NÜRNBERG

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2019



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	**Ist 2020** (01.01.)	**Ist 2019** (01.01.)	**Veränderung gegenüber dem Vorjahr**
Anzahl der Vollkraftstellen	**10.927,44**	**10.752,32**	1,60%

Personalstand	**Ist 2019** (31.12.)	**Ist 2018** (31.12.)	**Veränderung gegenüber dem Vorjahr**
Personalstand (Beschäftigte)	**11.689**	**11.407**	282
Personalaufwand	**583.978.999 €**	**518.451.029 €**	65.527.970 €
Frauenanteil	**55,09%**	**54,46%**	0,63 Prozentpunkte
Teilzeitquote	**36,61%**	**35,81%**	0,80 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	**44,75 Jahre**	**45,83 Jahre**	1,08 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	**608**	**544**	64
Schwerbehindertenquote	**10,61%**	**10,86%**	-0,25 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	**197**	**150**	47
Krankheitsquote **- insgesamt** **- Kernverwaltung** **- Eigenbetriebe**	 **6,51%** **6,15%** **7,73%**	 **6,39%** **5,76%** **8,76%**	 0,12 Prozentpunkte 0,39 Prozentpunkte -1,03 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

Der Personalbericht für das Berichtsjahr 2019

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

der städtische Stellenplan, der den quantitativen wie auch den qualitativen (Stellenwerte) Rahmen für die städtische Personalwirtschaft darstellt, musste trotz des im Jahr 2018 beschlossenen Doppelpersonalhaushalts für die Jahre 2019 und 2020 wegen unabweisbarer Bedarfe bei den Haushaltsberatungen im letzten Jahr erneut aufgestockt werden.

Detaillierte Aussagen zu den Stellenschaffungen, finden sich in diesem Bericht in der Rubrik „A1. Entwicklung der Vollkraftstellen“. Zum Stichtag 01.01.2020 werden hier 10.927,44 Vollkraftstellen ausgewiesen, gegenüber 10.752,32 Vollkraftstellen im Vorjahr. Das bedeutet eine Steigerung um rund 175 Vollkraftstellen oder 1,60%.

Die Ausweitung des Stellenplanes wird dabei wie in den Vorjahren dominiert vom Bereich der Kinderbetreuung mit 94,00 Vollkraftstellen.

Die größte Herausforderung im Bereich Personal wird in der nächsten Zeit sein, die neu geschaffenen Stellen, zusätzlich zu den frei werdenden Stellen durch Pensionierungen und Ruhestandsversetzungen, mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Der Personalstand betrug zum Jahresende 2019 11.689 Kolleginnen und Kollegen und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 282 gestiegen.

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit 55,09% abermals leicht gewachsen. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen (von 10,86% am 31.12. 2018 auf 10,61% am 31.12.2019). Die gesetzliche Quote von 5% wird jedoch weiterhin um mehr als das Doppelte überschritten.

Im Bereich der Ausbildung ist erneut ein Anstieg zu verzeichnen. So haben im Jahr 2019 197 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg begonnen, gegenüber 150 im Vorjahr. Derzeit bildet die Stadtverwaltung in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen Nachwuchskräfte aus.

Auch der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist weiter angestiegen auf nunmehr rund 36%. Die vorhandenen statistischen Daten sind hier allerdings nur für Teilbereiche verfügbar und können nur auf freiwilliger Basis und anonymisiert erhoben werden.

Nürnberg, im August 2020



Harry Riedel
Referent für Finanzen, Personal und IT

Diese Publikation kann jederzeit im Ratsinformationssystem und auf der Homepage des Referats für Finanzen, Personal und IT 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 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg (Stand 31.12.2019)
C.5 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten
C.6 Ausländische Beschäftigte
C.7 Ausbildung
C.8 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2016-2018)
C.9 Fehlzeiten
C.10 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle

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. Generell 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
2020	**10.927,44**	**190,09**	**-14,97**	**175,12**
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

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2020	**Stadtratsbeschluss insgesamt 190,09 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 81,05 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 55,00 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 10,75 Vollkraftstellen, Schaffungen für unabdingbare Sonderbedarfe - "Notfälle" 33,38 Vollkraftstellen, außerdem Schaffung von 4,91 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik und von 5,00 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum**
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

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **190,09** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **94,00** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 39,00 Vollkraftstellen auf die Kinderbetreuung in Kitas, weitere 23,00 Vollkraftstellen auf die zentrale Essensversorgung in kommunalen Kitas. Bei Letzteren handelt es sich ausschließlich um Stellen für Hauswirtschaftskräfte. Stellenkapazität im Umfang von 16,00 Vollkraftstellen wird für die qualitative Weiterentwicklung der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt. 12,00 Vollkraftstellen entfallen auf Maßnahmen im Rahmen des „Gute Kita-Gesetzes“. Für die Umsetzung verschiedener Konzepte (Elternbegleiter/innen, „Kitas als Orte für Familien“) bzw. des Modellprojekts „Kooperative Ganztagsbildung“ wurden insgesamt 2,00 Vollkraftstellen geschaffen. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Implementierung einer Verwaltungssoftware für die städtischen Kindertageseinrichtungen und die Anhebung der personellen Standards in den Kinder- und Jugendhäusern.

NürnbergStift

Bei den **14,50** Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb NürnbergStift handelt es sich um einen Stellenpool „Pflege und Betreuung“ (9,00 Vollkraftstellen für Pflegekräfte und 5,50 Vollkraftstellen für Betreuungskräfte nach § 87b SGB X).

Einwohneramt

Für das Einwohneramt wurde Stellenkapazität im Umfang von **8,25** Vollkraftstellen geschaffen. Davon entfallen 4,00 Vollkraftstellen auf Aufgaben im Zusammenhang mit der Einführung der eID-Karte für EU-Bürger. 3,25 Vollkraftstellen wurden für die Umsetzung des Fachkräftezuwanderungsgesetzes und für die Bewältigung der aufgrund des Brexit anstehenden Aufgaben, weitere 1,00 Vollkraftstellen wegen der europarechtlich bedingten Verkürzung der Gültigkeitsdauer von Kinderreisepässen von bisher 6 Jahren auf nunmehr 1 Jahr geschaffen.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Die **8,00** Vollkraftstellen des Eigenbetriebs Servicebetrieb Öffentlicher Raum verteilen sich wie folgt: 3,00 Vollkraftstellen wurden für die Bewässerung der Straßenbäume, je 2,00 Vollkraftstellen für das Neubauprojekt Hafenbrücken und die Durchführung von Baumkontrollen bei Baumaßnahmen sowie 1,00 Vollkraftstellen wegen Änderungen des Straßenverkehrsrechts in Bezug auf Großraum- und Schwertransporte geschaffen.

Tiergarten

Zur Umsetzung des vom Stadtrat 2018 beschlossenen Struktur- und Entwicklungskonzeptes für den Tiergarten der Stadt Nürnberg wurden in den verschiedensten Bereichen insgesamt **7,48** Vollkraftstellen geschaffen.

