

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2020



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2021 (01.01.)	Ist 2020 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	11.227,85	10.927,44	2,68%

Personalstand	Ist 2020 (31.12.)	Ist 2019 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	12.052	11.689	363
Personalaufwand	574.787.236 €	583.978.999 €	9.191.763 €
Frauenanteil	55,22%	55,09%	0,13 Prozentpunkte
Teilzeitquote	37,74%	36,61%	1,13 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	45,57%	44,75 Jahre	0,82 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	687	608	79
Schwerbehindertenquote	10,35%	10,61%	- 0,26 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	217	197	20
Krankheitsquote			
- insgesamt	6,49%	6,51%	-0,02 Prozentpunkte
- Kernverwaltung	5,95%	6,15%	-0,20 Prozentpunkte
- Eigenbetriebe	8,59%	7,73%	0,86 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

Der Personalbericht für das Berichtsjahr 2020

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 auch bei den Haushaltsberatungen im letzten Jahr wegen unabwiesbarer Bedarfe erneut aufgestockt werden.

Detaillierte Aussagen zu den Stellenschaffungen, finden sich in diesem Bericht in der Rubrik „A1. Entwicklung der Vollkraftstellen“. Zum Stichtag 01.01.2021 werden hier 11.227,85 Vollkraftstellen ausgewiesen, gegenüber 10.927,44 Vollkraftstellen im Vorjahr. Das bedeutet eine Steigerung um rund 300 Vollkraftstellen oder 2,68%.

Die Ausweitung des Stellenplanes wird in diesem Jahr von 4 Dienststellen dominiert, auf die mehr als 40 % aller Stellenschaffungen entfallen. Es sind dies das Jugendamt (plus 50,26 Vollkraftstellen), der Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum mit 35,02 Vollkraftstellen, das Gesundheitsamt (plus 25,35 Vollkraftstellen) und das Referat für Schule und Sport (plus 22,99 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 2020 12.052 Kolleginnen und Kollegen und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 363 gestiegen.

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit 55,22% abermals leicht gewachsen. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen (von 10,61% am 31.12.2019 auf 10,35% am 31.12.2020). 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 2020 217 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg begonnen, gegenüber 197 im Vorjahr. Derzeit bildet die Stadtverwaltung in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen Nachwuchskräfte aus.

Der Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund ist im Einstellungsjahrgang 2020 auf nunmehr rund 29% gesunken. Die vorhandenen statistischen Daten sind hier allerdings nur für Teilbereiche verfügbar und können nur auf freiwilliger Basis und anonymisiert erhoben werden.

Nürnberg, im November 2021



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 Personalrecruiting**
- C.2 Personalstruktur**
- C.3 Teilzeitbeschäftigung**
- C.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2020)**
- C.5 Führungsebenen (Stand 31.12.2020)**
- C.6 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten**
- C.7 Ausländische Beschäftigte**
- C.8 Ausbildung**
- C.9 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2018-2020)**
- C.10 Krankheitsquote, Fehlzeiten**
- C.11 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 sechs Eigenbetriebe „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „Frankenstadion Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“. Die Zahlen beinhalten auch die Stellen für die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH und für die beim JobCenter 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
2021	11.227,85	319,58	-19,17	300,41
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

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2021	<p>Stadtratsbeschluss insgesamt 319,58 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 23,96 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 35,51 Vollkraftstellen, Schaffungen für Schule und Bildung 29,51 Vollkraftstellen, Schaffungen für gesetzliche und unabdingbare Sonderbedarfe (Notfälle) 16,88 Vollkraftstellen, Schaffungen wegen Corona: aktuelle Maßnahmen 25,51 Vollkraftstellen, Folgen 15,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für Digitalisierungsbedarfe 101,28 Vollkraftstellen, Schaffungen für Mobilitätspakt / Klimaneutralität 23,84 Vollkraftstellen, sonstige Bedarfe 20,90 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund von Nachreichungen 17,24 Vollkraftstellen; außerdem Schaffungen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg im Umfang von 9,95 Vollkraftstellen</p>
2020	<p>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</p>
2019	<p>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)</p>
2018	<p>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</p>

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 **319,58** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **50,26** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 31,00 Vollkraftstellen auf die Kinderbetreuung in Kitas, weitere 4,00 Vollkraftstellen auf den allgemeinen Sozialdienst inkl. Jugendgerichtshilfe sowie 3,00 Vollkraftstellen auf die zentrale Essensversorgung in kommunalen Kitas. Bei Letzteren handelt es sich ausschließlich um Stellen für Hauswirtschaftskräfte. Stellenkapazität im Umfang von 1,75 Vollkraftstellen wird für das Sachgebiet Unterhaltsvorschussgesetz zur Verfügung gestellt. 1,50 Vollkraftstellen entfallen auf die Sachbearbeitung in der Personalabteilung des Jugendamtes. Die übrigen 9,01 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche des Jugendamtes.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Die **35,02** Vollkraftstellen des Eigenbetriebs Servicebetrieb Öffentlicher Raum verteilen sich wie folgt: 10,30 Vollkraftstellen wurden aufgrund der Personalbemessung für das Jahr 2021 geschaffen, 4,00 Vollkraftstellen für das Konzept Baum, jeweils 3,00 Vollkraftstellen für a) den Bereich Brückenbau und –unterhalt, b) die Neuorganisation, Planung und Bau Grün, c) Spielhöfe und Spielplätze, und d) Tätigkeiten im Zusammenhang mit der SauberkeitsAPP sowie 2,00 Vollkraftstellen für die Instandhaltung der Fahrradständer. Die restlichen 6,72 Vollkraftstellen verteilen sich auf die verschiedensten Bereiche beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum.

Gesundheitsamt

Bei den **25,35** Vollkraftstellen für das Gesundheitsamt wurden 19,25 Vollkraftstellen für die Bewältigung pandemischer Ereignisse geschaffen. Der Rest von 6,10 Vollkraftstellen verteilt sich auf verschiedene Bereiche des Gesundheitsamtes.

Referat IV (Schule und Sport)

Von den **22,99** Vollkraftstellen wurden insgesamt 13,74 Vollkraftstellen für die HVE Schule und Sport geschaffen (11,00 Vollkraftstellen zur Kapazitätsanpassung für die Gebäudebewirtschaftung, 2,00 Vollkraftstellen für den Ausbau des Grünflächen- und Sportstättenmanagements und 0,74 Vollkraftstellen für den Ausbau der Personalarbeit). Weitere 6,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Bereich Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter – IT-Strategien an Schulen. Außerdem wurden je 1,00 Vollkraftstellen für eine/n Beratungsführer/in Inklusion und eine/n wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in, sowie insgesamt 1,25 Vollkraftstellen für den SportService geschaffen (0,50 Vollkraftstellen für die Sachbearbeitung Zuschusswesen und 0,75 Vollkraftstellen für die bauliche und strategische Maßnahmenplanung).

Hochbauamt

Für das Hochbauamt wurde Stellenkapazität im Umfang von **16,00** Vollkraftstellen zur Verfügung gestellt, davon 3,00 Vollkraftstellen für SÖR-Großprojekte, 2,50 Vollkraftstellen für die Erledigung Zentraler Aufgaben (Bauphysik und energiesparendes Bauen, Gebäudeautomation, Vergaben und Verträge) und jeweils 2,00 Vollkraftstellen für a) Baumaßnahmen auf dem ehemaligen Reichsparteitagsgelände bzw. Zeppelinfeld,

b) ÖPP-Maßnahmenbearbeitung und c) für die Umsetzung von Baumaßnahmen der Abteilung Eigenbetriebe und Verwaltung. Der Rest im Umfang von 4,50 Vollkraftstellen verteilt sich auf verschiedene Bereiche beim Hochbauamt.

Einwohneramt

Für das Einwohneramt wurde Stellenkapazität im Umfang von **15,00** Vollkraftstellen zur Verfügung gestellt. Davon entfallen 5,00 Vollkraftstellen auf die Servicestelle mein.nuernberg.de sowie 3,00 Vollkraftstellen auf die Serviceoffensive 2020 (Kooperation mit der Sparkasse Nürnberg). 2,00 Vollkraftstellen wurden für die Ausländerbehörde geschaffen, 2,00 Vollkraftstellen für die Fortschreibung des Melderegisters und weitere 1,50 Vollkraftstellen für die Umsetzung der neuen Pass- und Personalausweisverwaltungsverfahren. Die übrigen 1,50 Vollkraftstellen entfallen auf das Sachgebiet Einbürgerung/Staatsangehörigkeit (1,00 Vollkraftstellen) und den Verwaltungsbereich (0,50 Vollkraftstellen).

Amt für Informationstechnologie

Die **15,00** Vollkraftstellen für das Amt für Informationstechnologie verteilen sich wie folgt: 5,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Umsetzung des Strategieprojekts IT, 4,00 Vollkraftstellen auf die Umsetzung neuer Technologien (Workplace-Strategie, Cloudlösungen, Web- und File-Service etc.), 2,00 Vollkraftstellen auf die Schul-IT sowie jeweils 1,00 Vollkraftstellen auf den DMS-Rollout, das Datenmanagement, die Modulbetreuung Personalservice-Portal und die Betreuung mobiler Arbeitsplätze.

