

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Personalbericht

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2017



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2018 (01.01.)	Ist 2017 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	10.389,95	10.195,64	1,87%

Personalstand	Ist 2017 (31.12.)	Ist 2016 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	11.188	10.945	+ 243
Personalaufwand	514.042.020 €	479.121.569 €	+ 34.920.451 €
Frauenanteil	54,00%	53,70%	+ 0,30 Prozentpunkte
Teilzeitquote	34,98%	34,30%	+ 0,68 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	45,67 Jahre	45,58 Jahre	+ 0,09 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	486	441	+ 45
Schwerbehindertenquote	10,74%	10,62%	+ 0,12 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	128	151	- 23
Krankheitsquote			
- insgesamt	6,46%	6,31%	+ 0,15 Prozentpunkte
- Kernverwaltung	5,94%	5,74%	+ 0,20 Prozentpunkte
- Eigenbetriebe	8,42%	8,24%	+ 0,18 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

Der neue Personalbericht

Liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger,
sehr geehrte Mitglieder des ehrenamtlichen Stadtrates,
liebe Leserinnen und Leser,

erstmals im neuen Gewand präsentiert sich der Personalbericht der Stadt Nürnberg. Er löst den bisherigen Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ ab, der den ehemaligen Geschäftsbereich des Referates für Allgemeine Verwaltung umfasste.

Bei der Neukonzeption haben wir uns auf die Personalthemen, d.h. den Stellenplan und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentriert. Über bisherige Bestandteile wie die IT oder zentrale Dienstleistungen wie die Beschaffung und weitere Organisationsthemen wird zukünftig verstärkt im Personal- und Organisationsausschuss berichtet. Gleiches gilt für Spezialthemen aus der Personalarbeit wie beispielsweise das Mentoring oder die Arbeitssicherheit.

Zusammen mit der Fokussierung auf personal- und stellenplanrelevante Themen haben wir das Layout einheitlicher und übersichtlicher gestaltet. Ziel dabei ist, dass die relevanten Informationen schneller erfasst werden können. So sind die Tabellen jetzt z.B. so aufgebaut, dass die zeitliche Entwicklung absteigend mit dem aktuellsten Wert oben beginnt. Das momentane Berichtsjahr ist dabei besonders hervorgehoben, die wesentlichen Informationen eines Tableaus sind blau hinterlegt.

Auf einen Druck wie in den Vorjahren haben wir aus Umweltschutz- und Kostengründen bei dieser Ausgabe verzichtet. Die Publikation kann jederzeit im Ratsinformationssystem und auf der Homepage des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation eingesehen und heruntergeladen werden:

www.stadtfinanzen-verwaltung.nuernberg.de

Zum Inhalt: Die Zahl der Vollkraftstellen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um knapp 1,90% erhöht, der Personalstand ist um 243 auf 11.188 städtische Kolleginnen und Kollegen in der Stadtverwaltung und ihren Eigenbetrieben gewachsen. Das bedeutet gleichzeitig, dass wir erstmals in 2017 mehr als eine halbe Milliarde Euro pro Jahr für den Personalaufwand der aktiv Beschäftigten im Haushalt bereitstellen mussten. Dazu kommen weitere 93 Mio. € an Versorgungsaufwendungen.

Unser Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit exakt 54% ebenfalls leicht gewachsen. Auch die Teilzeitquote



Oberbürgermeister
Dr. Ulrich Maly



Stadtkämmerer
Harry Riedel

hat mit knapp 35% nochmals eine leichte Steigerung erfahren. Mit einer Schwerbehindertenquote von 10,74% nimmt die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin auch weiterhin ihre Vorbildfunktion für die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Handicap wahr und übertrifft die gesetzliche Quote von 5% deutlich.

Unseren steigenden Altersdurchschnitt, der im Jahr 2017 45,7 Jahre betrug, begegnen wir mit kontinuierlich hohen Anstrengungen im Bereich der Ausbildung. Die Stadt Nürnberg ist dabei einer der größten Ausbildungsbetriebe in Nordbayern und nach der Landeshauptstadt München der zweitgrößte kommunale Ausbildungsbetrieb in Bayern.

Weiter fördern werden wir auch die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.

Unser herzlicher Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Geschäftsbereich des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation, die zur neuen Gestaltung des Berichts beigetragen, das Zahlenmaterial aufbereitet und die Texte verfasst haben.

Wir wünschen eine aufschlussreiche Lektüre.

Nürnberg, im Augst 2018

Dr. Ulrich Maly
Oberbürgermeister

Harry Riedel
Referent für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Inhaltsverzeichnis

- A Stellenplan**
 - A.1 Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inkl. Eigenbetriebe)**
 - A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands**
 - A.3 Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe**
 - A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen**
 - A.5 Differenzierung der Vollkraftstellen nach Qualifikationsebenen, Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen**
 - A.6 Führungsebenen**
- B Personal- und Versorgungsaufwendungen**
- C Personalstand**
 - C.1 Personalstruktur**
 - C.2 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg (Stand 31.12.2017)**
 - C.3 Teilzeitbeschäftigung**
 - C.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2017)**
 - C.5 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten**
 - C.6 Ausländische Beschäftigte**
 - C.7 Ausbildung**
 - C.8 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2015-2017)**
 - C.9 Fehlzeiten**

A. Stellenplan

Der Stellenplan enthält alle für den Aufgabenvollzug bereitgestellten Stellen, unabhängig davon, ob sie besetzt sind oder nicht. Er bildet den quantitativen Rahmen für die Personalwirtschaft. Außerdem enthält der Stellenplan Angaben darüber, wie viele Stellen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen jeweils zur Verfügung stehen. Im Gegensatz zum Stellenplan gibt der Personalstand Auskunft über die tatsächlich vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Stellenplan für die bei der Stadt Nürnberg tätigen Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten ist Teil des Haushaltsplans (Art. 64 BayGO). Er wird ergänzt durch verschiedene Stellenübersichten.

Die folgenden Auswertungen 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 Stellen für die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH und für die beim Job-Center 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.

A.1 Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inklusive Eigenbetriebe)

(einschließlich der Schaffungen zum jeweiligen Haushaltsjahr;
ohne die dem Staatstheater und dem Klinikum zugewiesenen Beamten)

	Vollkraftstellen	Schaffungen	Einzüge	Stellenveränderung
2018	10.389,95	226,69	-32,38	194,31
2017	10.195,64	219,94	-17,11	202,83
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63
2015	9.870,18	76,75	--	76,75
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88
2014	9.460,55	227,56	-66,37	161,19
2013	9.299,67	544,02	-42,70	501,32
2012	8.798,35	464,24	-68,74	395,50
2011	8.402,85	0,00	-40,34	-40,34
2010	8.443,19	137,41	-97,56	39,85
2009	8.403,34	140,63	-63,30	77,33

