

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

26.09.2023

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Nachreichung Öffentlich

3

Vorlagendokumente

* TOP Ö 2 Personalbericht, Berichtsjahr 2022

Berichtvorlage Ref.I/II/031/2023

4

Personalbericht Berichtsjahr 2022 Ref.I/II/031/2023

7

Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 18.09.2023

NACHREICHUNG
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 26.09.2023

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Nachgang zur bereits zugestellten Einladung/Tagesordnung übermittle ich die Unterlagen zu

Öffentliche Sitzung

2. Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2022

Bericht

Brehm, Thorsten

Mit freundlichen Grüßen



Marcus König
Oberbürgermeister

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	26.09.2023	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2022

Anlagen:

Personalbericht Berichtsjahr 2022

Bericht:

siehe Vorlage

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☒ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- ☐ Ja

- ☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- ☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)
- ☐ Ja
- ☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
- ☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
- ☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- ☐ Nein
- ☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Der Bericht enthält Informationen u. a. zur Alters- und Geschlechtsverteilung städtischer Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Sachbezügen. Maßnahmenvorschläge sind nicht enthalten.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2022



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2023 (01.01.)	Ist 2022 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	11.722,56	11.504,88	1,86%

Personalstand	Ist 2022 (31.12.)	Ist 2021 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	12.423	12.299	124
Personalaufwand	625.285.530 €	590.766.367 €	34.519.163 €
Frauenanteil	55,24%	55,37%	-0,13 Prozentpunkte
Teilzeitquote	39,04%	38,44%	+0,60 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	45,34 Jahre	45,40 Jahre	-0,06 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	747	705	42
Schwerbehindertenquote	10,06%	10,28%	-0,22 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	250	224	26
Krankheitsquote			
- insgesamt	8,08%	6,21%	1,87 Prozentpunkte
- Kernverwaltung	7,46%	5,63%	1,83 Prozentpunkte
- Eigenbetriebe	10,62%	8,54%	2,08 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

PERSONALBERICHT BERICHTSJAHR 2022

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

die Kolleginnen und Kollegen sind unsere wichtigste Ressource bei der Stadtverwaltung. 12.423 Mitarbeitende sind zum Berichtsstichtag auf rd. 11.700 Vollkraftstellen für die Arbeitgeberin Stadt mit ihren Eigenbetrieben tätig.

Detaillierte Auswertungen und Statistiken zu vielen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Fragestellungen finden Sie im vorliegenden Bericht.

Inhaltlich steht der Personalbereich in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen. Diese sind vor allem:

- Die zunehmend schwierigere Rekrutierung von Arbeits-, Fach- und Nachwuchskräften,
- die weiter wachsenden Aufgaben und Anforderungen, die eigentlich Stellenschaffungen erfordern würden und gleichzeitig
- die Verpflichtung zu einer nennenswerten Personalkosteneinsparung, um den Haushalt genehmigungsfähig zu halten.

Der Personalkräftemangel allerorten ist aktuell eines der Hauptthemen in den Medien. Auch bei der Stadt Nürnberg wird der Übergang der „Babyboomer-Generation“ in den Ruhestand viele Lücken reißen, die nicht immer durch externe Einstellungen bzw. Nachwuchskräfte wiederbesetzt werden können. Wir müssen deshalb unsere Bemühungen intensivieren, unsere Beschäftigten zu binden. Dazu müssen wir uns als attraktive Arbeitgeberin weiterentwickeln. Und wir werden unsere Recruiting-Bemühungen verstärken, um Menschen für eine Arbeit bei der Stadt Nürnberg zu begeistern.

Dies ist auch wichtig, weil die Investitionsbedarfe in unsere Infrastruktur nach wie vor hoch sind und Bund und Land uns zudem ständig neue Aufgaben übertragen – ohne für eine auskömmliche Finanzierung zu sorgen. Das ist einer der Gründe, warum der Stadtrat im November 2022 ein Sparpaket beschließen musste, mit dem ab 2026 dauerhaft rund 500 Stellen abgebaut werden müssen. Andernfalls wäre das Verhältnis von Einnahmen zu Ausgaben aus dem Ruder gelaufen.

Wir werden vor diesem Hintergrund und den finanziellen Rahmenbedingungen nicht daran vorbeikommen, unsere Projekte noch stärker zu priorisieren und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Sicherlich wird die künstliche Intelligenz hier auch viele neue Möglichkeiten schaffen.

Nürnberg, im August 2023



Thorsten Brehm
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 Personal**
 - C.1 Personalgewinnung**
 - C.2 Personalstruktur**
 - C.3 Teilzeitbeschäftigung**
 - C.4 Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen**
 - C.5 Führungsebenen**
 - C.6 Altersstruktur**
 - C.7 Ausländische Beschäftigte**
 - C.8 Ausbildung**
 - C.9 Schwerbehinderte Beschäftigte**
 - C.10 Krankenstandquote, 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
2023	11.722,56	241,98	-24,30	217,68
2022	11.504,88	293,27	-16,24	277,03
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

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2023	Stadtratsbeschluss insg. 241,98 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckt 21,12 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 18,75 Vollkraftstellen, Schaffungen im Bereich Bildung 16,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für gesetzliche und unabwiesbare Stellenbedarfe 15,03 Vollkraftstellen, Schaffungen wegen Corona: aktuelle Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung 2,37 Vollkraftstellen, Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen 3,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für Digitalisierungsbedarfe 18,92 Vollkraftstellen, Schaffungen für Mobilitätspakt/Klimaneutralität 31,50 Vollkraftstellen, Schaffungen für Zukunftsinvestitionen/neue Einrichtungen 23,00 Vollkraftstellen, Schaffungen in der Kategorie Veränderte Stadtgesellschaft/gestiegene Fallzahlen 60,73 Vollkraftstellen, Sonstige Bedarfe 28,06 Vollkraftstellen; außerdem Schaffungen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg im Umfang von 3,50 Vollkraftstellen
2022	Stadtratsbeschluss insgesamt 293,27 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 54,85 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 30,50 Vollkraftstellen, Schaffungen für den Bereich Bildung 0,75 Vollkraftstellen, Schaffungen für gesetzliche und unabdingbare Stellenbedarfe 14,49 Vollkraftstellen, Schaffungen wegen Corona: aktuelle Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung 27,50 Vollkraftstellen, Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen 6,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für Digitalisierungsbedarfe 34,27 Vollkraftstellen, Schaffungen für Mobilitätspakt/Klimaneutralität 23,50 Vollkraftstellen, Schaffungen für Zukunftsinvestitionen/neue Einrichtungen 18,00 Vollkraftstellen, Schaffungen in der Kategorie veränderte Stadtgesellschaft/gestiegene Fallzahlen 48,73 Vollkraftstellen, sonstige Bedarfe 33,68 Vollkraftstellen, ohne Kategorie 1,00 Vollkraftstellen
2021	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

2020	Stadtratsbeschluss insgesamt 190,09 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 81,05 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 55,00 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 10,75 Vollkraftstellen, Schaffungen für unabdingbare Sonderbedarfe - "Notfälle" 33,38 Vollkraftstellen, außerdem Schaffung von 4,91 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik und von 5,00 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum
2019	Stadtratsbeschluss insgesamt 374,67 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 70,49 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 25,41 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 84,78 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 20,19 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Flüchtlingsarbeit 7,75 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Wachsende Stadt“ 15,32 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Digitalisierung“ 62,00 Vollkraftstellen, Stellen ohne Sonderstellung 88,73 Vollkraftstellen (Doppelpersonalhaushalt 2019/2020)
2018	Stadtratsbeschluss insgesamt 226,69 Vollkraftstellen, davon Stellendeckel 33,79 Vollkraftstellen, vollständig gedeckte Schaffungsanträge 72,18 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 62,83 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 21,25 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 36,64 Vollkraftstellen
2017	Stadtratsbeschluss insgesamt 218,94 VK, davon Stellendeckel 23,02 VK und Sonderpaket zum Stellendeckel 24,00 VK (Sonderpaket umfasst Stellenbedarfe für Bewerbung zur Kulturhauptstadt Europas, Betreuung anstehender Kulturgroßprojekte, Sanierung Delfinlagune, Sonderpaket Jugendamt, Umsetzung Bundesmeldegesetz, Sicherheitsmaßnahmen Rathausbereich, Personalausstattung Jugendtreff „Diana“)
2016	Stadtratsbeschluss insgesamt 164,68 VK, davon Stellendeckel 21,69 VK; Sonderpaket zum Stellendeckel 49,75 VK (inkl. 15,75 VK für Flüchtlingsarbeit); Nachtrag Projekt Werk-/ Sonderverträge 8,04 VK
2015	2. Nachtragshaushalt 2015 (76,75 VK) (Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)
2015	Stellendeckel 60 VK; Stadtratsbeschluss 350,94 VK, Nachtragshaushalt 29,38 VK (Stellenbedarf aufgrund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)
2014	Stellendeckel 42 VK; Nachtragshaushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **241,98** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **36,15** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 18,75 Vollkraftstellen auf pädagogisches Fachpersonal zur Kinderbetreuung in Kitas sowie 5,50 Vollkraftstellen auf den Bereich des Kinder- und Jugendnotdienstes. 2,00 Vollkraftstellen werden für die Umsetzung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes zur Verfügung gestellt. Die übrigen 9,90 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche des Jugendamtes.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Die **25,13** Vollkraftstellen für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum verteilen sich wie folgt: 12,00 Vollkraftstellen werden für die Umsetzung des im Feriausschuss vom 27.01.2021 beschlossenen Mobilitätsbeschlusses für Nürnberg zur Verfügung gestellt. 3,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Bereich Straßenreinigung. 2,00

Vollkraftstellen werden zur Sicherstellung der Qualität der Wiederherstellungen nach projektbezogenen Baumaßnahmen (Glasfasererschließung) und 1,50 Vollkraftstellen für den Brückenneubau geschaffen. Die übrigen 6,63 Vollkraftstellen entfallen auf die unterschiedlichsten Bereiche beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum.

