Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

17.09.2019

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente 3
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente 4
TOP Ö 1 Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019 4
Bericht PA/201/2019 4
Bericht PA/201/2019 7
Anlage 1 PA/201/2019 12
Anlage 2 PA/201/2019 134
Anlage 3 PA/201/2019 308
TOP Ö 2 Personalentwicklung mit Job-Rotation und Hospitation; Antrag der Stadtratsfraktionen der CSU vom 25.06.2018 323
Bericht PA/200/2019 323
Antrag PA/200/2019 326
Gutachten PA/200/2019 328
Anlage 1 PA/200/2019 333
Anlage 2 PA/200/2019 335
TOP Ö 3 Traineeprogramm 336
Sitzungsvorlage PA/205/2019 336
Gutachten PA/205/2019 339
TOP Ö 4 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung 343
Bericht PA/202/2019 343
Gutachten PA/202/2019 346
Anlage PA/202/2019 351
TOP Ö 5 Personalbericht, Berichtsjahr 2018 380
Bericht DIP/051/2019 380
Vorlage Personalbericht DIP/051/2019 383
TOP Ö 6 Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 23.07.2019, öffentlicher Teil 421
Sitzungsvorlage Ref.I/II/116/2019 421

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 17.09.2019, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1.	**Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019**	Bericht PA/201/2019
2.	**Personalentwicklung mit Job-Rotation und Hospitation** **Antrag der Stadtratsfraktionen der CSU vom 25.06.2018**	Bericht PA/200/2019
3.	**Neukonzeption des städtischen Traineeprogramms**	Beschluss PA/205/2019
4.	**Interkulturelle Öffnung der Verwaltung**	Bericht PA/202/2019
5.	**Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2018**	Bericht DIP/051/2019
6.	**Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 23.07.2019, öffentlicher Teil**	

Berichtsvorlage
PA/201/2019

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	17.09.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:
Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019

Anlagen:
Bericht
Anlage 1
Anlage 2
Anlage 3

Bericht:

siehe Bericht

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☐ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☒ Ja

☒ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Für das Haushaltsjahr 2020 wurden Haushaltmittel für die Umsetzung von Folgemaßnahmen aus der Mitarbeiter/innenbefragung 2019 beantragt (50.000 €)

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Alle Diversity-relevanten Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden integriert und werden im Rahmen der Folgemaßnahmen aus der Befragung berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 17.09.2019

Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019

I. Bericht

1. Allgemeine Informationen

Die Befragung wurde als Vollerhebung mit 11.341 Beschäftigten (Stand: 01.02.2019) im Zeitraum 1. Februar bis 1. März 2019 durchgeführt. Die Beschäftigten konnten auf einer 5-Punkte Likert-Skala von „trifft zu“ (1) bis „trifft nicht zu“ (5) Aussagen zu folgenden Themengebieten bewerten:
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsplatz und Organisation
- Arbeitgeberattraktivität
- Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement
- Zusammenarbeit und Kommunikation
- Führung
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildung

Die Beteiligung lag stadtweit bei 56 % (absolut 6.388 Teilnehmer/innen). Im Vergleich zu den Befragungen 2010 (50,3 %) und 2014 (52 %) ist die Beteiligung an der Befragung gestiegen.

Die Personalstruktur der Gesamtbelegschaft entspricht den Ausprägungen der Befragungsteilnehmenden nach den Merkmalen Geschlecht, Beamte/Tarifbeschäftigte, Voll-/Teilzeit, Eingruppierung und Alter. Die Führungskräfte sind im Vergleich zur gesamtstädtischen Personalstruktur überproportional stark vertreten.

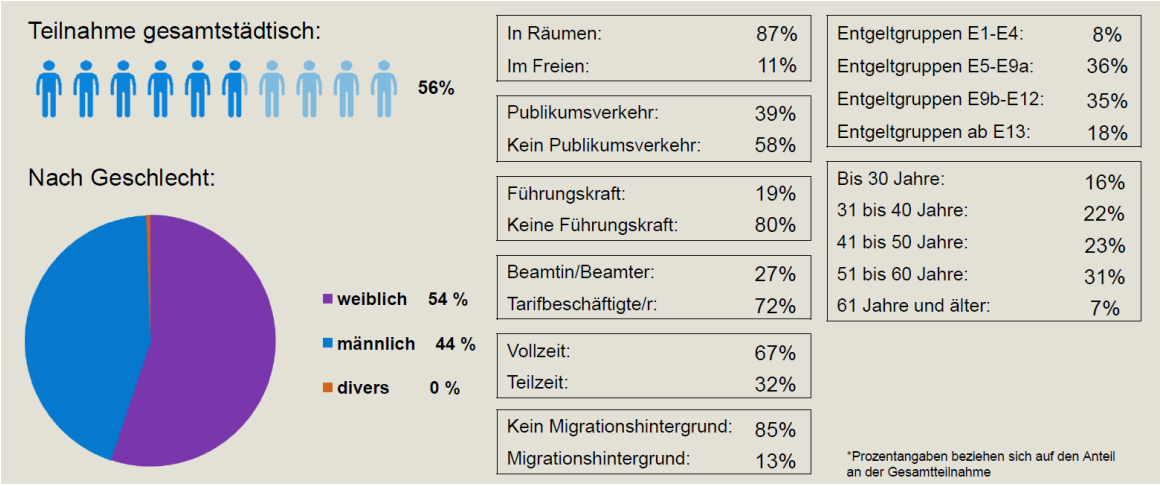


Abb.1: Strukturmerkmale der Befragungsteilnehmenden, Ergebnisbericht, Folie 7.

Das Geschlechtsmerkmal „divers“ wurde von 30 Teilnehmenden angegeben. Im Hinblick auf die Gesamtmenge der Befragungsteilnehmenden entspricht dies 0,47 %.

Vor dem Hintergrund der relativ hohen Beteiligungsquote und der Übereinstimmung mit der Personalstruktur kann die Befragung auf gesamtstädtischer Ebene als repräsentativ angesehen werden.

2. Gesamtstädtische Ergebnisse

Die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Die Summe der einzelnen subjektiven Einschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Arbeitssituation ist eine Momentaufnahme der Stadtverwaltung. Das temporäre Stimmungsbild der Befragten liefert z.B. Informationen über die Zufriedenheit, Probleme, Meinungen und Wünsche der Beschäftigten. Die Befragungsergebnisse sind als Mittelwerte (MW) im Ergebnisbericht (Anlage 1) und in absoluten und relativen Häufigkeiten (in %) im Tabellenband (Anlage 2) ausgewiesen. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse auf gesamtstädtischer Ebene dargestellt.

Über alle abgefragten Themengebiete ergibt sich ein gesamtstädtischer Zufriedenheitswert von 2,51 MW. Dieser Wert kann als Vergleichswert zu den Ergebnissen der einzelnen Themengebiete genommen werden und drückt aus, wie zufrieden die städtischen Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

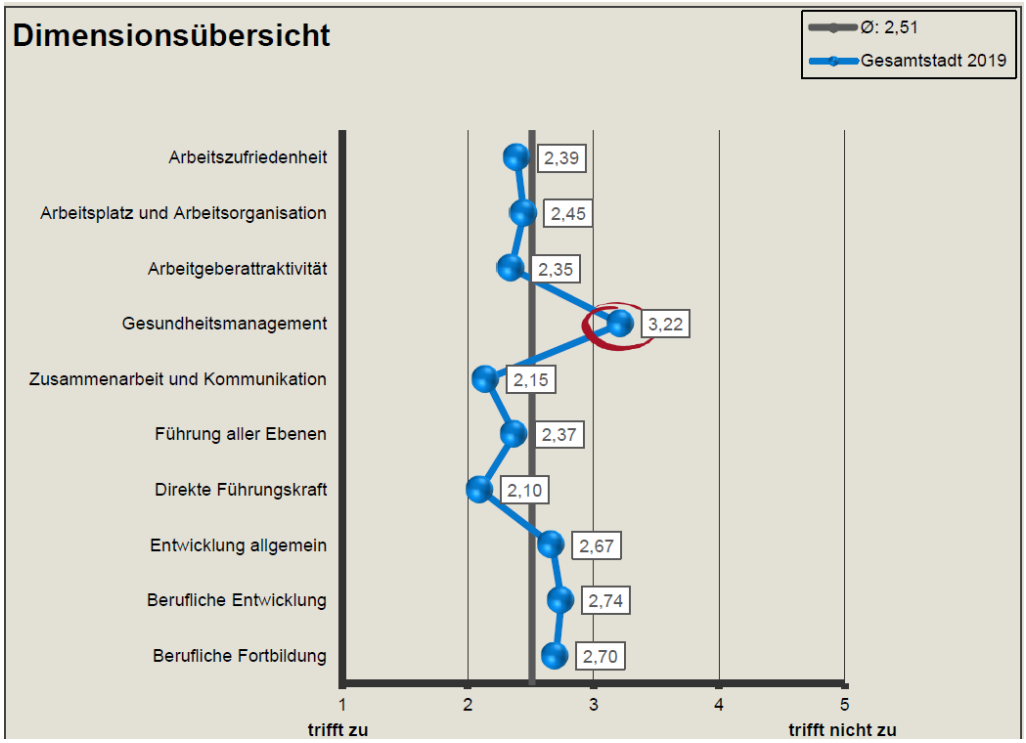


Abb.2: Themenübersicht, Ergebnisbericht, Folie 5.

Themenbereich Arbeitszufriedenheit (Ergebnisbericht, Folie 9)
Für etwa zwei Drittel der Beschäftigten ist ihre Arbeit mehr als nur ein Job (Mehrwert der Arbeit), sie sind mit ihrer derzeitigen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Gleichzeitig wünschen sich über 40 % mehr Entwicklungsmöglichkeiten. Vor allem Beschäftigte, die vorwiegend im Freien arbeiten sowie in den niedrigeren Entgeltgruppen (E1 – E4, S3 bzw. A3-A4 sowie E5-9a, S4-S11 bzw. A5-A8) sind, geben an, dass weniger Entwicklungsmöglichkeiten geboten sind.

Themenbereich Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation (Ergebnisbericht, Folie 10)
Bei der Betrachtung der Arbeitsorganisation fällt positiv auf, dass die große Mehrheit aller Beschäftigten ihre Arbeitsabläufe als verständlich empfindet. Für 70 % sind auch die Anforderungen, die die Tätigkeit an sie stellt, angemessen. Dagegen wird die Arbeitsbelastung von nur etwa einem Viertel der Beschäftigten als „angemessen“ bewertet. Im Zeitvergleich hat sich der Mittelwert von 3,37 (2014) zu 3,20 (2019) stadtweit leicht verbessert.

Themenbereich Arbeitgeberattraktivität (Ergebnisbericht, Folie 11)
Über 67 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden ihre Arbeitgeberin weiterempfehlen (2,05 MW). Bei Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund würden 72 % die Arbeitgeberin weiterempfehlen. Positiv bewertet werden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine angemessene Arbeitszeitregelung. Im Zeitvergleich zu 2014 haben sich die Werte zu den beiden Punkten leicht verbessert. Der Wunsch nach einem Ausbau der Telearbeit ist bereichsabhängig zu betrachten. Teilweise ist der Wunsch sehr ausgeprägt und in anderen Bereichen nicht.

Themenbereich Gesundheitsmanagement (Ergebnisbericht, Folie 12-13)
Der Themenkomplex Gesundheitsmanagement unterteilt sich in zwei Teilbereiche. Zum einem wurde in der Befragung die körperliche und psychische Belastungssituation der Beschäftigten erfragt, zum anderen wurde die Bekanntheit der städtischen Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abgefragt. Der Mittelwert von 3,22 zum Themenbereich Gesundheitsmanagement bezieht sich auf die psychische und körperliche Belastungssituation der Mitarbeitenden. Hier beurteilen die Beschäftigten, ob in den letzten 3 Jahren ihre Belastungssituation gestiegen ist. Für die Beschäftigten der Stadt Nürnberg hat vor allem die psychische Belastung ihrer Arbeit in den letzten Jahren zugenommen. 64 % der Beschäftigten geben an, dass ihre psychische Belastung in den letzten drei Jahren zugenommen hat. Noch höher ist der Anteil bei Führungskräften (72%), bei Beschäftigten mit Publikumsverkehr (66%) und in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen (67%) sowie in der Altersgruppe der 51- bis 60-Jährigen (68%). Im Vergleich zur Befragung 2014 haben sich die Werte bei der psychischen Belastung von 3,70 MW (2014) zu 3,72 MW (2019) leicht verschlechtert und die körperliche Belastung von 2,74 MW (2014) auf 2,72 MW (2019) leicht verbessert.

Im zweiten Teil des Themenbereichs Gesundheitsmanagement wurde die Bekanntheit der Gesundheitsangebote erfragt. Über zwei Drittel der Beschäftigten kennen die Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Erfreulich ist, dass Maßnahmen zum Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit 84 % noch bekannter geworden sind.

Themenbereich Zusammenarbeit und Kommunikation (Ergebnisbericht, Folie 14)
Die Zusammenarbeit ist geprägt von einer angenehmen Arbeitsatmosphäre sowie einer guten gegenseitigen Unterstützung (1,75 MW). Eine gute Arbeitsatmosphäre, gegenseitige Unterstützung und der Austausch notwendiger Informationen gelten als wichtige Faktoren für die Mitarbeiter/innenzufriedenheit. Die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Stadtverwaltung wird mit 2,59 MW schlechter beurteilt.

Themenbereich Führung (Ergebnisbericht, Folie 15-16)
Der Themenbereich Führung unterteilt sich in die Bewertung der direkten Führungskraft und der Führung allgemein. In der Regel fühlen sich die Beschäftigten hinsichtlich ihres Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder anderer Merkmale gleichbehandelt. Jede/r Zweite gab an, dass die Führungskräfte einen eher wertschätzenden Umgang (2,41 MW) mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflegen. Dass die Führungsebene eine einheitliche Linie vertritt, wird von ca. 46 % (2,74 MW) empfunden.

Die direkte Führungskraft ist im Vergleich zur Führung allgemein besser beurteilt worden. Vor allem die Punkte Raum für selbstständiges Arbeiten (1,66 MW), regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche (1,98 MW) und, dass sich die Führungskraft Zeit für Anliegen der Mitarbeitenden nimmt (1,91 MW), werden besonders positiv beurteilt. Entwicklungspotenziale ergeben sich bei den Themen regelmäßige Rückmeldung zur Arbeitsleistung (2,5 MW), beim Umgang mit Konflikten (2,44 MW) und bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Mitarbeiter/innengesprächen (2,3 MW).

Themenbereich Berufliche Entwicklung, Fort- und Weiterbildung (Folie 17-19)
Etwa 38 % sind mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Im Geschlechtervergleich sind Frauen mit ca. 43 % zufriedener mit den Möglichkeiten beruflich weiterzukommen als Männer mit ca. 33 %. Die Zufriedenheit mit der Förderung durch die jeweilige Führungskraft ist im Vergleich zu 2010 und 2014 insgesamt gestiegen. Über 50 % der Beschäftigten wünschen sich mehr Fortbildungsmöglichkeiten und mehr geeignete Stellenangebote. Jede/r Zweite ist mit den beruflichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Vor allem zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote und mehr Zeit für Fortbildungen sind erwünscht.

Freitextfeld (Ergebnisbericht, Folie 20)
In der Befragung konnten die Mitarbeitenden Anregungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge anbringen. Jede/r Vierte hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Insgesamt sind über 1.700 Kommentare abgegeben worden. Diese wurden zusammengefasst und sind nach Themengebieten geclustert. Die Freitextantworten sind wertvolle Hinweise zur Interpretation der Ergebnisse und zur Detailanalyse.

3. Dienststellenspezifische Ergebnisse

Neben den gesamtstädtischen Ergebnissen erhält auch jede Dienststelle einen eigenständigen Bericht, sofern die Mindestanzahl von 10 beantworteten Fragebögen erreicht wurde. “Dienststelle“ kann hinsichtlich der Auswertung auch eine Abteilung oder eine Zusammenfassung mehrerer Abteilungen sein. Insgesamt wurden 130 Auswertungen erstellt. Das Marktamt und Landwirtschaftsbehörde (ML) und das Amt für Internationale Beziehungen (IB) haben keine eigenständige Auswertung erhalten, da die Mindestanzahl an abgegebenen Fragebögen nicht erreicht wurde. Ansonsten hat jede Dienststelle eine eigenständige Auswertung erhalten.

Die dienststellenspezifischen Ergebnisse wurden an die jeweiligen Geschäftsbereiche bzw. Referate und an die jeweilige Dienststellen-, Werk-, oder Schulleitung übermittelt. In der Dienstvereinbarung zur Mitarbeiter/innenbefragung ist geregelt, dass die jeweilige Führungskraft für die Kommunikation der dienststellenspezifischen Befragungsergebnisse an die Mitarbeitenden zuständig ist.

Das Personalamt bietet Unterstützung im Umgang mit den Befragungsergebnissen an. Ein Leitfaden zur Mitarbeiter/innenbefragung (Anlage 3) bietet einen Überblick und gibt Informationen zur Auswertung, Ergebnisveröffentlichung sowie zur Gestaltung des Folgeprozesses der Befragung. Zudem besteht für Dienststellenleitungen die Möglichkeit, ein Orientierungsgespräch mit der Personalentwicklung anzufordern. Dieses kann bei der Interpretation der Ergebnisse und bei der Ableitung von Maßnahmen unterstützen.

4. Weiteres Vorgehen

Die gesamtstädtischen Ergebnisse sind auf der eigens eingerichteten Intranetseite (Wir bei der Stadt > Mitarbeiter/innenbefragung) an die Beschäftigten veröffentlicht und das weitere

Vorgehen beschrieben worden. Des Weiteren werden die Kernergebnisse in der nächsten betrifft-Ausgabe und im Querblick veröffentlicht.
Im Rahmen des Unterstützungsangebots für Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen haben bisher 42 Dienststellen (Stand 16.08.2019) eine Rückmeldung gegeben und 31 ein Orientierungsgespräch angefordert. Ziel der Gespräche ist es, die Ergebnisse zu interpretieren und das weitere Vorgehen und Folgemaßnahmen abzustimmen.

Darüber hinaus wird ab September eine Arbeitsgruppe zur Identifizierung und Begleitung von gesamtstädtischen Maßnahmen eingesetzt. Hier werden auch die Themen aus den Orientierungsgesprächen weiterverfolgt und das zentrale Budget für Folgemaßnahmen der Mitarbeiter/innenbefragung verteilt.

II. Herrn Ref. I/II Zeichnung erfolgt in Session

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 16.08.2019
Personalamt

(1 55 76)

Anlagen
Anlage 1: Ergebnisbericht Gesamtstadt
Anlage 2: Tabellenband Gesamtstadt
Anlage 3: Leitfaden zur Mitarbeiter/innenbefragung

Mitarbeiter/innenbefragung 2019

Ergebnisbericht

Gesamtstadt 2019

Agenda

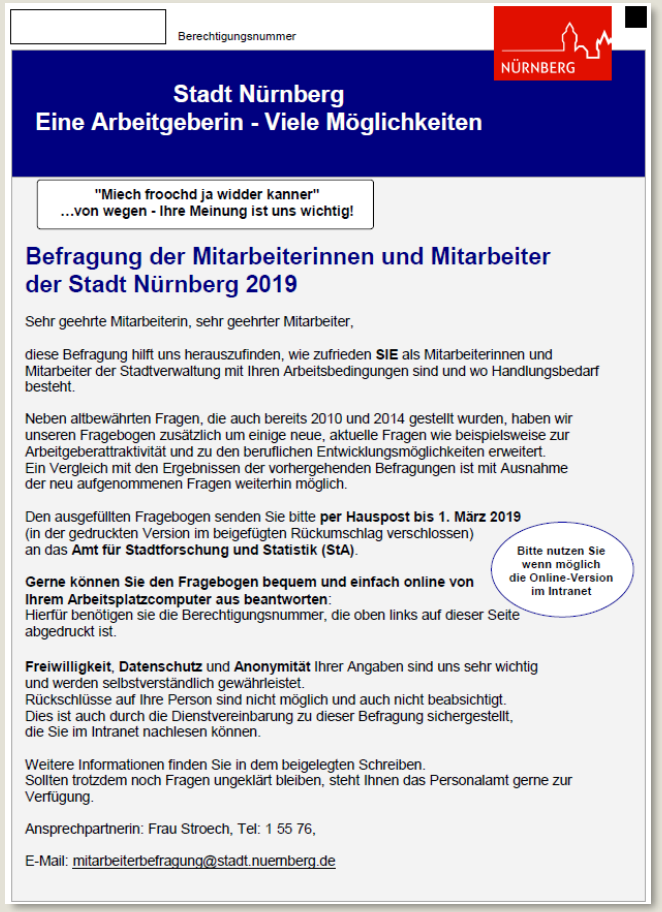
1. Allgemeine Informationen
2. Stichprobe
3. Ergebnisse

Allgemeine Informationen

Befragungsmethode

- Befragungskanal:
  - » Hybride Vollerhebung (online und schriftlich) der Beschäftigten der Stadt Nürnberg
  - » Interne Durchführung der Befragung durch die Stadt Nürnberg
- Fragentyp:
  - » Bewertung von Aussagen zu acht Themengebieten:
    - – A. Arbeitszufriedenheit
    - – B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation
    - – C. Arbeitgeberattraktivität
    - – D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement
    - – E. Zusammenarbeit und Kommunikation
    - – F. Führung
    - – G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung
  - » 5-Punkte-Likert-Skala: „trifft zu“ (1) bis „trifft nicht zu“ (5)
- Abfrage von insgesamt neun soziodemografischen Merkmalen
- Befragungszeitraum: 01. Februar 2019 – 01. März 2019

Startseite des Fragebogens



Berechtigungsnummer

NÜRNBERG

Stadt Nürnberg
Eine Arbeitgeberin - Viele Möglichkeiten

"Miech froochd ja widder kanner"
...von wegen - Ihre Meinung ist uns wichtig!

Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg 2019

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

diese Befragung hilft uns herauszufinden, wie zufrieden **SIE** als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit Ihren Arbeitsbedingungen sind und wo Handlungsbedarf besteht.

Neben altbewährten Fragen, die auch bereits 2010 und 2014 gestellt wurden, haben wir unseren Fragebogen zusätzlich um einige neue, aktuelle Fragen wie beispielsweise zur Arbeitgeberattraktivität und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erweitert.
Ein Vergleich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Befragungen ist mit Ausnahme der neu aufgenommenen Fragen weiterhin möglich.

Den ausgefüllten Fragebogen senden Sie bitte **per Hauspost bis 1. März 2019** (in der gedruckten Version im beigefügten Rückumschlag verschlossen) an das **Amt für Stadtforschung und Statistik (StA)**.

Bitte nutzen Sie wenn möglich die Online-Version im Intranet

Gerne können Sie den Fragebogen bequem und einfach online von Ihrem Arbeitsplatzcomputer aus beantworten:
Hierfür benötigen sie die Berechtigungsnummer, die oben links auf dieser Seite abgedruckt ist.

Freiwilligkeit, **Datenschutz** und **Anonymität** Ihrer Angaben sind uns sehr wichtig und werden selbstverständlich gewährleistet.
Rückschlüsse auf Ihre Person sind nicht möglich und auch nicht beabsichtigt.
Dies ist auch durch die Dienstvereinbarung zu dieser Befragung sichergestellt, die Sie im Intranet nachlesen können.

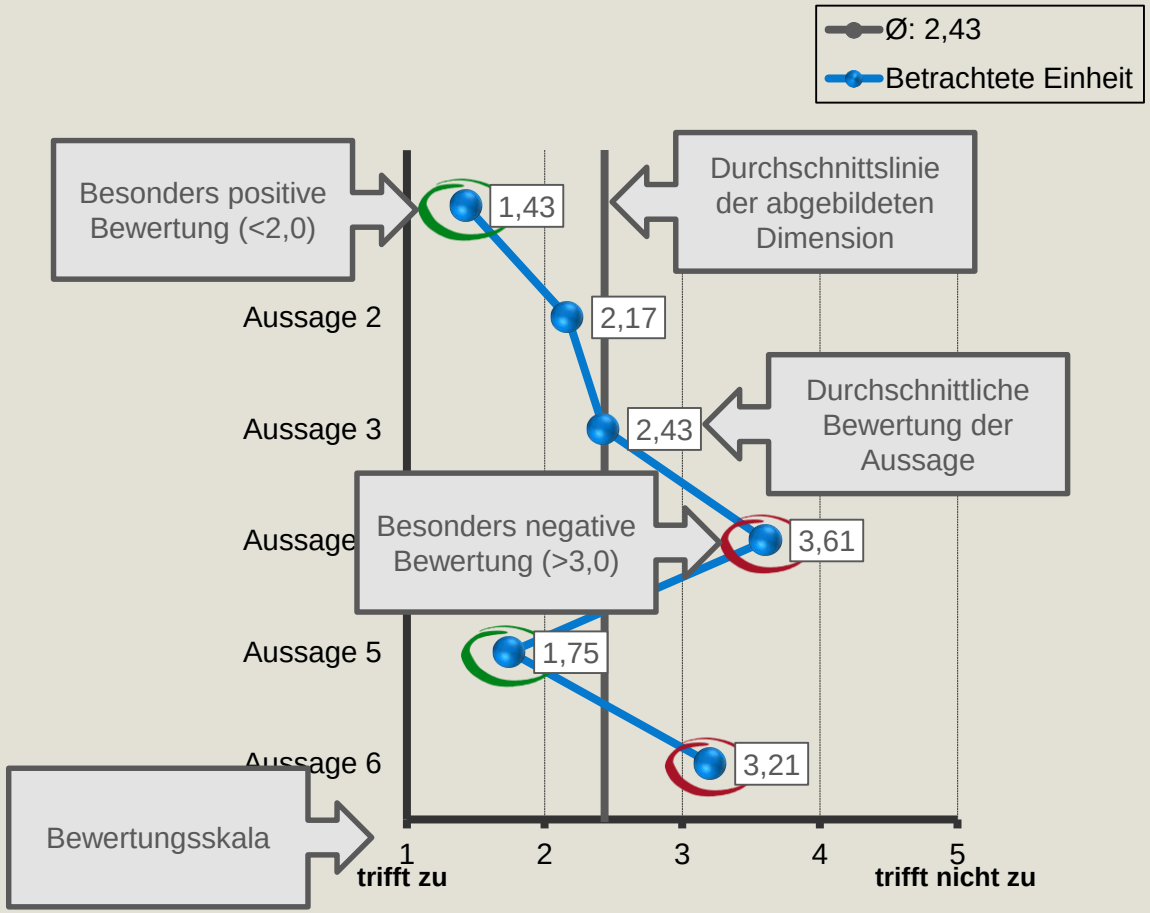
Weitere Informationen finden Sie in dem beigelegten Schreiben.
Sollten trotzdem noch Fragen ungeklärt bleiben, steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.

Ansprechpartnerin: Frau Stroech, Tel: 1 55 76,

E-Mail: mitarbeiterbefragung@stadt.nuernberg.de

Allgemeine Informationen

Interpretationshilfe zur verwendeten Grafikform - Dimensionsübersichten



- Je weiter links sich ein Bewertungspunkt in der Grafik befindet, desto besser ist die Bewertung.
- Je weiter rechts sich ein Bewertungspunkt in der Grafik befindet, desto schlechter ist die Bewertung.
- Ergebnisse, welche schlechter als 3,0 sind, sollten detailliert überprüft werden.
- Besonders positive bzw. negative Bewertungen sind farblich grün bzw. rot hervorgehoben.
- Im Fragebogen negativ formulierte Aussagen wurden zur vereinfachten Interpretation der Grafiken entsprechend umkodiert.

Rücklaufquote

56%

N=6388

Gesamtzufriedenheit

2,50

Weiterempfehlung

2,05

Top 3

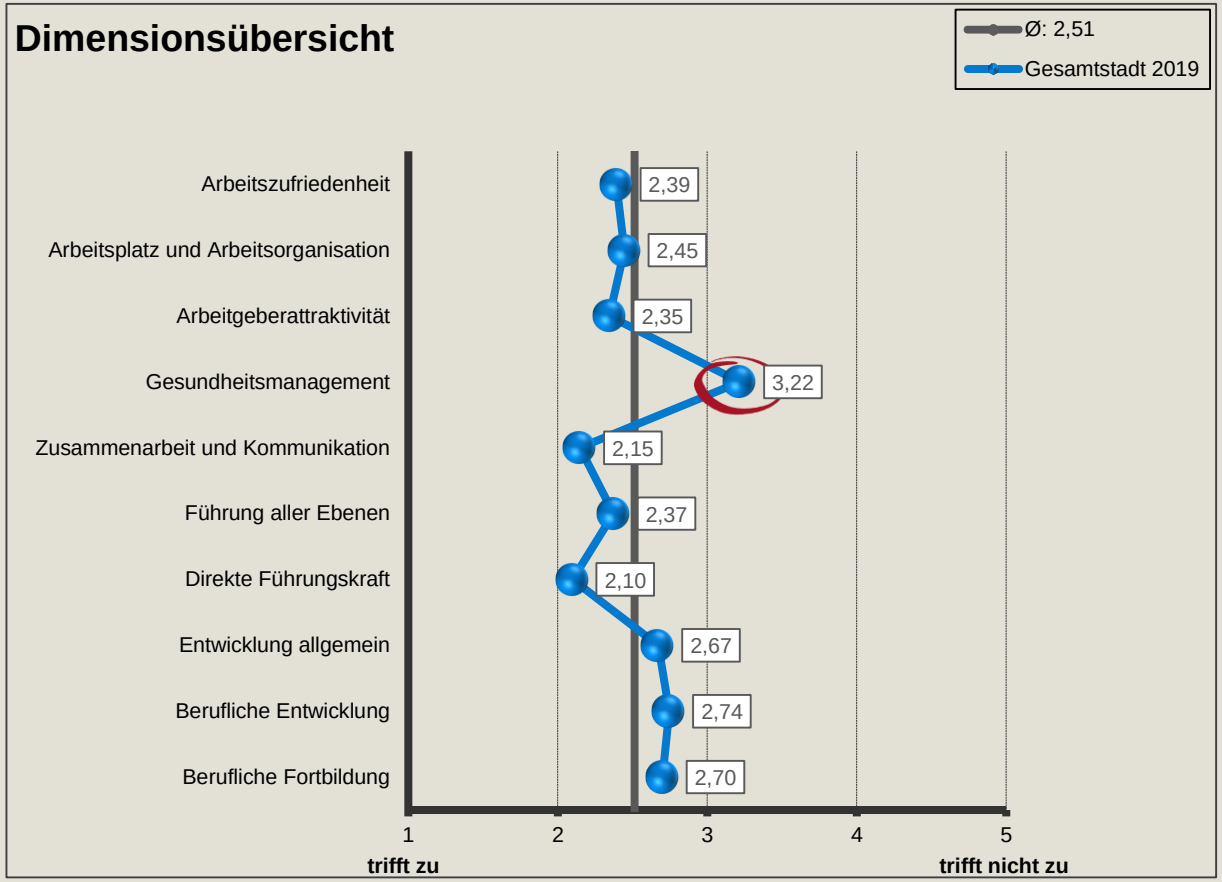
+ Verständliche Arbeitsabläufe
+ Raum für selbstständige Arbeit
+ Gegenseitige Unterstützung

Flop 3

– Anstieg der psychischen Belastung
– Angemessene Arbeitsbelastung
– Zufrieden mit beruflichen Perspektiven

N = absolute Anzahl an Teilnehmer/innen

Dimensionsübersicht



Agenda

1. Allgemeine Informationen
2. Stichprobe
3. Ergebnisse

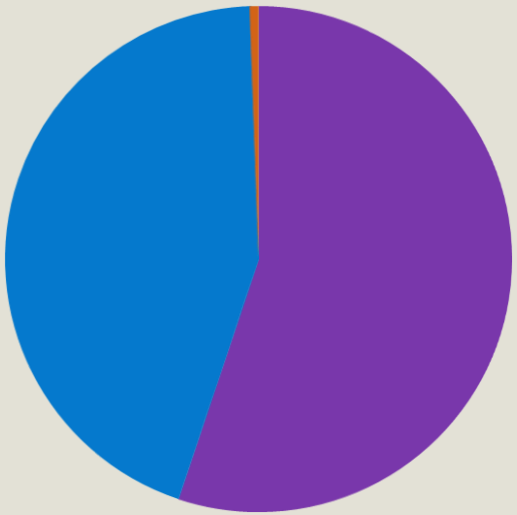
Rücklaufquote

Teilnahme gesamtstädtisch:



56%

Nach Geschlecht:



weiblich **54 %**

männlich **44 %**

divers **0 %**

In Räumen:	87%
Im Freien:	11%

Publikumsverkehr:	39%
Kein Publikumsverkehr:	58%

Führungskraft:	19%
Keine Führungskraft:	80%

Beamtin/Beamter:	27%
Tarifbeschäftigte/r:	72%

Vollzeit:	67%
Teilzeit:	32%

Kein Migrationshintergrund:	85%
Migrationshintergrund:	13%

Entgeltgruppen E1-E4:	8%
Entgeltgruppen E5-E9a:	36%
Entgeltgruppen E9b-E12:	35%
Entgeltgruppen ab E13:	18%

Bis 30 Jahre:	16%
31 bis 40 Jahre:	22%
41 bis 50 Jahre:	23%
51 bis 60 Jahre:	31%
61 Jahre und älter:	7%

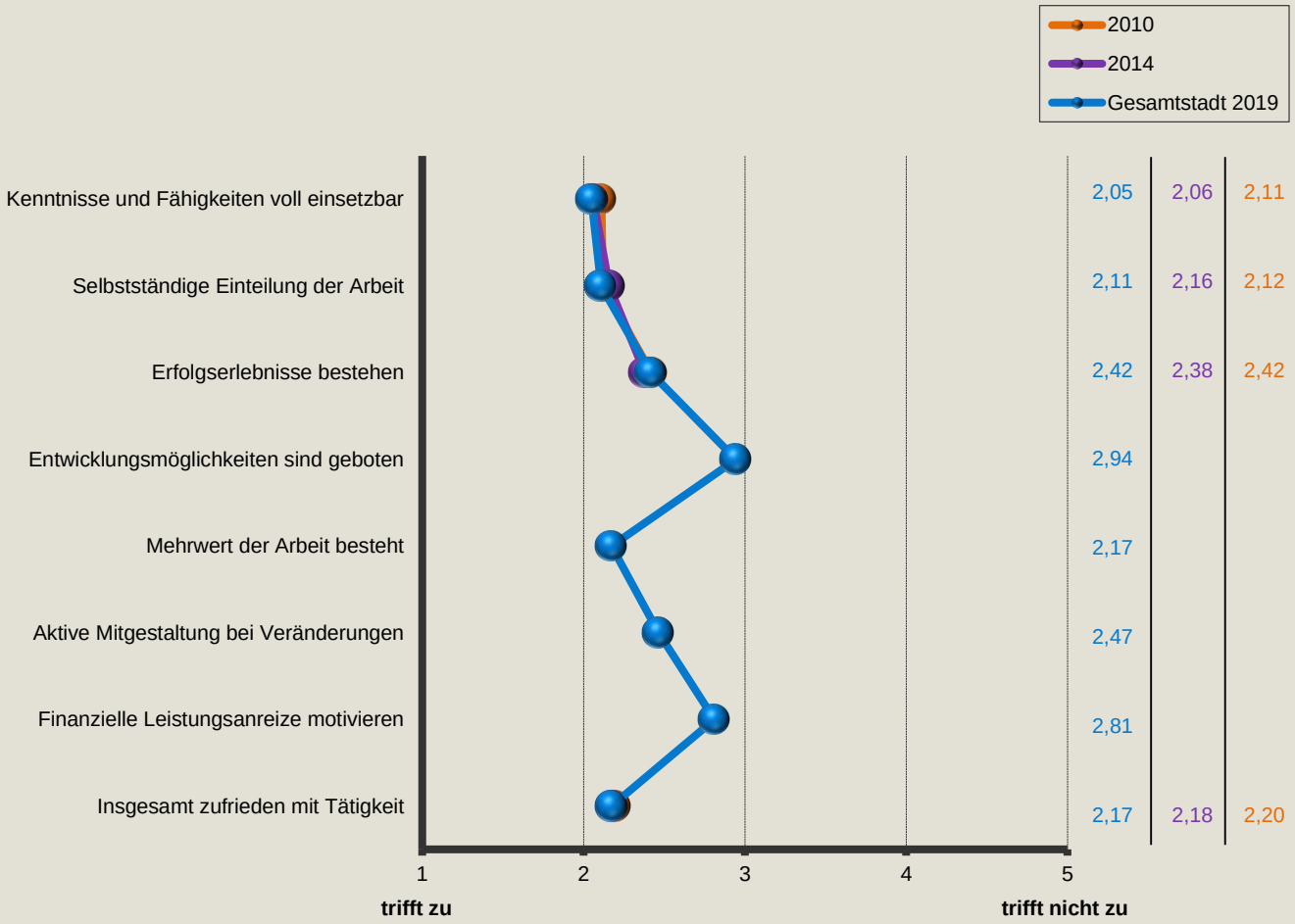
*Prozentangaben beziehen sich auf den Anteil an der Gesamtteilnahme

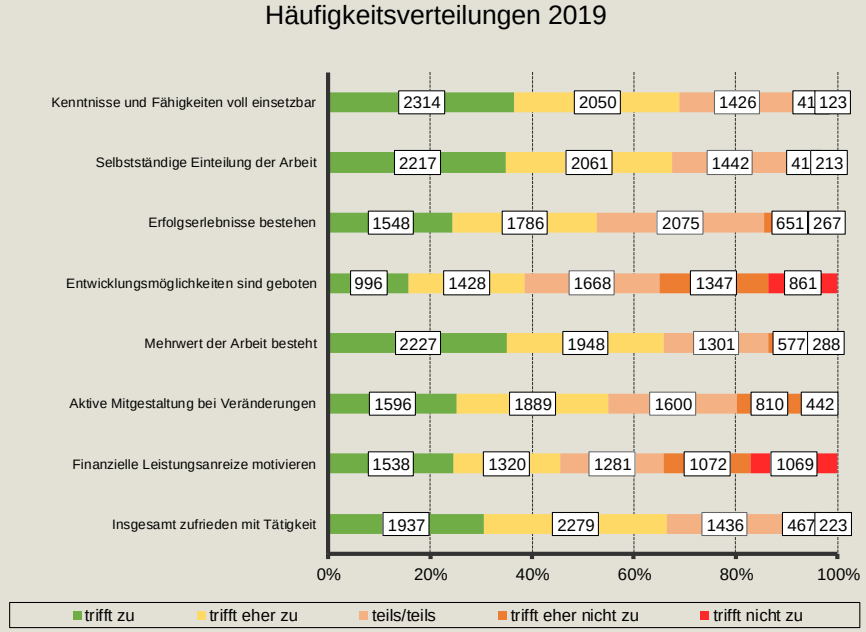
Agenda

1. Allgemeine Informationen
2. Stichprobe
3. Ergebnisse

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Entwicklung seit 2010



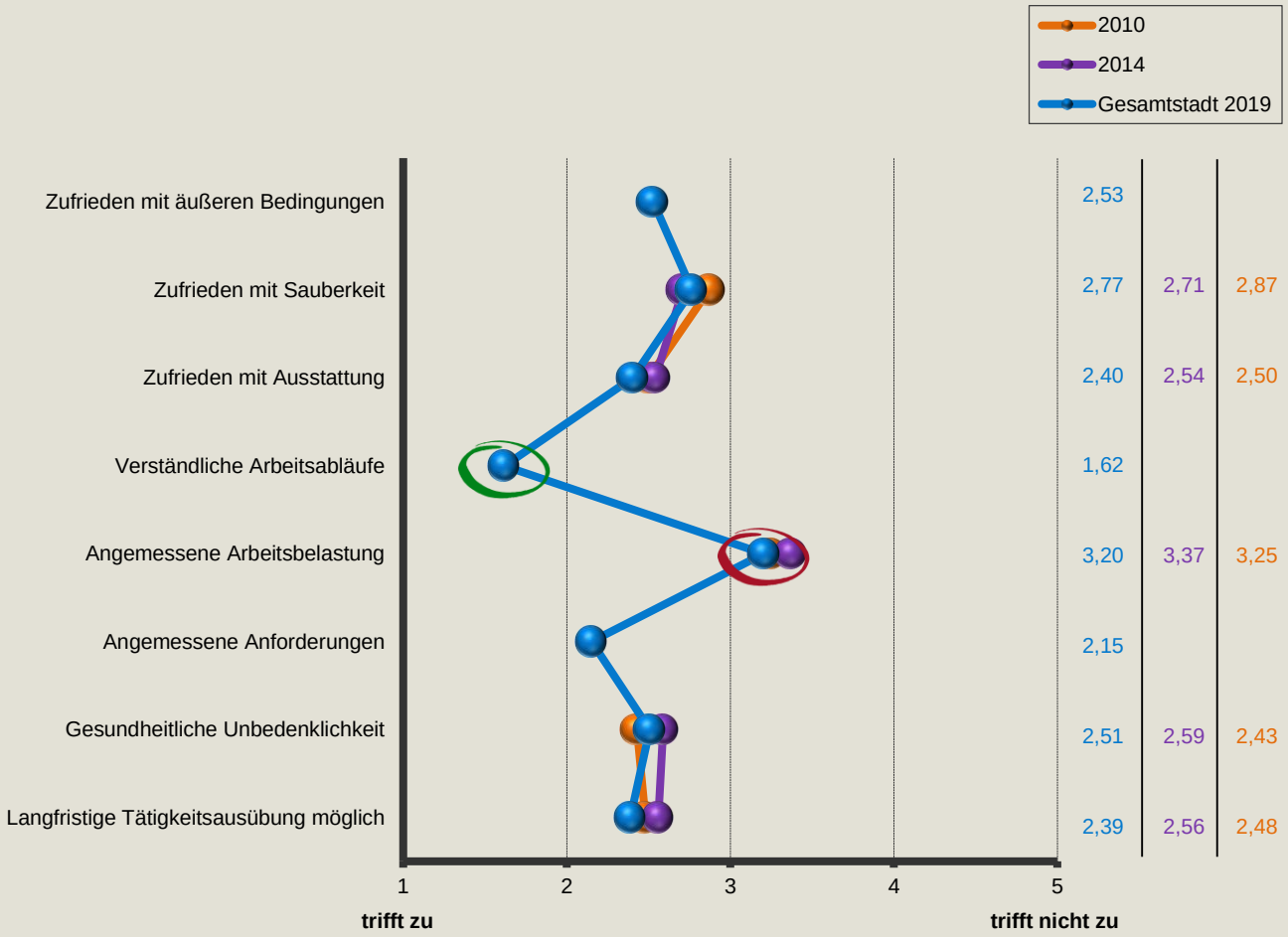


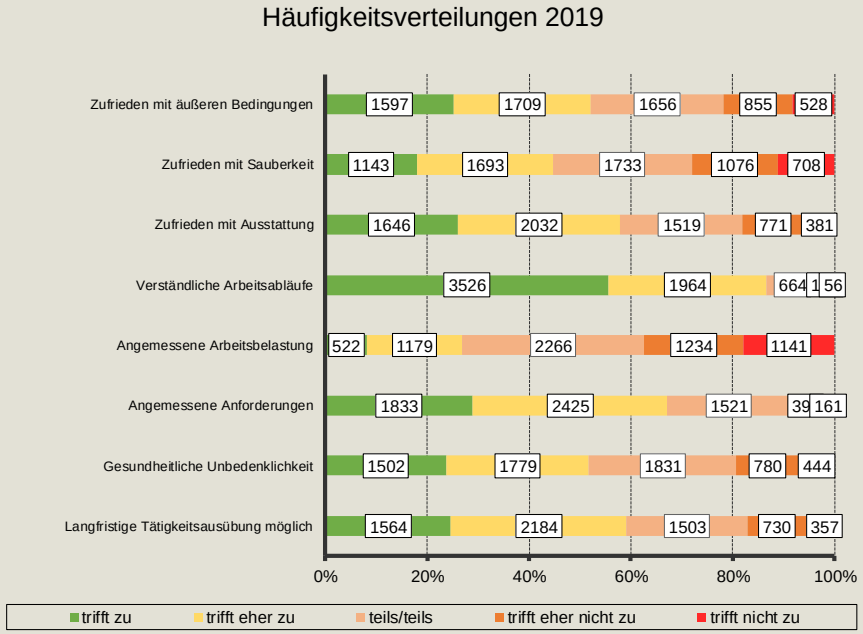
2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Entwicklung seit 2010



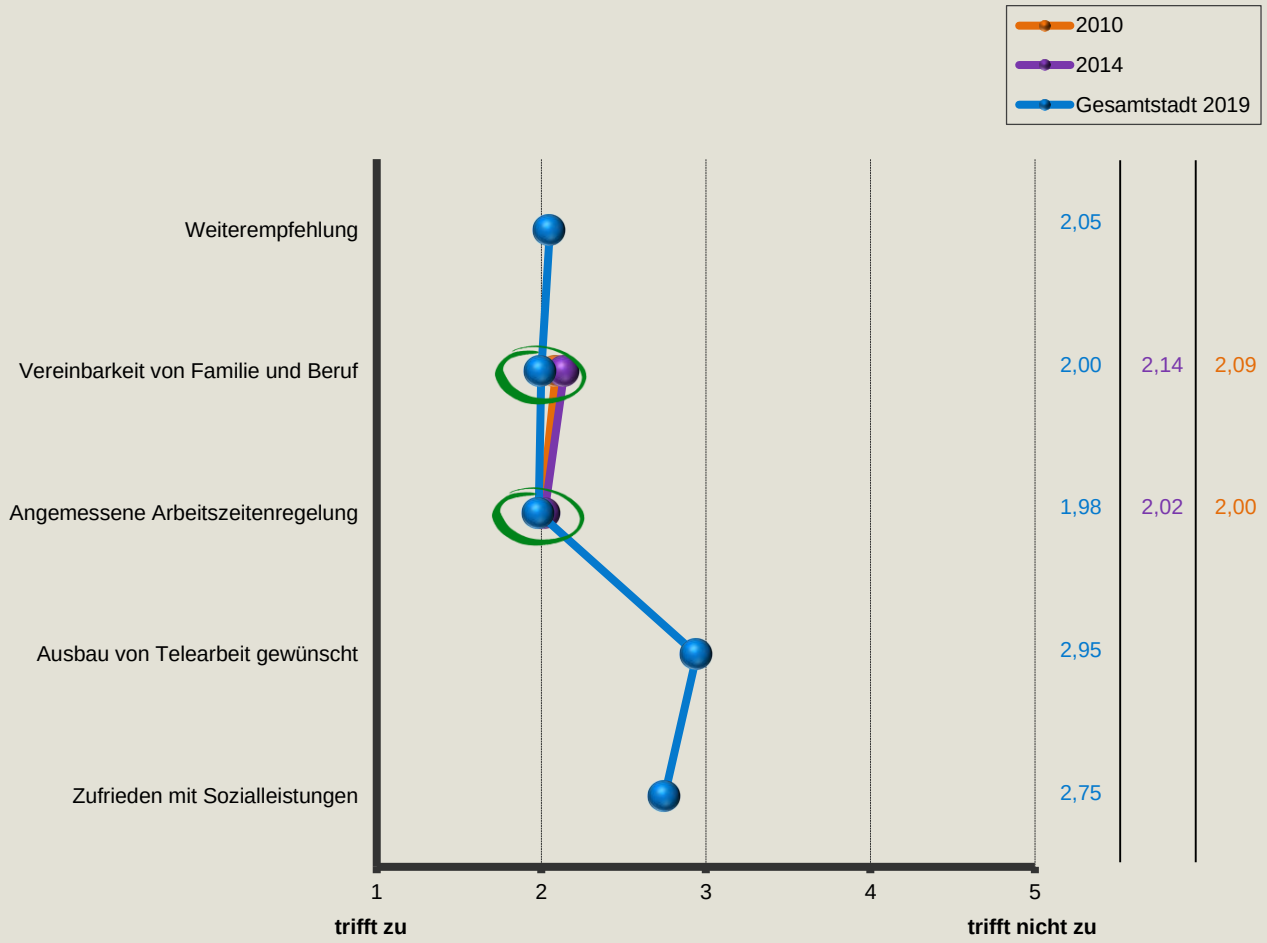


2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

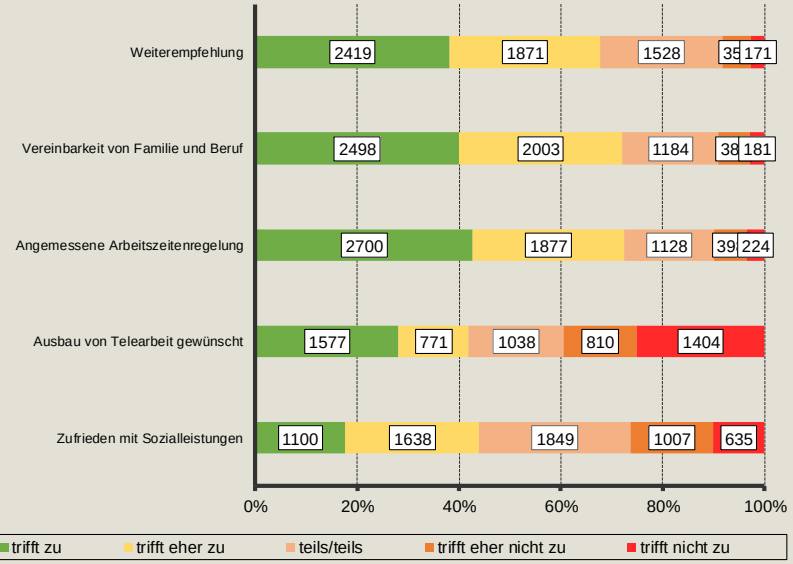
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

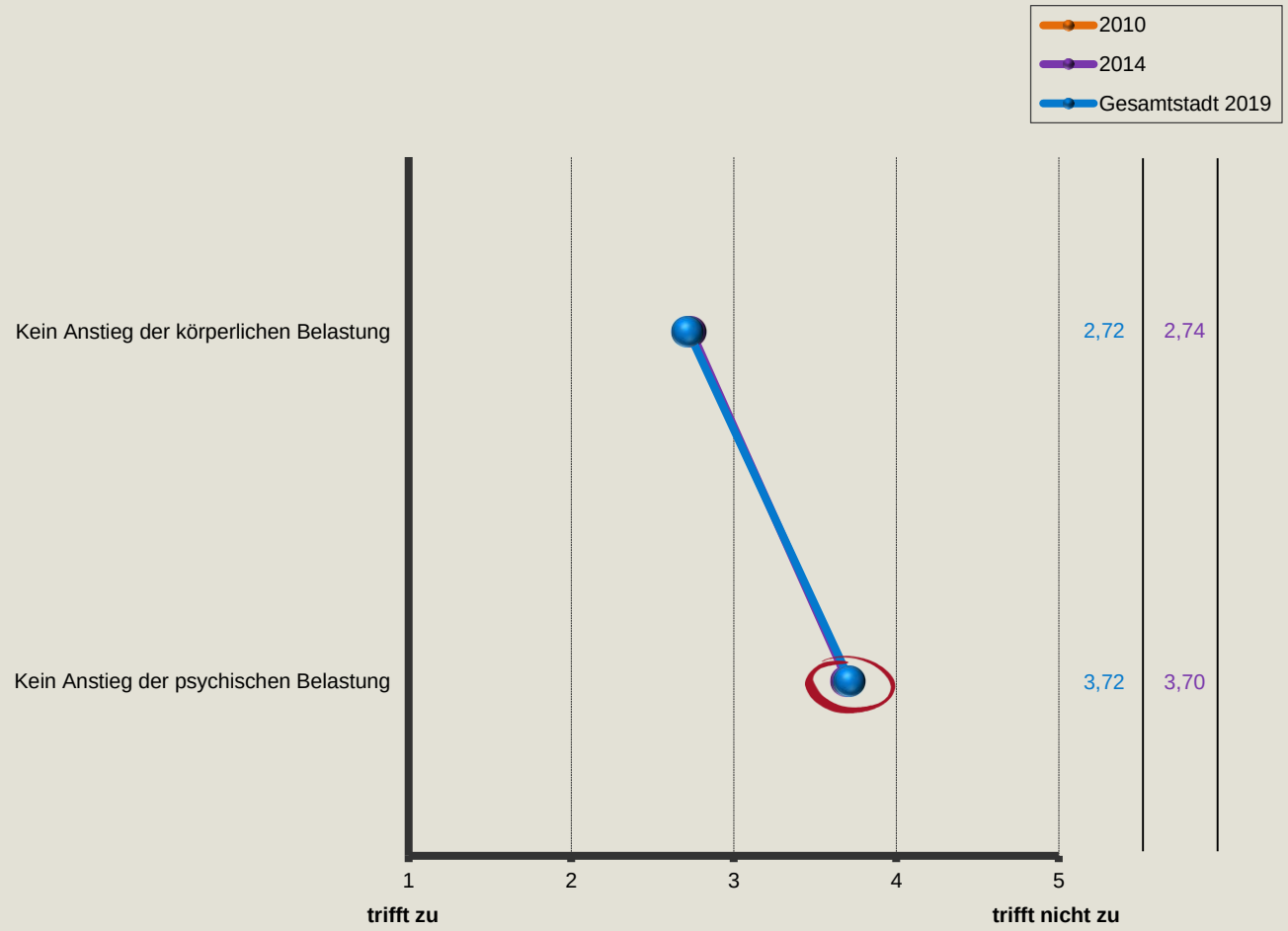


2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

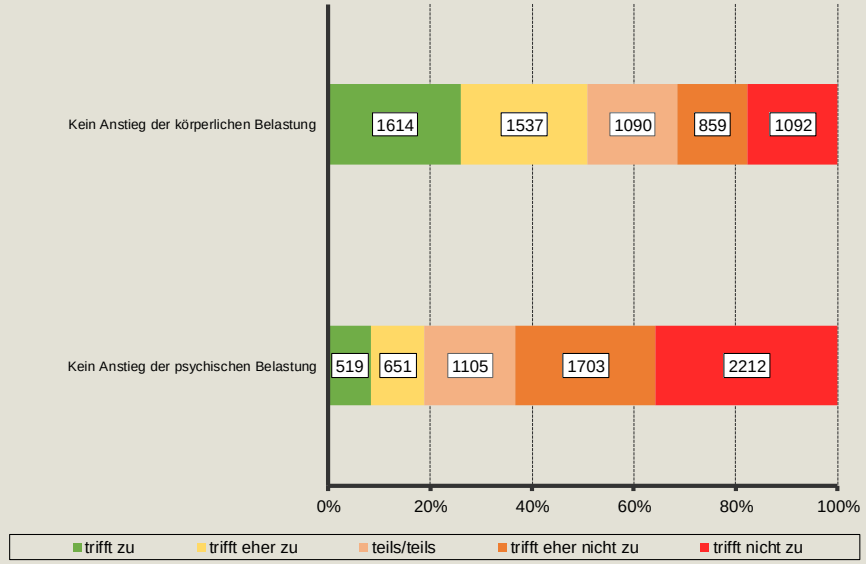
Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Entwicklung seit 2010



Häufigkeitsverteilungen 2019

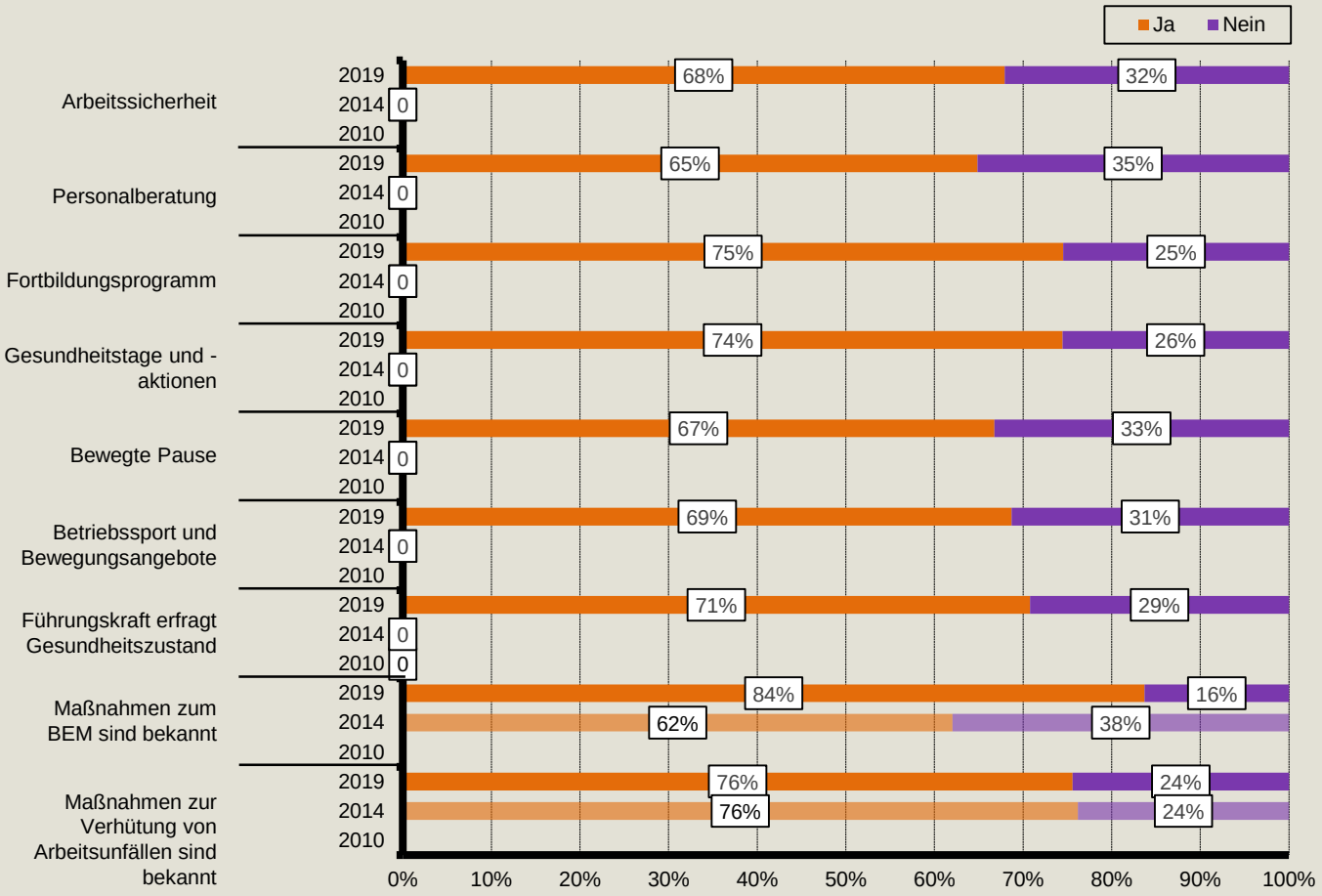


2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Entwicklung seit 2010

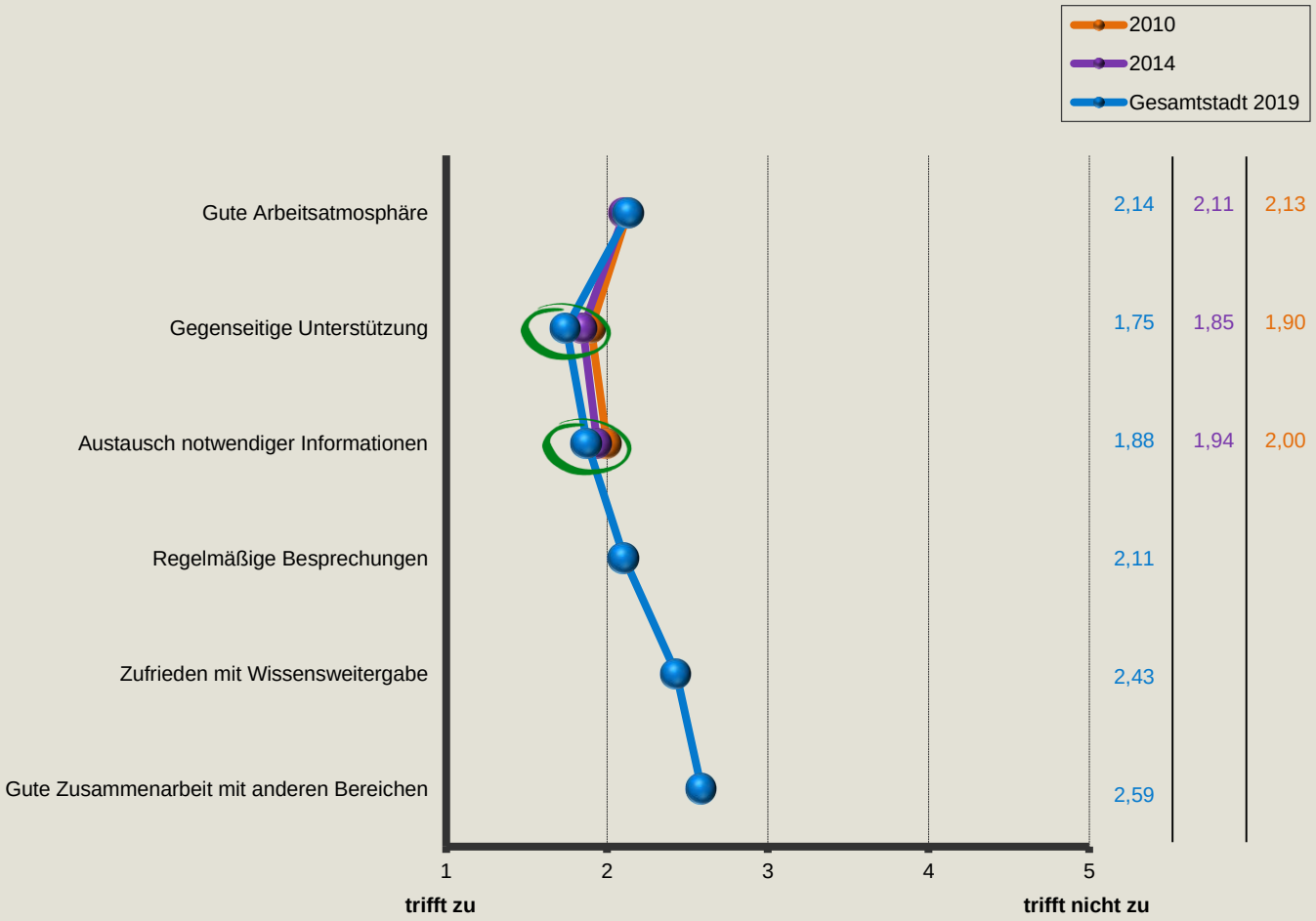


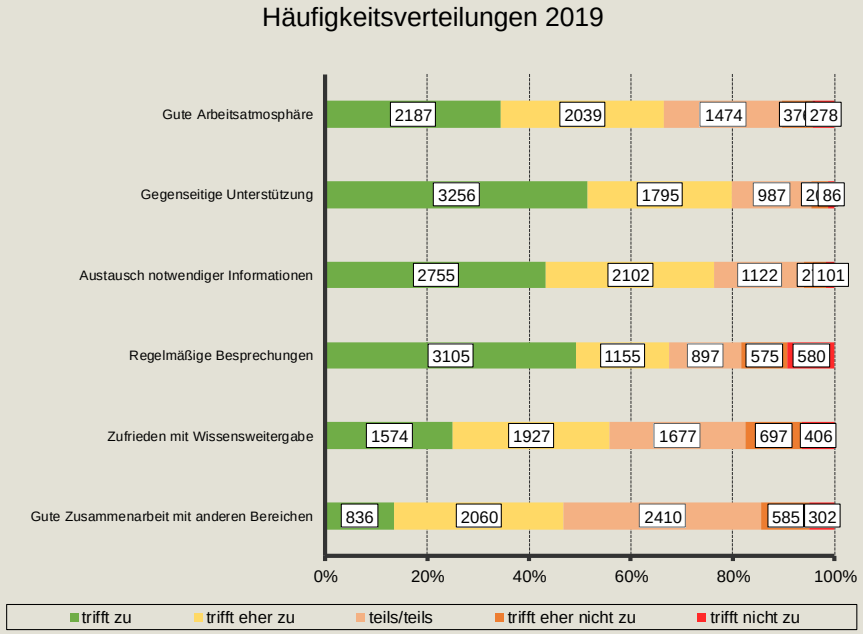
2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Entwicklung seit 2010



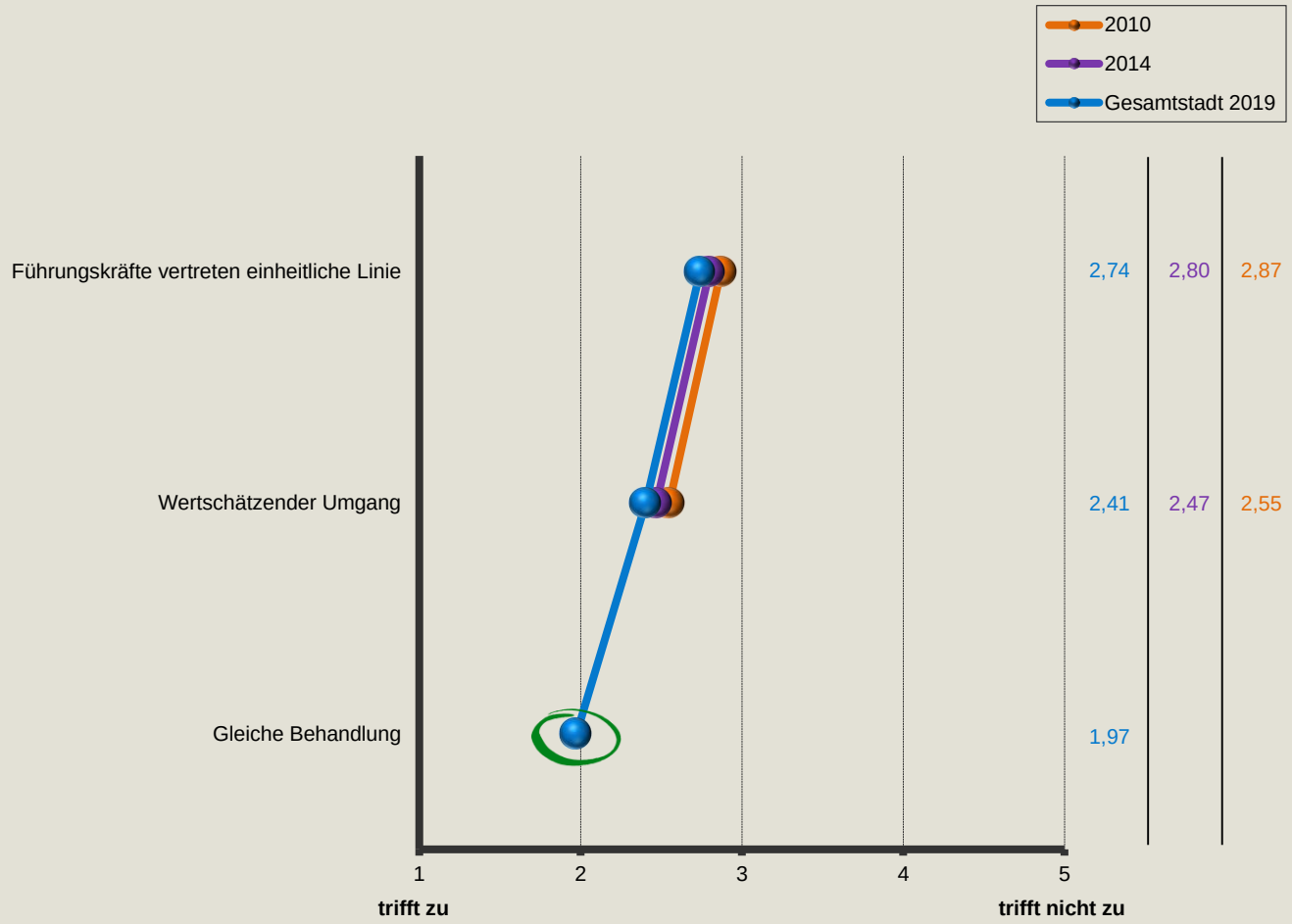


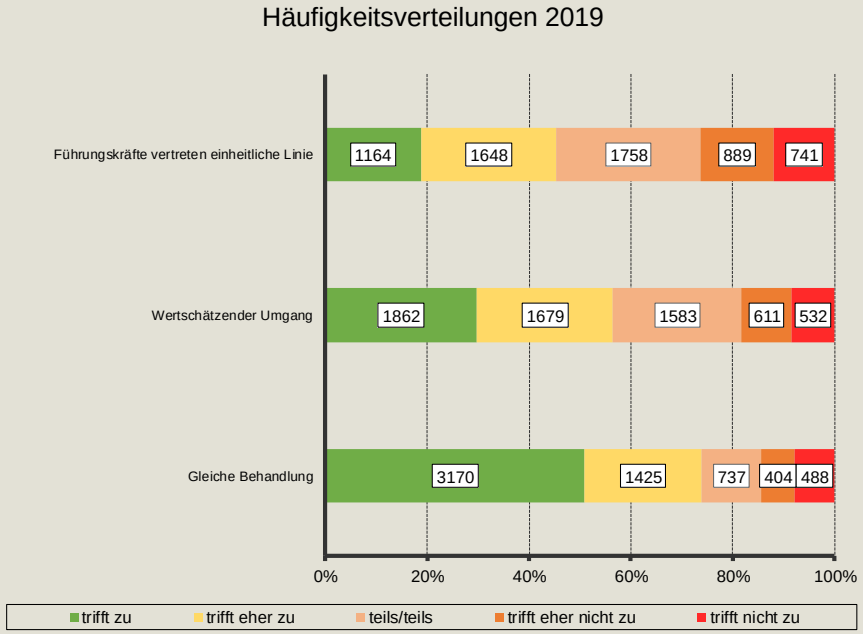
2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Entwicklung seit 2010



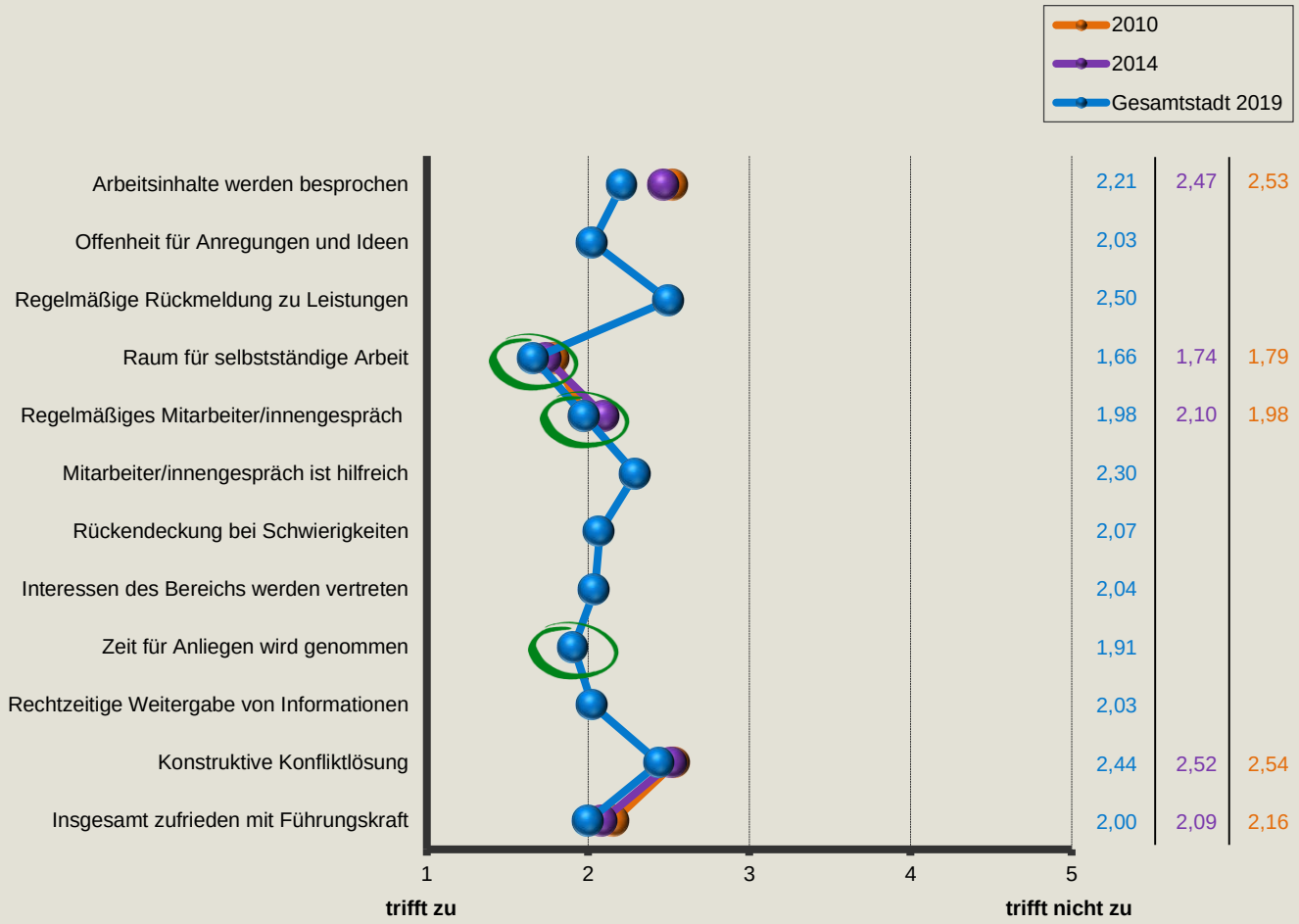


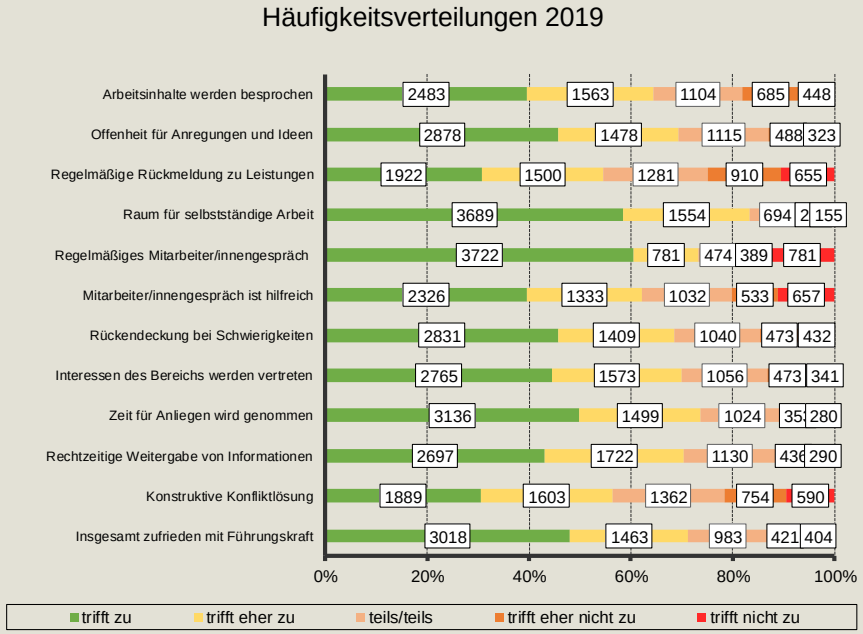
2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,64	Ø = 2,37
N = 4510	N = 5238	N = 6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Entwicklung seit 2010



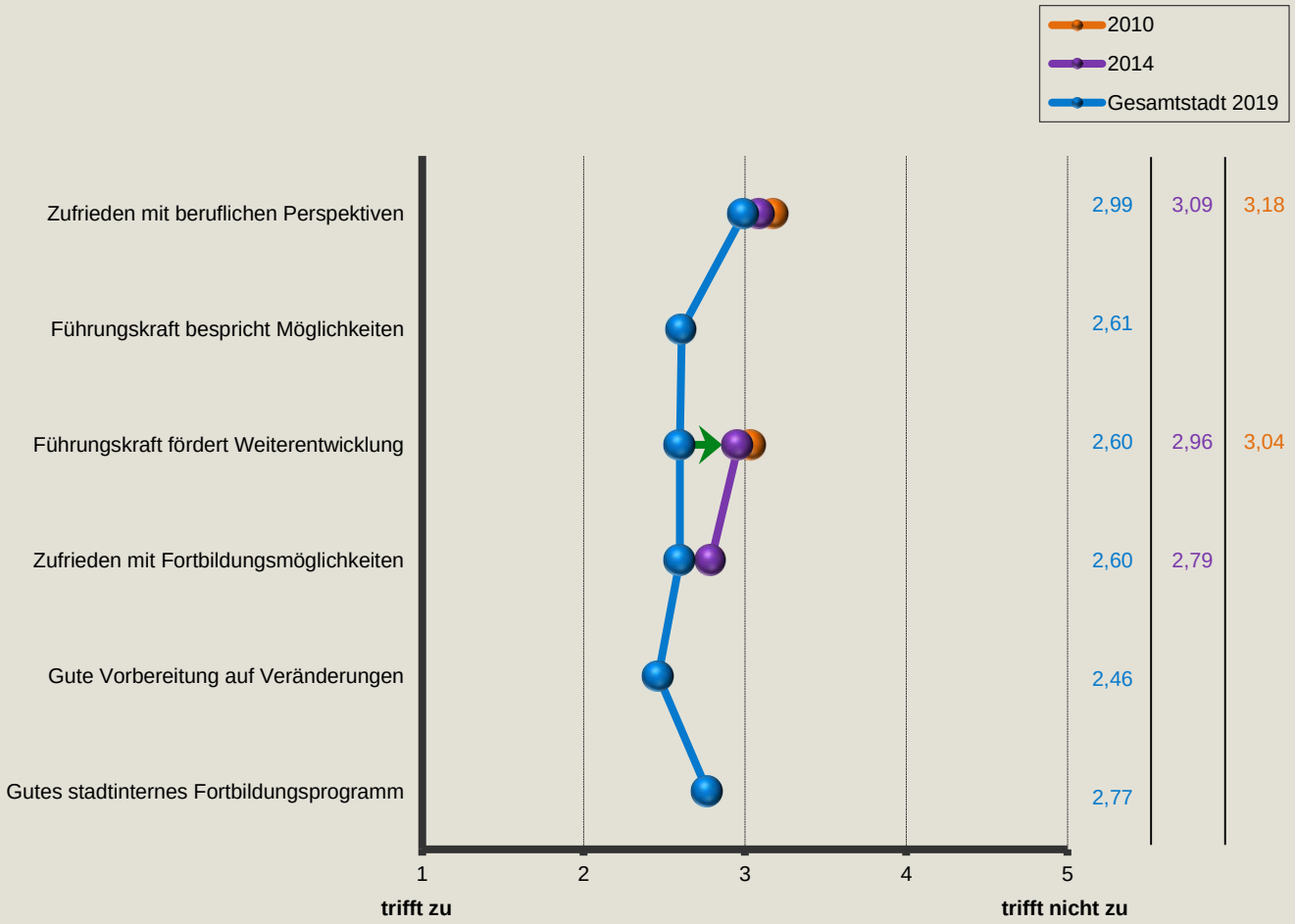


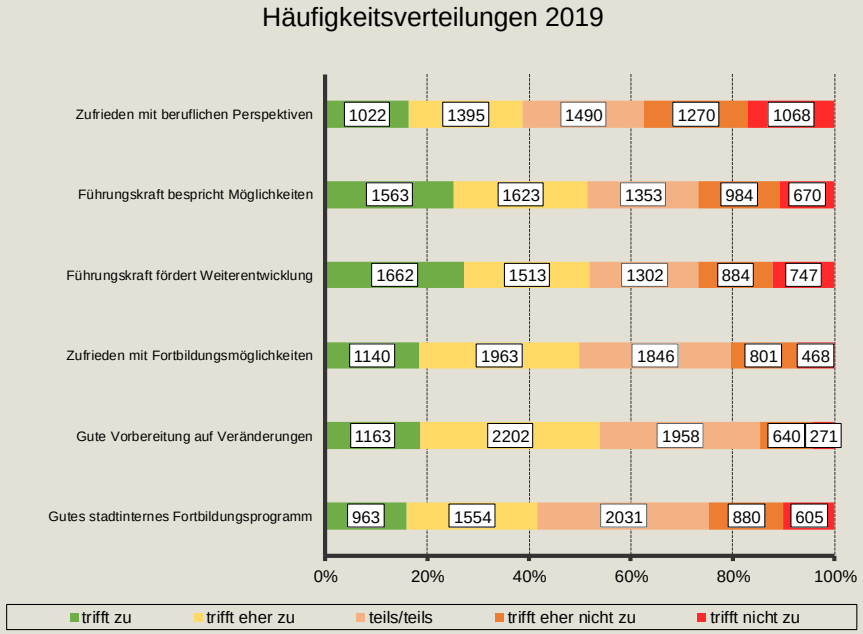
2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Entwicklung seit 2010



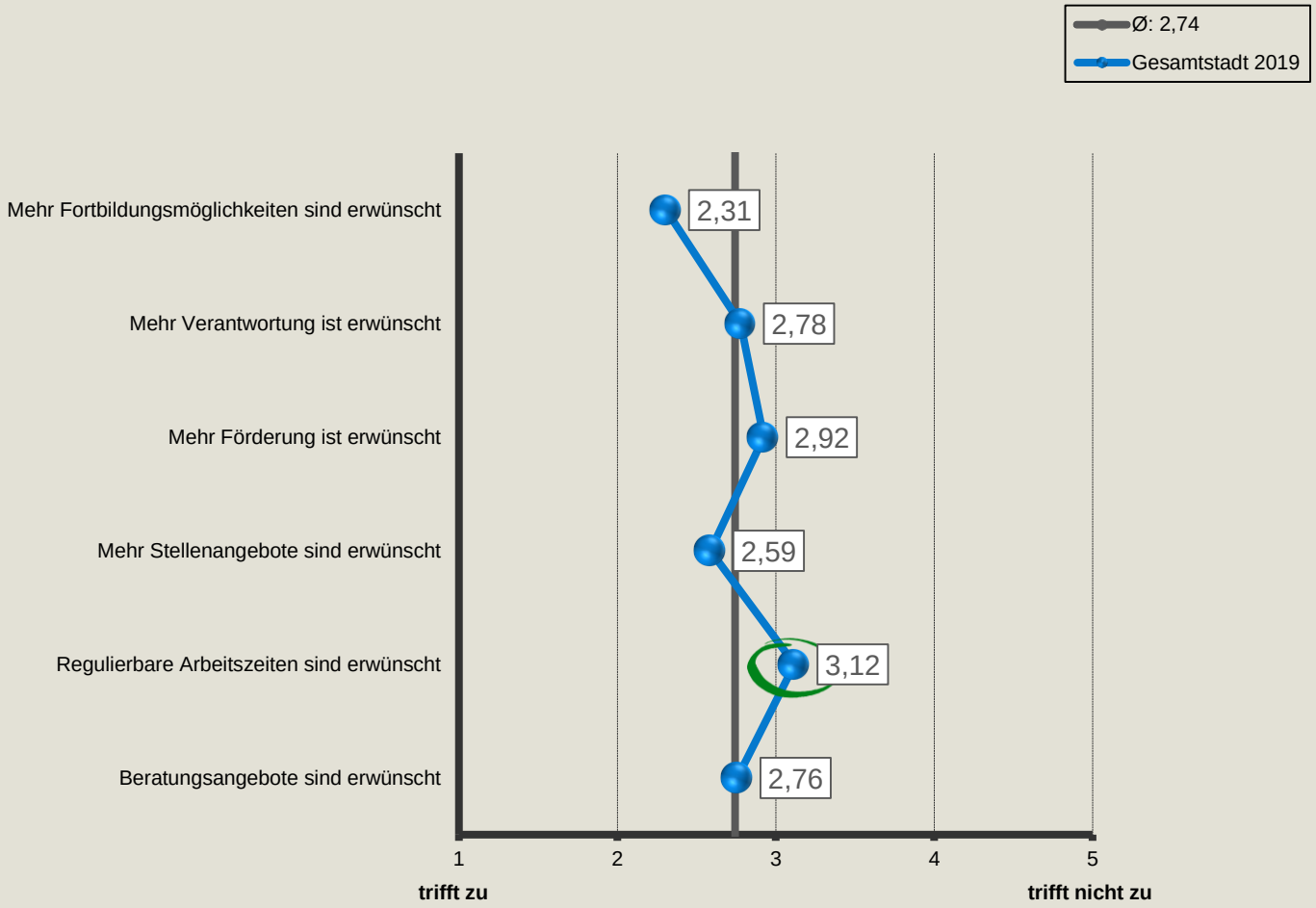


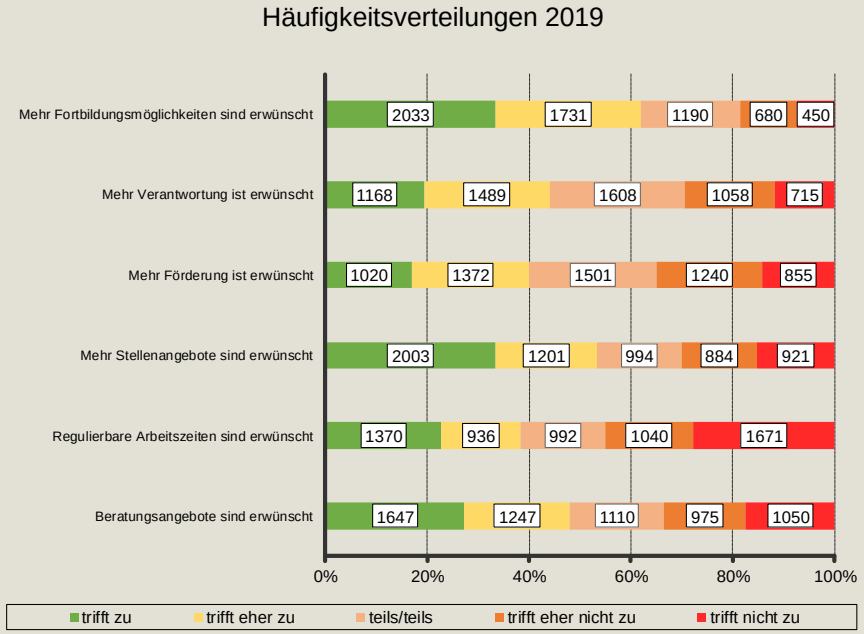
2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung



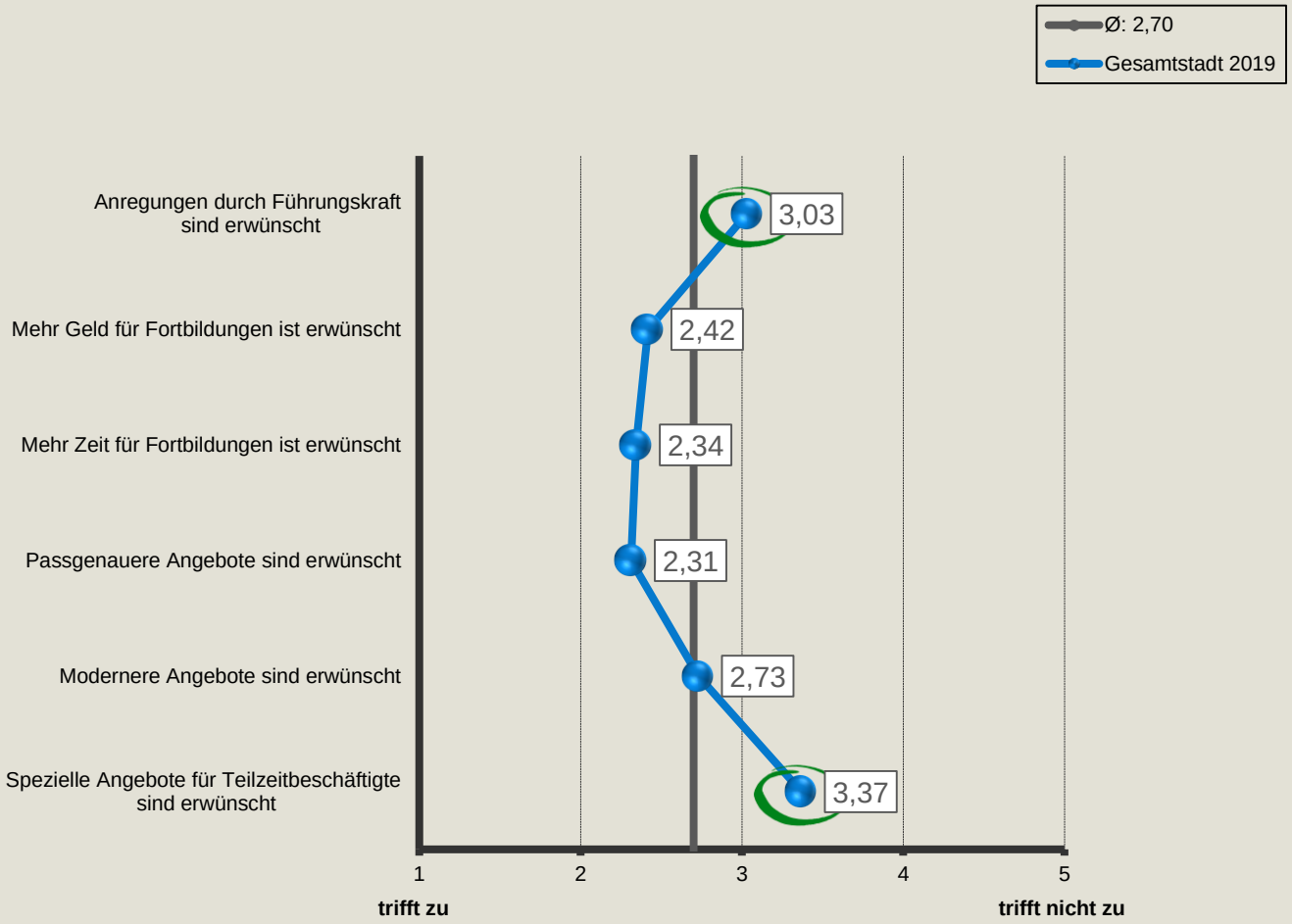


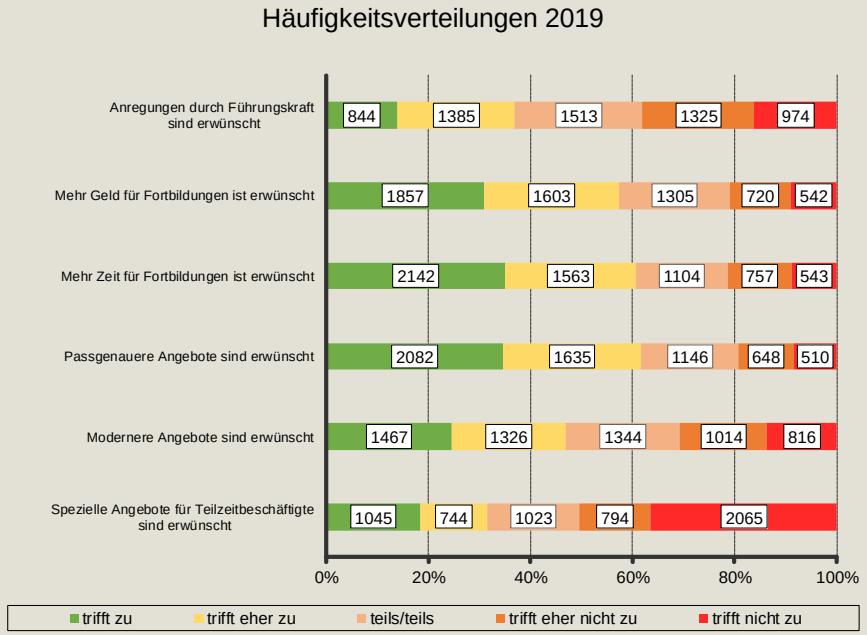
2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung



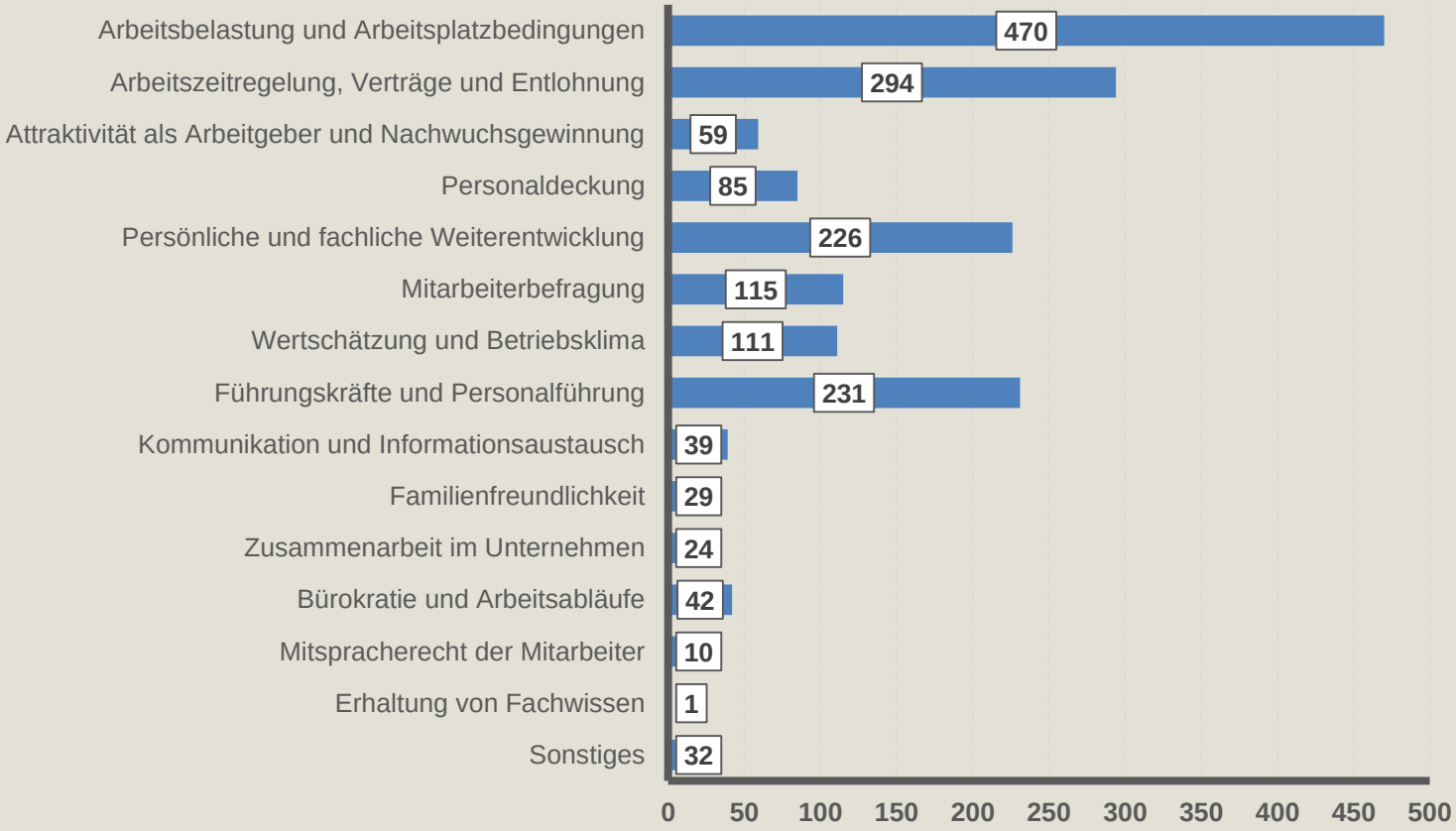


2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Anregungen und Kommentare

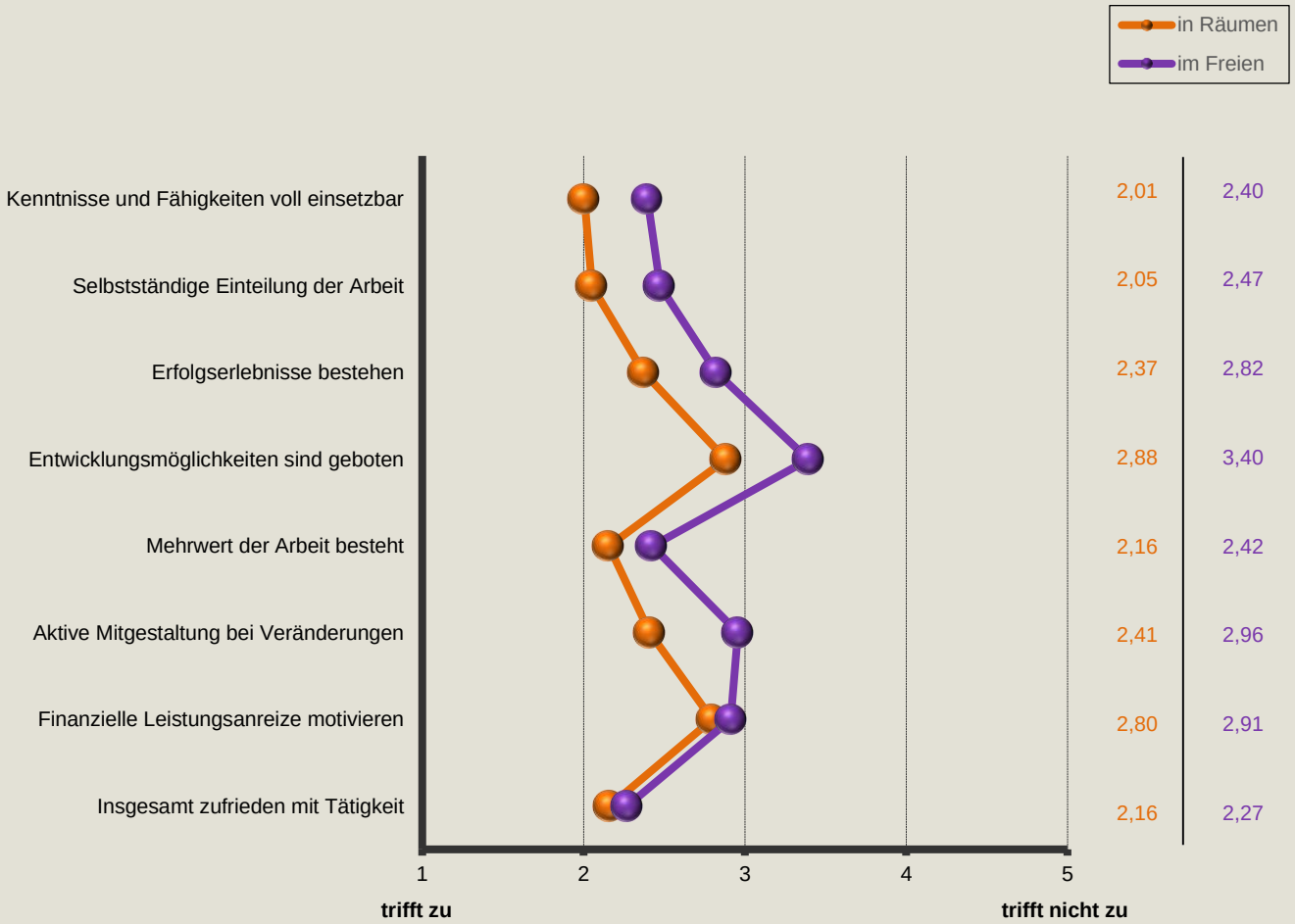


Agenda

1. Allgemeine Informationen
2. Stichprobe
3. Ergebnisse mit Strukturmerkmale

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,36
N =	5559



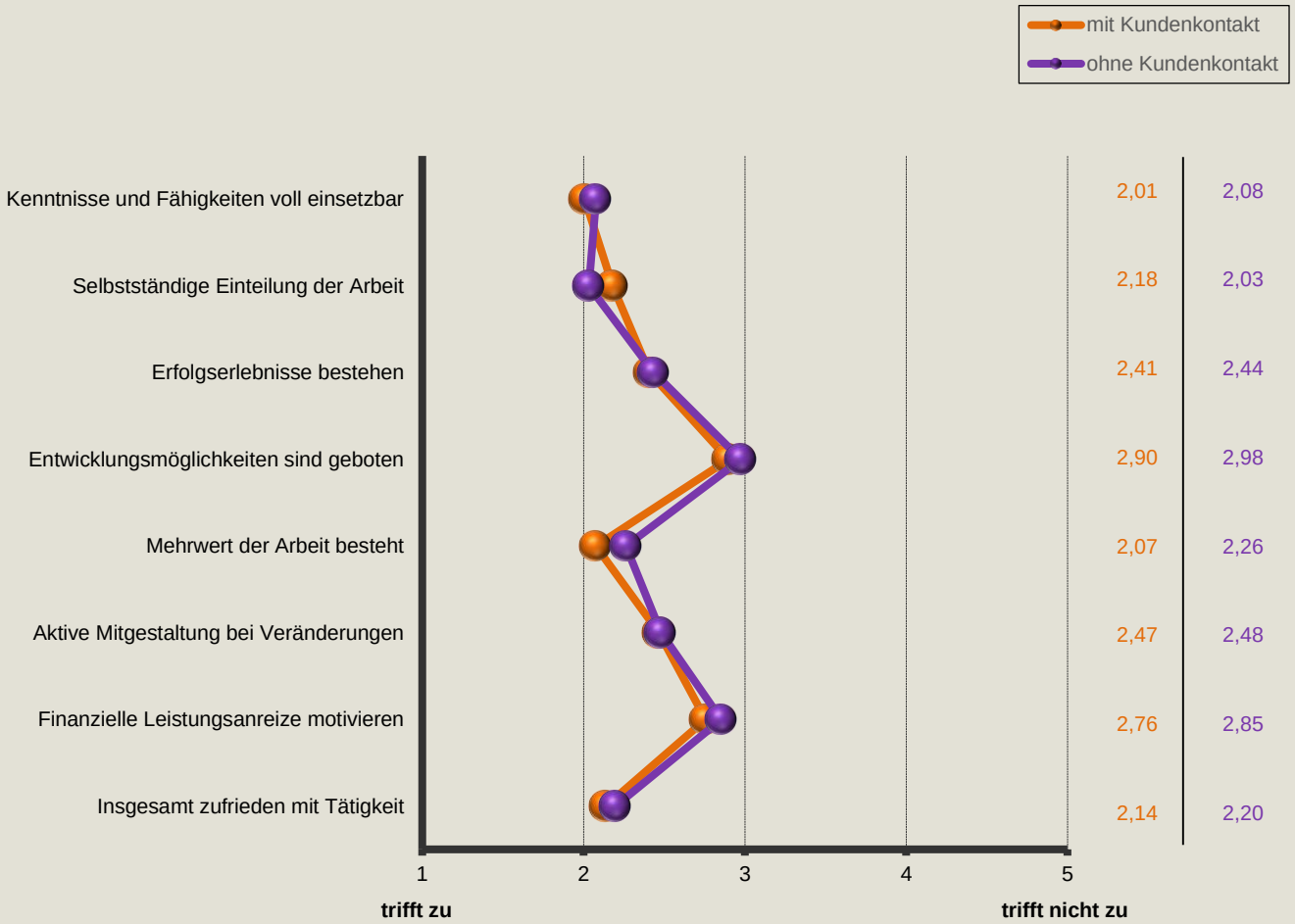
Ø =	2,71
N =	668

2010		2014		2019	
Ø =	2,21	Ø =	2,20	Ø =	2,39
N =	4801	N =	5243	N =	6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,37

N = 2503



Ø = 2,41

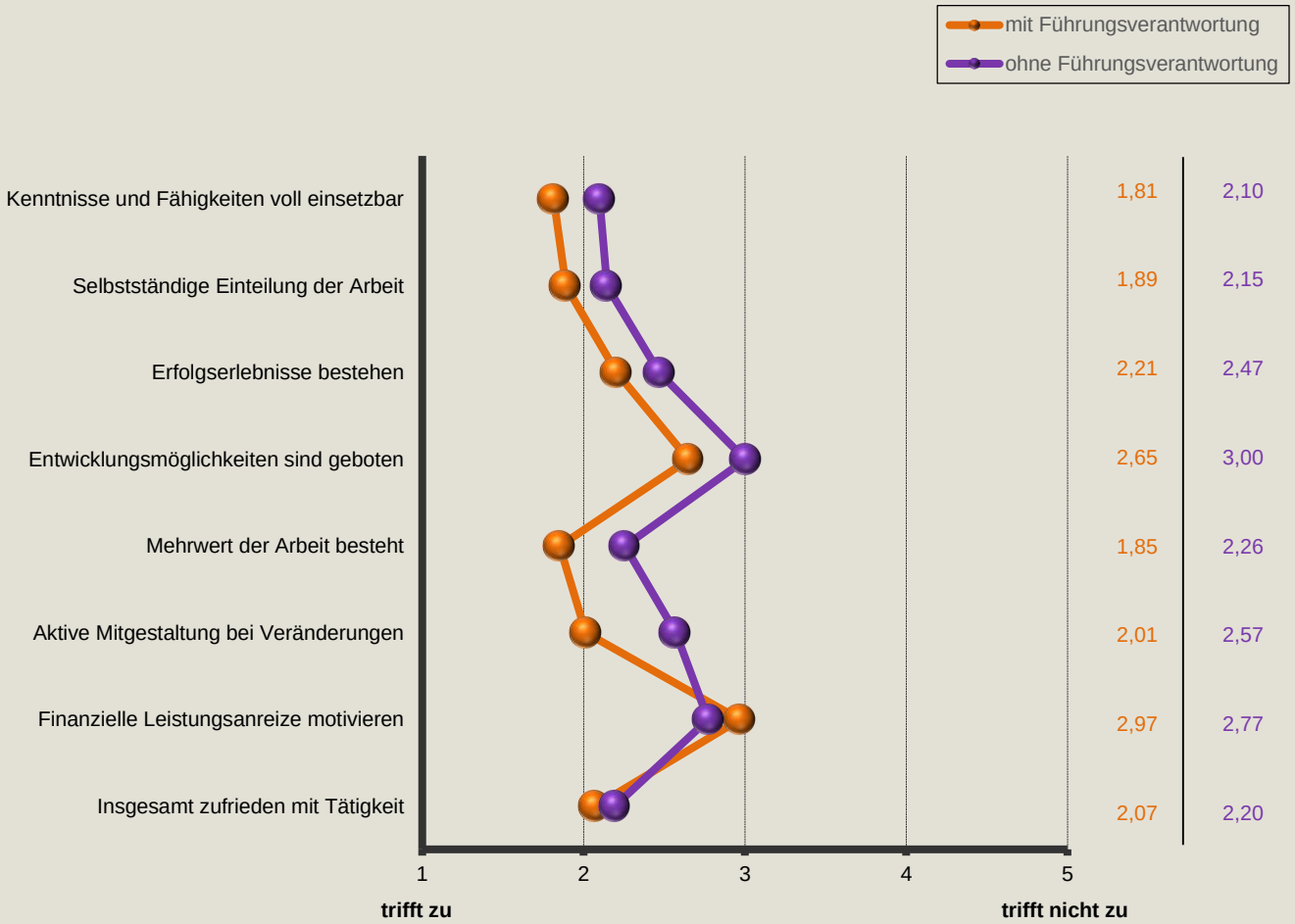
N = 3675

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,18

N = 1213



Ø = 2,44

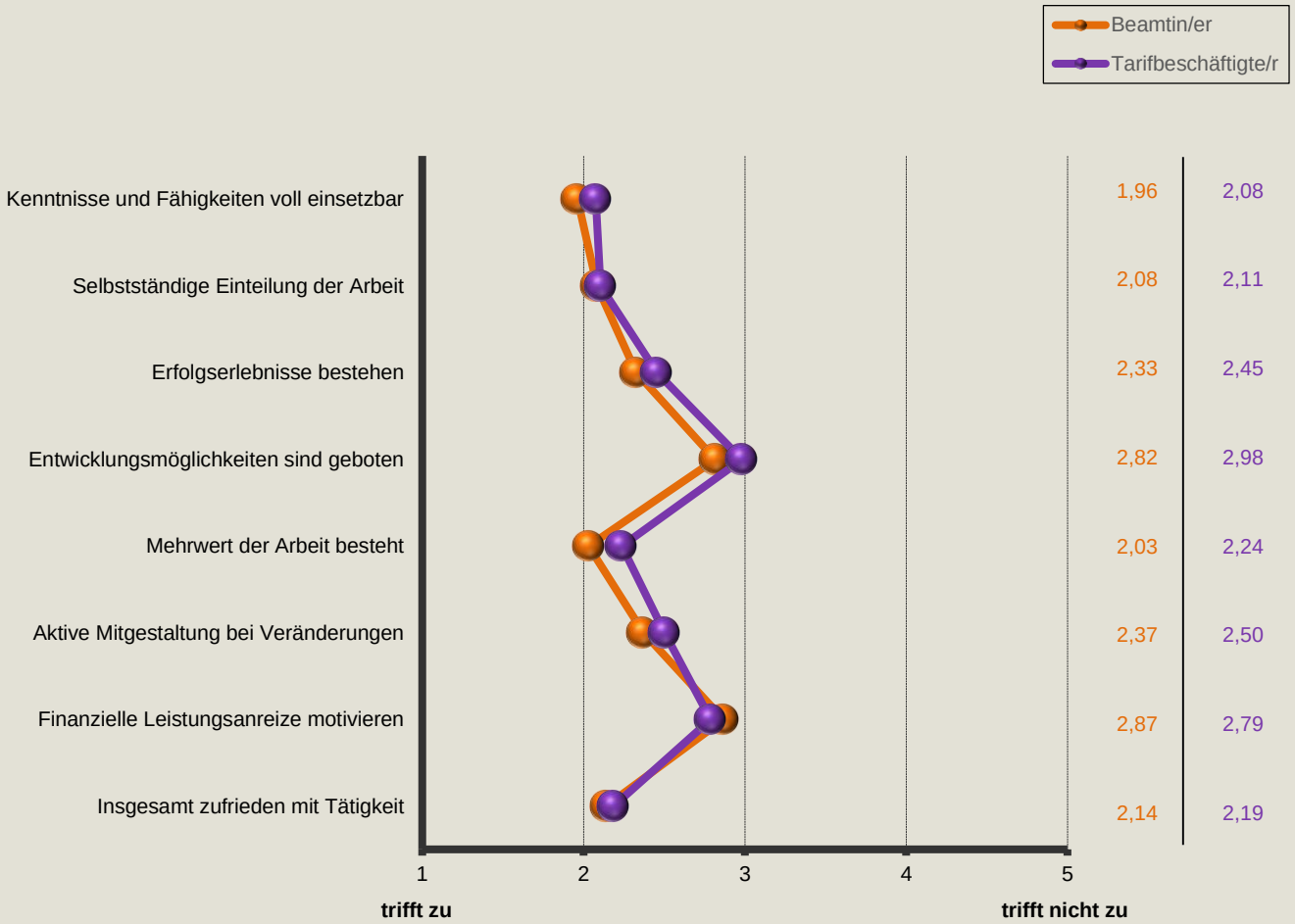
N = 5080

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,33

N = 1705



Ø = 2,42

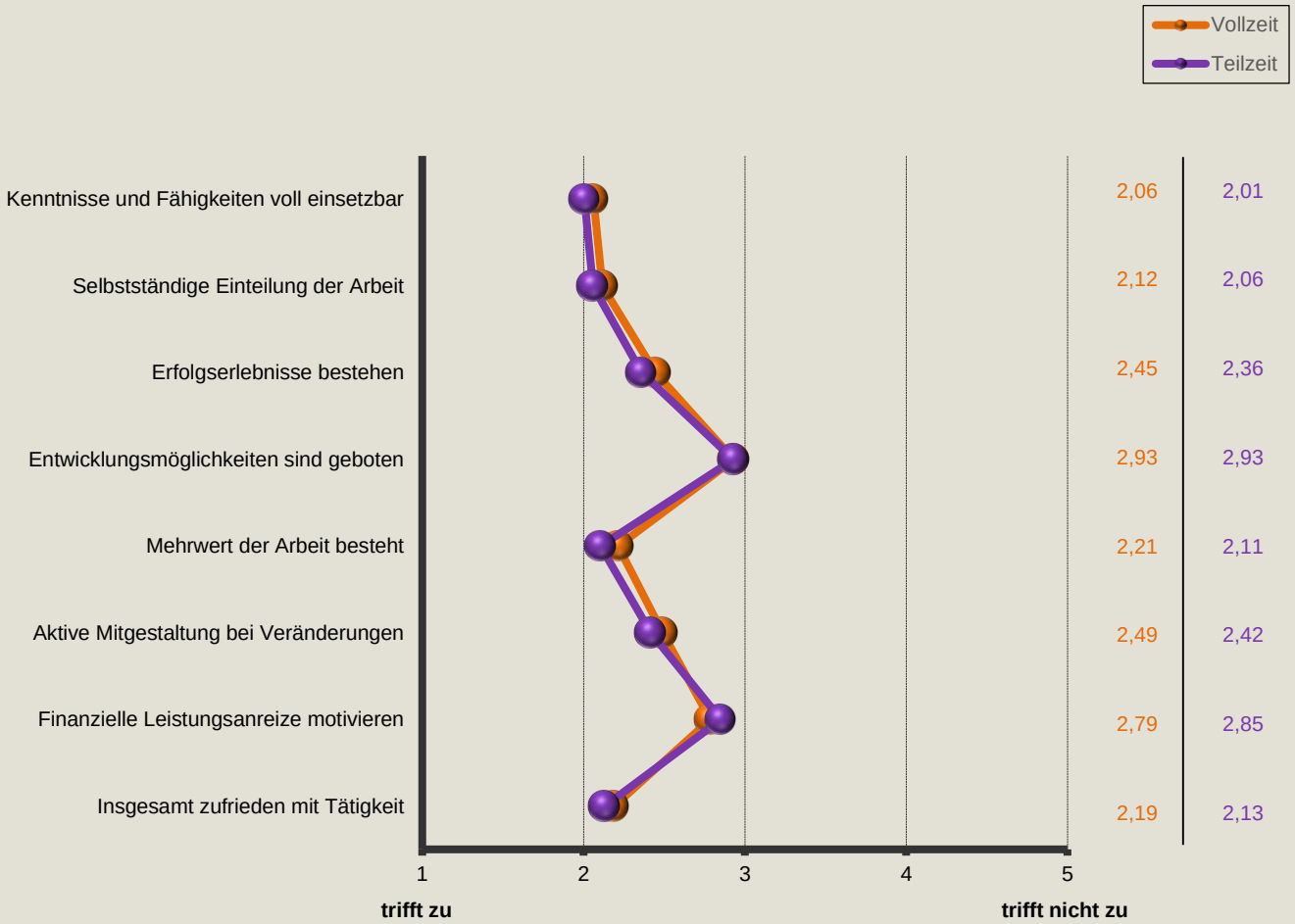
N = 4547

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,40

N = 4226



Ø = 2,36

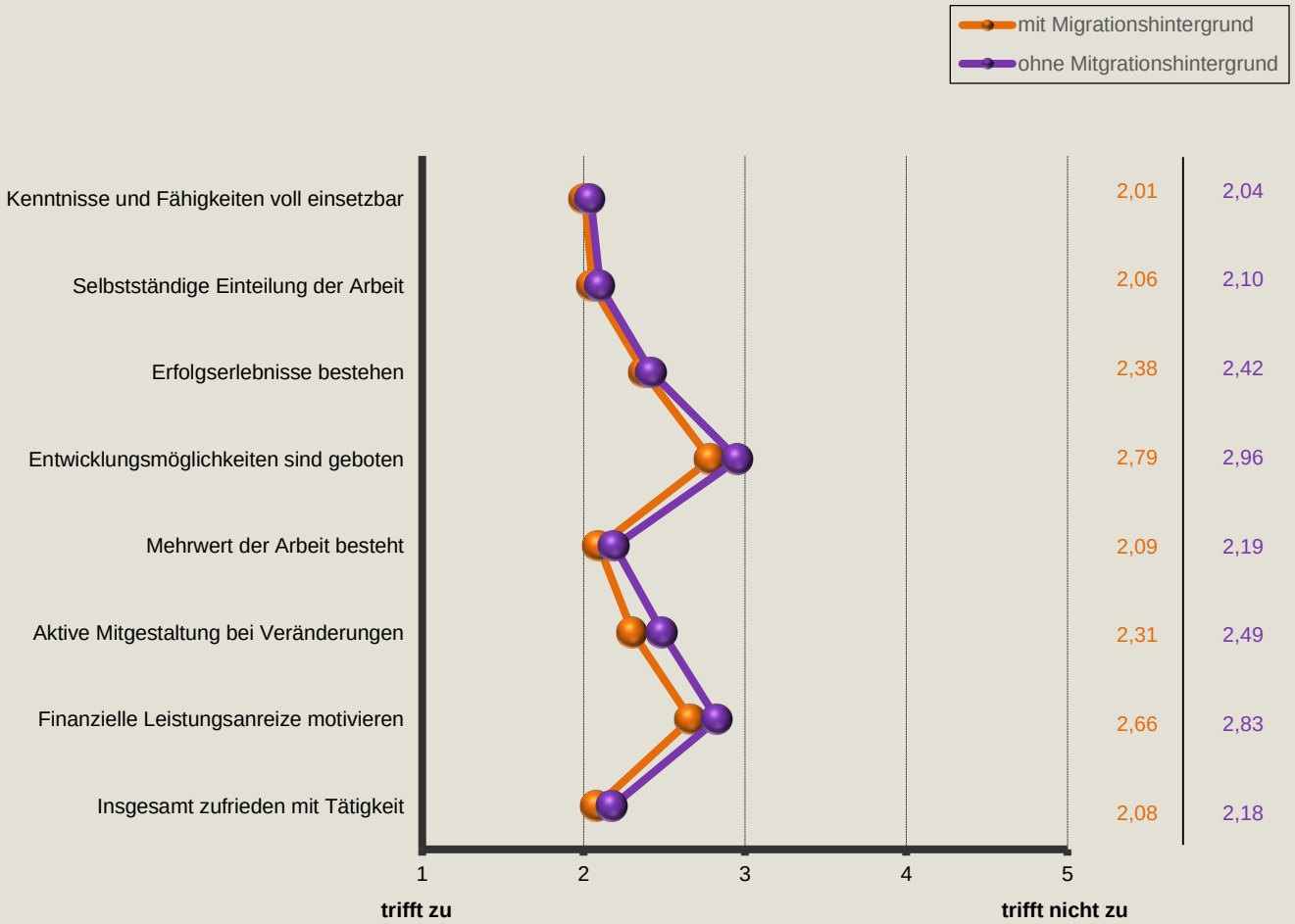
N = 2055

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,30
N =	832



Ø =	2,40
N =	5388

2010		2014		2019	
Ø =	2,21	Ø =	2,20	Ø =	2,39
N =	4801	N =	5243	N =	6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Kenntnisse und Fähigkeiten voll einsetzbar	2,38	2,18	1,99	1,73
Selbstständige Einteilung der Arbeit	2,57	2,28	1,88	1,96
Erfolgserlebnisse bestehen	2,72	2,53	2,37	2,13
Entwicklungsmöglichkeiten sind geboten	3,28	3,09	2,98	2,47
Mehrwert der Arbeit besteht	2,30	2,38	2,18	1,68
Aktive Mitgestaltung bei Veränderungen	2,83	2,62	2,43	2,07
Finanzielle Leistungsanreize motivieren	2,67	2,71	2,87	2,97
Insgesamt zufrieden mit Tätigkeit	2,21	2,23	2,21	1,97
Durchschnitt	**2,62**	**2,50**	**2,36**	**2,12**
Anzahl	**496**	**2268**	**2220**	**1119**

