Vorwort

Der vorliegende dreizehnte Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation greift die Themen der vorangegangenen Berichte auf. Er informiert kurz und kompakt über die Stellenplanentwicklung und Stellenstruktur, über die Personalstruktur, Personalkosten, Personalarbeit und Personalentwicklung. Ergänzt werden die Ausführungen durch einen Beitrag der Frauenbeauftragten.

In einem weiteren Kapitel wird die Tätigkeit des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt. Außerdem enthält der Bericht erstmals auch einen Beitrag des Beschaffungsmanagements sowie Informationen über die zentrale Poststelle und den Zustell- und Transportdienst.

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 Erstellung eines WLAN-Konzepts für die Stadtverwaltung Nürnberg, den Start der elektronischen Arbeitszeiterfassung und des Personalserviceportals im Pilotbetrieb sowie den Umstieg auf eine neue Version des bei OrgA/IT verwendeten Helpdesk-Systems.

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 Finanzen, Personal, IT und Organisation, die trotz hoher Arbeitsbelastung dazu beigetragen haben, dass dieser Bericht zeitnah erscheinen konnte.

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Harald Riedel
(Berufsmäßiger Stadtrat)

Inhaltsverzeichnis

I.	**Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung**	**6**
1.	Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	6
1.1	Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung	6
1.2	Hierarchiestufen	10
2.	Stellenplanentwicklung	10
2.1	Gesamtstellenplan	10
2.2	Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur	16
3.	Personalstruktur	28
3.1	Anmerkung	28
3.2	Zusammensetzung des Personalstandes	28
3.2.1	Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2016)	29
3.2.2	Personal	29
3.2.3	Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2016	30
3.2.4	Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2016	30
3.3	Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2016	35
3.4	Teilzeitbeschäftigte	36
3.4.1	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2013 - 2016)	36
3.4.2	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2013 - 2016)	36
3.4.3	Teilzeitquote	36
3.4.4	Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen	36
3.4.5	Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit	38
3.5	Alternierende Telearbeit	39
3.6	Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Ge	39
3.7	Ausländische Beschäftigte	41
3.8	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	42
3.8.1	Beurlaubungsarten	42
3.8.2	Beurlaubungsquote	43
4.	Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2013 - 2016	43
4.1	Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben	43
4.1.1	Vorjahresvergleich	44
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
II.	**Informations- und Kommunikationstechnik (IT)**	**50**
1.	Einleitung	50
2.	Besonderheiten im Berichtszeitraum	50
3.	IT in Zahlen	51
3.1	Allgemein	51
3.2	IT-Maßnahmen	51
3.2.1	Entwicklung	52
3.2.2	Perspektive	53
3.3	Arbeitsplatzausstattung und Support	54

3.3.1 PCs und Notebooks 54
3.3.2 Softwareverteilung 55
3.3.3 Hotline 55
3.4 Server und sonstige Infrastruktur 56
3.4.1 Rechenzentrumsautomatisation 56
3.4.2 Zentraler Dateiservice 57
3.4.3 Zentrale Datensicherung 58
3.4.4 Datenbanken 58
3.4.5 Virtuelle Server 59
3.5 Telekommunikation 60
3.6 SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg (SKN) 60
3.6.1 Benutzerzahlen 61
3.6.2 Meldungsqualität 61
3.7 Dokumentenmanagementsystem 62
3.8 Energieeffizienz – Green IT 63
3.8.1 Stromverbrauch von PCs und Monitoren 63
3.8.2 Stromverbrauch Rechenzentrum 64
3.9 Online-Dienste 65
3.9.1 PDF-Formulare 65
3.9.2 Online-Anwendungen und Assistenten 66
3.10 IT-Sicherheit 66
3.10.1 Spam-E-Mails 66
3.10.2 Virenstatistik im E-Mail-Bereich 67

III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung 68

IV. Personalarbeit und Personalentwicklung 69

1. Personalfluktuation 69
1.1 Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse 69
1.2 Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen 70
1.3 Altersteilzeitarbeit 70
1.3.1 Tarifliche Altersteilzeit 70
1.3.2 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten 71
1.4 Einstellungen 71
1.4.1 nach Beschäftigungsgruppen 71
1.4.2 nach Berufsgruppen 71
1.5 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2014 bis 2016 72
1.5.1 Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen 72
1.5.2 Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen 73
2. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 73
2.1 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2014 bis 2016) 74
2.2 Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen 74
3. Nachwuchsförderung durch Ausbildung 75
3.1 Ausbildungsmarketing 75
3.2 Ausbildungsverhältnisse 77
4. Qualifizierung und Fortbildung 78
4.1 Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2013 - 2016 79
4.2 Mentoringprogramm für Frauen 80
5. Personalentwicklung für Führungskräfte 80
5.1 Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte 80
5.2 Führungskräftelehrgang 81

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 2016 81
6.1 LOB nach dem „Drei-Säulen-Modell“ 81
6.1.1 Tarifbeschäftigte 81
6.1.2 Beamtinnen und Beamte 83
7. Betriebsärztlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz 85
7.1 Arbeitssicherheit 85
7.2 Betriebsärztlicher Dienst 88
8. Personalberatung 89
8.1 Struktur der Personalberatung 89
8.2 Besonderheiten im Berichtsjahr 89
8.3 Personalberatung in Zahlen 90
V. Zentrale Dienstleistungen bei OrgA 92
1. Abteilung Beschaffungsmanagement (OrgA/5) Besonderheiten im Berichtszeitraum 92
2. Beschaffungsmanagement in Zahlen 92
2.1 Fallzahlen 92
2.2 Beschaffungsvolumen 93
2.3 Vergabeverfahren 94
3. Zentrale Poststelle, Zustell- und Transportdienst der Stadt Nürnberg (OrgA/4) 96
3.1 Zentrale Poststelle 96
3.2 Zustell- und Transportdienst 97
Anlage 1: Informationen zum Stellenplan Teil B 98
Anlage 2: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2016 99
Anlage 3: Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht Stand 31.12.2016 100
Anlage 4: Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2016 101
Anlage 5: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben 102
Schlagwortverzeichnis 110
Kennzahlen auf einen Blick 112

I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

1.1 Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung

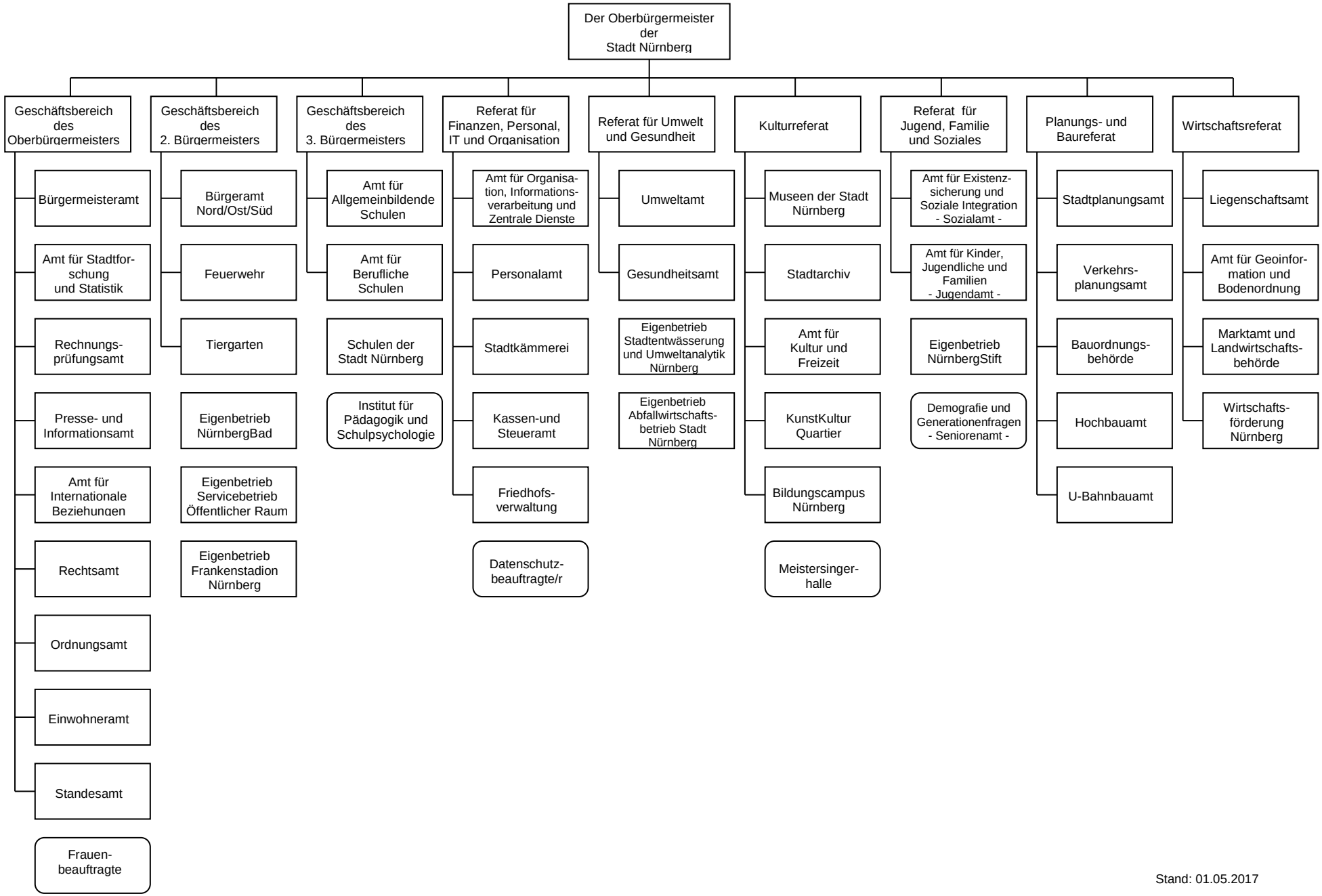
Die Bildung der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen sowie die Zuordnung der Dienststellen zu den Geschäftsbereichen und Referaten erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stadtrats.

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

Veränderungen

In die Organisationspläne fließen alle Aufgaben- und Zuständigkeitsänderungen ein. Sie müssen deshalb laufend ergänzt und fortgeschrieben werden. Die Ursachen sind vielfältig und reichen von Konsolidierungsbeschlüssen des Stadtrats über Änderungen in der Aufbauorganisation aufgrund von Organisationsuntersuchungen bis zu Änderungen des Aufgabenzuschnitts aufgrund von Gesetzesänderungen. Die wesentlichsten Veränderungen seit dem Ende des letzten Berichtszeitraums (Dezember 2015) waren:

01.03.2016	Das „Amt für Senioren und Generationenfragen - Seniorenamt“ wird als Dienststelle aufgelöst und erhält künftig den Status einer besonderen Einrichtung im Sinne der Ziff. 2.3.4 ADON. Die Einrichtung wird dem Referat für Jugend, Familie und Soziales unmittelbar zugeordnet und führt die Bezeichnung „Demografie und Generationenfragen - Seniorenamt, (Kurzbezeichnung SenA)“.
01.09.2016	Die Telefonzentrale wird vom Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und zentrale Dienste zum neu geschaffenen Service-Center beim Einwohneramt verlagert.
01.01.2017	Das Vergabemanagement wird vom Planungs- und Baureferat zum Rechtsamt verlagert.
01.04.2017	Der Betriebsärztliche Dienst der Stadt Nürnberg wird aus dem Referat für Allgemeine Verwaltung herausgelöst und im Rahmen eines Betriebsübergangs auf das Kommunalunternehmen Klinikum Nürnberg verlagert.
01.05.2017	Das Referat für Allgemeine Verwaltung und das Finanzreferat werden zusammengeführt. Das neue Referat erhält die Bezeichnung „Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation“ und die Dienststellennummer 020



Stand: 01.05.2017

Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg

Dienststellen-nummer	Dienststellenbezeichnung	Kurz-bezeichnung
Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)		OBM
001	Bürgermeisteramt	BgA
	Frauenbeauftragte	Fb
130	Amt für Stadtforschung und Statistik	StA
140	Rechnungsprüfungsamt	Rpr
150	Presse- und Informationsamt	Pr
160	Amt für internationale Beziehungen	IB
300	Rechtsamt	RA
320	Ordnungsamt	OA
330	Einwohneramt	EP
340	Standesamt	StN
002	**Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (2.BM)**	2. BM
105	Bürgeramt Nord/Ost/Süd	BA/NOS
370	Feuerwehr	FW
415	Tiergarten	Tg
830	Franken-Stadion Nürnberg	FSN
840	NürnbergBad	NüBad
850	Servicebetrieb Öffentlicher Raum	SÖR
004	**Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3.BM)**	3. BM
	- Institut für Pädagogik und Schulpsychologie	/IPSN
	- SportService Nürnberg	/SpS
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

Dienst-stellen-nummer	Dienststellenbezeichnung	Kurz-bezeich-nung
020	**Referat I/II** (Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation)	Ref. I/II
	- Datenschutzbeauftragte/r	/DSB
100	Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste	OrgA
120	Personalamt	PA
200	Stadtkämmerei	Stk
210	Kassen- und Steueramt	KaSt
740	Friedhofsverwaltung	Frh
030	**Referat III** (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	**Referat IV** (Kulturreferat)	Ref. IV
	- Meistersingerhalle	/MSH
410	Museen der Stadt Nürnberg	KuM
412	Stadtarchiv	Av
416	Amt für Kultur und Freizeit	KuF
418	KunstKulturQuartier	KuKuQ
420	Bildungscampus Nürnberg	BCN
050	**Referat V** (Referat für Jugend, Familie und Soziales)	Ref. V
	- Demografie und Generationenfragen (Seniorenamt)	/SenA
500	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt	SHA
520	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien - Jugendamt	J
810	NürnbergStift	NüSt
060	**Referat VI** (Planungs- und Baureferat)	Ref. VI
610	Stadtplanungsamt	Stpl
615	Verkehrsplanungsamt	Vpl
630	Bauordnungsbehörde	BoB
640	Hochbauamt	H
655	U-Bahnbauamt	UB
070	**Referat VII** (Wirtschaftsreferat)	Ref. VII
230	Liegenschaftsamt	LA
620	Amt für Geoinformation und Bodenordnung	Geo
720	Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML
750	Wirtschaftsförderung Nürnberg	WiF
Sonstiges:		
(005)*)	Gesamtpersonalrat	GPR
Personalvertretung PR ... z. B. (PR Ref. I)		
	Gesamtschwerbehindertenvertretung	GSBV
*) Ordnungsnummer		

(Stand:01.05.2017)

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 01.01.2017 im Stellenplan ausgewiesen:

Leitungsspanne	Januar 2013	Januar 2014	Januar 2015	Januar 2016	Januar 2017
Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene 3	58	61	58	59	58
Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene 4	112	113	115	113	113
insgesamt	**170**	**174**	**173**	**172**	**171**

Soweit Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter die Funktionen einer Abteilungsleitung wahrnehmen, sind sie in der obigen Tabelle entsprechend berücksichtigt.

Die Zahl der Abteilungs-/Bereichsleitungen in der Qualifikationsebene 3 hat sich im Vergleich zum Vorjahr geringfügig vermindert. Dies beruht darauf, dass eine Abteilungsleitungsstelle beim Personalamt, die bisher der Qualifikationsebene 3 zugeordnet war, nun der Qualifikationsebene 4 zuzurechnen ist.

Auch in der Qualifikationsebene 4 sind Änderungen zu verzeichnen, die sich allerdings auf die Gesamtzahl der Abteilungs-/Bereichsleitungen nicht auswirken. So waren je eine Leitungsstelle beim Planungs- und Baureferat und bei den Museen der Stadt Nürnberg zum Stichtag wegen Zuordnung zu einer anderen Führungsebene in der obigen Auswertung nicht mehr zu berücksichtigen. Gleichzeitig wurden jedoch die bereits erwähnte Abteilungsleitungsstelle bei PA und eine Bereichsleitungsstelle beim U-Bahnbauamt neu der Qualifikationsebene 4 zugeordnet, so dass sich per Saldo zahlenmäßig keine Veränderung ergibt.

2. Stellenplanentwicklung

2.1 Gesamtstellenplan

Der Stellenplan für die bei der Stadt Nürnberg tätigen Beamtinnen/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.

Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inkl. Eigenbetriebe) (Stand: jeweils 01.01.; einschließlich der Schaffungen zum jeweiligen Haushaltsjahr; ohne die dem Staatstheater und dem Klinikum zugewiesenen Beamten)					
Jahr	**Vollkraft-stellen (VK) insgesamt**	**Schaffungen (in VK)**	**Einzüge (in VK)**	**Veränderung zum Vorjahr absolut (in VK)**	**Anmerkungen**
2008	8.326,01	156,18	-67,70	88,48	
2009	8.403,34	140,63	-63,30	77,33	
2010	8.443,19	137,41	-97,56	39,85	
2011	8.402,85	0,00	-40,34	-40,34	keine Stellenschaffungen wegen angespannter Finanzlage
2012	8.798,35	464,24	-68,74	395,50	BKPV-Gutachten ("Tranche 1" mit 225,84 VK) und "Nachholeffekt" 2011
2013	9.299,67	544,02	-42,70	501,32	Stellendeckel[1)] 20 VK; BKPV-Gutachten ("Tranche 2" mit 295,69 VK)
2014	9.460,55	227,56	-66,37	161,19	Stellendeckel[1)] 42 VK; Nachtrags-haushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88	Stellendeckel[1)] 60 VK; Stadtratsbe-schluss 350,94 VK (330,44 VK aus POA + 3,50 VK Verstetigung Bil-dungsbüro + 17,00 VK NüSt/ Betreuungskräfte), Nachtragshaus-halt 29,38 VK (Stellenbedarf auf-grund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)
2015	9.870,18	76,75		76,75	2. Nachtragshaushalt 2015 (76,75 VK) (Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63	Stadtratsbeschluss insgesamt 164,68 VK, davon Stellendeckel 21,69 VK; Sonderpaket zum Stellen-deckel[2)] 49,75 VK; Nachtrag Projekt Werk-/ Sonderverträge 8,04 VK
2017	10.195,64	219,94	-17,11	202,83	Stadtratsbeschluss insgesamt 218,94 VK, davon Stellendeckel 23,02 VK und Sonderpaket[3)] zum Stellendeckel 24,00 VK
Summe:		***2.511,73***	***-553,31***	***1.958,42***	

[1)] Der Stellendeckel galt ursprünglich für die Haushalte 2013 bis 2017 und begrenzte die Zahl der Stellenschaffungen auf 20,00 VK pro Jahr. Ausgenommen vom Stellendeckel sind Stellen für Bildung und Kinderbetreuung, sowie Stellen mit vollständiger Deckung. Aufgrund einer Vielzahl an unabweisbaren 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 VK und zum Haushalt 2015 insgesamt 60,00 VK 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.

[2)] Enthält u. a. die für die Flüchtlingsarbeit 2016 benötigten Stellen (15,75 VK). Diese wurden inzwischen von der Regierung von Mittelfranken vom Stellendeckel ausgenommen.

[3)]Das Sonderpaket setzt sich zusammen aus 3,00 VK für die Bewerbung zur Kulturhauptstadt Europas, 2,50 VK für die Betreuung von Kulturgroßprojekten, 3,00 VK für die Sanierung der Delfinlagune, 10,00 VK für das Sonderpaket Jugendamt, 3,50 VK für den Vollzug des neuen Bundesmeldegesetzes, 1,50 VK für Sicherheitsmaßnahmen im Rathausbereich und 0,50 VK Personalausstattung für den Jugendtreff „Diana“.

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

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

Seit der Umstellung auf den Produkthaushalt zum Stichtag 01.01.2014 werden die Planstellen den definierten Produkten zugeordnet. Für die Ermittlung der Gesamtzahl der Vollkraftstellen wird daher neben den Stellen aus dem Stellenplan Teil A nur noch ein Teil der Stellen aus dem Teil B des Stellenplans, nämlich die sog. dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen (Stellenplannummern xxx.9100) im Umfang von 51,96 Vollkraftstellen und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen sowie beim Amt für Berufliche Schulen die Krankheitsvertretung für Lehrkräfte im Umfang von 36,27 Vollkraftstellen berücksichtigt.

Wegen weiterer Informationen zum Stellenplan Teil B wird auf die Anlage 1 zum Bericht verwiesen.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **219,94** Vollkraftstellen (VK) neu geschaffen. Sie verteilen sich wie folgt:

Jugendamt	Beim Jugendamt wurden insgesamt **63,78 VK** neu geschaffen. Davon entfallen 20,33 VK auf den Ausbau der Kindertagesbetreuung, insgesamt 10,50 VK auf den Mobilen Notdienst zur Kinderbetreuung, insgesamt 9,49 VK auf die Jugendsozialarbeit an Schulen, 4,61 VK auf die Personalabteilung im Jugendamt, 3,50 VK auf die Verstetigung des Modellprojekts „Perspektiven für Familien“. 3,00 VK auf die Abteilung „Beistand- und Amtsvormundschaft“. Insgesamt 2,90 VK wurden zur Bewältigung der Flüchtlingssituation geschaffen, 2,00 VK für die Essensversorgung in Kindertagesstätten, 1,50 VK für die Übernahme von Kinderbetreuungskosten/ Unterhaltsvorschuss, 1,00 VK für den Aktivspielplatz Zeisigweg, 1,00 VK für die Koordination der Ausbildung der Erzieher/innen, 1,00 VK für Budgetcontrolling und Berichtswesen, 0,50 VK für Saisonkräfte im Ferienprogramm, 0,50 VK für die Koordinierende Kinderschutzstelle, je 0,50 VK für die haushaltsmäßige Verwaltung der Kindertageseinrichtungen und die Ausbildungs- und Fortbildungsförderung, 0,5 VK für den Jugendtreff „Diana“, 0,30 VK für die Förderung der Integration von Migrationsfamilien und 0,15 VK für die Verwaltung der Erziehungs- und Familienberatungsstelle Phillip-Körber-Weg.

Sozialamt	**18,01 VK**. Davon wurden 15,60 VK für die Bewältigung der Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf die Obdachlosenhilfe und auf Wirtschaftliche Hilfen geschaffen. 2,00 VK entfallen auf Grundsicherung und Hilfe zum Lebensunterhalt und 0,41 VK auf den Hausdienst im Nachbarschaftshaus Gostenhof.
Einwohneramt	**15,00 VK**, darunter 7,00 VK zur Bewältigung des Anstiegs der Asylbewerber- und Flüchtlingszahlen, 3,50 VK für den Vollzug des neuen Bundesmeldegesetzes und 2,50 VK für die Scanstelle bei der Ausländerbehörde. Je 1,00 VK wurden aufgrund der Ausweisung neuer Bewohnerparkgebiete und für die Durchführung der Sicherheitsbefragungen bei der Ausländerbehörde geschaffen.
Amt für Allgemeinbildende Schulen	**12,25 VK**. Diese umfassen Lehrkraftstellen im Umfang von 10,00 VK sowie Personalkapazitäten für die Erweiterung des Sportinternats „Haus der Athleten“ (1,25 VK), den offenen Ganztag am Johannes-Scharrer-Gymnasium (0,50 VK) und das Thema „Ausstattung von Schulneubauten“ (0,50 VK).
JobCenter Nürnberg	**12,00 VK.** Davon entfallen jeweils 6,00 VK auf Leistungssachbearbeitung und auf Arbeitsvermittlung.
Servicebetrieb Öffentlicher Raum	**9,50 VK**. Diese teilen sich folgendermaßen auf: 4,00 VK für Erschließungsmaßnahmen (Herstellung und Abrechnung nach der KAG-Novelle 2016), 3,00 VK für den Bereich „Betrieb und Unterhalt“ und 2,50 VK für den Bereich „Planung und Bau Grün“.
Feuerwehr	Von den **8,80 VK** für die Feuerwehr entfallen 5,50 VK auf die Integrierte Leitstelle, 1,55 VK auf den Bereich Lichtwellenleiternetz und insgesamt 1,75 VK auf Bauangelegenheiten und Hausverwaltung sowie die Betreuung der Brandmeldeanlagen.
Gesamtstadt	Für die Gesamtstadt wurde ein Pool von **20,00 VK** als Personalreserve für Budgetfinanzierte Beschäftigung geschaffen.

Die übrigen 60,60 VK verteilen sich auf weitere 32 Dienststellen.

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. In der Zahl für 2017 sind auch 12,80 VK enthalten, die wegen fehlender Überleitungsbeschlüsse noch nicht in die Entgeltgruppensystematik des TVöD (näheres hierzu siehe S. 22) überführt werden konnten und deshalb im Stellenplan noch nach den alten Vergütungs-/ Lohngruppen ausgewiesen werden. Nicht enthalten sind die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Vollkraftstellen.

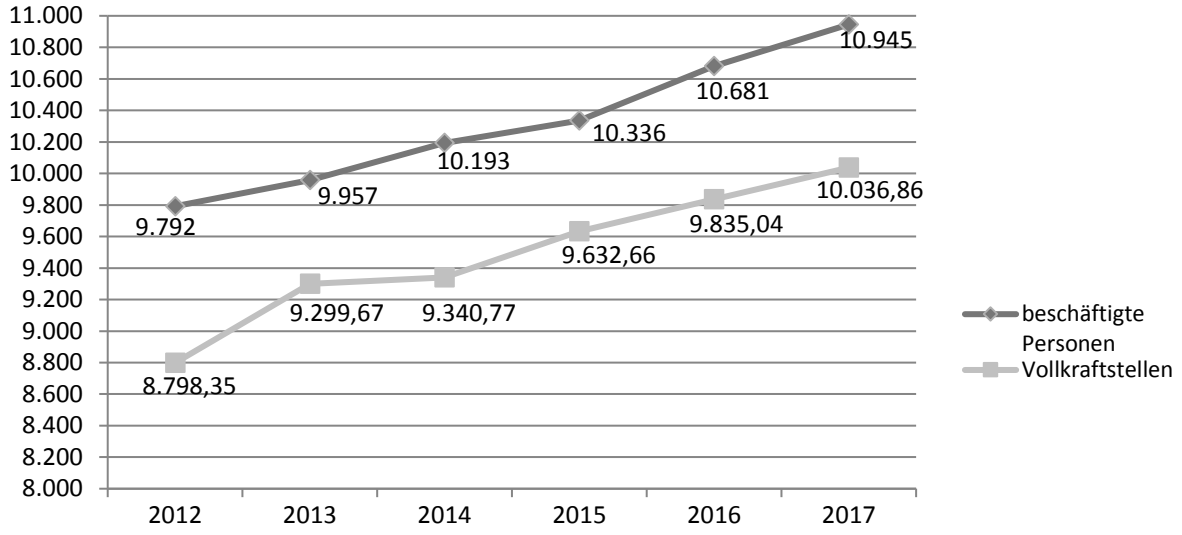
Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten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

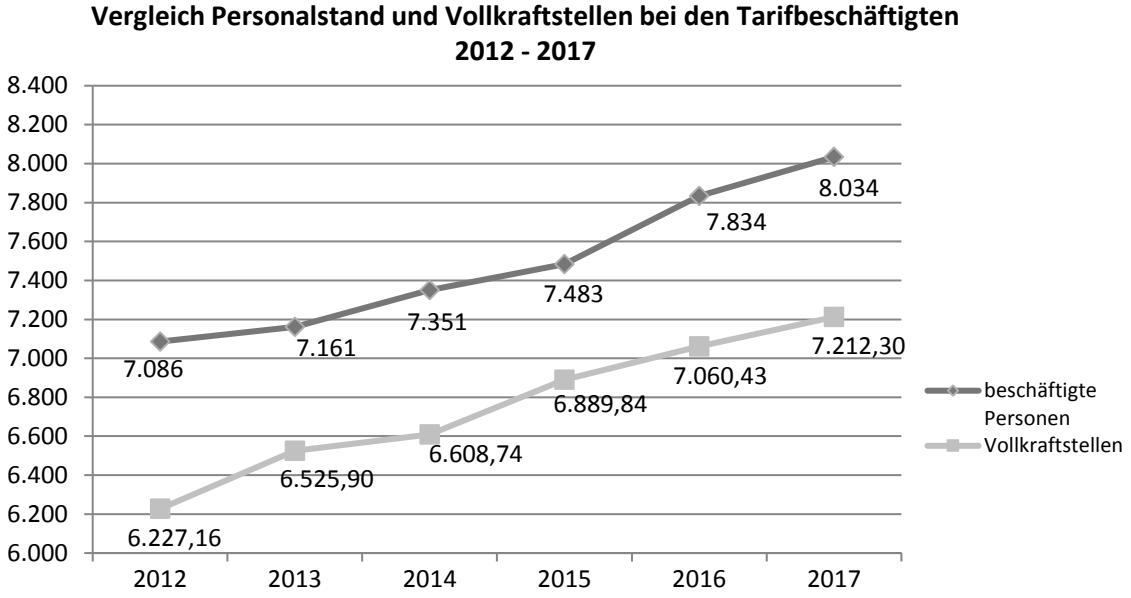
nicht vom Personalstand erfasst. Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 1. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand). Durch die wegen der Umstellung auf den Produkthaushalt geänderten Ansätze sind die Zahlen bis 2013 mit denen ab 2014 nicht vergleichbar.

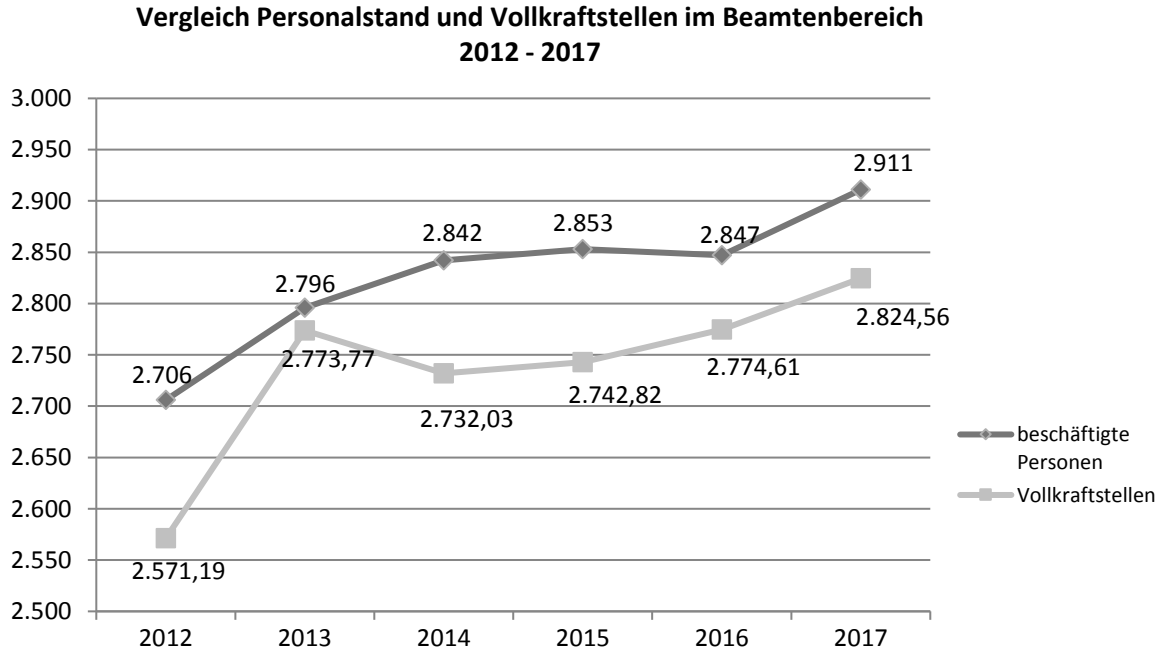
Bei der Betrachtung der Grafiken ist zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2017 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind, während der Personalstand den Stand zum 31.12.2016 wiedergibt.

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

Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen (Gesamtzahl) 2012- 2017







Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich der Abstand der beiden Kurven „Personalstand“ und „Vollkraftstellen“ in allen Bereichen vergrößert.

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“.

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 01.01.2017 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2016 (Personalstand).

Verteilung der Beschäftigtengruppen und der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe

	Vollkraftstellen[1)]				Beschäftigte		
	Beamtinnen und Beamte	**Tarif-beschäftigte**	**Insgesamt**	***davon dauerhafte personal-wirtschaftliche Zuweisungen***	**Beamtinnen und Beamte**	**Tarif-beschäftigte**	**insgesamt**
Geschäfts-bereich OBM	188,90	354,25	543,15	*9,36*	207	386	593
Vorjahr			*(506,08)*				*(534)*
Geschäfts-bereich 2. BM	478,04	243,29	721,33	*2,50*	465	275	740
Vorjahr			*(709,90)*				*(727)*
Geschäfts-bereich 3. BM[2)]	1.302,86	486,94	1.789,80	*6,29*	1.316	718	2.034
Vorjahr			*(1.774,15)*				*(1.957)*
Referat I[3)]	161,09	253,02	414,11	*0,29*	182	274	456
Vorjahr			*(416,61)*				*(444)*
Referat II	96,87	279,10	375,97	*2,71*	103	297	400
Vorjahr			*(373,24)*				*(393)*
Referat III	32,05	160,53	192,58	*2,23*	42	201	243
Vorjahr			*(191,99)*				*(234)*
Referat IV	48,18	497,21	545,39	*9,27*	56	795	851
Vorjahr			*(528,14)*				*(843)*
Referat V	200,15	2.106,93	2.307,08	*10,94*	213	2.322	2.535
Vorjahr			*(2.222,23)*				*(2.489)*
Referat VI	94,74	401,03	495,77	*3,04*	105	434	539
Vorjahr			*(501,86)*				*(517)*
Referat VII	108,01	123,84	231,85	*1,94*	107	130	237
Vorjahr			*(227,95)*				*(243)*
SUN	18,65	380,77	399,42	---	19	367	386
Vorjahr			*(393,97)*				*(390)*
NüSt	7,26	457,11	464,37	---	6	472	478
Vorjahr			*(463,37)*				*(472)*
ASN	13,00	426,91	439,91	---	11	406	417
Vorjahr			*(439,91)*				*(414)*
FSN	0,00	0,00	0,00	---	0	0	0
NüBad	2,00	82,69	84,69	---	2	93	95
Vorjahr			*(84,69)*				*(95)*
SÖR	70,76	874,90	945,66	*3,39*	77	864	941
Vorjahr			*(936,16)*				*(929)*

[1)] Die Zahlen beinhalten die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen. Nicht berücksichtigt wurden die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze, insgesamt 85,78 VK).
[2)] Enthalten sind hier neben den dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen auch 36,27 VK für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Diese sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet.
[3)] 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 158,78 VK).

Bei der überwiegenden Zahl der Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe sind Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt 2017, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar.

Nachfolgend werden einige Besonderheiten näher erläutert.

Der verhältnismäßig hohe Zuwachs im Geschäftsbereich OBM (37,07 VK im Vergleich zum Vorjahr) beruht im Wesentlichen auf der Eingliederung des Vergabemanagements in das Rechtsamt (14,28 VK), der Zuordnung der Planstellen der Telefonzentrale (6,00 VK) vom Amt für Organisation, Information und Zentrale Dienste (OrgA) zum beim Einwohneramt angesiedelten Service-Center, sowie der Schaffung von 15,00 VK beim Einwohneramt.

Im Referat für Allgemeine Verwaltung und im Planungs- und Baureferat hat sich die Zahl der Vollkraftstellen trotz Stellenschaffungen verringert.

Grund für den Rückgang im Referat für Allgemeine Verwaltung ist zum einen die bereits erwähnte Ausgliederung der Telefonzentrale aus OrgA im Zusammenspiel mit der Schaffung von 1,50 VK zum Haushalt 2017. Dadurch ergibt sich für OrgA per Saldo ein Minus von 4,50 VK. Da gleichzeitig beim Personalamt per Saldo eine Erhöhung um 2,00 VK zu verzeichnen ist, errechnet sich insgesamt im Vergleich zum Vorjahr ein Minus von 2,50 VK.

Im Bereich des Planungs- und Baureferats wirkt sich die Verlagerung der 14,28 VK des Vergabemanagements, das bisher als Stabsstelle beim Referat angesiedelt war, zum Rechtsamt aus (siehe oben). Die Stellenmehrung für die Dienststellen des Referats beträgt im Berichtszeitraum insgesamt 9,19 VK. Da jedoch gleichzeitig auch Stellenkapazität eingezogen wurde, errechnet sich per Saldo ein Rückgang um 6,09 VK.