Bürgeramt Mitte

Von den **23,11** Vollkraftstellen entfallen 12,00 Vollkraftstellen auf das Pop-Up-Bürgeramt. 8,61 Vollkraftstellen werden wegen Fallzahlensteigerungen bzw. Gesetzesänderungen in den verschiedenen Bereichen des Bürgeramts Mitte geschaffen. 2,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Bereich Pass-/Meldewesen. Kapazität im Umfang von 0,50 Vollkraftstellen wird zur Wahrnehmung von Verwaltungstätigkeiten in der Abteilung Standesamt zur Verfügung gestellt.

Amt für Informationstechnologie

Die **17,35** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: 5,00 Vollkraftstellen werden aufgrund der Übernahme des

Verwaltungsbereiches der Schul-IT durch das Amt für Informationstechnologie, weitere 3,50 Vollkraftstellen für die Umsetzung der IT-Sicherheit geschaffen. Auf die Online-Dienste entfallen 3,00 Vollkraftstellen. 2,00 Vollkraftstellen wurden für den Aufbau einer Abteilungsstruktur, insgesamt 0,85 Vollkraftstellen für den Ausbau der Verwaltung geschaffen. Jeweils 1,00 Vollkraftstellen werden für die Konzeption von Datensicherungs-lösungen, den Ausbau des Bereichs Mobiles Arbeiten/Homeoffice und für Individualentwicklungen im Schulbereich zur Verfügung gestellt.

Amt für Allgemeinbildende Schulen

Beim Amt für Allgemeinbildende Schulen werden 11,00 Vollkraftstellen für Lehrkräfte an Gymnasien sowie 1,18 Vollkraftstellen zur Sicherstellung der Personalbewirtschaftung geschaffen. 0,50 Vollkraftstellen werden zur Sicherstellung eines gefahrfreien pädagogischen Schulbetriebs, insgesamt 0,58 Vollkraftstellen zur Durchführung des Projekts SchoolFood4Change zur Verfügung gestellt, in Summe somit **13,26** Vollkraftstellen.

Zentrale Dienste

Von den **10,25** Vollkraftstellen für die Zentralen Dienste entfallen 8,50 Vollkraftstellen auf die Erweiterung der Hausverwaltungseinheit (HVE) Kultur-Soziales-Verwaltung. 1,00 Vollkraftstellen werden für die Haushalts-sachbearbeitung bei der HVE und beim Verwaltungsgebäude „The Q“ sowie 0,75 Vollkraftstellen im Bereich Vergabe von Dienstleistungskonzessionen, Schulbeschaffungen und Transportleistungen zur Verfügung gestellt.

Bei 10 Dienststellen wurden zwischen 5,00 und 10,00 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies

- das Hochbauamt (9,00 Vollkraftstellen)
- das Gesundheitsamt (8,64 Vollkraftstellen)
- das Amt für Migration und Integration (8,00 Vollkraftstellen)
- das Verkehrsplanungsamt (7,50 Vollkraftstellen)
- das Amt für Berufliche Schulen (7,06 Vollkraftstellen)
- das Umweltamt (6,74 Vollkraftstellen)
- die Feuerwehr (6,07 Vollkraftstellen)
- das Bürgermeisteramt (5,52 Vollkraftstellen)
- das NürnbergStift (5,50 Vollkraftstellen)
- das Ordnungsamt (5,13 Vollkraftstellen)

5,50 Vollkraftstellen für Digitalkoordinatoren/Digitalkoordinatorinnen wurden für den gesamtstädtischen Pool geschaffen.

Insgesamt **42,07** Vollkraftstellen verteilen sich auf 25 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 53,31 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 geschäftsbe-reichs-/referatsübergreifenden Ansätze (96,50 Vollkraftstellen) und in der Zahl für 2017 zusätzlich 12,80 Vollkraftstellen enthalten, die wegen fehlender Überleitu-ngsbeschlüsse noch nicht in die Entgeltgruppensys-tematik des TVöD überführt werden konnten und des-halb 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“ ausgewiese-nen 169,70 Vollkraftstellen.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klini-kums und des Staatstheaters, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe er-mittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teil-zeitbeschäftigten Personen. Soweit nichts anderes ver-merkt ist, werden die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikan-ten/ Praktikantinnen) und die nebenberuflich bzw. ge-ringfügig Beschäftigten nicht vom Personalstand er-fasst. Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 1. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand).

Bei der Betrachtung der Tabellen ist zu berücksichti-gen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2023 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind. Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen können die zum 01.01. eines Kalenderjahres neu ge-schaffenen 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 berücksich-tigt.

	Vollkraftstellen	Personalstand	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2023	11.552,86	12.423	3.088	9.335
2022	11.332,44	12.299	3.082	9.217
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

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 220,42 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 217,68 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2023 um 2,74 Vollkraftstellen niedriger als 2022). Der Personalstand ist um 124 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 personalwirtschaftliche Zuweisungen
Oberbürgermeister	178,39	196	56	140	0,50
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	646,19	698	239	459	3,92
2. Bürgermeisterin (Kultur)	597,94	893	42	851	6,92
3. Bürgermeister	785,01	772	470	302	2,77
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	748,17	735	265	470	4,53
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	502,44	694	70	624	4,36
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	1.892,55	2.130	1.415	715	5,65
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	2.658,98	3.006	207	2.799	13,41
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	677,74	624	107	517	5,56
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	238,04	234	91	143	0,44
Eigenbetriebe	2.530,91	2.441	126	2.315	5,25
insgesamt	11.456,36	12.423	3.088	9.335	53,31

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2023 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2022(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 96,50 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplananteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 169,70 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

In 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 2023, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Eine Ausnahme bilden die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters und der 2. Bürgermeisterin, die einen leichten Rückgang aufweisen.

Die vier Bereiche mit den nominal bzw. prozentual größten Veränderungen sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, das Referat für Finanzen, Personal und IT, das Referat für Jugend, Familie und Soziales und die Eigenbetriebe. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den genannten Geschäftsbereichen und Referaten eingegangen:

Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht

Für den Bereich des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht wurden zum Haushalt 2023 insgesamt 41,11 Vollkraftstellen geschaffen. Außerdem wurden der Dienststelle Digitalisierung und Prozessorganisation 5,50 Vollkraftstellen für Digitalkoordinatoren/Digital Koordinatorinnen zentral stellenplanmäßig zugeordnet. Da im Bereich des Direktoriums im Berichtszeitraum gleichzeitig auch Stelleneinzüge zu verzeichnen waren bzw. Stellen aus dem Pool für Digitalkoordinatoren/innen anderen Dienststellen zugeteilt wurden, errechnet sich per Saldo eine Erhöhung von 45,59 Vollkraftstellen. Hier ist mit 7,06% auch der prozentual höchste Zuwachs zu verzeichnen.

Referat für Finanzen, Personal und IT

Beim Referat für Finanzen, Personal und IT ist ein Zuwachs von 34,52 Vollkraftstellen (4,61%) zu verzeichnen. Auch hier sind die Stellenschaffungen zum Haushalt 2023 der Hauptgrund für den Anstieg.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 38,65 Vollkraftstellen geschaffen. Zum größten Teil handelt es sich um Stellenschaffungen für das Jugendamt. Da

dem Stellenplan für den Referatsbereich im Berichtszeitraum auch Stellen(anteile) entnommen wurden, errechnet sich im Vergleich zum Vorjahr per Saldo ein Plus von 38,07 Vollkraftstellen.

Eigenbetriebe

Die Stellenschaffungen zum Haushalt 2022 sind auch der Grund für den Zuwachs bei den Eigenbetrieben (plus 35,26 Vollkraftstellen). Vor allem die Schaffungen für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum (25,13 Vollkraftstellen) schlagen hier zu Buche.

Der prozentuale Anstieg beim Referat für Jugend, Familie und Soziales und bei den Eigenbetrieben fällt aufgrund der hohen Zahl an Vollkraftstellen in diesen beiden Bereichen mit 1,43% und 1,39% vergleichsweise niedrig aus.

Dagegen ist der prozentuale Anstieg beim Referat für Umwelt und Gesundheit mit 2,74% bei einem Plus von 13,76 Vollkraftstellen und beim Planungs- und Baureferat mit 3,61% bei einem Zuwachs um 24,48 Vollkraftstellen relativ hoch. Dies liegt darin begründet, dass es sich hier um kleine Referate handelt, bei denen bereits eine niedrige nominale Erhöhung der Vollkraftstellen zu einem hohen prozentualen Anstieg führt.

Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters, im Referat für Finanzen, Personal und IT, im Planungs- und Baureferat, im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat und bei den Eigenbetrieben übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der Beschäftigten.

