

# TAGESORDNUNG

---

## Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

---



## Sitzungszeit

Dienstag, 26.09.2023, 15:00 Uhr

---

## Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

---

## TAGESORDNUNG

### Öffentliche Sitzung

- 1. Herausforderungen im Personalmanagement – Sachstand und Ausblick** Bericht  
PA/090/2023

Brehm, Thorsten
  
- 2. Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2022** Bericht  
Ref.I/II/031/2023

Brehm, Thorsten  
- Unterlagen werden nachgereicht –
  
- 3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)  
Bericht 2022/2023 und Ausblick** Bericht  
PA/071/2023

Brehm, Thorsten
  
- 4. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 18.07.2023,  
öffentlicher Teil**



Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder  
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: [obm@stadt.nuernberg.de](mailto:obm@stadt.nuernberg.de)

Internet: [www.nuernberg.de](http://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**

- |  |         |
|--|---------|
| <b>2. Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2022</b> | Bericht |
| Brehm, Thorsten  |         |

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König  
Oberbürgermeister



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	26.09.2023	öffentlich	Bericht

**Betreff:**

**Herausforderungen im Personalmanagement – Sachstand und Ausblick**

**Anlagen:**

Bericht

**Bericht:**

Die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren zu weiter steigenden Besetzungsbedarfen (Vakanzen) bei gleichzeitig zurückgehendem Arbeitskräfteangebot führen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, vier Jahre nach dem wegweisenden Beschluss zum Strategiprojekt Personal eine Zwischenbilanz zu ziehen, um notwendige Anpassungen und Weiterentwicklungsbedarfe des Konzepts sichtbar zu machen. Der vorliegende Text versucht, einen weiten Bogen von der derzeitigen Lage über die vom Personalamt bereits ergriffenen Maßnahmen hin zu zukünftigen Entwicklungen und Handlungsfeldern zu spannen.

**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:

Diversity-Aspekte werden bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen im Personalmanagement regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

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



## **Herausforderungen im Personalmanagement – Sachstand und Ausblick**

### I. Bericht

#### Vorwort

#### 1. Drei Megatrends und die Lage am Arbeitsmarkt

##### 1.1 Aktuelle und zukünftige Lage am Arbeitsmarkt

##### 1.2 Ausgewiesene Stellen, Stellenbesetzungen, besonders problematische Berufsgruppen

##### 1.3 Entwicklung des Personalbestands

##### 1.4 Prognose der Entwicklungen am Arbeitsmarkt

#### 2. Maßnahmen zur Personalakquise und Personalbindung

##### 2.1 Personalakquise

##### 2.1.1 Allgemeine Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften

##### 2.1.2 Gewinnung besonderer Fachkräfte

##### 2.1.3 Gewinnung fachfremder Kräfte inklusive Nachqualifizierung

##### 2.1.4 Gewinnung durch Markenbotschafter/innen und durch dezentrale Aktionen

##### 2.1.5 Gewinnung von Nachwuchskräften und Ausbildungsmaßnahmen

##### 2.2 Personalbindung

##### 2.2.1 Personalentwicklung

##### 2.2.2 Maßnahmen am Arbeitsplatz und zur Gestaltung der Arbeitszeit

##### 2.2.3 Bessere Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf

#### 3. Fazit und Ausblick

##### 3.1 Allgemeiner Ausblick

##### 3.2 Zukünftige Schwerpunkte im Personalmanagement

## Vorwort

Mit dem im Juli 2019 im POA vorgestellten Bericht und dem Auftrag zur weiteren Umsetzung der im Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen hat ein umfassender Prozess zur Modernisierung des Personalmanagements („Strategieprojekt Personal“) begonnen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Strategieprojekts haben zu Veränderungen bei der Personalentwicklung (Teilprojekt 1A), Rekrutierung (Teilprojekt 1B) und bei der Personalbedarfsplanung i. S. einer strukturierten, strategischen Personalplanung (Teilprojekt 2) geführt. Der Schwerpunkt des Teilprojekts 3 lag auf der Stärkung des Personalamts durch Anpassungen in der Aufbaustruktur und der Untersuchung zentraler Prozesse im Personalamt. Die Weiterentwicklung und Digitalisierung der Prozesse stellt letztlich eine dauerhafte Aufgabe dar. Mit der Umsetzung der projektierten Maßnahmen wurde das Personalamt deutlich schlagkräftiger. Das zeigen auch die folgenden Zahlen:

Kennzahlen	2019	2020	2021	2022
Vakanzen	keine Vergleichszahlen	847	1.059	1.253
Bewerbungen	10.007	22.277	24.172	18.795
Einstellungen Direkteinstieg	813	944	1.431	1.586
Einstellungen Ausbildung	176	173	216	222
Probezeitkündigungen	12	20	33	31
Personalbestand	11.689	12.052	12.229	12.423
Teilzeitquote	33,61 %	37,74 %	38,44 %	39,04 %
Fluktuationsquote	-	8,3 %	7,9 %	8,3 %

Gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019 hat sich die Zahl der Einstellungen vom Arbeitsmarkt im Jahr 2022 nahezu verdoppelt. Der Personalbestand lag bereits 2022 um rund 6,3 % höher als noch 2019. Deutliche Zuwächse konnten erfreulicherweise auch bei der Ausbildung realisiert werden. Diese Entwicklungen zeigen, dass sich das Strategieprojekt Personal grundsätzlich positiv ausgewirkt hat.

Die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren allerdings zu weiter steigenden Besetzungsbedarfen (Vakanzen) bei gleichzeitig zurückgehendem Arbeitskräfteangebot führen. Hierzu sind detaillierte Informationen in den Kapitel 1.3 und 1.4 zu finden.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, vier Jahre nach dem wegweisenden Beschluss eine Zwischenbilanz zu ziehen, um notwendige Anpassungen und Weiterentwicklungsbedarfe des Konzepts sichtbar zu machen. Der vorliegende Text versucht, einen weiten Bogen von der derzeitigen Lage über die vom Personalamt bereits ergriffenen Maßnahmen hin zu zukünftigen Entwicklungen und Handlungsfeldern zu spannen. Schon heute ist zu erkennen, dass Personalmanagement für die zukünftige Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung weiter an Bedeutung gewinnen wird, da der Einsatz von geeigneten Fachkräften für alle Funktionen der Stadtverwaltung auch in Zukunft von essentieller Bedeutung sein wird. Ebenso bedeutend ist vor dem Hintergrund des geringeren Arbeitskräfteangebots die strategisch angelegte Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs durch geeignete Maßnahmen. Diese sind von den Geschäftsbereichen, Dienststellen und Eigenbetrieben in Zusammenarbeit mit den Dienststellen der Querschnittsverwaltung zu konzeptionieren und umzusetzen, um die Funktionstüchtigkeit der Stadtverwaltung auch in Zukunft erhalten zu können.

## **1. Drei Megatrends und die Lage am Arbeitsmarkt**

Aus einer Vielzahl gesellschaftlicher Entwicklungen der letzten Jahre sind für eine Strategie und Zukunftsvision im Personalmanagement einer großen Arbeitgeberin wie der Stadtverwaltung Nürnberg drei Megatrends von besonderer Bedeutung:

- Demographie
- Diversität
- Digitalisierung

Der demographische Wandel zeigt sich in sehr stark verändernden Altersstrukturen in unserer Gesellschaft und damit auch in Organisationen. Die demographische Wende durch das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation steht in den nächsten Jahren unmittelbar bevor. Die Suche nach geeignetem Personal für eine ausgewogene Sozialstruktur, um diesen Arbeitskräfte- und Know-how-Verlust abzufedern, ist für alle Arbeitgeber eine der wichtigsten Aufgaben. Besondere Schwerpunkte einer zukunftsorientierten Personalpolitik können in der Nachwuchsgewinnung, -qualifizierung und -förderung, einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsumgebungen sowie in der Etablierung einer Lernkultur zur Zusammenarbeit in altersgemischten Teams und dem erforderlichen Wissenstransfer liegen. Zudem werden die Angebote der Arbeitgeber noch stärker auf die Lebensphasen der Beschäftigten abgestimmt werden müssen, um eine möglichst langfristige Bindung qualifizierter Kräfte zu gewährleisten.

Die zunehmende Diversität in unserer Gesellschaft führt zu neuen Aufgaben im Personalmanagement, um die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Haltungen und Wertesystemen im Sinne einer wertschätzenden Interaktion vor allem aber auch im Sinne der Zielerreichung sinnvoll zu gestalten. Neben unterschiedlichen kulturellen Hintergründen werden sich alters- bzw. generationenbedingte Unterschiede bei persönlichen Einstellungen zur Arbeit wie auch bei der Lebensgestaltung und im zwischenmenschlichen Umgang am Arbeitsplatz auswirken. Arbeitgeber müssen daher kontinuierlich geeignete Angebote und Maßnahmen entwickeln, um die Zusammenarbeit zu unterstützen.

Ansätze bieten die Fort- und Weiterbildung, die Führungskräfteentwicklung, die betriebliche Personalberatung, aber auch Angebote, die den persönlichen Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördern. Möglichkeiten sind die Gemeinschaftsveranstaltungen der städtischen

Dienststellen und Eigenbetriebe, Angebote im Rahmen des städtischen Gesundheitsmanagements und/oder des Betriebssports.

Um Diversität für eine Organisation wie der Stadt Nürnberg zu begreifen, sollte die Blickrichtung weg von monetären Instrumentarien hin zu einer offenen und positiven Unternehmenskultur und der eigenen Anspruchshaltung zur Schaffung eines „Employee Wellbeing“ gerichtet werden.

Die sich stetig beschleunigende digitale Transformation der Arbeit, wird sich in Zukunft erheblich auf die Arbeitsplätze auswirken. Die Einführung und der Ausbau digitaler Fachverfahren, digital unterstützte Antrags- und Fallbearbeitung, wird grundlegenden Einfluss auf Kompetenzanforderungen unserer Mitarbeitenden (Stichworte digitale Kompetenz und agiles Arbeiten) haben. Der Einsatz von KI am Arbeitsplatz wird voraussichtlich bereits in naher Zukunft völlig neue Arbeitsweisen ermöglichen. Deren Organisation stellt vermutlich völlig neue Anforderungen an die Mitarbeitenden und an Führungskräfte. Die Bereitschaft diese Veränderungen als Chance zu begreifen und in einer gemeinsamen Kultur des lebenslangen Lernens und der guten Kommunikation sowie Interaktion umzusetzen, kann jedoch nicht selbstverständlich vorausgesetzt werden. Sie erfordert vielmehr intensive Maßnahmen des „Change-Managements“ und Orientierung durch begleitende Führungsarbeit. Darüber hinaus fordern neue Arbeitswelten, „New Work“, eine Überprüfung der bisherigen Arbeits- und Führungsmethoden und oftmals auch des bisherigen Verständnisses von Team-Arbeit (z. B. auch in neuen Bürowelten, Pilotbeispiel The Q).

### **1.1 Aktuelle und zukünftige Lage am Arbeitsmarkt**

Zum Stichtag 31.12.2022 waren fast 12.500 Personen bei der Stadt Nürnberg beschäftigt (ohne Auszubildende). Davon arbeiteten rund 39 Prozent in Teilzeit, sodass die Anzahl der Vollkräfte (VK) bei rund 10.600 lag. Die künftigen Entwicklungen im Personalmanagement ergeben sich grundsätzlich aus dem Ersatzbedarf an Personal aufgrund von Fluktuation und Eintritten in den Ruhestand und aus Veränderungen des Personalbedarfs, z. B. aufgrund von demografischem, strukturellem oder digitalem Wandel und den daraus abzuleitenden Veränderungen des Aufgabenvolumens und der Tätigkeitsinhalte. Die geplanten Personaleinsparungen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung stellen einen strukturellen Einflussfaktor dar, der den Personalbedarf verändert. Bei zukünftig geringerem Arbeitskräfteangebot ist eine gezielte Reduzierung des Personalbestands auch positiv einzuordnen. Voraussetzung ist allerdings eine wirksame Aufgabenkritik, teilweise Reorganisation oder Umstrukturierung der Prozesse und Strukturen in den Dienststellen und Eigenbetrieben. Die Auswirkungen, die sich daraus für das Personalmanagement ergeben, sind aktuell schwer abzuschätzen. Als sicher kann ein steigender Weiterbildungsbedarf gelten, der jedoch mit weniger Personal- und Finanzmitteln durch das Personalamt und die städtischen Dienststellen zu bewältigen sein wird.