Bei den Eigenbetrieben „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (SUN), „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 01.01.2017 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 13 verwiesen. Darüber hinaus waren bei den Eigenbetrieben SUN, ASN und SÖR zum Stichtag 01.01.2017 verschiedene Stellen unbesetzt.

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 Aufgabenhauptgruppen*) ausgewertet. Diese Zuordnung ist unabhängig von der organisatorischen Gliederung nach dem Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan (siehe S. 7) und damit weniger Veränderungen unterworfen. Die Stellen des Gesamtpersonalrats inkl. der Gesamtjugendvertretung (2014: 10,29 VK (inkl. Nachtragshaushalt), 2015: 10,27 VK, 2016: 9,82 VK, 2017: 9,82 VK) sind in dieser Tabelle nicht enthalten.

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

Vollkraftstellen nach Aufgabenhauptgruppen Stellenplan 2014-2017											
		AHGr.0	AHGr. 1	AHGr. 2	AHGr. 3	AHGr. 4	AHGr. 4	AHGr. 5	AHGr. 6	AHGr. 7	
Jahr	Gesamt[1)]	Bürgermeisteramt und Referate	Allgemeine Verwaltung	Finanzen	Recht, Sicherheit, Ordnung	Schule	Kultur	Sozial- u. Gesundheitswesen	Bauwesen	Öffentliche Einrichtungen	Eigenbetriebe
2014	9.318,63[2)]	407,00	525,44	219,26	936,89	1.534,62	570,99	2.018,06	628,39	250,35	2.227,63
2015	9.583,40[3)]	396,88	530,95	219,16	955,14	1.536,81	582,38	2.177,88	632,98	250,78	2.300,44
2016	9.782,60[4)]	388,24	556,12	219,30	981,36	1.545,46	590,84	2.288,95	643,25	250,98	2.318,10
2017	9.964,44	388,74	556,11	221,28	1.013,86	1.558,82	605,97	2.379,10	651,94	254,57	2.334,05
Differenz 2016 - 2017											
	absolut	+0,50	-0,01	+1,98	+32,50	+13,36	+15,13	+90,15	+8,69	+3,59	+15,95
	in Prozent	+0,13%	-0,002%	+0,89%	+3,21%	+0,86%	+2,50%	+3,79%	+1,33%	+1,41%	+0,68%

[1)] der gesamtstädtische Stellenpool bzw. bereichsübergreifende Ansätze mit Ausnahme der offenen Zuweisungen bleiben unberücksichtigt.
[2)] einschließlich der Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2014
[3)] einschließlich der Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2015
[4)] einschließlich der Stellen aus dem 2. Nachtragshaushaltsplan 2015 vom 28.10.2015

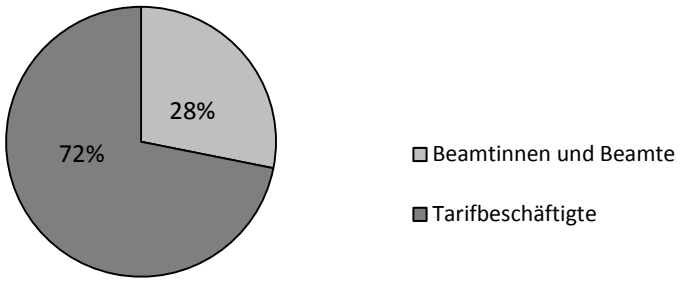
In den vergangenen Jahren wurden die Stellen des Vergabemanagements versehentlich falsch zugeordnet. Die Zahlen wurden in der obigen Tabelle berichtigt.

Die obige Tabelle zeigt die Auswirkungen der Stellenschaffungen auf die einzelnen Aufgabenhauptgruppen. Mit Ausnahme der Aufgabenhauptgruppe 1, die nahezu unverändert geblieben ist, sind in allen Bereichen Zuwächse zu verzeichnen.

Nach **absoluten Zahlen** sind die vier Aufgabenhauptgruppen mit den größten Veränderungen die Aufgabenhauptgruppen 5 (90,15 VK), 3 (32,50 VK), 4/Teilbereich Kultur (15,13 VK) und 4/Teilbereich Schule (13,36 VK). Die Eigenbetriebe verzeichnen einen Zuwachs von insgesamt 15,95 VK.

Betrachtet man im Vergleich dazu die größten **prozentualen** Veränderungen, so zeigt sich, dass diese bei den Aufgabenhauptgruppen 5 mit 3,79%, 3 mit 3,21%, 4/Teilbereich Kultur mit 2,50%, 7 mit 1,41% und 6 mit 1,33% liegen. Die Aufgabengruppen 4/Teilbereich Schule und die Eigenbetriebe nehmen hier Rang 7 und 8 ein.

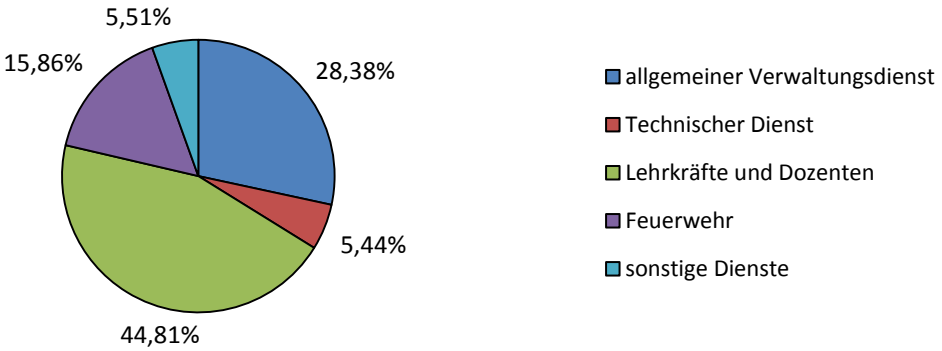
Vollkraftstellen nach Beschäftigtengruppen
Stand 01.01.2017



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

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

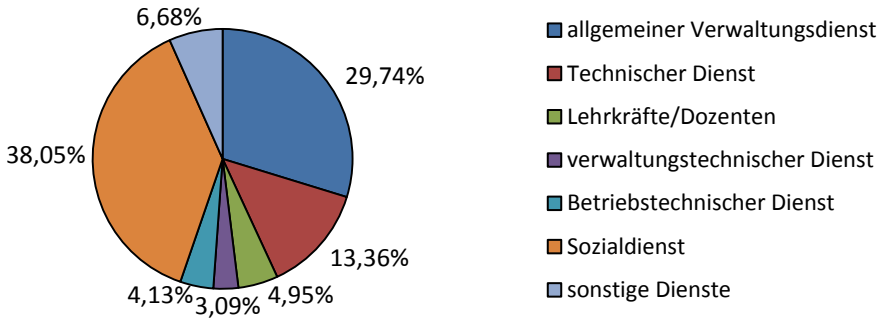
Stellen für Beamtinnen und Beamte nach Fachgruppen



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 nicht gesondert ausgewiesen, sondern in der Gruppe „Sonstige Dienste" mit erfasst.

Die meisten Stellen entfallen auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (44,81%), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (28,38%) und "Feuerwehrvollzugsdienst" (15,86%).

Stellen für Tarifbeschäftigte nach Fachgruppen

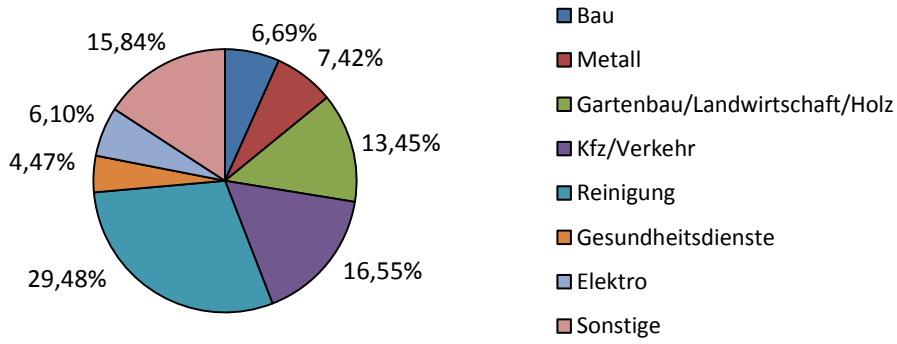


Bei den Tarifbeschäftigten sind die Fachgruppen „Sozialdienst“ (38,05%), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (29,74%), und „Technischer Dienst“ (13,36%) am stärksten vertreten.

In der Gruppe „Sonstige Dienste“ sind auch die Stellen für Tarifbeschäftigte bei der Feuerwehr und beim Medizinischen/Veterinärdienst mit erfasst, da auf diese jeweils nur ca. 1% der Stellen entfallen.

Bei der prozentualen Aufteilung der Stellen auf die einzelnen Fachgruppen ergeben sich sowohl im Beamtenbereich als auch bei den Tarifbeschäftigten im Vergleich zum Vorjahr Verschiebungen von plus/minus bis zu knapp 0,50%. Die Hauptursachen liegen darin, dass zum einen ehemalige Beamtenstellen nun als Stellen für Tarifbeschäftigte geführt werden und umgekehrt und zum anderen im Berichtszeitraum bei etlichen Stellen die Zuordnung zu den Fachgruppen berichtigt wurde. Außerdem wirken sich auch die neugeschaffenen Stellen und deren Zuordnung zu den Fachgruppen, sowie die im Berichtszeitraum vorgenommenen Stelleneinzüge mehr oder weniger deutlich auf die prozentualen Anteile der Fachgruppen an der Gesamtheit der Stellen aus.

Stellen für Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen



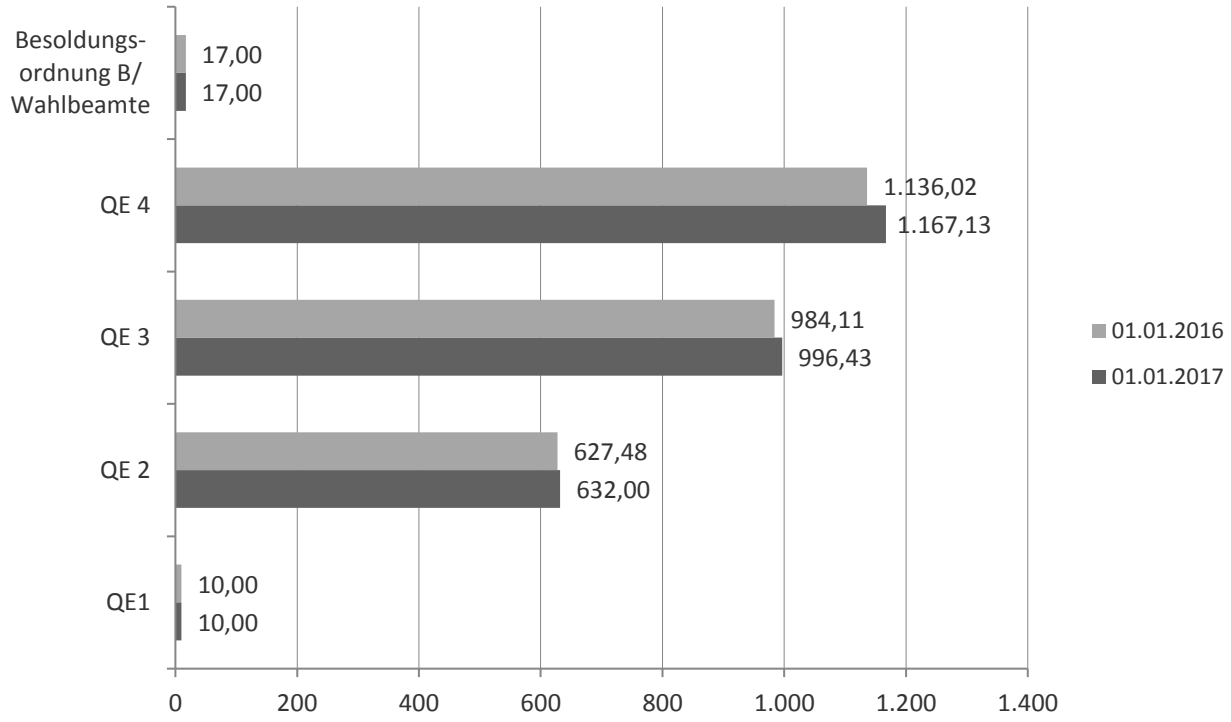
Die Aufschlüsselung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen zeigt einen Anteil von knapp 30% für die Berufsgruppe „Reinigung“. Allerdings entfällt der weitaus überwiegende Teil dieser Stellen auf Straßenreinigung, Müllentsorgung und Kanalreinigung. Stellen für Gebäudereinigungskräfte sind im Stellenplan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

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die prozentualen Anteile der Berufsgruppen „Bau“ und „Metall“ verringert. Im Gegenzug gab es bei den Gruppen „Gartenbau/Landwirtschaft/Holz“, „Reinigung“ und „Sonstige“ entsprechende Zuwächse. Der Grund sind Änderungen in der Zuordnung von Stellen zu den einzelnen Berufsgruppen.

Nachfolgend wird eine weitere Differenzierung nach Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen vorgenommen. Dabei ist zu beachten, dass doppelt bewertete Stellen bei der höheren Besoldungs-/Entgeltgruppe berücksichtigt wurden.

Die bei PA unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ geführten Stellen (Beamtenbereich 31,71 VK, Beschäftigte TVöD 112,07 VK, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 VK) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 2,00 VK, Beschäftigte TVöD 70,77 VK, Sozial- und Erziehungsdienst 12,00 VK) wurden in den folgenden Diagrammen und Tabellen nicht berücksichtigt.

Vollkraftstellen für Beamtinnen und Beamte nach Qualifikationsebenen (QE)



Im Berichtszeitraum sind in der Qualifikationsebene 2 nur kleinere Veränderungen zu verzeichnen. Der Zuwachs von 12,32 VK im Bereich der Qualifikationsebene 3 beruht zum größten Teil darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamten/Beamtinnen besetzt sind und die Stellen entsprechend anzupassen waren. Stellenschaffungen schlagen nur mit einem kleineren Teil zu Buche. In der Qualifikationsebene 4 wirkt sich besonders die Umwandlung von 25 Fachlehrerstellen in Stellen der Besoldungsgruppe A 13/14 aus.

Bei den 10,00 VK in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung.

Verteilung der Vollkraftstellen nach Besoldungsgruppen
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2017)

Besoldungsgruppe	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref.VII	Eigenbetriebe gesamt	Summe
Wahlbeamte	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						2,00	7,00
A16	3,60		22,00	2,00	1,00	1,00	3,00		2,00	3,00	2,00	39,60
A15	9,00	3,00	215,00	4,00	6,00	4,84	2,00	2,00	8,00	5,00	6,00	264,84
A14	7,02	4,00	4,00	3,00	2,00	1,29	3,00		7,00	4,00	6,00	41,31
A13/A14	14,26	1,00	741,09	25,25	5,84	3,71	2,00	1,00	14,33	7,90	5,00	821,38
A13	6,00	9,00	129,00	10,19	5,00	1,00		3,80	6,00	9,00	11,00	189,99
A12	15,00	8,50	28,00	18,30	9,00	1,60	4,00	12,50	11,72	13,00	18,00	139,62
A11	21,50	15,71	132,43	36,89	18,36	10,31	7,53	24,48	29,19	20,37	18,77	335,54
A10	11,50	29,75	1,00	8,25	9,25	1,00	1,00	10,00	6,00	8,95	11,76	98,46
A9/A10	23,81	2,00	11,63	31,94	14,24	3,96	10,00	106,49	5,50	12,50	10,75	232,82
A9	10,67	147,70	1,00	6,00				2,00		3,00	6,48	176,85
A8	31,19	138,38	5,00	11,53	9,90		6,39	21,91	1,00	4,29	7,78	237,37
A7	27,65	117,00	4,50	2,74	12,78	2,00	4,23	4,50	1,00	6,00	4,26	186,66
A6/A7	4,70		6,21		1,50	0,34	4,03	10,47	2,00		1,87	31,12
A6												
A5/A6										10,00		10,00
A4/A5												
insgesamt	188,90	478,04	1.302,86	161,09	96,87	32,05	48,18	200,15	94,74	108,01	111,67	2.822,56
Vorjahr	*187,99*	*473,34*	*1.286,00*	*154,35*	*100,51*	*31,88*	*47,65*	*187,75*	*96,74*	*104,51*	*103,89*	*2.774,61*
Differenz 2016 - 2017												
absolut	0,91	4,70	16,86	6,74	-3,64	0,17	0,53	12,40	-2,00	3,50	7,78	47,95
in Prozent	0,48%	0,98%	1,29%	4,18%	-3,76%	0,53%	1,10%	6,20%	-2,11%	3,24%	6,97%	

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen – wie schon in den Vorjahren - die Geschäftsbereiche des 2. und des 3. Bürgermeisters auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2017: 446,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2017: 1.237,73 Vollkraftstellen).

Die größte Veränderung, in absoluten Zahlen betrachtet, weist der Geschäftsbereich des 3. BM auf. Hier macht sich vor allem die Erhöhung der Zahl der verbeamteten Lehrkräfte an Beruflichen Schulen bemerkbar. Die Erhöhung beim Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V) beruht hauptsächlich auf der Erhöhung der Zahl der Beamtenstellen bei SHA und J. Der Zuwachs an Beamtenstellen bei SÖR ist der Hauptgrund für die Erhöhung bei den Eigenbetrieben.

Die größten prozentualen Erhöhungen in Bezug zur Gesamtzahl der Beamtenstellen im jeweiligen Geschäftsbereich/Referat bzw. bei den Eigenbetrieben errechnen sich bei den Eigenbetrieben (6,97%) und beim Referat für Jugend, Familie und Soziales (6,20%). Den 3. Platz nimmt hier das Referat für Allgemeine Verwaltung (Ref. I) mit 4,18% ein.

Der im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beamtenstellen hohe Zuwachs im Bereich des Referats I teilt sich folgendermaßen auf: plus 1,00 VK beim Referat selbst, plus 4,50 VK bei OrgA und plus 1,24 VK beim Personalamt.

Mit Inkrafttreten des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst am 01.10.2005 wurde die bisherige Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgegeben. Die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien über die neue Entgeltordnung konnten erst im April 2016 abgeschlossen werden. Die neue Entgeltordnung trat am 01.01.2017 in Kraft.

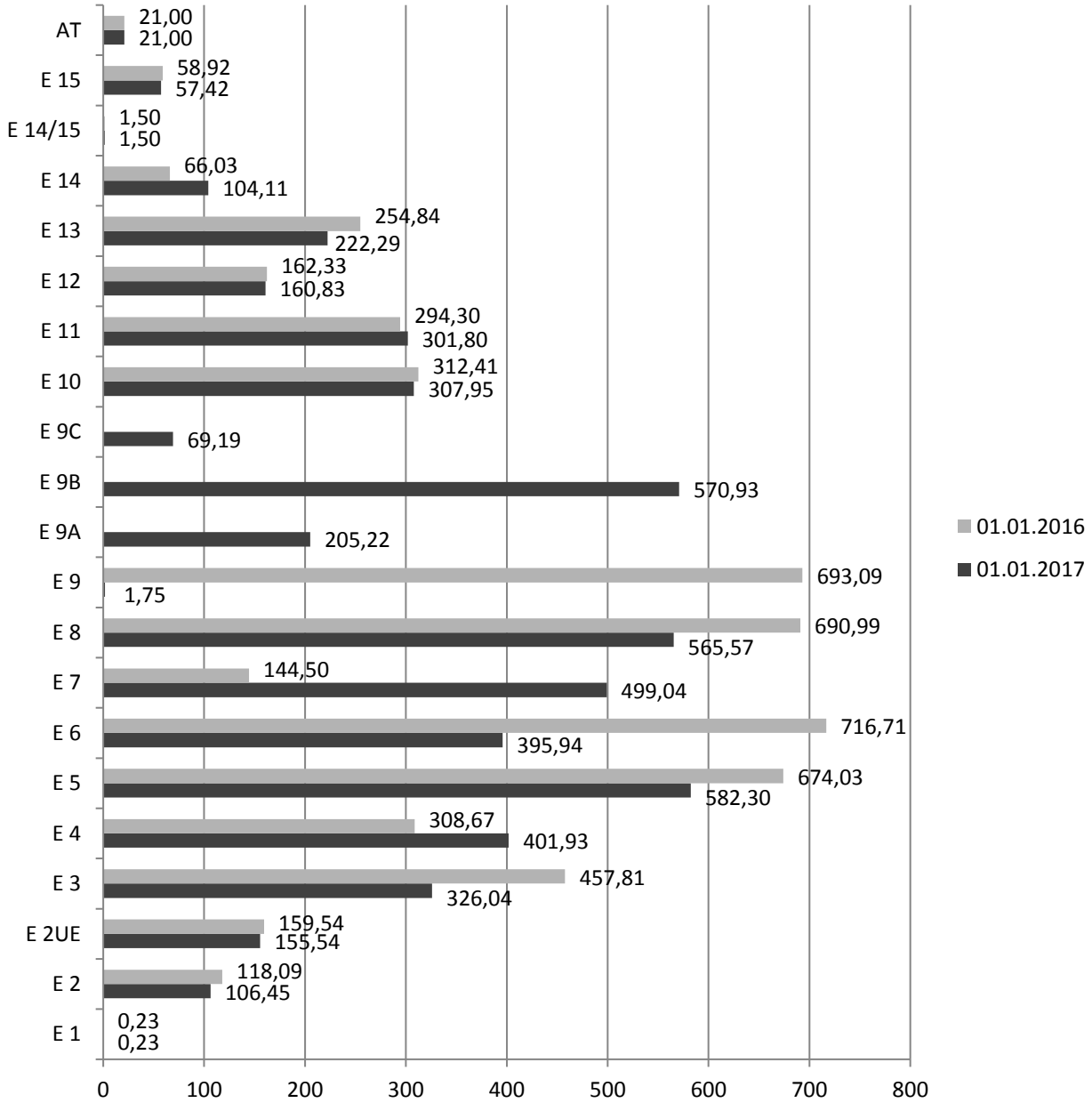
Durch die neue Entgeltordnung wird die Differenzierung zwischen Angestellten-Stellen und Stellen für Arbeiter/-innen zugunsten einheitlicher Regelungen für Arbeitnehmer/-innen nun auch im Stellenplan aufgegeben. Darüber hinaus wurden die Stellen für Arbeitnehmer/-innen von der Vergütungs-/Lohngruppensystematik in die Entgeltgruppensystematik überführt.

Zur besseren Vergleichbarkeit des Stellenplans 2017 mit dem des Vorjahres wurden die Stellen zum 01.01.2016 entsprechend dem bis zum 31.12.2016 geltenden "Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts" (TVÜ-VKA) der Entgeltgruppensystematik zugeordnet.

Wegen der unterschiedlichen Eingruppierungsgrundlagen sind die Zahlen der Stichtage 01.01.2016 und 01.01.2017 nur eingeschränkt miteinander vergleichbar.

Trotz der Überführung der Stellen für Arbeitnehmer/-innen in die neue Entgeltordnung sind im Stellenplan 2017 insgesamt 12,80 Vollkraftstellen noch mit Vergütungs-/Lohngruppen ausgewiesen. Diese sind im nachfolgenden Diagramm und in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Verteilung der Vollkraftstellen nach Entgeltgruppen ohne Sozial- und Erziehungsdienst



Die Veränderungen beruhen im Wesentlichen darauf, dass im Zuge der endgültigen Überleitung zum 01.01.2017 eine Vielzahl von Stellen neu zu bewerten war. Die fehlenden Vergleichszahlen für die Entgeltgruppen 9A bis 9C sind darauf zurückzuführen, dass diese Entgeltgruppen zum 01.01.2017 neu eingeführt wurden. Nahezu alle ehemaligen E 9-Stellen wurden einer der Entgeltgruppen 9A bis 9C zugeordnet, mit der Folge, dass die Zahl der weiterhin nach Entgeltgruppe 9 bewerteten Stellen zum Stichtag 01.01.2017 gegen Null ging.

Wegen der unterschiedlichen Eingruppierungsgrundlagen wird in der nachfolgenden Tabelle darauf verzichtet, die Vergleichszahlen für das Vorjahr auszuweisen.

Verteilung der Vollkraftstellen nach Entgeltgruppen
ohne Sozial- und Erziehungsdienst
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
Stand 01.01.2017

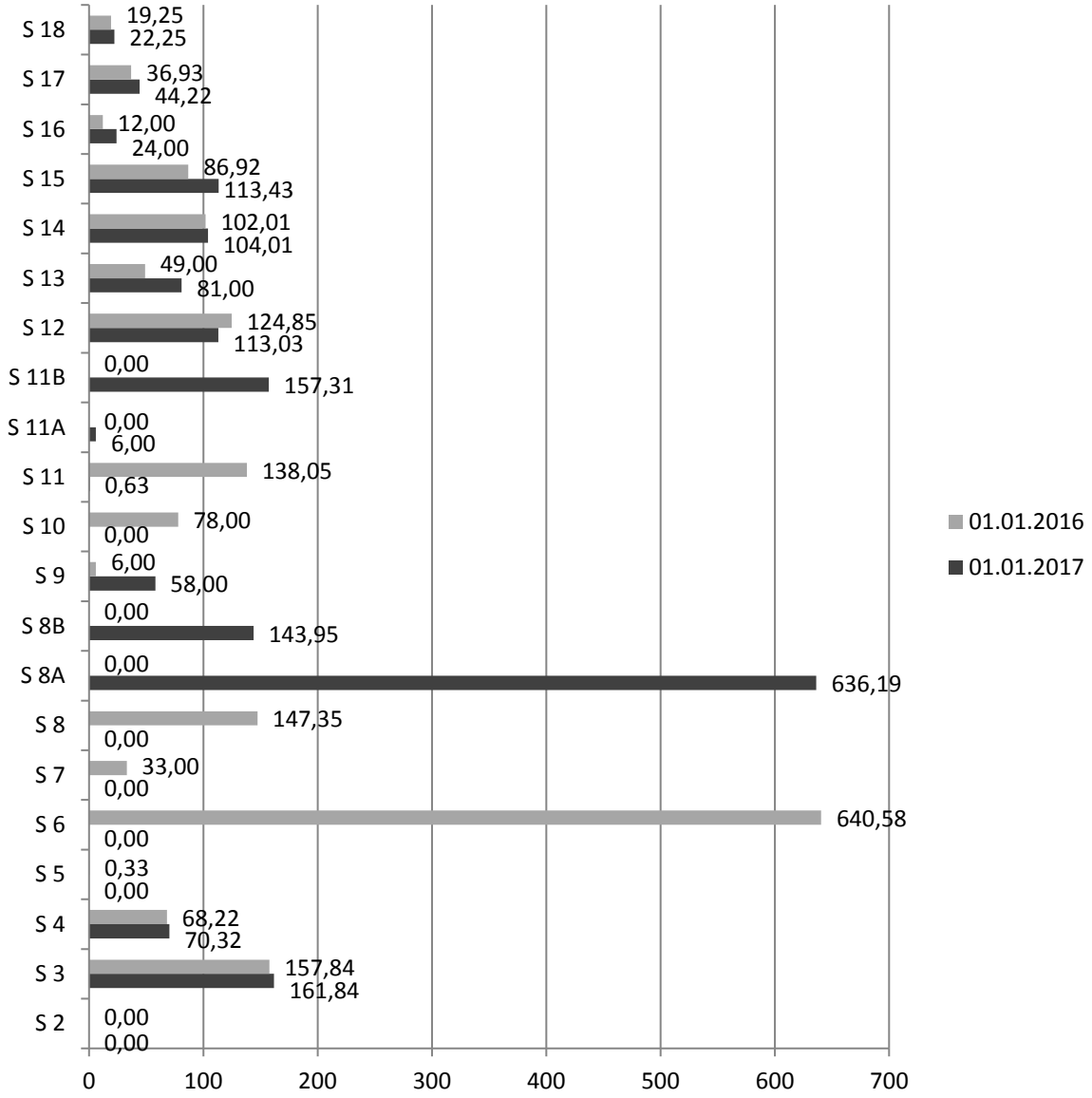
	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen-betriebe gesamt	Summe
AT	5,00	1,00	1,00	3,00		1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	21,00
E 15	5,00	1,00	6,00	1,60	1,00	17,86	8,00	4,00	4,96		8,00	57,42
E 14/15		1,00				0,50						1,50
E 14	7,95	1,00	3,00	12,00	2,45	13,37	22,18	17,00	7,16	7,00	11,00	104,11
E 13	11,91	4,33	78,28	10,43	1,00	18,00	37,54	10,00	27,44	6,64	16,72	222,29
E 12	21,78	0,62		3,00	1,00	6,81	1,64	3,00	59,48	6,00	57,50	160,83
E 11	18,58	2,00	11,26	17,75	3,00	15,78	19,97	7,00	114,06	4,20	88,20	301,80
E 10	22,20	4,50	99,89	32,73	9,00	6,13	36,82	25,88	22,50	12,64	35,66	307,95
E 9C	3,60	5,00	3,72	0,50	2,00	1,50	8,27	2,00	4,00	4,00	34,60	69,19
E 9B	36,38	16,99	8,48	43,50	17,48	12,23	102,44	176,02	47,00	16,50	93,91	570,93
E 9A	6,78	52,00	4,50	11,91	3,00	5,42	8,09	6,00	9,63	7,78	90,11	205,22
E 9			1,75									1,75
E 8	92,68	33,63	31,06	30,13	32,05	10,36	29,46	67,42	44,00	22,06	172,72	565,57
E 7	92,01	31,74	28,45	21,00	38,11	17,28	33,71	49,45	13,50	17,64	156,15	499,04
E 6	9,87	33,50	51,22	8,03	37,20	3,00	45,36	2,61	17,22	3,26	184,67	395,94
E 5	11,78	39,15	56,43	10,78	7,50	15,71	56,38	40,14	24,08	7,50	312,85	582,30
E 4	3,50	6,58	31,70	30,50	94,18	0,50	33,23	17,39	2,00	2,70	179,65	401,93
E 3	0,20	5,70	11,55	9,04	21,69		7,50	8,16	1,00	1,48	259,72	326,04
E 2UE		0,81	4,00	0,52	8,21			1,00			141,00	155,54
E 2	2,78	2,44	28,48	3,22			8,08	7,53		3,00	50,92	106,45
E 1					0,23							0,23
gesamt	352,00	242,99	460,77	249,64	279,10	145,45	459,67	446,60	401,03	123,40	1.896,38	5.057,03

Verteilung der Vollkraftstellen nach P-Entgeltgruppen
Pflegekräfte
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
Stand 01.01.2017

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen-betrieb NüSt	Summe
P 12											1,00	1,00
P 11											13,50	13,50
P 10											19,00	19,00
P 8											7,00	7,00
P 7						2,50						2,50
P 5/7											280,50	280,50
gesamt						2,50					321,00	323,50

Bis zum Stichtag 01.01.2016 wurden die Stellen für Pflegekräfte stets als Gesamtzahl ausgewiesen. Eine grafische Darstellung der Veränderungen erfolgt daher erst im nächsten Bericht.

Verteilung der Vollkraftstellen nach S-Entgeltgruppen
Sozial- und Erziehungsdienst



Auch beim Sozial- und Erziehungsdienst zeigen sich im Vergleich zum Vorjahr zum Teil gravierende Abweichungen. Ursache ist eine Neuregelung im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst, die zum 01.07.2015 in Kraft getreten ist. Die daraus resultierenden Änderungen konnten erst im Laufe des Jahres 2016 in den Stellenplan eingearbeitet werden, so dass den Zahlen zum Stichtag 01.01.2016 noch die „alten“ Zuordnungen zu den Tarifmerkmalen zugrundeliegen. Die Neuregelung erforderte in einer Vielzahl von Fällen eine Neubewertung von Stellen.

Die Entgeltgruppen S 8A, S 8B, S 11A und S 11B wurden erst mit der Neuregelung gebildet, so dass insoweit keine Vergleichszahlen vorliegen. In ihnen finden sich zum großen Teil Stellen aus den bisherigen Entgeltgruppen S 6, S 8, S 9 und S 11.

Verteilung der Vollkraftstellen nach S-Entgeltgruppen
Sozial- und Erziehungsdienst
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
Stand 01.01.2017

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen-betriebe gesamt	Summe
S 18							0,50	21,75				22,25
S 17				2,78		0,50	6,00	34,68		0,26		44,22
S 16								24,00				24,00
S 15						1,00	5,41	106,84		0,18		113,43
S 14								104,01				104,01
S 13								81,00				81,00
S 12			0,92	0,60		5,83	4,28	98,40			3,00	113,03
S 11B	1,75		13,82			2,75	17,22	121,77				157,31
S 11A								6,00				6,00
S 11							0,63					0,63
S 10												0,00
S 9								58,00				58,00
S 8B							2,00	141,95				143,95
S 8A			6,33				0,50	629,36				636,19
S 8												0,00
S 7												0,00
S 6												0,00
S 5												0,00
S 4			0,60					69,72				70,32
S 3								161,84				161,84
S 2												0,00
insge-samt	1,75		21,67	3,38		10,08	36,54	1.659,32		0,44	3,00	1.736,18
Vorjahr	*1,75*		*26,97*	*3,38*		*10,08*	*39,41*	*1.615,30*		*0,44*	*3,00*	*1.700,33*
Differenz 2016 - 2017												
absolut	---	---	-5,30	---	---	---	-2,87	44,02	---	---	---	35,85
in Prozent	---	---	-19,65%	---	---	---	-7,28%	2,73%	---	---	---	

Der Vergleich mit dem Vorjahr zeigt einen Rückgang bei den Stellen des Sozial- und Erziehungsdienstes im Geschäftsbereich des 3. BM (Schule) und beim Referat IV (Kultur) sowie einen Zuwachs beim Referat V (Jugend, Familie und Soziales).

Im Geschäftsbereich des 3. BM ist der Rückgang darauf zurückzuführen, dass am 01.01.2017 beim Geschäftsbereich selbst und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen insgesamt 6,05 VK weniger nach S-Entgeltgruppen bewertet waren. Gleichzeitig ist beim Amt für Berufliche Schulen ein Zuwachs um 0,75 VK zu verzeichnen, so dass sich per Saldo ein Rückgang von 5,30 VK errechnet.

Beim Referat IV haben sich die entsprechenden Stellenkapazitäten beim Amt für Kultur und Freizeit zum 01.01.2017 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 3,50 VK vermindert. Da gleichzeitig dem Bildungscampus Nürnberg 0,63 VK als dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen neu zugeteilt wurden, ergibt sich per Saldo ein Minus von 2,87 VK.

Der Zuwachs beim Referat V beruht im Wesentlichen auf der Schaffung von Stellenkapazität für Erzieher/innen und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen beim Jugendamt.

3. Personalstruktur

3.1 Anmerkung

Für das Jahr 2016 sind keine sich auf den Strukturbericht auswirkenden geschäftsbereichsübergreifenden Organisationsänderungen zu verzeichnen.

Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst
Nachdem die Gewerkschaften die Tarifmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst (betrifft die Eingruppierungsregeln, nicht die Gehaltstabelle) zum 31.12.2014 gekündigt hatten, haben sich die kommunalen Arbeitgeber und die Gewerkschaften nach insgesamt neun Verhandlungsrunden und längeren Arbeitskampfmaßnahmen am 30.09.2015 auf ein Ergebnis verständigt. Die anschließende redaktionelle Umsetzung der Tarifeinigung zum 01.07.2015 hat einige Zeit in Anspruch genommen, so dass der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e. V. den Tarifvertragstext den kommunalen Arbeitgebern erst am 16.12.2015 zur Verfügung stellen konnte. Die Umsetzung des Tarifvertrags für den Sozial- und Erziehungsdienst erforderte wiederum umfangreiche und zeitintensive Änderungen des Abrechnungsprogramms SAP HCM.

Insgesamt waren 2.039 Beschäftigte der Stadt Nürnberg betroffen. Die Eingruppierung musste überprüft und in die neue Tabellenstruktur mit veränderten Entgeltgruppen überführt werden. Mit dem Gehaltszahltag Mai wurden die grundlegenden Änderungen so umgesetzt, dass die Abrechnungen rückwirkend zum 01.07.2015 nach der neuen Systematik geleistet werden konnten. Alle Betroffenen wurden hierzu angeschrieben und über die Veränderungen informiert.