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2023 neu geschaffenen Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aber noch nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 8 verwiesen. Außerdem waren zum Stichtag 01.01.2023 in den genannten Bereichen weitere Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen der Referate IV (Schule und Sport) und V (Jugend, Familie und Soziales) sowie 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 11.722,56 Vollkraftstellen entfallen 2.995,46 Vollkraftstellen (25,55%) auf Beamtinnen und Beamte und 8.727,10 Vollkraftstellen (74,45%) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.961,48 Vollkraftstellen, 25,74%, Tarifbeschäftigte 8.543,40 Vollkraftstellen, 74,26%) erneut zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2023 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 169,70 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 78,79 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	865,32	29,31%	2.158,30	31,38%
Technischer Dienst	166,56	5,64%	1015,91	14,77%
Lehrkräfte und Dozenten	1.312,22	44,44%	251,89	3,66%
Verwaltungstechnischer Dienst	16,50	0,56%	193,67	2,81%
Betriebstechnischer Dienst	14,00	0,48%	309,38	4,50%
Sozialdienst	2,50	0,08%	2.329,16	33,86%
Feuerwehr	456,00	15,44%	86,40	1,26%
Medizinischer/Veterinärdienst	9,00	0,30%	74,77	1,09%
Kommunale Wahlbeamte	9,00	0,30%		
Sonstige Dienste	101,73	3,45%	458,89	6,67%
insgesamt	2.952,83	100,00%	6.878,37	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	110,00	6,70%
Metall	119,96	7,30%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	228,25	13,90%
Kfz/Verkehr	266,50	16,22%
Reinigung	467,62	28,46%
Gesundheitsdienst	87,48	5,32%
Elektro	113,50	6,91%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	249,46	15,19%
insgesamt	1.642,87	100,00%

Durch die Zuordnung der neu geschaffenen Stellen zu den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschieben sich die prozentualen Anteile der Vollkraftstellen. Einen gewissen Anteil machen auch die zum Haushalt 2023 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus. Außerdem waren wegen unrichtiger Zuordnung zu den Fach- bzw. Berufsgruppen bei verschiedenen Planstellen Berichtigungen vorzunehmen. Bei den meisten Fach- und Berufsgruppen ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr Abweichungen.

Im Beamtenbereich gibt es größere Verschiebungen in den Fachgruppen Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,11 Prozentpunkte), Verwaltungstechnischer Dienst (minus 0,12 Prozentpunkte), Betriebstechnischer Dienst (plus 0,10 Prozentpunkte), Feuerwehr (minus 0,13 Prozentpunkte) und Sonstige Dienste (plus 0,31 Prozentpunkte).

Bei den Tarifbeschäftigten gibt es größere Veränderungen zum Vorjahr in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,22 Prozentpunkte), Technischer Dienst (plus 0,16 Prozentpunkte), Verwaltungstechnischer Dienst (plus 0,26 Prozentpunkte), Betriebstechnischer Dienst (minus 0,27 Prozentpunkte), Sozialdienst (minus 0,20 Prozentpunkte) und Sonstige Dienste (minus 0,14 Prozentpunkte).

Bei den übrigen Fachgruppen im Beamtenbereich und bei den Tarifbeschäftigten ergeben sich nur kleinere (unter 0,10 Prozentpunkte) oder gar keine Veränderungen.

Mit Ausnahme der Berufsgruppe Kfz/Verkehr (plus 0,08 Prozentpunkte) ergeben sich bei allen Berufsgruppen Abweichungen zum Vorjahr von mehr als 0,15 Prozentpunkten:

- Bau minus 0,33 Prozentpunkte,
- Metall minus 0,66 Prozentpunkte,
- Gartenbau/Landwirtschaft/Holz minus 0,18 Prozentpunkte,
- Reinigung minus 0,63 Prozentpunkte,
- Gesundheitsdienst plus 1,12 Prozentpunkte,
- Elektro plus 0,35 Prozentpunkte und
- Sonstige Berufsgruppen plus 0,25 Prozentpunkte.

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 27,00 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 127,70 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich inklusive der Beamtenstellen beim Klinikum und beim Staatstheater insgesamt 27,09 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 94,50 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
2023	19,00	0,64%	1.233,72	41,59%	1.056,64	35,62%	647,60	21,83%	9,50	0,32%
2022	17,00	0,58%	1.210,85	41,30%	1.039,58	35,46%	654,83	22,34%	9,50	0,32%
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%

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2022 und 2023 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 (minus 7,23 Vollkraftstellen), 3 (plus 17,06 Vollkraftstellen) und 4 (plus 22,87 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse in den Qualifikationsebenen 3 und 4 sowie der Rückgang in der Qualifikationsebene 2 beruhen zum Teil darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb im Stellenplan entsprechend anzupassen waren. Daneben wurden zum Haushalt 2023 auch einige Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2, 3 und 4 geschaffen bzw. in geringem Umfang Stellen in die Qualifikationsebenen 3 und 4 gehoben.

Bei den meisten Geschäftsbereichen/Referaten hat sich in den Qualifikationsebenen 3 und 4 die Zahl der Beamtenstellen im Vergleich zum Vorjahr erhöht, bei einigen Geschäftsbereichen/Referaten ist ein Rückgang zu verzeichnen. Per Saldo ergibt dies die Erhöhung um 17,06 bzw. 22,87 Vollkraftstellen.

Rückgänge in der Qualifikationsebene 3 sind in folgenden Referaten in unterschiedlichem Umfang zu verzeichnen:

- im Referat für Umwelt und Gesundheit
- im Referat für Schule und Sport
- im Referat für Jugend, Familie und Soziales
- im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat

In der Qualifikationsebene 4 ergibt sich ein Rückgang beim Planungs- und Baureferat.

In der Qualifikationsebene 2 hat der Anteil der Beamtenstellen insgesamt abgenommen. Zwar gab es auch hier in einzelnen Geschäftsbereichen und Referaten leichte Zuwächse, durch die Rückgänge im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters inkl. dem Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (minus 4,15 Vollkraftstellen), im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin (Kultur) (minus 1,73 Vollkraftstellen), im Referat für Finanzen, Personal und IT (minus 5,57 Vollkraftstellen) und im Referat für Jugend, Familie und Soziales (minus 4,78 Vollkraftstellen) errechnet sich jedoch per Saldo ein Rückgang um 7,23 Vollkraftstellen.

Bei den Stellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich zum einen um Stellen für Messgehilfen/ Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung (8,00 Vollkraftstellen), die restlichen 1,50 Vollkraftstellen sind im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin und Bereich des Referats für Finanzen, Personal und IT 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- be- amte	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	49,62	1,00			3,00	3,00	0,17	8,80	3,00	3,20	9,01	1,00	5,63	2,00	8,31	1,50					
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht	210,16		1,00		3,75	11,79	8,40	23,40	4,75	14,00	28,57	13,80	31,20	19,85	24,69	21,25	3,71				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	40,03	1,00		1,00		2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,78	3,00	7,00		6,84	4,50	1,41	0,50			
3. Bürgermeister	482,21	1,00	1,00		1,00	5,00	1,00	4,00	9,00	9,71	23,00	35,00	1,00	145,00	132,50	114,00					
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	250,90	1,00		1,00	3,00	10,00	5,00	26,99	11,00	41,21	51,44	7,76	47,68	4,00	21,05	16,27	2,50	1,00			
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	56,90	1,00		1,00	1,00	6,34	2,07	7,00	1,00	9,00	12,36	6,00	4,00	1,00	3,00	2,00	0,13				
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	1.351,46	1,00			24,00	225,50	5,00	768,78	134,00	24,00	143,43		6,00	1,00	8,50	7,50	2,75				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	191,26	1,00			1,00	3,00		1,00	3,05	14,96	22,39	13,16	87,37	2,00	27,41	3,64	11,28				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	112,26	1,00			2,00	7,00	6,00	8,83	11,90	21,13	29,71	8,00	7,50		4,50	2,00	2,69				
Wirtschafts- und Wis- senschaftsreferat (Ref. VII)	98,08	1,00			3,00	6,00	2,00	8,90	5,00	11,00	16,27	5,45	15,50	1,00	8,46	5,00	1,50		8,00		
Eigenbetriebe	123,58			5,00		6,00	8,00	5,00	10,00	22,20	16,77	8,50	19,25	2,98	9,00	7,26	3,62				
insgesamt	2.966,46	9,00	2,00	8,00	41,75	285,63	40,64	865,70	193,70	171,41	357,73	101,67	232,13	178,83	254,26	184,92	29,59	1,50	8,00		

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und das Referat für Schule und Sport auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2023: 456,00 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2023: 1.274,86 Vollkraftstellen^{*)}).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind das Referat für Schule und Sport (plus 11,00 Vollkraftstellen), das Planungs- und Baureferat (plus 7,73 Vollkraftstellen) und die Eigenbetriebe (plus 6,41 Vollkraftstellen). Bei den Eigenbetrieben verzeichnet der Servicebetrieb Öffentlicher Raum den größten Zuwachs an Beamtenstellen (plus 4,87 Vollkraftstellen).

Grund für den Zuwachs beim Referat für Schule und Sport ist die Schaffung von Stellen für Lehrkräfte an Gymnasien beim Amt für Allgemeinbildende Schulen im Umfang von 11,00 Vollkraftstellen.

Die Zuwächse beim Planungs- und Baureferat sowie bei den Eigenbetrieben beruhen im Wesentlichen darauf, dass zahlreiche Stellen, die bisher mit Beamten besetzt waren, nun mit Tarifbeschäftigten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Prozentual betrachtet weisen das Planungs- und Baureferat mit 6,88% und die Eigenbetriebe mit 5,19% die größten Veränderungen auf.