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2018	Stadtratsbeschluss insgesamt 226,69 Vollkraftstellen, davon Stellendeckel 33,79 Vollkraftstellen, vollständig gedeckte Schaffungsanträge 72,18 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 62,83 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 21,25 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 36,64 Vollkraftstellen
2017	Stadtratsbeschluss insgesamt 218,94 VK, davon Stellendeckel 23,02 VK und Sonderpaket zum Stellendeckel 24,00 VK (Sonderpaket umfasst Stellenbedarfe für Bewerbung zur Kulturhauptstadt Europas, Betreuung anstehender Kulturgroßprojekte, Sanierung Delfinlagune, Sonderpaket Jugendamt, Umsetzung Bundesmeldegesetz, Sicherheitsmaßnahmen Rathausbereich, Personalausstattung Jugendtreff „Diana“)
2016	Stadtratsbeschluss insgesamt 164,68 VK, davon Stellendeckel 21,69 VK; Sonderpaket zum Stellendeckel 49,75 VK (inkl. 15,75 VK für Flüchtlingsarbeit); Nachtrag Projekt Werk-/ Sonderverträge 8,04 VK
2015	2. Nachtragshaushalt 2015 (76,75 VK) (Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)
2015	Stellendeckel 60 VK; Stadtratsbeschluss 350,94 VK, Nachtragshaushalt 29,38 VK (Stellenbedarf aufgrund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)
2014	Stellendeckel 42 VK; Nachtragshaushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"
2013	Stellendeckel 20 VK; BKPV-Gutachten ("Tranche 2" mit 295,69 VK)
2012	BKPV-Gutachten („Tranche 1“ mit 225,84 VK) und "Nachholeffekt" 2011
2011	Keine Stellenschaffungen aufgrund angespannter Finanzlage
2010	Keine Anmerkungen
2009	Keine Anmerkungen

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **226,69** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

51,30 Vollkraftstellen. Davon entfallen 12,00 Vollkraftstellen auf hauswirtschaftliche Kräfte zur Sicherstellung der Essensversorgung in kommunalen Kindertagesstätten, 12,50 Vollkraftstellen für die Sachbearbeitung aufgrund der Reform des Unterhaltsvorschussgesetzes und 10,00 Vollkraftstellen für den mobilen Notdienst zur Kinderbetreuung. Die restlichen 16,80 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche beim Jugendamt.

Feuerwehr

Von den **35,80** Vollkraftstellen, die bei der Feuerwehr neu geschaffen wurden, entfallen auf die Integrierte Leitstelle 33,80 Vollkraftstellen. Die übrigen 2,00 Vollkraftstellen entfallen zu gleichen Teilen auf die Bereiche „Zivil- und Katastrophenschutz“ und „Nachwuchsgewinnung und Förderung“.

Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste

18,00 Vollkraftstellen. Die Stellen wurden fast ausschließlich im IT-Bereich geschaffen (4,00 Vollkraftstellen für die IT-Sicherheit, 8,00 Vollkraftstellen für die Umsetzung der IT-Strategie „Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter“, 2,00 Vollkraftstellen für den WLAN-Ausbau in der Gesamtstadt und 3,00 Vollkraftstellen für die Weiterentwicklung des Dokumentenmanagementsystems). 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Aufbau und die Weiterentwicklung der Hausverwaltungseinheit Verwaltung.

Hochbauamt

17,30 Vollkraftstellen. Davon entfallen insgesamt 6,80 Vollkraftstellen auf die Durchführung von Investitionsmaßnahmen in den Bereichen Schule und Kinderbetreuung und weitere 3,00 Vollkraftstellen für die Bearbeitung der Investitionsmaßnahmen. 7,50 Vollkraftstellen wurden für die Umsetzung der IT-Strategie „Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter“ geschaffen.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters

Die **12,00** Vollkraftstellen im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters dienen dem Aufbau eines kommunalen Außendienstes.

Amt für Allgemeinbildende Schulen

11,84 Vollkraftstellen. Davon entfallen 8,53 Vollkraftstellen auf die Einführung des gebundenen Ganztags mit Sportschwerpunkt an der Bertolt-Brecht-Schule, der Rest entfällt auf die Bereiche „schulische Neubauvorhaben“, „Schulsekretariat Johannes-Scharrer-Gymnasium“ und „Umsetzung der IT-Strategie „Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter“.

Gesundheitsamt

9,66 Vollkraftstellen. Hiervon entfällt der größte Teil auf das AOK-Projekt „Stadtteilbezogene Gesundheitskoordination“ (4,28 Vollkraftstellen) und auf den Vollzug des Prostituiertenschutzgesetzes (3,63 Vollkraftstellen). Insgesamt 1,75 Vollkraftstellen entfallen zu unterschiedlichen Anteilen auf die Fachstelle Qualitätssicherung und Aufsicht, die medizinischen Dienste und den sozialpsychiatrischen Dienst.

Die übrigen **70,79** Vollkraftstellen entfallen auf weitere 30 Dienststellen.

A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands

Vorbemerkung:

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 Planstellen, die früher aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden waren. Er wird vom Personalamt bewirtschaftet.

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 51,79 Vollkraftstellen und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen sowie beim Amt für Berufliche Schulen die Krankheitsvertretung für Lehrkräfte im Umfang von 36,27 Vollkraftstellen berücksichtigt.

Außerdem sind in der Gesamtzahl die geschäftsbe-reichs-/referatsübergreifenden Ansätze (81,95 Vollkraftstellen) und in der Zahl für 2017 zusätzlich 12,80 Vollkraftstellen enthalten, die wegen fehlender Überleitungsbeschlüsse noch nicht in die Entgeltgruppensystematik des TVöD überführt werden konnten und deshalb im Stellenplan noch nach den alten Vergütungs-/Lohngruppen ausgewiesen wurden. Nicht enthalten

sind in der folgenden Tabelle die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen 158,63 Vollkraftstellen.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums und des Staatstheaters, 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 Tabellen ist zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2018 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind. 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 Tabellen noch nicht berücksichtigt.

	Vollkraftstellen	Personalstand	Beamten und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2018	10.231,32	11.188	2.928	8.260
2017	10.036,86	10.945	2.911	8.034
2016	9.835,04	10.681	2.847	7.834
2015	9.632,66	10.336	2.853	7.483
2014	9.340,77	10.193	2.842	7.351
2013	9.299,67	9.957	2.796	7.161
2012	8.798,35	9.792	2.706	7.086
2011	8.402,85	9.743	2.711	7.032
2010	8.443,19	9.761	2.689	7.072
2009	8.403,34	9.532	2.712	6.820

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 194,47 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 4 beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2017 um 0,15 Vollkraftstellen höher als 2018). Der Personalstand ist um 243 Personen gestiegen.

Der Vergleich des Personalstandes mit der Zahl der Vollkraftstellen kann als Indikator für den Umfang der Teilzeitarbeit bei der Stadt Nürnberg dienen.

A.3 Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe

Geschäftsbereiche/ Referate/Eigenbetriebe	Vollkraft- stellen	Personal- stand	Beamtinnen und Beamte	Tarif- beschäftigte	nachrichtlich
			Personalstand	Personalstand	dauerhafte personal- wirtschaftliche Zuwei- sungen
Oberbürgermeister	565,69	623	210	413	8,68
2. Bürgermeister	771,13	749	474	275	2,50
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	1.799,87	2.039	1.323	716	5,54
Referat für Finanzen, Per- sonal, IT und Organisation (Ref. I/II)	612,16	651	278	375	3,99
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	401,71	457	52	405	2,89
Kulturreferat (Ref. IV)	552,79	928	59	869	8,27
Referat für Jugend, Fami- lie und Soziales (Ref. V)	2.354,33	2.604	206	2.398	11,05
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	521,77	538	103	435	3,54
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	227,58	240	106	134	1,94
Eigenbetriebe	2.342,34	2.359	119	2.240	3,39
insgesamt	10.149,37	11.188	2.928	8.260	51,79

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2018 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2017 (Personalstand). Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

In der Zahl der Vollkraftstellen sind die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen enthalten, im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters zusätzlich 36,27 Vollkraftstellen für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Letztere sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet und daher hier nicht separat ausgewiesen.