66 Personen konnten ein Wahlrecht ausüben, ob sie in der bisherigen Entgeltgruppe E9 verbleiben oder in die S-Entgeltgruppen überführt werden wollen. Als Entscheidungsgrundlage wurden den Beschäftigten umfangreiche Informationen über die Auswirkungen einer geänderten Eingruppierung sowie ein Antragsformular zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus war für die Einrichtungsleitungen und deren Stellvertretungen in Kindertagesstätten eine Höhergruppierung möglich, wenn sie bis 31.07.2016 einen Antrag stellten. Die hiervon betroffenen Beschäftigten wurden gesondert angeschrieben und Ihnen ein Antragsformular zur Verfügung gestellt. In der Folge wurden 190 Anträge gestellt und überprüft.

Die Überprüfungen der Anträge auf Überleitung aus E9 und auf Höhergruppierung erforderten eine einwöchige Schließung des Sozialbereichs bei PA/2-2 für anderweitige Tätigkeiten. Die Umsetzung einschließlich der geänderten Arbeitsverträge konnte so mit dem Gehaltszahltag August 2016 abgeschlossen werden.

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 31.12.2016)

Am 31.12.2016 waren bei der Stadt Nürnberg 10.945 (31.12.2015: 10.681) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einer Personalkapazität von 9.438,12 Vollkräften (VK) entspricht (31.12.2015: 9.242,21VK).

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 264 Personen) als auch die Steigerung der Personalkapazität in Vollkräften (+195,91 VK) im Vergleich zu 2015 resultiert neben den weiterhin zunehmenden Teilzeitwünschen aus familiären Gründen insbesondere aus den befristeten und vielfach bezuschussten Projekten, dem weiteren bedarfsorientierten Ausbau der Bereiche Kindertagesstätten und Bildung sowie den dringend notwendigen Begutachtungen für die Flüchtlingsarbeit.

3.2.2 Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2016

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

Geschäftsbereich/ Eigenbetrieb	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt
	Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
OBM	**108**	**7**	**51**	**41**	**78**	**12**	**184**	**112**	**593**
Vorjahr	*108*	*5*	*55*	*35*	*69*	*7*	*160*	*95*	*534*
2. BM	**451**	**2**	**6**	**6**	**129**	**21**	**56**	**69**	**740**
Vorjahr	*440*	*2*	*5*	*7*	*128*	*19*	*56*	*70*	*727*
3. BM	**506**	**81**	**400**	**329**	**215**	**87**	**137**	**279**	**2.034**
Vorjahr	*522*	*67*	*378*	*301*	*220*	*74*	*136*	*259*	*1.957*
Ref. I	**83**	**11**	**58**	**30**	**140**	**8**	**56**	**70**	**456**
Vorjahr	*83*	*10*	*55*	*28*	*142*	*7*	*55*	*64*	*444*
Ref. II	**50**	**6**	**27**	**20**	**160**	**6**	**63**	**68**	**400**
Vorjahr	*55*	*4*	*24*	*19*	*158*	*7*	*59*	*67*	*393*
Ref. III	**12**	**2**	**12**	**16**	**22**	**15**	**41**	**123**	**243**
Vorjahr	*11*	*2*	*12*	*17*	*22*	*15*	*36*	*119*	*234*
Ref. IV	**19**	**5**	**20**	**12**	**164**	**134**	**166**	**331**	**851**
Vorjahr	*19*	*4*	*17*	*12*	*186*	*111*	*168*	*326*	*843*
Ref. V	**88**	**7**	**60**	**58**	**283**	**108**	**981**	**950**	**2.535**
Vorjahr	*92*	*8*	*60*	*66*	*260*	*109*	*980*	*914*	*2.489*
Ref. VI	**51**	**4**	**23**	**27**	**204**	**32**	**101**	**97**	**539**
Vorjahr	*50*	*6*	*19*	*25*	*204*	*23*	*100*	*90*	*517*
Ref. VII	**70**	**3**	**18**	**16**	**51**	**8**	**37**	**34**	**237**
Vorjahr	*71*	*3*	*18*	*17*	*54*	*9*	*39*	*32*	*243*
SUN	**13**	**2**	**2**	**2**	**257**	**19**	**42**	**49**	**386**
Vorjahr	*13*	*2*	*2*	*2*	*261*	*16*	*42*	*52*	*390*
NüSt	**3**	**0**	**2**	**1**	**41**	**29**	**128**	**274**	**478**
Vorjahr	*4*	*0*	*2*	*1*	*41*	*31*	*132*	*261*	*472*
ASN	**6**	**0**	**3**	**2**	**384**	**2**	**16**	**4**	**417**
Vorjahr	*4*	*0*	*3*	*3*	*382*	*1*	*16*	*5*	*414*
NüBad	**2**	**0**	**0**	**0**	**47**	**17**	**12**	**17**	**95**
Vorjahr	*2*	*0*	*0*	*0*	*45*	*21*	*14*	*13*	*95*
SÖR	**45**	**4**	**14**	**14**	**735**	**18**	**58**	**53**	**941**
Vorjahr	*45*	*4*	*12*	*16*	*729*	*13*	*59*	*51*	*929*
Gesamt	**1.507**	**134**	**696**	**574**	**2.910**	**516**	**2.078**	**2.530**	**10.945**
Vorjahr	***1.519***	***117***	***662***	***549***	***2.901***	***463***	***2.052***	***2.418***	*10.681*

Am 31.12.2016 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2.911 Beamtinnen und Beamte (davon 708 in Teilzeit) und 8.034 Tarifbeschäftigte (davon 3.046 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 5.878 Mitarbeiterinnen (davon 3.104 in Teilzeit) und 5.067 Mitarbeiter (davon 650 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 53,70% und ist damit erneut leicht gestiegen (2015: 53,19%, 2014: 52,62%, 2013: 51,77%).

Differenziertere Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung finden Sie unter Nr. 3.4.

3.2.3 Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2016

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 2015*		Männer		*Männer 2015*	
Medizinischer/ Veterinärdienst	84,31%	86	*84,38%*	*81*	15,69%	16	*15,62%*	*15*
Sozial- und Erziehungsdienst	83,64%	2.029	*84,40%*	*1.996*	16,36%	397	*15,60%*	*369*
Allgemeiner Verwaltungsdienst	68,68%	1.901	*67,89%*	*1.833*	31,32%	867	*32,11%*	*867*
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	58,00%	997	*56,48%*	*933*	42,00%	722	*43,52%*	*719*
Sonstige Dienste	52,09%	162	*52,27%*	*161*	47,91%	149	*47,73%*	*147*
Technischer Dienst	38,37%	371	*37,63%*	*359*	61,63%	596	*62,37%*	*595*
Verwaltungstechnischer Dienst	30,30%	60	*28,71%*	*58*	69,70%	138	*71,29%*	*144*
Betriebstechnischer Dienst	24,94%	103	*23,91%*	*93*	75,06%	310	*76,09%*	*296*
Gewerblicher Bereich	10,26%	159	*10,22%*	*157*	89,74%	1.390	*89,78%*	*1.379*
Kommunale Wahlbeamte	10,00%	1	*11,11%*	*1*	90,00%	9	*88,89%*	*8*
Feuerwehrvollzugsdienst [1)]	1,87%	9	*1,92%*	*9*	98,13%	472	*98,08%*	*460*

[1)] Inkl. der Rettungsleitstelle

Der Frauenanteil ist erfreulicherweise im Technischen Dienst weiter moderat angestiegen, während der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst unverändert niedrig, aber im Vergleich zu den Vorjahren wieder leicht steigend ist. In den klassischen Berufsgruppen „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten“ ist der Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen nach absoluten Zahlen am deutlichsten angestiegen.

3.2.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2016

Die Zusammensetzung des Personalstamms lässt sich nach den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (die sich bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung noch an den alten Vergütungs- und Lohngruppen orientierten) 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. E9 TVöD verblieben sind) in S-Entgeltgruppen[1)] eingruppiert. Auf die Ausführungen unter Nr. 3.1 wird verwiesen.

1) Die S-Entgeltgruppen sind den Entgeltgruppen (Stand: 01.01.2017) wie folgt zuzuordnen:

S	2		►	E 2
S	3		►	E 4
S	4		►	E 5
S	5		►	E 6
S	6	bis S 8b	►	E 8
S	9	bis S 11a	►	E 9a
S	11b	bis S 13	►	E 9b
S	14		►	E 9c
S	15	und S 16	►	E 10
S	17		►	E 11
S	18		►	E 12

Besoldungsgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
B10	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**
Vorjahr	*1*	*0*	*0*	*0*	*1*
B8	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**
Vorjahr	*2*	*0*	*0*	*0*	*2*
B6	**5**	**0**	**1**	**0**	**6**
Vorjahr	*5*	*0*	*1*	*0*	*6*
B5	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**
Vorjahr	*1*	*0*	*0*	*0*	*1*
B2	**6**	**0**	**0**	**0**	**6**
Vorjahr	*8*	*0*	*0*	*0*	*8*
A16	**26**	**0**	**11**	**3**	**40**
Vorjahr	*26*	*0*	*11*	*1*	*38*
A15	**132**	**9**	**61**	**37**	**239**
Vorjahr	*135*	*9*	*67*	*25*	*236*
A14	**199**	**42**	**93**	**160**	**494**
Vorjahr	*207*	*38*	*88*	*152*	*485*
A13	**227**	**33**	**221**	**129**	**610**
Vorjahr	*226*	*24*	*194*	*122*	*566*
A12	**89**	**12**	**30**	**15**	**146**
Vorjahr	*93*	*15*	*29*	*11*	*148*
A11	**124**	**17**	**80**	**90**	**311**
Vorjahr	*118*	*13*	*74*	*85*	*290*
A10	**126**	**7**	**69**	**77**	**279**
Vorjahr	*141*	*8*	*63*	*86*	*298*
A9	**195**	**5**	**57**	**5**	**262**
Vorjahr	*183*	*4*	*66*	*9*	*262*
A8	**206**	**4**	**18**	**27**	**255**
Vorjahr	*184*	*4*	*20*	*30*	*238*
A7	**142**	**3**	**31**	**26**	**202**
Vorjahr	*166*	*1*	*26*	*24*	*217*
A6	**25**	**2**	**24**	**5**	**56**
Vorjahr	*23*	*1*	*23*	*4*	*51*
A5	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**
Vorjahr	*1*	*0*	*0*	*0*	*1*
Gesamt	**1.507**	**134**	**696**	**574**	**2.911**
Vorjahr	*1.520*	*117*	*662*	*549*	*2.848*

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 Qualifizierungsebene dominieren die des Feuerwehrvollzugsdienstes gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Außertariflich	**3**	**1**	**3**	**4**	**11**
Vorjahr	*4*	*0*	*3*	*0*	*7*
E15UE	**12**	**0**	**2**	**0**	**14**
Vorjahr	*11*	*0*	*1*	*0*	*12*
E15	**32**	**2**	**13**	**19**	**66**
Vorjahr	*30*	*1*	*17*	*17*	*65*
E14	**51**	**8**	**39**	**41**	**139**
Vorjahr	*54*	*7*	*34*	*44*	*139*
E13	**89**	**24**	**73**	**92**	**278**
Vorjahr	*85*	*28*	*65*	*94*	*272*
E12	**101**	**14**	**36**	**27**	**178**
Vorjahr	*102*	*8*	*37*	*23*	*170*
E11	**126**	**46**	**66**	**87**	**325**
Vorjahr	*124*	*42*	*61*	*85*	*312*
E10	**107**	**27**	**69**	**84**	**287**
Vorjahr	*106*	*20*	*63*	*68*	*257*
E9	**300**	**81**	**216**	**321**	**918**
Vorjahr	*311*	*77*	*216*	*329*	*933*
E8	**257**	**21**	**180**	**169**	**627**
Vorjahr	*256*	*17*	*179*	*160*	*612*
E7	**114**	**6**	**9**	**1**	**130**
Vorjahr	*116*	*6*	*9*	*0*	*131*
E6	**353**	**9**	**218**	**219**	**799**
Vorjahr	*326*	*10*	*212*	*206*	*754*
E5	**361**	**21**	**157**	**142**	**681**
Vorjahr	*333*	*21*	*134*	*123*	*611*
E4	**284**	**9**	**8**	**4**	**305**
Vorjahr	*322*	*8*	*7*	*5*	*342*
E3	**353**	**31**	**37**	**88**	**509**
Vorjahr	*350*	*11*	*37*	*88*	*486*
E2UE	**84**	**0**	**6**	**15**	**105**
Vorjahr	*85*	*0*	*6*	*15*	*106*
E2	**3**	**49**	**2**	**168**	**222**
Vorjahr	*2*	*47*	*4*	*159*	*212*
E1	**0**	**23**	**1**	**34**	**58**
Vorjahr	*0*	*27*	*1*	*44*	*72*
Gesamt	**2.630**	**372**	**1.135**	**1.515**	**5.652**
Vorjahr	*2.617*	*330*	*1.086*	*1.460*	*5.493*

Etwa 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 2016 erfolgten Beförderungen und Höhergruppierungen können der Anlage 2 entnommen werden.

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
S18	**8**	**0**	**6**	**8**	**22**
Vorjahr	*9*	*0*	*8*	*4*	*21*
S17	**11**	**0**	**23**	**8**	**42**
Vorjahr	*10*	*2*	*19*	*7*	*38*
S16 UE	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Vorjahr	*0*	*0*	*2*	*0*	*2*
S16	**1**	**0**	**12**	**5**	**18**
Vorjahr	*1*	*0*	*5*	*1*	*7*
S15	**17**	**12**	**41**	**48**	**118**
Vorjahr	*17*	*11*	*29*	*35*	*92*
S14	**10**	**9**	**34**	**71**	**124**
Vorjahr	*9*	*8*	*34*	*72*	*123*
S13UE	**0**	**0**	**1**	**1**	**2**
Vorjahr	*1*	*0*	*7*	*6*	*14*
S13	**6**	**0**	**32**	**28**	**66**
Vorjahr	*1*	*1*	*19*	*8*	*29*
S12UE	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Vorjahr	*9*	*7*	*7*	*28*	*51*
S12	**17**	**16**	**31**	**62**	**126**
Vorjahr	*5*	*4*	*20*	*30*	*59*
S11UE	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Vorjahr	*15*	*8*	*29*	*23*	*75*
S11A	**0**	**2**	**2**	**1**	**5**
Vorjahr	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*
S11B	**33**	**13**	**74**	**83**	**203**
Vorjahr	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*
S11	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**
Vorjahr	*18*	*4*	*53*	*57*	*132*
S10	**0**	**0**	**3**	**5**	**8**
Vorjahr	*3*	*1*	*33*	*35*	*72*
S9	**3**	**1**	**12**	**15**	**31**
Vorjahr	*0*	*1*	*3*	*1*	*5*
S8B	**19**	**25**	**41**	**75**	**160**
Vorjahr	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*
S8A	**67**	**26**	**368**	**334**	**795**
Vorjahr	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*
S8	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Vorjahr	*17*	*18*	*42*	*61*	*138*
S7	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Vorjahr	*2*	*1*	*13*	*14*	*30*
S6	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**
Vorjahr	*63*	*22*	*366*	*307*	*758*
S4	**0**	**1**	**50**	**41**	**92**
Vorjahr	*0*	*1*	*55*	*41*	*97*
S3	**13**	**2**	**81**	**55**	**151**
Vorjahr	*10*	*1*	*84*	*54*	*149*
S2	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Vorjahr	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*
Sonstige (z. B. nebenberufliche Vergütung)	**44**	**20**	**26**	**12**	**102**
Vorjahr	*64*	*24*	*29*	*12*	*129*
Gesamt	**249**	**127**	**838**	**853**	**2.067**
Vorjahr	*254*	*114*	*857*	*796*	*2.021*

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
EG 9D (Pflege)	**0**	**1**	**1**	**1**	**3**
Vorjahr	*0*	*1*	*1*	*1*	*3*
EG 9C (Pflege)	**3**	**0**	**7**	**0**	**10**
Vorjahr	*4*	*0*	*7*	*1*	*12*
EG 9B (Pflege)	**7**	**0**	**11**	**1**	**19**
Vorjahr	*7*	*0*	*10*	*0*	*17*
EG 8A (Pflege)	**1**	**0**	**6**	**1**	**8**
Vorjahr	*0*	*0*	*4*	*1*	*5*
EG 7A (Pflege)	**14**	**7**	**64**	**64**	**149**
Vorjahr	*15*	*7*	*65*	*62*	*149*
EG 3A (Pflege)	**3**	**9**	**16**	**98**	**126**
Vorjahr	*4*	*10*	*22*	*97*	*133*
Gesamt	**28**	**17**	**105**	**165**	**315**
Vorjahr	*30*	*18*	*109*	*162*	*319*

Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
alle Tarifbeschäftigten	**2.907**	**516**	**2.078**	**2.533**	**8.034**
Vorjahr	*2.901*	*462*	*2.052*	*2.418*	*7.833*
Beamtinnen und Beamte	**1.507**	**134**	**696**	**574**	**2.911**
Vorjahr	*1.520*	*117*	*662*	*549*	*2.848*
Summe	**4.414**	**650**	**2.774**	**3.107**	**10.945**
Vorjahr	*4.421*	*579*	*2.714*	*2.967*	*10.681*

3.3 Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2016

Leitungsebenen		Stellen	Frauen	Anteil in % an besetzten Stellen	*Vorjahr in %*	Männer
1	**OBM**	1	-	-	-	1
2	**BM, Referentin/ Referent, 1. Werkleitung**	9	1	11,11%	*11,1%*	8
3	**Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung***	70	23	32,86%	*29,58%*	47
3a	**stv. Dienststellenleitung (ohne Abteilungsleitung), stv. Schulleitung***	32	14	45,16%	*46,88%*	17
3b	**stv. Dienststellenleitung (mit Abteilungsleitung)***	36	9	25,71%	*30,56%*	26
4a	**Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)****	136	42	31,58%	*29,55%*	91
5	**Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)*****	497	273	56,29%	*54,09%*	212
	Gesamt	**781**	**362**	**47,38%**	***45,65%***	**402**

Die Berechnung der prozentualen Anteile bezieht sich ab diesem Bericht auf Grundlage der tatsächlich besetzten Stellen. Die Werte von 2015 wurden ebenfalls neu berechnet.

* 1 Stelle dieser Leitungsebene ist zum Stichtag 31.12.2016 nicht besetzt.
** 4 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2016 nicht besetzt;
*** 12 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2016 nicht besetzt; ferner werden 7 dieser Positionen in geteilter Leitung wahrgenommen.

Die Stadt Nürnberg sieht sich unverändert dem Ziel verpflichtet, den Frauenanteil durch beständige Personalentwicklung - gerade auch in höheren Leitungsebenen - zu steigern. Insbesondere bei der Leitungsebene 3 gelang es, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Auf die entsprechend im Gleichstellungsaktionsplan 2015/2017 der Stadt Nürnberg verankerten Zielsetzungen (Ziffer 1.1.1 - Mehr Frauen in Führungspositionen) wird verwiesen..

Informationen zu „Führen mit reduzierter Arbeitszeit “ 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.

3.4.1 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2013 - 2016)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit
2013	6.820	3.373
2014	6.882	3.454
2015	7.134	3.547
2016	7.122	3.754

3.4.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2013 - 2016)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2013	4.313	2.507	603	2.770
2014	4.299	2.583	598	2.856
2015	4.420	2.714	580	2.967
2016	4.374	2.748	650	3.104

3.4.3 Teilzeitquote

Die „Kopf-Zahl“ der Teilzeitbeschäftigten ist, nachdem sie 2015 leicht gefallen ist, wieder deutlich angestiegen und bestätigt somit den Trend der vergangenen Jahre.

Jahr	Teilzeitquote
2013	33,09%
2014	33,42%
2015	33,21%
2016	34,30%

3.4.4 Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen

Eine Gesamtbetrachtung aller 3.754 Teilzeitbeschäftigungen macht deutlich, dass die Stadt Nürnberg sehr individuell auf die Teilzeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht. Zudem ist zu beachten, dass unterschiedlichste reguläre Arbeitszeiten bestehen (z. B. Tarifbeschäftigte: 39 Wochenarbeitsstunden, Beamtinnen/Beamte: 40 Wochenarbeitsstunden und bei den Lehrkräften variiert die Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Unterrichtseinsatz in sogenannten „wissenschaftlichen Fächern“ zwischen 23 und 28 Wochenarbeitsstunden, Musikschullehrkräfte haben eine Unterrichtsverpflichtung von 30 Wochenstunden).

Für eine Übersicht, empfehlen sich deshalb folgende Zäsuren nach dem Beschäftigungsgrad (ohne Sabbatjahr bzw. Altersteilzeit im Blockmodell):

Beschäftigungsgrad	≤ 25%	<50%	= 50%	< 75%	= 75%	< 100%	Gesamt
Männer	135	47	61	124	24	259	650
Frauen	228	314	483	889	100	1.090	3.104
Gesamt	363	361	544	1.013	124	1.349	3.754
Entwicklung im Vergleich zu 2015	*+ 36*	*- 18*	*+ 4*	*+ 53*	*+ 11*	*- 121*	*+ 207*

In der Rubrik „Beschäftigungsgrad von ≤ 25% befinden sich insbesondere Beschäftigte, die auf der Basis eines Grundarbeitsvertrages bedarfsentsprechend von der Beschäftigungsdienststelle eingesetzt werden (z. B. Schulweghelfer/innen, Hausaufgabenbetreuer/innen, Saisonkräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Veranstaltungen wie die Blaue Nacht oder das Silvestival). Eine Auswertung nach der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in diesen Fällen jedoch aufgrund der saisonalen bzw. eventbezogenen Einsätze nicht ganz korrekt möglich.

Außerdem befinden sich in dieser Rubrik Lehrkräfte und Musikschullehrerinnen und -lehrer, die dem Bedarf in bestimmten Fächerkombinationen entsprechend beschäftigt werden (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 unterhälftige Teilzeitbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit an drei oder vier (Vormit-)Tagen einbringen.

Unter den 66 Männern, die mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, befinden sich noch 8 Tarifbeschäftigte sowie 3 Beamte, die Altersteilzeit im Teilzeitmodell noch auf Basis der bis zum 31.12.2009 geltenden Regelungen vereinbart haben. Bei den Frauen arbeiten 418 Tarifbeschäftigte und 65 Beamtinnen exakt mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Auch hier sind Altersteilzeitvereinbarungen im Teilzeitmodell von untergeordneter Bedeutung (4 tarifbeschäftigte Mitarbeiterinnen).

Bei einem Beschäftigungsgrad von über 50% aber noch unter 75% finden sich ebenfalls die unterschiedlichsten Stundenvereinbarungen. Von den tarifbeschäftigten Frauen präferieren jedoch „auffällig“ viele 20 Wochenarbeitsstunden (198 Frauen) oder 25 Wochenarbeitsstunden (160 Frauen). Diese Arbeitszeit korrespondiert mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf vier oder fünf (Vormit-)Tage.

Des Weiteren wird speziell von Frauen (Tarifbeschäftigte wie Beamtinnen) sehr häufig eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 30 Wochenarbeitsstunden (381 Frauen), 32 Wochenarbeitsstunden (126 Frauen) bzw. 35 Wochenarbeitsstunden (117 Frauen) gewählt, was einer Stundenverteilung von 6 Stunden bei 5 Arbeitstagen oder 4 vollen Arbeitstagen und einem freien Arbeitstag entspricht.

3.4.5 Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit

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.

Unter der Überschrift „Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin“ hat sich die Stadt Nürnberg im Gleichstellungsaktionsplan 2015/2017 das Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Führung mit reduzierter Arbeitszeit ermöglichen. Darüber hinaus wurde die Verwaltung mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 14.03.2017 beauftragt, Führen mit reduzierter Arbeitszeit nachhaltig und aktiv zu fördern. In diesem Sinne gilt es, künftig zu besetzende Führungspositionen im Hinblick auf mögliche Arbeitszeitreduzierungen zu prüfen und entsprechend auszuschreiben. Darüber hinaus müssen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu diesem Thema mittels geeigneter Qualifikationsangebote sensibilisiert werden.

Bei den Leitungsebenen (vgl. Nr. 3.3) ergibt sich bzgl. Teilzeitbeschäftigung und ggf. geteilter Leitungsstellen am 31.12.2016 folgendes Bild[1)]:

Leitungsebenen	Stellen	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit	davon geteilte Leitungsfunktion
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung	70	3	0	0
3a stv. Dienststellenleitung (ohne Abteilungsleitung), stv. Schulleitung	32	1	0	0
3b stv. Dienststellenleitung (mit Abteilungsleitung etc.)	36	1	1	0
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)	136	16	2	0
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)	490	97	13	7
Gesamt	764	118	16	7

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

In allen Leitungsebenen ist unverändert 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.

Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit dient der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Entsprechende Angebote könnten die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und Perspektiven eröffnen. Auch wenn der öffentliche Dienst sich als familienfreundlicher Arbeitgeber darstellen möchte, besteht insbesondere bei Führungsfunktionen häufig die Erwartung einer hohen zeitlichen Verfügbarkeit. So mangelt es in der Praxis oftmals an Akzeptanz und Ansätzen für die Realisierbarkeit der Arbeitszeitreduktion im Zusammenhang mit Führungspositionen, obwohl der rechtliche Rahmen hierfür gegeben ist.

3.5 Alternierende Telearbeit

Die Stadt Nürnberg legt großen Wert auf mitarbeiterfreundlich gestaltete Arbeitsbedingungen. Die Alternierende Telearbeit wird nach dem ursprünglichen Modellversuch seit 01.01.2015 unter erweiterten Rahmenbedingungen fortgeführt.

Zum 31.12.2016 nutzten insgesamt 108 Beschäftigte die Möglichkeit der Alternierenden Telearbeit. Die Frauenquote beträgt zum Stichtag 58% (2015: 60%) und ist somit rückläufig, was auch dem Wegfall der Antragsgründe geschuldet ist. Bei insgesamt 46% der geschlossenen Vereinbarungen wurde als Grund die Kinderbetreuung angegeben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verteilen sich auf 23 verschiedene Dienststellen.

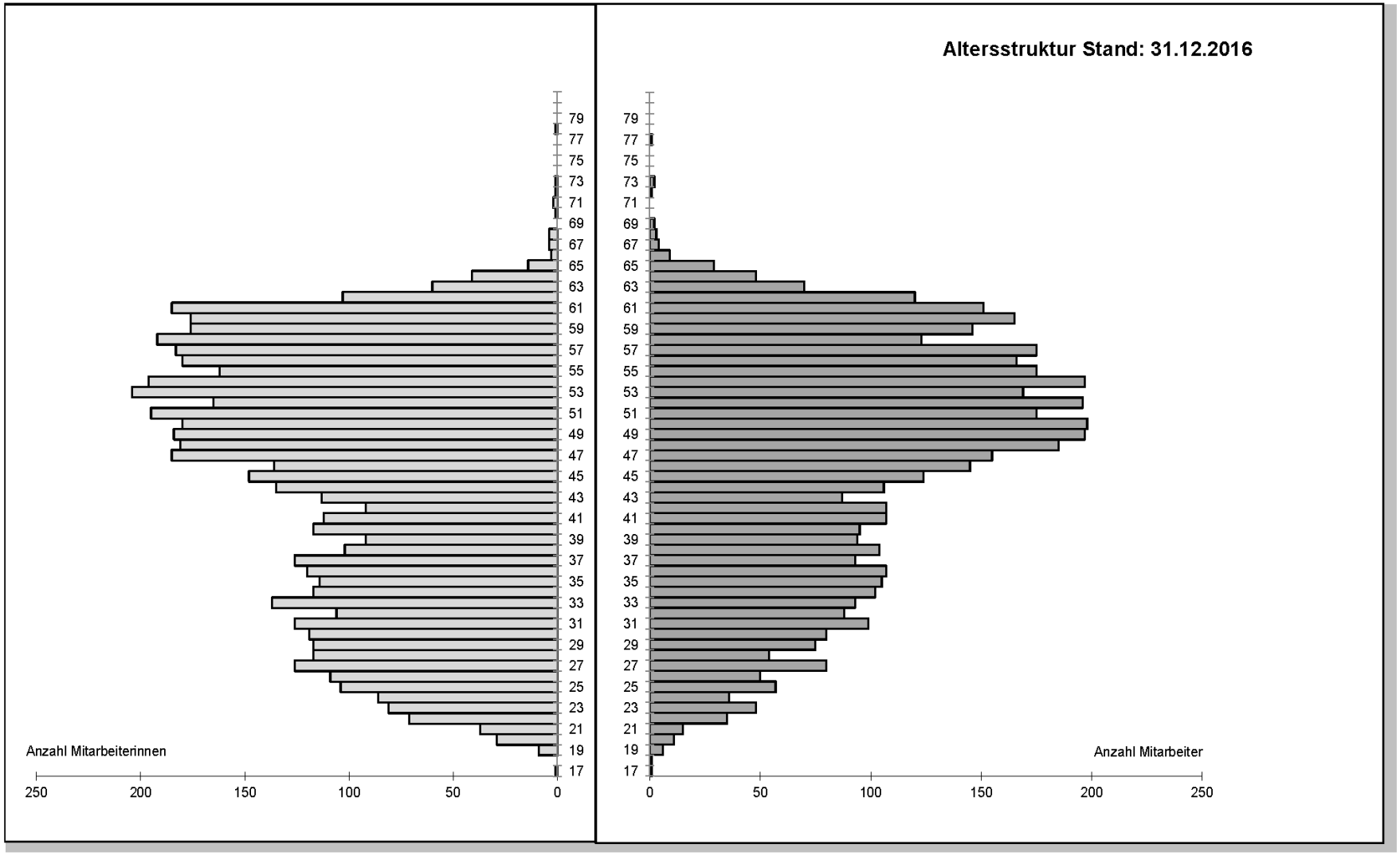
3.6 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht

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 31.12.2016 liegt rechnerisch bei 45,58 Jahren. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den letzten 10 Jahren trotz stufenweiser Anhebung des Renteneintrittsalters bis 2029 relativ konstant geblieben. Maßgebend hierfür dürfte insbesondere sein, dass die Stadt Nürnberg auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften setzt.

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Durchschnittsalter in Jahren	44,99	44,93	45,17	45,34	45,39	45,44	45,37	45,36	45,44	45,58

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 3 entnommen werden.

Die nachfolgende Grafik stellt den Altersaufbau der Beschäftigten (vgl. Nr. 3.2) Stand 31.12.2016 dar.


Altersstruktur Stand: 31.12.2016
Anzahl Mitarbeiterinnen
Anzahl Mitarbeiter
79
77
75
73
71
69
67
65
63
61
59
57
55
53
51
49
47
45
43
41
39
37
35
33
31
29
27
25
23
21
19
17
250
200
150
100
50
0

3.7 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist trotz der vielfältigen Bemühungen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg 2016 gesunken.

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
	M	W	M	W	M	W	
31.12.2013	106	142	63	118	169	260	429
31.12.2014	113	142	72	140	185	282	467
31.12.2015	125	157	65	161	190	318	508
31.12.2016	109	142	61	129	170	271	441

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, befragt das Personalamt seit 2014 neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich des Migrationshintergrundes anonymisiert und auf freiwilliger Basis. Aufgrund der Rückmeldungen (inkl. NüSt) ergaben sich folgende Ergebnisse:

Einstellungsjahr	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2014	168 (ohne NüSt: 130)	419 (ohne NüSt: 394)	22 (ohne NüSt: 16)	28,6%
2015	136* (ohne NüSt: 106)	405* (ohne NüSt: 367)	14* (ohne NüSt: 12)	25,1%
2016	153 (ohne NüSt: 133)	417 (ohne NüSt: 396)	9 (ohne NüSt: 8)	26,8%

* nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikanten/Praktikantinnen
(2014 wurden Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen einbezogen)

Die Zahlen im Bereich der **Nachwuchskräfte** bewegten sich bereits 2014 auf hohem Niveau (vgl. den am 12.05.2015 im Personal- und Organisationsausschuss behandelten Bericht „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“). Erstmalig wurde im Jahr 2014 eine entsprechende Abfrage bei NüSt einbezogen.

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshinter-grund
2013	128	32	**25,0%**
Anteil Frauen	69	21	30,4%
Anteil Männer	59	11	18,6%
2014*	130	38	**29,2%**
Anteil Frauen **	64	19	29,7%
Anteil Männer **	49	8	16,3%
2015*	153 (ohne NüSt: 139)	34 (ohne NüSt: 28)	**22,2%**
Anteil Frauen**	68	11	16,2%
Anteil Männer**	71	17	23,9%
2016***	393 (davon: NüSt: 14, Berufsprakt.: 263)	112 (davon: NüSt: 9, Berufsprakt.: 88)	28,5 %

***** Inkl. NüSt
****** Aus datenschutzrechtlichen Gründen entfällt bei NüSt eine geschlechterspezifische Aufschlüsselung.
******* Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden die Daten seit 2016 nicht mehr geschlechtsspezifisch differenziert erhoben. Umfasst sind auch Praktikanten/Praktikantinnen.

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

3.8 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.8.1 Beurlaubungsarten

Beurlaubungsart	Männer		Frauen		Gesamt	
Elternzeit	143	(136)	427	(401)	570	(537)
Beurlaubung zur Betreuung von Kindern/Angehörigen	7	(7)	142	(151)	149	(158)
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	24	(28)	95	(90)	119	(118)
Gesamt	174	(171)	664	(642)	838	(813)

Im Kalenderjahr 2016 haben 130 Männer Elternzeit neu beantragt und 13 Männer waren über den Jahreswechsel 2015/2016 in Elternzeit. 26 Männer haben ihre Elternzeit im Jahr 2016 auf zwei Zeitabschnitte verteilt, wobei 20 Männer 2x je einen Monat Elternzeit beantragten.

Damit ist die Zahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, erneut gestiegen (ca. 5% im Vergleich zum Vorjahr; 2015: 136 Männer; 2014: 97 Männer; 2013: 63 Männer; 2012: 57 Männer). Die Dauer der „Väterzeit“ beträgt i. d. R. ein bis zwei Monate, der Anteil derer, die länger Elternzeit nehmen, steigt jedoch.

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 2016 nicht signifikant verändert. Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz wurde auch 2016 nicht in Anspruch genommen.

Unter die Rubrik „Beurlaubung aus sonstigen Gründen“ fallen Beurlaubungen zu Fortbildungszwecken, aus persönlichen Gründen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zum Entwicklungsdienst.

Im Kalenderjahr 2016 waren insgesamt 838 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter antragsgemäß unter Wegfall der Bezüge beurlaubt. Im Vergleich zu den Vorjahren ist erneut ein Anstieg der Beurlaubungsart „Elternzeit“ festzustellen, während die anderen Beurlaubungsarten recht konstant geblieben sind. Auffallend ist dabei, dass die Männer - wie bereits ausgeführt - i. d. R. ein bis zwei Monate und Frauen meist zunächst für ein Jahr Elternzeit beantragen sowie ggf. jahresweise die Elternzeit verlängern.

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

3.8.2 Beurlaubungsquote

Bei 10.945 Beschäftigten errechnet sich eine Beurlaubungsquote von 7,66% (2015: 7,61%; 2014: 7,30%; 2013: 6,66%).

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 2016 kann der Anlage 4 entnommen werden.

4. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2013 - 2016

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

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

4.1 Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				**nachrichtlich**
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	10.257	4.767	15.024	678
4 - 42 Tage	47.936	13.088	61.024	805
ab 43 Tage	27.489	12.078	39.567	185
weiblich				
1 - 3 Tage	19.152	4.260	23.412	840
4 - 42 Tage	50.609	8.466	59.075	909
ab 43 Tage	39.947	12.253	52.200	134
Summe	**195.390**	**54.912**	**250.302**	**3.551**

Im Schnitt dauerte 2016 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen/Beamten eine Erkrankung 19 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 24 Kalendertage; im Mittel 23 Kalendertage.

4.1.1 Vorjahresvergleich

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

2014		2015		2016	
Beschäftigte	**Fehltage**	**Beschäftigte**	**Fehltage**	**Beschäftigte**	**Fehltage**
10.336	207.202	10.681	226.632	10.995	250.302
Krankheitsquote: 5,49%		**Krankheitsquote: 5,81%**		**Krankheitsquote: 6,27%**	

Die Krankheitsquote ist, dem bundesweiten Trend folgend, weiter 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 sowie Erkrankungen aus dem psychischen Formenkreis (Eruiert von der AOK und TK im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements).

