnen und Beamte der Ebenen 2 und 4 wurden unterproportional, Beamtinnen und Beamte der Ebene 3 überproportional berücksichtigt.

## **6.2 Leistungsprämien (nach dem alten Prämiensystem)**

Das bei der Stadt seit dem Jahr 2000 bestehende Leistungsprämiensystem (die Prämien sind hier aus dem Budget der Beschäftigungsdienststelle zu finanzieren) konnte nur noch - im Rahmen einer Übergangsregelung - bis Ende 2014 angewendet werden (Beschluss des POA vom 07.05.2013). Gemäß der Übergangsregelung durfte eine Dienststelle im Jahr 2014 nur noch Leistungsprämien in Höhe von bis zu einem Drittel des Betrags gewähren, den sie im Jahr 2012 für Leistungsprämien nach diesem Leistungsprämiensystem aufgewendet hat. Die Vergabezahlen 2014 sind deshalb nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar. Von 29 Dienststellen, die im Jahr 2012 Leistungsprämien gewährten, nutzten im Jahr

2014 noch 14 das alte Prämiensystem. Sie gewährten 119 Prämien im Wert von 70.128 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 2014</b> <b>Ausgezahlte Prämien nach der Art der Prämie sowie Geschlecht, Status und Entgelt- bzw. Besoldungsebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>					
<b>Gezahlte Prämien:</b>	<b>Prämien</b>		<b>Prämiensumme</b>		<b>Ø Prämien in €</b>
	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>	<b>€</b>	<b>%</b>	
<b>Insgesamt</b>	119	100,0	70.127,68	100,0	589,31
<b>Auf Basis von ZV<sup>1)</sup></b>	24	20,2	22.886,05	32,6	953,59
<b>Spontanprämien</b>	95	79,8	47.241,63	67,4	497,28
<b>für Gruppenleistungen</b>	93	78,2	37.623,29	53,6	404,55
<b>für Einzelleistungen</b>	26	21,8	32.504,39	46,4	1.250,17
<b>Frauen</b>	61	51,3	19.257,29	27,5	315,69
<b>Männer</b>	58	48,7	50.870,39	72,5	877,08
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	40	33,6	27.678,38	39,5	691,96
<b>Tarifbeschäftigte</b>	79	66,4	42.449,30	60,5	537,33
<b>Ebenen 1 und 2<sup>2)</sup></b>	75	63,0	23.560,95	33,6	314,15
<b>Ebene 3<sup>3)</sup></b>	39	32,8	33.941,47	48,4	870,29
<b>Ebene 4<sup>4)</sup></b>	5	4,2	12.625,26	18,0	2.525,05

<sup>1)</sup> ZV = Zielvereinbarungen

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

<sup>3)</sup> EGr. 9 – 12, EGr. S10 - S18 TVöD und BGr. A 9 – A 12

<sup>4)</sup> EGr. 13 – 15UE TVöD und BGr. A 13 – B 3

Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Leistungsprämien lag bei 6,3 % (Schwerbehinderte in der Belegschaft zum Stichtag 30.06.2014: ca. 8,5 %, Frauen ca. 52 %, Beamtinnen/Beamte ca. 28 %, 1. und 2. Ebene ca. 50 %, 3. Ebene ca. 32 %, 4. Ebene ca. 18 %).

## 7. Betriebsärztlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

### 7.1 Arbeitssicherheit

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

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

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.

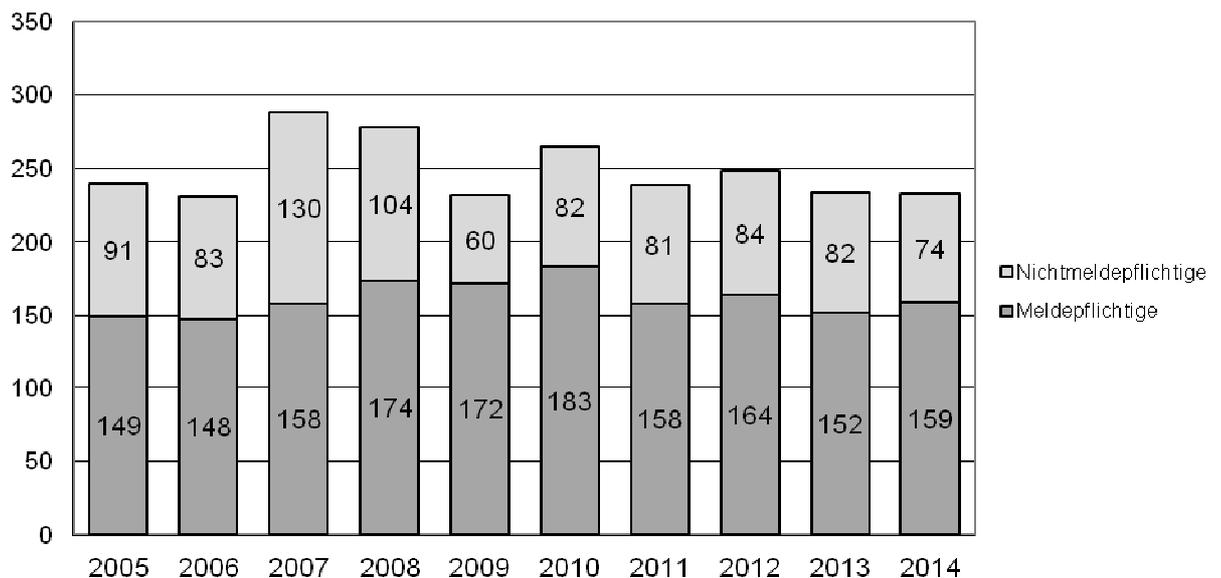
### Arbeits- und Wegeunfälle

Arbeits- und Wegeunfälle, bei denen eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter getötet wird oder die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sog. meldepflichtige Unfälle). Die statistische Erfassung der Arbeits- und Wegeunfälle und der dadurch verursachten Ausfallzeit erfolgt durch Ref.I/ASi.