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Alter

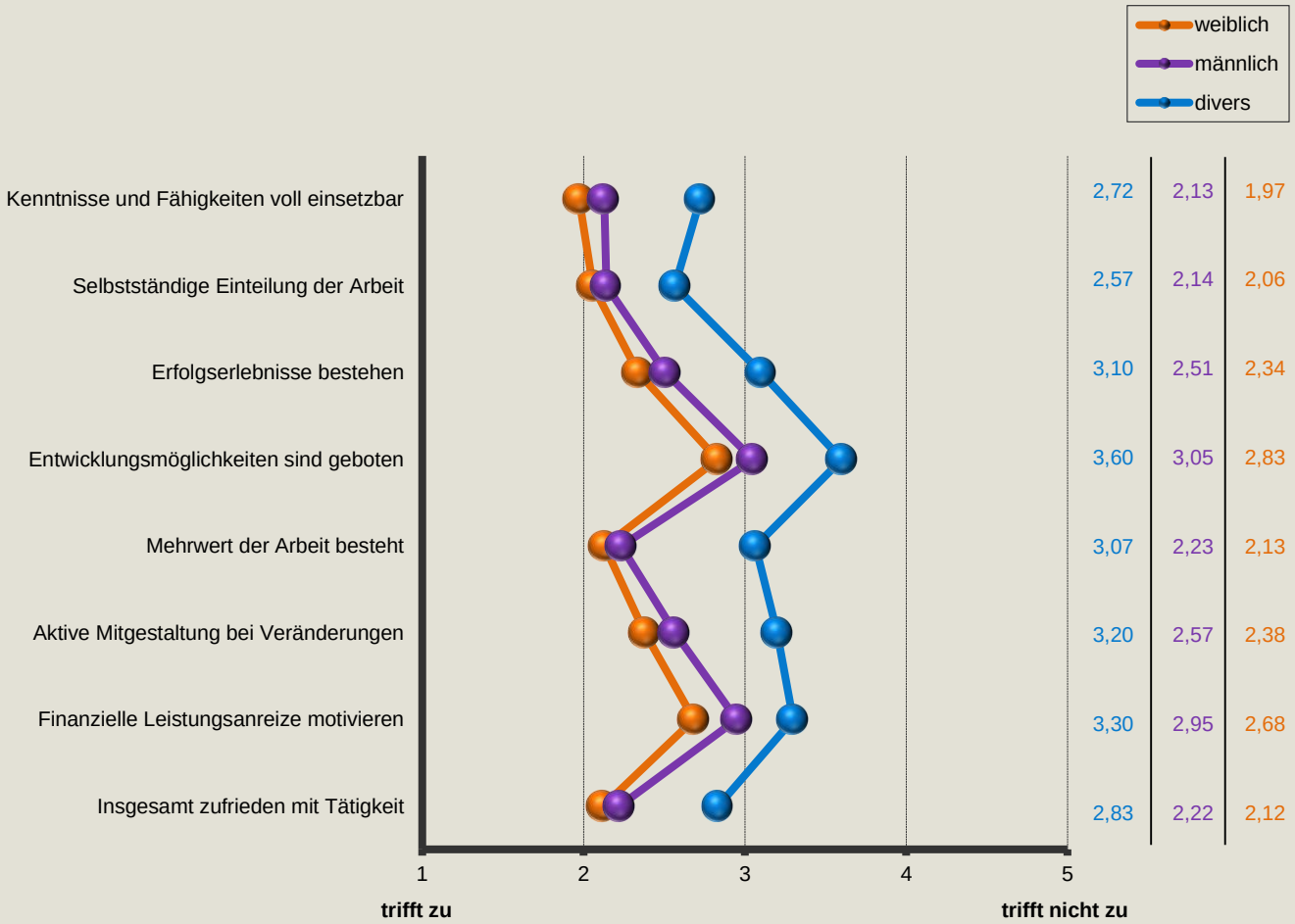
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Kenntnisse und Fähigkeiten voll einsetzbar	2,12	2,10	2,04	2,00	1,89
Selbstständige Einteilung der Arbeit	2,16	2,08	2,10	2,12	2,02
Erfolgserlebnisse bestehen	2,35	2,40	2,43	2,47	2,27
Entwicklungsmöglichkeiten sind geboten	2,61	2,79	2,96	3,17	3,06
Mehrwert der Arbeit besteht	2,38	2,18	2,17	2,14	1,84
Aktive Mitgestaltung bei Veränderungen	2,43	2,41	2,48	2,54	2,29
Finanzielle Leistungsanreize motivieren	2,49	2,72	2,83	2,97	3,00
Insgesamt zufrieden mit Tätigkeit	2,14	2,14	2,22	2,20	2,00
Durchschnitt	**2,34**	**2,35**	**2,40**	**2,45**	**2,30**
Anzahl	**1006**	**1375**	**1488**	**1963**	**462**

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitszufriedenheit – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

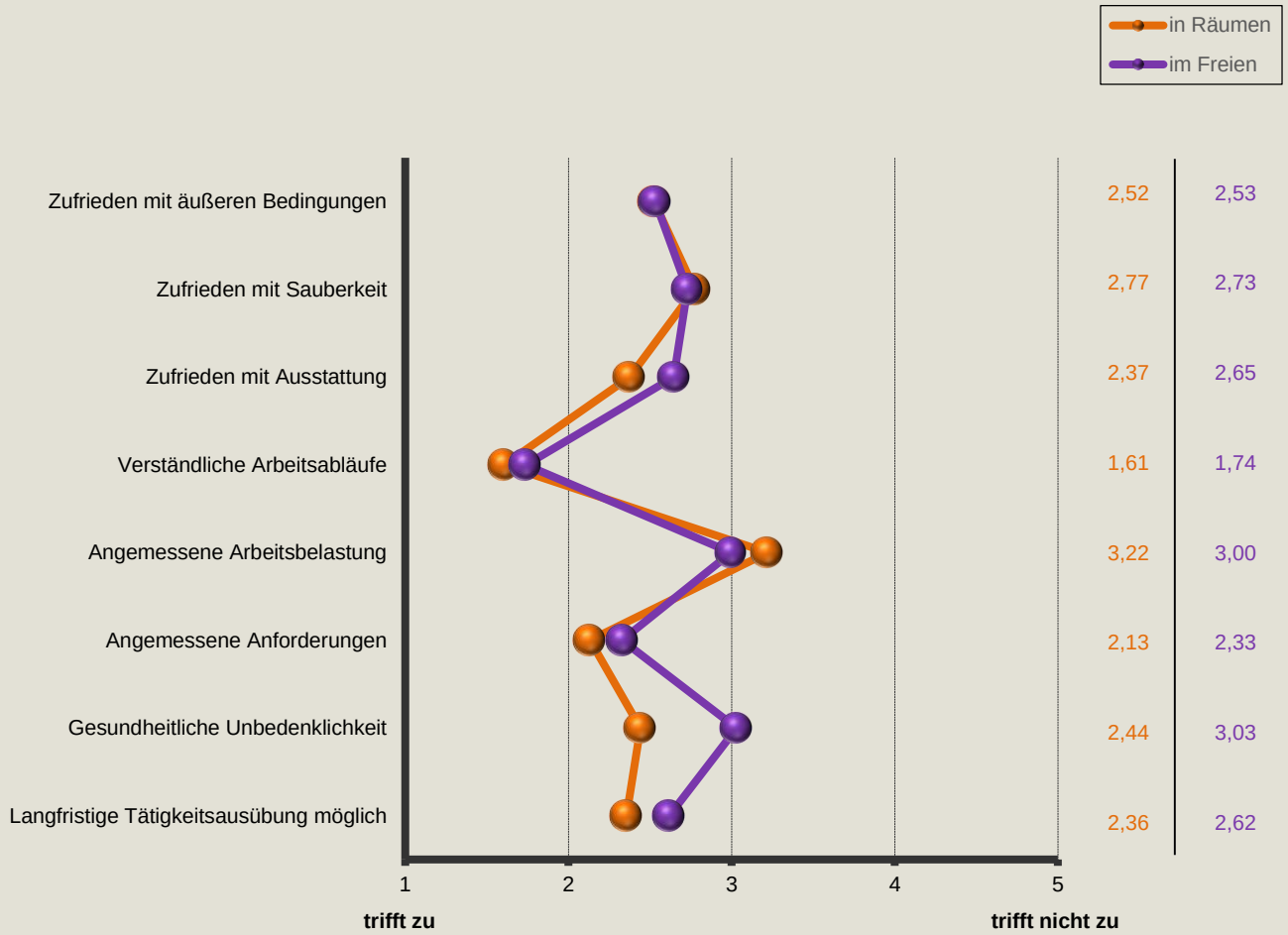
♀	Ø = 2,31 N = 3435
♂	Ø = 2,47 N = 2764
⚧	Ø = 3,05 N = 30

2010	2014	2019
Ø = 2,21	Ø = 2,20	Ø = 2,39
N = 4801	N = 5243	N = 6344

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,43
N =	5569



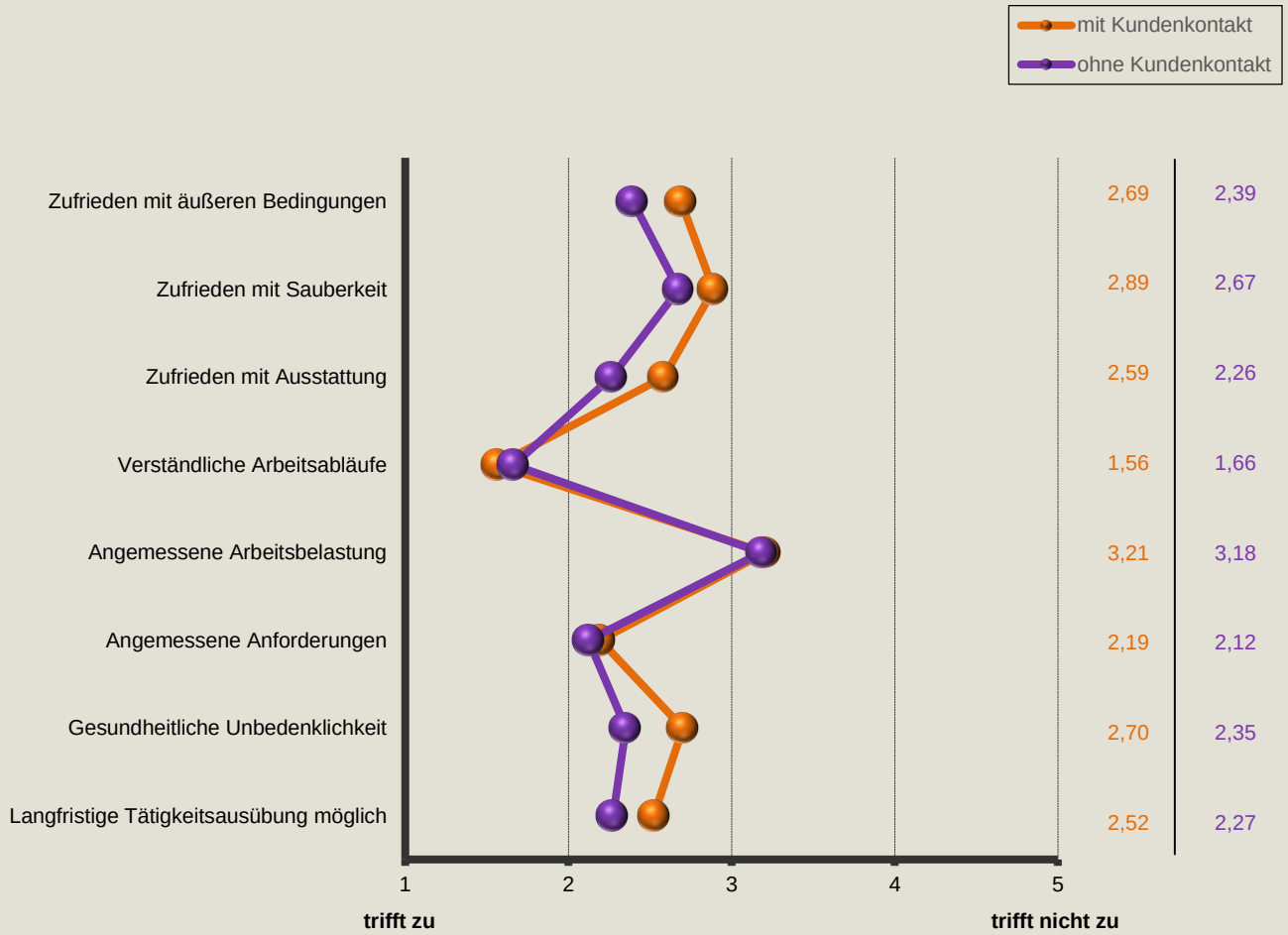
Ø =	2,58
N =	667

2010		2014		2019	
Ø =	2,71	Ø =	2,75	Ø =	2,45
N =	4784	N =	5257	N =	6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,54

N = 2509



Ø = 2,37

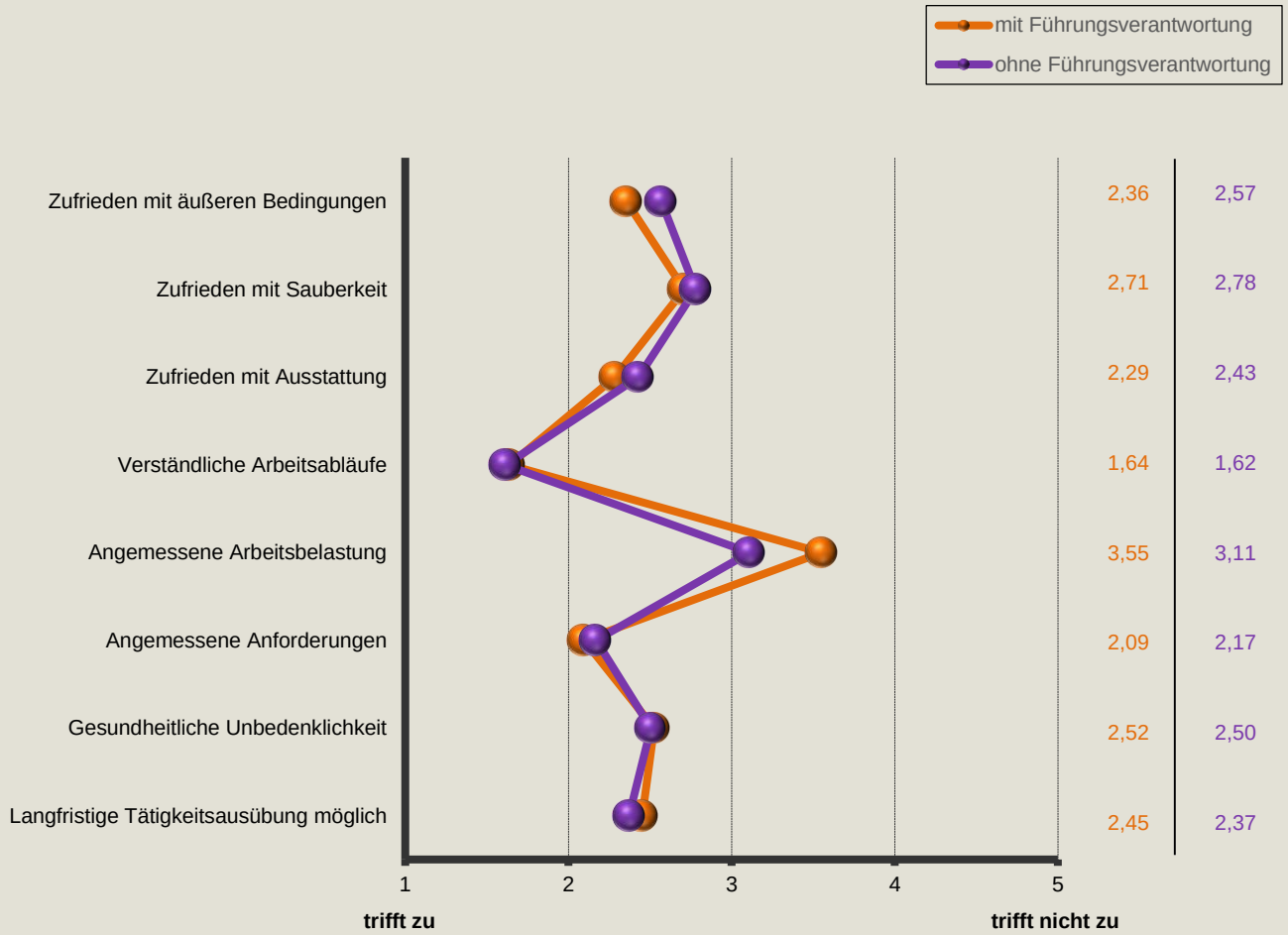
N = 3680

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,45
N =	1217

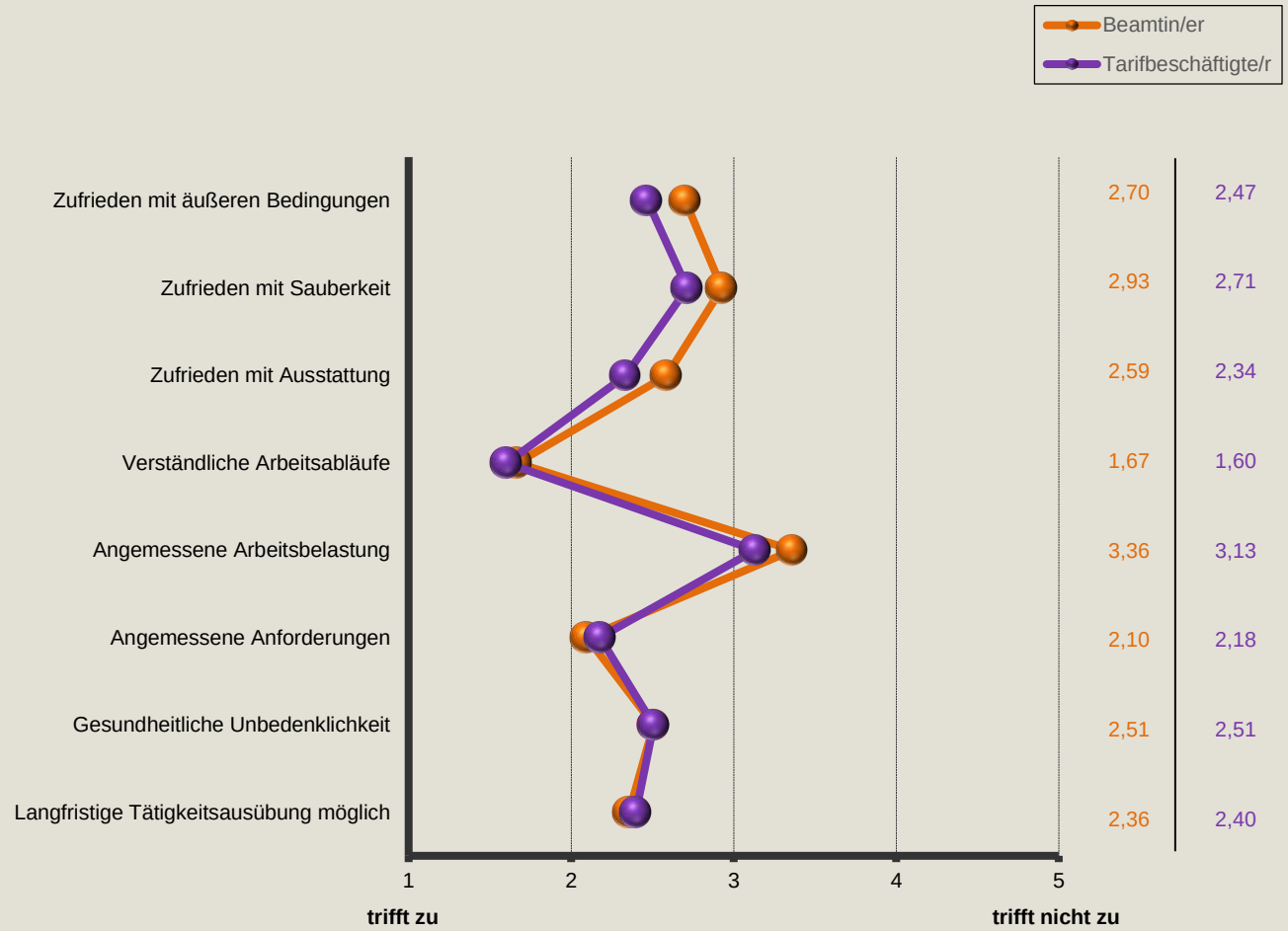
Ø =	2,44
N =	5082

2010		2014		2019	
Ø =	2,71	Ø =	2,75	Ø =	2,45
N =	4784	N =	5257	N =	6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø = 2,53
N = 1707

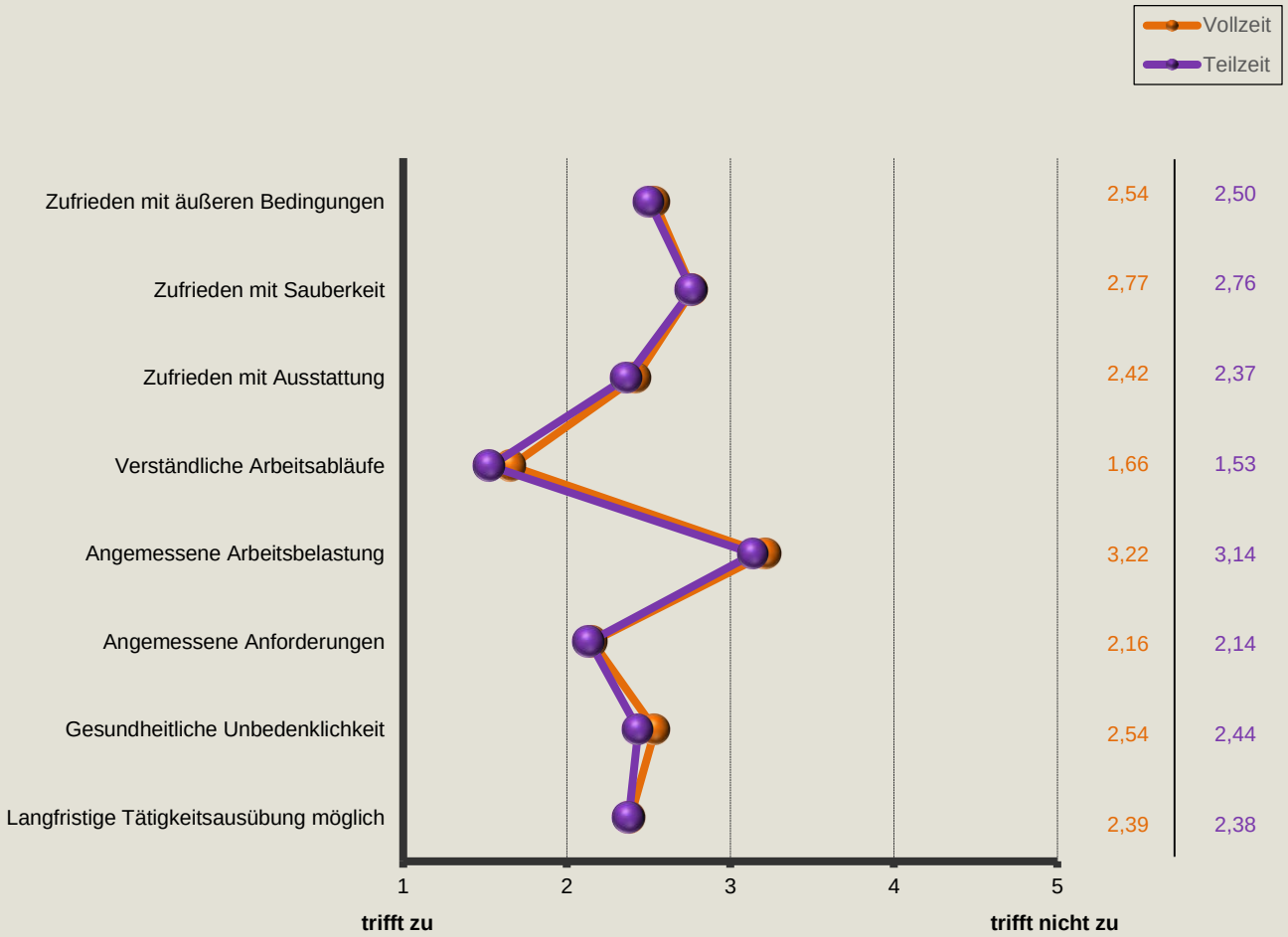
Ø = 2,42
N = 4550

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,46

N = 4233



Ø = 2,41

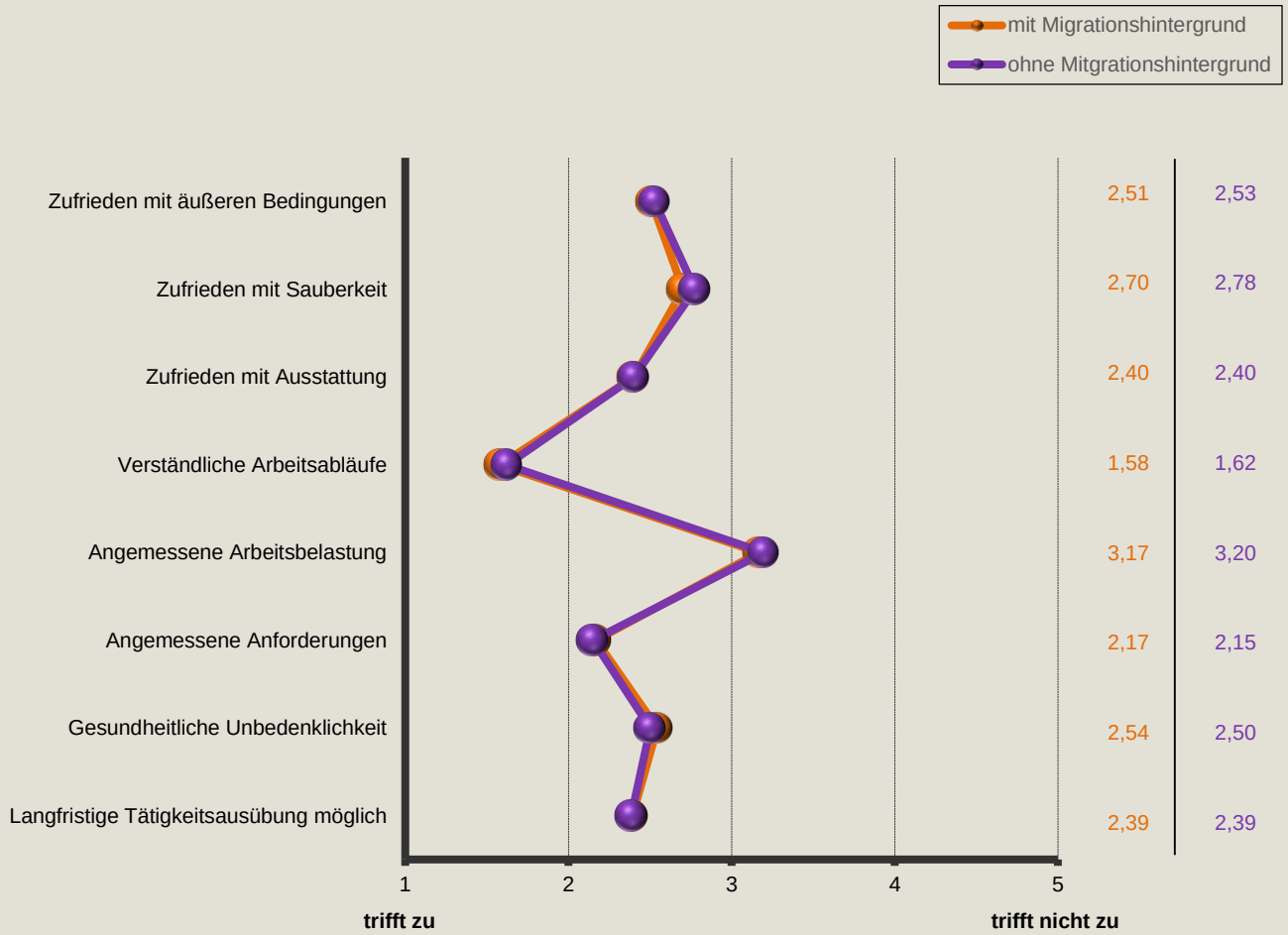
N = 2055

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,43

N = 833



Ø = 2,45

N = 5393

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Zufrieden mit äußeren Bedingungen	2,54	2,58	2,34	2,76
Zufrieden mit Sauberkeit	2,61	2,79	2,72	2,90
Zufrieden mit Ausstattung	2,59	2,38	2,23	2,69
Verständliche Arbeitsabläufe	1,62	1,59	1,68	1,56
Angemessene Arbeitsbelastung	2,99	3,04	3,32	3,41
Angemessene Anforderungen	2,38	2,22	2,12	1,97
Gesundheitliche Unbedenklichkeit	2,96	2,63	2,29	2,43
Langfristige Tätigkeitsausübung möglich	2,64	2,46	2,27	2,34
Durchschnitt	**2,54**	**2,46**	**2,37**	**2,51**
Anzahl	**496**	**2270**	**2218**	**1121**

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Alter

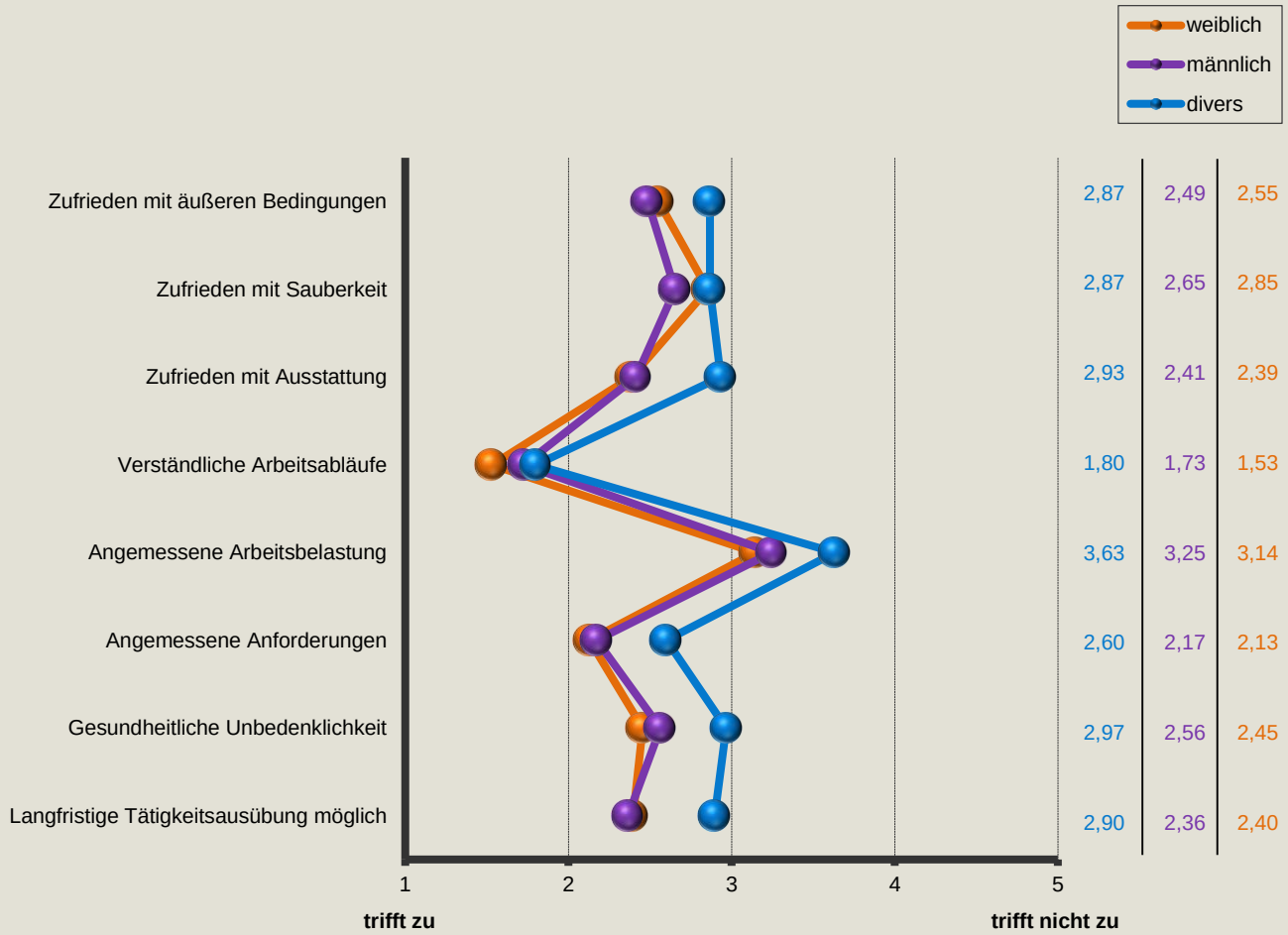
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Zufrieden mit äußeren Bedingungen	2,59	2,64	2,56	2,44	2,31
Zufrieden mit Sauberkeit	2,73	2,78	2,80	2,75	2,72
Zufrieden mit Ausstattung	2,48	2,56	2,44	2,27	2,18
Verständliche Arbeitsabläufe	1,61	1,63	1,70	1,59	1,43
Angemessene Arbeitsbelastung	2,82	3,10	3,31	3,39	3,21
Angemessene Anforderungen	2,13	2,13	2,19	2,17	2,04
Gesundheitliche Unbedenklichkeit	2,47	2,51	2,55	2,52	2,36
Langfristige Tätigkeitsausübung möglich	2,35	2,34	2,39	2,45	2,32
Durchschnitt	**2,40**	**2,46**	**2,49**	**2,45**	**2,32**
Anzahl	**1007**	**1377**	**1490**	**1963**	**462**

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

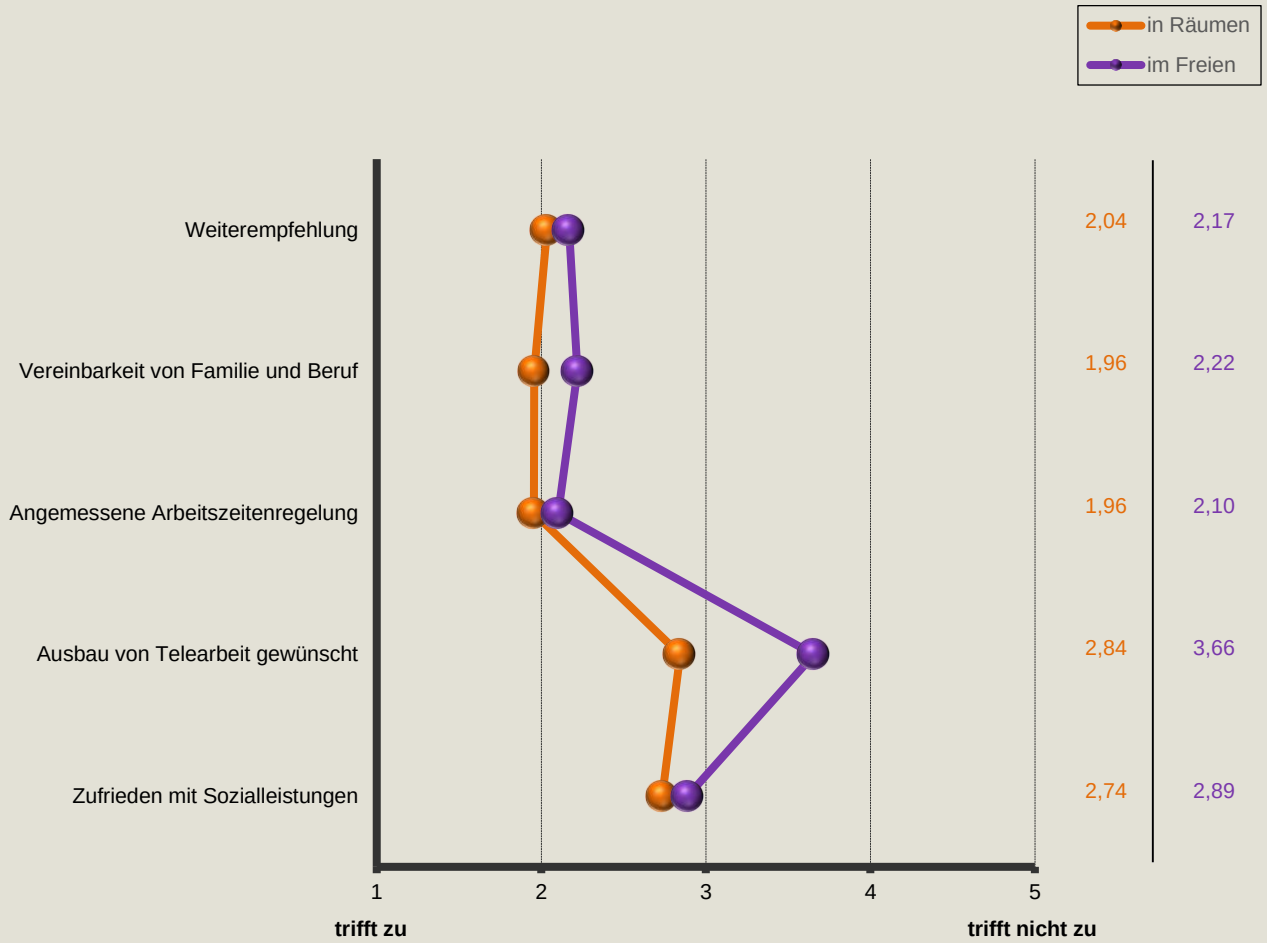
♀	Ø = 2,43 N = 3436
♂	Ø = 2,45 N = 2769
⚧	Ø = 2,82 N = 30

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,75	Ø = 2,45
N = 4784	N = 5257	N = 6353

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,31

N = 5549



Ø = 2,61

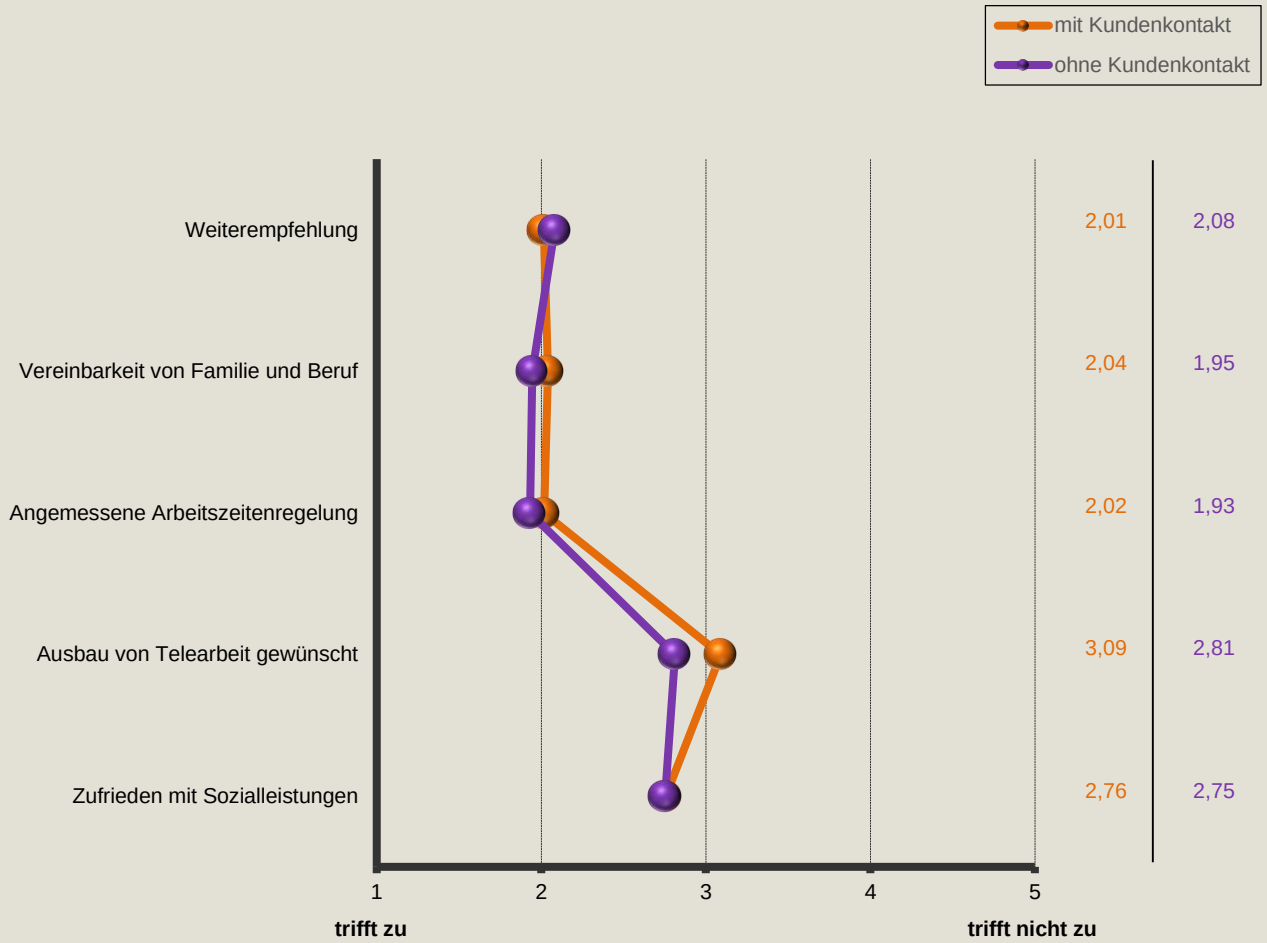
N = 670

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,38

N = 2498



Ø = 2,30

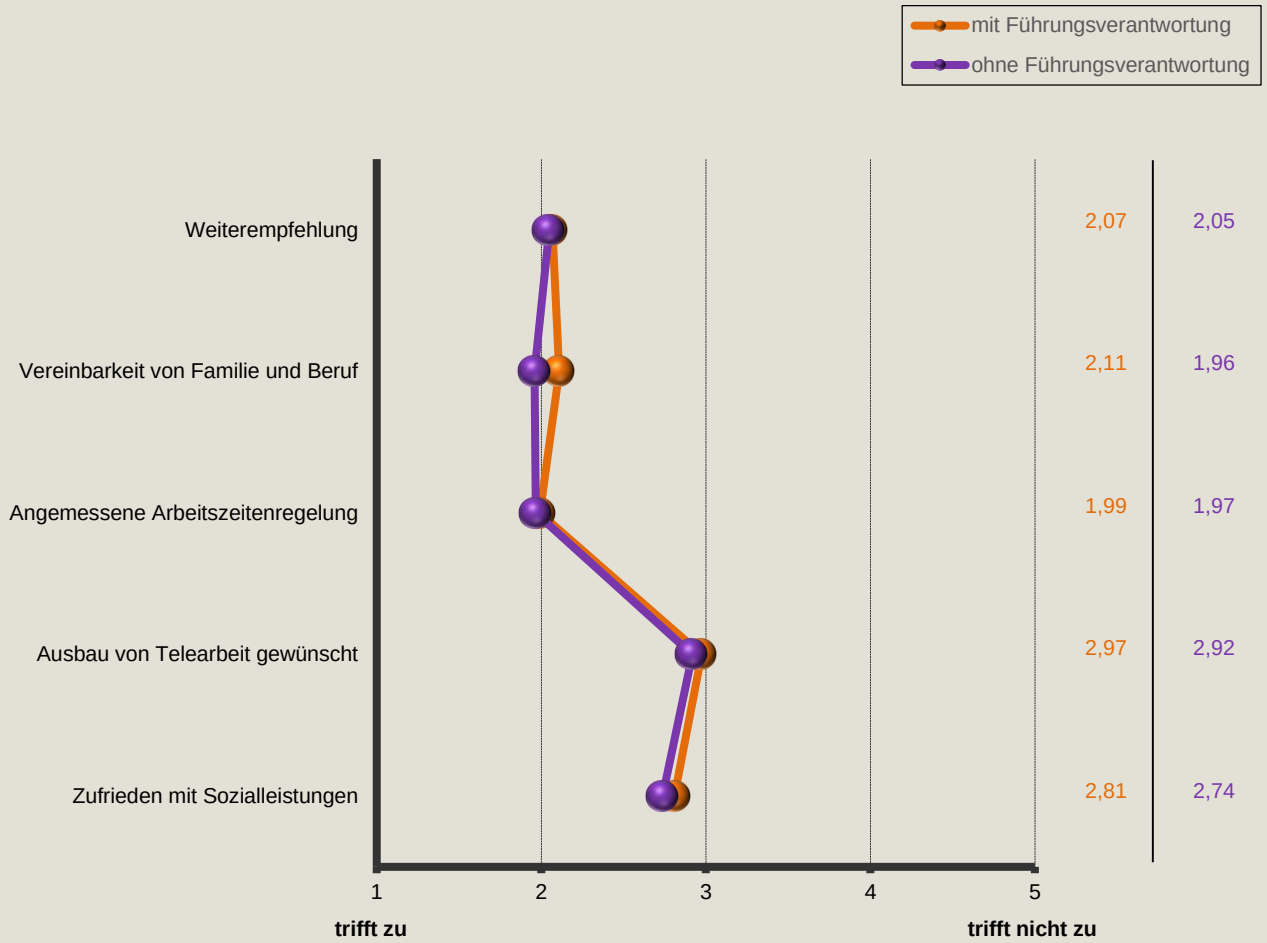
N = 3672

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,39
N =	1216

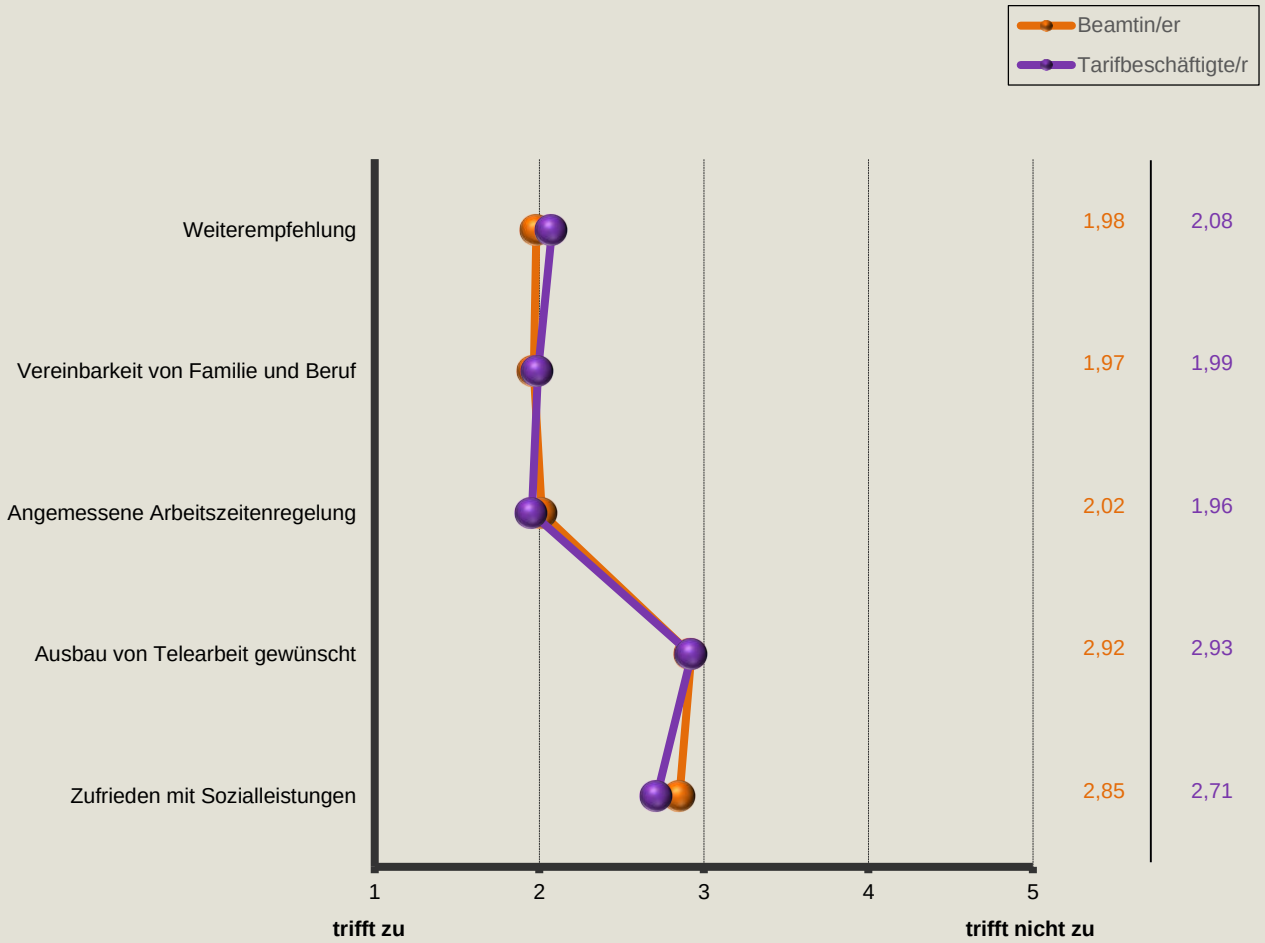
Ø =	2,33
N =	5071

2010		2014		2019	
Ø =	2,05	Ø =	2,08	Ø =	2,35
N =	4785	N =	5247	N =	6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,35
N =	1706



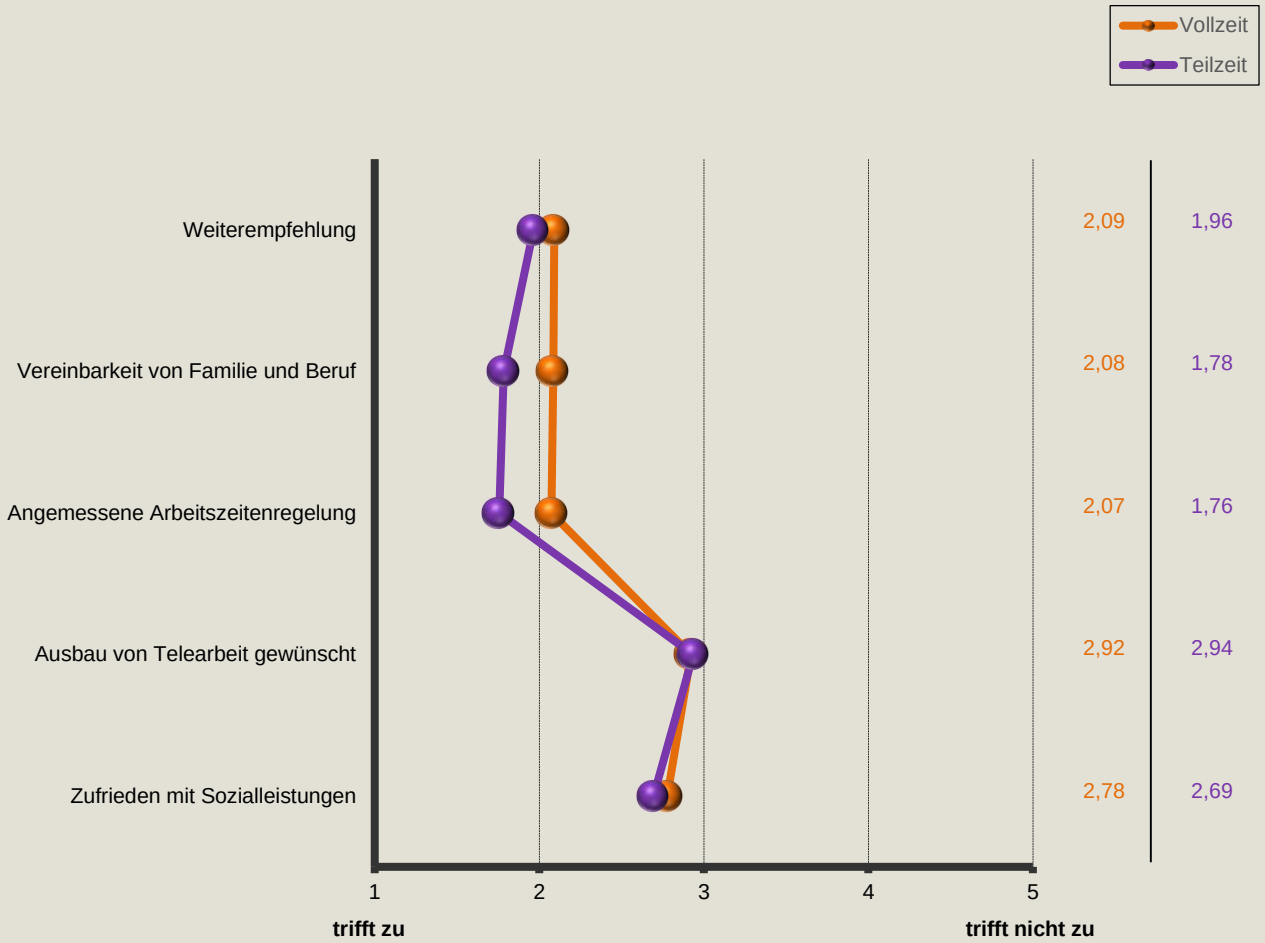
Ø =	2,33
N =	4538

2010		2014		2019	
Ø =	2,05	Ø =	2,08	Ø =	2,35
N =	4785	N =	5247	N =	6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,39

N = 4226



Ø = 2,23

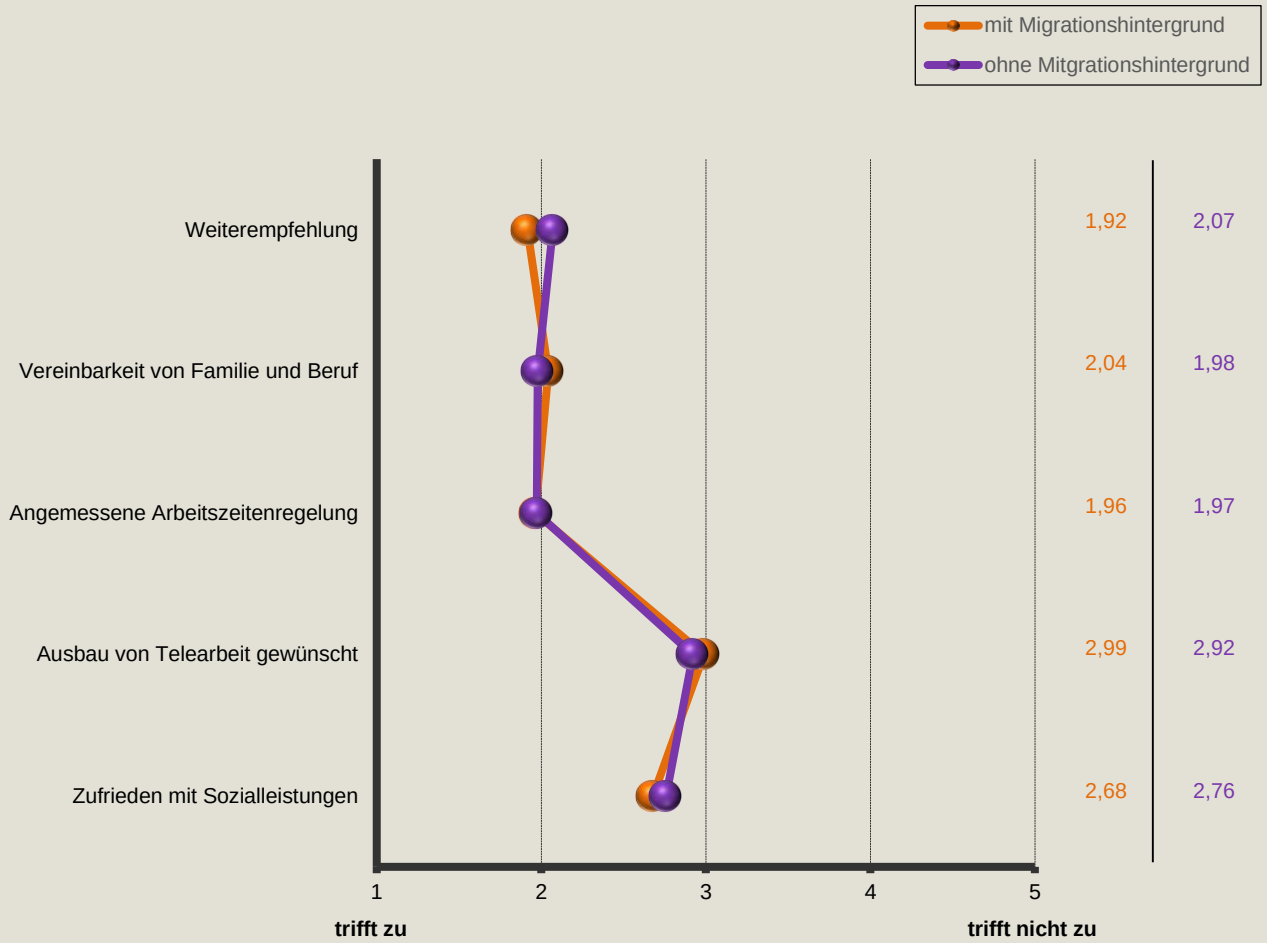
N = 2050

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,32

N = 829



Ø = 2,34

N = 5386

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Weiterempfehlung	2,08	2,14	2,10	1,77
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2,16	2,06	1,91	1,93
Angemessene Arbeitszeitenregelung	2,07	2,03	1,92	1,95
Ausbau von Telearbeit gewünscht	3,54	3,09	2,55	3,16
Zufrieden mit Sozialleistungen	2,77	2,70	2,81	2,74
Durchschnitt	**2,53**	**2,40**	**2,25**	**2,31**
Anzahl	**498**	**2264**	**2213**	**1121**

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Alter

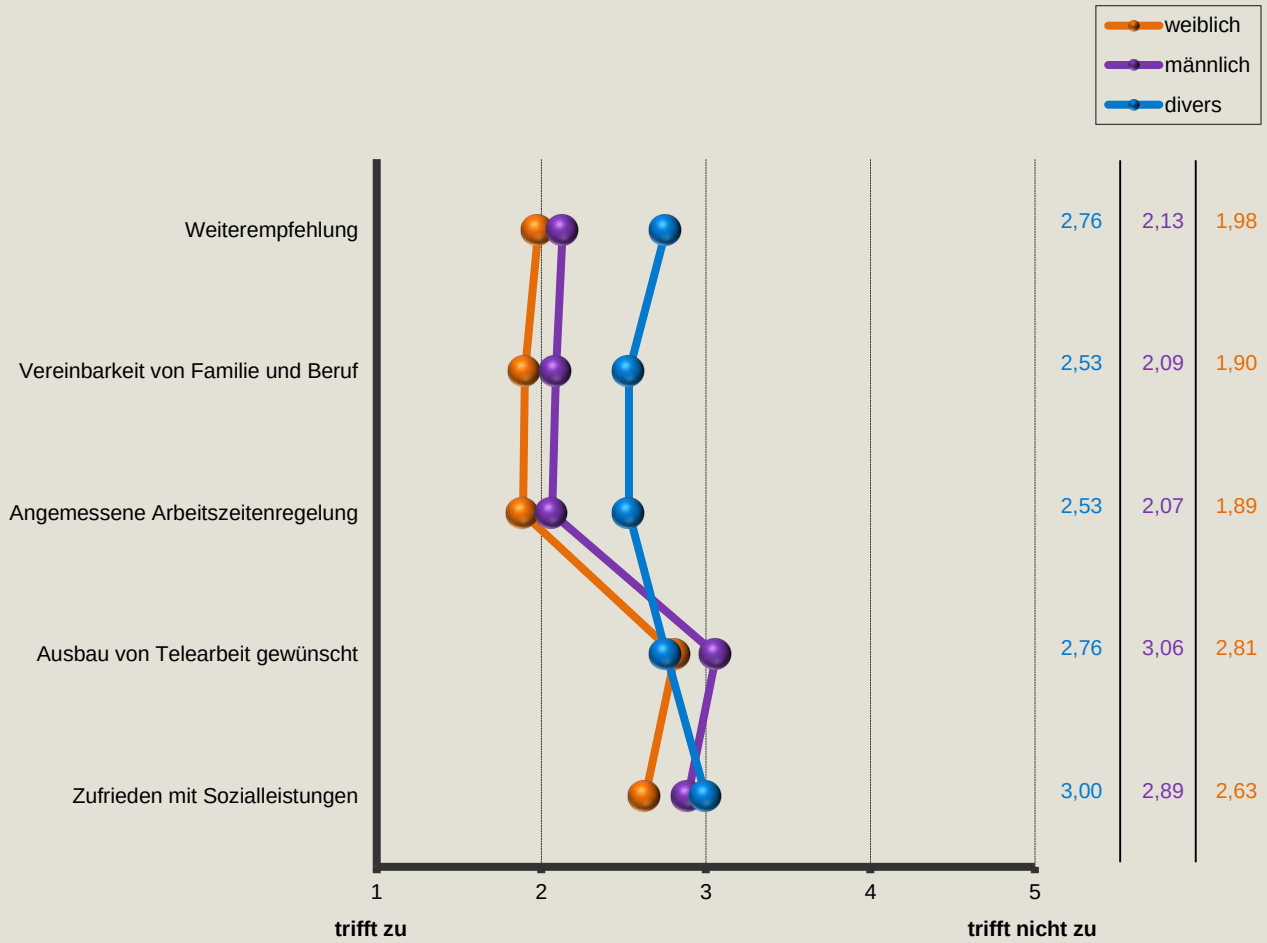
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Weiterempfehlung	2,05	2,00	2,03	2,11	1,94
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2,10	2,06	1,95	1,96	1,88
Angemessene Arbeitszeitenregelung	2,07	2,02	1,97	1,96	1,79
Ausbau von Telearbeit gewünscht	2,56	2,60	2,91	3,26	3,59
Zufrieden mit Sozialleistungen	2,69	2,75	2,81	2,76	2,60
Durchschnitt	**2,29**	**2,29**	**2,34**	**2,41**	**2,36**
Anzahl	**1002**	**1373**	**1486**	**1963**	**462**

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Arbeitgeberattraktivität – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

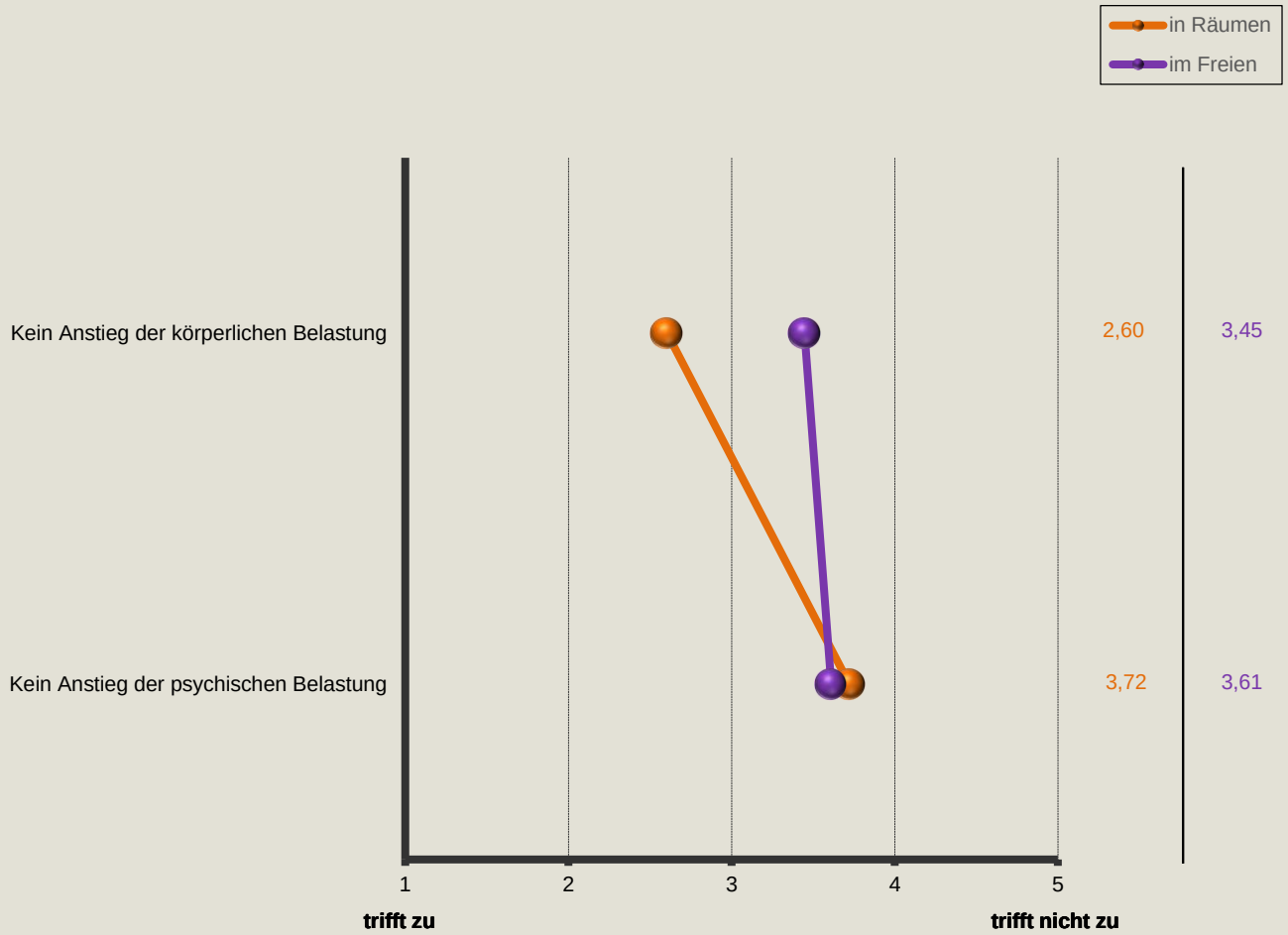
♀	Ø = 2,24 N = 3425
♂	Ø = 2,45 N = 2771
⚧	Ø = 2,72 N = 30

2010	2014	2019
Ø = 2,05	Ø = 2,08	Ø = 2,35
N = 4785	N = 5247	N = 6343

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	3,16
N =	5413



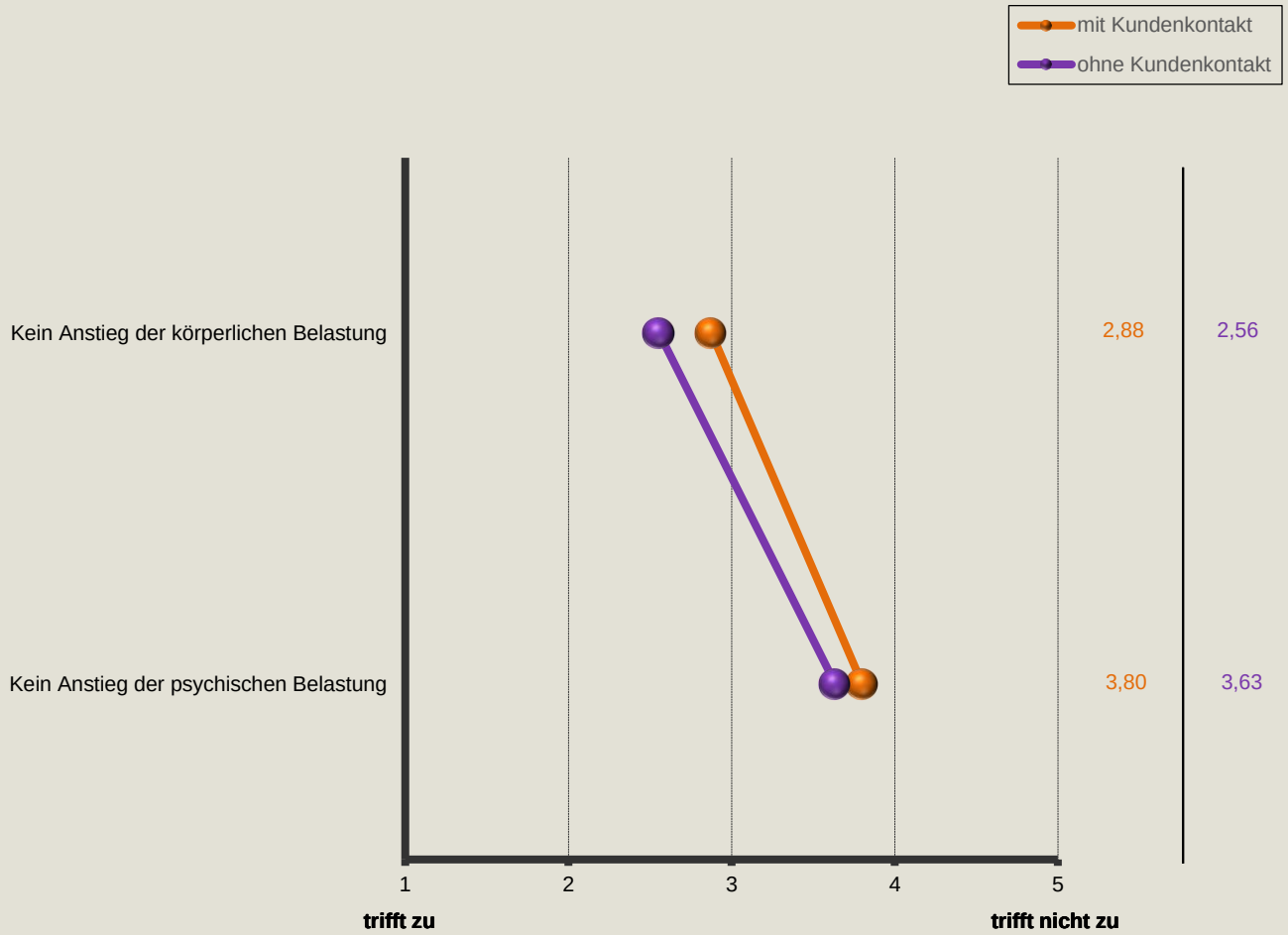
Ø =	3,53
N =	661

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	3,22	Ø =	3,22
N =	n. v.	N =	5237	N =	6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 3,34

N = 2447



Ø = 3,10

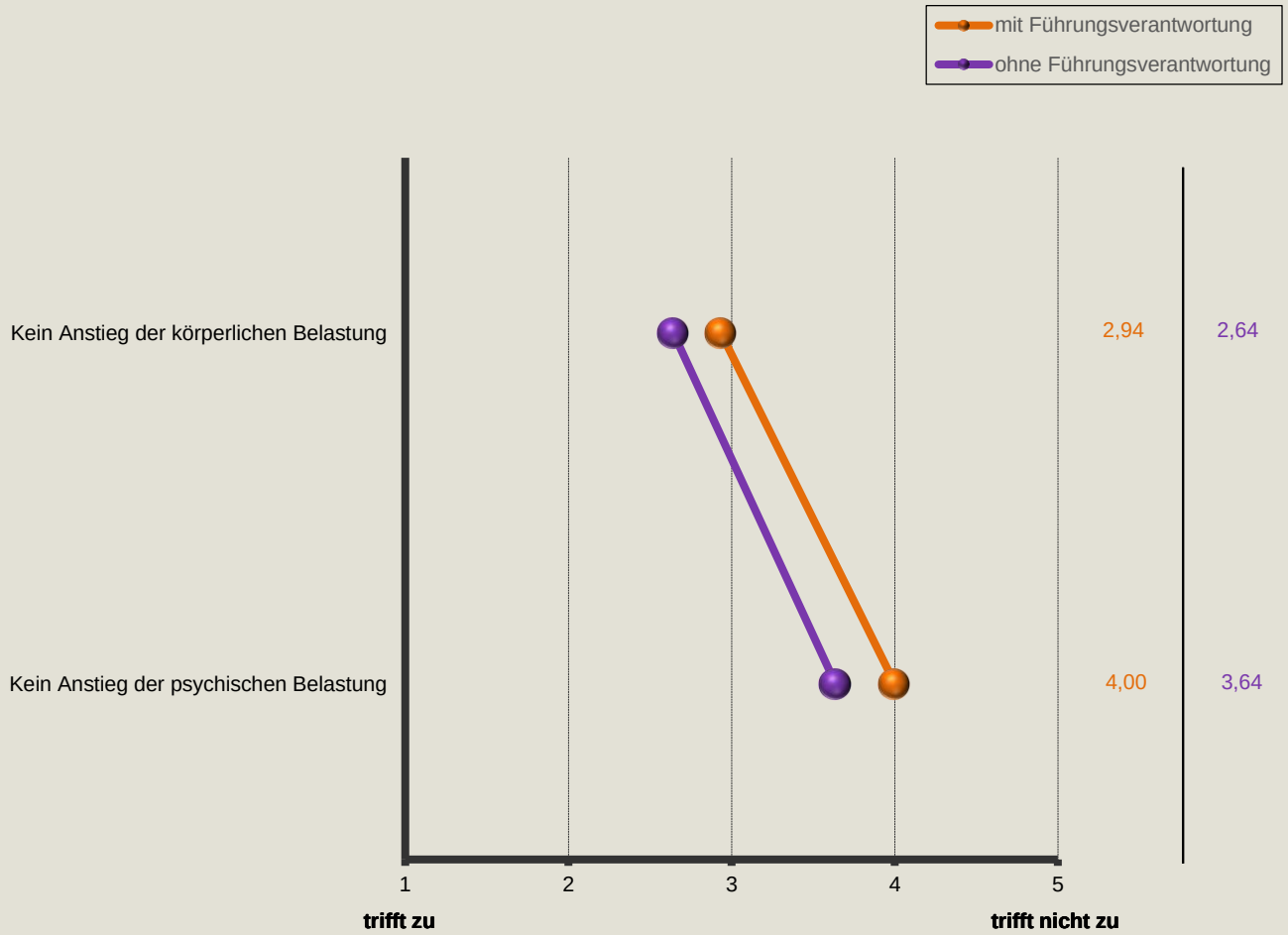
N = 3577

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	3,47
N =	1208

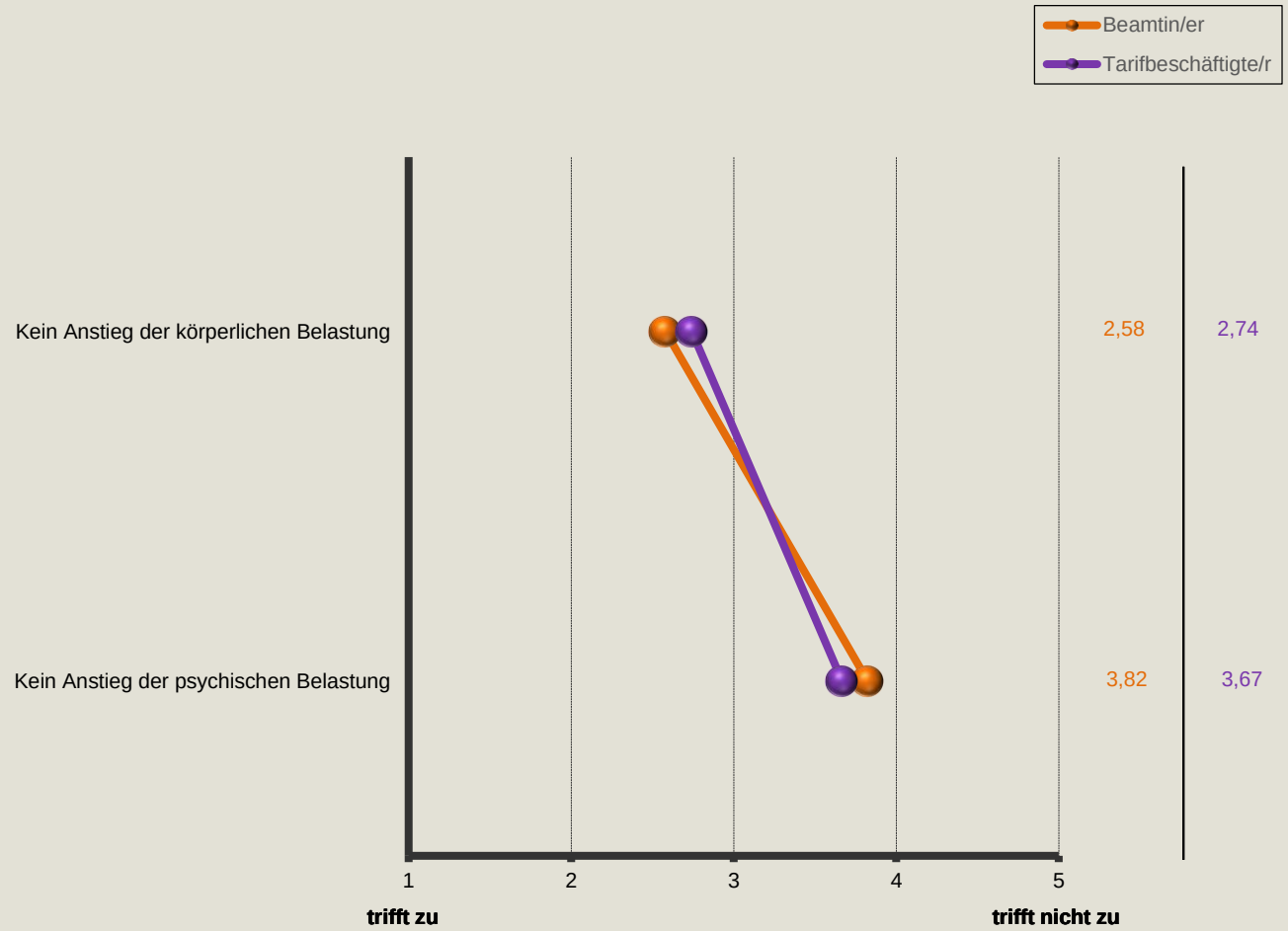
Ø =	3,14
N =	4928

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	3,22	Ø =	3,22
N =	n. v.	N =	5237	N =	6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	3,20
N =	1668

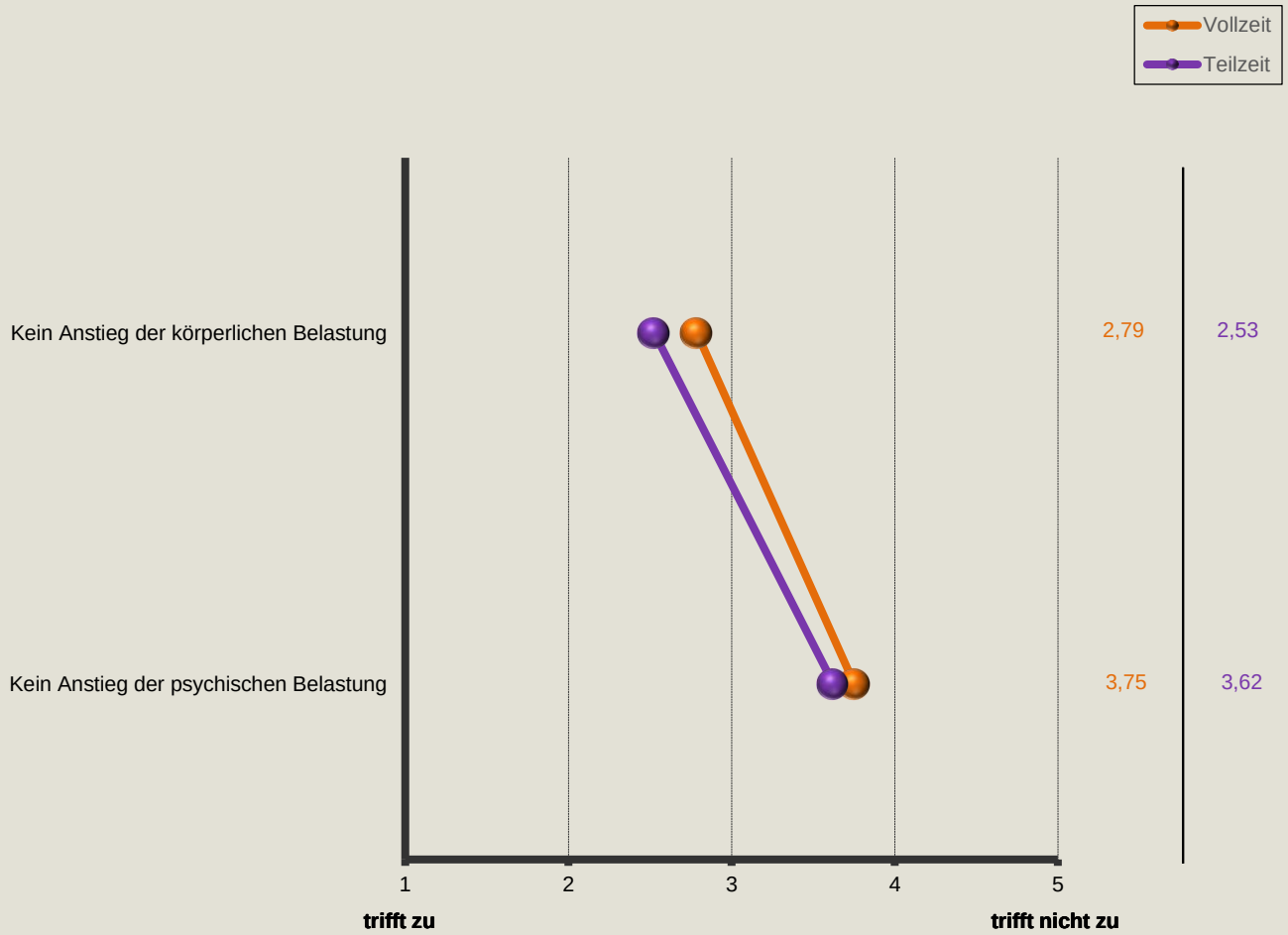
Ø =	3,21
N =	4436

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	3,22	Ø =	3,22
N =	n. v.	N =	5237	N =	6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 3,27

N = 4113



Ø = 3,07

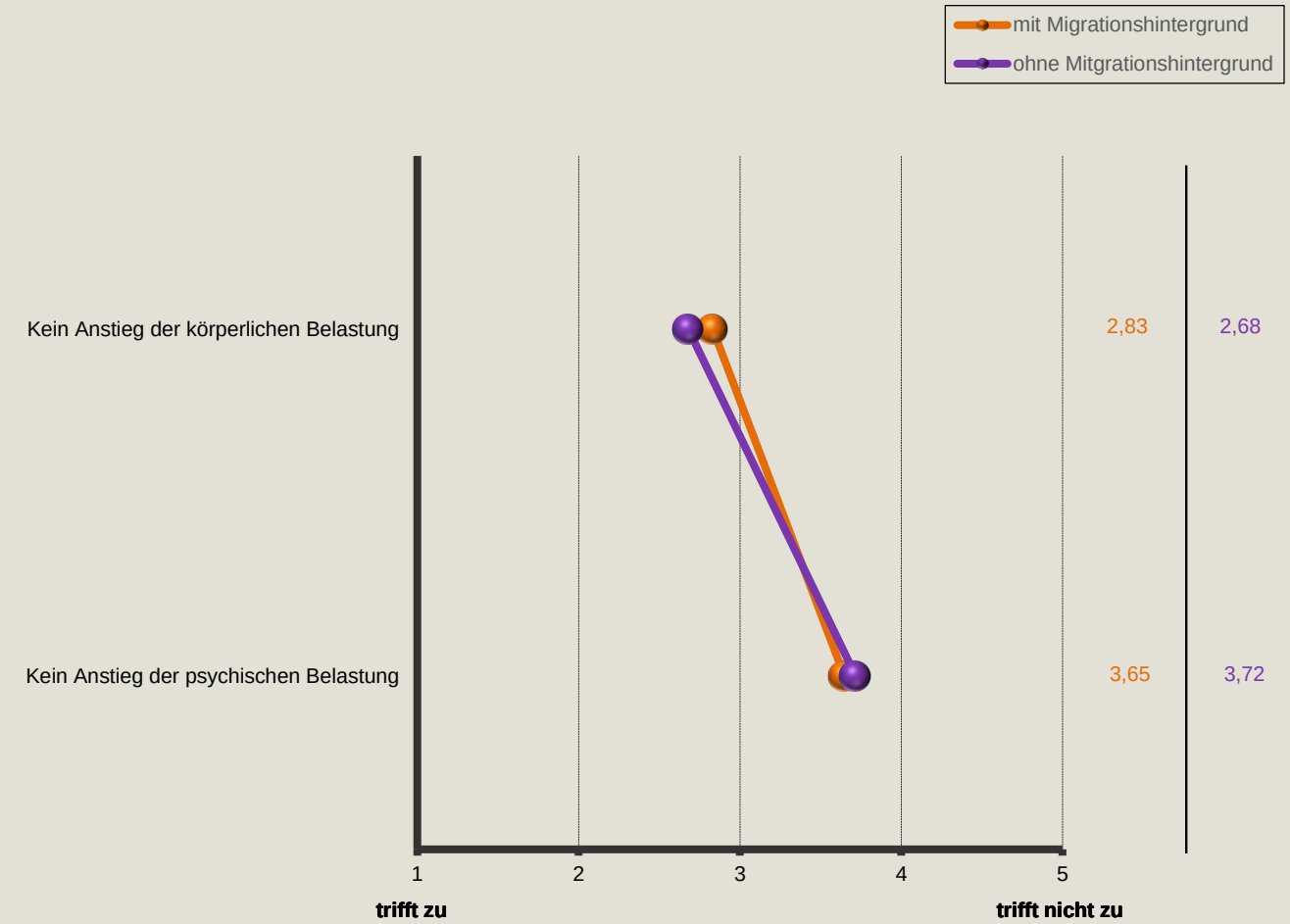
N = 2018

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	3,24
N =	807



Ø =	3,20
N =	5259

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Kein Anstieg der körperlichen Belastung	3,43	2,93	2,39	2,51
Kein Anstieg der psychischen Belastung	3,55	3,71	3,75	3,77
Durchschnitt	**3,49**	**3,32**	**3,07**	**3,14**
Anzahl	**487**	**2226**	**2149**	**1100**

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Alter

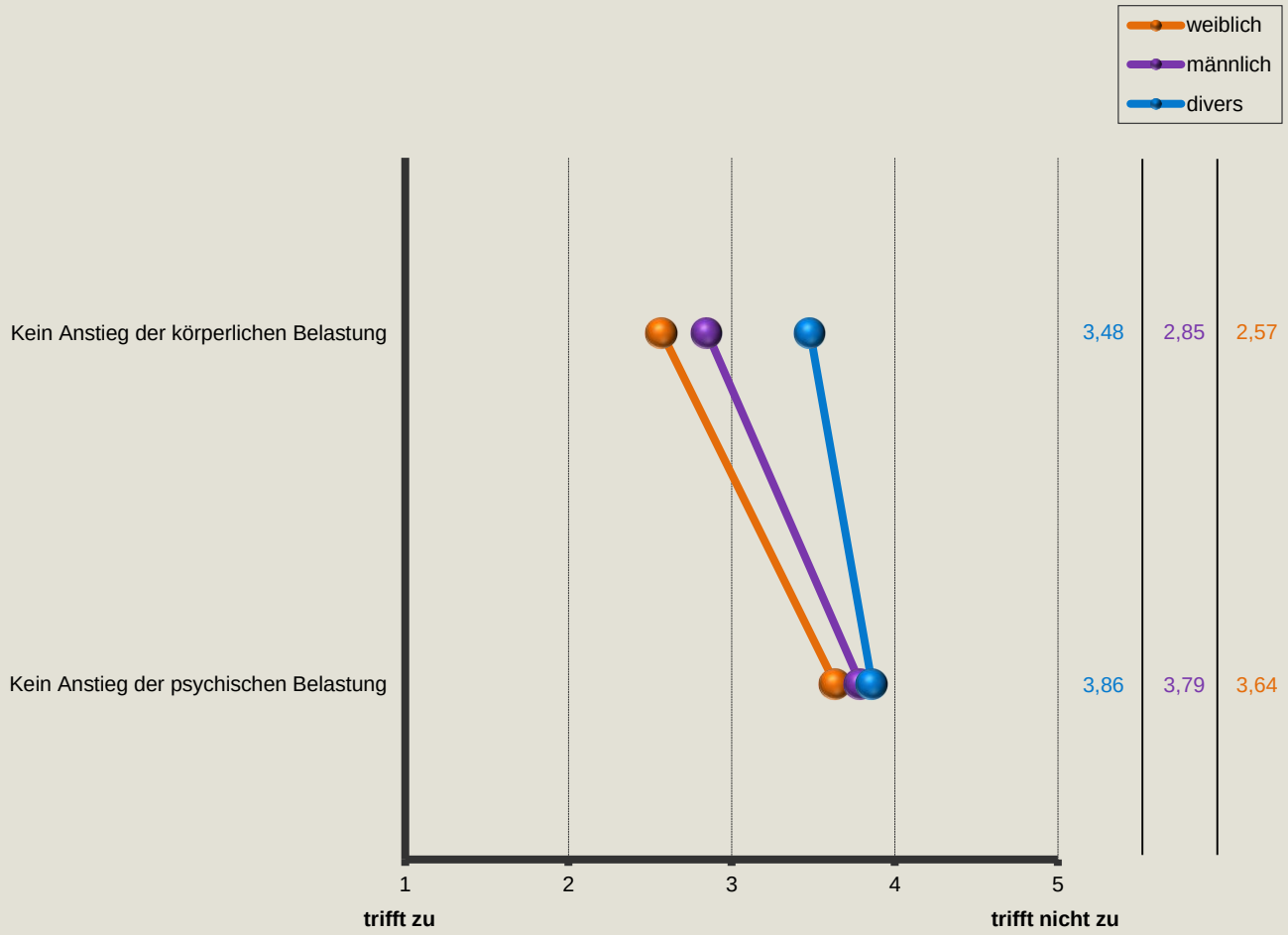
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Kein Anstieg der körperlichen Belastung	2,56	2,55	2,75	2,86	2,79
Kein Anstieg der psychischen Belastung	3,41	3,61	3,81	3,87	3,63
Durchschnitt	**2,99**	**3,08**	**3,28**	**3,37**	**3,21**
Anzahl	**929**	**1332**	**1464**	**1951**	**458**

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

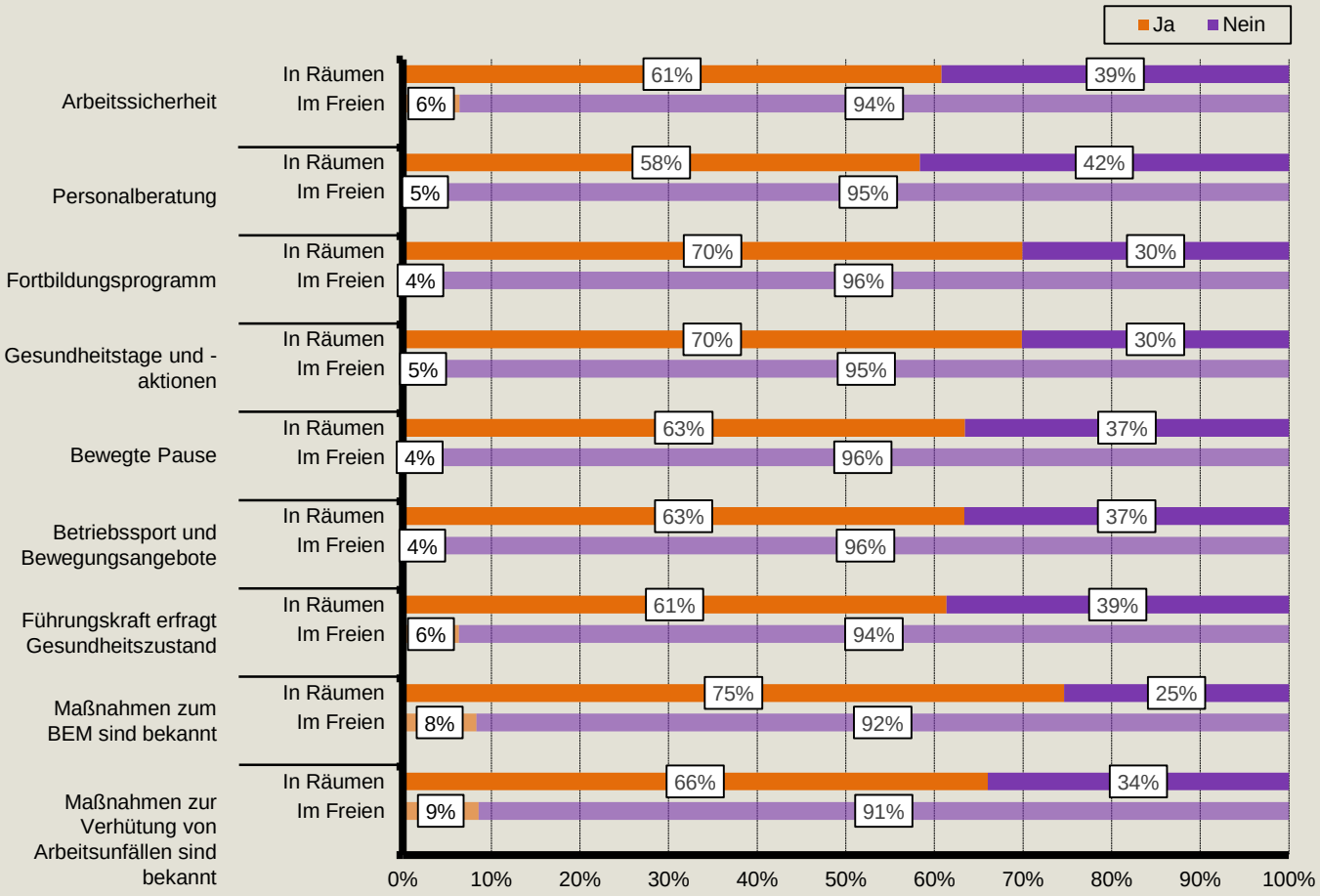
	Ø =	N =
♀	3,10	3334
♂	3,32	2717
⚧	3,67	29

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 3,22
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 1,26

N = 5534



Ø = 1,44

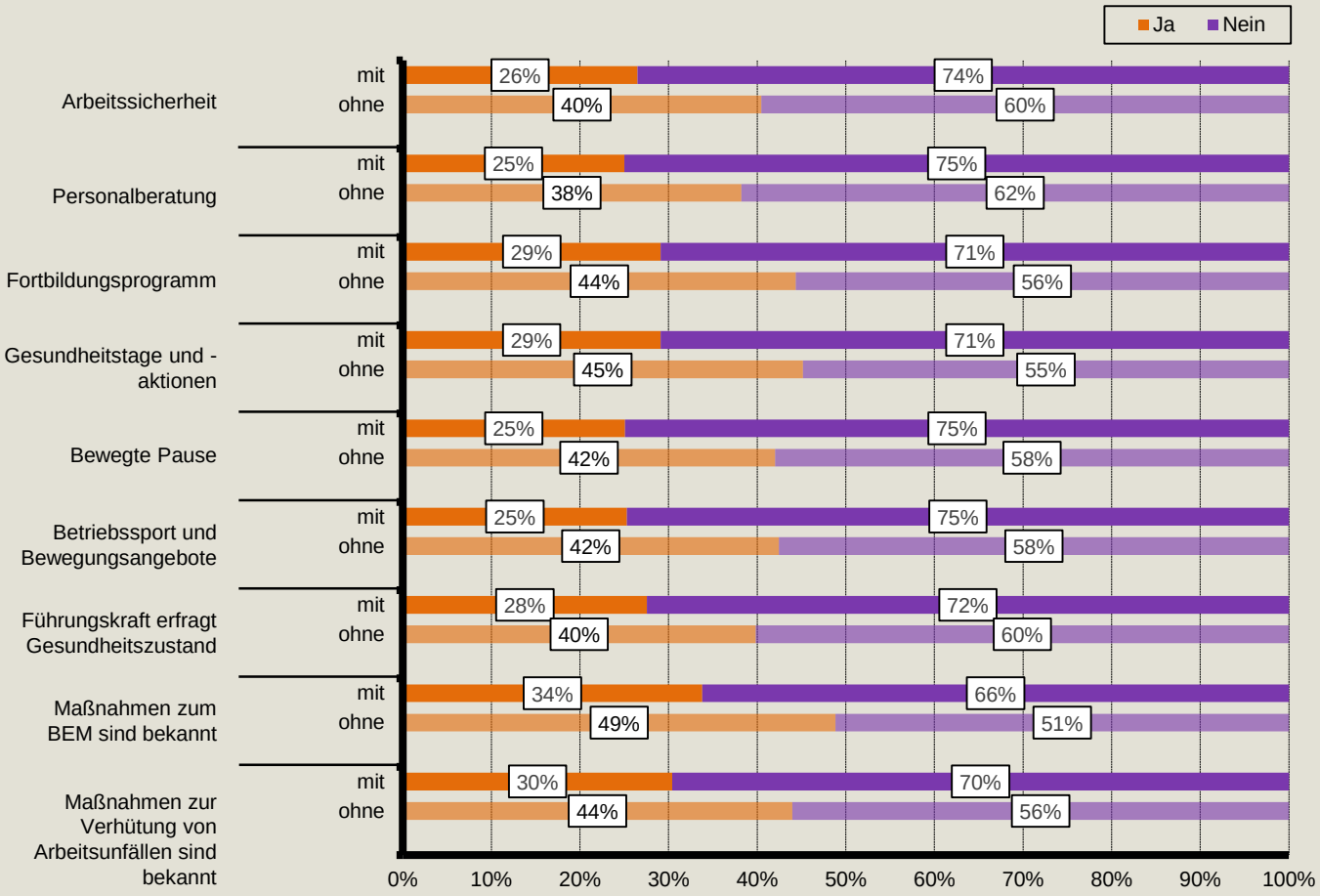
N = 666

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 1,32

N = 2492



Ø = 1,25

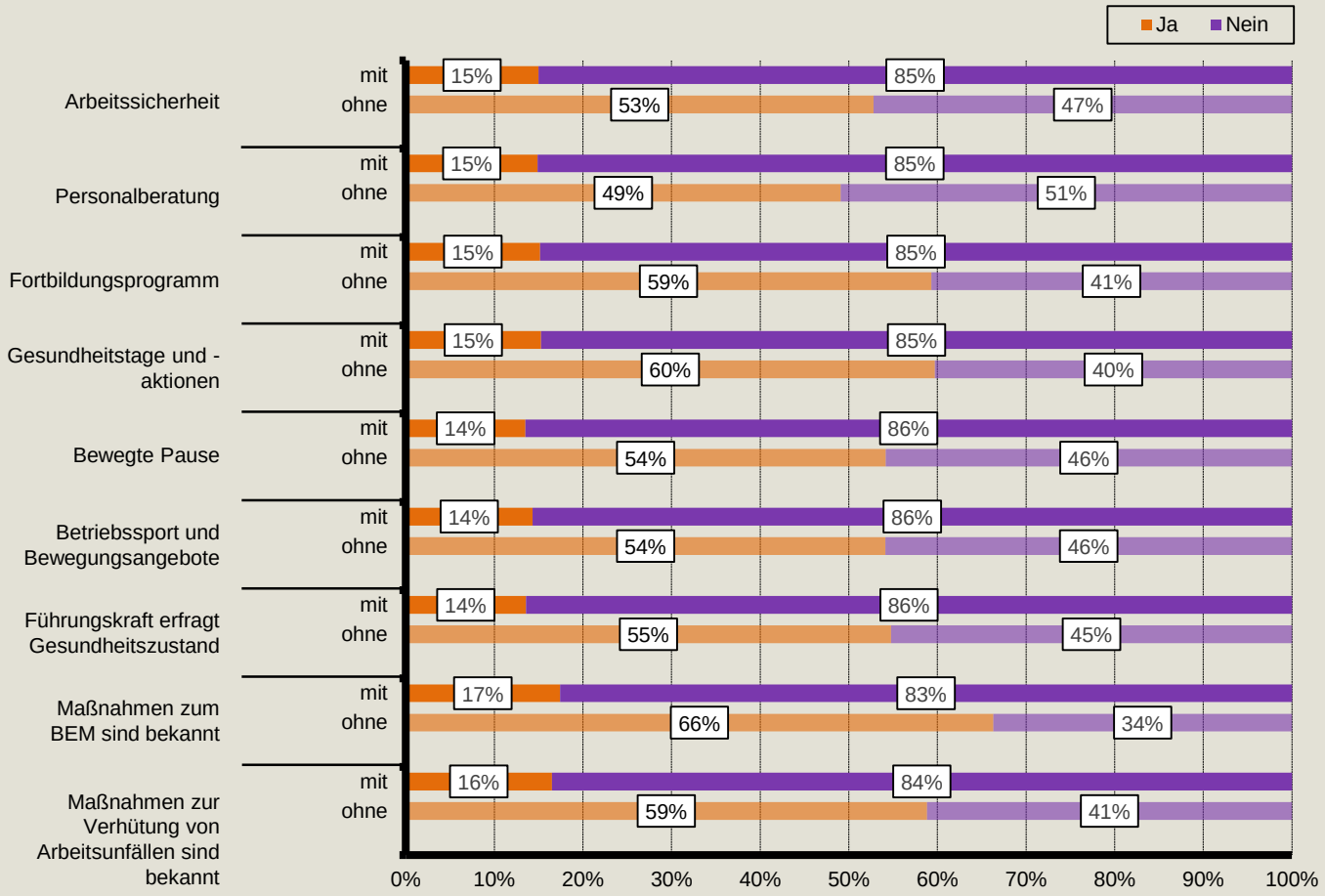
N = 3656

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	1,20
N =	4928

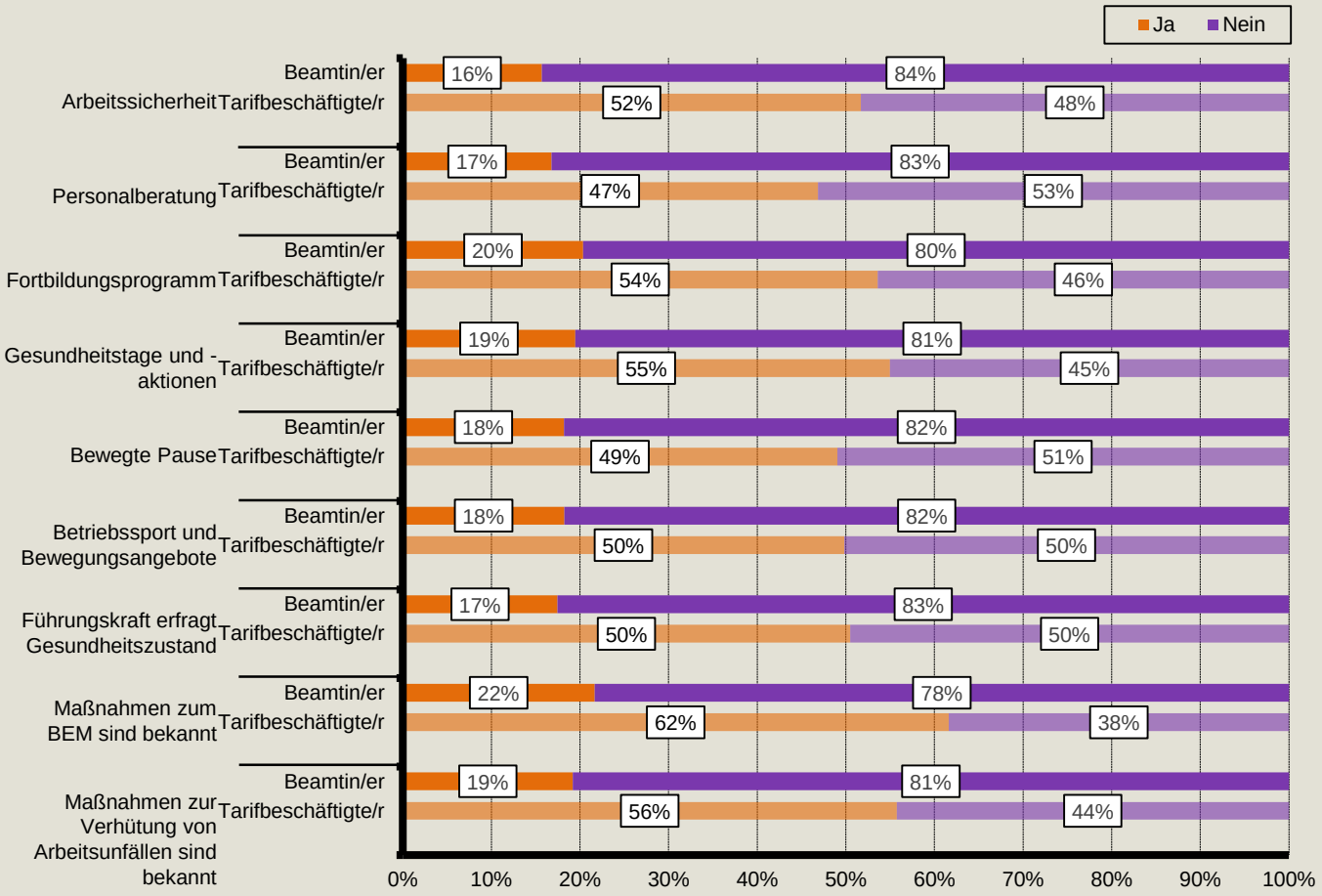
Ø =	1,20
N =	1214

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	3,22	Ø =	1,28
N =	n. v.	N =	5237	N =	6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø = 1,29