Feuerwehr

Für die Feuerwehr wurde Stellenkapazität im Umfang von **15,00** Vollkraftstellen geschaffen. Davon entfallen 9,00 Vollkraftstellen auf die Integrierte Leitstelle (3,00 Vollkraftstellen für Grundlagenausbildung, 5,00 Vollkraftstellen für die Erweiterung der Leitstellentechnik, 1,00 Vollkraftstellen für das Qualitätsmanagement) und 2,00 Vollkraftstellen auf die Ausbildung von Nachwuchskräften 3. QE. Kapazität im Umfang von je 1,00 Vollkraftstellen wurde für die bei der Dienststellenleitung angesiedelte Stabstelle, für Bauangelegenheiten, für den Bereich Bevölkerungsschutz und für die Prüfung, Instandsetzung und Unterhaltung von feuerwehrtechnischen Ausrüstungen zur Verfügung gestellt.

Stadtplanungsamt

Die **13,88** Vollkraftstellen, die zum Haushalt 2021 für das Stadtplanungsamt geschaffen wurden, verteilen

sich auf die unterschiedlichsten Bereiche der Dienststelle. Ein Schwerpunkt ist nicht auszumachen.

Zentrale Dienste

Von den **10,00** Vollkraftstellen für die Zentralen Dienste entfallen 5,00 Vollkraftstellen auf den Aufbau und die Erweiterung der Hausverwaltungseinheit Kultur-Soziales-Verwaltung und 3,00 Vollkraftstellen auf den Fach-einkauf IT. Jeweils 1,00 Vollkraftstellen wurden für die Administration des Beschaffungsmanagements und die Aufstockung der Buchhaltungskapazität bei ZD/V geschaffen.

Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik

Für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg wurden insgesamt **9,95** Vollkraftstellen geschaffen (2,00 Vollkraftstellen für den Bereich Klärschlammverwertung, 2,00 Vollkraftstellen für den Bereich Abwasserableitung, 3,50 Vollkraftstellen im Stellenplan Teil B (davon 1,50 Vollkraftstellen als dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen, 2,00 Vollkraftstellen für Werkstudenten), je 1,00 Vollkraftstellen für die Sanierung des Klärwerks II und den Betrieb der Online Analytik sowie 0,45 Vollkraftstellen für den kaufmännischen Bereich).

Ordnungsamt

Auf das Ordnungsamt entfallen **9,00** Vollkraftstellen, davon 5,00 Vollkraftstellen auf die Fahrerlaubnisbehörde und 2,00 Vollkraftstellen auf das Veterinäramt. 2,00 Vollkraftstellen wurden für die Aufgabenerledigung im Bereich Waffenrecht (Waffenkontrollen) geschaffen.

Verkehrsplanungsamt

Von den **8,00** Vollkraftstellen des Verkehrsplanungsamts wurden 4,00 Vollkraftstellen zur Förderung des Radverkehrs und je 1,00 Vollkraftstellen für den Bereich Kritische Infrastruktur, für Instruktionen und Straßenplanungen im Planungsbezirk 1, für die Durchführung von Planfeststellungsverfahren sowie für den Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur (Anbindung der neuen Technischen Universität) geschaffen.

Referat V (Familie und Soziales)

Die **6,50** Vollkraftstellen des Referats V verteilen sich wie folgt: 4,50 Vollkraftstellen entfallen auf die Weiterentwicklung und Neukonzeption des Pflegestützpunktes Nürnberg, je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Ehrenamtsakademie und die Zentrale Anlaufstelle Migration.

Stellenpool

Auf den gesamtstädtischen Stellenpool entfallen **6,25** Vollkraftstellen für Digitalkoordinatoren.

Personalamt

Für das Personalamt wurde Stellenkapazität im Umfang von 6,12 Vollkraftstellen geschaffen, davon 3,87 Vollkraftstellen für die Umsetzung des Strategieprojekts Personal, 2,00 Vollkraftstellen für die Beschäftigung von Werkstudenten und 0,25 Vollkraftstellen für den Bereich „digitale Lernangebote und Fachkarrieren“.

Bei weiteren 7 Dienststellen wurden zwischen 3,00 und 5,00 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies das Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation (3,00 Vollkraftstellen), das Bürgermeisteramt (3,31 Vollkraftstellen), der Tiergarten (3,77 Vollkraftstellen), die Bauordnungsbehörde (4,00 Vollkraftstellen), der Eigenbetrieb NürnbergStift (4,36 Vollkraftstellen) das U-Bahn-Bauamt (4,50 Vollkraftstellen) und das Umweltamt (4,82 Vollkraftstellen), insgesamt 27,76 Vollkraftstellen.

Die übrigen 27,50 Vollkraftstellen verteilen sich auf 20 weitere 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 49,31 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 (102,85 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 164,44 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 01.01.2021 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind. Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen können die zum 01.01. eines Kalenderjahres neu geschaffenen Vollkraftstellen erst nach der Genehmigung des Haushalts im Laufe des ersten Halbjahres besetzt werden. Das Personal für die „neuen“ Stellen ist daher in den nachfolgenden Tabellen noch nicht berücksichtigt.

	Vollkraftstellen	Personalstand	Beamten und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2021	11.063,41	12.052	3.052	9.000
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 296,41 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 300,41 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2021 um 4,00 Vollkraftstellen höher als 2020). Der Personalstand ist um 363 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	<i>nachrichtlich</i>
			Personalstand	Personalstand	dauerhafte personal- wirtschaftliche Zuwei- sungen
Oberbürgermeister	207,59	234	76	158	
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	532,32	592	201	391	4,42
2. Bürgermeisterin (Kultur)	588,72	899	40	859	6,55
3. Bürgermeister	771,04	742	465	277	3,27
Referat für Finanzen, Per- sonal und IT (Ref. I/II)	682,07	688	270	418	4,06
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	450,45	592	64	528	4,43
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	1.841,35	2.098	1.398	700	4,77
Referat für Jugend, Fami- lie und Soziales (Ref. V)	2.577,97	2.904	215	2.689	13,40
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	619,10	591	108	483	4,22
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	232,64	233	92	141	0,94
Eigenbetriebe	2.457,30	2.479	123	2.356	3,25
insgesamt	10.960,55	12.052	3.052	9.000	49,31

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2021 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2020 (Personalstand). Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

In der Zahl der Vollkraftstellen sind die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen enthalten, beim Referat für Schule und Sport 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 102,85 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplananteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 164,44 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

Bei fast 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 2021, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Eine Ausnahme bildet nur der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters, der einen Rückgang aufweist.

Die Bereiche mit den nominal und/oder prozentual größten Veränderungen sind der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters mit dem neu geschaffenen Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters, das Referat für Umwelt und Gesundheit, das Referat für Jugend, Familie und Soziales, das Planungs- und Baureferat und die Eigenbetriebe. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den genannten Geschäftsbereichen und Referaten eingegangen:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters und Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht

Der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters weist im Vergleich zum Vorjahr scheinbar einen Rückgang um 400,80 Vollkraftstellen aus. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass zum 01.09.2020 die Dienststellen Ordnungsamt, Einwohneramt und Standesamt aus dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters herausgelöst und dem neu geschaffenen Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht zugeordnet wurden. Betrachtet man allein die Dienststellen, die zum 01.01.2021 im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters verblieben waren (Bürgermeisteramt, Amt für Stadtforschung und Statistik, Rechnungsprüfungsamt, Amt für Kommunikation und Stadtmarketing, Amt für Internationale Beziehungen und (bis 01.05.2021) Rechtsamt), so ergibt sich kaum eine Veränderung zum Vorjahr. Außer den genannten Dienststellen wurden dem Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht aus dem Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters das Bürgeramt Nord/Ost/Süd und aus dem Referat für Finanzen, Personal und IT das Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation zugeordnet. Der Rückgang im

Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters von 39,40 Vollkraftstellen ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen. Im Bereich des Referats für Finanzen, Personal und IT wurde zum Haushalt 2021 Stellenkapazität in erheblichem Umfang zur Verfügung gestellt (siehe hierzu die Ausführungen auf Seite 7 und 8), so dass sich hier trotz der Herauslösung des Amtes für Digitalisierung und Prozessorganisation im Vergleich zum Vorjahr kaum eine Veränderung ergibt.

Referat für Umwelt und Gesundheit

Zum Zuwachs beim Referat für Umwelt und Gesundheit von 29,33 Vollkraftstellen (plus 6,51 % im Vergleich zum Vorjahr) tragen hauptsächlich die beim Gesundheitsamt zur Bewältigung pandemischer Ereignisse geschaffenen Personalkapazitäten im Umfang von 19,25 Vollkraftstellen bei.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 58,81 Vollkraftstellen geschaffen. Zum größten Teil handelt es sich um Stellenschaffungen für das Jugendamt. Da dem Stellenplan für den Referatsbereich im Berichtszeitraum auch Stellen entnommen wurden, errechnet sich im Vergleich zum Vorjahr per Saldo ein Plus von 50,29 Vollkraftstellen (plus 1,95 %).