### Arbeitsunfälle

Die nachfolgende Grafik zeigt den Verlauf der Arbeits- und Wegeunfallereignisse der letzten zehn Jahre auf.

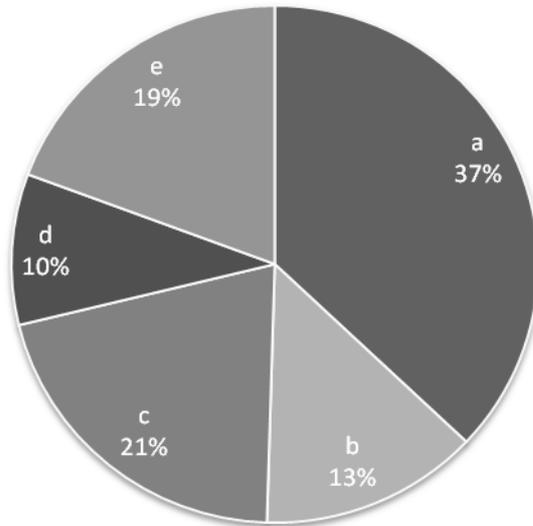
Stadtverwaltung Nürnberg, Arbeitsunfälle



Die absolute Zahl der Arbeitsunfälle, insbesondere der Anteil meldepflichtiger Unfälle, ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Insgesamt blieb das Unfallaufkommen stabil und der Trend über den gesamten Betrachtungszeitraum bleibt weiterhin 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, direkt gefolgt von Unfällen bei denen sich Beschäftigte verhoben oder überlastet haben.

### Mangelnde Trittsicherheit



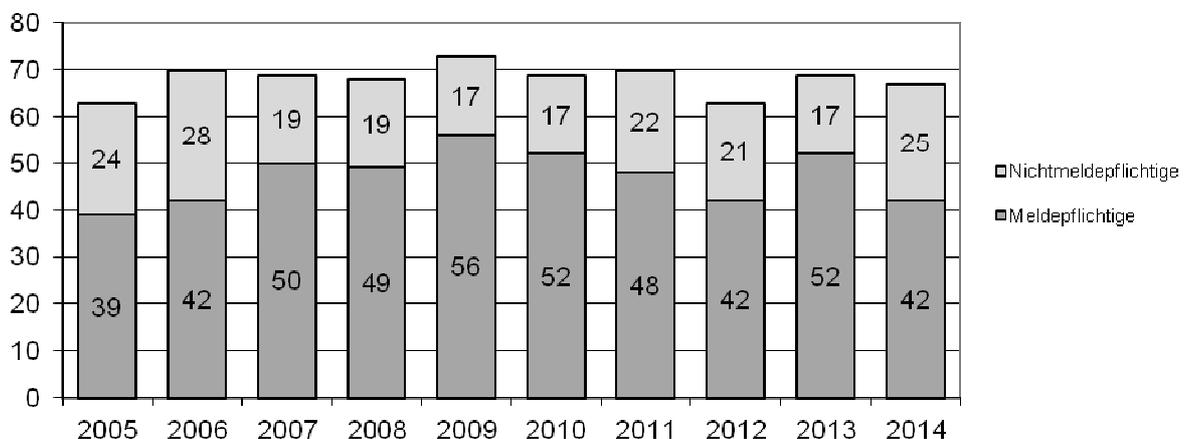
- a Stolperstellen
- b Treppen
- c Glätte, Nässe, Schnee und Eis
- d Fahrzeuge, Führerhäuser
- e ohne ersichtliche Ursache

Bei der Gefährdung „Mangelnde Trittsicherheit“ wurde ausgewertet, welche Umstände zu den Unfällen geführt haben. In den meisten Fällen war der Auslöser eine Stolperstelle (37 %). Sturzunfälle bei Glätte und/oder Nässe sowie bei Eis und/oder Schnee waren mit 21 % deutlich höher vertreten als 2013 (8 %) wobei Schnee und Eis 2014 eine untergeordnete Rolle spielten. Unfälle bei der Benutzung von Treppen führten, ebenso wie Unfälle beim Einsteigen in Fahrzeuge bzw. beim Besteigen von Führerhäusern, zu mehr Ausfallzeiten als im Vorjahr. Dafür gab es weniger Unfälle, bei welchen die Unfallursache nicht eindeutig zugeordnet werden konnte (37 % in 2013).

### Wegeunfälle

Wegeunfälle sind Unfälle auf dem mit der Beschäftigung zusammenhängenden unmittelbaren Weg zum und vom Beschäftigungsort. Da sich diese außerhalb des Einfluss- und Verantwortungsbereichs der Dienststellen/Betriebe ereignen, sind entsprechende Präventionsmaßnahmen und Beeinflussungen schwer zu realisieren.