N = 1697

Ø = 1,27

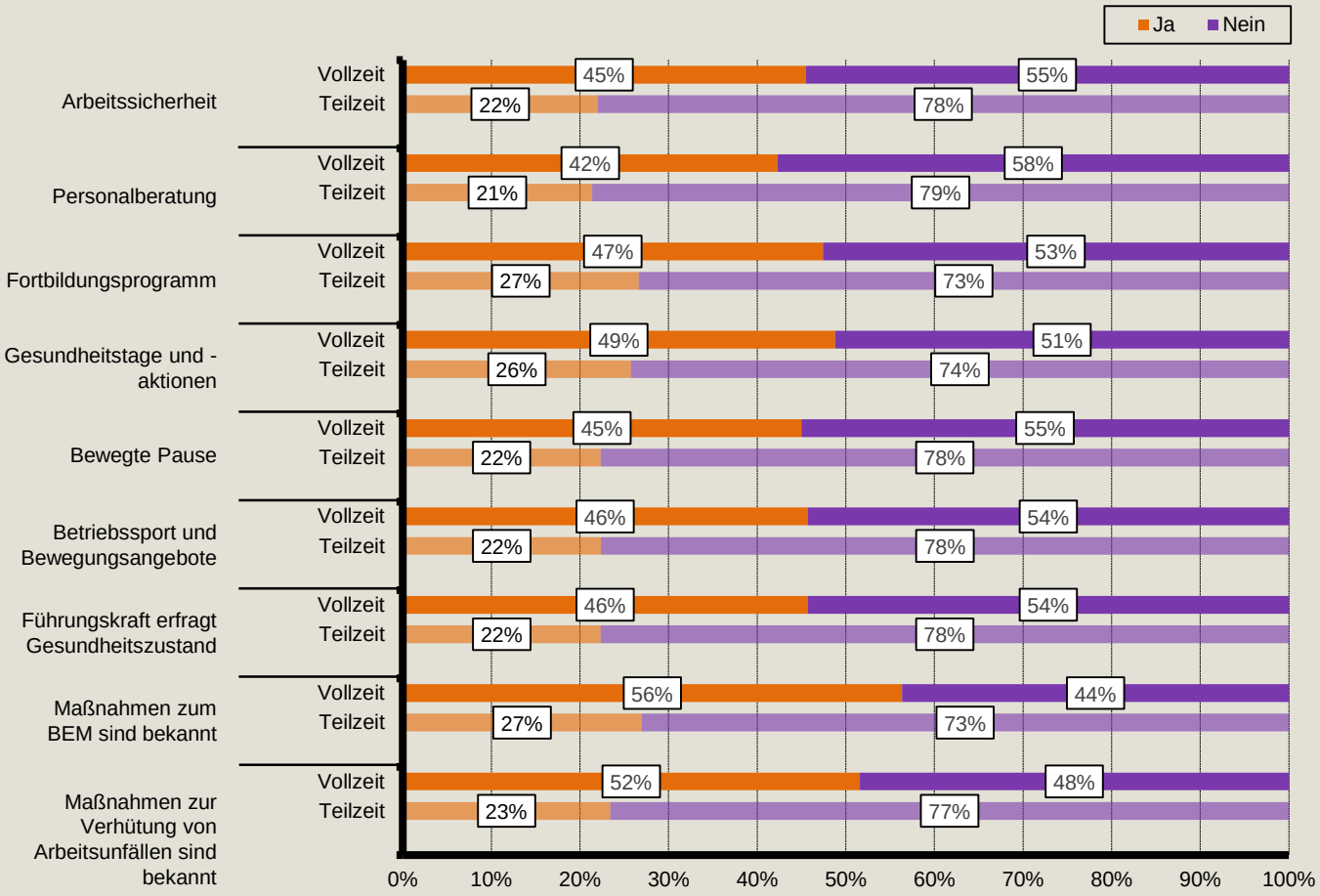
N = 4533

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø = 1,28
N = 4206

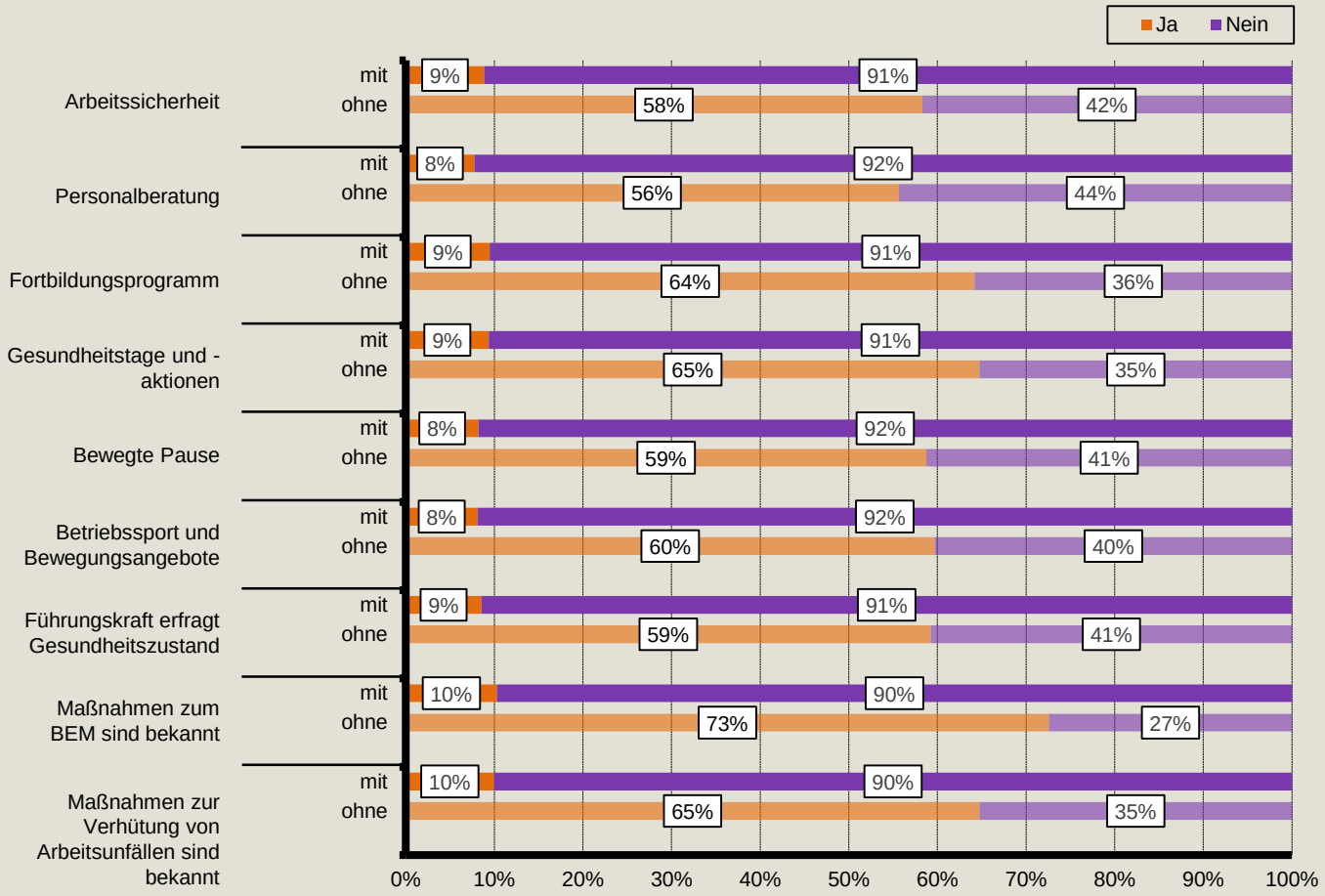
Ø = 1,27
N = 2045

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 1,32

N = 823



Ø = 1,27

N = 5370

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4		Entgeltgruppen E5-E9a		Entgeltgruppen E9b-E12		Entgeltgruppen ab E13	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Arbeitssicherheit	61%	39%	71%	29%	70%	25%	61%	39%
Personalberatung	47%	53%	63%	37%	68%	27%	69%	31%
Fortbildungsprogramm	44%	56%	72%	28%	82%	15%	80%	20%
Gesundheitstage und -aktionen	46%	54%	72%	28%	87%	11%	73%	27%
Bewegte Pause	38%	62%	63%	37%	82%	16%	65%	35%
Betriebssport und Bewegungsangebote	42%	58%	69%	31%	78%	19%	65%	35%
Führungskraft erfragt Gesundheitszustand	61%	39%	74%	26%	73%	22%	66%	34%
Maßnahmen zum BEM sind bekannt	80%	20%	86%	14%	85%	13%	81%	19%
Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen sind bekannt	77%	23%	78%	22%	74%	22%	76%	24%
Durchschnitt	**1,45**		**1,28**		**1,22**		**1,29**	
Anzahl	**704**		**2836**		**2750**		**1340**	

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Alter

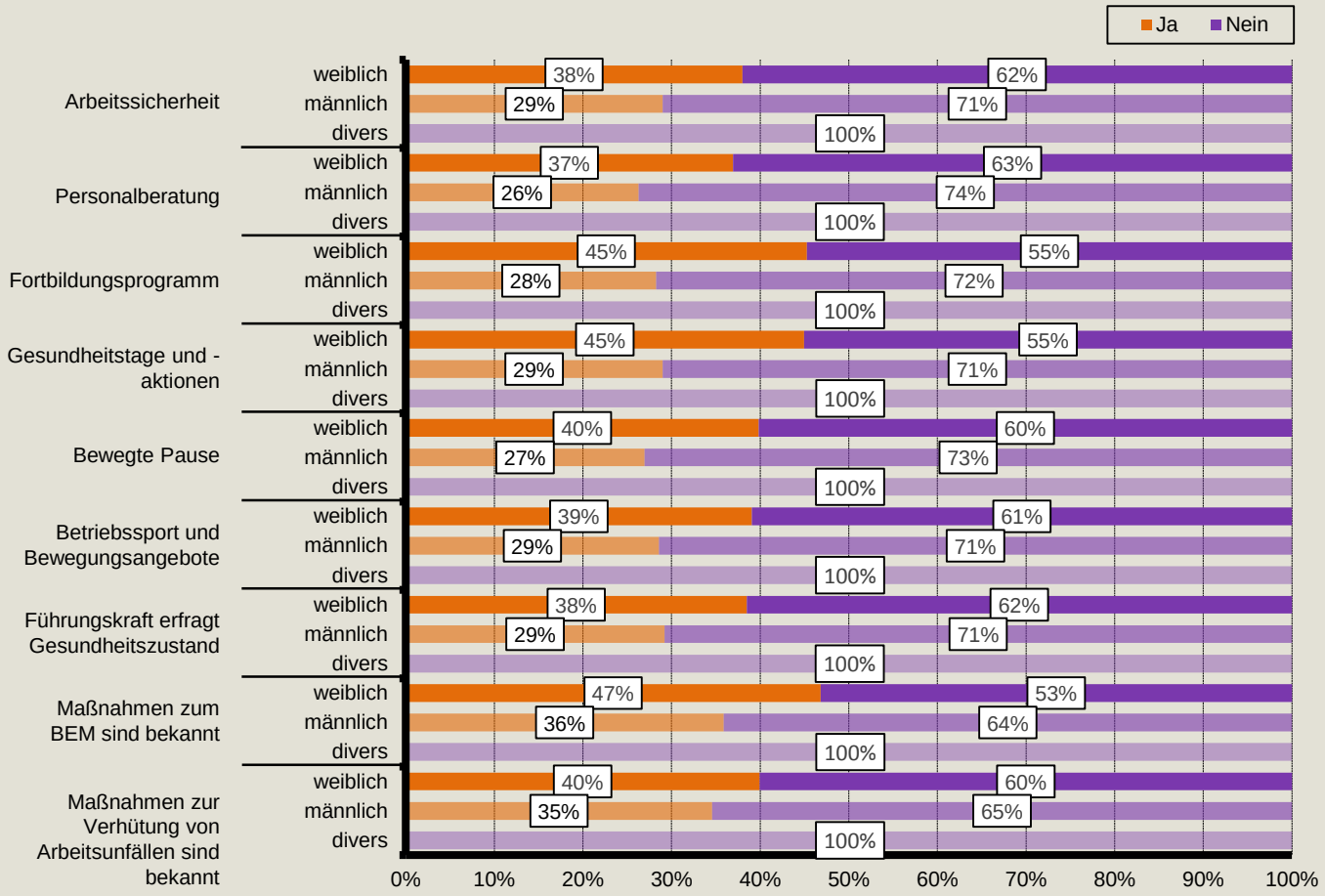
	bis 30 Jahre		31 bis 40 Jahre		41 bis 50 Jahre		51 bis 60 Jahre		61 Jahre und älter	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Arbeitssicherheit	62%	31%	60%	33%	68%	27%	75%	25%	78%	22%
Personalberatung	55%	37%	57%	36%	66%	29%	71%	29%	74%	26%
Fortbildungsprogramm	70%	24%	72%	23%	75%	21%	77%	23%	79%	21%
Gesundheitstage und -aktionen	70%	24%	72%	23%	75%	20%	79%	21%	78%	22%
Bewegte Pause	65%	29%	63%	31%	68%	27%	72%	28%	71%	29%
Betriebssport und Bewegungsangebote	64%	29%	64%	30%	68%	27%	74%	26%	72%	28%
Führungskraft erfragt Gesundheitszustand	73%	21%	70%	24%	70%	24%	71%	29%	72%	28%
Maßnahmen zum BEM sind bekannt	78%	18%	78%	19%	86%	11%	89%	11%	90%	10%
Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen sind bekannt	70%	24%	74%	22%	78%	18%	79%	21%	79%	21%
Durchschnitt	**1,33**		**1,32**		**1,27**		**1,24**		**1,23**	
Anzahl	1293		1722		1835		2359		545	

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = 3,22	Ø = 1,28
N = n. v.	N = 5237	N = 6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Gesundheitsmanagement – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	1,25
N =	3415

Ø =	1,31
N =	2759

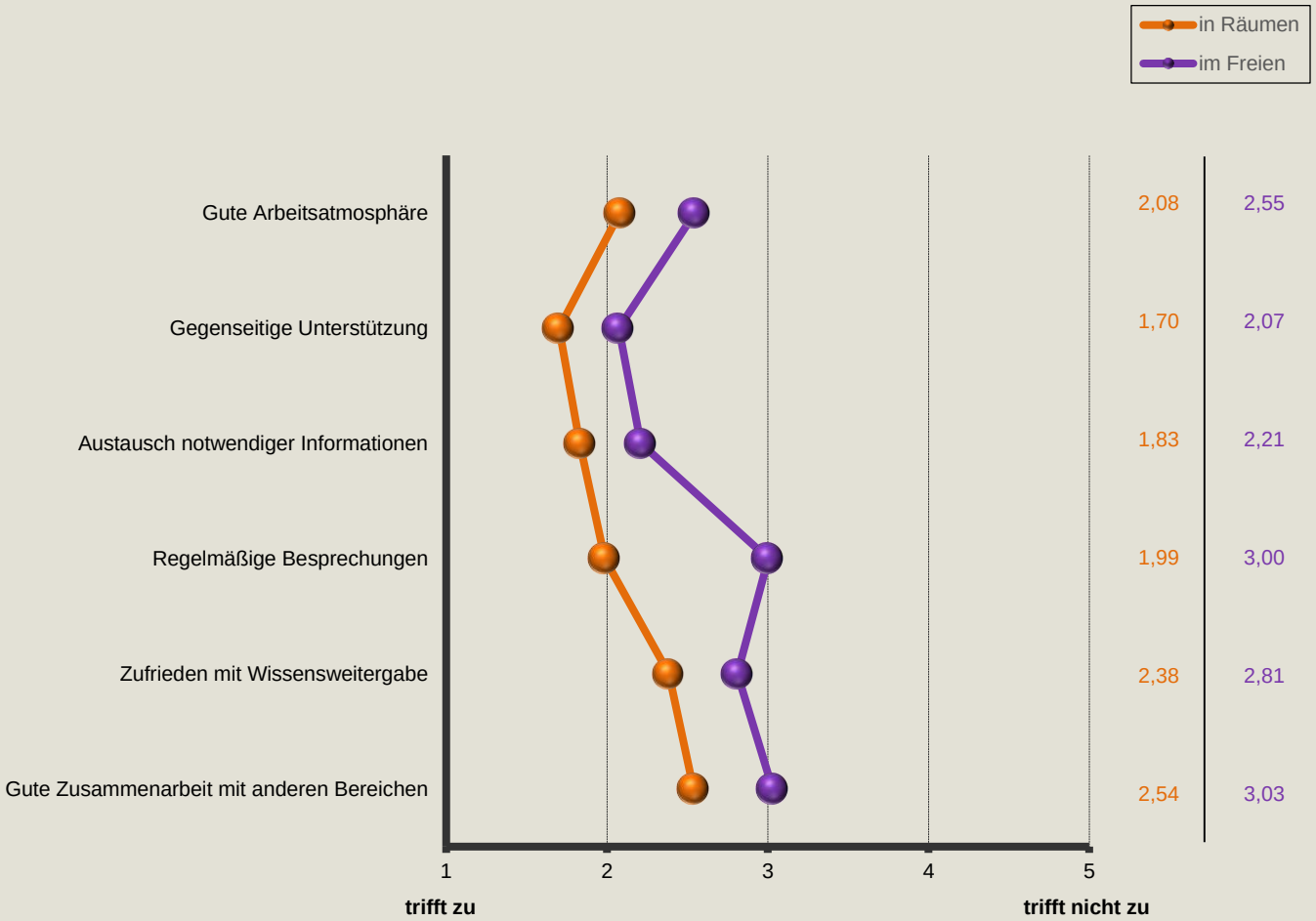
Ø =	1,39
N =	30

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	3,22	Ø =	1,28
N =	n. v.	N =	5237	N =	6315

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,09

N = 5564



Ø = 2,61

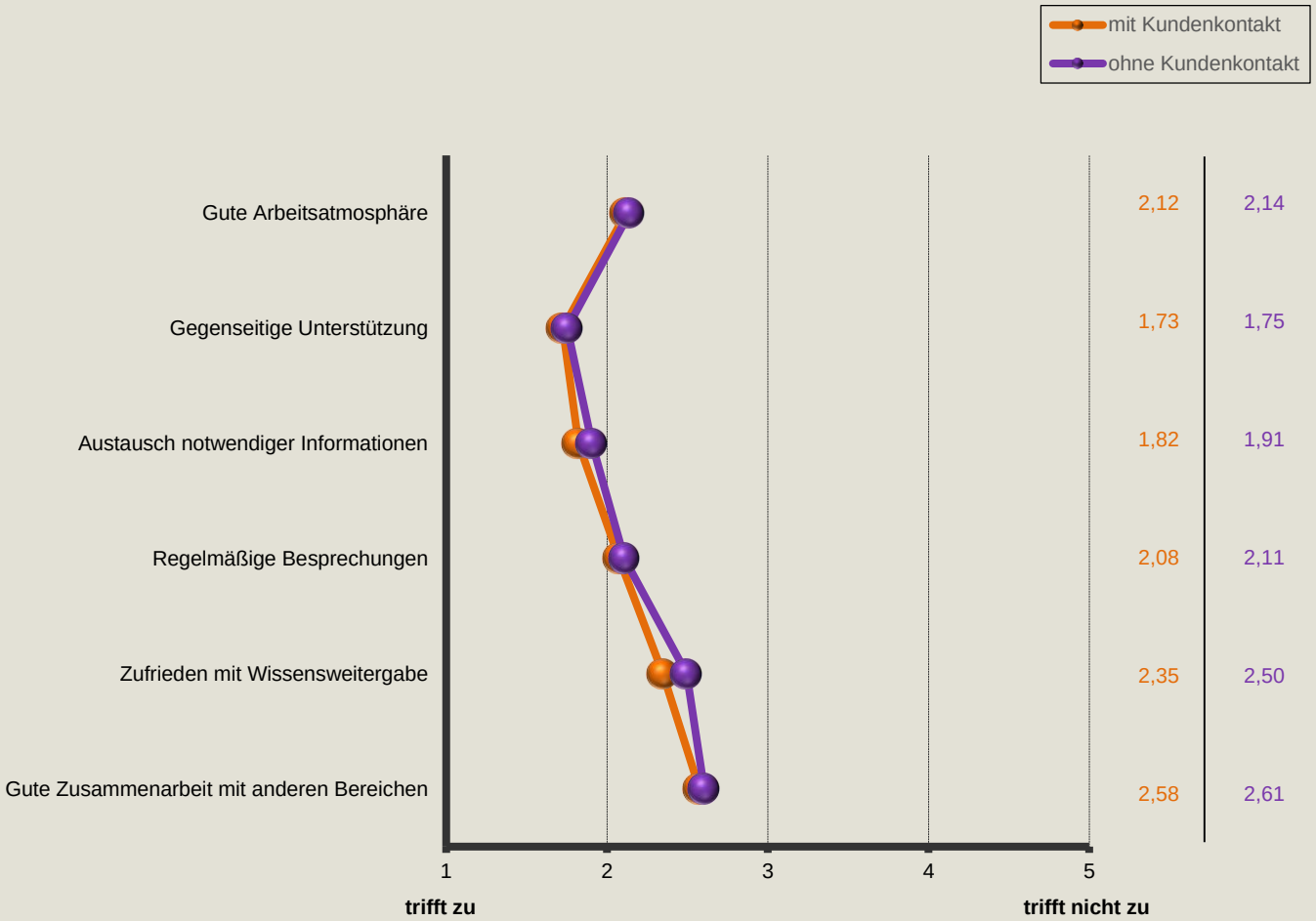
N = 667

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,11

N = 2512



Ø = 2,17

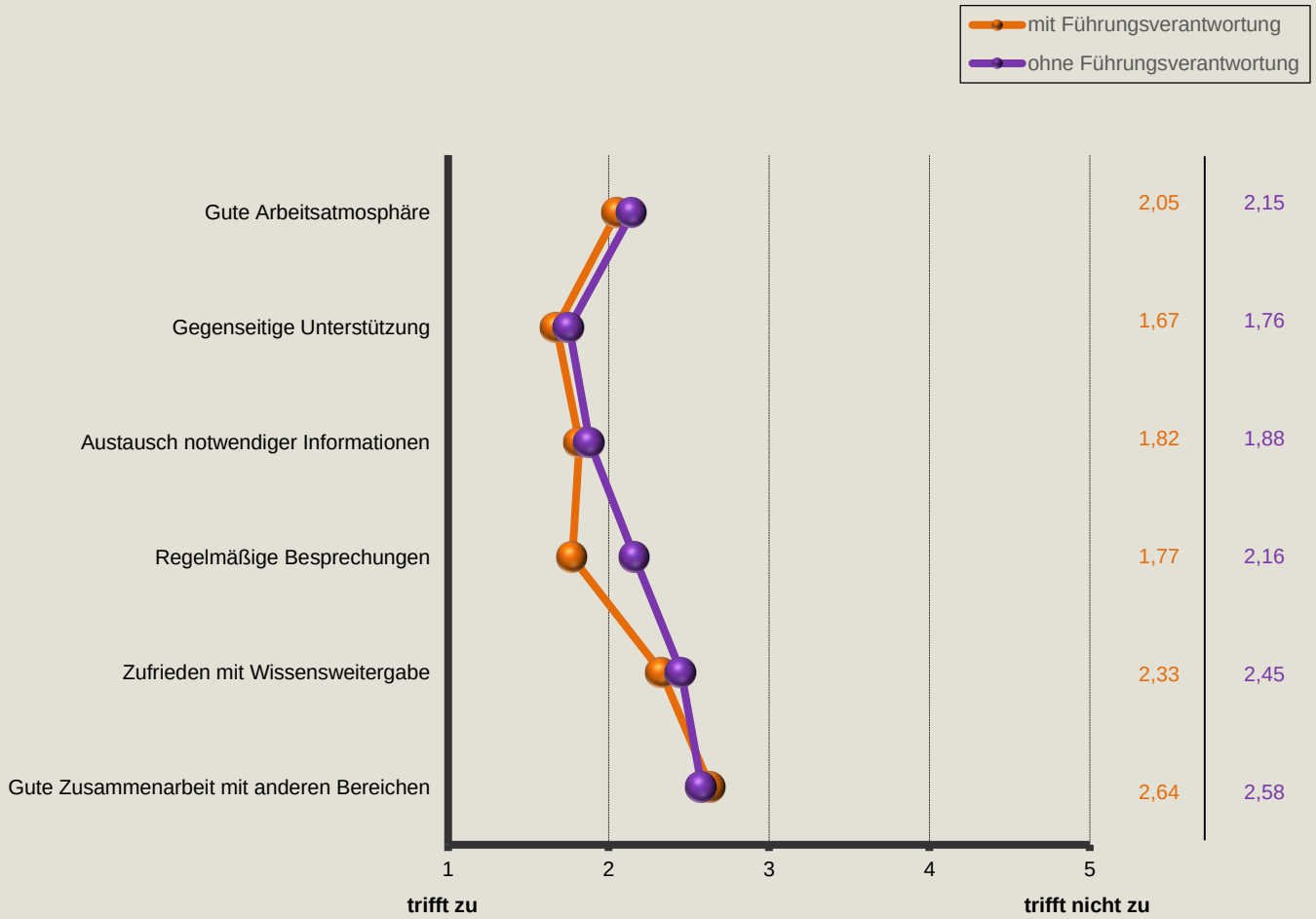
N = 3671

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,05
N =	1217

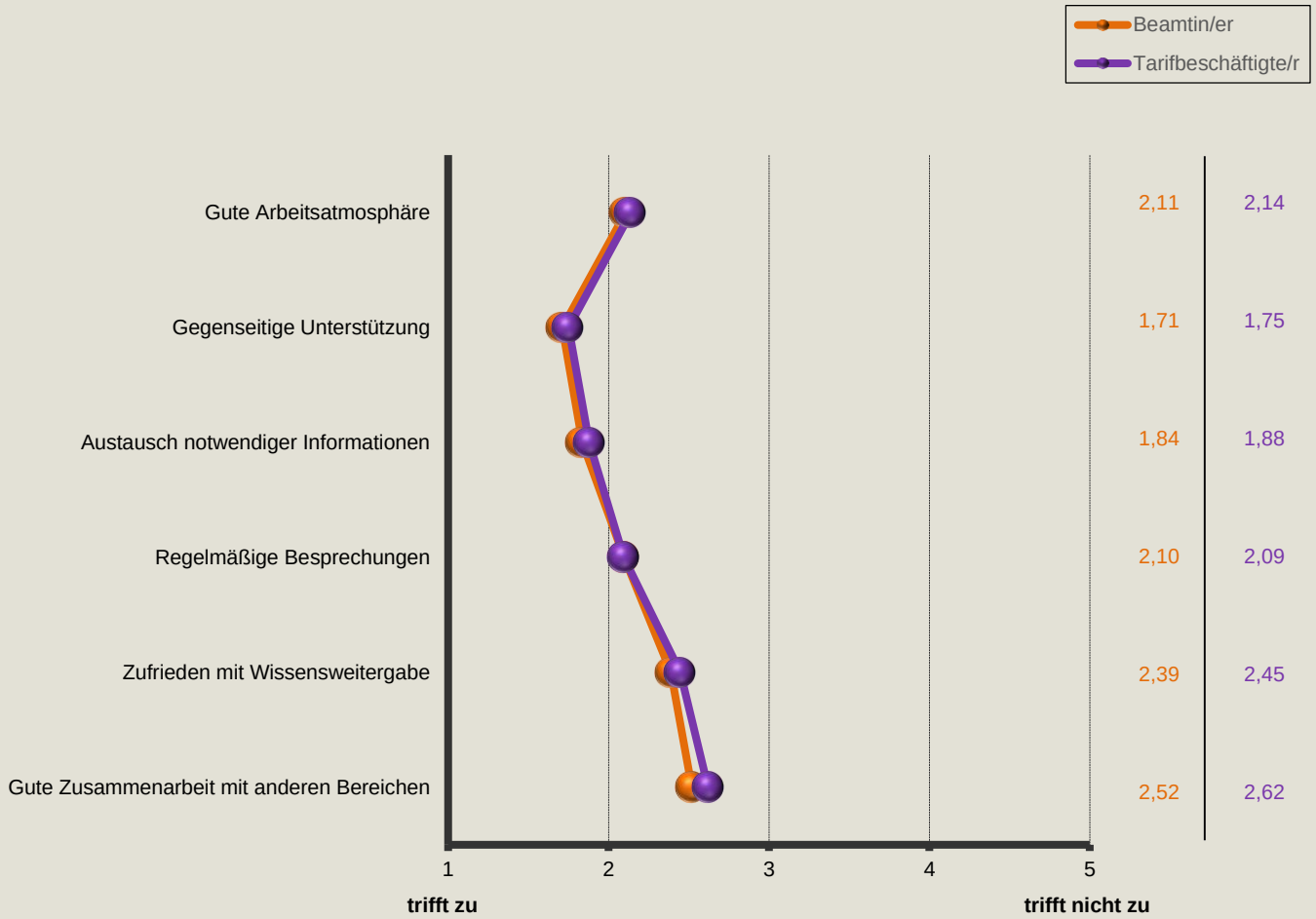
Ø =	2,16
N =	5081

2010		2014		2019	
Ø =	2,01	Ø =	1,97	Ø =	2,15
N =	4564	N =	5279	N =	6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,11
N =	1706

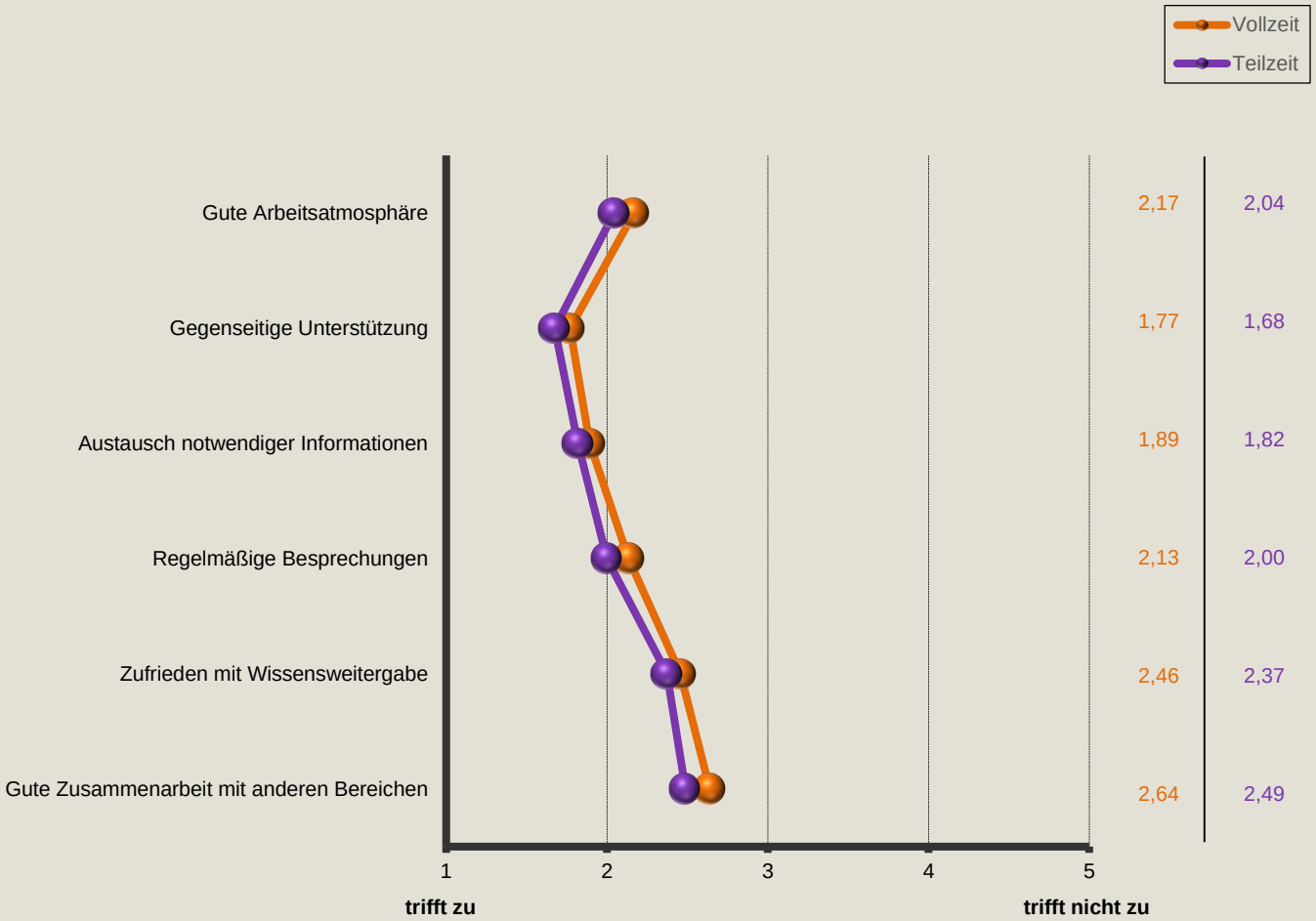
Ø =	2,16
N =	4548

2010		2014		2019	
Ø =	2,01	Ø =	1,97	Ø =	2,15
N =	4564	N =	5279	N =	6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,18

N = 4234



Ø = 2,07

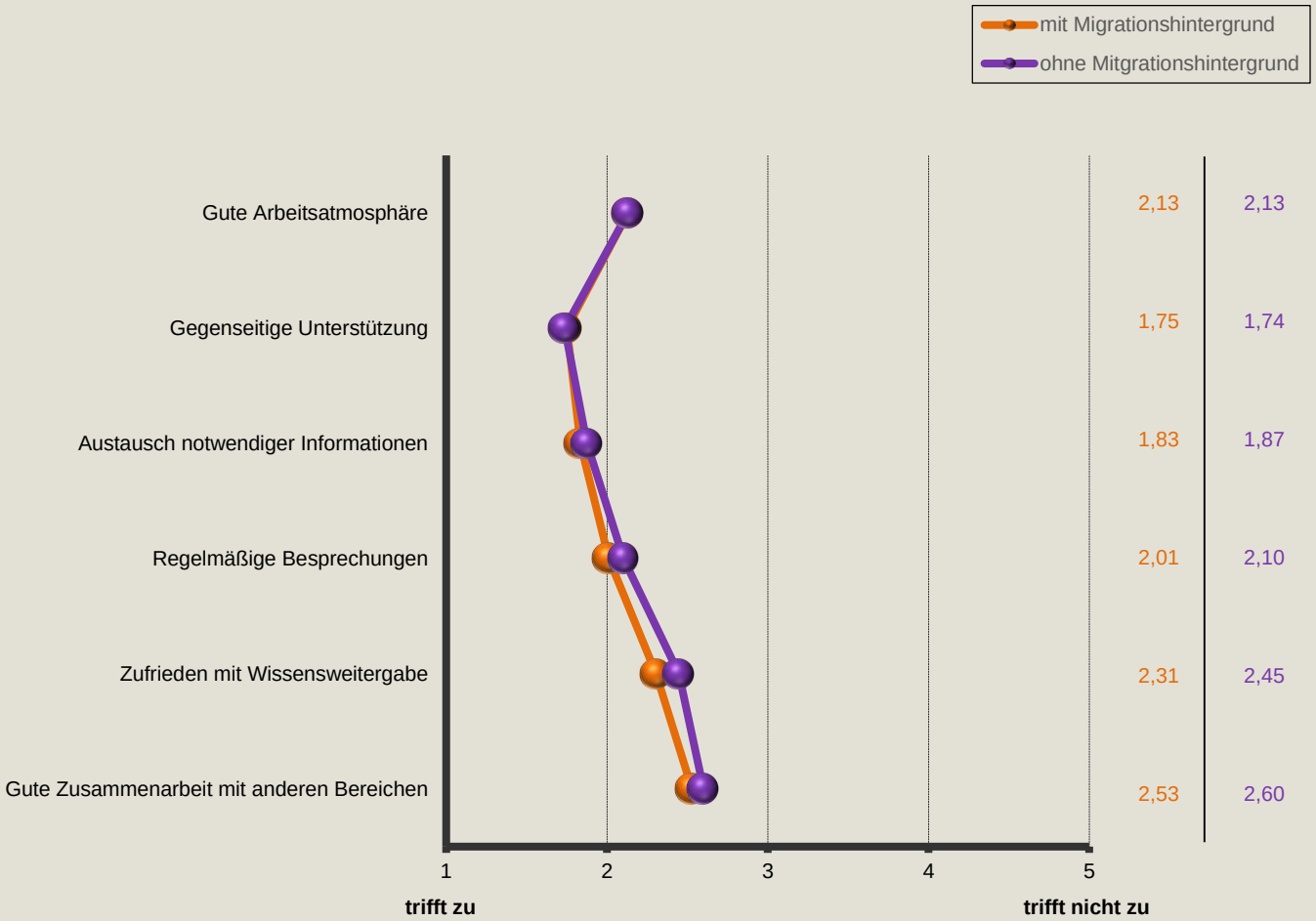
N = 2052

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,09

N = 830



Ø = 2,15

N = 5395

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Gute Arbeitsatmosphäre	2,45	2,20	2,04	2,05
Gegenseitige Unterstützung	2,02	1,77	1,69	1,64
Austausch notwendiger Informationen	2,15	1,90	1,84	1,76
Regelmäßige Besprechungen	2,90	2,25	1,84	1,95
Zufrieden mit Wissensweitergabe	2,77	2,49	2,40	2,25
Gute Zusammenarbeit mit anderen Bereichen	2,85	2,59	2,63	2,42
Durchschnitt	**2,52**	**2,20**	**2,07**	**2,01**
Anzahl	**494**	**2275**	**2215**	**1120**

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Alter

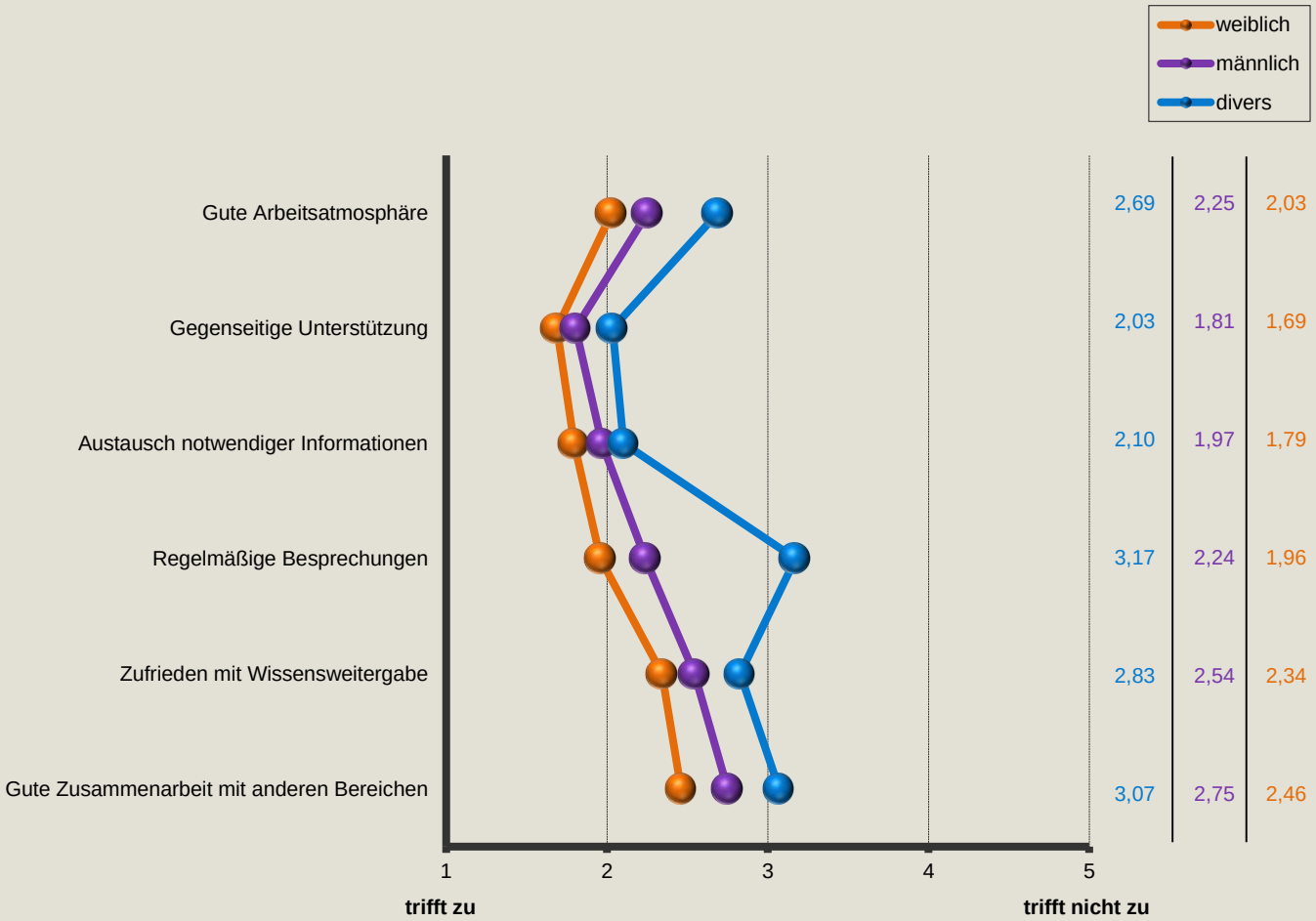
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Gute Arbeitsatmosphäre	2,00	2,12	2,15	2,22	2,04
Gegenseitige Unterstützung	1,61	1,72	1,76	1,83	1,70
Austausch notwendiger Informationen	1,76	1,84	1,91	1,95	1,81
Regelmäßige Besprechungen	1,95	2,10	2,12	2,19	2,09
Zufrieden mit Wissensweitergabe	2,25	2,41	2,46	2,53	2,36
Gute Zusammenarbeit mit anderen Bereichen	2,57	2,62	2,58	2,61	2,46
Durchschnitt	**2,02**	**2,14**	**2,16**	**2,22**	**2,08**
Anzahl	**1009**	**1374**	**1488**	**1962**	**464**

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Zusammenarbeit und Kommunikation – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

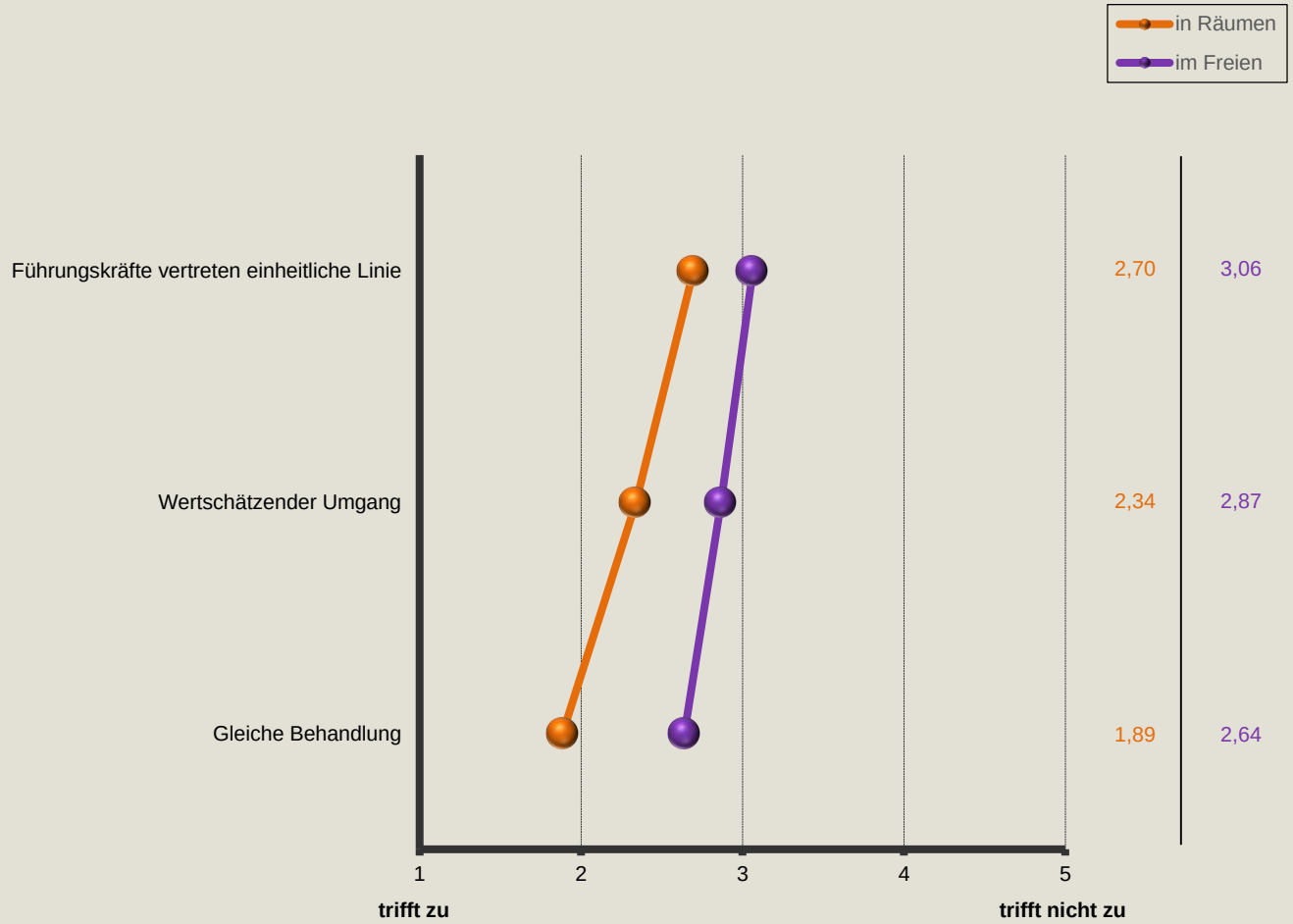
♀	Ø = 2,05 / N = 3437
♂	Ø = 2,26 / N = 2770
⚧	Ø = 2,65 / N = 29

2010	2014	2019
Ø = 2,01	Ø = 1,97	Ø = 2,15
N = 4564	N = 5279	N = 6357

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,31

N = 5490



Ø = 2,86

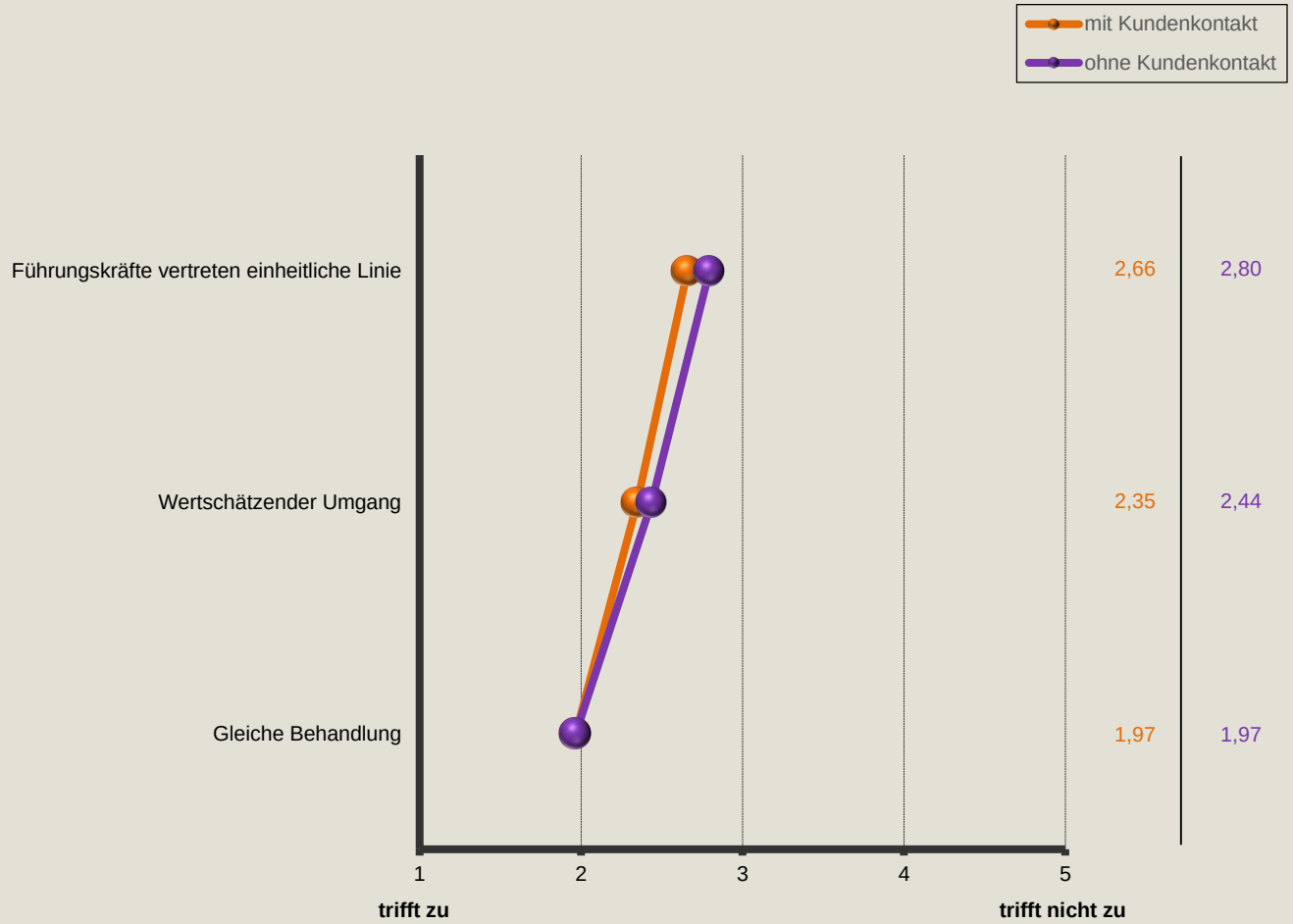
N = 650

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,64	Ø = 2,37
N = 4510	N = 5238	N = 6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,32

N = 2468



Ø = 2,40

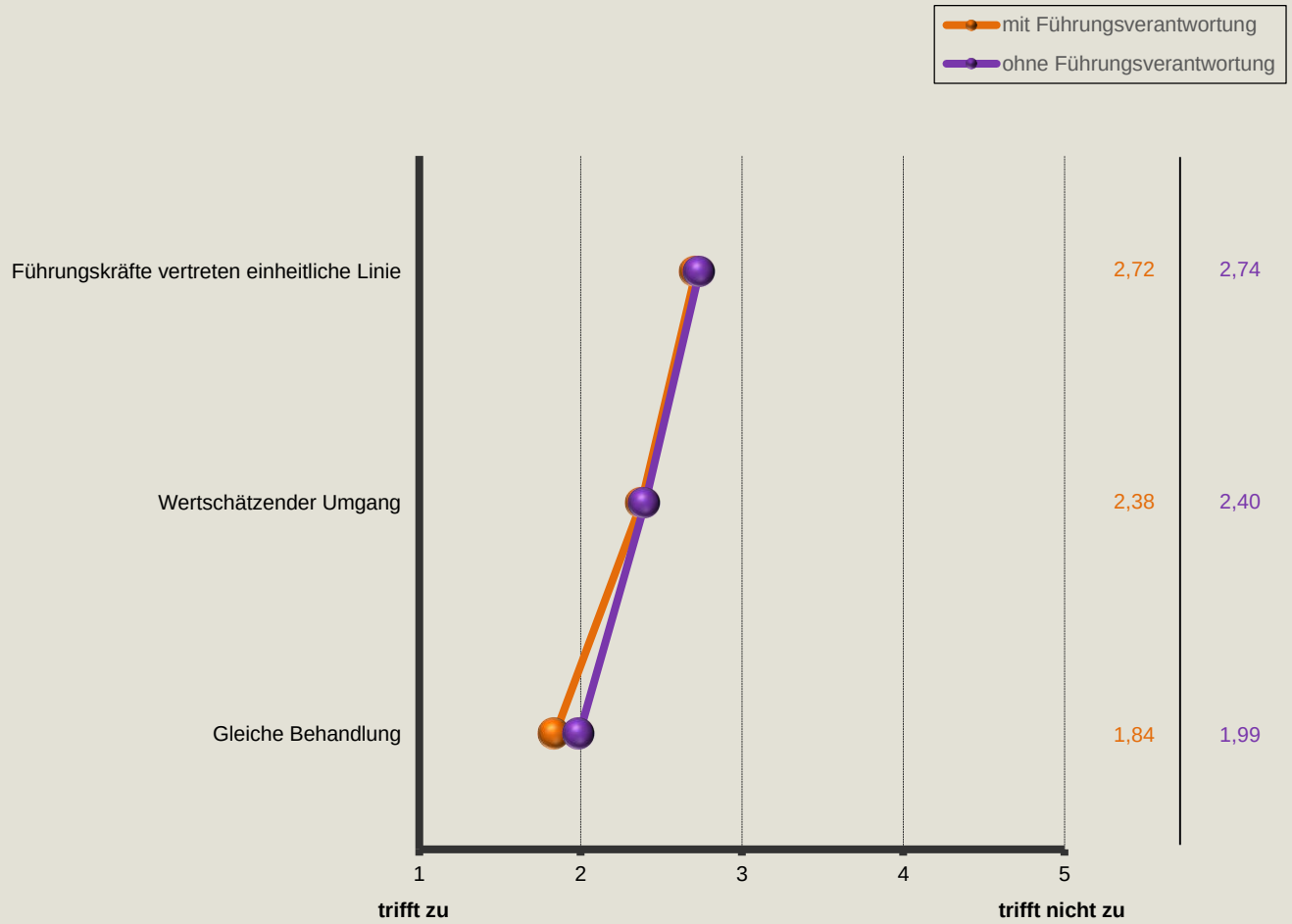
N = 3630

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,64	Ø = 2,37
N = 4510	N = 5238	N = 6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,31
N =	1214

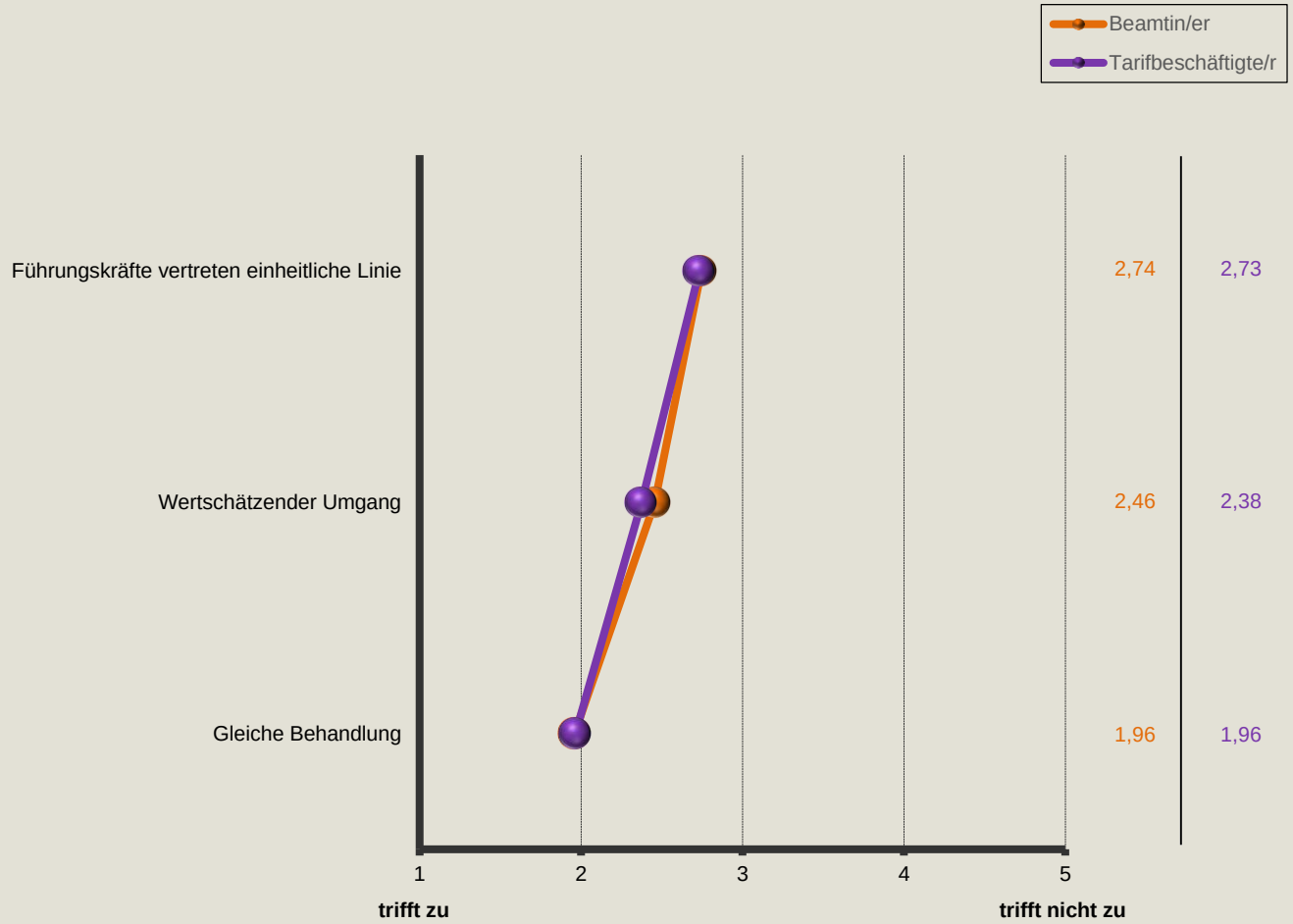
Ø =	2,38
N =	4995

2010		2014		2019	
Ø =	2,71	Ø =	2,64	Ø =	2,37
N =	4510	N =	5238	N =	6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,39
N =	1686

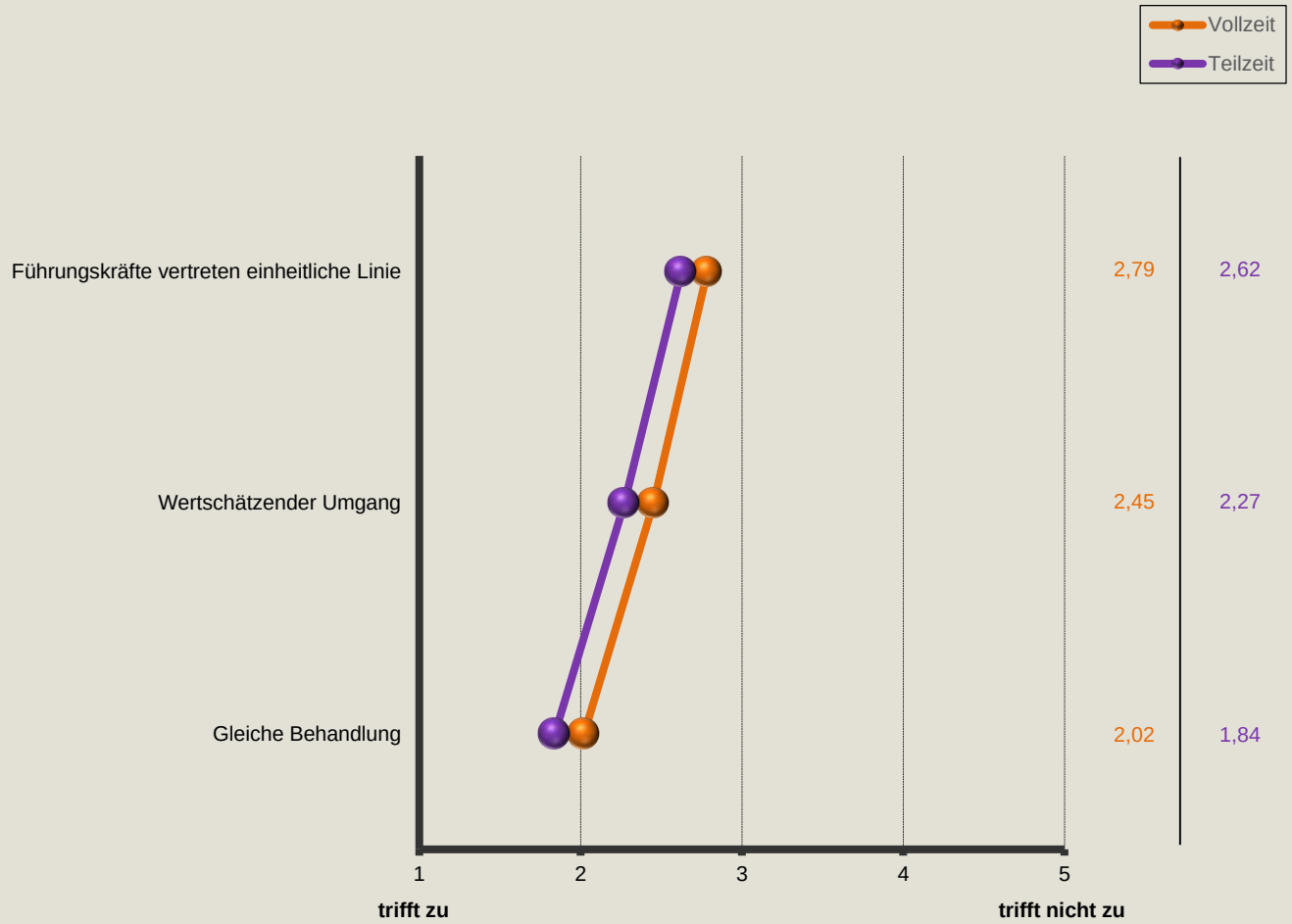
Ø =	2,36
N =	4479

2010		2014		2019	
Ø =	2,71	Ø =	2,64	Ø =	2,37
N =	4510	N =	5238	N =	6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,42

N = 4191



Ø = 2,25

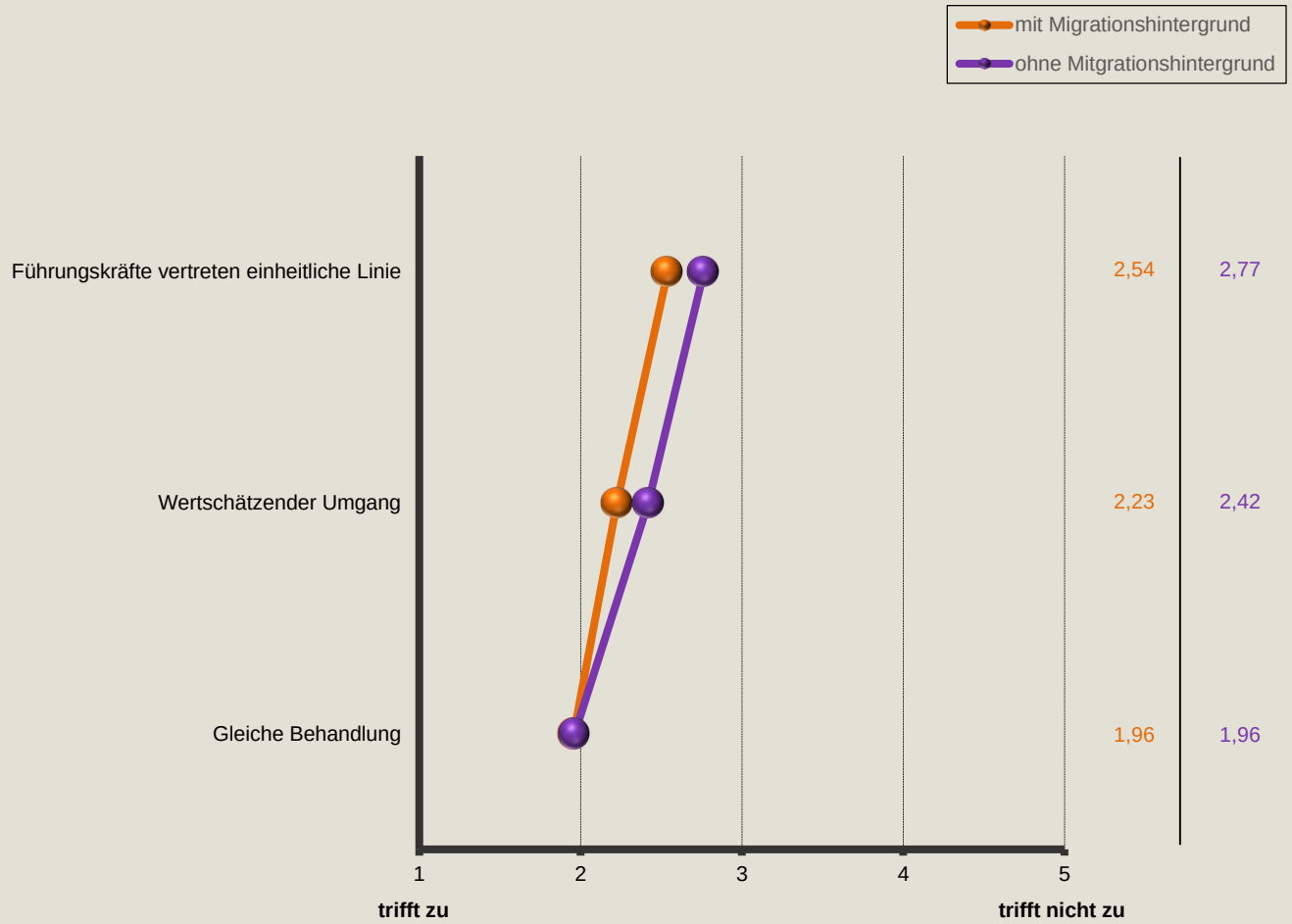
N = 2006

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,64	Ø = 2,37
N = 4510	N = 5238	N = 6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,24
N =	817



Ø =	2,38
N =	5320

2010		2014		2019	
Ø =	2,71	Ø =	2,64	Ø =	2,37
N =	4510	N =	5238	N =	6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Führungskräfte vertreten einheitliche Linie	2,86	2,78	2,79	2,56
Wertschätzender Umgang	2,61	2,47	2,40	2,21
Gleiche Behandlung	2,49	2,08	1,84	1,76
Durchschnitt	**2,66**	**2,44**	**2,34**	**2,18**
Anzahl	**483**	**2238**	**2193**	**1108**

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,64	Ø = 2,37
N = 4510	N = 5238	N = 6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Alter

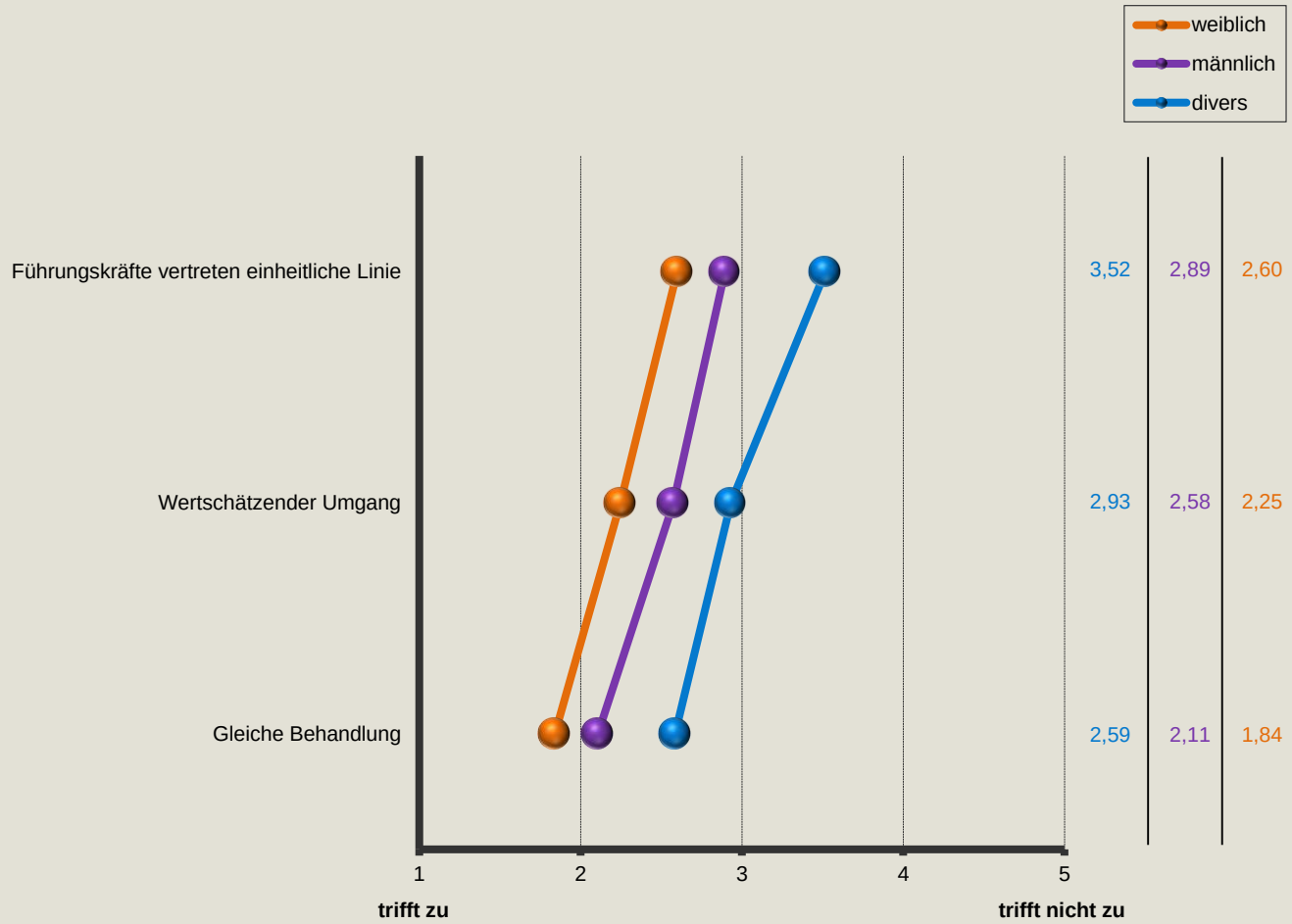
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Führungskräfte vertreten einheitliche Linie	2,58	2,74	2,81	2,80	2,54
Wertschätzender Umgang	2,14	2,34	2,50	2,51	2,36
Gleiche Behandlung	1,73	1,95	2,04	2,08	1,87
Durchschnitt	**2,15**	**2,34**	**2,45**	**2,46**	**2,26**
Anzahl	**992**	**1353**	**1468**	**1935**	**456**

2010	2014	2019
Ø = 2,71	Ø = 2,64	Ø = 2,37
N = 4510	N = 5238	N = 6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,23
N =	3370

Ø =	2,53
N =	2746

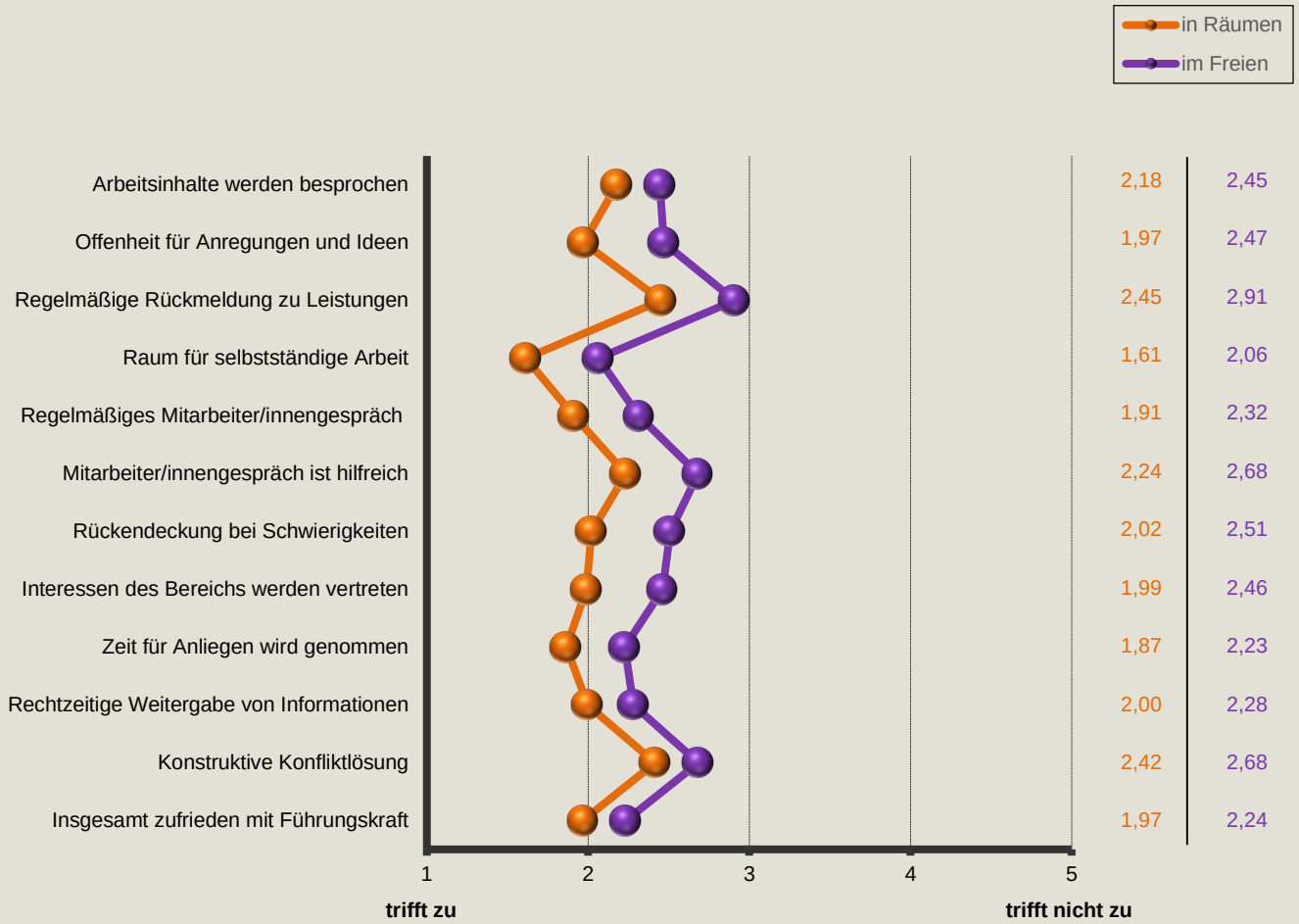
Ø =	3,01
N =	29

2010		2014		2019	
Ø =	2,71	Ø =	2,64	Ø =	2,37
N =	4510	N =	5238	N =	6267

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,05

N = 5518



Ø = 2,44

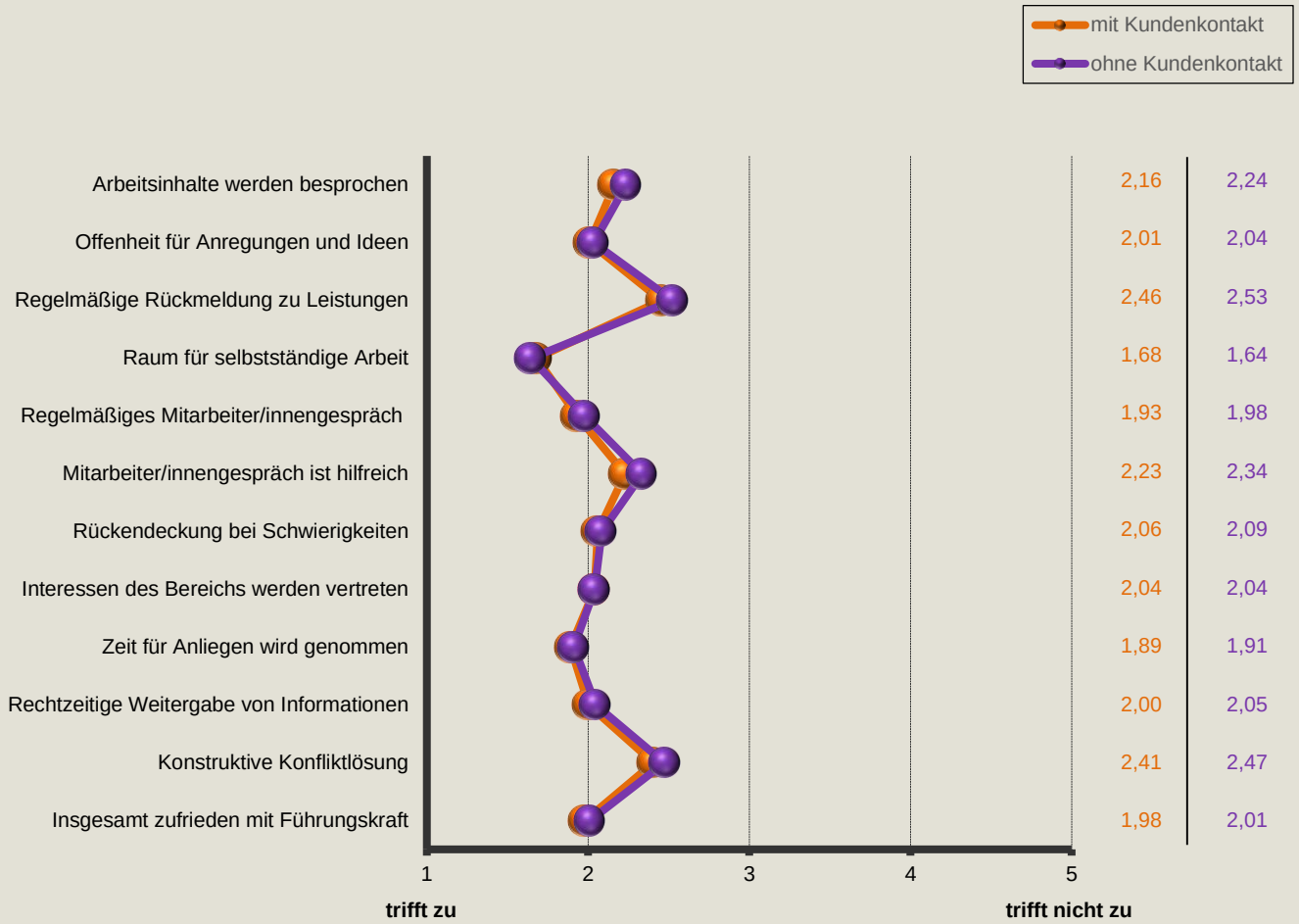
N = 658

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,07

N = 2488



Ø = 2,11

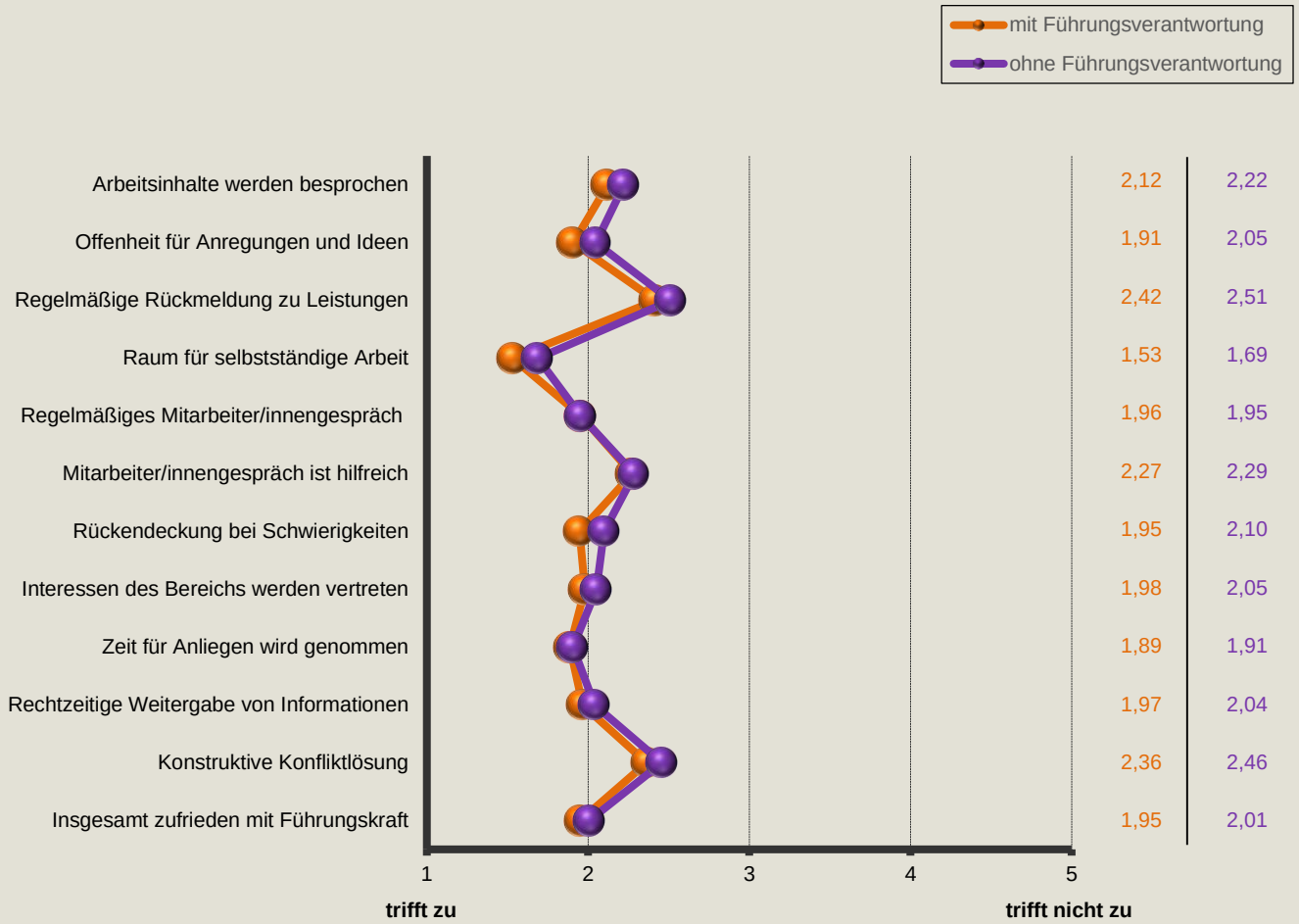
N = 3639

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,03

N = 1212



Ø = 2,11

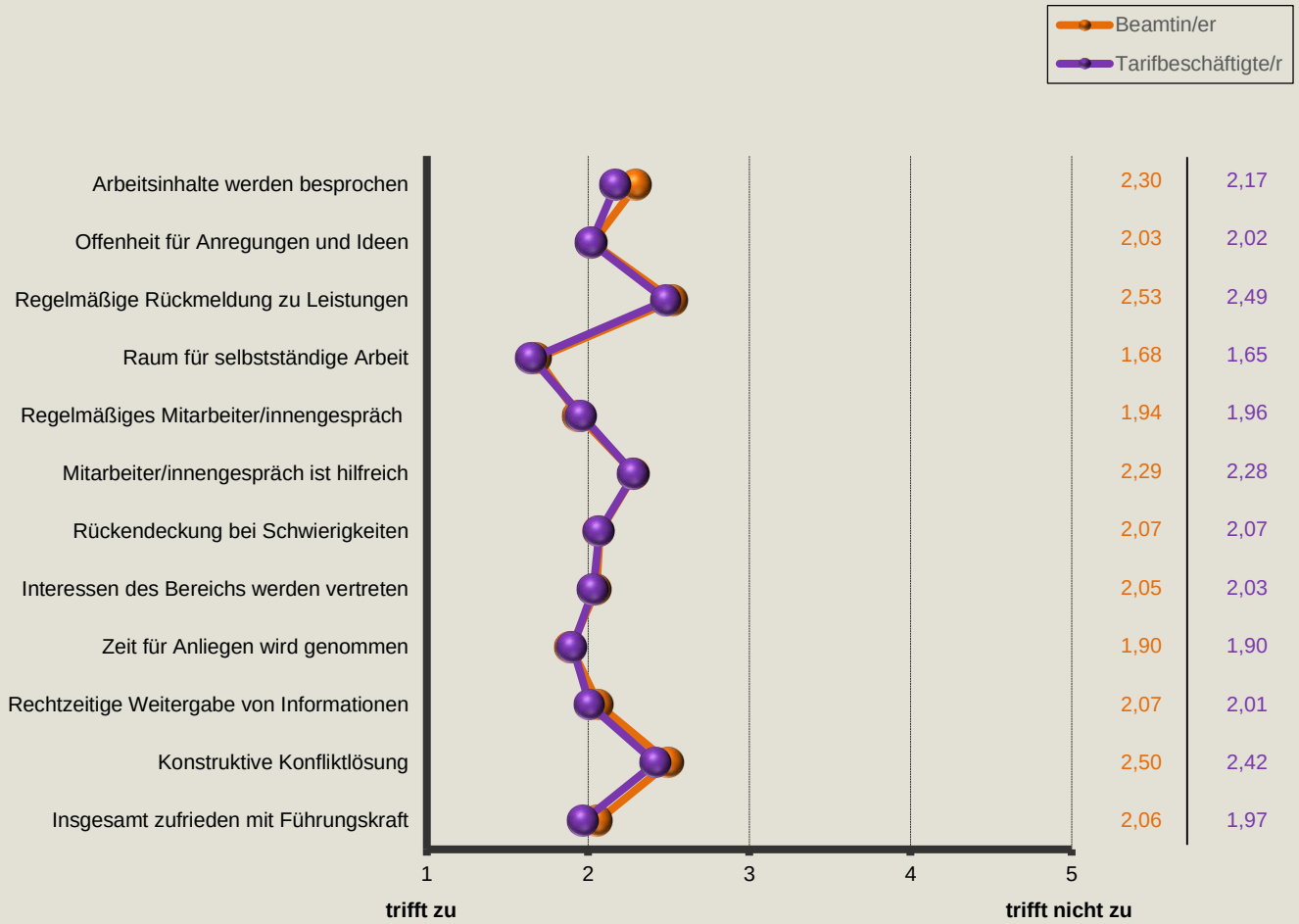
N = 5034

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,12

N = 1696



Ø = 2,08

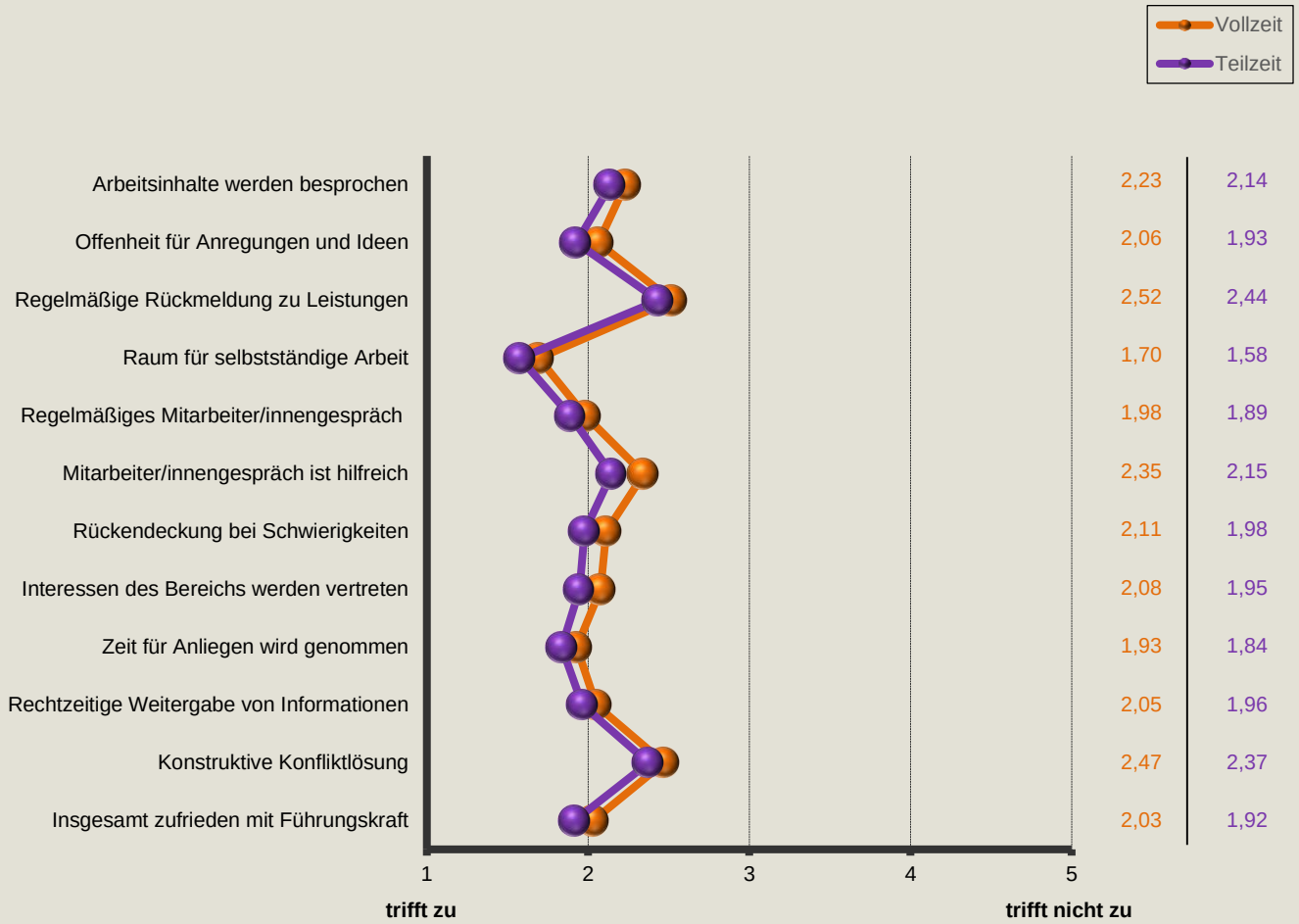
N = 4505

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Führung aller Ebenen – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,13

N = 4202



Ø = 2,01

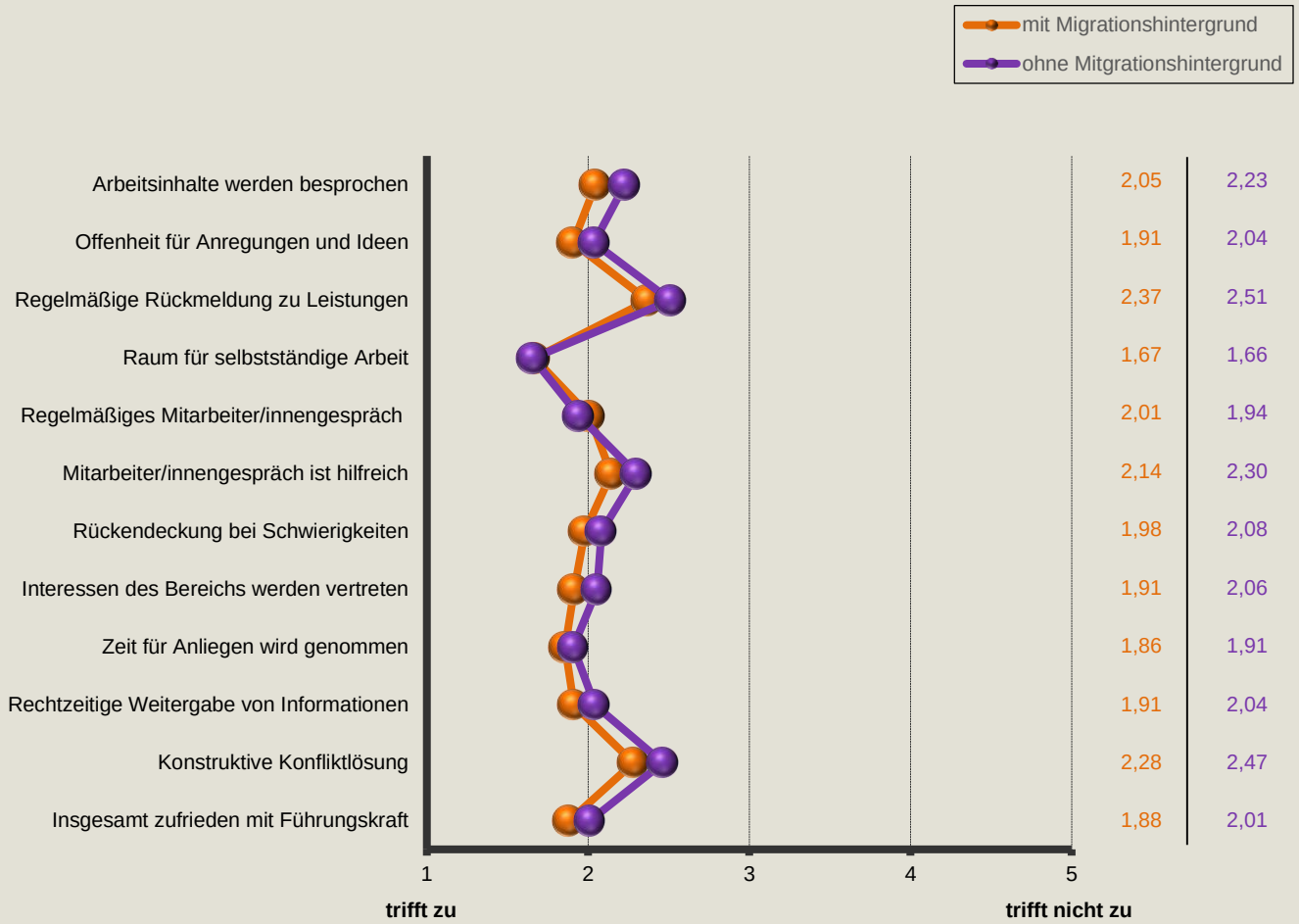
N = 2026

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,00
N =	819



Ø =	2,10
N =	5348

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Arbeitsinhalte werden besprochen	2,39	2,19	2,23	2,17
Offenheit für Anregungen und Ideen	2,40	2,04	1,99	1,93
Regelmäßige Rückmeldung zu Leistungen	2,79	2,48	2,51	2,41
Raum für selbstständige Arbeit	2,01	1,73	1,55	1,58
Regelmäßiges Mitarbeiter/innengespräch	2,44	1,96	1,95	1,85
Mitarbeiter/innengespräch ist hilfreich	2,62	2,28	2,32	2,14
Rückendeckung bei Schwierigkeiten	2,41	2,11	1,98	2,02
Interessen des Bereichs werden vertreten	2,37	2,06	1,99	1,94
Zeit für Anliegen wird genommen	2,22	1,89	1,87	1,87
Rechtzeitige Weitergabe von Informationen	2,21	2,00	2,02	2,01
Konstruktive Konfliktlösung	2,52	2,43	2,48	2,40
Insgesamt zufrieden mit Führungskraft	2,25	1,99	1,98	1,99
Durchschnitt	**2,38**	**2,10**	**2,07**	**2,03**
Anzahl	**486**	**2260**	**2197**	**1110**

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Alter

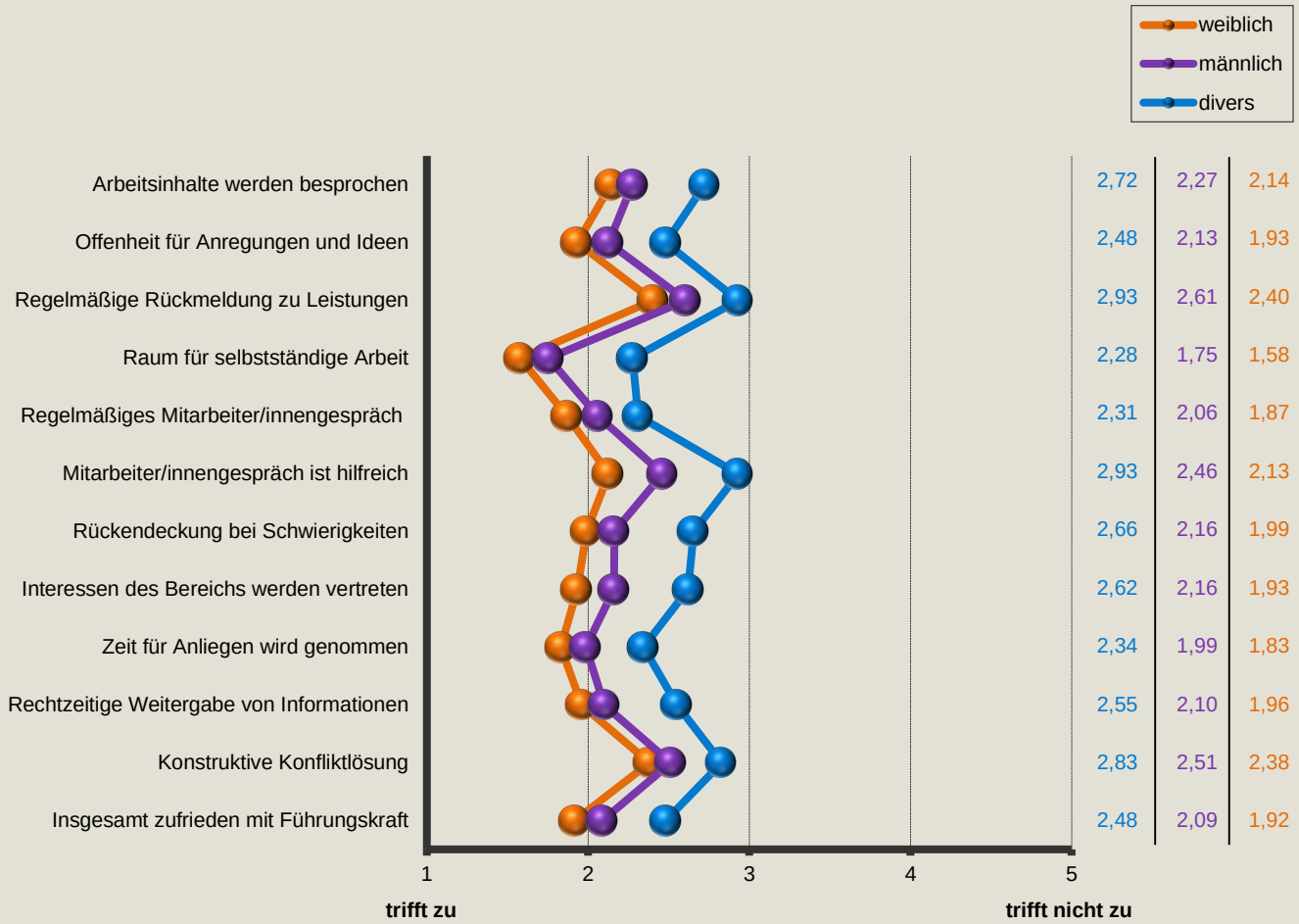
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Arbeitsinhalte werden besprochen	2,08	2,15	2,23	2,29	2,22
Offenheit für Anregungen und Ideen	1,89	1,94	2,03	2,14	2,09
Regelmäßige Rückmeldung zu Leistungen	2,32	2,40	2,50	2,63	2,60
Raum für selbstständige Arbeit	1,59	1,67	1,65	1,72	1,58
Regelmäßiges Mitarbeiter/innengespräch	1,88	1,92	1,98	2,03	2,06
Mitarbeiter/innengespräch ist hilfreich	2,01	2,17	2,33	2,47	2,35
Rückendeckung bei Schwierigkeiten	1,88	1,96	2,10	2,20	2,12
Interessen des Bereichs werden vertreten	1,85	1,98	2,03	2,17	2,05
Zeit für Anliegen wird genommen	1,71	1,77	1,93	2,06	2,03
Rechtzeitige Weitergabe von Informationen	1,89	1,97	2,03	2,13	2,04
Konstruktive Konfliktlösung	2,29	2,41	2,47	2,51	2,43
Insgesamt zufrieden mit Führungskraft	1,81	1,92	2,02	2,13	2,04
Durchschnitt	**1,93**	**2,02**	**2,11**	**2,21**	**2,14**
Anzahl	**1003**	**1366**	**1473**	**1942**	**456**

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

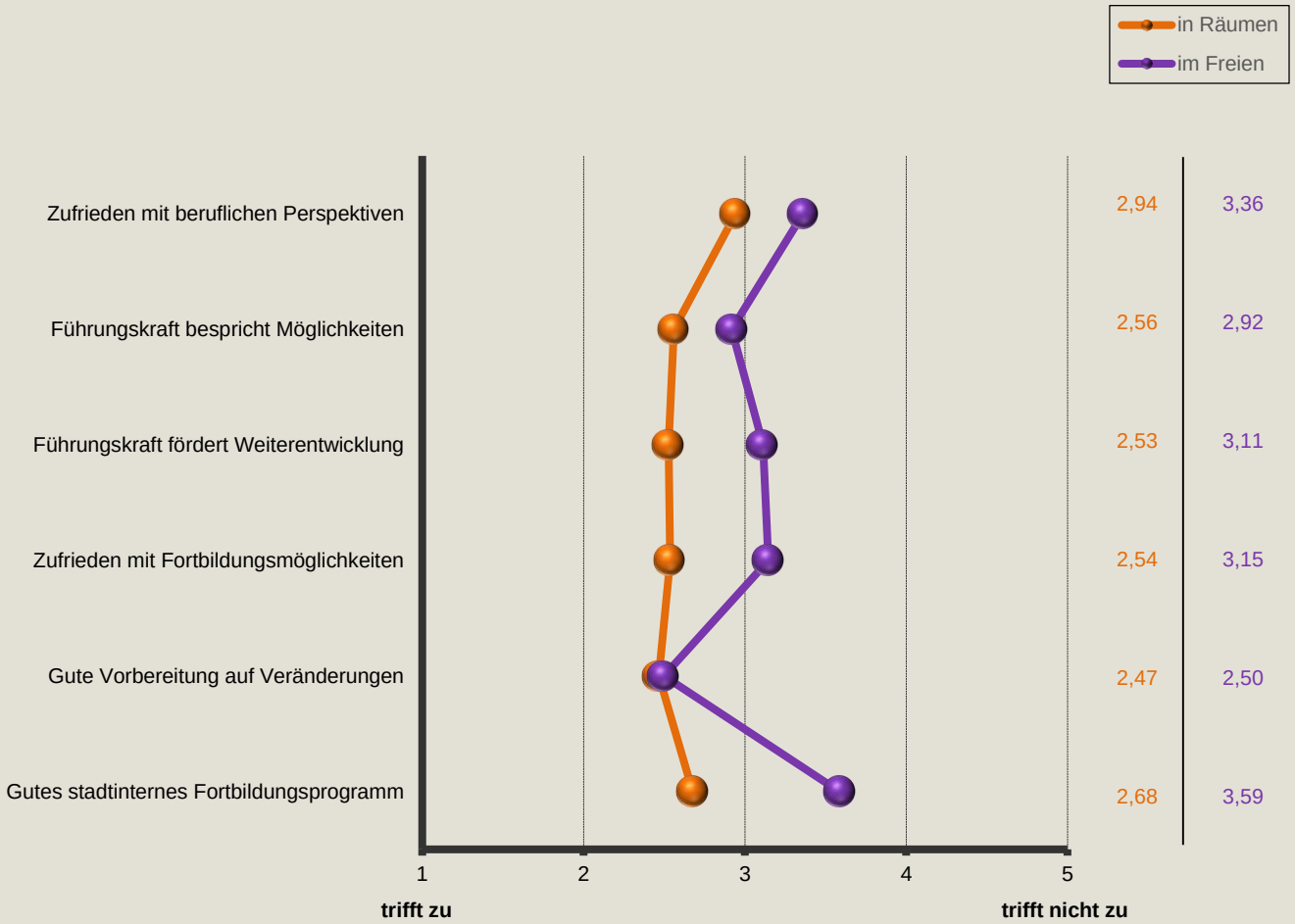
♀	Ø = 2,01; N = 3402
♂	Ø = 2,19; N = 2747
⚧	Ø = 2,59; N = 29

2010	2014	2019
Ø = 2,20	Ø = 2,18	Ø = 2,10
N = 4492	N = 5239	N = 6299

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,62
N =	5471



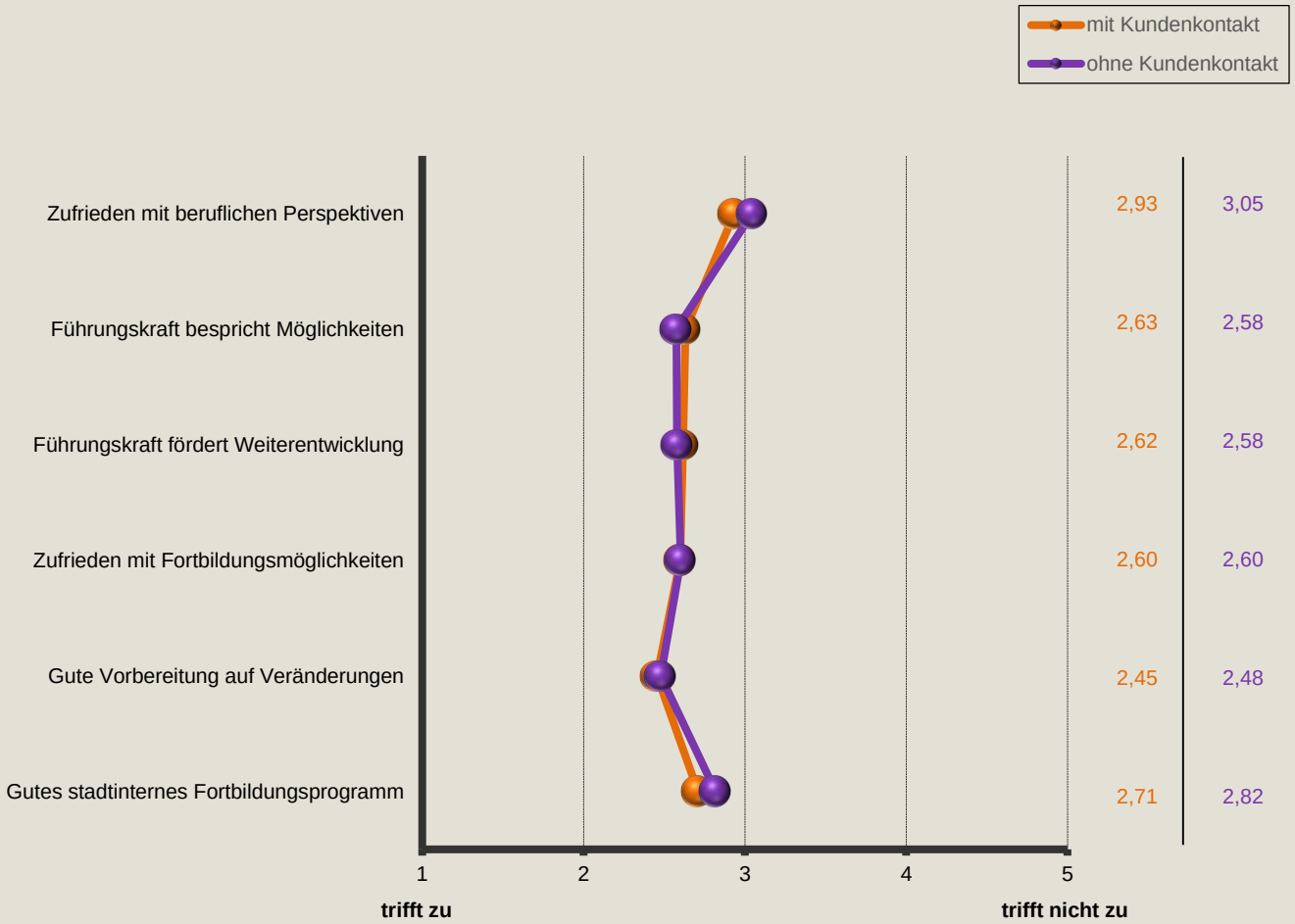
Ø =	3,10
N =	661

2010		2014		2019	
Ø =	3,11	Ø =	2,95	Ø =	2,67
N =	4404	N =	5172	N =	6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,66