Verkehrsplanungsamt

Von den **7,00** Vollkraftstellen des Verkehrsplanungsamts entfallen 3,00 Vollkraftstellen auf den Bereich „Planung von Straßen in Bebauungsplänen“, 2,00 Vollkraftstellen für das Parkraummanagement und je 1,00 Vollkraftstellen für die Erarbeitung eines Konzeptes für eine Fußverkehrsstrategie sowie für den Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur (Anbindung der neuen Technischen Universität).

Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation

Die **6,50** Vollkraftstellen beim Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation wurden für die Umsetzung der vom Stadtrat beschlossenen IT-Strategie "Lernen und Lehren an städtischen und staatlichen Schulen in Nürnberg im digitalen Zeitalter" geschaffen.

Bei weiteren 3 Dienststellen wurden zwischen 4,00 und 5,00 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies das Ordnungsamt und das Hochbauamt mit jeweils 5,00 Vollkraftstellen und der Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg mit 4,91 Vollkraftstellen.

Ordnungsamt

Von den **5,00** Vollkraftstellen wurde Stellenkapazität im Umfang von 2,00 Vollkraftstellen für die Bewältigung des wegen des Pflichtumtauschs alter Führerscheine entstehenden Arbeitsanfalls geschaffen; weitere 2,00 Vollkraftstellen entfallen auf Springerstellen, 1,00 Vollkraftstellen auf die Hintergrundsachbearbeitung in der Führerscheinstelle.

Hochbauamt

Die **5,00** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: je 1,00 Vollkraftstellen wurden für Baumaßnahmen im Tiergarten und beim Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg, weitere 3,00 Vollkraftstellen für Neubau bzw. Sanierung der Bestandsgebäude des Pflegezentrums Platnersberg geschaffen.

Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg

Von den **4,91** Vollkraftstellen entfallen 2,00 Vollkraftstellen auf den kaufmännischen Bereich, 1,50 Vollkraftstellen auf die Abteilung Analytik, 1,00 Vollkraftstellen auf die Abteilung Abwasserreinigung, Sachgebiet Leittechnik und 0,41 Vollkraftstellen auf die Abteilung Grundstücksentwässerung, Sachgebiet Außendienst.

Die übrigen **29,45** Vollkraftstellen entfallen auf weitere 16 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 (109,85 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 160,44 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
2020	**10.767,00**	**11.689**	**3.002**	**8.687**
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

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 175,53 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 175,12 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2020 um 0,41 Vollkraftstellen niedriger als 2019). Der Personalstand ist um 282 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	**608,39**	**666**	198	468	*6,11*
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)	**810,44**	**777**	415	362	*3,27*
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	**1.819,39**	**2.049**	1.009	1.040	*4,27*
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**680,91**	**690**	253	437	*3,56*
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**421,12**	**476**	83	393	*4,85*
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	**586,78**	**953**	119	834	*8,15*
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**2.527,68**	**2.824**	445	2.379	*12,03*
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**567,12**	**567**	123	444	*4,72*
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**231,65**	**233**	84	149	*0,94*
Eigenbetriebe	**2.403,67**	**2.454**	273	2.181	*3,89*
insgesamt	**10.657,15**	**11.689**	3.002	8.687	*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 01.01.2020 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2019 (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 109,85 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 160,44 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

Bei allen Geschäftsbereichen/ Referaten und bei den Eigenbetrieben sind im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt 2020, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar.

Die 3 Bereiche mit den nominal und prozentual größten Zuwächsen sind das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation, das Kulturreferat und das Referat für Jugend, Familie und Soziales. Bedingt durch die zahlreichen Stellenschaffungen beim Ordnungsamt und beim Einwohneramt (siehe Ausführungen auf den Seiten 6 und 7) hat auch der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters einen hohen prozentualen Zuwachs zu verzeichnen. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den genannten Referaten eingegangen:

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation beträgt der Zuwachs zum Vorjahr 57,20 Vollkraftstellen. Der Hauptgrund ist die Zuweisung von fast 40 Vollkraftstellen aus dem Pool Digitalisierung an das Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation. Außerdem wurden für diese Dienststelle und das Personalamt zum Haushalt 2020 insgesamt 9,50 Vollkraftstellen geschaffen sowie im Zuge des Aufbaus der Hausverwaltungseinheit Kultur, Soziales und Verwaltung zahlreiche Planstellen für Hausmeister/innen und Reinigungskräfte vom Jugendamt zu den Zentralen Diensten verlagert.

Kulturreferat

Im Kulturreferat beträgt die Differenz zum Vorjahr plus 32,84 Vollkraftstellen. Ein Grund dafür sind Stellenschaffungen im Referatsbereich im Umfang von 4,57 Vollkraftstellen. Ein weiterer Grund ist, dass 36,93 Vollkraftstellen, die zum Haushalt 2019 geschaffen wurden, im letzten Bericht in der Tabelle „Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe“ versehentlich unberücksichtigt blieben. Da den Stellenplänen gleichzeitig entsprechende Stellenkapazität entnommen wurde, ergibt sich per Saldo die Differenz von 32,84 Vollkraftstellen.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 96,63 Vollkraftstellen geschaffen. Per Saldo errechnet sich jedoch ein Plus von 78,00 Vollkraftstellen. Dies liegt darin begründet, dass im Zuge des weiteren Aufbaus der Hausverwaltungseinheit Kultur, Soziales und Verwaltung diverse Hausmeisterstellen und Stellen von Reinigungskräften vom Jugendamt zu den Zentralen Diensten verlagert wurden (siehe oben). Außerdem wurde wegen Änderung der Zuständigkeit für die ambulante Hilfe zur Pflege beim Sozialamt die Gruppe „Hilfe zur Pflege“ aufgelöst und die entsprechenden Stellen bis auf einen geringen Anteil dem Stellenplan des Sozialamtes entnommen.

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters, im Planungs- und Baureferat und bei den Eigenbetrieben übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der Beschäftigten.