### Stadtverwaltung Nürnberg, Wegeunfälle

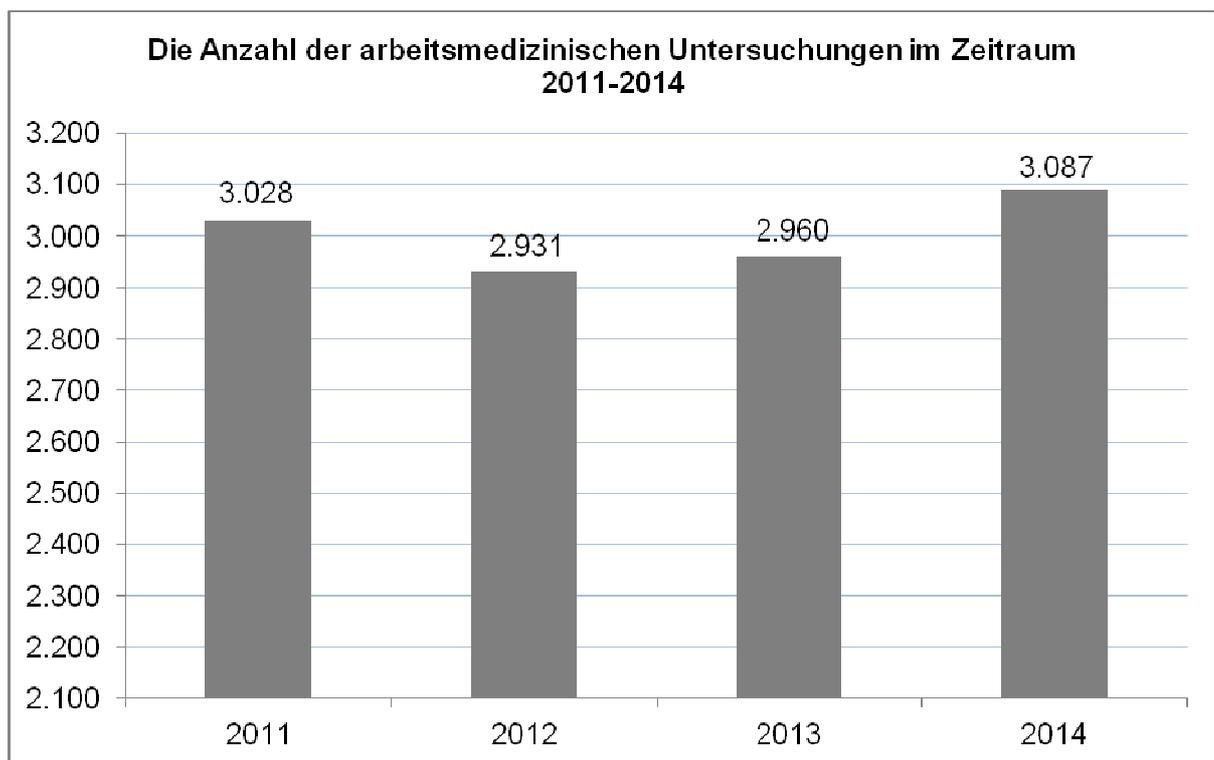


## 7.2 Betriebsärztlicher Dienst

Die Betriebsärzte haben sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten eine Beratungsfunktion in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung bei der Arbeit. Dabei sind sie fachlich weisungsfrei und unterliegen in vollem Umfang der ärztlichen Schweigepflicht. 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 Rahmen der Grundbetreuung nach DGUV Vorschrift 2 erfolgte die Teilnahme an Betriebsbegehungen, Besprechungen und Gefährdungsbeurteilungen sowie die Mitarbeit in Gesundheitsprojekten in den Dienststellen.

An betriebspezifischer Betreuung wurden von den 2,6 ärztlichen Vollzeitkräften beim Betriebsärztlichen Dienst im Betrachtungszeitraum 2011–2014 insgesamt 12.006 arbeitsmedizinische Untersuchungen (zum Vergleich: Im Vierjahreszeitraum 2010–2013 waren es 11.598 Untersuchungen) durchgeführt, die sich wie folgt auf die vier Berichtsjahre verteilen:



Trotz des bereits hohen Niveaus der Vorjahre war also auch im Jahr 2014 ein weiterhin steigender Bedarf an arbeitsmedizinischer Vorsorge und an Eignungsuntersuchungen zu verzeichnen, was eine erneute Zunahme der Untersuchungszahlen auf den bisherigen Höchststand von 3.087 Untersuchungen im Berichtsjahr zur Folge hatte. Ursachen sind, wie bereits in früheren Berichten dargestellt, die fortwährenden Novellierungen arbeitsschutzrechtlicher

Bestimmungen ebenso wie die immer weiter voranschreitende Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Dienststellen. Als Beispiel sei hier die Gefährdungsbeurteilung nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz genannt, die vom Jugendamt in Zusammenarbeit mit Betriebsärztlichem Dienst und Arbeitssicherheit intensiv überarbeitet und strukturell neu aufgestellt wurde. Dies führte dazu, dass sich die Zahl der anlässlich einer gemeldeten Schwangerschaft anzubietenden betriebsärztlichen Untersuchungen im Hinblick auf die Infektionsgefährdung bei schwangeren Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen und Berufspraktikantinnen des Jugendamtes im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelte.