### **1.2 Ausgewiesene Stellen, Stellenbesetzungen, besonders problematische Berufsgruppen**

Im Jahr 2022 wurden innerhalb der Stadtverwaltung 1.808 Personen eingestellt, davon 222 Auszubildende, das waren rund 10 Prozent mehr Neueinstellungen als im Vorjahr (1.647, davon 216 Auszubildende). Bei 1.253 Stellenbesetzungsverfahren (ohne Ausbildungsstellen) gingen im vergangenen Jahr ca. 18.800 Bewerbungen ein, was einer durchschnittlichen Anzahl von 15 Bewerbungen pro Verfahren entspricht. Im Vorjahr 2021 gingen bei 1.059 Verfahren noch mehr als 24.000 Bewerbungen ein, oder durchschnittlich sogar 22,7 Bewerbungen pro Verfahren.

Die meisten Bewerbungen gab es in der Jobfamilie „Verwaltung allgemein“ (fast 6.000), gefolgt von „Erziehung und Sozialarbeit“ (fast 2.000) und „Gesellschaftswissenschaften“ (fast 1.000). Die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen pro Stellenbesetzungsverfahren ist ein guter Indikator für Besetzungsschwierigkeiten. Berücksichtigt werden im folgenden nur Jobfamilien, in denen es mindestens fünf Verfahren gab. Demnach bestehen derzeit in folgenden Jobfamilien die größten Probleme bei der Stellenbesetzung: „Zahn- und Humanmedizin“ (3,5), „Bau-Tiefbau“ (3,8), „Bäderbetriebe“ (4,0), „Versorgungs- und Gebäudetechnik“ (4,4) und „Verkehr“ (5,1).

In den zahlenmäßig für die Stadt Nürnberg besonders relevanten Jobfamilien „Verwaltung allgemein“ und „Erziehung und Sozialarbeit“ gingen durchschnittlich 15,7 bzw. 13,9 Bewerbungen pro Stellenbesetzungsverfahren ein, das sind etwa ein Viertel weniger als noch im Vorjahr (21,5 bzw. 19,3). In einzelnen Bereichen, wie dem Schulbereich, ist die Zuordnung der Bewerbungen zu einzelnen offenen Stellen nicht eindeutig möglich, etwa aufgrund von Stellenpools oder Dauerausschreibungen, sodass diese Zahlen schwer vergleichbar sind.

Ein weiterer Indikator für Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung ist die Zahl und Verteilung erfolgloser Stellenausschreibungen. Im ersten Halbjahr 2023 mussten 43 Stellenausschreibungen ohne Stellenbesetzung abgeschlossen werden. Bei 30 Verfahren handelte es sich um eine erstmalige Ausschreibung. Die Hälfte ist dabei der Jobfamilie „Verwaltung allgemein“ zuzuordnen. Allerdings zeigt sich, dass diese Stellen i. d. R. im Rahmen einer weiteren Ausschreibung, ggf. mit einem erweiterten Anforderungsprofil besetzt werden können. Der zweitgrößte Block ist dem Bereich Technik zuzuordnen. Hier ist die Gewinnung auch bei mehrfacher Ausschreibung teilweise äußerst problematisch. Von 13 Verfahren mit einer wiederholt erfolglosen Ausschreibung sind insgesamt sechs Verfahren dem Bereich Technik zuzuordnen. Im Bereich IT waren vier Stellen mit mehrmaliger erfolgloser Ausschreibung zu verzeichnen.

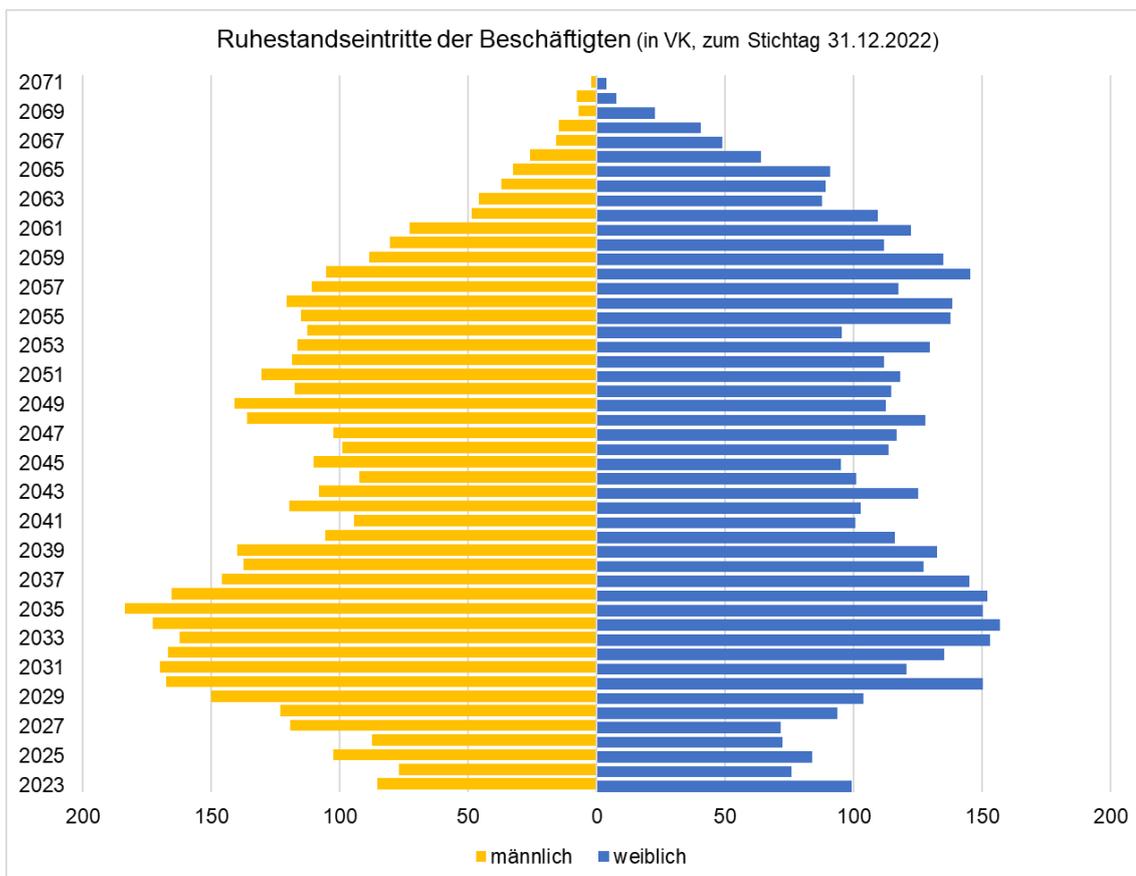
Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Stadtverwaltung in vielen Bereichen vom allgemeinen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel betroffen ist. Vorrangig zu nennen sind hier insbesondere die Bereiche Technik (Ingenieur/innen, Techniker/innen, Meister/innen, Facharbeiter/innen Handwerk), IT, Pflege, Soziales (Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen) sowie Ärzte/innen. In den Bereichen Verwaltung, Schule und Feuerwehr ist die Situation angespannt.

Als kritisch einzustufen ist dabei, dass seit einiger Zeit insbesondere in den Bereichen Verwaltung, Verwaltungsinformatik und Technik die geplanten Bedarfe in der Ausbildung nicht mehr vollständig gedeckt werden können. Dies führt mit Zeitversatz dazu, dass weniger offene Stellen mit Nachwuchskräften besetzt werden können und zusätzliche Kräfte über den Direkteinstieg vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden müssen.

### **1.3 Entwicklung des Personalbestands**

Ausgehend vom aktuellen Personalbestand lassen sich die künftigen Eintritte in den Ruhestand relativ gut abschätzen. Dazu nutzen wir das gesetzliche Ruhestandsalter (inklusive Sonderformen für schwerbehinderte Mitarbeitende oder Beschäftigte der Feuerwehr) sowie alle bereits im System der Personalbewirtschaftung eingegebenen Vorruhestandsregelungen. In den Jahren 2023 bis Ende 2030 wird etwa jeder sechste Beschäftigte in den Ruhestand gehen (15,5%, oder 1.660 VK), das entspricht etwa 237 Beschäftigte und rund 208 VK jährlich. Aufgrund von Vorzieheffekten, z. B. durch Altersteilzeit- oder Sabbatregelungen, könnte die

tatsächliche Anzahl der altersbedingten Abgänge jedoch höher liegen. Im Jahr 2022 gingen stadtweit 388 Beschäftigte (rund 332 VK) in den Ruhestand.



Darüber hinaus sind noch Abgänge durch die vorzeitige Beendigung von Arbeits- und Dienstverhältnissen zu berücksichtigen. Dazu gehören arbeitnehmerseitige (freiwillige) Kündigungen und Dienstherrenwechsel bei Beamtinnen und Beamten und arbeitgeberseitige (unfreiwillige) Beendigungen, bei denen leider eine ansteigende Tendenz zu verzeichnen ist. Dazu gehören auch vermehrt Kündigungen während der Probezeit. Unter der Annahme, dass die Raten dieser freiwilligen und unfreiwilligen Austritte etwa den Raten aus dem Jahr 2022 (ohne Gesundheitsamt) entsprechen, wären etwa vier Prozent der Beschäftigten oder rund 400 VK pro Jahr zusätzlich zu ersetzen.

Während Ruhestandseintritte bestenfalls verzögert werden können, z. B. indem die Möglichkeiten zum vorgezogenen Renteneintritt eingeschränkt oder die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Renteneintrittsalters attraktiver gemacht werden, könnten sich Maßnahmen zur Verbesserung der Personalbindung positiv auf die freiwillige Fluktuationsquote auswirken und ggf. für erhebliche Entlastung sorgen. Gerade diese Maßnahmen erfordern einen hohen Personaleinsatz im Rahmen der Personalbetreuung (z. B. durch das betriebliche Gesundheitsmanagement und die betriebliche Personalberatung sowie für die spezifische Weiterbildung von Führungskräften in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben).

Die Jobfamilien mit dem größten Ersatzbedarf aufgrund von Eintritten in den Ruhestand in den kommenden acht Jahren, also bis Ende 2030, sind „Verwaltung allgemein“ (355 VK), „Erziehung und Sozialarbeit“ (201 VK), „Haushandwerk und Facility Management“ (83 VK), „Ver- und Entsorgung“ (76 VK), sowie der Baubereich (78 VK im „Tiefbau“ und 58 VK in der Jobfamilie

„Bau“). Vertiefte Analysen zur Lücke zwischen erwartetem Personalbedarf und Personalbestand, auch nach Qualifikationsebenen, werden durch das Personalamt voraussichtlich im Dezember 2023 im POA vorgestellt.