N = 2470



Ø = 2,68

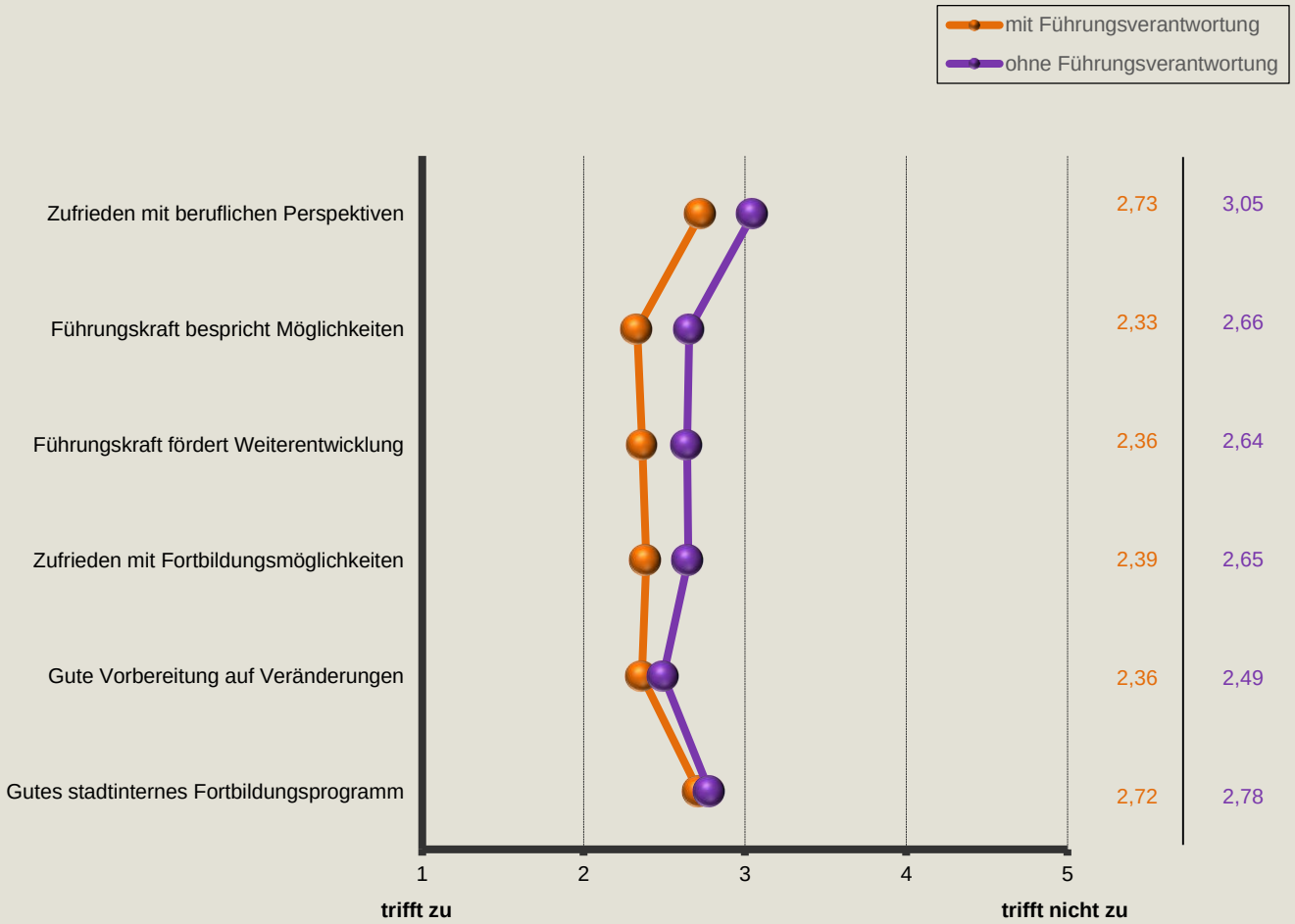
N = 3613

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,48

N = 1209



Ø = 2,71

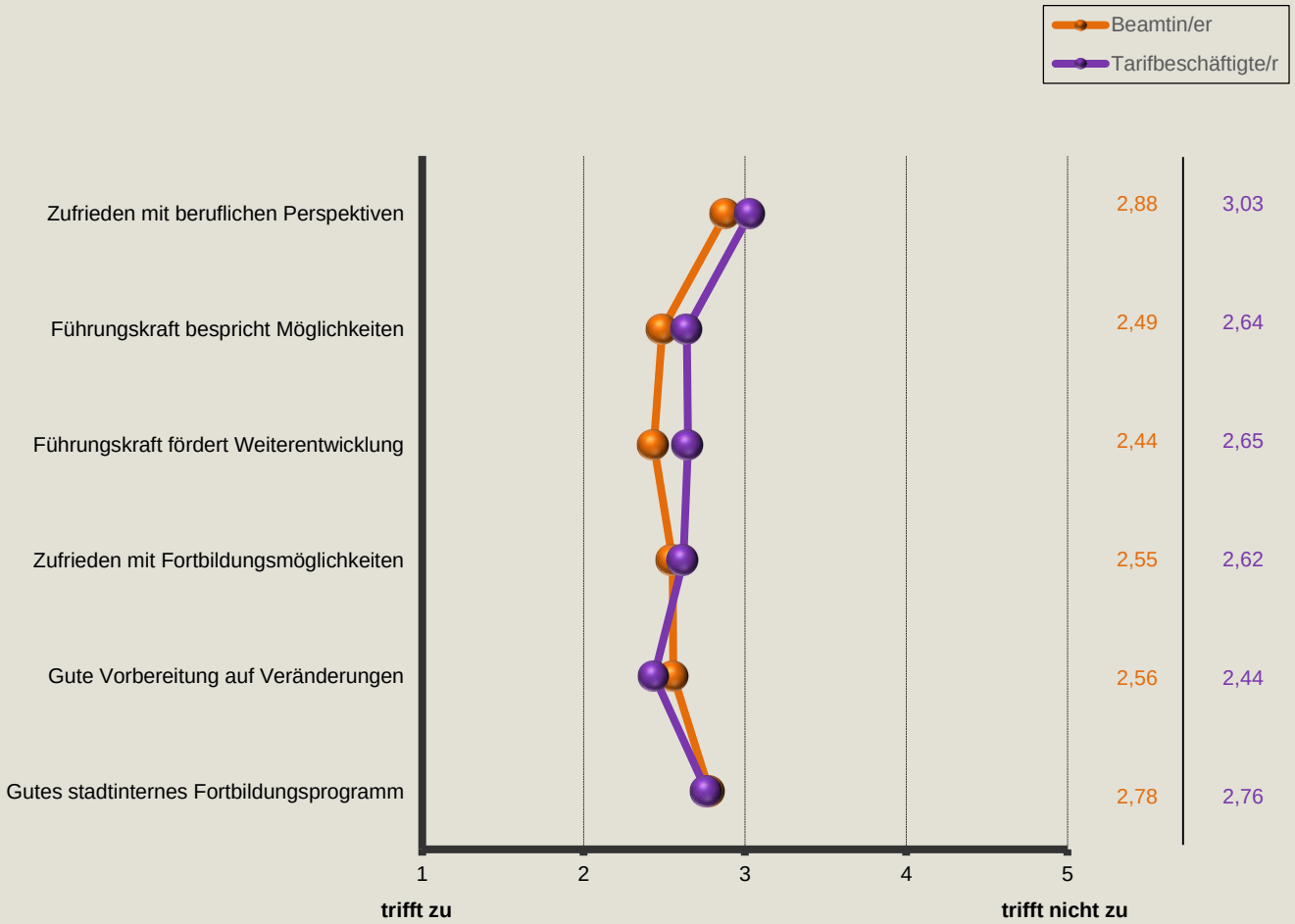
N = 4990

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Direkte Führungskraft – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,62
N =	1693

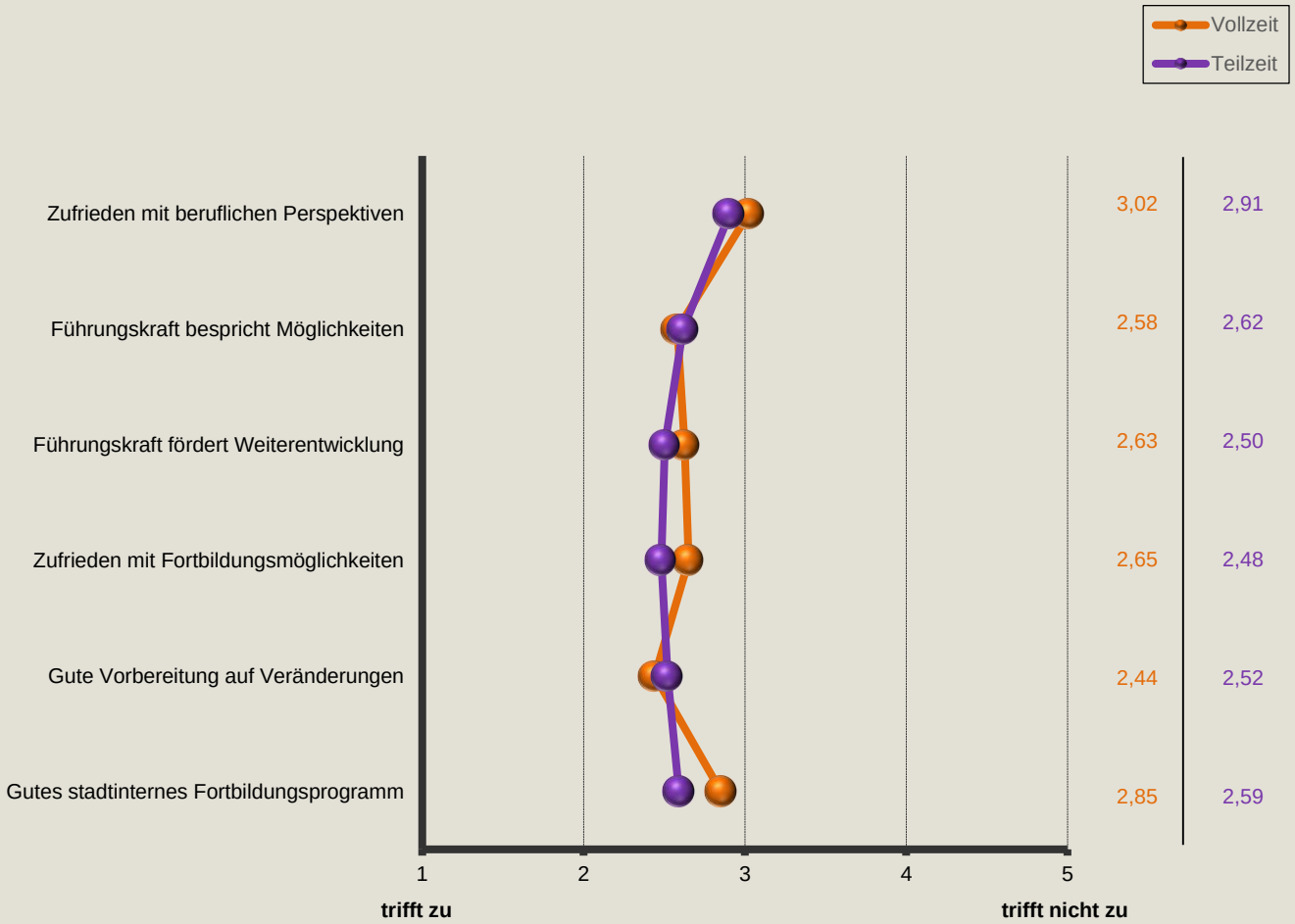
Ø =	2,69
N =	4467

2010		2014		2019	
Ø =	3,11	Ø =	2,95	Ø =	2,67
N =	4404	N =	5172	N =	6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,70

N = 4180



Ø = 2,60

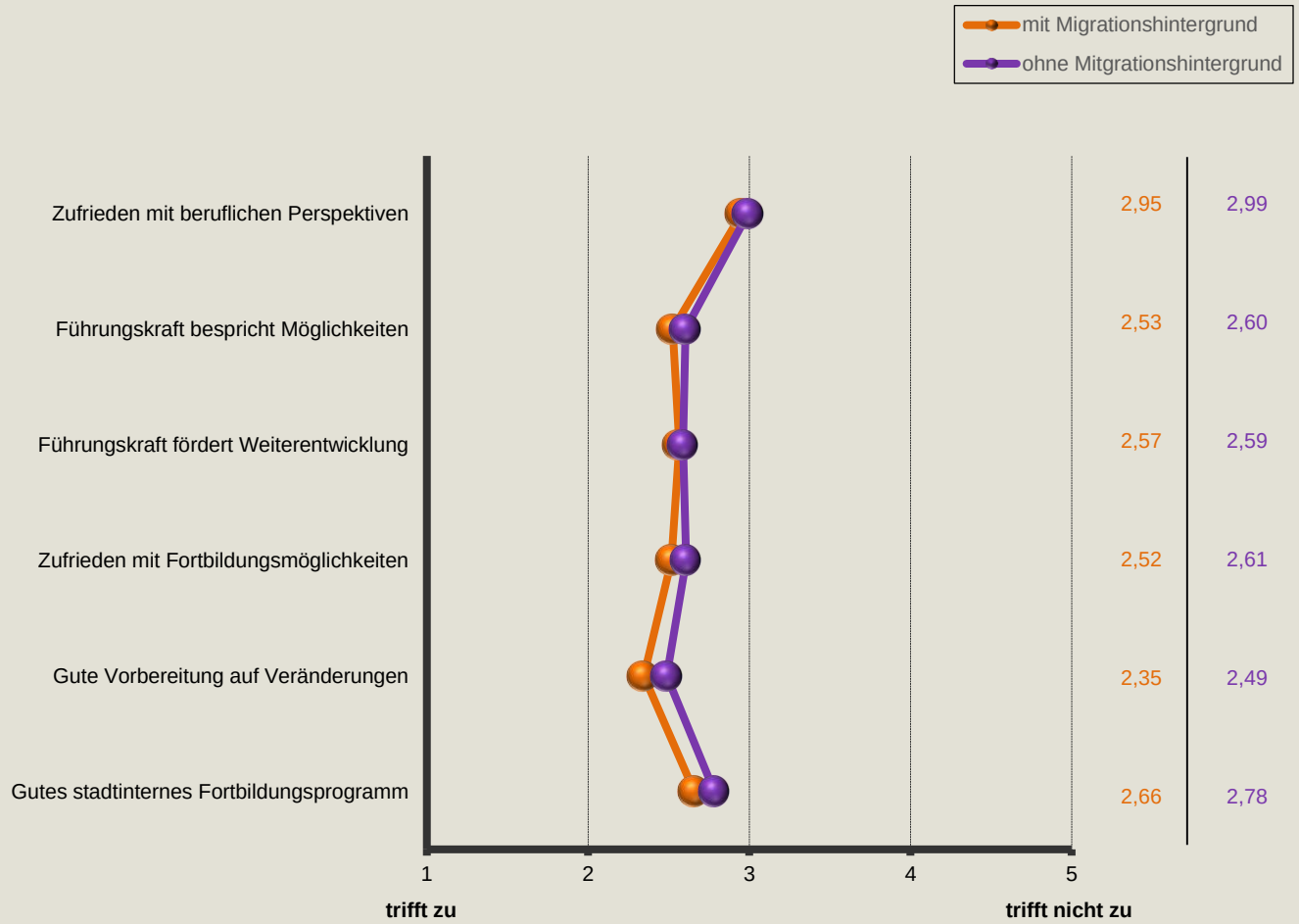
N = 2005

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,59

N = 822



Ø = 2,68

N = 5303

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Zufrieden mit beruflichen Perspektiven	3,24	3,09	3,14	2,44
Führungskraft bespricht Möglichkeiten	2,84	2,66	2,60	2,41
Führungskraft fördert Weiterentwicklung	3,11	2,66	2,59	2,24
Zufrieden mit Fortbildungsmöglichkeiten	2,99	2,71	2,59	2,23
Gute Vorbereitung auf Veränderungen	2,52	2,42	2,50	2,45
Gutes stadtinternes Fortbildungsprogramm	3,22	2,85	2,67	2,62
Durchschnitt	**2,99**	**2,73**	**2,68**	**2,40**
Anzahl	**482**	**2241**	**2190**	**1107**

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Alter

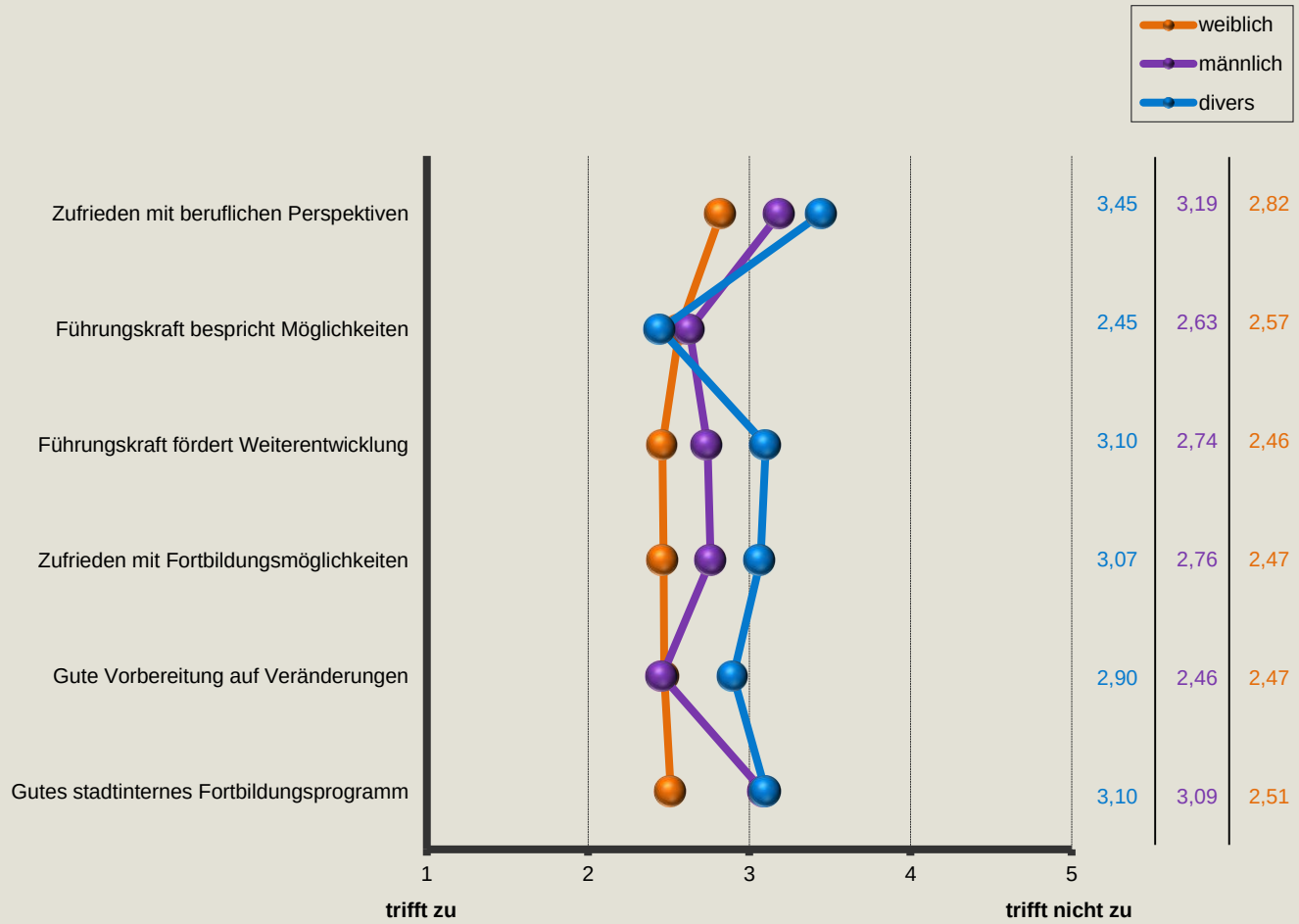
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Zufrieden mit beruflichen Perspektiven	2,84	2,97	3,03	3,09	2,84
Führungskraft bespricht Möglichkeiten	2,53	2,45	2,52	2,76	2,87
Führungskraft fördert Weiterentwicklung	2,36	2,40	2,61	2,78	2,80
Zufrieden mit Fortbildungsmöglichkeiten	2,57	2,64	2,67	2,58	2,36
Gute Vorbereitung auf Veränderungen	2,41	2,48	2,54	2,45	2,30
Gutes stadtinternes Fortbildungsprogramm	2,60	2,76	2,82	2,85	2,65
Durchschnitt	**2,55**	**2,62**	**2,70**	**2,75**	**2,64**
Anzahl	**994**	**1360**	**1474**	**1928**	**439**

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Entwicklung allgemein – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

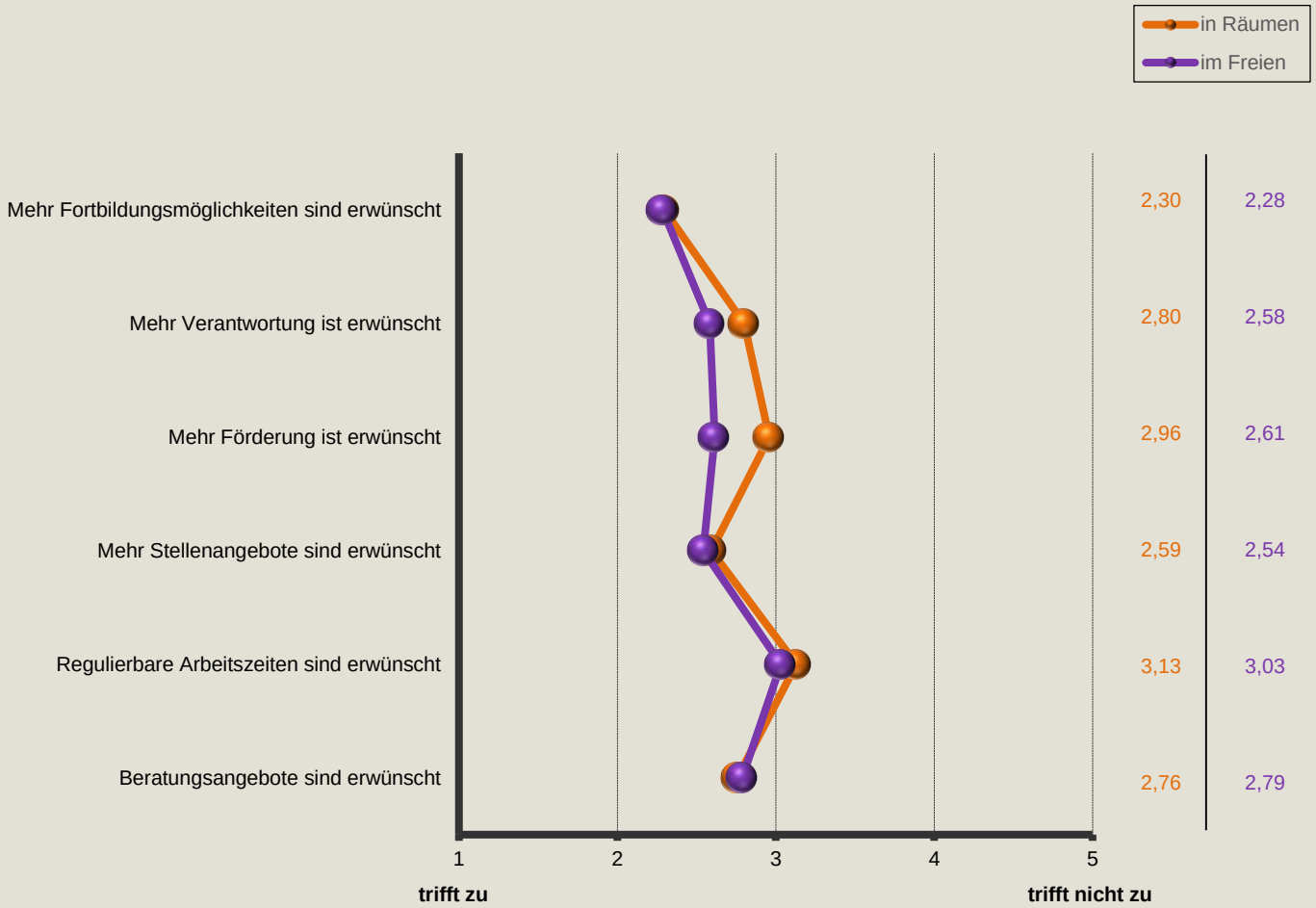
♀	Ø = 2,55 N = 3376
♂	Ø = 2,81 N = 2734
⚧	Ø = 3,01 N = 30

2010	2014	2019
Ø = 3,11	Ø = 2,95	Ø = 2,67
N = 4404	N = 5172	N = 6245

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,76
N =	5350



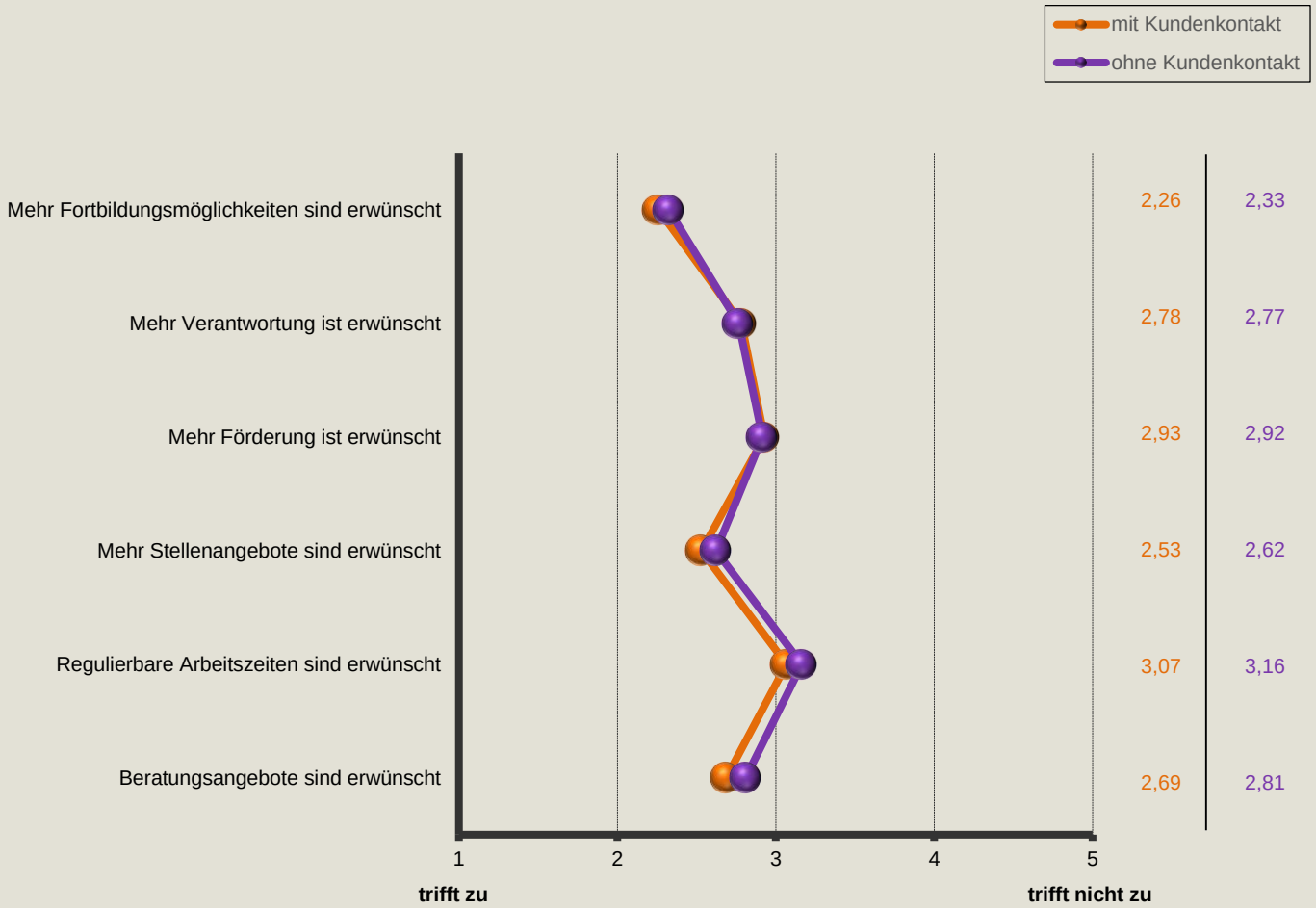
Ø =	2,64
N =	625

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	n. v.	Ø =	2,74
N =	n. v.	N =	n. v.	N =	6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,71

N = 2397



Ø = 2,77

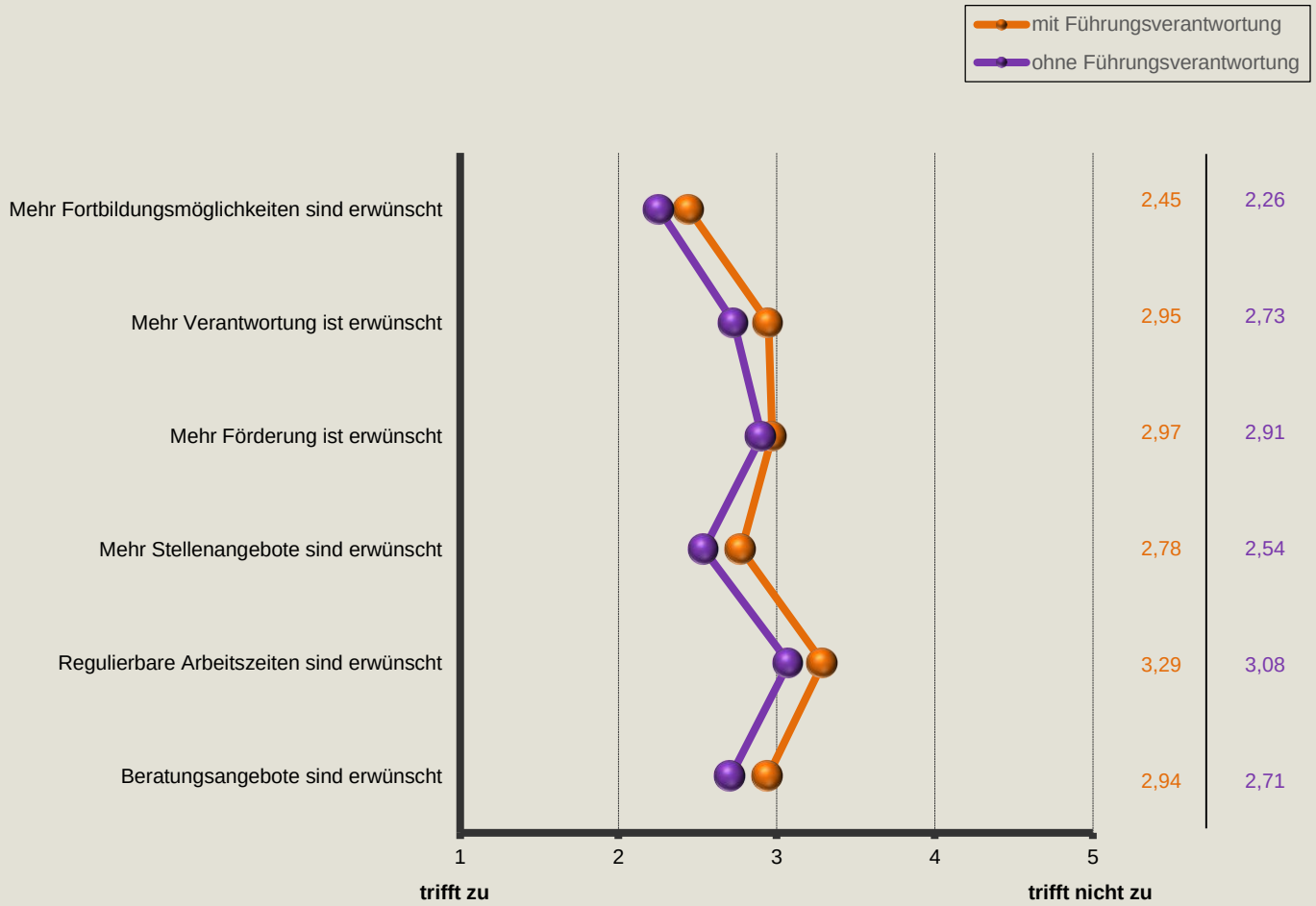
N = 3537

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,90
N =	1178

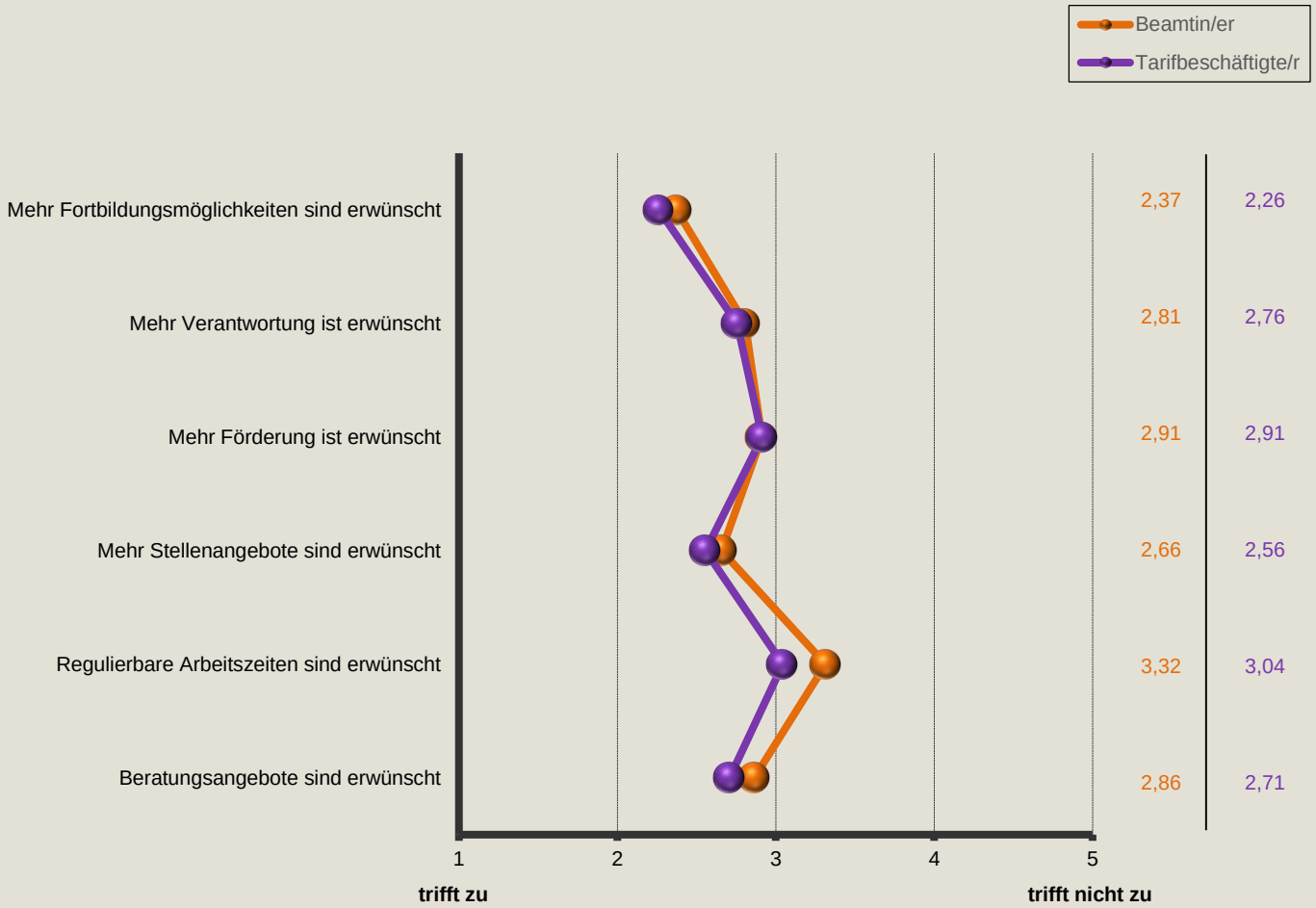
Ø =	2,70
N =	4863

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,82
N =	1653

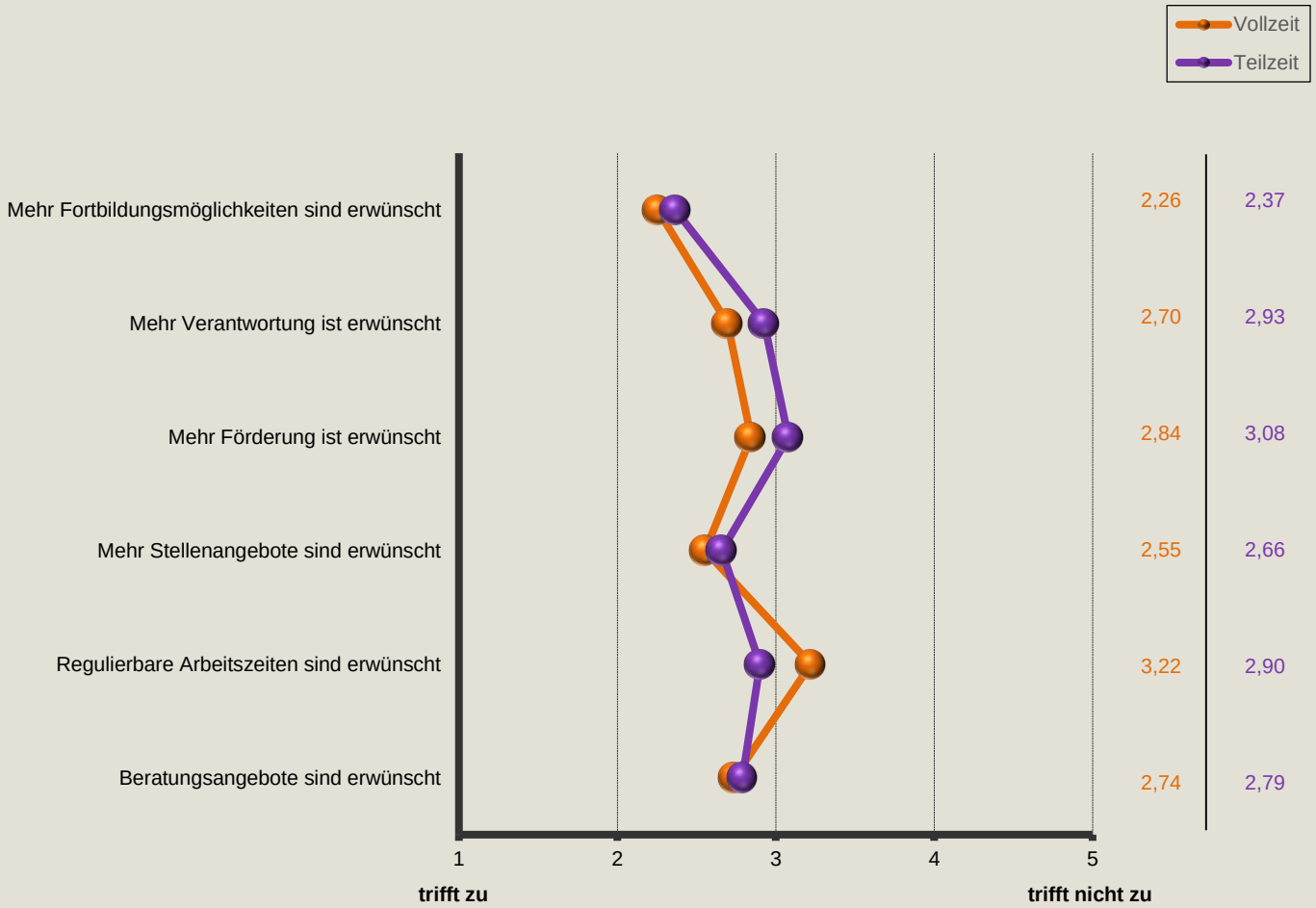
Ø =	2,71
N =	4343

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,72

N = 4089



Ø = 2,79

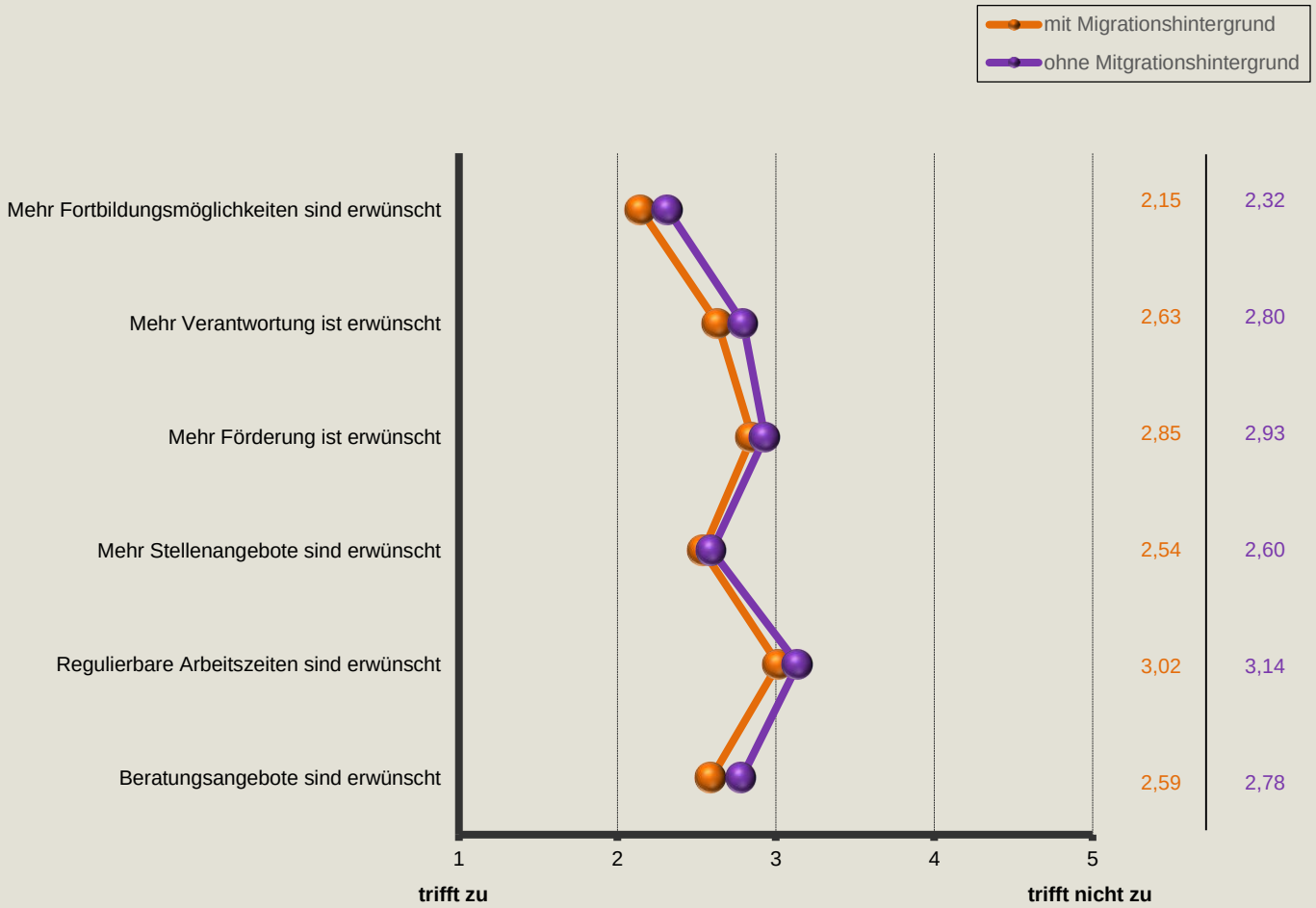
N = 1936

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,63

N = 794



Ø = 2,76

N = 5175

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Mehr Fortbildungsmöglichkeiten sind erwünscht	2,27	2,22	2,25	2,57
Mehr Verantwortung ist erwünscht	2,65	2,68	2,75	3,07
Mehr Förderung ist erwünscht	2,75	2,84	2,89	3,21
Mehr Stellenangebote sind erwünscht	2,63	2,45	2,44	3,12
Regulierbare Arbeitszeiten sind erwünscht	2,98	3,06	3,10	3,35
Beratungsangebote sind erwünscht	2,66	2,61	2,71	3,15
Durchschnitt	**2,66**	**2,64**	**2,69**	**3,08**
Anzahl	**460**	**2186**	**2151**	**1072**

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Alter

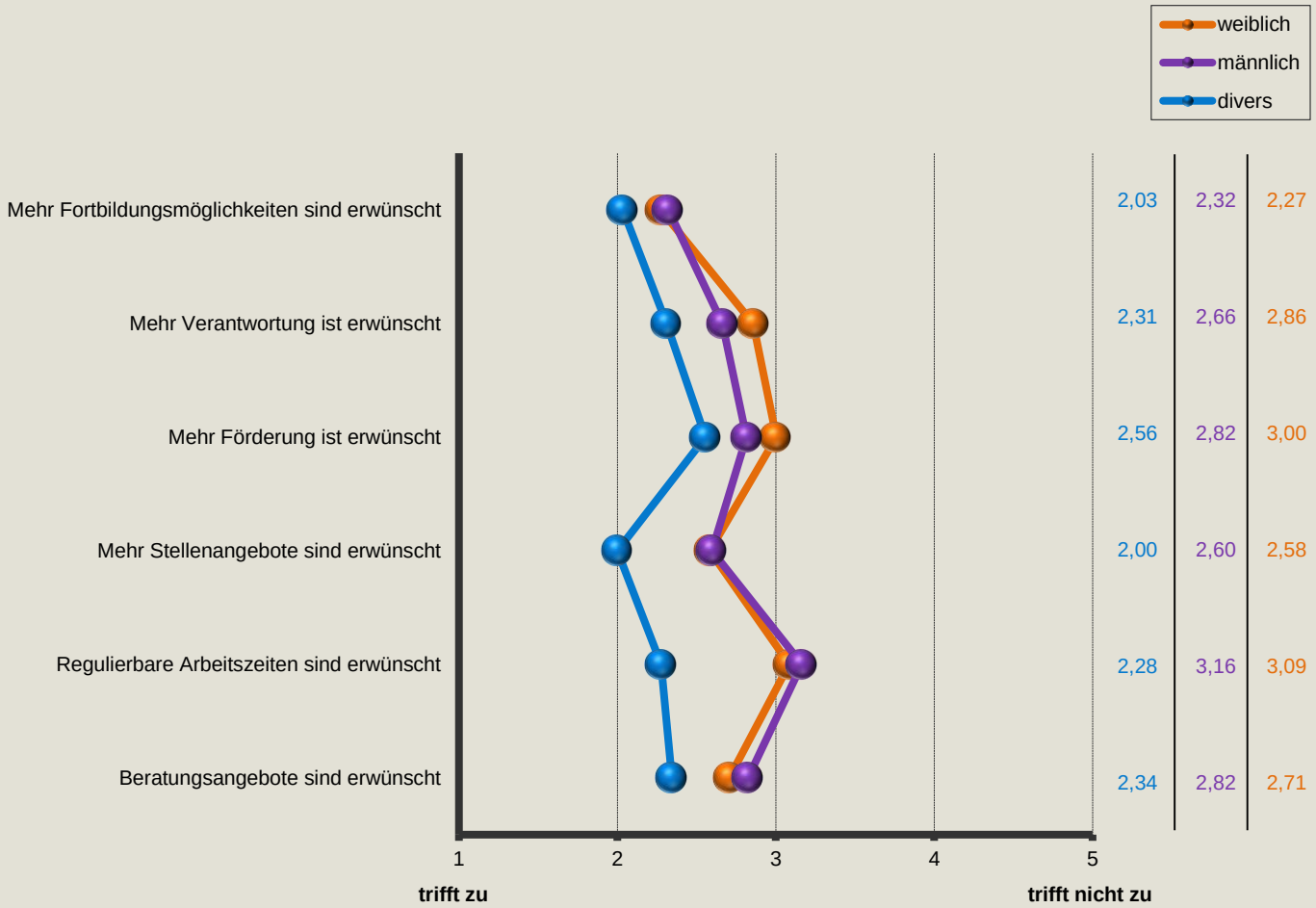
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Mehr Fortbildungsmöglichkeiten sind erwünscht	1,99	2,09	2,20	2,59	2,86
Mehr Verantwortung ist erwünscht	2,52	2,58	2,77	2,99	3,13
Mehr Förderung ist erwünscht	2,79	2,83	2,85	3,05	3,26
Mehr Stellenangebote sind erwünscht	2,15	2,32	2,56	2,89	3,30
Regulierbare Arbeitszeiten sind erwünscht	2,86	2,98	3,09	3,28	3,55
Beratungsangebote sind erwünscht	2,23	2,42	2,73	3,14	3,53
Durchschnitt	**2,42**	**2,54**	**2,70**	**2,99**	**3,27**
Anzahl	**982**	**1344**	**1438**	**1856**	**415**

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

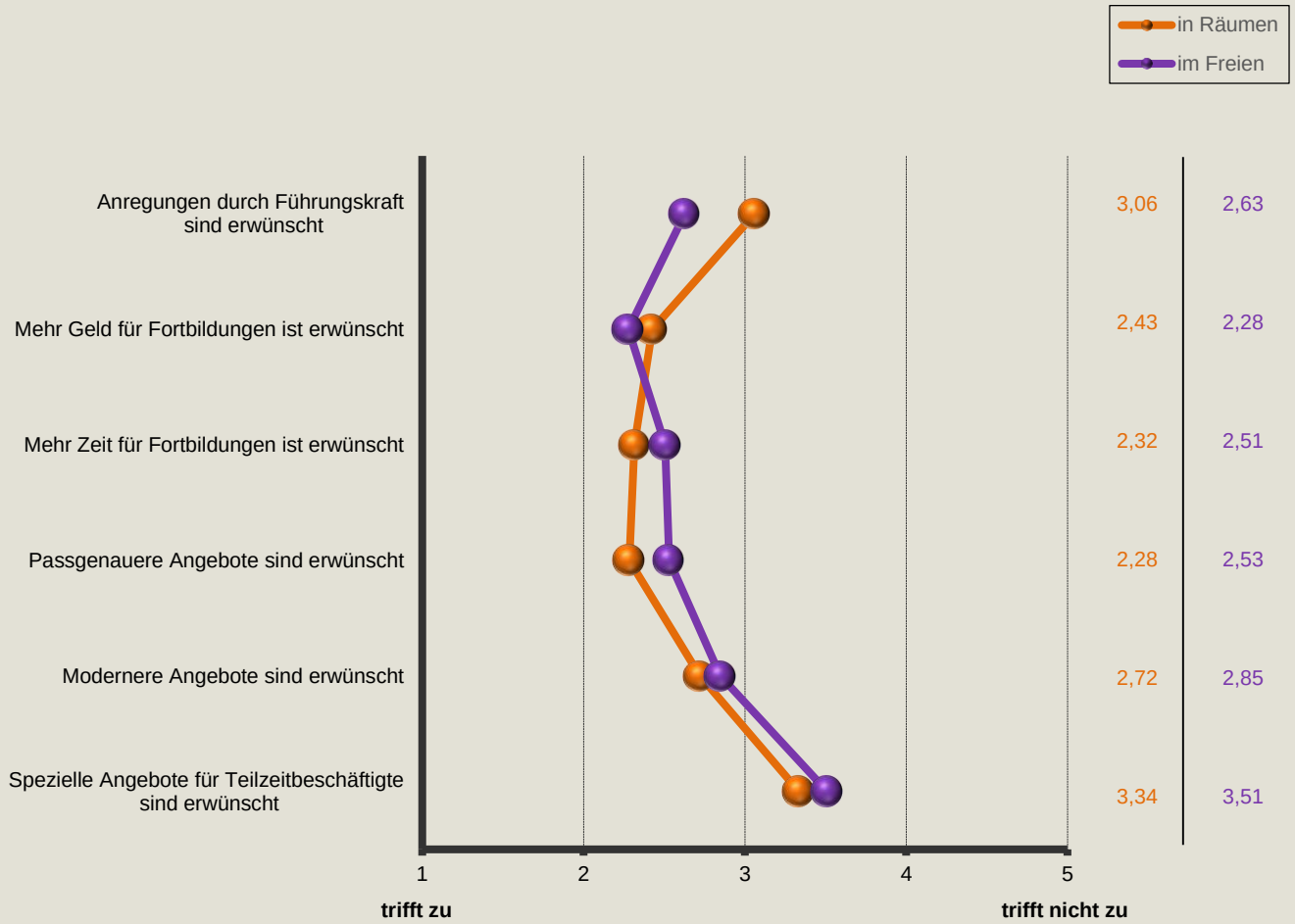
♀	Ø = 2,75 N = 3295
♂	Ø = 2,73 N = 2656
⚧	Ø = 2,25 N = 29

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,74
N = n. v.	N = n. v.	N = 6084

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Arbeitsort



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,69
N =	5379



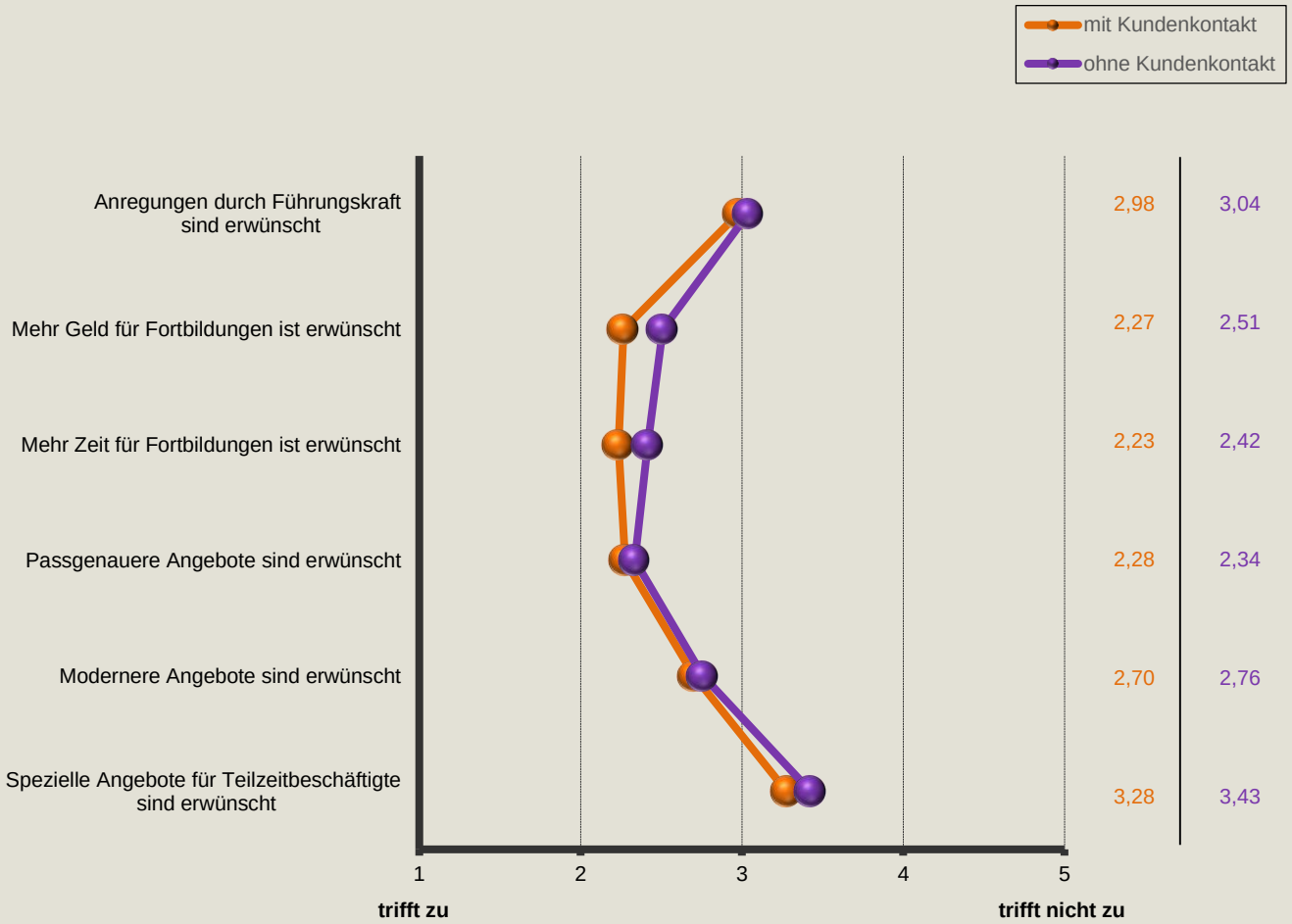
Ø =	2,72
N =	625

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	n. v.	Ø =	2,70
N =	n. v.	N =	n. v.	N =	6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Kundenkontakt



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,62

N = 2411



Ø = 2,75

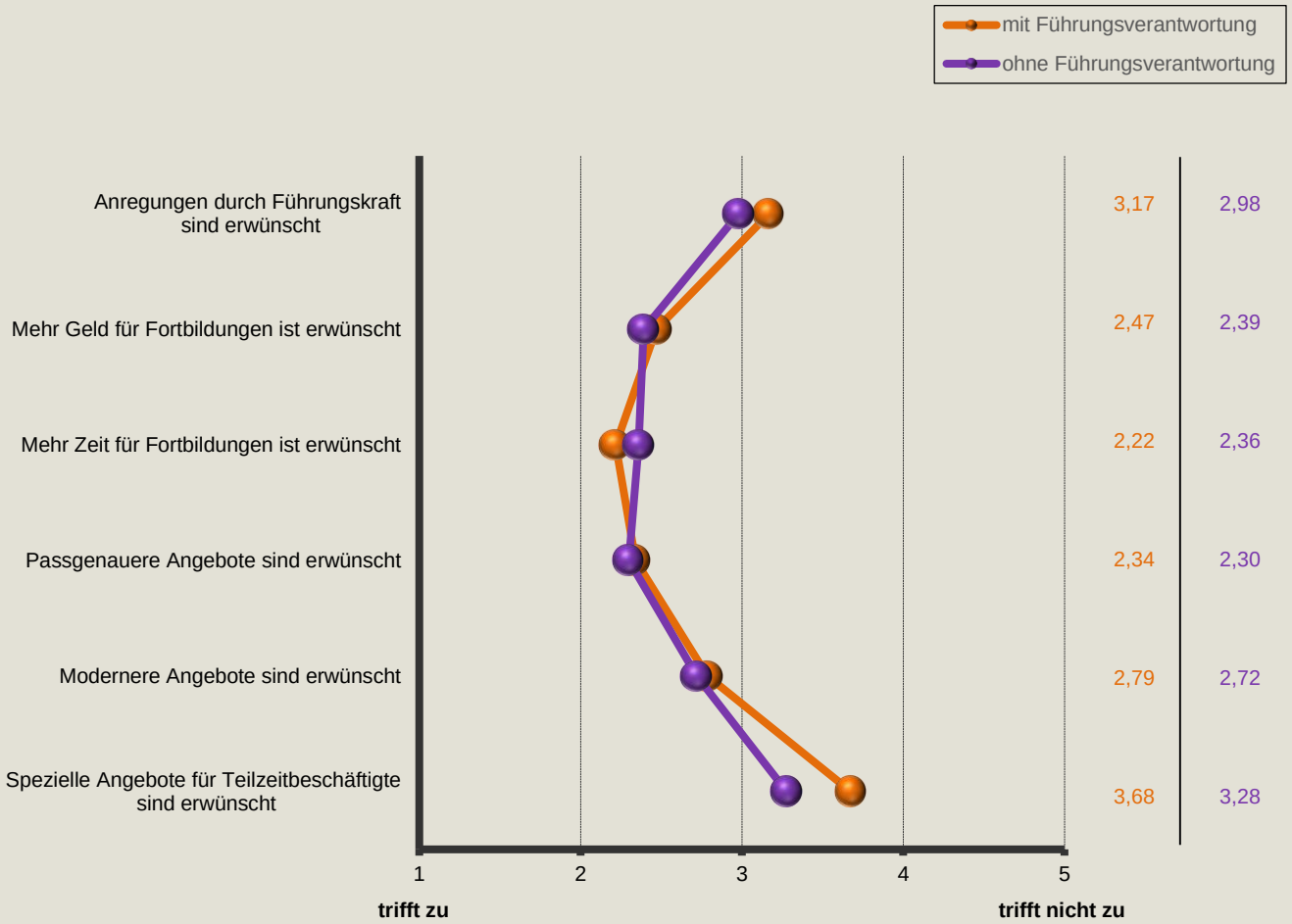
N = 3548

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Führungstätigkeit



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,78
N =	1197

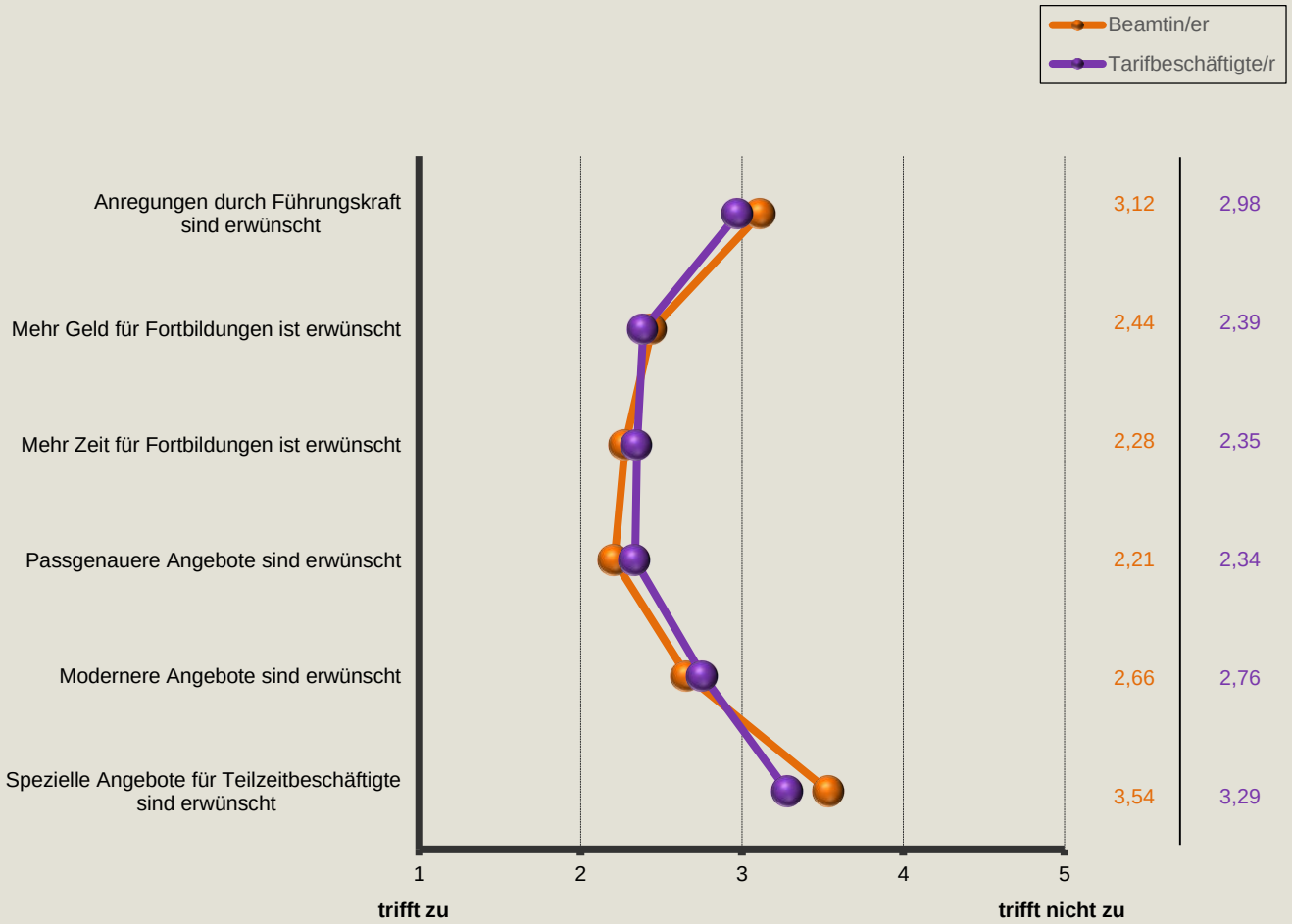
Ø =	2,67
N =	4872

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Entwicklung – Differenziert nach Beschäftigungsart



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

Ø =	2,71
N =	1663

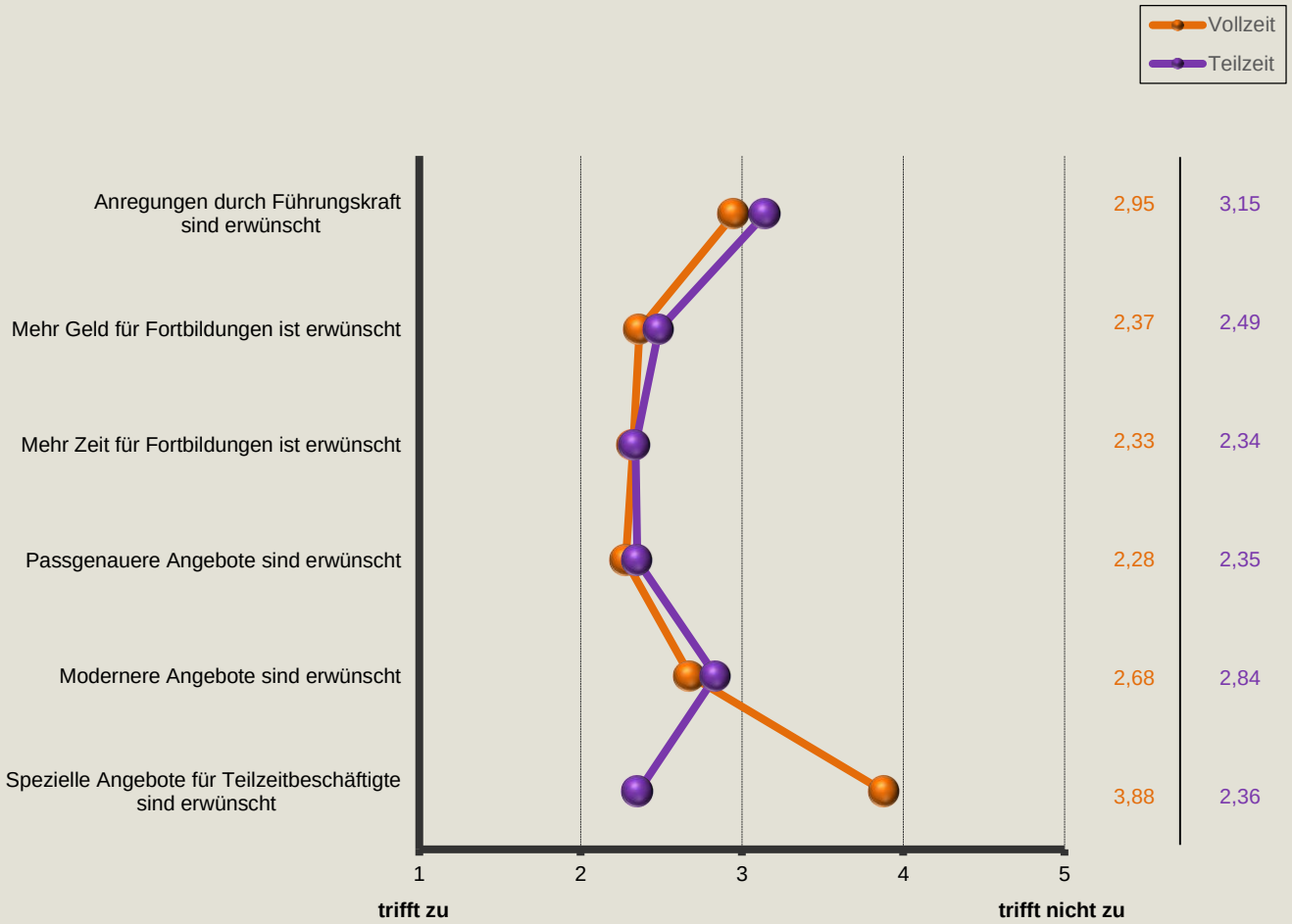
Ø =	2,68
N =	4359

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Zeitmodell



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø = 2,75

N = 4089



Ø = 2,59

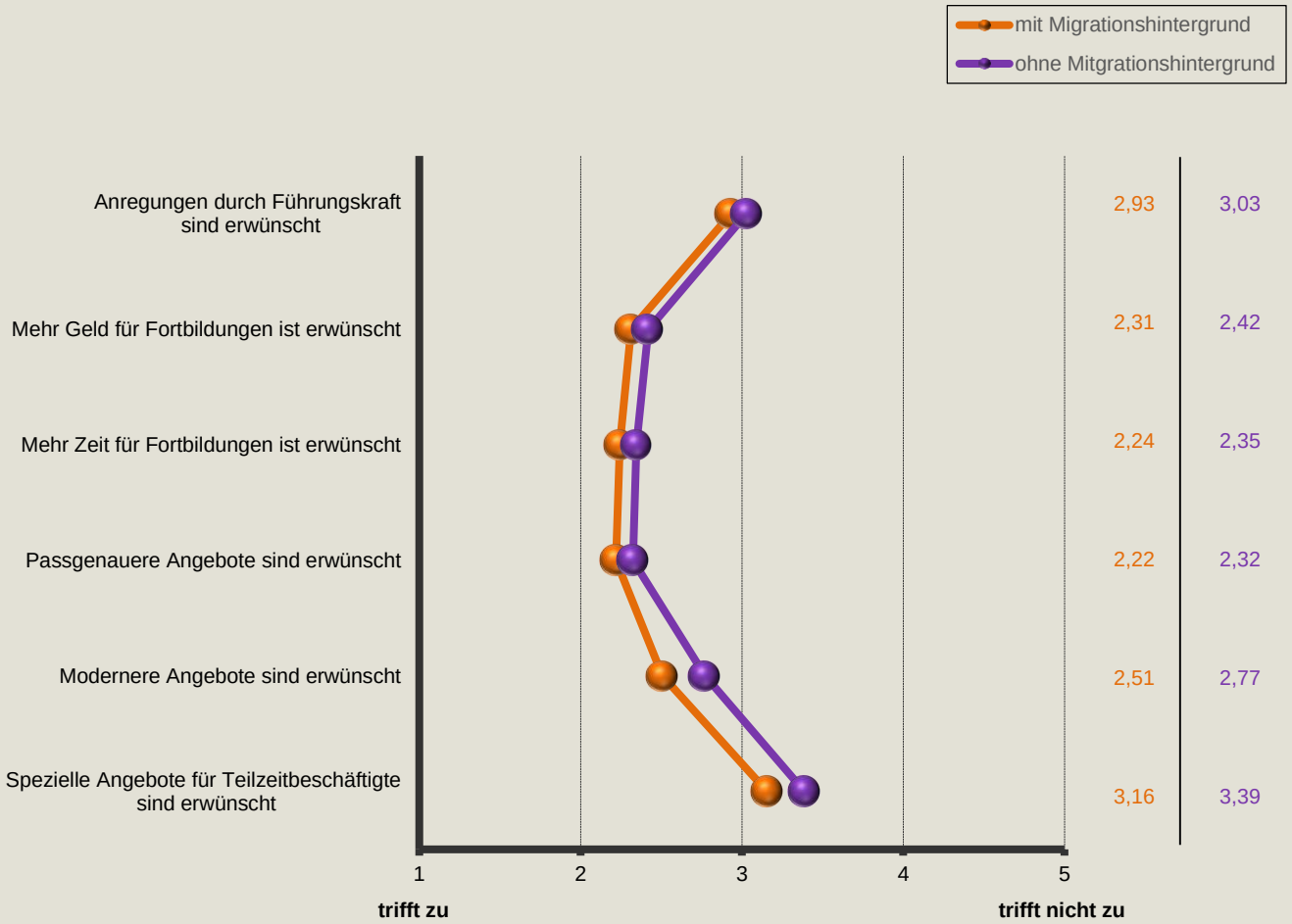
N = 1961

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Migrationshintergrund



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen



Ø =	2,56
N =	801



Ø =	2,71
N =	5195

2010		2014		2019	
Ø =	n. v.	Ø =	n. v.	Ø =	2,70
N =	n. v.	N =	n. v.	N =	6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Eingruppierung

	Entgeltgruppen E1-E4	Entgeltgruppen E5-E9a	Entgeltgruppen E9b-E12	Entgeltgruppen ab E13
Anregungen durch Führungskraft sind erwünscht	2,68	2,92	3,05	3,37
Mehr Geld für Fortbildungen ist erwünscht	2,33	2,38	2,41	2,53
Mehr Zeit für Fortbildungen ist erwünscht	2,53	2,40	2,27	2,28
Passgenauere Angebote sind erwünscht	2,60	2,29	2,25	2,32
Modernere Angebote sind erwünscht	2,81	2,63	2,81	2,72
Spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte sind erwünscht	3,20	3,29	3,42	3,57
Durchschnitt	**2,69**	**2,65**	**2,70**	**2,80**
Anzahl	**458**	**2189**	**2166**	**1086**

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Alter

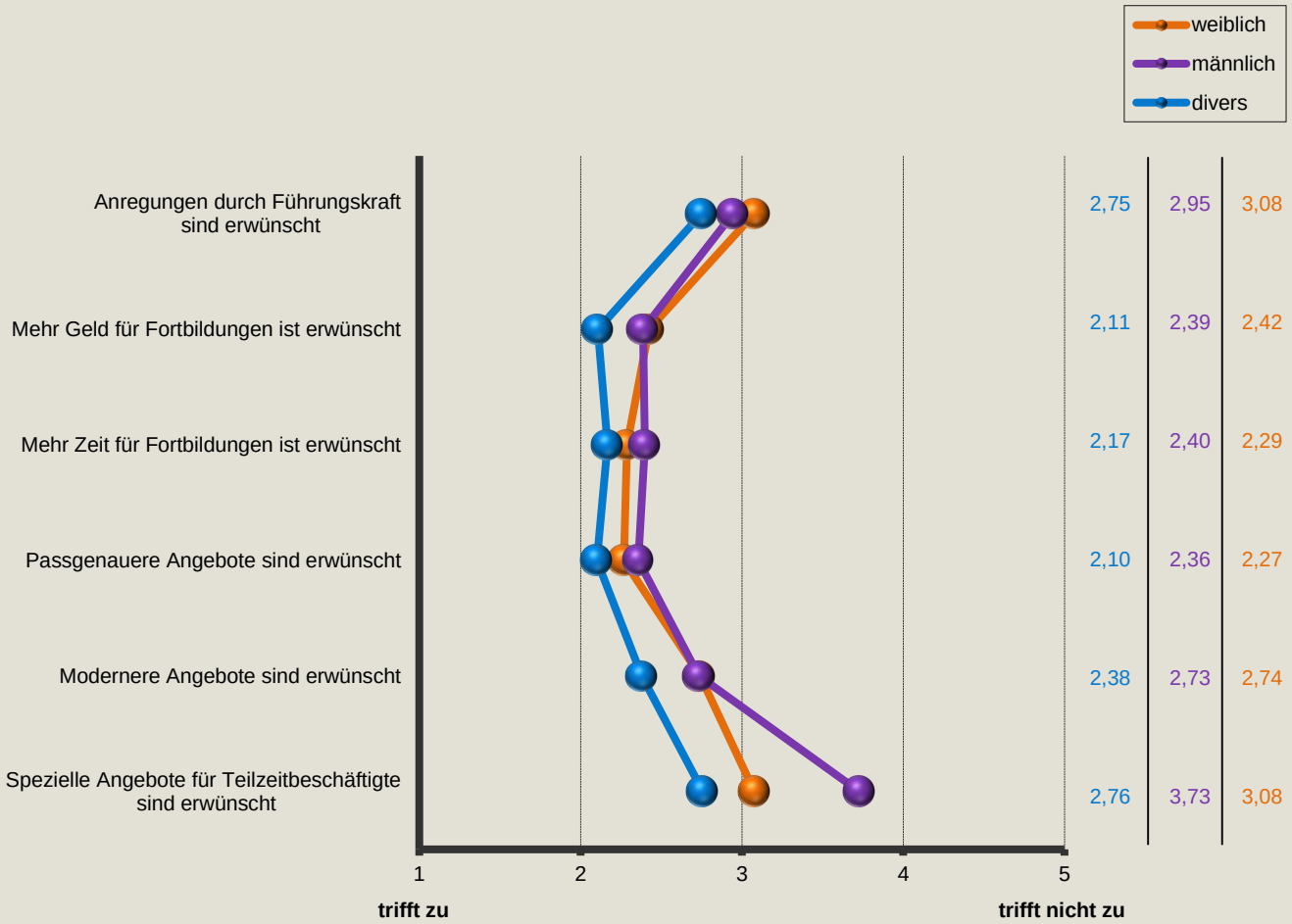
	Bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter
Anregungen durch Führungskraft sind erwünscht	2,88	2,94	2,94	3,20	3,25
Mehr Geld für Fortbildungen ist erwünscht	2,22	2,33	2,38	2,57	2,64
Mehr Zeit für Fortbildungen ist erwünscht	2,20	2,30	2,30	2,44	2,59
Passgenauere Angebote sind erwünscht	2,09	2,17	2,24	2,53	2,62
Modernere Angebote sind erwünscht	2,32	2,50	2,73	3,04	3,05
Spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte sind erwünscht	3,31	3,16	3,30	3,55	3,61
Durchschnitt	**2,51**	**2,57**	**2,65**	**2,89**	**2,96**
Anzahl	**972**	**1341**	**1452**	**1876**	**420**

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Berufliche Fortbildung – Differenziert nach Geschlecht



Statistische Merkmale der betrachteten Personengruppen

♀	Ø = 2,65 N = 3318
♂	Ø = 2,76 N = 2657
⚧	Ø = 2,38 N = 30

2010	2014	2019
Ø = n. v.	Ø = n. v.	Ø = 2,70
N = n. v.	N = n. v.	N = 6109

Statistische Merkmale der Gesamtbelegschaft im Vergleich

Ergebnisse

Top

+ Verständliche Arbeitsabläufe (1,62)
+ Raum für selbstständige Arbeit (1,66)
+ Gegenseitige Unterstützung (1,75)
+ Austausch notwendiger Informationen (1,88)
+ Zeit für Anliegen wird genommen (1,91)
+ Gleiche Behandlung (1,97)
+ Regelmäßiges Mitarbeiter/innengespräch (1,98)
+ Angemessene Arbeitszeitenregelung (1,98)
+ Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2,00)
+ Insgesamt zufrieden mit Führungskraft (2,00)

Flop

– Kein Anstieg der psychischen Belastung (3,72)
– Angemessene Arbeitsbelastung (3,20)
– Zufrieden mit beruflichen Perspektiven (2,99)
– Entwicklungsmöglichkeiten sind geboten (2,94)
– Finanzielle Leistungsanreize motivieren (2,81)
– Gutes stadtinternes Fortbildungsprogramm (2,77)
– Zufrieden mit Sauberkeit (2,77)
– Zufrieden mit Sozialleistungen (2,75)
– Führungskräfte vertreten einheitliche Linie (2,74)
– Kein Anstieg der körperlichen Belastung (2,72)

Für Rückfragen steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.

Personalamt
Personalentwicklung, PA/1
Fünferplatz 2
90403 Nürnberg

Ansprechpartnerin:

Frau Schirmer
+49 (0)9 11 / 2 31-1 55 76

mitarbeiterbefragung@stadt.nuernberg.de

Befragung
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Stadt Nürnberg
2019

Tabellenband für Gesamtstadt 2019

Stand: April 2019

Inhalt

I. Vorbemerkungen

Studiendesign

Hinweise

II. Ergebnisse im Überblick

A. Arbeitszufriedenheit

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

C. Arbeitgeberattraktivität

D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

F. Führung

G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

H. Angaben zur Person

I. Liste der Beschäftigungsdienststellen

III. Itemverknüpfung mit personenbezogenen Merkmalen

A. Arbeitszufriedenheit

A1: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen

A2: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, die Arbeit selbstständig einzuteilen

A3: Meine Tätigkeit … verschafft mir Erfolgserlebnisse

A4: Meine Tätigkeit … bietet mir Entwicklungsmöglichkeiten

A5: Meine Arbeit ist für mich mehr als nur ein Job (z.B. Beitrag zum Gemeinwohl)

A6: Veränderungen in meinem Aufgabenbereich gestalte ich aktiv mit

A7: Die Aussicht auf den Erhalt von Leistungsentgelt/ -bezügen oder von Prämien motiviert mich für meine Arbeit

A8: Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigenTätigkeit zufrieden

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B1: Mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden (z.B. Platzverhältnisse, Lichtverhältnisse, Lärm, Temperatur)

B2: Mit der Sauberkeit/Reinigung an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden

B3: Mit der Ausstattung an meinem Arbeitsplatz bin ich zufrieden (z.B. Möbel, Technik, Material, Hilfsmittel, Arbeitskleidung, Fahrzeuge, Maschinen)

B4: Meine Arbeitsabläufe sind für mich verständlich

B5: Meine Arbeitsbelastung ist zu hoch

B6: Die Anforderungen, die meine Tätigkeit an mich stellt, empfinde ich als angemessen

B7: Die Arbeitsabläufe und -bedingungen empfinde ich als gesundheitlich unbedenklich

B8: Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben

C. Arbeitgeberattraktivität

C1: Ich würde die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen
C2: Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir, Beruf und Familie zu vereinbaren
C3: Meine Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen
C4: Ich würde mir einen Ausbau von Telearbeit wünschen
C5: Ich bin mit den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden (Jobticket-Zuschuss, Beschäftigtenparkplätze, Kantine)

D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement

D1: Angebote der Arbeitssicherheit (z.B. Beratung, Intranetangebot, Schulungen)
D2: Angebote der Personalberatung (z.B. Suchtberatung, Konfliktmoderation)
D3: Angebote des Fortbildungsprogramms (z.B. Stressmanagement, Ernährungsberatung, Entspannungstechniken)
D4: Gesundheitstage und -aktionen
D5: Bewegte Pause
D6: Betriebssport und Bewegungsangebote
D7: Meine direkte Führungskraft erkundigt sich nach einer Erkrankung nach meinem Gesundheitszustand (Krankenrückkehrgespräch)
D8: Mir ist bekannt, dass in meinen Bereich Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden
D9: Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (z.B. durch regelmäßige Unterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen, technische Prüfungen) durchgeführt werden
D10: Die körperliche Belastung meiner Arbeitist in den letzten 3 Jahren gestiegen
D11: Die psychische Belastung meiner Arbeitist in den letzten 3 Jahren gestiegen

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E1: Bei uns herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre
E2: Meine Kolleginnen/Kollegen und ich unterstützen uns bei Bedarf gegenseitig
E3: Meine Kolleginnen/Kollegen und ich tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus
E4: Es finden regelmäßige Besprechungen/Jour-Fixe in unserem Bereich statt
E5: Ich bin mit der Weitergabe von Wissen (z.B. Fachwissen, Wissen von ausscheidenden Kolleginnen/Kollegen) in meinem Bereich zufrieden
E6: Die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen/Dienststellen der Stadtverwaltung funktioniert gut

F. Führung

F1: Die Führungskräfte meiner Dienststelle vertreten eine einheitliche Linie

F2: Die Führungskräfte meiner Dienststelle pflegen einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

F3: In meiner Dienststelle werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder anderer Merkmale

F4: Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Aufgaben, Ziele und Ergebnisse meiner Arbeit

F5: Meine direkte Führungskraft ist offen für meine Anregungen und Ideen

F6: Meine direkte Führungskraft gibt mir regelmäßig Rückmeldung über meine Leistung (z.B. Lob und Kritik)

F7: Meine direkte Führungskraft lässt mir Spielraum für selbstständiges Arbeiten

F8: Meine direkte Führungskraft führt mit mir jährlich (für Lehrkräfte: zweijährig) ein Mitarbeiter/innengespräch

F9: Die mit mir geführten Mitarbeiter/innengespräche empfinde ich als wertschätzend und hilfreich

F10: Meine direkte Führungskraft gibt mir Rückendeckung in schwierigen Situationen

F11: Meine direkte Führungskraft vertritt die Interessen unseres Bereichs nach außen bzw. oben (z.B. gegenüber höheren Vorgesetzten)

F12: Meine direkte Führungskraft nimmt sich Zeit für meine Anliegen

F13: Meine direkte Führungskraft gibt mir Informationen rechtzeitig weiter, die mich betreffen

F14: Meine direkte Führungskraft erkennt Konflikte und sucht nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten

F15: Alles in allem bin ich mit meiner direkten Führungskraft zufrieden

G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

G1: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden

G2: Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen

G3: Meine direkte Führungskraft fördert im Rahmen der Möglichkeiten meine berufliche Weiterentwicklung

G4: Ich wünsche mir … eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten

G5: Ich wünsche mir ... die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen

G6: Ich wünsche mir ... mehr Förderung durch meine Führungskraft

G7: Ich wünsche mir ... mehr geeignete Stellenangebote

G8: Ich wünsche mir ... die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren bzw. zu erhöhen

G9: Ich wünsche mir ... Beratungsangebote (z.B. Karriereplanung, Fort-/Weiterbildung) durch das Personalamt

G10: Mit meinen Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung bin ich zufrieden

G11: Ich fühle mich auf Veränderungen in meinem Aufgabengebiet gut vorbereitet und qualifiziert

G12: Das stadtinterne Fortbildungsprogramm (z.B. Städteakademie, PEF:SB, IPSN) bietet mir gute Fortbildungsmöglichkeiten

G13: Ich wünsche mir ... mehr Anregungen bzw. Hinweise durch meine Führungskraft

G14: Ich wünsche mir ... dass für Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird

G15: Ich wünsche mir ... dass mir die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt

G16: Ich wünsche mir ... passgenauere Fortbildungsangebote (z.B. Inhouse-Seminare, Lernen am Arbeitsplatz, Seminare für gewerblich-technischen Bereich)

G17: Ich wünsche mir ... moderne Fortbildungsangebote (z.B. E-Learning)

G18: Ich wünsche mir ... spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte

H. Angaben zur Person

H6 und H7: Geschlecht und Beschäftigungsumfang

IV. Anhang

Fragebogen

I. Vorbemerkungen

Studiendesign

Untersuchung	Mitarbeiter/innen der Stadt Nürnberg
Basis	Vollerhebung mit 11341 Mitarbeiter/innen
Erhebungszeitraum	01.02.2019 – 01.03.2019
Erhebungsinstrument	Hybride Befragung (online und schriftlich)
Ausschöpfungsquote	56,33%
Fallzahlen	6388 Beschäftigte

Hinweise

- Statistische Auswertung gem. § 8 Dienstvereinbarung über die Durchführung einer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterbefragung (MAB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2019 und der damit verbundenen Auswertungen.

- Abkürzungen
  - arithmetischer Mittelwert 2010 (z.B. alt A1): Variablenbezeichnungen sind in der Mitarbeiter/innen-Befragung 2010 und 2014 auf Grund von Fragebogenaktualisierungen nicht identisch.

- Bedingt durch Rundungsfehler addieren sich die Spalten bzw. Zeilen nicht immer auf 100%.

- Die Gesamtzahlen der Antworten variieren, da nicht alle Fragen von allen Mitarbeitern/innen beantwortet wurden.

- Lesebeispiel vergleiche
  - Kapitel II. A, Seite 10
  - Kapitel III. A, Seite 33
  - Kapitel III. H, Seite 198f.

II. Ergebnisse im Überblick

A. Arbeitszufriedenheit

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
A1: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen	N	2314	2050	1426	414	123	6327	**2,05**	2,06	2,11	1,01
	%	37%	32%	23%	7%	2%	100%				
A2: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, die Arbeit selbstständig einzuteilen	N	2217	2061	1442	411	213	6344	**2,11**	2,16	2,12	1,06
	%	35%	32%	23%	6%	3%	100%				
A3: Meine Tätigkeit … verschafft mir Erfolgserlebnisse	N	1548	1786	2075	651	267	6327	**2,42**	2,38	2,42	1,09
	%	24%	28%	33%	10%	4%	100%				
A4: Meine Tätigkeit … bietet mir Entwicklungsmöglichkeiten	N	996	1428	1668	1347	861	6300	**2,94**	k. A.	k. A.	1,27
	%	16%	23%	26%	21%	14%	100%				
A5: Meine Arbeit ist für mich mehr als nur ein Job (z.B. Beitrag zum Gemeinwohl)	N	2227	1948	1301	577	288	6341	**2,17**	k. A.	k. A.	1,14
	%	35%	31%	21%	9%	5%	100%				
A6: Veränderungen in meinem Aufgabenbereich gestalte ich aktiv mit	N	1596	1889	1600	810	442	6337	**2,47**	k. A.	k. A.	1,19
	%	25%	30%	25%	13%	7%	100%				
A7: Die Aussicht auf den Erhalt von Leistungsentgelt/ -bezügen oder von Prämien motiviert mich für meine Arbeit	N	1538	1320	1281	1072	1069	6280	**2,81**	k. A.	k. A.	1,05
	%	24%	21%	20%	17%	17%	100%				
A8: Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Tätigkeit zufrieden	N	1937	2279	1436	467	223	6342	**2,17**	2,18	2,20	1,05
	%	31%	36%	23%	7%	4%	100%				

Lesebeispiel der Frage A8:

- Knapp zwei Drittel aller Befragten sind mit ihrer derzeitigen Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg mindestens zufrieden (31% "trifft zu" zuzüglich 36% "trifft eher zu").

- Der Mittelwert bei dieser Frage liegt bei 2,17. Das heißt, der Durchschnitt aller Beurteilungen der Zufriedenheit liegt nahe bei der Kategorie "trifft eher zu".

- Dabei streut das tatsächliche Antwortverhalten der Mehrzahl von 1,12 bis 3,23 (Mittelwert plus/minus Standardabweichung).

- Im Vergleich zur letzten Mitarbeiter/innen-Befragung 2014 zeigt sich, dass sich die Zufriedenheitinsgesamt unter den Mitarbeiter/innen kaum verändert hat ("arithmetischer Mittelwert 2014" 2,18 abzüglich "arithmetischer Mittelwert 2019" 2,17 ergibt eine Abweichung von 0,01).

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
B1: Mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden (z.B. Platz-verhältnisse, Lichtverhältnisse, Lärm, Temperatur)	N	1597	1709	1656	855	528	6345	**2,53**	k. A.	k. A.	1,23
	%	25%	27%	26%	13%	8%	100%				
B2: Mit der Sauberkeit/Reinigung an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden	N	1143	1693	1733	1076	708	6353	**2,77**	2,71	2,87	1,24
	%	18%	27%	27%	17%	11%	100%				
B3: Mit der Ausstattung an meinem Arbeitsplatz bin ich zufrieden (z.B. Möbel, Technik, Material, Hilfsmittel, Arbeitskleidung, Fahrzeuge, Maschinen)	N	1646	2032	1519	771	381	6349	**2,40**	2,54	2,50	1,17
	%	26%	32%	24%	12%	6%	100%				
B4: Meine Arbeitsabläufe sind für mich verständlich	N	3526	1964	664	135	56	6345	**1,62**	k. A.	k. A.	0,82
	%	56%	31%	10%	2%	1%	100%				
B5: Meine Arbeitsbelastung ist angemessen	N	522	1179	2266	1234	1141	6342	**3,20**	3,37	3,25	1,18
	%	8%	19%	36%	19%	18%	100%				
B6: Die Anforderungen, die meine Tätigkeit an mich stellt, empfinde ich als angemessen	N	1833	2425	1521	397	161	6337	**2,15**	k. A.	k. A.	0,99
	%	29%	38%	24%	6%	3%	100%				
B7: Die Arbeitsabläufe und -bedingungen empfinde ich als gesundheitlich unbedenklich	N	1502	1779	1831	780	444	6336	**2,51**	2,59	2,43	1,14
	%	24%	28%	29%	12%	7%	100%				
B8: Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben	N	1564	2184	1503	730	357	6338	**2,39**	2,56	2,48	1,14
	%	25%	34%	24%	12%	6%	100%				

C. Arbeitgeberattraktivität

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
C1: Ich würde die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen	N	2419	1871	1528	354	171	6343	**2,05**	k. A.	k. A.	1,04
	%	38%	29%	24%	6%	3%	100%				
C2: Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir, Beruf und Familie zu vereinbaren	N	2498	2003	1184	382	181	6248	**2,00**	2,14	2,09	1,05
	%	40%	32%	19%	6%	3%	100%				
C3: Meine Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen	N	2700	1877	1128	398	224	6327	**1,98**	2,02	2,00	1,08
	%	43%	30%	18%	6%	4%	100%				
C4: Ich würde mir einen Ausbau von Telearbeit wünschen	N	1577	771	1038	810	1404	5600	**2,95**	k. A.	k. A.	1,55
	%	28%	14%	19%	14%	25%	100%				
C5: Ich bin mit den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden (Jobticket-Zuschuss, Beschäftigtenparkplätze, Kantine)	N	1100	1638	1849	1007	635	6229	**2,75**	k. A.	k. A.	1,21
	%	18%	26%	30%	16%	10%	100%				

D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement

Kennen Sie folgende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements?		1. Ja	2. Nein	Gesamt	Durchschnitt	2014		2010	
						1. Ja	2. Nein	1. Ja	2. Nein
D1: Angebote der Arbeitssicherheit (z.B. Beratung, Intranetangebot, Schulungen)	N	4289	2026	6315	1,32	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	68%	32%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
D2: Angebote der Personalberatung (z.B. Suchtberatung, Konfliktmoderation)	N	4090	2217	6307	1,35	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	65%	35%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
D3: Angebote des Fortbildungsprogramms (z.B. Stressmanagement, Ernährungsberatung, Entspannungstechniken)	N	4706	1608	6314	1,25	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	75%	25%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
D4: Gesundheitstage und -aktionen	N	4696	1612	6308	1,26	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	74%	26%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
D5: Bewegte Pause	N	4210	2096	6306	1,33	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	67%	33%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
D6: Betriebssport und Bewegungsangebote	N	4332	1973	6305	1,31	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	69%	31%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement

		1. Ja	2. Nein	Gesamt	Durchschnitt	2014		2010	
						1. Ja	2. Nein	1. Ja	2. Nein
D7: Meine direkte Führungskraft erkundigt sich nach einer Erkrankung nach meinem Gesundheitszustand (Krankenrückkehrgespräch)	N	4310	1779	6089	1,29	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	%	71%	29%	100%		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
D8: Mir ist bekannt, dass in meinen Bereich Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden	N	5278	1027	6305	1,16	3221	1971	k. A.	k. A.
	%	84%	16%	100%		62%	38%	k. A.	k. A.
D9: Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (z.B. durch regelmäßige Unterweisungen, Gefährdungs- beurteilungen, technische Prüfungen) durchgeführt werden	N	4736	1530	6266	1,24	3990	1247	k. A.	k. A.
	%	76%	24%	100%		76%	24%	k. A.	k. A.

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
D10: Die körperliche Belastung meiner Arbeit ist in den letzten 3 Jahren nicht gestiegen	N	1614	1537	1090	859	1092	6192	**2,72**	2,74	k. A.	1,43
	%	26%	25%	18%	14%	18%	100%				
D11: Die psychische Belastung meiner Arbeit ist in den letzten 3 Jahren nicht gestiegen	N	519	651	1105	1703	2212	6190	**3,72**	3,70	k. A.	1,28
	%	8%	11%	18%	28%	36%	100%				

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
E1: Bei uns herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre	N	2187	2039	1474	376	278	6354	**2,14**	2,11	2,13	1,09
	%	34%	32%	23%	6%	4%	100%				
E2: Meine Kolleginnen/Kollegen und ich unterstützen uns bei Bedarf gegenseitig	N	3256	1795	987	203	86	6327	**1,75**	1,85	1,90	0,93
	%	51%	28%	16%	3%	1%	100%				
E3: Meine Kolleginnen/Kollegen und ich tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus	N	2755	2102	1122	277	101	6357	**1,88**	1,94	2,00	0,96
	%	43%	33%	18%	4%	2%	100%				
E4: Es finden regelmäßige Besprechungen/ Jour-Fixe in unserem Bereich statt	N	3105	1155	897	575	580	6312	**2,11**	k. A.	k. A.	1,35
	%	49%	18%	14%	9%	9%	100%				
E5: Ich bin mit der Weitergabe von Wissen (z.B. Fachwissen, Wissen von ausscheidenden Kolleginnen/ Kollegen) in meinem Bereich zufrieden	N	1574	1927	1677	697	406	6281	**2,43**	k. A.	k. A.	1,16
	%	25%	31%	27%	11%	6%	100%				
E6: Die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen/Dienststellen der Stadtverwaltung funktioniert gut	N	836	2060	2410	585	302	6193	**2,59**	k. A.	k. A.	1,00
	%	13%	33%	39%	9%	5%	100%				

F. Führung

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
F1: Die Führungskräfte meiner Dienststelle vertreten eine einheitliche Linie	N	1164	1648	1758	889	741	6200	**2,74**	2,80	2,87	1,25
	%	19%	27%	28%	14%	12%	100%				
F2: Die Führungskräfte meiner Dienststelle pflegen einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	N	1862	1679	1583	611	532	6267	**2,41**	2,47	2,55	1,24
	%	30%	27%	25%	10%	8%	100%				
F3: In meiner Dienststelle werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder anderer Merkmale	N	3170	1425	737	404	488	6224	**1,97**	k. A.	k. A.	1,26
	%	51%	23%	12%	6%	8%	100%				
F4: Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Aufgaben, Ziele und Ergebnisse meiner Arbeit	N	2483	1563	1104	685	448	6283	**2,21**	2,47	2,53	1,27
	%	40%	25%	18%	11%	7%	100%				
F5: Meine direkte Führungskraft ist offen für meine Anregungen und Ideen	N	2878	1478	1115	488	323	6282	**2,03**	k. A.	k. A.	1,19
	%	46%	24%	18%	8%	5%	100%				
F6: Meine direkte Führungskraft gibt mir regelmäßig Rückmeldung über meine Leistung (z.B. Lob und Kritik)	N	1922	1500	1281	910	655	6268	**2,50**	k. A.	k. A.	1,33
	%	31%	24%	20%	15%	10%	100%				

F. Führung

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
F7: Meine direkte Führungskraft lässt mir Spielraum für selbstständiges Arbeiten	N	3689	1554	694	207	155	6299	**1,66**	1,74	1,79	0,97
	%	59%	25%	11%	3%	2%	100%				
F8: Meine direkte Führungskraft führt mit mir jährlich (für Lehrkräfte: zweijährig) ein Mitarbeiter/innengespräch	N	3722	781	474	389	781	6147	**1,98**	2,10	1,98	1,44
	%	61%	13%	8%	6%	13%	100%				
F9: Die mit mir geführten Mitarbeiter/innengespräche empfinde ich als wertschätzend und hilfreich	N	2326	1333	1032	533	657	5881	**2,30**	k. A.	k. A.	1,36
	%	40%	23%	18%	9%	11%	100%				
F10: Meine direkte Führungskraft gibt mir Rückendeckung in schwierigen Situationen	N	2831	1409	1040	473	432	6185	**2,07**	k. A.	k. A.	1,25
	%	46%	23%	17%	8%	7%	100%				
F11: Meine direkte Führungskraft vertritt die Interessen unseres Bereichs nach außen bzw. oben (z.B. gegenüber höheren Vorgesetzten)	N	2765	1573	1056	473	341	6208	**2,04**	k. A.	k. A.	1,19
	%	45%	25%	17%	8%	5%	100%				
F12: Meine direkte Führungskraft nimmt sich Zeit für meine Anliegen	N	3136	1499	1024	353	280	6292	**1,91**	k. A.	k. A.	1,13
	%	50%	24%	16%	6%	4%	100%				
F13: Meine direkte Führungskraft gibt mir Informationen rechtzeitig weiter, die mich betreffen	N	2697	1722	1130	436	290	6275	**2,03**	k. A.	k. A.	1,14
	%	43%	27%	18%	7%	5%	100%				
F14: Meine direkte Führungskraft erkennt Konflikte und sucht nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten	N	1889	1603	1362	754	590	6198	**2,44**	2,52	2,54	1,29
	%	30%	26%	22%	12%	10%	100%				
F15: Alles in allem bin ich mit meiner direkten Führungskraft zufrieden	N	3018	1463	983	421	404	6289	**2,00**	2,09	2,16	1,22
	%	48%	23%	16%	7%	6%	100%				

G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
G1: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden	N	1022	1395	1490	1270	1068	6245	**2,99**	3,09	3,18	1,33
	%	16%	22%	24%	20%	17%	100%				
G2: Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen	N	1563	1623	1353	984	670	6193	**2,61**	k. A.	k. A.	1,31
	%	25%	26%	22%	16%	11%	100%				
G3: Meine direkte Führungskraft fördert im Rahmen der Möglichkeiten meine berufliche Weiterentwicklung	N	1662	1513	1302	884	747	6108	**2,60**	2,96	3,04	1,34
	%	27%	25%	21%	14%	12%	100%				
G4: Ich wünsche mir ... eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten	N	2033	1731	1190	680	450	6084	**2,31**	k. A.	k. A.	1,24
	%	33%	28%	20%	11%	7%	100%				
G5: Ich wünsche mir ...die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen	N	1168	1489	1608	1058	715	6038	**2,78**	k. A.	k. A.	1,27
	%	19%	25%	27%	18%	12%	100%				
G6: Ich wünsche mir ... mehr Förderung durch meine Führungskraft	N	1020	1372	1501	1240	855	5988	**2,92**	k. A.	k. A.	1,30
	%	17%	23%	25%	21%	14%	100%				
G7: Ich wünsche mir ...mehr geeignete Stellenangebote	N	2003	1201	994	884	921	6029	**2,59**	k. A.	k. A.	1,46
	%	33%	20%	16%	15%	15%	100%				
G8: Ich wünsche mir ...die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren bzw. zu erhöhen	N	1370	936	992	1040	1671	6009	**3,12**	k. A.	k. A.	1,53
	%	23%	16%	17%	17%	28%	100%				
G9: Ich wünsche mir ... Beratungsangebote (z.B. Karriereplanung, Fort-/Weiterbildung) durch das Personalamt	N	1647	1247	1110	975	1050	6029	**2,76**	k. A.	k. A.	1,45
	%	27%	21%	18%	16%	17%	100%				

G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

		1. trifft zu	2. trifft eher zu	3. teils/ teils	4. trifft eher nicht zu	5. trifft nicht zu	Gesamt	Ø 2019	Ø 2014	Ø 2010	σ
G10: Mit meinen Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung bin ich zufrieden	N	1140	1963	1846	801	468	6218	**2,60**	2,79	k. A.	1,15
	%	18%	32%	30%	13%	8%	100%				
G11: Ich fühle mich auf Veränderungen in meinem Aufgabengebiet gut vorbereitet und qualifiziert	N	1163	2202	1958	640	271	6234	**2,46**	k. A.	k. A.	1,04
	%	19%	35%	31%	10%	4%	100%				
G12: Das stadtinterne Fortbildungsprogramm (z.B. Städteakademie, PEF:SB, IPSN) bietet mir gute Fortbildungsmöglichkeiten	N	963	1554	2031	880	605	6033	**2,77**	k. A.	k. A.	1,18
	%	16%	26%	34%	15%	10%	100%				
G13: Ich wünsche mir ... mehr Anregungen bzw. Hinweise durch meine Führungskraft	N	844	1385	1513	1325	974	6041	**3,03**	k. A.	k. A.	1,29
	%	14%	23%	25%	22%	16%	100%				
G14: Ich wünsche mir ... dass für Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird	N	1857	1603	1305	720	542	6027	**2,42**	k. A.	k. A.	1,28
	%	31%	27%	22%	12%	9%	100%				
G15: Ich wünsche mir ... dass mir die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt	N	2142	1563	1104	757	543	6109	**2,34**	k. A.	k. A.	1,31
	%	35%	26%	18%	12%	9%	100%				
G16: Ich wünsche mir ... passgenauere Fortbildungs angebote (z.B. Inhouse-Seminare, Lernen am Arbeitsplatz, Seminare für gewerblichtechnischen Bereich)	N	2082	1635	1146	648	510	6021	**2,31**	k. A.	k. A.	1,36
	%	35%	27%	19%	11%	8%	100%				
G17: Ich wünsche mir ... moderne Fortbildungsangebote (z.B. E-Learning)	N	1467	1326	1344	1014	816	5967	**2,73**	k. A.	k. A.	1,36
	%	25%	22%	23%	17%	14%	100%				
G18: Ich wünsche mir ... spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte	N	1092	776	1058	821	2116	5863	**3,37**	k. A.	k. A.	1,53
	%	19%	13%	18%	14%	36%	100%				

H. Angaben zur Person

		Anzahl N	Prozent %
H1: Arbeiten Sie vorwiegend in Räumen oder im Freien?	in Räumen	5583	89%
	im Freien	672	11%
H2: Haben Sie überwiegend Publikumsverkehr?	mit Kundenkontakt	2522	41%
	ohne Kundenkontakt	3684	59%
H3: Sind Sie Führungskraft?	mit Führungsverantwortung	1222	19%
	ohne Führungsverantwortung	5102	81%
H4: Sind Sie Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r?	Beamtin/er	1710	27%
	Tarifbeschäftigte/r	4571	73%
H5: Wie sind Sie eingruppiert bzw. besoldet?	Entgeltgruppen E1-E4	500	8%
	Entgeltgruppen E5-E9a	2281	37%
	Entgeltgruppen E9b-E12	2222	36%
	Entgeltgruppen ab E13	1124	18%
H6: Sind Sie voll- oder teilzeitbeschäftigt?	Vollzeit	4250	67%
	Teilzeit	2061	33%
H7: Ihr Geschlecht?	weiblich	3451	55%
	männlich	2779	44%
	divers	30	0%

H. Angaben zur Person

		Anzahl N	Prozent %
H8: Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?	bis 30 Jahre	1010	16%
	31 bis 40 Jahre	1378	22%
	41 bis 50 Jahre	1492	24%
	51 bis 60 Jahre	1974	31%
	61 Jahre und älter	464	7%
H9: Haben Sie eine nichtdeutsche Staats-angehörigkeit bzw. sind Sie oder mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren?	mit Migrationshintergrund	835	13%
	ohne Mitgrationshintergrund	5415	87%

I. Liste der Beschäftigtenstellen

Dienststelle	Anzahl N	Prozent %
Geschäftsbereich OBM	408	63%
BgA	41	62%
StA	17	65%
Rpr	20	74%
Pr	23	79%
IB	6	46%
RA	31	60%
OA	95	69%
EP	140	57%
StN	35	76%
Geschäftsbereich 2. BM	941	53%
2. BM mit ADN	20	133%
BA/NOS	37	56%
FW	226	41%
FW/1 - FW/5 Wachdienst	114	41%
FW-Mischdienst	29	41%
FW/5	27	41%
FW/6 ILS	56	41%
Tg	67	52%
Geschäftsbereich 3. BM	950	47%
3.BM	84	40%
3.BM HVE Schule	54	40%
3.BM IPSN	14	40%
3.BM SpS	16	40%
SchA	25	23%
AKR	34	49%
VSR	28	39%
PVS	42	39%
LG	33	34%
JSG	46	46%
SG	28	41%
BBS	58	38%
HKK	15	56%
SchB	27	33%
Berufliche Schule 1	35	56%
Berufliche Schule 2	48	55%
Berufliche Schule 3	25	68%
Berufliche Schule 4	35	57%
Berufliche Schule 5	43	54%
Berufliche Schule 6	49	64%
Berufliche Schule 7	42	55%
Berufliche Schule 8	41	50%
Berufliche Schule 9	37	59%
Berufliche Schule 10	31	43%

Dienststelle	Anzahl N	Prozent %
Berufliche Schule 11	29	56%
Berufliche Schule 12	30	56%
Berufliche Schule 13	31	54%
Berufliche Schule 14	22	51%
Referat I/II Finanzen, Personal, IT und Organisation	495	74%
Ref. I/II	35	117%
ZD	69	60%
DIP	162	74%
PA	105	85%
Stk	35	78%
KaSt	89	66%
Referat III Umwelt und Gesundheit	683	53%
Ref. III	20	143%
UwA	62	66%
Gh	85	56%
Frh	109	52%
Referat IV Kultur	448	50%
Ref. IV mit MSH	47	68%
Av	29	69%
BCN	184	55%
BCN Dir. u.Verw.	30	55%
BCN/StB	72	55%
BCN/BZ	82	55%
KuF	125	37%
KuF/1, KuF/2, KuF/3	92	37%
KuF/4 Musikschule	33	37%
KuM	26	37%
KuKuQ	37	36%
Referat V Jugend, Familie und Soziales	1951	53%
Ref. V mit SenA	56	95%
SHA	122	39%
SHA/1	77	39%
SHA/D, SHA/2	45	39%
SHA/3	57	39%
J	1209	56%
J/B1 Krippe	29	56%
J/B1 Kindergarten	159	56%
J/B1 Hort	328	56%
J/B1 Haus für Kinder	171	56%
J/B1 Sonstige (ohne Kita)	31	56%
J/B2-2 Jugendsozialarb.a. Sch. (JaS)	85	56%
J/B2 Sonstige (ohne JaS)	116	56%
J/B3-1, J/B3-2 Allg. Sozialdienst (ASD)	89	56%
J/B3 Sonstige (ohne ASD)	64	56%
J/D, J/B4-Stab, J/B4-1, J/B4-2, J/B4-3	73	56%
J/B4-4, J/B4-5, J/B4-6 Leistungssachb.	64	56%
JCN (städtische Mitarbeiter/innen)	136	73%
JCN-BA (BA-Mitarbeiter/innen)	222	48%

Dienststelle	Anzahl N	Prozent %
Referat VI Planung und Bau	378	69%
Ref. VI	25	132%
Stpl	50	58%
Vpl	43	73%
BoB	76	67%
H	155	66%
UB	29	74%
Referat VII Wirtschaft	169	74%
Ref. VII	23	68%
LA	55	90%
Geo	59	78%
ML	8	33%
WiF	24	73%
Eigenbetriebe	k. A.	k. A.
ASN	154	37%
ASN/A	91	37%
ASN/E	48	37%
ASN/WL, ASN/K	15	37%
NüSt	149	28%
NüBad	41	51%
SÖR	550	59%
SÖR/WL; SÖR/V; SÖR/WB	54	59%
SÖR/FSW; SÖR/3	37	59%
SÖR/1	100	59%
SÖR/2-FK;-W;-B;-B/1;-B/5;-B/6	56	59%
SÖR/2-B/2	47	59%
SÖR/2-B/3	38	59%
SÖR/2-B/4	75	59%
SÖR/2-W/1; SÖR/2-W11	37	59%
SÖR/2-W/3;-W/4;-W/5;-W/6	31	59%
SÖR/2-W/7; -W/8; -W/9	35	59%
SÖR/2-W/10; -W12	40	59%
SUN	253	63%
SUN/S-1	62	63%
SUN/S-2	81	63%
SUN/S-3, SUN/WLT mit Stab	26	63%
SUN/U	51	63%
SUN/WLK, SUN/K	33	63%
GPR	k. A.	k. A.
Sonstige	24	267%

- Bei ausdifferenzierten Dienststellen, von denen keine genaue Mitarbeiter/innen-Anzahl bekannt ist, wurde der Prozentwert der Hauptdienststelle angegeben.
- Einige Dienststelle weisen eine Beteiligung von über 100 % auf. Dies bedeutet, dass sich einzelne Mitarbeiter/innen einer falschen, oder, zur weiteren selbstanonymisierung, lediglich der übergeordneten Dienstelle zugeordnet haben.

III. Itemverknüpfung mit personenbezogenen Merkmalen

A. Arbeitszufriedenheit

k. A.

A1: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2067	37%	1887	34%	1167	21%	337	6%	86	2%	5544	89%
	2. Im Freien	202	31%	132	20%	224	34%	69	10%	34	5%	661	11%
	Gesamt	2269	37%	2019	33%	1391	22%	406	7%	120	2%	6205	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr	1. Ja	969	39%	785	31%	548	22%	146	6%	48	2%	2496	41%
	2. Nein	1271	35%	1221	33%	839	23%	256	7%	74	2%	3661	59%
	Gesamt	2240	36%	2006	33%	1387	23%	402	7%	122	2%	6157	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	561	46%	389	32%	191	16%	59	5%	11	1%	1211	19%
	2. Nein	1733	34%	1650	33%	1219	24%	351	7%	110	2%	5063	81%
	Gesamt	2294	37%	2039	32%	1410	22%	410	7%	121	2%	6274	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	631	37%	644	38%	304	18%	96	6%	23	1%	1698	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1645	36%	1379	30%	1100	24%	315	7%	93	2%	4532	73%
	Gesamt	2276	37%	2023	32%	1404	23%	411	7%	116	2%	6230	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	158	32%	97	20%	152	31%	53	11%	29	6%	489	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	704	31%	728	32%	599	26%	181	8%	52	2%	2264	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	817	37%	785	35%	463	21%	125	6%	24	1%	2214	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	544	49%	378	34%	141	13%	37	3%	11	1%	1111	18%
	Gesamt	2223	37%	1988	33%	1355	22%	396	7%	116	2%	6078	100%

A1: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1538	36%	1337	32%	964	23%	289	7%	87	2%	4215	67%
	2. Teilzeit	754	37%	697	34%	446	22%	117	6%	31	2%	2045	33%
	Gesamt	2292	37%	2034	32%	1410	23%	406	6%	118	2%	6260	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1324	39%	1144	33%	738	22%	181	5%	41	1%	3428	55%
	2. Männlich	943	34%	868	32%	651	24%	218	8%	72	3%	2752	44%
	3. Divers	4	14%	7	24%	13	45%	3	10%	2	7%	29	0%
	Gesamt	2271	37%	2019	33%	1402	23%	402	6%	115	2%	6209	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	300	30%	375	37%	242	24%	76	8%	10	1%	1003	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	427	31%	508	37%	326	24%	92	7%	20	1%	1373	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	561	38%	452	30%	345	23%	93	6%	31	2%	1482	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	788	40%	583	30%	417	21%	119	6%	45	2%	1952	31%
	5. 61 Jahre und älter	221	48%	120	26%	78	17%	26	6%	13	3%	458	7%
	Gesamt	2297	37%	2038	33%	1408	22%	406	6%	119	2%	6268	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	315	38%	254	31%	203	24%	46	6%	11	1%	829	13%
	2. trifft nicht zu	1961	37%	1763	33%	1190	22%	351	7%	105	2%	5370	87%
	Gesamt	2276	37%	2017	33%	1393	22%	397	6%	116	2%	6199	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	681	20%	581	17%	365	11%	88	3%	19	1%	3428	28%
	2. Weiblich Teilzeit	637	19%	558	16%	371	11%	89	3%	22	1%	3428	28%
	3. Männlich Vollzeit	836	30%	734	27%	578	21%	192	7%	62	2%	2752	22%
	4. Männlich Teilzeit	105	4%	133	5%	69	3%	26	1%	8	0%	2752	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	7	24%	12	41%	3	10%	2	7%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2262	18%	2013	16%	1395	11%	398	3%	113	1%	12389	100%

A1: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen

Lesebeispiel der Frage A1 in Kombination mit H8:

- 40% der über 51-Jährigen in der Stadtverwaltung können bei ihrer derzeitigen Tätigkeit ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll einsetzen.

- Über alle Altersgruppen gesehen können dies im Schnitt bei der Stadt Nürnberg 37%.