Ein weiterer Bereich mit einem hohen prozentualen Zuwachs ist der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (plus 4,03%). Dies beruht auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits relativ geringe nominale Veränderungen (in diesem Fall plus 2,00 Vollkraftstellen) prozentual stark auswirken.

Dagegen sind die prozentualen Veränderungen im Referat für Schule und Sport mit seinem hohen Anteil an verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz hoher nominaler Zuwächse mit 0,81 % vergleichsweise gering.

^{*)} In dieser Zahl sind die zum Haushalt 2023 geschaffenen Stellen für Lehrkräfte an Gymnasien im Umfang von 11,00 Vollkraftstellen enthalten. Diese waren zum Stichtag 01.01.2023 noch beim Amt für Allgemeinbildende Schulen verortet.

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	127,60	4,00	3,00		7,95	18,55	19,15	26,03	14,40	1,10	7,40	3,50	10,30	6,52	0,50		5,00	0,20			
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht	436,03		1,00		6,00	15,63	14,00	12,13	16,00	15,10	47,68	27,68	109,57	120,42	5,78	34,58	10,46				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	539,24	2,00	10,00		12,17	56,88	7,64	35,56	39,43	23,10	109,38	22,10	33,52	44,61	41,52	49,02	23,32	2,54		26,45	
3. Bürgermeister	302,80	1,00	1,00	1,00	3,00	5,62	1,77	4,00	15,80	7,90	18,91	72,00	53,57	39,52	30,26	42,70	1,50			3,25	
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	494,39	1,00	7,00		11,61	28,95	15,74	60,09	88,91	16,96	80,51	21,28	39,00	48,50	11,16	29,71	30,35	2,00		1,62	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	422,06		18,23	4,50	21,26	31,66	23,87	28,00	10,50	11,46	26,00	20,31	15,92	51,78	31,75	25,35	74,43	22,02		5,02	
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	508,87	1,00	4,00		35,50	31,65	7,00	22,26	107,92	7,29	23,24	24,50	20,46	29,97	64,39	105,98	2,73	0,50		20,48	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	613,09	1,00	4,00		15,50	15,18	5,00	18,50	31,21	155,17	42,64	21,45	79,80	54,23	9,10	52,56	12,77	8,00		86,98	
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)	565,48	3,00	7,00		24,00	42,72	121,66	146,02	41,50	7,00	48,06	22,95	48,20	11,85	20,52	19,00	1,50			0,50	
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	139,96		2,00		4,00	15,48	8,11	16,75	18,01	3,50	16,50	12,00	12,72	17,39	2,00	7,50	3,00	1,00			
Eigenbetriebe	2.064,65	3,00	6,00		16,00	31,28	90,84	119,96	45,03	43,36	107,89	179,40	202,81	133,52	324,49	150,92	374,88	160,71	11,50	49,56	13,50
insgesamt	6.214,17	16,00	63,23	5,50	156,99	293,60	314,78	489,30	428,71	291,94	528,21	427,17	625,87	558,31	541,47	517,32	539,94	196,97	11,50	193,86	13,50

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

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten um 160,37 Vollkraftstellen erhöht. Primäre Ursache für den Zuwachs ist die zum Haushalt 2023 geschaffene Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte im Umfang von rd. 185 Vollkraftstellen. Da gleichzeitig zahlreiche Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und daher im Stellenplan entsprechend anzupassen waren, errechnet sich per Saldo die genannte Erhöhung um 160,37 Vollkraftstellen.

Die 3 Bereiche mit den nominal größten Zuwächsen zum Vorjahr sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (39,80 Vollkraftstellen), das Referat für Finanzen, Personal und IT (29,08 Vollkraftstellen) und die Eigenbetriebe (27,16 Vollkraftstellen). Bei den Eigenbetrieben verzeichnet der Servicebetrieb Öffentlicher Raum den größten Zuwachs an Stellen für Tarifbeschäftigte (plus 22,27 Vollkraftstellen).

Betrachtet man die Zuwächse nach Prozenten so liegen hier ebenfalls das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht mit 9,13 % und das Referat für Finanzen, Personal und IT mit 5,88% vorne. Die prozentuale Erhöhung bei den Eigenbetrieben beträgt dagegen nur 1,32%, was auf den hohen Anteil an Tarifbeschäftigtenstellen bei den Eigenbetrieben zurückzuführen ist, wodurch sich auch höhere nominale Zuwächse prozentual nur wenig auswirken.

Ein Bereich mit einem hohen prozentualen Zuwachs bei gleichzeitig geringer nominaler Erhöhung ist das Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (plus 5,00 Vollkraftstellen, plus 3,57%) Dies beruht auf der Tatsache, dass es sich um ein kleines Referat mit nur wenigen Tarifbeschäftigten handelt, so dass sich bereits geringe nominale Veränderungen prozentual stark auswirken.

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	1,17				0,20				0,97													
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht																						
2. Bürgermeisterin (Kultur)	18,67		4,00		1,78			0,92	10,47					1,50								
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)	16,98	0,30	0,50		1,00			9,43	5,75													
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	32,22							0,89	21,91						9,42							
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	1.854,63	23,00	36,28	28,00	139,37	117,01	85,00	102,17	135,59	5,00			60,00	145,06	696,59					85,22	196,34	
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)																						
Wirtschafts- und Wis- senschaftsreferat (Ref. VII)																						
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	4,19		0,26		0,18			3,25	0,50													
insgesamt	1.930,74	23,30	42,82	28,00	142,53	117,01	85,00	117,26	175,69	5,00			60,00	146,56	706,01					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 3,04 Vollkraftstellen (minus 16,28%). Zuwächse sind im Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 1,99 Vollkraftstellen, plus 11,72%), im Referat für Schule und Sport (plus 0,98 Vollkraftstellen, plus 3,04%), im Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 29,10 Vollkraftstellen, plus 1,57%) sowie beim Eigenbetrieb NürnbergStift (plus 0,69 Vollkraftstellen, plus 16,47%) zu verzeichnen.

Wie bereits im Vorjahr sind die größten nominalen Zuwächse beim Referat für Jugend, Familie und Soziales zu verzeichnen. Dies hängt damit zusammen, dass die meisten Stellenschaffungen im Sozial- und Erziehungsdienst auf dieses Referat entfallen. Außerdem wirken sich die unterjährigen Stellenneubewertungen im Referatsbereich insofern aus, als Stellen wegen Änderung des Aufgabenzuschnitts im Berichtszeitraum neu nach S-Entgeltgruppen zu bewerten waren oder eben nicht mehr. Per Saldo errechnet sich so der Zuwachs von 29,10 Vollkraftstellen. Im Referat für Jugend, Familie und Soziales finden sich mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (mehr als 1.850 Vollkraftstellen).

Bei der Betrachtung der prozentualen Veränderungen zeigt sich erneut, dass die Geschäftsbereiche/Referate mit nur wenigen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bzw. das NürnbergStift bei geringen Zu- bzw. Abgängen hohe prozentuale Veränderungen verzeichnen. Beim Referat für Jugend, Familie und Soziales dagegen wirkt sich der hohe nominale Zuwachs prozentual kaum aus.

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					2,00				1,00	3,50			
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)														
Wirtschafts- und Wis- senschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	338,49			7,99	1,00	18,00		2,00		11,00	17,00	14,00	267,50	
insgesamt	344,99			7,99	1,00	20,00		2,00		12,00	20,50	14,00	267,50	

Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (338,49 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Gesamtzahl beim Gesundheitsamt gleich geblieben. Zwar wurde Stellenkapazität im Umfang von 1,00 Vollkraftstellen aus den P-Entgeltgruppen herausgenommen, da zukünftig eine Bewertung nach dem allgemeinen Tarifvertrag erfolgt. Gleichzeitig wurden jedoch 1,00 Vollkraftstellen im Pflegebereich neu geschaffen.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift erhöhte sich die Stellenkapazität im Pflegebereich zum 01.01.2023 um 1,00 Vollkraftstellen. Grund ist eine Stellenschaffung in entsprechendem Umfang.

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 01.01.2023 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	insgesamt
2023	53	126	179
2022	52	122	174
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.

In der Qualifikationsebene (QE) 3 waren 3 Stellen zum 01.01.2023 neu als Abteilungsleitungsstellen ausgewiesen (1 Stelle beim Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, 2 Stellen beim BildungsCampus Nürnberg). Gleichzeitig war je 1 Stelle beim 3. Bürgermeister und beim Rechtsamt, die bisher als Abteilungsleitung/Bereichsleitung in der QE 3 ausgewiesen war, zum Stichtag 01.01.2023 der QE 4 zuzurechnen. Per

Saldo erhöht sich die Zahl der Abteilungs-/Bereichsleitungen in der QE 3 damit um eine Stelle.

In der Qualifikationsebene 4 hat sich die Zahl der Abteilungs-/Bereichsleitungen um 4 auf 126 erhöht. Dies beruht zum einen auf dem Zugang aus der QE 3 und zu anderen darauf, dass zum 01.01.2023 beim Amt für Informationstechnologie 2 Abteilungsleitungsstellen der QE 4 neu geschaffen wurden.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 29,4 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung wurden hingegen 20,8 Mio. € weniger aufgewendet. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende** liegt der Wert um 34,5 Mio. € über dem Vorjahreswert, jedoch um 6,9 Mio. € unter dem Planwert 2022. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstand eine erhebliche Abweichung gegenüber dem Plan 2022 in Höhe von -13,9 Mio. €, gegenüber dem Vorjahr war die Abweichung mit -5,1 Mio. € deutlich geringer.