Nicht berücksichtigt wurden

- die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze, insgesamt 81,95 Vollkraftstellen).
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplan Teil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 158,63 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

Mit Ausnahme des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation und – in geringem Umfang – des Wirtschaftsreferats sind bei allen Geschäftsbereichen und Referaten sowie bei den Eigenbetrieben im Vergleich

zum Vorjahr Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt 2018, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar.

Nachfolgend werden die umfangreichsten Veränderungen näher erläutert.

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters

Die Erhöhung im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters beruht im Wesentlichen auf Stellenschaffungen im Umfang von 11,55 Vollkraftstellen zum Haushalt 2018. Außerdem wurden 9,95 Vollkraftstellen zur Betreuung von Flüchtlingen und Asylbewerberinnen und Asylbewerbern bereitgestellt. Diese Stellenkapazität stammt aus einem Stellenkontingent, das im Rahmen der verschiedenen Flüchtlingspakete der letzten Jahre geschaffen wurde und wegen Entspannung der Situation im Bereich der Erstaufnahme bisher zu einem großen Teil mit einem Sperrvermerk versehen war.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters

Die im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters zu verzeichnende Erhöhung um 49,80 Vollkraftstellen beruht auf Stellenschaffungen in gleichem Umfang. Den größten Anteil daran hat die Feuerwehr mit 35,80 Vollkraftstellen.

Die Zahl der Vollkraftstellen übersteigt den Personalstand. Vergleicht man die Stellenübersichten der einzelnen Dienststellen des Geschäftsbereichs mit der Zahl der jeweils dort beschäftigten Personen, so stellt man fest, dass beim Geschäftsbereich selbst und bei der Feuerwehr die Zahl der Vollkraftstellen über dem Personalstand liegt. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass die Stellen für den neu gebildeten Kommunalen Außendienst sowie die zahlreichen für die Feuerwehr geschaffenen Stellen zum Stichtag in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aus haushaltsrechtlichen Gründen (siehe S. 6) aber noch nicht.

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Im Bereich des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation wirkt sich die Verlagerung der Friedhofsverwaltung (199,35 Vollkraftstellen) zum Referat für Umwelt und Gesundheit aus, so dass in diesem Bereich eine Verminderung der Vollkraftstellen zu verzeichnen ist.

Referat für Umwelt und Gesundheit

Hier ergibt sich durch die Eingliederung der Friedhofsverwaltung ein entsprechender Zuwachs.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Die Zuwächse im Referat für Jugend, Familie und Soziales beruhen vor allem auf den zahlreichen Stellenschaffungen beim Jugendamt.

Planungs- und Baureferat

An der Stellenmehrung im Planungs- und Baureferat hat das Hochbauamt den größten Anteil.

Eigenbetriebe

Bei den Eigenbetrieben „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ und in geringem Umfang beim „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen. Ein Grund ist, dass die zum 01.01.2018 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 6 verwiesen. Darüber hinaus waren bei den genannten Eigenbetrieben zum Stichtag 01.01.2018 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.

A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen

Kurz erklärt:

Als Fach- bzw. Berufsgruppe bezeichnet man eine Gruppe von Berufen mit bestimmten gemeinsamen (Tätigkeits)Merkmale. Im Beamten- und im ehemaligen Angestelltenbereich spricht man von Fachgruppen, im ehemaligen Arbeiterbereich von Berufsgruppen.

Von den insgesamt 10.389,95 Vollkraftstellen entfallen 2.878,76 Vollkraftstellen (27,71 %) auf Beamtinnen und Beamte und 7.511,19 Vollkraftstellen (72,29 %) auf Tarifbeschäftigte. Die prozentualen Anteile haben sich in den letzten Jahren nur minimal verändert.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2018 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 158,63 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 55,55 weitere Vollkraftstellen. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen aus dem Stellenplanteil B.

Die übrigen Stellen waren den Fach- und Berufsgruppen wie folgt zugeordnet:

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fachgruppen

Fachgruppen	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
Allgemeiner Verwaltungsdienst	811,71	28,61 %	1.719,37	29,90 %
Technischer Dienst	154,32	5,44 %	788,84	13,72 %
Lehrkräfte und Dozenten	1.272,66	44,85 %	278,70	4,85 %
Verwaltungstechnischer Dienst	19,90	0,70 %	173,35	3,01 %
Betriebstechnischer Dienst	16,00	0,56 %	240,13	4,17 %
Sozialdienst	2,00	0,07 %	2.133,19	37,09 %
Feuerwehr	446,75	15,75 %	86,90	1,51 %
Medizinischer/Veterinärdienst	8,00	0,28 %	58,51	1,02 %
Kommunale Wahlbeamte	9,00	0,32 %	0,00	0,00 %
Sonstige Dienste	97,12	3,42 %	271,96	4,73 %
insgesamt	2.837,46	100,00 %	5.750,95	100,00 %

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	106,00	6,68 %
Metall	118,47	7,46 %
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	212,50	13,39 %
Kfz/Verkehr	260,00	16,38 %
Reinigung	467,66	29,46 %
Gesundheitsdienst	70,95	4,47 %
Elektro	96,50	6,08 %
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	255,28	16,08 %
insgesamt	1.587,36	100,00 %

In der prozentualen Verteilung der Vollkraftstellen auf die einzelnen Fach- und Berufsgruppen ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr nur geringe Unterschiede. So stellen im Beamtenbereich die Lehrkräfte nach wie vor die größte Gruppe, gefolgt vom Allgemeinen Verwal-

tungsdienst und der Feuerwehr. Bei den Tarifbeschäftigten sind die meisten Stellen den Berufsgruppen „Sozialdienst“, „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „Technischer Dienst“ sowie der Fachgruppe „Reinigung“ zugeordnet.

A.5 Differenzierung der Vollkraftstellen nach Qualifikationsebenen, Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen

Vorbemerkung:

Bei der nachfolgenden Differenzierung nach Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen 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 31,84 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD 111,48 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,31 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 3,00 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD 67,35 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 11,60 Vollkraftstellen) wurden in den folgenden Tabellen nicht berücksichtigt.