#### **1.4 Prognose der Entwicklungen am Arbeitsmarkt**

Nach Einschätzung der Unternehmensberatung McKinsey (2023) wird sich der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst bis 2030 weiter verschärfen, wobei vor allem IT-Fachkräfte fehlen werden. Der dbb beamtenbund und tarifunion geht davon aus, dass bereits im Jahr 2021 rund 330.000 Mitarbeitende im öffentlichen Dienst fehlten, davon 145.000 in der Kommunalverwaltung. Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC (2022) rechnet für den öffentlichen Dienst insgesamt mit einem Anstieg des Fachkräftemangels von rund 450.000 im Jahr 2021 auf über eine Million im Jahr 2030 und stellt damit einhergehend auch fest, dass der öffentliche Sektor mit diesem Problem nicht alleine dasteht, da die Privatwirtschaft mit ähnlichen Phänomenen kämpft.

Insofern stellt sich die Frage nach der Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die Stadtverwaltung Nürnberg. Die IHK-Mittelfranken bietet mit dem Fachkräftemonitor für Bayern eine interaktive Vorausschau nach Berufshauptgruppen und Qualifikationsebenen (QE) für die Region Mittelfranken bis 2035 (IHK-Mittelfranken 2023). Dabei zeigt sich, dass bereits seit 2019 sowohl das Angebot wie auch die Nachfrage nach Arbeitskräften sinkt, wobei die Nachfrage, insbesondere nach Spezialisten (entspricht etwa der QE 3) und Experten (QE 4) weiterhin höher liegt als das Angebot an Arbeitskräften. Daraus ergibt sich der bereits beschriebene Fachkräfteengpass, der in allen Qualifikationsebenen in den kommenden Jahren zunehmen wird, aber vor allem bei höher Qualifizierten.

Für das Jahr 2027, bei dem die Prognose des Fachkräfteengpasses nach Berufsgruppen trotz aller Unsicherheiten weitgehend belastbar sein sollte, zeigt sich ein besonderer Engpass in der Berufsgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Hier wird bis 2027 ein Engpass von 8.900 Beschäftigten oder 23,1 Prozent der derzeitigen Nachfrage erwartet, der sich über alle Qualifikationsebenen relativ gleich verteilt. Daraus lässt sich folgern, dass die Besetzung der notwendigen Stellen zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Betreuung von Kindern auch im Stadtgebiet Nürnberg nicht mehr in ausreichendem Umfang gewährleistet sein wird.

Von besonderem Interesse sind „Berufe in Recht und Verwaltung“. Auch hier wird insgesamt ein Engpass von 9,2 Prozent des aktuellen Bestands oder rund 2.000 Beschäftigten erwartet. Wobei der Engpass nach Einschätzung der IHK ausschließlich Fachkräfte und Spezialisten betrifft (also die QE 2 und QE 3), während es unter den Experten (QE 4) bereits heute einen Überschuss gibt.

Eine erhebliche Lücke ist auch in „medizinischen Gesundheitsberufen“ zu erwarten, zu denen auch Pflegekräfte gehören (-4.900 VK, oder 9,9 %). Allerdings sind hier keine Experten, z. B. Ärzt/innen ausgewiesen. Der aktuell festzustellende Pflegekräftemangel wird sich voraussichtlich weiter verschärfen.

Für einige Berufsgruppen werden in den Analysen der IHK-Mittelfranken auch Überschüsse aufgezeigt, die darauf hindeuten, dass das Arbeitsangebot die Nachfrage übersteigt. Das betrifft etwa die „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ (+400 VK, oder 1,3

%), wo es zwar unter den Fachkräften (QE 2) und Experten (QE 4) bis 2027 leichte Engpässe geben wird (bis zu 1,5 % der Beschäftigten), die allerdings von einem Überschuss von 5,7 Prozent in der Qualifikationsebene der Spezialisten (QE 3) überkompensiert werden. Inwieweit die Stadt Nürnberg vom steigenden Angebot an IT-Fachkräften profitieren wird, hängt insbesondere von der Entwicklung der Arbeitsnachfrage und der tarifvertraglichen Vergütung für IT-Kräfte ab, die bisher weit unter der branchenüblichen Bezahlung liegt.

Darüber hinaus ist es fraglich, ob die IT-Bedarfe der Stadtverwaltung gedeckt werden können, da gerade der IT-Bereich sehr breit gefächert und durch einen hohen Grad an Spezialisierung geprägt ist.

Im Baubereich werden Planungsberufe, wie etwa „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe“ von „Hoch- und Tiefbauberufen“ unterschieden, die sich mit der Bauausführung befassen. Im „Hoch- und Tiefbau“ prognostiziert der Fachkräftemonitor einen leicht sinkenden Überschuss an Fachkräften der QE 2 (+430 VK oder 6,9% in 2027) und einen sich verschärfenden Engpass unter Spezialisten der QE 3 (-30 VK, 3,5%) und Experten der QE 4 (-60 VK, 18,8%). Sehr deutlich zeigt sich dagegen der Mangel in „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen“ mit einem Engpass von 1.310 VK, oder 20 Prozent der Nachfrage bis 2027, wobei der Mangel bei höher qualifizierten Spezialisten und Experten der QE 3 und QE 4 am stärksten ausgeprägt ist. Die städtischen Dienststellen mit entsprechendem Fachkräftebedarf werden neben weiter unten genannten Maßnahmen zur Effizienzsteigerung auch Überlegungen anstellen müssen, welche nicht fachbezogenen Aufgaben (z. B. Bauherrenaufgaben) zukünftig durch anderweitig qualifiziertes Personal erledigt werden können.

Insgesamt weisen die Prognosen, bei aller Unsicherheit, die sich insbesondere auf der Nachfrageseite ergeben, auf einen erheblichen Handlungsbedarf hin. Die Maßnahmen für die Personalakquise und die Bindung und Weiterqualifizierung von Bestandskräften müssen deshalb noch einmal deutlich erweitert und intensiviert werden. Allerdings wird dies aufgrund der demographischen Entwicklung und der damit einhergehenden Reduzierung des Arbeitskräfteangebots wohl nicht ausreichend sein, um den zukünftigen Personalbedarf für alle Aufgabenbereiche der Stadt zu decken.

## **2. Maßnahmen zur Personalakquise und Personalbindung**

### **2.1 Personalakquise**

#### **2.1.1 Allgemeine Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften**

Zu den allgemeinen Maßnahmen zur Personalgewinnung zählen bislang Kampagnen und Werbeaktivitäten, die auf die Bekanntheit und Attraktivität der Arbeitgeberin im Allgemeinen abzielen. Um ein möglichst breites Spektrum an potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen und damit eine möglichst hohe Reichweite zu generieren, verfolgt das Personalamt einen Marketing-Mix aus Print- und Online-Medien sowie eher konventionellen und neuartigen Werbeformaten.

In Folge ist eine nicht abschließende Auflistung von Werbemaßnahmen aufgeführt, die innerhalb der letzten zwei Jahre durchgeführt wurden bzw. momentan im Personalamt in Planung sind:

- Plakatwerbungen in der Innenstadt sowie im sonstigen Nürnberger Stadtgebiet (auch in Zusammenarbeit mit der Stadtreklame)
- Fahrgast-TV im ÖPNV (Arbeitgeber-Marketing über Imagevideos)
- Pflege der städtischen Profile auf Social Media bzw. den Online-Berufsnetzwerken LinkedIn, Xing und kununu. (Aus Kostengründen wurde die kostenpflichtigen Arbeitgeberprofile bei Xing und kununu zum 01.08.2023 auf ein kostenfreies Profil umgestellt.)
- Native Advertising<sup>1</sup> bzw. Online-Bannerwerbung (u. a. auf nordbayern.de, SZ)
- Imageanzeigen bzw. Advertorials und Newsletter u. a. bei NN/NZ, nn.de, Stadtmagazin, Betrifft, Gehaltsbeilage
- Jobmessen und Recruiting-Veranstaltungen
- Werbung mit Aushängen, Plakaten und Flyern in diversen städtischen Einrichtungen mit Parteiverkehr (weiterer Ausbau des Angebots geplant)
- Laufende Weiterentwicklung und Bewerben der Karriereseite sowie Bewerbermanagement „BeeSite“ (z. B. aktuell Anpassung der Stellenanzeigen, Job-Abo)
- Pflege und Weiterentwicklung des Pools der stadtweiten Markenbotschafterinnen und -botschafter
- Werbung für das städtische Karriereportal auf Briefkuverts (ab Mitte 2023)
- Adressable TV<sup>2</sup> (für Herbst 2023 geplant)
- Radiowerbung über das Funkhaus Nürnberg
- Neuauflage der AG-Broschüre (Veröffentlichung noch in 2023 geplant)

Die Kampagnen werden, soweit möglich, laufend bzw. nach Durchführung evaluiert. Den Ergebnissen entsprechend wird die Werbestrategie gemäß den vorhandenen finanziellen sowie personellen Ressourcen beim Personalamt angepasst. Die Berücksichtigung von neuen Trends am Arbeitsmarkt fließt dabei laufend ein.

Erkenntnisse aus den laufenden Bewerbungs- und Onboarding-Verfahren fließen in die weitere Optimierung dieser Prozesse ein. Ergebnisse dieser Entwicklungen sind z. B. die mehrmals jährlich stattfindende Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die laufend überarbeitete Willkommensmappe in digitaler Form.

### **2.1.2 Gewinnung besonderer Fachkräfte**

Zusätzlich richten sich spezielle Personalgewinnungsmaßnahmen an schwer zu gewinnende Berufsgruppen bzw. Mangelberufe (z. B. Ärzte/-innen, Ingenieure/-innen, IT-Kräfte). Dabei ist es wichtig, nicht nur aktiv suchende Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen, sondern auch latent suchende Personen (d. h. Personen, die nicht aktiv auf Jobsuche, aber bei einem attraktiven Angebot wechselbereit sind). Den Werbe-Maßnahmen für derartige Zielgruppen geht i. d. R. eine Analyse bzgl. möglicher Touch Points (Berührungspunkte) mit Personen, die der Berufsgruppe angehören, sowie die Herausarbeitung einer optimalen Candidate Journey (ggf. Anpassung des Bewerbungsprozesses für ein positives Bewerbererlebnis) voraus. Besonders wichtig ist hier auch die Beteiligung der Fachbereiche, welche für gewöhnlich über fachspezifische Kontakte und Netzwerke verfügen, sei es durch z. B. Teilen und Bewerben der Stellenangebote auf LinkedIn und im Mini-Web der Dienststelle, Story-Telling sowie halten von Kontakten zu potenziellen Bewerbenden. Neben der unmittelbaren Werbeansprache wird das

<sup>1</sup> spezielle Form der Einbindung von Werbeinhalten auf Webseiten

<sup>2</sup> zielgruppenspezifische Werbeeinblendungen im laufenden TV-Inhalt

Wecken von Interesse an den bei der Stadt zu bearbeitenden Themen und Aufgaben zukünftig an Bedeutung gewinnen, da der inhaltliche Sinn der ausgeübten Tätigkeit nach einhelliger Meinung vieler Personalfachleute für viele Bewerberinnen und Bewerber ein wichtiges Entscheidungskriterium darstellt. Dabei sollten vor allem Bezüge zu aktuellen Trendthemen wie demographischer Wandel, Klimawandel oder Migration hergestellt werden.

Der Erfolg derartiger Kampagnen setzt jedoch eine intensive inhaltliche und methodische Vorbereitung durch die jeweiligen Dienststellen und PA sowie die dauerhafte bzw. wiederkehrende Kommunikation der Botschaften und Inhalte voraus.