Personalaufwendungen:

Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2021 bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 19,2 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2021 ist auf die Tarifierhöhung bei den Arbeitnehmern (+1,8 % ab April 2022), die Besoldungserhöhung bei den Beamten (+2,8 % ab Dezember 2022) sowie auf Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch um 11,2 Mio. € unter dem Planwert für 2022. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2022 berücksichtigt. Die neu geschaffenen Stellen konnten jedoch nicht vollständig besetzt werden. Zudem waren gegenüber der Planung 2022 geringere Aufwendungen bei Dozenten und Praktikanten zu verzeichnen, was noch auf die Corona-Auswirkungen zurückzuführen war.

Die Position „**Sonstige Rückstellungen für Aktive**“ beinhaltet im Wesentlichen die Veränderungen bei den Rückstellungen für Altersteilzeit und den Rückstellungen für nicht angetretenen Urlaub. Bei den Beamten/-innen und Lehrern/-innen wurden in 2022 weniger neue ATZ-Verträge abgeschlossen, dadurch verringerten sich die Zuführungen zur ATZ-Rückstellung per Saldo um ca. 0,3 Mio. € auf 1,5 Mio. €. Bei den Urlaubsrückstellungen wurde per Saldo in 2022 eine Zuführung in Höhe von 0,4 Mio. € verbucht (Vorjahr: 1,0 Mio. €)

Die Zuführungen zu den **Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 7,2 Mio. € höher aus, was an der Besoldungserhöhung der Beamten/-innen zum 01.12.2022 (+2,8 %) lag.

Die Zuführungen zu den **Beihilferückstellungen für Aktive** fielen gegenüber dem Ist des Vorjahres deutlich höher aus (+5,3 Mio. €). Grund für diesen Anstieg waren deutlich erhöhte Verhältniswerte von „ausgezählten Beihilfen für Versorgungsempfänger zu ausgezahlten Versorgungsbezügen p.a.“ in 2022 verglichen mit 2021. Dies ist für die Beihilferückstellungen relevant, da sie sich als prozentualer Anteil (mittels obiger Verhältniswerte) 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 um 14,1 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Die Verringerung der Zuführung in 2022 gegenüber dem Jahr 2021 hängt mit den unterschiedlichen Versorgungssteigerungen der Jahre 2021 und 2022 zusammen (+1,4 % in 2021, +0,23 % in 2022) sowie mit einem deutlichen Anstieg der Sterbefälle im Versorgungsbereich 2022 im Vergleich zu 2021.

Bei den Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es hingegen eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahreswert (+8,9 Mio. €). Auch hier macht sich bemerkbar (wie bei den Aktiven siehe oben), dass die Verhältniswerte von „ausgezählten Beihilfen für Versorgungsempfänger zu ausgezahlten Versorgungsbezügen p.a.“, die maßgeblich für die Höhe der Beihilferückstellungen sind, in 2022 deutlich angestiegen sind.

Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter und Versorgungsempfänger** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 7,2 Mio. € mehr und gegenüber dem Plan 2022 13,7 Mio. € weniger aufgewendet werden.

	Ist 2022	Plan 2022	Ist 2021
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	714.633.319,34	735.470.014,00	685.201.867,59
Personalaufwendungen	625.285.530,07	632.210.313,54	590.766.367,91
Bezüge und Vergütungen	472.865.660,09	484.088.564,25	453.658.803,63
Bezüge Beamte	91.276.256,74	91.064.067,03	88.201.264,55
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	87.232.017,30	86.660.107,83	85.520.410,94
Vergütungen Arbeitnehmer	288.667.332,45	298.689.208,13	274.862.079,66
Weitere Vergütungen	5.690.053,6	7.675.181,26	5.075.048,48
Beiträge Versorgungskassen	22.315.473,44	21.923.541,91	21.138.277,76
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale Lohnsteuer	61.533.049,48	60.880.191,78	58.123.459,56
Beihilfen für Aktive	10.445.078,87	9.400.000,01	11.435.026,34
Rückstellungen	58.126.268,19	55.918.015,59	46.410.800,62
Sonstige Rückstellungen für Aktive	1.934.600,19	75.000,00	2.700.078,62
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	45.532.723,00	47.132.013,08	38.378.141,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	10.658.945,00	8.711.002,51	5.332.581,00
Versorgungsaufwendungen	89.347.789,27	103.259.700,00	94.435.499,68
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	99.154.055,92	100.052.000,00	97.947.290,64
Versorgung Arbeitnehmer	6.810.792,06	7.267.000,00	7.261.757,51
Beihilfen für Versorgungsempfänger	20.052.445,29	17.720.000,00	17.547.387,53
Neutralisation Versorgung/Beihilfen	-125.140.135,03	-124.321.300,00	-122.036.180,09
Rückstellungen Versorgungs- empfänger	88.470.631,03	102.542.000,00	93.715.244,09
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	68.901.325,05	87.327.000,00	83.021.922,41
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	19.569.305,98	15.215.000,00	10.693.321,68

Auch in den kommenden Jahren wird die Bewältigung des demografischen Wandels, die fortschreitende Digitalisierung und die damit verbundene, notwendige Qualifizierung sowie die Bindung des Personals an die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg im Fokus der Personalarbeit stehen. Im Jahr 2022 hat der sich stetig verschärfende Fach- und Arbeitskräftemangel zu einer deutlichen Reduzierung der Bewerbungen geführt, auf die mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren war. Investitionen in Digitalisierung und Prozessoptimierungen werden auch im Personalbereich immer wichtiger, da sowohl die Personalgewinnung als auch die in der Bewirtschaftung anzuesiedelnde Personalbindung zusätzliche Anstrengungen notwendig machen.

Die Personalstruktur wird im vorliegenden Bericht unter Berücksichtigung folgender Aspekte, Kriterien oder Zuordnungen analysiert:

- Personalgewinnung, Recruiting, Marketing
- Geschäftsbereiche sowie Fach-/Berufsgruppen
- Geschlecht
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Entgeltform
- Führung
- Alter
- Ausländische Beschäftigte
- Nachwuchskräfte
- Schwerbehinderte Beschäftigte
- Krankenstandquote, Fehlzeiten

Die Auswertungen basieren auf dem Personalbestand zum Stichtag 31.12.2022.

C.1 Personalgewinnung

Das Online-Bewerbermanagementsystem („BeeSite“) hat sich seit Ende 2019 als zentrales Instrument der Personalgewinnung etabliert und ermöglicht die fast vollständige digitale Abwicklung von Stellenausschreibung, Bewerberverwaltung und Bewerberauswahl. Durch den Einsatz der BeeSite lassen sich diese Verfahrensschritte effizienter, schneller, transparenter und umweltfreundlicher durchführen. Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren konnte in den beiden Recruiting-Sachgebieten seit 2019 deutlich gesteigert werden.

Allerdings hat die von 2019 bis 2021 zunächst deutlich gestiegene Anzahl an Bewerbungen in 2022 stark abgenommen. Insgesamt sind in diesem Jahr 18.795 Bewerbungen (rund 2.700 intern und rund 16.100 extern) eingegangen. Der Anteil an Bewerberinnen lag bei rund 53%. Die zu bearbeitenden Stellenbesetzungsverfahren (Vakanzen) sind dagegen auf 1.253 Verfahren mit 1.947 einzelnen Stellenausschreibungen gestiegen. Dabei waren 155 Ausschreibungen erfolglos, davon 114 sogar nach der zweiten Ausschreibung und der Rest sogar nach mehrmaligen Ausschreibungen.

Im Vergleich zu 2021 waren rund 22% weniger Bewerbungen zu verzeichnen und gleichzeitig rund 18% mehr Stellenbesetzungsverfahren durchzuführen.

Rund 30% der Bewerberinnen und Bewerber wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

1.586 neue Mitarbeitende wurden im Wege des DirektEinstiegs bei der Stadtverwaltung Nürnberg gewonnen.

Grundsätzlich stellt die rückläufige Entwicklung am Bewerbermarkt mit anhaltendem Fachkräftemangel, der sich zu einem grundsätzlichen Arbeitskräftemangel ausgeweitet hat, enorm herausfordernde Zeiten für das Recruiting dar.

2022 wurden umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um die Wahrnehmung der Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin auf hohem Niveau zu halten. Dazu gehörten zum Beispiel:

- vier Plakatkampagnen in der Innenstadt, Nürnberger Stadtgebiet sowie an Schulen
- intensive Pflege der Arbeitgeberprofile auf

- LinkedIn (5.207 Follower)

- Xing/ Kununu (2.836 Follower / Kununu-Score 3,6 und Weiterempfehlungsrate von 72%)

- diversen Ausbildungsplattformen wie z. B. azubiyo (5.925 Besuche auf städtischen Ausbildungsanzeigen)

• Messeauftritte bei 22 Job- bzw. Ausbildungsmessen und Recruiting-Veranstaltungen

• 14 Schulbesuche als Unterrichtsvorträge (erreichte Schülerzahl ca. 570)

• Werbemaßnahmen für die städtische Karriereseite, die zu insgesamt 323.761 Besuchen im Jahr 2022 geführt haben. Damit wurde die Grenze von 300.000 Besuchen erstmals überschritten und ein Zuwachs von 9,6% im Vergleich zu 2021 erreicht.