A. Arbeitszufriedenheit

A2: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, die Arbeit selbstständig einzuteilen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1990	36%	1873	34%	1208	22%	340	6%	148	3%	5559	89%
	2. Im Freien	191	29%	153	23%	199	30%	59	9%	63	9%	665	11%
	Gesamt	2181	35%	2026	33%	1407	23%	399	6%	211	3%	6224	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	828	33%	745	30%	631	25%	193	8%	106	4%	2503	41%
	2. Nein	1343	37%	1264	34%	761	21%	202	5%	105	3%	3675	59%
	Gesamt	2171	35%	2009	33%	1392	23%	395	6%	211	3%	6178	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	505	42%	404	33%	244	20%	47	4%	12	1%	1212	19%
	2. Nein	1697	33%	1645	32%	1178	23%	361	7%	199	4%	5080	81%
	Gesamt	2202	35%	2049	33%	1422	23%	408	6%	211	3%	6292	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	579	34%	588	35%	387	23%	109	6%	41	2%	1704	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1602	35%	1446	32%	1032	23%	295	6%	169	4%	4544	73%
	Gesamt	2181	35%	2034	33%	1419	23%	404	6%	210	3%	6248	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	129	26%	105	21%	151	31%	62	13%	45	9%	492	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	667	29%	689	30%	617	27%	188	8%	105	5%	2266	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	914	41%	811	37%	370	17%	91	4%	34	2%	2220	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	433	39%	382	34%	238	21%	47	4%	17	2%	1117	18%
	Gesamt	2143	35%	1987	33%	1376	23%	388	6%	201	3%	6095	100%

A2: Meine Tätigkeit … ermöglicht es mir, die Arbeit selbstständig einzuteilen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1457	35%	1367	32%	961	23%	275	7%	162	4%	4222	67%
	2. Teilzeit	740	36%	673	33%	460	22%	133	6%	49	2%	2055	33%
	Gesamt	2197	35%	2040	32%	1421	23%	408	6%	211	3%	6277	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1221	36%	1134	33%	781	23%	211	6%	88	3%	3435	55%
	2. Männlich	950	34%	885	32%	621	22%	187	7%	118	4%	2761	44%
	3. Divers	8	27%	5	17%	11	37%	4	13%	2	7%	30	0%
	Gesamt	2179	35%	2024	33%	1413	23%	402	6%	208	3%	6226	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	317	32%	342	34%	245	24%	71	7%	29	3%	1004	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	479	35%	476	35%	293	21%	81	6%	46	3%	1375	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	529	36%	475	32%	336	23%	100	7%	48	3%	1488	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	688	35%	616	31%	459	23%	125	6%	70	4%	1958	31%
	5. 61 Jahre und älter	187	41%	137	30%	90	20%	27	6%	18	4%	459	7%
	Gesamt	2200	35%	2046	33%	1423	23%	404	6%	211	3%	6284	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	286	34%	294	35%	182	22%	49	6%	20	2%	831	13%
	2. trifft nicht zu	1887	35%	1736	32%	1222	23%	352	7%	189	4%	5386	87%
	Gesamt	2173	35%	2030	33%	1404	23%	401	6%	209	3%	6217	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	598	17%	593	17%	394	11%	99	3%	49	1%	3435	28%
	2. Weiblich Teilzeit	616	18%	535	16%	383	11%	112	3%	39	1%	3435	28%
	3. Männlich Vollzeit	834	30%	753	27%	545	20%	168	6%	109	4%	2761	22%
	4. Männlich Teilzeit	114	4%	129	5%	74	3%	18	1%	8	0%	2761	22%
	5. Divers Vollzeit	7	23%	4	13%	11	37%	4	13%	2	7%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2169	17%	2014	16%	1407	11%	401	3%	207	2%	12422	100%

A. Arbeitszufriedenheit

A3: Meine Tätigkeit … verschafft mir Erfolgserlebnisse

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1390	25%	1640	30%	1803	32%	520	9%	197	4%	5550	89%
	2. Im Freien	125	19%	115	18%	232	35%	118	18%	66	10%	656	11%
	Gesamt	1515	24%	1755	28%	2035	33%	638	10%	263	4%	6206	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	627	25%	704	28%	815	33%	246	10%	100	4%	2492	40%
	2. Nein	868	24%	1035	28%	1212	33%	391	11%	162	4%	3668	60%
	Gesamt	1495	24%	1739	28%	2027	33%	637	10%	262	4%	6160	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	378	31%	371	31%	324	27%	93	8%	40	3%	1206	19%
	2. Nein	1156	23%	1401	28%	1740	34%	548	11%	225	4%	5070	81%
	Gesamt	1534	24%	1772	28%	2064	33%	641	10%	265	4%	6276	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	438	26%	533	31%	527	31%	157	9%	48	3%	1703	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1080	24%	1232	27%	1518	34%	487	11%	212	5%	4529	73%
	Gesamt	1518	24%	1765	28%	2045	33%	644	10%	260	4%	6232	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	126	26%	73	15%	155	32%	75	15%	56	12%	485	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	443	20%	627	28%	830	37%	256	11%	103	5%	2259	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	545	25%	665	30%	715	32%	218	10%	72	3%	2215	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	366	33%	357	32%	296	26%	77	7%	22	2%	1118	18%
	Gesamt	1480	24%	1722	28%	1996	33%	626	10%	253	4%	6077	100%

A3: Meine Tätigkeit … verschafft mir Erfolgserlebnisse

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1030	24%	1156	27%	1358	32%	454	11%	211	5%	4209	67%
	2. Teilzeit	501	24%	617	30%	694	34%	188	9%	51	2%	2051	33%
	Gesamt	1531	24%	1773	28%	2052	33%	642	10%	262	4%	6260	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	887	26%	1022	30%	1130	33%	294	9%	97	3%	3430	55%
	2. Männlich	634	23%	730	27%	895	33%	333	12%	157	6%	2749	44%
	3. Divers	2	7%	8	27%	9	30%	7	23%	4	13%	30	0%
	Gesamt	1523	25%	1760	28%	2034	33%	634	10%	258	4%	6209	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	226	23%	335	33%	328	33%	91	9%	23	2%	1003	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	314	23%	421	31%	453	33%	135	10%	47	3%	1370	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	373	25%	398	27%	477	32%	171	12%	65	4%	1484	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	479	25%	502	26%	657	34%	206	11%	108	6%	1952	31%
	5. 61 Jahre und älter	146	32%	120	26%	134	29%	40	9%	19	4%	459	7%
	Gesamt	1538	25%	1776	28%	2049	33%	643	10%	262	4%	6268	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	201	24%	250	30%	263	32%	81	10%	31	4%	826	13%
	2. trifft nicht zu	1320	25%	1505	28%	1764	33%	558	10%	227	4%	5374	87%
	Gesamt	1521	25%	1755	28%	2027	33%	639	10%	258	4%	6200	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	463	13%	517	15%	546	16%	151	4%	54	2%	3430	28%
	2. Weiblich Teilzeit	419	12%	500	15%	579	17%	141	4%	43	1%	3430	28%
	3. Männlich Vollzeit	555	20%	621	23%	783	28%	289	11%	150	5%	2749	22%
	4. Männlich Teilzeit	77	3%	107	4%	109	4%	43	2%	6	0%	2749	22%
	5. Divers Vollzeit	1	3%	8	27%	9	30%	7	23%	3	10%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1515	12%	1753	14%	2026	16%	631	5%	256	2%	12388	100%

A. Arbeitszufriedenheit

A4: Meine Tätigkeit … bietet mir Entwicklungsmöglichkeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	907	16%	1309	24%	1476	27%	1148	21%	687	12%	5527	89%
	2. Im Freien	64	10%	95	15%	168	26%	174	27%	154	24%	655	11%
	Gesamt	971	16%	1404	23%	1644	27%	1322	21%	841	14%	6182	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	401	16%	590	24%	652	26%	522	21%	321	13%	2486	41%
	2. Nein	554	15%	797	22%	974	27%	798	22%	526	14%	3649	59%
	Gesamt	955	16%	1387	23%	1626	27%	1320	22%	847	14%	6135	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	267	22%	316	26%	296	25%	207	17%	116	10%	1202	19%
	2. Nein	719	14%	1099	22%	1359	27%	1129	22%	741	15%	5047	81%
	Gesamt	986	16%	1415	23%	1655	26%	1336	21%	857	14%	6249	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	286	17%	447	26%	444	26%	335	20%	183	11%	1695	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	686	15%	967	21%	1199	27%	996	22%	664	15%	4512	73%
	Gesamt	972	16%	1414	23%	1643	26%	1331	21%	847	14%	6207	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	79	16%	67	14%	98	20%	115	24%	122	25%	481	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	279	12%	469	21%	614	27%	544	24%	345	15%	2251	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	306	14%	491	22%	642	29%	494	22%	279	13%	2212	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	275	25%	346	31%	253	23%	149	13%	83	8%	1106	18%
	Gesamt	939	16%	1373	23%	1607	27%	1302	22%	829	14%	6050	100%

A4: Meine Tätigkeit … bietet mir Entwicklungsmöglichkeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	690	16%	948	23%	1083	26%	867	21%	607	14%	4195	67%
	2. Teilzeit	300	15%	469	23%	571	28%	458	22%	244	12%	2042	33%
	Gesamt	990	16%	1417	23%	1654	27%	1325	21%	851	14%	6237	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	580	17%	826	24%	939	27%	716	21%	356	10%	3417	55%
	2. Männlich	399	15%	579	21%	699	26%	591	22%	472	17%	2740	44%
	3. Divers	2	7%	2	7%	8	27%	12	40%	6	20%	30	0%
	Gesamt	981	16%	1407	23%	1646	27%	1319	21%	834	13%	6187	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	199	20%	284	28%	291	29%	161	16%	67	7%	1002	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	227	17%	355	26%	400	29%	258	19%	131	10%	1371	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	243	16%	331	22%	367	25%	326	22%	213	14%	1480	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	245	13%	357	18%	507	26%	477	25%	353	18%	1939	31%
	5. 61 Jahre und älter	77	17%	93	21%	92	20%	107	24%	83	18%	452	7%
	Gesamt	991	16%	1420	23%	1657	27%	1329	21%	847	14%	6244	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	171	21%	188	23%	210	25%	152	18%	106	13%	827	13%
	2. trifft nicht zu	805	15%	1216	23%	1426	27%	1167	22%	735	14%	5349	87%
	Gesamt	976	16%	1404	23%	1636	26%	1319	21%	841	14%	6176	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	329	10%	440	13%	463	14%	326	10%	168	5%	3417	28%
	2. Weiblich Teilzeit	250	7%	383	11%	471	14%	383	11%	187	5%	3417	28%
	3. Männlich Vollzeit	354	13%	497	18%	604	22%	518	19%	418	15%	2740	22%
	4. Männlich Teilzeit	44	2%	82	3%	93	3%	70	3%	52	2%	2740	22%
	5. Divers Vollzeit	1	3%	2	7%	8	27%	12	40%	5	17%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	978	8%	1404	11%	1639	13%	1309	11%	830	7%	12344	100%

A. Arbeitszufriedenheit

A5: Meine Arbeit ist für mich mehr als nur ein Job (z.B. Beitrag zum Gemeinwohl)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1978	36%	1742	31%	1110	20%	485	9%	239	4%	5554	89%
	2. Im Freien	195	29%	169	25%	172	26%	84	13%	46	7%	666	11%
	Gesamt	2173	35%	1911	31%	1282	21%	569	9%	285	5%	6220	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	991	40%	745	30%	490	20%	189	8%	85	3%	2500	41%
	2. Nein	1166	32%	1153	31%	777	21%	374	10%	200	5%	3670	59%
	Gesamt	2157	35%	1898	31%	1267	21%	563	9%	285	5%	6170	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	572	47%	368	30%	185	15%	56	5%	30	2%	1211	19%
	2. Nein	1638	32%	1565	31%	1101	22%	517	10%	255	5%	5076	81%
	Gesamt	2210	35%	1933	31%	1286	20%	573	9%	285	5%	6287	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	683	40%	554	33%	271	16%	129	8%	65	4%	1702	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1502	33%	1372	30%	1010	22%	442	10%	217	5%	4543	73%
	Gesamt	2185	35%	1926	31%	1281	21%	571	9%	282	5%	6245	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	171	35%	119	24%	123	25%	51	10%	31	6%	495	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	643	28%	653	29%	582	26%	258	11%	132	6%	2268	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	733	33%	741	34%	431	19%	209	9%	97	4%	2211	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	591	53%	363	32%	114	10%	36	3%	15	1%	1119	18%
	Gesamt	2138	35%	1876	31%	1250	21%	554	9%	275	5%	6093	100%

A5: Meine Arbeit ist für mich mehr als nur ein Job (z.B. Beitrag zum Gemeinwohl)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1451	34%	1277	30%	877	21%	409	10%	212	5%	4226	67%
	2. Teilzeit	753	37%	652	32%	410	20%	163	8%	70	3%	2048	33%
	Gesamt	2204	35%	1929	31%	1287	21%	572	9%	282	4%	6274	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1273	37%	1037	30%	706	21%	284	8%	130	4%	3430	55%
	2. Männlich	913	33%	870	31%	556	20%	277	10%	148	5%	2764	44%
	3. Divers	5	17%	3	10%	11	37%	7	23%	4	13%	30	0%
	Gesamt	2191	35%	1910	31%	1273	20%	568	9%	282	5%	6224	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	263	26%	317	32%	252	25%	121	12%	51	5%	1004	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	462	34%	447	33%	280	20%	130	9%	56	4%	1375	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	536	36%	435	29%	312	21%	134	9%	68	5%	1485	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	715	37%	602	31%	388	20%	161	8%	91	5%	1957	31%
	5. 61 Jahre und älter	233	51%	130	28%	55	12%	23	5%	19	4%	460	7%
	Gesamt	2209	35%	1931	31%	1287	20%	569	9%	285	5%	6281	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	303	37%	264	32%	168	20%	64	8%	28	3%	827	13%
	2. trifft nicht zu	1874	35%	1660	31%	1102	20%	500	9%	252	5%	5388	87%
	Gesamt	2177	35%	1924	31%	1270	20%	564	9%	280	5%	6215	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	641	19%	508	15%	348	10%	160	5%	76	2%	3430	28%
	2. Weiblich Teilzeit	625	18%	527	15%	353	10%	122	4%	53	2%	3430	28%
	3. Männlich Vollzeit	792	29%	751	27%	504	18%	237	9%	129	5%	2764	22%
	4. Männlich Teilzeit	118	4%	117	4%	51	2%	39	1%	17	1%	2764	22%
	5. Divers Vollzeit	4	13%	3	10%	10	33%	7	23%	4	13%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2180	18%	1906	15%	1266	10%	565	5%	279	2%	12418	100%

A. Arbeitszufriedenheit

A6: Veränderungen in meinem Aufgabenbereich gestalte ich aktiv mit

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1451	26%	1722	31%	1373	25%	683	12%	322	6%	5551	89%
	2. Im Freien	113	17%	134	20%	197	30%	109	16%	111	17%	664	11%
	Gesamt	1564	25%	1856	30%	1570	25%	792	13%	433	7%	6215	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	635	25%	733	29%	665	27%	292	12%	177	7%	2502	41%
	2. Nein	904	25%	1111	30%	890	24%	502	14%	259	7%	3666	59%
	Gesamt	1539	25%	1844	30%	1555	25%	794	13%	436	7%	6168	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	492	41%	382	31%	216	18%	81	7%	42	3%	1213	19%
	2. Nein	1096	22%	1491	29%	1368	27%	722	14%	395	8%	5072	81%
	Gesamt	1588	25%	1873	30%	1584	25%	803	13%	437	7%	6285	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	461	27%	533	31%	426	25%	197	12%	88	5%	1705	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1107	24%	1335	29%	1147	25%	604	13%	344	8%	4537	73%
	Gesamt	1568	25%	1868	30%	1573	25%	801	13%	432	7%	6242	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	100	20%	116	23%	123	25%	77	16%	78	16%	494	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	460	20%	647	29%	645	28%	328	14%	185	8%	2265	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	556	25%	682	31%	560	25%	300	14%	114	5%	2212	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	416	37%	369	33%	211	19%	83	7%	38	3%	1117	18%
	Gesamt	1532	25%	1814	30%	1539	25%	788	13%	415	7%	6088	100%

A6: Veränderungen in meinem Aufgabenbereich gestalte ich aktiv mit

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1066	25%	1237	29%	1036	25%	563	13%	321	8%	4223	67%
	2. Teilzeit	516	25%	635	31%	546	27%	236	12%	116	6%	2049	33%
	Gesamt	1582	25%	1872	30%	1582	25%	799	13%	437	7%	6272	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	933	27%	1036	30%	881	26%	399	12%	176	5%	3425	55%
	2. Männlich	632	23%	814	29%	686	25%	385	14%	247	9%	2764	44%
	3. Divers	5	17%	6	20%	4	13%	8	27%	7	23%	30	0%
	Gesamt	1570	25%	1856	30%	1571	25%	792	13%	430	7%	6219	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	225	23%	334	33%	272	27%	126	13%	43	4%	1000	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	348	25%	451	33%	319	23%	172	13%	82	6%	1372	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	383	26%	422	28%	377	25%	188	13%	113	8%	1483	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	481	25%	537	27%	510	26%	264	13%	169	9%	1961	31%
	5. 61 Jahre und älter	151	33%	128	28%	106	23%	50	11%	27	6%	462	7%
	Gesamt	1588	25%	1872	30%	1584	25%	800	13%	434	7%	6278	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	237	29%	274	33%	199	24%	79	10%	41	5%	830	13%
	2. trifft nicht zu	1327	25%	1581	29%	1373	26%	711	13%	389	7%	5381	87%
	Gesamt	1564	25%	1855	30%	1572	25%	790	13%	430	7%	6211	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	495	14%	521	15%	429	13%	199	6%	86	3%	3425	28%
	2. Weiblich Teilzeit	432	13%	510	15%	448	13%	199	6%	90	3%	3425	28%
	3. Männlich Vollzeit	556	20%	696	25%	590	21%	349	13%	222	8%	2764	22%
	4. Männlich Teilzeit	75	3%	116	4%	92	3%	36	1%	24	1%	2764	22%
	5. Divers Vollzeit	4	13%	5	17%	4	13%	8	27%	7	23%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1562	13%	1848	15%	1563	13%	791	6%	429	3%	12408	100%

A. Arbeitszufriedenheit

A7: Die Aussicht auf den Erhalt von Leistungsentgelt/ -bezügen oder von Prämien motiviert mich für meine Arbeit

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1347	24%	1175	21%	1127	20%	939	17%	911	17%	5499	89%
	2. Im Freien	164	25%	122	18%	122	18%	118	18%	137	21%	663	11%
	Gesamt	1511	25%	1297	21%	1249	20%	1057	17%	1048	17%	6162	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	661	27%	502	20%	507	20%	388	16%	422	17%	2480	41%
	2. Nein	832	23%	781	21%	741	20%	654	18%	628	17%	3636	59%
	Gesamt	1493	24%	1283	21%	1248	20%	1042	17%	1050	17%	6116	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	259	22%	216	18%	263	22%	240	20%	226	19%	1204	19%
	2. Nein	1266	25%	1092	22%	1008	20%	822	16%	835	17%	5023	81%
	Gesamt	1525	24%	1308	21%	1271	20%	1062	17%	1061	17%	6227	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	362	21%	379	22%	357	21%	319	19%	278	16%	1695	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1150	26%	924	21%	909	20%	737	16%	771	17%	4491	73%
	Gesamt	1512	24%	1303	21%	1266	20%	1056	17%	1049	17%	6186	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	160	33%	86	18%	85	17%	66	14%	90	18%	487	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	601	27%	487	22%	465	21%	335	15%	353	16%	2241	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	484	22%	478	22%	455	21%	406	18%	375	17%	2198	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	219	20%	235	21%	224	20%	230	21%	204	18%	1112	18%
	Gesamt	1464	24%	1286	21%	1229	20%	1037	17%	1022	17%	6038	100%

A7: Die Aussicht auf den Erhalt von Leistungsentgelt/ -bezügen oder von Prämien motiviert mich für meine Arbeit

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1041	25%	891	21%	869	21%	679	16%	702	17%	4182	67%
	2. Teilzeit	483	24%	418	21%	398	20%	385	19%	349	17%	2033	33%
	Gesamt	1524	25%	1309	21%	1267	20%	1064	17%	1051	17%	6215	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	918	27%	759	22%	676	20%	550	16%	485	14%	3388	55%
	2. Männlich	586	21%	538	20%	580	21%	503	18%	538	20%	2745	45%
	3. Divers	5	17%	5	17%	6	20%	4	13%	10	33%	30	0%
	Gesamt	1509	24%	1302	21%	1262	20%	1057	17%	1033	17%	6163	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	300	30%	247	25%	197	20%	136	14%	106	11%	986	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	349	26%	318	23%	268	20%	217	16%	210	15%	1362	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	359	24%	293	20%	320	22%	252	17%	253	17%	1477	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	421	22%	366	19%	396	20%	374	19%	386	20%	1943	31%
	5. 61 Jahre und älter	96	21%	86	19%	90	20%	87	19%	95	21%	454	7%
	Gesamt	1525	25%	1310	21%	1271	20%	1066	17%	1050	17%	6222	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	239	29%	178	22%	153	19%	121	15%	132	16%	823	13%
	2. trifft nicht zu	1270	24%	1118	21%	1105	21%	928	17%	911	17%	5332	87%
	Gesamt	1509	25%	1296	21%	1258	20%	1049	17%	1043	17%	6155	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	492	15%	405	12%	337	10%	246	7%	225	7%	3388	27%
	2. Weiblich Teilzeit	419	12%	352	10%	337	10%	301	9%	258	8%	3388	27%
	3. Männlich Vollzeit	529	19%	473	17%	518	19%	424	15%	453	17%	2745	22%
	4. Männlich Teilzeit	56	2%	64	2%	59	2%	78	3%	82	3%	2745	22%
	5. Divers Vollzeit	4	13%	5	17%	6	20%	4	13%	9	30%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1500	12%	1299	11%	1257	10%	1053	9%	1027	8%	12296	100%

A. Arbeitszufriedenheit

A8: Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Tätigkeit zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1707	31%	2024	36%	1220	22%	417	8%	184	3%	5552	89%
	2. Im Freien	196	29%	207	31%	187	28%	44	7%	34	5%	668	11%
	Gesamt	1903	31%	2231	36%	1407	23%	461	7%	218	4%	6220	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	787	31%	901	36%	582	23%	157	6%	76	3%	2503	41%
	2. Nein	1099	30%	1318	36%	809	22%	301	8%	142	4%	3669	59%
	Gesamt	1886	31%	2219	36%	1391	23%	458	7%	218	4%	6172	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	414	34%	440	36%	243	20%	69	6%	42	3%	1208	19%
	2. Nein	1512	30%	1816	36%	1176	23%	396	8%	180	4%	5080	81%
	Gesamt	1926	31%	2256	36%	1419	23%	465	7%	222	4%	6288	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	530	31%	650	38%	333	20%	120	7%	65	4%	1698	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1375	30%	1595	35%	1080	24%	341	7%	156	3%	4547	73%
	Gesamt	1905	31%	2245	36%	1413	23%	461	7%	221	4%	6245	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	170	34%	127	26%	142	29%	41	8%	16	3%	496	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	653	29%	772	34%	588	26%	162	7%	90	4%	2265	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	604	27%	883	40%	468	21%	181	8%	78	4%	2214	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	429	38%	419	38%	170	15%	67	6%	31	3%	1116	18%
	Gesamt	1856	30%	2201	36%	1368	22%	451	7%	215	4%	6091	100%

A8: Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Tätigkeit zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1290	31%	1490	35%	951	23%	316	7%	174	4%	4221	67%
	2. Teilzeit	626	30%	770	37%	470	23%	143	7%	45	2%	2054	33%
	Gesamt	1916	31%	2260	36%	1421	23%	459	7%	219	3%	6275	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1093	32%	1238	36%	791	23%	226	7%	85	2%	3433	55%
	2. Männlich	811	29%	989	36%	612	22%	221	8%	128	5%	2761	44%
	3. Divers	2	7%	11	37%	10	33%	4	13%	3	10%	30	0%
	Gesamt	1906	31%	2238	36%	1413	23%	451	7%	216	3%	6224	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	304	30%	368	37%	247	25%	62	6%	25	2%	1006	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	399	29%	553	40%	283	21%	97	7%	39	3%	1371	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	444	30%	508	34%	352	24%	121	8%	59	4%	1484	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	587	30%	702	36%	441	22%	157	8%	76	4%	1963	31%
	5. 61 Jahre und älter	193	42%	133	29%	91	20%	23	5%	19	4%	459	7%
	Gesamt	1927	31%	2264	36%	1414	23%	460	7%	218	3%	6283	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	268	32%	295	35%	207	25%	48	6%	14	2%	832	13%
	2. trifft nicht zu	1637	30%	1943	36%	1197	22%	405	8%	201	4%	5383	87%
	Gesamt	1905	31%	2238	36%	1404	23%	453	7%	215	3%	6215	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	570	17%	603	18%	386	11%	120	3%	53	2%	3433	28%
	2. Weiblich Teilzeit	517	15%	632	18%	398	12%	105	3%	32	1%	3433	28%
	3. Männlich Vollzeit	704	25%	860	31%	543	20%	187	7%	115	4%	2761	22%
	4. Männlich Teilzeit	103	4%	127	5%	68	2%	33	1%	12	0%	2761	22%
	5. Divers Vollzeit	1	3%	10	33%	10	33%	4	13%	3	10%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1895	15%	2232	18%	1405	11%	449	4%	215	2%	12418	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B1: Mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden (z.B. Platz- verhältnisse, Lichtverhältnisse, Lärm, Temperatur)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1418	26%	1501	27%	1402	25%	773	14%	464	8%	5558	89%
	2. Im Freien	152	23%	179	27%	215	32%	66	10%	53	8%	665	11%
	Gesamt	1570	25%	1680	27%	1617	26%	839	13%	517	8%	6223	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	504	20%	654	26%	709	28%	373	15%	269	11%	2509	41%
	2. Nein	1067	29%	1018	28%	893	24%	455	12%	237	6%	3670	59%
	Gesamt	1571	25%	1672	27%	1602	26%	828	13%	506	8%	6179	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	383	32%	322	27%	282	23%	151	12%	75	6%	1213	19%
	2. Nein	1204	24%	1366	27%	1357	27%	702	14%	449	9%	5078	81%
	Gesamt	1587	25%	1688	27%	1639	26%	853	14%	524	8%	6291	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	392	23%	404	24%	430	25%	267	16%	209	12%	1702	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1183	26%	1272	28%	1196	26%	581	13%	315	7%	4547	73%
	Gesamt	1575	25%	1676	27%	1626	26%	848	14%	524	8%	6249	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	114	23%	129	26%	158	32%	55	11%	38	8%	494	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	528	23%	596	26%	636	28%	311	14%	199	9%	2270	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	647	29%	688	31%	478	22%	263	12%	135	6%	2211	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	253	23%	230	21%	307	27%	192	17%	137	12%	1119	18%
	Gesamt	1542	25%	1643	27%	1579	26%	821	13%	509	8%	6094	100%

B1: Mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden (z.B. Platz- verhältnisse, Lichtverhältnisse, Lärm, Temperatur)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1051	25%	1124	27%	1128	27%	563	13%	360	9%	4226	67%
	2. Teilzeit	532	26%	567	28%	508	25%	284	14%	162	8%	2053	33%
	Gesamt	1583	25%	1691	27%	1636	26%	847	13%	522	8%	6279	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	851	25%	880	26%	936	27%	502	15%	263	8%	3432	55%
	2. Männlich	717	26%	790	29%	677	24%	337	12%	244	9%	2765	44%
	3. Divers	6	20%	7	23%	7	23%	5	17%	5	17%	30	0%
	Gesamt	1574	25%	1677	27%	1620	26%	844	14%	512	8%	6227	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	203	20%	293	29%	297	30%	139	14%	74	7%	1006	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	303	22%	355	26%	371	27%	218	16%	122	9%	1369	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	372	25%	398	27%	380	26%	190	13%	148	10%	1488	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	554	28%	530	27%	482	25%	250	13%	145	7%	1961	31%
	5. 61 Jahre und älter	154	33%	121	26%	104	23%	52	11%	30	7%	461	7%
	Gesamt	1586	25%	1697	27%	1634	26%	849	14%	519	8%	6285	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	206	25%	224	27%	230	28%	112	13%	59	7%	831	13%
	2. trifft nicht zu	1364	25%	1454	27%	1382	26%	726	13%	462	9%	5388	87%
	Gesamt	1570	25%	1678	27%	1612	26%	838	13%	521	8%	6219	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	407	12%	432	13%	493	14%	263	8%	138	4%	3432	28%
	2. Weiblich Teilzeit	439	13%	446	13%	439	13%	235	7%	124	4%	3432	28%
	3. Männlich Vollzeit	629	23%	672	24%	613	22%	289	10%	210	8%	2765	22%
	4. Männlich Teilzeit	86	3%	116	4%	61	2%	47	2%	33	1%	2765	22%
	5. Divers Vollzeit	4	13%	7	23%	7	23%	5	17%	5	17%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1565	13%	1673	13%	1613	13%	839	7%	510	4%	12424	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B2: Mit der Sauberkeit/Reinigung an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1006	18%	1476	27%	1501	27%	958	17%	628	11%	5569	89%
	2. Im Freien	118	18%	184	28%	190	29%	99	15%	71	11%	662	11%
	Gesamt	1124	18%	1660	27%	1691	27%	1057	17%	699	11%	6231	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	391	16%	604	24%	726	29%	443	18%	340	14%	2504	40%
	2. Nein	727	20%	1052	29%	955	26%	603	16%	343	9%	3680	60%
	Gesamt	1118	18%	1656	27%	1681	27%	1046	17%	683	11%	6184	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	245	20%	310	25%	344	28%	193	16%	125	10%	1217	19%
	2. Nein	893	18%	1365	27%	1376	27%	871	17%	577	11%	5082	81%
	Gesamt	1138	18%	1675	27%	1720	27%	1064	17%	702	11%	6299	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	251	15%	441	26%	446	26%	315	18%	254	15%	1707	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	870	19%	1229	27%	1258	28%	746	16%	446	10%	4549	73%
	Gesamt	1121	18%	1670	27%	1704	27%	1061	17%	700	11%	6256	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	110	22%	133	27%	139	28%	64	13%	49	10%	495	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	372	16%	624	27%	644	28%	380	17%	250	11%	2270	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	420	19%	608	27%	582	26%	382	17%	226	10%	2218	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	192	17%	260	23%	300	27%	211	19%	158	14%	1121	18%
	Gesamt	1094	18%	1625	27%	1665	27%	1037	17%	683	11%	6104	100%

B2: Mit der Sauberkeit/Reinigung an meinem Arbeitsplatz/Unterkunft bin ich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	753	18%	1141	27%	1161	27%	690	16%	488	12%	4233	67%
	2. Teilzeit	376	18%	538	26%	554	27%	375	18%	212	10%	2055	33%
	Gesamt	1129	18%	1679	27%	1715	27%	1065	17%	700	11%	6288	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	566	16%	844	25%	988	29%	625	18%	413	12%	3436	55%
	2. Männlich	553	20%	811	29%	706	25%	429	15%	270	10%	2769	44%
	3. Divers	4	13%	10	33%	9	30%	0	0%	7	23%	30	0%
	Gesamt	1123	18%	1665	27%	1703	27%	1054	17%	690	11%	6235	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	189	19%	266	26%	282	28%	161	16%	107	11%	1005	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	233	17%	377	27%	372	27%	245	18%	149	11%	1376	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	276	19%	381	26%	387	26%	254	17%	192	13%	1490	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	349	18%	535	27%	550	28%	319	16%	208	11%	1961	31%
	5. 61 Jahre und älter	89	19%	122	26%	123	27%	83	18%	44	10%	461	7%
	Gesamt	1136	18%	1681	27%	1714	27%	1062	17%	700	11%	6293	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	168	20%	213	26%	237	28%	128	15%	87	10%	833	13%
	2. trifft nicht zu	954	18%	1453	27%	1455	27%	923	17%	608	11%	5393	87%
	Gesamt	1122	18%	1666	27%	1692	27%	1051	17%	695	11%	6226	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	266	8%	403	12%	519	15%	310	9%	236	7%	3436	28%
	2. Weiblich Teilzeit	296	9%	436	13%	468	14%	311	9%	175	5%	3436	28%
	3. Männlich Vollzeit	479	17%	710	26%	621	22%	372	13%	237	9%	2769	22%
	4. Männlich Teilzeit	72	3%	99	4%	83	3%	57	2%	31	1%	2769	22%
	5. Divers Vollzeit	2	7%	10	33%	9	30%	0	0%	7	23%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1115	9%	1658	13%	1700	14%	1050	8%	686	6%	12440	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B3: Mit der Ausstattung an meinem Arbeitsplatz bin ich zufrieden (z.B. Möbel, Technik, Material, Hilfsmittel, Arbeitskleidung, Fahrzeuge, Maschinen)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1486	27%	1816	33%	1280	23%	664	12%	319	6%	5565	89%
	2. Im Freien	130	20%	178	27%	209	31%	91	14%	56	8%	664	11%
	Gesamt	1616	26%	1994	32%	1489	24%	755	12%	375	6%	6229	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	520	21%	735	29%	686	27%	354	14%	207	8%	2502	40%
	2. Nein	1090	30%	1245	34%	793	22%	388	11%	162	4%	3678	60%
	Gesamt	1610	26%	1980	32%	1479	24%	742	12%	369	6%	6180	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	353	29%	404	33%	272	22%	124	10%	61	5%	1214	19%
	2. Nein	1281	25%	1611	32%	1232	24%	640	13%	318	6%	5082	81%
	Gesamt	1634	26%	2015	32%	1504	24%	764	12%	379	6%	6296	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	379	22%	525	31%	374	22%	261	15%	165	10%	1704	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1242	27%	1473	32%	1124	25%	502	11%	209	5%	4550	73%
	Gesamt	1621	26%	1998	32%	1498	24%	763	12%	374	6%	6254	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	111	22%	132	27%	145	29%	66	13%	42	8%	496	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	583	26%	717	32%	598	26%	259	11%	111	5%	2268	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	634	29%	809	36%	469	21%	236	11%	70	3%	2218	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	252	23%	301	27%	242	22%	180	16%	142	13%	1117	18%
	Gesamt	1580	26%	1959	32%	1454	24%	741	12%	365	6%	6099	100%

B3: Mit der Ausstattung an meinem Arbeitsplatz bin ich zufrieden (z.B. Möbel, Technik, Material, Hilfsmittel, Arbeitskleidung, Fahrzeuge, Maschinen)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1069	25%	1344	32%	1041	25%	523	12%	253	6%	4230	67%
	2. Teilzeit	562	27%	663	32%	463	23%	240	12%	124	6%	2052	33%
	Gesamt	1631	26%	2007	32%	1504	24%	763	12%	377	6%	6282	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	917	27%	1084	32%	824	24%	414	12%	195	6%	3434	55%
	2. Männlich	694	25%	905	33%	661	24%	338	12%	170	6%	2768	44%
	3. Divers	5	17%	6	20%	10	33%	4	13%	5	17%	30	0%
	Gesamt	1616	26%	1995	32%	1495	24%	756	12%	370	6%	6232	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	236	23%	297	29%	274	27%	152	15%	48	5%	1007	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	305	22%	397	29%	372	27%	195	14%	102	7%	1371	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	368	25%	482	32%	358	24%	178	12%	103	7%	1489	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	572	29%	686	35%	400	20%	202	10%	102	5%	1962	31%
	5. 61 Jahre und älter	153	33%	151	33%	100	22%	35	8%	22	5%	461	7%
	Gesamt	1634	26%	2013	32%	1504	24%	762	12%	377	6%	6290	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	236	28%	228	27%	214	26%	104	13%	49	6%	831	13%
	2. trifft nicht zu	1384	26%	1757	33%	1277	24%	649	12%	324	6%	5391	87%
	Gesamt	1620	26%	1985	32%	1491	24%	753	12%	373	6%	6222	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	452	13%	527	15%	432	13%	222	6%	100	3%	3434	28%
	2. Weiblich Teilzeit	459	13%	552	16%	390	11%	188	5%	95	3%	3434	28%
	3. Männlich Vollzeit	598	22%	798	29%	588	21%	289	10%	144	5%	2768	22%
	4. Männlich Teilzeit	94	3%	106	4%	69	2%	48	2%	25	1%	2768	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	6	20%	10	33%	4	13%	5	17%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1606	13%	1989	16%	1489	12%	751	6%	369	3%	12434	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B4: Meine Arbeitsabläufe sind für mich verständlich

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3135	56%	1695	30%	570	10%	117	2%	41	1%	5558	89%
	2. Im Freien	328	49%	224	34%	88	13%	12	2%	14	2%	666	11%
	Gesamt	3463	56%	1919	31%	658	11%	129	2%	55	1%	6224	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1474	59%	749	30%	221	9%	43	2%	18	1%	2505	41%
	2. Nein	1954	53%	1159	32%	433	12%	88	2%	37	1%	3671	59%
	Gesamt	3428	56%	1908	31%	654	11%	131	2%	55	1%	6176	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	655	54%	396	33%	124	10%	29	2%	11	1%	1215	19%
	2. Nein	2847	56%	1546	30%	535	11%	104	2%	45	1%	5077	81%
	Gesamt	3502	56%	1942	31%	659	10%	133	2%	56	1%	6292	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	896	53%	557	33%	194	11%	40	2%	15	1%	1702	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2578	57%	1375	30%	462	10%	90	2%	41	1%	4546	73%
	Gesamt	3474	56%	1932	31%	656	10%	130	2%	56	1%	6248	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	285	58%	135	27%	56	11%	11	2%	7	1%	494	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1307	58%	673	30%	224	10%	45	2%	21	1%	2270	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1120	51%	757	34%	275	12%	49	2%	14	1%	2215	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	671	60%	319	29%	89	8%	24	2%	13	1%	1116	18%
	Gesamt	3383	56%	1884	31%	644	11%	129	2%	55	1%	6095	100%

B4: Meine Arbeitsabläufe sind für mich verständlich

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2258	53%	1335	32%	495	12%	94	2%	46	1%	4228	67%
	2. Teilzeit	1236	60%	606	30%	164	8%	37	2%	8	0%	2051	33%
	Gesamt	3494	56%	1941	31%	659	10%	131	2%	54	1%	6279	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2086	61%	987	29%	294	9%	44	1%	22	1%	3433	55%
	2. Männlich	1361	49%	938	34%	353	13%	82	3%	31	1%	2765	44%
	3. Divers	18	60%	3	10%	7	23%	1	3%	1	3%	30	0%
	Gesamt	3465	56%	1928	31%	654	11%	127	2%	54	1%	6228	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	546	54%	338	34%	97	10%	13	1%	10	1%	1004	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	745	54%	450	33%	133	10%	33	2%	14	1%	1375	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	776	52%	456	31%	194	13%	46	3%	14	1%	1486	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1125	57%	585	30%	202	10%	35	2%	15	1%	1962	31%
	5. 61 Jahre und älter	307	67%	114	25%	32	7%	4	1%	2	0%	459	7%
	Gesamt	3499	56%	1943	31%	658	10%	131	2%	55	1%	6286	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	476	57%	250	30%	90	11%	8	1%	7	1%	831	13%
	2. trifft nicht zu	2993	56%	1664	31%	565	10%	116	2%	49	1%	5387	87%
	Gesamt	3469	56%	1914	31%	655	11%	124	2%	56	1%	6218	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1034	30%	491	14%	168	5%	22	1%	17	0%	3433	28%
	2. Weiblich Teilzeit	1042	30%	490	14%	125	4%	22	1%	5	0%	3433	28%
	3. Männlich Vollzeit	1181	43%	823	30%	316	11%	68	2%	28	1%	2765	22%
	4. Männlich Teilzeit	177	6%	110	4%	37	1%	14	1%	2	0%	2765	22%
	5. Divers Vollzeit	16	53%	3	10%	7	23%	1	3%	1	3%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3450	28%	1917	15%	653	5%	127	1%	53	0%	12426	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B5: Meine Arbeitsbelastung ist angemessen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	435	8%	1032	19%	1924	35%	1136	20%	1028	19%	5555	89%
	2. Im Freien	75	11%	124	19%	290	44%	80	12%	96	14%	665	11%
	Gesamt	510	8%	1156	19%	2214	36%	1216	20%	1124	18%	6220	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	223	9%	437	17%	875	35%	497	20%	471	19%	2503	41%
	2. Nein	286	8%	709	19%	1336	36%	705	19%	635	17%	3671	59%
	Gesamt	509	8%	1146	19%	2211	36%	1202	19%	1106	18%	6174	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	55	5%	146	12%	403	33%	291	24%	318	26%	1213	19%
	2. Nein	463	9%	1029	20%	1838	36%	933	18%	813	16%	5076	81%
	Gesamt	518	8%	1175	19%	2241	36%	1224	19%	1131	18%	6289	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	104	6%	276	16%	579	34%	390	23%	352	21%	1701	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	412	9%	887	20%	1647	36%	829	18%	770	17%	4545	73%
	Gesamt	516	8%	1163	19%	2226	36%	1219	20%	1122	18%	6246	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	63	13%	105	21%	175	35%	76	15%	75	15%	494	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	234	10%	470	21%	861	38%	362	16%	337	15%	2264	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	129	6%	386	17%	773	35%	494	22%	435	20%	2217	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	63	6%	180	16%	357	32%	266	24%	251	22%	1117	18%
	Gesamt	489	8%	1141	19%	2166	36%	1198	20%	1098	18%	6092	100%

B5: Meine Arbeitsbelastung ist angemessen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	320	8%	769	18%	1525	36%	837	20%	777	18%	4228	67%
	2. Teilzeit	193	9%	402	20%	717	35%	384	19%	352	17%	2048	33%
	Gesamt	513	8%	1171	19%	2242	36%	1221	19%	1129	18%	6276	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	307	9%	688	20%	1188	35%	646	19%	601	18%	3430	55%
	2. Männlich	204	7%	477	17%	1019	37%	564	20%	501	18%	2765	44%
	3. Divers	1	3%	4	13%	12	40%	1	3%	12	40%	30	0%
	Gesamt	512	8%	1169	19%	2219	36%	1211	19%	1114	18%	6225	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	140	14%	272	27%	329	33%	159	16%	104	10%	1004	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	124	9%	296	22%	486	35%	249	18%	216	16%	1371	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	98	7%	261	18%	520	35%	306	21%	305	20%	1490	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	116	6%	265	14%	741	38%	410	21%	424	22%	1956	31%
	5. 61 Jahre und älter	42	9%	74	16%	169	37%	100	22%	77	17%	462	7%
	Gesamt	520	8%	1168	19%	2245	36%	1224	19%	1126	18%	6283	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	70	8%	158	19%	291	35%	170	21%	138	17%	827	13%
	2. trifft nicht zu	442	8%	1002	19%	1927	36%	1042	19%	976	18%	5389	87%
	Gesamt	512	8%	1160	19%	2218	36%	1212	19%	1114	18%	6216	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	148	4%	343	10%	595	17%	341	10%	306	9%	3430	28%
	2. Weiblich Teilzeit	156	5%	340	10%	590	17%	302	9%	292	9%	3430	28%
	3. Männlich Vollzeit	167	6%	418	15%	896	32%	484	18%	450	16%	2765	22%
	4. Männlich Teilzeit	34	1%	59	2%	120	4%	77	3%	51	2%	2765	22%
	5. Divers Vollzeit	1	3%	3	10%	11	37%	1	3%	12	40%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	506	4%	1163	9%	2212	18%	1205	10%	1111	9%	12420	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B6: Die Anforderungen, die meine Tätigkeit an mich stellt, empfinde ich als angemessen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1652	30%	2148	39%	1270	23%	353	6%	132	2%	5555	89%
	2. Im Freien	153	23%	230	35%	215	32%	39	6%	26	4%	663	11%
	Gesamt	1805	29%	2378	38%	1485	24%	392	6%	158	3%	6218	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	690	28%	928	37%	654	26%	170	7%	58	2%	2500	41%
	2. Nein	1096	30%	1440	39%	818	22%	221	6%	96	3%	3671	59%
	Gesamt	1786	29%	2368	38%	1472	24%	391	6%	154	2%	6171	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	389	32%	457	38%	269	22%	69	6%	32	3%	1216	19%
	2. Nein	1433	28%	1944	38%	1236	24%	327	6%	129	3%	5069	81%
	Gesamt	1822	29%	2401	38%	1505	24%	396	6%	161	3%	6285	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	525	31%	688	40%	350	21%	94	6%	46	3%	1703	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1273	28%	1710	38%	1145	25%	296	7%	115	3%	4539	73%
	Gesamt	1798	29%	2398	38%	1495	24%	390	6%	161	3%	6242	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	127	26%	136	28%	168	34%	37	8%	24	5%	492	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	589	26%	854	38%	623	27%	144	6%	60	3%	2270	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	629	28%	921	42%	468	21%	143	6%	48	2%	2209	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	421	38%	415	37%	197	18%	60	5%	25	2%	1118	18%
	Gesamt	1766	29%	2326	38%	1456	24%	384	6%	157	3%	6089	100%

B6: Die Anforderungen, die meine Tätigkeit an mich stellt, empfinde ich als angemessen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1221	29%	1605	38%	1032	24%	253	6%	112	3%	4223	67%
	2. Teilzeit	595	29%	802	39%	466	23%	139	7%	46	2%	2048	33%
	Gesamt	1816	29%	2407	38%	1498	24%	392	6%	158	3%	6271	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1025	30%	1311	38%	812	24%	209	6%	73	2%	3430	55%
	2. Männlich	776	28%	1065	39%	668	24%	172	6%	81	3%	2762	44%
	3. Divers	5	17%	12	40%	5	17%	6	20%	2	7%	30	0%
	Gesamt	1806	29%	2388	38%	1485	24%	387	6%	156	3%	6222	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	280	28%	423	42%	223	22%	59	6%	22	2%	1007	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	383	28%	574	42%	301	22%	85	6%	31	2%	1374	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	409	28%	547	37%	400	27%	85	6%	40	3%	1481	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	578	30%	712	36%	480	25%	135	7%	53	3%	1958	31%
	5. 61 Jahre und älter	172	37%	146	32%	103	22%	27	6%	11	2%	459	7%
	Gesamt	1822	29%	2402	38%	1507	24%	391	6%	157	3%	6279	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	220	27%	321	39%	224	27%	52	6%	12	1%	829	13%
	2. trifft nicht zu	1582	29%	2058	38%	1260	23%	334	6%	148	3%	5382	87%
	Gesamt	1802	29%	2379	38%	1484	24%	386	6%	160	3%	6211	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	524	15%	655	19%	417	12%	99	3%	36	1%	3430	28%
	2. Weiblich Teilzeit	494	14%	653	19%	389	11%	109	3%	37	1%	3430	28%
	3. Männlich Vollzeit	682	25%	922	33%	592	21%	145	5%	72	3%	2762	22%
	4. Männlich Teilzeit	91	3%	141	5%	73	3%	27	1%	8	0%	2762	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	12	40%	5	17%	6	20%	2	7%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1794	14%	2383	19%	1476	12%	386	3%	155	1%	12414	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B7: Die Arbeitsabläufe und -bedingungen empfinde ich als gesundheitlich unbedenklich

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1408	25%	1636	29%	1512	27%	647	12%	346	6%	5549	89%
	2. Im Freien	77	12%	118	18%	266	40%	118	18%	87	13%	666	11%
	Gesamt	1485	24%	1754	28%	1778	29%	765	12%	433	7%	6215	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	434	17%	632	25%	859	34%	363	15%	211	8%	2499	41%
	2. Nein	1046	29%	1108	30%	914	25%	384	10%	217	6%	3669	59%
	Gesamt	1480	24%	1740	28%	1773	29%	747	12%	428	7%	6168	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	264	22%	366	30%	354	29%	150	12%	81	7%	1215	19%
	2. Nein	1225	24%	1401	28%	1457	29%	625	12%	361	7%	5069	81%
	Gesamt	1489	24%	1767	28%	1811	29%	775	12%	442	7%	6284	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	405	24%	504	30%	447	26%	214	13%	130	8%	1700	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1076	24%	1250	28%	1353	30%	555	12%	308	7%	4542	73%
	Gesamt	1481	24%	1754	28%	1800	29%	769	12%	438	7%	6242	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	67	14%	91	18%	198	40%	71	14%	66	13%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	469	21%	571	25%	726	32%	331	15%	172	8%	2269	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	630	28%	743	34%	523	24%	207	9%	112	5%	2215	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	295	26%	313	28%	303	27%	133	12%	70	6%	1114	18%
	Gesamt	1461	24%	1718	28%	1750	29%	742	12%	420	7%	6091	100%

B7: Die Arbeitsabläufe und -bedingungen empfinde ich als gesundheitlich unbedenklich

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	958	23%	1176	28%	1249	30%	518	12%	322	8%	4223	67%
	2. Teilzeit	531	26%	584	29%	561	27%	253	12%	118	6%	2047	33%
	Gesamt	1489	24%	1760	28%	1810	29%	771	12%	440	7%	6270	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	864	25%	959	28%	997	29%	402	12%	203	6%	3425	55%
	2. Männlich	613	22%	783	28%	787	28%	358	13%	226	8%	2767	44%
	3. Divers	4	13%	6	20%	12	40%	3	10%	5	17%	30	0%
	Gesamt	1481	24%	1748	28%	1796	29%	763	12%	434	7%	6222	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	252	25%	296	30%	260	26%	117	12%	77	8%	1002	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	328	24%	381	28%	391	28%	180	13%	92	7%	1372	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	341	23%	408	28%	424	29%	196	13%	113	8%	1482	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	439	22%	554	28%	602	31%	239	12%	129	7%	1963	31%
	5. 61 Jahre und älter	132	29%	126	27%	133	29%	40	9%	28	6%	459	7%
	Gesamt	1492	24%	1765	28%	1810	29%	772	12%	439	7%	6278	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	174	21%	238	29%	255	31%	104	13%	56	7%	827	13%
	2. trifft nicht zu	1294	24%	1510	28%	1544	29%	659	12%	376	7%	5383	87%
	Gesamt	1468	24%	1748	28%	1799	29%	763	12%	432	7%	6210	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	419	12%	485	14%	524	15%	188	5%	112	3%	3425	28%
	2. Weiblich Teilzeit	440	13%	469	14%	468	14%	212	6%	91	3%	3425	28%
	3. Männlich Vollzeit	524	19%	673	24%	698	25%	319	12%	202	7%	2767	22%
	4. Männlich Teilzeit	87	3%	109	4%	86	3%	37	1%	23	1%	2767	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	6	20%	11	37%	3	10%	5	17%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1473	12%	1742	14%	1787	14%	759	6%	433	3%	12414	100%

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

B8: Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1413	25%	1953	35%	1266	23%	618	11%	300	5%	5550	89%
	2. Im Freien	129	19%	195	29%	194	29%	100	15%	49	7%	667	11%
	Gesamt	1542	25%	2148	35%	1460	23%	718	12%	349	6%	6217	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	502	20%	807	32%	691	28%	345	14%	154	6%	2499	41%
	2. Nein	1034	28%	1331	36%	759	21%	355	10%	191	5%	3670	59%
	Gesamt	1536	25%	2138	35%	1450	24%	700	11%	345	6%	6169	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	264	22%	417	34%	313	26%	156	13%	64	5%	1214	19%
	2. Nein	1291	25%	1745	34%	1176	23%	568	11%	292	6%	5072	81%
	Gesamt	1555	25%	2162	34%	1489	24%	724	12%	356	6%	6286	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	419	25%	616	36%	405	24%	171	10%	92	5%	1703	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1123	25%	1536	34%	1074	24%	542	12%	264	6%	4539	73%
	Gesamt	1542	25%	2152	34%	1479	24%	713	11%	356	6%	6242	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	109	22%	122	25%	148	30%	73	15%	44	9%	496	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	522	23%	759	33%	553	24%	281	12%	151	7%	2266	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	596	27%	837	38%	457	21%	231	10%	92	4%	2213	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	283	25%	398	36%	268	24%	108	10%	60	5%	1117	18%
	Gesamt	1510	25%	2116	35%	1426	23%	693	11%	347	6%	6092	100%

B8: Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1036	25%	1466	35%	989	23%	486	12%	248	6%	4225	67%
	2. Teilzeit	515	25%	693	34%	497	24%	238	12%	105	5%	2048	33%
	Gesamt	1551	25%	2159	34%	1486	24%	724	12%	353	6%	6273	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	834	24%	1156	34%	852	25%	417	12%	168	5%	3427	55%
	2. Männlich	705	25%	980	35%	610	22%	293	11%	178	6%	2766	44%
	3. Divers	3	10%	9	31%	7	24%	8	28%	2	7%	29	0%
	Gesamt	1542	25%	2145	34%	1469	24%	718	12%	348	6%	6222	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	268	27%	361	36%	195	19%	118	12%	64	6%	1006	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	347	25%	501	36%	317	23%	138	10%	74	5%	1377	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	361	24%	503	34%	379	26%	161	11%	77	5%	1481	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	445	23%	650	33%	509	26%	243	12%	114	6%	1961	31%
	5. 61 Jahre und älter	138	30%	150	33%	80	18%	65	14%	24	5%	457	7%
	Gesamt	1559	25%	2165	34%	1480	24%	725	12%	353	6%	6282	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	191	23%	297	36%	205	25%	86	10%	49	6%	828	13%
	2. trifft nicht zu	1349	25%	1840	34%	1265	23%	631	12%	301	6%	5386	87%
	Gesamt	1540	25%	2137	34%	1470	24%	717	12%	350	6%	6214	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	403	12%	599	17%	422	12%	215	6%	90	3%	3427	28%
	2. Weiblich Teilzeit	426	12%	550	16%	428	12%	199	6%	78	2%	3427	28%
	3. Männlich Vollzeit	619	22%	845	31%	545	20%	257	9%	152	5%	2766	22%
	4. Männlich Teilzeit	84	3%	132	5%	63	2%	36	1%	25	1%	2766	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	7	24%	7	24%	8	28%	2	7%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1535	12%	2133	17%	1465	12%	715	6%	347	3%	12415	100%

C. Arbeitgeberattraktivität

C1: Ich würde die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2136	38%	1671	30%	1300	23%	297	5%	145	3%	5549	89%
	2. Im Freien	242	36%	162	24%	196	29%	51	8%	19	3%	670	11%
	Gesamt	2378	38%	1833	29%	1496	24%	348	6%	164	3%	6219	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1012	41%	705	28%	587	23%	127	5%	67	3%	2498	40%
	2. Nein	1337	36%	1117	30%	899	24%	219	6%	100	3%	3672	60%
	Gesamt	2349	38%	1822	30%	1486	24%	346	6%	167	3%	6170	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	465	38%	346	28%	300	25%	71	6%	34	3%	1216	19%
	2. Nein	1938	38%	1505	30%	1213	24%	278	5%	137	3%	5071	81%
	Gesamt	2403	38%	1851	29%	1513	24%	349	6%	171	3%	6287	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	713	42%	505	30%	350	21%	88	5%	50	3%	1706	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1672	37%	1339	30%	1148	25%	260	6%	119	3%	4538	73%
	Gesamt	2385	38%	1844	30%	1498	24%	348	6%	169	3%	6244	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	199	40%	115	23%	142	29%	27	5%	15	3%	498	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	776	34%	671	30%	608	27%	137	6%	72	3%	2264	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	774	35%	709	32%	534	24%	134	6%	62	3%	2213	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	568	51%	312	28%	184	16%	43	4%	14	1%	1121	18%
	Gesamt	2317	38%	1807	30%	1468	24%	341	6%	163	3%	6096	100%

C1: Ich würde die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1581	37%	1223	29%	1018	24%	271	6%	133	3%	4226	67%
	2. Teilzeit	819	40%	630	31%	487	24%	80	4%	34	2%	2050	33%
	Gesamt	2400	38%	1853	30%	1505	24%	351	6%	167	3%	6276	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1372	40%	1029	30%	805	24%	159	5%	60	2%	3425	55%
	2. Männlich	998	36%	803	29%	681	25%	187	7%	102	4%	2771	45%
	3. Divers	6	21%	7	24%	8	28%	4	14%	4	14%	29	0%
	Gesamt	2376	38%	1839	30%	1494	24%	350	6%	166	3%	6225	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	355	35%	337	34%	236	24%	49	5%	25	2%	1002	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	527	38%	436	32%	305	22%	80	6%	22	2%	1370	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	588	40%	424	29%	350	24%	82	6%	42	3%	1486	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	727	37%	527	27%	531	27%	116	6%	62	3%	1963	31%
	5. 61 Jahre und älter	207	45%	130	28%	85	18%	24	5%	16	3%	462	7%
	Gesamt	2404	38%	1854	30%	1507	24%	351	6%	167	3%	6283	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	352	42%	252	30%	181	22%	30	4%	14	2%	829	13%
	2. trifft nicht zu	2025	38%	1589	30%	1304	24%	315	6%	153	3%	5386	87%
	Gesamt	2377	38%	1841	30%	1485	24%	345	6%	167	3%	6215	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	683	20%	510	15%	404	12%	95	3%	36	1%	3425	28%
	2. Weiblich Teilzeit	684	20%	517	15%	394	12%	62	2%	24	1%	3425	28%
	3. Männlich Vollzeit	876	32%	692	25%	590	21%	170	6%	92	3%	2771	22%
	4. Männlich Teilzeit	120	4%	108	4%	88	3%	17	1%	9	0%	2771	22%
	5. Divers Vollzeit	5	17%	7	24%	7	24%	4	14%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2368	19%	1834	15%	1483	12%	348	3%	165	1%	12421	100%

C. Arbeitgeberattraktivität

C2: Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir, Beruf und Familie zu vereinbaren

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2234	41%	1765	32%	1011	19%	315	6%	138	3%	5463	89%
	2. Im Freien	227	34%	196	30%	146	22%	55	8%	39	6%	663	11%
	Gesamt	2461	40%	1961	32%	1157	19%	370	6%	177	3%	6126	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	916	37%	802	32%	515	21%	161	7%	74	3%	2468	41%
	2. Nein	1523	42%	1153	32%	623	17%	208	6%	104	3%	3611	59%
	Gesamt	2439	40%	1955	32%	1138	19%	369	6%	178	3%	6079	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	427	36%	381	32%	256	21%	94	8%	40	3%	1198	19%
	2. Nein	2054	41%	1603	32%	915	18%	283	6%	141	3%	4996	81%
	Gesamt	2481	40%	1984	32%	1171	19%	377	6%	181	3%	6194	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	668	40%	573	34%	300	18%	102	6%	37	2%	1680	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1794	40%	1407	31%	862	19%	272	6%	137	3%	4472	73%
	Gesamt	2462	40%	1980	32%	1162	19%	374	6%	174	3%	6152	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	186	38%	126	26%	115	24%	37	8%	25	5%	489	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	862	39%	693	31%	444	20%	154	7%	84	4%	2237	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	926	43%	714	33%	387	18%	109	5%	40	2%	2176	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	437	40%	398	36%	181	16%	65	6%	18	2%	1099	18%
	Gesamt	2411	40%	1931	32%	1127	19%	365	6%	167	3%	6001	100%

C2: Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir, Beruf und Familie zu vereinbaren

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1466	35%	1412	34%	833	20%	284	7%	151	4%	4146	67%
	2. Teilzeit	1013	50%	570	28%	332	16%	94	5%	26	1%	2035	33%
	Gesamt	2479	40%	1982	32%	1165	19%	378	6%	177	3%	6181	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1446	43%	1051	31%	624	19%	168	5%	63	2%	3352	55%
	2. Männlich	1007	37%	906	33%	517	19%	204	7%	113	4%	2747	45%
	3. Divers	6	20%	9	30%	10	33%	3	10%	2	7%	30	0%
	Gesamt	2459	40%	1966	32%	1151	19%	375	6%	178	3%	6129	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	345	36%	315	33%	211	22%	62	6%	34	4%	967	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	507	37%	437	32%	269	20%	97	7%	43	3%	1353	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	617	42%	462	31%	280	19%	84	6%	33	2%	1476	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	806	42%	625	32%	339	17%	112	6%	56	3%	1938	31%
	5. 61 Jahre und älter	210	46%	141	31%	67	15%	24	5%	14	3%	456	7%
	Gesamt	2485	40%	1980	32%	1166	19%	379	6%	180	3%	6190	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	292	35%	278	34%	184	22%	55	7%	15	2%	824	13%
	2. trifft nicht zu	2163	41%	1687	32%	965	18%	323	6%	163	3%	5301	87%
	Gesamt	2455	40%	1965	32%	1149	19%	378	6%	178	3%	6125	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	594	18%	586	17%	353	11%	93	3%	43	1%	3352	27%
	2. Weiblich Teilzeit	847	25%	461	14%	268	8%	73	2%	19	1%	3352	27%
	3. Männlich Vollzeit	849	31%	798	29%	459	17%	186	7%	106	4%	2747	22%
	4. Männlich Teilzeit	155	6%	104	4%	56	2%	18	1%	7	0%	2747	22%
	5. Divers Vollzeit	5	17%	9	30%	9	30%	3	10%	2	7%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2450	20%	1958	16%	1145	9%	373	3%	177	1%	12228	100%

C. Arbeitgeberattraktivität

C3: Meine Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2403	43%	1643	30%	954	17%	349	6%	190	3%	5539	89%
	2. Im Freien	251	38%	196	29%	147	22%	41	6%	30	5%	665	11%
	Gesamt	2654	43%	1839	30%	1101	18%	390	6%	220	4%	6204	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	993	40%	737	30%	520	21%	171	7%	76	3%	2497	41%
	2. Nein	1656	45%	1081	30%	569	16%	215	6%	142	4%	3663	59%
	Gesamt	2649	43%	1818	30%	1089	18%	386	6%	218	4%	6160	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	495	41%	377	31%	232	19%	75	6%	36	3%	1215	19%
	2. Nein	2186	43%	1478	29%	885	18%	321	6%	187	4%	5057	81%
	Gesamt	2681	43%	1855	30%	1117	18%	396	6%	223	4%	6272	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	690	41%	513	30%	322	19%	119	7%	52	3%	1696	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1968	43%	1340	30%	786	17%	273	6%	168	4%	4535	73%
	Gesamt	2658	43%	1853	30%	1108	18%	392	6%	220	4%	6231	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	188	38%	152	31%	104	21%	27	5%	21	4%	492	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	950	42%	632	28%	430	19%	153	7%	95	4%	2260	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1001	45%	670	30%	337	15%	139	6%	66	3%	2213	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	476	43%	344	31%	203	18%	62	6%	30	3%	1115	18%
	Gesamt	2615	43%	1798	30%	1074	18%	381	6%	212	3%	6080	100%

C3: Meine Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1580	38%	1343	32%	817	19%	296	7%	175	4%	4211	67%
	2. Teilzeit	1099	54%	511	25%	299	15%	94	5%	47	2%	2050	33%
	Gesamt	2679	43%	1854	30%	1116	18%	390	6%	222	4%	6261	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1571	46%	967	28%	601	18%	196	6%	83	2%	3418	55%
	2. Männlich	1084	39%	859	31%	495	18%	189	7%	135	5%	2762	44%
	3. Divers	6	20%	11	37%	7	23%	3	10%	3	10%	30	0%
	Gesamt	2661	43%	1837	30%	1103	18%	388	6%	221	4%	6210	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	380	38%	312	31%	204	20%	74	7%	32	3%	1002	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	565	41%	411	30%	247	18%	98	7%	52	4%	1373	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	624	42%	463	31%	260	18%	85	6%	50	3%	1482	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	868	44%	554	28%	336	17%	118	6%	75	4%	1951	31%
	5. 61 Jahre und älter	243	53%	116	25%	69	15%	18	4%	14	3%	460	7%
	Gesamt	2680	43%	1856	30%	1116	18%	393	6%	223	4%	6268	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	323	39%	273	33%	161	20%	55	7%	13	2%	825	13%
	2. trifft nicht zu	2327	43%	1560	29%	947	18%	335	6%	206	4%	5375	87%
	Gesamt	2650	43%	1833	30%	1108	18%	390	6%	219	4%	6200	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	658	19%	546	16%	351	10%	118	3%	49	1%	3418	28%
	2. Weiblich Teilzeit	909	27%	415	12%	249	7%	74	2%	33	1%	3418	28%
	3. Männlich Vollzeit	902	33%	765	28%	450	16%	171	6%	122	4%	2762	22%
	4. Männlich Teilzeit	179	6%	90	3%	44	2%	17	1%	13	0%	2762	22%
	5. Divers Vollzeit	4	13%	11	37%	7	23%	3	10%	3	10%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2652	21%	1827	15%	1101	9%	383	3%	220	2%	12390	100%

C. Arbeitgeberattraktivität

C4: Ich würde mir einen Ausbau von Telearbeit wünschen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1501	30%	711	14%	873	18%	706	14%	1153	23%	4944	90%
	2. Im Freien	57	10%	48	9%	139	25%	89	16%	217	39%	550	10%
	Gesamt	1558	28%	759	14%	1012	18%	795	14%	1370	25%	5494	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	487	23%	289	13%	429	20%	339	16%	605	28%	2149	39%
	2. Nein	1065	32%	469	14%	577	17%	455	14%	768	23%	3334	61%
	Gesamt	1552	28%	758	14%	1006	18%	794	14%	1373	25%	5483	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	297	27%	152	14%	196	18%	169	15%	278	25%	1092	20%
	2. Nein	1272	29%	612	14%	827	19%	635	14%	1116	25%	4462	80%
	Gesamt	1569	28%	764	14%	1023	18%	804	14%	1394	25%	5554	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	483	31%	203	13%	211	14%	216	14%	421	27%	1534	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1079	27%	557	14%	816	20%	581	15%	959	24%	3992	72%
	Gesamt	1562	28%	760	14%	1027	19%	797	14%	1380	25%	5526	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	48	12%	41	10%	108	27%	62	15%	148	36%	407	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	463	24%	264	14%	395	20%	302	15%	527	27%	1951	36%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	790	38%	337	16%	323	16%	268	13%	354	17%	2072	38%
	ab E13 TVöD, ab A13	252	26%	104	11%	163	17%	145	15%	308	32%	972	18%
	Gesamt	1553	29%	746	14%	989	18%	777	14%	1337	25%	5402	100%

C4: Ich würde mir einen Ausbau von Telearbeit wünschen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1057	28%	519	14%	718	19%	551	15%	923	24%	3768	68%
	2. Teilzeit	507	29%	245	14%	308	17%	254	14%	460	26%	1774	32%
	Gesamt	1564	28%	764	14%	1026	19%	805	15%	1383	25%	5542	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	912	31%	438	15%	518	17%	421	14%	672	23%	2961	54%
	2. Männlich	630	25%	320	13%	498	20%	369	15%	697	28%	2514	46%
	3. Divers	8	32%	3	12%	6	24%	3	12%	5	20%	25	0%
	Gesamt	1550	28%	761	14%	1022	19%	793	14%	1374	25%	5500	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	301	36%	130	15%	172	20%	111	13%	126	15%	840	15%
	2. 31 bis 40 Jahre	464	38%	172	14%	215	18%	138	11%	234	19%	1223	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	382	29%	196	15%	234	18%	164	12%	339	26%	1315	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	357	20%	222	13%	339	19%	303	17%	544	31%	1765	32%
	5. 61 Jahre und älter	55	14%	41	10%	70	17%	87	22%	151	37%	404	7%
	Gesamt	1559	28%	761	14%	1030	19%	803	14%	1394	25%	5547	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	169	23%	105	15%	171	24%	100	14%	175	24%	720	13%
	2. trifft nicht zu	1375	29%	653	14%	840	18%	701	15%	1200	25%	4769	87%
	Gesamt	1544	28%	758	14%	1011	18%	801	15%	1375	25%	5489	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	487	16%	228	8%	272	9%	217	7%	299	10%	2961	24%
	2. Weiblich Teilzeit	424	14%	207	7%	245	8%	202	7%	367	12%	2961	24%
	3. Männlich Vollzeit	551	22%	283	11%	434	17%	321	13%	611	24%	2514	20%
	4. Männlich Teilzeit	79	3%	36	1%	61	2%	48	2%	82	3%	2514	20%
	5. Divers Vollzeit	8	32%	3	12%	6	24%	3	12%	4	16%	25	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1549	14%	757	7%	1018	9%	791	7%	1363	12%	10975	100%

C. Arbeitgeberattraktivität

C5: Ich bin mit den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden (Jobticket-Zuschuss, Beschäftigtenparkplätze, Kantine)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	964	18%	1460	27%	1627	30%	893	16%	516	9%	5460	89%
	2. Im Freien	109	17%	154	24%	189	29%	94	14%	103	16%	649	11%
	Gesamt	1073	18%	1614	26%	1816	30%	987	16%	619	10%	6109	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	461	19%	604	25%	730	30%	401	16%	258	11%	2454	40%
	2. Nein	611	17%	989	27%	1070	30%	581	16%	363	10%	3614	60%
	Gesamt	1072	18%	1593	26%	1800	30%	982	16%	621	10%	6068	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	202	17%	306	26%	342	29%	209	18%	135	11%	1194	19%
	2. Nein	891	18%	1326	27%	1480	30%	792	16%	495	10%	4984	81%
	Gesamt	1093	18%	1632	26%	1822	29%	1001	16%	630	10%	6178	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	257	15%	434	26%	485	29%	306	18%	195	12%	1677	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	828	19%	1185	27%	1329	30%	685	15%	430	10%	4457	73%
	Gesamt	1085	18%	1619	26%	1814	30%	991	16%	625	10%	6134	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	100	21%	116	24%	128	27%	69	14%	69	14%	482	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	413	19%	604	27%	668	30%	326	15%	218	10%	2229	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	345	16%	555	25%	678	31%	398	18%	212	10%	2188	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	188	17%	307	28%	307	28%	176	16%	112	10%	1090	18%
	Gesamt	1046	17%	1582	26%	1781	30%	969	16%	611	10%	5989	100%

C5: Ich bin mit den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden (Jobticket-Zuschuss, Beschäftigtenparkplätze, Kantine)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	721	17%	1087	26%	1229	30%	667	16%	459	11%	4163	68%
	2. Teilzeit	369	18%	541	27%	597	30%	327	16%	169	8%	2003	32%
	Gesamt	1090	18%	1628	26%	1826	30%	994	16%	628	10%	6166	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	680	20%	899	27%	1023	30%	505	15%	248	7%	3355	55%
	2. Männlich	400	15%	712	26%	776	28%	474	17%	368	13%	2730	45%
	3. Divers	3	10%	8	27%	9	30%	6	20%	4	13%	30	0%
	Gesamt	1083	18%	1619	26%	1808	30%	985	16%	620	10%	6115	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	180	18%	273	27%	298	30%	161	16%	82	8%	994	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	223	17%	376	28%	401	30%	212	16%	135	10%	1347	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	229	16%	381	26%	455	31%	236	16%	163	11%	1464	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	362	19%	476	25%	549	29%	332	17%	202	11%	1921	31%
	5. 61 Jahre und älter	101	23%	119	27%	127	28%	57	13%	43	10%	447	7%
	Gesamt	1095	18%	1625	26%	1830	30%	998	16%	625	10%	6173	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	174	21%	213	26%	213	26%	133	16%	82	10%	815	13%
	2. trifft nicht zu	906	17%	1406	27%	1594	30%	852	16%	535	10%	5293	87%
	Gesamt	1080	18%	1619	27%	1807	30%	985	16%	617	10%	6108	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	354	11%	455	14%	521	16%	250	7%	122	4%	3355	27%
	2. Weiblich Teilzeit	323	10%	440	13%	498	15%	252	8%	125	4%	3355	27%
	3. Männlich Vollzeit	358	13%	615	23%	680	25%	405	15%	326	12%	2730	22%
	4. Männlich Teilzeit	41	2%	96	4%	92	3%	68	2%	41	2%	2730	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	6	20%	9	30%	6	20%	4	13%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1079	9%	1612	13%	1800	15%	981	8%	618	5%	12200	100%

D. Gesundheitsmanagement

D1: Angebote der Arbeitssicherheit (z.B. Beratung, Intranetangebot, Schulungen)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D1: Angebote der Arbeitssicherheit (z.B. Beratung, Intranetangebot, Schulungen)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2971	68%	1383	32%	4354	67%
	2. Teilzeit	1425	67%	689	33%	2114	33%
	Gesamt	4396	68%	2072	32%	6468	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2460	69%	1114	31%	3574	56%
	2. Männlich	1879	67%	929	33%	2808	44%
	3. Divers	17	57%	13	43%	30	0%
	Gesamt	4356	68%	2056	32%	6412	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	649	62%	405	38%	1054	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	862	60%	573	40%	1435	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1034	68%	490	32%	1524	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1496	75%	504	25%	2000	31%
	5. 61 Jahre und älter	356	78%	102	22%	458	7%
	Gesamt	4397	68%	2074	32%	6471	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	572	67%	283	33%	855	13%
	2. trifft nicht zu	3775	68%	1773	32%	5548	87%
	Gesamt	4347	68%	2056	32%	6403	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1272	70%	552	30%	1824	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1179	68%	554	32%	1733	27%
	3. Männlich Vollzeit	1645	67%	803	33%	2448	38%
	4. Männlich Teilzeit	228	65%	124	35%	352	6%
	5. Divers Vollzeit	15	54%	13	46%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4339	68%	2046	32%	6385	100%

D. Gesundheitsmanagement

D2: Angebote der Personalberatung (z.B. Suchtberatung, Konfliktmoderation)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D2: Angebote der Personalberatung (z.B. Suchtberatung, Konfliktmoderation)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2764	63%	1591	37%	4355	67%
	2. Teilzeit	1384	66%	723	34%	2107	33%
	Gesamt	4148	64%	2314	36%	6462	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2392	67%	1183	33%	3575	56%
	2. Männlich	1703	61%	1100	39%	2803	44%
	3. Divers	16	53%	14	47%	30	0%
	Gesamt	4111	64%	2297	36%	6408	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	584	55%	472	45%	1056	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	823	57%	617	43%	1440	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	997	66%	523	34%	1520	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1410	71%	584	29%	1994	31%
	5. 61 Jahre und älter	337	74%	118	26%	455	7%
	Gesamt	4151	64%	2314	36%	6465	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	501	59%	350	41%	851	13%
	2. trifft nicht zu	3604	65%	1943	35%	5547	87%
	Gesamt	4105	64%	2293	36%	6398	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1231	67%	597	33%	1828	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1152	67%	578	33%	1730	27%
	3. Männlich Vollzeit	1482	61%	963	39%	2445	38%
	4. Männlich Teilzeit	216	62%	134	38%	350	5%
	5. Divers Vollzeit	15	54%	13	46%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4096	64%	2285	36%	6381	100%

D. Gesundheitsmanagement

D3: Angebote des Fortbildungsprogramms (z.B. Stressmanagement, Ernährungsberatung, Entspannungstechniken)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D3: Angebote des Fortbildungsprogramms (z.B. Stressmanagement, Ernährungsberatung, Entspannungstechniken)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	3098	71%	1258	29%	4356	67%
	2. Teilzeit	1726	82%	387	18%	2113	33%
	Gesamt	4824	75%	1645	25%	6469	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2931	82%	647	18%	3578	56%
	2. Männlich	1830	65%	974	35%	2804	44%
	3. Divers	17	57%	13	43%	30	0%
	Gesamt	4778	75%	1634	25%	6412	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	742	70%	314	30%	1056	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	1035	72%	399	28%	1434	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1144	75%	379	25%	1523	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1536	77%	463	23%	1999	31%
	5. 61 Jahre und älter	362	79%	96	21%	458	7%
	Gesamt	4819	74%	1651	26%	6470	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	614	72%	239	28%	853	13%
	2. trifft nicht zu	4158	75%	1395	25%	5553	87%
	Gesamt	4772	74%	1634	26%	6406	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1481	81%	347	19%	1828	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1441	83%	293	17%	1734	27%
	3. Männlich Vollzeit	1565	64%	881	36%	2446	38%
	4. Männlich Teilzeit	261	75%	89	25%	350	5%
	5. Divers Vollzeit	15	54%	13	46%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4763	75%	1623	25%	6386	100%

D. Gesundheitsmanagement

D4: Gesundheitstage und -aktionen

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D4: Gesundheitstage und -aktionen

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	3188	73%	1165	27%	4353	67%
	2. Teilzeit	1668	79%	442	21%	2110	33%
	Gesamt	4856	75%	1607	25%	6463	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2911	81%	668	19%	3579	56%
	2. Männlich	1878	67%	920	33%	2798	44%
	3. Divers	21	70%	9	30%	30	0%
	Gesamt	4810	75%	1597	25%	6407	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	742	70%	316	30%	1058	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	1030	72%	403	28%	1433	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1145	75%	376	25%	1521	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1574	79%	421	21%	1995	31%
	5. 61 Jahre und älter	358	78%	100	22%	458	7%
	Gesamt	4849	75%	1616	25%	6465	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	607	71%	248	29%	855	13%
	2. trifft nicht zu	4195	76%	1348	24%	5543	87%
	Gesamt	4802	75%	1596	25%	6398	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1512	83%	320	17%	1832	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1389	80%	341	20%	1730	27%
	3. Männlich Vollzeit	1613	66%	826	34%	2439	38%
	4. Männlich Teilzeit	261	74%	90	26%	351	6%
	5. Divers Vollzeit	20	71%	8	29%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4795	75%	1585	25%	6380	100%

D. Gesundheitsmanagement

D5: Bewegte Pause

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D5: Bewegte Pause

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2938	68%	1411	32%	4349	67%
	2. Teilzeit	1446	68%	667	32%	2113	33%
	Gesamt	4384	68%	2078	32%	6462	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2580	72%	995	28%	3575	56%
	2. Männlich	1745	62%	1056	38%	2801	44%
	3. Divers	18	60%	12	40%	30	0%
	Gesamt	4343	68%	2063	32%	6406	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	678	65%	373	35%	1051	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	903	63%	535	37%	1438	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1033	68%	490	32%	1523	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1436	72%	557	28%	1993	31%
	5. 61 Jahre und älter	327	71%	131	29%	458	7%
	Gesamt	4377	68%	2086	32%	6463	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	531	62%	321	38%	852	13%
	2. trifft nicht zu	3806	69%	1737	31%	5543	87%
	Gesamt	4337	68%	2058	32%	6395	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1361	75%	463	25%	1824	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1212	70%	523	30%	1735	27%
	3. Männlich Vollzeit	1522	62%	921	38%	2443	38%
	4. Männlich Teilzeit	219	63%	131	37%	350	5%
	5. Divers Vollzeit	17	61%	11	39%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4331	68%	2049	32%	6380	100%

D. Gesundheitsmanagement

D6: Betriebssport und Bewegungsangebote

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D6: Betriebssport und Bewegungsangebote

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2985	69%	1366	31%	4351	67%
	2. Teilzeit	1448	69%	659	31%	2107	33%
	Gesamt	4433	69%	2025	31%	6458	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2530	71%	1039	29%	3569	56%
	2. Männlich	1851	66%	952	34%	2803	44%
	3. Divers	19	63%	11	37%	30	0%
	Gesamt	4400	69%	2002	31%	6402	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	678	64%	379	36%	1057	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	919	64%	518	36%	1437	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1028	68%	492	32%	1520	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1479	74%	510	26%	1989	31%
	5. 61 Jahre und älter	329	72%	129	28%	458	7%
	Gesamt	4433	69%	2028	31%	6461	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	525	61%	329	39%	854	13%
	2. trifft nicht zu	3867	70%	1672	30%	5539	87%
	Gesamt	4392	69%	2001	31%	6393	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1319	72%	506	28%	1825	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1201	70%	526	30%	1727	27%
	3. Männlich Vollzeit	1613	66%	831	34%	2444	38%
	4. Männlich Teilzeit	234	67%	117	33%	351	6%
	5. Divers Vollzeit	18	64%	10	36%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4385	69%	1990	31%	6375	100%

D. Gesundheitsmanagement

D7: Meine direkte Führungskraft erkundigt sich nach einer Erkrankung nach meinem Gesundheitszustand (Krankenrückkehrgespräch)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D7: Meine direkte Führungskraft erkundigt sich nach einer Erkrankung nach meinem Gesundheitszustand (Krankenrückkehrgespräch)

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2985	71%	1227	29%	4212	68%
	2. Teilzeit	1447	72%	572	28%	2019	32%
	Gesamt	4432	71%	1799	29%	6231	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2492	73%	937	27%	3429	56%
	2. Männlich	1891	70%	826	30%	2717	44%
	3. Divers	14	48%	15	52%	29	0%
	Gesamt	4397	71%	1778	29%	6175	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	744	73%	271	27%	1015	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	960	70%	409	30%	1369	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1036	70%	439	30%	1475	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1377	71%	554	29%	1931	31%
	5. 61 Jahre und älter	321	72%	126	28%	447	7%
	Gesamt	4438	71%	1799	29%	6237	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	553	67%	276	33%	829	13%
	2. trifft nicht zu	3838	72%	1504	28%	5342	87%
	Gesamt	4391	71%	1780	29%	6171	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1284	73%	472	27%	1756	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1197	72%	460	28%	1657	27%
	3. Männlich Vollzeit	1653	70%	723	30%	2376	39%
	4. Männlich Teilzeit	231	69%	102	31%	333	5%
	5. Divers Vollzeit	13	48%	14	52%	27	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4378	71%	1771	29%	6149	100%

D. Gesundheitsmanagement

D8: Mir ist bekannt, dass in meinen Bereich Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D8: Mir ist bekannt, dass in meinen Bereich Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	3681	85%	671	15%	4352	67%
	2. Teilzeit	1745	83%	360	17%	2105	33%
	Gesamt	5426	84%	1031	16%	6457	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	3031	85%	539	15%	3570	56%
	2. Männlich	2324	83%	475	17%	2799	44%
	3. Divers	22	76%	7	24%	29	0%
	Gesamt	5377	84%	1021	16%	6398	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	821	78%	234	22%	1055	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	1105	78%	320	22%	1425	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1312	86%	211	14%	1523	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1775	89%	219	11%	1994	31%
	5. 61 Jahre und älter	414	90%	48	10%	462	7%
	Gesamt	5427	84%	1032	16%	6459	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	666	79%	182	21%	848	13%
	2. trifft nicht zu	4702	85%	842	15%	5544	87%
	Gesamt	5368	84%	1024	16%	6392	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1571	86%	255	14%	1826	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1448	84%	281	16%	1729	27%
	3. Männlich Vollzeit	2046	84%	398	16%	2444	38%
	4. Männlich Teilzeit	271	78%	76	22%	347	5%
	5. Divers Vollzeit	21	78%	6	22%	27	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	5357	84%	1016	16%	6373	100%

D. Gesundheitsmanagement

D9: Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (z.B. durch regelmäßige Unterweisungen, Gefährdungsbeurteil

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3789	69%	1740	31%	5529	89%
	2. Im Freien	415	62%	251	38%	666	11%
	Gesamt	4204	68%	1991	32%	6195	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1602	64%	890	36%	2492	41%
	2. Nein	2573	70%	1081	30%	3654	59%
	Gesamt	4175	68%	1971	32%	6146	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	964	79%	250	21%	1214	19%
	2. Nein	3287	65%	1762	35%	5049	81%
	Gesamt	4251	68%	2012	32%	6263	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	999	59%	689	41%	1688	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	3222	71%	1311	29%	4533	73%
	Gesamt	4221	68%	2000	32%	6221	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	299	61%	194	39%	493	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1618	71%	645	29%	2263	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1552	70%	658	30%	2210	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	672	61%	436	39%	1108	18%
	Gesamt	4141	68%	1933	32%	6074	100%

D9: Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (z.B. durch regelmäßige Unterweisungen, Gefährdungsbeurteil

		Ja		Nein		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	3369	78%	961	22%	4330	67%
	2. Teilzeit	1517	73%	570	27%	2087	33%
	Gesamt	4886	76%	1531	24%	6417	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2586	73%	954	27%	3540	56%
	2. Männlich	2240	80%	551	20%	2791	44%
	3. Divers	18	64%	10	36%	28	0%
	Gesamt	4844	76%	1515	24%	6359	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	740	70%	313	30%	1053	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	1049	74%	372	26%	1421	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	1176	78%	338	22%	1514	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1563	79%	414	21%	1977	31%
	5. 61 Jahre und älter	364	79%	94	21%	458	7%
	Gesamt	4892	76%	1531	24%	6423	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	645	76%	204	24%	849	13%
	2. trifft nicht zu	4194	76%	1316	24%	5510	87%
	Gesamt	4839	76%	1520	24%	6359	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1335	74%	476	26%	1811	29%
	2. Weiblich Teilzeit	1240	72%	473	28%	1713	27%
	3. Männlich Vollzeit	1978	81%	460	19%	2438	38%
	4. Männlich Teilzeit	256	74%	89	26%	345	5%
	5. Divers Vollzeit	16	62%	10	38%	26	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	4825	76%	1508	24%	6333	100%

D. Gesundheitsmanagement

D10: Die körperliche Belastung meiner Arbeit ist in den letzten 3 Jahren nicht gestiegen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1541	29%	1416	26%	870	16%	710	13%	868	16%	5405	89%
	2. Im Freien	59	9%	96	15%	190	29%	122	18%	194	29%	661	11%
	Gesamt	1600	26%	1512	25%	1060	17%	832	14%	1062	18%	6066	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	536	22%	539	22%	473	19%	380	16%	515	21%	2443	41%
	2. Nein	1054	29%	966	27%	579	16%	448	13%	530	15%	3577	59%
	Gesamt	1590	26%	1505	25%	1052	17%	828	14%	1045	17%	6020	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	256	21%	284	24%	205	17%	193	16%	269	22%	1207	20%
	2. Nein	1347	27%	1242	25%	875	18%	655	13%	809	16%	4928	80%
	Gesamt	1603	26%	1526	25%	1080	18%	848	14%	1078	18%	6135	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	487	29%	466	28%	221	13%	212	13%	270	16%	1656	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1109	25%	1048	24%	846	19%	635	14%	798	18%	4436	73%
	Gesamt	1596	26%	1514	25%	1067	18%	847	14%	1068	18%	6092	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	56	11%	73	15%	117	24%	86	18%	155	32%	487	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	428	19%	531	24%	474	21%	344	15%	449	20%	2226	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	721	34%	615	29%	306	14%	242	11%	258	12%	2142	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	368	34%	283	26%	133	12%	136	12%	174	16%	1094	18%
	Gesamt	1573	26%	1502	25%	1030	17%	808	14%	1036	17%	5949	100%

D10: Die körperliche Belastung meiner Arbeit ist in den letzten 3 Jahren nicht gestiegen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	995	24%	966	23%	765	19%	604	15%	783	19%	4113	67%
	2. Teilzeit	609	30%	556	28%	307	15%	244	12%	297	15%	2013	33%
	Gesamt	1604	26%	1522	25%	1072	17%	848	14%	1080	18%	6126	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	973	29%	885	27%	522	16%	420	13%	527	16%	3327	55%
	2. Männlich	613	23%	625	23%	534	20%	418	15%	527	19%	2717	45%
	3. Divers	4	14%	6	21%	3	10%	4	14%	12	41%	29	0%
	Gesamt	1590	26%	1516	25%	1059	17%	842	14%	1066	18%	6073	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	272	29%	224	24%	188	20%	130	14%	115	12%	929	15%
	2. 31 bis 40 Jahre	406	30%	341	26%	220	17%	171	13%	194	15%	1332	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	370	25%	369	25%	253	17%	190	13%	279	19%	1461	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	441	23%	479	25%	339	17%	297	15%	395	20%	1951	32%
	5. 61 Jahre und älter	113	25%	115	25%	77	17%	59	13%	93	20%	457	7%
	Gesamt	1602	26%	1528	25%	1077	18%	847	14%	1076	18%	6130	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	173	21%	196	24%	160	20%	134	17%	144	18%	807	13%
	2. trifft nicht zu	1409	27%	1318	25%	904	17%	709	13%	918	17%	5258	87%
	Gesamt	1582	26%	1514	25%	1064	18%	843	14%	1062	18%	6065	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	474	14%	420	13%	271	8%	215	6%	287	9%	3327	27%
	2. Weiblich Teilzeit	498	15%	459	14%	247	7%	203	6%	240	7%	3327	27%
	3. Männlich Vollzeit	510	19%	527	19%	480	18%	377	14%	475	17%	2717	22%
	4. Männlich Teilzeit	102	4%	95	3%	53	2%	39	1%	51	2%	2717	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	6	21%	2	7%	4	14%	12	41%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1587	13%	1507	12%	1053	9%	838	7%	1065	9%	12117	100%

D. Gesundheitsmanagement

D11: Die psychische Belastung meiner Arbeitist in den letzten 3 Jahren gestiegen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	457	8%	547	10%	949	18%	1510	28%	1950	36%	5413	89%
	2. Im Freien	52	8%	89	14%	137	21%	158	24%	217	33%	653	11%
	Gesamt	509	8%	636	10%	1086	18%	1668	27%	2167	36%	6066	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	177	7%	232	9%	428	17%	642	26%	968	40%	2447	41%
	2. Nein	333	9%	402	11%	655	18%	1012	28%	1172	33%	3574	59%
	Gesamt	510	8%	634	11%	1083	18%	1654	27%	2140	36%	6021	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	60	5%	80	7%	190	16%	341	28%	537	44%	1208	20%
	2. Nein	455	9%	567	12%	909	18%	1344	27%	1650	34%	4925	80%
	Gesamt	515	8%	647	11%	1099	18%	1685	27%	2187	36%	6133	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	118	7%	141	8%	288	17%	489	29%	632	38%	1668	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	393	9%	500	11%	802	18%	1189	27%	1540	35%	4424	73%
	Gesamt	511	8%	641	11%	1090	18%	1678	28%	2172	36%	6092	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	57	12%	57	12%	95	20%	108	22%	165	34%	482	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	169	8%	249	11%	428	19%	595	27%	780	35%	2221	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	177	8%	210	10%	361	17%	627	29%	774	36%	2149	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	95	9%	106	10%	169	15%	321	29%	409	37%	1100	18%
	Gesamt	498	8%	622	10%	1053	18%	1651	28%	2128	36%	5952	100%

D11: Die psychische Belastung meiner Arbeitist in den letzten 3 Jahren gestiegen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	306	7%	431	10%	718	17%	1130	28%	1522	37%	4107	67%
	2. Teilzeit	208	10%	209	10%	379	19%	560	28%	662	33%	2018	33%
	Gesamt	514	8%	640	10%	1097	18%	1690	28%	2184	36%	6125	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	306	9%	397	12%	605	18%	905	27%	1121	34%	3334	55%
	2. Männlich	203	7%	246	9%	476	18%	758	28%	1026	38%	2709	45%
	3. Divers	2	7%	3	10%	4	14%	8	28%	12	41%	29	0%
	Gesamt	511	8%	646	11%	1085	18%	1671	28%	2159	36%	6072	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	104	11%	143	15%	192	21%	242	26%	245	26%	926	15%
	2. 31 bis 40 Jahre	136	10%	147	11%	248	19%	367	28%	434	33%	1332	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	111	8%	129	9%	250	17%	404	28%	570	39%	1464	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	120	6%	166	9%	334	17%	555	28%	775	40%	1950	32%
	5. 61 Jahre und älter	47	10%	58	13%	74	16%	117	26%	162	35%	458	7%
	Gesamt	518	8%	643	10%	1098	18%	1685	27%	2186	36%	6130	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	67	8%	81	10%	181	23%	202	25%	272	34%	803	13%
	2. trifft nicht zu	444	8%	557	11%	904	17%	1470	28%	1884	36%	5259	87%
	Gesamt	511	8%	638	11%	1085	18%	1672	28%	2156	36%	6062	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	140	4%	206	6%	284	9%	451	14%	589	18%	3334	27%
	2. Weiblich Teilzeit	165	5%	184	6%	320	10%	452	14%	530	16%	3334	27%
	3. Männlich Vollzeit	162	6%	219	8%	423	16%	654	24%	902	33%	2709	22%
	4. Männlich Teilzeit	40	1%	25	1%	53	2%	101	4%	121	4%	2709	22%
	5. Divers Vollzeit	2	7%	3	10%	3	10%	8	28%	11	38%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	509	4%	637	5%	1083	9%	1666	14%	2153	18%	12115	100%

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E1: Bei uns herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1979	36%	1849	33%	1216	22%	304	5%	211	4%	5559	89%
	2. Im Freien	168	25%	149	22%	227	34%	64	10%	59	9%	667	11%
	Gesamt	2147	34%	1998	32%	1443	23%	368	6%	270	4%	6226	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	894	36%	772	31%	588	23%	138	5%	120	5%	2512	41%
	2. Nein	1234	34%	1208	33%	848	23%	227	6%	151	4%	3668	59%
	Gesamt	2128	34%	1980	32%	1436	23%	365	6%	271	4%	6180	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	464	38%	384	32%	253	21%	64	5%	50	4%	1215	19%
	2. Nein	1712	34%	1629	32%	1203	24%	309	6%	227	4%	5080	81%
	Gesamt	2176	35%	2013	32%	1456	23%	373	6%	277	4%	6295	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	564	33%	614	36%	370	22%	93	5%	64	4%	1705	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1586	35%	1396	31%	1078	24%	278	6%	208	5%	4546	73%
	Gesamt	2150	34%	2010	32%	1448	23%	371	6%	272	4%	6251	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	139	28%	122	25%	147	30%	43	9%	43	9%	494	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	758	33%	676	30%	577	25%	152	7%	109	5%	2272	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	805	36%	761	34%	469	21%	112	5%	68	3%	2215	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	406	36%	402	36%	209	19%	54	5%	48	4%	1119	18%
	Gesamt	2108	35%	1961	32%	1402	23%	361	6%	268	4%	6100	100%

E1: Bei uns herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1418	33%	1334	32%	1002	24%	267	6%	213	5%	4234	67%
	2. Teilzeit	751	37%	681	33%	449	22%	106	5%	61	3%	2048	33%
	Gesamt	2169	35%	2015	32%	1451	23%	373	6%	274	4%	6282	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1289	38%	1110	32%	777	23%	146	4%	109	3%	3431	55%
	2. Männlich	851	31%	887	32%	656	24%	216	8%	160	6%	2770	44%
	3. Divers	6	21%	8	28%	8	28%	3	10%	4	14%	29	0%
	Gesamt	2146	34%	2005	32%	1441	23%	365	6%	273	4%	6230	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	382	38%	343	34%	217	22%	41	4%	26	3%	1009	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	465	34%	471	34%	296	22%	89	6%	53	4%	1374	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	503	34%	467	31%	370	25%	80	5%	63	4%	1483	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	637	33%	604	31%	468	24%	141	7%	109	6%	1959	31%
	5. 61 Jahre und älter	185	40%	139	30%	100	22%	17	4%	23	5%	464	7%
	Gesamt	2172	35%	2024	32%	1451	23%	368	6%	274	4%	6289	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	288	35%	268	32%	183	22%	47	6%	42	5%	828	13%
	2. trifft nicht zu	1860	34%	1726	32%	1256	23%	321	6%	230	4%	5393	87%
	Gesamt	2148	35%	1994	32%	1439	23%	368	6%	272	4%	6221	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	666	19%	537	16%	396	12%	74	2%	62	2%	3431	28%
	2. Weiblich Teilzeit	619	18%	567	17%	377	11%	70	2%	47	1%	3431	28%
	3. Männlich Vollzeit	729	26%	777	28%	582	21%	184	7%	148	5%	2770	22%
	4. Männlich Teilzeit	119	4%	108	4%	71	3%	32	1%	11	0%	2770	22%
	5. Divers Vollzeit	6	21%	7	24%	8	28%	3	10%	3	10%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2139	17%	1996	16%	1434	12%	363	3%	271	2%	12431	100%

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E2: Meine Kolleginnen/Kollegen und ichunterstützen uns bei Bedarf gegenseitig

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2940	53%	1569	28%	814	15%	164	3%	56	1%	5543	89%
	2. Im Freien	257	39%	183	28%	155	24%	33	5%	28	4%	656	11%
	Gesamt	3197	52%	1752	28%	969	16%	197	3%	84	1%	6199	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1316	53%	682	27%	392	16%	73	3%	35	1%	2498	41%
	2. Nein	1850	51%	1064	29%	566	15%	124	3%	50	1%	3654	59%
	Gesamt	3166	51%	1746	28%	958	16%	197	3%	85	1%	6152	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	651	54%	354	29%	161	13%	32	3%	11	1%	1209	19%
	2. Nein	2584	51%	1417	28%	816	16%	169	3%	74	1%	5060	81%
	Gesamt	3235	52%	1771	28%	977	16%	201	3%	85	1%	6269	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	874	51%	521	31%	247	15%	45	3%	14	1%	1701	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2336	52%	1243	27%	721	16%	155	3%	69	2%	4524	73%
	Gesamt	3210	52%	1764	28%	968	16%	200	3%	83	1%	6225	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	205	42%	126	26%	114	24%	21	4%	19	4%	485	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1144	51%	629	28%	384	17%	81	4%	27	1%	2265	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1176	53%	646	29%	295	13%	68	3%	23	1%	2208	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	618	55%	322	29%	152	14%	19	2%	9	1%	1120	18%
	Gesamt	3143	52%	1723	28%	945	16%	189	3%	78	1%	6078	100%

E2: Meine Kolleginnen/Kollegen und ichunterstützen uns bei Bedarf gegenseitig

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2107	50%	1230	29%	665	16%	142	3%	69	2%	4213	67%
	2. Teilzeit	1120	55%	548	27%	308	15%	56	3%	15	1%	2047	33%
	Gesamt	3227	52%	1778	28%	973	16%	198	3%	84	1%	6260	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1859	54%	919	27%	513	15%	101	3%	29	1%	3421	55%
	2. Männlich	1320	48%	839	30%	446	16%	96	3%	54	2%	2755	44%
	3. Divers	13	45%	5	17%	9	31%	1	3%	1	3%	29	0%
	Gesamt	3192	51%	1763	28%	968	16%	198	3%	84	1%	6205	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	576	57%	279	28%	122	12%	20	2%	7	1%	1004	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	725	53%	382	28%	207	15%	38	3%	18	1%	1370	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	759	51%	422	28%	222	15%	62	4%	18	1%	1483	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	932	48%	553	28%	356	18%	68	3%	38	2%	1947	31%
	5. 61 Jahre und älter	239	52%	140	31%	64	14%	12	3%	4	1%	459	7%
	Gesamt	3231	52%	1776	28%	971	16%	200	3%	85	1%	6263	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	422	51%	232	28%	126	15%	27	3%	14	2%	821	13%
	2. trifft nicht zu	2770	52%	1527	28%	839	16%	171	3%	68	1%	5375	87%
	Gesamt	3192	52%	1759	28%	965	16%	198	3%	82	1%	6196	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	930	27%	478	14%	251	7%	52	2%	16	0%	3421	28%
	2. Weiblich Teilzeit	922	27%	437	13%	260	8%	48	1%	13	0%	3421	28%
	3. Männlich Vollzeit	1139	41%	731	27%	398	14%	88	3%	51	2%	2755	22%
	4. Männlich Teilzeit	178	6%	107	4%	46	2%	7	0%	2	0%	2755	22%
	5. Divers Vollzeit	11	38%	5	17%	9	31%	1	3%	1	3%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3180	26%	1758	14%	964	8%	196	2%	83	1%	12381	100%

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E3: Meine Kolleginnen/Kollegen und ich tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2487	45%	1856	33%	928	17%	222	4%	71	1%	5564	89%
	2. Im Freien	214	32%	204	31%	169	25%	49	7%	29	4%	665	11%
	Gesamt	2701	43%	2060	33%	1097	18%	271	4%	100	2%	6229	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1173	47%	780	31%	413	16%	96	4%	49	2%	2511	41%
	2. Nein	1502	41%	1268	35%	678	18%	171	5%	52	1%	3671	59%
	Gesamt	2675	43%	2048	33%	1091	18%	267	4%	101	2%	6182	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	540	44%	423	35%	196	16%	45	4%	13	1%	1217	19%
	2. Nein	2196	43%	1653	33%	913	18%	231	5%	88	2%	5081	81%
	Gesamt	2736	43%	2076	33%	1109	18%	276	4%	101	2%	6298	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	737	43%	619	36%	264	15%	66	4%	20	1%	1706	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1980	44%	1451	32%	832	18%	208	5%	77	2%	4548	73%
	Gesamt	2717	43%	2070	33%	1096	18%	274	4%	97	2%	6254	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	176	36%	137	28%	129	26%	33	7%	19	4%	494	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	982	43%	720	32%	434	19%	100	4%	39	2%	2275	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	963	43%	777	35%	353	16%	101	5%	21	1%	2215	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	534	48%	383	34%	158	14%	28	3%	16	1%	1119	18%
	Gesamt	2655	44%	2017	33%	1074	18%	262	4%	95	2%	6103	100%

E3: Meine Kolleginnen/Kollegen und ich tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1785	42%	1430	34%	750	18%	193	5%	76	2%	4234	67%
	2. Teilzeit	946	46%	644	31%	358	17%	80	4%	24	1%	2052	33%
	Gesamt	2731	43%	2074	33%	1108	18%	273	4%	100	2%	6286	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1612	47%	1104	32%	559	16%	122	4%	40	1%	3437	55%
	2. Männlich	1072	39%	955	35%	534	19%	147	5%	59	2%	2767	44%
	3. Divers	13	45%	4	14%	9	31%	2	7%	1	3%	29	0%
	Gesamt	2697	43%	2063	33%	1102	18%	271	4%	100	2%	6233	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	472	47%	355	35%	141	14%	31	3%	9	1%	1008	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	613	45%	451	33%	239	17%	51	4%	18	1%	1372	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	612	41%	512	34%	277	19%	62	4%	25	2%	1488	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	807	41%	635	32%	374	19%	105	5%	41	2%	1962	31%
	5. 61 Jahre und älter	227	49%	133	29%	73	16%	22	5%	7	2%	462	7%
	Gesamt	2731	43%	2086	33%	1104	18%	271	4%	100	2%	6292	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	384	46%	258	31%	144	17%	28	3%	16	2%	830	13%
	2. trifft nicht zu	2316	43%	1804	33%	953	18%	240	4%	82	2%	5395	87%
	Gesamt	2700	43%	2062	33%	1097	18%	268	4%	98	2%	6225	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	822	24%	572	17%	262	8%	58	2%	23	1%	3437	28%
	2. Weiblich Teilzeit	785	23%	523	15%	296	9%	64	2%	17	0%	3437	28%
	3. Männlich Vollzeit	927	34%	837	30%	471	17%	132	5%	51	2%	2767	22%
	4. Männlich Teilzeit	142	5%	115	4%	61	2%	15	1%	7	0%	2767	22%
	5. Divers Vollzeit	11	38%	4	14%	9	31%	2	7%	1	3%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2687	22%	2051	16%	1099	9%	271	2%	99	1%	12437	100%

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E4: Es finden regelmäßige Besprechungen/Jour-Fixe in unserem Bereich statt

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2885	52%	1038	19%	736	13%	441	8%	425	8%	5525	89%
	2. Im Freien	159	24%	88	13%	143	22%	130	20%	139	21%	659	11%
	Gesamt	3044	49%	1126	18%	879	14%	571	9%	564	9%	6184	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1189	48%	490	20%	378	15%	215	9%	218	9%	2490	41%
	2. Nein	1826	50%	636	17%	486	13%	346	9%	354	10%	3648	59%
	Gesamt	3015	49%	1126	18%	864	14%	561	9%	572	9%	6138	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	745	61%	206	17%	132	11%	59	5%	75	6%	1217	19%
	2. Nein	2338	46%	940	19%	753	15%	508	10%	500	10%	5039	81%
	Gesamt	3083	49%	1146	18%	885	14%	567	9%	575	9%	6256	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	793	47%	355	21%	257	15%	155	9%	135	8%	1695	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2255	50%	782	17%	629	14%	411	9%	440	10%	4517	73%
	Gesamt	3048	49%	1137	18%	886	14%	566	9%	575	9%	6212	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	129	27%	79	16%	94	19%	79	16%	104	21%	485	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1016	45%	405	18%	340	15%	237	11%	259	11%	2257	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1308	59%	380	17%	238	11%	152	7%	135	6%	2213	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	564	51%	230	21%	180	16%	77	7%	59	5%	1110	18%
	Gesamt	3017	50%	1094	18%	852	14%	545	9%	557	9%	6065	100%

E4: Es finden regelmäßige Besprechungen/Jour-Fixe in unserem Bereich statt

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2016	48%	747	18%	635	15%	403	10%	402	10%	4203	67%
	2. Teilzeit	1061	52%	391	19%	248	12%	166	8%	173	8%	2039	33%
	Gesamt	3077	49%	1138	18%	883	14%	569	9%	575	9%	6242	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1817	53%	639	19%	427	13%	275	8%	253	7%	3411	55%
	2. Männlich	1231	45%	487	18%	445	16%	283	10%	304	11%	2750	44%
	3. Divers	8	28%	2	7%	5	17%	5	17%	9	31%	29	0%
	Gesamt	3056	49%	1128	18%	877	14%	563	9%	566	9%	6190	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	527	53%	195	20%	136	14%	78	8%	62	6%	998	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	662	48%	263	19%	201	15%	122	9%	118	9%	1366	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	724	49%	278	19%	191	13%	149	10%	137	9%	1479	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	934	48%	325	17%	292	15%	177	9%	218	11%	1946	31%
	5. 61 Jahre und älter	229	50%	80	17%	68	15%	43	9%	39	8%	459	7%
	Gesamt	3076	49%	1141	18%	888	14%	569	9%	574	9%	6248	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	412	50%	166	20%	116	14%	69	8%	60	7%	823	13%
	2. trifft nicht zu	2635	49%	962	18%	756	14%	495	9%	510	10%	5358	87%
	Gesamt	3047	49%	1128	18%	872	14%	564	9%	570	9%	6181	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	936	27%	319	9%	220	6%	135	4%	112	3%	3411	28%
	2. Weiblich Teilzeit	875	26%	315	9%	204	6%	139	4%	141	4%	3411	28%
	3. Männlich Vollzeit	1053	38%	418	15%	400	15%	257	9%	275	10%	2750	22%
	4. Männlich Teilzeit	175	6%	68	2%	42	2%	25	1%	28	1%	2750	22%
	5. Divers Vollzeit	7	24%	1	3%	5	17%	5	17%	9	31%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3046	25%	1121	9%	871	7%	561	5%	565	5%	12351	100%

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E5: Ich bin mit der Weitergabe von Wissen (z.B. Fach- wissen, Wissen von ausscheidenden Kolleginnen/ Kollegen) in meinem Bereich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1422	26%	1745	32%	1432	26%	582	11%	314	6%	5495	89%
	2. Im Freien	119	18%	145	22%	216	33%	102	15%	78	12%	660	11%
	Gesamt	1541	25%	1890	31%	1648	27%	684	11%	392	6%	6155	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	690	28%	770	31%	637	26%	250	10%	137	6%	2484	41%
	2. Nein	829	23%	1106	31%	1000	28%	430	12%	258	7%	3623	59%
	Gesamt	1519	25%	1876	31%	1637	27%	680	11%	395	6%	6107	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	320	27%	412	34%	292	24%	108	9%	71	6%	1203	19%
	2. Nein	1241	25%	1497	30%	1366	27%	585	12%	331	7%	5020	81%
	Gesamt	1561	25%	1909	31%	1658	27%	693	11%	402	6%	6223	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	420	25%	573	34%	423	25%	179	11%	98	6%	1693	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1123	25%	1332	30%	1222	27%	509	11%	301	7%	4487	73%
	Gesamt	1543	25%	1905	31%	1645	27%	688	11%	399	6%	6180	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	100	20%	108	22%	147	30%	68	14%	65	13%	488	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	526	23%	667	30%	631	28%	265	12%	155	7%	2244	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	543	25%	707	32%	568	26%	253	12%	116	5%	2187	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	336	30%	379	34%	244	22%	93	8%	60	5%	1112	18%
	Gesamt	1505	25%	1861	31%	1590	26%	679	11%	396	7%	6031	100%

E5: Ich bin mit der Weitergabe von Wissen (z.B. Fach- wissen, Wissen von ausscheidenden Kolleginnen/ Kollegen) in meinem Bereich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1007	24%	1303	31%	1123	27%	466	11%	294	7%	4193	67%
	2. Teilzeit	551	27%	601	30%	537	27%	223	11%	107	5%	2019	33%
	Gesamt	1558	25%	1904	31%	1660	27%	689	11%	401	6%	6212	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	937	28%	1052	31%	900	26%	335	10%	175	5%	3399	55%
	2. Männlich	596	22%	839	31%	728	27%	348	13%	223	8%	2734	44%
	3. Divers	5	17%	5	17%	12	41%	4	14%	3	10%	29	0%
	Gesamt	1538	25%	1896	31%	1640	27%	687	11%	401	7%	6162	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	282	28%	349	35%	252	25%	85	8%	36	4%	1004	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	346	25%	426	31%	357	26%	154	11%	80	6%	1363	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	365	25%	414	28%	425	29%	170	12%	92	6%	1466	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	444	23%	575	30%	511	26%	235	12%	164	9%	1929	31%
	5. 61 Jahre und älter	123	27%	149	33%	109	24%	46	10%	28	6%	455	7%
	Gesamt	1560	25%	1913	31%	1654	27%	690	11%	400	6%	6217	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	242	30%	251	31%	204	25%	77	9%	41	5%	815	13%
	2. trifft nicht zu	1297	24%	1651	31%	1430	27%	604	11%	353	7%	5335	87%
	Gesamt	1539	25%	1902	31%	1634	27%	681	11%	394	6%	6150	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	477	14%	550	16%	451	13%	160	5%	87	3%	3399	27%
	2. Weiblich Teilzeit	457	13%	493	15%	448	13%	173	5%	88	3%	3399	27%
	3. Männlich Vollzeit	509	19%	736	27%	643	24%	301	11%	202	7%	2734	22%
	4. Männlich Teilzeit	85	3%	100	4%	84	3%	46	2%	19	1%	2734	22%
	5. Divers Vollzeit	4	14%	5	17%	12	41%	3	10%	3	10%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1532	12%	1884	15%	1638	13%	683	6%	399	3%	12295	100%

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

E6: Die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen/Dienststellen der Stadtverwaltung funktioniert gut

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	760	14%	1891	35%	2087	38%	477	9%	207	4%	5422	89%
	2. Im Freien	60	9%	132	20%	268	42%	98	15%	87	13%	645	11%
	Gesamt	820	14%	2023	33%	2355	39%	575	9%	294	5%	6067	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	357	15%	814	33%	906	37%	234	10%	125	5%	2436	40%
	2. Nein	455	13%	1195	33%	1433	40%	339	9%	172	5%	3594	60%
	Gesamt	812	13%	2009	33%	2339	39%	573	10%	297	5%	6030	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	136	11%	388	32%	519	43%	106	9%	56	5%	1205	20%
	2. Nein	692	14%	1653	34%	1870	38%	476	10%	242	5%	4933	80%
	Gesamt	828	13%	2041	33%	2389	39%	582	9%	298	5%	6138	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	230	14%	609	37%	588	36%	156	10%	59	4%	1642	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	589	13%	1419	32%	1781	40%	422	9%	240	5%	4451	73%
	Gesamt	819	13%	2028	33%	2369	39%	578	9%	299	5%	6093	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	75	16%	110	23%	168	35%	62	13%	63	13%	478	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	312	14%	717	32%	887	40%	207	9%	107	5%	2230	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	233	11%	753	34%	891	41%	220	10%	91	4%	2188	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	168	16%	408	39%	382	36%	71	7%	28	3%	1057	18%
	Gesamt	788	13%	1988	33%	2328	39%	560	9%	289	5%	5953	100%

E6: Die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen/Dienststellen der Stadtverwaltung funktioniert gut