Unverändert ist - wie auch Studien verschiedener Krankenkassen und Unfallversicherungsträger belegen - eine deutliche Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen festzustellen. Seit Ende 2014 steht den Führungskräften sowie den Kolleginnen und Kollegen zur Hilfestellung ein Leitfaden zum Umgang bei psychischen Erkrankungen zur Verfügung.

4.1.2 Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2016 eine Krankheitsquote von 6,83% ermittelt (2015: 6,73%; 2014: 6,41%; 2013: 6,43%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) lag die Krankheitsquote sogar bei 7,16% (2015: 7,02%; 2014: 6,96%; 2013: 6,88%).

Auch wenn die Stadt Nürnberg die vom Deutschen Städtetag ermittelte Krankheitsquote unterschreitet, ist 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

als auch aus Gründen der Personalakquise das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitgeberprofils.

Ergänzend zu den stadtweit eingeführten Rückkehrgesprächen (seit 2004) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (seit 2005) sowie der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hiermit nachhaltig die Bedeutung der Prävention in den Vordergrund gerückt und hierfür sensibilisiert, um Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern (auf die Berichte im Personal- und Organisationsausschuss wird verwiesen). Weitere Informationen zu den Aktivitäten finden Sie im Kapitel „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung und der damit verbundenen beständig steigenden Leistungsanforderungen bei steigender Lebensarbeitszeit rechnet sich diese Investition für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg. Der Ansatz, die Gesundheit und damit die Potenziale und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, lässt mittelfristig erwarten, dass sich die Personalausfallkosten im Rahmen halten bzw. sinken.

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 (5,74%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (8,24%). Im Vergleich zu den Vorjahren ist 2016 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,34 Prozentpunkte und bei den Eigenbetrieben um 0,92 Prozentpunkte gestiegen.

4.2.1 Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				**nachrichtlich**
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	5.955	4.509	10.464	325
4 - 42 Tage	18.861	12.561	31.422	182
ab 43 Tage	11.461	11.526	22.987	60
weiblich				
1 - 3 Tage	17.576	4.134	21.710	564
4 - 42 Tage	41.344	7.947	49.291	626
ab 43 Tage	32.810	11.956	44.766	134
Summe	**128.007**	**52.633**	**180.640**	**1.891**

Für 2016 errechnet sich bei 8.628 Beschäftigten in der Kernverwaltung eine Krankheitsquote von 5,74% (2015: 5,40%; 2014: 4,96%; 2013: 4,88%).

4.2.2 Eigenbetriebe

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				**nachrichtlich**
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	4.302	258	4.560	353
4 - 42 Tage	29.075	527	29.602	623
ab 43 Tage	16.028	552	16.580	125
weiblich				
1 - 3 Tage	1.576	126	1.702	276
4 - 42 Tage	9.265	519	9.784	283
ab 43 Tage	7.137	297	7.434	0
Summe	**67.383**	**2.279**	**69.662**	**1.660**

Für 2016 errechnet sich bei 2317 Beschäftigten in den Eigenbetrieben eine Krankheitsquote von 8,24% (2015: 7,32%; 2014: 7,43%; 2013: 7,09%).

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben können der Anlage 5 entnommen werden.

4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

4.3.1 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Seit 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 des Gesundheitsmanagements 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, die Schaffung von Netzwerken, Öffentlichkeitsarbeit und die Beratung und Schulung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind weitere Spektren des Tätigkeitsbereichs. Alle Referate, Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe sind aufgerufen, sich bei ihren Aktivitäten zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit und des Arbeitsumfelds durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützen zu lassen.

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

4.3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen

	2013	2014	2015	2016
Gesamtstädtische(r) Gesundheitstag(e) / Aktionstage	0	2	10	6
Gesundheitszirkel	5	4	2	1
Gesundheitstage in Dienststellen	7	13	6	10
Gesundheitstage für Anwärter/innen, Azubis	5	7	6	6
Einzelmaßnahmen	9	19	9	7
Krankenstandsanalyse	6	4	2	2
Fachtagungen	0	0	1	0

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

Daneben sind **einzelne Projekte** zu unterschiedlichsten Themen (zum Beispiel Hygiene, Stressbewältigung) eine weitere Möglichkeit, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken.

Zusätzlich zu Maßnahmen der einzelnen Dienststelle bzw. des Eigenbetriebes finden auch **gesamtstädtische Aktivitäten** der Betrieblichen Gesundheitsförderung statt. Im Jahr 2016 sind hier vor allem die stadtweiten Gesundheitstage und die Aktion „Entspannt und bewegt durch den Herbst“ zu nennen, die allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit boten, Gesundheitsangebote zu entdecken und auszuprobieren. Seit 2016 sind auch die Beratungen und Schulungen zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** (BEM) beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement angesiedelt.

Unbestritten ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement inzwischen ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Unternehmensstrategie. Die Nachfrage zeigt, dass es bereits heute in vielen Dienststellen und Schulen zur gelebten Kultur gehört.

5. Anmerkungen der Frauenbeauftragten

Frauenanteil und Teilzeitquoten

Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten ist, wie in den vergangenen Jahren, im Berichtszeitraum erneut leicht gestiegen und liegt Ende 2016 bei 53,7%. Auch bei der Arbeitszeitreduzierung gibt es im Berichtsjahr eine leichte Steigerung, die Gesamt-Teilzeitquote liegt bei 34,3%. Von 5.878 weiblichen Beschäftigten sind 3.104 (52,8%) mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigt und von 5.067 männlichen Beschäftigten arbeiten 12,8% in Teilzeit. Dabei sind 38,3% der teilzeitbeschäftigten Frauen mit mindestens 75% der Wochenarbeitszeit beschäftigt.

Die Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiedereintritt zeigt, dass von den 137 Männern die Elternzeit genommen haben, 132 (96,4%) maximal 1 bis 2 Monate in Anspruch nehmen. Die traditionelle Rollenverteilung greift auch hier: über 80% der Frauen, die Elternzeit nahmen, sind nach 1 bis 3 Jahren wieder in den Beruf eingestiegen.

Frauen- und Männerdomänen

Bei den geschlechtsspezifischen Berufseinteilungen in der Stadtverwaltung sind nur kleine Veränderungen feststellbar. Die Anzahl der Frauen im Technischen Dienst ist zwar leicht angestiegen, jedoch sind Männer im Sozial- und Erziehungsdienst unverändert deutlich unterrepräsentiert, obwohl ihr Anteil im Berichtszeitraum leicht steigend ist. Die Anzahl der Frauen in ihren beruflichen Domänen „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten“ ist dagegen nach absoluten Zahlen deutlicher angestiegen.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die geschlechtsspezifisch geprägte Struktur im Besoldungs- und Entgeltsystem bleibt auch im Jahr 2016 relativ unverändert.

Die Zahl der Personen mit einer B-Besoldung ist leicht von 18 auf 16 zurückgegangen, darunter befindet sich unverändert nur eine Frau. Von leichten Zuwächsen in den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 der vierten Qualifikationsebene haben Beamtinnen etwas mehr profitiert. Die absolute Zahl der Beamten in diesen beiden Besoldungsgruppen ist dabei sogar leicht zurückgegangen. Wie im Vorjahr haben die Beamtinnen ihren Anteil an den beiden obersten Besoldungsgruppen A 15 und A 16 um ca. 2% erhöht und liegen jetzt bei 40,1%.

Im Vergleich zum Vorjahr ist bei den Tarifbeschäftigten der Gesamtanteil der Frauen geringfügig auf 57,4% angestiegen, der Anteil der Männer dementsprechend auf knapp 42,6% gesunken. In der obersten Entgeltgruppe E 15UE sind 12 Männer und zwei Frauen eingruppiert. In E 15 ist der Frauenanteil um knapp 4% auf 48,5% gesunken; in E 14 jedoch leicht auf 57,6% angestiegen. Damit sind die Frauen zumindest in E 14 entsprechend ihrem Gesamtanteil an allen Tarifbeschäftigten eingruppiert.

Der Gesamtanteil der Männer in der Entgeltgruppe S 18 (entspricht E 12) des Sozial- und Erziehungsdienstes ist um 6,5% gesunken und liegt jetzt bei 36,4%. Damit ist die deutliche Überrepräsentanz der Männer in dieser Spitzen-Entgeltgruppe S 18 zwar kleiner geworden, sie liegt aber noch weit über den Gesamtanteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst von 15,9%.

Frauen in Leitungsebenen
Auf der Führungsetage der Dienststellen- und Schulleitungen ist die Frauenquote im Berichtsjahr von 29,6% auf 32,9% gestiegen und liegt damit wieder bei fast einem Drittel, dagegen ist auf der Hierarchieebene der stellvertretenden Amts- und Schulleitungen eine Reduzierung des Frauenanteils von 38,7% auf 35,4% erfolgt.

Führen mit reduzierter Arbeitszeit 2015 und 2016

	2015				2016			
Leitungs-ebenen	Stellen	♀ red. AZ	♂ red. AZ	davon geteilt	Stellen	♀ red. AZ	♂ red. AZ	davon geteilt
Dienst-/ Schulleitung	71	1	0	0	70	3	0	0
stv. Dienst-/ Schulleitung	68	2	1	0	68	2	1	0
Abteilungs-/ Bereichsleitung	132	15	4	0	136	16	2	0
Sachgebiets-/ Teamleitung	490	95	14	7	490	97	13	7
gesamt	761	113	19	7	764	118	16	7

Die hohe und sogar wieder gestiegene Quote von weiblichen Teilzeitbeschäftigten zusammen mit der weiterhin bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führung bei der Stadtverwaltung machen eine gezielte Förderung von Führung mit reduzierter Arbeitszeit zur zentralen Personalentwicklungsmaßnahme, von der genauso Männer mit dem Wunsch nach kürzeren Erwerbsarbeitszeiten profitieren können und sollten. Als Ergebnis eines Projektauftrags des Personalamts und der Frauenbeauftragten wurde 2016 ein handlungsorientierter Leitfaden zu „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ für Führungskräfte und an Führungspositionen interessierte Beschäftigte der Stadt Nürnberg präsentiert. Ein Kompetenzteam, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Personalamts, des Amts für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste und der Frauenbeauftragten entwickelte das Thema konzeptionell weiter. Der Personal- und Organisationsausschuss beschloss am 14. März 2017, den handlungsorientierten Leitfaden umzusetzen. Damit erfüllt die Stadt eine wichtige Maßnahme ihres Gleichstellungsaktionsplans 2015-2017.

Fazit

Die Beschäftigtensituation bei der Stadtverwaltung Nürnberg zeigt die weiterhin bestehenden geschlechterspezifischen und stereotypischen Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen und ist somit ein Spiegelbild unserer Gesellschaft. Die Zuständigkeit von Frauen für die familiäre Erziehungs- und Sorgearbeit und von Männern für die materielle Versorgungsarbeit verhindert eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbssystem.

Um auch die Auswirkungen von Geschlechtsrollenzuweisungen auf Männer genauer zu identifizieren, wurde zusätzlich bei der Frauenbeauftragten seit Mai 2016, zunächst für ein Jahr, eine halbe Stelle für einen Ansprechpartner für Männer eingerichtet. Über das erste Arbeitsjahr wird die Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der Hochschule München eine wissenschaftliche Evaluation vorlegen.

Der strukturelle Befund der weiterhin weitgehend traditionellen Beschäftigtensituation der Stadtverwaltung und die Ergebnisse der Evaluation der Arbeit des Ansprechpartners für Männer werden Grundlage des fortzuschreibenden Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg sein.

II. Informations- und Kommunikationstechnik (IT)

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht über die Informationstechnik (IT) für das Jahr 2016 bietet einen Überblick über wesentliche Entwicklungen im zentralen städtischen IT-Bereich. Die Daten werden in knapper Form dargestellt und jährlich fortgeschrieben. Erläuterungen beschränken sich auf ein Mindestmaß und dienen in erster Linie dem Verständnis der Zahlen.

2. Besonderheiten im Berichtszeitraum

Zum Haushalt 2016 wurden 10 Vollkraftstellen (VK) im IT-Bereich geschaffen, was einen wichtigen Schritt zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des zentralen IT-Dienstleisters OrgA/IT darstellte.

Zu Beginn des Jahres 2016 wurden auch bei der Stadt Nürnberg vermehrt Angriffe mittels sogenannter Verschlüsselungstrojaner registriert. Verschlüsselungstrojaner verschlüsseln Dateien auf den Laufwerken der PCs. Eine Entschlüsselung und damit der Zugang zu den Daten wird erst gegen Zahlung eines Geldbetrags ermöglicht. In einigen wenigen Fällen kam es zur Verschlüsselung von Daten im städtischen Netz. Auch wenn die Auswirkungen aufgrund der schnellen Reaktion und optimierter Datensicherungstechniken sehr beschränkt geblieben sind, zeigen die Vorkommnisse das grundsätzliche Gefährdungspotential auf. Durch eine verbesserte Information der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet sowie durch technische Maßnahmen (Optimierung der Virenscanner-Einstellungen, Blocken bestimmter E-Mail-Anhänge usw.) konnte die Gefährdung verringert werden. Es ist mit weiter verbesserten Angriffstechniken zu rechnen, so dass die Stadt Nürnberg zum Schutz ihrer Daten und Infrastruktur weitere Maßnahmen zur Abwehr von Schadsoftware umsetzen muss.

Um die steigende Nachfrage nach mobiler Kommunikation bzw. mobilen Arbeitsmöglichkeiten erfüllen zu können, wurde in 2016 ein WLAN[1)]-Konzept für die Stadtverwaltung Nürnberg inklusive der Schulen erstellt. Ziel ist es, eine flexible und leistungsfähige WLAN-Infrastruktur aufzubauen. Neben der Wirtschaftlichkeit sind eine angemessene IT-Sicherheit und eine zentrale Administration wichtige Aspekte. Zusätzlich zum innerstädtischen Bedarf, z. B. für die Anbindung von Tablets oder von mobilen Voice-over-WLAN-Telefonen (VoWLAN) als Ersatz der DECT-Technik[2)], wird dabei auch der Bedarf für die Bürgerinnen und Bürger berücksichtigt. Insbesondere an Veranstaltungsorten oder in Wartebereichen städtischer Dienststellen kann damit eine Internetnutzung über WLAN ermöglicht werden. Das zugehörige Konzept wurde dem Personal- und Organisationsausschuss am 06.12.2016 vorgestellt und verabschiedet. Ende 2016 wurden 204 WLAN Access Points (APs) in 12 städtischen Gebäuden betrieben. Durch den Aufbau einer Infrastruktur mit 14 Controllern zur Administration und Verwaltung der APs sind die grundsätzlichen technischen Voraussetzungen für den weiteren Ausbau des WLAN-Netzes geschaffen worden.

---

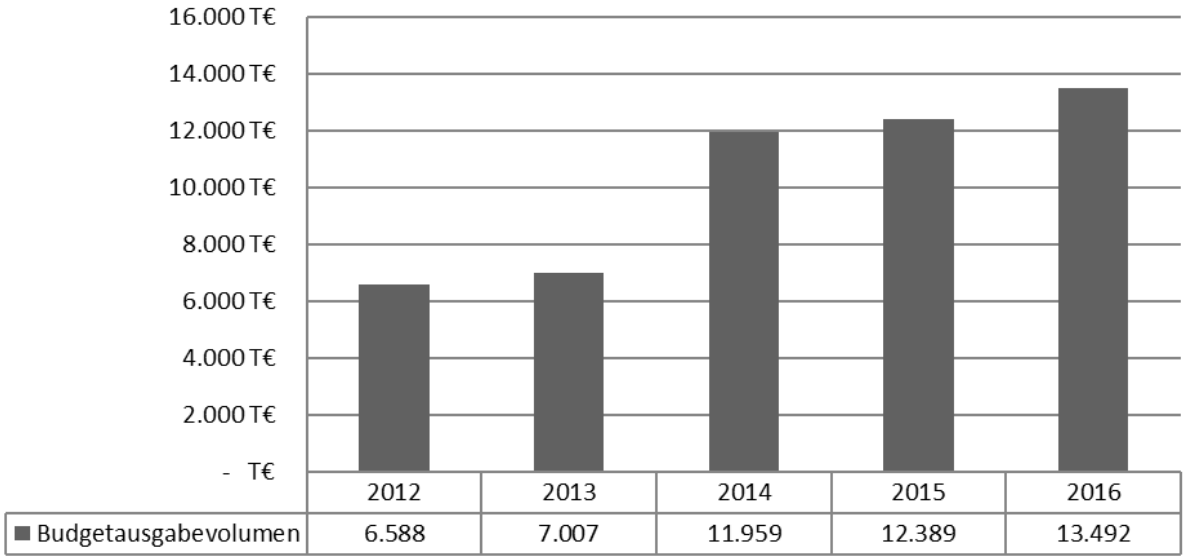
1) WLAN = Wireless Local Area Network (drahtloses lokales Netzwerk)
2) siehe https://de.wikipedia.org/wiki/Digital_Enhanced_Cordless_Telecommunications

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 „Leistungen der zentralen IT“ (111520). Die im Vergleich zum Vorjahr um 8,9% gestiegenen konsumtiven Ausgaben sind vor allem durch höhere Aktivpersonalkosten infolge neuer Stellen (10 VK) und Lohnsteigerungen sowie den Neuabschluss von Wartungsverträgen verursacht. 2014 ist das erste vollständige Jahr, in dem das SAP-Kompetenzzentrum bei OrgA/IT angesiedelt ist. Aus diesem Grunde wurden die konsumtiven Ausgaben für das SAP-Kompetenzzentrum in 2014 erstmals mit aufgenommen, was den relativ großen Anstieg zwischen den Jahren 2013 und 2014 erklärt. Das Produkt „SAP Kompetenzzentrum Nürnberg“ (111530) ist seit 2016 in das Produkt „Leistungen der zentralen IT“ (111520) integriert. Um eine bessere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, werden die konsumtiven Ausgaben im Gegensatz zu den vorherigen Strukturberichten zusammengefasst dargestellt.

Budgetausgabevolumen Produkt 111520



	2012	2013	2014	2015	2016
Budgetausgabevolumen	6.588	7.007	11.959	12.389	13.492

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. Auch im Berichtsjahr übersteigt die angeforderte Unterstützung die Möglichkeiten von OrgA/IT bei weitem, d.h. OrgA/IT kann 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 Prioritätenvorschlag erarbeitet.

Die Prioritätsstufen sind:

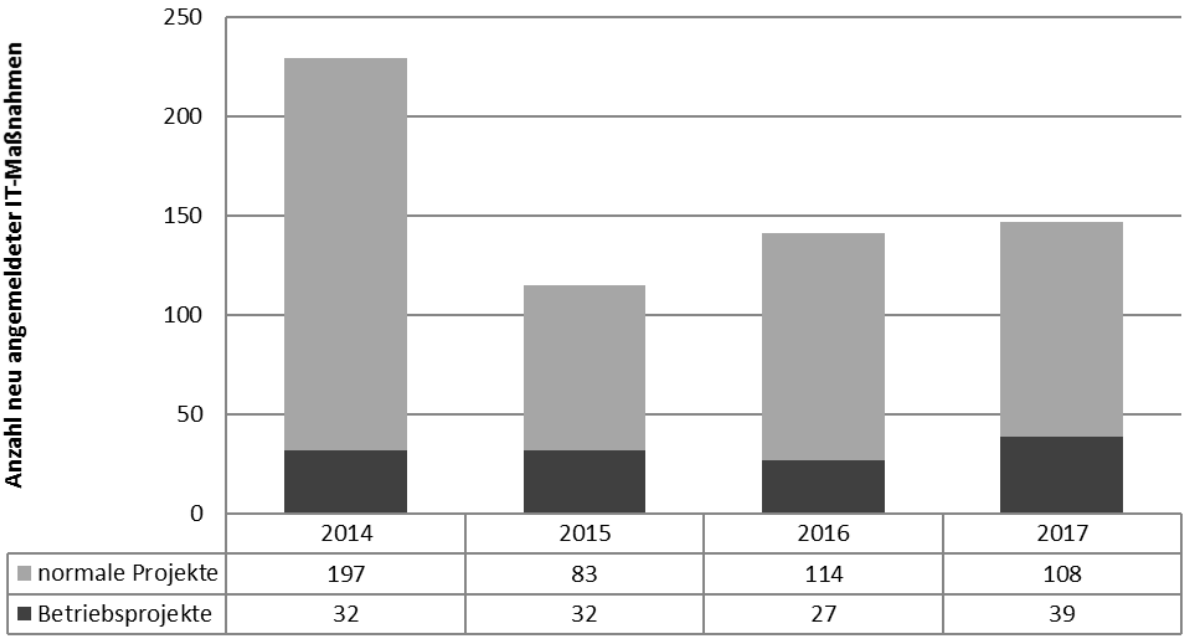
- A1: Die so klassifizierte Maßnahme ist entweder für die Aufrechterhaltung des Betriebs oder zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen bzw. von Stadtrats- und Ausschussbeschlüssen unabweisbar bereits im geplanten Haushaltsjahr erforderlich bzw. bereits begonnen worden.
- A2: Die Maßnahme ist zwar unbedingt erforderlich, aber ein Start kann auch im Folge-Haushaltsjahr noch hingenommen werden, ohne dass der Geschäftsbetrieb über Gebühr beeinträchtigt wird.
- 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.
- C: Diese Stufe wurde für Maßnahmen vergeben, die nicht zeitkritisch sind oder bei denen das Ziel auch auf andere Weise erreicht werden kann.

Die vorgeschlagene Priorisierung der Maßnahmen wird in der Referentenrunde geschäftsbereichsübergreifend abgestimmt und verabschiedet.

3.2.1 Entwicklung

Die Anmeldezahlen von neuen Maßnahmen für die Haushaltsjahre haben sich wie folgt entwickelt:

Entwicklung der Maßnahmenanmeldung

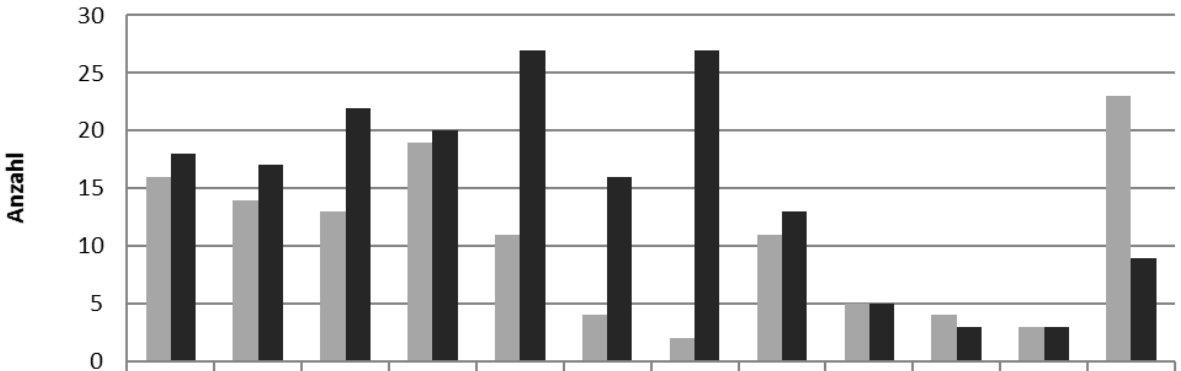


	2014	2015	2016	2017
normale Projekte	197	83	114	108
Betriebsprojekte	32	32	27	39

Die hohen Zahlen für das Haushaltsjahr 2014 erklären sich durch den Effekt der Erstanmeldung. In den Folgejahren werden nur noch neu erforderliche Maßnahmen angemeldet. Es ist eine kontinuierliche leichte Steigerung von neu angemeldeten IT-Maßnahmen zu beobachten.

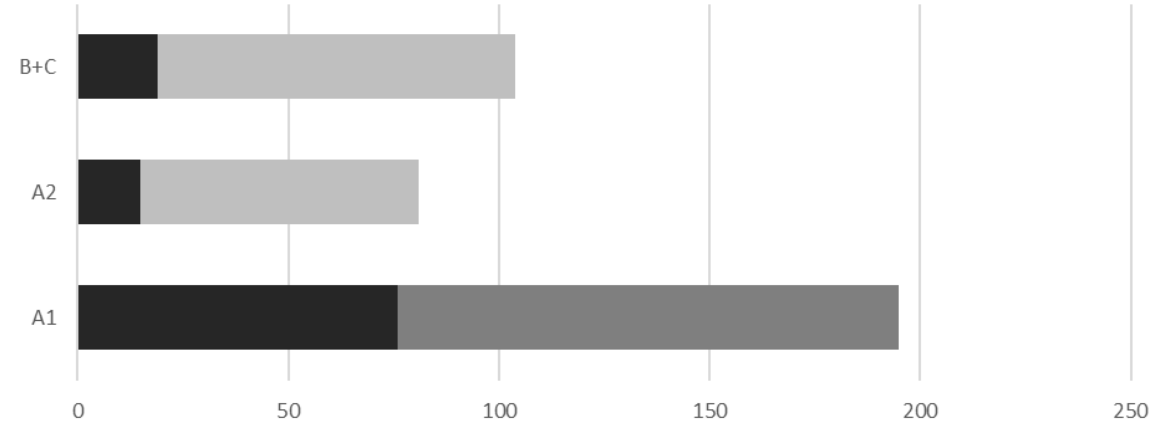
Aufgrund der verfügbaren personellen Ressourcen können in 2017 wie in den Vorjahren nicht alle IT-Maßnahmen durchgeführt werden. Die Verteilung der für 2017 geplanten und auf Realisierung wartenden Projekte auf die Geschäftsbereiche ist aus den nachfolgenden Grafiken ersichtlich.

Für 2017 geplante IT-Maßnahmen (ohne Betriebsprojekte)



	OBM	2.BM	3.BM	Ref.I	Ref.II	Ref.III	Ref.IV	Ref.V	Ref.VI	Ref.VII	Sonsti-ge	Übergrei-fend
A1	16	14	13	19	11	4	2	11	5	4	3	23
A2+B+C	18	17	22	20	27	16	27	13	5	3	3	9

Status der IT-Maßnahmen von 2016



	A1	A2	B+C
erledigt	76	15	19
in Arbeit	119	0	0
wartend	0	66	85

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:

- Der Technologiewandel und die zunehmende Digitalisierung der Alltagsprozesse führen zu immer schnelleren Innovationszyklen. Dieser Trend macht auch vor der im öffentlichen Dienst bislang vorhandenen stabilen Verfahrenslandschaft nicht halt.
- 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. Viele der Verfahren bekommen zusätzliche Module für den mobilen Einsatz.

- 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 in 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.

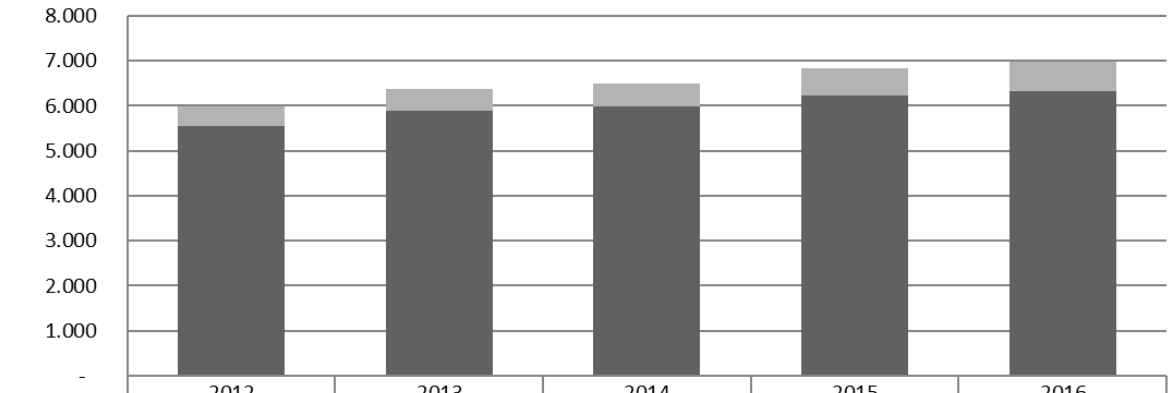
3.3 Arbeitsplatzausstattung und Support

3.3.1 PCs und Notebooks

Monitore, PCs und Notebooks inklusive Office-Software werden den Dienststellen im Rahmen eines Mietmodells angeboten. OrgA beschafft zentral Geräte und Software und stellt diese den Dienststellen inklusive umfangreicher Dienstleistungen (Installation, Softwareverteilung, Hotline usw.) zur Verfügung. Standardisierung, Automatisierung (z. B. durch die Softwareverteilung, siehe Nr. 3.3.2) sowie vorteilhafte Rahmenverträge führen zu einem günstigen monatlichen Mietpreis.

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. Die Anzahl der Miet-PCs stieg insbesondere durch neue PC-Arbeitsplätze im Zusammenhang mit Stellenschaffungen.

Miet-PCs und Notebooks



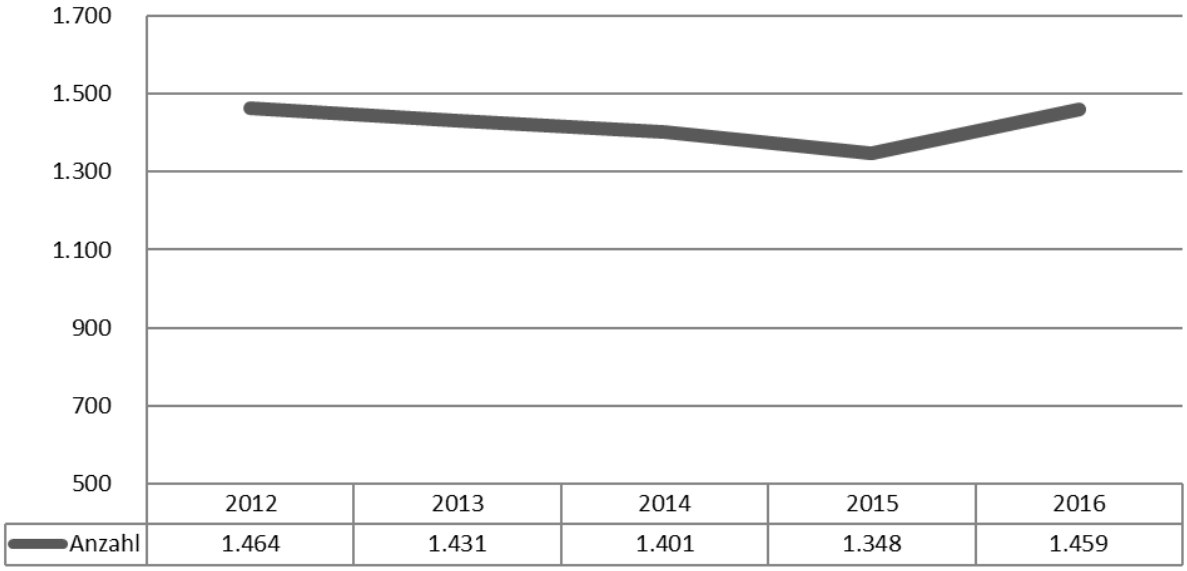
	2012	2013	2014	2015	2016
Notebook	437	479	514	618	671
PC	5.553	5.888	5.981	6.227	6.317

3.3.2 Softwareverteilung

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

Das Diagramm zeigt die Anzahl der in der Softwareverteilung zur Verfügung stehenden Softwarepakete. Der Anstieg von 2015 auf 2016 ergibt sich hauptsächlich aus neuen Programmversionen eingesetzter Produkte, bei denen die Vorversion erst nach der kompletten Umstellung gelöscht werden kann – aber auch aus neuen Anwendungen wie z.B. im Umfeld des Voice-over-IP-Projekts (VoIP-Projekt).

Softwarepakete

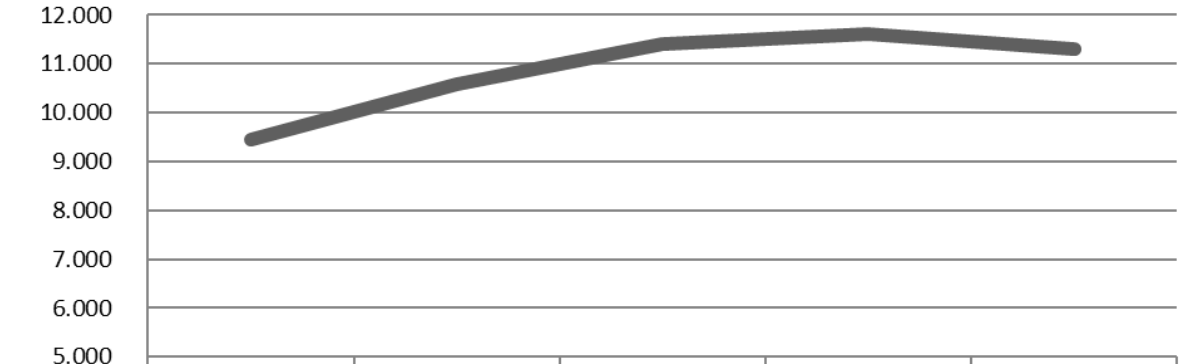


	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl	1.464	1.431	1.401	1.348	1.459

3.3.3 Hotline

Die zentrale 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

Aufgenommene Hotline-Tickets



	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl	9.462	10.593	11.416	11.603	11.308

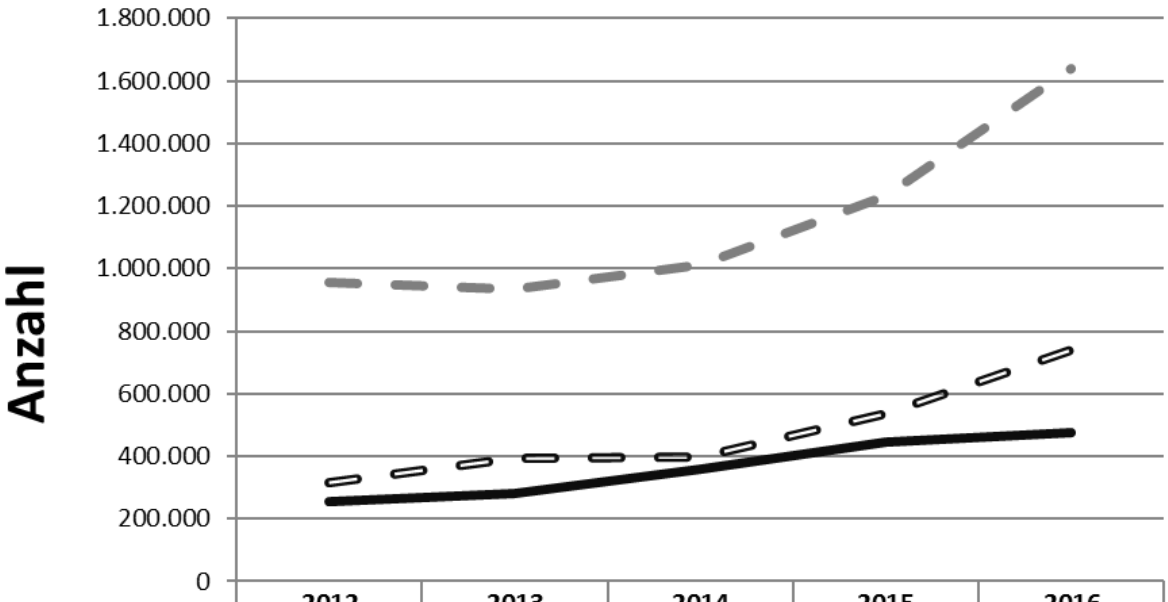
3.4 Server und sonstige Infrastruktur

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.

Automatisierte Jobs 2012 - 2016



	2012	2013	2014	2015	2016
Jobs	954.194	932.547	1.013.204	1.231.691	1.637.664
Jobpläne	256.527	282.703	358.568	445.761	474.040
Filetransfer	315.044	394.348	398.659	535.088	738.805

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.