## 8. Personalberatung

### 8.1 Struktur der Personalberatung

Seit 1986 bietet die Stadtverwaltung Nürnberg ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebs-interne Beratungs- und Qualifizierungsangebote an. Zielgruppe der Personalberatung sind einerseits die Beschäftigten der Stadt Nürnberg mit ihren unterschiedlichen Aufgaben und Professionen, in ihren unterschiedlichen Funktionen und auf allen Hierarchieebenen und andererseits die einzelnen Organisationseinheiten, Arbeitsgruppen, Teams, Sachgebiete, Abteilungen bis hin zu gesamten Dienststellen. Die Bandbreite reicht von Einzelgesprächen über moderierte Team-Besprechungen 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, dem Jobcenter, dem Staatstheater Nürnberg und dem Zweckverband „Kommunale Verkehrsüberwachung im Großraum Nürnberg“ erfolgt eine Kostenverrechnung.

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

### 8.2 Personalberatung in Zahlen

	2012	2013	2014
Anfragen/Fälle	336	304	376
Beratungen/Sitzungen	741	769	892
Moderation von Klausurtagungen	27	25	33
Konzeptionelle Mitarbeit	noch nicht erfasst	80	104

Im Jahr 2014 bearbeitete das Team der Personalberatung insgesamt 376 Anliegen, Anfragen oder „Fälle“ aus 32 Dienststellen aller Referate, aus den Eigenbetrieben, dem Jobcenter und von Personalratsgremien.

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

Insgesamt blieb beim Angebot Supervision und Coaching die Anzahl der Einzelberatungen (217 Personen) konstant bzw. ging leicht zurück. Coaching von Führungskräften (108 Einzelpersonen, davon 67 Frauen und 41 Männer) nahm dabei den größten Raum ein. Führungskräfte aller Ebenen einschließlich der Dienststellenleitungen waren hier vertreten.

Auch die Beratungsleistungen für Gruppen sowie für Dienststellen, Abteilungen und Arbeitsgruppen werden von allen Geschäftsbereichen mit deutlich steigender Tendenz angenommen.

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.

Bei der betrieblichen Sozialberatung stieg die Nachfrage ebenfalls deutlich. Hier wurden 73 „Fälle“ (gegenüber 60 „Fällen“ im Jahr 2013) 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.

## 9. **Datenschutz**

Die behördliche Datenschutzbeauftragte (DSB) begleitet, prüft und erteilt die datenschutzrechtlichen Freigaben und führt das Verzeichnisse. Daneben berät und schult sie die lokalen DSB, berät bei (insbesondere dienststellenübergreifenden) Vorhaben und Projekten und vertritt als Ansprechpartnerin die Belange des Datenschutzes nach außen.

Die Datenschutzaufgaben sind in den letzten Jahren im Zuge der technischen Entwicklungen gestiegen. Allein die IT-gestützte Verarbeitung von personenbezogenen Daten und Prozessen ist in den letzten Jahren exponentiell gestiegen. IT-Prozesse wie z.B. Vernetzungen, Vorgangsbearbeitungen und Auswertungsmöglichkeiten sind um ein Vielfaches komplexer geworden. Hinzu kommt die nicht unerhebliche Anzahl von Einrichtungen zur Videobeobachtung, von der Überwachung von Ausstellungsräumen, der Sicherheitskontrolle von Betriebsgeländen bis hin zur Nutzung in Türklingelanlagen für Schulen und Kindertagesstätten. Hier sieht das Gesetz eine Prüfung jeder einzelnen Kamera sowohl bei ihrer Errichtung als auch in regelmäßigen Abständen auf ihre Zulässigkeit und Erforderlichkeit vor.

### **DSB ist als Dienstleisterin für die Dienststellen und Eigenbetriebe zuständig**

Die DSB hat im Berichtszeitraum zahlreiche Freigabeverfahren begleitet, es konnten 45 Freigaben erteilt werden. Ein Schwerpunkt lag auf der Überprüfung der Videoüberwachung durch einzelne Dienststellen auf Zulässigkeit und Erforderlichkeit. Im Einzelfall notwendige Änderungen (z.B. Abbau einzelner, nicht mehr erforderlicher Kameras oder Verkürzung von Speicherfristen) wurden durchgeführt. Daneben wurden zahlreiche Anfragen aus den Dienststellen beratend geklärt. Die Anfragen reichten hier von Einzelfallproblemen über Beratung zu geplanten Umfragen, den Umgang mit Auskunftsverlangen bis hin zur Gewährleistung des Datenschutzes im Rahmen der Büroorganisation.