Planungs- und Baureferat, Eigenbetriebe

Auch beim Planungs- und Baureferat (plus 51,98 Vollkraftstellen, plus 8,40 %) und bei den Eigenbetrieben (plus 53,63 Vollkraftstellen, plus 2,18 %) machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt 2021 bemerkbar.

Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und im Planungs- und Baureferat übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der Beschäftigten.

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2021 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 9 verwiesen. Außerdem waren zum Stichtag 01.01.2021 in den genannten Bereichen weitere Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Referats IV (Schule und Sport), im Bereich des Referats V (Soziales) und bei den Eigenbetrieben beschäftigt.

A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen

Kurz erklärt:

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

Von den insgesamt 11.227,85 Vollkraftstellen entfallen 2.945,26 Vollkraftstellen (26,23%) auf Beamtinnen und Beamte und 8.282,58 Vollkraftstellen (73,77%) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.925,19 Vollkraftstellen / 26,77%, Tarifbeschäftigte 8.002,25 Vollkraftstellen / 73,23%) leicht zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2021 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 164,44 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 81,98 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	840,61	29,00%	1.964,27	30,35%
Technischer Dienst	151,31	5,22%	939,59	14,52%
Lehrkräfte und Dozenten	1.297,72	44,77%	254,73	3,94%
Verwaltungstechnischer Dienst	20,00	0,69%	188,56	2,91%
Betriebstechnischer Dienst	14,00	0,48%	319,23	4,93%
Sozialdienst	2,50	0,08%	2.251,71	34,79%
Feuerwehr	458,75	15,83%	82,90	1,28%
Medizinischer/Veterinärdienst	9,50	0,33%	73,27	1,13%
Kommunale Wahlbeamte	9,00	0,31%	0,00	0,00%
Sonstige Dienste	95,29	3,29%	397,92	6,15%
insgesamt	2.898,68	100,00%	6.472,18	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	111,00	6,89%
Metall	118,96	7,39%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	219,85	13,65%
Kfz/Verkehr	264,50	16,42%
Reinigung	467,46	29,02%
Gesundheitsdienst	69,48	4,32%
Elektro	109,50	6,80%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	249,82	15,51%
insgesamt	1610,57	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 2021 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. Bei den Tarifbeschäftigten gibt es größere Verschiebungen in nahezu allen Fachgruppen. Im Beamtenbereich gibt es größere Veränderungen zum Vorjahr in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,36 Prozentpunkte), Technischer Dienst (minus 0,21 Prozentpunkte) und Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,17 Prozentpunkte). Bei den übrigen Fachgruppen im Beamtenbereich ergeben sich nur kleinere oder gar keine Veränderungen. Die Berufsgruppen mit den größten

Abweichungen zum Vorjahr sind die Berufsgruppen Reinigung (minus 0,40 Prozentpunkte), Gartenbau/Landwirtschaft/Holz (plus 0,21 Prozentpunkte), Gesundheitsdienst (minus 0,11 Prozentpunkte) Elektro (plus 0,10 Prozentpunkte) und Sonstige Berufsgruppen (plus 0,14 Prozentpunkte). Bei den übrigen 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 beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ geführten Stellen (Beamtenbereich 27,72 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 121,72 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 2,75 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 100,10 Vollkraftstellen) wurden in den folgenden Tabellen nicht berücksichtigt.

Differenzierung nach Qualifikationsebenen (Beamtinnen und Beamte)

	Besoldungs- ordnung B/ Wahlbeamtinnen und -beamte		Qualifikations- ebene 4 (vormals: höherer Dienst)		Qualifikations- ebene 3 (vormals: gehobener Dienst)		Qualifikations- ebene 2 (vormals: mittlerer Dienst)		Qualifikations- ebene 1 (vormals: einfacher Dienst)	
	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil
2021	19,00	0,65%	1.202,90	41,27%	1.027,65	35,26%	655,74	22,50%	9,50	0,32%
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%

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 2020 und 2021 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 (plus 8,11 Vollkraftstellen) und 4 (plus 13,81 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse beruhen im Wesentlichen darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren. Daneben wurden zum Haushalt 2021 auch einige Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 und 4 geschaffen bzw. in geringem Umfang Stellen in die Qualifikationsebenen 3 und 4 gehoben. In verschiedenen Geschäftsbereichen/Referaten hat sich in der Qualifikationsebene 3 die Zahl der Beamtenstellen im Vergleich zum Vorjahr verringert, so dass sich insgesamt per Saldo eine Erhöhung um 8,11 Vollkraftstellen ergibt.

Rückgänge in der Qualifikationsebene 3 sind zum Beispiel in folgenden Geschäftsbereichen und Referaten in unterschiedlichem Umfang zu verzeichnen:

- im Referat für Finanzen, Personal und IT
- im Planungs- und Baureferat
- bei den Eigenbetrieben

In der Qualifikationsebene 4 gibt es nur beim Referat für Finanzen, Personal und IT einen Rückgang.

Bei den Stellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich zum einen um Stellen für Messgehilfen/ Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung (9,00 Vollkraftstellen), die restlichen 0,50 Vollkraftstellen sind im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin verortet.

Anmerkung:

Das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht ist organisatorisch im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters verortet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die auf das Direktorium entfallenden Stellen in den nachfolgenden Übersichten jedoch gesondert ausgewiesen.

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	63,32	1,00		1,00	4,00	7,35	3,57	12,50	4,75	6,25	6,00	2,00	5,25	2,00	3,74	3,41	0,50				
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht	179,86		1,00	1,00	1,75	5,00	4,00	14,95	4,75	11,63	26,07	8,80	25,00	21,70	30,97	21,74	1,50				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	41,34	1,00				3,00	2,00	3,00	1,00	1,08	3,78	3,00	7,00		7,84	5,73	2,41	0,50			
3. Bürgermeister	482,36	1,00	1,00			5,00	2,00	2,00	8,00	11,71	17,75	38,00	3,00	147,00	132,90	113,00					
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	257,84	1,00			4,00	11,00	3,00	23,34	10,53	31,38	59,69	9,76	51,15	5,53	21,15	23,01	3,30				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	52,65	1,00		1,00	2,00	3,84	2,09	4,00	2,00	8,00	10,81	6,00	6,00	1,00	2,00	2,78	0,13				
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	1.336,46	1,00			24,00	219,00	5,00	760,78	133,00	26,00	140,93	1,00	9,50	1,00	5,00	6,50	3,75				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	194,00	1,00			2,00		1,00	1,00	2,05	15,96	25,78	6,71	90,11	3,00	28,41	4,78	12,20				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	93,43	1,00			3,00	7,00	8,00	10,83	5,15	16,55	24,21	5,00	6,50		2,00	2,50	1,69				
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	101,57	1,00			3,00	8,00	1,00	6,90	8,00	11,00	17,76	5,95	16,50	2,00	5,46	6,00			9,00		
Eigenbetriebe	111,96			5,00	2,00	4,00	7,00	6,00	10,00	20,20	16,77	7,26	15,62	3,98	7,50	4,76	1,87				
insgesamt	2.914,79	9,00	2,00	8,00	45,75	273,19	38,66	845,30	189,23	159,76	349,55	93,48	235,63	187,21	246,97	194,21	27,35	0,50	9,00		

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und das Referat für Schule und Sport auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2021: 458,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2021: 1.261,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters inkl. des neu gebildeten Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht (plus 32,21 Vollkraftstellen), des 3. Bürgermeisters (minus 9,94 Vollkraftstellen) und des Referats für Jugend, Familie und Soziales (plus 6,66 Vollkraftstellen). Die Zuwächse im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters liegen in der Bildung des Direktoriums begründet, das neben Dienststellen aus dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters auch die Dienststellen Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation (bisher Referat für Finanzen, Personal und IT) und das Bürgeramt Nord/Ost/Süd (bisher Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters) umfasst. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 11 verwiesen.

Diese Verschiebung ist der wesentliche Grund für den Rückgang bei den Beamtenstellen im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters. Da außerdem sowohl Stellen im Beamtenbereich geschaffen wurden, als auch Stellen eingezogen wurden, ergibt sich per Saldo ein Rückgang um 9,94 Vollkraftstellen.

Der Zuwachs beim Referat für Jugend, Familie und Soziales 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. Da gleichzeitig Stellen eingezogen wurden, errechnet sich per Saldo eine Erhöhung um 6,66 Vollkraftstellen.

Prozentual betrachtet liegen die höchsten Veränderungen beim Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 4,10 Vollkraftstellen, plus 7,79%), beim Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 6,66 Vollkraftstellen, plus 3,43%) und beim Planungs- und Baureferat (minus 3,08 Vollkraftstellen, minus 3,19%). 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.