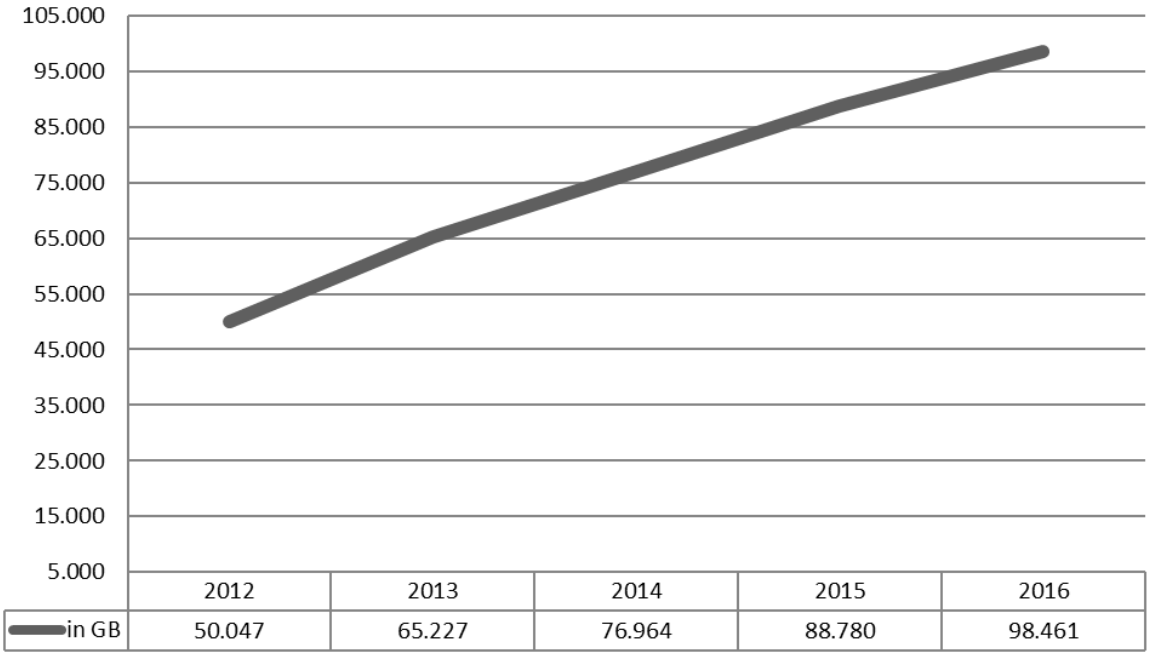
3.4.2 Zentraler Dateiservice

Der zentrale Dateiservice bietet einen ausfallgesicherten, leistungsfähigen und leicht erweiterbaren Speicherort für verschiedenste Dateiarten (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.).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Datenmenge um ca. 11% erhöht. Um den Speicherbedarf zu begrenzen, wird die sogenannte Deduplizierung auf dem zentralen Dateiservice eingesetzt. Mehrfach vorhandene identische Daten werden ermittelt und dafür nur einmal der entsprechende Speicherplatz belegt.

Neben einem auf zwei Standorte verteilten hochredundanten Speichersystem wird noch ein kostengünstigeres und weniger leistungsfähiges Speichersystem eingesetzt. Dieses ist für die Ablage von Massendaten, auf die nicht intensiv zugegriffen wird, die jedoch trotzdem im Netzwerk zur Verfügung stehen sollen, vorgesehen. Im Jahr 2016 wurden ca. 60.302 Gigabyte (GB) auf dem hochredundanten und ca. 38.141 GB auf dem kostengünstigen Speichersystem zur Verfügung gestellt. Die Grafik zeigt die insgesamt über Dateifreigaben zur Verfügung gestellte Kapazität in Gigabyte (GB).

Zentraler Dateiservice

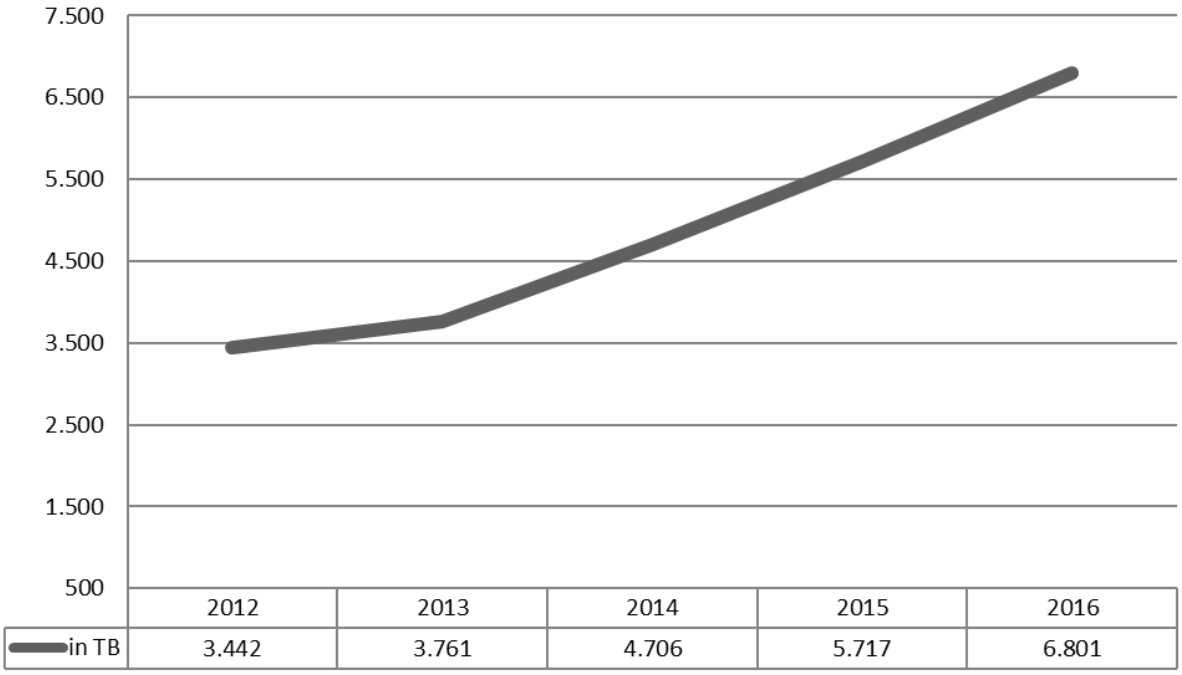


	2012	2013	2014	2015	2016
in GB	50.047	65.227	76.964	88.780	98.461

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 (vgl. Nr. 3.4.2) bedingt auch ein wachsendes Datensicherungsvolumen.

Datensicherungsvolumen



	2012	2013	2014	2015	2016
in TB	3.442	3.761	4.706	5.717	6.801

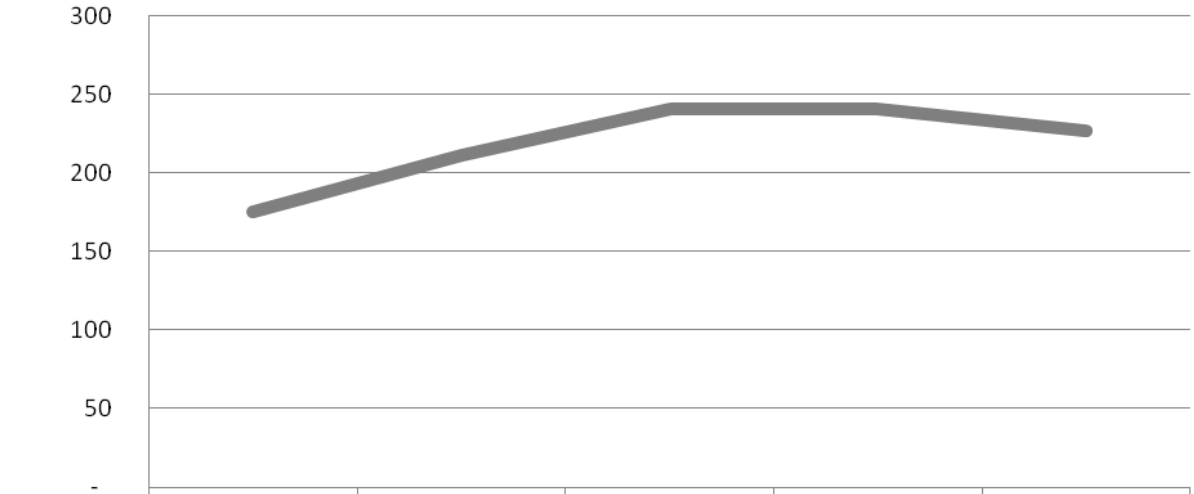
3.4.4 Datenbanken

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.

Im Jahr 2016 stieg die Zahl der Datenbankinstanzen nur leicht. Hintergrund hierfür ist eine vom Hersteller Oracle verzögerte Freigabe der Datenbankversion 12.2 (Freigabe im März 2017), so dass der geplante Rollout der Datenbankversion 12 verschoben werden musste. Datenbanken werden intensiv genutzt. Dies zeigt auch der Anstieg des Datenvolumens von 12.962 GB im Jahr 2015 auf 19.089 GB im Jahr 2016 (Datenvolumen netto im Bereich Oracle-Datenbanken). Das Jahr 2016 wurde genutzt, um im Bereich MS SQL-Server die Serverlandschaft auf die Version MS SQL 2014 zu modernisieren und die Standardisierung voranzutreiben. Die Datensicherung für Datenbanken konnte erneuert und konsolidiert werden, um so dem gewachsenen Volumen und Anforderungen (Wiederherstellungszeiten) gerecht zu werden.

Die folgende Grafik enthält neben der Datenbank Oracle auch Datenbankeninstanzen für MS SQL und PostgreSQL.

Oracle-, MS SQL- und PostgreSQL-Instanzen

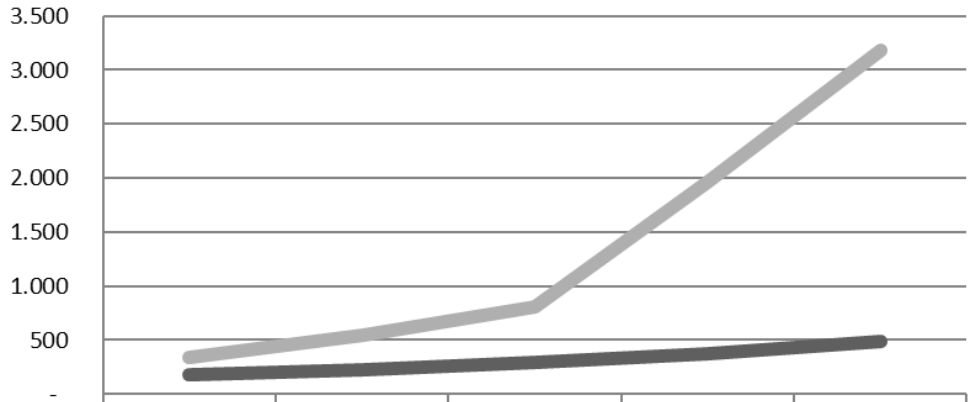


	2011	2012	2013	2014	2015
Anzahl	175	211	241	241	227

3.4.5 Virtuelle Server

Virtuelle Server sind ein wichtiger Baustein eines modernen IT-Betriebs. Anstatt für einzelne Server gesonderte Hardware zu kaufen, wird ein gut ausgestatteter Server verwendet (Host), der einzelne Serverbetriebssysteme virtualisiert bereitstellt. Die Hardware wird besser genutzt und Energie gespart. Beim Ausfall von Hardware wird das virtualisierte Betriebssystem auf einem anderen Host gestartet. Dies sorgt für eine hohe Ausfallsicherheit, da Kauf und Neuinstallation der Hardware entfallen. Dies ist auch wirtschaftlich, da geringere Hardware- und Lizenzkosten für Server-Betriebssysteme entstehen. Mittlerweile werden auch Anwendungen mit hohem Ressourcenbedarf als virtuelle Server betrieben (z. B. für das Dokumentenmanagement). Dadurch ergibt sich weiterhin ein starker Anstieg vor allem beim Arbeitsspeicher. Zusätzlich wird mittels XEN-Servern und Oracle Solaris-Zonen virtualisiert. Derzeit sind ca. 70% der Server virtualisiert. Die Grafik zeigt die Anzahl der virtuellen Server unter VmWare und den zur Verfügung gestellten Arbeitsspeicher in Gigabyte (GB).

Virtuelle Server VMware



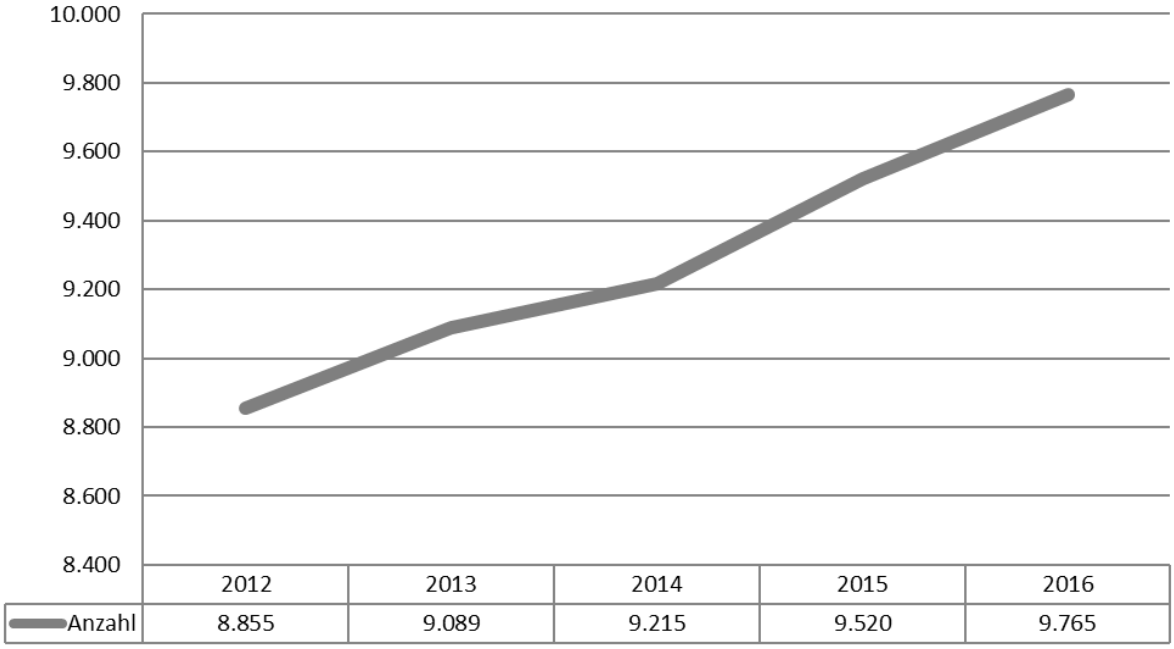
	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl virtuelle Server	184	230	289	371	484
Arbeitsspeicher GB	333	548	805	1955	3184

3.5 Telekommunikation

Telekommunikation (TK) ist in einer modernen Verwaltung eine Selbstverständlichkeit. Die Anzahl der Endgeräte ist weiterhin ansteigend. Einerseits ist dies bedingt durch eine umfassendere Ausstattung der Arbeitsplätze, andererseits durch die fortschreitende Automatisierung der zentralen Gebäudeleit- und Sicherheitstechnik. Dabei ist eine klare Ausrichtung auf neue Technologien, wie Voice-over-IP (VoIP) und mobile Endgeräte zu erkennen. Außerhalb der zentralen Telefonanlage existieren noch ca. 350 weitere TK-Systeme mit Kapazitäten von 8 bis 150 Teilnehmern. Diese Anlagen bedienen in Summe ca. 5.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der hauptsächliche Einsatz der Systeme erstreckt sich auf Kindertagesstätten und Schulen, die momentan nicht wirtschaftlich an die zentrale Telefonanlage angebunden werden können. Im laufenden Projekt „Neue Telefonanlage – VoIP“ 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. 2016 waren dort 9.765 Anschlüsse zu verzeichnen, davon 4.300 VoIP (4.150 Alcatel, 150 Siemens).

TK-Endgeräte an der zentralen Telefonanlage



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.).

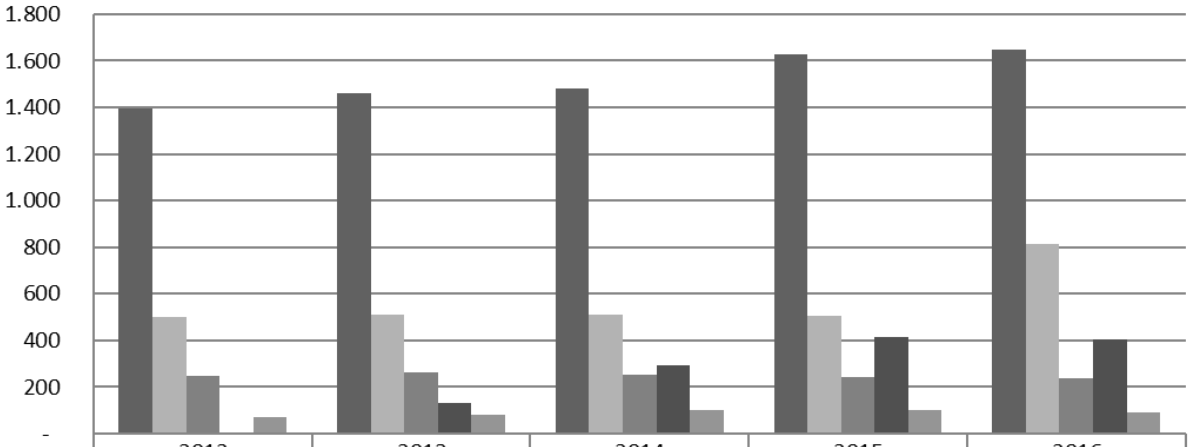
In den beiden folgenden Darstellungen bedeuten die Abkürzungen

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 Betriebsaufwand wesentlich beeinflusst, ist die Anzahl der Benutzerinnen und Benutzer der einzelnen SAP-Systeme. Der im Vergleich zum Vorjahr relativ starke Anstieg im PNP-System lässt sich auf die Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung im 4. Quartal 2016 zurückführen (292 zusätzliche Benutzerzugänge). Die Grafik zeigt die Entwicklung in den Jahren 2012 bis 2016.

Benutzerzahlen SAP-Systeme

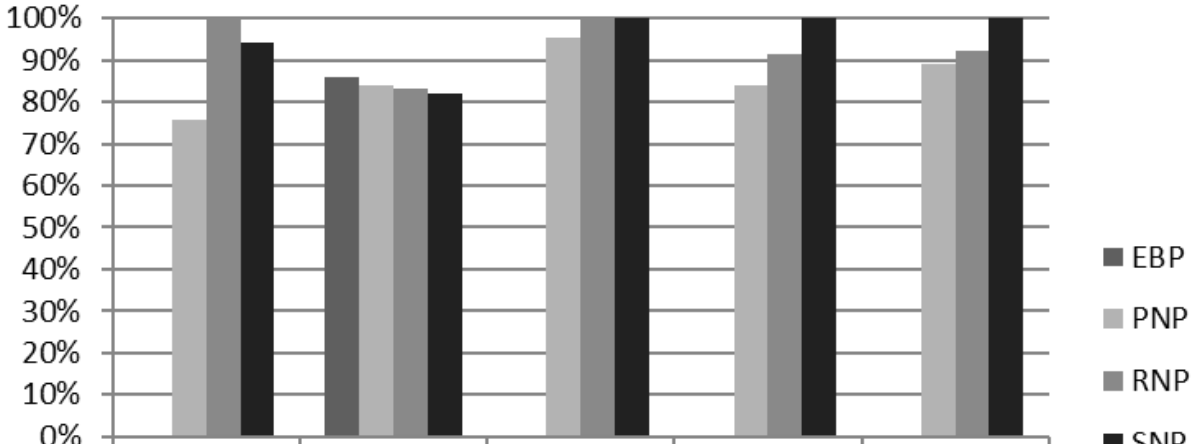


	2012	2013	2014	2015	2016
RNP	1.395	1.462	1.480	1.630	1650
PNP	502	508	510	506	813
EBP	247	265	251	242	237
BNP		130	291	412	404
SNP	73	83	102	101	93

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 2012 bis 2016.

Meldungsqualität



	2012	2013	2014	2015	2016
EBP		85,7%			
PNP	75,6%	84,0%	95,5%	84,0%	88,9%
RNP	100,0%	83,3%	100,0%	91,3%	92,3%
SNP	94,1%	81,8%	100,0%	100,0%	100,0%

Die fehlenden Werte für das EBP-System für die Jahre 2012, 2014 bis 2016 erklären sich dadurch, dass keine Kundenmeldungen an SAP weitergereicht wurden. Alle Probleme konnten im SKN selbst gelöst werden.

3.7 Dokumentenmanagementsystem

Der Personal- und Organisationsausschuss beschloss im Dezember 2009 die sukzessive flächendeckende Einführung eines Dokumentenmanagement- und Vorgangsbearbeitungssystems (DMS) in der gesamten Stadtverwaltung. Dazu wurde ein Projekt unter der gemeinsamen Leitung von OrgA/1 und OrgA/IT aufgesetzt, das alle erforderlichen organisatorischen und technischen Maßnahmen gebündelt und umgesetzt hat.

Zwischenzeitlich arbeiten diverse Dienststellen und Eigenbetriebe mit dem DMS. Um den laufenden Betrieb sicherzustellen, wurde zum 1. Juli 2015 das DMS-Kompetenzteam bei OrgA/IT-3 integriert. Es ist nun als OrgA/IT-3/DMS die zentrale dienstleistende Stelle rund um den DMS-Einsatz bei der Stadt Nürnberg.

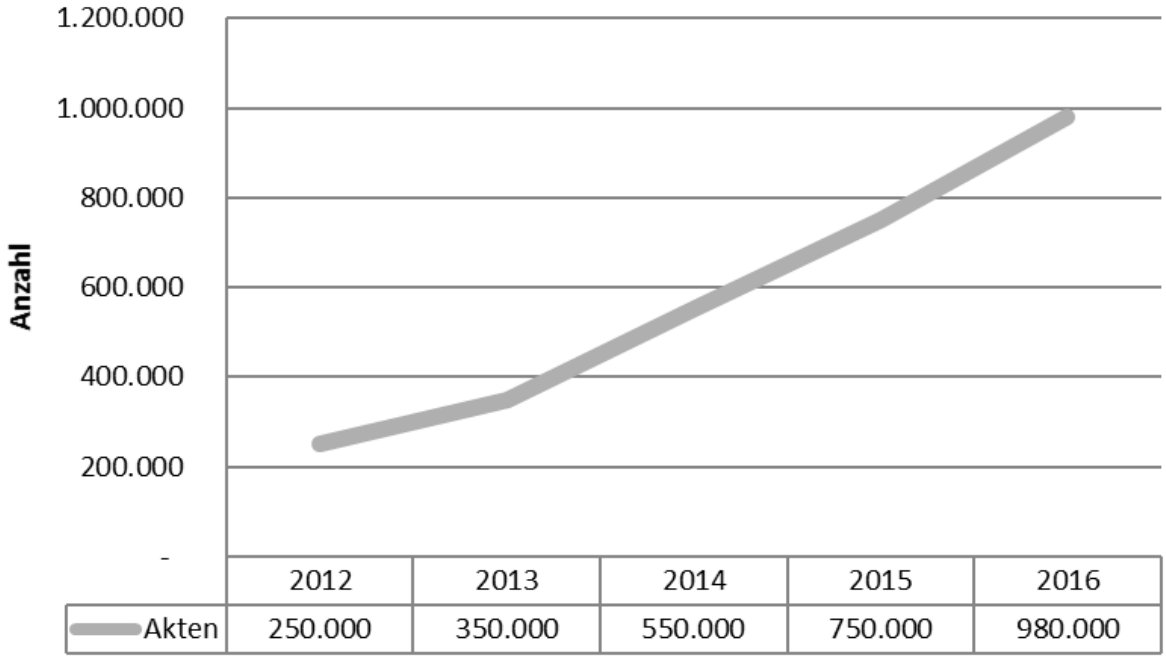
Neben der Steuerung und Sicherung des laufenden Betriebs in Zusammenarbeit mit den IT-Bereichen und weiteren Organisationseinheiten kümmert sich das DMS-Kompetenzteam um die fachliche und technische Weiterentwicklung der Anwendung Fabasoft eGov-Suite inkl. notwendiger Anpassungen an die Anforderungen der Stadt Nürnberg, die Grundkonzeption des DMS-Einsatzes bei der Stadt Nürnberg und Schnittstellen zu den Fachverfahren der Dienststellen.

Beim weiteren Ausrollen des DMS in der Stadtverwaltung berät das DMS-Team die Dienststellen und Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg zum optimalen Einsatz und übernimmt zusammen mit einer fachlichen Projektleitung der Dienststelle das Projektmanagement bei weiteren Einführungsprojekten.

Zum Ende 2016 nutzten bereits mehr als 1.670 Anwenderinnen und Anwender das DMS direkt oder über ihr Fachverfahren.

Im DMS werden ca. 980.000 elektronische Akten verwaltet. Die Entwicklung der Zahl der elektronischen Akten geht aus der Grafik hervor.

Akten im DMS



3.8 Energieeffizienz – Green IT

Angesichts des Stellenwerts des Umweltschutzes und gestiegener 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.

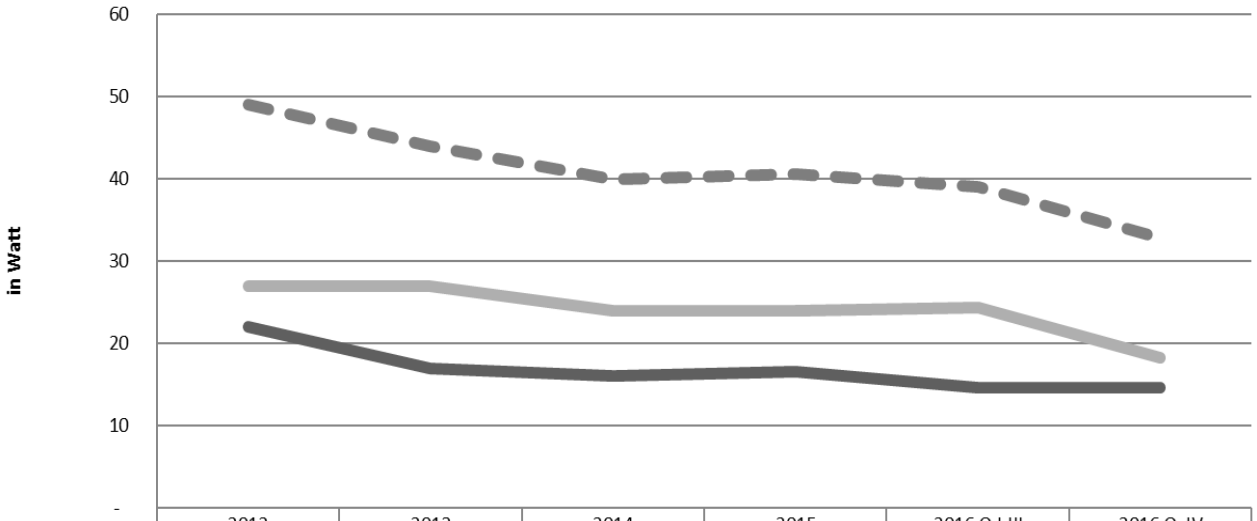
3.8.1 Stromverbrauch von PCs und Monitoren

Seit dem Jahr 2007 werden 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 (22-Zoll-TFT). 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. Trotz gestiegener Leistungsanforderungen konnte der Stromverbrauch reduziert werden. Eine Anpassung der technischen Komponenten ist notwendig, um eine Nutzungsdauer von 60 Monaten auch bei steigenden Softwareanforderungen zu ermöglichen.

Mit Beginn des Jahres 2016 werden PCs und Monitore aus einem neuen Rahmenvertrag beschafft. Der Stromverbrauch des neuen PCs war nahezu unverändert. Seit November 2016 wird aufgrund des allgemeinen Technologiewechsels eine neue Prozessorplattform eingesetzt, die den Stromverbrauch nochmals reduzieren wird. Der neue Standard-Monitor verbraucht im Vergleich zum Vorgängermodell ebenfalls weniger Energie. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist die Leistungsaufnahme eines Standard-PCs mit -Monitor um ca. 33% zurückgegangen.

Leistungsaufnahme Monitore und PCs



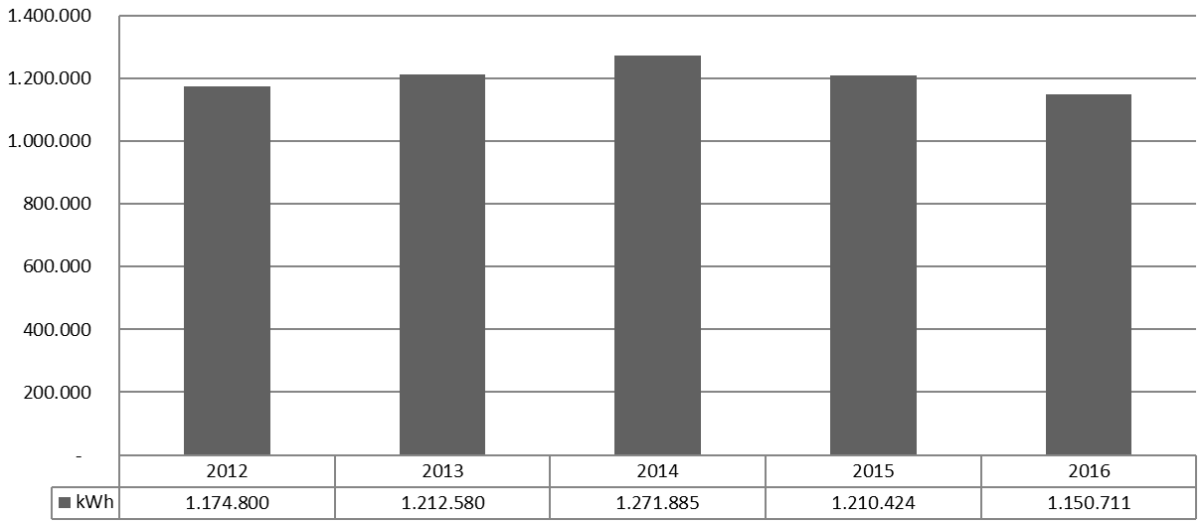
	2012	2013	2014	2015	2016 Q I-III	2016 Q IV
Monitore	22	17	16	16,6	14,6	14,6
PCs	27	27	24	24	24,4	18,2
gesamt	49	44	40	40,6	39	32,8

3.8.2 Stromverbrauch Rechenzentrum

Die Klimatisierung im Hauptrechenzentrum ist in der Lage, bei entsprechenden Temperaturen die Außenluft zur Kühlung beizumischen. Büros werden nicht durch die Klimaanlage versorgt. Um den Stromverbrauch zu minimieren, wurden weitere Maßnahmen getroffen (z. B. Erhöhung der Durchschnittstemperatur im Serverraum, optimierte Beleuchtung im Gebäude, Auswahl stromsparender Techniken). Die untenstehenden Zahlen stellen den Stromverbrauch des gesamten Gebäudes[1)] für die Jahre 2012 bis 2016 in Kilowattstunden (kWh) dar. Das leichte Absinken des Stromverbrauchs in 2016 ist vor allem auf eine weiter optimierte Durchschnittstemperatur im Serverraum zurückzuführen.

[1)] Bereinigt um nichtstädtischen Stromverbrauch

Stromverbrauch Rechenzentrum



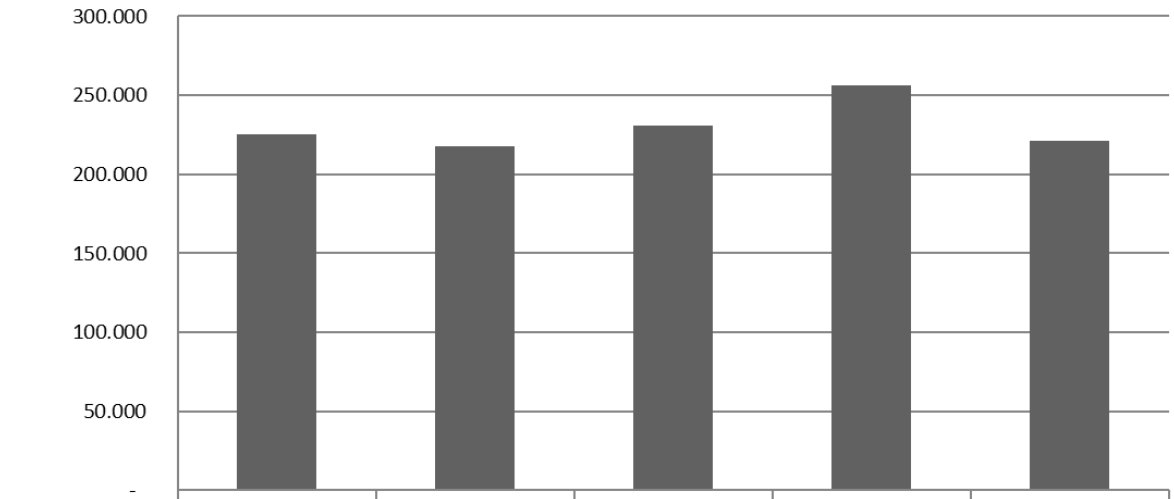
	2012	2013	2014	2015	2016
kWh	1.174.800	1.212.580	1.271.885	1.210.424	1.150.711

3.9 Online-Dienste

3.9.1 PDF-Formulare

Auf dem zentralen E-Government-Server der Stadt Nürnberg werden den Bürger/innen und Unternehmen zahlreiche elektronische Formulare online zum Ausfüllen, Speichern oder Ausdrucken zur Verfügung gestellt. Schon dadurch sind eine Vielzahl von Anträgen rund um die Uhr ohne persönliche Vorsprache möglich und können der Verwaltung zur Bearbeitung weitergeleitet werden. Diese Formulare sollen in einer zweiten Entwicklungsstufe in interaktive und möglichst medienbruchfreie Online-Dienste (siehe 3.9.2) überführt werden.

Downloads PDF-Formulare vom zentralen Formularserver



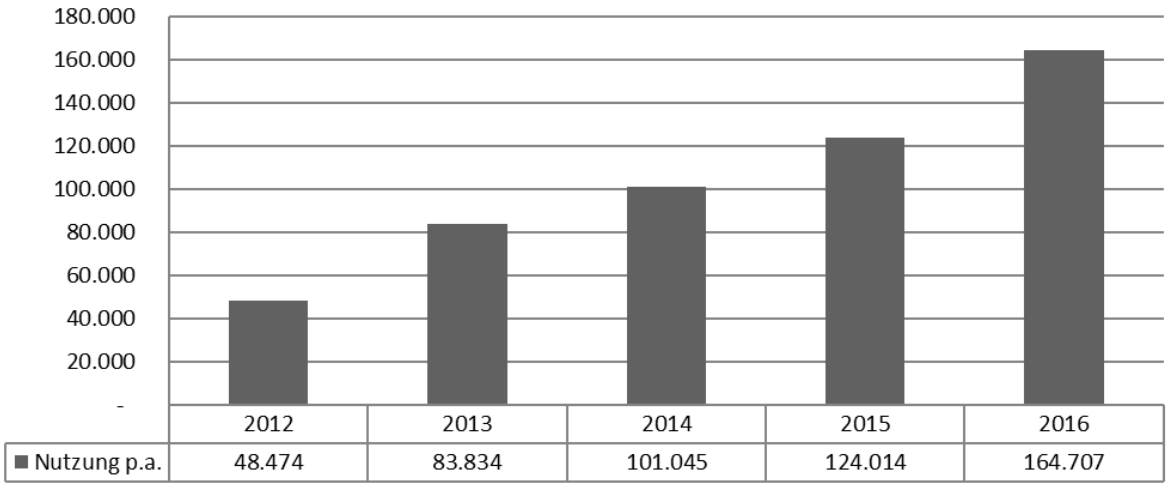
	2012	2013	2014	2015	2016
Downloads p.a.	225.516	217.506	230.677	255.893	220.884

3.9.2 Online-Anwendungen und Assistenten

Neben den Formularen bietet die Stadt auf ihrem zentralen E-Government-Server viele interaktive Online-Dienste, u. a. mit der Möglichkeit der eID-Anbindung (elektronischer Ausweis) oder des elektronischen Bezahlens an, die sich steigender Beliebtheit erfreuen. Neben den bisher schon sehr häufig genutzten Angeboten „Sperrmüllbestellung“, „Urkundenbestellung“ oder „Bewohnerparkausweis“ werden insbesondere die neuen Online-Dienste „Aufenthaltstitel“, „Schulanmeldungen“ und „Abwesenheitsmitteilungen“ (jeweils Allgemeinbildende und Berufliche Schulen) sehr gut angenommen. Die Vorteile der elektronischen Abwicklung kommen dabei allen Beteiligten zu Gute.