Beispiele von Kampagnen für schwer zu besetzende Zielgruppen sind:

- Programmatische Bannerwerbung mittels Geotargeting (z. B. bei Ärztekongressen)
- Zielgruppenspezifische Imageanzeigen und Stellenangebote in Fachveröffentlichungen und -foren (z. B. Ärzteblatt online, Berichte im Gesundheitskompass Bayern)
- Möglichkeit zur One-Click-Bewerbung (zunächst ohne Einreichung von Unterlagen)
- Dauer-Stellenausschreibungen im städtischen Stellenportal für schwierige Berufsgruppen wie derzeit für Ärztinnen und Ärzte, Ingenieure und Ingenieurinnen sowie IT-Kräfte
- Landing-Pages für Mangelberufe (z. B. Ärzte/Ärztinnen)
- Zielgruppenspezifische Multi-Kanal-Kampagnen über diverse Dienstleister (z. B. Jobninja, YourFirm) mit Multiposting über Algorithmen sowie KI, Social -Media-Banner und Google Display-Werbung, Sponsored LinkedIn-Posts,
- Präsenz auf zielgruppenspezifischen Messen wie VDI Recruiting-Tag, Imageanzeigen / Advertorials (Alumni-Magazin LookKIT, Karrierestart Bauingenieurwesen bzw. Informatik)
- Frühzeitige Ansprache von Studierenden (besonders von MINT-Studiengängen): Präsenz auf diversen Hochschulmessen in der Region, Teilnahme an Hochschul-Praxistagen, Landing Page mit Angeboten während und nach dem Studium, Talent-Pool für Studierende, Video-Kampagnen auf Online-Lern-Plattformen wie Studyflix, Imageanzeigen in Uni-Zeitschriften (z. B. Ohm-Journal, JOB GUIDE Hochschulregion Bayern), Vorträge an Hochschulen (z. B. Behördentag Bau), Werbung in Semestertaschen sowie auf College-Blöcken.

Aktuell ist eine Social-Media-Kampagne mit einer zielgruppen- bzw. berufsspezifische Ansprache in Planung (u.a. IT- und Technik-Berufe). Durch kurze Projektvorstellungen soll die Gemeinwohlorientierung des öffentlichen Diensts anschaulich und Lust auf eine Mitarbeit der Stadt Nürnberg gemacht werden. Bei Erfolg soll die Kampagne auf andere Berufsgruppen ausgedehnt und die Erfahrungen in einer Überarbeitung der Arbeitgeberinnenmarke (ab 2024) einfließen.

### **2.1.3 Gewinnung von Nachwuchskräften und Ausbildungsmaßnahmen**

Mit den heutigen Schülerinnen und Schülern schwärmt auch eine neue Generation, die Generation Z, mit teilweise anderen Bedürfnissen und Vorstellungen auf den Arbeitsmarkt. Bei dieser Zielgruppe ist es besonders wichtig im Ausbildungsmarketing der Stadt Nürnberg laufend neue Werbeformate für die städtischen Ausbildungsangebote zu nutzen und modernere Ansprech-Möglichkeiten zu testen. Dabei müssen auch die (Groß-)Eltern und Lehrkräfte vermehrt als Adressaten mit einbezogen werden.

Zielgruppenspezifische Maßnahmen sind im Ausbildungsmarketing u. a.:

- Bewerben der Ausbildungsangebote auf gängigen Jobportalen sowie Social-Media-Kampagnen (TikTok, SnapChat, Instagram)

- Ausbildungsmessen in der Region z. B. Parentum, Vocatium, NeuBit, Berufs- und Studienbasare, Ausrichten von Girls‘ und Boys‘ Day
- Schulkooperationen: Vorträge an Schulen, Auslage von Flyern und Aushang von Ausbildungsplakaten an Nürnberger Schulen
- Laufende Weiterentwicklung und Bewerben der Internetseiten für Auszubildende inkl. Landing Pages für Ausbildungsberufe sowie Ausbildungs-Campus inkl. Berufetests
- Online-Ausbildungsplattformen wie azubiyo.de und ausbildung.de
- Kampagnen und Profile auf Lern-Apps für Schüler und Schülerinnen, z. B. In-App-Werbung auf Knowunity
- Werbung mit bekannten Influencern sowie mit eigenen Auszubildenden als Markenbotschafter/innen
- Imageanzeigen in Jahresberichten und Schülerzeitungen sowie Azubi-Guides
- Onboarding-Veranstaltungen für Nachwuchskräfte (z. B. Rathaus-Clubbing, Meet & Greet, Info-Veranstaltungen während des Bewerbungsprozesses)
- Plakataktionen in der Nürnberger Innenstadt.

#### **2.1.4 Gewinnung durch Markenbotschafter/innen und durch dezentrale Aktionen**

Auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt ist Personalgewinnung und Personalmarketing eine dauerhafte Aufgabe, die von allen Bereichen und Ebenen der Stadtverwaltung antizipiert werden muss. Ein wichtiger Baustein sind dabei die knapp 12.500 Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, die tagtäglich im dienstlichen Kontext und im privaten Bereich als Markenbotschafter und -botschafterinnen und damit als Gesicht der Stadtverwaltung wirken.

Seitens des Personalamts wurde seit 2021 ein entsprechender Pool von Markenbotschafter/innen aufgebaut, der für Fotoaktionen, Postings, Broschüren, Social Media, Plakate und viele andere Maßnahmen eingesetzt wird. Aktuell befinden sich ca. 110 Personen im Pool. Auch die Vernetzung dieser Personen z. B. auf Xing oder LinkedIn sind ein wichtiger Aspekt, um die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin in das Bewusstsein zu rufen.

Neben den Mitarbeitenden ist die Beteiligung der dezentralen Fachbereiche bei der Personalgewinnung und der stetigen Präsentation der Arbeitgebermarke nach außen ein äußerst wichtiger Baustein. Dadurch können authentische Kontakte aufgebaut und Informationen zu Aufgaben und Strukturen aus erster Hand gegeben werden. Zudem werden niederschwellige Kontakte zu potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern (z. B. Kundinnen und Kunden in Publikumsdienststellen) aufgebaut. Seitens des Personalamts wurden hierfür in den letzten Jahren Hilfen und Instrumente erarbeitet wie z. B. Tools für Stellenausschreibungen, damit diese in den Miniwebs der Dienststellen und Eigenbetrieben (Internetauftritte) verwendet werden können. Punktuell wurde das dezentrale Personalmarketing bereits stark verbessert. Dabei wurden zahlreiche neue Werbeformate zusammen mit den städtischen Dienststellen erarbeitet. Beispielhaft ist die Kampagne zur Gewinnung von Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen gemeinsam mit SchA und SchB zu nennen. Hierfür wurden mit Markenbotschafterinnen und -botschaftern Flyer zur Darstellung von Benefits einer Beschäftigung bei der Stadt Nürnberg, (Online-)Banner sowie eine Landing Page in zielgruppengerechter Sprache erstellt und damit gezielt in den relevanten Social Media durch die Fachbereiche selbst geworben. In den Kampagnenzeiträumen konnte ein deutlicher Zuwachs an Bewerbungen, insbesondere von Lehrkräften, generiert werden.

Obwohl diese Ansätze ohne größeren personellen und finanziellen Aufwand realisiert werden können, werden die Möglichkeiten einer niedrigschwelligen Ansprache aktuell durch die städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe noch zu selten genutzt. Kontaktpunkte, wie z. B. eigene Social Media-Auftritte, Broschüren und Berichte, Fahrzeuge im öffentlichen Verkehrsraum, zur Verfügung stehende Flächen im öffentlichen Verkehrsraum, könnten aus Sicht des Personalamts besser genutzt werden, um auch eine direkte Verbindung zwischen den öffentlichkeitswirksamen Leistungen der Stadt Nürnberg und dem Personalbedarf der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg herzustellen („Story-Telling“). Dabei ist auch eine direktere, da spezifischere Ansprache möglich. Seitens des Personalamts können hier letztlich Impulse gegeben werden, die dezentral verstärkt bedacht und umgesetzt werden müssen.

### **2.1.5 Gewinnung fachfremder Kräfte einschließlich Nachqualifizierung**

Auf Grund des allgemeinen Fachkräftemangels ist ein Ausweichen auf fachfremde oder nicht unmittelbar für den Verwaltungsdienst oder die verschiedenen Fachdienste der Stadt Nürnberg qualifizierte Kräfte unvermeidbar. Bereits in den letzten Jahren wurden Anforderungsprofile in unseren Stellenausschreibungen immer weiter geöffnet.

In den Bereichen Technik und IT wird verstärkt die Möglichkeit der Eingruppierung als sogenannte „Sonstige Beschäftigte“, also als Beschäftigte mit gleichwertigen Kenntnissen und Erfahrungen, genutzt. Dadurch wird z. B. langjährig erfahrenen Techniker/innen oder Fachinformatiker/innen die Möglichkeit der Weiterentwicklung in Aufgaben ab EGr. 10 TVöD ermöglicht. Die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen müssen allerdings jeweils im konkreten Einzelfall geprüft werden.

Im Bereich der Verwaltung wird in der zweiten Qualifikationsebene die Möglichkeit der Einstellung mit nicht verwaltungsspezifischer aber verwaltungsnaher Qualifikation (z. B. kaufmännische Berufe) und einer anschließenden Nachqualifizierung (Zertifikatslehrgang oder Beschäftigtenlehrgang I) bereits erfolgreich genutzt. Auch in der dritten Qualifikationsebene werden zunehmend Bewerbende mit einschlägigem Bachelor-Abschluss ohne Beschäftigtenlehrgang II eingestellt. Die Öffnung des Anforderungsprofils erweitert den möglichen Bewerbendenkreis, wodurch ggf. eine Stellenbesetzung erst ermöglicht werden kann.

Allerdings ist auch darauf hinzuweisen, dass dadurch zunehmend Personen Zugang zur Verwaltung finden, die für den konkreten Arbeitsplatz gut qualifiziert sind, deren anderweitige Verwendbarkeit innerhalb der Verwaltung eingeschränkt ist. Die Herausforderung der Zukunft wird darin liegen, diesen Mitarbeitenden innerhalb der Stadtverwaltung attraktive Entwicklungsmöglichkeiten durch Nach- oder Anpassungsqualifizierungen zu ermöglichen, um durch eine angemessene berufliche Weiterentwicklung auch eine nachhaltige Bindung zu erreichen. Konkret werden hierfür die Möglichkeiten für die berufsbegleitenden Studiengänge zum Bachelor oder Master Public Management sowie zum Bachelor Digitale Verwaltung angeboten.

Durch die im Rahmen des Tarifvertrags bestehende Möglichkeit der fachspezifischen verwaltungseigenen Prüfungen wird auch Handwerkerhelfer/-innen ohne einschlägigen Berufsabschluss in ihren jeweiligen Aufgabenfeldern Gelegenheit zur beruflichen Weiterentwicklung geboten.

Die bestehenden Regelungen des Tarifrechts zur Eingruppierung beschränken allerdings die Möglichkeiten der Verwaltung für jeden Einzelfall sachgerechte Lösungen zu finden. Aus Sicht des Personalamts werden die über Jahrzehnte in einem von einem Überangebot an Arbeitskräften geprägten Umfeld entwickelten Eingruppierungsregeln den derzeitigen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt nur noch bedingt gerecht.

Der TVöD fordert in der Regel einschlägige formale Qualifikationen (Berufliche Abschlüsse, Bachelor- oder Masterabschlüsse), für die Eingruppierung in den verschiedenen Qualifikationsebenen. In einer Arbeitswelt, die durch eine hohe und sich stetig beschleunigende Dynamik bei Arbeitsinhalten, -methoden und -technologien und daraus folgendem lebenslangen Lernen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gekennzeichnet ist, verlieren diese jedoch zunehmend an Bedeutung. Weitere Vereinfachungen für die Eingruppierung von Fachkräften mit im beruflichen Umfeld erworbenen Erfahrungen und Fachkenntnissen wären aus Sicht des Personalamts deshalb zwingend notwendig. Dies erfordert jedoch entsprechendes Handeln der Tarifpartner für die Tarifbeschäftigten und des Gesetzgebers für die Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die Zulassung zu den verschiedenen Laufbahnen. Selbstverständlich müssten neue Regelungen den fachlichen Anforderungen der verschiedenen Berufsgruppen, z. B. im Einsatzdienst der Feuerwehr oder bei Lehrkräften an weiterführenden Schulen, auch in Zukunft gerecht werden. Die praktischen Erfahrungen zeigen aber, dass noch erschließbare Potenziale für geeignete Kräfte ohne formale Abschlüsse vorhanden sind, die aufgrund des bestehenden Regelwerks nicht genutzt werden können.