Beim Referat für Finanzen, Personal und IT wurden zahlreiche Stellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren und nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind, entsprechend angepasst. Der durch die

Herauslösung des Amtes für Digitalisierung und Prozessorganisation aus dem Referatsbereich entstandene Rückgang bei den Beamtenstellen wird dadurch nahezu vollständig ausgeglichen, so dass sich insoweit kaum eine Veränderung ergibt.

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	142,52	4,00	3,00		7,95	16,78	21,88	25,30	14,78	1,60	10,40	4,78	15,10	6,55	1,40	3,00	6,00				
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht	352,46		2,00		4,00	16,75	2,00	6,00	14,50	10,10	38,25	17,68	101,61	103,59	5,08	26,94	3,96				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	522,40	3,00	9,78		13,08	49,84	5,64	33,94	35,56	20,10	105,85	14,09	26,51	53,30	41,19	43,89	36,14	2,34		28,15	
3. Bürgermeister	288,68	1,00	1,00	1,00	3,00	5,39	1,00	4,00	14,30	6,90	17,59	67,50	38,07	44,02	35,46	43,70	1,50		0,81	2,44	
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	421,35	2,00	4,50		12,11	30,10	13,74	50,09	62,72	8,61	66,78	22,19	37,96	41,26	11,89	14,03	38,43	1,00		3,94	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	376,31		16,48	4,50	17,53	31,24	15,55	15,00	10,37	7,46	20,50	19,77	14,56	44,01	25,90	12,72	93,68	20,54	6,50		
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	474,98	1,00	5,00		35,50	30,65	1,00	15,26	100,29	6,11	13,55	13,00	29,63	27,73	61,83	85,72	20,73	0,50	4,00	23,48	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	584,39	1,00	4,00		16,50	11,00	4,00	16,00	24,09	151,10	50,93	20,19	74,43	55,20	6,46	44,59	11,92	8,00	1,00	83,98	
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)	525,67	2,00	6,00		17,00	37,78	99,05	146,70	39,00	7,50	45,06	21,63	36,70	19,35	24,32	20,58	1,50	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	130,63		1,00		5,00	11,14	8,11	16,25	10,52	5,00	11,50	14,00	17,22	16,89	3,00	8,00	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	2.019,34	3,00	7,00		15,00	26,28	79,09	106,46	45,80	40,60	111,74	133,80	163,46	161,65	180,71	312,48	189,50	239,71	141,50	48,56	13,00
insgesamt	5.838,73	17,00	59,76	5,50	146,67	266,95	251,06	435,00	371,93	265,08	492,15	348,63	555,25	573,55	397,24	615,65	405,36	274,09	153,81	191,05	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 der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters inkl. des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht (99,31 Vollkraftstellen, 20,06%), das Planungs- und Baureferat (55,06 Vollkraftstellen, 10,47%) und der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (minus 29,46 Vollkraftstellen, minus 10,21%).

Eine Ursache für den Zuwachs im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ist die für das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht und die ihm zugeordneten Dienststellen neu geschaffene Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte im Umfang von 30,00 Vollkraftstellen. Daneben wirkt sich vor allem die Zuordnung der Dienststellen Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation und Bürgeramt Nord/Ost/Süd zum Direktorium aus.

Der Rückgang bei den Tarifbeschäftigtenstellen im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters resultiert vor allem aus der Herauslösung des Bürgeramts Nord/Ost/Süd aus dem Geschäftsbereich. Da gleichzeitig für die übrigen Dienststellen des Geschäftsbereichs entsprechende Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte geschaffen wurde und Planstellen, die nun mit Tarifbeschäftigten besetzt sind entsprechend angepasst wurden, errechnet sich per Saldo ein Rückgang um 29,46 Vollkraftstellen.

Auch beim Planungs- und Baureferat sind Stellenschaffungen die Hauptursache für den Stellenzuwachs bei den Tarifbeschäftigten. Ein weiterer Grund ist, dass Planstellen, die bisher mit Beamtinnen und Beamten besetzt waren, nun mit Tarifbeschäftigten besetzt sind und daher entsprechend anzupassen waren.

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													
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht																						
2. Bürgermeisterin (Kultur)	24,98	0,50	5,00		3,69			1,78	12,01					2,00								
3. Bürgermeister																						
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	2,88		1,78					0,60	0,50													
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	14,99	0,31	0,50		1,00			9,43	3,75													
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	29,91							0,89	20,35						8,67							
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	1.799,58	22,33	39,18	25,00	131,14	112,01	86,30	99,70	128,23	5,00			60,00	141,98	667,15					85,22	196,34	
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)																						
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	0,44		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	3,50							3,00	0,50													
insgesamt	1.878,03	23,14	46,72	25,00	136,01	112,01	86,30	115,40	167,09	5,00			60,00	143,98	675,82					85,22	196,34	

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

Im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 23,91% (minus 7,85 Vollkraftstellen) sowie im Referat für Finanzen, Personal und IT ein Rückgang um 25,77% (minus 1,00 Vollkraftstellen). Zuwächse sind im Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 40,32 Vollkraftstellen, plus 2,24%), im Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 0,5 Vollkraftstellen, plus 3,34%) und im Referat für Schule und Sport (plus 0,26 Vollkraftstellen, plus 0,87%) zu verzeichnen.

Die vergleichsweise großen prozentualen Veränderungen im Referat für Finanzen, Personal und IT, im Referat für Umwelt und Gesundheit und im Referat für Schule und Sport 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 40,32 Vollkraftstellen). Dieses verzeichnet mit 2,24% zwar den zweithöchsten prozentualen Zuwachs, allerdings finden sich dort auch mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (fast 1.800 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														
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht														
2. Bürgermeisterin (Kultur)														
3. Bürgermeister														
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	6,50					3,00					3,50			
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)														
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	322,50			6,00	1,00	18,00		2,00		11,00	17,00		267,50	
insgesamt	329,00			6,00	1,00	21,00		2,00		11,00	20,50		267,50	

Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (322,50 Vollkraftstellen).

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

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift reduzierte sich die Stellenkapazität im Pflegebereich zum 01.01.2021 um 1,00 Vollkraftstellen.

A.6 Führungsebenen

Bei der Stadt Nürnberg einschließlich der sechs Eigenbetriebe „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „Frankenstadion Nürnberg“, „NürnbergBad“

und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“, jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen, waren zum Stand 01.01.2021 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	insgesamt
2021	53	122	175
2020	58	113	171
2019	64	113	177
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172

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 5 vermindert. Ein Grund ist, dass insgesamt 3 Stellen, die bisher als Abteilungsleitung/Bereichsleitung in der Qualifikationsebene 3 ausgewiesen waren, zum Stichtag 01.01.2021 anderen Führungsebenen zuzurechnen waren (je 1 Stelle beim Personalamt, beim JobCenter Nürnberg und beim Eigenbetrieb NürnbergBad). Weitere 7 Stellen, die bisher versehentlich der QE 3 zugeordnet worden waren, sind künftig der QE 4 zuzuordnen. Gleichzeitig wurden 5 Stellen erstmals in SAP als Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene 3 ausgewiesen. Es handelt sich dabei um je 1 Stelle beim Bürgermeisteramt und beim Tiergarten sowie um 3 Stellen beim Jugendamt. Per Saldo errechnet sich somit ein Rückgang um 5 Stellen.

In der Qualifikationsebene 4 ist ein Zuwachs um 9 Stellen zu verzeichnen. Dieser beruht im Wesentlichen auf den bereits erwähnten 7 Stellen, die nun neu der QE 4 zugeordnet werden. Außerdem wurden 5 weitere Stellen erstmals als Abteilungs-/Bereichsleitungsstellen ausgewiesen (je 1 Stelle beim Eigenbetrieb NürnbergBad und beim Stadtplanungsamt sowie 3 Stellen beim Hochbauamt). Gleichzeitig wurden zum 01.01.2021 3 Stellen nicht mehr als Abteilungs-/Bereichsleitungen ausgewiesen, da sie nun anderen Führungsebenen zugeordnet sind. Es handelt sich um je 1 Stelle beim Bürgermeisteramt und beim Hochbauamt sowie um die Stelle der IT-Leitung beim ehemaligen Amt für Digitalisierung, Prozessorganisation und IT (die IT war zum 01.01.2020 noch eine Abteilung dieser Dienststelle und wurde erst zum 01.09.2020 eine eigenständige Dienststelle). Per Saldo errechnet sich somit ein Zuwachs um 9 Stellen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 8,2 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gesunken, gegenüber der Planung wurden 0,3 Mio. € weniger aufgewendet. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende** liegt der Wert um 9,2 Mio. € unter dem Vorjahreswert sowie um 10,9 Mio. € unter dem Planwert 2020. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstanden hingegen überplanmäßige Aufwendungen in Höhe von 10,6 Mio. € (Veränderung gegenüber dem Vorjahr: + 1,0 Mio. €).