Die Verlagerung der Nutzungszahlen von PDF-Formularen hin zu 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 Online-Dienste sollen als nächster Schritt sukzessive vermehrt auch über die Serviceplattform "Mein Nürnberg" verfügbar sein, sodass die Verwaltung auch sicher mit den Antragstellerinnen und Antragstellern kommunizieren und einen Bescheid elektronisch übermitteln kann.

Nutzung eigenentwickelter Online-Anwendungen



	2012	2013	2014	2015	2016
Nutzung p.a.	48.474	83.834	101.045	124.014	164.707

3.10 IT-Sicherheit

Eine angemessene IT-Sicherheit ist in der öffentlichen Verwaltung notwendige Voraussetzung für den Schutz der Daten sowie die 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.

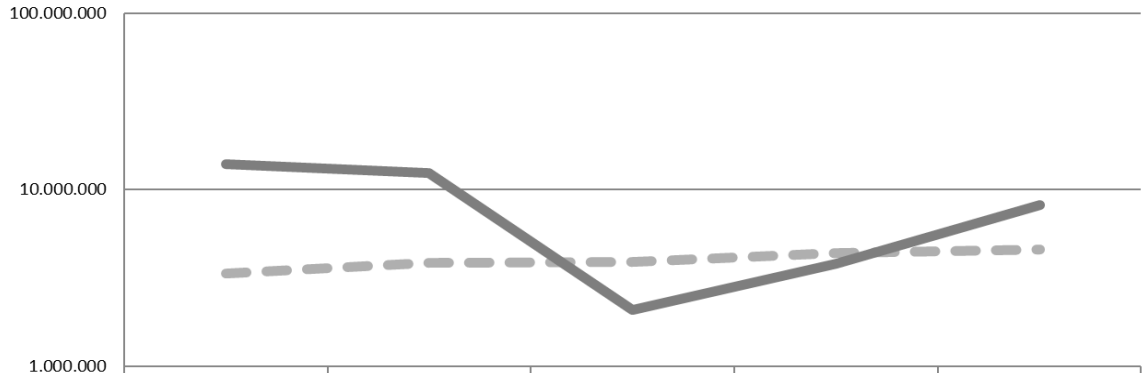
3.10.1 Spam-E-Mails

Die massenhaft versendeten unerwünschten E-Mails, die als Spam bezeichnet werden, stellen weltweit ein großes Problem dar. 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. Im Jahr 2016 wurden 9.865 Postfächer und 1.537 öffentliche Ordner/Shared Mailboxen 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 wieder stark angestiegen und liegt bei ca. 64%, was nur wenig mehr ist als der deutschlandweite Durchschnitt von ca. 58%[1)].

[1)] siehe https://de.securelist.com/analysis/kaspersky-security-bulletin/72383/kaspersky-security-bulletin-spam-and-phishing-in-2016/

E-Mails aus dem Internet

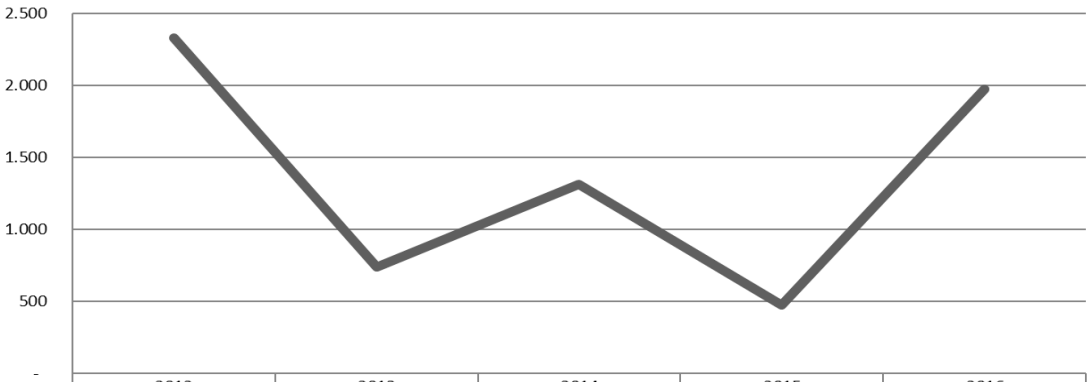


	2012	2013	2014	2015	2016
zugestellt	3.344.093	3.865.969	3.872.962	4.351.027	4.603.305
abgewiesen	13.981.776	12.431.551	2.070.252	3.819.850	8.198.945

3.10.2 Virenstatistik im E-Mail-Bereich

Obwohl eine große Anzahl E-Mails als Spam abgewiesen wird (vgl. Nr. 3.10.1), 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 Virenscanner geprüft. Die Grafik zeigt die in E-Mails erkannten Schadprogramme in den Jahren 2012 bis 2016. Die im Verhältnis zur Gesamtanzahl der E-Mails relativ geringe Anzahl an erkannten Viren spricht auch für die Wirksamkeit der Spamabwehrmaßnahmen. Im Jahr 2016 hat der Virenscanner des E-Mail-Servers 1.972 Viren erkannt und abgewehrt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Virenscanner eine sinkende Erkennungsrate aufweisen. Aufgrund der stark gestiegenen Anzahl neuer Schadsoftware (täglich ca. 470.000) werden viel mehr schädliche Anhänge bis zu einem Update des Virenscanners nicht erkannt. Um die Stadt Nürnberg weiterhin angemessen zu schützen, wurden daher weitere Maßnahmen ergriffen und beispielsweise der Empfang bestimmter potentiell gefährlicher Dateianhänge unterbunden.

Virenbefall in E-Mails



	2012	2013	2014	2015	2016
erkannte Viren	2.327	741	1.311	474	1.972

III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2016

Nach dem Rechnungsergebnis sowie den Angaben des BeihilfeCenters Erlangen errechnet sich für das Kalenderjahr 2016 für die Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben ein Personalaufwand von insgesamt **673,98 Mio** Euro[1)]. Dies entspricht einer Steigerung von 4,32% und resultiert neben der gestiegenen Anzahl an Beschäftigten (vgl. Teil II Nr. 3.2.1) auch aus folgenden 2016 umzusetzenden Besoldungserhöhungen bzw. Tarifabschlüssen.

Auf der Grundlage der Änderungstarifverträge vom 29.04.2016 waren die Tabellenentgelte der Tarifbeschäftigten nach dem TVöD-V, TVöD-B und TVöD-E ab dem 01.03.2016 um 2,4% zu erhöhen. Die Entgelte der Auszubildenden (TVAöD) wurden ab 01.03.2016 um einen Festbetrag von 35 Euro erhöht, die Praktikantenentgelte (TVPöD) um 2,4%.Nach dem Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2015/2016 vom 24.07.2015 (GVBI. S. 266) waren rückwirkend zum 01.03.2016 die Grundbezüge der Beamtinnen und Beamten um 2,3% zu erhöhen. Anwärterinnen und Anwärter haben ab 1. März 2016 einen monatlichen Festbetrag von 30 Euro erhalten.

[1)] 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

	2014	2015	2016
Besoldung Beamte - Stadt	141,28	142,75	147,56
Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfskräfte - Stadt	200,45	206,01	219,84
sonstige Vergütungen - Stadt	6,03	6,17	6,68
Aktiv-Personalaufwand - Stadt	**347,76**	**354,93**	**374,08**
Besoldung Beamte - Eigenbetriebe	5,46	5,62	5,76
Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfskräfte - Eigenbetriebe	81,69	85,92	87,80
sonstige Vergütungen - Eigenbetriebe	0,05	0,06	0,07
Aktiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe	**87,2**	**91,6**	**93,63**
Gesamt - Aktiv-Personalaufwand	**434,96**	**446,53**	**467,71**
Sozialversicherung - Stadt	39,92	42,08	44,35
Zusatzversorgungskasse - Stadt	16,56	16,99	18,03
Versorgung Stadt	86,68	88,17	90,28
Passiv-Personalaufwand - Stadt	**143,16**	**147,24**	**152,66**
Sozialversicherung - Eigenbetriebe	15,98	16,88	17,24
Zusatzversorgungskasse - Eigenbetriebe	6,60	6,84	6,97
Versorgung Eigenbetriebe	5,71	5,84	5,85
Passiv-Personalaufwand -Eigenbetriebe	**28,29**	**29,56**	**30,06**
Gesamt-Passiv-Personalaufwand	**171,45**	**176,80**	**182,72**
Beihilfe - Aktive	**9,74**	**9,19**	**9,56**
Beihilfe - Versorgung	**12,71**	**13,55**	**13,99**
Gesamtaufwand	**628,86**	**646,07**	**673,98**

IV. Personalarbeit und Personalentwicklung

1. Personalfluktuation

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					
2014		2015		2016	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
213	238	188	269[1)]	210	310

[1)] Die auffallenden Anstiege bei den Austritten sind auf die erstmalige Berücksichtigung von Aushilfen in 2015 zurückzuführen.

Sie verteilen sich auf die Bereiche

	Gesamtzahl der Austritte					
	2014		2015		2016	
Bereich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	44	88	31	78*	46	89
Verwaltungstechnischer Dienst	8	4	4	6	6	2
Betriebstechnischer Dienst	19	2	25	10	15	4
Feuerwehrdienst	6	0	5	0	4	0
Technischer Dienst	17	14	27	18	17	13
Medizinischer Dienst	0	4	1	6	4	7
Sonstige Dienste	5	12	7	16	7	12
Sozial- und Erziehungsdienst	19	62	13	90	18	120
Lehrkräfte	39	38	21	27	34	50
Gewerblicher Bereich	49	10	44	9	51	7
Zwischensumme	206	234	178	260	202	304
Ausbildung	7	4	10	9	8	6
Insgesamt	**213**	**238**	**188**	**269**	**210**	**310**

Bei 10.945 Beschäftigten errechnet sich für 2016 - ohne Auszubildende - eine Austrittsquote von 4,75% (2015: 4,10%; 2014: 4,26%).

1.2 Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen

Das statistische Durchschnittsalter beim Austritt nach dem vollendeten 58. Lebensjahr aus einem Arbeitsverhältnis zeigt folgende Übersicht:

Durchschnittsalter bei einem Austritt nach dem 58. Lebensjahr		
Jahr	**männlich**	**weiblich**
2014	63,99	63,52
2015	63,38	63,68
2016	64,00	63,27

Für das Kalenderjahr 2016 errechnet sich ein durchschnittliches Gesamtaustrittsalter von 64,42 Jahren (2015: 64,35 Jahre; 2014: 64,88 Jahre).

1.3 Altersteilzeitarbeit

1.3.1 Tarifliche Altersteilzeit

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

Nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27.02.2010 ist die Gewährung von Altersteilzeit ab 01.01.2010 in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und im Übrigen im Rahmen einer Quote möglich. Altersteilzeit nach dieser neuen tariflichen Regelung wurde bisher nicht genehmigt, da die tarifliche Quote von 2,5% der unter den Anwendungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten zum Stichtag 31.05. des Vorjahres (bei 8.140 Tarifbeschäftigten) mit 4,90% weiterhin 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					
	2014[1)]		**2015[1)]**		**2016**	
	männlich	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**
Altersteilzeit	247	284	207	238	170	195
davon im Teilzeitmodell	17	18	18	18	15	12
Blockmodell	230	266	189	220	155	182
davon in der -- Arbeitsphase	82	91	24	33	0	0
-- Freiphase	148	175	165	187	155	182

[1)] Die Zahlen aus 2014 und 2015 wurden korrigiert.

1.3.2 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen und Beamte[1)]					
	2014		2015[2)]		2016	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	87	29	60	28	53	27
davon im Teilzeitmodell	13	1	11	1	8	0
Blockmodell	74	28	49	27	45	27
davon in der -- Arbeitsphase	20	6	13	8	19	13
-- Freiphase	54	22	36	19	26	14

1) Anzahl der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit zum 31.05. des jeweiligen Kalenderjahres.

2) Die Zahlen aus 2015 wurden korrigiert.

Bei 3.241 Beamtinnen und Beamten errechnet sich eine Altersteilzeitquote von 2,47% (2015: 2,74%; 2014: 3,61%).

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	
2014	36	66	221	289	612
2015	60	66	243	388	757
2016	56	86	262	425	829

1.4.2 nach Berufsgruppen

	Beamtinnen und Beamte					
	2014		2015		2016	
Berufsgruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	3	2	1	0	0	3
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Feuerwehrdienst	0	0	2	0	2	0
Technischer Dienst	1	1	0	1	0	1
Medizinischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Lehrkräfte	12	27	14	28	13	38

	Tarifbeschäftigte					
	2014		2015		2016	
Berufsgruppe	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**
Allgemeiner Verwaltungsdienst	32	50	25	91	55	131
Verwaltungstechnischer Dienst	11	1	2	2	0	3
Betriebstechnischer Dienst	17	1	20	15	16	4
Feuerwehrdienst	2	0	3	1	3	1
Technischer Dienst	20	24	33	17	21	25
Medizinischer Dienst	2	6	1	13	4	15
Sonstige Dienste	5	14	6	13	6	21
Sozialdienst	27	111	19	135	29	94
Lehrkräfte	33	47	34	63	51	96
Gewerblich Beschäftigte	49	7	75	12	47	6

1.5 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2014 bis 2016

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[1)]	**2014**		**2015**		**2016**	
Fach- oder Berufsgruppe	**intern**	**extern**	**intern**	**extern**	**intern**	**extern**
Allgemeiner Verwaltungsdienst	106	34	145	38	147	55
Verwaltungstechnischer Dienst	4	5	0	0	0	0
Betriebstechnischer Dienst	2	2	0	0	0	2
Feuerwehr	6	0	1	0	3	3
Technischer Dienst	27	63	19	46	28	48
Medizinischer Dienst	1	7	0	8	2	11
Sonstige Dienste	0	0	1	15	4	5
Sozialdienst	37	7	37	17	32	14
Lehrkräfte	42	9	31	2	28	3
Gewerblich Beschäftigte	29	23	31	27	26	16
Beamtenanwärter/innen	8	7	8	7	6	4
Auszubildende	2	2	2	2	3	3
Gesamt	**264**	**159**	**275**	**162**	**279**	**165**

1) 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.

2016 waren für eine Beschäftigung als Lehrkraft 2.727 Bewerbungen (922 Männer, 1.805 Frauen) vorgemerkt. Für einen Einsatz im Sozial- und Erziehungsdienst waren 2016 insgesamt 1.055 Bewerbungen vorgemerkt (92 Sozialpädagogen/324 Sozialpädagoginnen, 57 Erzieher/323 Erzieherinnen und 26 Kinderpfleger/233 Kinderpflegerinnen).

Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Fach- oder Berufsgruppe	2015				2016			
	intern		extern		intern		extern	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Allgemeiner Verwaltungsdienst	142	182	1.206	2.384	312	654	1.155	2.540
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0
Betriebstechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0	149	1
Feuerwehrdienst	1	0	0	0	6	1	53	5
Technischer Dienst	146	57	647	362	60	12	622	469
Medizinischer Dienst	1	2	47	253	4	1	42	209
Sonstige Dienste	15	18	197	316	16	15	98	179
Sozialdienst	7	24	139	593	20	99	101	270
Lehrkräfte	27	41	0	0	19	21	7	5
Gewerblich Beschäftigte	95	12	1.164	142	118	13	654	81
Zwischensumme	**407**	**322**	**3.400**	**4.091**	**555**	**816**	**2.881**	**3.759**
Beamtenanwärter/innen	3	2	905	1.006	1	2	749	1.014
Auszubildende	0	0	577	633	0	0	555	691
Gesamt	**410**	**324**	**4.882**	**5.730**	**556**	**818**	**4.185**	**5.464**
Gesamt[1)]	**734[1)]**		**10.612[1)]**		**1.374[1)]**		**9.649[1)]**	

m = männlich, w = weiblich

[1)] Die Daten beziehen sich nicht auf einen Stichtag sondern auf den Gesamtzeitraum 01.01. bis 31.12. des Jahres.

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 i. V. m. Abs. 3 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (seit 01.01.2016: 125,- Euro bis 320,- Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz pro Monat).

2.1 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2014 bis 2016)

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	2014	2015	2016
Quote in v.H.	10,36	10,57	10,62

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			
2014	9.739	487	914	73	987	**10,13**	-,-	-,-
2015	10.006	500	990	64	1.054	**10,53**	-,-	-,-
2016	10.268	513	1.019	64	1.083	**10,55**	-,-	-,-

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
2014	914	471 (51,5 v.H.)	443 (48,5 v.H.)
2015	990	512 (51,7 v.H.)	478 (48,3 v.H.)
2016	1.019	520 (51,0 v.H.)	499 (49,0 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 31.12.2016 folgendes Bild:

Geschäftsbereich	Beschäftigte	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der	Beschäftigungssoll	
	insges. [1])	Soll	Ist [2])	Dienstst.	erfüllt	nicht erf.
OBM	593	30	80	9	8	1
2. BM	740	37	41	4	3	1
3. BM	2.034	102	128	25	13	12
Ref. I	456	23	78	3	3	--
Ref. II	400	20	49	4	3	1
Ref. III	243	12	36	3	3	--
Ref. IV	851	43	58	6	4	2
Ref. V	2.535	127	197	5	4	1
Ref. VI	539	27	73	6	6	--
Ref. VII	237	12	26	5	5	--
ASN	417	21	71	1	1	--
NüSt	478	24	56	1	1	--
SUN	386	19	37	1	1	--
NüBad	95	5	8	1	1	--
SÖR	941	47	133	1	1	--
nicht zugeordnete Auszubildende	222		12			
Insgesamt	**10.945 [1])**	**549**	**1.083**	**75**	**57**	**18**

[1]) zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 2.1 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

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

3. Nachwuchsförderung durch Ausbildung

Die Stadt Nürnberg ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in Nordbayern und nach der Landeshauptstadt München der zweitgrößte kommunale Ausbildungsbetrieb in Bayern. Die Stadtverwaltung bildet derzeit in über 25 unterschiedlichen Ausbildungsberufen (duale Ausbildung, duales Studium und Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Den größten Anteil bilden die Verwaltungsberufe.

3.1 Ausbildungsmarketing

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Nachwuchskräften sind die gegenwärtigen und zukünftigen zentralen Herausforderungen für den Ausbildungsbereich. Die Stadtverwaltung steht nicht nur mit der Privatwirtschaft in Konkurrenz, sondern auch die Kommunen untereinander stehen zunehmend in Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber in den letzten Jahren stetig zurück ging, so dass in einigen Bereichen bereits ein spürbarer Mangel eingetreten ist. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Nachwuchskräften seit mehreren Jahren kontinuierlich. Hier eröffnet sich ein Spannungsfeld, dem das Personalamt durch eine weitere Professionalisierung im Ausbildungsmarketing begegnet.

Der Ausbildungsbereich wirbt mit einem professionellen Messestand auf allen größeren Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Möglichkeiten. Auch an den Nürnberger Schulen wird intensiv geworben, indem den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern zahlreiche Angebote der Berufsorientierung (Unterrichtsbesuch, Infoabende bzw. Informationsveranstaltungen, Betriebserkundungen, Schüler- und Studienbasare etc.) geboten werden. Darüber hinaus wird mit Ausbildungsvideos, Broschüren, Flyern und mit Anzeigen in zahlreichen Printmedien geworben. Zusätzlich werden für die zeitgemäße Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern verstärkt neue Medien (z. B. AZUBIYO) genutzt. Die Recherche im Internet ist die Hauptinformationsquelle für Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, insofern ist die Stadtverwaltung mit ihrem Ausbildungsangebot auch auf der Karriereseite der Stadt Nürnberg vertreten.

Die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind der breiten Öffentlichkeit weitgehend unbekannt. Die Stadtverwaltung wird oft unterschätzt und dies sowohl im Hinblick auf ihre Größe als auch in Bezug auf ihr vielfältiges Ausbildungsangebot. Die Stadt Nürnberg ist als Ausbildungsbetrieb aus zahlreichen Gründen (Standortsicherheit, sicherer Arbeitsplatz, vielfältige Teilzeitmodelle, Aufstiegsmöglichkeiten, zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement etc.) attraktiv, die unablässig nach innen und außen kommuniziert werden müssen, so dass die Stadtverwaltung noch stärker als interessante und potenzielle Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Das Ausbildungsmarketing muss immer wieder den richtigen Mix zwischen allgemeinen und spezifischen Maßnahmen finden, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet sind. Insofern werden die bestehenden Maßnahmen immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und permanent an neue Anforderungen angepasst, um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zu realisieren und damit die städtischen Bedarfe nachhaltig decken zu können.

3.2 Ausbildungsverhältnisse

Für die Einstellungen der insgesamt 152 Nachwuchskräfte im Jahr 2016 wurden mehr als 140 Auswahlrunden (Assessment-Center-Verfahren, strukturierte Interviews) mit über 500 Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	**2013**		**2014**		**2015**		**2016**	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe								
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener Dienst) Anwärter/in	34	15	35	19	31	21	40	28
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer Dienst) Anwärter/in	22	15	21	13	25	14	27	19
Verwaltungsfachangestellte/r	22	21	21	19	21	18	22	16
Zwischensumme Verwaltungsberufe	**78**	**51**	**77**	**51**	**77**	**53**	**89**	**63**
Bildung und Wissenschaft								
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer Dienst) Archivreferendar/in	0	0	1	1	0	0	0	0
Zwischensumme Bildung und Wissenschaft	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
gewerbliche Berufe								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	1	0	1	0	1	0	0	0
Bauzeichner/in	1	1	2	1	1	1	2	2
Bestattungsfachkraft	1	1	2	2	1	1	1	1
Chemielaborant/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektroniker/in	4	0	5	0	4	0	7	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	3	1	2	1	4	2	7	2
Fachang. für Medien- u. Informationsdienste	0	0	2	1	2	2	0	0
Fachinformatiker/in	0	0	2	0	2	0	1	1
Fachkraft für Abwassertechnik	4	1	3	0	3	0	4	0
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	0	0	3	0	0	0
Fachkraft für Wasserwirtschaft	0	0	0	0	1	0	0	0
Fotograf/in	0	0	0	0	1	0	0	0
Gärtner/in	3	0	4	1	3	0	3	1
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	1	1	0	1	0	1	0
Maurer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Metallbauer/in	0	0	1	0	2	0	1	0
Tierpfleger/in	3	3	2	1	0	0	2	2
Tischler/in	0	0	0	0	0	0	1	1
Veranstaltungskaufmann/frau	2	1	2	2	2	2	3	3
Vermessungstechniker/in	0	0	1	1	0	0	1	0
Wasserbauer/in	1	0	0	0	0	0	1	0
Zimmerer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme gewerbliche Berufe	**24**	**9**	**30**	**10**	**31**	**8**	**35**	**13**
Gesamtsumme	**102**	**60**	**108**	**62**	**108**	**61**	**124**	**76**

Die Ausbildung in den **Verwaltungsberufen** wird bedarfsorientiert durchgeführt. Dadurch eröffnen sich bei bestandener Qualifikationsprüfung bzw. Abschlussprüfung beste Übernahmechancen für die Nachwuchskräfte.

Auffallend ist, dass insbesondere im Bereich der Verwaltungsberufe in der 2. Qualifikationsebene verstärkt lebensältere Bewerberinnen und Bewerber mit höheren Bildungsabschlüssen in das Auswahlverfahren einmünden und es erfolgreich durchlaufen. Das Durchschnittsalter zum Einstellungszeitpunkt 01.09.2016 lag bei 27,3 Jahren.

Im Bereich der **gewerblichen Ausbildungsberufe** wird teilweise über Bedarf ausgebildet. Insofern die Absolventinnen und Absolventen nicht übernommen werden können, haben sie aufgrund der qualifizierten Ausbildung gute Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Stadt Nürnberg fungiert gerade im Verwaltungsbereich der 3. Qualifikationsebene immer wieder als überregionaler Ausbildungsbetrieb ohne dies tatsächlich zu beabsichtigen. Einige Nachwuchskräfte absolvieren ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg, um nach der Ausbildung den Angeboten der wohnortnäheren kleineren Kommunen zu folgen, die selbst nicht bedarfsorientiert ausbilden. Diese ungewollte Fluktuation muss durch entsprechend höhere Planungszahlen kompensiert werden, um die bestehenden innerstädtischen Bedarfe decken zu können.

Einstellungen in technische Berufe im Beamtenverhältnis	**2013**		**2014**		**2015**		**2016**	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
3. Qualifikationsebene Verwaltungsinformatik	0	0	0	0	2	1	3	1
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer bautechnischer Dienst)	0	0	0	0	1	0	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener bautechnischer Dienst)	4	2	2	2	3	2	5	2
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer feuerwehrtechnischer Dienst)	1	0	0	0	0	0	1	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener feuerwehrtechnischer Dienst)	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst)	21	0	0	0	20	0	19	0
Summe technischer Berufe	**26**	**2**	**2**	**2**	**26**	**3**	**28**	**3**

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.

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 Qua-

lifizierungsmaßnahmen aus steuerrechtlichen Gründen in den Städten. Zwischen den vier Städten erfolgt eine Kostenverrechnung.

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

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

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt 2016 wie in den Vorjahren 276.000 Euro zur Verfügung. Aus dieser Summe wurden neben zentralen Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie u.a. die laufenden Führungskräftelehrgänge, die jährlichen Tagungen der Dienststellenleiterinnen und -leiter, die Fortbildungen für die Personalräte und die Einsparvorgaben aus der interkommunalen Zusammenarbeit finanziert.

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

4.1 Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2013 - 2016

Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht)

Im Jahr 2016 nahmen 3.442 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 322 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes teil.

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2013	3.280	1.213	2.067	63%
2014	3.323	1.263	2.060	62%
2015	3.122	1.014	2.108	68%
2016	3.442	1.128	2.314	67%

Das **Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern** auf einzelne Themenbereiche entspricht im Wesentlichen der Gesamtverteilung **67:33 zugunsten der Frauen**. Die Bereitschaft der Frauen, sich zu qualifizieren, ist nach wie vor überproportional groß.

Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Themenbereiche

Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer				
Jahr	Zielgruppe Führungskräfte	IuK	Dienststellen-übergreifend fachlich	Sozial- und Methoden-kompetenz
2013	554	1.479	391	856
2014	584	1.492	377	870
2015	533	1.426	344	819
2016	541	1.613	378	910

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 Mentoringprogramm für Frauen

Um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, wurde die Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogramms für Frauen in den Gleichstellungsaktionsplan 2012 - 2014 aufgenommen. Diese Zielsetzung findet sich auch in der Umsetzung und Fortschreibung des Ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg 2015 - 2017.

Der zweite Programmdurchlauf startete im November 2016 mit elf Tandems (Mentees sowie Mentorinnen/Mentoren) und endet im November 2018.

Das Zusatzprogramm der Personalberatung für nicht berücksichtigte Interessentinnen wird auch im zweiten Programmdurchlauf durchgeführt. Es ermöglicht den 19 Teilnehmerinnen mit ausgewählten Workshops eine intensive Auseinandersetzung mit Aspekten der Führung und soll die Teilnehmerinnen (analog zum eigentlichen Mentoringprogramm) ermutigen, selber Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Eine externe Evaluation durch den Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie der FAU Erlangen-Nürnberg stellt erneut einen festen Bestandteil des Konzeptes dar.

5. Personalentwicklung für Führungskräfte

5.1 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 festgelegt, 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 sowie 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. Im Qualifizierungsangebot der Städteakademie sind die Führungskräfteseminare der Stadt Nürnberg entsprechend gekennzeichnet.

Der hohe Stellenwert der Personalentwicklung für Führungskräfte wird auch in der im Februar 2014 unterzeichneten Sozialcharta der Stadt Nürnberg hervorgehoben.

5.2 Führungskräftelehrgang

Seit 1997 bietet die Stadt Nürnberg für Führungskräfte ab den Entgeltgruppen 10 und S15 TVöD (früher Vergütungsgruppe IVa BAT) bzw. Besoldungsgruppe A11, 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.

An den bisherigen Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 296 Führungskräfte, davon 131 Frauen, aus fast allen Bereichen der Stadtverwaltung teil. Ausgenommen sind Lehrkräfte und die Feuerwehrbeamten, weil es dort eigene Führungs-Qualifizierungsmaßnahmen gibt.

Viele Führungskräfte haben Interesse an diesem Lehrgang, bringen aber auch unterschiedliche Vorkenntnisse mit. Für manche Führungskräfte besteht ein Hindernis in den Eingruppierungs-Untergrenzen, die einer homogeneren Zusammensetzung der jeweiligen Lehrgangsteams dienen sollen. Die mit der Teilnahme verbundenen zusätzlichen Belastungen und die festen Terminvorgaben sind nicht immer mit den Anforderungen der neuen Führungstätigkeit vereinbar. Um diese Nachteile zu vermeiden wird das bisherige Lehrgangskonzept so modifiziert, dass künftig einzelne Elemente (Module) der Führungskräftequalifizierung je nach Bedarf, ggf. in der im Einarbeitungsplan festgelegten Abfolge und zu geeigneten Terminen besucht werden können. Das Programm der Städteakademie bietet dazu ein umfassendes Angebot, das dem bisherigen Führungskräftelehrgang gleichwertig ist.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 2016

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 für das Basisleistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) bzw. die Basisleistungsbezüge (Beamtinnen und Beamte), die zweite für das Zusatzleistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) bzw. die Zusatzleistungsbezüge (Beamtinnen und Beamte) und die dritte für Prämien für besondere Leistungen (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/ Beamte).

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, regelt eine Dienstvereinbarung.

2016 standen 2% der ständigen Monatsentgelte des Jahres 2015 (entspricht ca. 5,3 Millionen Euro) für das Leistungsentgelt zur Verfügung. Nach der Dienstvereinbarung entfielen davon 67% auf das Basisleistungsentgelt (ca. 3,5 Millionen Euro), 20% (ca. 1,1 Million Euro) auf das Zusatzleistungsentgelt und 13% (ca. 700.000 Euro) auf Prämien für besondere Leistungen (jeweils inklusive der Restbeträge aus 2015).

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 2016 (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) 595 Euro. Einer/einem Beschäftigten wurde das Basisleistungsentgelt versagt, weil sie/er den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gerecht wurde.

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 1.200 Beschäftigte erhielten Zusatzleistungsentgelt. Die höchste Einzelzahlung betrug 3.280 Euro, die niedrigste 199 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatzleistungsentgelt in Höhe von 880 Euro gezahlt.

Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsentgelt betrug 7,4% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Tarifbeschäftigten: 10,8%).

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

Zusatzleistungsentgelt 2016				
Zusatz-LE	Beschäftigte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	1.200	100	1.056.239,40	100
Frauen	694	57,8	577.541,98	54,7
Männer	506	42,2	478.697,42	45,3
Vollzeit	805	67,1	762.455,83	72,2
Teilzeit	395	32,9	293.783,57	27,8
Ebene 1[1)]	130	10,8	102.843,83	9,7
Ebene 2[2)]	550	45,8	464.448,60	44,0
Ebene 3[3)]	447	37,3	417.620,99	39,5
Ebene 4[4)]	73	6,1	71.325,98	6,8

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: 19%, Ebene 2: 44%, Ebene 3: 31%, Ebene 4: 6%) wurden die Beschäftigten in Ebene 1 beim Zusatzleistungsentgelt unterproportional und die Beschäftigten in Ebene 3 überproportional berücksichtigt. 61% der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 39% in Teilzeit. Somit wurden Vollzeitbeschäftigte beim Zusatzleistungsentgelt überproportional, Teilzeitbeschäftigte unterproportional berücksichtigt. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten, die Zusatzleistungsentgelt erhielten, entspricht dem Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten (knapp 58%).

3. Prämien für besondere Leistungen

1.222 Tarifbeschäftigte erhielten Prämien für besondere Leistungen im Wert von insgesamt 720.901,05 Euro. Die kleinste Prämie betrug 40 Euro, die höchste 3.000 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 590 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 7,4%. Damit wurden Schwerbehinderte unterhalb ihres Beschäftigtenanteils (10,8%) 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 2016				
Prämien	Beschäftigte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	1.222	100	720.901,05	100
Frauen	555	45,4	372.955,67	51,7
Männer	667	54,6	347.945,38	48,3
Vollzeit	898	73,5	525.682,23	72,9
Teilzeit	324	26,5	195.218,82	27,1
Ebene 1[1)]	195	16,0	79.482,95	11,0
Ebene 2[2)]	579	47,4	312.358,80	43,3
Ebene 3[3)]	383	31,3	279.096,30	38,7
Ebene 4[4)]	65	5,3	49.963,00	7,0

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. Ebene 2 ist bei den Prämien leicht überproportional vertreten.

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 LlbG in Verbindung mit Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG und der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt.

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 2016 ca. 1,3 Millionen Euro zur Verfügung. Davon entfielen - analog der Regelungen der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt - 67% (ca. 850.000 Euro) auf die Basis-, 20% (250.000 Euro) auf die Zusatzleistungsbezüge und 13% (ca. 160.000 Euro) auf die Prämien für besondere Leistungen (jeweils inklusive der Restbeträge aus 2015).

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.

Die für alle Beamtinnen und Beamten einheitlichen Basisleistungsbezüge betrugen (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) 330 Euro. Zwei Beamtinnen/Beamten wurden die Basisleistungsbezüge aufgrund unzureichender Leistungen versagt.

2. Zusatzleistungsbezüge

Zusatzleistungsbezüge erhalten (zusätzlich zu den Basisleistungsbezügen) 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 Ende des Jahres 2016. 449 Beamtinnen und Beamte erhielten Zusatzleistungsbezüge. Die höchste Einzelzahlung belief sich auf 2.000 Euro, die niedrigste auf 126 Euro. Im Durchschnitt wurden Zusatzleistungsbezüge in Höhe von 552 Euro gezahlt.

Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsbezügen betrug 5,3% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Beamtinnen und Beamten: 5,8%).

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

Zusatzleistungsbezüge 2016				
Zusatz-LB	Beamtinnen/Beamte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	449	100	247.780,41	100
Frauen	206	45,9	113.885,10	46,0
Männer	243	54,1	133.895,31	54,0
Vollzeit	360	80,2	199.890,55	80,7
Teilzeit	89	19,8	47.889,86	19,3
Ebene 1*	-	-	-	-
Ebene 2**	91	20,2	43.642,87	17,6
Ebene 3***	171	38,1	86.346,87	34,9
Ebene 4****	187	41,7	117.790,67	47,5

* BGr. A2 – A4 (bei der Stadt nicht vorhanden)
** BGr. A5 – A8
*** BGr. A9 – A12
**** BGr. A13 – B3

Von allen städtischen Beamtinnen und Beamten befinden sich in Ebene 2: 18%, Ebene 3: 35%, Ebene 4: 47%. Ebene 2 und 3 wurden somit bei den Zusatzleistungsbezügen leicht überproportional berücksichtigt, Ebene 4 unterproportional. Allerdings entspricht der Anteil des auf Ebene 4 entfallenen Betrags dem Anteil der Beamtinnen und Beamten in Ebene 4.

Ca. 76% der städtischen Beamtinnen und Beamten waren voll- und ca. 24% teilzeitbeschäftigt. Damit wurden vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bei den Zusatzleistungsbezügen überproportional berücksichtigt. Mit einer Quote von fast 46% waren Beamtinnen bei der Vergabe der Zusatzleistungsbezüge überrepräsentiert (Städtische Mitarbeiterinnen im Beamtenverhältnis: 43%).

3. Prämien für besondere Leistungen

308 Beamtinnen und Beamte erhielten Prämien im Wert von 162.548 Euro. Die niedrigste Prämie betrug 75 Euro, die höchste 4.193 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 528 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 4,9% und liegt damit etwas unter der Quote der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten (5,8%) bei der Stadt.