Im Personal- und Organisationsausschuss am 18.09.2012 wurde auf Initiative von Referat I über die Notwendigkeit einer Neukonzeption des Datenschutzes bei der Stadt Nürnberg beraten. Diese wurde umgesetzt und im Berichtszeitraum zu einem vorläufigen Abschluss gebracht (Personal- und Organisationsausschuss am 25.03.2014). Konkret wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- **Konzentrationsprozess der lokalen DSB**  
Da sich die große Anzahl lokaler DSB (vor der Neukonzeption: 85) nicht bewährt hat, wurde im Einvernehmen mit den Geschäftsbereichen die Anzahl mehr als halbiert (nunmehr 39 lokale DSB), wobei der Konzentrationsprozess kein abgeschlossenes Verfahren ist, Verschiebungen sind jederzeit möglich. Ziel des Konzentrationsprozesses der lokalen DSB ist es, zu tieferem Fachwissen vor Ort zu führen.
- **Qualifizierung und Fortbildung der lokalen DSB**  
Die lokalen DSB erhalten eine Grundschulung. Diese wird auch für die Personalvertretungen sowie die datenschutzverantwortlichen Dienststellenleitungen und interessierte Beschäftigte angeboten. Hier werden die Grundkenntnisse des Datenschutzes sowie Lösungsanleitungen für typische Datenschutzprobleme vermittelt und das Aufgabenspektrum der lokalen DSB aufgezeigt. Die ersten Schulungen haben im Berichtszeitraum bereits stattgefunden, sie werden 2015 fortgeführt und ins städtische Fortbildungsprogramm aufgenommen. Darüber hinaus wird ab 2015 ein jährlicher Erfahrungsaustausch angeboten, in dem die Kenntnisse vertieft werden sollen und auf aktuelle Entwicklungen sowie Fragen und Probleme aus dem Teilnehmerkreis eingegangen wird. Auf Anfrage der jeweiligen Stelle wurden auch einige Inhouse-Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter gehalten.
- Das Intranetangebot der behördlichen DSB wurde neu erstellt und steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Fachdienststellen als Informationsquelle zur Verfügung.
- Für häufig wiederkehrende Fälle wurden Muster und Checklisten erarbeitet, damit die Fachdienststellen Prozesse und Vorhaben datenschutzgerecht entwickeln können.
- Ein Online-Verfahren für die Vorabübermittlung, das parallel alle beteiligten Stellen informiert, um Postlaufzeiten zu vermindern und das Prüfverfahren zu beschleunigen, steht den Fachdienststellen seit 21.02.2014 zur Verfügung.

Daneben wurden einige, im Regelfall dienststellenübergreifende, Projekte wie die Mitarbeiterbefragung 2014, DMS, die Weiterentwicklung der Telearbeit oder die Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung begleitet.

Als Mitglied im IT-Sicherheitsteam der Stadt Nürnberg hat die DSB an der Erstellung der IT-Sicherheitsrichtlinien mitgewirkt.

Anfragen bzw. Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern waren im Berichtsjahr selten.

Anfragen der Presse (u.a. NN, BR, Frankenfernsehen) betrafen ausschließlich die Videoüberwachung bei der Stadt Nürnberg.

**Anlage**  
zu Teil I Ziff. 3.2.4

**Anlage 1: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2014**

Im Jahr 2014 konnten insgesamt 343 Beschäftigte überwiegend anlässlich erfolgreicher Bewerbung um eine höher dotierte Stelle und Bewährung in diesen Aufgaben befördert bzw. höhergruppiert werden.

Beförderung/ Höher- gruppierung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
B 2	1	0	0	0	1
A 16	5	0	0	0	5
A 15	18	2	8	2	30
A 14	19	3	5	10	37
A 13	4	0	5	0	9
A 12	9	1	4	2	16
A 11	13	0	8	3	24
A 10	11	0	0	4	19
A 9	12	0	0	1	13
A 8	9	0	3	1	13
A 7	11	0	9	1	21
E 15UE	1	0	0	0	1
E 15	1	0	1	1	3
E 14	2	0	2	2	6
E 12	6	0	1	2	9
E 11	3	2	4	0	9
E 10	5	0	0	0	5
E 9	5	0	12	0	17
E 8 A	0	0	1	0	1
E 8	11	0	15	4	30
E 7 A	0	0	0	1	1
E 7	11	0	0	0	11
E 6	13	0	14	3	30
E 5	7	0	1	0	8
E 4	1	0	0	0	1
E 3	1	0	0	0	1
S 18	0	0	0	1	1
S 17	0	0	1	0	1
S 16	0	0	0	1	1
S 15	0	0	1	2	3
S 14	2	0	1	7	10
S 13	0	0	1	0	1
S 11	0	0	0	1	1
S 10	0	0	0	2	2
S 8	0	0	1	0	1
S 6	0	0	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>181</b>	<b>8</b>	<b>103</b>	<b>51</b>	<b>343</b>

Die Beförderungen nach BGr. A 14 und BGr. A 15 erfolgten unverändert überproportional im Schuldienst.

**Anlage**  
zu Teil I Ziff. 3.6

**Anlage 2: Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht (Stand 31.12.2014)**

Geschäftsbereich	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
15 - 34 Jahre																
M	40	151	114	41	44	5	70	118	31	18	48	19	76	28	118	921
W	86	31	242	36	34	12	114	644	30	10	11	63	7	9	28	1.357
35 - 54 Jahre																
M	107	404	462	146	140	21	132	207	164	78	187	36	244	33	483	2.844
W	181	80	563	127	98	99	228	903	144	71	63	227	16	15	84	2.899
55 - 59 Jahre																
M	36	55	128	43	32	14	60	66	62	26	36	11	60	7	125	761
W	59	27	177	37	34	38	86	293	36	21	15	67	4	2	23	919
60 Jahre																
M	5	4	32	4	1	3	11	16	8	8	3	1	3	1	8	108
W	7	0	27	2	1	7	9	17	3	0	4	6	0	0	0	83
61 Jahre																
M	1	4	31	4	2	1	2	13	4	2	3	2	3	0	1	73
W	1	1	25	0	1	1	6	20	3	0	0	2	0	1	0	61
62 Jahre																
M	5	2	35	2	2	1	5	3	1	1	5	0	1	0	10	73
W	1	2	23	0	0	2	13	5	0	0	1	3	0	0	1	51
63 Jahre																
M	0	0	25	2	3	2	7	4	3	1	1	0	1	0	2	51
W	1	2	11	1	1	2	4	4	0	0	0	1	0	0	0	27
64 Jahre																
M	1	0	20	1	0	0	6	1	4	2	1	1	0	0	3	40
W	0	0	6	1	0	1	3	8	2	1	0	0	0	0	0	22
65 Jahre																
M	1	1	5	0	0	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	14
W	1	0	2	0	0	0	5	1	0	0	1	0	0	0	0	10
über 66 Jahre																
M	0	0	3	0	0	0	8	0	0	0	0	1	0	0	0	12
W	0	1	1	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Gesamt																
M	196	621	855	243	224	48	304	429	279	136	284	71	388	69	750	4.897
W	337	144	1.077	204	169	163	475	1.895	218	103	95	369	27	27	136	5.439

**Anlage**  
zu Teil I Ziff. 3.8.2

**Anlage 3: Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2014**

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.