Differenzierung nach Qualifikationsebenen (Beamtinnen und Beamte)

	Besoldungs- ordnung B/ Wahlbeamtinnen und -beamte		Qualifikations- ebene 4 (vormals: höherer Dienst)		Qualifikations- ebene 3 (vormals: gehobener Dienst)		Qualifikations- ebene 2 (vormals: mittlerer Dienst)		Qualifikations- ebene 1 (vormals: einfacher Dienst)	
	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil
2018	15,00	0,53 %	1.174,46	41,30 %	1.012,19	35,59 %	633,27	22,27 %	9,00	0,31 %
2017	17,00	0,60 %	1.167,13	41,35 %	996,43	35,30 %	632,00	22,39 %	10,00	0,36 %
2016	17,00	0,61 %	1.136,02	40,94 %	984,11	35,47 %	627,48	22,62 %	10,00	0,36 %
2015	17,00	0,62 %	1.134,21	41,35 %	960,90	35,03 %	620,71	22,63 %	10,00	0,37 %
2014	21,00	0,77 %	1.128,81	41,32 %	961,72	35,20 %	610,50	22,34 %	10,00	0,37 %
2013	19,00	0,69 %	1.139,12	41,16 %	1.003,71	36,26 %	595,85	21,53 %	10,00	0,36 %
2012	21	0,79 %	1.051	39,90 %	974	36,97 %	578	21,94 %	10	0,40 %
2011	20	0,77 %	1.160	44,65 %	850	32,72 %	558	21,48 %	10	0,38 %
2010	18	0,69 %	1.164	44,67 %	851	32,65 %	562	21,57 %	11	0,42 %
2009	18	0,70 %	1.165	45,00 %	840	32,44 %	553	21,36 %	13	0,50 %

Durch die Einführung des Produkthaushaltes im Jahr 2014 ergaben sich auch einige Änderungen in der Darstellung des Stellenplans. So wurde der traditionell nicht auf Vollkräften basierende, sondern die Anzahl der Stellen (unabhängig von einem gegebenenfalls reduzierten Vollkraftanteil) ausweisende Stellenplan auf eine vollkraftbezogene Betrachtung umgestellt. Dadurch ist die Anzahl der Stellen nicht direkt mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2017 und 2018 zeigt eine signifikante Erhöhung bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 (plus 15,76 Vollkraftstellen) und 4 (plus 7,33 Vollkraftstellen). Prozen-

tual gesehen sind die Unterschiede nur gering und erreichen – bedingt durch den nominalen Zuwachs – nur bei der Qualifikationsebene 3 einen erwähnenswerten Umfang (0,29 Prozentpunkte). Die Zuwächse haben ihre Ursache einerseits in Stellenschaffungen im Umfang von 10,00 Vollkraftstellen (Qualifikationsebene 3) bzw. 5,63 Vollkraftstellen (Qualifikationsebene 4). Andererseits beruhen sie darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren.

Bei den 9,00 Vollkraftstellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/ Messge-

hilffinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung. Der Rückgang zum Vorjahr beruht darauf, dass eine Vollkraftstelle, die bisher der Qualifikationsebene 1 zugeordnet war, neu bewertet wurde und nun der Qualifikationsebene 2 zuzurechnen ist.

Der Rückgang in der Spalte „Wahlbeamte/ Wahlbeamtinnen und Besoldungsordnung B“ beruht zum einen auf der Zusammenlegung der Referate für Allgemeine Verwaltung und für Finanzen zum 01.05.2017 und des damit verbundenen Wegfalls einer Referentenstelle sowie auf der Neubewertung von Stellen der Besoldungsgruppe B 2.

Differenzierung nach Besoldungsgruppen

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Beamtinnen und Beamte																				
	Vollkraft- stellen	Wahl- beamte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	191,39	1,00		1,00	3,60	11,35	6,00	15,66	7,00	13,00	26,43	9,00	21,80	16,00	33,06	23,49	3,00				
2. Bürgermeister	481,10	1,00		1,00		6,00	1,00	1,00	11,00	8,00	17,71	28,75	5,93	145,70	136,78	117,23					
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	1.312,28	1,00		1,00	23,00	224,00	4,00	738,72	132,00	27,00	131,43	3,00	10,13	1,00	4,00	6,50	5,50				
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	246,36	1,00			4,00	9,00	5,00	26,34	14,94	25,60	57,10	15,99	46,72	7,50	20,93	10,74	1,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	42,98	1,00			1,00	5,84	1,29	4,71	3,00	3,60	9,80	2,00	4,96			5,78					
Kulturreferat (Ref. IV)	49,26	1,00			3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,08	7,53	1,00	10,00		7,39	5,23	3,03				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	203,49	1,00			1,00		1,00	1,00	5,11	10,50	25,48	9,71	106,61	2,00	23,41	4,50	12,17				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	92,44	1,00			2,00	7,00	8,00	13,33	5,95	13,47	29,19	4,00	4,50		1,00	1,00	2,00				
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	107,73	1,00			3,00	6,00	4,00	7,62	10,00	11,00	20,37	8,95	14,50	2,00	4,29	6,00			9,00		
Eigenbetriebe	116,89			3,00	1,00	7,00	6,00	5,00	12,00	18,20	19,77	10,76	13,62	5,98	8,43	5,26	0,87				
insgesamt	2.843,92	9,00	0,00	6,00	41,60	278,19	39,29	815,38	202,00	133,45	344,81	93,16	238,77	180,18	239,29	185,73	28,07	0,00	9,00	0,00	0,00

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 01.01.2018: 446,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2018: 1.229,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 9,42 Vollkraftstellen), das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (minus 11,60 Vollkraftstellen) sowie das Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 10,93 Vollkraftstellen). Prozentual betrachtet liegen die höchsten Veränderungen beim Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 25,43 %), beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (minus 4,71 %) sowie bei den Eigenbetrieben (plus 4,47 %). Der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters weist aufgrund der insgesamt sehr hohen Anzahl an Beamtenstellen nur eine geringe prozentuale Erhöhung auf.

Die Veränderungen im Bereich des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation und des Referats für Umwelt und Gesundheit beruhen – wie schon an anderer Stelle ausgeführt – auf der Neuverortung der Friedhofsverwaltung im Referat für Umwelt und Gesundheit. Die nominalen Veränderungen entsprechen in etwa der Zahl der bei der Friedhofsverwaltung beschäftigten Beamtinnen und Beamten.

Der Zuwachs im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters hat seine Ursache vor allem in der Schaffung von zahlreichen Beamtenstellen im Lehrerbereich zum Haushalt 2018.

Das Plus bei den Eigenbetrieben ist hauptsächlich darin begründet, dass Stellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und daher entsprechend anzupassen waren.

Differenzierung nach Entgeltgruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)																				
	Vollkraft- stellen	AT	E 15	E 14/15	E 14	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9C	E 9B	E 9A	E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2UE	E 2	E 1
Oberbürgermeister	371,88	5,00	5,00		7,95	13,51	22,40	20,69	21,96	13,10	36,20	15,97	84,99	100,06	8,47	11,88	3,70			1,00	
2. Bürgermeister	290,03	1,00	1,00	1,00	1,00	4,95		3,00	13,20	6,00	14,89	77,10	39,63	37,50	33,20	46,85	6,46		0,81	2,44	
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	458,67	1,00	6,00		43,50	36,28		11,26	103,89	3,72	9,81	13,00	21,64	26,76	42,43	77,17	31,73		4,00	26,48	
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	362,42	2,00	3,00		12,45	17,83	7,00	26,04	44,15	3,96	57,23	21,19	48,17	40,35	27,17	8,50	30,50	9,70		3,18	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	339,65	1,00	17,99	0,50	12,00	23,05	10,95	12,64	11,13	4,50	17,40	10,42	18,86	40,54	23,65	13,71	91,18	21,69	8,21		0,23
Kulturreferat (Ref. IV)	469,92	2,00	8,00		18,36	40,66	3,64	19,26	36,27	10,01	106,68	7,09	27,63	38,21	43,11	58,71	35,22	5,50		8,36	1,21
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	478,43	2,00	4,00		17,00	10,00	3,00	7,00	27,88	2,50	173,95	6,00	78,17	50,45	5,46	44,64	17,63	8,00	1,00	19,75	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	429,33	3,00	4,96		10,16	33,22	69,97	116,89	35,00	4,00	39,00	16,91	38,22	13,20	19,72	21,58	2,00	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	119,41				7,00	6,64	6,00	7,20	14,16	4,00	12,00	13,78	14,56	18,89	2,00	9,00	3,18	1,00			
Eigenbetriebe	1.903,45	4,00	7,00		11,00	20,72	60,34	85,13	38,21	37,60	91,71	126,46	154,33	149,65	179,30	312,23	178,50	249,71	136,00	48,56	13,00
insgesamt	5.223,19	21,00	56,95	1,50	140,42	206,86	183,30	309,11	345,85	89,39	558,87	307,92	526,20	515,61	384,51	604,27	400,10	296,60	150,02	110,27	14,44