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

Prämien für besondere Leistungen bei Beamtinnen und Beamten 2016

Prämien	Beamtinnen/Beamte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	308	100	162.547,96	100
Frauen	128	41,6	61.521,91	37,8
Männer	180	58,4	101.026,05	62,2
Vollzeit	241	78,3	133.775,18	82,3
Teilzeit	67	21,7	28.772,78	17,7
Ebene 1*	-	-	-	-
Ebene 2**	44	14,3	17.378,89	10,7
Ebene 3***	129	41,9	62.648,28	38,5
Ebene 4****	135	43,8	82.520,79	50,8

***** BGr. A2 – A4 (bei der Stadt nicht vorhanden)
** BGr. A5 – A8
*** BGr. A9 – A12
**** BGr. A13 – B3

Der Frauenanteil an den im Beamtenbereich vergebenen Prämien liegt knapp unterhalb der Frauenquote in der städtischen Beamtenschaft. Auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erreichen bei den Prämien nicht den Anteil, den sie an den städtischen Beamtinnen und Beamten insgesamt haben (24%). Beamtinnen und Beamte der Ebenen 2 und 4 wurden hinsichtlich der Anzahl der Vergaben unterproportional, Beamtinnen und Beamte der Ebene 3 deutlich überproportional berücksichtigt.

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 jede Beschäftigte/jeden Beschäftigten in allen Fragen der Arbeitssicherheit und 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.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit waren im Berichtszeitraum als Fachbereich dem Referat für Allgemeine Verwaltung zugeordnet. Seit der Zusammenführung der Referate I und II am 01.05.2017 sind sie Teil des neu gebildeten Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation. Dem Referat obliegen die Geschäftsführung des gesamtstädtischen Arbeitsschutzausschusses und die Koordinierung grundsätzlicher Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Arbeits- und Wegeunfälle

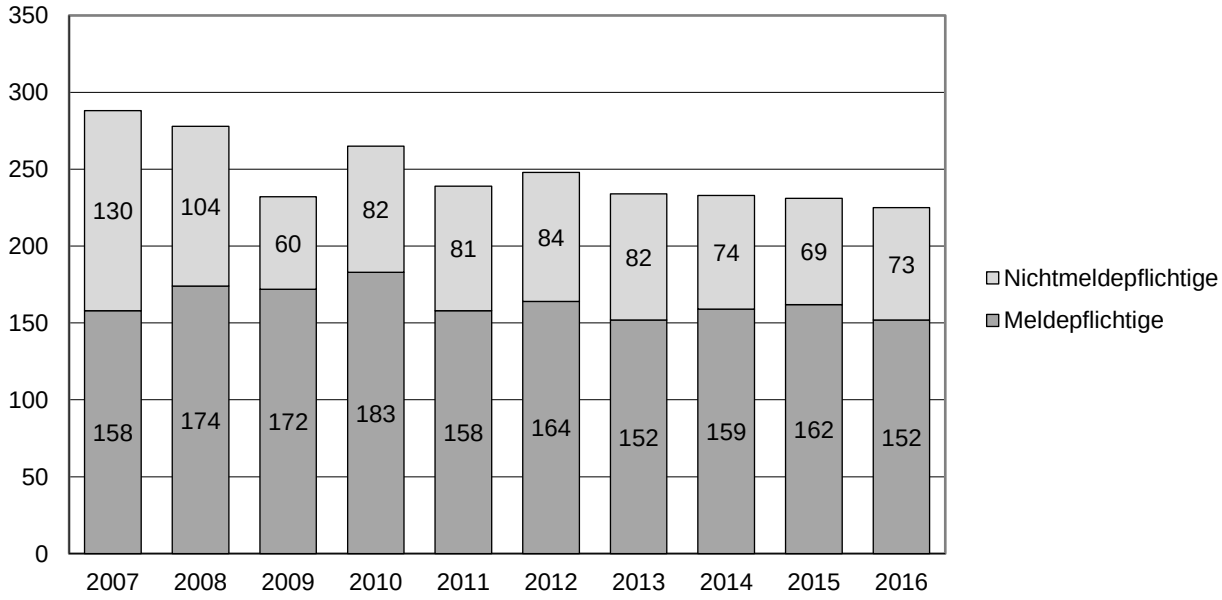
Arbeits- und Wegeunfälle, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben oder mit Todesfolge, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sog. meldepflichtige Unfälle).

Die statistische Erfassung der Arbeits- und Wegeunfälle und der dadurch verursachten Ausfallzeit erfolgt durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Arbeitsunfälle

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

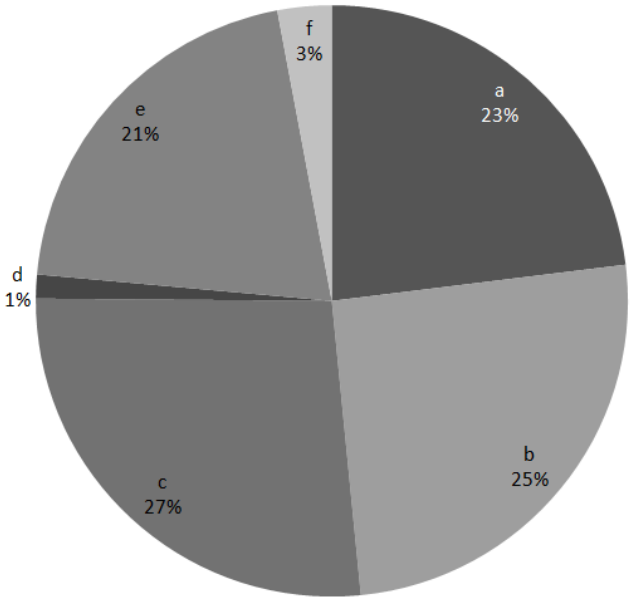
Stadtverwaltung Nürnberg, Arbeitsunfälle



Die Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle hat im Berichtsjahr einen Tiefstand erreicht.

Schwerpunkte bei der Unfallbewertung zeigten sich, wie im Vorjahr, bei der mangelnden Trittsicherheit und den mechanischen Gefährdungen, d.h. der Gefahr sich bei Tätigkeiten zu schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen oder hängen zu bleiben. Weiter folgten Unfälle bei denen Beschäftigte aufgrund physischer Fehlbelastung oder Überlastung gesundheitlich beeinträchtigt wurden. 2016 spielten darüber hinaus Unfälle beim Sport oder während der Kinderbetreuung, eine deutliche Rolle.

Mangelnde Trittsicherheit
(bezogen auf Ausfalltage)



Umstände / Gegenstand

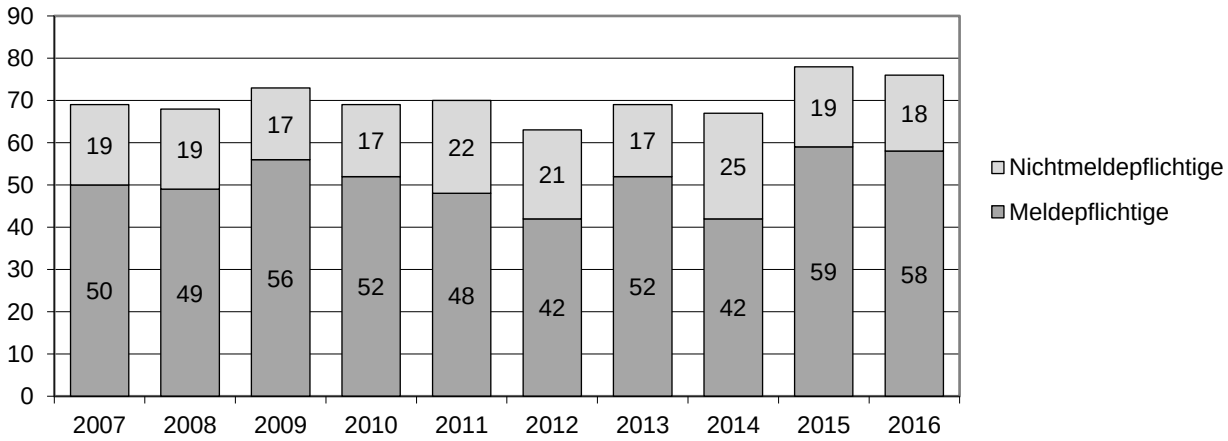
a	Stolperstellen
b	Treppen
c	Glätte, Nässe
d	Schnee und Eis
e	Fahrzeuge, Führerhäuser
f	ohne ersichtliche Ursache

Bei der Einzelanalyse der Gefährdung „Mangelnde Trittsicherheit“ wurde ermittelt, welche Umstände zu den Unfällen geführt haben. Die Ausfalltage verteilten sich fast gleichmäßig auf Stolperstellen, Unfälle auf Treppen, durch Glätte oder Nässe und Unfälle beim Einsteigen in Fahrzeuge bzw. beim Besteigen von Führerhäusern. Unfälle durch Eis und Schnee spielten eine untergeordnete Rolle. Nur wenige Unfälle ließen sich nicht klar zuordnen.

Wegeunfälle

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

Stadtverwaltung Nürnberg, Wegeunfälle



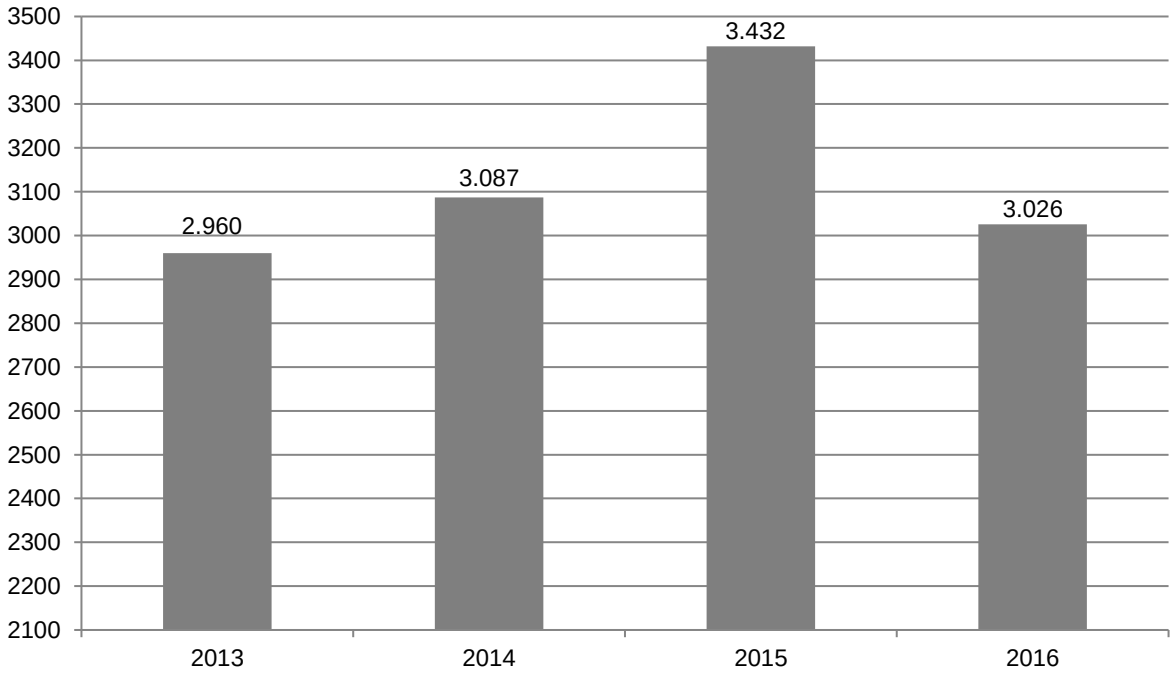
7.2 Betriebsärztlicher Dienst

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 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 weiterhin die Teilnahme an Betriebsbegehungen, Sitzungen und Gefährdungsbeurteilungen in den Dienststellen.

An **betriebsspezifischer Betreuung** wurden im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2016 von den 2,6 ärztlichen Vollzeitkräften beim Betriebsärztlichen Dienst insgesamt 3.026 arbeitsmedizinische Untersuchungen durchgeführt.

Anzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen im Zeitraum 2013-2016



Nachdem im Jahr 2015 der bisherige Höchststand an durchgeführten Untersuchungen mit einer Zahl von 3.442 erreicht worden war, konnten diese Untersuchungszahlen 2016 nicht erreicht oder übertroffen werden.

Eine große Rolle spielten unverändert die anlassbezogenen Begutachtungen, die von Dienststellen und vom Personalamt bei Beschäftigten nach langwierigen, schweren Krankheitsverläufen zur Frage der beruflichen Wiedereingliederung veranlasst werden.

Weiterhin angestiegen ist die Zahl der Untersuchungen, welche den Erzieherinnen des Jugendamtes bei Schwangerschaft anzubieten sind zur Überprüfung der Immunität gegen klassische Kinderkrankheiten, die Relevanz für die Einsatzmöglichkeit der Schwangeren haben.

Zum 01.04.2017 wurde der Betriebsärztliche Dienst aus dem Referat für Allgemeine Verwaltung herausgelöst und im Rahmen eines Betriebsübergangs auf das Kommunalunternehmen Klinikum Nürnberg verlagert.

8. Personalberatung

8.1 Struktur der Personalberatung

Seit 1986 bietet die Stadtverwaltung Nürnberg intern Beratungsleistungen in Form von Supervision, Coaching und betrieblicher Sozialberatung an. Die Leistungen der Personalberatung nehmen die Beschäftigten der Stadt Nürnberg, der Eigenbetriebe sowie des Jobcenters auf allen Hierarchieebenen ebenso wahr wie einzelne Organisationseinheiten, Arbeitsgruppen, Teams, Sachgebiete, Abteilungen bis hin zu Dienststellen insgesamt. Die Bandbreite reicht von Einzelgesprächen über moderierte Teambesprechungen bis zu längeren strukturierten Beratungsprozessen mit einer Vielzahl von Beteiligten. Die Anliegen werden jeweils nach einer umfassenden Auftragsklärung (Ausgangslage, Beteiligte, notwendige Maßnahmen und Ziele) bearbeitet.

Für die vier Beraterinnen, drei davon mit der Qualifikation „Supervisorin nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)“, gilt die Schweigepflicht. Die Leistungen der Personalberatung sind grundsätzlich kostenfrei; lediglich gegenüber den Eigenbetrieben, dem Jobcenter und dem Staatstheater Nürnberg erfolgt eine Rechnungsstellung.

Beratung und Coaching von Führungskräften, Personal- und Teamentwicklung, Konflikte am Arbeitsplatz, Begleitung bei Veränderungsprozessen, Gesundheit, zu herausfordernden Situationen im Arbeitsalltag waren, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, wesentliche Bereiche der Arbeit der Personalberatung im Jahr 2016.

8.2 Besonderheiten im Berichtsjahr

- Konzipierung und Moderation von Veranstaltungen für Dienststellen mit bis zu 100 Teilnehmenden
- Mitarbeit an der Weiterentwicklung und Neukonzipierung des Mentoringprogramms
- Durchführung von Seminaren zur Dienstvereinbarung Konflikte, Suchtmittelgebrauch und Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz für Führungskräfte und für Personalvertretungen
- Konzeption und Leitung eines Workshops „Psychische Beeinträchtigung und Sucht“ für Führungskräfte aus dem Jugendamt
- Beteiligung an den Städtischen Gesundheitstagen
- Überarbeitung des Leitfadens „Sucht“
- Fachliche Unterstützung von Dienststellen, die aufgrund der Ergebnisse der MAB 2014 geeignete Maßnahmen entwickelten; dazu gehörte z.B. die Moderation eines Workshops, bei der die Führungskräfte einer Dienststelle Führungsgrundsätze entwickelten

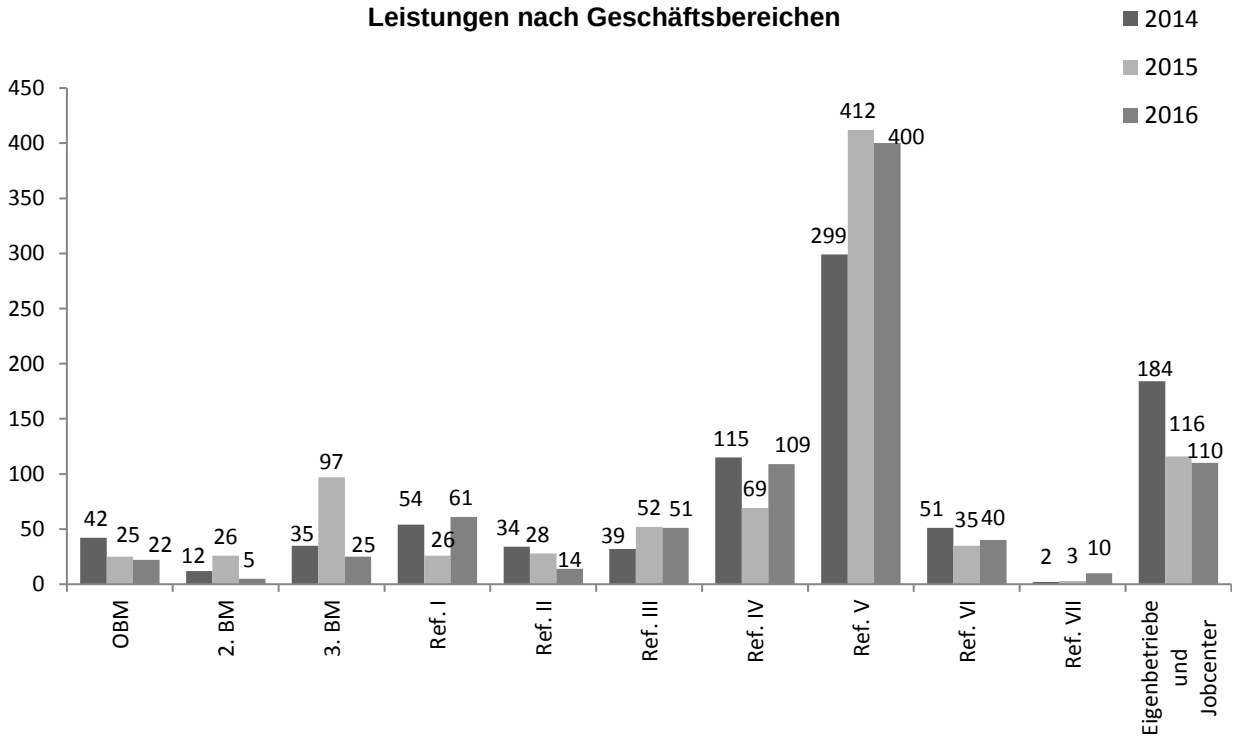
- Leitung eines Workshops bei einer Fachtagung des „Forum Konfliktkultur“ zum Thema „Generationenkonflikte“

- Konzeption und Start einer Coachinggruppe für junge Leitungskräfte im Bereich Kindertagesstätten des Jugendamtes

8.3 Personalberatung in Zahlen

	2014	2015	2016
Anfragen/Fälle	374	368	379
Beratungen/Sitzungen	892	889	847
Moderation von Klausurtagungen	33	28	28
Konzeptionelle Mitarbeit	104	125	97

Im Jahr 2016 bearbeitete das Team der Personalberatung insgesamt 379 Anliegen, Anfragen oder „Fälle“ aus 34 Dienststellen aller Geschäftsbereiche und Referate, aus den Eigenbetrieben und von Personalratsgremien. 847 Mal wurde in „klassischen“ Arbeits-Formaten wie Einzelberatungen (60 - 90 Minuten), Gruppenterminen (120 Minuten), Teamveranstaltungen (90 bis 120 Minuten), Workshops (3 bis 6 Stunden) oder Klausuren (½ Tag bis 2 Tage) an den Themen gearbeitet. Die konzeptionelle und strategische (Mit-)Arbeit in und mit ganzen Dienststellen sowie die Arbeit an gesamtstädtischen Themen wie z.B. PE-Konzept, Mentoring für Frauen ist weiterhin ein wichtiger Aspekt der Arbeit der Personalberatung.



Aus dem **Geschäftsbereich OBM** nahmen 14 Einzelpersonen und die Mitarbeitenden eines Sachgebietes zusammen **22 Mal** die Beratungsleistung in Anspruch.

Aus dem **Geschäftsbereich des 2. BM** kamen 4 Mitarbeitende zu insgesamt **5** Terminen.

Aus dem **Geschäftsbereich des 3. BM** kamen 16 Einzelpersonen auf zusammen **25** Beratungstermine.

Vom **Referat I** nahmen 1 Dienststelle, 3 Sachgebiete, 6 Gruppen, 18 Einzelpersonen an insgesamt **61** Terminen die Leistungen in Anspruch.

Aus dem **Referat II** kamen 6 Einzelpersonen zu **14** Beratungsterminen.

Aus dem **Referat III** wurden 4 Sachgebiete/Teams, 8 Gruppen und 16 Einzelpersonen in zusammen **51** Terminen beraten.

Aus dem **Referat IV** waren 6 Sachgebiete/Teams/Einrichtungen, 1 Gruppe und 40 Einzelpersonen bei insgesamt **109** Beratungsterminen.

Vom **Referat V** nahmen 17 Teams/Abteilungen, 13 Gruppen und 140 Einzelpersonen an zusammen **400** Terminen die Beratungsleistungen in Anspruch.

Vom **Referat VI** nahmen 1 Dienststelle, 3 Sachgebiete/Teams, 4 Gruppen und 15 Einzelpersonen an insgesamt **40** Terminen die Leistungen in Anspruch.

Aus dem **Referat VII** kamen 5 Personen zu **10** Terminen.

Die Maßnahmen im Einzelnen:

- **103 Coachingprozesse für Führungskräfte** aus allen hierarchischen Ebenen einschließlich Dienststellenleitungen**,** davon 75 Frauen und 28 Männer;
- **Supervision** von **88 Einzelpersonen**, davon 75 Frauen und 13 Männer;
- Beratung von **32 Gruppen**, davon 17 Gruppen für Führungskräfte mit jeweils bis zu 12 Teilnehmenden;
- Beratung von **38 Dienststellen, Bereichen, Abteilungen, Arbeitsgruppen und Teams**;
- Im Rahmen **der Betrieblichen Sozialberatung (Casemanagement)** wurden 86 „Fälle“ von Frauen (58) und Männern (28) bearbeitet.

Gut 18% mehr Führungskräfte als in 2015 nahmen das Coachingangebot wahr. Dafür sorgten die weiblichen Führungskräfte, die Zahl der männlichen Führungskräfte blieb mit 28 Personen gleich.

Insgesamt fällt auf, dass der Anteil der Männer, die Beratung suchen, auf konstant niedrigem Niveau bleibt:

	Männer	Frauen
Coaching von Führungskräften	27%	73%
Supervision von Einzelpersonen	15%	85%
betriebliche Sozialberatung	33%	67%

V. Zentrale Dienstleistungen bei OrgA

1. Abteilung Beschaffungsmanagement (OrgA/5) Besonderheiten im Berichtszeitraum

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung des Beschaffungswesens im Jahr 2013 wurde erkannt, dass durch eine Zentralisierung der Beschaffung in Verbindung mit Standardisierungen und Mengenbündelungen Sachkosteneinsparungen in Höhe von 1,2 bis 1,8 Mio. Euro realisierbar sind. Am 29.09.2015 wurde vom POA die Umsetzung der Ergebnisse und Empfehlungen aus der Organisationsuntersuchung beschlossen. Im Jahr 2016 wurden erste Maßnahmen zur Realisierung dieser Empfehlungen durchgeführt; alle weiteren Maßnahmen sollen stufenweise bis zum Jahr 2019 umgesetzt werden.

2. Beschaffungsmanagement in Zahlen

2.1 Fallzahlen

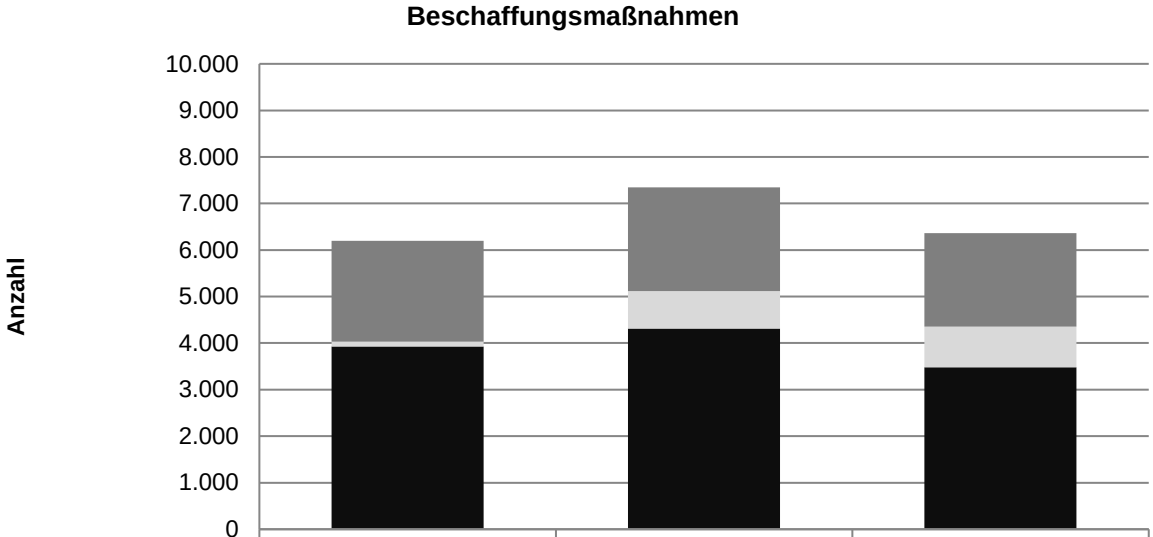
2016 wurden insgesamt 6.362 Beschaffungsmaßnahmen durchgeführt. In den vorherigen Jahren lag die Anzahl der Beschaffungen bei 7.346 (2015) und 6.200 (2014) (vgl. Diagramm „Beschaffungsmaßnahmen“).

Die Fallzahlen lassen sich auf die drei Sachgebiete Allgemeiner Einkauf, Gebäudereinigung und IT-Beschaffung aufteilen. Das Sachgebiet Allgemeiner Einkauf weist dabei die größte Anzahl an Beschaffungen auf.

Bei den Beschaffungsvorgängen wird nicht nur die Anzahl der förmlichen Vergabeverfahren berücksichtigt, sondern auch die Direktkäufe und die Abrufe aus Rahmenvereinbarungen.

Die hohen Fallzahlen in den Sachgebieten Allgemeiner Einkauf und IT-Beschaffung ergeben sich aufgrund einer Vielzahl von kleinteiligen Bestellungen v.a. im Bereich unter 2.500 Euro (z.B. Visitenkartenaufträge an die Noris Inklusion, diverse Kabel für die IT, usw.).

Die niedrige Zahl der Beschaffungsvorgänge im Jahr 2014 im Sachgebiet Gebäudereinigung begründet sich damit, dass die Direktkäufe und Freihändigen Vergaben unter 2.500 Euro (brutto) nicht erfasst wurden.



	2014	2015	2016
IT-Beschaffung	2.166	2.225	2.007
Gebäudereinigung	104	808	878
Allgemeiner Einkauf	3.930	4.313	3.477

2.2 Beschaffungsvolumen

Im Jahr 2016 wurden Liefer- und Dienstleistungen im Wert von insgesamt 34.406.895 Euro beschafft. Im Vergleich zu den vorherigen Jahren mit 23.484.414 Euro (2015) und 29.625.961 Euro (2014) ist damit ein deutlicher Anstieg beim Beschaffungsvolumen zu verzeichnen (vgl. Diagramm „Beschaffungsvolumen“).

Auch hier lässt sich eine Unterteilung in die einzelnen Sachgebiete vornehmen. Das Sachgebiet IT-Beschaffung verzeichnet dabei 2016 das größte Beschaffungsvolumen.

Generell lässt sich der Anstieg des Beschaffungsvolumens sowohl auf Beschaffungen im Sachgebiet IT-Beschaffung als auch im Allgemeinen Einkauf zurückführen, da in diesen Bereichen 2016 größere Beschaffungsmaßnahmen mit vergleichsweise hohen Auftragswerten anstanden.

Im Sachgebiet Allgemeiner Einkauf handelte es sich z.B. um die Beschaffung von:
- Vollholzsärgen (1.224.140 Euro)
- Schulmöbeln (795.316 Euro)
- Elektrolaboren (576.133 Euro)

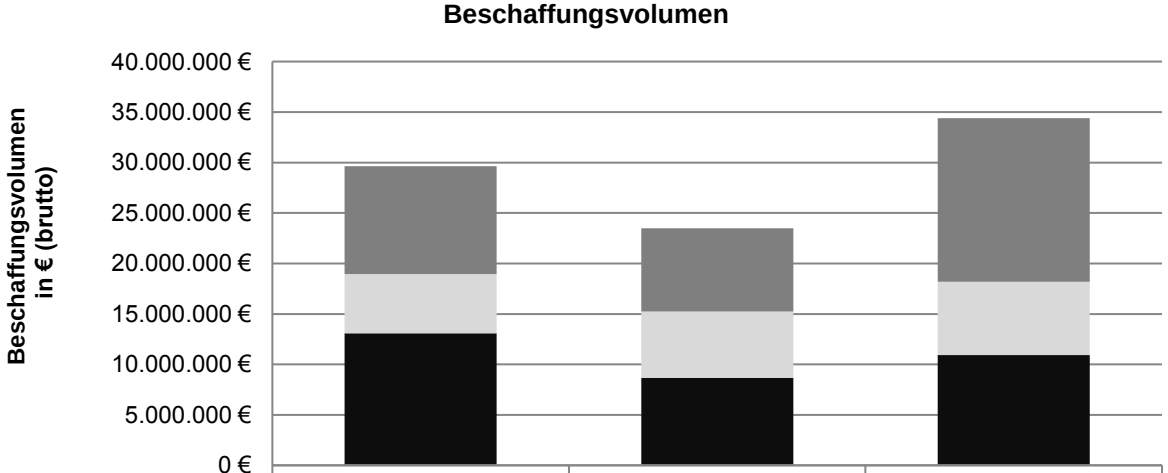
Im Sachgebiet IT-Beschaffung wurden z.B. Rahmenvereinbarungen für
- MS Office Standard u. Professional (1.925.641 Euro)
- Notebooks (890.486 Euro)
- Tafelsysteme (420.815 Euro)
- Beamer (259.032,06 Euro)
- Dokumentenkameras (246.062,77 Euro)

abgeschlossen.

Die Volumina der Rahmenvereinbarungen wurden 2016 vollumfänglich in dem Monat ihrer Zuschlagserteilung angesetzt und nicht auf die Laufzeit verteilt.

Das hohe Beschaffungsvolumen im Sachgebiet Allgemeiner Einkauf im Jahr 2014 lässt sich durch die Vergabe von Postdienstleistungen in Höhe von 5.817.182,47 Euro erklären.

Beim Sachgebiet Gebäudereinigung lässt sich ein konstanter Verlauf erkennen. Für 2014 sind jedoch nur Vorgänge ab 2.500 € erfasst, da für Vorgänge < 2.500 € damals keine Statistik geführt wurde. Ab 2015 wurden alle Vorgänge erfasst, d.h. auch Direktkäufe unter 500 € netto.



	2014	2015	2016
IT-Beschaffung	10.674.593 €	8.234.843 €	16.210.415 €
Gebäudereinigung	5.860.758 €	6.581.575 €	7.273.213 €
Allgemeiner Einkauf	13.090.611 €	8.667.996 €	10.923.268 €

2.3 Vergabeverfahren

2016 wurden insgesamt 1.251 Vergabeverfahren durchgeführt.

Zu den Vergabeverfahren zählen im nationalen Bereich die Freihändige Vergabe, die Beschränkte Ausschreibung und die Öffentliche Ausschreibung.

Ab Erreichen des Schwellenwertes von 209.000 Euro (netto) sind Beschaffungsmaßnahmen im Rahmen des Offenen Verfahrens, Nichtoffenen Verfahrens und Verhandlungsverfahrens europaweit auszuschreiben.

Der Großteil der Beschaffungen (98%) wurde 2016 im nationalen Bereich vergeben.

Die Anzahl der Vergabeverfahren ist 2016 im Vergleich zu den Vorjahren mit 1.696 (2015) und 1.415 (2014) Vergabeverfahren leicht gesunken.

Dies ist dadurch bedingt, dass im Sachgebiet IT-Beschaffung in den Jahren 2015 und 2014 im Rahmen der Freihändigen Vergaben auch Direktkäufe mit einbezogen wurden. Seit diesem Berichtsjahr werden die Direktkäufe gesondert erfasst und fließen nicht mehr in die Gesamtzahl der Vergabeverfahren mit ein. Die Anzahl der Freihändigen Vergaben ist somit niedriger als in den Jahren zuvor.

Die Anzahl der durchgeführten Öffentlichen Ausschreibungen hat sich im Jahr 2016 im Vergleich zu den vorhergehenden Jahren mehr als verdoppelt.

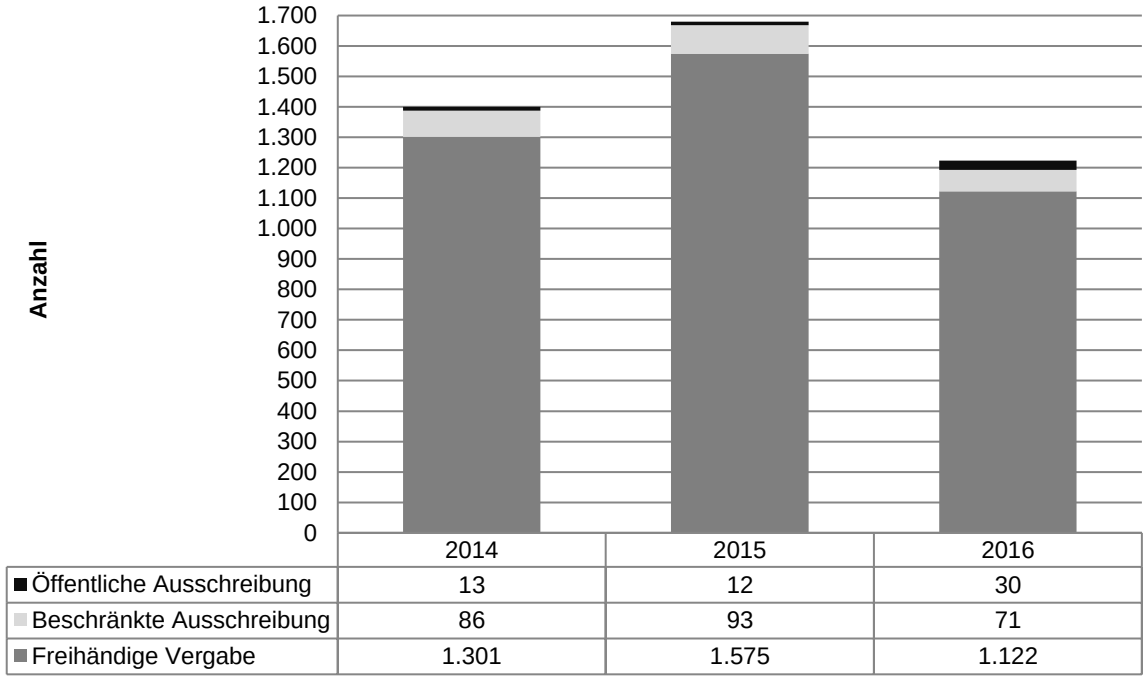
Durch Standardisierungs- und Mengenbündelungsprozesse in der IT-Beschaffung und daraus folgend der vermehrte Abschluss von stadtweit verbindlichen Rahmenvereinbarungen mit hohen Auftragswerten, hat sich 2016 auch die Zahl der Offenen Verfahren im Vergleich zu den Vorjahren nahezu verdoppelt.

Bei Öffentlichen Ausschreibungen und Offenen Verfahren handelt es sich um Veröffentlichungsverfahren, die einen uneingeschränkten Zugang aller interessierten Firmen zum Vergabeverfahren und damit den größtmöglichen Wettbewerb ermöglichen.

Durch den Anstieg dieser Vergabearten wurde vermehrt dem Wettbewerbsgrundsatz Rechnung getragen.