2014 haben 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (107 Männer\* und 223 Frauen) nach Elternzeit und/oder Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge den Dienst wieder aufgenommen.

Dienstwiederantritt nach	Männer	Frauen
Elternzeit bis zu 1 Monat*) **)	56	4
Elternzeit bis zu 2 Monate*)	29	0
Elternzeit bis zu 6 Monate*)	6	17
Elternzeit bis zu 1 Jahr *)	3	97
Elternzeit bis zu 2 Jahre	0	45
Elternzeit bis zu 3 Jahre	0	15
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 1 Jahr	5	13
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 5 Jahre	0	13
Beurlaubung aus <b>familiären</b> Gründen bis zu 10 Jahre	0	1
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 1 Jahr	4	12
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 5 Jahre	3	6
Beurlaubung aus <b>sonstigen</b> Gründen bis zu 10 Jahre	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>107</b>	<b>223</b>

\*) Mitgezählt wurden hier auch:  
5 Männer, die über den Jahreswechsel 2013/2014 Elternzeit hatten.

\*\*) Mitgezählt wurden hier auch  
5 Männer, die ihre Elternzeit auf 2 Zeitabschnitte à 1 Monat gesplittet hatten

**Anlage**  
zu Teil I Ziff. 4.2

**Anlage 4: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben**

Neben den Gesamtbetrachtungen unter Teil I, Ziff. 4.2 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.

**Geschäftsbereich OBM**

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	319	336	655	0
<b>4 - 42 Tage</b>	796	835	1.631	0
<b>ab 43 Tage</b>	317	323	640	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.087	290	1.377	0
<b>4 - 42 Tage</b>	3.037	597	3.634	0
<b>ab 43 Tage</b>	2.096	392	2.488	0
<b>Summe</b>	<b>7.652</b>	<b>2.773</b>	<b>10.425</b>	<b>0</b>

Für 2014 errechnet sich bei 533 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,36 % (2013: 4,86 %; 2012: 4,56 %).

**Geschäftsbereich 2. BM**

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	345	695	1.049	25
<b>4 - 42 Tage</b>	2.659	4.504	7.163	32
<b>ab 43 Tage</b>	1.201	2.308	3.509	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	317	67	384	10
<b>4 - 42 Tage</b>	1.475	77	1.552	29
<b>ab 43 Tage</b>	1.083	84	1.167	0
<b>Summe</b>	<b>7.089</b>	<b>7.735</b>	<b>14.824</b>	<b>96</b>

Für 2014 errechnet sich bei 765 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,31 % (2013: 5,00 %; 2012: 6,31 %).

**Geschäftsbereich 3. BM**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	392	1.202	1.594	21
<b>4 - 42 Tage</b>	1.557	2.263	3.820	16
<b>ab 43 Tage</b>	1.500	2.776	4.276	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.082	1.734	2.816	0
<b>4 - 42 Tage</b>	3.157	3.297	6.454	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.456	1.941	3.397	0
<b>Summe</b>	<b>9.144</b>	<b>13.213</b>	<b>22.357</b>	<b>37</b>

Für 2014 errechnet sich bei 1.932 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,17 % (2013: 3,48 %; 2012: 3,50 %).

**Geschäftsbereich Ref. I**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	420	275	695	153
<b>4 - 42 Tage</b>	1.468	635	2.103	181
<b>ab 43 Tage</b>	1.102	418	1.520	365
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	366	263	629	441
<b>4 - 42 Tage</b>	1.192	497	1.689	543
<b>ab 43 Tage</b>	498	586	1.084	116
<b>Summe</b>	<b>5.046</b>	<b>2.674</b>	<b>7.720</b>	<b>1.799</b>

Für 2014 errechnet sich bei 447 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,73 % (2013: 4,41 %; 2012: 4,99 %).

**Geschäftsbereich Ref. II**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	357	248	605	0
<b>4 - 42 Tage</b>	2.383	562	2.945	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.568	451	2.019	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	406	151	557	15
<b>4 - 42 Tage</b>	1.971	379	2.350	21
<b>ab 43 Tage</b>	1.585	349	1.934	0
<b>Summe</b>	<b>8.270</b>	<b>2.390</b>	<b>10.410</b>	<b>36</b>

Für 2014 errechnet sich bei 393 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,26 % (2013: 7,92 %; 2012: 7,59 %).

**Geschäftsbereich Ref. III**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	130	51	181	0
<b>4 - 42 Tage</b>	289	104	393	0
<b>ab 43 Tage</b>	0	114	114	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	525	133	658	0
<b>4 - 42 Tage</b>	1.626	157	1.783	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.631	79	1.710	0
<b>Summe</b>	<b>4.201</b>	<b>638</b>	<b>4.839</b>	<b>0</b>

Für 2014 errechnet sich bei 211 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,28 % (2013: 6,88 %; 2012: 5,08 %).