Die meisten Tarifbeschäftigten finden sich bei den Eigenbetrieben und hier wiederum beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum.

Die 3 Bereiche mit den größten Abweichungen zum Vorjahr (sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual) sind der Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (plus 47,04 Vollkraftstellen, plus 16,22%), das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (minus 166,32 Vollkraftstellen, minus 45,89%) und das Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 194,20 Vollkraftstellen, plus 57,18%).

Auch hier machen sich die Stellenschaffungen bemerkbar. Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters sind dies vor allem Schaffungen bei der Feuerwehr und die Stellen für den neu gebildeten Kommunalen Außendienst. Beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation und beim Referat für Umwelt und Gesundheit ist der Hauptgrund für die Verschiebungen wie schon im Beamtenbereich die Verlagerung der Friedhofsverwaltung. Daneben machen sich diverse Stellenschaffungen in den beiden Referaten bemerkbar.

Differenzierung nach S-Entgeltgruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)																						
	Vollkraft- stellen	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12	S 11B	S 11A	S 11	S 10	S 9	S 8B	S 8A	S 8	S 7	S 6	S 5	S 4	S 3	S 2	
Oberbürgermeister	2,42	0,67							1,75														
2. Bürgermeister	0,00																						
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	28,92							0,89	18,97						9,06								
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	3,38		2,78					0,60															
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	12,08		0,50		1,00			7,33	3,25														
Kulturreferat (Ref. IV)	33,61	0,50	6,00		5,41			4,28	15,42					2,00									
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	1.672,41	21,77	38,18	24,00	111,84	104,01	80,30	91,26	127,02	6,00			59,00	140,61	636,36					70,22	161,84		
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																							
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	0,44		0,26		0,18																		
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	3,50							3,50															
insgesamt	1.756,76	22,94	47,72	24,00	118,43	104,01	80,30	107,86	166,41	6,00	0,00	0,00	59,00	142,61	645,42	0,00	0,00	0,00	0,00	70,22	161,84		

Die größten Veränderungen im Sozial- und Erziehungsdienst sind im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (Schule/Sport, plus 7,25 Vollkraftstellen) und im Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 13,09 Vollkraftstellen) zu verzeichnen. Im Kulturreferat waren zum 01.01.2018 2,93 Vollkraftstellen weniger nach S-Entgeltgruppen bewertet, als im Vorjahr.

Prozentual gesehen ergibt sich ein ganz anderes Bild:

Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters beträgt die Erhöhung 27,69%, im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters 25,07%, im Referat für Umwelt und Gesundheit 16,56% und bei den Eigenbetrieben (NürnbergStift) 14,29%. Die großen prozentualen Veränderungen beruhen darauf, dass in diesen Bereichen jeweils nur wenige Stellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind und sich damit auch nominal geringfügige Erhöhungen prozentual stark auswirken.

Differenzierung nach P-Entgeltgruppen (Pflegekräfte)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Pflegekräfte)													
	Voll- kraft- stellen	P 16	P 15	P 14	P 13	P 12	P 11	P 10	P 9	P 8	P 7	P 6	P 5/P 7	P 5
Oberbürgermeister														
2. Bürgermeister														
3. Bürgermeister (Schule/Sport)														
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	7,00					3,00					4,00			
Kulturreferat (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)														
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	318,50			5,00	1,00	19,00		3,00		5,00	6,00		279,50	
insgesamt	325,50	0,00	0,00	5,00	1,00	22,00	0,00	3,00	0,00	5,00	10,00	0,00	279,50	0,00

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Vollkraftstellen, die nach P-Entgeltgruppen bewertet sind, um 2,00 Vollkraftstellen erhöht. Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (7,00 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (318,50 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich ihre Zahl beim Gesundheitsamt von 2,50 Vollkraftstellen auf 7,00 Vollkraftstellen erhöht. Dies beruht darauf, dass 4,50 Vollkraftstellen am 01.01.2017 noch nach den alten Entgeltgruppen bewertet und in der Stellenübersicht (welche die Grundlage für die vorstehende Tabelle bildet) nicht als Pflegekräfte erfasst waren.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift hat sich die Zahl der Pflegekräfte im Vergleich zum Vorjahr per Saldo um 2,50 Vollkraftstellen vermindert. 4,00 Vollkraftstellen waren zum 01.01.2018 wegen Änderung der Tätigkeit nicht mehr nach P-Entgeltgruppen zu bewerten. Gleichzeitig waren im Berichtszeitraum 1,50 Vollkraftstellen neu als Stellen für Pflegekräfte auszuweisen.

A.6 Führungsebenen

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 01.01.2018 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	insgesamt
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172
2015	58	115	173
2014	61	113	174
2013	58	112	170

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

Die Zuwächse bei den Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen der Qualifikationsebenen 3 und 4 beruhen im Wesentlichen darauf, dass Stellen, die bisher anderen Führungsebenen zugerechnet waren, zum Stichtag 01.01.2018 erstmals als Abteilungsleitung/Bereichsleitung ausgewiesen wurden. Dies betrifft hauptsächlich Stellen beim Hochbauamt. Grund ist die stellenplanmäßige Umsetzung der im Rahmen

einer Organisationsuntersuchung beim Hochbauamt entwickelten neuen Aufbaustruktur.

In der Qualifikationsebene 3 wurde außerdem zum 01.01.2018 aufgrund der Einrichtung eines kommunalen Außendienstes eine Abteilungsleitungsstelle neu geschaffen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die Personal- und Versorgungsaufwendungen sind insgesamt um 36,6 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung beträgt der Anstieg 16,3 Mio. €. 34,9 Mio. € bzw. 7,3 Mio. € hiervon entfallen auf die Personalaufwendungen für aktive Mitarbeiter/innen. Bei den Versorgungsaufwendungen entstanden überplanmäßige Aufwendungen in Höhe von 9,0 Mio. € (Veränderung gegenüber dem Vorjahr: plus 1,6 Mio. €).