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2020 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. Außerdem waren zum Stichtag 01.01.2020 in den genannten Bereichen weitere Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (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 10.927,44 Vollkraftstellen entfallen 2.925,19 Vollkraftstellen (26,77%) auf Beamtinnen und Beamte und 8.002,25 Vollkraftstellen (73,23%) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.886,60 Vollkraftstellen / 26,85%, Tarifbeschäftigte 7.865,72 Vollkraftstellen / 73,15%) leicht zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2020 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 160,44 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 61,76 weitere Vollkraftstellen. Hierbei handelt es sich zum überwiegenden Teil 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	**825,54**	28,64%	**1.874,58**	30,11%
Technischer Dienst	**156,64**	5,43%	**858,56**	13,79%
Lehrkräfte und Dozenten	**1.295,47**	44,94%	**258,83**	4,16%
Verwaltungstechnischer Dienst	**18,50**	0,64%	**186,55**	3,00%
Betriebstechnischer Dienst	**14,00**	0,49%	**317,13**	5,09%
Sozialdienst	**1,00**	0,04%	**2.222,71**	35,71%
Feuerwehr	**456,75**	15,85%	**76,90**	1,24%
Medizinischer/Veterinärdienst	**9,00**	0,31%	**54,00**	0,87%
Kommunale Wahlbeamte	**9,00**	0,31%	**0,00**	0,00%
Sonstige Dienste	**96,56**	3,35%	**375,55**	6,03%
insgesamt	**2.882,46**	100,00%	**6.224,81**	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	**109,00**	6,82%
Metall	**117,47**	7,35%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	**217,50**	13,61%
Kfz/Verkehr	**265,50**	16,61%
Reinigung	**465,20**	29,11%
Gesundheitsdienst	**69,48**	4,35%
Elektro	**107,50**	6,73%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	**246,32**	15,42%
insgesamt	**1597,97**	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 2020 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus. Bei den Fach- und Berufsgruppen ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Abweichungen. Die Fachgruppen mit den größten prozentualen Veränderungen sind bei den Tarifbeschäftigten die Fachgruppen Sozialdienst (plus 0,60 Prozentpunkte), Betriebstechnischer Dienst (plus 0,17 Prozentpunkte), Allgemeiner Verwaltungsdienst (minus 0,29 Prozentpunkte), Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,27 Prozentpunkte) und Feuerwehr (minus 0,19 Prozentpunkte); im Beamtenbereich sind dies die Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,21 Prozentpunkte), Feuerwehr (plus 0,19 Prozentpunkte), Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,26 Prozentpunkte) und Technischer Dienst (minus 0,12 Prozentpunkte). Die Berufsgruppen mit den größten Abweichungen zum Vorjahr sind die Berufsgruppen Reinigung (plus 0,31 Prozentpunkte), Kfz/Verkehr (minus 0,22 Prozentpunkte) und Gartenbau/Landwirtschaft/ Holz (minus 0,17 Prozentpunkte). Bei den übrigen Fach- und Berufsgruppen ergeben sich nur kleinere oder gar keine Veränderungen.

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 Fachgruppen „Sozialdienst“, „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „Technischer Dienst“ sowie der Berufsgruppe „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 28,72 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 116,72 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 44,38 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 101,49 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
2020	**18,00**	**0,62%**	**1.189,09**	**41,17%**	**1.019,54**	**35,30%**	**652,48**	**22,59%**	**9,00**	**0,31%**
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%

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 2019 und 2020 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 (plus 12,46 Vollkraftstellen) und 3 (plus 14,97 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse beruhen hauptsächlich darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren. Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 und 3 wurden zum Haushalt 2020 kaum geschaffen. Da sich gleichzeitig in verschiedenen Geschäftsbereichen/Referaten die Zahl der Beamtenstellen in den genannten beiden Qualifikationsebenen im Vergleich zum Vorjahr verringerte, ergibt sich per Saldo die Erhöhung von 12,46 Vollkraftstellen bei der Qualifikationsebene 2 und von 14,97 Vollkraftstellen bei der Qualifikationsebene 3.

Rückgänge sind zum Beispiel in folgenden Geschäftsbereichen und Referaten in unterschiedlichem Umfang zu verzeichnen:

- für die Qualifikationsebene 2 im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters, beim Kulturreferat und bei den Eigenbetrieben
- für die Qualifikationsebene 3 beim Kulturreferat, beim Referat für Jugend, Familie und Soziales, beim Wirtschaftsreferat und bei den Eigenbetrieben

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	**210,97**	1,00		2,00	3,60	11,35	8,57	16,76	8,75	12,25	31,07	11,80	26,89	20,00	33,51	21,92	1,50				
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)	**492,30**	1,00		1,00		6,00	1,00	1,00	10,00	10,71	19,75	35,00	5,00	148,70	136,91	116,23					
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	**1.335,21**	1,00		1,00	23,00	223,00	4,00	754,78	132,75	27,00	137,18	3,00	11,00	1,00	5,00	9,50	2,00				
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**262,64**	1,00			4,00	11,00	6,00	27,43	11,94	30,01	52,10	17,24	49,97	5,53	21,15	22,77	2,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**48,55**	1,00		1,00	1,00	3,84	2,53	4,00	2,00	6,00	9,81	5,00	5,46		3,00	3,78	0,13				
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	**41,06**	1,00			2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,08	3,78	1,00	9,50		8,09	4,73	2,88				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**187,34**	1,00			1,00		1,00	1,00	2,05	13,55	28,03	7,71	86,11	3,00	27,41	3,00	12,48				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**96,51**	1,00			3,00	10,00	5,00	10,33	7,10	16,45	27,44	6,50	4,50		2,00	1,50	1,69				
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**100,57**	1,00			3,00	7,00	1,00	6,90	7,00	13,00	17,76	6,95	14,50	2,00	5,46	6,00			9,00		
Eigenbetriebe	**112,96**			4,00	2,00	5,00	6,00	6,00	11,00	20,20	16,77	8,26	16,62	3,98	7,00	5,26	0,87				
insgesamt	**2.888,11**	9,00		9,00	42,60	279,19	37,10	830,20	193,59	150,25	343,69	102,46	229,55	184,21	249,53	194,69	24,05		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 01.01.2020: 456,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2020: 1.259,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters (plus 14,37 Vollkraftstellen) sowie des 2. und 3. Bürgermeisters (plus 12,13 bzw. 11,75 Vollkraftstellen). Prozentual betrachtet liegen die höchsten Veränderungen beim Kulturreferat (minus 23,21%), bei den Eigenbetrieben (minus 18,00%) und beim Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (plus 6,81%). Die Zuwächse in den Geschäftsbereichen des Oberbürgermeisters sowie des 2. und des 3. Bürgermeisters haben ihre Ursache vor allem darin, dass zahlreiche Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Die 4 Bereiche mit prozentualen Veränderungen von mindestens 5% sind das Kulturreferat (minus 9,53 Vollkraftstellen, minus 23,21%), der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (plus 14,37 Vollkraftstellen, plus 6,81%) sowie das Wirtschaftsreferat (minus 5,40 Vollkraftstellen, minus 5,37%) und das Planungs- und Baureferat (plus 4,84 Vollkraftstellen, plus 5,02%). Sie beruhen auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits relativ geringe nominale Veränderungen prozentual stark auswirken. Dagegen sind die prozentualen Veränderungen in den Geschäftsbereichen des 2. und 3. Bürgermeisters mit ihren hohen Anteilen an verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz hoher nominaler Zuwächse mit plus 2,46% und plus 0,88% vergleichsweise gering.