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	533	13%	1326	32%	1634	39%	432	10%	226	5%	4151	68%
	2. Teilzeit	292	15%	720	36%	744	38%	149	8%	71	4%	1976	32%
	Gesamt	825	13%	2046	33%	2378	39%	581	9%	297	5%	6127	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	521	16%	1200	36%	1285	38%	245	7%	89	3%	3340	55%
	2. Männlich	291	11%	819	30%	1067	39%	327	12%	202	7%	2706	45%
	3. Divers	3	11%	6	21%	10	36%	4	14%	5	18%	28	0%
	Gesamt	815	13%	2025	33%	2362	39%	576	9%	296	5%	6074	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	129	13%	339	34%	384	39%	99	10%	37	4%	988	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	160	12%	468	35%	501	37%	136	10%	73	5%	1338	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	187	13%	479	33%	584	40%	136	9%	56	4%	1442	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	263	14%	617	32%	746	39%	177	9%	111	6%	1914	31%
	5. 61 Jahre und älter	89	20%	138	31%	167	37%	32	7%	22	5%	448	7%
	Gesamt	828	14%	2041	33%	2382	39%	580	9%	299	5%	6130	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	126	16%	279	34%	305	38%	57	7%	43	5%	810	13%
	2. trifft nicht zu	692	13%	1742	33%	2059	39%	513	10%	252	5%	5258	87%
	Gesamt	818	13%	2021	33%	2364	39%	570	9%	295	5%	6068	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	265	8%	603	18%	662	20%	137	4%	38	1%	3340	27%
	2. Weiblich Teilzeit	254	8%	592	18%	618	19%	108	3%	51	2%	3340	27%
	3. Männlich Vollzeit	258	10%	697	26%	945	35%	287	11%	183	7%	2706	22%
	4. Männlich Teilzeit	32	1%	122	5%	116	4%	40	1%	17	1%	2706	22%
	5. Divers Vollzeit	3	11%	6	21%	9	32%	4	14%	4	14%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	812	7%	2020	17%	2350	19%	576	5%	293	2%	12120	100%

F. Führung aller Ebenen

F1: Die Führungskräfte meiner Dienststellevertreten eine einheitliche Linie

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1044	19%	1489	27%	1542	28%	759	14%	597	11%	5431	89%
	2. Im Freien	96	15%	125	19%	188	29%	110	17%	124	19%	643	11%
	Gesamt	1140	19%	1614	27%	1730	28%	869	14%	721	12%	6074	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	499	20%	672	28%	670	27%	333	14%	268	11%	2442	40%
	2. Nein	624	17%	936	26%	1041	29%	537	15%	455	13%	3593	60%
	Gesamt	1123	19%	1608	27%	1711	28%	870	14%	723	12%	6035	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	237	20%	321	27%	344	28%	165	14%	144	12%	1211	20%
	2. Nein	922	19%	1307	26%	1400	28%	718	15%	587	12%	4934	80%
	Gesamt	1159	19%	1628	26%	1744	28%	883	14%	731	12%	6145	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	300	18%	474	28%	438	26%	274	16%	189	11%	1675	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	843	19%	1154	26%	1282	29%	609	14%	538	12%	4426	73%
	Gesamt	1143	19%	1628	27%	1720	28%	883	14%	727	12%	6101	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	100	21%	100	21%	125	26%	67	14%	84	18%	476	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	405	18%	554	25%	666	30%	315	14%	283	13%	2223	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	343	16%	593	27%	646	30%	342	16%	239	11%	2163	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	255	23%	340	31%	253	23%	142	13%	111	10%	1101	18%
	Gesamt	1103	18%	1587	27%	1690	28%	866	15%	717	12%	5963	100%

F1: Die Führungskräfte meiner Dienststellevertreten eine einheitliche Linie

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	738	18%	1108	27%	1132	27%	627	15%	550	13%	4155	68%
	2. Teilzeit	415	21%	525	27%	606	31%	254	13%	179	9%	1979	32%
	Gesamt	1153	19%	1633	27%	1738	28%	881	14%	729	12%	6134	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	700	21%	915	28%	1001	30%	435	13%	275	8%	3326	55%
	2. Männlich	437	16%	700	26%	722	27%	424	16%	441	16%	2724	45%
	3. Divers	2	7%	4	14%	7	24%	9	31%	7	24%	29	0%
	Gesamt	1139	19%	1619	27%	1730	28%	868	14%	723	12%	6079	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	201	21%	305	31%	267	27%	112	11%	94	10%	979	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	263	19%	353	26%	360	27%	211	16%	162	12%	1349	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	256	18%	361	25%	423	29%	228	16%	186	13%	1454	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	332	17%	486	25%	567	30%	284	15%	243	13%	1912	31%
	5. 61 Jahre und älter	103	23%	131	29%	123	28%	42	9%	46	10%	445	7%
	Gesamt	1155	19%	1636	27%	1740	28%	877	14%	731	12%	6139	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	194	24%	227	28%	223	28%	88	11%	78	10%	810	13%
	2. trifft nicht zu	940	18%	1392	26%	1507	29%	784	15%	642	12%	5265	87%
	Gesamt	1134	19%	1619	27%	1730	28%	872	14%	720	12%	6075	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	344	10%	477	14%	489	15%	232	7%	147	4%	3326	27%
	2. Weiblich Teilzeit	352	11%	434	13%	509	15%	201	6%	127	4%	3326	27%
	3. Männlich Vollzeit	379	14%	614	23%	629	23%	375	14%	390	14%	2724	22%
	4. Männlich Teilzeit	57	2%	84	3%	91	3%	48	2%	50	2%	2724	22%
	5. Divers Vollzeit	2	7%	4	14%	6	21%	9	31%	6	21%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1134	9%	1613	13%	1724	14%	865	7%	720	6%	12129	100%

F. Führung aller Ebenen

F2: Die Führungskräfte meiner Dienststelle pflegen einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1689	31%	1519	28%	1374	25%	503	9%	405	7%	5490	89%
	2. Im Freien	133	20%	138	21%	174	27%	92	14%	113	17%	650	11%
	Gesamt	1822	30%	1657	27%	1548	25%	595	10%	518	8%	6140	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	786	32%	631	26%	617	25%	234	9%	200	8%	2468	40%
	2. Nein	1016	28%	1006	28%	925	25%	361	10%	322	9%	3630	60%
	Gesamt	1802	30%	1637	27%	1542	25%	595	10%	522	9%	6098	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	364	30%	336	28%	298	25%	117	10%	99	8%	1214	20%
	2. Nein	1480	30%	1333	27%	1264	25%	489	10%	429	9%	4995	80%
	Gesamt	1844	30%	1669	27%	1562	25%	606	10%	528	9%	6209	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	461	27%	463	27%	434	26%	180	11%	148	9%	1686	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1366	30%	1197	27%	1115	25%	425	9%	376	8%	4479	73%
	Gesamt	1827	30%	1660	27%	1549	25%	605	10%	524	8%	6165	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	147	30%	92	19%	120	25%	48	10%	76	16%	483	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	635	28%	574	26%	586	26%	234	10%	209	9%	2238	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	597	27%	649	30%	569	26%	229	10%	149	7%	2193	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	400	36%	306	28%	246	22%	80	7%	76	7%	1108	18%
	Gesamt	1779	30%	1621	27%	1521	25%	591	10%	510	8%	6022	100%

F2: Die Führungskräfte meiner Dienststelle pflegen einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1190	28%	1124	27%	1035	25%	421	10%	421	10%	4191	68%
	2. Teilzeit	651	32%	542	27%	528	26%	181	9%	104	5%	2006	32%
	Gesamt	1841	30%	1666	27%	1563	25%	602	10%	525	8%	6197	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1102	33%	932	28%	898	27%	265	8%	173	5%	3370	55%
	2. Männlich	721	26%	708	26%	650	24%	327	12%	340	12%	2746	45%
	3. Divers	5	17%	7	24%	8	28%	3	10%	6	21%	29	0%
	Gesamt	1828	30%	1647	27%	1556	25%	595	10%	519	8%	6145	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	368	37%	293	30%	210	21%	67	7%	54	5%	992	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	425	31%	384	28%	313	23%	123	9%	108	8%	1353	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	391	27%	375	26%	401	27%	172	12%	129	9%	1468	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	525	27%	488	25%	527	27%	201	10%	194	10%	1935	31%
	5. 61 Jahre und älter	139	30%	131	29%	110	24%	37	8%	39	9%	456	7%
	Gesamt	1848	30%	1671	27%	1561	25%	600	10%	524	8%	6204	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	299	37%	210	26%	190	23%	52	6%	66	8%	817	13%
	2. trifft nicht zu	1522	29%	1444	27%	1357	26%	544	10%	453	9%	5320	87%
	Gesamt	1821	30%	1654	27%	1547	25%	596	10%	519	8%	6137	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	552	16%	483	14%	451	13%	127	4%	99	3%	3370	27%
	2. Weiblich Teilzeit	544	16%	446	13%	443	13%	137	4%	73	2%	3370	27%
	3. Männlich Vollzeit	620	23%	618	23%	567	21%	283	10%	312	11%	2746	22%
	4. Männlich Teilzeit	99	4%	88	3%	80	3%	43	2%	27	1%	2746	22%
	5. Divers Vollzeit	4	14%	7	24%	8	28%	3	10%	5	17%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1819	15%	1642	13%	1549	13%	593	5%	516	4%	12261	100%

F. Führung aller Ebenen

F3: In meiner Dienststelle werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion,Behi

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2904	53%	1267	23%	598	11%	328	6%	352	6%	5449	89%
	2. Im Freien	210	32%	129	20%	117	18%	68	10%	124	19%	648	11%
	Gesamt	3114	51%	1396	23%	715	12%	396	6%	476	8%	6097	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1261	51%	534	22%	304	12%	163	7%	197	8%	2459	41%
	2. Nein	1824	51%	851	24%	412	11%	227	6%	282	8%	3596	59%
	Gesamt	3085	51%	1385	23%	716	12%	390	6%	479	8%	6055	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	682	56%	270	22%	113	9%	59	5%	87	7%	1211	20%
	2. Nein	2467	50%	1143	23%	611	12%	342	7%	393	8%	4956	80%
	Gesamt	3149	51%	1413	23%	724	12%	401	7%	480	8%	6167	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	846	51%	402	24%	186	11%	112	7%	125	7%	1671	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2282	51%	997	22%	536	12%	288	6%	350	8%	4453	73%
	Gesamt	3128	51%	1399	23%	722	12%	400	7%	475	8%	6124	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	189	39%	79	16%	86	18%	46	10%	82	17%	482	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1038	47%	523	23%	306	14%	172	8%	191	9%	2230	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1181	54%	540	25%	221	10%	104	5%	132	6%	2178	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	651	59%	234	21%	90	8%	62	6%	59	5%	1096	18%
	Gesamt	3059	51%	1376	23%	703	12%	384	6%	464	8%	5986	100%

F3: In meiner Dienststelle werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion,Behi

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2067	50%	946	23%	502	12%	280	7%	377	9%	4172	68%
	2. Teilzeit	1076	54%	463	23%	225	11%	115	6%	104	5%	1983	32%
	Gesamt	3143	51%	1409	23%	727	12%	395	6%	481	8%	6155	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1808	54%	780	23%	399	12%	189	6%	170	5%	3346	55%
	2. Männlich	1300	48%	615	23%	311	11%	198	7%	303	11%	2727	45%
	3. Divers	10	34%	5	17%	5	17%	5	17%	4	14%	29	0%
	Gesamt	3118	51%	1400	23%	715	12%	392	6%	477	8%	6102	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	592	60%	206	21%	95	10%	58	6%	39	4%	990	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	701	52%	301	22%	168	12%	80	6%	100	7%	1350	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	697	48%	352	24%	185	13%	83	6%	136	9%	1453	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	913	48%	446	23%	237	12%	145	8%	177	9%	1918	31%
	5. 61 Jahre und älter	245	54%	109	24%	41	9%	27	6%	30	7%	452	7%
	Gesamt	3148	51%	1414	23%	726	12%	393	6%	482	8%	6163	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	414	51%	192	24%	96	12%	54	7%	61	7%	817	13%
	2. trifft nicht zu	2699	51%	1206	23%	620	12%	338	6%	416	8%	5279	87%
	Gesamt	3113	51%	1398	23%	716	12%	392	6%	477	8%	6096	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	929	28%	390	12%	203	6%	102	3%	83	2%	3346	27%
	2. Weiblich Teilzeit	871	26%	387	12%	195	6%	86	3%	85	3%	3346	27%
	3. Männlich Vollzeit	1108	41%	539	20%	284	10%	170	6%	285	10%	2727	22%
	4. Männlich Teilzeit	190	7%	74	3%	26	1%	26	1%	17	1%	2727	22%
	5. Divers Vollzeit	8	28%	5	17%	5	17%	5	17%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3106	26%	1395	11%	713	6%	389	3%	474	4%	12175	100%

F. Direkte Führungskraft

F4: Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Aufgaben, Ziele und Ergebnisse meiner Arbeit

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2216	40%	1385	25%	927	17%	605	11%	367	7%	5500	89%
	2. Im Freien	213	32%	151	23%	155	24%	63	10%	75	11%	657	11%
	Gesamt	2429	39%	1536	25%	1082	18%	668	11%	442	7%	6157	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1016	41%	612	25%	417	17%	247	10%	181	7%	2473	40%
	2. Nein	1395	38%	914	25%	648	18%	423	12%	256	7%	3636	60%
	Gesamt	2411	39%	1526	25%	1065	17%	670	11%	437	7%	6109	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	503	42%	304	25%	227	19%	106	9%	72	6%	1212	19%
	2. Nein	1964	39%	1241	25%	864	17%	572	11%	372	7%	5013	81%
	Gesamt	2467	40%	1545	25%	1091	18%	678	11%	444	7%	6225	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	586	35%	467	28%	289	17%	214	13%	128	8%	1684	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1855	41%	1074	24%	792	18%	462	10%	314	7%	4497	73%
	Gesamt	2441	39%	1541	25%	1081	17%	676	11%	442	7%	6181	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	180	37%	92	19%	100	21%	67	14%	45	9%	484	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	914	40%	550	24%	406	18%	228	10%	160	7%	2258	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	845	39%	576	26%	358	16%	258	12%	155	7%	2192	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	433	39%	303	28%	184	17%	111	10%	70	6%	1101	18%
	Gesamt	2372	39%	1521	25%	1048	17%	664	11%	430	7%	6035	100%

F4: Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Aufgaben, Ziele und Ergebnisse meiner Arbeit

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1596	38%	1089	26%	738	18%	464	11%	311	7%	4198	68%
	2. Teilzeit	864	43%	465	23%	344	17%	213	11%	129	6%	2015	32%
	Gesamt	2460	40%	1554	25%	1082	17%	677	11%	440	7%	6213	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1405	42%	836	25%	594	18%	340	10%	210	6%	3385	55%
	2. Männlich	1020	37%	702	26%	478	17%	323	12%	223	8%	2746	45%
	3. Divers	10	34%	4	14%	4	14%	6	21%	5	17%	29	0%
	Gesamt	2435	40%	1542	25%	1076	17%	669	11%	438	7%	6160	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	423	42%	274	27%	154	15%	95	10%	54	5%	1000	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	551	40%	360	26%	232	17%	139	10%	81	6%	1363	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	570	39%	361	25%	258	18%	181	12%	98	7%	1468	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	736	38%	447	23%	369	19%	218	11%	167	9%	1937	31%
	5. 61 Jahre und älter	183	41%	111	25%	72	16%	43	10%	42	9%	451	7%
	Gesamt	2463	40%	1553	25%	1085	17%	676	11%	442	7%	6219	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	363	44%	213	26%	120	15%	69	8%	51	6%	816	13%
	2. trifft nicht zu	2069	39%	1327	25%	956	18%	599	11%	385	7%	5336	87%
	Gesamt	2432	40%	1540	25%	1076	17%	668	11%	436	7%	6152	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	689	20%	448	13%	301	9%	169	5%	109	3%	3385	27%
	2. Weiblich Teilzeit	710	21%	386	11%	290	9%	169	5%	100	3%	3385	27%
	3. Männlich Vollzeit	873	32%	628	23%	425	15%	284	10%	194	7%	2746	22%
	4. Männlich Teilzeit	145	5%	73	3%	49	2%	38	1%	28	1%	2746	22%
	5. Divers Vollzeit	10	34%	4	14%	3	10%	6	21%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2427	20%	1539	13%	1068	9%	666	5%	435	4%	12291	100%

F. Direkte Führungskraft

F5: Meine direkte Führungskraft ist offen für meineAnregungen und Ideen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2599	47%	1323	24%	938	17%	394	7%	246	4%	5500	89%
	2. Im Freien	218	33%	132	20%	154	24%	81	12%	70	11%	655	11%
	Gesamt	2817	46%	1455	24%	1092	18%	475	8%	316	5%	6155	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1158	47%	577	23%	422	17%	185	7%	138	6%	2480	41%
	2. Nein	1639	45%	869	24%	654	18%	288	8%	180	5%	3630	59%
	Gesamt	2797	46%	1446	24%	1076	18%	473	8%	318	5%	6110	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	594	49%	299	25%	191	16%	82	7%	43	4%	1209	19%
	2. Nein	2267	45%	1159	23%	912	18%	399	8%	278	6%	5015	81%
	Gesamt	2861	46%	1458	23%	1103	18%	481	8%	321	5%	6224	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	747	44%	431	26%	295	17%	138	8%	76	5%	1687	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2089	46%	1028	23%	794	18%	341	8%	242	5%	4494	73%
	Gesamt	2836	46%	1459	24%	1089	18%	479	8%	318	5%	6181	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	186	38%	77	16%	111	23%	62	13%	48	10%	484	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1020	45%	537	24%	415	18%	171	8%	114	5%	2257	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1015	46%	540	25%	374	17%	165	8%	93	4%	2187	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	546	49%	270	24%	165	15%	74	7%	52	5%	1107	18%
	Gesamt	2767	46%	1424	24%	1065	18%	472	8%	307	5%	6035	100%

F5: Meine direkte Führungskraft ist offen für meineAnregungen und Ideen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1871	45%	996	24%	737	18%	344	8%	245	6%	4193	68%
	2. Teilzeit	983	49%	470	23%	357	18%	137	7%	71	4%	2018	32%
	Gesamt	2854	46%	1466	24%	1094	18%	481	8%	316	5%	6211	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1646	49%	793	23%	593	18%	226	7%	126	4%	3384	55%
	2. Männlich	1175	43%	650	24%	490	18%	245	9%	187	7%	2747	45%
	3. Divers	9	31%	7	24%	5	17%	6	21%	2	7%	29	0%
	Gesamt	2830	46%	1450	24%	1088	18%	477	8%	315	5%	6160	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	498	50%	245	25%	148	15%	69	7%	33	3%	993	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	668	49%	331	24%	201	15%	98	7%	62	5%	1360	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	677	46%	325	22%	282	19%	123	8%	66	4%	1473	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	817	42%	457	24%	376	19%	164	8%	125	6%	1939	31%
	5. 61 Jahre und älter	197	43%	108	24%	88	19%	28	6%	32	7%	453	7%
	Gesamt	2857	46%	1466	24%	1095	18%	482	8%	318	5%	6218	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	414	51%	189	23%	125	15%	51	6%	39	5%	818	13%
	2. trifft nicht zu	2408	45%	1266	24%	964	18%	417	8%	277	5%	5332	87%
	Gesamt	2822	46%	1455	24%	1089	18%	468	8%	316	5%	6150	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	832	25%	401	12%	289	9%	121	4%	71	2%	3384	27%
	2. Weiblich Teilzeit	807	24%	390	12%	298	9%	105	3%	55	2%	3384	27%
	3. Männlich Vollzeit	1008	37%	577	21%	433	16%	213	8%	171	6%	2747	22%
	4. Männlich Teilzeit	165	6%	71	3%	54	2%	32	1%	14	1%	2747	22%
	5. Divers Vollzeit	9	31%	6	21%	5	17%	6	21%	1	3%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2821	23%	1445	12%	1079	9%	477	4%	312	3%	12291	100%

F. Direkte Führungskraft

F6: Meine direkte Führungskraft gibt mir regelmäßig Rückmeldung über meine Leistung (z.B. Lob und Kritik)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1736	32%	1341	24%	1102	20%	785	14%	524	10%	5488	89%
	2. Im Freien	135	21%	129	20%	165	25%	108	17%	116	18%	653	11%
	Gesamt	1871	30%	1470	24%	1267	21%	893	15%	640	10%	6141	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	794	32%	591	24%	499	20%	330	13%	261	11%	2475	41%
	2. Nein	1075	30%	868	24%	743	21%	559	15%	375	10%	3620	59%
	Gesamt	1869	31%	1459	24%	1242	20%	889	15%	636	10%	6095	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	397	33%	286	24%	242	20%	178	15%	102	8%	1205	19%
	2. Nein	1510	30%	1200	24%	1025	20%	726	15%	545	11%	5006	81%
	Gesamt	1907	31%	1486	24%	1267	20%	904	15%	647	10%	6211	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	461	27%	443	26%	367	22%	248	15%	164	10%	1683	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1431	32%	1029	23%	896	20%	646	14%	481	11%	4483	73%
	Gesamt	1892	31%	1472	24%	1263	20%	894	14%	645	10%	6166	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	134	28%	93	19%	90	19%	78	16%	90	19%	485	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	712	32%	519	23%	483	21%	305	14%	235	10%	2254	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	647	30%	546	25%	429	20%	354	16%	206	9%	2182	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	345	31%	292	27%	226	21%	141	13%	96	9%	1100	18%
	Gesamt	1838	31%	1450	24%	1228	20%	878	15%	627	10%	6021	100%

F6: Meine direkte Führungskraft gibt mir regelmäßig Rückmeldung über meine Leistung (z.B. Lob und Kritik)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1251	30%	1005	24%	857	20%	632	15%	448	11%	4193	68%
	2. Teilzeit	655	33%	485	24%	398	20%	270	13%	197	10%	2005	32%
	Gesamt	1906	31%	1490	24%	1255	20%	902	15%	645	10%	6198	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1139	34%	799	24%	685	20%	464	14%	296	9%	3383	55%
	2. Männlich	739	27%	675	25%	563	21%	420	15%	337	12%	2734	44%
	3. Divers	9	31%	4	14%	2	7%	8	28%	6	21%	29	0%
	Gesamt	1887	31%	1478	24%	1250	20%	892	15%	639	10%	6146	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	338	34%	260	26%	210	21%	120	12%	69	7%	997	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	438	32%	350	26%	272	20%	179	13%	119	9%	1358	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	472	32%	331	23%	292	20%	206	14%	167	11%	1468	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	547	28%	423	22%	399	21%	325	17%	237	12%	1931	31%
	5. 61 Jahre und älter	114	25%	125	28%	90	20%	67	15%	54	12%	450	7%
	Gesamt	1909	31%	1489	24%	1263	20%	897	14%	646	10%	6204	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	297	36%	181	22%	147	18%	110	13%	80	10%	815	13%
	2. trifft nicht zu	1588	30%	1295	24%	1103	21%	778	15%	557	10%	5321	87%
	Gesamt	1885	31%	1476	24%	1250	20%	888	14%	637	10%	6136	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	594	18%	391	12%	352	10%	236	7%	148	4%	3383	27%
	2. Weiblich Teilzeit	540	16%	406	12%	327	10%	227	7%	148	4%	3383	27%
	3. Männlich Vollzeit	628	23%	600	22%	495	18%	380	14%	292	11%	2734	22%
	4. Männlich Teilzeit	109	4%	75	3%	63	2%	39	1%	44	2%	2734	22%
	5. Divers Vollzeit	9	31%	4	14%	2	7%	8	28%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1880	15%	1476	12%	1239	10%	890	7%	636	5%	12263	100%

F. Direkte Führungskraft

F7: Meine direkte Führungskraft lässt mir Spielraum fürselbstständiges Arbeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3339	61%	1352	25%	545	10%	171	3%	111	2%	5518	89%
	2. Im Freien	275	42%	175	27%	133	20%	29	4%	42	6%	654	11%
	Gesamt	3614	59%	1527	25%	678	11%	200	3%	153	2%	6172	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1437	58%	597	24%	301	12%	90	4%	61	2%	2486	41%
	2. Nein	2154	59%	914	25%	371	10%	108	3%	92	3%	3639	59%
	Gesamt	3591	59%	1511	25%	672	11%	198	3%	153	2%	6125	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	780	65%	270	22%	116	10%	27	2%	15	1%	1208	19%
	2. Nein	2884	57%	1266	25%	568	11%	179	4%	137	3%	5034	81%
	Gesamt	3664	59%	1536	25%	684	11%	206	3%	152	2%	6242	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	960	57%	456	27%	174	10%	66	4%	40	2%	1696	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2674	59%	1070	24%	506	11%	140	3%	111	2%	4501	73%
	Gesamt	3634	59%	1526	25%	680	11%	206	3%	151	2%	6197	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	217	45%	127	26%	87	18%	26	5%	27	6%	484	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1253	55%	557	25%	309	14%	79	3%	62	3%	2260	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1382	63%	549	25%	170	8%	59	3%	37	2%	2197	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	706	64%	247	22%	99	9%	37	3%	21	2%	1110	18%
	Gesamt	3558	59%	1480	24%	665	11%	201	3%	147	2%	6051	100%

F7: Meine direkte Führungskraft lässt mir Spielraum fürselbstständiges Arbeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2395	57%	1057	25%	486	12%	148	4%	116	3%	4202	67%
	2. Teilzeit	1265	62%	473	23%	198	10%	57	3%	33	2%	2026	33%
	Gesamt	3660	59%	1530	25%	684	11%	205	3%	149	2%	6228	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2116	62%	800	24%	343	10%	87	3%	56	2%	3402	55%
	2. Männlich	1500	55%	713	26%	327	12%	113	4%	92	3%	2745	44%
	3. Divers	13	45%	5	17%	4	14%	4	14%	3	10%	29	0%
	Gesamt	3629	59%	1518	25%	674	11%	204	3%	151	2%	6176	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	610	61%	246	25%	95	10%	35	4%	12	1%	998	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	802	59%	336	25%	144	11%	49	4%	35	3%	1366	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	867	59%	368	25%	156	11%	46	3%	36	2%	1473	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1099	57%	482	25%	237	12%	62	3%	62	3%	1942	31%
	5. 61 Jahre und älter	286	63%	102	22%	49	11%	11	2%	8	2%	456	7%
	Gesamt	3664	59%	1534	25%	681	11%	203	3%	153	2%	6235	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	468	57%	213	26%	96	12%	24	3%	18	2%	819	13%
	2. trifft nicht zu	3151	59%	1309	24%	578	11%	177	3%	133	2%	5348	87%
	Gesamt	3619	59%	1522	25%	674	11%	201	3%	151	2%	6167	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1062	31%	408	12%	174	5%	50	1%	30	1%	3402	27%
	2. Weiblich Teilzeit	1046	31%	388	11%	168	5%	37	1%	24	1%	3402	27%
	3. Männlich Vollzeit	1291	47%	632	23%	300	11%	93	3%	84	3%	2745	22%
	4. Männlich Teilzeit	205	7%	78	3%	26	1%	20	1%	7	0%	2745	22%
	5. Divers Vollzeit	13	45%	4	14%	4	14%	4	14%	2	7%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3617	29%	1510	12%	672	5%	204	2%	147	1%	12323	100%

F. Direkte Führungskraft

F8: Meine direkte Führungskraft führt mit mir jährlich (für Lehrkräfte: zweijährig) ein Mitarbeiter/innengespräch

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	3345	62%	670	12%	370	7%	336	6%	654	12%	5375	89%
	2. Im Freien	309	48%	93	14%	88	14%	43	7%	113	17%	646	11%
	Gesamt	3654	61%	763	13%	458	8%	379	6%	767	13%	6021	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1465	60%	325	13%	179	7%	156	6%	301	12%	2426	41%
	2. Nein	2161	61%	427	12%	280	8%	224	6%	466	13%	3558	59%
	Gesamt	3626	61%	752	13%	459	8%	380	6%	767	13%	5984	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	721	60%	153	13%	105	9%	75	6%	143	12%	1197	20%
	2. Nein	2971	61%	622	13%	363	7%	309	6%	630	13%	4895	80%
	Gesamt	3692	61%	775	13%	468	8%	384	6%	773	13%	6092	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	1012	61%	210	13%	124	8%	113	7%	194	12%	1653	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2654	60%	557	13%	338	8%	272	6%	575	13%	4396	73%
	Gesamt	3666	61%	767	13%	462	8%	385	6%	769	13%	6049	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	205	44%	74	16%	59	13%	38	8%	92	20%	468	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1347	61%	282	13%	173	8%	142	6%	264	12%	2208	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1344	63%	250	12%	145	7%	122	6%	286	13%	2147	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	697	64%	144	13%	68	6%	69	6%	109	10%	1087	18%
	Gesamt	3593	61%	750	13%	445	8%	371	6%	751	13%	5910	100%

F8: Meine direkte Führungskraft führt mit mir jährlich (für Lehrkräfte: zweijährig) ein Mitarbeiter/innengespräch

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2443	59%	529	13%	344	8%	253	6%	540	13%	4109	68%
	2. Teilzeit	1244	63%	241	12%	121	6%	133	7%	230	12%	1969	32%
	Gesamt	3687	61%	770	13%	465	8%	386	6%	770	13%	6078	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	2100	64%	403	12%	209	6%	208	6%	377	11%	3297	55%
	2. Männlich	1537	57%	359	13%	251	9%	172	6%	381	14%	2700	45%
	3. Divers	16	55%	3	10%	2	7%	1	3%	7	24%	29	0%
	Gesamt	3653	61%	765	13%	462	8%	381	6%	765	13%	6026	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	592	62%	128	14%	69	7%	64	7%	95	10%	948	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	829	62%	173	13%	88	7%	79	6%	160	12%	1329	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	859	59%	202	14%	124	9%	83	6%	179	12%	1447	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	1145	60%	219	11%	155	8%	120	6%	271	14%	1910	31%
	5. 61 Jahre und älter	267	59%	52	12%	31	7%	36	8%	64	14%	450	7%
	Gesamt	3692	61%	774	13%	467	8%	382	6%	769	13%	6084	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	449	57%	121	15%	65	8%	46	6%	104	13%	785	13%
	2. trifft nicht zu	3206	61%	638	12%	401	8%	332	6%	657	13%	5234	87%
	Gesamt	3655	61%	759	13%	466	8%	378	6%	761	13%	6019	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	1051	32%	208	6%	113	3%	103	3%	191	6%	3297	27%
	2. Weiblich Teilzeit	1043	32%	193	6%	94	3%	103	3%	184	6%	3297	27%
	3. Männlich Vollzeit	1352	50%	309	11%	223	8%	145	5%	337	12%	2700	22%
	4. Männlich Teilzeit	183	7%	48	2%	26	1%	26	1%	43	2%	2700	22%
	5. Divers Vollzeit	15	52%	3	10%	2	7%	1	3%	6	21%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3644	30%	761	6%	458	4%	378	3%	761	6%	12023	100%

F. Direkte Führungskraft

F9: Die mit mir geführten Mitarbeiter/innengespräche empfinde ich als wertschätzend und hilfreich

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2113	41%	1163	23%	851	17%	464	9%	529	10%	5120	89%
	2. Im Freien	166	26%	148	23%	157	25%	59	9%	109	17%	639	11%
	Gesamt	2279	40%	1311	23%	1008	18%	523	9%	638	11%	5759	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	962	41%	527	23%	389	17%	207	9%	244	10%	2329	41%
	2. Nein	1291	38%	772	23%	623	18%	314	9%	399	12%	3399	59%
	Gesamt	2253	39%	1299	23%	1012	18%	521	9%	643	11%	5728	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	455	40%	275	24%	191	17%	92	8%	135	12%	1148	20%
	2. Nein	1856	40%	1041	22%	834	18%	436	9%	515	11%	4682	80%
	Gesamt	2311	40%	1316	23%	1025	18%	528	9%	650	11%	5830	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	582	37%	412	26%	274	17%	153	10%	155	10%	1576	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1704	40%	903	21%	745	18%	365	9%	493	12%	4210	73%
	Gesamt	2286	40%	1315	23%	1019	18%	518	9%	648	11%	5786	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	157	34%	78	17%	96	21%	52	11%	82	18%	465	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	860	41%	464	22%	384	18%	180	8%	234	11%	2122	38%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	773	38%	490	24%	340	17%	182	9%	237	12%	2022	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	445	43%	248	24%	171	17%	92	9%	79	8%	1035	18%
	Gesamt	2235	40%	1280	23%	991	18%	506	9%	632	11%	5644	100%

F9: Die mit mir geführten Mitarbeiter/innengespräche empfinde ich als wertschätzend und hilfreich

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1460	37%	928	23%	733	19%	368	9%	468	12%	3957	68%
	2. Teilzeit	848	46%	389	21%	287	15%	157	8%	178	10%	1859	32%
	Gesamt	2308	40%	1317	23%	1020	18%	525	9%	646	11%	5816	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1403	45%	700	22%	497	16%	251	8%	274	9%	3125	54%
	2. Männlich	882	34%	601	23%	509	19%	262	10%	359	14%	2613	45%
	3. Divers	7	24%	8	28%	3	10%	2	7%	9	31%	29	1%
	Gesamt	2292	40%	1309	23%	1009	17%	515	9%	642	11%	5767	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	434	48%	216	24%	127	14%	68	8%	59	7%	904	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	537	42%	304	24%	218	17%	85	7%	123	10%	1267	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	523	37%	328	24%	256	18%	137	10%	151	11%	1395	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	661	36%	370	20%	343	19%	189	10%	266	15%	1829	31%
	5. 61 Jahre und älter	160	37%	98	23%	81	19%	39	9%	50	12%	428	7%
	Gesamt	2315	40%	1316	23%	1025	18%	518	9%	649	11%	5823	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	346	46%	149	20%	115	15%	64	9%	74	10%	748	13%
	2. trifft nicht zu	1944	39%	1149	23%	900	18%	456	9%	562	11%	5011	87%
	Gesamt	2290	40%	1298	23%	1015	18%	520	9%	636	11%	5759	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	684	22%	376	12%	255	8%	128	4%	142	5%	3125	25%
	2. Weiblich Teilzeit	712	23%	321	10%	239	8%	123	4%	132	4%	3125	25%
	3. Männlich Vollzeit	755	29%	535	20%	463	18%	231	9%	313	12%	2613	21%
	4. Männlich Teilzeit	125	5%	64	2%	44	2%	30	1%	44	2%	2613	21%
	5. Divers Vollzeit	6	21%	8	28%	3	10%	2	7%	8	28%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2282	20%	1304	11%	1004	9%	514	4%	639	6%	11505	100%

F. Direkte Führungskraft

F10: Meine direkte Führungskraft gibt mir Rückendeckungin schwierigen Situationen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2543	47%	1262	23%	887	16%	395	7%	324	6%	5411	89%
	2. Im Freien	231	36%	121	19%	130	20%	70	11%	97	15%	649	11%
	Gesamt	2774	46%	1383	23%	1017	17%	465	8%	421	7%	6060	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1160	47%	527	21%	407	17%	184	7%	179	7%	2457	41%
	2. Nein	1591	45%	845	24%	606	17%	273	8%	245	7%	3560	59%
	Gesamt	2751	46%	1372	23%	1013	17%	457	8%	424	7%	6017	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	608	51%	262	22%	186	15%	80	7%	67	6%	1203	20%
	2. Nein	2206	45%	1132	23%	841	17%	387	8%	361	7%	4927	80%
	Gesamt	2814	46%	1394	23%	1027	17%	467	8%	428	7%	6130	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	738	45%	403	24%	267	16%	130	8%	112	7%	1650	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2056	46%	984	22%	751	17%	333	8%	313	7%	4437	73%
	Gesamt	2794	46%	1387	23%	1018	17%	463	8%	425	7%	6087	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	196	41%	76	16%	92	19%	47	10%	68	14%	479	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1003	45%	480	22%	399	18%	177	8%	164	7%	2223	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1014	47%	537	25%	349	16%	149	7%	107	5%	2156	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	511	47%	266	25%	156	14%	77	7%	73	7%	1083	18%
	Gesamt	2724	46%	1359	23%	996	17%	450	8%	412	7%	5941	100%

F10: Meine direkte Führungskraft gibt mir Rückendeckungin schwierigen Situationen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1860	45%	925	22%	715	17%	317	8%	324	8%	4141	68%
	2. Teilzeit	950	48%	467	24%	311	16%	152	8%	97	5%	1977	32%
	Gesamt	2810	46%	1392	23%	1026	17%	469	8%	421	7%	6118	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1605	48%	756	23%	551	17%	245	7%	170	5%	3327	55%
	2. Männlich	1172	43%	623	23%	452	17%	215	8%	248	9%	2710	45%
	3. Divers	8	28%	4	14%	11	38%	2	7%	4	14%	29	0%
	Gesamt	2785	46%	1383	23%	1014	17%	462	8%	422	7%	6066	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	516	52%	225	23%	131	13%	66	7%	45	5%	983	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	654	49%	315	24%	208	16%	84	6%	75	6%	1336	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	652	45%	324	22%	253	17%	114	8%	106	7%	1449	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	795	42%	429	22%	350	18%	170	9%	163	9%	1907	31%
	5. 61 Jahre und älter	199	44%	104	23%	78	17%	31	7%	38	8%	450	7%
	Gesamt	2816	46%	1397	23%	1020	17%	465	8%	427	7%	6125	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	403	50%	179	22%	119	15%	56	7%	52	6%	809	13%
	2. trifft nicht zu	2373	45%	1210	23%	891	17%	403	8%	372	7%	5249	87%
	Gesamt	2776	46%	1389	23%	1010	17%	459	8%	424	7%	6058	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	818	25%	363	11%	287	9%	124	4%	99	3%	3327	27%
	2. Weiblich Teilzeit	780	23%	391	12%	262	8%	121	4%	69	2%	3327	27%
	3. Männlich Vollzeit	1011	37%	549	20%	408	15%	186	7%	220	8%	2710	22%
	4. Männlich Teilzeit	159	6%	70	3%	43	2%	29	1%	26	1%	2710	22%
	5. Divers Vollzeit	8	28%	4	14%	11	38%	2	7%	2	7%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2776	23%	1377	11%	1011	8%	462	4%	416	3%	12103	100%

F. Direkte Führungskraft

F11: Meine direkte Führungskraft vertritt die Interessen unseres Bereichs nach außen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2505	46%	1391	26%	887	16%	401	7%	255	5%	5439	89%
	2. Im Freien	208	32%	147	23%	151	23%	62	10%	77	12%	645	11%
	Gesamt	2713	45%	1538	25%	1038	17%	463	8%	332	5%	6084	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1104	45%	615	25%	407	17%	178	7%	151	6%	2455	41%
	2. Nein	1586	44%	922	26%	617	17%	279	8%	183	5%	3587	59%
	Gesamt	2690	45%	1537	25%	1024	17%	457	8%	334	6%	6042	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	560	46%	306	25%	196	16%	92	8%	53	4%	1207	20%
	2. Nein	2189	44%	1250	25%	849	17%	378	8%	283	6%	4949	80%
	Gesamt	2749	45%	1556	25%	1045	17%	470	8%	336	5%	6156	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	722	43%	434	26%	287	17%	134	8%	85	5%	1662	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2004	45%	1116	25%	745	17%	334	8%	249	6%	4448	73%
	Gesamt	2726	45%	1550	25%	1032	17%	468	8%	334	5%	6110	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	172	36%	101	21%	109	23%	42	9%	51	11%	475	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	993	45%	549	25%	384	17%	169	8%	135	6%	2230	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	966	44%	599	28%	361	17%	163	7%	86	4%	2175	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	532	49%	266	24%	157	14%	81	7%	51	5%	1087	18%
	Gesamt	2663	45%	1515	25%	1011	17%	455	8%	323	5%	5967	100%

F11: Meine direkte Führungskraft vertritt die Interessen unseres Bereichs nach außen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1782	43%	1091	26%	687	17%	332	8%	259	6%	4151	68%
	2. Teilzeit	961	48%	466	23%	355	18%	134	7%	73	4%	1989	32%
	Gesamt	2743	45%	1557	25%	1042	17%	466	8%	332	5%	6140	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1622	48%	828	25%	550	16%	222	7%	127	4%	3349	55%
	2. Männlich	1086	40%	717	26%	471	17%	235	9%	201	7%	2710	45%
	3. Divers	8	28%	5	17%	9	31%	4	14%	3	10%	29	0%
	Gesamt	2716	45%	1550	25%	1030	17%	461	8%	331	5%	6088	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	507	52%	251	26%	123	13%	60	6%	40	4%	981	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	618	46%	361	27%	210	16%	84	6%	72	5%	1345	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	651	45%	356	24%	267	18%	114	8%	66	5%	1454	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	776	41%	471	25%	359	19%	182	9%	128	7%	1916	31%
	5. 61 Jahre und älter	193	43%	127	28%	79	17%	24	5%	29	6%	452	7%
	Gesamt	2745	45%	1566	25%	1038	17%	464	8%	335	5%	6148	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	401	50%	199	25%	122	15%	48	6%	40	5%	810	13%
	2. trifft nicht zu	2312	44%	1347	26%	910	17%	410	8%	293	6%	5272	87%
	Gesamt	2713	45%	1546	25%	1032	17%	458	8%	333	5%	6082	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	821	25%	434	13%	253	8%	120	4%	74	2%	3349	27%
	2. Weiblich Teilzeit	794	24%	392	12%	295	9%	101	3%	52	2%	3349	27%
	3. Männlich Vollzeit	930	34%	641	24%	416	15%	204	8%	181	7%	2710	22%
	4. Männlich Teilzeit	154	6%	72	3%	54	2%	30	1%	19	1%	2710	22%
	5. Divers Vollzeit	8	28%	5	17%	9	31%	4	14%	1	3%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2707	22%	1544	13%	1027	8%	459	4%	327	3%	12147	100%

F. Direkte Führungskraft

F12: Meine direkte Führungskraft nimmt sich Zeit fürmeine Anliegen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2824	51%	1316	24%	847	15%	305	6%	216	4%	5508	89%
	2. Im Freien	253	38%	157	24%	150	23%	42	6%	56	9%	658	11%
	Gesamt	3077	50%	1473	24%	997	16%	347	6%	272	4%	6166	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1230	49%	608	24%	422	17%	119	5%	108	4%	2487	41%
	2. Nein	1825	50%	851	23%	566	16%	224	6%	166	5%	3632	59%
	Gesamt	3055	50%	1459	24%	988	16%	343	6%	274	4%	6119	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	608	50%	286	24%	199	16%	74	6%	43	4%	1210	19%
	2. Nein	2508	50%	1196	24%	809	16%	278	6%	234	5%	5025	81%
	Gesamt	3116	50%	1482	24%	1008	16%	352	6%	277	4%	6235	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	813	48%	444	26%	275	16%	99	6%	55	3%	1686	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2281	51%	1032	23%	725	16%	248	6%	219	5%	4505	73%
	Gesamt	3094	50%	1476	24%	1000	16%	347	6%	274	4%	6191	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	201	41%	95	20%	117	24%	29	6%	44	9%	486	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1153	51%	521	23%	361	16%	122	5%	102	5%	2259	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1122	51%	511	23%	352	16%	122	6%	84	4%	2191	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	538	49%	311	28%	161	15%	63	6%	34	3%	1107	18%
	Gesamt	3014	50%	1438	24%	991	16%	336	6%	264	4%	6043	100%

F12: Meine direkte Führungskraft nimmt sich Zeit fürmeine Anliegen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	2062	49%	996	24%	684	16%	252	6%	205	5%	4199	67%
	2. Teilzeit	1047	52%	492	24%	321	16%	95	5%	67	3%	2022	33%
	Gesamt	3109	50%	1488	24%	1005	16%	347	6%	272	4%	6221	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1783	52%	795	23%	543	16%	160	5%	116	3%	3397	55%
	2. Männlich	1284	47%	676	25%	453	17%	177	6%	153	6%	2743	44%
	3. Divers	14	48%	3	10%	4	14%	4	14%	4	14%	29	0%
	Gesamt	3081	50%	1474	24%	1000	16%	341	6%	273	4%	6169	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	571	57%	242	24%	127	13%	37	4%	25	2%	1002	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	754	55%	314	23%	190	14%	64	5%	41	3%	1363	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	702	48%	372	25%	262	18%	75	5%	61	4%	1472	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	877	45%	447	23%	357	18%	141	7%	115	6%	1937	31%
	5. 61 Jahre und älter	210	46%	111	24%	75	16%	27	6%	32	7%	455	7%
	Gesamt	3114	50%	1486	24%	1011	16%	344	6%	274	4%	6229	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	433	53%	176	21%	134	16%	40	5%	36	4%	819	13%
	2. trifft nicht zu	2641	49%	1298	24%	865	16%	304	6%	234	4%	5342	87%
	Gesamt	3074	50%	1474	24%	999	16%	344	6%	270	4%	6161	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	904	27%	386	11%	278	8%	91	3%	63	2%	3397	27%
	2. Weiblich Teilzeit	871	26%	407	12%	262	8%	68	2%	52	2%	3397	27%
	3. Männlich Vollzeit	1120	41%	595	22%	395	14%	152	6%	137	5%	2743	22%
	4. Männlich Teilzeit	161	6%	79	3%	56	2%	25	1%	14	1%	2743	22%
	5. Divers Vollzeit	13	45%	3	10%	4	14%	4	14%	3	10%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	3069	25%	1470	12%	995	8%	340	3%	269	2%	12309	100%

F. Direkte Führungskraft

F13: Meine direkte Führungskraft gibt mir Informationen rechtzeitig weiter, die mich betreffen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2406	44%	1530	28%	959	17%	364	7%	233	4%	5492	89%
	2. Im Freien	231	35%	169	26%	147	22%	61	9%	49	7%	657	11%
	Gesamt	2637	43%	1699	28%	1106	18%	425	7%	282	5%	6149	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1122	45%	625	25%	448	18%	165	7%	121	5%	2481	41%
	2. Nein	1498	41%	1057	29%	644	18%	261	7%	163	4%	3623	59%
	Gesamt	2620	43%	1682	28%	1092	18%	426	7%	284	5%	6104	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	546	45%	321	27%	225	19%	75	6%	43	4%	1210	19%
	2. Nein	2137	43%	1379	28%	891	18%	358	7%	244	5%	5009	81%
	Gesamt	2683	43%	1700	27%	1116	18%	433	7%	287	5%	6219	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	693	41%	458	27%	331	20%	123	7%	77	5%	1682	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1967	44%	1235	27%	774	17%	308	7%	208	5%	4492	73%
	Gesamt	2660	43%	1693	27%	1105	18%	431	7%	285	5%	6174	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	197	41%	113	23%	97	20%	34	7%	44	9%	485	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	988	44%	619	28%	389	17%	159	7%	95	4%	2250	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	939	43%	605	28%	398	18%	154	7%	93	4%	2189	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	475	43%	308	28%	196	18%	78	7%	46	4%	1103	18%
	Gesamt	2599	43%	1645	27%	1080	18%	425	7%	278	5%	6027	100%

F13: Meine direkte Führungskraft gibt mir Informationen rechtzeitig weiter, die mich betreffen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1775	42%	1132	27%	780	19%	291	7%	212	5%	4190	68%
	2. Teilzeit	904	45%	568	28%	333	17%	139	7%	70	3%	2014	32%
	Gesamt	2679	43%	1700	27%	1113	18%	430	7%	282	5%	6204	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1533	45%	917	27%	604	18%	214	6%	115	3%	3383	55%
	2. Männlich	1111	41%	762	28%	495	18%	210	8%	162	6%	2740	45%
	3. Divers	11	38%	5	17%	4	14%	4	14%	5	17%	29	0%
	Gesamt	2655	43%	1684	27%	1103	18%	428	7%	282	5%	6152	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	474	48%	271	27%	167	17%	58	6%	27	3%	997	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	619	46%	359	27%	226	17%	99	7%	50	4%	1353	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	614	42%	423	29%	277	19%	95	6%	62	4%	1471	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	777	40%	523	27%	366	19%	154	8%	116	6%	1936	31%
	5. 61 Jahre und älter	196	43%	130	29%	73	16%	26	6%	30	7%	455	7%
	Gesamt	2680	43%	1706	27%	1109	18%	432	7%	285	5%	6212	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	388	48%	215	26%	143	18%	36	4%	34	4%	816	13%
	2. trifft nicht zu	2261	42%	1473	28%	957	18%	386	7%	250	5%	5327	87%
	Gesamt	2649	43%	1688	27%	1100	18%	422	7%	284	5%	6143	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	772	23%	455	13%	323	10%	102	3%	65	2%	3383	27%
	2. Weiblich Teilzeit	753	22%	459	14%	279	8%	112	3%	48	1%	3383	27%
	3. Männlich Vollzeit	970	35%	659	24%	444	16%	182	7%	140	5%	2740	22%
	4. Männlich Teilzeit	139	5%	101	4%	49	2%	27	1%	20	1%	2740	22%
	5. Divers Vollzeit	11	38%	5	17%	4	14%	4	14%	3	10%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2645	22%	1679	14%	1099	9%	427	3%	276	2%	12275	100%

F. Direkte Führungskraft

F14: Meine direkte Führungskraft erkennt Konflikte und sucht nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1675	31%	1443	27%	1163	21%	661	12%	481	9%	5423	89%
	2. Im Freien	167	26%	136	21%	177	27%	78	12%	93	14%	651	11%
	Gesamt	1842	30%	1579	26%	1340	22%	739	12%	574	9%	6074	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	787	32%	641	26%	500	20%	302	12%	226	9%	2456	41%
	2. Nein	1044	29%	924	26%	823	23%	433	12%	352	10%	3576	59%
	Gesamt	1831	30%	1565	26%	1323	22%	735	12%	578	10%	6032	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	382	32%	320	27%	276	23%	134	11%	94	8%	1206	20%
	2. Nein	1497	30%	1270	26%	1068	22%	612	12%	491	10%	4938	80%
	Gesamt	1879	31%	1590	26%	1344	22%	746	12%	585	10%	6144	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	441	27%	462	28%	394	24%	214	13%	152	9%	1663	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1422	32%	1118	25%	936	21%	534	12%	427	10%	4437	73%
	Gesamt	1863	31%	1580	26%	1330	22%	748	12%	579	9%	6100	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	170	35%	83	17%	102	21%	57	12%	67	14%	479	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	702	31%	573	26%	464	21%	273	12%	218	10%	2230	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	599	28%	582	27%	515	24%	275	13%	188	9%	2159	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	330	30%	313	29%	222	20%	130	12%	94	9%	1089	18%
	Gesamt	1801	30%	1551	26%	1303	22%	735	12%	567	10%	5957	100%

F14: Meine direkte Führungskraft erkennt Konflikte und sucht nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1219	29%	1089	26%	923	22%	492	12%	425	10%	4148	68%
	2. Teilzeit	653	33%	502	25%	420	21%	254	13%	155	8%	1984	32%
	Gesamt	1872	31%	1591	26%	1343	22%	746	12%	580	9%	6132	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1087	33%	848	25%	722	22%	420	13%	261	8%	3338	55%
	2. Männlich	760	28%	725	27%	599	22%	318	12%	310	11%	2712	45%
	3. Divers	7	24%	6	21%	7	24%	3	10%	6	21%	29	0%
	Gesamt	1854	30%	1579	26%	1328	22%	741	12%	577	9%	6079	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	341	35%	258	26%	201	21%	115	12%	65	7%	980	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	421	31%	345	26%	298	22%	156	12%	120	9%	1340	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	432	30%	374	26%	328	22%	182	12%	143	10%	1459	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	550	29%	486	25%	416	22%	252	13%	203	11%	1907	31%
	5. 61 Jahre und älter	133	29%	130	29%	98	22%	42	9%	48	11%	451	7%
	Gesamt	1877	31%	1593	26%	1341	22%	747	12%	579	9%	6137	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	307	38%	190	23%	162	20%	84	10%	71	9%	814	13%
	2. trifft nicht zu	1541	29%	1390	26%	1172	22%	653	12%	502	10%	5258	87%
	Gesamt	1848	30%	1580	26%	1334	22%	737	12%	573	9%	6072	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	548	16%	426	13%	373	11%	213	6%	138	4%	3338	27%
	2. Weiblich Teilzeit	534	16%	419	13%	348	10%	205	6%	122	4%	3338	27%
	3. Männlich Vollzeit	647	24%	644	24%	533	20%	272	10%	277	10%	2712	22%
	4. Männlich Teilzeit	111	4%	79	3%	64	2%	45	2%	31	1%	2712	22%
	5. Divers Vollzeit	7	24%	6	21%	7	24%	2	7%	5	17%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1847	15%	1574	13%	1325	11%	737	6%	573	5%	12129	100%

F. Direkte Führungskraft

F15: Alles in allem bin ich mit meiner direkten Führungskraft zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	2700	49%	1275	23%	841	15%	365	7%	325	6%	5506	89%
	2. Im Freien	260	40%	164	25%	121	18%	42	6%	70	11%	657	11%
	Gesamt	2960	48%	1439	23%	962	16%	407	7%	395	6%	6163	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	1221	49%	560	23%	383	15%	166	7%	158	6%	2488	41%
	2. Nein	1714	47%	869	24%	568	16%	243	7%	236	7%	3630	59%
	Gesamt	2935	48%	1429	23%	951	16%	409	7%	394	6%	6118	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	602	50%	275	23%	184	15%	87	7%	63	5%	1211	19%
	2. Nein	2399	48%	1168	23%	787	16%	330	7%	337	7%	5021	81%
	Gesamt	3001	48%	1443	23%	971	16%	417	7%	400	6%	6232	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	751	44%	414	25%	292	17%	130	8%	102	6%	1689	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	2223	49%	1029	23%	669	15%	287	6%	293	7%	4501	73%
	Gesamt	2974	48%	1443	23%	961	16%	417	7%	395	6%	6190	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	202	42%	103	21%	94	19%	31	6%	55	11%	485	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	1104	49%	506	22%	357	16%	146	6%	143	6%	2256	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	1058	48%	538	24%	317	14%	156	7%	127	6%	2196	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	530	48%	256	23%	184	17%	73	7%	62	6%	1105	18%
	Gesamt	2894	48%	1403	23%	952	16%	406	7%	387	6%	6042	100%

F15: Alles in allem bin ich mit meiner direkten Führungskraft zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1959	47%	1007	24%	647	15%	286	7%	300	7%	4199	68%
	2. Teilzeit	1031	51%	441	22%	324	16%	130	6%	94	5%	2020	32%
	Gesamt	2990	48%	1448	23%	971	16%	416	7%	394	6%	6219	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1716	51%	778	23%	527	16%	207	6%	165	5%	3393	55%
	2. Männlich	1240	45%	653	24%	427	16%	201	7%	224	8%	2745	45%
	3. Divers	10	34%	7	24%	4	14%	4	14%	4	14%	29	0%
	Gesamt	2966	48%	1438	23%	958	16%	412	7%	393	6%	6167	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	550	55%	241	24%	111	11%	56	6%	45	4%	1003	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	673	50%	345	25%	188	14%	82	6%	70	5%	1358	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	685	47%	346	24%	254	17%	97	7%	90	6%	1472	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	872	45%	422	22%	332	17%	156	8%	157	8%	1939	31%
	5. 61 Jahre und älter	218	48%	97	21%	81	18%	24	5%	35	8%	455	7%
	Gesamt	2998	48%	1451	23%	966	16%	415	7%	397	6%	6227	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	443	54%	169	21%	100	12%	55	7%	48	6%	815	13%
	2. trifft nicht zu	2514	47%	1275	24%	856	16%	355	7%	343	6%	5343	87%
	Gesamt	2957	48%	1444	23%	956	16%	410	7%	391	6%	6158	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	853	25%	406	12%	261	8%	107	3%	93	3%	3393	27%
	2. Weiblich Teilzeit	854	25%	370	11%	264	8%	100	3%	70	2%	3393	27%
	3. Männlich Vollzeit	1071	39%	584	21%	374	14%	172	6%	200	7%	2745	22%
	4. Männlich Teilzeit	165	6%	66	2%	53	2%	29	1%	22	1%	2745	22%
	5. Divers Vollzeit	10	34%	7	24%	3	10%	4	14%	3	10%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2953	24%	1433	12%	955	8%	412	3%	388	3%	12305	100%

G. Entwicklung allgemein

G1: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	930	17%	1266	23%	1309	24%	1077	20%	883	16%	5465	89%
	2. Im Freien	71	11%	107	16%	154	23%	170	26%	159	24%	661	11%
	Gesamt	1001	16%	1373	22%	1463	24%	1247	20%	1042	17%	6126	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	419	17%	564	23%	598	24%	510	21%	379	15%	2470	41%
	2. Nein	563	16%	790	22%	852	24%	734	20%	674	19%	3613	59%
	Gesamt	982	16%	1354	22%	1450	24%	1244	20%	1053	17%	6083	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	297	25%	284	24%	250	21%	197	16%	179	15%	1207	19%
	2. Nein	719	14%	1098	22%	1229	25%	1061	21%	883	18%	4990	81%
	Gesamt	1016	16%	1382	22%	1479	24%	1258	20%	1062	17%	6197	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	335	20%	398	24%	359	21%	315	19%	277	16%	1684	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	666	15%	974	22%	1110	25%	944	21%	773	17%	4467	73%
	Gesamt	1001	16%	1372	22%	1469	24%	1259	20%	1050	17%	6151	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	71	15%	82	17%	110	23%	96	20%	123	26%	482	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	315	14%	463	21%	579	26%	481	21%	403	18%	2241	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	274	13%	460	21%	527	24%	516	24%	404	19%	2181	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	320	29%	325	29%	218	20%	135	12%	106	10%	1104	18%
	Gesamt	980	16%	1330	22%	1434	24%	1228	20%	1036	17%	6008	100%

G1: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	684	16%	894	21%	979	23%	862	21%	761	18%	4180	68%
	2. Teilzeit	330	16%	490	24%	499	25%	398	20%	287	14%	2004	32%
	Gesamt	1014	16%	1384	22%	1478	24%	1260	20%	1048	17%	6184	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	629	19%	819	24%	851	25%	638	19%	432	13%	3369	55%
	2. Männlich	367	13%	551	20%	613	22%	598	22%	605	22%	2734	45%
	3. Divers	3	10%	5	17%	4	14%	10	34%	7	24%	29	0%
	Gesamt	999	16%	1375	22%	1468	24%	1246	20%	1044	17%	6132	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	149	15%	260	26%	295	30%	177	18%	113	11%	994	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	201	15%	322	24%	353	26%	278	21%	202	15%	1356	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	231	16%	337	23%	328	22%	313	21%	264	18%	1473	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	323	17%	380	20%	425	22%	402	21%	398	21%	1928	31%
	5. 61 Jahre und älter	110	25%	89	20%	77	18%	88	20%	75	17%	439	7%
	Gesamt	1014	16%	1388	22%	1478	24%	1258	20%	1052	17%	6190	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	139	17%	178	22%	211	26%	169	21%	125	15%	822	13%
	2. trifft nicht zu	861	16%	1199	23%	1250	24%	1073	20%	920	17%	5303	87%
	Gesamt	1000	16%	1377	22%	1461	24%	1242	20%	1045	17%	6125	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	345	10%	410	12%	427	13%	321	10%	207	6%	3369	27%
	2. Weiblich Teilzeit	282	8%	406	12%	421	12%	315	9%	221	7%	3369	27%
	3. Männlich Vollzeit	330	12%	470	17%	537	20%	519	19%	538	20%	2734	22%
	4. Männlich Teilzeit	37	1%	78	3%	75	3%	78	3%	64	2%	2734	22%
	5. Divers Vollzeit	2	7%	5	17%	4	14%	10	34%	6	21%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	996	8%	1369	11%	1464	12%	1243	10%	1036	8%	12235	100%

G. Entwicklung allgemein

G2: Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1407	26%	1450	27%	1173	22%	849	16%	546	10%	5425	89%
	2. Im Freien	126	19%	140	21%	157	24%	119	18%	110	17%	652	11%
	Gesamt	1533	25%	1590	26%	1330	22%	968	16%	656	11%	6077	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	597	24%	622	25%	551	22%	398	16%	287	12%	2455	41%
	2. Nein	912	25%	969	27%	769	21%	559	16%	369	10%	3578	59%
	Gesamt	1509	25%	1591	26%	1320	22%	957	16%	656	11%	6033	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	415	35%	322	27%	221	18%	136	11%	107	9%	1201	20%
	2. Nein	1143	23%	1284	26%	1121	23%	840	17%	556	11%	4944	80%
	Gesamt	1558	25%	1606	26%	1342	22%	976	16%	663	11%	6145	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	443	27%	496	30%	343	21%	241	14%	141	8%	1664	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1090	25%	1102	25%	994	22%	732	16%	520	12%	4438	73%
	Gesamt	1533	25%	1598	26%	1337	22%	973	16%	661	11%	6102	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	115	24%	88	18%	113	24%	80	17%	81	17%	477	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	541	24%	559	25%	503	23%	376	17%	249	11%	2228	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	519	24%	600	28%	484	22%	337	16%	220	10%	2160	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	323	30%	326	30%	200	18%	154	14%	89	8%	1092	18%
	Gesamt	1498	25%	1573	26%	1300	22%	947	16%	639	11%	5957	100%

G2: Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1066	26%	1091	26%	912	22%	639	15%	442	11%	4150	68%
	2. Teilzeit	487	25%	520	26%	424	21%	334	17%	217	11%	1982	32%
	Gesamt	1553	25%	1611	26%	1336	22%	973	16%	659	11%	6132	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	876	26%	862	26%	724	22%	539	16%	343	10%	3344	55%
	2. Männlich	652	24%	725	27%	604	22%	424	16%	306	11%	2711	45%
	3. Divers	9	31%	9	31%	4	14%	3	10%	4	14%	29	0%
	Gesamt	1537	25%	1596	26%	1332	22%	966	16%	653	11%	6084	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	256	26%	268	27%	223	23%	148	15%	86	9%	981	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	374	28%	394	29%	287	21%	191	14%	105	8%	1351	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	405	28%	372	25%	342	23%	213	15%	132	9%	1464	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	419	22%	477	25%	413	22%	338	18%	263	14%	1910	31%
	5. 61 Jahre und älter	99	23%	96	22%	79	18%	85	19%	77	18%	436	7%
	Gesamt	1553	25%	1607	26%	1344	22%	975	16%	663	11%	6142	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	217	27%	229	28%	167	20%	118	14%	84	10%	815	13%
	2. trifft nicht zu	1318	25%	1365	26%	1161	22%	845	16%	569	11%	5258	87%
	Gesamt	1535	25%	1594	26%	1328	22%	963	16%	653	11%	6073	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	464	14%	439	13%	366	11%	265	8%	168	5%	3344	27%
	2. Weiblich Teilzeit	409	12%	421	13%	354	11%	270	8%	174	5%	3344	27%
	3. Männlich Vollzeit	582	21%	629	23%	534	20%	364	13%	265	10%	2711	22%
	4. Männlich Teilzeit	70	3%	95	4%	66	2%	58	2%	39	1%	2711	22%
	5. Divers Vollzeit	7	24%	9	31%	4	14%	3	10%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1532	13%	1593	13%	1324	11%	960	8%	650	5%	12139	100%

G. Entwicklung allgemein

G3: Meine direkte Führungskraft fördert im Rahmen der Möglichkeiten meine berufliche Weiterentwicklung

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1527	29%	1360	25%	1134	21%	734	14%	586	11%	5341	89%
	2. Im Freien	106	16%	132	20%	137	21%	133	20%	142	22%	650	11%
	Gesamt	1633	27%	1492	25%	1271	21%	867	14%	728	12%	5991	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	644	27%	579	24%	533	22%	359	15%	304	13%	2419	41%
	2. Nein	968	27%	897	25%	733	21%	502	14%	430	12%	3530	59%
	Gesamt	1612	27%	1476	25%	1266	21%	861	14%	734	12%	5949	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	428	36%	272	23%	239	20%	141	12%	116	10%	1196	20%
	2. Nein	1227	25%	1230	25%	1047	22%	736	15%	623	13%	4863	80%
	Gesamt	1655	27%	1502	25%	1286	21%	877	14%	739	12%	6059	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	485	30%	461	28%	349	21%	193	12%	156	9%	1644	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1148	26%	1036	24%	936	21%	677	15%	575	13%	4372	73%
	Gesamt	1633	27%	1497	25%	1285	21%	870	14%	731	12%	6016	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	101	21%	73	15%	93	20%	93	20%	116	24%	476	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	549	25%	552	25%	486	22%	339	15%	279	13%	2205	38%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	542	26%	568	27%	457	22%	326	15%	227	11%	2120	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	407	38%	283	26%	200	19%	98	9%	90	8%	1078	18%
	Gesamt	1599	27%	1476	25%	1236	21%	856	15%	712	12%	5879	100%

G3: Meine direkte Führungskraft fördert im Rahmen der Möglichkeiten meine berufliche Weiterentwicklung

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1101	27%	983	24%	878	21%	622	15%	522	13%	4106	68%
	2. Teilzeit	551	28%	521	27%	409	21%	251	13%	212	11%	1944	32%
	Gesamt	1652	27%	1504	25%	1287	21%	873	14%	734	12%	6050	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	998	31%	833	25%	675	21%	447	14%	315	10%	3268	54%
	2. Männlich	629	23%	656	24%	595	22%	416	15%	407	15%	2703	45%
	3. Divers	4	14%	6	21%	8	28%	5	17%	6	21%	29	0%
	Gesamt	1631	27%	1495	25%	1278	21%	868	14%	728	12%	6000	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	294	30%	278	29%	216	22%	110	11%	70	7%	968	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	391	29%	383	29%	283	21%	170	13%	101	8%	1328	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	411	28%	340	23%	294	20%	216	15%	192	13%	1453	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	453	24%	409	22%	406	22%	312	17%	296	16%	1876	31%
	5. 61 Jahre und älter	104	24%	96	22%	91	21%	67	15%	75	17%	433	7%
	Gesamt	1653	27%	1506	25%	1290	21%	875	14%	734	12%	6058	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	225	28%	205	25%	163	20%	112	14%	99	12%	804	13%
	2. trifft nicht zu	1407	27%	1286	25%	1116	22%	750	14%	628	12%	5187	87%
	Gesamt	1632	27%	1491	25%	1279	21%	862	14%	727	12%	5991	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	540	17%	404	12%	335	10%	237	7%	150	5%	3268	26%
	2. Weiblich Teilzeit	455	14%	427	13%	337	10%	208	6%	163	5%	3268	26%
	3. Männlich Vollzeit	542	20%	563	21%	526	19%	375	14%	361	13%	2703	22%
	4. Männlich Teilzeit	87	3%	90	3%	67	2%	40	1%	44	2%	2703	22%
	5. Divers Vollzeit	4	14%	6	21%	7	24%	5	17%	5	17%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1628	14%	1490	12%	1272	11%	865	7%	723	6%	11971	100%

G. Entwicklung allgemein

G4: Ich wünsche mir ... eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1024	19%	1822	33%	1621	30%	657	12%	334	6%	5458	89%
	2. Im Freien	85	13%	109	17%	198	31%	129	20%	122	19%	643	11%
	Gesamt	1109	18%	1931	32%	1819	30%	786	13%	456	7%	6101	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	463	19%	772	31%	718	29%	313	13%	196	8%	2462	41%
	2. Nein	642	18%	1142	32%	1082	30%	470	13%	262	7%	3598	59%
	Gesamt	1105	18%	1914	32%	1800	30%	783	13%	458	8%	6060	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	311	26%	389	32%	307	25%	131	11%	69	6%	1207	20%
	2. Nein	821	17%	1560	31%	1526	31%	664	13%	395	8%	4966	80%
	Gesamt	1132	18%	1949	32%	1833	30%	795	13%	464	8%	6173	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	303	18%	582	34%	493	29%	200	12%	114	7%	1692	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	812	18%	1352	30%	1337	30%	594	13%	340	8%	4435	72%
	Gesamt	1115	18%	1934	32%	1830	30%	794	13%	454	7%	6127	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	83	18%	92	20%	123	26%	85	18%	85	18%	468	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	365	16%	624	28%	737	33%	307	14%	197	9%	2230	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	340	16%	772	35%	646	30%	302	14%	128	6%	2188	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	299	27%	408	37%	276	25%	90	8%	32	3%	1105	18%
	Gesamt	1087	18%	1896	32%	1782	30%	784	13%	442	7%	5991	100%

G4: Ich wünsche mir ... eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	741	18%	1247	30%	1254	30%	561	13%	357	9%	4160	68%
	2. Teilzeit	388	19%	700	35%	579	29%	233	12%	100	5%	2000	32%
	Gesamt	1129	18%	1947	32%	1833	30%	794	13%	457	7%	6160	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	693	21%	1133	34%	998	30%	388	12%	161	5%	3373	55%
	2. Männlich	418	15%	789	29%	816	30%	396	15%	290	11%	2709	44%
	3. Divers	4	14%	4	14%	11	38%	6	21%	4	14%	29	0%
	Gesamt	1115	18%	1926	32%	1825	30%	790	13%	455	7%	6111	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	168	17%	331	33%	310	31%	123	12%	58	6%	990	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	199	15%	474	35%	405	30%	178	13%	100	7%	1356	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	236	16%	428	29%	504	34%	203	14%	103	7%	1474	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	399	21%	585	31%	511	27%	245	13%	168	9%	1908	31%
	5. 61 Jahre und älter	128	29%	127	29%	107	25%	43	10%	31	7%	436	7%
	Gesamt	1130	18%	1945	32%	1837	30%	792	13%	460	7%	6164	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	171	21%	253	31%	236	29%	97	12%	51	6%	808	13%
	2. trifft nicht zu	943	18%	1681	32%	1579	30%	688	13%	402	8%	5293	87%
	Gesamt	1114	18%	1934	32%	1815	30%	785	13%	453	7%	6101	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	365	11%	550	16%	521	15%	199	6%	77	2%	3373	27%
	2. Weiblich Teilzeit	326	10%	578	17%	474	14%	186	6%	82	2%	3373	27%
	3. Männlich Vollzeit	363	13%	675	25%	711	26%	350	13%	272	10%	2709	22%
	4. Männlich Teilzeit	54	2%	112	4%	101	4%	46	2%	17	1%	2709	22%
	5. Divers Vollzeit	4	14%	4	14%	10	34%	6	21%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1112	9%	1919	16%	1817	15%	787	6%	452	4%	12193	100%

G. Entwicklung allgemein

G5: Ich wünsche mir ...die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	998	18%	1964	36%	1723	31%	568	10%	218	4%	5471	89%
	2. Im Freien	141	22%	198	31%	197	31%	60	9%	48	7%	644	11%
	Gesamt	1139	19%	2162	35%	1920	31%	628	10%	266	4%	6115	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	498	20%	851	34%	760	31%	245	10%	113	5%	2467	41%
	2. Nein	639	18%	1300	36%	1131	31%	385	11%	152	4%	3607	59%
	Gesamt	1137	19%	2151	35%	1891	31%	630	10%	265	4%	6074	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	268	22%	431	36%	361	30%	111	9%	38	3%	1209	20%
	2. Nein	887	18%	1755	35%	1581	32%	524	11%	232	5%	4979	80%
	Gesamt	1155	19%	2186	35%	1942	31%	635	10%	270	4%	6188	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	272	16%	574	34%	563	33%	208	12%	76	4%	1693	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	869	20%	1601	36%	1368	31%	422	9%	190	4%	4450	72%
	Gesamt	1141	19%	2175	35%	1931	31%	630	10%	266	4%	6143	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	110	23%	142	30%	128	27%	47	10%	44	9%	471	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	436	20%	797	36%	702	31%	215	10%	84	4%	2234	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	338	15%	818	37%	709	32%	246	11%	79	4%	2190	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	228	21%	366	33%	349	32%	111	10%	53	5%	1107	18%
	Gesamt	1112	19%	2123	35%	1888	31%	619	10%	260	4%	6002	100%

G5: Ich wünsche mir ...die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	816	20%	1495	36%	1272	31%	400	10%	186	4%	4169	68%
	2. Teilzeit	332	17%	694	35%	670	33%	231	12%	78	4%	2005	32%
	Gesamt	1148	19%	2189	35%	1942	31%	631	10%	264	4%	6174	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	611	18%	1174	35%	1138	34%	334	10%	119	4%	3376	55%
	2. Männlich	524	19%	986	36%	784	29%	283	10%	143	5%	2720	44%
	3. Divers	4	13%	8	27%	7	23%	9	30%	2	7%	30	0%
	Gesamt	1139	19%	2168	35%	1929	31%	626	10%	264	4%	6126	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	187	19%	361	37%	319	32%	90	9%	32	3%	989	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	221	16%	510	38%	439	32%	139	10%	51	4%	1360	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	261	18%	468	32%	492	33%	181	12%	69	5%	1471	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	372	19%	688	36%	578	30%	188	10%	92	5%	1918	31%
	5. 61 Jahre und älter	111	25%	163	37%	110	25%	31	7%	24	5%	439	7%
	Gesamt	1152	19%	2190	35%	1938	31%	629	10%	268	4%	6177	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	187	23%	309	38%	214	26%	77	9%	32	4%	819	13%
	2. trifft nicht zu	949	18%	1859	35%	1706	32%	546	10%	235	4%	5295	87%
	Gesamt	1136	19%	2168	35%	1920	31%	623	10%	267	4%	6114	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	332	10%	609	18%	567	17%	149	4%	56	2%	3376	27%
	2. Weiblich Teilzeit	274	8%	563	17%	567	17%	183	5%	61	2%	3376	27%
	3. Männlich Vollzeit	471	17%	860	32%	685	25%	237	9%	127	5%	2720	22%
	4. Männlich Teilzeit	51	2%	124	5%	96	4%	46	2%	15	1%	2720	22%
	5. Divers Vollzeit	3	10%	8	27%	7	23%	8	27%	2	7%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1131	9%	2164	18%	1922	16%	623	5%	261	2%	12222	100%

G. Entwicklung allgemein

G6: Ich wünsche mir ... mehr Förderung durch meine Führungskraft

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	895	17%	1470	28%	1825	34%	731	14%	405	8%	5326	90%
	2. Im Freien	42	7%	64	11%	177	30%	128	21%	185	31%	596	10%
	Gesamt	937	16%	1534	26%	2002	34%	859	15%	590	10%	5922	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	424	18%	616	26%	783	33%	318	13%	234	10%	2375	40%
	2. Nein	503	14%	902	26%	1195	34%	546	16%	362	10%	3508	60%
	Gesamt	927	16%	1518	26%	1978	34%	864	15%	596	10%	5883	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	219	19%	304	26%	376	32%	163	14%	121	10%	1183	20%
	2. Nein	733	15%	1243	26%	1640	34%	712	15%	480	10%	4808	80%
	Gesamt	952	16%	1547	26%	2016	34%	875	15%	601	10%	5991	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	228	14%	423	26%	617	37%	258	16%	132	8%	1658	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	713	17%	1112	26%	1389	32%	615	14%	459	11%	4288	72%
	Gesamt	941	16%	1535	26%	2006	34%	873	15%	591	10%	5946	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	63	14%	73	16%	125	28%	69	16%	113	26%	443	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	301	14%	524	24%	762	36%	307	14%	248	12%	2142	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	349	16%	602	28%	729	34%	330	15%	136	6%	2146	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	207	19%	308	28%	349	32%	149	14%	79	7%	1092	19%
	Gesamt	920	16%	1507	26%	1965	34%	855	15%	576	10%	5823	100%

G6: Ich wünsche mir ... mehr Förderung durch meine Führungskraft

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	602	15%	953	24%	1374	34%	627	16%	473	12%	4029	67%
	2. Teilzeit	351	18%	587	30%	639	33%	243	12%	126	6%	1946	33%
	Gesamt	953	16%	1540	26%	2013	34%	870	15%	599	10%	5975	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	672	20%	975	30%	1102	34%	366	11%	168	5%	3283	55%
	2. Männlich	269	10%	549	21%	883	34%	498	19%	418	16%	2617	44%
	3. Divers	4	14%	5	17%	10	34%	4	14%	6	21%	29	0%
	Gesamt	945	16%	1529	26%	1995	34%	868	15%	592	10%	5929	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	173	18%	261	28%	344	36%	109	12%	58	6%	945	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	187	14%	357	27%	464	35%	194	15%	113	9%	1315	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	204	14%	362	25%	495	35%	222	16%	144	10%	1427	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	304	16%	445	24%	582	31%	296	16%	236	13%	1863	31%
	5. 61 Jahre und älter	88	20%	118	27%	127	30%	49	11%	48	11%	430	7%
	Gesamt	956	16%	1543	26%	2012	34%	870	15%	599	10%	5980	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	140	18%	223	28%	266	34%	97	12%	67	8%	793	13%
	2. trifft nicht zu	796	16%	1312	26%	1725	34%	773	15%	520	10%	5126	87%
	Gesamt	936	16%	1535	26%	1991	34%	870	15%	587	10%	5919	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	354	11%	486	15%	577	18%	182	6%	76	2%	3283	26%
	2. Weiblich Teilzeit	316	10%	486	15%	522	16%	180	5%	91	3%	3283	26%
	3. Männlich Vollzeit	241	9%	448	17%	769	29%	440	17%	384	15%	2617	21%
	4. Männlich Teilzeit	28	1%	98	4%	111	4%	56	2%	33	1%	2617	21%
	5. Divers Vollzeit	4	14%	5	17%	9	31%	3	10%	6	21%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	943	8%	1523	13%	1988	17%	861	7%	590	5%	11829	100%

G. Berufliche Entwicklung

G7: Ich wünsche mir ...mehr geeignete Stellenangebote

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1769	33%	1535	29%	1045	20%	617	12%	384	7%	5350	90%
	2. Im Freien	225	36%	162	26%	128	20%	55	9%	55	9%	625	10%
	Gesamt	1994	33%	1697	28%	1173	20%	672	11%	439	7%	5975	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	846	35%	646	27%	464	19%	257	11%	184	8%	2397	40%
	2. Nein	1124	32%	1047	30%	701	20%	412	12%	253	7%	3537	60%
	Gesamt	1970	33%	1693	29%	1165	20%	669	11%	437	7%	5934	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	350	30%	328	28%	230	20%	159	13%	111	9%	1178	20%
	2. Nein	1668	34%	1389	29%	953	20%	517	11%	336	7%	4863	80%
	Gesamt	2018	33%	1717	28%	1183	20%	676	11%	447	7%	6041	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	504	30%	498	30%	314	19%	207	13%	130	8%	1653	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1497	34%	1216	28%	860	20%	461	11%	309	7%	4343	72%
	Gesamt	2001	33%	1714	29%	1174	20%	668	11%	439	7%	5996	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	174	38%	105	23%	104	23%	35	8%	42	9%	460	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	781	36%	631	29%	420	19%	216	10%	138	6%	2186	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	738	34%	640	30%	397	18%	244	11%	132	6%	2151	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	269	25%	308	29%	223	21%	157	15%	115	11%	1072	18%
	Gesamt	1962	33%	1684	29%	1144	19%	652	11%	427	7%	5869	100%

G7: Ich wünsche mir ...mehr geeignete Stellenangebote

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1407	34%	1192	29%	773	19%	424	10%	293	7%	4089	68%
	2. Teilzeit	610	32%	527	27%	402	21%	247	13%	150	8%	1936	32%
	Gesamt	2017	33%	1719	29%	1175	20%	671	11%	443	7%	6025	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1148	35%	887	27%	640	19%	386	12%	234	7%	3295	55%
	2. Männlich	840	32%	799	30%	533	20%	279	11%	205	8%	2656	44%
	3. Divers	13	45%	10	34%	1	3%	2	7%	3	10%	29	0%
	Gesamt	2001	33%	1696	28%	1174	20%	667	11%	442	7%	5980	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	425	43%	290	30%	157	16%	67	7%	43	4%	982	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	532	40%	409	30%	209	16%	132	10%	61	5%	1343	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	515	36%	431	30%	268	19%	143	10%	81	6%	1438	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	463	25%	480	26%	454	24%	268	14%	191	10%	1856	31%
	5. 61 Jahre und älter	81	20%	102	25%	96	23%	66	16%	70	17%	415	7%
	Gesamt	2016	33%	1712	28%	1184	20%	676	11%	446	7%	6034	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	322	41%	210	26%	129	16%	81	10%	52	7%	794	13%
	2. trifft nicht zu	1670	32%	1484	29%	1042	20%	592	11%	387	7%	5175	87%
	Gesamt	1992	33%	1694	28%	1171	20%	673	11%	439	7%	5969	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	639	19%	464	14%	299	9%	174	5%	109	3%	3295	27%
	2. Weiblich Teilzeit	505	15%	421	13%	337	10%	209	6%	123	4%	3295	27%
	3. Männlich Vollzeit	744	28%	698	26%	468	18%	241	9%	180	7%	2656	21%
	4. Männlich Teilzeit	96	4%	100	4%	61	2%	36	1%	24	1%	2656	21%
	5. Divers Vollzeit	12	41%	10	34%	1	3%	2	7%	3	10%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1996	17%	1693	14%	1166	10%	662	6%	439	4%	11931	100%

G. Berufliche Entwicklung

G8: Ich wünsche mir ...die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren bzw. zu erhöhen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	985	19%	1298	24%	1407	27%	987	19%	632	12%	5309	89%
	2. Im Freien	154	25%	157	25%	177	28%	64	10%	71	11%	623	11%
	Gesamt	1139	19%	1455	25%	1584	27%	1051	18%	703	12%	5932	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	474	20%	565	24%	619	26%	405	17%	312	13%	2375	40%
	2. Nein	664	19%	890	25%	952	27%	633	18%	383	11%	3522	60%
	Gesamt	1138	19%	1455	25%	1571	27%	1038	18%	695	12%	5897	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	211	18%	252	22%	294	25%	217	19%	198	17%	1172	20%
	2. Nein	951	20%	1228	25%	1301	27%	837	17%	512	11%	4829	80%
	Gesamt	1162	19%	1480	25%	1595	27%	1054	18%	710	12%	6001	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	306	19%	426	26%	404	25%	306	19%	205	12%	1647	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	847	20%	1045	24%	1186	28%	735	17%	495	11%	4308	72%
	Gesamt	1153	19%	1471	25%	1590	27%	1041	17%	700	12%	5955	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	117	26%	98	22%	132	29%	45	10%	63	14%	455	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	450	21%	578	27%	583	27%	355	16%	210	10%	2176	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	403	19%	560	26%	562	26%	393	18%	220	10%	2138	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	169	16%	202	19%	268	25%	238	22%	187	18%	1064	18%
	Gesamt	1139	20%	1438	25%	1545	26%	1031	18%	680	12%	5833	100%

G8: Ich wünsche mir ...die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren bzw. zu erhöhen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	838	21%	1071	26%	1058	26%	647	16%	447	11%	4061	68%
	2. Teilzeit	320	17%	404	21%	535	28%	402	21%	258	13%	1919	32%
	Gesamt	1158	19%	1475	25%	1593	27%	1049	18%	705	12%	5980	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	583	18%	733	22%	878	27%	662	20%	406	12%	3262	55%
	2. Männlich	555	21%	727	27%	705	27%	373	14%	288	11%	2648	45%
	3. Divers	13	45%	6	21%	3	10%	2	7%	5	17%	29	0%
	Gesamt	1151	19%	1466	25%	1586	27%	1037	17%	699	12%	5939	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	241	25%	261	27%	260	27%	143	15%	66	7%	971	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	307	23%	372	28%	346	26%	212	16%	107	8%	1344	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	268	19%	363	25%	385	27%	255	18%	157	11%	1428	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	285	15%	394	21%	515	28%	358	19%	291	16%	1843	31%
	5. 61 Jahre und älter	60	15%	83	20%	97	24%	82	20%	86	21%	408	7%
	Gesamt	1161	19%	1473	25%	1603	27%	1050	18%	707	12%	5994	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	177	22%	196	25%	221	28%	122	16%	71	9%	787	13%
	2. trifft nicht zu	967	19%	1262	25%	1363	27%	923	18%	626	12%	5141	87%
	Gesamt	1144	19%	1458	25%	1584	27%	1045	18%	697	12%	5928	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	322	10%	418	13%	428	13%	315	10%	186	6%	3262	26%
	2. Weiblich Teilzeit	258	8%	313	10%	445	14%	343	11%	218	7%	3262	26%
	3. Männlich Vollzeit	496	19%	637	24%	614	23%	320	12%	254	10%	2648	21%
	4. Männlich Teilzeit	59	2%	89	3%	86	3%	53	2%	32	1%	2648	21%
	5. Divers Vollzeit	12	41%	6	21%	3	10%	2	7%	5	17%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1147	10%	1463	12%	1576	13%	1033	9%	695	6%	11849	100%

G. Berufliche Entwicklung

G9: Ich wünsche mir ... Beratungsangebote (z.B. Karriereplanung, Fort-/Weiterbildung) durch das Personalamt

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	840	16%	1193	23%	1309	25%	1147	22%	774	15%	5263	89%
	2. Im Freien	155	25%	149	24%	169	27%	79	13%	70	11%	622	11%
	Gesamt	995	17%	1342	23%	1478	25%	1226	21%	844	14%	5885	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	430	18%	512	22%	566	24%	481	20%	366	16%	2355	40%
	2. Nein	562	16%	832	24%	893	26%	733	21%	472	14%	3492	60%
	Gesamt	992	17%	1344	23%	1459	25%	1214	21%	838	14%	5847	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	206	18%	256	22%	272	23%	243	21%	194	17%	1171	20%
	2. Nein	805	17%	1109	23%	1214	25%	994	21%	655	14%	4777	80%
	Gesamt	1011	17%	1365	23%	1486	25%	1237	21%	849	14%	5948	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	272	17%	373	23%	431	27%	327	20%	220	14%	1623	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	734	17%	986	23%	1047	24%	903	21%	611	14%	4281	73%
	Gesamt	1006	17%	1359	23%	1478	25%	1230	21%	831	14%	5904	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	116	26%	86	19%	118	26%	65	14%	69	15%	454	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	377	17%	548	25%	536	25%	439	20%	260	12%	2160	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	357	17%	499	24%	548	26%	444	21%	269	13%	2117	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	139	13%	193	18%	243	23%	264	25%	213	20%	1052	18%
	Gesamt	989	17%	1326	23%	1445	25%	1212	21%	811	14%	5783	100%

G9: Ich wünsche mir ... Beratungsangebote (z.B. Karriereplanung, Fort-/Weiterbildung) durch das Personalamt

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	741	18%	970	24%	1018	25%	765	19%	539	13%	4033	68%
	2. Teilzeit	271	14%	387	20%	464	24%	470	25%	309	16%	1901	32%
	Gesamt	1012	17%	1357	23%	1482	25%	1235	21%	848	14%	5934	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	505	16%	690	21%	778	24%	761	24%	493	15%	3227	55%
	2. Männlich	491	19%	645	24%	700	27%	460	17%	339	13%	2635	45%
	3. Divers	8	30%	9	33%	1	4%	5	19%	4	15%	27	0%
	Gesamt	1004	17%	1344	23%	1479	25%	1226	21%	836	14%	5889	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	184	19%	232	24%	242	25%	206	21%	95	10%	959	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	239	18%	330	25%	337	25%	260	20%	162	12%	1328	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	269	19%	320	23%	366	26%	279	20%	184	13%	1418	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	266	15%	396	22%	459	25%	400	22%	311	17%	1832	31%
	5. 61 Jahre und älter	53	13%	77	19%	86	21%	91	22%	99	24%	406	7%
	Gesamt	1011	17%	1355	23%	1490	25%	1236	21%	851	14%	5943	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	142	18%	188	24%	192	25%	158	20%	101	13%	781	13%
	2. trifft nicht zu	856	17%	1157	23%	1277	25%	1068	21%	739	14%	5097	87%
	Gesamt	998	17%	1345	23%	1469	25%	1226	21%	840	14%	5878	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	272	8%	372	12%	403	12%	359	11%	246	8%	3227	26%
	2. Weiblich Teilzeit	231	7%	315	10%	370	11%	400	12%	245	8%	3227	26%
	3. Männlich Vollzeit	454	17%	578	22%	605	23%	391	15%	282	11%	2635	21%
	4. Männlich Teilzeit	37	1%	66	3%	91	3%	67	3%	56	2%	2635	21%
	5. Divers Vollzeit	8	30%	9	33%	1	4%	5	19%	4	15%	27	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1002	9%	1340	11%	1470	13%	1222	10%	833	7%	11751	100%

G. Berufliche Entwicklung

G10: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1763	33%	1058	20%	843	16%	801	15%	816	15%	5281	90%
	2. Im Freien	203	33%	122	20%	134	22%	70	11%	88	14%	617	10%
	Gesamt	1966	33%	1180	20%	977	17%	871	15%	904	15%	5898	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	847	36%	454	19%	373	16%	337	14%	355	15%	2366	40%
	2. Nein	1114	32%	716	20%	594	17%	530	15%	542	16%	3496	60%
	Gesamt	1961	33%	1170	20%	967	16%	867	15%	897	15%	5862	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	361	31%	210	18%	175	15%	175	15%	247	21%	1168	20%
	2. Nein	1628	34%	986	21%	809	17%	702	15%	671	14%	4796	80%
	Gesamt	1989	33%	1196	20%	984	16%	877	15%	918	15%	5964	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	536	33%	332	20%	223	14%	238	15%	303	19%	1632	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1441	34%	854	20%	760	18%	632	15%	600	14%	4287	72%
	Gesamt	1977	33%	1186	20%	983	17%	870	15%	903	15%	5919	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	147	33%	82	18%	82	18%	66	15%	72	16%	449	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	779	36%	437	20%	400	18%	296	14%	255	12%	2167	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	787	37%	459	22%	321	15%	288	14%	275	13%	2130	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	232	22%	181	17%	151	14%	205	20%	281	27%	1050	18%
	Gesamt	1945	34%	1159	20%	954	16%	855	15%	883	15%	5796	100%

G10: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1369	34%	816	20%	691	17%	558	14%	600	15%	4034	68%
	2. Teilzeit	613	32%	375	20%	297	16%	317	17%	314	16%	1916	32%
	Gesamt	1982	33%	1191	20%	988	17%	875	15%	914	15%	5950	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1096	34%	642	20%	509	16%	502	15%	493	15%	3242	55%
	2. Männlich	853	32%	536	20%	474	18%	361	14%	409	16%	2633	45%
	3. Divers	18	64%	3	11%	1	4%	1	4%	5	18%	28	0%
	Gesamt	1967	33%	1181	20%	984	17%	864	15%	907	15%	5903	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	433	45%	209	22%	150	15%	103	11%	73	8%	968	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	526	40%	284	21%	219	16%	169	13%	133	10%	1331	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	465	33%	311	22%	231	16%	214	15%	198	14%	1419	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	487	27%	328	18%	317	17%	314	17%	390	21%	1836	31%
	5. 61 Jahre und älter	75	19%	54	13%	71	18%	78	19%	123	31%	401	7%
	Gesamt	1986	33%	1186	20%	988	17%	878	15%	917	15%	5955	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	270	35%	160	20%	125	16%	110	14%	116	15%	781	13%
	2. trifft nicht zu	1689	33%	1019	20%	853	17%	760	15%	790	15%	5111	87%
	Gesamt	1959	33%	1179	20%	978	17%	870	15%	906	15%	5892	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	582	18%	331	10%	259	8%	230	7%	247	8%	3242	26%
	2. Weiblich Teilzeit	508	16%	309	10%	248	8%	270	8%	245	8%	3242	26%
	3. Männlich Vollzeit	755	29%	471	18%	426	16%	315	12%	346	13%	2633	21%
	4. Männlich Teilzeit	97	4%	63	2%	46	2%	44	2%	62	2%	2633	21%
	5. Divers Vollzeit	17	61%	3	11%	1	4%	1	4%	5	18%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1959	17%	1177	10%	980	8%	860	7%	905	8%	11778	100%

G. Berufliche Entwicklung

G11: Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1198	23%	823	16%	841	16%	945	18%	1480	28%	5287	90%
	2. Im Freien	146	24%	98	16%	131	21%	80	13%	165	27%	620	10%
	Gesamt	1344	23%	921	16%	972	16%	1025	17%	1645	28%	5907	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	570	24%	376	16%	390	16%	381	16%	649	27%	2366	40%
	2. Nein	757	22%	540	15%	580	17%	634	18%	995	28%	3506	60%
	Gesamt	1327	23%	916	16%	970	17%	1015	17%	1644	28%	5872	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	223	19%	176	15%	175	15%	225	19%	369	32%	1168	20%
	2. Nein	1137	24%	755	16%	810	17%	807	17%	1294	27%	4803	80%
	Gesamt	1360	23%	931	16%	985	16%	1032	17%	1663	28%	5971	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	300	18%	247	15%	248	15%	303	19%	531	33%	1629	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1048	24%	677	16%	737	17%	724	17%	1112	26%	4298	73%
	Gesamt	1348	23%	924	16%	985	17%	1027	17%	1643	28%	5927	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	126	28%	60	13%	85	19%	66	14%	119	26%	456	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	511	24%	336	15%	394	18%	363	17%	565	26%	2169	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	488	23%	346	16%	335	16%	382	18%	576	27%	2127	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	191	18%	161	15%	142	13%	202	19%	356	34%	1052	18%
	Gesamt	1316	23%	903	16%	956	16%	1013	17%	1616	28%	5804	100%

G11: Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	777	19%	636	16%	713	18%	731	18%	1183	29%	4040	68%
	2. Teilzeit	578	30%	291	15%	272	14%	295	15%	477	25%	1913	32%
	Gesamt	1355	23%	927	16%	985	17%	1026	17%	1660	28%	5953	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	801	25%	482	15%	480	15%	583	18%	890	28%	3236	55%
	2. Männlich	538	20%	427	16%	499	19%	432	16%	751	28%	2647	45%
	3. Divers	13	45%	6	21%	4	14%	1	3%	5	17%	29	0%
	Gesamt	1352	23%	915	15%	983	17%	1016	17%	1646	28%	5912	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	264	27%	161	17%	185	19%	148	15%	204	21%	962	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	345	26%	219	16%	216	16%	217	16%	331	25%	1328	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	329	23%	219	15%	243	17%	259	18%	376	26%	1426	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	360	20%	278	15%	294	16%	318	17%	596	32%	1846	31%
	5. 61 Jahre und älter	64	16%	49	12%	48	12%	87	22%	155	38%	403	7%
	Gesamt	1362	23%	926	16%	986	17%	1029	17%	1662	28%	5965	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	186	24%	142	18%	125	16%	127	16%	201	26%	781	13%
	2. trifft nicht zu	1149	22%	780	15%	848	17%	901	18%	1443	28%	5121	87%
	Gesamt	1335	23%	922	16%	973	16%	1028	17%	1644	28%	5902	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	338	10%	241	7%	262	8%	320	10%	488	15%	3236	26%
	2. Weiblich Teilzeit	458	14%	239	7%	216	7%	258	8%	400	12%	3236	26%
	3. Männlich Vollzeit	425	16%	377	14%	442	17%	397	15%	680	26%	2647	21%
	4. Männlich Teilzeit	113	4%	49	2%	53	2%	34	1%	69	3%	2647	21%
	5. Divers Vollzeit	11	38%	6	21%	4	14%	1	3%	5	17%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1345	11%	912	8%	977	8%	1010	9%	1642	14%	11795	100%

G. Berufliche Entwicklung

G12: Das stadtinterne Fortbildungsprogramm (z.B. Städteakademie, PEF:SB, IPSN) bietet mir gute Fortbildungsmöglichkeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1450	27%	1091	21%	968	18%	885	17%	909	17%	5303	90%
	2. Im Freien	163	26%	135	22%	121	19%	77	12%	126	20%	622	10%
	Gesamt	1613	27%	1226	21%	1089	18%	962	16%	1035	17%	5925	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	719	30%	489	21%	393	17%	362	15%	416	17%	2379	40%
	2. Nein	883	25%	725	21%	694	20%	590	17%	613	17%	3505	60%
	Gesamt	1602	27%	1214	21%	1087	18%	952	16%	1029	17%	5884	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	286	24%	217	18%	211	18%	207	18%	256	22%	1177	20%
	2. Nein	1353	28%	1020	21%	890	18%	763	16%	789	16%	4815	80%
	Gesamt	1639	27%	1237	21%	1101	18%	970	16%	1045	17%	5992	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	415	25%	334	20%	270	17%	289	18%	324	20%	1632	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1211	28%	900	21%	825	19%	677	16%	700	16%	4313	73%
	Gesamt	1626	27%	1234	21%	1095	18%	966	16%	1024	17%	5945	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	142	31%	87	19%	89	20%	56	12%	81	18%	455	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	657	30%	480	22%	418	19%	305	14%	323	15%	2183	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	607	29%	446	21%	377	18%	354	17%	344	16%	2128	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	199	19%	191	18%	185	17%	225	21%	260	25%	1060	18%
	Gesamt	1605	28%	1204	21%	1069	18%	940	16%	1008	17%	5826	100%

G12: Das stadtinterne Fortbildungsprogramm (z.B. Städteakademie, PEF:SB, IPSN) bietet mir gute Fortbildungsmöglichkeiten

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1113	27%	860	21%	769	19%	606	15%	706	17%	4054	68%
	2. Teilzeit	521	27%	377	20%	330	17%	361	19%	332	17%	1921	32%
	Gesamt	1634	27%	1237	21%	1099	18%	967	16%	1038	17%	5975	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	952	29%	660	20%	575	18%	536	16%	540	17%	3263	55%
	2. Männlich	652	25%	560	21%	515	20%	421	16%	487	18%	2635	44%
	3. Divers	13	45%	5	17%	4	14%	2	7%	5	17%	29	0%
	Gesamt	1617	27%	1225	21%	1094	18%	959	16%	1032	17%	5927	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	397	41%	228	23%	166	17%	93	10%	91	9%	975	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	455	34%	335	25%	220	16%	176	13%	148	11%	1334	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	386	27%	301	21%	280	20%	240	17%	224	16%	1431	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	347	19%	312	17%	363	20%	381	21%	439	24%	1842	31%
	5. 61 Jahre und älter	44	11%	62	16%	73	18%	79	20%	142	36%	400	7%
	Gesamt	1629	27%	1238	21%	1102	18%	969	16%	1044	17%	5982	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	252	32%	173	22%	132	17%	108	14%	123	16%	788	13%
	2. trifft nicht zu	1351	26%	1061	21%	961	19%	858	17%	902	18%	5133	87%
	Gesamt	1603	27%	1234	21%	1093	18%	966	16%	1025	17%	5921	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	516	16%	341	10%	295	9%	250	8%	264	8%	3263	26%
	2. Weiblich Teilzeit	436	13%	317	10%	277	8%	281	9%	271	8%	3263	26%
	3. Männlich Vollzeit	575	22%	500	19%	462	18%	343	13%	433	16%	2635	21%
	4. Männlich Teilzeit	75	3%	57	2%	52	2%	77	3%	53	2%	2635	21%
	5. Divers Vollzeit	12	41%	5	17%	4	14%	2	7%	5	17%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1614	14%	1220	10%	1090	9%	953	8%	1026	9%	11825	100%

G. Berufliche Entwicklung

G13: Ich wünsche mir ... mehr Anregungen bzw. Hinweise durch meine Führungskraft

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	676	13%	1194	22%	1328	25%	1236	23%	876	16%	5310	89%
	2. Im Freien	152	24%	165	26%	155	25%	70	11%	83	13%	625	11%
	Gesamt	828	14%	1359	23%	1483	25%	1306	22%	959	16%	5935	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	362	15%	533	22%	599	25%	502	21%	389	16%	2385	40%
	2. Nein	466	13%	824	23%	875	25%	787	22%	566	16%	3518	60%
	Gesamt	828	14%	1357	23%	1474	25%	1289	22%	955	16%	5903	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	158	13%	226	19%	288	24%	268	23%	237	20%	1177	20%
	2. Nein	680	14%	1149	24%	1216	25%	1049	22%	731	15%	4825	80%
	Gesamt	838	14%	1375	23%	1504	25%	1317	22%	968	16%	6002	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	189	11%	375	23%	404	24%	424	26%	259	16%	1651	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	642	15%	993	23%	1092	25%	887	21%	691	16%	4305	72%
	Gesamt	831	14%	1368	23%	1496	25%	1311	22%	950	16%	5956	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	118	26%	110	24%	100	22%	61	13%	69	15%	458	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	342	16%	532	25%	568	26%	414	19%	309	14%	2165	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	263	12%	503	23%	549	26%	518	24%	312	15%	2145	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	96	9%	195	18%	232	22%	303	28%	241	23%	1067	18%
	Gesamt	819	14%	1340	23%	1449	25%	1296	22%	931	16%	5835	100%

G13: Ich wünsche mir ... mehr Anregungen bzw. Hinweise durch meine Führungskraft

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	611	15%	964	24%	1027	25%	843	21%	613	15%	4058	68%
	2. Teilzeit	228	12%	401	21%	472	25%	471	24%	351	18%	1923	32%
	Gesamt	839	14%	1365	23%	1499	25%	1314	22%	964	16%	5981	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	427	13%	706	22%	786	24%	770	24%	569	17%	3258	55%
	2. Männlich	396	15%	646	24%	691	26%	533	20%	386	15%	2652	45%
	3. Divers	5	18%	6	21%	11	39%	3	11%	3	11%	28	0%
	Gesamt	828	14%	1358	23%	1488	25%	1306	22%	958	16%	5938	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	149	15%	258	27%	236	24%	213	22%	115	12%	971	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	201	15%	321	24%	349	26%	287	21%	180	13%	1338	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	220	15%	348	24%	367	26%	296	21%	206	14%	1437	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	220	12%	369	20%	449	24%	427	23%	376	20%	1841	31%
	5. 61 Jahre und älter	47	12%	75	18%	104	26%	90	22%	91	22%	407	7%
	Gesamt	837	14%	1371	23%	1505	25%	1313	22%	968	16%	5994	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	124	16%	196	25%	190	24%	159	20%	123	16%	792	13%
	2. trifft nicht zu	704	14%	1164	23%	1293	25%	1146	22%	829	16%	5136	87%
	Gesamt	828	14%	1360	23%	1483	25%	1305	22%	952	16%	5928	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	231	7%	378	12%	386	12%	389	12%	277	9%	3258	26%
	2. Weiblich Teilzeit	196	6%	321	10%	398	12%	377	12%	289	9%	3258	26%
	3. Männlich Vollzeit	367	14%	570	21%	618	23%	442	17%	327	12%	2652	21%
	4. Männlich Teilzeit	29	1%	74	3%	70	3%	89	3%	58	2%	2652	21%
	5. Divers Vollzeit	5	18%	6	21%	11	39%	3	11%	2	7%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	828	7%	1349	11%	1483	13%	1300	11%	953	8%	11848	100%

G. Berufliche Entwicklung

G14: Ich wünsche mir ... dass für Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1585	30%	1420	27%	1156	22%	661	12%	479	9%	5301	90%
	2. Im Freien	228	37%	156	25%	127	21%	51	8%	57	9%	619	10%
	Gesamt	1813	31%	1576	27%	1283	22%	712	12%	536	9%	5920	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	817	34%	658	28%	504	21%	228	10%	176	7%	2383	41%
	2. Nein	988	28%	906	26%	777	22%	472	13%	355	10%	3498	59%
	Gesamt	1805	31%	1564	27%	1281	22%	700	12%	531	9%	5881	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	369	31%	310	26%	221	19%	144	12%	140	12%	1184	20%
	2. Nein	1473	31%	1285	27%	1077	22%	572	12%	398	8%	4805	80%
	Gesamt	1842	31%	1595	27%	1298	22%	716	12%	538	9%	5989	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	474	29%	474	29%	339	21%	216	13%	144	9%	1647	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1353	32%	1112	26%	950	22%	495	12%	384	9%	4294	72%
	Gesamt	1827	31%	1586	27%	1289	22%	711	12%	528	9%	5941	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	173	38%	98	21%	96	21%	40	9%	50	11%	457	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	647	30%	606	28%	493	23%	254	12%	159	7%	2159	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	671	31%	551	26%	468	22%	270	13%	184	9%	2144	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	295	28%	299	28%	210	20%	138	13%	125	12%	1067	18%
	Gesamt	1786	31%	1554	27%	1267	22%	702	12%	518	9%	5827	100%

G14: Ich wünsche mir ... dass für Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1303	32%	1088	27%	859	21%	441	11%	363	9%	4054	68%
	2. Teilzeit	537	28%	502	26%	430	22%	274	14%	171	9%	1914	32%
	Gesamt	1840	31%	1590	27%	1289	22%	715	12%	534	9%	5968	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	984	30%	834	26%	725	22%	419	13%	288	9%	3250	55%
	2. Männlich	826	31%	736	28%	560	21%	287	11%	240	9%	2649	45%
	3. Divers	13	46%	6	21%	5	18%	1	4%	3	11%	28	0%
	Gesamt	1823	31%	1576	27%	1290	22%	707	12%	531	9%	5927	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	361	37%	249	26%	201	21%	106	11%	54	6%	971	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	435	33%	373	28%	270	20%	154	12%	97	7%	1329	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	445	31%	403	28%	297	21%	163	11%	122	9%	1430	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	493	27%	463	25%	433	24%	237	13%	209	11%	1835	31%
	5. 61 Jahre und älter	110	26%	98	24%	99	24%	51	12%	58	14%	416	7%
	Gesamt	1844	31%	1586	27%	1300	22%	711	12%	540	9%	5981	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	273	35%	202	26%	152	19%	94	12%	62	8%	783	13%
	2. trifft nicht zu	1551	30%	1371	27%	1129	22%	617	12%	466	9%	5134	87%
	Gesamt	1824	31%	1573	27%	1281	22%	711	12%	528	9%	5917	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	537	17%	437	13%	356	11%	189	6%	142	4%	3250	26%
	2. Weiblich Teilzeit	444	14%	393	12%	365	11%	228	7%	143	4%	3250	26%
	3. Männlich Vollzeit	740	28%	632	24%	492	19%	244	9%	214	8%	2649	21%
	4. Männlich Teilzeit	84	3%	102	4%	65	2%	43	2%	25	1%	2649	21%
	5. Divers Vollzeit	13	46%	6	21%	5	18%	1	4%	2	7%	28	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1818	15%	1570	13%	1283	11%	705	6%	526	4%	11826	100%

G. Berufliche Entwicklung

G15: Ich wünsche mir ... dass mir die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1914	36%	1386	26%	938	17%	685	13%	456	8%	5379	90%
	2. Im Freien	187	30%	150	24%	145	23%	63	10%	77	12%	622	10%
	Gesamt	2101	35%	1536	26%	1083	18%	748	12%	533	9%	6001	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	930	39%	595	25%	435	18%	256	11%	195	8%	2411	40%
	2. Nein	1144	32%	928	26%	651	18%	487	14%	338	10%	3548	60%
	Gesamt	2074	35%	1523	26%	1086	18%	743	12%	533	9%	5959	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	477	40%	309	26%	193	16%	113	9%	105	9%	1197	20%
	2. Nein	1650	34%	1250	26%	900	18%	637	13%	435	9%	4872	80%
	Gesamt	2127	35%	1559	26%	1093	18%	750	12%	540	9%	6069	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	589	35%	482	29%	255	15%	212	13%	125	8%	1663	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1526	35%	1064	24%	831	19%	532	12%	406	9%	4359	72%
	Gesamt	2115	35%	1546	26%	1086	18%	744	12%	531	9%	6022	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	150	33%	90	20%	104	23%	49	11%	63	14%	456	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	721	33%	551	25%	434	20%	288	13%	195	9%	2189	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	811	37%	551	25%	372	17%	272	13%	160	7%	2166	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	397	37%	316	29%	149	14%	122	11%	102	9%	1086	18%
	Gesamt	2079	35%	1508	26%	1059	18%	731	12%	520	9%	5897	100%

G15: Ich wünsche mir ... dass mir die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1429	35%	1069	26%	736	18%	489	12%	366	9%	4089	68%
	2. Teilzeit	695	35%	482	25%	354	18%	263	13%	167	9%	1961	32%
	Gesamt	2124	35%	1551	26%	1090	18%	752	12%	533	9%	6050	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1233	37%	824	25%	571	17%	409	12%	281	8%	3318	55%
	2. Männlich	855	32%	703	26%	517	19%	334	13%	248	9%	2657	44%
	3. Divers	14	47%	6	20%	5	17%	1	3%	4	13%	30	0%
	Gesamt	2102	35%	1533	26%	1093	18%	744	12%	533	9%	6005	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	390	40%	236	24%	167	17%	120	12%	59	6%	972	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	481	36%	362	27%	223	17%	168	13%	107	8%	1341	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	526	36%	380	26%	262	18%	155	11%	129	9%	1452	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	603	32%	484	26%	348	19%	248	13%	193	10%	1876	31%
	5. 61 Jahre und älter	123	29%	89	21%	96	23%	60	14%	52	12%	420	7%
	Gesamt	2123	35%	1551	26%	1096	18%	751	12%	540	9%	6061	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	306	38%	195	24%	155	19%	83	10%	62	8%	801	13%
	2. trifft nicht zu	1794	35%	1342	26%	933	18%	658	13%	468	9%	5195	87%
	Gesamt	2100	35%	1537	26%	1088	18%	741	12%	530	9%	5996	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	642	19%	435	13%	279	8%	191	6%	140	4%	3318	27%
	2. Weiblich Teilzeit	588	18%	384	12%	289	9%	217	7%	138	4%	3318	27%
	3. Männlich Vollzeit	759	29%	610	23%	450	17%	290	11%	221	8%	2657	21%
	4. Männlich Teilzeit	95	4%	91	3%	64	2%	44	2%	26	1%	2657	21%
	5. Divers Vollzeit	14	47%	5	17%	5	17%	1	3%	3	10%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2098	18%	1525	13%	1087	9%	743	6%	528	4%	11980	100%

G. Berufliche Entwicklung

G16: Ich wünsche mir ... passgenauere Fortbildungs -angebote (z.B. Inhouse-Seminare, Lernen am Arbeitsplatz, Seminare für gewerblichtechnischen Bereich)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1865	35%	1457	27%	989	19%	577	11%	421	8%	5309	90%
	2. Im Freien	178	29%	151	25%	136	22%	62	10%	80	13%	607	10%
	Gesamt	2043	35%	1608	27%	1125	19%	639	11%	501	8%	5916	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	845	36%	642	27%	452	19%	237	10%	202	8%	2378	40%
	2. Nein	1184	34%	944	27%	675	19%	399	11%	298	9%	3500	60%
	Gesamt	2029	35%	1586	27%	1127	19%	636	11%	500	9%	5878	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	403	34%	319	27%	228	19%	124	10%	110	9%	1184	20%
	2. Nein	1664	35%	1305	27%	912	19%	519	11%	396	8%	4796	80%
	Gesamt	2067	35%	1624	27%	1140	19%	643	11%	506	8%	5980	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	614	37%	485	29%	271	16%	172	10%	115	7%	1657	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1445	34%	1128	26%	861	20%	462	11%	386	9%	4282	72%
	Gesamt	2059	35%	1613	27%	1132	19%	634	11%	501	8%	5939	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	130	29%	94	21%	112	25%	41	9%	67	15%	444	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	753	35%	586	27%	410	19%	239	11%	161	7%	2149	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	773	36%	591	28%	397	18%	239	11%	148	7%	2148	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	374	35%	306	28%	184	17%	105	10%	107	10%	1076	18%
	Gesamt	2030	35%	1577	27%	1103	19%	624	11%	483	8%	5817	100%

G16: Ich wünsche mir ... passgenauere Fortbildungs -angebote (z.B. Inhouse-Seminare, Lernen am Arbeitsplatz, Seminare für gewerblichtechnischen Bereich)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1409	35%	1120	28%	791	20%	391	10%	331	8%	4042	68%
	2. Teilzeit	660	34%	499	26%	339	18%	251	13%	171	9%	1920	32%
	Gesamt	2069	35%	1619	27%	1130	19%	642	11%	502	8%	5962	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	1201	37%	838	26%	584	18%	362	11%	265	8%	3250	55%
	2. Männlich	832	32%	759	29%	540	20%	274	10%	233	9%	2638	45%
	3. Divers	13	43%	9	30%	3	10%	2	7%	3	10%	30	1%
	Gesamt	2046	35%	1606	27%	1127	19%	638	11%	501	8%	5918	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	392	41%	273	28%	168	18%	66	7%	60	6%	959	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	515	39%	384	29%	222	17%	131	10%	84	6%	1336	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	520	36%	396	28%	280	20%	129	9%	108	8%	1433	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	525	29%	469	26%	387	21%	255	14%	200	11%	1836	31%
	5. 61 Jahre und älter	112	27%	100	24%	82	20%	61	15%	54	13%	409	7%
	Gesamt	2064	35%	1622	27%	1139	19%	642	11%	506	8%	5973	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	293	37%	217	28%	138	18%	75	10%	60	8%	783	13%
	2. trifft nicht zu	1743	34%	1383	27%	993	19%	563	11%	442	9%	5124	87%
	Gesamt	2036	34%	1600	27%	1131	19%	638	11%	502	8%	5907	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	639	20%	437	13%	306	9%	152	5%	123	4%	3250	26%
	2. Weiblich Teilzeit	561	17%	396	12%	275	8%	207	6%	139	4%	3250	26%
	3. Männlich Vollzeit	744	28%	661	25%	474	18%	230	9%	204	8%	2638	21%
	4. Männlich Teilzeit	88	3%	96	4%	63	2%	43	2%	28	1%	2638	21%
	5. Divers Vollzeit	13	43%	8	27%	3	10%	2	7%	2	7%	30	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	2045	17%	1598	14%	1121	9%	634	5%	496	4%	11806	100%

G. Berufliche Entwicklung

G17: Ich wünsche mir ... moderne Fortbildungsangebote (z.B. E-Learning)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	1303	25%	1188	23%	1171	22%	908	17%	693	13%	5263	90%
	2. Im Freien	141	23%	117	19%	143	24%	95	16%	106	18%	602	10%
	Gesamt	1444	25%	1305	22%	1314	22%	1003	17%	799	14%	5865	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	632	27%	497	21%	514	22%	387	16%	322	14%	2352	40%
	2. Nein	802	23%	793	23%	800	23%	610	18%	475	14%	3480	60%
	Gesamt	1434	25%	1290	22%	1314	23%	997	17%	797	14%	5832	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	270	23%	259	22%	266	23%	191	16%	180	15%	1166	20%
	2. Nein	1191	25%	1056	22%	1069	22%	815	17%	631	13%	4762	80%
	Gesamt	1461	25%	1315	22%	1335	23%	1006	17%	811	14%	5928	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	439	27%	391	24%	321	20%	277	17%	215	13%	1643	28%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	1012	24%	917	22%	1005	24%	723	17%	586	14%	4243	72%
	Gesamt	1451	25%	1308	22%	1326	23%	1000	17%	801	14%	5886	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	113	26%	76	17%	115	26%	58	13%	80	18%	442	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	561	26%	488	23%	506	24%	328	15%	244	11%	2127	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	474	22%	460	22%	481	23%	421	20%	295	14%	2131	37%
	ab E13 TVöD, ab A13	277	26%	246	23%	202	19%	182	17%	162	15%	1069	19%
	Gesamt	1425	25%	1270	22%	1304	23%	989	17%	781	14%	5769	100%

G17: Ich wünsche mir ... moderne Fortbildungsangebote (z.B. E-Learning)

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	1026	26%	928	23%	907	23%	633	16%	522	13%	4016	68%
	2. Teilzeit	435	23%	384	20%	419	22%	371	20%	285	15%	1894	32%
	Gesamt	1461	25%	1312	22%	1326	22%	1004	17%	807	14%	5910	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	806	25%	693	22%	705	22%	579	18%	435	14%	3218	55%
	2. Männlich	625	24%	599	23%	612	23%	419	16%	363	14%	2618	45%
	3. Divers	11	38%	6	21%	7	24%	0	0%	5	17%	29	0%
	Gesamt	1442	25%	1298	22%	1324	23%	998	17%	803	14%	5865	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	341	35%	245	25%	183	19%	108	11%	84	9%	961	16%
	2. 31 bis 40 Jahre	415	31%	305	23%	279	21%	191	14%	142	11%	1332	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	333	24%	320	23%	326	23%	249	18%	180	13%	1408	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	303	17%	369	20%	437	24%	372	20%	335	18%	1816	31%
	5. 61 Jahre und älter	68	17%	72	18%	107	26%	87	21%	71	18%	405	7%
	Gesamt	1460	25%	1311	22%	1332	22%	1007	17%	812	14%	5922	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	249	32%	179	23%	151	20%	102	13%	93	12%	774	13%
	2. trifft nicht zu	1186	23%	1120	22%	1169	23%	898	18%	707	14%	5080	87%
	Gesamt	1435	25%	1299	22%	1320	23%	1000	17%	800	14%	5854	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	440	14%	385	12%	361	11%	265	8%	199	6%	3218	26%
	2. Weiblich Teilzeit	365	11%	306	10%	340	11%	309	10%	233	7%	3218	26%
	3. Männlich Vollzeit	562	21%	526	20%	533	20%	358	14%	315	12%	2618	21%
	4. Männlich Teilzeit	63	2%	72	3%	75	3%	60	2%	47	2%	2618	21%
	5. Divers Vollzeit	11	38%	5	17%	7	24%	0	0%	4	14%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1441	12%	1294	11%	1316	11%	992	8%	798	7%	11701	100%

G. Berufliche Entwicklung

G18: Ich wünsche mir ... spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H1: Arbeit vorwiegend in Räumen oder im Freien	1. in Räumen	950	19%	655	13%	885	18%	707	14%	1792	36%	4989	90%
	2. Im Freien	81	14%	78	13%	119	20%	75	13%	232	40%	585	10%
	Gesamt	1031	18%	733	13%	1004	18%	782	14%	2024	36%	5574	100%
H2: Überwiegend Publikumsverkehr?	1. Ja	456	20%	309	14%	398	18%	306	14%	781	35%	2250	41%
	2. Nein	555	17%	412	13%	603	18%	473	14%	1246	38%	3289	59%
	Gesamt	1011	18%	721	13%	1001	18%	779	14%	2027	37%	5539	100%
H3: Führungskraft	1. Ja	145	13%	101	9%	203	18%	165	15%	497	45%	1111	20%
	2. Nein	896	20%	639	14%	815	18%	624	14%	1554	34%	4528	80%
	Gesamt	1041	18%	740	13%	1018	18%	789	14%	2051	36%	5639	100%
H4: Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r	1. Beamter/-in	242	16%	171	11%	248	16%	226	15%	633	42%	1520	27%
	2. Tarfibeschäftigte/-r	791	19%	566	14%	763	19%	557	14%	1402	34%	4079	73%
	Gesamt	1033	18%	737	13%	1011	18%	783	14%	2035	36%	5599	100%
H5: Entgelt-/Besoldungsgruppe	E1-E4 TVöD, A3-A4	94	22%	67	15%	80	18%	48	11%	148	34%	437	8%
	E5-E9a TVöD, A5-A8	380	19%	295	14%	397	20%	275	14%	688	34%	2035	37%
	E9b-E12 TVöD, A9-A12	352	18%	241	12%	357	18%	309	15%	739	37%	1998	36%
	ab E13 TVöD, ab A13	168	17%	115	11%	147	15%	135	13%	444	44%	1009	18%
	Gesamt	994	18%	718	13%	981	18%	767	14%	2019	37%	5479	100%

G18: Ich wünsche mir ... spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte

		1. trifft zu		2. trifft eher zu		3. teils/teils		4. trifft eher nicht zu		5.trifft nicht zu		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H6: Beschäftigungsumfang	1. Vollzeit	280	8%	311	8%	731	20%	552	15%	1804	49%	3678	66%
	2. Teilzeit	757	39%	424	22%	279	14%	233	12%	244	13%	1937	34%
	Gesamt	1037	18%	735	13%	1010	18%	785	14%	2048	36%	5615	100%
H7: Geschlecht	1. Weiblich	775	25%	482	16%	488	16%	401	13%	943	31%	3089	55%
	2. Männlich	245	10%	240	10%	512	21%	375	15%	1085	44%	2457	44%
	3. Divers	9	31%	6	21%	5	17%	1	3%	8	28%	29	1%
	Gesamt	1029	18%	728	13%	1005	18%	777	14%	2036	37%	5575	100%
H8: Altersgruppe	1. bis 30 Jahre	156	18%	119	14%	184	21%	109	13%	296	34%	864	15%
	2. 31 bis 40 Jahre	303	24%	173	14%	208	17%	151	12%	411	33%	1246	22%
	3. 41 bis 50 Jahre	269	20%	188	14%	248	18%	178	13%	476	35%	1359	24%
	4. 51 bis 60 Jahre	261	15%	210	12%	299	17%	291	16%	703	40%	1764	31%
	5. 61 Jahre und älter	50	13%	48	12%	75	19%	58	15%	167	42%	398	7%
	Gesamt	1039	18%	738	13%	1014	18%	787	14%	2053	36%	5631	100%
H9: Migrationshintergrund	1. trifft zu	170	23%	104	14%	135	18%	86	12%	243	33%	738	13%
	2. trifft nicht zu	853	18%	632	13%	866	18%	697	14%	1785	37%	4833	87%
	Gesamt	1023	18%	736	13%	1001	18%	783	14%	2028	36%	5571	100%
H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit	1. Weiblich Vollzeit	120	4%	132	4%	273	9%	212	7%	744	24%	3089	25%
	2. Weiblich Teilzeit	652	21%	349	11%	212	7%	185	6%	195	6%	3089	25%
	3. Männlich Vollzeit	149	6%	169	7%	443	18%	331	13%	1039	42%	2457	20%
	4. Männlich Teilzeit	96	4%	68	3%	66	3%	44	2%	45	2%	2457	20%
	5. Divers Vollzeit	9	31%	5	17%	5	17%	1	3%	7	24%	29	0%
	6. Divers Teilzeit	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0%
	7. Gesamt	1026	9%	723	7%	999	9%	773	7%	2030	18%	11121	100%

H. Angaben zur Person

H6 & H7: Beschäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit

Perspektive Geschlecht:		H6: Arbeitszeitmodell					
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
		Anzahl N	Prozent %	Anzahl N	Prozent %	Anzahl N	Prozent %
H7: Geschlecht	Weiblich	1743	51%	1691	49%	3434	55%
	Männlich	2427	88%	343	12%	2770	44%
	Divers	28	93%	2	7%	30	0%
	Gesamt	4198	67%	2036	33%	6234	**100%**

Lesebeispiel H6 und H7:

- 88% aller Männer arbeiten in der Stadt Nürnberg 'Vollzeit'. Von den Frauen sind 49% 'Teilzeit' beschäftigt. Personen weiterer Geschlechter gaben an, zu 93% 'Vollzeit' für die Stadt Nürnberg tätig zu sein.