Personalaufwendungen:

Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2019 bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 16,3 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2019 ist auf die Tarifierhöhung bei den Arbeitnehmern (durchschnittlich +1,06 % ab März 2020), die Besoldungserhöhung bei den Beamten (+3,2 % ab Januar 2020) sowie Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch um 10,6 Mio. € unter dem Planwert für 2020. Dies ist vor allem auf die Vergütungen für Arbeitnehmer zurückzuführen. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2020 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. Bei den Beamten/Beamtinnen und Lehrern/Lehrerinnen wurden in 2020 mehr neue Verträge abgeschlossen, als in der Planung 2020 berücksichtigt wurden. Dadurch kann die Ist-Planabweichung im Geschäftsjahr überwiegend erklärt werden.

Die **Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 28,8 Mio. € geringer aus, da im Jahresabschluss 2020 keine Besoldungserhöhungen zu verarbeiten waren (Besoldungserhöhungen zum 01.01.2019, 01.01.2020 und 01.01.2021 wurden bereits im Jahresabschluss 2019 berücksichtigt). Der Planansatz 2020 wurde hingegen lediglich um 0,2 Mio. € überschritten.

Die Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für Aktive fielen (analog zu den Pensionsrückstellungen) gegenüber dem Ist des Vorjahres ebenfalls bedeutend geringer aus (-3,4 Mio. €). Grund ist auch hier, dass keine Besoldungserhöhungen im Jahresabschluss 2020 bei den Pensionsrückstellungen zu verarbeiten waren. 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 verringerte sich leicht um 1,8 Mio. € gegenüber dem Vorjahr, während der Planansatz 2020 um 5,7 Mio. € überschritten wurde. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-1,8 Mio. €) liegt im Rahmen der allgemeinen Schwankungsbreite bei den Personalrückstellungen. Die Überschreitung des Planansatzes bei den Zuführungen zu Pensions-Versorgungsrückstellungen hängt damit zusammen, dass die zugrundeliegenden Versorgungszahlungen ebenfalls etwas zu gering angesetzt wurden.

Bei den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es eine deutliche Steigerung gegenüber dem Plan 2020 (+7,6 Mio. €) und auch gegenüber dem Vorjahreswert (+3,0 Mio. €). Hier macht sich bemerkbar, dass die Auszahlungen für Beihilfen von pensionierten Beamten/Beamtinnen seit Jahren überproportional steigen und dieser Effekt dann mittelbar auch die Beihilferückstellungen ansteigen lassen.

Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter und Versorgungsempfänger** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 27,4 Mio. € weniger und gegenüber dem Plan 2020 16,9 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2020	Plan 2020	Ist 2019
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	691.415.763,61	691.666.864,47	699.595.758,78
Personalaufwendungen	574.787.236,36	585.669.964,47	583.978.999,05
Bezüge und Vergütungen	438.531.169,35	449.167.266,82	422.269.899,21
Bezüge Beamte	86.964.815,85	86.725.149,07	83.668.736,66
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	82.899.897,71	81.878.099,69	79.389.907,50
Vergütungen Arbeitnehmer	263.269.997,97	272.734.266,97	250.696.166,68
Weitere Vergütungen	5.396.457,82	7.829.751,09	8.515.088,37
Beiträge Versorgungskassen	20.038.298,68	20.746.091,21	19.289.032,88
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale Lohnsteuer	53.840.148,63	56.906.307,09	52.006.876,70
Beihilfen für Aktive	9.557.840,38	9.609.400,00	9.062.618,88
Rückstellungen	52.819.779,32	49.240.899,35	81.350.571,38
Sonstige Rückstellungen für Aktive	3.459.168,32	2.075.000,00	-180.686,62
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	39.761.972,00	39.502.299,35	68.552.735,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	9.598.639,00	7.663.600,00	12.978.523,00
Versorgungsaufwendungen	116.628.527,25	105.996.900,00	115.616.759,73
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	95.018.945,99	93.550.000,00	90.174.465,44
Versorgung Arbeitnehmer	7.815.482,55	8.268.000,00	8.269.573,89
Beihilfen für Versorgungsempfänger	17.023.450,71	15.025.000,00	16.677.122,40
Neutralisation Versorgung/Beihilfen	-119.316.410,52	-113.656.400,00	-114.449.762,81
Rückstellungen Versorgungsempfänger	116.087.058,52	102.810.300,00	114.945.360,81
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	93.273.760,77	87.555.500,00	95.068.862,25
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	22.813.297,75	15.254.800,00	19.876.498,56

c Personalstand

Nach der Kommunalwahl im Mai 2020 haben sich einige personelle und organisatorische Neuerungen ergeben. Neben der Neuwahl des Oberbürgermeisters und der Referentenbank wurden auch die Geschäftsbereiche neu aufgestellt. Hier haben sich insbesondere die Geschäftsbereiche 2./3. BM sowie die Referate III, IV und V neu sortiert. Diese Neuerungen sowie auch Neuformierungen einzelner Bereiche (z. B. DiP, Ref.I,II/CC, IT, BDR) führen mit Blick auf das Berichtsjahr 2020 zu neuen Zahlen des Personalbestandes der einzelnen Organisationseinheiten im Vergleich zu den Vorjahren.

Das Jahr 2020 war im Hinblick auf die Bewältigung der Corona-Pandemie und besonderen Rahmenbedingungen in der Personalarbeit sehr herausfordernd. In kürzester Zeit mussten neue Stellenbedarfe insbesondere im Gesundheitsbereich mit derselben Personalstärke im Personalamt gedeckt werden. Erfahrungen und Zahlen aus dem Bereich Personalrecruiting und auch Marketing sind daher anders als im Vergleich zu den Vorjahren zu bewerten und deren Entwicklungen auch künftig genauer zu beobachten.

Auch weiterhin werden in den kommenden Jahren insbesondere die Bewältigung des demografischen Wandels, die fortschreitende Digitalisierung und damit verbundene Qualifizierungen unseres weiter steigenden Personalbestandes ein wichtiger Fokus der Personalarbeit sein.

Seit 2021 wird im Personalamt als Grundlage der weiteren Entwicklung von Konzepten und Instrumenten insbesondere der Aufbau eines HR-Controllings verfolgt. Über einheitliche, standardisierte und klar definierte Kennzahlen aus dem Personalmanagement soll

künftig ein ausgebautes Reporting möglich werden. Dabei stehen neben den klassischen Kennzahlen zum Personalbestand/-struktur auch Kennzahlen z. B. aus den Bereichen Personalrecruiting sowie Personalentwicklung in der Weiterentwicklung an. Eine einheitliche Datenbasis soll dabei künftig insbesondere über das seit 2020 etablierte Konzept der Jobfamilien aus SAP für neue Kennzahlen genutzt werden können. Das Personalamt plant ab 2022 hier bereits eine Vorschau neuer Weiterentwicklungen an Kennzahlen präsentieren zu können. Als Vorgeschmack ist im folgenden Bericht für 2020 ein neuer Bereich zum Personalrecruiting bereits integriert.

Die Personalstruktur bezieht sich dabei auf die personelle Zusammensetzung des Personals nach einzelnen Kriterien oder Merkmalen. Analysiert wurde der Personalbestand der Stadt Nürnberg dabei für 2020 nach den folgenden Merkmalen:

- Personalrecruiting (neu)
- Geschäftsbereiche sowie Fach-/Berufsgruppen
- Geschlecht
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Entgeltform
- Führung
- Alter
- Ausländische Beschäftigte
- Nachwuchskräfte
- Schwerbehinderte Beschäftigte
- Krankheitsquote, Fehlzeiten

Die Zahlen basieren dabei auf einer Auswertung zum Stichtag 31.12.2020 und beziehen sich damit ausschließlich auf die neue Organisationsstruktur.

c.1 Personalrecruiting

Das Personalamt hat bis 2019 jährlich ca. 10.000 Bewerbungen pro Jahr erhalten. Der Großteil hiervon waren bisher Papierbewerbungen, welche für Bewerbende, die Dienststellen und für PA mit hohem Aufwand und Kosten verbunden waren.

Mit der Einführung eines neuen Online-Bewerbermanagementsystems („BeeSite“) ermöglicht die Stadt Nürnberg seit Ende 2019 Online-Bewerbungen und bietet Bewerbenden einen schnelleren, transparenteren und umweltfreundlicheren Recruiting-Prozess an.

Die Bewerbenden nehmen das System sehr gut an, was man an der gestiegenen Anzahl von 22.277 Bewerbungen bei insgesamt 847 Stellenbesetzungsverfahren („Vakanzen“) im Jahr 2020 sehen kann. Die Bewerbungen liegen dabei bei einer monatlichen Anzahl zwischen ca. 1.500 bis maximal 2.400 Bewerbungen, wobei im Jahr 2020 die drei bewerbungsstärksten Monate im Februar, September und November zu verzeichnen waren.