• Gewinnung und Schulung sowie Weiterbildung von rund 85 Markenbotschafterinnen und -botschaftern. Durchführung einer großen Fotokampagne mit knapp 30 Mitarbeitenden sowie Veröffentlichung von neun Statements von Markenbotschafter/innen auf diversen Kanälen.

Zusätzlich wurden u. a. für spezielle Zielgruppen - Ärztinnen und Ärzte, Ingenieurinnen und Ingenieure, IT-Kräfte, sonstiges technisches oder medizinisches Personal, Lehr- und Verwaltungskräfte, Studierende und Schülerinnen bzw. Schüler - besondere Werbemaßnahmen durchgeführt. Dazu gehörten acht Imageanzeigen bzw. Banner in analogen und digitalen Hochschul-Magazinen für die Zielgruppe Studierende und rund 20 Anzeigen zur Bewerbung unserer Ausbildungsangebote in Schülerzeitungen, Jahrbüchern und Ausbildungsführern. Zur Gewinnung von Lehrkräften gab es beispielsweise eine Social-Media-Kampagne im März und April 2022, welche zu fast 2.000 Klicks auf der Infoseite für Lehrkräfte und zu einer deutlichen Steigerung der Bewerbungszahlen während des Kampagnenzeitraums führte. Zusätzlich wurden Google-Display-Kampagnen für schwierig zu besetzende Stellen im technischen Bereich sowie Werbung auf TikTok und Snapchat für gewerblich technische Ausbildungsangebote sowie weitere zielgruppenspezifische Kampagnen platziert.

C.2 Personalstruktur

Am 31.12.2022 waren bei der Stadt Nürnberg 12.423 (31.12.2021: 12.299) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Dieser Personalstand umfasst alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten.

Nicht im Personalstand enthalten sind die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten), beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeitende, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, da diese nicht mehr aktiv beschäftigt sind.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit

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	196	23	3	10	20	44	8	42	46
BDR	698	106	10	70	53	94	12	202	151
2.BM	893	13	4	15	10	116	195	150	390
3.BM	772	453	5	8	4	172	25	53	52
Ref. I/II	735	125	15	73	52	230	23	117	100
Ref. III	694	29	6	15	20	206	43	165	210
Ref. IV	2.130	515	116	327	457	215	89	124	287
Ref. V	3.006	66	10	67	64	337	178	980	1.304
Ref. VI	624	35	7	32	33	217	40	117	143
Ref. VII	234	52	5	24	10	57	7	47	32
SUN	422	13	2	2	4	248	45	52	56
NüSt	550	1	1	2	2	54	42	178	270
ASN	414	5	1	2	2	375	8	15	6
NüBad	91	0	0	0	1	45	17	12	16
SÖR	964	37	9	26	16	708	44	55	69
Gesamt	12.423	1.473	194	673	748	3.118	776	2.309	3.132

Am 31.12.2022 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.088 Beamtinnen und Beamte (davon 942 in Teilzeit) und 9.335 Tarifbeschäftigte (davon 3.908 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.862 Mitarbeiterinnen (davon 3.880 in Teilzeit) und 5.561 Mitarbeiter

(davon 970 in Teilzeit). Die Differenzierung des Geschlechts erfolgt dabei nach Frau/ Mann/ Divers.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 55,24% und ist damit ganz leicht gesunken (2021: 55,37%, 2020: 55,22%, 2019: 55,09%, 2018: 54,46%, 2017: 54,0%).

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht

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 oftmals veröffentlichte Aussage, dass gut jede/r Vierte bei der Stadt Nürnberg in der allgemeinen Verwaltung arbeitet.

Fach- / Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst	3.511	1.151	2.360
Sozial- und Erziehungsdienst	2.755	507	2.248
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	1.735	731	1.004
Gewerblicher Bereich	1.721	1.434	287
Technischer Dienst	1.135	666	469
Feuerwehr	523	507	16
Betriebstechnischer Dienst	355	272	83
Verwaltungstechnischer Dienst	174	130	44
Medizinischer/Veterinärdienst	113	13	100
Kommunale Wahlbeamte	9	5	4
Sonstige Dienste	392	145	247
Gesamt	12.423	5.561	6.862

C.3 Teilzeitbeschäftigung

Die bei der Stadt Nürnberg angebotenen vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung werden sehr gut angenommen.

In der Auswertung sind alle Teilzeitbeschäftigten enthalten, bei denen die individuelle Arbeitszeit weniger als die regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) beträgt.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten (2018 - 2022)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2022	7.573	4.850	39,04 %
2021	7.571	4.728	38,44 %
2020	7.504	4.548	37,74 %
2019	7.410	4.279	36,61 %
2018	7.322	4.085	35,81 %

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich mit einem Anstieg der Teilzeitquote auf 39,04% fort.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2018 - 2022)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2022	4.591	2.982	970	3.880
2021	4.579	2.992	910	3.818
2020	4.532	2.972	865	3.683
2019	4.496	2.914	754	3.525
2018	4.483	2.839	712	3.373

Erkennbar ist der gleichbleibende Anteil der Männer als auch der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung, wobei sich die Quote in 2022 analog der vergangenen Jahre auf rund 20% Männeranteil und rund 80% Frauenanteil eingependelt hat.

C.4 Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen aller Beamtinnen und Beamten und Verteilung auf Frauen und Männer sowie Teilzeitquote:

Besoldungs- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2022	Vorjahr	2022	Vor- jahr
A5	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	44	26	0	13	5	0%	13%	28%	21%
A7	253	166	6	44	37	4%	4%	46%	53%
A8	244	178	5	31	30	3%	2%	49%	54%
A9	256	187	5	56	8	3%	4%	13%	12%
A10	306	122	15	95	74	11%	10%	44%	46%
A11	305	126	22	66	91	15%	18%	58%	58%
A12	163	77	13	37	36	14%	15%	49%	43%
A13	636	241	48	168	179	17%	15%	52%	49%
A14	577	190	64	91	232	25%	24%	72%	71%
A15	245	121	15	55	54	11%	9%	50%	43%
A16	44	30	0	13	1	0%	0%	7%	8%
B2	4	2	1	0	1	33%	25%	100%	100%
B3	2	2	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	3.088	1.473	194	673	748				

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

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene (A5 bis A8) dominiert der Feuerwehrvoll

zugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst. Den Besoldungsgruppen B5 bis B10 gehören die berufsmäßigen

Stadträte und Stadträtinnen, die Bürgermeister und Bürgermeisterin sowie der Oberbürgermeister an.

Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten im Verwaltungsdienst und Verteilung auf Frauen und Männer sowie Teilzeitquote:

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2022	Vorjahr	2022	Vorjahr
E1	51	0	15	3	33	100%	100%	92%	95%
E2	429	5	97	17	310	95%	95%	95%	94%
E2 UE	12	0	0	4	8	0%	0%	67%	67%
E3	393	207	29	68	89	12%	13%	57%	56%
E4	576	455	44	27	50	9%	8%	65%	61%
E5	541	260	35	106	140	12%	11%	57%	59%
E6	621	402	28	79	112	7%	5%	59%	57%
E7	556	170	18	200	168	10%	6%	46%	43%
E8	629	266	36	189	138	12%	8%	43%	43%
E9a	392	195	24	72	101	11%	9%	58%	58%
E9b	574	175	73	135	191	29%	28%	59%	61%
E9c	279	73	14	96	96	16%	11%	50%	49%
E10	374	136	29	87	122	18%	18%	58%	61%
E11	457	165	54	110	128	26%	26%	54%	51%
E12	314	137	43	56	78	24%	21%	58%	54%
E13	314	86	37	81	110	30%	31%	58%	61%
E14	151	56	12	43	40	18%	21%	48%	53%
E15	72	32	5	12	23	14%	8%	66%	59%
E15 UE	11	9	0	2	0	0%	0%	0%	0%
Außer-tariflich ¹	10	3	1	2	4	25%	50%	75%	60%
Gesamt	6.756	2.832	594	1.389	1.941				

Entgeltgruppen der **Tarifbeschäftigten** weiterer Dienstleistungsbereiche und Verteilung auf Frauen und Männer sowie Teilzeitquote

¹ Die Kategorie „Außertariflich“ umfasst Kräfte, deren Aufgaben außerhalb der Eingruppierungsmöglichkeiten der von der Stadt anzuwendenden Tarifverträge liegen, z. B. Dienststellen- und Werkleitungen.