**Geschäftsbereich Ref. IV**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	482	83	565	46
<b>4 - 42 Tage</b>	1.301	74	1.375	35
<b>ab 43 Tage</b>	685	0	685	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	1.455	119	1.574	55
<b>4 - 42 Tage</b>	2.892	171	3.063	26
<b>ab 43 Tage</b>	2.606	336	2.942	
<b>Summe</b>	<b>9.421</b>	<b>783</b>	<b>10.204</b>	<b>162</b>

Für 2014 errechnet sich bei 779 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,59 % (2013: 3,26 %; 2012: 3,09 %).

**Geschäftsbereich Ref. V**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	1.456	315	1.771	0
<b>4 - 42 Tage</b>	3.315	532	3.847	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.522	716	2.238	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	8.327	448	8.775	0
<b>4 - 42 Tage</b>	21.169	1.087	22.256	0
<b>ab 43 Tage</b>	13.804	1.049	14.853	0
<b>Summe</b>	<b>49.593</b>	<b>4.147</b>	<b>53.740</b>	<b>0</b>

Für 2014 errechnet sich bei 2.324 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,33 % (2013: 5,71 %; 2012: 5,77 %).

**Geschäftsbereich Ref. VI**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	651	189	840	1
<b>4 - 42 Tage</b>	1.925	394	2.319	9
<b>ab 43 Tage</b>	1.100	199	1.299	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	712	175	887	3
<b>4 - 42 Tage</b>	1.885	348	2.233	0
<b>ab 43 Tage</b>	1.525	261	1.786	0
<b>Summe</b>	<b>7.798</b>	<b>1.566</b>	<b>9.364</b>	<b>13</b>

Für 2014 errechnet sich bei 497 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,16 % (2013: 5,37 %; 2012: 5,22 %).

**Geschäftsbereich Ref .VII**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	286	345	631	0
<b>4 - 42 Tage</b>	865	599	1.464	0
<b>ab 43 Tage</b>	151	770	921	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	345	120	465	0
<b>4 - 42 Tage</b>	960	431	1.391	0
<b>ab 43 Tage</b>	381	0	381	0
<b>Summe</b>	<b>2.988</b>	<b>2.265</b>	<b>5.253</b>	<b>0</b>

Für 2014 errechnet sich bei 239 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,02 % (2013: 7,90 %; 2012 5,88 %).

**Eigenbetrieb SUN**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	705	19	724	62
<b>4 - 42 Tage</b>	3.717	66	3.783	103
<b>ab 43 Tage</b>	1.215	100	1.315	93
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	241	14	255	2
<b>4 - 42 Tage</b>	948	50	998	0
<b>ab 43 Tage</b>	495	0	495	0
<b>Summe</b>	<b>7.321</b>	<b>249</b>	<b>7.570</b>	<b>260</b>

Für 2014 errechnet sich bei 379 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,47 % (2013: 5,08 %; 2012: 5,53 %).

**Eigenbetrieb NüSt**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	97	18	115	32
<b>4 - 42 Tage</b>	407	0	407	54
<b>ab 43 Tage</b>	984	0	984	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	593	0	593	104
<b>4 - 42 Tage</b>	4.372	0	4.372	257
<b>ab 43 Tage</b>	5.878	0	5.878	443
<b>Summe</b>	<b>12.331</b>	<b>18</b>	<b>12.349</b>	<b>890</b>

Für 2014 errechnet sich bei 440 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,69 % (2013: 7,56 %; 2012: 8,28 %).

**Eigenbetrieb ASN**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	760	14	774	0
<b>4 - 42 Tage</b>	8.819	22	8.841	0
<b>ab 43 Tage</b>	3.971	0	3.971	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	83	8	91	0
<b>4 - 42 Tage</b>	387	25	412	0
<b>ab 43 Tage</b>	217	52	269	0
<b>Summe</b>	<b>14.237</b>	<b>121</b>	<b>14.358</b>	<b>0</b>

Für 2014 errechnet sich bei 415 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 9,48 % (2013: 10,19 %; 2012: 9,88 %).

**Eigenbetrieb NüBad**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	117	3	120	22
<b>4 - 42 Tage</b>	978	0	978	75
<b>ab 43 Tage</b>	187	0	187	0
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	64	0	64	17
<b>4 - 42 Tage</b>	374	0	374	16
<b>ab 43 Tage</b>	592	0	592	0
<b>Summe</b>	<b>2.312</b>	<b>3</b>	<b>2.315</b>	<b>130</b>

Für 2014 errechnet sich bei 96 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,61 % (2013: 5,26 %; 2012: 5,25 %).

**Eigenbetrieb SÖR**

<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2014 (in Kalendertagen)</b>				<b>nachrichtlich</b>
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
<b>1 - 3 Tage</b>	1.826	225	2.051	51
<b>4 - 42 Tage</b>	11.360	308	11.668	130
<b>ab 43 Tage</b>	6.174	222	6.396	95
weiblich				
<b>1 - 3 Tage</b>	525	80	605	13
<b>4 - 42 Tage</b>	1.259	205	1.464	4
<b>ab 43 Tage</b>	754	610	1.364	0
<b>Summe</b>	<b>21.898</b>	<b>1.650</b>	<b>23.548</b>	<b>293</b>

Für 2014 errechnet sich bei 886 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,28 % (2013: 6,50 %; 2012: 6,70 %).