Perspektive Arbeitszeitmodell:		H6: Arbeitszeitmodell					
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
		Anzahl N	Prozent %	Anzahl N	Prozent %	Anzahl N	Prozent %
H7: Geschlecht	Weiblich	1743	42%	1691	83%	3434	55%
	Männlich	2427	58%	343	17%	2770	44%
	Divers	28	1%	2	0%	30	0%
	Gesamt	4198	100%	2036	100%	6234	**100%**

Lesebeispiel H6 und H7:

- Von allen 'Vollzeit'-Beschäftigten sind 42% weiblichen Geschlechts, 58% männlichen Geschlechts und 1% diversen Geschlechts.

H. Angaben zur Person

H6 & H7: Beschfäftigte nach Geschlecht/Voll-/Teilzeit

Perspektive Kombination aus Geschlecht und Arbeitszeitmodell:		H6: Arbeitszeitmodell					
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
		Anzahl N	Prozent %	Anzahl N	Prozent %	Anzahl N	Prozent %
H7: Geschlecht	Weiblich	1743	28%	1691	27%	3434	55%
	Männlich	2427	39%	343	6%	2770	44%
	Divers	28	0%	2	0%	30	0%
	Gesamt	4198	67%	2036	33%	6234	**100%**

Lesebeispiel H6 und H7:

- Achtung: Die Prozentwerte dieser Tabelle beziehen sich auf die Kombination aller Antworten.
- Die größte Gruppe unter allen Beschäftigten ist die der vollzeiterwerbstätigen Männer mit einem Anteil von 39%, sehr gering ist der Anteil von weniger als 1% von Personen weiterer Geschlechter.
- 55 aller Beschäftigten sind Frauen. Davon arbeiten 28% 'Vollzeit' und 27% 'Teilzeit'.
- Die Quote der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 33%. Diese verteilen sich zu 27% auf die Frauen, zu 6% auf die Männer und zu weniger als 1% auf Personen diversen Geschlechts.

Berechtigungsnummer

NÜRNBERG

Stadt Nürnberg

Eine Arbeitgeberin – Viele Möglichkeiten

"Miech froochd ja widder kanner"
...von wegen - Ihre Meinung ist uns wichtig!

Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg 2019

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

diese Befragung hilft uns herauszufinden, wie zufrieden **SIE** als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit Ihren Arbeitsbedingungen sind und wo Handlungsbedarf besteht.

Neben altbewährten Fragen, die auch bereits 2010 und 2014 gestellt wurden, haben wir unseren Fragebogen zusätzlich um einige neue, aktuelle Fragen wie beispielsweise zur Arbeitgeberattraktivität und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erweitert.
Ein Vergleich mit den Ergebnissen der vorhergehenden Befragungen ist mit Ausnahme der neu aufgenommenen Fragen weiterhin möglich.

Den ausgefüllten Fragebogen senden Sie bitte **per Hauspost bis 1. März 2019**
(in der gedruckten Version im beigefügten Rückumschlag verschlossen)
an das **Amt für Stadtforschung und Statistik (StA)**.

Bitte nutzen Sie wenn möglich die Online-Version im Intranet

Gerne können Sie den Fragebogen bequem und einfach online von Ihrem Arbeitsplatzcomputer aus beantworten:
Hierfür benötigen sie die Berechtigungsnummer, die oben links auf dieser Seite abgedruckt ist.

Freiwilligkeit, **Datenschutz** und **Anonymität** Ihrer Angaben sind uns sehr wichtig und werden selbstverständlich gewährleistet.
Rückschlüsse auf Ihre Person sind nicht möglich und auch nicht beabsichtigt.
Dies ist auch durch die Dienstvereinbarung zu dieser Befragung sichergestellt, die Sie im Intranet nachlesen können.

Weitere Informationen finden Sie in dem beigelegten Schreiben.
Sollten trotzdem noch Fragen ungeklärt bleiben, steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.

Ansprechpartnerin: Frau Stroech, Tel: 1 55 76,

E-Mail: mitarbeiterbefragung@stadt.nuernberg.de

2

A. Arbeitszufriedenheit

2367090

Meine Tätigkeit ...	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. ... ermöglicht es mir, meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... ermöglicht es mir, die Arbeit selbständig einzuteilen	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... verschafft mir Erfolgserlebnisse	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... bietet mir Entwicklungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
5. Meine Arbeit ist für mich mehr als nur ein Job (z.B. Beitrag zum Gemeinwohl)	☐	☐	☐	☐	☐
6. Veränderungen in meinem Aufgabenbereich gestalte ich aktiv mit	☐	☐	☐	☐	☐
7. Die Aussicht auf den Erhalt von Leistungsentgelt/ -bezügen oder von Prämien motiviert mich für meine Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐
8. Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Tätigkeit zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐

B. Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. Mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz/ Unterkunft bin ich zufrieden (z.B. Platzverhältnisse, Lichtverhältnisse, Lärm, Temperatur)	☐	☐	☐	☐	☐
2. Mit der Sauberkeit/Reinigung an meinem Arbeitsplatz/ Unterkunft bin ich zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐
3. Mit der Ausstattung an meinem Arbeitsplatz bin ich zufrieden (z.B. Möbel, Technik, Material, Hilfsmittel, Arbeitskleidung, Fahrzeuge, Maschinen)	☐	☐	☐	☐	☐
4. Meine Arbeitsabläufe sind für mich verständlich	☐	☐	☐	☐	☐
5. Meine Arbeitsbelastung ist zu hoch	☐	☐	☐	☐	☐
6. Die Anforderungen, die meine Tätigkeit an mich stellt, empfinde ich als angemessen	☐	☐	☐	☐	☐
7. Die Arbeitsabläufe und -bedingungen empfinde ich als gesundheitlich unbedenklich	☐	☐	☐	☐	☐
8. Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben	☐	☐	☐	☐	☐

3

C. Arbeitgeberattraktivität

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. Ich würde die Stadt als Arbeitgeberin weiterempfehlen	☐	☐	☐	☐	☐
2. Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir, Beruf und Familie zu vereinbaren	☐	☐	☐	☐	☐
3. Meine Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ich würde mir einen Ausbau von Telearbeit wünschen	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ich bin mit den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden (Jobticket-Zuschuss, Beschäftigtenparkplätze, Kantine)	☐	☐	☐	☐	☐

D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement

Kennen Sie folgende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements?

1. Angebote der Arbeitssicherheit (z.B. Beratung, Intranetangebot, Schulungen)	☐ ja	☐ nein
2. Angebote der Personalberatung (z.B. Suchtberatung, Konfliktmoderation)	☐ ja	☐ nein
3. Angebote des Fortbildungsprogramms (z.B. Stressmanagement, Ernährungsberatung, Entspannungstechniken)	☐ ja	☐ nein
4. Gesundheitstage und -aktionen	☐ ja	☐ nein
5. Bewegte Pause	☐ ja	☐ nein
6. Betriebssport und Bewegungsangebote	☐ ja	☐ nein

4

2367090

D. Arbeit und Gesundheit / Gesundheitsmanagement (Fortsetzung)

7. Meine direkte Führungskraft erkundigt sich nach einer Erkrankung nach meinem Gesundheitszustand (Krankenrückkehrgespräch)	☐ ja	☐ nein
8. Mir ist bekannt, dass in meinen Bereich Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden	☐ ja	☐ nein
9. Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (z.B. durch regelmäßige Unterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen, technische Prüfungen) durchgeführt werden	☐ ja	☐ nein

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
10. Die körperliche Belastung meiner Arbeit ist in den letzten 3 Jahren gestiegen	☐	☐	☐	☐	☐
11. Die psychische Belastung meiner Arbeit ist in den letzten 3 Jahren gestiegen	☐	☐	☐	☐	☐

E. Zusammenarbeit und Kommunikation

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. Bei uns herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre	☐	☐	☐	☐	☐
2. Meine Kolleginnen/Kollegen und ich unterstützen uns bei Bedarf gegenseitig	☐	☐	☐	☐	☐
3. Meine Kolleginnen/Kollegen und ich tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus	☐	☐	☐	☐	☐
4. Es finden regelmäßige Besprechungen/ Jour-Fixe in unserem Bereich statt	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ich bin mit der Weitergabe von Wissen (z.B. Fachwissen, Wissen von ausscheidenden Kolleginnen/Kollegen) in meinem Bereich zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐
6. Die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen/ Dienststellen der Stadtverwaltung funktioniert gut	☐	☐	☐	☐	☐

5

F. Führung

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Führungskräfte aller Ebenen Ihrer Dienststelle

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. Die Führungskräfte meiner Dienststelle vertreten eine einheitliche Linie	☐	☐	☐	☐	☐
2. Die Führungskräfte meiner Dienststelle pflegen einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	☐	☐	☐	☐	☐
3. In meiner Dienststelle werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder anderer Merkmale	☐	☐	☐	☐	☐

Dieser Fragenblock bezieht sich auf das Verhältnis zu Ihrer direkten Führungskraft
(z.B. Meister/in, Gruppenleiter/in, Sachgebietsleiter/in, Abteilungsleiter/in, Einrichtungsleitung, Schulleiter/in)

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
4. Meine direkte Führungskraft bespricht mit mir Aufgaben, Ziele und Ergebnisse meiner Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐
5. Meine direkte Führungskraft ist offen für meine Anregungen und Ideen	☐	☐	☐	☐	☐
6. Meine direkte Führungskraft gibt mir regelmäßig Rückmeldung über meine Leistung (z.B. Lob und Kritik)	☐	☐	☐	☐	☐
7. Meine direkte Führungskraft lässt mir Spielraum für selbstständiges Arbeiten	☐	☐	☐	☐	☐
8. Meine direkte Führungskraft führt mit mir jährlich (für Lehrkräfte: zweijährig) ein Mitarbeiter/innengespräch	☐	☐	☐	☐	☐
9. Die mit mir geführten Mitarbeiter/innengespräche empfinde ich als wertschätzend und hilfreich	☐	☐	☐	☐	☐
10. Meine direkte Führungskraft gibt mir Rückendeckung in schwierigen Situationen	☐	☐	☐	☐	☐
11. Meine direkte Führungskraft vertritt die Interessen unseres Bereichs nach außen bzw. oben (z.B. gegenüber höheren Vorgesetzten)	☐	☐	☐	☐	☐
12. Meine direkte Führungskraft nimmt sich Zeit für meine Anliegen	☐	☐	☐	☐	☐
13. Meine direkte Führungskraft gibt mir Informationen rechtzeitig weiter, die mich betreffen	☐	☐	☐	☐	☐
14. Meine direkte Führungskraft erkennt Konflikte und sucht nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten	☐	☐	☐	☐	☐
15. Alles in allem bin ich mit meiner direkten Führungskraft zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐

6

G. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

2367090

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1. Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (z.B. Aufstiegsperspektiven) bin ich zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ich gehe auf meine Führungskraft zu, um mit ihr meine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen	☐	☐	☐	☐	☐
3. Meine direkte Führungskraft fördert im Rahmen der Möglichkeiten meine berufliche Weiterentwicklung	☐	☐	☐	☐	☐
Welche Wünsche haben Sie für Ihre berufliche Entwicklung? Ich wünsche mir ...					
4. ... eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
5. ... die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen	☐	☐	☐	☐	☐
6. ... mehr Förderung durch meine Führungskraft	☐	☐	☐	☐	☐
7. ... mehr geeignete Stellenangebote	☐	☐	☐	☐	☐
8. ... die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren bzw. zu erhöhen	☐	☐	☐	☐	☐
9. ... Beratungsangebote (z.B. Karriereplanung, Fort-/Weiterbildung) durch das Personalamt	☐	☐	☐	☐	☐

	trifft zu	trifft eher zu	teils/ teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
10. Mit meinen Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung bin ich zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ich fühle mich auf Veränderungen in meinem Aufgabengebiet gut vorbereitet und qualifiziert	☐	☐	☐	☐	☐
12. Das stadtinterne Fortbildungsprogramm (z.B. Städteakademie, PEF:SB, IPSN) bietet mir gute Fortbildungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Welche Wünsche haben Sie für die berufliche Fortbildung? Ich wünsche mir ...					
13. ... mehr Anregungen bzw. Hinweise durch meine Führungskraft	☐	☐	☐	☐	☐
14. ... dass für Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird	☐	☐	☐	☐	☐
15. ... dass mir die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt	☐	☐	☐	☐	☐
16. ... passgenauere Fortbildungsangebote (z.B. Inhouse-Seminare, Lernen am Arbeitsplatz, Seminare für gewerblich-technischen Bereich)	☐	☐	☐	☐	☐
17. ... moderne Fortbildungsangebote (z.B. E-Learning)	☐	☐	☐	☐	☐
18. ... spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte	☐	☐	☐	☐	☐

7

H. Angaben zur Person

Die folgenden Angaben zur Person sind wichtig, da mit ihrer Hilfe gruppenbezogene Auswertungen möglich sind (z.B. Mitarbeiterinnen im Vergleich zu Mitarbeitern, jüngere im Vergleich zu älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).
Die Angaben zur Person werden nur auf gesamtstädtischer Ebene ausgewertet, d.h. es finden hierzu keine dienststellenbezogenen Auswertungen statt.

1. Arbeiten Sie vorwiegend in Räumen oder im Freien?
☐ in Räumen ☐ im Freien

2. Haben Sie überwiegend Publikumsverkehr?
☐ ja ☐ nein

3. Sind Sie Führungskraft?
(Führungskraft sind Sie, wenn Ihnen mindestens eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter unterstellt ist.)
☐ ja ☐ nein

4. Sind Sie Beamtin/Beamter oder Tarifbeschäftigte/r?
☐ Beamtin/Beamter ☐ Tarifbeschäftigte/r

5. Wie sind Sie eingruppiert bzw. besoldet?
☐ Entgeltgruppen E1-E4 TVöD, S3 TVöD, P5-P6 TVöD, Besoldungsgruppen A3-A4
☐ Entgeltgruppen E5-E9a TVöD, S4-S11a TVöD, P7-P10 TVöD, Besoldungsgruppen A5-A8
☐ Entgeltgruppen E9b-E12 TVöD, S11b-S18 TVöD, P11-P16 TVöD, Besoldungsgruppen A9-A12
☐ Entgeltgruppen ab E13 TVöD, Besoldungsgruppen ab A13

6. Sind Sie voll- oder teilzeitbeschäftigt?
☐ Vollzeit ☐ Teilzeit

7. Ihr Geschlecht?
☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers

8. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?
☐ bis 30 Jahre
☐ 31 bis 40 Jahre
☐ 41 bis 50 Jahre
☐ 51 bis 60 Jahre
☐ 61 Jahre und älter

9. Haben Sie eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit bzw. sind Sie oder mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren?
☐ trifft zu ☐ trifft nicht zu

I. Ergänzungen und Anregungen

Hier können Sie gerne Ihre Meinung, Anregungen und Verbesserungsvorschläge mitteilen.
Bitte beachten Sie, dass Anmerkungen unverändert weitergegeben werden.
Wir behalten uns vor, Beleidigungen oder Diskriminierungen zu streichen.

Diese Felder bitte freilassen

Leitfaden zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (MAB)

Handreichung für Führungskräfte

Sehr geehrte Führungskräfte,

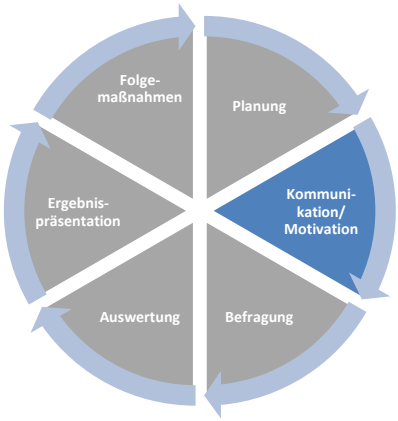
diese Handreichung stellt für Sie eine Orientierungshilfe über die Mitarbeiterinnen – und Mitarbeiterbefragung dar und dient zur Unterstützung der Handlungsmöglichkeiten in Ihrer Dienststelle. Der MAB-Prozess unterteilt sich in 6 Phasen:

- ✓ Planung
- ✓ Kommunikation/Motivation
- ✓ Befragung
- ✓ Auswertung
- ✓ Ergebnispräsentation
- ✓ Folgemaßnahmen

Zur besseren Orientierung haben wir Ihnen die jeweilige Phase farblich hervorgehoben.

Ziel ist es, den MAB-Prozess möglichst transparent zu gestalten und damit Hemmnisse zur Beteiligung an der Befragung abzubauen. Die MAB 2019 ist in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Datenschutzbeauftragten, der Frauenbeauftragten, dem Amt für Stadtforschung und Statistik, dem Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation sowie dem Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation neu geplant und umgesetzt worden.

Was ist Ihre Rolle als Führungskraft im MAB-Prozess?



- ✓ Motivatorin bzw. Motivator
- ✓ Vorbildfunktion
  Offener und konstruktiver Umgang mit den Ergebnissen
- ✓ Gestalterin bzw. Gestalter
  Aktive Gestaltung von Folgemaßnahmen

Kommunikation und Motivation

Damit eine möglichst hohe Beteiligung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht wird, ist die kontinuierliche Information über den Ablauf der MAB unverzichtbar. Wichtig ist, die Beschäftigten möglichst frühzeitig an das Thema heranzuführen und zur Teilnahme an der Befragung zu motivieren. Die Kommunikation der Befragungsergebnisse sowie die geplanten nächsten Schritte sollten möglichst zeitnah an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen.

Zu berücksichtigen dabei ist insbesondere, dass Sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur die Ergebnisse präsentieren, sondern auch aufzeigen wie Sie als Führungskraft mit den Ergebnissen weiter verfahren werden.

Warum sollen sich Beschäftigte an der MAB beteiligen?

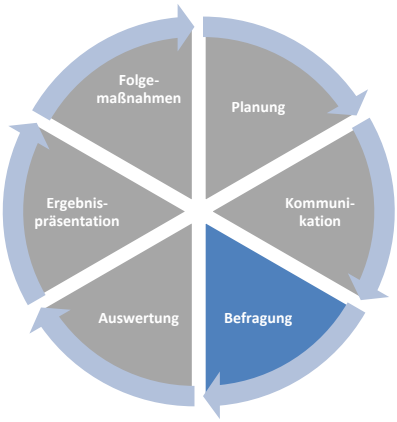
- ✓ Feedbackinstrument
  Bietet die Möglichkeit sich aktiv an der Entwicklung der Stadtverwaltung zu beteiligen
- ✓ Identifikation von Veränderungsbedarfen
  Grundlage für die Entwicklung von gezielten Folgemaßnahmen

Wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert werden?

- ✓ Rundschreiben
  Individuelle Anschreiben bzw. E-Mail der Dienststellenleitungen an die Beschäftigten
- ✓ Informationsmaterial
  Aushang von Plakaten in den Sozialräumen
- ✓ Direkte Ansprache
  Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterversammlungen, Abteilungsbesprechungen
- ✓ Multiplikatoren
  Benennung einer Ansprechpartnerin bzw. eines Ansprechpartners in der Dienststelle, Einbezug der örtlichen Interessensvertretungen
- ✓ Gehaltsbeilage

Motivation

Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an der MAB und auch im Nachgang bei der Ideenfindung und der Umsetzung von Maßnahmen ist grundlegend für den Erfolg der MAB.
Nur wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrer Dienststelle möglichst zahlreich teilnehmen, erhalten Sie als Führungskraft auch aussagkräftige Ergebnisse mit denen im weiteren Verlauf konstruktiv verfahren werden kann.



Befragung

Die Befragung wird im Zeitraum vom 01.02.2019 – 01.03.2019 durchgeführt.

Die Teilnahme an der MAB ist schriftlich oder online möglich und für alle Beschäftigten freiwillig.

Die Fragebögen erhalten die Dienststellen rechtzeitig im Vorfeld. Bitte organisieren Sie deren Verteilung möglichst so, dass keine Bedenken bei den Befragten wegen der Anonymität entstehen. Auf jedem Fragebogen ist eine Berechtigungsnummer abgedruckt. Diese stellt sicher, dass jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter nur einmal an der Befragung teilnehmen kann.

Vergessen Sie bitte nicht, sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Anschluss zu bedanken. Sie zeigen damit Ihre Wertschätzung und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer auch an zukünftigen Befragungen erneut teilnehmen werden.

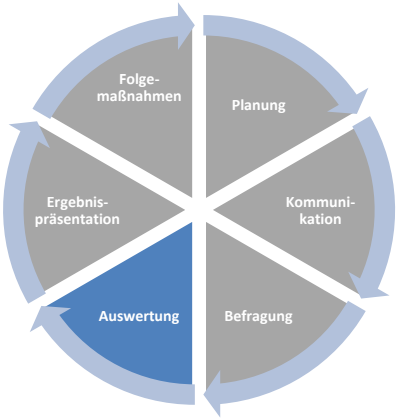
Wie können die Fragebögen in der Dienststelle verteilt werden?

- ✓ Einrichtung einer zentralen Ausgabestelle innerhalb der Dienststelle
- ✓ Verteilung über die Hauspost bzw. Weitergabe der Fragebögen in die jeweiligen Abteilungen/Sachgebiete.

Wer wird befragt und erhält somit einen Fragebogen?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung werden befragt, einschließlich der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Nürnberg, mit folgenden Ausnahmen:

- ✓ Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten
- ✓ Beschäftige bei der Stiftung Staatstheater Nürnberg, dem Klinikum Nürnberg sowie der NOA
- ✓ Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Auswertung

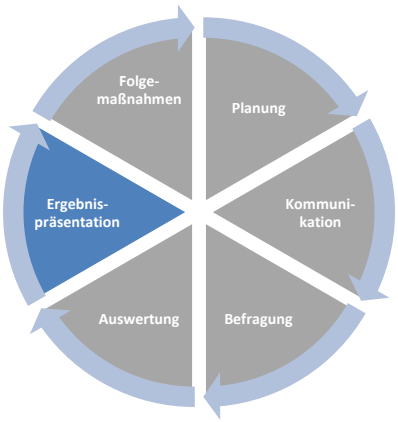
Die ausgefüllten Fragebögen werden von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstständig an das Amt für Stadtforschung und Statistik (StA) versendet, welches die Bögen erfasst und die schriftlichen Fragebögen datenschutzgerecht vernichtet sowie die Online-Fragebögen unwiederbringlich löscht.

Die Auswertung erfolgt auf Gesamtstadtebene und auf Dienststellenebene. Bei einigen großen Dienststellen ist eine weitere Unterteilung möglich.
Die Aufbereitung der Befragungsergebnisse wird durch ein extern beauftragtes Unternehmen erfolgen. Die Consulimus AG, Spezialist für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen wird unter Garantie der Geheimhaltung und nach allen städtischen Datenschutzstandards die Auswertungen übernehmen.

Wie erfolgt die Auswertung?

Die Auswertung erfolgt auf Gesamtstadtebene und auf Dienststellenebene. Verknüpfungen, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen, finden nicht statt. So gibt es auf Dienststellenebene keinerlei Verknüpfungen von persönlichen Angaben (Teil H) untereinander (z.B. weiblich, Beamtin, zwischen 31 und 40 Jahre alt) und mit anderen Fragen. Auf Ebene der Gesamtstadt darf nur jeweils ein personenbezogenes Merkmal mit den Fragen des Fragebogens verknüpft werden. Zusätzlich werden die Merkmale Geschlecht und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung untereinander und mit jeder Frage/jedem Item verknüpft.

Ergebnispräsentation



Die dienststellenspezifische Auswertung wird an die jeweilige Dienstelle, an den Geschäftsbereich/Referat und an die örtliche Interessensvertretung versandt.

Zunächst sollte sich die Leitungsebene mit den Führungskräften vor Ort mit den Befragungsergebnissen auseinandersetzen. Im nächsten Schritt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren. Hierbei sollen insbesondere auch die weiteren geplanten Schritte und Maßnahmen, d.h. wie Sie mit den Ergebnissen weiter verfahren werden, kommuniziert werden.

Wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Befragungsergebnisse informiert werden?

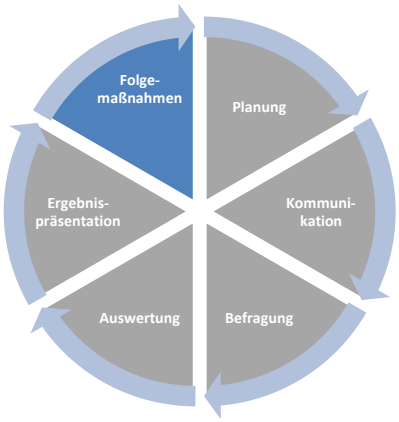
- ✓ Informationsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ✓ Vorstellung in den Abteilungsbesprechungen
- ✓ Vorstellung in Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergesprächen
- ✓ Veröffentlichung im Intranet bzw. Aushang in der Dienststelle (Mindestveröffentlichung)

Interpretationshilfe zum Umgang mit den Ergebnissen

Eine zukünftige Herausforderung für die Beschäftigten ist neben der Zunahme und Komplexität der Aufgaben auch der Umgang mit Veränderungsprozessen in und außerhalb der eigenen Dienststelle. So konnten aus den bisherigen Befragungen folgende Ansatzpunkte auf Basis der Ergebnisse identifiziert werden:

	Ansatzpunkte
Zunehmende Arbeitsverdichtung	- Besprechung zur Lastverteilung - Umsetzung von Fachkonzepten - Workshop zur kontinuierlichen Verbesserung - Angebote der Personalberatung - Angebote der Gesundheitsförderung
Fehlende Aufstiegsperspektiven	- Prüfung von Qualifizierungsangeboten - Übertragung von Aufgaben und Projekten
Wertschätzung / einheitliche Führungslinie	- Coaching - Führungsfeedback - Angebot zum kontinuierlichen Informationsaustausch - Führungsleitlinien
Anstieg der psychischen Belastung	- Angebote der Personalberatung - Angebote der Gesundheitsförderung

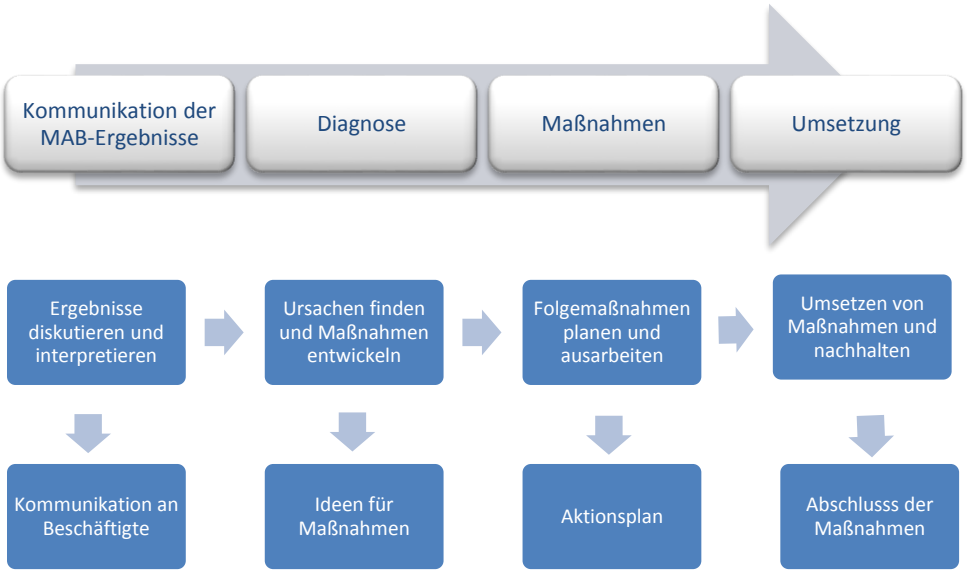
Die o.g. Auflistung stellt einen exemplarischen Maßnahmenkatalog dar. Im Einzelnen sollten die Maßnahmen bedarfsorientiert, bei Bedarf in Zusammenarbeit mit PA, entwickelt werden.



Folgemaßnahmen

Eine MAB darf nach der Erhebung nicht einfach enden, sondern soll im besten Falle nachhaltig wirken und Verbesserungen innerhalb einer Dienststelle anstoßen. Von einem ehrlichen Feedback profitieren auch Sie als Führungskräfte, denn wer kennt eine Dienststelle besser als diejenigen, die dort arbeiten? Eine transparente Auseinandersetzung mit den Ergebnissen und Entwicklung darauf basierender Folgemaßnahmen trägt dazu bei, die berechtigte Frage Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem „Wie geht es jetzt weiter?“ zu beantworten.

Der Folgeprozess im Überblick



Der folgende Ablauf dient Ihnen als Orientierungshilfe, etwa für die Planung von Workshops und Besprechungen:

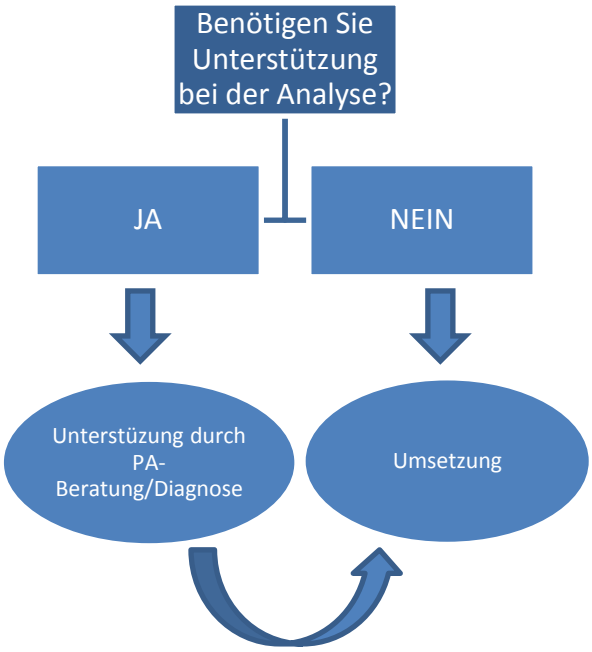
1. Ergebnisse diskutieren und interpretieren

Im ersten Schritt analysieren Sie die Ergebnisse in Ihrer Dienststelle, ggf. zusammen mit Ihren Führungskräften in Ihrem Bereich. Folgende Leitfragen helfen Ihnen bei der Interpretation der Ergebnisse:

- ✓ Ergebnisprofil: Welche Ergebnisse sind in der Gesamtsicht zufriedenstellend ausgefallen, welche weniger? Gibt es unerwartete Ergebnisse hinsichtlich einiger Themenbereiche, mit denen Sie in dieser Form nicht gerechnet hätten?

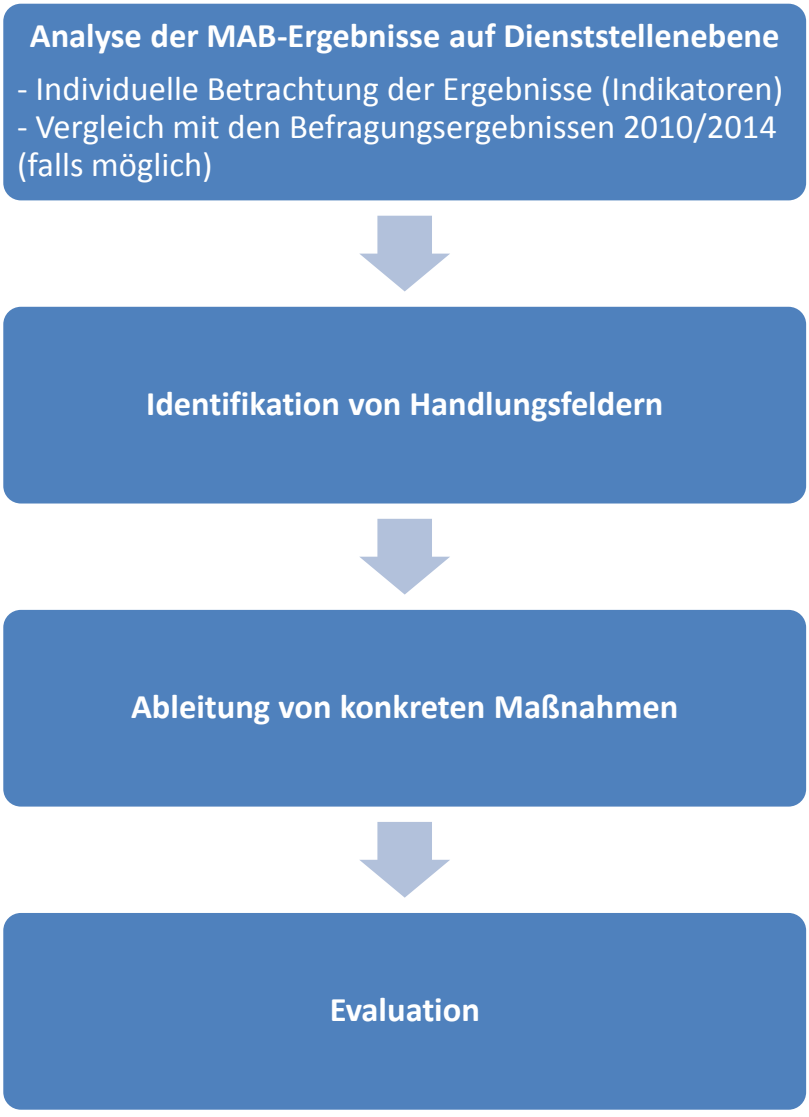
- ✓ Rückvergleich (falls möglich): Bei welchen Fragen konnte eine Verbesserung festgestellt werden, wo unter Umständen eine Verschlechterung? Bei welchen Fragen hat sich keine nennenswerte Veränderung ergeben?
- ✓ Welche Handlungsfelder zeichnen sich ab?
- ✓ Gibt es bei der Frage „I. Ergänzungen/Anregungen“ Hinweise, die zur weiteren Einordnung der Ergebnisse beitragen können?

Im Anschluss Ihrer ersten Auseinandersetzung mit den Ergebnissen kommunizieren Sie das Ergebnis Ihrer Dienststelle sowie Ihrer ersten Analyse und Interpretation - bitte zeitnah - an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Interessensvertretungen sind in den Folgeprozess eingebunden und beteiligen und unterstützen Sie bei Bedarf.
Es empfiehlt sich, bereits einen Ausblick auf die nächsten Schritte im Folgeprozess zu geben, um die Beschäftigen auf diesem Weg mitzunehmen und teilhaben zu lassen. Denn die Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die MAB ist für den Erfolg dieses Prozesses maßgeblich.



Zur Unterstützung von Folgeprozessen bietet das Personalamt (Personalentwicklung) den Dienststellenleitungen Beratungsgespräche an.
In den Beratungsgesprächen sollen der Umgang mit den Befragungsergebnissen erläutert, die Befragungsergebnisse analysiert und mögliche Handlungsfelder auf Dienststellenebene identifiziert und somit Folgemaßnahmen abgeleitet und angestoßen werden.

Ablauf der Beratungsgespräche auf Dienststellenebene:



2. Ursachen finden und Maßnahmen entwickeln

An die Analyse und Interpretation der Ergebnisse schließt sich der nächste Prozessschritt mit dem Ziel an, Ursachen und Hintergründe der Ergebnisse zu klären und erste Ideen für Maßnahmen zu entwickeln.
Folgende Fragen dienen Ihnen als grober Leitfaden für die Moderation des Prozesses. Dieser sollte in der Dienststelle sowohl im Führungskreis als auch mit den Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen/Sachgebieten durchgeführt werden, sodass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Spezialisten in ihrem jeweiligen Arbeitsgebiet aktiv in den Prozess eingebunden werden und lösungsorientierte Maßnahmen erarbeitet werden können.

- ✓ Welches Ergebnis haben Sie in Bezug auf die Aussagen der jeweiligen Themengebiete/Fragestellungen der Befragung erwartet? Stimmen Ihre persönlichen Einschätzungen mit den tatsächlichen Ergebnissen der Befragung überein? Gibt es Abweichungen, die einer vertieften Analyse bedürfen?

- ✓ Welche Ursachen sind für positive bzw. negative Tendenzen in den Ergebnissen in Betracht zu ziehen?
  - Welche Ergebnisse können Sie auf aktuelle Entwicklungen in Ihrem Bereich zurückführen?
  - Gibt es Gründe für Ergebnisse, auf die Sie selbst keinen Einfluss hatten bzw. die Sie auch künftig nicht verändern können? Wer könnte in diesem Fall Ansprechpartner sein?

- ✓ Wo sehen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von den Befragungsergebnissen in Ihrer Dienststelle/Abteilungen/Sachgebieten Stärken und Schwächen?

- ✓ Welche Handlungsbedarfe bzw. Entwicklungspotentiale ergeben sich für Ihre Dienststelle?

- ✓ Welche Maßnahmen wären geeignet, um den Handlungsbedarfen gerecht zu werden bzw. Entwicklungspotentiale effizienter zu nutzen und zu fördern?

3. Maßnahmen planen und ausarbeiten

Im nächsten Schritt werden aus den ersten Ideen konkrete Maßnahmen, die es umsetzungsbereit auszuarbeiten gilt:

„Wer macht was bis wann?“

Ordnen Sie die Maßnahmen einem zuvor identifizierten Handlungsfeld zu. Die Teilhabe Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Spezialisten in ihrem Arbeitsplatzgebiet ist ein elementarer Faktor für die Planung und Umsetzung der Maßnahmen. Ermutigen Sie ihre Beschäftigten konkrete Ideen für Maßnahmen einzubringen.

Häufig ergeben sich eine Vielzahl von Handlungsfeldern und Maßnahmen, die bearbeitet werden können. Achten Sie jedoch bitte darauf, dass bei Inangriffnahme zu vieler Maßnahmen bestehende Ressourcen (z.B. Budget, Zeit, Arbeitskräfte) ggf. nicht ausreichen und Maßnahmen abgebrochen werden müssen. Daher wird eine Priorisierung gemäß dem Grundsatz

„weniger ist mehr“

empfohlen. Als sinnvoll und realistisch wird die Herausarbeitung von drei Handlungsfeldern bzw. Maßnahmen erachtet. Bei der Auswahl sollten unter anderem Dringlichkeit, Relevanz und Nutzen der Maßnahme berücksichtigt werden.
Beachten Sie hierbei bitte:

- ✓ Vereinbaren Sie konkrete und verbindliche Maßnahmen
- ✓ Dokumentieren Sie, wer für was die Verantwortung trägt
- ✓ Halten Sie die Entwicklung der jeweiligen Aktionen fest und justieren Sie gegebenenfalls nach
- ✓ Setzen Sie klare Zeitrahmen für die Umsetzung
- ✓ Halten Sie Ihre Ziele fest und formulieren Sie Halteziele für gute und Verbesserungsziele für schlechte Ergebnisse

Erstellen Sie einen einfachen Aktionsplan, in dem Sie die erarbeiteten Maßnahmen planen, dokumentieren und auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen. Die folgende Abbildung stellt dies beispielhaft dar:

UNSERE STÄRKEN	UNSERE HANDLUNGSFELDER
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Priorisieren Sie bitte 3 konkrete, verbindliche Maßnahmen für den Folgeprozess.

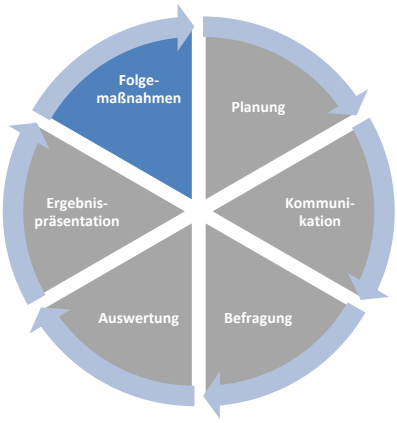
Maßnahme	Ziel/Nutzen	Vorgehen	Zeitraum	verantwortlich

Wer ist für das Budget verantwortlich?
In der Regel finanzieren die Dienststellen ihre Maßnahmen selbst.
Es ist jedoch eine Förderung durch ein zentrales Budget möglich.

4. Umsetzen von Maßnahmen und nachhalten

Der resultierende Aktionsplan wird schließlich umgesetzt und der Stand der Maßnahmen regelmäßig kommuniziert. Verfolgen Sie die Umsetzung der Maßnahmen, indem Sie dies z.B. auch in Gesprächen und Besprechungen thematisieren. Alternativ kann auch eine von Ihnen benannte Person beauftragt werden, die Umsetzung der Maßnahmen und deren Wirkung zu überwachen.

Evaluation
Im Nachgang der Befragung wird ein Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen, dem Personalamt und den Dienststellenleitungen angestrebt („Get-together“).
Die Evaluation stellt die Grundlage für künftige Befragungen dar. Auf deren Basis können Veränderungen und Verbesserungen vorgenommen werden, die aus der MAB 2019 ersichtlich wurden.



Zentrale Folgemaßnahmen

Der Querschnittsbereich wird eine Arbeitsgruppe einsetzen, welche gesamtstädtische Folgemaßnahmen erarbeitet, anstößt und weiterverfolgt.
Darüber hinaus stellen die Befragungsergebnisse einen wertvollen Hinweis für die Strategieprojekte des Querschnittsbereiches dar.

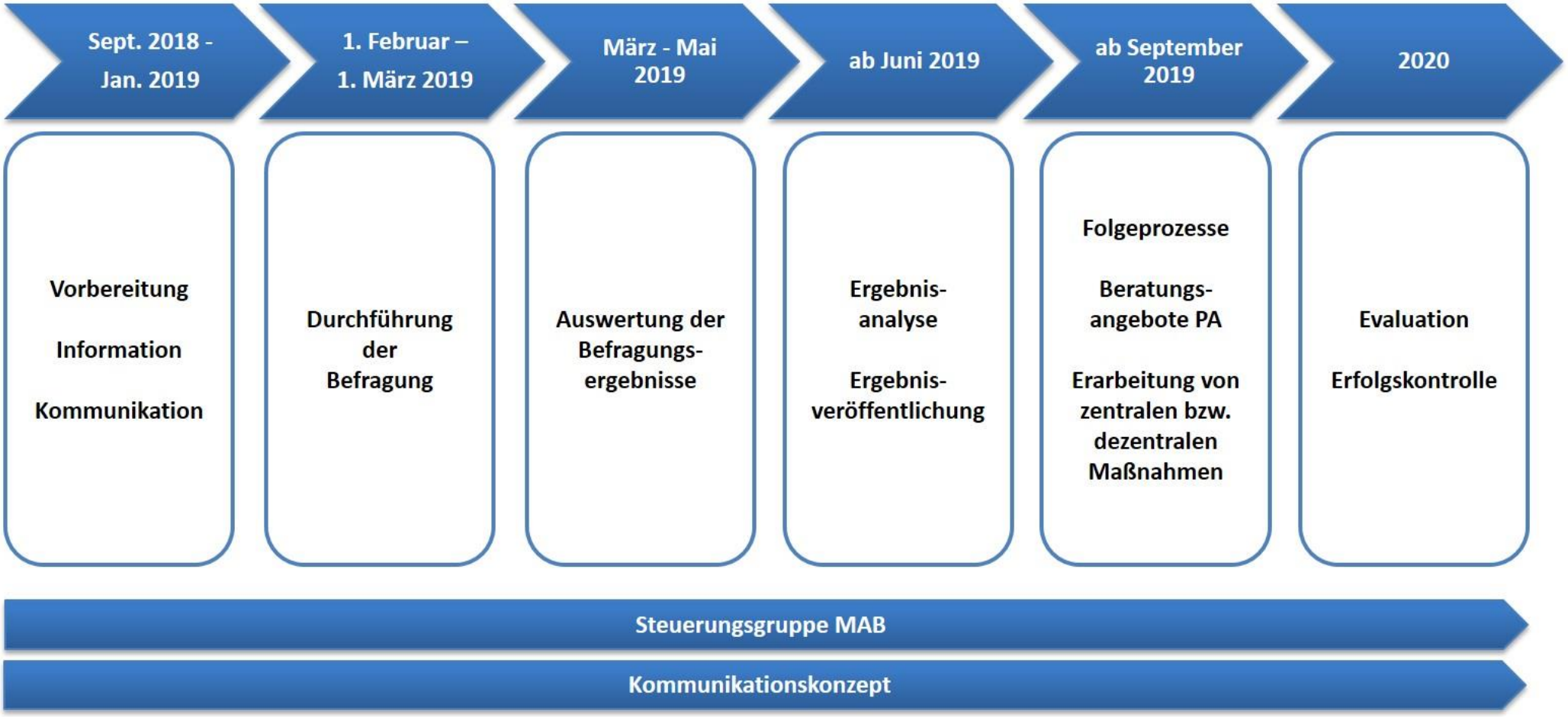
Wie soll mit den Befragungsergebnissen umgegangen werden, wenn diese über den Verantwortungsbereich der Dienststelle hinausgehen?

Neben den dienststellenspezifischen Ansatzpunkten werden auch dienststellenübergreifende Handlungsfelder identifiziert werden. Im Rahmen des Beratungsangebotes arbeitet das Personalamt eng mit den Dienststellen vor Ort zusammen und analysiert, ob es sich um zentrale oder dezentrale Handlungsfelder handelt.

Wichtig für Ihre Beschäftigten vor Ort ist das Signal und die Information, dass erkannte Handlungsfelder, unabhängig davon ob zentral oder dezentral in der Dienststelle, weiterverfolgt werden.

Für weitere Fragen steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.

Ansprechpartner/in
Frau Stroech **Personalentwicklung, PA/1** **Telefon: - 1 55 76**


Sept. 2018 - Jan. 2019
1. Februar – 1. März 2019
März - Mai 2019
ab Juni 2019
ab September 2019
2020
Vorbereitung
Information
Kommunikation
Durchführung der Befragung
Auswertung der Befragungs-ergebnisse
Ergebnis-analyse
Ergebnis-veröffentlichung
Folgeprozesse
Beratungs-angebote PA
Erarbeitung von zentralen bzw. dezentralen Maßnahmen
Evaluation
Erfolgskontrolle
Steuerungsgruppe MAB
Kommunikationskonzept

ab Juni 2019

Gesamtstadtebene	Dienststellenebene	Beschäftigtenebene
Information und Kommunikation der gesamtstädtischen MAB-Ergebnisse: - Referentenrunde - Referate bzw. Geschäftsbereiche - POA-Bericht - Interessensvertretungen	Get-together für Geschäftsbereiche / Referate sowie Dienststellenleitungen: Informationsveranstaltung zur MAB 2019 und Folgeprozess in den Dienststellen	Information und Kommunikation der dienstellenbezogenen MAB-Ergebnisse: Zuständigkeit obliegt der jeweiligen Dienststellenleitung unter Beteiligung des Geschäftsbereichs bzw. Referats und der örtlichen Interessenvertretung
Veröffentlichung der Befragungsergebnisse: - Intranetseite zur Befragung - Mitarbeiter/innenzeitschrift „betrifft“ - Querblick	Leitfaden für Führungskräfte zum Umgang mit den Befragungsergebnissen	Folgemaßnahmen mitgestalten: Planung, Erarbeitung und Umsetzung von dienstellenbezogenen Maßnahmen
Arbeitsgruppe des Querschnittsbereichs Identifikation und Ableitung von gesamtstädtischen Folgemaßnahmen	Beratungsangebot durch das Personalamt	
Strategieprojekte Personal MAB-Ergebnisse fließen in die laufenden Strategieprojekte ein	Identifikation und Ableitung von dienststellenbezogenen Folgemaßnahmen	

Zuständigkeit obliegt: PA; Geschäftsbereiche/Referate; Dienststellenleitung; Interessensvertretungen; weitere Fachdienststellen / Externe optional

Berichtsvorlage
PA/200/2019

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	17.09.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personalentwicklung mit Job-Rotation und Hospitation
Antrag der Stadtratsfraktionen der CSU vom 25.06.2018

Anlagen:
Antrag
Gutachten
Anlage 1
Anlage 2

Bericht:

siehe Bericht

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☒ **Ref. VII/Europabüro**

☐

☐

ÖO 2

Fraktion der
Christlich-Sozialen Union
im Stadtrat zu Nürnberg

Referat I/II
Eingang: 24. JULI 2018
weiter an: _____
☐ m.d.B. um Rücksprache
☐ z.w.V.
☐ zur Stellungnahme
☐ Antwort zur Unterschrift vorlegen
☐ z.K.
☐ WV am: _____
Frh | KaSt | StK
OrgA | PA

CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Dr. Ulrich Maly
Rathausplatz 2

Wolff'scher Bau des Rathauses
Zimmer 58
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Telefon: 09 11 231 – 2907
Telefax: 09 11 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

Personalamt
weiter an: PA/1
Eingel. 25. Juli 2018
☐ b.R. ☐ z.K. ☐ zur Stellungnahme ☐ z.w.V.
☒ AzU ☐ Original an ☐ Kopie an ☐

OBERBÜRGERMEISTER
27. JUNI 2018 /.....Nr.....
1 Zur Kts. | 3 Zur Stellungnahme
2 z.w.V. | 4 Antwort vor Absendung vorlegen | 5 Antwort zur Unterschrift vorlegen

25.06.2018
König

Antrags-Nummer: 138 / 2018

Personalentwicklung mit Job-Rotation und Hospitation

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

sowohl in der freien Wirtschaft als auch in Behörden werden seit vielen Jahren gute Erfahrungen mit den Personalentwicklungsinstrumenten „Job-Rotation" und „Hospitation" gemacht. Dabei geht es um die Möglichkeit für Mitarbeiter oder auch Beamte, Arbeitsabläufe einer anderen Dienststelle kennenzulernen, zu beobachten oder auch selbst zu übernehmen. Die Ausprägung geht dabei vom „reinschnuppern" in ein anderes Aufgabengebiet mittels „Hospitation" für wenige Wochen bis hin zur echten „Job Rotation", bei der über einen längeren Zeitraum hinweg das Tagesgeschäft des Tauschpartners in weiten Teilen übernommen wird.

Während eines solchen freiwilligen und geplanten Tauschs stellen sich die Kolleginnen und Kollegen anderen Aufgaben und erleben einen vergleichbaren Job nicht aus der Distanz oder aus der Beobachtung, sondern direkt im Arbeitsalltag. Sie erhalten Einblicke in andere Fachaufgaben, Abläufe oder Situationen. Sie bringen Ihr Wissen ein und gewinnen durch den Perspektivwechsel gleichzeitig Neues hinzu. Sie knüpfen Kontakte und erweitern damit Ihr Netzwerk.

Die Vorteile und der Nutzen solcher Personalentwicklungsprogramme liegen dabei nicht nur auf Seiten der Angestellten oder Beamten selbst, insbesondere auch die Stadt als Arbeitgeber profitiert vom breiteren KnowHow ihres Personals. Nicht zuletzt für die Bürgerinnen und Bürger kann auf diesem Weg das positive Serviceerlebnis im Kontakt mit Ämtern oder Behörden gefördert werden.

Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Verwaltung informiert sich über entsprechende Personalentwicklungsinstrumente, die einen Einblick in andere Bereiche, Hospitation in anderen Dienststellen bis hin zum Aufgabentausch über einen längeren Zeitraum ermöglichen.

Erfahrungen anderer Städte, Behörden oder staatlichen Stellen werden dargestellt.
Die Verwaltung prüft, welche dahingehenden Angebote für die Kolleginnen und Kollegen bei der Stadt Nürnberg und ihren Töchtern gemacht werden können.

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Fraktionsvorsitzender

NÜRNBERG KULTURHAUPTSTADT EUROPAS WIR BEWERBEN UNS 2025

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 17.09.2019

Personalentwicklung mit Job-Rotation und Hospitation
Antrag der Stadtratsfraktionen der CSU vom 25.06.2018

I. Bericht

1. Anlass und Hintergrund des Berichtes

Die CSU-Stadtratsfraktion hat einen Antrag zur Personalentwicklung mit Job-Rotation und Hospitation gestellt.

Job Rotation und Hospitation stellen Elemente der arbeitsplatznahen Qualifizierung dar. Sie dienen der Erweiterung der beruflichen Erfahrung, verbessern die Führungsbefähigung und können auf weitere Karriereschritte vorbereiten. Beide Personalentwicklungsinstrumente sind bei der Stadt Nürnberg bereits im Einsatz.

2. Einsatzgebiete der Job Rotation

Job Rotation kann als Stellenwechsel, als Abfolge von Stellenwechsel und als temporärer Wechsel zwischen zwei Funktionsbereichen verstanden werden. Ziel ist es, die Flexibilität und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern und zur Steigerung der Arbeitsleistung beizutragen. Weiterhin verbessert ein Stellenwechsel das Verständnis für die Probleme anderer Funktionsbereiche und damit der Gesamtorganisation.

Das Prinzip des regelmäßigen Stellenwechsels stellt ein Kernelement des beruflichen Aufstiegs der Mitarbeitenden dar. Die Stadt Nürnberg schreibt grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen aus. In der Regel wird ein Karriereschritt innerhalb der Stadt Nürnberg mit der Übernahme einer neuen Tätigkeit aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung auf eine höher bewertete und/oder inhaltlich anspruchsvollere Arbeitsaufgabe verbunden sein.

Einen temporären Wechsel zwischen zwei Funktionsbereichen zeichnet das Konzept des Aufstiegs von der dritten in die vierte Qualifikationsebene der Beamtinnen und Beamten aus, wenn deren Stelle in der analytischen Bewertung nicht der vierten Qualifikationsebene zugeordnet werden können. Dabei wird die persönliche Entwicklung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern in die vierte Qualifikationsebene ermöglicht, ohne dass auf der Planstelle dauerhaft Aufgaben der vierten Qualifikationsebene wahrgenommen werden müssen. Während des Aufstiegszeitraumes muss an einem anspruchsvollen Projekt außerhalb der eigenen Dienststelle verantwortlich mitgearbeitet werden (z.B. Co-Projektleitung, Teilprojektleitung). Der Umfang der Projektarbeit soll mindestens 20% der Arbeitszeit des Mitarbeitenden betragen. Die zeitliche Verteilung der Projektarbeit wird individuell vereinbart (z.B. jede Woche an einem Tag). Ein detaillierter Zeit- und Aufgabenplan wird vor Projektbeginn erarbeitet. Zu Beginn der modularen Qualifikation müssen die Mitarbeitenden an einer Projektmanagement-Schulung verbindlich teilnehmen. Derzeit haben zehn Beamtinnen und Beamte erfolgreich am Projektaufstieg teilgenommen, weitere zwölf Beamtinnen und Beamte befinden sich im Aufstiegsverfahren. Beispielsweise wurden im Projektaufstieg in die vierte Qualifikationsebene folgende Themen bearbeitet:
- Einwohneramt: Etablierung einer Willkommenskultur bei der Stadt Nürnberg - Welcome Center
- Stadtarchiv: Digitales Archiv der Stadt Nürnberg
- Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation: Anforderungen an einheitliche Organigramme in der Stadtverwaltung

3. Einsatzgebiete der Hospitation

3.1 IZ-Projekt „Darf ich mal vorbeikommen?“

In der Sitzung der Nachbarschaftskonferenz am 24.05.2012 wurde beschlossen, dass der Austausch von Mitarbeitenden zwischen den vier Städten Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach stärker gefördert werden soll. Die Personalämter konzipierten ein Hospitationskonzept, um den intensiveren Wissensaustauschs durch den Besuch von Beschäftigten über die innerstädtischen Grenzen hinweg unbürokratisch zu ermöglichen. Dazu wurde der Flyer „Darf ich mal vorbeikommen?“ veröffentlicht (siehe Anlage 1). Das Konzept wurde in der Sitzung der Nachbarschaftskonferenz am 18.10.2012 einstimmig beschlossen.

Der gegenseitige Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führt sowohl bei den entsendenden Städten als auch bei den aufnehmenden Städten zu einem Wissensaustausch, der zu einer Optimierung der Prozesse führen kann. So können Arbeitsabläufe, die durch Kontinuität und/oder die unterschiedlichen Größenverhältnisse geprägt sind, kritisch hinterfragt und ggfs. optimiert werden (z.B. Arbeitsprozesse und Aufgabenzuteilungen im Bauhof einer kleineren Stadt können auch für den Bauhof einer größeren Stadt sinnvoll sein). Für die betroffenen Mitarbeitenden bietet selbst ein kurzer Austausch einen wertvollen Perspektivwechsel, der zu einer Erhöhung der Motivation führen kann.

Austauschprogramme dürfen keine finanzielle Belastung für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter (höhere Fahrtkosten) bedeuten. Die Mehrbelastung muss sich für die Städte aber in Grenzen halten. Die Entscheidung über den Austausch treffen die Dienststellen- bzw. Werkleitungen der entsendenden und aufnehmenden Städte. Die entsendete Mitarbeiterin/der entsendete Mitarbeiter muss sich einverstanden erklären. Das Ziel des Austauschs wird im Vorfeld vereinbart.

Während des Austauschprogrammes bleibt das Dienstherren- bzw. Arbeitsverhältnis bestehen, die Bezüge werden vom entsendenden Dienstherren/Arbeitgeber weitergezahlt. Da der von den Dienststellenleitungen genehmigte Austausch als Dienstreise anzusehen ist, gilt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz für die entsendete Mitarbeiterin/den entsendeten Mitarbeiter auch für die Hin- und Rückfahrt zur und während der Tätigkeit bei der aufnehmenden Stadt. Die entsendende Stadt übernimmt für die Zeit des Austauschs gegenüber der aufnehmenden Stadt die Haftungsverbindlichkeiten aller Art, die in Zusammenhang mit der Maßnahme stehen. Diese Haftungsausschlusserklärung ist im Vorfeld gegenüber der aufnehmenden Stadt schriftlich zu bestätigen. Fahrtkosten sind der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nach dem Bayerischen Reisekostengesetz zu erstatten, sofern Mehrkosten anfallen. Tagegeld wird nicht gewährt.

Bisher fanden 41 Hospitationen zwischen den Städten Erlangen, Fürth und Schwabach und zwei Hospitationen zwischen den Städten Würzburg und Nürnberg statt. Dabei war Nürnberg (Bauordnungsbehörde, Tiergarten, Job Center Nürnberg, Kassen- und Steueramt und Personalamt) zehnmal entsendende und achtzehnmal aufnehmende Stadt. Sechs Mitarbeiterinnen und vier Mitarbeiter der Stadt Nürnberg nahmen Hospitationen in Erlangen, Fürth und Schwabach in Anspruch. Der Anteil der Teilnehmer der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach betrug 45 %; dieser Wert liegt über dem Anteil der Männer bei Seminaren der Städteakademie (2018: 32 %). Daher könnten Hospitationen einen Baustein darstellen, um mehr Männer für Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen.

Die Hospitationen nahmen zwischen einem halben Tag und drei Wochen ein. Die meisten Kontakte waren von kurzer Dauer, da die personellen Ressourcen in allen vier Städten keine längere Abwesenheit der entsendeten Mitarbeiterin/des entsendenden Mitarbeiters erlauben.

Die Rückmeldungen bestätigten, dass sowohl die Teilnehmenden als auch die Städte als Arbeitgeberinnen von dieser arbeitsplatznahen Qualifizierung profitiert haben.

Die Personalentwicklungsbereiche der vier Städte veröffentlichen Mitte 2020 eine überarbeitete Version des Flyers und werden die Informationsangebote zu dieser arbeitsplatznahen Qualifizierung intensivieren.

3.2 Erfahrungen städtischer Töchter und anderer Städte

Job-Rotation und Hospitation wurden von den angefragten städtischen Töchtern (telefonische Rückmeldungen der Sparkasse Nürnberg und der N-Ergie) sowie den angefragten Kommunalverwaltungen Bremen, Hannover und Köln als wichtige Elemente der Qualifizierung gesehen. Jedoch setzt keine städtische Tochter oder kontaktierte Stadt diese Maßnahmen systematisch ein, so dass keine Erfahrungen vorliegen.

Die Sparkasse Nürnberg zeigte Interesse, mittelfristig Hospitationen, insbesondere für Führungskräfte, mit der Stadt Nürnberg zu ermöglichen.

3.3 Hospitationen als Element der Führungskräfteentwicklung

Im dem neustrukturierten, dreistufigen System der Führungskräfteentwicklung (FKE)
- Stufe 1: Interessiert an Führung
- Stufe 2: Erstmalig in Führung
- Stufe 3: Erfahren in Führung

(siehe POA-Bericht über die Evaluation des Mentoring-Programms für Frauen vom 26.02.2019) stellt eine Hospitation ein ergänzendes Angebot im Qualifizierungskonzept der Stufe 3 dar (siehe Anlage 2). Angedacht sind Hospitationen sowohl innerhalb der Stadt Nürnberg als auch bei den städtischen Töchtern. Das Personalamt wird die Teilnehmenden über dieses Angebot individuell beraten. Ein erster Lehrgang für Führungskräfte der Stufe 3 wird Anfang des Jahres 2020 beginnen.

3.4 EU-geförderte Hospitationen

Neben dem Austausch mit städtischen Töchtern können in bestimmten Fällen auch die Möglichkeiten eines internationalen Austausches sinnvoll sein. Die Erasmus+ Mobilitätsprojekte (organisierte Lernaufenthalte im europäischen Ausland) mit ihrem relativ unbürokratischen Antragsverfahren bieten attraktive und flexible Qualifizierungschancen. Hier kann auf Erfahrungen einzelner Dienststellen und Eigenbetriebe und des Europabüros aufgebaut werden. Das Europabüro informiert über städtische Projekte, die mit EU-Fördermitteln unterstützt wurden (https://www.nuernberg.de/imperia/md/europa/dokumente/2018/eu_bericht_2017_web_version.pdf).

Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft die Vielfalt der EU-geförderten Hospitationen städtischer Dienststellen bzw. Eigenbetriebe.

Dienststelle/ Eigenbetrieb	Projekt	Zielsetzung	Partnereinrichtung
Berufliche Schulen Direktorat 4 - Auszubildende und Lehrkräfte im Ausbildungsberuf Bankkauffrau/-mann	Background to European Business	Erfassen internationaler Arbeitsweisen im europäischen Wirtschaftsraum am Finanz- und Wirtschaftsplatz London	European College of Business and Management London

Berufliche Schulen, Direktorat 5 - Modeschulen Nürnberg Auszubildende und Lehrkräfte im Ausbildungsberuf Textil- und Modeschneider/-in	Tartangarde	Erwerb neuer Fertigkeiten in den Bereichen Siebdruck, Hutmacherei und Drapieren	Partnerschulen in Prag, Londonderry und Glasgow
SchB - Übergangsmanagement SCHLAU Schülerinnen und Schüler von Mittel und Realschulen	Act for Career	Erfahrungsaustausch und Identifizierung von Strategien zum Übergang von der Schule in den Beruf	Städte Glasgow und Maastricht
SUN Auszubildende im Ausbildungsberuf Fachkraft für Abwassertechnik	Studium des Hybrid- und Bypassverfahrens bei der biologischen Abwasserreinigung	Vergleich der unterschiedlichen Verfahren, Messungen und Regelungen in der mechanischen und biologischen Abwasserreinigung	EBSwien Hauptkläranlage, Wien

4. Zusammenfassung

Job Rotation und Hospitationen stellen wichtige Elemente einer zukunftsorientierten Personalentwicklung dar und werden teilweise bereits eingesetzt. Die positiven Erfahrungen bekräftigen das Personalamt, insbesondere Hospitationen in der Führungskräfteentwicklung verstärkt anzubieten. Eine überarbeitete Auflage des IZ-Flyers „Darf ich mal vorbeikommen?“ wird Mitte 2020 veröffentlicht, um den Austausch von Mitarbeitenden zwischen den IZ-Städten zu intensiveren.

II. Herrn Ref. I/II erfolgt in Session

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II POA

Nürnberg, 19.08.2019
Personalamt

(2364)

Anlage 1
Flyer „Darf ich mal vorbeikommen?“ Informationen zu Hospitationen, Besuchsprogrammen, Mentoring und anderen Formen des persönlichen Austausches in den Städten Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach; 1. Auflage August 2012

Anlage 2
Übersicht der Führungskräfteentwicklung der Stufe 3 „ Erfahren in Führung“

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit vielen Jahren pflegen unsere vier Städte erfolgreich die Zusammenarbeit. Oft standen große Projekte im Vordergrund, die zu Umstrukturierungen führten. Dabei waren einige Bereiche unserer Stadtverwaltungen intensiv eingebunden, andere kaum.

Das aktuelle Programm zur Förderung des Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Städte gilt uneingeschränkt und flächendeckend für alle Bereiche unserer Stadtverwaltungen.

Die Formen des Austausches können vielfältig sein und richten sich aus an den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten und ihres Arbeitsplatzes. Von kurzfristigen Hospitationen bis hin zum Austausch von Expertinnen und Experten über einen längeren Zeitraum ist alles vorstellbar – sofern alle Beteiligten einverstanden sind!

Verstehen Sie es also bitte als Chance für jede einzelne Person und jede Dienststelle, durch einen besseren Austausch die persönlichen Kompetenzen und Kenntnisse zu stärken und sich künftigen Aufgaben und Herausforderungen noch intensiver gemeinsam zu stellen.

In unseren Städten gibt es bereits vielfältige Netzwerke, Arbeitskreise und Fachtagungen. Der Boden für den persönlichen Austausch ist demnach bereitet. Wir hoffen, dass dieses ergänzende Angebot daher gerne angenommen wird und Früchte trägt.

Ihre Oberbürgermeister

Dr. Siegfried Balleis

Dr. Thomas Jung

Dr. Ulrich Maly

Matthias Thürauf

Checkliste – ist an alles gedacht?

Vor dem Austausch – ist an alles gedacht?

- Antrag gestellt und genehmigt?
- Einverständnis der aufnehmenden Stadt liegt vor?
- Erklärung zur Übernahme der Haftungsverbindlichkeiten erteilt?
- Kopien der Genehmigung und der Erklärung zur Übernahme der Haftungsverbindlichkeiten der Personalentwicklung zugeleitet?
- Reisekostenfragen (Fahrkarte etc.) geklärt?

Nach dem Austausch – nicht vergessen!

- Erfahrungsbericht im Amt abgegeben?
- Rückmeldung an die Personalentwicklung geschickt?

Der Fortschritt lebt vom Austausch des Wissens.

Albert Einstein

Herausgegeben von:
Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt
Stadt Fürth, Personalamt
Stadt Nürnberg, Personalamt
Stadt Schwabach, Amt für Personal und Organisation

Fotos: © SVLuma – Fotolia.com
Gestaltung: formfinder.de
Druck: Flyermeyer, Nürnberg
Auflage: 5.000 | August 2012

Stadt Erlangen · Stadt Fürth · Nürnberg · Stadt Schwabach – Die Goldschlägerstadt.

wir 4 – Erlangen Fürth Nürnberg Schwabach



Wir fördern den Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern!

Informationen zu Hospitationen, Besuchsprogrammen, Mentoring und anderen Formen des persönlichen Austausches in den Städten
Erlangen, Fürth, Nürnberg, Schwabach

Ziele – was will der Austausch erreichen?

- Verbesserter Wissenstransfer innerhalb der vier Städte: gemeinsam voneinander lernen
- Gegenseitige Unterstützung: z. B. bei Einarbeitung und neuen Aufgabenstellungen
- Optimieren von Prozessen und Abläufen im eigenen Bereich: z. B. durch Einblick in die Abläufe in der anderen Kommune
- Persönliche Wissenserweiterung: hinterfragen, vergleichen, „fachsimpeln"
- Förderung der Personalentwicklung als Teil von Einarbeitungs- oder Mentoringkonzepten insbesondere von Führungskräften und Fachspezialisten
- Gemeinsame und frühzeitige Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen



Zielgruppe – wer kann teilnehmen?

Grundsätzlich können alle Beschäftigten teilnehmen. Ein „Perspektivwechsel" kann auf jedem Arbeitsplatz sinnvoll sein.

Gut vorbereitete Austauschprogramme orientieren sich am Qualifizierungsbedarf und den vorhandenen Ressourcen der entsendenden und aufnehmenden Organisationseinheiten. Sie sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch für Führungskräfte ein sinnvolles Instrument der Personalentwicklung.

Gestaltungsvarianten – wer bei wem?

Grundsätzlich ist jede Form des persönlichen Austausches möglich: kurze Informationsaufenthalte, ein- bis mehrtägige Hospitationen oder Mentoring-Programme über mehrere Monate hinweg.

Denkbar sind einseitige oder auch gegenseitige Austausche.

Maßgeblich für die zeitliche Ausgestaltung sind die personellen Ressourcen der beteiligten Ämter bzw. Dienststellen sowie der Zweck des Austausches.

Rahmenbedingungen – wie läuft's?

Alle Austausche sind freiwillig und setzen das Einverständnis der Beteiligten und ihrer Dienststellen voraus.

Die Entscheidung über den Austausch treffen die Amts-/Dienstellenleitungen der entsendenden und aufnehmenden Städte. Städtespezifische Regelungen entnehmen Sie bitte dem Genehmigungsantrag.

Das Ziel des Austausches, der Zeitraum sowie wesentliche organisatorische Festlegungen sind schriftlich festzuhalten. Eine Kopie der Genehmigung geht an die Personalentwicklung.

Während des Austausches bleibt das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis fortbestehen. Die Bezüge werden unverändert weiter gezahlt.

Nach dem Austausch berichtet die teilnehmende Person ihrer Führungskraft über den Erfolg des Austausches. Außerdem schickt sie einen Rückmeldebogen an die Personalentwicklung.

Austauschprogramme dürfen keine finanzielle Belastung für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, z. B. höhere Fahrkosten, verursachen. Doch auch für die Städte muss sich die Mehrbelastung in Grenzen halten.

In besonderen Situationen, z. B. für fachliche Einarbeitungsprozesse oder temporäre Arbeitsengpässe, können ausgewiesene Expertinnen und Experten aus den Städten auch gegen Personalkostenerstattung eingesetzt werden.



Fahrtkosten und Co. – was ist zu beachten?

Fahrtkosten erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach dem Bayerischen Reisekostengesetz, sofern Mehrkosten anfallen. **Es sollen öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden.** Tagegeld wird nicht gewährt. Für die Ausgabe von Fahrkarten gelten die jeweils in den Städten üblichen Verfahrensweisen. Wegezeiten werden grundsätzlich nicht angerechnet.

Die entsendende Stadt übernimmt für die Zeit des Austausches gegenüber der aufnehmenden Stadt die Haftungsverbindlichkeiten, die im Zusammenhang mit der Maßnahme stehen. Näheres entnehmen Sie dem Intranet.

Informationen – wo erfahre ich mehr?

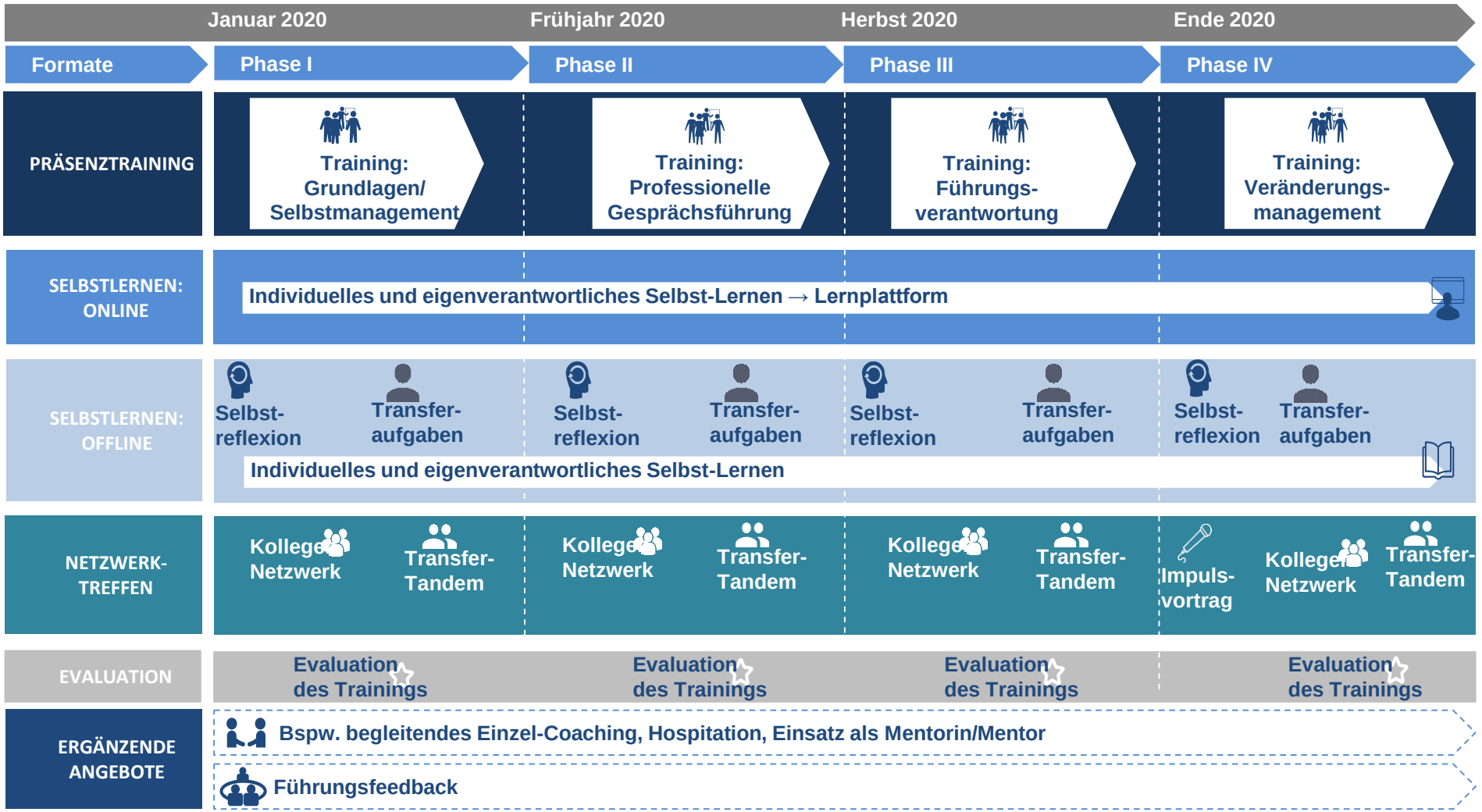
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Personalentwicklung Ihrer Stadt geben Ihnen gerne Auskunft:

- Stadt Erlangen: 09131 86-2809
- Stadt Fürth: 0911 974-1340
- Stadt Nürnberg: 0911 231-2364
- Stadt Schwabach: 09122 860-370

Bei Fragen zu Reisekosten, Fahrtkosten und Fahrkarten wenden Sie sich bitte an die jeweiligen Reisekostensachbearbeiter/innen in Ihrer Stadt.

Weitere Informationen, z. B. Mustervordrucke für die Genehmigung des Austausches, für die Erklärung zur Haftung und für die Rückmeldung zum Austausch, sind jeweils im städtischen Intranet eingestellt.

FKE Stufe 3 | Überblick Lernpfad



Beschlussvorlage
PA/205/2019

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	17.09.2019	öffentlich	Beschluss

Betreff:
Neukonzeption des städtischen Traineeprogramms

Anlagen:
Gutachten

Sachverhalt (kurz):

siehe Gutachten

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☐ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☒ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☒ Kosten bekannt

Gesamtkosten	56.000 €	**Folgekosten**	56.000 € pro Jahr
		☒ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	56.000 €	davon Personalkosten	56.000 € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Im Rahmen der Neukonzeptionierung wurden die diversity-relevaten Anforderungen (insb. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)) berücksichtigt. Auf das beiliegende Gutachten wird verwiesen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

1. Das beschriebene Konzept tritt mit Wirkung zum 01.01.2020 in Kraft.

2. Auf die bestehenden Traineeverhältnisse finden die vertraglichen Bestandteile des beschriebenen Konzepts mit Wirkung ab 01.01.2020 Anwendung. D.h. auf die bestehenden Vertragsverhältnisse bezogen, die Vergütung erfolgt ab diesem Zeitpunkt in Entgeltgruppe 11, Stufe 2 und der Beginn der Stufenlaufzeit wird auf den 01.01.2020 festgesetzt

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 17.09.2019

Traineeprogramm

I. Bericht

Insgesamt stehen derzeit 6 Traineestellen zur Verfügung. Um ein kontinuierliches Angebot zu gewährleisten wird angestrebt, laufend Traineestellen anzubieten. Vorstellbar wäre eine Besetzung von jeweils zwei Stellen im Abstand von einem halben Jahr. Perspektivisch liefert die Strategische und operative Personalbedarfsplanung Aussagen über Stellen bzw. Beschäftigungsbereiche, deren Bedarfe durch die Besetzung einer Traineestelle begegnet werden können.

Zielsetzung
Das Traineeprogramm soll die allgemeinen Personalbedarfe für Stellen mit Tätigkeitsmerkmalen, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordern, zielgerichtet auf die Aufgabenstellungen und Strukturen einer Großstadtverwaltung ausgerichtet ergänzen. Die Stadt Nürnberg begegnet mit der Weiterentwicklung sowie Etablierung eines regelmäßigen Traineeprogrammes aktiv dem Fachkräftemangel.

Das Traineeprogramm ist an den tatsächlichen Bedarfen der zukünftigen Aufgabenbereiche auszurichten und dabei sind die künftigen Schnittstellenthematiken hinreichend zu berücksichtigen. Hierfür ist eine Kombination aus Praktikaphasen in der Querschnittsverwaltung der Dienststellen des Referats I/II sowie in ausgewählten Dienststellen bzw. Eigenbetrieben vorzusehen. Insofern ergänzt das Programm das abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulstudium um die Kenntnisse der Strukturen, Prozesse sowie Schnittstellen in der Stadtverwaltung sinnvoll.

Aus Sicht der Bewerbenden bietet das Traineeprogramm der Stadt Nürnberg die Möglichkeit, Einblicke in die verschiedenen Bereiche einer Stadtverwaltung zu gewinnen und die Unternehmenskultur kennen zu lernen. Im Gegensatz zum Direkteinstieg bietet ein Traineeprogramm nicht nur die Chance, sich fachlich und professionell weiterzuentwickeln. Vielmehr fördert ein Traineeprogramm die Bindung an die Arbeitgeberin, da durch den Ausbildungscharakter sowie Networking und Mentoring erste feste Strukturen geschaffen werden, die die Basis für eine langfristige Bindung bilden.

Zugangsvoraussetzungen
Zielgruppe sind Absolventen eines Masterstudiengangs. Die Auswahl erfolgt grundsätzlich nach einer externen Ausschreibung unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern aus dem Referat I/II, des GPR, Fb sowie der GSBV sowie Vertreterinnen und Vertretern der zukünftigen Beschäftigungsdienststelle.

Zielperspektive
Das grundsätzliche Ziel wird in der Übernahme einer Aufgabenstellung der Entgeltgruppe EGr. 13 TVöD über ein entsprechendes Stellenbesetzungsverfahren gesehen.

Vertragsgestaltung
Für die Laufzeit des Traineeprogramms wird ein auf 18 Monate befristetes Vertragsverhältnis nach § 26 BBiG begründet. Die Probezeit beträgt 4 Monate. Die Vergütung erfolgt analog EGr. 11, Stufe 1 TVöD und nimmt an etwaigen Tariferhöhungen teil. Die Trainees erreichen Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1. Darüber hinaus finden aus Gründen der Personalgewinnung und –bindung die Regelungen zur Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD), zur Entgeltfortzahlung (§§ 21, 22 TVöD), zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen (§ 23 Abs. 1 TVöD), zum Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (§ 8 TVöD - Zeitzuschläge) und zur betrieblichen Altersversorgung (§ 25 TVöD) Anwendung.

Im Rahmen des Traineeprogramms ist frühzeitig die Klärung des künftigen Aufgabenbereichs und der damit angestrebte Übergang in eine Festanstellung mit der vorgesehenen Beschäftigungsdienststelle in die Wege zu leiten.

Kosten
Das individuelle Traineeprogramm umfasst insgesamt 18 Monate. Die Arbeitgeberaufwendungen erhöhen sich durch die o.g. Bestandteile pro Traineeplatz um ca. 14.000 EUR.

Struktur und Aufbau des Traineeprogramms
Die Struktur des Traineeprogramms besteht aus mehreren Teilen. Elemente des Mentoring, Networking und Schulungen werden über den gesamten Verlauf des Traineeprogramms absolviert.

Zum Zeitpunkt der Auswahlgespräche liegen PA idealerweise bereits Informationen zum Verlauf (Ausbildungsplan) des Traineeprogramms vor. Die bzw. der Trainee wird zu Beginn des Programms über die Einsatzbereiche, Inhalt, und Verlauf informiert.

Die Praxisabschnitte können bis zu 6 Monaten lang sein und umfassen mehrere Einsatzstellen. Die Auswahl der Einsatzdienststellen orientiert sich an der Studienrichtung der Trainees sowie der Zielperspektive. Verpflichtend ist ein Praxisabschnitt im Geschäftsbereich Ref. I/II.

Zum Abschluss des Traineeprogramms erfolgt eine Evaluation durch die Koordinationsstelle bei PA.

Betreuungszuständigkeit für Trainees
Zur Evaluation erfolgt eine Begleitung durch eine Koordinationsstelle bei PA, die die Verantwortung für die zentrale Betreuung der Trainees übernimmt. Dabei ist die stringente Koordination der Trainee-Abschnitte wichtig, die Bereitstellung von strukturierten Ausbildungsplänen in Zusammenarbeit mit Dienststellen, Eigenbetrieben und Geschäftsbereichen und Rückmeldegespräche zwischen PA, Einsatzstellen und den Trainees. Nach erfolgreicher Absolvierung eines Trainee-Abschnittes werden Zielvereinbarungen geschlossen, aus denen sich weitere Maßnahmen für das Traineeship ergeben können.

Außerdem sorgt PA für die Gestaltung eines optionalen Trainee-Netzwerkes, wodurch sich Trainees zum Erfahrungs- und Wissensaustausch zusammenfinden können sowie durch Netzwerkveranstaltungen verknüpft werden.

Eine festgelegte Mentorin bzw. ein festgelegter Mentor unterstützt die bzw. den Trainee, gibt Tipps bei auftretenden Problemen, berät im Bedarfsfall bei Konflikten etc.

Konkrete Ausbildungspläne für die Maßnahmen
Zu Beginn des Traineeship werden den Trainees Basis-Informationen über die Stadtverwaltung, sowie kurze Einführungen bei Ref. I/II, ZD, DIP, PA, Stk und KaSt vermittelt. Verpflichtende Teilnahme besteht auch am zweiwöchigen Einführungspraktikum für Quereinsteigende.

Im Austausch mit der bzw. dem Trainee werden Schulungen ausgewählt, die in Vorbereitung auf eine spätere Beschäftigung unterstützend wirken. Diese sollen in etwa 12 Tage umfassen, die innerhalb des Programmablaufes absolviert werden. Empfohlen werden Grundlagenschulungen aus dem Fortbildungsprogramm der Städteakademie:

- Projektmanagement I + II
- Wissenssicherung
- Grundzüge des Dienst- und Tarifrechts im Öffentlichen Dienst
- Kommunikation
- Kritik und Konflikt
- Selbstmanagement/Zeitmanagement
- Kundenorientierung und Bürgerservice
- Interkulturelle Kompetenz
- CMS/DMS

Schulungsanforderungen, die sich aus fachspezifischen Anforderungen ergeben, werden individuell vereinbart.

Den Trainees wird die Möglichkeit gegeben, ein Einzel- oder Gruppencoaching in Anspruch zu nehmen. Dies dient der professionellen Weiterentwicklung und kann ggf. zusammen mit dem Mentor/der Mentorin absolviert werden.

Neben klassischen Präsenzseminaren zeichnet sich die Schulung von Trainees aber vor allem durch die Aspekte Networking (z. B. regelmäßige Teilnahme an der Wissensbörse) und Mentoring aus.

Ergänzender Hinweis
In besonderen Einzelfällen wäre auch ein Traineeship mit Bachelorabschluss mit entsprechenden Anpassungen zur Vergütung und Zielperspektive möglich.

Beschluss

1. Das beschriebene Konzept tritt mit Wirkung zum 01.01.2020 in Kraft.

2. Auf die bestehenden Traineeverhältnisse finden die vertraglichen Bestandteile des beschriebenen Konzepts mit Wirkung ab 01.01.2020 Anwendung. D.h. auf die bestehenden Vertragsverhältnisse bezogen, die Vergütung erfolgt ab diesem Zeitpunkt in Entgeltgruppe 11, Stufe 2 und der Beginn der Stufenlaufzeit wird auf den 01.01.2020 festgesetzt.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR
b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 14.08.2019
Personalamt

(14141)

Abdruck:
DIP/1
Stk

Berichtsvorlage
PA/202/2019

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	17.09.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Anlagen:
Gutachten
Anlage

Bericht:

siehe Bericht

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
siehe Vorlage

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 17.09.2019

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

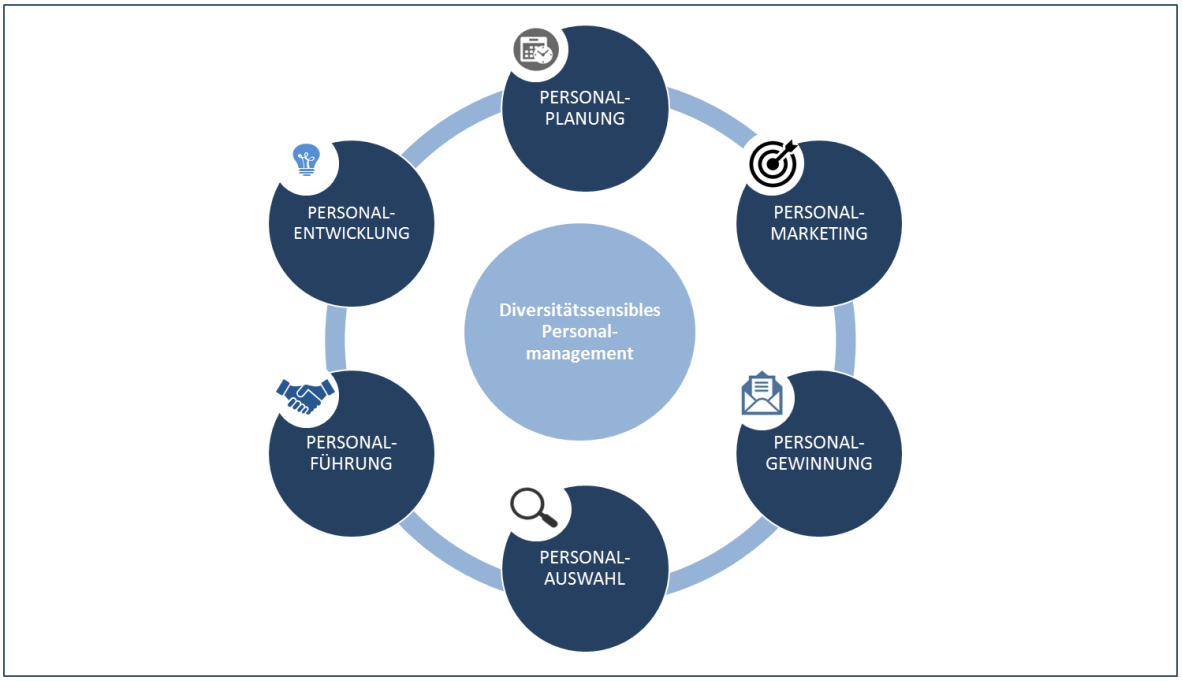
I. Bericht

Ausgangslage
Im Rahmen ihres allgemeinen Leitbilds hat die Stadt Nürnberg 2004 erstmals Leitlinien zur Integrationspolitik geschaffen. Diese werden unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen fortgeschrieben und sind zuletzt im Juli 2018 aktualisiert worden. Für das Personalmanagement hat die Leitlinie Nr. 7 besondere Bedeutung:

> *„7. Interkulturelle Orientierung des Personalwesens*
> *Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Stadt orientiert sich als Arbeitgeberin und Anteilseignerin an der von ihr unterzeichneten Charta der Vielfalt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz werden folglich auch bei Bewerbungen als wertvolle Qualifikationen angesehen.“ (Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg)*

Im Zuge der Umsetzung dieser Handlungsanweisung hat sich eine Arbeitsgruppe unter Führung des Referenten für Finanzen, Personal, IT und Organisation zusammengefunden. Konkret sind in der Arbeitsgruppe das Bürgermeisteramt, die Frauenbeauftragte, der Gesamtpersonalrat, das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, das Amt für Kultur und Freizeit, das Personalamt, das Sozialreferat, das Amt für allgemeinbildende Schulen, das Amt für berufliche Schulen, der Servicebetrieb öffentlicher Raum sowie die Geschäftsstelle des Integrationsrates vertreten gewesen. In vier Sitzungen wurden die grundsätzlichen Herausforderungen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung skizziert, diskutiert und in ein Konzept übertragen.

Das Personalamt hat in den vergangenen Monaten Handlungsbedarfe in den Prozessschritten des Personalmanagements identifiziert (vgl. Anlage), die zur erfolgreichen interkulturellen Öffnung der Verwaltung beitragen sollen. Im Folgenden werden die Handlungsschritte für die Personalbereiche dargestellt.



Handlungsfeld Personalmarketing – Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Die Kontaktpunkte zu potenziellen Bewerbenden mit Zuwanderungsgeschichte werden weiter verstärkt. Hier sind vor allem die Karriereseite der Stadt Nürnberg, Presse- und Imagearbeiten sowie der YouTube Kanal der Stadt Nürnberg von Bedeutung. Hier streben wir künftig noch stärker die Personalgewinnung durch Markenbotschafter und Vorbilder an (vgl. Anlage S. 7ff.). Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund fungieren als Impulsgeberinnen und –geber bei Informationsveranstaltungen, Messeauftritten, Imagekampagnen, Berufevideos etc.

Die Netzwerkarbeit (Kulturvereine, Integrationsrat sowie Geschäftsstelle des Integrationsrats etc.) ist ein weiterer elementarer Bestandteil des Personalmarketings, der weiter ausgebaut wird. Hierdurch können wertvolle Verbindungen in die Communities entstehen.

Handlungsfeld Personalgewinnung – Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile

Der Ausgangspunkt für die Gestaltung von Auswahlverfahren ist das Anforderungsprofil für die jeweilige Stelle. Mit der Festlegung des Profils wird der Maßstab zugrunde gelegt, mit dem eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gefunden werden soll.
Im Anforderungsprofil werden diejenigen Merkmale aufgelistet, die Bewerbende für die zu besetzende Stelle aufweisen sollten:

- Qualifikationsmerkmale (z. B. Berufs- oder Studienabschlüsse)
- Kenntnisse und Fähigkeiten (z. B. Arbeitsrecht, Word- oder Excel Kenntnisse)
- Körperliche Merkmale (z. B. gesundheitliche Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst)
- Persönliche Merkmale (z. B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit)

- Wertehaltung (z. B. Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung)

Das Anforderungsprofil kann sowohl begründende (konstitutiv) und beschreibende (deklaratorisch) Wirkungen entfalten. Bei Stellenbesetzungsverfahren in der Nürnberger Stadtverwaltung ist es üblich, beide Anforderungsmerkmale zu formulieren. Die beschreibenden Merkmale können nochmals in sogenannte Soll- und Kann-Kriterien unterteilt werden.

Merkmale mit entsprechenden interkulturellen Anforderungen werden verstärkt im deklaratorischen Teil von Stellenausschreibungen gefordert. Beispiele der letzten Monate:

- Mitarbeiter (w/m/d) und stellvertretender Leiter (w/m/d) der Abteilung Kulturläden (Anforderung: Diversity-Kompetenz)
- Sachbearbeiter (w/m/d) Übernahme von Kinderbetreuungskosten (Anforderung: Interkulturelle Kompetenz)
- Ausbilder (w/m/d) (Anforderung: Offenheit für die Vielfalt von Menschen und Gruppen)
- Mitarbeiter (w/m/d) in der Kommunalverwaltung (Anforderung: Interkulturelle Kompetenz)

Handlungsfeld - Personalauswahlverfahren
Insofern wir explizite Anforderungen definieren (z. B. Offenheit für die Vielfalt von Menschen und Gruppen, interkulturelle Kompetenz, Diversity-Kompetenz) werden diese bei der Personalauswahl geprüft.

Dabei bietet das Baukastensystem von Winschuh und Eckert[1] ausreichend Orientierung. Die geforderten Kompetenzen können in Auswahlverfahren mithilfe von Rollenspielen, Interviews oder Arbeitsproben geprüft werden. Als konkretes Beispiel wäre hier die Aufgabenstellung für ein Rollenspiel für die Position einer Teamleitung mit Publikumsverkehr zu nennen.

> *„Im Zuge der interkulturellen Öffnung der Verwaltung müssen auch Mitarbeitende der Stadtverwaltung weiter im Umgang mit kultureller Vielfalt geschult werden. Überzeugen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Führungsebene Ihrer Dienststelle von der Wichtigkeit einer flächendeckenden interkulturellen Schulung.“*

Eine hohe interkulturelle Fachkompetenz wäre dann vorhanden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber in der Lage ist, potenziell überzeugende Argumente zu nennen und diese glaubwürdig in der Diskussion zu vertreten und zu transportieren.

Handlungsfeld – Personalführung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eng mit dem Wandel der Organisationskultur verbunden. Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Sie können als Vorbilder an der Erreichung der gesetzten Ziele beitragen, wenn sie selbst von der Wichtigkeit und Notwendigkeit der beschriebenen Ziele zur interkulturellen Öffnung überzeugt sind und den Wandel aktiv unterstützen. Führungskräfte sind in unterschiedlichsten Situationen gefordert, interkulturell sensibel und konstruktiv den Arbeitsalltag zu gestalten. Das neu entwickelte Führungsleitbild greift die Aspekte u. a. im Rahmen der Wertschätzung auf (Wertschätzung Nr. 4: Wir berücksichtigen die Vielfältigkeit unserer Mitarbeitenden und fördern ihre Weiterentwicklung)

[1] Eckert, Martina / Winschuh, Thomas (2016): Handreichung. Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Handlungsfeld - Personalentwicklung
Der Aufbau interkultureller Expertise über die gesamte Stadtverwaltung muss konsequenterweise im Prozess der weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung in allen Geschäftsbereichen vorangetrieben werden. Seit 2013 durchlaufen alle Auszubildenden der Stadt Nürnberg ein interkulturelles Training. Mitarbeitende in den personalwirtschaftlichen Einheiten müssen interkulturelle Aspekte im Rahmen von Anforderungsprofilen erkennen und in Stellenanforderungen platzieren, was zunehmend praktiziert wird und etliche Beispiele aus der Vergangenheit belegen. Für alle Mitarbeitenden stehen interkulturelle Fortbildungsangebote im interkommunalen Fortbildungsprogramm zur Verfügung. In der neu konzipierten Führungskräfteentwicklung werden Führungskräfte im Führen von diversen Teams geschult.

Zusammenfassung

Unabhängig, aus welcher Perspektive die aktuelle Situation betrachtet wird, bleibt festzustellen: Es arbeiten immer noch zu wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Kommunalverwaltung der Stadt Nürnberg im Vergleich zum Anteil der städtischen Bevölkerung.

Auch wenn aktuell weitere Verbesserungspotenziale identifiziert werden, sind Fortschritte in den letzten Jahren erzielt und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund umgesetzt worden. Die Stadt Nürnberg erfasst den Anteil der neu eingestellten Mitarbeitenden im Direkteinstieg seit 2013. Im Jahr 2018 lag der prozentuale Anteil bei 29,7%.

Im Bereich der Ausbildung wird der prozentuale Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund jedes Jahr erfasst. Der Anteil überschritt 2017 erstmals 30%, im Jahr 2018 lag der Anteil bei 33,9%.

Im Zuge der Befragung aller Mitarbeitenden (MAB) im Jahr 2019 gaben von insgesamt 6.388 teilnehmenden Beschäftigten 13% an, Migrationshintergrund zu haben. Im Vergleich hierzu haben im Rahmen der MAB 2010 von insgesamt 4.845 Beschäftigen 9% und in der MAB 2014 von insgesamt 5.303 Beschäftigen 10% angegeben, einen Migrationshintergrund zu haben.

Zusammenfassend muss auch angemerkt werden, dass die Erhebung der Daten anonym und freiwillig geschieht. Eine Abfrage bei der Gesamtheit der Beschäftigten findet nicht statt. Ebenso verzichtet die Stadt Nürnberg aus datenschutzrechtlichen Gründen auf die Erfassung der Einsatzgebiete der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Die Aussagekraft der Quoten ist deshalb mit Vorsicht zu interpretieren.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Stadtverwaltung die Wichtigkeit der kulturellen Vielfalt ihrer Beschäftigten erkennt und aktiv die Steigerung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zum Ziel hat. Ein vielfältiges Personal bringt vielfältige Kompetenzen ein und kann dadurch Bedürfnisse und Anliegen der vielfältigen Gesellschaft effektiver bearbeiten.

III. Herrn Ref. I/II

IV. a) GPR
b) GSBV

V. PA

VI. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 12.08.2019
Personalamt

(14141)

Abdruck:
DIP/1
Stk



INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER VERWALTUNG

LEITLINIE 7

Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Stadt orientiert sich als Arbeitgeberin und Anteilseignerin an der von ihr unterzeichneten Charta der Vielfalt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz werden folglich auch bei Bewerbungen als wertvolle Qualifikationen angesehen.“ (Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg)

Inhalt

Inhalt 1
1 Ausgangslage 2
2 Zielsetzung 4
3 Personalmarketing – Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte 5
3.1 Karriereseite – karriere.nuernberg.de 6
3.2 Presse- und Imagearbeit 7
3.3 Flyer 9
3.4 YouTube Channel 9
3.5 Direktansprache 11
3.6 Zusammenfassung 11
4 Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl 12
4.1 Interkulturelle Kompetenz als Anforderungskriterium 14
5 Auswahlverfahren 16
5.1 Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (PÜ) 17
5.1.1 Kriterien für die Perspektivenübernahme 18
5.2 Interkulturelle Sozialkompetenz (ISK) 18
5.2.1 Kriterien interkultureller Sozialkompetenz 19
5.3 Interkulturelle Fachkompetenz (IFK) 21
5.3.1 Kriterien für interkulturelle Fachkompetenz 21
5.4 Zusammenfassung 22
6 Personalführung 22
7 Personalentwicklung 23
7.1 Mitarbeitende der personalbewirtschafteten Einheiten 23
7.2 Auszubildende 23
7.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 24
7.4 Führungskräfte 24
8 Resümee 25
9 Abbildungsverzeichnis 27
10 Literatur 27

1 Ausgangslage

Seit dem Beginn der städtischen Zivilisation sind Städte Orte der Vielfalt. Ihre Weiterentwicklung durch den Zuzug von Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten ist ein wesentlicher Motor gesellschaftlicher Entwicklung. Die Stadt Nürnberg sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft den Zusammenhalt zu wahren und dabei zwischen Einzelinteressen zu vermitteln und Ausgrenzungen zu verhindern. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns der Stadt Nürnberg sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt Nürnberg aufgrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung in ihrem Leitbild verpflichtet hat.

Die Realisierung einer solidarischen Stadtgesellschaft bemisst sich am Umgang mit allen Bürgerinnen und Bürgern. Dies schließt auch diejenigen ein, die noch keine lange und kontinuierliche Verwurzelung in der Stadt haben oder infolge von Flucht und Vertreibung auf der Suche nach einer neuen Heimat sind. Je offener eine Stadt mit der Vielfalt ihrer Bürgerinnen und Bürger umgeht, desto besser wird sie sich den Herausforderungen im globalisierten Kontext stellen können. Die Stadt Nürnberg steht für Offenheit, Akzeptanz und Toleranz. Als Signal an ihre Beschäftigten und an Dritte hat sie 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Im Rahmen ihres allgemeinen Leitbilds hat sich die Stadt Nürnberg 2004 erstmals Leitlinien zur Integrationspolitik gegeben. Diese werden unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen fortgeschrieben und sind zuletzt im Juli 2018 aktualisiert worden. Die Stadt Nürnberg will Vorbild sein! Dies insbesondere auch in Bezug auf die interkulturelle Orientierung des Personalwesens. Insoweit ist die Leitlinie Nr. 7 eine Bekräftigung der bereits seit 2004 formulierten Forderung, die Verwaltung stärker interkulturell zu öffnen. Die „Interkulturelle Öffnung“ ist trotz der zahlreichen Bemühungen der letzten Jahre in vielen Bereichen der Stadtverwaltung Nürnberg noch keine Routine und somit auch kein flächendeckender Standard. Die Wertschätzung von Vielfalt in der Stadtverwaltung und die weitere interkulturelle Öffnung sind nicht nur wichtig, sondern eröffnen der Stadtverwaltung auch klare Vorteile: Ein vielfältiges Personal bringt vielfältige Kompetenzen ein und kann dadurch Bedürfnisse und Anliegen der vielfältigen Gesellschaft effektiver bearbeiten.

Wir müssen uns in einer ausgeprägten Wettbewerbssituation noch zielgerichteter positionieren und konsequent zu wenig erschlossenen Potenziale heben. In Anbetracht der Konkurrenz zu Unternehmen, die in der Stadtgesellschaft bzw. Öffentlichkeit wesentlich präsenter durch ihre Produkte oder Markennamen sind und zudem über wesentlich mehr finanzielle Mittel verfügen, um sich eindrucksvoll in Szene zu setzen, müssen wir für uns passende Wege und Methoden finden, um Mitarbeitende und Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen.

Sehr oft sind die vielseitigen Beschäftigungsmöglichkeiten der Stadtverwaltung Nürnberg und auch die Zugangsvoraussetzungen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst unzureichend bekannt. Sicher fehlen auch Vorbilder im Familien- oder Freundeskreis, die eine Auseinandersetzung mit den vielen

beruflichen Möglichkeiten an anderer Stelle erfordert. Aber auch die Ungleichheiten bei den Bildungsabschlüssen schlägt sich im Feld der Bewerbenden nieder. Anmerken muss man sicher auch, dass gewisse Migrationsgruppen in ihren Herkunftsländern mit Behörden möglicherweise nicht die besten, wenn nicht sogar negative Erfahrungen gemacht haben und deshalb eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung überhaupt nicht in Erwägung ziehen.