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	**395,67**	4,00	5,00		7,95	14,51	25,78	28,40	20,51	11,10	36,53	19,47	92,41	102,12	9,47	8,72	8,70			1,00	
2. Bürgermeister (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)	**318,14**	1,00	1,00	1,00	3,00	5,39	1,00	5,00	13,30	6,00	18,82	69,00	54,38	46,72	33,20	54,32	1,76		0,81	2,44	
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	**454,53**	1,00	5,00		37,50	29,78	1,00	14,26	98,29	5,59	10,63	11,00	27,70	25,48	60,69	78,40	17,73		4,00	26,48	
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Ref. I/II)	**414,39**	2,00	7,50		11,95	33,85	11,00	46,83	55,52	6,96	64,04	23,69	41,22	41,50	14,19	13,03	36,93	1,00		3,18	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**351,58**	1,00	16,48	0,50	14,14	26,92	14,19	16,00	11,50	4,00	18,50	11,42	14,56	42,51	24,65	12,72	92,68	21,54	8,21	0,06	
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	**512,89**	1,00	10,78		13,08	50,61	5,64	29,94	36,31	18,34	100,53	15,09	26,26	52,96	42,19	42,39	36,64	1,98		29,15	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**581,08**	2,00	4,00		16,50	11,00	4,00	14,50	22,74	104,10	98,80	21,19	69,84	51,42	5,46	49,37	15,42	8,00	1,00	81,74	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**470,61**	2,00	4,96		14,50	34,72	88,30	114,99	35,50	8,50	43,06	19,63	36,70	20,35	24,32	20,58	1,00	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**130,64**		1,00		6,00	11,64	7,00	12,95	11,66	5,00	13,50	13,78	17,72	16,89	2,50	8,00	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	**1.963,71**	4,00	7,00		14,00	21,28	69,04	92,46	39,77	39,60	107,14	129,41	159,75	159,65	177,86	313,98	188,00	237,71	141,50	48,56	13,00
insgesamt	**5.593,24**	18,00	62,72	1,50	138,62	239,70	226,95	375,33	345,10	209,19	511,55	333,68	540,54	559,60	394,53	601,51	400,86	272,23	155,52	193,11	13,00

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

Die 3 Bereiche mit den prozentual gesehen größten Abweichungen zum Vorjahr sind das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (plus 48,70 Vollkraftstellen, plus 11,75%), das Wirtschaftsreferat (plus 9,90 Vollkraftstellen, plus 7,58%) und das Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 11,44 Vollkraftstellen, plus 1,97%).

Beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation wirkt sich neben der neu geschaffenen Stellenkapazität im Umfang von 9,50 Vollkraftstellen vor allem auch die Zuweisung von fast 40 Vollkraftstellen aus dem Digitalisierungspool aus.

Beim Wirtschaftsreferat setzt sich der Zuwachs zum einen aus Stellenschaffungen im Umfang von 3,50 Vollkraftstellen, sowie Zuweisungen aus dem Digitalisierungspool und aus dem Stellenpool Gesamtstadt im Umfang von 3,00 Vollkraftstellen zusammen. Ein weiterer Grund ist, dass Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und daher entsprechend anzupassen waren.

Beim Referat für Jugend, Familie und Soziales wurde Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte im Umfang von 26,63 Vollkraftstellen geschaffen. Gleichzeitig wurde im Berichtszeitraum aus den Stellenplänen der dem Referat zugeordneten Dienststellen Stellenkapazität entnommen bzw. es wurden Stellen für Tarifbeschäftigte, die inzwischen mit Beamten besetzt sind, entsprechend angepasst, so dass sich per Saldo ein Zuwachs von 11,44 Vollkraftstellen ergibt.

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 (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)																						
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)	**29,65**							0,89	19,70						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)	**14,49**	0,31	0,50		1,00			7,93	4,75													
Kulturreferat (Ref. IV) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)	**32,83**	0,50	6,00		4,69			3,28	16,36					2,00								
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**1759,26**	23,02	40,18	25,00	125,14	108,01	84,30	96,70	130,10	5,00			57,00	140,61	657,64					70,22	196,34	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																						
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**0,44**		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**3,50**							3,00	0,50													
insgesamt	**1.845,80**	23,83	49,72	25,00	131,01	108,01	84,30	112,40	173,66	5,00			57,00	142,61	666,70					70,22	196,34	

Betrachtet man die Veränderungen zum Vorjahr, so ergibt sich folgendes Bild:

Im Kulturreferat ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 2,28% (minus 0,75 Vollkraftstellen), im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (Schule/ Sport) ein Rückgang um 0,91% (minus 0,27 Vollkraftstellen). Im Referat für Umwelt und Gesundheit ist der prozentuale Zuwachs mit 6,90% am höchsten bei nominal plus 1,00 VK. Die vergleichsweise großen prozentualen Veränderungen im Kulturreferat, Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und dem Referat für Umwelt und Gesundheit beruhen darauf, dass in diesen Bereichen jeweils nur wenige Stellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind und sich damit auch nominal geringfügige Veränderungen prozentual stark auswirken.

Wie bereits im Vorjahr sind die größten nominalen Veränderungen im Referat für Jugend, Familie und Soziales zu finden (plus 70,30 Vollkraftstellen). Dieses verzeichnet mit 4,00% zwar den zweithöchsten prozentualen Zuwachs, allerdings finden sich dort auch mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (fast 1.760 Vollkraftstellen).

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 (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)														
3. Bürgermeister (Schule/Sport) (Ab 11.05.2020 Referat für Schule und Sport – Ref. IV)														
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) (Ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin – Kultur)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)														
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**323,50**			6,00	1,00	18,00		3,00		11,00	17,00		267,50	
insgesamt	**330,00**			6,00	1,00	21,00		3,00		11,00	20,50		267,50	

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollkraftstellen, die nach P-Entgeltgruppen bewertet sind, um 9,00 Vollkraftstellen gestiegen. Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (323,50 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Zahl beim Gesundheitsamt gleich geblieben.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift wurde zum 01.01.2020 Stellenkapazität im Pflegebereich im Umfang von 9,00 Vollkraftstellen geschaffen (Poolstellen Pflege und Betreuung).

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 01.01.2020 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	**insgesamt**
2020	**58**	**113**	**171**
2019	64	113	177
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172
2015	58	115	173

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

Die Zahl der Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene (QE) 3 hat sich um 6 vermindert. Ein Grund ist, dass insgesamt 10 Stellen, die bisher als Abteilungsleitung/Bereichsleitung in der Qualifikationsebene 3 ausgewiesen waren, zum Stichtag 01.01.2020 entweder anderen Führungsebenen (insgesamt 6 Stellen im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (Objektmanager/innen bzw. die stellvertretende Leitung der Hausverwaltungseinheit Schule) sowie je 1 Stelle bei der Stadtkämmerei und beim Sozialamt) oder anderen Qualifikationsebenen zugeordnet waren (je 1 Stelle im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (jetzt QE 2) und beim Hochbauamt (jetzt QE 4). Gleichzeitig wurden 4 Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen erstmals der Qualifikationsebene 3 zugeordnet. Es handelt sich dabei um je 1 Stelle beim Tiergarten (bisher QE 2), beim KunstKulturQuartier (bisher QE 4) sowie beim Sozialamt und beim Jobcenter (die beiden letztgenannten Stellen waren im Stellenplan bisher als Sachbearbeiter/in/stellvertretende Abteilungsleitung bzw. als Teamleitungsstelle ausgewiesen). Per Saldo errechnet sich somit ein Rückgang um 6 Stellen.