Im Einzelnen sind im Bereich der **Personalaufwendungen** insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2016 bei den Bezügen und Vergütungen i. H. v. 12,2 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2016 ist auf die Tarifierhöhung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (plus 2,35 % ab Februar 2017), die Besoldungserhöhung im Beamtenbereich (plus 2,00 % ab Januar 2017) sowie Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch 4,4 Mio. € unter dem Planwert für 2017. Dies ist vor allem auf die deutliche Unterschreitung des Planwerts der Vergütung für Arbeitnehmer/innen zurückzuführen. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2017 berücksichtigt. Die neu geschaffenen Stellen konnten jedoch nicht vollständig besetzt werden.

Die Position „Sonstige Rückstellungen für Aktive“ beinhaltet im Wesentlichen die Veränderung der Rückstellungen für Altersteilzeit. Diese sind seit Jahren rückläufig, da zunehmend Altersteilzeit-Verträge von Tarifbeschäftigten auslaufen und Neuverträge derzeit nur von Beamtinnen und Beamten oder verbeamteten Lehrkräften abgeschlossen werden können (wegen entgegenstehender tarifvertraglicher Regelung für Tarifbeschäftigte). Der insgesamt negative Betrag ergibt sich aus den Neutralisationen wegen der sukzessiven Auflösung der Altersteilzeitrückstellungen. Diese fallen jedoch von Jahr zu Jahr geringer aus.

Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen fielen gegenüber dem Vorjahr um 19,3 Mio. € höher aus, da im Jahresabschluss 2017 Besoldungserhöhungen von insgesamt 4,35 % zu verarbeiten waren (zum 01.01.2017 um 2,00 % und zum 01.01.2018 um 2,35 %, veröffentlicht im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt vom 18. Juli 2017). Zum Bilanzstichtag 2016 war für die Aktiven hingegen keine Besoldungserhöhung zu berücksichtigen. Im Vergleich zum Ansatz 2017 mussten 8,6 Mio. € überplanmäßig für die Pensionsrückstellungen der Aktiven gebucht werden, da in der Planung 2017 nur von einer einstufigen Besoldungserhöhung ausgegangen wurde.

Da die Beihilferückstellungen als prozentualer Anteil der Pensionsrückstellungen definiert sind, führte die eben erwähnte Unschärfe bei der Planung (nur einstufige Besoldungserhöhung geplant) auch bei den Beihilferückstellungen der Aktiven dazu, dass ca. 1,9 Mio. € mehr Aufwand in 2017 entstand als geplant war.

Die **Versorgungsaufwendungen** beinhalten überwiegend Zuführungen zu Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger/innen. Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen erhöhten sich um 8,2 Mio. € gegenüber dem Plan 2017 und um 5,4 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg gegenüber dem Vorjahr beruht überwiegend auf einem leicht höheren Zuwachs der Versorgungszahlungen in 2017 im Vergleich zur Steigerung der Versorgungsbezüge in 2016.

Insgesamt mussten für die Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter/innen und Versorgungsempfänger/innen gegenüber dem Vorjahr 22,9 Mio. € und gegenüber dem Plan 19,8 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2017	Plan 2017	Ist 2016
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	607.444.123,82	591.134.087,91	570.887.672,05
Personalaufwendungen	514.042.020,13	506.770.987,91	479.121.569,76
Bezüge Beamte/innen	79.113.488,71	78.551.679,76	76.348.475,56
Bezüge Beamte/innen, Lehrkräfte	74.392.729,27	72.562.954,76	71.248.130,28
Vergütungen Arbeitnehmer/innen	226.841.445,37	234.638.512,04	221.165.091,77
Weitere Vergütungen	8.446.690,09	7.434.058,55	7.873.701,21
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-5.522.666,13	-6.270.000,00	-7.059.839,04
Beiträge Versorgungskassen	17.475.221,86	16.861.593,74	17.010.863,66
Arbeitgeber-Anteile Sozialversicherung, Pauschalisierte Lohnsteuer	45.966.809,41	44.503.047,38	44.373.284,75
Beihilfen für Aktive	7.763.310,55	9.403.352,21	9.562.427,57
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	51.166.927,00	42.596.048,39	31.858.214,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	8.398.064,00	6.489.741,08	6.741.220,00
Versorgungsaufwendungen	93.402.103,69	84.363.100,00	91.766.102,29
Neutralisation Versorgung/Beihilfen	-101.868.360,06	-101.656.900,00	-100.268.518,79
Versorgung Beamte/ Beamtinnen und Lehrkräfte	83.163.710,52	82.895.000,00	80.541.402,91
Versorgung Arbeitnehmer/innen	9.048.782,37	9.406.000,00	9.403.955,95
Beihilfen für Versorgungsempfänger/innen	13.075.635,80	13.025.000,00	13.995.807,43
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Versorgung	78.320.355,55	70.115.000,00	72.871.895,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Versorgung	11.661.979,51	10.579.000,00	15.221.559,79

c Personalstand

Einleitung

Zusammenlegung der Referate I und II

Für das Jahr 2017 waren mit der Zusammenlegung der Referate I und II umfangreiche geschäftsbereichsübergreifende Organisationsänderungen zu verzeichnen, die sich auf den Strukturbericht auswirken.

Ab 01.05.2017 wurden das Finanzreferat und das Referat für Allgemeine Verwaltung zu einem neuen Referat zusammengelegt. Dieses nimmt alle bestehenden Aufgaben der beiden bisherigen Referate I und II wahr und umfasst zum Stichtag 31.12.2017 folgende Dienststellen:

- Kassen- und Steueramt
- Stadtkämmerei
- Friedhofsverwaltung (bis 31.12.2017, seit 01.01.2018 dem Referat III zugeordnet)
- Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste (seit 01.01.2018 geteilt in Zentrale Dienste und Amt für Organisation und Informationsverarbeitung)
- Personalamt

Neue Entgeltordnung

Nachdem für den Sozial- und Erziehungsdienst 2015 eine eigene Entgeltordnung abgeschlossen werden konnte, gelang es nun den kommunalen Arbeitgebern und den Gewerkschaften, sich in der Tarifrunde 2016 für den öffentlichen Dienst ebenfalls auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD zu einigen.

Die Neue Entgeltordnung trat zum 01.01.2017 in Kraft und hat zu Verschiebungen in der Zuordnung der Entgeltgruppen geführt.

c.1 Personalstruktur

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.

Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2017)

Am 31.12.2017 waren bei der Stadt Nürnberg 11.188 (31.12.2016: 10.945) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 243 Personen) im Vergleich zu 2016 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.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2017

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

Geschäftsbereiche Referate Eigenbetriebe	Personalstand	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM	623	105	7	59	39	82	16	189	126
2. BM	749	461	2	6	5	129	20	58	68
3. BM	2.039	509	78	393	343	209	83	142	282
Ref. I/II	651	129	15	81	51	169	6	98	102
Ref. III	457	18	4	12	18	154	26	66	159
Ref. IV	928	20	5	22	12	175	152	171	371
Ref. V	2.604	82	6	58	60	297	118	992	991
Ref. VII	538	46	6	25	26	201	29	98	107
Ref. VI	240	69	5	19	13	52	8	42	32
SUN	402	12	2	3	3	265	22	44	51
NüSt	498	3	0	3	1	46	32	135	278
ASN	422	5	1	3	2	389	2	15	5
NüBad	93	2	0	0	0	43	23	13	12
SÖR	944	46	5	16	12	733	21	60	51
insgesamt	11.188	1.507	136	700	585	2.944	558	2.123	2.635

Am 31.12.2017 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2.928 Beamtinnen und Beamte (davon 721 in Teilzeit) und 8.260 Tarifbeschäftigte (davon 3.193 in Teilzeit) beschäftigt.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 54,00% und ist damit erneut leicht gestiegen (2016: 53,70%, 2015: 53,19%, 2014: 52,62%).