Die Festlegung des Anforderungsprofils erfolgt im Einzelfall in enger Abstimmung zwischen der Dienststelle und dem Personalamt abhängig vom Aufgabenbereich, den rechtlichen Rahmenbedingungen und den Erkenntnissen über den spezifischen Bewerbendenmarkt. Bestehende Spielräume zur Erweiterung des Bewerbendenkreises werden dabei vom Personalamt regelmäßig geprüft und genutzt.

## **2.2 Personalbindung**

### **2.2.1 Personalentwicklung**

Personalentwicklung umfasst systematisch gestaltete Prozesse, die darauf abzielen, Leistungs- und Lernpotenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Bedarf entwicklungsbezogen zu fördern.

Neben den traditionellen Themen wie Aus- und Fortbildung stehen auch die Führungskräftequalifizierung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die individuelle Entwicklung im Blickfeld der Betrachtung des Personalamts. Hinzu kommen Anforderungen wie die interkulturelle Kompetenz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch die Personalgewinnung in Zeiten des demografischen Wandels; differenzierter ausgerichtet an den Erfordernissen einer sich verändernden Gesellschaft. Berufliche Qualifizierung tendiert (insbesondere für die Zielgruppe der Führungskräfte) von einer lehrgangsorientierten Form zu individualisierten Methoden der persönlichen Entwicklung. Arbeitsplatznahe Qualifizierungen wie Coaching, Mentoring oder Hospitation spielen in der Personalentwicklung der Stadt Nürnberg eine immer wichtigere Rolle und ergänzen die arbeitsplatzfernen Personalentwicklungsmaßnahmen.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, bilden das allgemeine Leitbild der Stadt

Nürnberg, das gesamtstädtische Führungsleitbild, der überfachliche Kompetenzkatalog, die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg, die Leitlinien zum Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg und der Sozialkodex „Gute Arbeit - Arbeit bei der Stadt Nürnberg zukunftsfähig, menschenwürdig und gemeinsam gestalten“ wichtige Orientierungspunkte für die Weiterentwicklung der Personalentwicklung.

Das Personalentwicklungskonzept orientiert sich an den Informationsbedürfnissen der Mitarbeitenden und Führungskräften und folgt dem Konzept der Lebenslagen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt).

Die Personalentwicklung der Stadt Nürnberg trägt damit den verschiedenen Lebenslagen bzw. Phasen der beruflichen Entwicklung aber auch den Veränderungen des beruflichen und gesellschaftlichen Umfelds Rechnung. An diesen Anforderungen orientieren sich die Handlungsfelder, Methoden und Instrumente der Personalentwicklung i.S. e. Lebensphasenorientiertem Personalentwicklungskonzept.

### Überfachlicher Kompetenzkatalog

Die Grundlage der Aktivitäten und Maßnahmen der strategischen Personalentwicklung stellt der Überfachliche Kompetenzkatalog dar. Die überfachlichen Kompetenzen beschreiben Schlüsselkompetenzen für Mitarbeitende der Stadt Nürnberg. Dabei wurden neben den fünf Führungskompetenzen 16 weitere Kompetenzen festgelegt. Dieses Modell bietet somit einen Überblick über alle außerfachlichen Fähigkeiten, die für die Stadt Nürnberg wichtig sind.



## Überfachlicher Kompetenzkatalog



## Führungsleitbild

Im Rahmen des Strategieprojektes Personal haben 2019 Dienststellenleitungen, gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat, sowie Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung ein gemeinsames Führungsleitbild vereinbart.

Das Führungsleitbild und die dabei formulierten Sätze bilden die Basis für ein gemeinsames Führungsverständnis.

Es sind fünf Schwerpunkte gesetzt:

- Kommunikation
- Orientierung und Gestaltung
- Verantwortung
- Wertschätzung
- Veränderungsbereitschaft.



### Führungsleitbild Stadt Nürnberg

1 WERTSCHÄTZUNG	2 VERÄNDERUNGS- BEREITSCHAFT	3 VERANTWORTUNG	4 ORIENTIERUNG UND GESTALTUNG	5 KOMMUNIKATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respektvoller Umgang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation</li> </ul>	<div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; display: inline-block; transform: rotate(-15deg);">             (1) Entscheidungen treffen           </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungen treffen und kommunizieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierung nach innen + außen (Kooperation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offenes + konstrukt. Feedback</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fürsorge und Rückhalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlerkultur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Positionierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele vorgeben und evaluieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empathie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität</li> </ul>	<div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; display: inline-block; transform: rotate(-15deg);">             (2) Verantwortung teilen           </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zutrauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individ. Leistungssituationen und -entwicklungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offenheit für Veränderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement (Eigeninitiative?)</li> <li>• Teamarbeit und Partizipation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivierung von Potenzialen</li> </ul>	

Unter jedem Begriff gibt es Leitsätze, aus denen konkrete Handlungsweisen ableitbar sind. Es beschreibt, was wir unter guter Führung verstehen und wie wir Führung in der Stadtverwaltung leben sowie gestalten wollen. Die Führungskräfte bei der Stadt Nürnberg tragen die Verantwortung, dieses Versprechen auch im Alltag der Zusammenarbeit einzulösen. Seit der Veröffentlichung des Leitbildes im Jahr wird jedes Jahr ein Leitmotiv als Jahresmotto ausgewählt. Das Jahresmotto für 2023 lautet "Verantwortung".

Wichtig ist es das Führungsleitbild mit verschiedensten Maßnahmen kontinuierlich mit Leben zu erfüllen und deutlich zu machen, dass es als Richtschnur für alle Führungskräfte der Stadt Nürnberg gilt.

Im Intranet wurde dazu die "Infobox für Führungskräfte" eingestellt. Jedes Jahr gibt es eines der genannten Themen als Jahresmotto. Die Infobox beinhaltet zum jeweiligen Thema die jeweiligen Leitsätze, Beiträge, Podcasts, Interviews (Führungstalk) und Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten.

Die Veranstaltungen zum jeweiligen Jahresmotto dienen auch der Vernetzung von Führungskräften und dem Austausch über Führungsthemen. Sichtweisen und Impulse anderer Führungskräfte können einen großen Mehrwert schaffen. Die Veranstaltungen stellen ein zusätzliches Angebot für alle Teilnehmenden der Führungskräfteentwicklung sowie für alle interessierten Führungskräfte dar.

### **Führungskräfteentwicklung (FKE)**

Zu den Personalentwicklungsmaßnahmen, die vom Personal- und Organisationsausschuss im Rahmen des Strategieprojekts Personal beschlossen wurden, gehört eine modular aufgebaute Führungskräfteentwicklung (FKE). Sachbearbeitung und Führung sind, auch wenn sie in der gleichen Fachrichtung stattfinden, zwei grundlegend unterschiedliche Aufgabenfelder, für die jeweils eine gesonderte Qualifikation erforderlich ist.

Seit Herbst 2019 gibt es eine verbindlich eingeführte Führungskräfteentwicklung. Aufbauend auf den Anforderungen an Führung und Führungskräfte werden 3 Stufen bei der Führungskräfteentwicklung unterschieden.

#### **Stufe 1: Interessiert an Führung**

Zur Vorbereitung auf den Einstieg in eine Führungsfunktion stehen die Angebote der Stufe 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, die interessiert an Führung sind. Dafür ist es nicht entscheidend, ob Sie bereits gezielt Führungsaufgaben anstreben oder eine konkrete Perspektive auf eine entsprechende Stelle haben.

Im Moment wird die Vorbereitung auf eine Führungsrolle durch folgende Angebote abgedeckt:

#### **Mentoring-Programm für Frauen**

Eine Maßnahme des Gleichstellungsaktionsplans 2021 - 2023 beinhaltet die Verstärkung des Mentoring-Programms für Frauen, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Als Mentoring bezeichnet man ein Personalentwicklungsinstrument, mit dem eine Mitarbeiterin (Mentee) über einen längeren Zeitraum durch den persönlichen Kontakt mit einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin/Mentor) in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt wird. Grundlegend ist das berufliche und direkte Vier-Augen-Gespräch zwischen der Mentee und der Mentorin bzw. dem Mentor. Regelmäßige Workshops, bei denen die Mentees sich mit ihrer persönlichen Haltung und dem Thema Führung auseinandersetzen, sowie kollegiales Coaching runden das Programm ab.

Das Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen, die Interesse an einer Führungsaufgabe und Potential für die Ausübung von Führungspositionen haben. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes des lebenslangen Lernens gibt es keine Altersbeschränkung. Ziel des Programms ist es, sich als Teilnehmerin mit dem Thema Führung so zu beschäftigen, dass man sich im Laufe der Zeit klar darüber wird, ob überhaupt eine Führungsposition angestrebt werden möchte. Wichtige Beiträge hierzu sind zum einen die Gespräche mit dem Mentor bzw. der

Mentorin, zum anderen die Auseinandersetzung mit Anforderungen einer Führungsaufgabe im Spannungsfeld zur eigenen Haltung und zur eigenen Persönlichkeit.

Am 5. Programmdurchlauf des Mentoringprogramm, der im Mai 2023 begann, nehmen 14 Mitarbeiterinnen teil. 60 Mitarbeiterinnen bewarben sich für das Programm; die Auswahl erfolgte in den Referaten und Geschäftsbereichen. Als Mentorinnen und Mentoren konnten zehn weibliche und vier männliche Führungskräfte gewonnen werden.

### **Führungseinblick**

Die Stufe 1 (Interessiert an Führung) der Führungskräfteentwicklung enthält neben dem Mentoring-Programm für Frauen einen weiteren Baustein, der im Oktober 2023 mit dem Angebot „Führungseinblick“ an den Start geht. Zielgruppe sind alle Mitarbeitenden, die an der Übernahme einer Führungsaufgabe interessiert sind.

Das Programm wird innerhalb eines knappen Jahres in zwei Gruppen durchlaufen und durch externe Trainerinnen und Trainer begleitet. Es setzt sich aus Workshops und Gruppencoachings, einer Gesprächsrunde mit Führungskräften und einem Development Center<sup>3</sup> zusammen. Die Teilnehmenden erhalten - wie beim Mentoring für Frauen - die Möglichkeit, sich mit der eigenen Haltung zum Thema Führung auseinanderzusetzen und sich gegenseitig auszutauschen. 19 Mitarbeiterinnen und sieben Mitarbeiter nehmen an dem Programm Führungseinblick teil, für das sich 77 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beworben haben. Auch hier gab es eine dezentrale Auswahlentscheidung.

### **Stufe 2: Neu in Führung**

Die Qualifizierung der Stufe 2 richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neu in ihrer Rolle als Führungskraft sind. Das etwa 15-monatige Qualifizierungsprogramm besteht aus einem Methodenmix aus Präsenzseminaren, Selbstlernen und Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sowie Netzwerktreffen.

Die Qualifizierung ist in vier Phasen aufgeteilt:

- Führungsgrundlagen
- Professionelle Gesprächsführung
- Führungsverantwortung übernehmen und Teams führen
- Veränderungen managen und Prozesse gestalten

Derzeit bieten wir Gruppenkursformate für zwei Zielgruppen an:

- Dienststellen- und Abteilungsleitungen, Neu in Führung
- Sachgebiets-, Stabsstellen- und Teamleitungen, Neu in Führung

In jeder Phase durchlaufen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedliche Lernformate. Diese reichen von Präsenzseminaren, Selbstlerneinheiten, Lernen in Führungstandems, kollegialem Austausch bis hin zu Impulsvorträgen. Dadurch wird ein praxisnahes Lernen gefördert und der Transfer in den Führungsalltag ermöglicht.