In der Qualifikationsebene 4 sind ein Zugang beim Hochbauamt und ein Abgang beim KunstKulturQuartier zu verzeichnen. Per Saldo ergibt sich somit keine Veränderung. Auf die Ausführungen im vorherigen Absatz wird verwiesen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 71,1 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung beträgt der Anstieg 29,5 Mio. €. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende** liegt der Wert 65,5 Mio. € über dem Vorjahr sowie 13,4 Mio. € über dem Planwert. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstanden ebenfalls überplanmäßige Aufwendungen in Höhe von 16,1 Mio. € (Veränderung gegenüber dem Vorjahr: + 5,5 Mio. €).

Personalaufwendungen:

Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2018 bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 19,0 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2018 ist auf die Tariferhöhung bei den Arbeitnehmern (durchschnittlich + 3,09% ab April 2019), die Besoldungserhöhung bei den Beamten (+ 3,2% ab Januar 2019) sowie Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch 10,9 Mio. € unter der dem Planwert für 2019. Dies ist vor allem auf die Vergütungen für Arbeitnehmer zurückzuführen. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2019 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. Entgegen der Planung 2019 konnten durch das Unterschreiten der tariflichen ATZ-Quote gemäß TV FlexAZ im Tarifbereich in 2019 erstmals wieder neue ATZ-Vereinbarungen in beschränktem Umfang abgeschlossen werden. Dadurch waren in 2019 erstmals seit langem wieder Rückstellungszuführungen im Tarifbereich erforderlich (ca. 2,1 Mio. €), welche auch die Ist-Planabweichung in 2019 erklärt.

Die **Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 35,4 Mio. € höher aus, da im Jahresabschluss 2019 nicht nur die Besoldungserhöhung zum 01.01.2019 (+ 3,2%) zu verarbeiten war, sondern auch die im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt vom 24. Juli 2019 veröffentlichten Erhöhungen zum 01.01.2020 bzw. 01.01.2021 um 3,2% bzw. 1,4%. Im Haushaltsjahr 2018 hingegen war bei den Aktiven keine Besoldungserhöhung in die Pensionsrückstellungen einzubeziehen. In der Planung 2019 wurde (mangels genauerer Kenntnis zum Planungszeitpunkt) nur eine Stufe der Besoldungserhöhungen berücksichtigt, daher ergab sich hier eine Ist-Planabweichung von 20,7 Mio. €. Die Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für Aktive fiel (analog zu den Pensionsrückstellungen) ebenfalls gegenüber Plan und Ist des Vorjahres bedeutend höher aus (+ 4,5 Mio. € bzw. 5,5 Mio. €). Grund ist auch hier (wie bei den Pensionsrückstellungen) die 3-stufige Besoldungserhöhung in 2019, wobei planerisch nur eine Stufe erfasst wurde. Dies ist für die Beihilferückstellung relevant, da sich die Beihilferückstellungen als prozentualer Anteil von den Pensionsrückstellungen errechnen.

Versorgungsaufwendungen:

Die Versorgungsaufwendungen beinhalten überwiegend Zuführungen zu **Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger**. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen erhöhte sich hier um 12,7 Mio. € gegenüber dem Plan 2019 und um 8,5 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg gegenüber dem Plan bzw. dem Vorjahr beruht u.a. auf der Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018G, die bei den Pensionsrückstellungen der Versorgungsempfänger einen leicht erhöhenden Effekt haben (vermutlich wegen des neu in die Richttafel 2018G eingebauten sozioökonomischen Faktors, der einen Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung herstellt (Lebenserwartung steigt mit zunehmenden Einkommen an). Die Planung 2019 wurde jedoch noch auf Grundlage der Heubeck-Richttafel 2005G vorgenommen.

Bei den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es eine deutliche Steigerung gegenüber dem Plan 2019 (+6,2 Mio. €). Hier macht sich, wie bei den Pensionsrückstellungen für Versorgungsempfänger (siehe Absatz oben), der erhöhende Effekt der Heubeck-Richttafel 2018G bemerkbar. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-0,4 Mio. €) liegt im Rahmen der allgemeinen Schwankungsbreite bei Personalrückstellungen.

Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter und Versorgungsempfänger** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 49,1 Mio. € und gegenüber dem Plan 44,1 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2019	Plan 2019	Ist 2018
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	**699.595.758,78**	**670.108.434,25**	**628.530.311,11**
Personalaufwendungen	**583.978.999,05**	**570.616.734,25**	**518.451.029,41**
Bezüge und Vergütungen	422.269.899,21	433.186.677,56	403.317.360,20
Bezüge Beamte	83.668.736,66	87.459.928,08	80.584.757,27
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	79.389.907,50	78.336.950,64	76.233.261,60
Vergütungen Arbeitnehmer	250.696.166,68	258.056.290,75	238.726.406,47
Weitere Vergütungen	8.515.088,37	9.333.508,09	7.772.934,86
Beiträge Versorgungskassen	19.289.032,88	19.894.211,11	18.431.816,68
AG-Anteile Sozialversicherung, auschale Lohnsteuer	52.006.876,70	53.420.361,73	48.930.992,74
Beihilfen für Aktive	9.062.618,88	9.667.504,29	10.444.575,64
Rückstellungen	81.350.571,38	54.447.979,56	37.326.284,15
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-180.686,62	-1.873.000,00	-3.235.178,85
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	68.552.735,00	47.837.201,15	33.091.930,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	12.978.523,00	8.483.778,41	7.469.533,00
Versorgungsaufwendungen	**115.616.759,73**	**99.491.700,00**	**110.079.281,70**
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	90.174.465,44	89.139.000,00	85.858.431,89
Versorgung Arbeitnehmer	8.269.573,89	8.652.000,00	8.644.729,00
Beihilfen für Versorgungsempfänger	16.677.122,40	14.400.000,00	16.620.331,81
Neutralisation Versorgung/Beihilfen	-114.449.762,81	-108.744.300,00	-107.877.902,94
Rückstellungen Versorgungsempfänger	114.945.360,81	96.045.000,00	106.833.691,94
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	95.068.862,25	82.400.000,00	86.567.362,39
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	19.876.498,56	13.645.000,00	20.266.329,55

C Personalstand

Eine große Herausforderung von heute und in den kommenden Jahren wird die Bewältigung des demografischen Wandels und der Digitalisierung sein. Hierfür braucht es angepasste Konzepte und Methoden in der Personalarbeit, die diesen Themen gerecht werden. Aus diesem Grund hat sich das Personalamt neu aufgestellt und arbeitet gleichzeitig an der Umsetzung entsprechender Konzepte sowie an der Überprüfung bestehender Instrumente im Hinblick auf ihre Zukunftsfähigkeit

C.1 Personalstruktur

Die Personalstruktur bezieht sich auf die personelle Zusammensetzung des Personals nach einzelnen Kriterien oder Merkmalen. Analysiert wurde der Personalstamm der Stadt Nürnberg dabei für 2019 nach folgenden Merkmalen:

- Geschäftsbereiche sowie Fach-/Berufsgruppen
- Geschlecht
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Entgeltform
- Frauen in Führungspositionen
- Alter
- Ausländische Beschäftigte
- Nachwuchskräfte
- Schwerbehinderte Beschäftigte
- Fehlzeiten, Krankheitsquote

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 31.12.2019)

Am 31.12.2019 waren bei der Stadt Nürnberg 11.689 (31.12.2018: 11.407) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Das Plus „nach Köpfen“ (+282 Personen) im Vergleich zu 2018 resultiert insbesondere aus den zunehmenden Teilzeitwünschen aus familiären Gründen und dem weiteren bedarfsorientierten Ausbau der Bereiche Kindertageseinrichtungen und Bildung.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2019

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	**666**	90	8	50	50	104	19	219	126
2.BM	**777**	385	8	15	7	213	20	53	76
	(ab 11.05.2020 Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters)								
3.BM	**2.049**	377	76	260	296	333	110	252	345
	(ab 11.05.2020 Ref. IV, Referat für Schule und Sport)								
Ref. I/II	**690**	124	10	70	49	194	15	122	106
Ref. III	**476**	28	6	16	33	150	18	78	147
Ref. IV	**953**	31	17	29	42	165	140	154	375
	Kulturreferat (ab 11.05.2020 Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin)								
Ref. V	**2.824**	105	25	153	162	293	108	928	1050
Ref. VI	**567**	52	10	25	36	195	35	98	116
Ref. VII	**233**	48	5	20	11	68	5	43	33
SUN	**413**	24	4	6	5	254	26	43	51
NüSt	**558**	12	8	18	33	38	26	151	272
ASN	**425**	24	2	5	2	370	2	13	7
NüBad	**90**	4	4	0	0	45	11	11	15
SÖR	**968**	78	10	20	14	692	26	62	66
insgesamt	**11.689**	**1.382**	**193**	**687**	**740**	**3114**	**561**	**2.227**	**2.785**

Am 31.12.2019 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.002 Beamtinnen und Beamte (davon 933 in Teilzeit) und 8.687 Tarifbeschäftigte (davon 3.346 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.439 Mitarbeiterinnen (davon 3.525 in Teilzeit) und 5.250 Mitarbeiter (davon 754 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 55,09% und ist damit erneut leicht gestiegen (2018: 54,46%, 2017: 54,0%, 2016: 53,70%).

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2019

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet. Der gewerbliche Bereich kann aufgrund der Datenlage nur zusammengefasst dargestellt werden.

Fach- und Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst	**3.035**	933	2.102
Technischer Dienst	**1.050**	632	418
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	**1.703**	722	981
Verwaltungstechnischer Dienst	**173**	125	48
Betriebstechnischer Dienst	**423**	313	110
Sozial- und Erziehungsdienst	**2.645**	447	2.198
Feuerwehr	**493**	481	12
Medizinischer/Veterinärdienst	**96**	9	87
Gewerblicher Bereich	**1.656**	1.420	236
Kommunale Wahlbeamte	**9**	8	1
Sonstige Dienste	**406**	160	246
Gesamt	**11.689**	**5.250**	**6.439**

Sowohl der Anteil der Frauen im Technischen Dienst als auch der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst ist gegenüber dem Vorjahr 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.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2010-2019)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2019	**7.410**	**4.279**	**36,61%**
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%

Die Teilzeitquote ist, nachdem sie 2015 leicht gefallen ist, auch im Jahr 2019 wieder angestiegen und bestätigt somit den Trend der vergangenen Jahre.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2010 - 2019)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2019	4.496	2.914	754	3.525
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

Zum Stand 31.12.2019 haben 217 Beschäftigte mit abgeschlossener Vereinbarung genehmigte Telearbeitszeit, wobei hierunter 88 männliche und 129 weibliche Beschäftigte fallen.

Als häufigster Grund für die beantragte Telearbeitszeit wurden die Kinderbetreuung (104 Beschäftigte) genannt, gefolgt von einer Schwerbehinderung (20 Be-

schäftigte) sowie der Pflege von Angehörigen (6 Beschäftigte). 87 Beschäftigte haben keinen individuellen Grund für die Antragstellung angegeben.

C.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2019)

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Besoldungsgruppen aller Beamtinnen und Beamten:

Besoldungsgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
A5	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	**52**	18	3	24	7	23%	22%	14%	12%
A7	**228**	162	2	32	32	50%	51%	1%	3%
A8	**239**	175	5	31	28	47%	42%	3%	2%
A9	**283**	195	6	74	8	10%	11%	3%	2%
A10	**288**	125	13	80	70	47%	52%	9%	9%
A11	**304**	124	21	64	95	60%	52%	14%	13%
A12	**152**	79	10	37	26	41%	41%	11%	13%
A13	**607**	241	35	198	133	40%	40%	13%	13%
A14	**548**	184	53	98	213	68%	67%	22%	23%
A15	**232**	117	13	67	35	34%	39%	10%	8%
A16	**41**	28	0	11	2	15%	14%	0%	0%
B2	**8**	6	1	0	1	100%	100%	14%	0%
B5	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B6	**5**	4	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B8	**2**	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B10	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
insgesamt	**2.991**	**1.462**	**162**	**717**	**650**				

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

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene (A5 bis A8) dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Den Besoldungsgruppen B5 bis B10 gehören die berufsmäßigen Stadträte und Stadträtinnen, der Bürgermeister, die Bürgermeisterin sowie der Oberbürgermeister an.

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten:

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
E1	**95**	0	28	1	66	99%	97%	100%	95%
E2	**321**	5	62	15	239	94%	96%	93%	94%
E2 UE	**110**	93	0	4	13	76%	74%	0%	0%
E3	**345**	283	9	16	37	70%	71%	3%	3%
E4	**419**	310	39	22	48	69%	71%	11%	11%
E5	**611**	359	32	96	124	56%	54%	8%	7%
E6	**507**	287	12	91	117	56%	58%	4%	3%
E7	**527**	193	8	182	144	44%	46%	4%	4%
E8	**555**	217	14	180	144	44%	46%	6%	7%
E9a	**338**	153	16	73	96	57%	59%	9%	9%
E9b	**623**	176	69	143	235	62%	63%	28%	30%
E9c	**214**	68	6	82	58	41%	41%	8%	11%
E10	**298**	108	21	67	102	60%	56%	16%	14%
E11	**392**	153	39	94	106	53%	57%	20%	20%
E12	**226**	119	26	41	40	49%	47%	18%	19%
E13	**301**	88	37	68	108	61%	57%	30%	28%
E14	**157**	54	14	42	47	53%	53%	21%	15%
E15	**68**	34	4	12	18	60%	58%	11%	6%
E15 UE	**13**	11	1	1	0	0%	0%	8%	0%
Außer-tariflich	**11**	4	4	2	1	33%	57%	50%	33%
insgesamt	**6.131**	**2.715**	**441**	**1.232**	**1.743**				