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.043 Mitarbeiterinnen (davon 3.220 in Teilzeit) und 5.145 Mitarbeiter (davon 694 in Teilzeit).

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2017

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet (aus-

genommen ist der gewerbliche Bereich). Eine „Rangfolge“ der Fachgruppen, gemessen an ihrem jeweiligen (prozentualen) Frauenanteil, ergibt sich aus der folgenden Übersicht:

Fach- und Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Medizinischer/Veterinärdienst	98	11	87
Sozial- und Erziehungsdienst	2.487	421	2.066
Allgemeiner Verwaltungsdienst	2.838	874	1.964
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	1.716	711	1.005
Sonstige Dienste	350	152	198
Technischer Dienst	1.002	615	387
Verwaltungstechnischer Dienst	194	132	62
Betriebstechnischer Dienst	430	326	104
Gewerblicher Bereich	1.578	1.418	160
Kommunale Wahlbeamte	9	8	1
Feuerwehrvollzugsdienst	486	477	9
insgesamt	11.188	5.145	6.043

Sowohl der Anteil der Frauen im Technischen Dienst, als auch der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst sind leicht gestiegen.

c.2 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg (Stand 31.12.2017)

	Anzahl Dienststellenleitungen	davon Frauen	Prozentsatz
Insgesamt	70	25	35,70%
Verwaltungsbereich	47	12	25,50%
Schulleitungen	23	13	56,50%

Die Stadt Nürnberg sieht sich unverändert dem Ziel verpflichtet, den Frauenanteil durch beständige Personalentwicklung – gerade auch in höheren Leitungsebenen – zu steigern.

Auf Dienststellen- und Schulleitungsebene hat sich der Anteil von Frauen zum Stichtag 31.12.2017 von 23 auf 25 Personen erhöht. Dies entspricht einer Steigerung im Berichtszeitraum von 2,84%.

c.3 Teilzeitbeschäftigung

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 C.4 berücksichtigt.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2008–2017)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2017	7.274	3.914	34,98%
2016	7.122	3.754	34,30%
2015	7.134	3.547	33,21%
2014	6.882	3.454	33,42%
2013	6.820	3.373	33,09%
2012	7.015	3.246	31,63%
2011	6.998	3.125	30,87%
2010	6.999	3.052	30,36%
2009	7.114	2.949	30,21%
2008	7038	2.808	29,42%

Die Teilzeitquote ist, nachdem sie 2015 leicht gefallen ist, auch im Jahr 2017 wieder deutlich angestiegen und bestätigt somit den Trend der vergangenen Jahre.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2008–2017)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2017	4.451	2.823	694	3.220
2016	4.374	2.748	650	3.104
2015	4.420	2.714	580	2.967
2014	4.299	2.583	598	2.856
2013	4.313	2.507	603	2.770
2012	4.411	2.604	573	2.673
2011	4.418	2.580	554	2.571
2010	4.450	2.549	530	2.522
2009	4.538	2.576	503	2.446
2008	4.376	2.662	476	2.332

c.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2017)

Die Zusammensetzung des Personalstamms, strukturiert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungsgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2017	Vorjahr	2017	Vorjahr
B10	1	1	0	0	0	-	-	-	-
B8	2	2	0	0	0	-	-	-	-
B6	5	4	0	1	0	-	-	-	-
B5	1	1	0	0	0	-	-	-	-
B2	6	5	0	0	1	100%	-	-	-
A16	39	25	0	12	2	14%	21%	-	-
A15	236	127	8	65	36	36%	38%	6%	6%
A14	508	197	44	94	173	65%	63%	18%	17%
A13	608	231	30	216	131	38%	37%	11%	13%
A12	143	88	13	27	15	36%	33%	13%	12%
A11	309	126	17	78	88	53%	53%	12%	12%
A10	271	123	9	66	73	53%	53%	7%	5%
A9	267	193	5	64	5	7%	8%	3%	3%
A8	264	208	4	25	27	52%	60%	2%	2%
A7	214	151	3	33	27	45%	46%	2%	2%
A6	53	24	3	19	7	27%	17%	11%	7%
A5	1	1	0	0	0	-	-	-	-
insgesamt	2.928	1.507	136	700	585				

Unverändert gehören gut 2/3 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Besoldungsgruppen BGr. A13, BGr. A14 und BGr. A15 der Berufsgruppe der Lehrkräfte an.

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgelt- gruppen*	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2017	Vorjahr	2017	Vorjahr
E1	79	1	26	1	51	98%	97%	96%	100%
E2	239	2	61	1	175	99%	99%	97%	94%
E2 UE	105	85	0	6	14	70%	71%	0%	0%
E3	385	309	11	17	48	74%	70%	3%	8%
E4	412	314	35	19	44	70%	33%	10%	8%
E5	703	368	29	155	151	49%	47%	7%	5%
E6	489	292	6	84	107	56%	50%	2%	2%
E7	414	168	6	133	107	45%	10%	3%	5%
E8	550	210	20	167	153	48%	48%	9%	8%
E9a	310	146	14	60	90	60%	-	9%	-
E9b	682	178	68	182	254	58%	-	28%	-
E9c	75	35	4	20	16	44%	-	10%	-
E10	313	119	23	78	93	54%	55%	16%	20%
E11	335	133	39	71	92	56%	57%	23%	27%
E12	192	107	19	37	29	44%	43%	15%	12%
E13	285	77	31	83	94	53%	56%	29%	21%
E14	153	57	10	41	45	52%	51%	15%	14%
E15	66	34	1	13	18	58%	59%	3%	6%
E15UE	13	12	0	1	0	0%	0%	0%	0%
Außer- tariflich	13	3	3	4	3	43%	57%	50%	25%
insge- samt	5.813	2.650	406	1.173	1.584				

* Die Neue Entgeltordnung hat zu Verschiebungen in der Zuordnung der Entgeltgruppen geführt.

Etwa 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 13 und 14 TVöD sind Lehrkräfte, die aus unterschied-

lichsten 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.

Entgelt- gruppen*	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2017	Vorjahr	2017	Vorjahr
P5	147	6	10	18	113	86%		63%	
P7	152	15	8	70	59	46%		35%	
P8	7	1	0	6	0	-		-	
P10	6	2	0	4	0	-		-	
P11	2	1	0	1	0	-		-	
P12	17	5	1	9	2	18%		17%	
P13	1	0	0	1	0	-		-	
P14	6	1	0	5	0	-		-	
Summe	338	31	19	114	174				

* Die Neue Entgeltordnung hat zu Verschiebungen in der Zuordnung der Entgeltgruppen, hier für den Pflegebereich, geführt. Ein Vergleich der Teilzeitquote mit dem Vorjahr war daher im Bereich der Pflege nicht möglich.