Dabei liegt der Anteil an Bewerberinnen bei fast 54 %.

Von den 22.277 Bewerbungen sind dabei knapp ein Viertel für die Jobfamilie Verwaltung allgemein als Berufsfeld zu identifizieren. Es folgen mit jeweils knapp einem Zehntel Bewerbungen für die Jobfamilien Erziehung und Sozialarbeit sowie als Lehrkraft für Allgemeinbildende Schulen.

Insgesamt wurden im Jahr 2020 944 Einstellungen mit neuen Mitarbeitenden bei der Stadt Nürnberg vollzogen.

Das ab 2021 geplante Reporting-Tool in der BeeSite soll wichtige und neue qualitative sowie quantitative Erkenntnisse für den Bewerbungsprozess und die Stellenbesetzungsverfahren liefern können, z. B. welche Akquisekanäle für welche Jobfamilien erfolgreich sind und wie zielgruppenspezifische Employer Branding^{*)} - und Rekrutierungsmaßnahmen weiterentwickelt werden können. Allerdings ist hierbei natürlich die besondere Pandemie-Lage im Jahr 2020 zu berücksichtigen.

^{*)} Zielgruppenspezifische Markenwerbung für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg

C.2 Personalstruktur

Am 31.12.2020 waren bei der Stadt Nürnberg 12.052 (31.12.2019: 11.689) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Personalstand enthält alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten.

Nicht im Personalstand enthalten sind die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende, Praktikantinnen/ Praktikanten), beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeitende, die sich bereits in der Freistellungsphase der

Altersteilzeit befinden, da diese nicht mehr aktiv beschäftigt sind.

Das Plus „nach Köpfen“ (+363 Personen) im Vergleich zu 2019 resultiert neben der Bewerbstellung neuer gesetzlicher Aufgaben auch speziell im Hinblick einer COVID-19-bedingten Reaktion einer schnellen und bedarfsorientierten Personalausstattung, insbesondere im Gesundheitsbereich der Stadtverwaltung.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2020

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 inkl. GPR	234	33	1	18	24	41	12	55	50
BDR	592	92	11	60	38	76	6	182	127
2.BM	899	9	4	16	11	148	180	153	378
3.BM	742	448	7	8	2	159	16	51	51
Ref. I/II	688	134	9	80	47	201	14	106	97
Ref. III	592	25	5	17	17	169	37	119	203
Ref. IV	2.098	500	104	363	431	202	98	125	275
Ref. V	2.904	74	9	63	69	323	155	1.008	1.203
Ref. VI	591	40	7	27	34	201	45	104	133
Ref. VII	233	54	4	22	12	61	6	45	29
SUN	427	11	2	1	4	266	38	49	56
NüSt	570	3	0	2	3	51	38	182	291
ASN	426	4	1	3	2	392	4	15	5
NüBad	85	0	0	0	0	48	10	14	13
SÖR	971	36	11	25	15	731	31	59	63
Gesamt	12.052	1.463	175	705	709	3.069	690	2.267	2.974

Am 31.12.2020 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.052 Beamtinnen und Beamte (davon 884 in Teilzeit) und 9.000 Tarifbeschäftigte (davon 3.664 in Teilzeit) beschäftigt.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 55,22 % und ist damit erneut leicht gestiegen (2019: 55,09 %, 2018: 54,46 %, 2017: 54,0 %, 2016: 53,70 %).

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.655 Mitarbeiterinnen (davon 3.683 in Teilzeit) und 5.397 Mitarbeiter (davon 865 in Teilzeit). Die Differenzierung des Geschlechts erfolgt dabei nach Frau/ Mann/ Divers.

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2020

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten können entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet werden.

Der allgemeine Verwaltungsdienst umfasst dabei weiterhin den größten Bereich. Aus dieser Kennzahl resultiert auch die vielfach veröffentlichte Aussage, dass

jede/r Vierte bei der Stadt Nürnberg in der allgemeinen Verwaltung arbeitet. Es folgt als zweitgrößter Bereich der Sozial- und Erziehungsdienst, bei dem auch in 2020 der Anteil an Männern nochmals auf fast 18 % gestiegen ist. Danach in beinahe gleicher Stärke sind die Lehrkräfte (inklusive Dozentinnen und Dozenten) sowie der vielfältige gewerbliche Bereich mit knapp 14 % des Personalstammes identifizierbar.

Fach- und Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst	3.218	1.007	2.211
Technischer Dienst	1.102	651	451
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	1.748	726	1.022
Verwaltungstechnischer Dienst	174	128	46
Betriebstechnischer Dienst	399	299	100
Sozial- und Erziehungsdienst	2.708	482	2.226
Feuerwehr	513	500	13
Medizinischer/Veterinärdienst	105	11	94
Gewerblicher Bereich	1.708	1.437	271
Kommunale Wahlbeamte	9	5	4
Sonstige Dienste	368	151	217
Gesamt	12.052	5.397	6.655

c.3 Teilzeitbeschäftigung

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

In der Auswertung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 Wochenstunden (Beamten und Beamte) arbeiten.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2015-2020)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2020	7.504	4.548	37,74 %
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%

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich weiter mit einem Anstieg der Teilzeitquote auf 37,74 % fort.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2015 - 2020)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2020	4.532	2.972	865	3.683
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

Erkennbar ist der Anstieg des Anteils der Männer an Teilzeitbeschäftigten, wobei sich die Quote in den Jahren auf in 2020 ca. 19 % entwickelt hat.

Eine signifikante Veränderung der Anträge auf Teilzeitbeschäftigung während der COVID-19-bedingten Arbeitssituation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei der Stadt Nürnberg nicht festzustellen.

Zum Stand 31.12.2020 haben 231 Beschäftigte mit abgeschlossener Vereinbarung genehmigtes Homeoffice, wobei hierunter 101 männliche und 130 weibliche Beschäftigte fallen.

Als häufigster Grund für in 2020 beantragtes Homeoffice wurden die Kinderbetreuung (101 Beschäftigte) genannt, gefolgt von einer Schwerbehinderung (25 Beschäftigte) sowie der Pflege von Angehörigen (7 Beschäftigte). 98 Beschäftigte haben keinen individuellen Grund für die Antragsstellung angegeben. Interessant wird die Weiterentwicklung dieser Zahlen an Homeoffice-Vereinbarungen im Hinblick auf den Übergang nach COVID-19-bedingtem „Corona-Homeoffice“ in den Regelbetrieb und die seit Dezember 2020 veröffentlichte Rahmendienstvereinbarung Flexible Arbeitsformen, die sowohl Homeoffice als auch Mobiles Arbeiten für die Stadtverwaltung ermöglicht.

c.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2020)

Zunächst die Übersicht nach **Besoldungsgruppen aller Beamtinnen und Beamten:**

Besoldungsgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2020	Vorjahr	2020	Vorjahr
A5	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	50	16	4	26	4	13%	23%	20%	14%
A7	231	161	3	32	35	52%	50%	2%	1%
A8	251	186	4	32	29	48%	47%	2%	3%
A9	286	200	8	67	11	14%	10%	4%	3%
A10	279	113	11	83	72	46%	47%	9%	9%
A11	315	129	25	62	99	61%	60%	16%	14%
A12	151	73	12	38	28	42%	41%	14%	11%
A13	641	248	38	192	163	46%	40%	13%	13%
A14	569	183	58	100	228	70%	68%	24%	22%
A15	219	113	10	58	38	40%	34%	8%	10%
A16	43	30	1	11	1	9%	15%	3%	0%
B2	7	5	1	0	1	100%	100%	20%	14%
B3	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B5	3	0	0	3	0	0%	0%	0%	0%
B6	3	3	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B8	2	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B10	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Gesamt	3.052	1.463	175	705	709				

Knapp 50 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören den Besoldungsgruppen BGr. A13, BGr. A14 und BGr. A15 an, wobei hier die Berufsgruppe der Lehrkräfte stark vertreten ist.

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, die Bürgermeister und Bürgermeisterin sowie der Oberbürgermeister an.

Es folgt die Zusammenfassung des Personalstamms nach **Entgeltgruppen aller Tarifbeschäftigten**:

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2020	Vorjahr	2020	Vorjahr
E1	61	0	17	4	40	91%	99%	100%	100%
E2	376	4	89	19	264	93%	94%	96%	93%
E2 UE	109	94	0	4	11	73%	76%	0%	0%
E3	413	288	21	40	64	62%	70%	7%	3%
E4	434	314	53	25	42	63%	69%	14%	11%
E5	643	371	35	93	144	61%	56%	9%	8%
E6	507	276	9	94	118	56%	56%	3%	4%
E7	543	200	10	189	144	43%	44%	5%	4%
E8	578	221	15	190	152	44%	44%	6%	6%
E9a	349	161	16	76	96	56%	57%	9%	9%
E9b	584	176	71	127	210	62%	62%	29%	28%
E9c	267	75	9	102	81	44%	41%	11%	8%
E10	324	116	25	79	104	57%	60%	18%	16%
E11	436	159	53	111	113	50%	53%	25%	20%
E12	255	126	31	47	51	52%	49%	20%	18%
E13	310	84	44	71	111	61%	61%	34%	30%
E14	165	56	17	41	51	55%	53%	23%	21%
E15	71	33	3	16	19	54%	60%	8%	11%
E15 UE	11	10	0	1	0	0%	0%	0%	8%
Außer-Tariflich*)	8	4	2	2	0	0%	33%	50%	50%
Gesamt	6.444	2.768	530	1.331	1.815				

*) Die Kategorie „Außertariflich“ umfasst z. B. Dienststellenleitungen, die aufgrund arbeitsrechtlicher Vertragsgestaltung analog E15 UE vergütet werden.