Ergänzend stehen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern individuelle Angebote wie Coaching, Hospitation oder das Führungsfeedback zur Verfügung.

---

<sup>3</sup> Dieses stellt eine Variante eines Assessment Centers dar, in dem das individuelle Entwicklungspotenzial der Teilnehmenden im Hinblick auf weiterführende Aufgaben erfasst wird.

Bisher fanden bzw. finden sechs Kurse für Abteilungs- und Dienststellenleitungen und acht Kurse für Sachgebietsleitungen statt; insgesamt konnten bzw. können 196 Führungskräfte von dem Angebot profitieren.

Das Personalamt setzt bei dieser Zielgruppe einen Schwerpunkt der personellen und finanziellen Ressourcen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmalig Führungsverantwortung erhalten, optimal für ihre neue Aufgabe zu qualifizieren.

Damit wird auch Ergebnissen aus der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2019 Rechnung getragen.

### **Stufe 3: Erfahren in Führung**

Die Stufe 3 der Führungskräftequalifizierung vertieft bzw. aktualisiert die Führungskompetenz im weiteren Verlauf der Tätigkeit und bereitet ggf. auf höhere Führungsaufgaben vor. Das Qualifizierungsprogramm der Stufe 3 orientiert sich im Wesentlichen an der Struktur der Stufe 2.

Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral in den Referaten und Geschäftsbereichen.

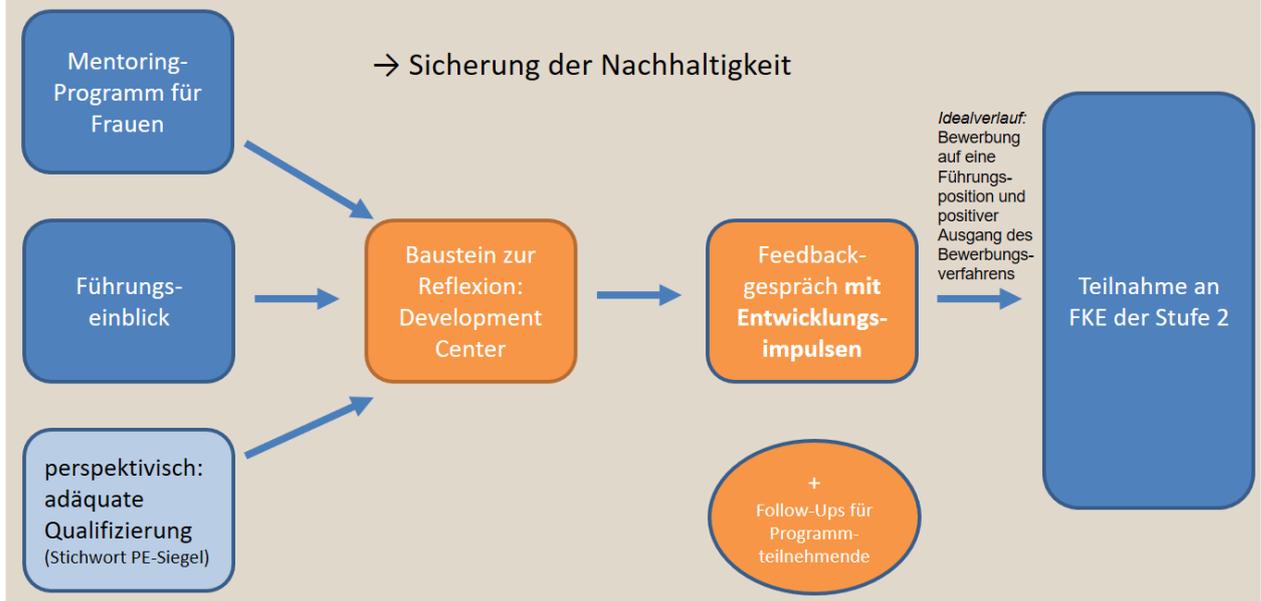
Aufgrund beschränkter Ressourcen wird Führungskräften, die die Stufe 2 noch nicht besucht haben, der Vorrang gegeben, da die Stufen nicht notwendigerweise alle durchlaufen werden müssen. Das etwa 15-monatige Qualifizierungsprogramm besteht aus einem Methodenmix aus Präsenzseminaren, Selbstlernen und Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie Netzwerktreffen.

### **Weiterentwicklung der Führungskräfteentwicklung zu einem Talentmanagement**

Im Workshop „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Stadtverwaltung Nürnberg“ im Februar 2021 wurde mit den Personalvertretungen vereinbart, das Talentmanagement zunächst auf die Zielgruppe Führungskräfte zu konzentrieren.

In einem Kooperationsprojekt mit Studierenden der Technischen Hochschule Nürnberg wurde das Development Center mit 18 städtischen Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter erfolgreich pilotiert.

## Weiterentwicklung hin zu einem Talentmanagement



Im Anschluss an das Mentoringprogramm für Frauen und den Kurs Führungseinblick findet im Jahr 2024 ein Development-Center statt. Das Development-Center ist integraler Bestandteil des Kurses Führungseinblick und die Teilnahme daher verpflichtend.

Das Development-Center soll den Teilnehmenden veranschaulichen, ob sie das Potential zur Führungskraft besitzen. Daraufhin sollen die Teilnehmenden eine Karriere- bzw. Qualifizierungsberatung erhalten, in der die Frage geklärt werden kann, wie es in der Zukunft für den Mitarbeitenden weitergehen kann und was es ggf. für Alternativen zu einer Führungskarriere gibt. In der Beratung werden auch weitere Qualifizierungsschritte thematisiert. Die Beratung ist vor allem auch für die Mitarbeitenden wichtig, deren Potential zur Führungskraft aufgrund des Ergebnisses des Development-Centers noch weiter ausgebaut werden muss.

Ein oftmals zitierter Begriff beim Gedanken an Förderung von Talent und Karriere sind sog. „Fachkarrieren“. Nach erfolgreicher Personalrekrutierung und dem Onboarding muss es Aufgabe eines modernen Personalmanagements sein, die Mitarbeitenden möglichst lange an die Stadt Nürnberg (ggf. auch an bestimmte Fachbereiche innerhalb der Stadtverwaltung) zu binden. In einem gemeinsamen Bericht vom 20.09.2022 hat das Personalamt mit DiP und Ref.I/II-CC dem POA bereits die Grundlagen und Verfahrensschritte zur Prüfung und Implementierung von Fachkarriere in den Geschäftsbereichen und Dienststellen der Stadtverwaltung erläutert. Dies ist seither (nach dem Pilotprojekt bei OA) nun bereits bei mehreren Dienststellen in der Prüfung.

## 2.2.2 Maßnahmen am Arbeitsplatz und zur Gestaltung der Arbeitszeit

Das Personalamt wird oft gefragt: „Was macht es besonders, für die Stadt Nürnberg zu arbeiten?“ Neben der oft zitierten sinnstiftenden und standortgesicherten Tätigkeit bei der Stadtverwaltung wurden in den letzten Jahren zunehmend auch Maßnahmen ausgebaut, um die Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin zu fördern.

In Folge eine Auflistung von Angeboten, die es schon viele Jahre bei der Stadt Nürnberg gibt und sich zur Fortführung bewährt haben:

- konsequente Anrechnung von Berufserfahrung in Bezug auf die Stufenzuordnung
- Angebot der Verbeamtung bei Erfüllung der Voraussetzungen
- Jahressonderzahlung und Leistungsorientierte Bezahlung
- Möglichkeiten von (Teil-)Abordnungen im Bereich der Lehrkräfte (z. B. Universitäten)
- Angebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (siehe eigener Bericht und Ausblick im POA am 26.09.2023)
- Angebote der Personalberatung
- Attraktive Altersvorsorge (Zusatzversorgung der BVK) + Angebot der Entgeltumwandlung
- Vermittlung von KiTa-Plätzen (bei freien Trägern)
- Rabatte für Mitarbeiter/innen

Des Weiteren wurden in jüngerer Vergangenheit zusätzliche finanzielle Anreize für unsere Mitarbeitenden geschaffen:

- Rahmenzulage für Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte im Bürgerservice (mit starkem Publikumsverkehr) seit 2020.
- Nutzung der tarifrechtlichen Spielräume: Arbeitsmarktzulage, Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie, Zulagen für Ärztinnen und Ärzte seit 2022.  
Zulagen für weitere Berufsgruppen wären möglich. Aufgrund der finanziellen Situation der Stadt Nürnberg sowie grundsätzlicher Bedenken im Hinblick auf einen möglichen Überbietungswettbewerb der öffentlichen Arbeitgeber wurden diese bislang nicht weiterverfolgt.
- Zuzahlung zum Deutschlandticket bzw. zu vergleichbaren Jahresfahrkarten der Deutschen Bahn.
- Fahrrad- und E-Bike-Leasing mit Entgeltumwandlung seit 01.09.2022 für Tarifbeschäftigte bzw. seit 03.04.2023 für Beamtinnen und Beamte

Außerdem wird mit dem Angebot flexibler Arbeitsmodelle das Ziel verfolgt, den Wünschen vieler Mitarbeitenden nach einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf entgegenzukommen. Der Arbeitszeitrahmen wurde auf 06:00 bis 19:00 Uhr erweitert, wobei Kernzeiten von Teilzeitkräften individuell festgesetzt werden können.

In vielen Bereichen gibt es bereits seit langem die Möglichkeit, durch Gleitzeit die Einbringung der Arbeitszeit nach den persönlichen Wünschen zu gestalten. Individuelle Arbeitszeitmodelle und abweichende Vereinbarungen können in den Beschäftigungsdienststellen getroffen werden. Nach Auswertung der Väter- und Mütterbefragung 2021 fanden in 2022 und 2023 weitere Gespräche zur Erweiterung der Teilzeitmöglichkeiten auch in städtischen Dienststellen mit Schicht- und Wechselschichtdienst statt. Hier wurden und werden weitere Ideen und Möglichkeiten, die den Interessen der Mitarbeitenden und der Sicherstellung des Dienstbetriebs Rechnung tragen, diskutiert und geprüft.

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben mit reduzierter Arbeitszeit wird besonders protegiert und gefördert. Die Konzeption wurde 2019 erstmalig in der Arbeitgeberbroschüre zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit dargestellt, die durch einen stadinternen handlungsanweisenden Leitfaden für die Beschäftigungsdienststellen ergänzt wurde. Stellen mit Führungsaufgaben mit mehreren Kräften zu besetzen, ist eine gute Möglichkeit bewährten Kräfte auch in der Familienphase eine berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeit zu bieten. Allerdings setzt dies die Bereitschaft auf Seite der Dienststellen und auf Seite der beteiligten Mitarbeitenden voraus, Führungsaufgaben neu zu interpretieren und insbesondere Arbeits- und Kommunikationsprozesse neu zu strukturieren und Mut zu zeigen, diese auch auszuprobieren. Bei insgesamt anspruchsvolleren rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und wachsender Arbeitsbelastung ist dies für städtische Dienststellen nicht immer leicht umzusetzen.

Die Regelungen und Voraussetzungen für Homeoffice und Mobilem Arbeiten wurden 2020 erstmalig in einer Rahmendienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitsformen bei der Stadt Nürnberg getroffen. Seither wurden immer wieder einzelne Regelungen nachjustiert und im Hinblick auf Flexibilität und Wünsche der Dienststellen und Beschäftigten vereinfacht (z. B. Dezentralisierung der Verantwortlichkeit der Abwicklung des Homeoffice durch die Beschäftigungsdienststellen, Zuschuss zur Erstausrüstung ohne Nachweis, flexible Verteilung der Arbeitszeiten). Die Möglichkeit zu Mobilem Arbeiten ist formlos durch die Beschäftigungsdienststellen organisierbar. Die Beratung und Ausstattung mit technischem Equipment läuft individuell für jede Beschäftigungsdienststelle mit IT.