Entgelt- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2017	Vorjahr	2017	Vorjahr
S02	0	0	0	0	0	-	-	-	-
S03	161	13	2	87	59	40%	40%	13%	-
S04	84	0	1	46	37	45%	45%	100%	-
S06	0	0	0	0	0	-	100%	-	-
S07	0	0	0	0	0	-	-	-	-
S08A	799	73	25	345	356	51%	48%	26%	28%
S08B	148	16	30	32	70	69%	65%	65%	57%
S09	54	6	1	27	0	-	56%	14%	25%
S10	5	0	0	2	20	91%	63%	-	-
S11	1	0	0	1	3	75%	-	-	-
S11A	5	0	2	3	0	-	33%	100%	100%
S11B	221	34	15	74	98	57%	53%	31%	28%
S12	118	16	16	27	59	69%	67%	50%	48%
S12UE	0	0	0	0	0	-	-	-	-
S13	72	6	0	37	29	44%	47%	-	-
S13UE	2	0	0	1	1	50%	50%	-	-
S14	121	9	9	35	68	66%	68%	50%	47%
S15	128	20	13	49	46	48%	54%	39%	41%
S16	18	1	0	10	7	41%	29%	-	-
S16UE	0	0	0	0	0	-	-	-	-
S17	40	11	0	21	8	28%	26%	-	-
S18	24	8	0	8	8	50%	57%	-	-
Sonstige (nebenberufliche Vergütung)	108	50	19	31	8	21%	32%	28%	0%
insgesamt	2.109	263	133	836	877				

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2017	Vorjahr	2017	Vorjahr
alle Tarif-beschäftigten	8.260	2.944	558	2.123	2.635	55%	55%	16%	15%
Beamtinnen und Beamte	2.928	1.507	136	700	585	46%	45%	8%	8%
Summe	11.188	4.451	694	2.823	3.220				

c.5 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten

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 31.12.2017 liegt rechnerisch bei 45,67

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.

	Durchschnittsalter in Jahren
2017	45,67
2016	45,58
2015	45,44
2014	45,36
2013	45,37
2012	45,44
2011	45,39
2010	45,34
2009	45,17
2008	44,93

c.6 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2017 erneut leicht gestiegen.

Hinweis:

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. Eine Auswertung des Migrationshintergrunds ist nicht möglich. Unverändert gibt es auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit

	Summe	Quote	insgesamt		aus EU Staaten		außerhalb der EU	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2017	486	4,34%	171	290	110	150	61	140
2016	441	4,05%	170	271	109	142	61	129
2015	426	3,99%	190	318	125	157	65	161
2014	402	3,89%	185	282	113	142	72	140
2013	380	3,73%	169	260	106	142	63	118
2012	350	3,41%	151	199	105	109	46	90
2011	334	3,30%	150	184	106	101	44	83
2010	328	3,26%	150	178	107	97	43	81
2009	333	3,31%	158	175	112	100	46	75
2008	337	3,42%	162	175	113	98	49	77

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
2017	164	390	18	29,60%
2016	153	417	9	26,80%
2015	136*	405*	14*	25,10%
2014	168	419	22	28,60%

* nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikant/innen (2014 wurden Berufspraktikant/innen 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“). Erstmals wurde im Jahr 2014 eine entsprechende Abfrage bei NüSt mit einbezogen.

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte (eindeutig)	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2017	368	112	30,40%
2016	393	112	28,50%
2015	153	34	22,20%
2014	130	38	29,20%
2013	128	32	25,00%
2012	136	35	25,70%
2011	117	31	26,50%
2010	124	36	29,00%

Unabhängig davon ist sich die Stadt Nürnberg ihrer Vorbildfunktion bewusst. Für die Stadt Nürnberg wird der

Themenbereich „Integration“ auch weiterhin ein wichtiger sozial- wie personalpolitischer Aspekt bleiben.

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 knapp 20 unterschiedlichen Ausbildungsberufen (duale Ausbildung, duales Studium und Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Den größten Anteil bilden die Verwaltungsberufe.

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 zurückging, 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 auf zahlreichen Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Möglichkeiten. Auch die Personalgewinnung an den Nürnberger Schulen ist sehr stark intensiviert worden. In diesem Zusammenhang werden den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern zahlreiche Angebote der Berufsorientierung (Unterrichtsbesuch, Infoabende bzw. Informationsveranstaltungen, Betriebserkundungen, Schüler- und Studienbasare

etc.) geboten. 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 stetig an neue Anforderungen angepasst, um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zu realisieren und damit die städtischen Bedarfe nachhaltig decken zu können.

Ausbildungsverhältnisse

Einstellungen in Ausbildungs- verhältnisse	2013		2014		2015		2016		2017	
	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Verwaltungsberufe	78	51	77	51	77	53	89	63	97	63
Bildung und Wissenschaft	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
gewerbliche Berufe	24	9	30	10	31	8	34	12	22	6
technische Berufe	26	2	2	2	26	3	28	3	9	5
Gesamtsumme	128	62	110	64	134	64	151	78	128	74

Im Jahr 2017 haben 128 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten.

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

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 Ausbildung in den gewerblichen Ausbildungsberufen unterliegt teilweise Zyklen, so dass bestimmte Berufe nur unregelmäßig angeboten werden.

Dies führte zu einem Rückgang gegenüber dem Jahr 2016.

Im Bereich der **technischen Berufe** bildet der feuerwehrtechnische Dienst einen Schwerpunkt. Die Ausbildung erfolgt hier bedarfsgerecht auf Basis einer Personalbedarfsplanung. 2017 wurde seitens der Dienststelle kein Ausbildungsjahrgang angemeldet.

Generell unterliegen die Ausbildungszahlen jährlichen Schwankungen. Die Intensivierung der Nachwuchsgewinnung zeigt sich im mittel- und langfristigen Trend. So sind für 2018 insgesamt 153 Nachwuchskräfte vorgesehen, davon 28 in technischen Berufen.

c.8 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2015–2017)

§ 154 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 § 160 Abs. 2 i. V. m. Abs. 3 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (125,- Euro bis 320,-

Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz pro Monat). 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	2017	2016	2015
Quote in v.H.	10,74	10,62	10,57

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

Stichtag 31.12.	Arbeits- plätze	Beschäfti- gungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.- Satz	unbe- setzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+ Mehrfach- anrechnung	=Plätze			
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-,-	-,-
2016	10.268	513	1.019	64	1.083	10,55	-,-	-,-
2015	10.006	500	990	64	1.054	10,53	-,-	-,-

Die nach § 156 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.

c.9 Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankheitsquote	Fehltage	Personalstand
2017	6,46%	263.806	11.188
2016	6,31%	250.302	10.876
2015	5,81%	226.632	10.681
2014	5,49%	207.202	10.336
2013	5,36%	199.421	10.193
2012	5,28%	197.846	10.261
2011	5,13%	189.616	10.123
2010	5,16%	189.457	10.051
2009	5,07%	186.316	10.063
2008	5,10%	183.159	9.846

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.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben

Die 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 (5,94%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (8,42%). Im Vergleich zum Vorjahr ist 2017 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,20 Prozentpunkte und bei den Eigenbetrieben um 0,18 Prozentpunkte gestiegen.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2017 eine Krankheitsquote von 6,96% ermittelt (2016: 6,83%; 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 7,29%

(2016: 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),
- den 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).

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.