## Schlagwortverzeichnis

<b>A</b>		<b>I</b>	
Altersstruktur .....	38, 96	IT	
Altersteilzeitarbeit .....	72	Arbeitsplatzausstattung .....	54
Arbeitsschutz .....	88	Beschaffung PCs/Notebooks .....	54
Arbeitssicherheit .....	88	Energieeffizienz .....	63
Arbeitsunfälle .....	89	Infrastruktur .....	57
Ausbildungsverhältnisse .....	78	Maßnahmen .....	50
Ausländische Beschäftigte .....	40	Sicherheit .....	66
		Support .....	54
<b>B</b>		<b>K</b>	
Basisleistungsbezüge .....	85	Kennzahlen .....	106
Basisleistungsentgelt .....	83	Krankheitszeiten .....	43, 98
Beförderung .....	33, 95		
Beschäftigtengruppe .....	18	<b>L</b>	
Beschäftigtenstruktur .....	16	Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte .....	85
Besoldungsgruppe .....	19	Leistungsentgelt nach TVöD .....	83
Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	46	Leistungsorientierte Bezahlung .....	82
Betriebsärztlicher Dienst .....	91	Leistungsprämien .....	87
Beurlaubungen .....	41, 97	Leitungsebenen .....	34
Beurlaubungsquote .....	42	Lohngruppe .....	19
Bewerbungen .....	74		
		<b>O</b>	
<b>D</b>		Online-Dienste .....	65
Datenschutz .....	93	Organigramm .....	7
<b>E</b>		<b>P</b>	
Einstellungen .....	73	Personal	
		Arbeitszeit .....	30
<b>F</b>		Beschäftigtenstatus .....	30
Fehlzeiten .....	43, 98	Besoldungsgruppe .....	32
Fortbildung .....	80	Entgeltgruppe .....	32
Führungskräfte .....	82	Fach- und Berufsgruppen .....	31
Führungskräftelehrgang .....	82	Geschäftsbereich .....	30
		Geschlecht .....	30
<b>G</b>		Personalberatung .....	92
Gesundheitsmanagement .....	46	Personalentwicklung für Führungskräfte .....	82
Gesundheitsschutz .....	88	Personalfuktuation .....	71
		Personalkosten .....	69
<b>H</b>		Personalstand .....	29
Haushaltskonsolidierung .....	27	Personalstruktur .....	29
Hierarchiestufen .....	10	Prämien für besondere Leistungen	
Höhergruppierung .....	33, 95	Beamtinnen und Beamte .....	87
		Tarifbeschäftigte .....	84

**Q**

Qualifikationsebene .....	19
Qualifizierung .....	80

**S**

SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg .....	61
Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen .....	75
Stellenplan .....	10
Stellenplanentwicklung .....	10
Stellenstruktur .....	16

**T**

Teilzeitbeschäftigte .....	35
Teilzeitquote .....	35
Telearbeit .....	38
Telekommunikation .....	60

**V**

Veränderungen .....	6
Vergütungsgruppe .....	19
Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan .....	8

**W**

Wegeunfälle .....	90
-------------------	----

**Z**

Zusatzleistungsbezüge .....	86
Zusatzleistungsentgelt .....	83

## Kennzahlen auf einen Blick

	01.01.2013	01.01.2014	<b>01.01.2015</b>
<b>Planstellen</b>	9.582 <sup>1)</sup>	-- <sup>*)</sup>	-- <sup>*)</sup>
<b>Vollkraftstellen</b>	9.299,67	9.340,77 <sup>**)</sup>	<b>9632,66<sup>**)</sup></b>

<sup>1)</sup> seit dem Berichtszeitraum 2014 wird die Anzahl der Planstellen nicht mehr ausgewiesen

<sup>\*\*) Zahl setzt sich zusammen aus dem Stellenplan Teil A, den dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen und den Krankheitsvertretungen für Lehrkräfte aus dem Stellenplan Teil B, aber ohne die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen</sup>

	31.12.2012	31.12.2013	<b>31.12.2014</b>
<b>Beschäftigte</b>	9.957	10.193	<b>10.336</b>
<b>Frauenanteil</b>	51,50 %	51,77 %	<b>52,62 %</b>
<b>Frauenanteil (Vollzeit)</b> an der Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigten	47,87 %	47,51 %	<b>47,49 %</b>
<b>Frauenquote in Leitung</b>	44,65 %	45,53 %	<b>46,94 %</b>
<b>Teilzeitquote</b>	32,60 %	33,09 %	<b>33,42 %</b>
<b>Altersdurchschnitt</b> in Jahren	45,50	44,73	<b>45,34</b>
<b>ausländische Beschäftigte</b>	693	769	<b>467</b>
<b>Beurlaubungsquote</b>	7,00 %	6,66 %	<b>7,30 %</b>
<b>Krankheitsquote</b>	5,44 %	5,36 %	<b>5,49 %</b>
<b>Altersteilzeitquote</b> - Tarifbeschäftigte	10,09 %	8,74 %	<b>7,49 %</b>
- Beamte	6,65 %	5,17 %	<b>4,07 %</b>
<b>Austrittsquote</b>	4,43 %	3,50 %	<b>4,26 %</b>
<b>Schwerbehindertenquote</b>	10,18 %	10,26 %	<b>10,36 %</b>

## Impressum

Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referats für Allgemeine Verwaltung  
Erscheinungsdatum: Juli 2015

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

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

Auflage 250 Exemplare