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

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten im Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen:

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
P5	**163**	6	15	28	114	80%	85%	71%	75%
P7	**159**	16	7	85	51	38%	43%	30%	38%
P8	**10**	2	0	4	4	50%	25%	0%	0%
P10	**5**	2	0	3	0	0%	0%	0%	0%
P11	**2**	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	**20**	6	0	12	2	14%	17%	0%	33%
P13	**1**	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P14	**5**	0	0	5	0	0%	0%	0%	0%
insgesamt	**365**	**33**	**22**	**139**	**171**				

Die Zusammensetzung des Personalstamms nach Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
S02	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S03	**184**	13	4	93	74	44%	43%	24%	24%
S04	**80**	0	2	33	45	58%	53%	100%	100%
S06	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S07	**0**	0	0	0	0	0%	51%	0%	25%
S08A	**870**	91	33	352	394	53%	71%	27%	58%
S08B	**156**	21	25	35	75	68%	0%	54%	0%
S09	**56**	6	2	28	20	42%	51%	25%	14%
S10	**2**	0	0	1	1	50%	67%	0%	0%
S11	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S11A	**4**	1	0	2	1	33%	33%	0%	0%
S11B	**206**	29	14	57	106	65%	62%	33%	29%
S12	**120**	16	14	27	63	70%	71%	47%	48%
S12UE	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S13	**69**	6	0	40	23	37%	39%	0%	0%
S13UE	**1**	0	0	0	1	100%	100%	0%	0%
S14	**126**	14	6	35	71	67%	65%	30%	38%
S15	**130**	19	13	44	54	55%	55%	41%	42%
S16	**27**	2	0	13	12	48%	48%	0%	0%
S16UE	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S17	**43**	12	0	23	8	26%	32%	0%	0%
S18	**22**	6	1	9	6	40%	53%	14%	0%
Sonstige (ne-benberufliche Ver-gütung)	**106**	50	15	34	7	3%	14%	23%	23%
insgesamt	**2.202**	**286**	**129**	**826**	**955**				

Gesamtübersicht aller Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten:

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2019	Vorjahr	2019	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	**8.698**	3.034	592	2.197	2.875	57%	56%	16%	16%
Beamtinnen und Beamte	**2.991**	1.462	162	717	650	48%	47%	10%	9%
insgesamt	**11.689**	**4.496**	**754**	**2.914**	**3.525**				

C.4 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg (Stand 31.12.2019)

Frauen in Führungspositionen	Anzahl	davon Frauen	Prozentsatz
Verwaltungsbereich	49	13	26,53 %
Schulleitungen	22	9	40,91 %
Gesamt	**71**	**22**	**30,99 %**
	Anzahl	**davon Frauen**	**Prozentsatz**
Geschäftsbereiche/Referate (ohne OBM)	8	1	12,50 %

C.5 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten

Entsprechend der demografischen Entwicklung der Bevölkerung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben das Durchschnittsalter bei über 40 Jahren. Das Durchschnittsalter am 31.12.2019 liegt rechnerisch bei 44,75 Jahren und ist damit erstmals seit 5 Jahren wieder leicht gefallen. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten seit 2010 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
2019	**44,75**
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

C.6 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2019 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
2019	**608**	**5,20%**	**198**	**410**	**119**	**192**	**79**	**218**
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

Um dennoch belastbareres Zahlenmaterial zu erhalten, befragt das Personalamt seit 2014 neu eingestellte Beschäftigte (inklusive NüSt) bezüglich des Migrationshintergrundes anonymisiert und auf freiwilliger Basis. Die Befragung und Zahlen an Rückmeldungen von Praktikanten und Praktikantinnen sind im darauffolgenden Bereich der Nachwuchskräfte inkludiert. Aufgrund der Rückmeldungen ergaben sich folgende Ergebnisse:

Einstellungs-jahr	Beschäftigte **mit** Migrations-hintergrund	Beschäftigte **ohne** Migrations-hintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	**Anteil mit Migrations-hintergrund**
2019	**205**	**446**	**32**	**31,5%**
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** (inklusive Pflegeberufe bei NüSt sowie seit 2016 auch mit allen Praktikanten und Praktikantinnen) bewegten sich in den vergangenen Jahren auf ansteigendem Niveau (vgl. die am 12.05.2015 und 17.09.2019 im Personal- und Organisationsausschuss behandelten Berichte zur „Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“).
.

Einstellungs-jahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte (eindeutige Angaben)	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrations-hintergrund
2019	370	134	36,2%
2018	383	130	33,9%
2017	368	112	30,4%
2016	393	112	28,5%
2015	153	34	22,2%

Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer Vorbildfunktion beim Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ bewusst und wird deshalb diesen Themenbereich im Rahmen ihrer Personalpolitik vorantreiben.

C.7 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 27 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 im 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 u. a. durch eine weitere Professionalisierung im Ausbildungsmarketing begegnet.

Es wird auf zahlreichen Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Möglichkeiten geworben. 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. 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 und auf weiteren Ausbildungsportalen (z. B. ausbildung.de, aubi-plus.de, azubiyo.de) vertreten.

Die vielfältigen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind der breiten Öffentlichkeit häufig unbekannt. 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 kontinuierlich 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 2019 haben 197 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2015		2016		2017		2018		**2019**	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	77	53	89	63	97	63	98	57	**99**	57
gewerbliche Berufe	31	8	34	12	22	6	26	9	**27**	8
technische Berufe	26	3	28	3	9	5	26	5	**19**	2
Pflege	18	16	15	13	16	6	14	10	**18**	11
OptiPrax			35	27	33	31	35	26	**34**	26

Die Ausbildung wird bedarfsorientiert durchgeführt. Dadurch eröffnen sich bei bestandener Qualifikations- 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.8 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2017–2019)

§ 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. deutlich. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist im Jahresdurchschnitt betrachtet im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken:

Jahr	2017	2018	**2019**
Quote in v. H.	10,74	10,86	**10,61**

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

Stichtag 31.12	Arbeits-plätze	Beschäfti-gungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbe-setzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfach-anrechnung	=Plätze			
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-,-	-,-
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-,-	-,-
2019	**10.947**	**547**	**1.075**	**66**	**1.141**	**10,42**	**-,-**	**-,-**

Die nach § 156 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigenden Arbeitsplätze entsprechen nicht den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen. Nicht gezählt werden zum Beispiel Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht. Voraussetzung ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch) bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch). Zusätzlich können schwerbehinderte Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, wenn sie infolge von Altersteilzeit mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Schwerbehinderte Menschen in Berufsausbildung werden auf 2 Pflichtplätze angerechnet. Wird der schwerbehinderte Mensch direkt im Anschluss an die abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung weiterhin eine Anrechnung auf 2 Pflichtarbeitsplätze.