### **2.2.3 Bessere Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf**

Mit den flexiblen Beschäftigungsmodellen und Arbeitszeiten, Arbeiten von zu Hause aus, Pflege- oder Kinderbetreuungszeit, Sabbatjahr und Altersteilzeit bestehen bereits viele Gestaltungsoptionen, um Privat- und Arbeitsleben besser in Einklang zu bringen.

2022 wurde eine neue kompakte und übersichtliche Sammlung von Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit“ auf einer zentralen Seite im städtischen Intranet bereitgestellt. Diese ist im Verwaltungsportal zentral unter „Mein Arbeitsplatz“ zu finden.

Hier werden Informationen zu verschiedenen Lebenslagen (u. a. Schwangerschaft und Geburt, Herausforderungen bei Krankheit und Pflege, Übergang in den Ruhestand) gebündelt und den Mitarbeitenden in leicht zugänglicher Form zur Verfügung gestellt.

Aktuell wird an einer verbesserten Zugriffsmöglichkeit auf das städtische Intranet von außen gearbeitet. Dadurch soll die Möglichkeit für Beschäftigte ohne PC-Arbeitsplatz (z. B. im gewerblich-technischen Bereich, Sozial- und Erziehungsdienst) und für Mitarbeitende in Beurlaubung geschaffen werden, mit einem privaten Gerät auf Informationen für städtische Mitarbeitende zuzugreifen.

Eine wichtige Maßnahme zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Einführung eines Langzeitarbeitszeitkontos. Wesentliche Rechtsgrundlage für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ist § 7b SGB IV in dem die wesentlichen Bestimmungen für die Einführung und Absicherung von Langzeitarbeitszeitkonten festgelegt sind. Diese sind seit 2016 als Wertguthaben zu führen („Flexi-II“-Gesetz). Wertguthabenvereinbarungen sind darauf angelegt, ein Guthaben anzusparen, um Freistellungsphasen wie beispielsweise einen vorzeitigen Ruhestand, Sabbatjahre oder Zeiten für die Erziehung von Kindern oder die Pflege

von Angehörigen finanziell zu überbrücken. Leider gestaltet sich eine rechtssichere Umsetzung aufgrund der vielfältigen sozialversicherungsrechtlichen Fragen und eines vergleichsweise geringen Software-Angebots in der Praxis sehr aufwendig. Das Personalamt entwickelt derzeit im Rahmen einer stadtinternen Arbeitsgruppe und mit Hilfe externer Beratung ein Konzept als Basis für das weitere Vorgehen. Sobald die Konzeptionsphase abgeschlossen werden kann, wird das Personalamt zum weiteren Vorgehen im POA berichten.

### **3. Fazit und Ausblick**

#### **3.1 Allgemeiner Ausblick**

Nach derzeitigem Kenntnisstand stehen bei der Stadt Nürnberg alleine aufgrund von Eintritten in den Ruhestand bis Ende 2030 Personalabgänge im Umfang von knapp 16 Prozent oder 1.660 Vollzeitäquivalenten (VK) bevor. Dem gegenüber steht die zu erwartende Entwicklung des Personalbedarfs, der für die Aufgabenerledigung in den Dienststellen und Eigenbetrieben als notwendig erachtet wird. Grundlage für die Schätzung des künftigen Personalbedarfs war die mittel- und längerfristige Entwicklung der Personalbedarfstreiber, wie z. B. der demografischen Entwicklung (Ermittlung gemeinsam mit den Dienststellen und Eigenbetrieben im Rahmen der Strategischen Planungsgespräche). Der gesamte Personalbedarf der Stadt Nürnberg dürfte demnach (rechnerisch) bis Ende 2030 ohne geeignete Gegenmaßnahmen um rund 900 VZÄ oder knapp 9 Prozent steigen. Dieses Wachstum wäre damit deutlich geringer als der Personalaufbau der vergangenen acht Jahre (+18,8 %).

Unter Berücksichtigung der geplanten Ruhestandseintritte und des prognostizierten Personalbedarfs ergibt sich in der aggregierten Betrachtung bis Ende 2030 über alle Jobfamilien hinweg eine rechnerische Lücke von rund 2.570 VK zwischen tatsächlichem Personalbestand und Personalbedarf. Die Lücke lässt sich mit Hilfe der Analysesoftware Dynaplan beim Personalamt für einzelne Dienststellen, Referate und Geschäftsbereiche sowie für einzelne Jobfamilien oder Qualifikationsebenen sowie beliebige Kombinationen daraus darstellen.

Die größte rechnerische Lücke zwischen Personalbestand und -bedarf zeigt sich in den Jobfamilien „Verwaltung allgemein“ und „Erziehung und Sozialarbeit“ (522 bzw. 579 VK), wobei rund 90 Prozent der Mitarbeitenden der Jobfamilie „Erziehung und Sozialarbeit“ allein im Jugendamt beschäftigt sind. Die Entwicklung in der Jobfamilie „Bau-Tiefbau“ ist stark von geplanten Baumaßnahmen und der Umsetzung des Mobilitätspakts geprägt und verläuft bis 2027 stark steigend (200 VK) fällt dann aber wieder langsam ab.

Tendenziell zeigt sich, wie bereits oben für den regionalen Arbeitsmarkt dargestellt, eine Verschiebung von geringer qualifizierten zu höher qualifizierten Tätigkeiten. Derartige Veränderungen gilt es zu beobachten und durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen, um auf einem Arbeitsmarkt, der zunehmend von Fachkräfteengpässen geprägt ist, auch höherwertige Stellen mit geeigneten Beschäftigten aus den eigenen Reihen besetzen zu können.

Die Themenfelder, mit denen sich die Dienststellen der Stadtverwaltung zu befassen haben, werden immer vielfältiger, die Planungs- und Vorbereitungszeit dagegen kürzer (Beispiele: Zuwanderung, Corona, Haushaltskonsolidierung). Gleichzeitig gibt es eine Reihe von Zukunftsthemen, die heute bereits bekannt sind und die sich massiv auf die Arbeitsweise der Stadtverwaltung und damit auch auf den Personalbedarf auswirken werden (Beispiele: Demografischer Wandel, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit, Mobilitätswende und Klimawandel).

Seit 2020 wurden in der Stadt Nürnberg mit den Digitalen Fachstrategien und den Strategischen Planungsgesprächen zwei Austauschformate zwischen den Querschnittsdienststellen und den Fachdienststellen eingeführt, um künftige Herausforderungen hinsichtlich Prozessoptimierung, IT-Ausstattung, und Personalausstattung frühzeitig zu erkennen und notwendige Maßnahmen zielgerichtet und möglichst passgenau zu entwickeln und aufeinander abzustimmen.

Maßnahmen, die geeignet sind den Personalbedarf zu reduzieren, sind in der Regel in den Fachdienststellen zu initiieren und umzusetzen. Insbesondere die Querschnittsdienststellen begleiten derartige Maßnahmen im Rahmen ihrer Aufgaben. Auch bei der Entwicklung Digitaler Fachstrategien können Maßnahmen identifiziert werden, die geeignet sind die Effizienz zu erhöhen, z. B. durch Aufgabenkritik, Prozessoptimierung, Digitalisierung, oder auch Bündelung von Aufgaben mit anderen Aufgabenträgern oder Übertragung an spezialisierte Dienstleister. Inwieweit die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes zu einer Digitalisierungsrendite, im Sinne von Personaleinsparungen, führt ist derzeit schwer abzuschätzen, da hier auch die Akzeptanz der Kundinnen und Kunden erhebliche Auswirkungen hat.

### **3.2 Zukünftige Schwerpunkte im Personalmanagement**

Die Darstellung der Arbeitgebermarke Stadt Nürnberg und die ständige Präsentation städtischer Aufgaben, Projekte und Themen in den relevanten Foren und Fachkreisen sowie der breiten Öffentlichkeit ist dabei Aufgabe aller städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe. Diese Öffentlichkeitsarbeit muss zukünftig systematisch mit dem Personalmarketing verbunden werden, um die ständige Präsenz der Stadt als attraktive Arbeitgeberin in der öffentlichen Wahrnehmung zu erweitern und zu verbessern. Diese Intensivierung des eigenen Marketingauftrittes ist als Gesamtaufgabe zu verstehen und gemeinsam auszubauen, um insbesondere auch die jüngste Generation am Arbeitsmarkt „GenZ“ auf die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg aufmerksam zu machen.

Ein schneller Ausbau digitaler Workflows und Arbeitsprozesse ist für PA eines der wichtigsten Ziele, um auch in der Personalarbeit die Chancen und Möglichkeiten der digitalen Transformation ausnutzen zu können. Der Fokus im Personalamt wird zukünftig noch vermehrt auf dem Ausbau einer strategisch bedachten und effizienten HR-IT-Landschaft liegen:

- Mit der Einführung des elektronischen Bewerbermanagements „Beesite“ ist 2019 bereits ein großer Schritt bei der Digitalisierung des Recruitings praktisch umgesetzt worden. Die Durchführung des eigentlichen Bewerbungsverfahrens hat sich deutlich beschleunigt. Sowohl die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber wie auch der eingestellten Kräfte konnte deutlich erhöht werden. Mit dem aktuell anstehenden Major-Update werden zusätzliche Funktionen zur Verfügung stehen. Weiteres Verbesserungspotenzial besteht jedoch bei der Kommunikation nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens mit zukünftigen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier stößt die Digitalisierung der Prozesse im Recruiting beim Datenschutz an seine Grenzen. Die digitale Bewerbendenkommunikation per Mail hat durch die datenschutzrechtlichen Vorgaben weiterhin enorme Einschränkungen, die die Außendarstellung als moderne Arbeitgeberin gerade in der Phase der Vertragsanbahnung negativ beeinflussen. Insofern können hier nicht alle Möglichkeiten der Optimierung ausgeschöpft werden. Mit dem anstehenden Major-Update der BeeSite werden jedoch in 2024 gewinnbringende Weiterentwicklungen anstehen.