Unabhängig, aus welcher Perspektive die aktuelle Situation betrachtet wird, bleibt festzustellen: Es arbeiten immer noch zu wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Kommunalverwaltung der Stadt Nürnberg im Vergleich zum Anteil der städtischen Bevölkerung. Auch wenn aktuell weitere Verbesserungspotenziale identifiziert werden, sind durchaus Fortschritte in den letzten Jahren erzielt und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund umgesetzt worden. Gerade im Bereich der Neueinstellungen (Direkteinstieg und Ausbildung) sind positive Entwicklungen zu verzeichnen (vgl. Strukturberichte).

Um nachhaltig etwas zu verändern, stellt sich die alles entscheidende Frage, was alles dafür getan werden muss, dass der Handlungsauftrag aus den überarbeiteten Leitlinien zur Integrationspolitik erfolgreich ist. Für das Personalmanagement hat die Leitlinie Nr. 7 daher besondere Bedeutung.

„7. Interkulturelle Orientierung des Personalwesens

Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Stadt orientiert sich als Arbeitgeberin und Anteilseignerin an der von ihr unterzeichneten Charta der Vielfalt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz werden folglich auch bei Bewerbungen als wertvolle Qualifikationen angesehen.“ (Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg)

Das Ziel der Leitlinie 7 muss im Zusammenspiel mit der Leitlinie 6 betrachtet werden, da die Integrationspolitik nur dann erfolgreich sein wird, wenn alle Referate und Dienststellen die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung bei ihrer Arbeit berücksichtigen und sie im Sinne eines umfassenden Ansatzes zum Umgang mit Vielfalt verzahnen. Um dieses Ziel in der Umsetzung zu schärfen hat sich eine Arbeitsgruppe unter Führung des Referenten für Finanzen, Personal, IT und Organisation zusammengefunden. Konkret sind in der Arbeitsgruppe das Bürgermeisteramt, die Frauenbeauftrage, der Gesamtpersonalrat, das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, das Amt für Kultur und Freizeit, das Personalamt, das Referat V, das Amt für allgemeinbildende Schulen, das Amt für berufliche Schulen, der Servicebetrieb öffentlicher Raum sowie die Geschäftsstelle des Integrationsrates vertreten gewesen. In vier Sitzungen wurden die grundsätzlichen Herausforderungen skizziert, diskutiert sowie in dieses Konzept übertragen.

2 Zielsetzung

Oberstes Ziel ist die weitere Intensivierung der interkulturellen Öffnung des Personalmanagements. In Zukunft sollen noch mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Fachkräfte für die Stadtverwaltung Nürnberg tätig sein. Um dieses Ziel zu erreichen, sind das zentrale Personalmanagement in der Querschnittsverwaltung wie auch die dezentral entscheidenden Einheiten und Führungskräfte gefordert (vgl. Leitlinie 6 zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg). Die Personalarbeit muss sich weiter in Richtung interkulturelle Öffnung der Verwaltung entwickeln und ein diversitätssensibles Personalmanagement etablieren.

Um die integrationspolitische Zielsetzung der Leitlinie Nr. 7 umsetzen zu können, aber auch um die personalpolitischen Herausforderungen bedingt durch den demografischen Wandel zu bewältigen, ist ein diversitätssensibles Personalmanagement erforderlich. Insofern sind alle Handlungsfelder des Personalmanagements zu überprüfen, ob Anpassungen erforderlich sind (vgl. KGSt 2011, S. 3).

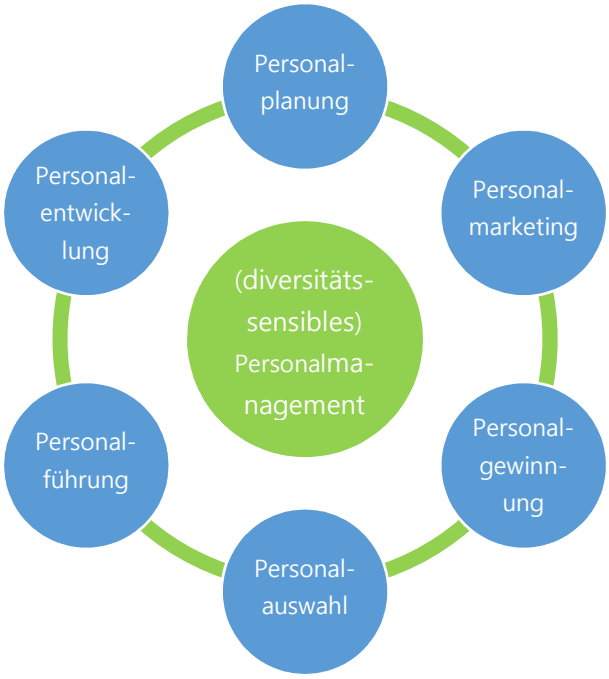


Abbildung 1: Kreislauf Personalmanagement

Es bedarf einer konsequenten Schärfung des Arbeitgeberprofils der Stadt Nürnberg im Sinne einer attraktiven Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, gezielter Marketingmaßnahmen sowie Zielgruppenansprachen. Darüber hinaus müssen die Anforderungsprofile bei Stellenausschreibungen überprüft und bei konkreten Arbeitsanforderungen auch um spezifische Anforderungen wie z. B. um Sprach- und Kulturkenntnisse erweitert werden. Selbstverständlich sind die Auswahlverfahren so zu gestalten, dass sie diesen Anforderungen Rechnung tragen. Die Führungskräfte in den Dienststellen bzw. Geschäftsbereichen sind in der Verantwortung in ihren Bereichen die wegweisenden Weichen zu stellen. Ebenso sind ergänzende Angebote zu unterbreiten, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Bedarfsfall auf die Anforderungen des Bewerbungsverfahrens vorbereiten. Die Weiter-

entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung bedeutet aber auch einen Wandel unserer Organisationskultur. Sie wird geprägt durch die Führungskräfte sowie durch die Beschäftigten. Die Weiterentwicklung fordert Veränderung im Verhalten aller Beschäftigten und erzeugt mitunter auch Widerstände und Barrieren, die in Betracht gezogen, aufgegriffen sowie bearbeitet werden müssen.

3 Personalmarketing – Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Personalmarketing soll als eine Vorgehensweise verstanden werden, mit der die Stadtverwaltung langfristig und systematisch Mitarbeitende gewinnt und an sich bindet; im Besonderen mit Zuwanderungsgeschichte. Hierzu ist selbstverständlich eine ausreichende Informationsgrundlage zu schaffen, die im Rahmen von aufmerksamkeitserregender, aktivierender und emotionsinduzierender Kommunikation steht und so gestaltet ist, dass sie im Einklang mit den Anforderungen bzw. Interessen der Zielgruppen steht. Erst dann wirkt das Personalmarketing in attraktiver Weise (vgl. Gourmelon/Hoffmann, S.16).

Welche Möglichkeiten bietet die Stadtverwaltung Nürnberg als Arbeitgeberin? Welche unterschiedlichen Berufsbilder gibt es und welche Vielfalt eröffnet sich? Welche Staatsangehörigkeitsvoraussetzungen sind tatsächlich erforderlich? Diese oder ähnliche Fragen können sicher etliche städtische Mitarbeitende nur skizzieren. Inwieweit können wir es dann von Zielgruppen erwarten, die sich noch nicht so intensiv mit der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin auseinandergesetzt haben oder gar schlechte Erfahrungen mit Behörden machen mussten.

Im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende wird es für die Stadtverwaltung Nürnberg wesentlich wichtiger ihre Attraktivität stärker herauszuarbeiten, um die vorhandenen Potenziale zu heben. Alleine im Nürnberger Stadtgebiet leben ca. 242.000 Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund. Davon sind ca. jeweils die Hälfte Bürgerinnen und Bürger ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Deutsche mit Migrationshintergrund. Insgesamt sind davon ca. 170.000 im erwerbsfähigen Alter (15 – 65) (vgl. https://dokumente.nuernberg.de/statistik/migrationshintergrund/nbg/2017/mgh_2017_00.pdf). Daher müssen wir uns mit unserer eigenen Imagepflege und unseren Marketingaktivitäten beschäftigen und vorab klären, welche Zielgruppen wir erreichen und welche Botschaften wir im Speziellen senden wollen. In diesem Zusammenhang sollten wir nicht nur feststellen, was die Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin ausmacht, sondern uns auch darüber Gedanken machen, wie ein positives Image bei der täglichen Arbeit und im Umgang mit der Bürgerschaft gepflegt werden kann.

Die Stadtverwaltung will eine vielfältige Auswahl und insbesondere Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte im Rahmen von Stellenausschreibungen gewinnen und sich deshalb auch intern entsprechend aufstellen. Folgende Punkte sind hierbei besonders zu beachten:

- Interkulturelle Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und der Führungskräfte
- Analyse und Abbau von Hindernissen, die für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte beim Zugang zur Stadtverwaltung vorhanden sein können.

- Personalgewinnung durch Markenbotschafter und Vorbilder, d. h. Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund fungieren als Impulsgeberinnen und –geber bei Informationsveranstaltungen, Messeauftritten, Imagekampagnen etc.
- Bevor Stellenausschreibungen erstellt werden, sind gezielte Anforderungsanalysen zu erstellen und gegebenenfalls wünschenswerte Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen aufzunehmen.
- Auswahl- und Einstellungsverfahren müssen bezüglich ihrer Kulturneutralität überprüft werden und bei Bedarf sind kulturneutrale Bestandteile zu entwickeln.
- Sowohl Stellenausschreibungen als auch Imageanzeigen sollten interkulturell ausgerichtet sein und Letztere ggf. auch mehrsprachig veröffentlicht werden.
- Netzwerkarbeit mit Schulen, (Kultur-)Vereinen, Eltern, Integrationsrat, Geschäftsstelle des Integrationsrates sollten elementare Bestandteile der Imagepflege sein.
- In der Zusammenarbeit mit Vermittlungsnetzwerken (Agentur für Arbeit, Jobcenter Nürnberg, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer etc.) sollte der Faktor „Zuwanderungsgeschichte“ bzw. „Migrationshintergrund“ immer Berücksichtigung finden.

  (vgl. Donges/Fischer/Kulhoff/Rauschmayr 2014, S. 70)

In einem ersten Schritt muss wesentlich stärker verdeutlicht werden, was die Stadtverwaltung für ihre Bürgerschaft leistet, welche Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder vorhanden sind, um darüber das Interesse der Menschen zu wecken und die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin überhaupt wahrzunehmen.

Die Zielsetzung der Personalgewinnung ist es immer, die für die ausgeschriebenen Aufgabenbereiche am besten geeigneten Personen zu finden (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG). Personalgewinnungsmaßnahmen, die Diversität berücksichtigen, werden zu einer strategischen Aufgabe für das Personalmanagement der Stadt Nürnberg.

3.1 Karriereseite – karriere.nuernberg.de

Das Internet ist das Medium schlechthin, um sich zu informieren. Die Karriereseite der Stadtverwaltung ist somit entscheidend um Mitarbeitende mit und ohne Migrationshintergrund auf die Vielfalt der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg aufmerksam zu machen. Die Stadtverwaltung will „bunter“ werden und dieser Anspruch soll auch im Rahmen der Karriereseite stärker in den Fokus gerückt werden.

Im Hinblick auf die Auswahl der Fotos wurde die interkulturelle Öffnung der Verwaltung bereits aufgegriffen (u. a. Information zum Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter). Insofern Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit Migrationshintergrund für Werbemaßnahmen ausgewählt werden, wirken sie als Vorbilder.

Startseite > Ausbildung > Ausbildungsberufe A – Z > **Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter**

Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter



Abbildung 2: Bild Karriereseite Ausbildungsberuf VFA-K (Quelle: © Goodluz / www.shutterstock.com



Abbildung 3: Bild Karriereseite Arbeitgeberin Stadt Nürnberg (Quelle: Willkommen Suedpunkt: © Birgit Fuder / © 2008 Stadt Nuernberg



Abbildung 4: Bild Karriereseite Ausbildung (Quelle: © Edyta Pawlowska / www.shutterstock.com)



Abbildung 5: Bild Karriereseite Freiwilligendienst oder Praktikum (Quelle: © wavebreakmedia / www.shutterstock.com)

In puncto Mehrsprachigkeit gibt es ebenfalls noch Handlungsbedarf. Die Karriereseite sollte „Schritt für Schritt“ mehrsprachig gestaltet werden. Dadurch gibt das Personalmanagement der Stadt Nürnberg deutlich zu erkennen geben, dass es sich interkulturell öffnet. Es können hierdurch Sprachhindernisse abgebaut werden, indem sich auch Eltern, Großeltern etc. der eingewanderten Generationen über die mehrsprachige Karriereseite informieren können und als potenzielle Multiplikatoren wirken. In einem ersten Schritt könnte die Übersetzung in englischer Sprache stehen. Selbstverständlich müssen aber jene Sprachen Berücksichtigung finden, die im Bevölkerungsspiegel der Stadtgesellschaft am häufigsten vertreten sind (z. B. Türkisch, Polnisch, Russisch, Griechisch).

3.2 Presse- und Imagearbeit

Junge und ältere Menschen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen, wird auch über die Pressearbeit erfolgreich erreicht. Presseartikel, in denen über die unterschiedlichen Ausbildungsberufe und

Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung informiert wird, können sowohl in kostenfreien Wochenblättern (z. B. Marktspiegel) als auch in der NN/NZ sowie in ausländischen Zeitungen platziert werden. In diesem Kontext ist auch zu eruieren, inwieweit die eingewanderten Bevölkerungsgruppen in Nürnberg eigene Zeitungen etabliert haben.



Vermittler zwischen Gesetz und Bürgern

Verwaltungsfachangestellte dürfen sich auf viel Abwechslung in ihrem künftigen Job freuen

VON BARBARA LOHSS

Bürgerinnen und Bürgern mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, ist Aufgabe von **Verwaltungsfachangestellten** in der Kommunalverwaltung. Dafür müssen sie sich gut mit Gesetzen auskennen.

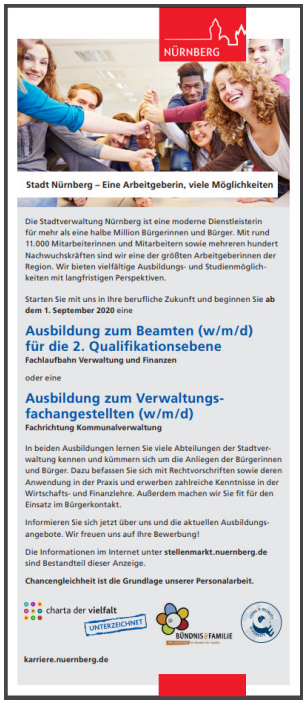
Wenn Ceyda Ersoy am Montagmorgen an ihren Arbeitsplatz im Servicebüro des Bildungszentrums (BZ) kommt, warten bereits zahlreiche E-Mails auf sie. „Am Wochenende kommen immer viele Anmeldungen rein, die arbeite ich dann nach und nach ab", erklärt die Auszubildende bei der Stadt Nürnberg. Das ist nur eine von vielen Aufgaben, die sie derzeit hat. Außerdem berät sie Kunden zum Beispiel telefonisch oder persönlich bei der Wahl von Kursen.

Als angehende Verwaltungsfachangestellte bei der Stadt lernt sie während ihrer dreijährigen Ausbildung viele Dienststellen kennen. Beim Gesundheitsamt, beim Jugendamt und im Schulsekretariat der Adam-Kraft-Realschule war sie vor ihrem Einsatz am BZ bereits. Im zweiten Ausbildungsjahr ist sie beim Einwohneramt und im Anschluss daran bei der Noris-Arbeit. „Die Ausbildung ist total abwechslungsreich und vielfältig", freut sich die 20-Jährige.

Den Umgang mit Gesetzestexten und deren Interpretation findet Ersoy spannend. Denn zahlreiche Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie deren praktische Anwendung stehen im Mittelpunkt der Ausbildung. „Man muss sehr viel lernen", räumt sie ein. Neben der Berufsschule besucht sie

Im Bildungszentrum berät Ceyda Ersoy Interessenten bei der Kursauswahl. Bei der Stadt Nürnberg lässt sie sich zur Verwaltungsfachangestellten ausbilden. Foto: Barbara Lohss

Abbildung 6: Azubi 2019/2020, Verlagsbeilage NN/NZ v. 26.01.19



NÜRNBERG

Stadt Nürnberg – Eine Arbeitgeberin, viele Möglichkeiten

Die Stadtverwaltung Nürnberg ist eine moderne Dienstleisterin für mehr als eine halbe Million Bürgerinnen und Bürger. Mit rund 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mehreren hundert Nachwuchskräften sind wir eine der größten Arbeitgeberinnen der Region. Wir bieten vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten mit langfristigen Perspektiven.

Starten Sie mit uns in Ihre berufliche Zukunft und beginnen Sie **ab dem 1. September 2020** eine

Ausbildung zum Beamten (w/m/d) für die 2. Qualifikationsebene
Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen

oder eine

Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten (w/m/d)
Fachrichtung Kommunalverwaltung

In beiden Ausbildungen lernen Sie viele Abteilungen der Stadtverwaltung kennen und kümmern sich um die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger. Dazu befassen Sie sich mit Rechtvorschriften sowie deren Anwendung in der Praxis und erwerben zahlreiche Kenntnisse in der Wirtschafts- und Finanzlehre. Außerdem machen wir Sie fit für den Einsatz im Bürgerkontakt.

Informieren Sie sich jetzt über uns und die aktuellen Ausbildungsangebote. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Die Informationen im Internet unter **stellenmarkt.nuernberg.de** sind Bestandteil dieser Anzeige.

Chancengleichheit ist die Grundlage unserer Personalarbeit.

charta der vielfalt UNTERZEICHNET

BÜNDNIS FAMILIE

karriere.nuernberg.de

Die Stellenanzeigen wurden neugestaltet und die Grundlage für Imagekampagnen entwickelt. Im Rahmen der Imagekampagnen soll Transparenz darüber geschaffen werden, welche Tätigkeiten in der Stadtverwaltung vorhanden sind und die Vielfalt der Arbeitsfelder demonstriert werden. Sowohl die Stellenanzeigen als auch die Imagekampagnen werden Fotos beinhalten und ermöglichen die gezielte Bilderauswahl für interkulturelle Kontexte.

3.3 Flyer



Berufsbild
profilo professionale

Als Anlagenmechanikerin bzw. Anlagenmechaniker erlernst Du die Wartung, Instandhaltung und Erneuerung der sanitär-, heizungs-, lüftungs- und klimatechnischen Anlagen.

Du stellst sicher, dass die über 10 000 Beschäftigten der Stadt Nürnberg sich an ihren Arbeitsplätzen wohlfühlen, dass Kindergärten, Schulen und sonstige städtische Einrichtungen beheizt sowie be- und entlüftet werden und Einrichtungen, wie z. B. Sportstätten, Bäder, Klärwerk, Tiergarten etc. mit ihren speziellen Techniken funktionieren.

Neben dem Verlegen verschiedener Rohrsysteme und Montagetechniken erhältst Du Kenntnisse in der Elektro-, Feuerungs-, Mess-, Steuer- und Regeltechnik vermittelt.

Voraussetzungen
requirements requisitos

Hast Du Interesse an Hightech, am PC und am Umgang mit Energien?

Hast Du ein gutes Verhandlungsvermögen und arbeitest Du gerne handwerklich und selbstständig?

Hast Du den Führerschein der Klasse B oder hast Du vor, diesen zu erwerben?

Hast Du mindestens den Abschluss der 9. Klasse der Haupt- oder Mittelschule oder einen anderen, mindestens gleichwertigen Abschluss?

Hast Du Interesse an einer anspruchsvollen und abwechslungsreichen Ausbildung?

Dann bewirb Dich bei uns, denn

Du hast uns grade noch gefehlt!

meslekeğitimi
Ausbildung
Πορεία εκπαίδευσεις

Deine Ausbildung als Anlagenmechanikerin bzw. Anlagenmechaniker dauert 3 ½ Jahre.

Sie setzt sich aus einer praktischen Ausbildung bei der Stadt Nürnberg im Hochbauamt und dem Besuch der Fachklasse der Berufsschule B1 in Nürnberg und verschiedenen überbetrieblichen Lehrgängen zusammen.

Deine Abschlussprüfung legst Du vor der Handwerkskammer Mittelfranken ab.

Bewerbungsfrist ist ca. 1 Jahr vor Ausbildungsbeginn. Die konkrete Bewerbungsfrist findest Du in der jeweiligen Stellenausschreibung und auf der Internetseite der Stadt Nürnberg.

Abbildung 7 Ausschnitt: Flyer Anlagenmechanikerin / Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik)

Die bisherigen Flyer sind mit bestimmten Schlagworten in mehreren Sprachen versehen. Es besteht darüber hinaus gegebenenfalls Bedarf die Flyer in mehreren Sprachen zu verfassen und dies vordergründig in den Bedarfssprachen der Nürnberger Stadtgesellschaft. Besonders geeignet erscheinen hier die Sammelflyer, die einen ersten Überblick über die verschiedenen Ausbildungsrichtungen geben.

Dadurch werden ebenfalls Menschen auf Messen, Informationsveranstaltungen, Schulveranstaltungen etc. über das Ausbildungs- und Beschäftigungsangebot informiert, deren Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind. Auch in den Flyern bietet sich die Möglichkeit Fotos bzw. die Erwähnung von Vornamen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verwenden an.

3.4 YouTube Channel

Gerade im Ausbildungsbereich sind Videos über YouTube zur Präsentation verschiedener Berufe sehr hilfreich, um die Zielgruppe zu erreichen. Auch in diesem Kontext ergibt sich die Möglichkeit, gezielt mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu werben. Um mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, wurden Berufe Videos (z. B. Gärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Beamter/in, Verwaltungsfachangestellte/r) produziert. Die beiden folgenden Videos wurden Anfang 2014 im Rahmen des Programms zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK) produziert und sind Best-Practice-Beispiele. Die Videos haben jeweils eine begrenzte Laufzeit von fünf Jahren und werden dann neu produziert.

Video Ausbildung Gärtner/in auf Youtube



Abbildung 8: Ausbildungsvideo Gärtner Zafer G.

Video Ausbildung Kfz-Mechatroniker/in auf Youtube



Abbildung 9: Video Kfz-Mechatroniker_ Sergio A.

3.5 Direktansprache

Für die direkte Ansprache von Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Eltern und Multiplikatoren sind Kontakte in die verschiedenen Communities von herausragender Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit dem Integrationsrat ist an dieser Stelle zu intensiveren, um die Zielgruppen direkt zu erreichen. Wünschenswert sind Informationsveranstaltungen direkt vor Ort in den Communities, aber auch Einladungen ins Rathaus sind sehr gut vorstellbar. Durch diese niedrigschwellige Kontaktaufnahme und unmittelbare Interaktion wird die unmittelbare Glaubwürdigkeit gestärkt.

Social-Media-Marketing ist ein fundamentaler Bestandteil jeder Marketing-Strategie im Netz. Hier ist insbesondere zu klären, welche sozialen Medien genutzt werden sollen. Diese Frage kann nur beantwortet werden, wenn eine zielgruppenspezifische Planung erfolgt ist, damit Klarheit darüber besteht, welche Kanäle von welcher Zielgruppe überwiegend genutzt wird. Die Auswahl erstreckt sich über die sozialen Beziehungs- und Bildernetzwerke (z. B. Facebook, Instagram) über Möglichkeiten für Blogger (z. B. Twitter) sowie berufliche Kontakte (z. B. Xing, LinkedIn) bis hin zu Videonetzwerken (z. B. YouTube, Vimeo). Hier muss eruiert werden, welche Plattformen zu den Zielgruppen passen.

Weitere Möglichkeiten der direkten Ansprache sind Formate, die bereits angeboten und intensiviert werden:

- Teilnahme an schulischen Veranstaltungen (Unterrichtsbesuche zur Berufsorientierung, Berufsorientierungstage, Schülerbasare, Schülermessen etc.)
- Teilnahme an außerschulischen Informationsveranstaltungen (Informationsangebote für Multiplikatorinnen/Multiplikatoren für Jugendsozialarbeit an Schulen bzw. Leitungen der Jugendhäuser etc.)
- Messeauftritte
- Tag der offenen Tür
- durch gleichaltrige Multiplikatoren

Die direkte Ansprache ist eine sehr gute Option die Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin in das Bewusstsein der Heranwachsenden, der Eltern etc. zu bringen. Die Informationen werden weit gestreut und erreichen in der Regel auch ein breites Publikum. Ein weiterer Vorteil liegt darin begründet, dass die Informationsinhalte auf eine bestimmte Zielgruppe zugeschnitten werden. Grundsätzlich gilt es im Rahmen der direkten Ansprache eher einen niedrigschwelligen und stärker aufsuchenden Ansatz zu verfolgen.

3.6 Zusammenfassung

Die beschriebenen Maßnahmen können alle umgesetzt werden und sind mit finanziellen Aufwänden verbunden, die durch entsprechende Mittelzuteilungen abgesichert werden müssen. Für die weitere

Steigerung der Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist es von herausragender Bedeutung in einem ersten Schritt die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin stärker in die Wahrnehmung der Zielgruppen zu bringen. Dies mit dem Ziel, in einem zweiten Schritt die Anzahl der Bewerbungen von Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund weiter zu steigern. Erst dann wird es möglich, die tatsächliche verstärkte Personalgewinnung von Personen mit Migrationshintergrund zu realisieren.

4 Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl

Der Ausgangspunkt für die Gestaltung von Auswahlverfahren ist das Anforderungsprofil für die jeweilige Stelle. Mit der Festlegung des Profils wird der Maßstab zugrunde gelegt, mit dem eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gefunden werden soll.

Im Anforderungsprofil werden diejenigen Merkmale aufgelistet, die Bewerbende für die zu besetzende Stelle aufweisen sollten:

- **Qualifikationsmerkmale** (z. B. Berufs- oder Studienabschlüsse)
- **Kenntnisse und Fähigkeiten** (z. B. Arbeitsrecht, Word- oder Excel Kenntnisse)
- **Körperliche Merkmale** (z. B. gesundheitliche Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst)
- **Persönliche Merkmale** (z. B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit)
- **Wertehaltung** (z. B. Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung)

(vgl. Hoffmann 2013, S. 27).

Die Stadtverwaltung Nürnberg legt dem Stellenbesetzungsverfahren ein Anforderungsprofil zugrunde und dieses ist für die Festlegung der Leistungsmerkmale bei der Auswahl der Bewerbenden bindend. Das Anforderungsprofil kann sowohl begründende (konstitutiv) und beschreibende (deklaratorisch) Wirkungen entfalten. Bei Stellenbesetzungsverfahren in der Nürnberger Stadtverwaltung ist es üblich sowohl begründende als auch beschreibende Anforderungsmerkmale zu formulieren. Die beschreibenden Merkmale können nochmals in sogenannte Soll- und Kann-Kriterien unterteilt werden.

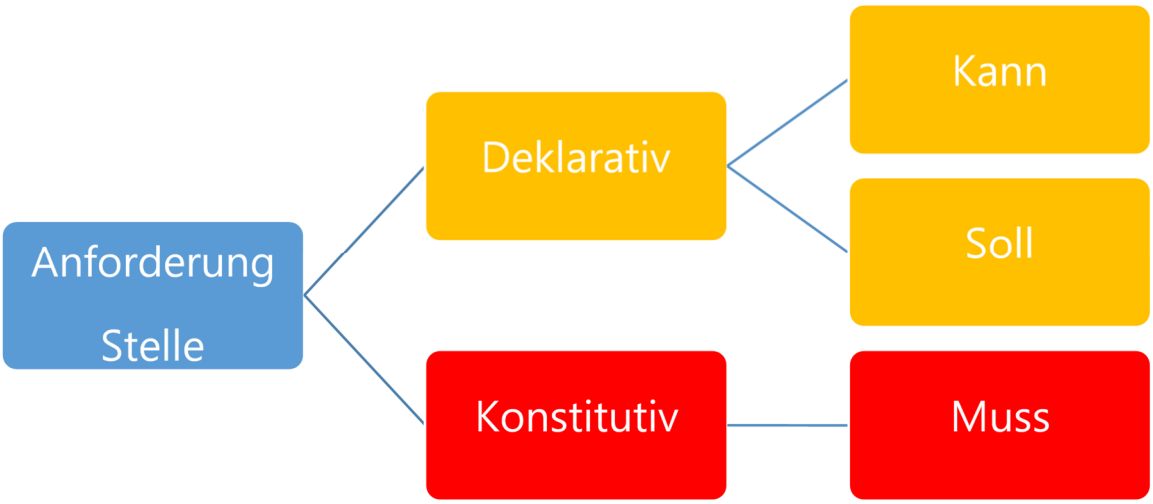


Abbildung 10: Aufbau Anforderungsprofil

Die Festlegung des Anforderungsprofils kann auch zu einer gewünschten Verengung (z. B. Mehrsprachigkeit, Zuwanderungsgeschichte) des Kreises der in Frage kommenden Bewerbenden führen. Allerdings ist in diesem Kontext durchgängig zu beachten, dass die Festlegungen immer auf sachlichen Erwägungen beruhen müssen. Sachbezogen sind jene Erwägungen, die sich auf den Aufgabenbereich der speziell ausgeschriebenen Stelle und der sich daraus ergebenden Anforderungen für die Bestenauslese ergeben.

Konstitutive Merkmale unterliegen der vollen gerichtlichen Kontrolle. Sie liegen vor, wenn Anforderungen zwingend vorgegeben sowie anhand objektiv überprüfbarer Kriterien eindeutig und unschwer festzustellen sind (vgl. Hoffmann 2013, S. 31).

Beispiele für konstitutive Anforderungskriterien:

- Vorbildungsvoraussetzungen (z. B. rechtswissenschaftliches Studium, Ausbildung zum Landschaftsgärtner)
- Programmierkenntnisse (z. B. Java, Visual Basic for Applications)
- Fremdsprachenkenntnisse (z. B. Englisch, Türkisch)
- Höchstaltersgrenzen

Beschreibende Qualifikationsmerkmale liegen dann vor, wenn sie nicht zwingend erforderlich sind oder weil etwas erwünscht ist. Diese Merkmale sind nicht alleine anhand eindeutiger und objektiver Fakten zu prüfen. Auf diese Merkmale kann im Auswahlverfahren auch erst dann zurückgegriffen werden, wenn die konstitutiven Anforderungskriterien erfüllt sind.

Beispiele für beschreibende Merkmale:

- Kritikfähigkeit
- Einsatzbereitschaft
- Kommunikationsfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz

Neben der Expertise aus dem Personalamt ist für die Gestaltung von Anforderungsprofilen im Rahmen der Personalauswahlprozesse eine stellenbezogene Fachkenntnis zwingend erforderlich. Deshalb werden zwischen Dienststelle und Personalamt die Anforderungsprofile abgestimmt, um im Anschluss genau jene Mitarbeitende mit den richtigen Voraussetzungen für die entsprechende Stelle auszuwählen.

Interkulturelle Kompetenz kann im Rahmen des Leistungsgrundsatzes für die zu besetzende Stelle berücksichtigt werden, muss sich jedoch aus dem jeweiligen Aufgabenbereich ableiten lassen. Konkret bedarf es einer Begründung, warum interkulturelle Kompetenz für die Aufgabenerfüllung von Bedeutung ist und vor allem muss geklärt sein, was in diesem Zusammenhang unter interkultureller Kompetenz zu verstehen ist (vgl. Ziekow 2013, S. 26ff.).

Wie ein solcher Ausgangspunkt für den Aspekt der interkulturellen Kompetenz gesetzt und passgenau platziert werden kann, beschreibt die Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen“ (vgl. Eckert/Winschuh 2016).

4.1 Interkulturelle Kompetenz als Anforderungskriterium

Mit dem Anwachsen der Anteile von Bürgerinnen und Bürgern in Nürnberg mit Zuwanderungsgeschichte in der städtischen Bevölkerung (2017: 45,5 %, vgl. Amt für Stadtforschung und Statistik Nürnberg und Fürth) hat die Relevanz von interkultureller Kompetenz als Basiskompetenz in der städtischen Verwaltung an Bedeutung zugenommen. Die unmittelbaren Kontakte im Publikumsbereich sind in den vielfältigen Aufgabenbereichen unterschiedlich intensiv. Daher ist bei jeder Stellenbesetzung zu entscheiden, inwieweit Aspekte von interkultureller Kompetenz von unverzichtbarer Bedeutung sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte im Lauf ihrer Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung den Aufgabenbereich bzw. die Dienststelle wechseln ist groß – im Verwaltungsbereich besonders. Insofern ist neben den häufig aufgenommenen beschreibenden Merkmalen der Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit auch die interkulturelle Kompetenz als Anforderung für Stellenbesetzungen in jedem Einzelfall zu prüfen. Insoweit gilt die Anforderung der interkulturellen Kompetenz grundsätzlich und ist für alle Bewerbende gültig – mit und ohne Migrationshintergrund. In diesem Zusammenhang geht es wesentlich weniger um kulturspezifisches Wissen, sondern viel mehr um die Fähigkeit mit gesellschaftlicher Vielfalt konstruktiv umzugehen.

Und dieser konstruktive Umgang kann sich auf verschiedene Bedeutungsdimensionen beziehen. Eine Definition von interkultureller Kompetenz, die das berücksichtigt, findet sich in § 4 Abs. 2 im Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen vom 14. Februar 2012:

„Interkulturelle Kompetenz im Sinne dieses Gesetzes umfasst:

1. die Fähigkeit, insbesondere in beruflichen Situationen mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erfolgreich und zur gegenseitigen Zufriedenheit agieren zu können,

2. die Fähigkeit bei Vorhaben, Maßnahmen, Programmen etc. die verschiedenen Auswirkungen auf Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beurteilen und entsprechend handeln zu können sowie

3. die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden."

Inhaltlich nimmt die Definition Bezug auf drei wesentliche Aspekte von interkultureller Kompetenz:

Abs. 1. die interaktive Bedeutung;

Abs. 2 die kognitive Bedeutung;

Abs. 3 die integrationsfördernde Bedeutung;

(vgl. Eckert/Winschuh 2016, S. 12)

Für ein Anforderungskriterium ist es von besonderer Bedeutung inwieweit die dahinterliegenden Merkmale von stabiler oder eher veränderbarer Art sind. Erste können durch systematische Lern- oder Trainingserfahrungen schwer verändert werden. Letztere hingegen sind durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen gut beeinflussbar (vgl. Leenen/Stumpf/Scheitza 2014, S. 248). Grundlegende Persönlichkeitseigenschaften sind relativ stabile Verhaltensanlagen. Deller und Albrecht (zit. nach Leenen/Stumpf/Scheitza, 2014, S. 236) gehen in Begegnungssituationen davon aus, dass es einer psychischen Anpassungsleistung bedarf, die sich insbesondere durch emotionale Ausgleichsfähigkeit und die Fähigkeit zur Stressbewältigung auszeichnet. Damit eng einhergehen die Eigenschaft Offenheit und die Fähigkeit Widersprüche und Mehrdeutigkeiten in Situationen zu ertragen, ohne sich dabei unwohl zu fühlen bzw. aggressiv zu reagieren.

Leenen/Stumpf/Scheitza (vgl. 2014) haben eine umfangreiche Anforderungsanalyse für das polizeiliche Handeln durchgeführt und ein empirisch gewonnenes Anforderungsprofil entwickelt. Das Profil lässt sich sehr gut auch auf die kommunale Verwaltung übertragen. Das nachfolgende Schaubild zeigt die Kompetenzen aus der Anforderungsanalyse.

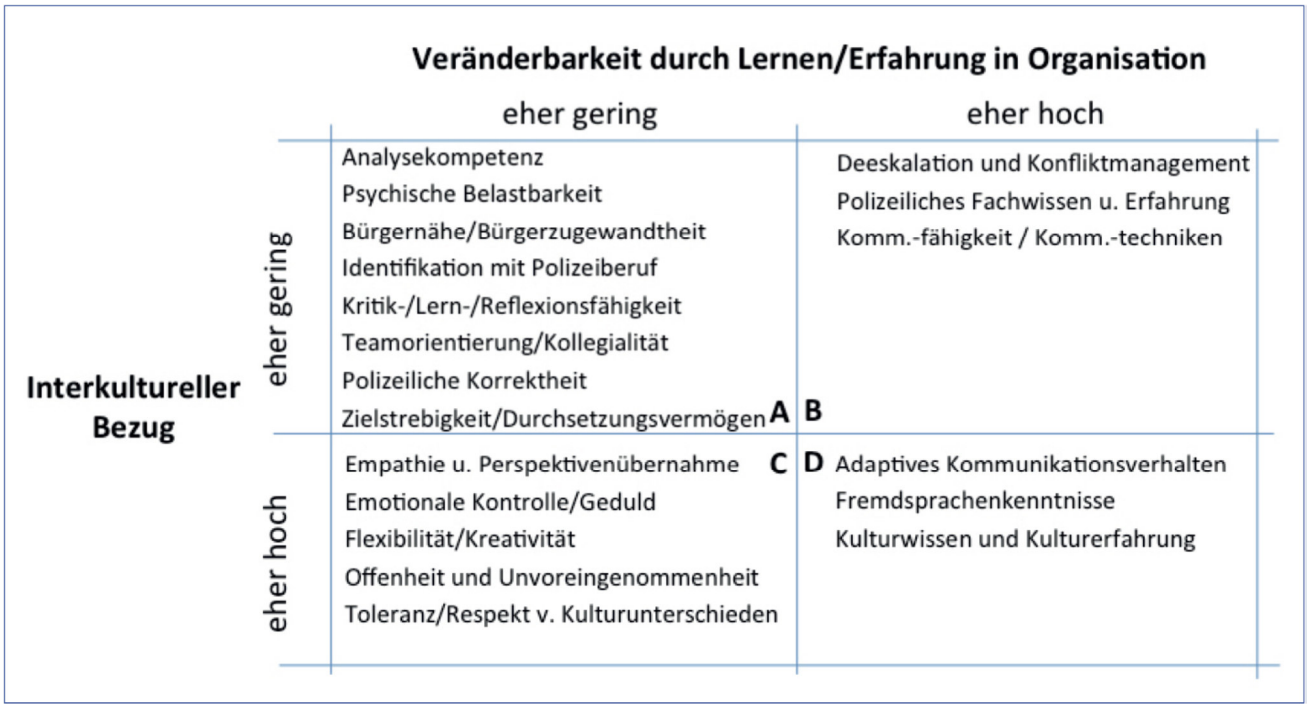


Abbildung 11: Strukturmodell der aus der Anforderungsanalyse gewonnenen Kompetenzen: Leenen/Stumpf/Scheitza 2014

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sind für die Personalauswahl insbesondere jene Kompetenzen in den Feldern A und C von besonderer Bedeutung, da sie von geringer Veränderbarkeit gekennzeichnet sind. Die Kompetenzen in den Feldern B und D sind eher durch Lernen bzw. Erfahrungshintergrund entwickelbar und somit gut für die Personalentwicklung geeignet. Im Hinblick auf die Fremdsprachenkenntnisse (Feld D) bleibt festzuhalten, dass diese einen hohen interkulturellen Bezug haben können. Sie können aber auch Bestandteil des konstitutiven Anforderungsprofils sein und dies immer dann, wenn Bedarfssprachen für die kommunale Verwaltungsarbeit von entscheidender Bedeutung sind.

5 Auswahlverfahren

Insofern wir verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund für die Stadtverwaltung gewinnen wollen, müssen wir explizite Anforderungen aus den o. g. Bereichen C und A definieren und gegebenenfalls spezifische Kompetenzen (z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz) bei der Auswahl positiv bewerten. Diese Anforderung gilt generell für eine ausgeprägte Diversity-Orientierung.

Die Handreichung von Eckert und Winschuh (2016) beschreibt ein Modell für Verwaltungen, dass es möglich macht sich von der Abhängigkeit der dominanten Vorstellung eines Kompetenzbegriffs der die „Kulturbegegnung“ in den Mittelpunkt stellt, zu lösen. Die Vorschläge der Autoren zielen viel stärker darauf ab die Begrifflichkeit „Interkulturelle Kompetenz“ in drei unterschiedliche Kompetenzbereiche zu überführen:

a. Fähigkeit zur Perspektivenübernahme,

b. Interkulturelle Sozialkompetenz und

c. interkulturelle Fachkompetenz.

Die Vorschläge von Eckert und Winschuh setzen auf einem gemeinsamen Nenner der verschiedenen theoretischen Ansätze zu interkultureller Kultur auf. Darüber hinaus werden bereits vorhandene Kompetenzbereiche so strukturiert, dass eine Integration interkultureller Kompetenzdimensionen in die bereits etablierten Verfahren zur Überprüfung von sozialer, kommunikativer und anderer Anforderungen ohne großen Aufwand realisiert werden kann (vgl. ebd., S. 15).

5.1 Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (PÜ)

Der Kompetenzbereich wird von den beiden Autoren wie folgt beschrieben:

„Die Fähigkeit, die Perspektive des/der anderen zu übernehmen, wird im Laufe der Sozialentwicklung des Individuums erworben und beinhaltet auf der affektiven Ebene das Erfassen können des Bewusstseins und der Emotionen des Gegenübers und auf der konzeptuellen Ebene das Verständnis von der Gesamtsituation der Sicht des Anderen“ (Eckert/Winschuh 2016, S. 18). Die Perspektivenübernahme ist nach dieser Definition einerseits Grundvoraussetzung für eine hohe Sozialkompetenz und andererseits auch Grundvoraussetzung für eine hohe Reflexionsfähigkeit. „Von der Fähigkeit profitiert man nicht nur im Umgang mit ethnisch bedingten Besonderheiten, sondern auch in Situationen, in denen ’Arbeitskulturen‘, gesellschaftliche Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft, Milieus oder ‚Subkulturen‘ (z. B. Generationen) aufeinandertreffen“ (ebd. 2016, S. 19).

5.1.1 Kriterien für die Perspektivenübernahme

Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (PÜ) – Beobachtungsmerkmale			
Kennung	**Schwerpunkt**	**negative Ausprägung**	**positive Ausprägung**
PÜ-1	– kognitive Ebene – Komplexität erfassen	erkennt nicht die Komplexität der Hintergründe und Zusammenhänge	erkennt die Komplexität der Hintergründe und Zusammenhänge
PÜ-2	– affektive, kognitive Ebene – Orientierung auf die Situation des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin	ist überwiegend darauf fokussiert, eigene vorgefasste Hypothesen zu bestätigen	kann sich in die Situation des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin kognitiv und emotional hineinversetzen
PÜ-3	– kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **engen** ethnischen Bezug – allgemeine Orientierung auf das Gegenüber	lässt kulturell bedingte, abweichende Deutungsmuster und Perspektiven nicht gelten	ist aufmerksam gegenüber kulturell geprägten Sichtweisen und erkennt kulturell bedingte Wahrnehmungs- und Deutungsmuster als gleichwertig an
PÜ-4	– affektive, kognitive, reflexive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **engen** ethnischen Bezug – Orientierung auf interne Verarbeitungsprozesse	reflektiert nicht die eigene Kulturabhängigkeit. In interkulturellen Begegnungssituationen sind überwiegend die Deutungs- und Handlungsmuster der eigenen Kultur handlungsleitend	kann sich selbst kulturkritisch betrachten und bezieht im Kontext interkultureller Begegnungssituationen die Sichtweise des Gegenüber in eigene Überlegungen ein
PÜ-5	– strategische Ebene – Entscheidungs- und Lösungsfindung	wechselt nicht zwischen Perspektiven und Alternativen bei der Entscheidungs- und Lösungsfindung	bezieht verschiedene, auch widersprüchlich erscheinende Perspektiven/Positionen bei der Entscheidungs- und Lösungsfindung ein
PÜ-6	– Veränderungskompetenz – strategische Ebene – Lösungsfindung im sozialen Kontext (z. B. Zusammen- und Teamarbeit)	realisiert Lösungen, die die situativen Anforderungen und Ressourcen unberücksichtigt lassen	berücksichtigt bei Lösungsansätzen die situativen Anforderungen und Ressourcen des Gesprächspartners

Abbildung 12: Übersicht Beobachtungsmerkmale zur Perspektivenübernahme (Eckert/Winschuh 2016, S. 20)

Die Autoren liefern zu den insgesamt sechs Kriterien (PÜ-1 bis PÜ-6) Instrumente (Interview, Rollenspiel und Arbeitsprobe) für die Beobachtung und Bewertung von der Fähigkeit zur Perspektivenübernahme. Auf die Darstellung der entsprechenden Übersichten wird an dieser Stelle verzichtet.

5.2 Interkulturelle Sozialkompetenz (ISK)

Die Anforderung der interkulturellen Sozialkompetenz wird von Eckert und Winschuh (2016, S. 27) folgendermaßen definiert:

„Interkulturelle Sozialkompetenz wird im Zusammenhang mit sozialen Kontakten und Interaktion unter Beweis gestellt. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass interkulturelles Wissen im Kontext eines realen

oder antizipierten Sozialkontaktes leicht abgerufen und strategisch eingesetzt werden kann, bzw. in besonderem Maße kultursensibel kommuniziert, entschieden oder gehandelt wird."

Dieser Ansatz korrespondiert nach Eckert und Winschuh (2016, S. 28) mit weiteren sozialen Kompetenzen. Genannt werden die Sensibilität im Umgang mit anderen, Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Entscheidungs- und Überzeugungsfähigkeit.

5.2.1 Kriterien interkultureller Sozialkompetenz

Die Kriterien für diese Kompetenz sind sehr umfangreich, weshalb nur ein Ausschnitt präsentiert werden soll.

Interkulturelle Sozialkompetenz (ISK) – Beobachtungsmerkmale				
Kennung	**zugehörige soziale Kompetenz**	**Schwerpunkt**	**negative Ausprägung**	**positive Ausprägung**
ISK-1	SeU-3	– affektive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **engen** ethnischen Bezug – Respekt gegenüber Normen und Rollen	fordert die Anpassung an das Rollen- und Normverständnis der Mehrheitsgesellschaft/-gruppe ein	respektiert kulturell bedingte Normen und Rollen, die von denen der Mehrheitsgesellschaft/-gruppe abweichen
ISK-2	SeU-5	– affektive, kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **weiten** Kulturbezug – Selbstregulation in Kommunikationssituationen	verkennt bzw. ignoriert Grenzen und Tabus in der Interaktion und Kommunikation	erkennt und akzeptiert Grenzen und Tabus in der Interaktion und Kommunikation
ISK-3	Koop-1	– affektive, kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **weiten** Kulturbezug – Offenheit mit dem Ziel, Wahrnehmungsverzerrung zu vermeiden	schenkt Gesprächs- und Kooperationspartnern gleichen Hintergrunds (fachlich, kulturell, interessenorientiert) mehr Aufmerksamkeit als Personen mit unterschiedlichem Hintergrund	schenkt Gesprächs- und Kooperationspartnern unabhängig von ihrem Hintergrund (fachlich, kulturell, interessenorientiert) Aufmerksamkeit
ISK-4	Koop-2	– affektive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **engen** ethnischen Bezug bzw. weiten Kulturbezug – Haltung	erlebt (kulturelle) Vielfalt eher als Ballast und ist in Kooperationsprozessen eher auf Einheitlichkeit bedacht	erlebt (kulturelle) Vielfalt als Gewinn und ruft verschiedene Sichtweisen in Kooperationsprozessen ab
ISK-5	Koop-5	– strategische, soziale Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **weiten** Kulturbezug – (Selbst-)Regulation in Kooperations- und Komunikationssituationen	stellt bezogen auf Entscheidungen und Problemlösungen Unterschiede stärker heraus als Gemeinsamkeiten	stellt bezogen auf Entscheidungen und Problemlösungen Gemeinsamkeit stärker heraus als Unterschiede
ISK-6	Kom-2	– affektive, kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem **engen** ethnischen Bezug – Flexibilität im sprachlichen Ausdruck	reagiert unangemessen sprachlich vereinfachend oder sprachlich zu komplex auf Gesprächspartner/-innen mit nicht-deutscher Muttersprachlichkeit	reagiert sprachlich angemessen komplex und wertschätzend auf Gesprächspartnern/-innen mit nicht-deutscher Muttersprachlichkeit

Abbildung 13: Ausschnitt Beobachtungsmerkmale interkulturelle Sozialkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 30)

Auch für die interkulturelle Sozialkompetenz liefern die Autoren vielfältige Beispiele für die Beobachtung und Bewertung, die sich alle auf das Instrument des Rollenspiels beziehen. Auch an dieser Stelle wird auf die Darstellung der entsprechenden Übersichten verzichtet.

5.3 Interkulturelle Fachkompetenz (IFK)

Der dritte Kompetenzbereich der interkulturellen Fachkompetenz wird von den Autoren wie folgt beschrieben:
„Interkulturelle Fachkompetenz zielt nach diesem Verständnis darauf ab, im Sinne einer für die öffentliche Verwaltung sehr wichtigen Steuerungskompetenz integrationsrelevanter Prozesse zu initiieren und Integrationsfortschritt im konkreten, aber auch im/in zukünftigen Arbeitsgebiet/en sicherzustellen. Sie hat einen stark strategischen Charakter und korrespondiert zudem mit einer Teilhabe und Vielfalt begrüßenden Grundhaltung“ (ebd., S. 42).

5.3.1 Kriterien für interkulturelle Fachkompetenz

Interkulturelle Fachkompetenz (IFK) – Beobachtungsmerkmale			
Kennung	**Schwerpunkt**	**negative Ausprägung**	**positive Ausprägung**
IFK-1	– kognitive Ebene – Informationsverarbeitung	ignoriert bei einer Recherche relevante interkulturelle/integrationsrelevante und gesamtgesellschaftliche Herausforderungen	recherchiert seriös und objektiv bei gleichzeitiger Inaugenscheinnahme interkultureller/integrationsrelevanter und gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen
IFK-2	– kognitive Ebene – Berücksichtigung gesellschaftlicher Perspektiven bei der Entscheidungsfindung	übersieht bei fachlichen Entscheidungen gesellschaftlich relevante Perspektiven, die sich auf das Miteinander von Menschen verschiedener Kulturen (ethnischer, Arbeits- und Fachkulturen usw.) beziehen	bezieht in fachliche Entscheidungen gesellschaftlich relevante Perspektiven ein, die sich auf das Miteinander von Menschen verschiedener Kulturen (ethnischer, Arbeits- und Fachkulturen usw.) beziehen
IFK-3	– affektive Ebene – Umgang mit Diskrepanzen	verzichtet bei der Auflösung fachlicher Diskrepanzen darauf, integrationsrelevante Aspekte zu berücksichtigen	löst mögliche fachliche Diskrepanzen konstruktiv auf, ohne integrationsrelevante Aspekte zu vernachlässigen
IFK-4	– affektive Ebene – Begeisterung	kann integrationsrelevante Positionen nicht glaubwürdig vertreten, kann andere nicht für dieses Thema begeistern und auch nicht von dessen Relevanz überzeugen	vertritt glaubwürdig integrationsrelevante Positionen, kann andere hierfür begeistern und von deren Relevanz überzeugen
IFK-5	– strategische Ebene – Umgang mit Widerständen	vermag nicht, inhaltlich und affektiv begründete Widerstände gegenüber Ansätzen und Maßnahmen zu Integrationsaspekten zu erkennen	erkennt inhaltlich und affektiv begründete Widerstände gegenüber Ansätzen und Maßnahmen zu Integrationsaspekten
IFK-6	– strategische Ebene – Spielräume erkennen	erkennt im Fachgebiet keine Spielräume für die Unterstützung integrationsrelevanter Prozesse, kann keine konkreten Strategien und Maßnahmen benennen und entwickeln	erkennt im Fachgebiet Spielräume für die Unterstützung integrationsrelevanter Prozesse, kann konkrete Strategien und Maßnahmen benennen und entwickeln
IFK-7	– strategische Ebene – Überzeugungsfähigkeit	vertritt integrationsrelevante Positionen nicht glaubwürdig	vertritt glaubwürdig integrationsrelevante Positionen

Abbildung 14: Übersicht Beobachtungsmerkmale Interkulturelle Fachkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 43)

Die Autoren liefern zu den insgesamt sieben Kriterien (IKF-1 bis IFK-7) ebenfalls Instrumente (Interview, Rollenspiel und Arbeitsprobe) für die Beobachtung und Bewertung der Kompetenz. Auf die Darstellung der entsprechenden Übersichten wird an dieser Stelle ebenfalls verzichtet.

5.4 Zusammenfassung

Der entscheidende Vorteil den Eckert und Winschuh mit ihrer Handreichung liefern, ist das Baukastensystem mit dem sich die Auswahl passender Merkmale und Methoden für das jeweilige Auswahlverfahren realisieren lässt ohne das Verfahren zu überfrachten. Zudem liefern sie Entscheidungshilfen für die Gestaltung von Personalauswahlverfahren (vgl. ebd. S. 54ff.). Diese Empfehlungen sind gut geeignet, um in die städtischen Personalauswahlverfahren einbezogen zu werden.

6 Personalführung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eng mit dem Wandel der Organisationskultur verbunden. Die Personalführung hat diesbezüglich einen hohen Stellenwert. Die Kultur der Stadtverwaltung im Ganzen, aber auch die „Subkulturen“ in den Geschäftsbereichen und Dienststellen werden maßgeblich von den Führungskräften und den Beschäftigten geprägt. Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Sie können als Vorbilder an der Erreichung der gesetzten Ziele beitragen, wenn sie selbst von der Wichtigkeit und Notwendigkeit der beschriebenen Ziele zur interkulturellen Öffnung überzeugt sind und den Wandel aktiv unterstützen. Außerdem sind Führungskräfte maßgeblich für die Personalentwicklung und somit für das Lernen und die Teamentwicklung vor Ort verantwortlich. Letztendlich ist der Erfolg ihres Führungshandelns davon abhängig, inwieweit es ihnen gelingt, sowohl die interkulturelle Öffnung im bereits beschriebenen Kontext zu unterstützen als auch Veränderungsprozesse zu begleiten und die entsprechende Sensibilität für den erforderlichen organisatorischen Wandel einzubringen.

Führungskräfte sind in unterschiedlichsten Situationen gefordert interkulturell sensibel und konstruktiv den Arbeitsalltag zu gestalten, insofern benötigen sie selbst hinreichend diversitätssensible Kompetenz, die auch in der Führungskräfteentwicklung ihren Platz haben wird.

Beispiele für Anforderungssituationen nennt die KGSt (2011, S. 34):

- „Erkennen, nutzen und fördern von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und mit interkulturellem Potenzial.
- Führung in interkulturell gemischten Teams.
- Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen von Beschäftigten je nach Migrationshintergrund/-milieu an das Führungsverhalten.“

Eine weitere Zielsetzung, die mit der Entwicklung von Führungskräften einhergeht, ist der Anspruch auch auf allen Führungsebenen Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

7 Personalentwicklung

Der Aufbau interkultureller Expertise über die gesamte Stadtverwaltung muss konsequenterweise im Prozess der weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung in alle Geschäftsbereichen vorangetrieben werden. Ziel sollte der gezielte Ausbau von Expertise über die Instrumente der interkulturellen Öffnung sein. Diese Forderung wird sicher nicht ohne Widerstände bleiben, was vielfältigste Gründe haben kann, z. B. eine hohe Arbeitsbelastung behindert die Bereitschaft sich auf Neues einzulassen, bestehende Vorbehalte oder diskriminierende Haltungen. Insbesondere bei diskriminierenden Haltungen sind die Führungskräfte im Besonderen gefordert und in der Verpflichtung angemessene Interventionen einzuleiten. In den skizzierten Zusammenhängen spielen Qualifizierung und Beratung eine maßgebliche Rolle, um das anvisierte Ziel zu erreichen.

7.1 Mitarbeitende der personalbewirtschafteten Einheiten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den personalbewirtschaftenden Bereichen müssen in die Lage versetzt werden interkulturelle Aspekte im Rahmen der Aufstellung von Anforderungsprofilen zu identifizieren und entsprechende Anforderungen im Rahmen der Stellenausschreibung zu platzieren. Sicher wird auch die Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen der Fachabteilungen bezüglich der Erweiterung des Anforderungskatalogs um diversitätssensible Aspekte einen Veränderungsprozess initiieren, weshalb auch auf den weiteren Roll-out-Prozess vorbereitet werden muss. Ebenso sollen die Kolleginnen und Kollegen als Dienstleister den ausschreibenden Einheiten beratend zur Seite stehen und bei der Herausarbeitung interkultureller bzw. diversitätssensiblen Anforderungen unterstützen.

Darüber hinaus sind Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, um die zur Verfügung stehenden Werkzeuge (Bsp. Handreichung von Eckert/Winschuh) effizient und für eine angemessene Anpassung an das konkrete Verfahren zu nutzen (Interview, Rollenspiel, Arbeitsprobe etc.).

Hierzu bedarf es der Entwicklung bzw. dem Einkauf entsprechender und zielführender Qualifizierungsangebote.

7.2 Auszubildende

Mit Hilfe des XENOS PIK-Projektes haben 2013 erstmalig alle Ausbildungsberufe ein interkulturelles Training durchlaufen. Die im Projekt erarbeiteten Qualifizierungskonzepte und Erfahrungen aus den Trainings wurden nach dem Projektende für verpflichtende Trainingsmaßahmen aller Auszubildenden umgesetzt und weiterentwickelt.

Die städtischen Nachwuchskräfte werden bereits während ihrer Ausbildung in Bereichen mit Diversity-Relevanz geschult: Werteorientierte Umgangsformen, Menschenrechte in der Verwaltung, Antidiskriminierungsseminar, interkulturelles Training.

7.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Interkulturelle Qualifizierungen sind seit dem XENOS PIK-Projektes 2013 integraler Bestandteil des gemeinsamen Fortbildungsprogramms der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach. Die Inanspruchnahme interkultureller Qualifizierungen, deren Qualität sowie die Auswahlsystematik der Angebote sind zu prüfen. Die Angebote müssen sehr gut auf gleichgelagerte oder auch spezielle Bedarfe der Dienststellen zugeschnitten sowie auf den überfachlichen Kompetenzkatalog bezogen werden. Eine regelmäßige Evaluierung der Qualifizierungen trägt zur Qualitätssicherung bei.

Aktuell werden im Programm der Städteakademie folgende Qualifizierungen im Bereich Interkultureller Kompetenz angeboten:

- Interkulturelle Kompetenz in den vielfältigen Stadtgesellschaften. Arbeitsplatznahe interkulturelle Qualifizierung (2 Tage)
- Vielfalt gewinnt. Arbeitsplatzbezogenes Diversity Training (2 Tage)
- Information Asylrecht (0,5 Tag)
- Botschafter/innen für Vielfalt (2 Tage)
- Interkulturelle Vielfalt. Wertschöpfung durch Wertschätzung (1,5 Tage)
- Austausch von Erfahrungen als Mitarbeiter/in mit Migrationshintergrund (0,5 Tage)
- Islamische Glaubensvielfalt. Muslimisches Leben in Deutschland verstehen (2 Tage)
- Länderkunde Syrien (1 Tag)
- Länderkunde Afrika – eine kritische Reflexion unseres Afrikabildes. Ausgewählte Fragestellungen Afrikas und afrikanischen Lebens (2 Tage)
- Sinti und Roma, eine „unbekannte Minderheit“ (2 Tage)
- Weltreligionen und interreligiöse Kompetenz. Eine Einführung (2 Tage)
- Menschenrechte kennenlernen (1 Tag)

7.4 Führungskräfte

Führungskräfte tragen für den notwendigen organisatorischen Wandel Verantwortung und müssen ebenfalls in hinreichendem Maße qualifiziert und vorbereitet werden. In der angestrebten Neukonzep-

tion der Führungskräfteentwicklung wird die Anforderung und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf aufgegriffen und verarbeitet. Die Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund für Führungsfunktionen ist ebenfalls Zielsetzung (Stufe 1 der Führungskräfteentwicklung).

8 Resümee

Die Stadtverwaltung Nürnberg ist im Rahmen des Personalmanagements, wie die Beispiele und Überlegungen aufzeigen, auf dem richtigen Weg. Die nötigen Anstrengungen zur Zielerreichung – signifikante Erhöhung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund – erfordern konkrete Maßnahmen, weshalb einige Umsetzungsvorschläge unmittelbar aufgegriffen werden.

Erste konkrete Umsetzungsvorschläge

Maßnahme	**Nächsten Schritte**	**Zeitraum**
Schaltung von Imageanzeigen mit Vielfaltsthemen	• Entwicklung von verschiedenen Anzeigen für den Print und Onlinebereich in Zusammenarbeit mit der Marketingagentur • Über den Zeitraum der nächsten 12 Monate werden bis zu 4 Anzeigen geschaltet	April 2019 – April 2020
Weiterentwicklung Karriereseite - Vielfalt	• Entwicklung einer Landingpage auf der Karriereseite (Stadtverwaltung will „bunter“) werden	Ab Mai 2019
Kooperationsstruktur mit Geschäftsstelle des Integrationsrates	• Entwicklung von Austausch-/ Netzwerkmöglichkeiten im Rahmen des Personalmarketings • Identifikation von Angebotslücken und besonderen Bedarfen	Ab Mai 2019
Weiterentwicklung der Führungskräftequalifizierung	• Identifizierung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung • Erarbeitung des Programmangebots	Ab Mai 2019
Fortbildung und Diversity Kompetenz	• jährliche Prüfung und Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots	Ab Mai 2019
Markenbotschafterinnen und -botschafter	• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit und ohne Migrationshintergrund) als Markenbotschafterinnen und –botschafter gewinnen	Ab Mai 2019

	• Formate der Beteiligung entwickeln (z. B. Imagefilm, Videos, Interviews)	
Fragen und Auswahlelemente	• Prüfung der Anforderungsprofile bei Neubesetzungen im Hinblick auf interkulturelle Aspekte • ggf. Integration passender Fragen, Übungen, Arbeitsproben	Herbst 2019

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kreislauf Personalmanagement 4
Abbildung 2: Bild Karriereseite Ausbildungsberuf VFA-K (Quelle: © Goodluz / www.shutterstock.com 7
Abbildung 3: Bild Karriereseite Arbeitgeberin Stadt Nürnberg (Quelle: Willkommen Suedpunkt: © Birgit Fuder / © 2008 Stadt Nuernberg 7
Abbildung 4: Bild Karriereseite Ausbildung (Quelle: © Edyta Pawlowska / www.shutterstock.com) 7
Abbildung 5: Bild Karriereseite Freiwilligendienst oder Praktikum (Quelle: © wavebreakmedia / www.shutterstock.com) 7
Abbildung 6: Azubi 2019/2020, Verlagsbeilage NN/NZ v. 26.01.19 8
Abbildung 7 Ausschnitt: Flyer Anlagenmechanikerin / Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik) 9
Abbildung 8: Ausbildungsvideo Gärtner Zafer G. 10
Abbildung 9: Video Kfz-Mechatroniker_Sergio A. 10
Abbildung 10: Aufbau Anforderungsprofil 13
Abbildung 11: Strukturmodell der aus der Anforderungsanalyse gewonnenen Kompetenzen: Leenen/Stumpf/Scheitza 2014 16
Abbildung 12: Übersicht Beobachtungsmerkmale zur Perspektivenübernahme (Eckert/Winschuh 2016, S. 20) 18
Abbildung 13: Ausschnitt Beobachtungsmerkmale interkulturelle Sozialkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 30) 20
Abbildung 14: Übersicht Beobachtungsmerkmale Interkulturelle Fachkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 43) 21

10 Literatur

Barié-Wimmer, Friederike / von Helmolt, Katharina / Zimmermann, Bernhard (Hrsg). (2014): Interkulturelle Arbeitskontexte. Beiträge zur empirischen Forschung. Stuttgart: ibidem-Verlag.

Donges, Dominik / Fischer, Sabine / Kulhoff, Petra / Rauschmayr, Bettina (2014): Neue Wege gehen – Strategien der Gewinnung von Auszubildenden und Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Verwaltung. In: Uske, Hans / Scheitza, Alexander / Düring-Hesse, Suse / Fischer, Sabine (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele (S. 67 -92)

Eckert, Martina / Winschuh, Thomas (2016): Handreichung. Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Gourmelon, Andreas / Hoffmann, Boris (2017): Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren treff- und rechtssicher gestalten. Rechtliche, psychologischen und ökonomische Aspekte. Personalmanagement im öffentlichen Sektor. Heidelberg: Rehm.

Hoffmann, Boris (2013): Rechtssichere Personalauswahl in der öffentlichen Verwaltung. Stellen nach dem Bestenprinzip besetzen (Band 8). Personalmanagement im öffentlichen Sektor. Heidelberg: Rehm.

KGSt (2011): Interkulturelles Personalmanagement. KGSt-Bericht Nr. 2/2011. Köln.

Leenen, Wolf Rainer / Stumpf, Siegfried / Scheitza, Alexander (2014): „Interkulturelle Kompetenz“ in der Personalauswahl – Konzeptionalisierung und Integration in bestehende Auswahlsysteme. In : Barié-Wimmer, Friederike / von Helmolt, Katharina / Zimmermann, Bernhard (S. 227 – 258).

Uske, Hans / Scheitza, Alexander / Düring-Hesse, Suse / Fischer, Sabine (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele. Duisburg: Oppenberg Druck + Verlag GmbH.

Ziekow, Jan (2013): Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Rechtswissenschaftliche Stellung für das Ministerium für Integration Baden-Württemberg. Freisbach.

Berichtsvorlage
DIP/051/2019

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	17.09.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:
Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2018

Anlagen:
Vorlage Personalbericht

Bericht:

siehe Bericht

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Der Bericht enthält Informationen u. a. zur Alters- und Geschlechtsverteilung städtischer Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Sachbezügen. Maßnahmenvorschläge sind nicht enthalten.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

NÜRNBERG

ÖÖ 5

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2018



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2019 (01.01.)	Ist 2018 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	**10.752,32**	**10.389,95**	3,37%

Personalstand	Ist 2018 (31.12.)	Ist 2017 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	**11.407**	**11.188**	+ 219
Personalaufwand	**518.451.029**	**514.042.020 €**	+ 4.409.009 €
Frauenanteil	**54,46%**	**54,00%**	+ 0,46 Prozentpunkte
Teilzeitquote	**35,81%**	**34,98%**	+ 0,83 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	**45,83 Jahre**	**45,67 Jahre**	+ 0,16 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	**544**	**486**	+ 58
Schwerbehindertenquote	**10,86%**	**10,74%**	+ 0,12 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	**150**	**128**	+ 22
Krankheitsquote **- insgesamt** **- Kernverwaltung** **- Eigenbetriebe**	 **6,39%** **5,76%** **8,76%**	 **6,46%** **5,94%** **8,42%**	 - 0,07 Prozentpunkte - 0,18 Prozentpunkte + 0,34 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

Der Personalbericht für das Berichtsjahr 2018

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

unser städtischer Stellenplan als rechtliche und planerische Basis für die Besetzung der einzelnen Aufgaben in den Geschäftsbereichen, Dienststellen und Eigenbetrieben mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde mit Beschluss bei den Haushaltsberatungen im letzten Jahr deutlich aufgestockt. Erstmals haben wir dabei für die Jahre 2019 und 2020 auch einen Doppelpersonalhaushalt verabschiedet.

Diese Entscheidung, mit der wir unserer wachsenden Stadt, aber auch dem stetig steigenden Aufgabenumfang Rechnung tragen, findet sich in diesem Bericht in der Rubrik der Vollkraftstellen. Zum Stichtag 01.01.2019 werden hier 10.752,32 Vollkraftstellen aufgeführt, gegenüber 10.389,95 im Vorjahr. Das bedeutet eine Steigerung um knappe 375 Stellen oder fast 3,5%.

Die Ausweitung des Stellenplanes wird dabei wie in den Vorjahren dominiert vom Bereich der Kinderbetreuung mit knapp 85 Vollzeitäquivalenten. Das Vorantreiben der Digitalisierung der Stadtverwaltung und deren digitale Angebote für die Bürgerinnen und Bürger mit zusätzlichen 62 Stellen nehmen in diesem Stellenplan ebenfalls eine Sonderrolle ein.

Die größte Herausforderung im Bereich Personal wird in der nächsten Zeit sein, diese geschaffenen Stellen, zusätzlich zu den frei werdenden Stellen durch Pensionierungen und Ruhestandsversetzungen, mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Unser Personalstand betrug zum Jahresende 2018 11.407 Kolleginnen und Kollegen und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 219 gestiegen.

Unser Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit 54,46% abermals leicht gewachsen. Auch bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten wir zulegen und die Quote von 10,74% auf 10,86% in geringem Umfang nochmals steigern. Wir nehmen hier weiterhin unsere Vorbildfunktion wahr und übertreffen die gesetzliche Quote von 5% um mehr als das Doppelte.

Erfreulich ist die Situation im Bereich der Ausbildung. 150 Nachwuchskräfte haben nach 128 im vorausgegangenen Jahr ihre berufliche Karriere bei der Stadt in knapp 20 unterschiedlichen Ausbildungsberufen begonnen. Die Anstrengungen bei der Ausbildungsförderung und des Marketings zeigen mit der Attraktivität der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin und Ausbilderin Früchte.

Auch bei unseren Anstrengungen bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund können wir weiter Erfolge vermelden. Die vorhandenen statistischen Daten sind hier allerdings nur für Teilbereiche verfügbar. Bei unserer freiwilligen und anonymisierten Befragung im Rahmen der Einstellung zeigt sich, dass von den Nachwuchskräften nun knapp 34% einen Migrationshintergrund haben.

Nürnberg, im August 2019



Harry Riedel
Referent für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Diese 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

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 Teilzeitbeschäftigung
C.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2018)
C.4 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten
C.5 Ausländische Beschäftigte
C.6 Ausbildung
C.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2016-2018)
C.8 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
2019	**10.752,32**	**374,67**	**-12,30**	**362,37**
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

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2019	**Stadtratsbeschluss insgesamt 374,67 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 70,49 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 25,41 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 84,78 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 20,19 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Flüchtlingsarbeit 7,75 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Wachsende Stadt“ 15,32 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Digitalisierung“ 62,00 Vollkraftstellen, Stellen ohne Sonderstellung 88,73 Vollkraftstellen (Doppelpersonalhaushalt 2019/2020)**
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

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **374,67** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **91,29** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 47,00 Vollkraftstellen auf das Projekt „Essensversorgung in kommunalen Kitas“. Es handelt sich hierbei fast ausschließlich um Stellen für Hauswirtschaftskräfte.11,50 Vollkraftstellen wurden für den Ausbau der Kinderbetreuung, weitere 4,00 Vollkraftstellen für den Bereich „Unterhaltsvorschussgesetz“ geschaffen. Je 3,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Kinder- und Jugendnotdienst, den Allgemeinen Sozialdienst und die Service-Stelle Kita-Platz (Kita-Portal Nürnberg). 2,20 Vollkraftstellen wurden für die Betreuung von Flüchtlingskindern in der Kita Regensburger Straße geschaffen. Die restlichen insgesamt 17,59 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche beim Jugendamt.

Hochbauamt

Die **32,00** Vollkraftstellen beim Hochbauamt verteilen sich folgendermaßen: 7,00 Vollkraftstellen entfallen auf Investitionsmaßnahmen im Bereich Kinderbetreuung, 6,00 Vollkraftstellen auf Investitionsmaßnahmen im Bereich Schule/Bildung. Dazu kommen für beide Bereiche Stellenkapazitäten im Umfang von jeweils 3,00 Vollkraftstellen für Projektassistenzen. Stellenkapazität im Umfang von 5,00 Vollkraftstellen wurde für die Sanierung des Volksbades bereitgestellt. Weitere 6,00 Vollkraftstellen wurden geschaffen, um eine Montagegruppe für den Bereich IT/WLAN in der Stadt Nürnberg einzurichten. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf die DV-Betreuung von Fachsoftware und auf die Durchführung von Baumaßnahmen beim Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg.

Bildungscampus Nürnberg

Auf den Bildungscampus Nürnberg entfallen **25,37** Vollkraftstellen. Diese verteilen sich wie folgt: Zur Umstellung von Verträgen über freie Mitarbeit von Servicekräften auf Rahmenvereinbarungen wurde Stellenkapazität im Umfang von 20,00 Vollkraftstellen begutachtet. Die Personalkapazität der zentralen Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen wurde um 2,50 Vollkraftstellen erhöht. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf das Konzept "BCN als Ort der Literatur" und das Projekt „Jobbegleitung“, 0,69 Vollkraftstellen auf die Sozialpädagogische Betreuung von Integrationskursen und Kursen für berufsbezogene Deutschsprachförderung und 0,18 Vollkraftstellen auf das Digitalisierungsprojekt bavarikon „Nürnberger Stadtansichten von 1600 bis 1850“.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum wurden **18,31** Vollkraftstellen geschaffen. Einen Schwerpunkt bildet mit insgesamt 8,31 Vollkraftstellen der Bereich Straßenbäume/Baumkontrollen/Straßenbegleitgrün. 3,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Straßenreinigung. Die übrigen 7,00 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche des Eigenbetriebs.

Feuerwehr

Von den **13,00** Vollkraftstellen, die bei der Feuerwehr zum Haushalt 2019 geschaffen wurden, entfallen 11,00 Vollkraftstellen auf das Sachgebiet Elektro- und Kommunikationstechnik, (inkl. 2,00 Vollkraftstellen für die Prüfung von Brandmeldeanlagen) und 2,00 Vollkraftstellen auf den vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutz.

Geschäftsbereich 3. Bürgermeister

Die **10,50** Vollkraftstellen im Bereich des 3. Bürgermeisters verteilen sich wie folgt: 6,00 Vollkraftstellen wurden für die Umsetzung der IT-Strategie „Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter“ geschaffen, 2,00 Vollkraftstellen für Brandschutzbeauftragte und je 1,00 Vollkraftstellen für die Sportstättenvergabe und die Energie- und Umweltstation am Wöhrder See. Die restlichen 0,50 Vollkraftstellen entfallen auf den Bereich „Leistungs- und Spitzensport, Sportgroßveranstaltungen“.

Umweltamt

Die **10,23** Vollkraftstellen für das Umweltamt verteilen sich wie folgt: 3,04 Vollkraftstellen entfallen auf den Technischen Umweltschutz, 3,46 Vollkraftstellen auf den Bereich Umweltplanung, 2,73 Vollkraftstellen auf die Untere Naturschutzbehörde und 1,00 Vollkraftstellen auf den Bereich „Grundlagenerhebung Flächenmanagement“.

Bei weiteren 6 Dienststellen wurden zwischen 5 und 10 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies der Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters mit 10,00 Vollkraftstellen, der Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg mit 9,83 Vollkraftstellen, die Zentralen Dienste und das Personalamt mit jeweils 7,50 Vollkraftstellen sowie das Amt für Organisation und Informationsverarbeitung, das Presse- und Informationsamt, das Einwohneramt und das Stadtplanungsamt mit je 6,00 Vollkraftstellen.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters wurden **10,00** Vollkraftstellen zur Aufstockung des Kommunalen Außendienstes geschaffen.

Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg
Von den **9,83** Vollkraftstellen entfallen je 4,00 Vollkraftstellen auf die Bereiche „Abwasserableitung“ und „Unterhalts-/Investitionsmaßnahmen für das Klärwerk 1“. 1,00 Vollkraftstellen sind für die allgemeine Verwaltung bzw. Werkleitungsangelegenheiten, die restlichen 0,83 Vollkraftstellen für den Bereich „Umweltanalytik“ vorgesehen.

Zentrale Dienste

Die **7,50** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: 3,50 Vollkraftstellen entfallen auf die Hausverwaltungseinheit Kultur-Soziales-Verwaltung. Je 2,00 Vollkraftstellen wurden für den Allgemeinen Einkauf und den Facheinkauf IT geschaffen.

Personalamt

3,50 Vollkraftstellen wurden aufgrund Fallzahlensteigerung in der Abteilung „Personalservice“ geschaffen. 1,75 Vollkraftstellen entfallen auf die Betreuung zusätzlicher Mitarbeitergruppen (Zusammenarbeit mit der NOA im Rahmen des Projekts „Essensversorgung in kommunalen Kitas, Modellversuch „Optiprax“), 1,00 Vollkraftstellen auf die Stelle einer Projektassistenz für das Strategieprojekt 1 des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation, und 0,50 Vollkraftstellen auf den Bereich „Konflikt-/Casemanagement“. 0,75 Vollkraftstellen wurden für die Realisierung zusätzlicher Aufgaben im Bereich „Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente“ begutachtet (in Summe **7,50** Vollkraftstellen).

Amt für Organisation und Informationsverarbeitung (ab 01.01.2019 Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation)

Von den **6,00** Vollkraftstellen entfallen 1,00 Vollkraftstellen auf Personalkapazität zur Unterstützung der Dienststellenleitung im Bereich IT-Strategie und Digitalisierung, 1,00 Vollkraftstellen auf die Stelle einer Projektassistenz für die Strategieprojekte 2 und 3 des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation, 1,00 Vollkraftstellen auf das Mobile Device Management, 2,00 Vollkraftstellen auf Anwendungsbetreuung und IT-Entwicklung und 1,00 Vollkraftstellen auf die SAP-Modulbetreuung zur Umsetzung des Strategieprojekts des Servicebetriebs Öffentlicher Raum.

Presse- und Informationsamt

Von den **6,00** Vollkraftstellen entfallen 3,00 Vollkraftstellen auf den Bereich Contentmanagementsystem (CMS) und je 1,00 Vollkraftstellen auf die Bereiche Redaktionsdienst Print und Online, e-Partizipation und Stadtmarketing.

Einwohneramt

Die **6,00** Vollkraftstellen wurden im Bereich der Ausländerbehörde geschaffen.

Stadtplanungsamt

Die **6,00** Vollkraftstellen beim Stadtplanungsamt verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche. Ein eindeutiger Schwerpunkt ist nicht zu erkennen.

Pool Gesamtstadt

Für die Gesamtstadt wurde ein Pool von **65,00** Vollkraftstellen geschaffen. davon stehen 25,00 Vollkraftstellen für budgetfinanzierte Beschäftigungen zur Verfügung. 40,00 Vollkraftstellen sind für die weitere Digitalisierung der Stadtverwaltung vorgesehen.

Die übrigen **50,14** Vollkraftstellen entfallen auf weitere 28 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.91xx) 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 geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (139,65 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 160,85 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 01.01.2019 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	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2019	**10.591,47**	**11.407**	**2.943**	**8.464**
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

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 360,15 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2019 um 2,22 Vollkraftstellen höher als 2018). Der Personalstand ist um 219 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	**592,47**	**656**	221	435	*6,83*
2. Bürgermeister	**797,68**	**758**	464	294	*3,50*
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	**1.814,79**	**2.034**	1.339	695	*4,54*
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**623,71**	**677**	293	384	*3,49*
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**415,98**	**471**	55	416	*4,14*
Kulturreferat (Ref. IV)	**553,94**	**917**	51	866	*8,77*
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**2.449,68**	**2.719**	203	2.516	*11,15*
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**566,51**	**550**	99	451	*4,54*
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**227,15**	**236**	103	133	*0,94*
Eigenbetriebe	**2.372,76**	**2.389**	115	2.274	*3,89*
insgesamt	**10.414,67**	**11.407**	2.943	8.464	*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 01.01.2019 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2018 (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 139,65 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 160,85 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

Bei nahezu allen Geschäftsbereichen und Referaten sowie bei den Eigenbetrieben sind im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt

2019, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Lediglich beim Wirtschaftsreferat ergibt sich ein leichter Rückgang.

Die Bereiche mit den nominal und prozentual größten Zuwächsen aufgrund von Stellenschaffungen sind die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters und des 2. Bürgermeisters, das Referat für Jugend, Familie und Soziales und das Planungs- und Baureferat. Bedingt durch die zahlreichen Stellenschaffungen beim Umweltamt (siehe Ausführungen auf Seite 6) hat auch das Referat für Umwelt und Gesundheit einen hohen prozentualen Zuwachs zu verzeichnen. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den Geschäftsbereichen und Referaten eingegangen:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters

Beim Bürgermeisteramt beträgt der Zuwachs zum Vorjahr 10,23 Vollkraftstellen. Zum Haushalt 2019 wurden 0,98 Vollkraftstellen geschaffen. Die Differenz beruht überwiegend darauf, dass Stellen im Bereich Saalmanagement, Vermietung, Sitzungsservice, Sitzungs- und Aufsichtsdienst im Umfang von 7,50 Vollkraftstellen am 01.01.2018 stellenplanmäßig noch den Zentralen Diensten zugerechnet waren.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters
Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters sind, neben den von DIP begutachteten Stellenschaffungsanträgen im Umfang von insgesamt 15,50 Vollkraftstellen, die von den Stadtratsfraktionen der SPD und der CSU beantragten 10,00 Vollkraftstellen zur Aufstockung des Kommunalen Außendienstes für den Zuwachs verantwortlich.

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters und beim Planungs- und Baureferat übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen den Personalstand. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass die o. g. Stellenschaffungen zum Stichtag in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aus haushaltsrechtlichen Gründen (siehe S. 8) aber noch nicht. Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters spielt außerdem eine Rolle, dass in den Dienststellen des Geschäftsbereichs und beim Geschäftsbereich selbst zum 31.12.2018 noch weitere Stellen unbesetzt waren.

Eigenbetriebe

Bei den Eigenbetrieben liegt die Gesamtzahl der dort Beschäftigten zwar über der Gesamtzahl der Vollkraftstellen, betrachtet man jedoch die einzelnen Eigenbetriebe, so ergibt sich ein anderes Bild. Bei den Eigenbetrieben „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ und beim „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen. Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2019 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 8 verwiesen. Darüber hinaus waren bei den genannten Eigenbetrieben zum Stichtag 31.12.2018 weitere 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)Merkmalen. Im Beamten- und im ehemaligen Angestelltenbereich spricht man von Fachgruppen, im ehemaligen Arbeiterbereich von Berufsgruppen.

Von den insgesamt 10.752,32 Vollkraftstellen entfallen 2.886,60 Vollkraftstellen (26,85 %) auf Beamtinnen und Beamte und 7.865,72 Vollkraftstellen (73,15 %) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.878,76 Vollkraftstellen / 27,71 %, Tarifbeschäftigte 7.511,19 Vollkraftstellen / 72,29 %) zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2019 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 160,85 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	**810,80**	28,43%	**1.853,06**	30,40%
Technischer Dienst	**158,35**	5,55%	**841,25**	13,80%
Lehrkräfte und Dozenten	**1.289,22**	45,20%	**269,64**	4,43%
Verwaltungstechnischer Dienst	**17,90**	0,63%	**185,40**	3,04%
Betriebstechnischer Dienst	**14,00**	0,49%	**300,13**	4,92%
Sozialdienst	**1,00**	0,04%	**2.139,62**	35,11%
Feuerwehr	**446,75**	15,66%	**86,90**	1,43%
Medizinischer/Veterinärdienst	**7,50**	0,26%	**53,01**	0,87%
Kommunale Wahlbeamte	**9,00**	0,32%	**0,00**	0,00%
Sonstige Dienste	**97,56**	3,42%	**365,85**	6,00%
insgesamt	**2.852,08**	100,00%	**6.094,86**	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	**109,00**	6,86%
Metall	**117,47**	7,39%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	**213,50**	13,44%
Kfz/Verkehr	**260,50**	16,39%
Reinigung	**467,42**	29,42%
Gesundheitsdienst	**70,31**	4,43%
Elektro	**106,50**	6,70%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	**244,28**	15,37%
insgesamt	**1.588,98**	100,00%

Durch die Zuordnung der neu geschaffenen Stellen zu den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschieben sich die prozentualen Anteile der Vollkraftstellen. Außerdem wirken sich die zum Haushalt 2019 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus, sowie im Lehrerbereich die Ausweisung von bisher zentral bei SchA ausgewiesenen Stellen als Funktionsstellen bei verschiedenen Schulen. Dadurch ergeben sich insbesondere bei den Fachgruppen im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Veränderungen (zum Beispiel bei den Tarifbeschäftigten: Allgemeiner Verwaltungsdienst plus 0,50 Prozentpunkte, Lehrkräfte und Dozenten minus 0,42 Prozentpunkte, Betriebstechnischer Dienst plus 0,75 Prozentpunkte, Sozialdienst minus 1,98 Prozentpunkte, Sonstige Dienste plus 1,27 Prozentpunkte; bei den verbeamteten Lehrkräften und Dozenten ergab sich ein Plus von 0,35 Prozentpunkten). Bei den Berufsgruppen sind mit Ausnahme der Berufsgruppen Elektro (plus 0,62 Prozentpunkte) und Sonstige Berufsgruppen (minus 0,71 Prozentpunkte) nur kleinere Verschiebungen zu verzeichnen.

Im Beamtenbereich stellen die Lehrkräfte nach wie vor die größte Gruppe, gefolgt vom Allgemeinen Verwaltungsdienst 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 29,71 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 116,14 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 41,27 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 130,05 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 0,44 Vollkraftstellen) wurden in den folgenden Tabellen nicht berücksichtigt.

Differenzierung nach Qualifikationsebenen (Beamtinnen und Beamte)

	Besoldungsordnung B/ Wahlbeamtinnen und -beamte		Qualifikationsebene 4 (vormals: höherer Dienst)		Qualifikationsebene 3 (vormals: gehobener Dienst)		Qualifikationsebene 2 (vormals: mittlerer Dienst)		Qualifikationsebene 1 (vormals: einfacher Dienst)	
	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
2019	**16,00**	**0,56 %**	**1.185,30**	**41,52 %**	**1.004,57**	**35,19 %**	**640,02**	**22,42 %**	**9,00**	**0,31 %**
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 %

Durch die Einführung des Produkthaushalts 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 2018 und 2019 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 (plus 6,75 Vollkraftstellen), 3 (minus 7,62 Vollkraftstellen) und 4 (plus 10,84 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse in den Qualifikationsebenen 2 und 4 beruhen zum einen auf Stellenschaffungen und zum anderen darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren. In der Qualifikationsebene 3 wirkt sich massiv aus, dass zahlreiche ehemalige Stellen für Beamtinnen und Beamte nun als Stellen für Tarifbeschäftigte ausgewiesen werden (siehe auch die Ausführungen zum Referat für Jugend, Familie und Soziales auf Seite 15).

Bei den 9,00 Vollkraftstellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/ Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung.

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	**196,60**	1,00		2,00	2,60	13,35	6,57	15,26	6,00	15,00	30,43	11,80	22,89	18,00	31,73	17,97	2,00				
2. Bürgermeister	**480,17**	1,00		1,00		6,00	1,00	1,00	10,00	9,71	18,75	29,00	4,00	144,70	136,78	117,23					
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	**1.323,46**	1,00		1,00	23,00	226,00	4,00	744,28	132,00	26,00	134,18	3,00	11,00	1,00	4,00	9,50	3,50				
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**254,14**	1,00			4,00	11,00	5,00	28,43	10,94	29,01	53,60	13,24	51,99	6,03	21,40	17,00	1,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**46,25**	1,00			2,00	3,84	2,03	4,71	2,00	5,00	10,80	2,00	5,96		1,00	5,78	0,13				
Kulturreferat (Ref. IV)	**50,59**	1,00			3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,08	5,53	1,00	10,13		8,09	7,23	3,53				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**191,08**	1,00			1,00		1,00	1,00	3,31	12,55	28,49	7,71	89,34	2,00	27,41	3,50	12,77				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**91,67**	1,00			2,00	9,00	6,00	12,33	6,95	12,95	27,44	5,50	3,50		2,00	1,00	2,00				
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**105,97**	1,00			3,00	6,00	3,00	7,90	8,00	12,00	19,49	7,95	15,50	2,00	4,63	6,00	0,50		9,00		
Eigenbetriebe	**114,96**			3,00		7,00	7,00	5,00	11,00	20,20	19,77	9,26	14,62	4,98	8,00	4,26	0,87				
insgesamt	**2.854,89**	9,00		7,00	40,60	284,19	38,60	821,91	191,20	145,50	348,48	90,46	228,93	178,71	245,04	189,47	26,80		9,00		

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 01.01.2019: 446,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2019: 1.248,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 11,18 Vollkraftstellen), das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (plus 7,78 Vollkraftstellen) sowie das Referat für Jugend, Familie und Soziales (minus 12,41 Vollkraftstellen). Prozentual betrachtet liegen die höchsten Veränderungen beim Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 7,07 %), beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (plus 3,06 %) und beim Referat für Jugend, Familie und Soziales (minus 6,49 %). Der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters weist aufgrund der insgesamt sehr hohen Anzahl an Beamtenstellen nur eine geringe prozentuale Erhöhung auf.

Der Rückgang im Bereich des Referats für Jugend, Familie und Soziales beruht hauptsächlich darauf, dass beim Jobcenter Nürnberg zum 01.01.2019 erheblich weniger Beamtinnen und Beamte beschäftigt waren als zum 01.01.2018. Dies liegt daran, dass der Stellenwert einiger Stellen, die ursprünglich in Besoldungsgruppe A9/A10 ausgewiesen waren, nach Entgeltgruppe 9c überführt wurde, um die tatsächliche Verteilung von tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten beim Jobcenter Nürnberg im Stellenplan abzubilden.

Der Zuwachs im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Prozessorganisation hat seine Ursache vor allem darin, dass zahlreiche Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Der hohe prozentuale Zuwachs beim Referat für Umwelt und Gesundheit beruht auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits relativ geringe nominale Veränderungen prozentual stark auswirken.

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	**394,12**	4,00	5,00		8,95	13,01	25,78	24,90	22,28	12,10	35,53	19,97	92,27	103,63	8,47	10,03	7,20			1,00	
2. Bürgermeister	**317,51**	1,00	1,00	1,00	3,00	3,95	1,00	6,00	14,20	8,00	17,82	75,10	48,51	47,22	33,20	49,50	3,76		0,81	2,44	
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	**461,41**	1,00	5,00		40,50	34,13	1,00	14,26	98,56	3,82	10,91	14,00	28,70	23,73	60,19	74,40	20,73		4,00	26,48	
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**365,69**	2,00	5,50		11,95	18,58	8,00	31,04	52,15	6,96	55,21	23,69	42,99	42,38	17,10	10,03	32,93	2,00		3,18	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**349,96**	1,00	16,49	0,50	12,00	26,19	14,19	14,00	14,00	4,00	19,26	9,42	17,66	43,01	23,65	12,72	91,68	21,69	8,21	0,06	0,23
Kulturreferat (Ref. IV)	**506,70**	1,00	10,00		15,86	45,16	3,64	23,90	36,77	18,34	106,12	13,09	29,88	48,46	39,92	46,57	35,72	2,70		28,36	1,21
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**569,64**	2,00	4,00		16,50	11,00	3,00	9,00	25,74	103,10	110,32	5,50		80,89	51,61	7,46	48,14	20,63	8,00	1,00	61,75
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**474,84**	3,00	5,96		10,16	37,72	76,72	126,98	37,50	6,50	44,00	18,13	38,92	18,85	25,32	22,58	1,00	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**120,74**				6,00	7,64	7,00	10,08	14,30	3,50	10,00	13,78	18,05	16,89	2,50	8,00	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	**1.939,80**	4,00	7,00		13,00	20,28	64,04	91,96	40,71	40,60	94,24	134,90	156,81	152,65	175,61	318,73	176,00	251,71	136,00	48,56	13,00
insgesamt	**5.500,41**	19,00	59,95	1,50	137,92	217,66	204,37	352,12	356,21	206,92	503,41	327,58	473,79	577,71	437,57	560,02	419,16	300,73	157,02	111,58	76,19

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

Die 4 Bereiche mit den prozentual gesehen größten Abweichungen zum Vorjahr sind der Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (plus 8,65%, plus 27,48 Vollkraftstellen), das Kulturreferat (plus 7,26%, plus 36,78 Vollkraftstellen), das Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 16,01%, plus 91,21 Vollkraftstellen) und das Planungs- und Baureferat (plus 9,58%, plus 45,51 Vollkraftstellen).

Auch hier wirken sich hauptsächlich die Stellenschaffungen aus. Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters sind dies vor allem Schaffungen bei der Feuerwehr und die Stellen für den Kommunalen Außendienst. Beim Kulturreferat stellen die 20,00 Vollkraftstellen für Servicemitarbeiter/innen beim BildungsCampus Nürnberg den größten Anteil. Beim Referat für Jugend, Familie und Soziales sind hauptsächlich die Stellenschaffungen beim Jugendamt im Umfang von rund 66 Vollkraftstellen für den Zuwachs verantwortlich, im Planungs- und Baureferat vor allem die Stellenschaffungen beim Hochbauamt (32,00 Vollkraftstellen).

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	**1,75**								1,75													
2. Bürgermeister																						
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	**29,92**							0,89	19,97						9,06							
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**3,88**		2,78					0,60	0,50													
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**13,49**	0,31	0,50		1,00			7,43	4,25													
Kulturreferat (Ref. IV)	**33,58**	0,50	6,00		5,19			3,28	15,98		0,63			2,00								
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**1.688,96**	23,02	38,18	25,00	120,64	108,01	82,30	92,90	120,10	6,00			56,00	140,61	639,64					70,22	166,34	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																						
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**0,44**		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**3,50**							3,50														
insgesamt	**1.775,52**	23,83	47,72	25,00	127,01	108,01	82,30	108,60	162,55	6,00	0,63		56,00	142,61	648,70					70,22	166,34	

Die größten nominalen Veränderungen im Sozial- und Erziehungsdienst sind im Referat für Jugend, Familie und Soziales zu verzeichnen (plus 16,55 Vollkraftstellen).

Prozentual gesehen ergibt sich ein ganz anderes Bild:

Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 38,29%, im Referat für Finanzen, IT und Prozessorganisation beträgt der Zuwachs 12,89%, im Referat für Umwelt und Gesundheit 10,45%. 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. Im Referat für Jugend, Familie und Soziales, in dem fast 1.690 Vollkraftstellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind, beträgt dagegen der prozentuale Zuwachs nur 0,98%.

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 Organisation (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**6,50**						3,00				3,50			
Kulturreferat (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)														
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**314,50**			6,00	1,00	18,00		3,00		11,00	6,00		269,50	
insgesamt	**321,00**			6,00	1,00	18,00	3,00	3,00		11,00	9,50		269,50	

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollkraftstellen, die nach P-Entgeltgruppen bewertet sind, um 4,50 Vollkraftstellen zurückgegangen. Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (314,50 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich ihre Zahl beim Gesundheitsamt von 7,00 Vollkraftstellen auf 6,50 Vollkraftstellen verringert. Dies beruht darauf, dass 1,00 Vollkraftstellen bis Dezember 2018 befristet waren, während gleichzeitig zum Haushalt 2019 0,50 Vollkraftstellen in der Kinder- und Jugendgesundheit/ Aufsuchende Gesundheitshilfe geschaffen wurden.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift hat sich die Zahl der Pflegekräfte im Vergleich zum Vorjahr um 4,00 Vollkraftstellen vermindert. Der Grund ist, dass Stellenkapazität in diesem Umfang zum 01.01.2019 wegen Änderung der Tätigkeit nicht mehr nach P-Entgeltgruppen zu bewerten war.

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 01.01.2019 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	**insgesamt**
2019	**64**	**113**	**177**
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172
2015	58	115	173
2014	61	113	174

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

Die Veränderungen bei den Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen der Qualifikationsebenen 3 und 4 beruhen zum einen darauf, dass Stellen, die bisher anderen Führungsebenen zugerechnet waren, zum Stichtag 01.01.2019 erstmals als Abteilungsleitung/Bereichsleitung ausgewiesen wurden (zum Beispiel je 2 Stellen beim BildungsCampus Nürnberg und beim Sozialamt), zum anderen sind Stellen, die bisher der Qualifikationsebene 3 zuzurechnen waren, nun der Qualifikationsebene 4 zuzurechnen (je 1 Stelle beim Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation, bei der Stadtkämmerei und bei der Friedhofsverwaltung). Andere Stellen wurden aufgrund organisatorischer Veränderungen 2019 nicht mehr als Abteilungs-/Bereichsleitungen geführt. So ist zum Beispiel die 2018 noch berücksichtigte Stelle der Abteilungsleitung „Hausverwaltungseinheit Verwaltung, stellvertretende Dienststellenleitung“ beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste wegen der zwischenzeitlichen Teilung der Dienststelle nun im Stellenplan der Zentralen Dienste als Dienststellenleitungsstelle ausgewiesen. Weitere derartige Beispiele finden sich unter anderem beim KunstKulturQuartier, beim Hochbauamt bzw. bei den Offenen Zuweisungen.

Per Saldo ergibt sich danach in der Qualifikationsebene 3 ein Zuwachs von 2 Stellen und in der Qualifikationsebene 4 ein Rückgang von ebenfalls 2 Stellen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 21,1 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung beträgt der Anstieg 9,1 Mio. €. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeiter/-innen** liegt der Wert 4,4 Mio. € über dem Vorjahr, aber 10,2 Mio. € unter dem Planwert. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstanden hingegen überplanmäßige Aufwendungen in Höhe von 19,3 Mio. € (Veränderung gegenüber dem Vorjahr: + 16,7 Mio. €).

Personalaufwendungen:
Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2017 bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 14,5 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2017 ist auf die Tariferhöhung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (durchschnittlich + 3,19 % ab März 2018), die Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen und Beamten (+ 2,35 % ab Januar 2018) sowie Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch 13,0 Mio. € unter dem Planwert für 2018. Dies ist vor allem auf die Vergütungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2018 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 ATZ-Verträge von Angestellten auslaufen und Neuverträge derzeit nur von Beamtinnen/Beamten oder verbeamteten Lehrkräften abgeschlossen werden können (wegen entgegenstehender tarifvertraglicher Regelungen für Angestellte). 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 18,1 Mio. € geringer aus, da im Jahresabschluss 2017 nicht nur die Besoldungserhöhungen zum 01.01.2017 um 2,0 % zu verarbeiten waren, sondern auch die im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt vom 18. Juli 2017 veröffentlichte Erhöhung zum 01.01.2018 um 2,35 %. Zum Bilanzstichtag 31.12.2018 war für die Aktiven hingegen keine Besoldungserhöhung zu berücksichtigen. Dies konnte in der Planung 2018 bereits eingearbeitet werden, daher ergab sich hier eine Planabweichung von nur 1,0 Mio. €. Die erstmals anzuwendenden Heubeck-Richttafeln 2018G führten im Bereich der Aktiven nur zu kleineren Anpassungen. Zum Teil waren sogar Rückgänge bei den Pensionsrückstellungswerten zu verzeichnen.

Versorgungsaufwendungen:
Die Versorgungsaufwendungen beinhalten überwiegend Zuführungen zu **Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger/innen**. Die Zuführung zu der Pensionsrückstellung erhöhte sich hier um 12,5 Mio. € gegenüber dem Plan 2018 und um 8,2 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg gegenüber dem Plan bzw. dem Vorjahr beruht u.a. auf der erstmaligen Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018G, die bei den Versorgungsempfängern/innen einen gegenteiligen Effekt im Vergleich zu den Aktiven haben. Es ist anzunehmen, dass der nun neu in die Richttafel 2018G eingebaute sozioökonomische Faktor, der einen Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung herstellt (Lebenserwartung steigt mit zunehmendem Einkommen an) für den deutlichen Anstieg bei den Versorgungsempfängern/innen verantwortlich ist. Diesem Umstand konnte mangels Kenntnis in der Planung 2018 noch keine Rechnung getragen werden.

Aber auch bei den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger/innen gab es eine deutliche Steigerung (+7,2 Mio. € gegenüber dem Plan, +8,6 Mio. € gegenüber dem Vorjahr). Hier schlug unter anderem die Tatsache zu Buche,

dass die Bearbeitungsrückstände des Beihilfe-Centers in 2018 überwiegend aufgearbeitet wurden und so auch mehr Beihilfe ausgezahlt wurde. Da die Höhe der ausgezahlten Beihilfen eine Grundlage für die Berechnung der Beihilferückstellung ist, kann so die deutliche Steigerung in 2018 gegenüber Plan und Vorjahr erklärt werden.

Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter/innen und Versorgungsempfänger/innen** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 0,2 Mio. € und gegenüber dem Plan 21,3 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2018	Plan 2018	Ist 2017
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	**628.530.311,11**	**619.456.583,82**	**607.444.123,82**
Personalaufwendungen	**518.451.029,41**	**528.635.183,82**	**514.042.020,13**
Bezüge und Vergütungen	403.317.360,20	416.341.842,30	388.794.353,44
Bezüge Beamte	80.584.757,27	82.307.065,19	79.113.488,71
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	76.233.261,60	76.581.972,02	74.392.729,27
Vergütungen Arbeitnehmer	238.726.406,47	249.142.289,26	226.841.445,37
Weitere Vergütungen	7.772.934,86	8.310.515,83	8.446.690,09
Beiträge Versorgungskassen	18.431.816,68	19.162.169,52	17.475.221,86
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale .Lohnsteuer	48.930.992,74	47.877.982,74	45.966.809,41
Beihilfen für Aktive	10.444.575,64	9.510.863,79	7.763.310,55
Rückstellungen	37.326.284,15	35.742.325,47	54.042.324,87
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-3.235.178,85	-4.845.000,00	-5.522.666,13
Zuf./Aufl. Pensionsrückstellung Aktive	33.091.930,00	34.079.645,63	51.166.927,00
Zuf./Aufl. Beihilferückstellung Aktive	7.469.533,00	6.507.679,84	8.398.064,00
Versorgungsaufwendungen	**110.079.281,70**	**90.821.400,00**	**93.402.103,69**
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	85.858.431,89	85.906.000,00	83.163.710,52
Versorgung Arbeitnehmer	8.644.729,00	9.041.000,00	9.048.782,37
Beihilfen für Versorgungsempfänger	16.620.331,81	13.700.000,00	13.075.635,80
Neutralisation Versorgung/ Beihilfen	-107.877.902,94	-104.975.600,00	-101.868.360,06
Rückstellungen Versorgungsempfänger	106.833.691,94	87.150.000,00	89.982.335,06
Zuführ./Aufl. Pensionsrückstellungen Versorgung	86.567.362,39	74.062.000,00	78.320.355,55
Zuführ./Aufl. Beihilferückstellungen Versorgung	20.266.329,55	13.088.000,00	11.661.979,51

C Personalstand

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 31.12.2018)

Am 31.12.2018 waren bei der Stadt Nürnberg 11.407 (31.12.2017: 11.188) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 219 Personen) im Vergleich zu 2017 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 31.12.2018

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	**656**	105	9	63	44	84	16	208	127
2.BM	**758**	448	5	8	3	145	20	56	73
3.BM	**2.034**	505	92	382	360	201	82	140	272
Ref. I/II	**677**	136	17	85	55	172	7	100	105
Ref. III	**471**	20	4	15	16	162	21	72	161
Ref. IV	**917**	17	5	19	10	193	140	166	367
Ref. V	**2.719**	75	4	62	62	326	119	994	1.077
Ref. VI	**550**	43	5	23	28	205	34	97	115
Ref. VII	**236**	62	6	21	14	54	7	37	35
SUN	**403**	12	2	1	2	262	27	44	53
NüSt	**537**	3	0	1	2	41	36	149	305
ASN	**422**	5	1	3	2	387	3	15	6
NüBad	**90**	2	0	0	0	46	21	11	10
SÖR	**937**	44	5	18	12	728	24	49	57
insgesamt	**11.407**	1.477	155	701	610	3.006	557	2.138	2.763

Am 31.12.2018 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2.943 Beamtinnen und Beamte (davon 765 in Teilzeit) und 8.464 Tarifbeschäftigte (davon 3.320 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.212 Mitarbeiterinnen (davon 3.373 in Teilzeit) und 5.195 Mitarbeiter (davon 712 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 54,46% und ist damit erneut leicht gestiegen (2017: 54,0%, 2016: 53,70%, 2015: 53,19%).

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2018

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet (ausgenommen ist der gewerbliche Bereich).

Fach- und Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Medizinischer/Veterinärdienst	**99**	10	89
Sozial- und Erziehungsdienst	**2.584**	440	2.144
Allgemeiner Verwaltungsdienst	**2.959**	908	2.051
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	**1.692**	709	983
Sonstige Dienste	**360**	156	204
Technischer Dienst	**1.029**	636	393
Verwaltungstechnischer Dienst	**188**	132	56
Betriebstechnischer Dienst	**419**	317	102
Gewerblicher Bereich	**1.579**	1.402	177
Kommunale Wahlbeamte	**9**	8	1
Feuerwehrvollzugsdienst	**489**	477	12
insgesamt	**11.407**	4.718	6.200

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

C.2 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 Nr. 3.2 berücksichtigt.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2009-2018)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2018	**7.322**	**4.085**	**35,81%**
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%

Die Teilzeitquote ist, nachdem sie 2015 leicht gefallen ist, auch im Jahr 2018 wieder deutlich angestiegen und bestätigt somit den Trend der vergangenen Jahre.

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2018	4.483	2.839	712	3.373
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

C.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2018)

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

Besoldungs-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
B10	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B8	**2**	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B6	**5**	4	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B5	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B2	**6**	5	0	0	1	100%	100%	0%	0%
A16	**40**	26	0	12	2	14%	14%	0%	0%
A15	**232**	123	10	60	39	39%	36%	8%	6%
A14	**506**	185	54	89	178	67%	65%	23%	18%
A13	**635**	243	35	213	144	40%	38%	13%	11%
A12	**134**	81	12	24	17	41%	36%	13%	13%
A11	**314**	126	18	82	88	52%	53%	13%	12%
A10	**267**	113	11	69	74	52%	53%	9%	7%
A9	**285**	207	4	66	8	11%	7%	2%	3%
A8	**249**	188	4	33	24	42%	52%	2%	2%
A7	**209**	150	4	27	28	51%	45%	3%	2%
A6	**57**	22	3	25	7	22%	27%	12%	11%
A5	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
insgesamt	**2.943**	1.477	155	701	610				

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 Qualifikationsebene dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
E1	**58**	1	18	1	38	97%	98%	95%	96%
E2	**260**	4	62	8	186	96%	99%	94%	97%
E2 UE	**108**	89	0	5	14	74%	70%	0%	0%
E3	**351**	284	8	17	42	71%	74%	3%	3%
E4	**427**	324	41	18	44	71%	70%	11%	10%
E5	**649**	368	26	118	137	54%	49%	7%	7%
E6	**488**	291	9	79	109	58%	56%	3%	2%
E7	**492**	174	8	167	143	46%	45%	4%	3%
E8	**581**	224	16	185	156	46%	48%	7%	9%
E9a	**323**	160	15	60	88	59%	60%	9%	9%
E9b	**617**	161	70	143	243	63%	58%	30%	28%
E9c	**205**	66	8	77	54	41%	44%	11%	10%
E10	**297**	112	18	73	94	56%	54%	14%	16%
E11	**363**	149	38	75	101	57%	56%	20%	23%
E12	**207**	107	25	40	35	47%	44%	19%	15%
E13	**285**	79	31	75	100	57%	53%	28%	29%
E14	**150**	55	10	40	45	53%	52%	15%	15%
E15	**67**	34	2	13	18	58%	58%	6%	3%
E15 UE	**13**	12	0	1	0	0%	0%	0%	0%
Außer-tariflich	**13**	4	2	3	4	57%	43%	33%	50%
insgesamt	**5.954**	2.698	407	1.198	1.651				

Etwa 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. E13 und E14 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.

.

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
P5	**164**	5	15	21	123	85%	86%	75%	63%
P7	**149**	13	8	73	55	43%	46%	38%	35%
P8	**10**	2	0	6	2	25%	0%	0%	0%
P10	**6**	2	0	4	0	0%	0%	0%	0%
P11	**2**	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	**18**	4	2	10	2	17%	18%	33%	17%
P13	**1**	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P14	**6**	0	0	6	0	0%	0%	0%	0%
Summe	**356**	27	25	122	182				

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
S02	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S03	**189**	16	5	96	72	43%	40%	24%	13%
S04	**87**	0	1	40	46	53%	45%	100%	100%
S06	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S07	**820**	85	29	344	362	51%	0%	25%	0%
S08A	**150**	18	25	31	76	71%	51%	58%	26%
S08B	**0**	0	0	0	0	0%	69%	0%	65%
S09	**54**	6	1	23	24	51%	0%	14%	14%
S10	**3**	0	0	1	2	67%	91%	0%	0%
S11	**0**	0	0	0	0	0%	75%	0%	0%
S11A	**4**	1	0	2	1	33%	0%	0%	100%
S11B	**198**	29	12	59	98	62%	57%	29%	31%
S12	**121**	16	15	26	64	71%	69%	48%	50%
S12UE	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S13	**72**	6	0	40	26	39%	44%	0%	0%
S13UE	**1**	0	0	0	1	100%	50%	0%	0%
S14	**129**	13	8	38	70	65%	66%	38%	50%
S15	**128**	18	13	44	53	55%	48%	42%	39%
S16	**24**	1	0	12	11	48%	41%	0%	0%
S16UE	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S17	**45**	11	0	23	11	32%	28%	0%	0%
S18	**22**	7	0	7	8	53%	50%	0%	0%
Sonstige (nebenberuf-liche Vergü-tung)	**107**	54	16	32	5	14%	21%	23%	28%
insgesamt	**2.154**	281	125	818	930				

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	**8.464**	3.006	557	2.138	2.763	56%	55%	16%	16%
Beamtinnen und Beamte	**2.943**	1.477	155	701	610	47%	46%	9%	8%
insgesamt	**11.407**	4.483	712	2.839	3.373				

C.4 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 31.12.2018 liegt rechnerisch bei 45,83 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
2018	**45,83**
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

C.5 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2018 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.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2018	**544**	**4,77%**	**195**	**349**	**123**	**184**	**72**	**165**
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

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
2018	188	445	18	29,7%
2017	164	390	18	29,6%
2016	153	417	9	26,8%
2015	136*	405*	14*	25,1%

* nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikant/innen

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 mit einbezogen.

.

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte (eindeutig)	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2018	383	130	33,90%
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%

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.

.

C.6 Ausbildung

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 Bewerbungen 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 eine zeitgemäße Ansprache 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

Im Jahr 2018 haben 150 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2014		2015		2016		2017		2018	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	**77**	**51**	**77**	**53**	**89**	**63**	**97**	**63**	**98**	**57**
Bildung und Wissenschaft	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
gewerbliche Berufe	**30**	**10**	**31**	**8**	**34**	**12**	**22**	**6**	**26**	**9**
technische Berufe	**2**	**2**	**26**	**3**	**28**	**3**	**9**	**5**	**26**	**5**
Gesamtsumme	**110**	**64**	**134**	**64**	**151**	**78**	**128**	**74**	**150**	**71**

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.

C.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2016–2018)

§ 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	2016	2017	2018
Quote in v.H.	10,62	10,74	10,86

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			
2016	10.268	513	1.019	64	1.083	**10,55**	-,-	-,-
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	**10,63**	-,-	-,-
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	**10,71**	-,-	-,-

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.8 Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankheitsquote	Fehltage	Personalstand
2018	**6,39%**	265.979	11.407
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

Die Krankheitsquote ist, entgegen dem bundesweiten Trend, leicht gesunken.

Ursächlich für die Krankheitsquote können sein:

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

<u>Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben</u>

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 (5,76%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (8,76%). Im Vergleich zum Vorjahr ist 2018 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,18 Prozentpunkte gesunken und bei den Eigenbetrieben um 0,34 Prozentpunkte gestiegen.

<u>Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung</u>

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2018 eine Krankheitsquote von 7,44% ermittelt (2017: 6,96%; 2016: 6,83%; 2015: 6,73%; 2014: 6,41%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) lag die Krankheitsquote sogar bei 8,31% (2017: 7,29%; 2016: 7,16%; 2015: 7,02%; 2014: 6,96%).

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).

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.

Beschlussvorlage
Ref.I/II/116/2019

NÜRNBERG

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	17.09.2019	öffentlich	Beschluss

Betreff:
Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 23.07.2019, öffentlicher Teil

Sachverhalt (kurz):

Genehmigung der Niederschrift des Personal- und Organisationsausschusses vom 23.07.2019.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beschlussvorschlag:

Die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 23.07.2019 lag in der Sitzung auf und wird genehmigt.