- in Pflege- und Betreuungseinrichtungen:

Entgelt-Gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2022	Vorjahr	2022	Vorjahr
P5	161	12	12	43	94	50%	57%	69%	74%
P7	144	16	10	71	47	38%	38%	40%	37%
P8	9	2	0	4	3	0%	0%	43%	50%
P10	2	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P11	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	16	4	0	10	2	0%	0%	17%	25%
P14	7	1	0	4	2	0%	0%	33%	33%
Gesamt	358	38	22	146	152				

- im Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Män-ner		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2022	Vorjahr	2022	Vorjahr
S3	265	24	6	113	122	27%	27%	46%	46%
S4	56	1	2	21	33	75%	100%	61%	63%
S8A	906	103	60	330	413	44%	31%	56%	55%
S8B	148	17	29	30	72	63%	57%	71%	69%
S9	55	5	1	28	21	17%	14%	43%	50%
S11A	5	1	0	2	2	0%	0%	50%	33%
S11B	243	30	15	62	136	33%	44%	69%	69%
S12	125	17	19	22	67	53%	50%	75%	74%
S13	70	6	1	37	26	14%	0%	41%	42%
S14	113	12	8	28	65	40%	37%	70%	70%
S15	140	17	14	51	58	45%	44%	53%	55%
S16	25	3	0	12	10	0%	0%	45%	50%
S17	36	4	2	17	13	20%	11%	43%	39%
S18	24	7	0	9	8	0%	0%	47%	50%
N ²	10	2	4	3	1	75%	64%	25%	58%
Gesamt	2.221	248	160	774	1.039				

² Sonstige nebenberufliche Vergütung, z. B. nebenamtliche Lehrkraft, Wasseraufsicht bei NüBad.

Gesamtübersicht aller Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten:

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2022	Vorjahr	2022	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	9.335	3.118	776	2.309	3.132	20%	19%	58%	57%
Beamtinnen und Beamte	3.088	1.473	194	673	748	12%	11%	53%	49%
Gesamt	12.423	4.591	970	2.982	3.880				

Die Teilzeitquote ist bei Frauen und Männern und bei beiden Statusgruppen gegenüber dem Vorjahr angestiegen.

C.5 Führungsebenen

Führungsebene	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenquote	Teilzeitquote
Berufsmäßige Stadträte (Referentinnen und Referenten) mit Oberbürgermeister	9	5	4	44%	0%
Leitungen (Dienststellen, Eigenbetriebe)	51	33	17	33%	25%
Leitungen (Schulen)	21	12	9	43%	14%
Stellvertretungen der Leitungen <u>ohne</u> gleichzeitige Abteilungsleitung	33	13	20	61%	15%
Stellvertretungen der Leitungen <u>mit</u> gleichzeitiger Abteilungsleitung	38	20	18	47%	21%
Abteilungsleitungen	149	80	69	46%	30%
Sachgebietsleitungen, Kita-Leitungen, Leitungen Kulturläden und vergleichbare Leitungskräfte	589	252	337	57%	33%
Gesamt	890	415	474	53%	30%

Die Frauenquote sowie Teilzeitquote in den oberen Führungsebenen der Stadt Nürnberg hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur marginal verändert.

C.6 Altersstruktur

Entgegen der demografischen Entwicklung der Bevölkerung ist das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben leicht zurückgegangen. Das Durchschnittsalter am 31.12.2022 liegt rechnerisch bei 45,34 Jahren. Bisher ist es gelungen, Abgänge durch Renteneintritt und Ruhestandsversetzung durch jüngere Kräfte zu ersetzen. Da die altersbedingten Abgänge in den nächsten Jahren zunehmen werden, sind zusätzliche Anstrengungen zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Ein wichtiger Beitrag dazu ist nach wie vor die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften bei der Stadt Nürnberg.

	Durchschnittsalter in Jahren
2022	45,34
2021	45,40
2020	45,57
2019	45,75
2018	45,83

C.7 Ausländische Beschäftigte

Alle personellen Aktivitäten der Stadt Nürnberg orientieren sich an beruflich-fachlichen Gesichtspunkten und dienstlichen Anforderungen. Weder im Rahmen des Einstellungsverfahrens noch während der Beschäftigung stellen Abstammung und Herkunft (z. B. ein Migrationshintergrund) einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers bzw. von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zulässiges Differenzierungskriterium dar.

Die Erfassung derartiger Merkmale durch die Arbeitgeber ist deshalb grundsätzlich nicht zulässig. Die statistische Auswertung des Kriteriums „Migrationshintergrund“ ist deshalb nicht möglich. Unverändert gibt es

nach Auskunft des Deutschen Städtetags auch keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den kommunalen Arbeitgebern.

Die Staatsangehörigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird regelmäßig als persönliches Merkmal erfasst. Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg ist erneut 2022 im Trend der letzten Jahre weiter gestiegen.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2022	747	6,01%	233	514	120	236	113	278
2021	705	5,73%	226	479	119	226	107	253
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

Seit 2014 erfolgt im Rahmen der **Einstellung neuer Mitarbeitender (inklusive Pflegedienst bei NüSt³)** eine anonymisierte Abfrage zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis.

Die Auswertung der **freiwilligen Rückmeldungen** ergab folgendes Ergebnis

Einstellungs-jahr	Eingestellte mit Migrationshintergrund	Eingestellte ohne Migrationshintergrund	keine auswertbaren Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2022	100	167	13	35,7%
2021	89	174	15	32,0%
2020	179	314	33	34,0%
2019	205	446	32	31,5%
2018	188	445	18	29,7%

2022 wurde auf Basis der vorliegenden Rückmeldungen mit 35,7% ein neuer Höchstwert bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Direkteinstieg erreicht.

Bei den **Nachwuchskräften inklusive Pflegeberufe bei NüSt sowie Praktikanten und Praktikantinnen** ergibt sich ein ähnliches Bild:

Einstellungs-jahr-gang	Eingestellte mit Migrationshintergrund	Eingestellte ohne Migrationshintergrund	keine auswertbaren Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2022	98	171	8	35,4%
2021	117	263	-	30,8%
2020	78	194	-	28,7%
2019	134	236	-	36,2%
2018	130	253	-	33,9%

Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer gesellschaftlichen Vorbildfunktion beim Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ bewusst. Zudem stellt die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Ausbildungs- und Arbeitgebermarketings eine gute Möglichkeit dar, dem zukünftigen Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen. Dazu werden Maßnahmen zur zielgruppengerechten Ansprache unterschiedlicher Gruppen der Stadtgesellschaft laufend weiterentwickelt und angepasst.

³ Kräfte für den Pflegedienst werden durch NüSt eingestellt.

C.8 Ausbildung

Nachwuchsförderung durch Ausbildung

Die Stadt Nürnberg ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in Nordbayern und nach der Landeshauptstadt München der zweitgrößte kommunale Ausbildungsbetrieb in Bayern. Die Stadtverwaltung bildet derzeit Nachwuchskräfte in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen und in verschiedenen Ausbildungsformen (duale Ausbildung, duales Studium und Vorbereitungsdienst, Referendariat) aus. Die größte Zahl an Ausbildungsplätzen findet sich im Bereich der Verwaltungsberufe.

Seit Herbst 2021 werden in Kooperation mit der TH Nürnberg neue technische duale Studiengänge u. a. in der Fachrichtung Bauingenieurwesen und Elektrotechnik angeboten. In Kooperation mit der OHM Professional School, der Technischen Hochschule Nürnberg, bietet die Stadt Nürnberg seit 2020 den Masterstudiengang Public Management zur Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich an.

Um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zur Deckung der städtischen Bedarfe auch zukünftig sicherstellen zu können, richtet das Ausbildungsmarketing laufend den richtigen Mix zwischen allgemeinen und spezifischen Maßnahmen finden und auf die junge Zielgruppe (Generation Z) aus. Die Maßnahmen werden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und stetig an neue Anforderungen angepasst. Es ist jedoch deutlich festzustellen, dass Suche und Auswahl von ausreichend Nachwuchskräften für die Bedarfe der Stadtverwaltung zunehmend schwieriger werden.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2018		2019		2020		2021		2022	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	98	57	99	57	97	56	98	70	98	60
gewerbliche Berufe	26	9	27	8	36	4	35	12	34	12
technische Berufe	26	5	19	2	28	8	21	4	44	10
Pflege	14	10	18	11	19	10	23	17	26	19
PiA⁴	35	26	34	26	37	29	47	38	48	41
Gesamt	199	107	197	104	217	107	224	141	250	142

Die Ausbildungszahlen für 2022 konnten gegenüber den Vorjahren nochmals weiter gesteigert werden. Aufgrund des POA-Beschlusses vom 30.01.2023 wird ab dem Einstellungsjahr 2024 allen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und bei persönlicher Eignung eine Weiterbeschäftigung von mindestens einem Jahr im erlernten Beruf angeboten. Schon bisher ist es gelungen, im Verlauf der Weiterbeschäftigung (bisher 6 Monate) für den überwiegenden Teil der Nachwuchskräfte eine dauerhafte Verwendung

zu finden. Angesichts der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt dürften sich zukünftig die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung bei der Stadt noch weiter verbessern.

⁴ PiA: Praxisintegrierte Ausbildung zum/r Erzieher/in (ehemals OptiPrax)

C.9 Schwerbehinderte Beschäftigte

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Stadt Nürnberg übertrifft die Pflichtquote von 5 v.H. seit vielen Jahren erheblich. Auch im Jahr 2022 hat der Anteil der neueingestellten Menschen mit Schwerbehinderung (4,9%) den Anteil der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber (4,6%) übertroffen.

Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist 2022 allerdings **im Jahresdurchschnitt** aufgrund der hohen Neueinstellungszahlen nochmals geringfügig gesunken:

Jahr	2020	2021	2022
Quote in v.H.	10,35	10,28	10,06

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum **Stichtag des 31.12. eines Jahres von 2020 - 2022** – wie folgt dar:

Stichtag 31.12	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+ Mehrfachanrechnung	= Plätze			
2020	11.343	567	1.078	74	1.152	10,16	-, -	-, -
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	10,30	-, -	-, -
2022	11.653	583	1.088	61	1.149	9,86	-, -	-, -

Die nach § 156 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigenden Arbeitsplätze entsprechen nicht den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen. Nicht gezählt werden zum Beispiel schwerbehinderte Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen schwerbehinderte Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Ausführliche Informationen können dem regelmäßigen Bericht über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg im Personal- und Organisationsausschuss (letzter Bericht in der Sitzung vom 18.10.2022) entnommen werden.