Des Weiteren folgen die Entgeltgruppen aller **Tarifbeschäftigten**

- **im Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen:**

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2020	Vorjahr	2020	Vorjahr
P5	172	11	11	41	109	73%	88%	50%	71%
P7	154	17	10	80	47	37%	38%	37%	30%
P8	11	2	0	4	5	56%	50%	0%	0%
P10	4	1	0	3	0	0%	0%	0%	0%
P11	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	19	7	0	10	2	17%	14%	0%	0%
P13	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P14	7	0	0	6	1	14%	0%	0%	0%
Gesamt	369	38	21	146	164				

- **im Sozial- und Erziehungsdienst:**

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2020	Vorjahr	2020	Vorjahr
S02	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S03	213	15	6	101	91	47%	44%	29%	24%
S04	71	0	2	25	44	64%	58%	100%	100%
S06	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S07	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S08A	900	100	44	357	399	53%	53%	31%	27%
S08B	158	22	25	34	77	69%	68%	44%	54%
S09	567	6	1	25	25	50%	42%	14%	25%
S10	2	0	0	2	1	33%	50%	0%	0%
S11	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S11A	5	1	0	3	1	25%	33%	0%	0%
S11B	211	34	15	52	110	68%	65%	31%	33%
S12	118	16	14	23	65	74%	70%	47%	47%
S12UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S13	74	5	1	42	26	38%	37%	14%	0%
S13UE	1	0	0	0	1	100%	100%	0%	0%
S14	115	11	7	31	66	68%	67%	39%	30%
S15	137	20	15	45	57	56%	55%	43%	41%
S16	26	1	1	12	12	50%	48%	50%	0%
S16UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S17	38	9	2	18	9	33%	26%	18%	0%
S18	22	7	0	8	7	47%	40%	0%	14%
N ^{*)}	38	16	6	13	3	19%	3%	27%	23%
insgesamt	2.187	263	139	790	995				

^{*)} Sonstige nebenberufliche Vergütung, z. B. nebenamtliche Lehrkraft, Wasseraufsicht bei NüBad.

Gesamtübersicht aller Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten:

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2020	Vorjahr	2020	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	9.000	3.069	690	2.267	2.974	57%	57%	18%	16%
Beamtinnen und Beamte	3.052	1.463	175	705	709	50%	48%	11%	10%
insgesamt	12.052	4.532	865	2.972	3.683				

Die Teilzeitquote am Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen hat sich im Vergleich zum Vorjahr 2019 nicht signifikant verändert.

c.5 Führungsebenen (Stand 31.12.2020)

Führungsebene	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenquote	Teilzeitquote
Berufsmäßige Stadträte (Referentinnen und Referenten) ohne Oberbürgermeister	8	4	4	50%	0%
Leitungen (Dienststellen, Eigenbetriebe)	46	36	10	22%	20%
Leitungen (Schulen)	25	14	11	44%	8%
Stellvertretungen der Leitungen ohne gleichzeitige Abteilungsleitung	33	15	18	55%	15%
Stellvertretungen der Leitungen mit gleichzeitiger Abteilungsleitung	39	24	15	38%	23%
Gesamt	151	93	58	42%	13%

Berücksichtigt sind hierbei neben den Referentinnen und Referenten (Geschäftsbereiche/Referate ohne Oberbürgermeister) alle Dienststellen-/Werk- sowie Schulleitungen und deren Stellvertretungen, die jeweils die Funktion ohne bzw. mit gleichzeitiger Abteilungsleitung innehaben.

c.6 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten

Entsprechend der demografischen Entwicklung der Bevölkerung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben das Durchschnittsalter weiterhin bei über 45 Jahren. Das Durchschnittsalter am 31.12.2020 liegt rechnerisch bei 45,57 Jahren und ist damit wieder leicht gefallen. Wie

die folgende Übersicht zeigt, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den letzten 5 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
2020	45,57
2019	45,75
2018	45,83
2017	45,67
2016	45,58
2015	45,44

c.7 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2020 erneut 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 SAP-gestützte Auswertung des Migrationshintergrunds ist nicht möglich. Unverändert gibt es nach Auskunft des Deutschen Städtetags auch 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
2020	687	5,70%	222	465	126	230	96	235
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

Um dennoch belastbareres Zahlenmaterial zu erhalten, teilt das Personalamt seit 2014 im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeitender (inklusive gleiches Prozedere bei NüSt) einen extra Fragebogen zum Migrationshintergrund anonymisiert und auf freiwilliger Basis aus. Da im Jahr „Coronajahr“ 2020 viele Einstellungen nicht persönlich, sondern nur die Übersendung der Vertragsunterlagen an neue Mitarbeitende erfolgten, wurden auch die Fragebögen zum Migrationshintergrund nicht ausgegeben.

Hier wäre eine Anonymität für die Bewerber/innen nicht mehr sichergestellt. Aus dieser Sondersituation sind die Rückläufe an Fragebögen für 2020 geringer als gewöhnlich und daher weniger aussagekräftig als gewünscht. Aufgrund der eingegangenen Rückmeldungen ergaben sich folgende Ergebnisse:

Einstellungsjahr	Beschäftigte mit Migrationshintergrund	Beschäftigte ohne Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2020	179	314	33	34,0%
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%

Die Zahlen im Bereich der Nachwuchskräfte sind inklusive Pflegeberufe bei NüSt sowie seit 2016 auch mit allen Praktikanten und Praktikantinnen:

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte (eindeutige Angaben)	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2020	272	78	28,7%
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.

Ausstellung interkultureller Vereine mit eigenem Messtisch teil. Außerdem gab es Plakataktionen zur Interkulturellen Öffnung mit Mitarbeitenden als Markenbotschafterinnen bzw. Markenbotschaftern der Stadt Nürnberg.

So nahm die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg beispielsweise am 17.01.2020 beim Neujahrsempfang an der

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 Vorbereitungsdienst/ Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Die größte Zahl an Ausbildungsplätzen findet sich im Bereich der 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, beispielsweise im IT-Bereich, in Bereichen der Stadtentwässerung und Umweltanalytik sowie im Bäderbereich, bereits ein spürbarer Mangel eingetreten ist. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Nachwuchskräften in verschiedenen Berufen seit mehreren Jahren kontinuierlich. Hier eröffnet sich ein Spannungsfeld, dem das Personalamt u. a. durch eine weitere Intensivierung des Ausbildungsmarketings 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. Um die Recherche im Internet als Hauptinformationsquelle bei der Berufsorientierung gezielter zu begleiten, liegt der Fokus im Ausbildungsmarketing klar im Onlinebereich. Die Bereitstellung erfolgt neben unserer Hauptseite ausbildung.nuernberg.de auch auf weiteren Ausbildungsportalen (z. B. ausbildung.de, abi-plus.de, azubiyo.de).

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 musste oftmals im Jahr 2020 beispielsweise in Folge der digitalen Umstellung sowie der Corona-Pandemie den richtigen Mix zwischen allgemeinen und spezifischen Maßnahmen finden, der auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet ist. 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 2020 haben 217 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten:

Einstellungen in Ausbildungs- verhältnisse	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	ges.	weibl.										
Verwaltungsberufe	77	53	89	63	97	63	98	57	99	57	97	56
gewerbliche Berufe	31	8	34	12	22	6	26	9	27	8	36	4
technische Berufe	26	3	28	3	9	5	26	5	19	2	28	8
Pflege	18	16	15	13	16	6	14	10	18	11	19	10
OptiPrax			35	27	33	31	35	26	34	26	37	29
Gesamt	152	80	201	118	177	111	199	107	197	104	217	107

Die Ausbildung wird bedarfsorientiert durchgeführt. Dadurch eröffnen sich bei bestandener Qualifikations- bzw. Abschlussprüfung beste Übernahmekancen für die Nachwuchskräfte.

Im Bereich der gewerblichen Ausbildungsberufe wird derzeit teilweise bereits über Bedarf ausgebildet.