C.9 Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankheitsquote	Fehltage	Personalstand
2019	**6,51%**	277.988	11.689
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

Die Krankheitsquote ist zwar entgegen dem bundesweiten Trend leicht gestiegen, liegt aber weiterhin deutlich unter der Krankheitsquote, die für Kommunen mit über 500.000 Einwohnern vom Deutschen Städtetag ermittelt wurde (7,8%, siehe folgendes Kapitel „Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung“).

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 anderen Kommunen z. B. 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 Techniker Krankenkasse im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements).

Unverändert ist - wie auch Studien verschiedener Krankenkassen und Unfallversicherungsträger belegen - eine deutliche Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen festzustellen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben

Die Gesamtbetrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten führt, differenziert nach Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung) und Eigenbetrieben, - vor dem Hintergrund der überwiegenden gewerblichen Tätigkeiten mit entsprechenden körperlichen Anforderungen - „erwartungsgemäß" zu dem Ergebnis, dass die Krankheitsquote in der Kernverwaltung (6,15%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (7,73%). Im Vergleich zum Vorjahr ist 2019 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,39 Prozentpunkte gestiegen und bei den Eigenbetrieben um 1,03 Prozentpunkte gesunken.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2019 eine Krankheitsquote von 7,33% ermittelt (2018: 7,44%, 2017: 6,96%; 2016: 6,83%; 2015: 6,73%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) lag die Krankheitsquote sogar bei 7,80% (2018: 8,31%, 2017: 7,29%; 2016: 7,16%; 2015: 7,02%).

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.

Betriebliche Gesundheitsförderung wird bei der Stadt Nürnberg bereits seit den 90er Jahren angeboten.

Im Jahr 2008 wurde in Kooperation u. a. mit der AOK Bayern mit der zunächst als Projekt angelegten „Neue Initiative zur Betrieblichen Gesundheitsförderung" das Instrument der bereichs- oder berufsgruppenbezogenen Gesundheitsförderung, insbesondere in Form von Gesundheitszirkeln, eingeführt.

Seit Juni 2012 gibt es die Stelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Neben der Begleitung und Unterstützung der Dienststellen bei Gesundheitszirkeln und -projekten, steht die Umsetzung gesamtstädtischer Maßnahmen im Mittelpunkt.

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). So steht z.B. auch seit 2014 den Führungskräften sowie Kolleginnen und Kollegen ein Leitfaden zum Umgang mit psychischen Erkrankungen zur Verfügung.

Vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung und der damit verbundenen beständig steigenden Leistungsanforderungen bei steigender Lebensarbeitszeit rechnet es sich für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg, auch weiter in die Personalberatung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen der Stadtverwaltung mit Angeboten aus betrieblicher Sozialberatung, Supervision und Coaching zu investieren.

C.10 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle

Frauenanteil bei der Stadtverwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist wie in den vergangenen Jahren erneut leicht gestiegen und liegt Ende 2019 bei 55,09%.

Frauen- und Männerdomänen

Weiterhin sind deutliche geschlechtsspezifische Berufseinteilungen in der Stadtverwaltung erkennbar. Im Allgemeinen Verwaltungsdienst sind mehr als doppelt so viele Frauen als Männer tätig. Obwohl der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst gegenüber dem Vorjahr wieder leicht gestiegen ist, arbeiten hier fast fünf Mal so viel Frauen als Männer. Die leichte Steigung des Anteils der Frauen im Technischen Dienst gegenüber dem Vorjahr ist als positiv zu werten. Hier liegt die Aufteilung Ende 2019 bei 39,81% Mitarbeiterinnen zu 60,19% Mitarbeiter.

Arbeitszeitreduzierung

Die Gesamt-Teilzeitquote ist im Berichtsjahr leicht auf 36,61% gestiegen. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass von 6.439 Mitarbeiterinnen 3.525 (54,75%) und von 5.250 Mitarbeitern 754 (14,36%) in Teilzeit arbeiten.

Aus der Begrifflichkeit „Teilzeitbeschäftigung“ geht jedoch nicht hervor, wie viele Wochenarbeitsstunden gearbeitet wird. Hier wäre eine differenzierte Auswertung nach unterhälftig, halbtags und vollzeitnah wünschenswert.

Telearbeit

Die Differenzierung nach Geschlecht bei den Mitarbeitenden mit einem Telearbeitsplatz zeigt, dass dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen wird: 59,45% Frauen und 40,55% Männer.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die geschlechtsspezifisch geprägte Struktur im Besoldungs- und Entgeltsystem bleibt auch im Jahr 2019 relativ unverändert.

Die Zahl der Personen mit einer B-Besoldung ist leicht von 15 auf 17 gestiegen, darunter befinden sich unverändert allerdings nur zwei Frauen. In den beiden obersten Besoldungsgruppen A15 und A16 haben die Beamtinnen ihren Anteil ganz leicht von 41,54% auf 42,12% erhöht.

Bei den Tarifbeschäftigten sind in der obersten Entgeltgruppe E15UE 12 Männer und eine Frau eingruppiert. In E15 ist der Frauenanteil um etwas mehr als 2% auf 44,11% gesunken; in E14 jedoch bei 56,67% fast gleichgeblieben. Außertariflich werden acht Männer und drei Frauen bezahlt.

Der Gesamtanteil der Männer in der Entgeltgruppe S18 (entspricht E12) des Sozial- und Erziehungsdienstes liegt wie im Vorjahr bei 31,8%. Damit liegt die deutliche Überrepräsentanz der Männer in dieser Spitzen-Entgeltgruppe S18 noch weit über dem Gesamtanteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst von 18,8%.

Frauen in Leitungsebenen

Die Frauenquote auf der Führungsetage der Dienststellen- und Schulleitungen liegt seit einigen Jahren relativ stabil um die 30%; Ende 2019 beträgt sie 30,99%. Die Differenzierung nach Schulleitungen und Verwaltungsdienststellenleitungen zeigt aber, dass im Verwaltungsbereich mit 26,53% Dienststellenleiterinnen die Frauen noch nicht entsprechend ihrem Gesamtanteil von 55,09% in den obersten Führungsetagen angekommen sind.

Fazit

Die bestehenden geschlechterspezifischen und stereotypischen Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft finden sich weiterhin in der Personalsituation bei der Stadtverwaltung Nürnberg wieder.

Die noch schwerpunktmäßige Zuständigkeit von Frauen für die familiäre Erziehungs- und Sorgearbeit und von Männern für die materielle Versorgungsarbeit verhindert eine gleichberechtigte Beteiligung am Erwerbssystem und an den Führungsetagen.

Um diese geschlechterspezifischen Rollenstereotypen bei der Stadtverwaltung gezielt anzugehen, wurden im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2018-2020 Maßnahmen verankert wie die Fortführung des Mentoringprogramms für Frauen, die Gründung eines stadtinternen Netzwerks für Frauen in Führung, Förderung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit, die Einrichtung eines Arbeitskreises Männer in Kitas und die Ausbreitung der Angebote im Verwaltungsbereich beim Boys‘ Day. Diese Maßnahmen sollen im neu zu verabschiedenden Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023 fortgeführt werden.