C.10 Krankenstandquote, Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankenstandquote	Fehltage	Personalstand
2022	8,08%	366.475	12.423
2021	6,21%	278.746	12.299
2020	6,49%	285.492	12.052
2019	6,51%	277.988	11.689
2018	6,39%	265.979	11.407

Erfasst sind alle Krankheits-/Fehltage aller Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamten, ohne Nachwuchskräfte) auf der Basis von 365 Kalendertagen eines Jahres.

Aufgrund der körperlichen Anforderungen (z. B. Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Freien, Lärm- oder Hitzebereich) fallen die krankheitsbedingten Fehlzeiten im ehemaligen Arbeiterbereich höher aus, als in anderen Beschäftigungsbereichen. Vor diesem Hintergrund zeigt die Auswertung der Fehlzeitenstatistik „erwartungsgemäß“, dass die Krankenstandquote in der Kernverwaltung mit 7,46 % niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben mit 10,62 %, bei denen ein Großteil der Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt ist.

Die jährlich von der AOK im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung gestellten statistischen Informationen zeigen aber auch eine deutliche und beständig zunehmende Zahl der Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erkrankungen des Kreislaufsystems sowie Erkrankungen aus dem psychischen Formenkreis bei den „typischen“ Verwaltungsberufen.

Insgesamt ist die Krankenstandquote in der Kernverwaltung (2021: 5,63%) und bei den Eigenbetrieben (2021: 8,54%), während der Corona-Pandemie und der fortschreitenden demographischen Entwicklung in der Belegschaft stark angestiegen. Der deutliche Anstieg lässt sich bundesweit in allen Branchen und Beschäftigungsbereichen feststellen.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2022 eine Krankenstandquote von 8,98% in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags ermittelt (2021: 7,28%, 2020: 7,46%, 2019: 7,33%, 2018: 7,44%).

Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen), zu der die Stadt Nürnberg gehört, lag die Krankenstandquote bei 9,28% (2021: 7,4 %, 2020: 7,9 %, 2019: 7,80%, 2018: 8,31%).

Zum 20. Mal wurden diese krankheitsbedingten Fehltage in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags erhoben. Die Krankenstandquote ist im Vergleich zu den Vorjahren stärker angestiegen.

Die Krankenstandquote bei der Stadt Nürnberg ist verglichen mit dem bundesweiten Trend bei Mitgliedsstädten der Größenklasse I ähnlich gestiegen, jedoch auch in 2022 noch weit darunter.

Das seit den 1990er Jahren bestehende und beständig weiter entwickelte betriebliche Gesundheitsmanagement des Personalamts leistet einen wesentlichen Beitrag, das Niveau der krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Stadt Nürnberg abzusenken oder wenigstens stabil zu halten. Den Kosten dieses Angebots stehen erhebliche Beiträge zur Vermeidung von Personalkosten für Vertretungskräfte sowie zur Vermeidung von Störungen des Dienstbetriebs und zum Erhalt eines positiven Betriebsklimas in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben gegenüber. Im Hinblick auf die gestiegene Lebensarbeitszeit trägt es auch dazu bei, krankheitsbedingtes Frühausscheiden aus dem Arbeitsleben zu vermeiden und dadurch erfahrene Kräfte länger im Dienstbetrieb zu halten.

Im Berichtsjahr 2022 ist es gelungen, viele der Angebote weiterhin in digitalen Formaten anzubieten. Zudem wurden die etablierten und sehr beliebten Betrieblichen Gesundheitswochen im Sommer 2022 wieder in einem Mix aus Präsenz- und Online-Angeboten durchgeführt.

Zusätzliche Angebote der Personalberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte mit betrieblicher Sozialberatung, Supervision und

Coaching runden das Präventionsangebot der Stadt ab und tragen zusätzlich zur Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Belegschaft bei.

C.11 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle

Frauenanteil bei der Stadtverwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen an der gesamten Stadtverwaltung liegt seit einigen Jahren konstant bei etwas mehr als 55 %. Dies stellt ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis dar. Aufschlussreich ist jedoch eine genauere Betrachtung der Frauenquote in einzelnen Bereichen.

Frauen- und Männerdomänen

Bei der Stadt Nürnberg ist weiterhin eine geschlechterspezifische und stereotypische Aufteilung nach Berufsgruppen erkennbar. Mehr als doppelt so viele Frauen (67,2 %) als Männer (32,8 %) sind im Allgemeinen Verwaltungsdienst, dem größten Bereich der Stadtverwaltung tätig. Die Frauenquote ist hier nur leicht gesunken.

Der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst ist gegenüber dem Vorjahr (17,6 %) leicht gestiegen auf 18,4 %. Hier arbeiten etwa 4,4 Mal so viele Frauen (81,6 %) wie Männer. In Pflege- und Betreuungseinrichtungen liegt die Männerquote bei nur 16,8 %. Im Bereich Technischer Dienst ist der Frauenanteil leicht gesunken von 41,4 % im Vorjahr auf 41,3 %.

Arbeitszeitreduzierung

Von den 6.862 bei der Stadtverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen sind 3.880 in Teilzeit beschäftigt. Dies bedeutet eine Frauenteilzeitquote von 56,8 %. Mehr als die Hälfte der bei der Stadt Nürnberg tätigen Frauen arbeiten in Teilzeit. Im direkten Vergleich dazu arbeitet von sechs männlichen Beschäftigten nur einer in Teilzeit. Obwohl seit Jahren steigend, beträgt die genaue Teilzeitquote bei den Mitarbeitern nur 17,4 %.

Für eine Teilzeitbeschäftigung stehen viele und sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. So gibt es Stellen mit weniger als der Hälfte der Wochenarbeitszeit und gleichzeitig auch vollzeinahe Arbeitszeitreduzierungen. Eine Auswertung der Teilzeitbeschäftigten nach unterhältig, halbtags und vollzeitnah wäre wünschenswert, um einen differenzierten Einblick in die Stundenkontingente von Frauen und Männern zu erhalten.

Ein markanter Aspekt aus der 2021 von der Gleichstellungsstelle und dem Bündnis für Familie durchgeführten Väter- und Mütterbefragung war, dass Eltern im Schicht- und Wechselschichtdienst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen abgefragten Aspekten schlechter beurteilen als Eltern mit anderen Arbeitszeitmodellen (z. B. Gleitzeit). Zu dieser Thematik wurde ein Dienststellenübergreifender Runder Tisch „Teilzeitarbeit für Väter und Mütter – besonders im Schicht- und Wechselschichtdienst“ eingerichtet. Die beteiligten Bereiche überprüfen derzeit mögliche Modelle für eine Teilzeitbeschäftigung.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die Stadtspitze mit Oberbürgermeister, Bürgermeisterin und Bürgermeister, sowie Referentinnen und Referenten erfreulicherweise fast paritätisch besetzt.

In den darunterliegenden Besoldungsgruppen B2 und B3 befindet sich allerdings unter den sechs Personen nur eine Frau. Auch bei der höchsten A-Besoldung erhalten diese 30 Männer und nur 14 Frauen. Dies bedeutet eine Frauenquote von 31,8 %. Hier sind Frauen gemessen an ihrem Anteil an städtischen Beschäftigten noch nicht entsprechend vertreten.

Bei den Tarifbeschäftigten in der Verwaltung sind in den obersten Entgeltgruppen (ab E15 aufwärts) noch etwas mehr Männer (53,8 %) als Frauen (46,2 %) vertreten. Auffällig ist ein großer Unterschied zwischen E15 mit einer guten Frauenquote von 48,6 % und E15 UE mit einer Frauenquote von nur 18,2 %.

Frauen in Leitungsebenen

Erfreulich ist die Steigerung der Frauenquote auf Dienststellenleitungsebene von 26 % im Jahr 2021 auf 33 % im Jahr 2022. Auch zeigt sich in diesem Berichtszeitraum erneut, dass die Teilzeitquote auf Leitungsebene sinkt, wenn die Hierarchie steigt. Bei Abteilungs- und Sachgebietsleitungen liegt die Teilzeitquote bei über 30 %.

Die vor einigen Jahren ergriffenen Maßnahmen zur Förderung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit scheinen gemessen an den steigenden Zahlen positive Auswirkungen zu haben. Dieser Prozess sollte weitergeführt und die höheren Leitungsfunktionen verstärkt in den Blick genommen werden.

Fazit

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit der Gleichstellungsstelle. Deshalb wurde im Jahr 2021 zusammen mit dem Bündnis für Familie eine Väter- und Mütterbefragung unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung durchgeführt. Ein positives Ergebnis dieser Befragung war, dass 78 % der befragten Eltern Familie und Beruf (eher) gut vereinbaren konnten. Allerdings wurden einzelne Bereiche nicht durchweg positiv bewertet und daher entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt. Die Umsetzung dieser Handlungsempfehlungen ist eine der vielen Maßnahmen aus dem Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, aktiv gegen Rollenstereotypen vorzugehen, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und damit ein deutliches Zeichen auch für eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung zu setzen.