Für die Ausbildungsjahrgänge ab 2023 hat der Stadtrat eine unbefristete Übernahme bei bestandener Prüfung und persönlicher Eignung für alle Auszubildenden beschlossen. Im Zuge dessen wird die Anzahl an Ausbildungsstellen an den jeweiligen Bedarf entsprechend angepasst.

c.9 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2018–2020)

§ 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 im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken:

Jahr	2018	2019	2020
Quote in v. H.	10,86	10,61	10,35

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum **Stichtag des 31.12. eines Jahres von 2018 bis 2020**– wie folgt dar:

Stichtag 31.12	Arbeits- plätze	Beschäfti- gungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.- Satz	unbe- setzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfach- anrechnung	=Plätze			
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-,-	-,-
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-,-	-,-
2020	11.343	567	1.078	74	1.152	10,16		

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.10 Krankheitsquote, Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankheitsquote	Fehltag	Personalstand
2020	6,49%	285.492	12.052
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

Erfasst sind alle Krankheits-/Fehltag aller Beschäftigten ohne Nachwuchskräfte auf der Basis von 365 Kalendertagen eines Jahres. 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 (jährlich eruiert von der

AOK 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 (5,95%) niedriger liegt als

bei den Eigenbetrieben (8,59%). Im Vergleich zum Vorjahr ist 2020 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,2 Prozentpunkte gesunken und bei den Eigenbetrieben um 0,86 Prozentpunkte gestiegen.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2020 eine Krankheitsquote von 7,46% ermittelt (2019: 7,33%, 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 7,91 % (2019: 7,80%, 2018: 8,31%, 2017: 7,29%; 2016: 7,16%; 2015: 7,02%).

Die Krankheitsquote ist zwar entgegen dem bundesweiten Trend bei der Stadt Nürnberg fast stagnierend, liegt aber weiterhin deutlich unter der Krankheitsquote, die für Kommunen mit über 500.000 Einwohnern vom Deutschen Städtetag ermittelt wurde.

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.

Das Berichtsjahr 2020 war auch für das Betriebliche Gesundheitsmanagement von ganz neuen Herausforderungen geprägt. Innerhalb kürzester Zeit ist es gelungen, viele der bisherigen Präsenzangebote auf digitale Formate umzustellen. Unter Einhaltung eines strengen Hygienekonzepts war es sogar möglich, die gut etablierten und sehr beliebten Betrieblichen Gesundheitswochen im Sommer 2020 durchzuführen. Auch wenn es zukünftig wieder mehr Normalität und Präsenz geben wird, so will das Betriebliche Gesundheitsmanagement an erprobten Onlineformaten festhalten und zukünftig sowohl Präsenz- als auch Digitalangebote machen.

Frauenanteil bei der Stadtverwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist ganz leicht von 55,09 % (Ende 2019) auf 55,22 % (Ende 2020) gestiegen.

Frauen- und Männerdomänen

In der Stadtverwaltung sind weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Berufseinteilungen erkennbar. Mehr als doppelt so viele Frauen (68,71 %) als Männer (31,29 %) sind im Allgemeinen Verwaltungsdienst, dem größten Bereich der Stadtverwaltung tätig. Obwohl der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst gegenüber dem Vorjahr (16,9 %) wieder leicht gestiegen ist, arbeiten hier mehr als fünf Mal so viel Frauen (82,20 %) als Männer (17,80 %). Im Bereich Technischer Dienst gibt es nur minimale Änderungen zum Vorjahr. Hier liegt die Aufteilung Ende 2020 bei 40,93 % Mitarbeiterinnen zu 59,07 % Mitarbeiter.

Arbeitszeitreduzierung

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

Die Gesamt-Teilzeitquote ist im Berichtsjahr um etwas mehr als einen Prozentpunkt von 36,61 % auf 37,74 % gestiegen. Von den Teilzeitbeschäftigten sind allerdings nur etwa 19 % männlich. Eine weitere Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass von 6.655 Mitarbeiterinnen 3.683 (2020: 55,34 % zu 2019: 54,75 %) und von 5.397 Mitarbeitern 865 (2020: 16,03 % zu 2019: 14,36 %) in Teilzeit arbeiten.

Homeoffice

Die Befürchtung, dass vor allem weibliche Beschäftigte Pandemiebedingt durch die Mehrfachbelastung aus Betreuung der Kinder und des Homeschoolings ihre Arbeitszeiten reduzieren würden, wird durch die Zahlen nicht bestätigt. Es ist denkbar, dass das Angebot des „Corona-Homeoffice“ es vielen Mitarbeitenden ermöglichte, Familie und Beruf auch bei geschlossenen Schulen und Kitas zu vereinbaren. Im Rahmen der Pandemie richtete die IT sogenannte Tokenlösungen ein, mit denen Beschäftigte über private Endgeräte von zu Hause auf die städtischen PCs zugreifen konnten. Rund 4.000 Beschäftigte

nutzten Ende 2020 diese Möglichkeit; Daten wie Geschlecht oder Arbeitszeiten wurden nicht hinterlegt.

Die Differenzierung nach Geschlecht bei den Mitarbeitenden mit einem genehmigten Homeofficeplatz zeigt jedoch, dass dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von beiden Geschlechtern (Frauen: 56,28 % und Männer 43,72 %) in Anspruch genommen wird und der Prozentsatz der Männer, die dieses Angebot in Anspruch nehmen, im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 3 Prozentpunkte gestiegen ist (2019: 40,55 %).

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die geschlechtsspezifisch geprägte Struktur im Besoldungs- und Entgeltsystem bleibt auch im Jahr 2020 relativ unverändert.

Die Zahl der Personen mit einer B-Besoldung ist mit 17 Beschäftigten gleichgeblieben. Die Anzahl der Frauen ist aber von zwei auf fünf gestiegen. Darunter befinden sich die Bürgermeisterin und drei berufsmäßige Stadträtinnen, die seit Mai 2020 im Amt sind. Es ist als sehr positiv zu werten, dass zum ersten Mal eine paritätische Besetzung auf der Führungsebene der Geschäftsbereiche und Referate mit jeweils vier Frauen und Männern gegeben ist.

In den beiden obersten Besoldungsgruppen A15 und A16 ist der Anteil der Beamtinnen von 42,12 % auf 41,22 % leicht gesunken.

Bei den Tarifbeschäftigten sind in der obersten Entgeltgruppe E15UE zehn Männer und eine Frau eingruppiert. In E15 ist der Frauenanteil um etwas mehr als 5 Prozentpunkte auf 49,30 % gestiegen. Damit ist in dieser Entgeltgruppe die Parität fast erreicht. In E14 liegt der Anteil der Frauen mit 55,76 % geringfügig unter der Frauenquote von 56,67 % vom Vorjahr. Außertariflich werden sechs Männer und zwei 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 sogar leicht gesunkenen Gesamtanteil der Männer, die nach TVöD-SuE bezahlt werden von 18,38 % (2019: 18,85 %).

Frauen in Leitungsebenen

Die Frauenquote auf der Führungsetage der Dienststellen- und Schulleitungen liegt seit einigen Jahren relativ stabil um die 30 %. Am 31.01.2021 beträgt sie 29,58 %. Die Differenzierung nach Schulleitungen und Verwaltungsdienststellenleitungen zeigt jedoch, dass im Verwaltungsbereich die Frauenquote bei 22 % liegt und damit um 4 Prozentpunkte gesunken ist im Vergleich zu 2019 (26,53 %). Diese Zahlen zeigen, dass Frauen noch nicht entsprechend ihrem Gesamtanteil von 55,22 % in den obersten Führungsetagen angekommen sind.

Fazit

Die Personalsituation bei der Stadtverwaltung Nürnberg spiegelt weiterhin die bestehenden geschlechterspezifischen und stereotypischen Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft wider. Ein positiver Lichtblick in diesem Zusammenhang ist daher das Signal, das die Stadtspitze mit der paritätisch besetzten Referent*innenbank in die Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft sendet.

Im Kontext der Corona-Pandemie standen viele Eltern und insbesondere Mütter vor enormen Herausforderungen: Die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen stellte die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vor eine Zerreißprobe. Homeoffice und Homeschooling sind nur bedingt vereinbar und eben diese unrealistische Erwartung ist ein Indikator für die stillschweigend erbrachte, unbezahlte Sorgearbeit, die überproportional von Frauen geleistet wird. Bereits überwunden geglaubte Rollenfestlegungen wirken sich im Übrigen gleichzeitig auch negativ auf Männer aus und halten sie davon ab, neue geschlechtergerechte Wege zu gehen.

Die Möglichkeit das sogenannte „Corona-Homeoffice“ in Anspruch zu nehmen, haben viele Beschäftigte genutzt und geschätzt. Ein erstes Ergebnis aus der Anfang 2021 bei der Stadtverwaltung durchgeführten Väter- und Mütterbefragung ist ein klares Votum für eine Ausweitung der genehmigten Homeofficeplätze.

Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dieser Befragung ist eine der vielen Maßnahmen aus dem Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023. Diese und weitere Maßnahmen zielen darauf ab, aktiv gegen Rollenstereotypen vorzugehen, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und damit ein deutliches Zeichen für eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung und eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft zu setzen.