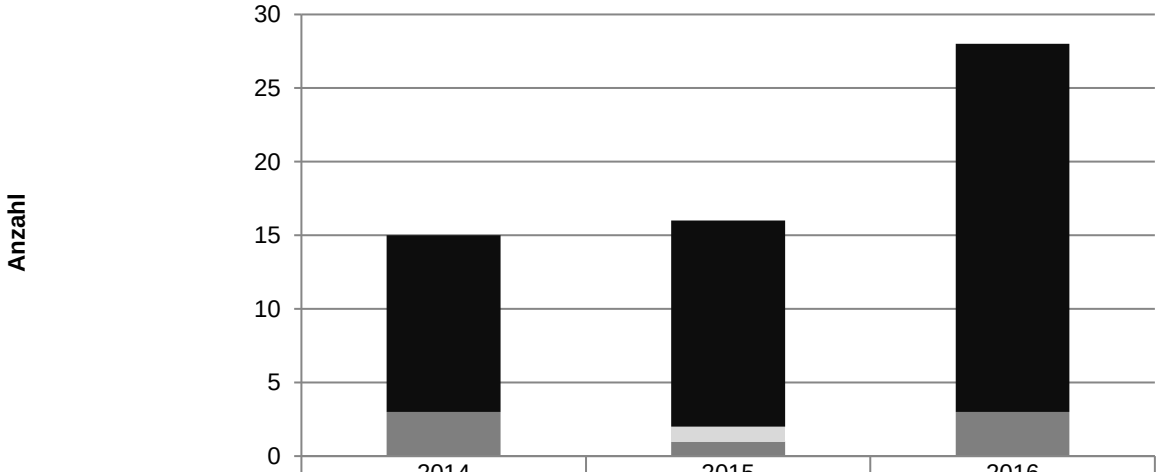
In den folgenden Diagrammen ist die Verteilung auf die einzelnen Vergabearten dargestellt:

Nationale Vergabeverfahren



	2014	2015	2016
Öffentliche Ausschreibung	13	12	30
Beschränkte Ausschreibung	86	93	71
Freihändige Vergabe	1.301	1.575	1.122

EU-Vergabeverfahren



	2014	2015	2016
Offenes Verfahren	12	14	25
Nichtoffenes Verfahren	0	1	0
Verhandlungsverfahren	3	1	3

3. Zentrale Poststelle, Zustell- und Transportdienst der Stadt Nürnberg (OrgA/4)

3.1 Zentrale Poststelle

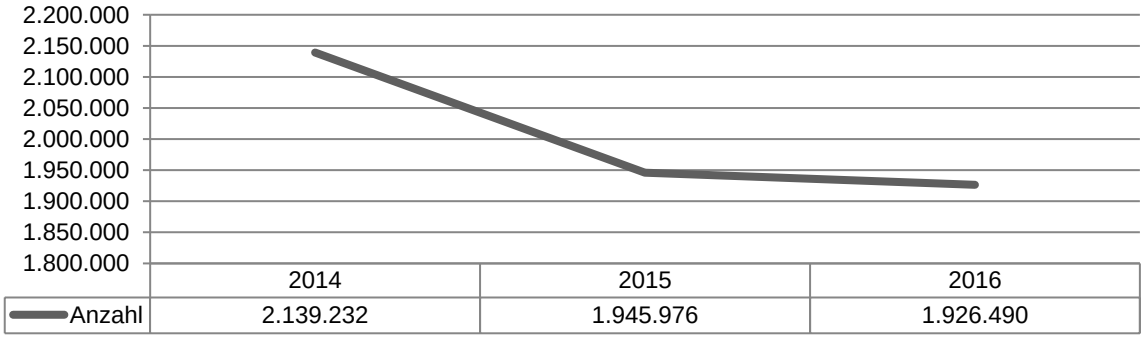
Die Poststelle bei OrgA/4 ist die zentrale Posteinlaufstelle der Stadt Nürnberg für die Dienststellen im Rathausbereich. Außerdem werden hier nicht näher adressierte Sendungen für die Stadtverwaltung angenommen. Post, die an eine Dienststelle adressiert ist, wird direkt zugestellt.

Der Poststelle angegliedert ist die zentrale Scanstelle der Stadt Nürnberg, in der langfristig der gesamte Posteinlauf bei OrgA/4 sowie nachgelagert Unterlagen aus der Stadtverwaltung eingescannt und in das Dokumentenmanagementsystem überführt werden sollen.

Grundsätzlich läuft der gesamte Postauslauf der Stadtverwaltung (externer Schriftverkehr) über die zentrale Poststelle.

Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Entwicklung des Postauslaufs und der Portokosten in den Jahren 2014 bis 2016. Stichtag ist jeweils der 31.12.

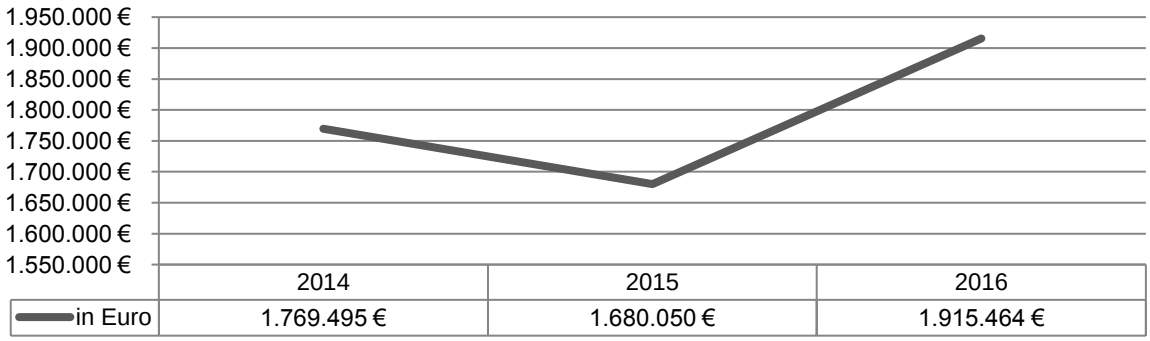
Postauslauf



	2014	2015	2016
Anzahl	2.139.232	1.945.976	1.926.490

In der vorstehenden Grafik wurden nur die Briefsendungen berücksichtigt (Pakete und Päckchen wurden nicht erfasst). Im Jahr 2014 hatte die Zahl der Briefsendungen aufgrund der Kommunalwahl stark zugenommen. Die Werte der Jahre 2015 und 2016 zeigen dagegen den Postauslauf „normaler“ Jahre.

Ausgaben für Porto

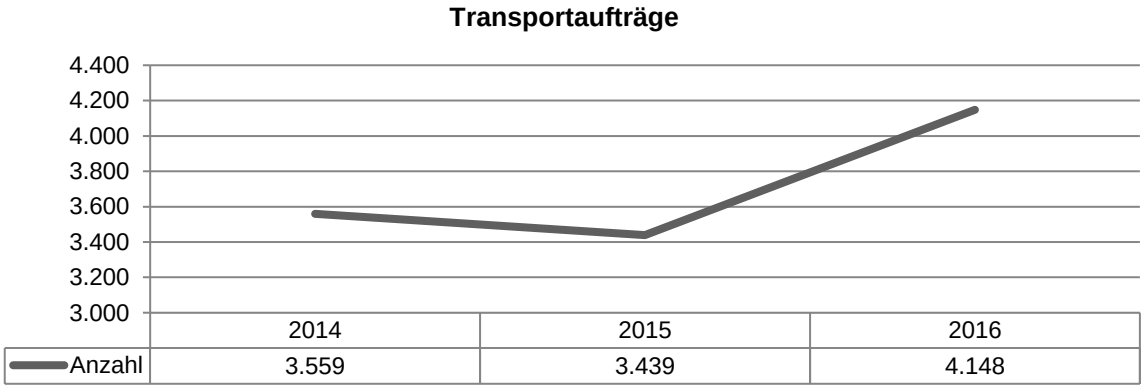


	2014	2015	2016
in Euro	1.769.495 €	1.680.050 €	1.915.464 €

Briefporto fällt für alle Sendungen – Postkarten, Briefe, Sondersendungen und Massensendungen - an. Das erhöhte Briefaufkommen anlässlich der Kommunalwahl 2014 führte naturgemäß auch zu erhöhten Portokosten. Entsprechend sank der Wert im Folgejahr wieder ab. Der Anstieg im Jahr 2016 resultiert aus einer Erhöhung der Portokosten zum 01.01.2016 durch den neuen Postdienstleister. Der Wechsel des Postdienstleisters war erforderlich geworden, da der bis Herbst 2014 beauftragte Dienstleister seine Geschäftstätigkeit aufgegeben hatte.

3.2 Zustell- und Transportdienst

Die meisten der bei der Stadt Nürnberg anfallenden Transporte werden vom Zustell- und Transportdienst bei OrgA/4 durchgeführt. In der Regel handelt es sich dabei um kleinere Umzüge von Verwaltungseinheiten und Veranstaltungsmobiliar, wie z.B. die Bestuhlung für Bürgerversammlungen. Die nachfolgende Grafik zeigt die Veränderung der Zahl der Transportaufträge in den Jahren 2014-2016.



Erkennbar ist ein Rückgang der Transportaufträge vom Jahr 2014 zum Jahr 2015. Dabei ist jedoch zu beachten, dass im Wert für das Jahr 2014 die zusätzlichen Transporte im Zusammenhang mit der Kommunalwahl enthalten sind. Im Jahr 2015 reduzierte sich die Zahl der Transporte wieder auf ein durchschnittliches Maß. 2016 stieg die Zahl der Transportaufträge deutlich an. Gründe sind die Veränderung von Strukturen im Zustell- und Transportdienst, sowie die Umstellung der Auftragsannahme Anfang 2016 auf eine PC-gestützte Plattform und eine straffere Planung des Personaleinsatzes, wodurch mehr Aufträge erledigt werden konnten.

Anlage 1
zu Tz. 2

Anlage 1: 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.

Stellenplan Teil B
Vollkraftstellen je Kategorie und Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2017)

	Kategorie									
	dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen xxx.9100	**Reha-Arbeitsplätze xxx.9200**	**vorgriffsweise 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**	**Sonstige Mitarbeiter/ innen xxx.9900**	**Summe**
OBM	9,36	0,50	15,54		2,10	10,57		1,00	11,00	**50,07**
2. BM	2,50			0,60	2,60	3,00	4,00	3,00	4,00	**19,70**
3. BM	6,29	0,79	2,00		37,97	4,00	1,00		4,00	**56,05**
Ref. I	0,29	1,50	2,00		1,80	8,53	1,00	2,00	3,00	**20,12**
Ref. II	2,71		1,50	0,30	1,80	4,00	2,00		4,00	**16,31**
Ref. III	2,23	0,77		0,48	1,40	3,00			3,00	**10,88**
Ref. IV	9,27	0,50			2,00	6,00	5,00		6,00	**28,77**
Ref. V	10,94	1,00	18,00		3,00	4,00			6,00	**42,94**
Ref. VI	3,04	0,94	6,00	1,50	2,20	6,81	5,00		6,00	**31,49**
Ref. VII	1,94			0,30	1,40	5,00	1,00		5,00	**14,64**
SUN					0,80	1,00	5,00		1,00	**7,80**
NüSt					1,00	1,00				**2,00**
ASN					0,90	1,00				**1,90**
NüBad					0,20	1,00	4,00			**5,20**
SÖR	3,39	1,00	1,00	0,14	1,90	1,00	6,00		1,00	**15,43**
Summe	**51,96**	**7,00**	**46,04**	**3,32**	**61,07**	**59,91**	**34,00**	**6,00**	**54,00**	**323,30**

Anlage 2
zu Tz. 3.2.4

Anlage 2: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2016

Im Jahr 2016 konnten insgesamt 368 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	2	0	2	1	5
A 15	12	0	3	6	21
A 14	16	2	11	19	48
A 13	13	3	4	0	20
A 12	6	0	4	2	12
A 11	21	1	13	5	40
A 10	7	0	13	3	23
E 15	1	0	0	0	1
E 14	1	0	4	1	6
E 13	3	0	3	0	6
E 12	6	0	1	3	10
E 11	6	0	3	4	13
E 10	5	0	3	3	11
E 9	6	2	4	2	14
E 8	10	0	14	3	27
E 7	2	0	0	0	2
E 6	25	0	14	4	43
E 5	36	0	0	2	38
E 4	5	0	0	0	5
E 3	0	0	0	1	1
S 17	1	0	0	0	1
S 16	0	0	2	0	2
S 15	0	0	4	1	5
S 13	1	0	3	1	5
S 12	0	0	0	2	2
S 11B	0	0	1	0	1
S 8B	1	0	1	2	4
S 8A	0	0	0	1	1
Gesamt	187	8	107	66	368

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

Anlage 3
zu Tz. 3.6

Anlage 3: Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht Stand 31.12.2016

Geschäfts-bereich	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref.II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	SUN	NüSt	ASN	NüBad	SÖR	Gesamt
15 - 34 Jahre																
M	47	131	144	43	34	6	77	162	37	11	50	17	66	24	117	966
W	102	26	274	47	43	18	142	707	37	9	14	73	5	13	24	1.534
35 - 54 Jahre																
M	99	391	478	130	142	21	128	208	156	71	184	38	220	30	478	2.774
W	194	76	584	115	93	107	239	908	148	71	52	226	15	10	85	2.923
55 - 59 Jahre																
M	37	64	114	38	29	15	54	64	63	31	31	10	83	8	149	790
W	59	26	166	39	31	42	87	282	44	15	19	64	2	4	24	904
60 Jahre																
M	9	10	36	11	8	0	13	7	13	5	10	4	10	1	25	162
W	15	2	34	6	4	6	16	52	5	4	1	18	2	0	2	167
61 Jahre																
M	4	2	32	9	6	3	15	13	9	6	7	1	7	2	20	136
W	11	4	27	6	6	6	14	66	8	6	4	11	1	2	4	176
62 Jahre																
M	4	2	29	4	1	3	11	16	7	6	3	1	3	0	6	96
W	6	0	21	2	0	7	8	16	3	0	4	6	0	0	0	73
63 Jahre																
M	1	2	22	3	1	1	2	12	4	1	2	2	2	0	1	56
W	1	1	22	0	1	1	6	14	3	0	0	1	0	0	0	50
64 Jahre																
M	3	1	19	1	1	0	4	2	0	1	4	0	1	0	5	42
W	0	1	11	0	0	1	10	3	0	0	1	2	0	0	0	29
65 Jahre																
M	0	0	10	2	0	1	6	1	2	0	0	0	0	0	1	23
W	0	1	2	0	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	0	8
über 66 Jahre																
M	1	0	6	0	0	1	9	1	0	0	0	1	0	1	0	20
W	0	0	3	0	0	2	9	0	0	0	0	2	0	0	0	16
Gesamt																
M	**205**	**603**	**890**	**241**	**222**	**51**	**319**	**486**	**291**	**132**	**291**	**74**	**392**	**66**	**802**	**5.065**
W	**388**	**137**	**1.144**	**215**	**178**	**192**	**532**	**2.049**	**248**	**105**	**95**	**404**	**25**	**29**	**139**	**5.880**

Anlage 4
zu Tz. 3.8.2

Anlage 4: Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2016

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 besteht zum einen weiterhin der Trend, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer familienbedingten „Auszeit“ früher wieder in ihren Beruf einsteigen.

2016 haben 425 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (142 Männer und 283 Frauen) nach Elternzeit und/oder Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge den Dienst wieder aufgenommen.

Dienstwiederantritt nach	Männer	Frauen
Elternzeit bis zu 1 Monat	88	4
Elternzeit bis zu 2 Monate	29	8
Elternzeit bis zu 6 Monate	15	31
Elternzeit bis zu 1 Jahr	4	88
Elternzeit bis zu 2 Jahre	1	73
Elternzeit bis zu 3 Jahre	0	14
Beurlaubung aus **familiären** Gründen bis zu 1 Jahr	2	19
Beurlaubung aus **familiären** Gründen bis zu 5 Jahre	0	13
Beurlaubung aus **familiären** Gründen bis zu 10 Jahre	0	4
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 1 Jahr	0	20
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 5 Jahre	2	5
Beurlaubung aus **sonstigen** Gründen bis zu 10 Jahre	1	4
Gesamt	142	283

Anlage 5
zu Tz. 4.2

Anlage 5: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben

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

Geschäftsbereich OBM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				**nachrichtlich**
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**314**	**349**	**663**	**0**
Vorjahr	*269*	*298*	*567*	*0*
4 - 42 Tage	**1.007**	**897**	**1.904**	**0**
Vorjahr	*864*	*776*	*1.640*	*0*
ab 43 Tage	**171**	**172**	**343**	**0**
Vorjahr	*101*	*414*	*515*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**1.286**	**323**	**1.609**	**0**
Vorjahr	*1.212*	*335*	*1.547*	*0*
4 - 42 Tage	**3.391**	**781**	**4.172**	**0**
Vorjahr	*3.458*	*533*	*3.991*	*0*
ab 43 Tage	**2.694**	**365**	**3.059**	**0**
Vorjahr	*1.518*	*227*	*1.745*	*0*
Summe	**8.863**	**2.887**	**11.750**	**0**
Vorjahr	*7.422*	*2.583*	*10.005*	*0*

Für 2016 errechnet sich bei 593 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,43%
(2015: 5,13%; 2014: 5,36%; 2013: 4,86%).

Geschäftsbereich 2. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				**nachrichtlich**
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**449**	**750**	**1.199**	**48**
Vorjahr	*407*	*689*	*1.096*	*32*
4 - 42 Tage	**2.421**	**4.574**	**6.995**	**38**
Vorjahr	*2.444*	*4.925*	*7.369*	*51*
ab 43 Tage	**1.802**	**4.263**	**6.065**	**0**
Vorjahr	*2.113*	*3.534*	*5.647*	*136*
weiblich				
1 - 3 Tage	**361**	**79**	**440**	**18**
Vorjahr	*341*	*70*	*411*	*9*
4 - 42 Tage	**1.464**	**115**	**1.579**	**99**
Vorjahr	*2.066*	*127*	*2.193*	*9*
ab 43 Tage	**2.123**	**174**	**2.297**	**0**
Vorjahr	*924*	*236*	*1.160*	*0*
Summe	**8.620**	**10.395**	**18.575**	**203**
Vorjahr	*8.295*	*9.581*	*17.876*	*242*

Für 2016 errechnet sich bei 740 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,88%
(2015: 6,74%; 2014: 5,31%; 2013: 5,00%).

Geschäftsbereich 3. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**475**	**1.487**	**1.962**	**34**
Vorjahr	*461*	*1.292*	*1.753*	*19*
4 - 42 Tage	**1.730**	**2.767**	**4.497**	**51**
Vorjahr	*1.968*	*2.705*	*4.673*	*40*
ab 43 Tage	**908**	**3.515**	**4.423**	**0**
Vorjahr	*1.027*	*4.007*	*5.034*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**1.162**	**2.094**	**3.256**	**0**
Vorjahr	*1.136*	*2.062*	*3.198*	*0*
4 - 42 Tage	**3.183**	**3.704**	**6.887**	**0**
Vorjahr	*2.896*	*4.052*	*6.948*	*0*
ab 43 Tage	**2.513**	**7.369**	**9.882**	**0**
Vorjahr	*2.392*	*4.220*	*6.612*	*0*
Summe	**9.971**	**20.936**	**30.907**	**85**
Vorjahr	*9.880*	*18.338*	*28.218*	*59*

Für 2016 errechnet sich bei 2.034 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,16%
(2015: 3,95%; 2014: 3,17%; 2013: 3,48%).

Geschäftsbereich Ref. I

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**522**	**341**	**863**	**189**
Vorjahr	*525*	*314*	*839*	*169*
4 - 42 Tage	**1.550**	**621**	**2.171**	**160**
Vorjahr	*1.775*	*742*	*2.517*	*200*
ab 43 Tage	**1.806**	**721**	**2.527**	**60**
Vorjahr	*1.712*	*425*	*2.137*	*101*
weiblich				
1 - 3 Tage	**456**	**287**	**743**	**450**
Vorjahr	*440*	*280*	*720*	*371*
4 - 42 Tage	**1.331**	**630**	**1.961**	**419**
Vorjahr	*1.196*	*575*	*1.771*	*438*
ab 43 Tage	**1.128**	**112**	**1.240**	**134**
Vorjahr	*583*	*240*	*823*	*0*
Summe	**6.793**	**2.712**	**9.505**	**1.412**
Vorjahr	*6.231*	*2.576*	*8.807*	*1.279*

Für 2016 errechnet sich bei 456 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,71%
(2015: 5,43%; 2014: 4,73%; 2013: 4,41%).

Geschäftsbereich Ref. II

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**400**	**202**	**602**	**0**
Vorjahr	*339*	*276*	*615*	*0*
4 - 42 Tage	**2.861**	**492**	**3.353**	**0**
Vorjahr	*2.589*	*391*	*2.980*	*0*
ab 43 Tage	**1.798**	**755**	**2.553**	**0**
Vorjahr	*1.812*	*463*	*2.275*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**517**	**176**	**693**	**6**
Vorjahr	*449*	*218*	*667*	*23*
4 - 42 Tage	**2.255**	**489**	**2.744**	**19**
Vorjahr	*2.266*	*233*	*2.499*	*25*
ab 43 Tage	**1.451**	**420**	**1.871**	**0**
Vorjahr	*958*	*137*	*1.095*	*0*
Summe	**9.282**	**2.534**	**11.816**	**25**
Vorjahr	*8.413*	*1.718*	*10.131*	*48*

Für 2016 errechnet sich bei 400 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 8,09%
(2015: 7,06%; 2014: 7,26%; 2013: 7,92%).

Geschäftsbereich Ref. III

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**125**	**62**	**187**	**0**
Vorjahr	*135*	*66*	*201*	*2*
4 - 42 Tage	**276**	**184**	**460**	**0**
Vorjahr	*273*	*112*	*385*	*0*
ab 43 Tage	**0**	**0**	**0**	**0**
Vorjahr	*291*	*0*	*291*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**590**	**142**	**732**	**0**
Vorjahr	*582*	*137*	*719*	*0*
4 - 42 Tage	**1.760**	**169**	**1.929**	**0**
Vorjahr	*1.618*	*148*	*1.766*	*0*
ab 43 Tage	**1.352**	**346**	**1.698**	**0**
Vorjahr	*1.685*	*166*	*1.851*	*0*
Summe	**4.103**	**2.026**	**5.006**	**2**
Vorjahr	*4.584*	*629*	*5.213*	*2*

Für 2016 errechnet sich bei 243 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,64%
(2015: 6,10%; 2014: 6,28%; 2013: 6,88%).

Geschäftsbereich Ref. IV

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**541**	**101**	**642**	**33**
Vorjahr	*538*	*95*	*633*	*38*
4 - 42 Tage	**1.721**	**168**	**1.889**	**53**
Vorjahr	*1.583*	*120*	*1.703*	*47*
ab 43 Tage	**413**	**295**	**708**	**0**
Vorjahr	*1.021*	*48*	*1.069*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**1.773**	**130**	**1.903**	**60**
Vorjahr	*1.608*	*91*	*1.699*	*28*
4 - 42 Tage	**3.805**	**237**	**4.042**	**49**
Vorjahr	*3.280*	*125*	*3.405*	*15*
ab 43 Tage	**3.339**	**184**	**3.523**	**0**
Vorjahr	*1.777*	*284*	*2.061*	*0*
Summe	**11.592**	**1.115**	**12.707**	**195**
Vorjahr	*9.807*	*763*	*10.570*	*128*

Für 2016 errechnet sich bei 851 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,09%
(2015: 3,44%; 2014: 3,59%; 2013: 3,26%).

Geschäftsbereich Ref. V

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**1.933**	**391**	**2.324**	**0**
Vorjahr	*1.536*	*347*	*1.883*	*0*
4 - 42 Tage	**4.206**	**736**	**4.942**	**0**
Vorjahr	*3.677*	*905*	*4.582*	*0*
ab 43 Tage	**2.338**	**741**	**3.079**	**0**
Vorjahr	*1.997*	*1.006*	*3.003*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**9.971**	**516**	**10.487**	**7**
Vorjahr	*8.999*	*453*	*9.452*	*0*
4 - 42 Tage	**26.360**	**1.205**	**27.565**	**0**
Vorjahr	*24.412*	*965*	*25.377*	*0*
ab 43 Tage	**14.362**	**1.384**	**15.746**	**0**
Vorjahr	*14.296*	*1.076*	*15.372*	*0*
Summe	**59.170**	**4.973**	**64.143**	**7**
Vorjahr	*54.917*	*4.752*	*59.669*	*0*

Für 2016 errechnet sich bei 2.535 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,93%
(2015: 6,57%; 2014: 6,33%; 2013: 5,71%).

Geschäftsbereich Ref. VI

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**966**	**437**	**1.403**	**21**
Vorjahr	*824*	*436*	*1.260*	*10*
4 - 42 Tage	**2.500**	**1.120**	**3.620**	**40**
Vorjahr	*2.167*	*972*	*3.139*	*0*
ab 43 Tage	**1.493**	**559**	**2.052**	**0**
Vorjahr	*1.251*	*690*	*1.941*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**1.071**	**273**	**1.344**	**21**
Vorjahr	*952*	*212*	*1.164*	*13*
4 - 42 Tage	**2.531**	**430**	**2.961**	**59**
Vorjahr	*2.440*	*437*	*2.877*	*23*
ab 43 Tage	**2.952**	**753**	**3.705**	**0**
Vorjahr	*2.071*	*363*	*2.434*	*0*
Summe	**11.513**	**3.572**	**15.085**	**141**
Vorjahr	*9.705*	*3.110*	*12.815*	*46*

Für 2016 errechnet sich bei 539 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,67%
(2015: 6,79%; 2014: 5,16%; 2013: 5,37%).

Geschäftsbereich Ref .VII

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**230**	**389**	**619**	**0**
Vorjahr	*252*	*400*	*652*	*0*
4 - 42 Tage	**589**	**1.002**	**1.591**	**0**
Vorjahr	*568*	*849*	*1.417*	*0*
ab 43 Tage	**732**	**505**	**1.237**	**0**
Vorjahr	*213*	*340*	*553*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**389**	**114**	**503**	**2**
Vorjahr	*324*	*110*	*434*	*0*
4 - 42 Tage	**910**	**187**	**1.097**	**0**
Vorjahr	*955*	*258*	*1.213*	*0*
ab 43 Tage	**896**	**849**	**1.745**	**0**
Vorjahr	*449*	*387*	*863*	*0*
Summe	**3.746**	**3.046**	**6.792**	**2**
Vorjahr	*2.761*	*2.344*	*5.105*	*0*

Für 2016 errechnet sich bei 237 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,85%
(2015: 5,76%; 2014: 6,02%; 2013: 7,90%).

Eigenbetrieb SUN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**834**	**37**	**871**	**150**
Vorjahr	*854*	*33*	*887*	*83*
4 - 42 Tage	**4.171**	**74**	**4.245**	**355**
Vorjahr	*3.345*	*157*	*3.502*	*172*
ab 43 Tage	**1.643**	**0**	**1.643**	**0**
Vorjahr	*1.649*	*0*	*1.649*	*219*
weiblich				
1 - 3 Tage	**289**	**19**	**308**	**0**
Vorjahr	*283*	*12*	*295*	*4*
4 - 42 Tage	**924**	**39**	**963**	**0**
Vorjahr	*851*	*91*	*942*	*0*
ab 43 Tage	**336**	**0**	**336**	**0**
Vorjahr	*499*	*0*	*499*	*0*
Summe	**8.197**	**169**	**8.366**	**505**
Vorjahr	*7.481*	*293*	*7.774*	*478*

Für 2016 errechnet sich bei 386 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,94%
(2015: 5,46%; 2014: 5,47%; 2013: 5,08%).

Eigenbetrieb NüSt

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**114**	**4**	**118**	**72**
Vorjahr	*131*	*4*	*135*	*89*
4 - 42 Tage	**565**	**0**	**565**	**152**
Vorjahr	*538*	*27*	*565*	*74*
ab 43 Tage	**1.339**	**0**	**1.339**	**125**
Vorjahr	*723*	*0*	*723*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**688**	**8**	**696**	**217**
Vorjahr	*656*	*15*	*671*	*164*
4 - 42 Tage	**6.144**	**166**	**6.310**	**218**
Vorjahr	*4.784*	*42*	*4.826*	*159*
ab 43 Tage	**5.226**	**0**	**5.226**	**0**
Vorjahr	*4.608*	*0*	*4.608*	*0*
Summe	**14.076**	**178**	**14.254**	**784**
Vorjahr	*11.440*	*18*	*11.528*	*486*

Für 2016 errechnet sich bei 478 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 8,17%
(2015: 6,69%; 2014: 7,69%; 2013: 7,56%)

Eigenbetrieb ASN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**877**	**26**	**903**	**0**
Vorjahr	*662*	*23*	*685*	*0*
4 - 42 Tage	**9.774**	**46**	**9.820**	**0**
Vorjahr	*8.892*	*33*	*8.925*	*0*
ab 43 Tage	**5.425**	**0**	**5.424**	**0**
Vorjahr	*4.613*	*56*	*4.669*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**61**	**9**	**70**	**0**
Vorjahr	*72*	*10*	*82*	*0*
4 - 42 Tage	**183**	**29**	**212**	**0**
Vorjahr	*273*	*41*	*314*	*0*
ab 43 Tage	**570**	**0**	**570**	**0**
Vorjahr	*541*	*297*	*838*	*0*
Summe	**16.890**	**110**	**17.000**	**0**
Vorjahr	*15.053*	*460*	*15.513*	*0*

Für 2016 errechnet sich bei 417 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 11,17%
(2015: 10,27%; 2014: 9,48%; 2013: 10,19%).

Eigenbetrieb NüBad

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**184**	**6**	**190**	**48**
Vorjahr	*154*	*1*	*155*	*17*
4 - 42 Tage	**923**	**11**	**934**	**53**
Vorjahr	*797*	*21*	*818*	*49*
ab 43 Tage	**331**	**0**	**331**	**0**
Vorjahr	*0*	*0*	*0*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**64**	**0**	**64**	**45**
Vorjahr	*50*	*0*	*50*	*9*
4 - 42 Tage	**525**	**0**	**525**	**47**
Vorjahr	*473*	*0*	*473*	*28*
ab 43 Tage	**171**	**0**	**171**	**0**
Vorjahr	*0*	*0*	*0*	*0*
Summe	**2.198**	**17**	**2.215**	**193**
Vorjahr	*1.474*	*22*	*1.496*	*103*

Für 2016 errechnet sich bei 95 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,39%
(2015: 4,31%; 2014: 6,61%; 2013: 5,26%).

Eigenbetrieb SÖR

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	**2.293**	**185**	**2.293**	**83**
Vorjahr	*2.154*	*222*	*2.376*	*86*
4 - 42 Tage	**13.642**	**396**	**13.642**	**63**
Vorjahr	*12.518*	*527*	*13.045*	*93*
ab 43 Tage	**7.290**	**552**	**7.290**	**0**
Vorjahr	*5.293*	*272*	*5.565*	*0*
weiblich				
1 - 3 Tage	**474**	**90**	**474**	**14**
Vorjahr	*463*	*115*	*578*	*3*
4 - 42 Tage	**1.489**	**285**	**1.489**	**18**
Vorjahr	*1.414*	*156*	*1.570*	*20*
ab 43 Tage	**834**	**297**	**834**	**0**
Vorjahr	*899*	*547*	*1.446*	*137*
Summe	**26.022**	**1.805**	**27.827**	**180**
Vorjahr	*22.741*	*1.839*	*24.580*	*339*

Für 2016 errechnet sich bei 941 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 8,10% (2015: 7,25%; 2014: 7,28%; 2013: 6,50%).

Schlagwortverzeichnis

A

Altersstruktur 39, 100
Altersteilzeitarbeit 70
Arbeitsschutz 85
Arbeitssicherheit 85
Arbeitsunfälle 86
Ausbildung 75
Ausländische Beschäftigte 41

B

Basisleistungsbezüge 83
Basisleistungsentgelt 81
Beförderung 32, 99
Berufsgruppe 20
Beschaffungsmanagement 92
Beschaffungsvolumen 93
Beschäftigtengruppe 19
Beschäftigtenstruktur 16
Besoldungsgruppe 21
Betriebliches Gesundheitsmanagement 46
Betriebsärztlicher Dienst 88
Beurlaubungen 42, 101
Beurlaubungsquote 43
Bewerbungen 73

D

Dokumentenmanagementsystem 62

E

Einstellungen 71
Entgeltgruppe 21
Entwicklung der Vollkraftstellen 11

F

Fachgruppe 19
Fehlzeiten 43, 102
Fortbildung 78
Führungskräfte 80
Führungskräftelehrgang 81

G

Gesundheitsmanagement 46
Gesundheitsschutz 85

H

Hierarchiestufen 10
Höhergruppierung 32, 99

I

Informations- und Kommunikationstechnik (IT) 50
IT
- Arbeitsplatzausstattung 54
- Beschaffung PCs und Notebooks 54
- Energieeffizienz 63
- Infrastruktur 56
- Maßnahmen 51
- Sicherheit 66
- Support 54

K

Kennzahlen 112
Krankheitszeiten 43, 102

L

Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte 83
Leistungsentgelt nach TVöD 81
Leistungsorientierte Bezahlung 81
Leitungsebene 35
Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit 38

M

Mentoringprogramm für Frauen 80

O

Online-Dienste 65
Organigramm 7

P

Personal
- Arbeitszeit 29
- Beschäftigtenstatus 29
- Besoldungsgruppen 30
- Entgeltgruppen 30
- Fach- und Berufsgruppen 30
- Geschäftsbereiche 29
- Geschlecht 29

Personalberatung 89
Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte 80
Personalfluktuation 69
Personalkosten 68
Personalstand 28
Personalstruktur 28
Poststelle, zentrale 96
Prämien für besondere Leistungen
- Beamte 85
- Tarifbeschäftigte 82

Q

Qualifikationsebene 21
Qualifizierung 78

S

SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg 60
Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen 73
Stellenausschreibungen 72
Stellenplan 10
Stellenplanentwicklung 10
Stellenstruktur 16

T

Teilzeitbeschäftigte 36
Teilzeitquote 36
Telearbeit 39
Telekommunikation 60
Transportdienst 96

V

Veränderungen 6
Vergabeverfahren 94
Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan 8

W

Wegeunfälle 86

Z

Zusatzleistungsbezüge 84
Zusatzleistungsentgelt 82
Zustelldienst 96

Kennzahlen auf einen Blick

Kennzahl	Stichtag 01.01.2015	Stichtag 01.01.2016	**Stichtag 01.01.2017**
Vollkraftstellen	9.632,66*)	9.835,04*)	**10.036,86**

*) 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

Kennzahl	Stichtag 31.12.2014	Stichtag 31.12.2015	**Stichtag 31.12.2016**
Beschäftigte	10.336	10.681	**10.945**
Frauenanteil	52,62%	53,19%	**53,70%**
Frauenanteil (Vollzeit) an der Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigten	47,49%	47,77%	**47,19%**
Frauenquote in Leitung	46,94%	45,65%	**47,38%**
Teilzeitquote	33,42%	33,21%	**34,30%**
Altersdurchschnitt in Jahren	45,34	45,44	**45,58**
ausländische Beschäftigte	467	508	**441**
Beurlaubungsquote	7,30%	7,61%	**7,66%**
Krankheitsquote	5,49%	5,81%	**6,27%**
Altersteilzeitquote **- Tarifbeschäftigte** **- Beamte**	 7,49% 3,61%	 6,15% 2,74%	 **4,90%** **2,47%**
Austrittsquote	4,26%	4,10%	**4,75%**
Schwerbehindertenquote	10,36%	10,57%	**10,62%**

Kennzahl	2014	2015	**2016**
Beschaffungsvolumen IT	10.674.593 EUR	8.234.843 EUR	**16.210.415 EUR**
Beschaffungsvolumen Gebäudereinigung	5.860.758 EUR	6.581.575 EUR	**7.273.213 EUR**
Beschaffungsvolumen Allgemeiner Einkauf	13.090.611 EUR	8.667.996 EUR	**10.923.268 EUR**
IT Budgetausgabevolumen	11.959 EUR	12.389 EUR	**13.492 EUR**
Zahl der Miet-PCs **Notebooks**	5.981 514	6.227 618	**6.317** **671**

Impressum

Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation
Erscheinungsdatum: Juli 2017

Herausgeberin:
Stadt Nürnberg,
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation
Theresienstr. 7
90403 Nürnberg

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

Auflage 250 Exemplare