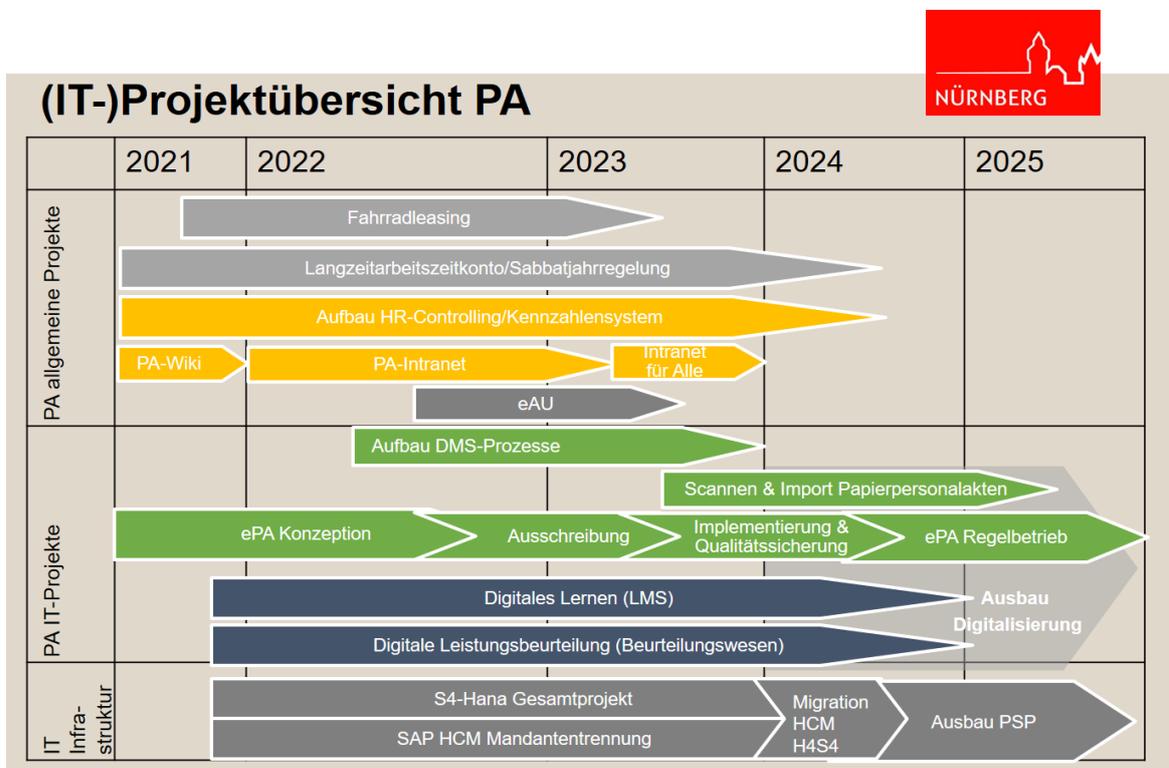
- Im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements (Leitung DiP) wurde auch der Stellenbesetzungsprozess als Pilotprozess zur erneuten Bearbeitung ausgewählt. Es wird diesmal in Blick auf Schnittstellen und Kommunikationswege geprüft, inwieweit weitere Vereinfachungen technisch ermöglicht werden können.
- Für das erste Halbjahr 2024 ist die Implementierung der elektronischen Personalakte (ePA) geplant. Durch die elektronische Personalaktenführung werden Medienbrüche vermieden und die Anschlussfähigkeit an zuvor digital durchgeführte Prozesse hergestellt. Die ePA bildet insofern auch die Grundlage für die weitere Digitalisierung von internen Antragsprozessen der Mitarbeitenden. Im Zuge der Personalbindung ist es erforderlich, hier moderne und zeitgemäße Prozesse umzusetzen. Parallel zur Konzeption und Bereitstellung des Systems werden die Bestandsakten (geschätzt ca. 33.200 Teilakten) durch den Scandienstleister digitalisiert und importiert. Leider haben sich bei der Vergabe der notwendigen Software und Dienstleistungen kürzlich Probleme ergeben, die zu einer Verzögerung des Projekts führen werden.
- Während die Personalakte vor allem die interne Organisation des Personalamtes sowie die Zusammenarbeit der an Personalthemen beteiligten Stellen verbessern und erleichtern wird, ist „Digitales Lernen“ und Fortbildungsmanagement ein Thema, das vom Personalamt ausgehend, sehr stark in die restliche Stadtverwaltung hineinwirkt. Da auch an anderen Stellen der Stadtverwaltung ähnliche Wünsche und Erfordernisse für eine digitale Software für Veranstaltungsmanagements bestehen, wurde zentral bei der IT ein gesamtstädtisches Projekt begonnen, das auf eine Ausschreibung passender Anwendungen abzielt. Die Unterlagen hierzu befinden sich derzeit noch in Vorbereitung.

Mit diesem professionellen Learning Management Systems (LMS) für die Personalentwicklung soll eine Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Modernisierung im Sinne zeitgemäßer, digitaler (Self-)Services zur Suche, Genehmigung, Buchung und Abrechnung passender Bildungsangebote einerseits und durch die digitale Administration des Fortbildungsangebots andererseits ermöglichen. Die Einführung des LMS wird in 2024 ein Schwerpunktthema in der Personalentwicklung und Fortbildung des Personalamts sein.

- Allgemein besteht bei vielen Mitarbeitenden der große Wunsch nach einer geeigneten Oberfläche für eine elektronische Kommunikation mit der Arbeitgeberin Stadt. Bei der Personalbewirtschaftung ist SAP/HCM das führende System für den operativen Betrieb. Zwar deckt das derzeitige System alle wichtigen personalwirtschaftlichen Funktionen für

die Verwaltung ab, die direkte, digitale Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist aktuell aber nur begrenzt möglich.

Die „Self-Service-Funktionen“ des Personal-Service-Portals (SAP/PSP) beschränken sich derzeit auf die Erfassung von Arbeitszeit, die Beantragung von Urlauben und Gleitzeit, die Verschiebung von Teilzeit auf andere Werktage, den Abruf von Gehaltsnachweisen und die Pflege weniger persönlicher Daten. Aktuell fehlen vor allem Möglichkeiten zur medienbruchfreien (end to end) Abwicklung von häufig vorkommenden Personalangelegenheiten wie: Beantragung und Genehmigung von Elternzeit, Freistellungen (z. B. bei Erkrankung von Kindern), Fortbildungen, Homeoffice, Nebentätigkeiten (bzw. deren Anzeige), Teilzeit, Umwandlung der Zulage nach TVöD SuE in arbeitsfreie Tage oder Erklärung zu familienstandbezogenen Gehaltsbestandteilen. Aktuell werden diese Aufgaben noch auf Grundlage von Formularen abgewickelt. Die Einführung von völdigitalen „Self-Services“ stellt ein nicht zu unterschätzendes Optimierungspotenzial dar, das aber nur mit ausreichenden Personalressourcen bei IT und im Personalamt zu heben sein wird, da SAP in der Regel nur sehr aufwendig an die örtlichen Anforderungen angepasst werden kann.



Bei der Aufstellung der eigenen digitalen Fachstrategie des Personalamts wurden zahlreiche weitere Ansätze zur Digitalisierung und Weiterentwicklung des Personalmanagements entwickelt. Die vorstehende Darstellung beschränkt sich auf die wichtigsten Kernprojekte, deren Umsetzung 2023 ff. die meisten Kapazitäten in Anspruch nehmen werden. Die IT-gestützte Umsetzung kann allerdings nur im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten bei den beteiligten Dienststellen, allen voran bei der IT (SKN), erfolgen. Die Vielzahl an (kleinen und großen) Projekten aus dem Personalbereich liegen hier aufgrund von Personalengpässen sehr lange. Die hohe Auslastung der Knowhow-Träger beim Personalamt durch operative Aufgaben, stellt in diesem Zusammenhang eine weitere Herausforderung dar.

Diese Engpässe sowie auf uns zukommende weitere Stelleneinsparungen können langfristig nur durch eine Effizienzsteigerung in den wichtigen Kernprozessen der Personalarbeit ausgeglichen werden. Die oben aufgezeigten Megatrends und Schwerpunktsetzungen in der Personalakquise und -bindung zeigen deutlich, dass die Führung von Organisationen und Mitarbeitenden selbst einer starken Transformation bedarf. Führung muss dabei selbst als Teil und Ziel der Transformation verstanden sowie insbesondere durch vertrauensvolle Interaktion und gegenseitiger Unterstützung (Empowerment) gefördert werden.

#### Quellenverzeichnis

dbb Beamtenbund Tarifunion (2021): Personalmangel im öffentlichen Dienst.

[\[https://www.dbb.de/fileadmin/user\\_upload/globale\\_elemente/pdfs/2021/210329\\_dbb\\_Personalbedarfe\\_oeD.pdf\]](https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2021/210329_dbb_Personalbedarfe_oeD.pdf)

Deloitte (2020): Die Jobs der Zukunft. Berufswelt bis 2035 – fünf Trends. Datenland

Deutschland [\[https://www2.deloitte.com/de/de/pages/trends/jobs-der-zukunft-berufswelt-2035.html\]](https://www2.deloitte.com/de/de/pages/trends/jobs-der-zukunft-berufswelt-2035.html)

IHK-Mittelfranken (2023): Fachkräftemonitor für Bayern: IHK Nürnberg für Mittelfranken

[\[https://www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de/\] \(Monitor aufgrund einer Aktualisierung seit Mitte August nicht mehr online, Datenlage bei PA vorhanden\)](https://www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de/)

PwC (2022): Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor. Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider/innen.

[\[https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.html\]](https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.html)

III. Herrn Ref. I/II

IV. a) GPR  
b) GJAV

V. PA

VI. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 11.09.2023  
Personalamt

(2900)

Abdruck je an:

BgA

Stk

DiP

Ref. I/II-CC



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. Maßnahmvorschläge 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.

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

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

### 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](http://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
<b>2023</b>	<b>11.722,56</b>	<b>241,98</b>	<b>-24,30</b>	<b>217,68</b>
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)

<b>2023</b>	<b>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 unabweisbare 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</b>
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 Ferienausschuss 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 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 169,70 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 teilszeitbeschäftigten 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).

Bei der Betrachtung der Tabellen ist zu berücksichtigen, 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 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
<b>2023</b>	<b>11.552,86</b>	<b>12.423</b>	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
<b>insgesamt</b>	<b>11.456,36</b>	<b>12.423</b>	<b>3.088</b>	<b>9.335</b>	<b>53,31</b>

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 „Stellenplan 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/Digitalkoordinatorinnen 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	<b>865,32</b>	29,31%	<b>2.158,30</b>	31,38%
Technischer Dienst	<b>166,56</b>	5,64%	<b>1015,91</b>	14,77%
Lehrkräfte und Dozenten	<b>1.312,22</b>	44,44%	<b>251,89</b>	3,66%
Verwaltungstechnischer Dienst	<b>16,50</b>	0,56%	<b>193,67</b>	2,81%
Betriebstechnischer Dienst	<b>14,00</b>	0,48%	<b>309,38</b>	4,50%
Sozialdienst	<b>2,50</b>	0,08%	<b>2.329,16</b>	33,86%
Feuerwehr	<b>456,00</b>	15,44%	<b>86,40</b>	1,26%
Medizinischer/Veterinärdienst	<b>9,00</b>	0,30%	<b>74,77</b>	1,09%
Kommunale Wahlbeamte	<b>9,00</b>	0,30%		
Sonstige Dienste	<b>101,73</b>	3,45%	<b>458,89</b>	6,67%
<b>insgesamt</b>	<b>2.952,83</b>	100,00%	<b>6.878,37</b>	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%
<b>insgesamt</b>	<b>1.642,87</b>	<b>100,00%</b>

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
<b>2023</b>	<b>19,00</b>	<b>0,64%</b>	<b>1.233,72</b>	<b>41,59%</b>	<b>1.056,64</b>	<b>35,62%</b>	<b>647,60</b>	<b>21,83%</b>	<b>9,50</b>	<b>0,32%</b>
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	<b>49,62</b>	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	<b>210,16</b>		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)	<b>40,03</b>	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	<b>482,21</b>	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)	<b>250,90</b>	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)	<b>56,90</b>	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)	<b>1.351,46</b>	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)	<b>191,26</b>	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)	<b>112,26</b>	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)	<b>98,08</b>	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	<b>123,58</b>			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				
<b>insgesamt</b>	<b>2.966,46</b>	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	<b>127,60</b>	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	<b>436,03</b>		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)	<b>539,24</b>	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	<b>302,80</b>	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)	<b>494,39</b>	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)	<b>422,06</b>		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)	<b>508,87</b>	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)	<b>613,09</b>	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)	<b>565,48</b>	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)	<b>139,96</b>		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	<b>2.064,65</b>	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
<b>insgesamt</b>	<b>6.214,17</b>	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													
<b>insgesamt</b>	<b>1.930,74</b>	<b>23,30</b>	<b>42,82</b>	<b>28,00</b>	<b>142,53</b>	<b>117,01</b>	<b>85,00</b>	<b>117,26</b>	<b>175,69</b>	<b>5,00</b>			<b>60,00</b>	<b>146,56</b>	<b>706,01</b>						<b>85,22</b>	<b>196,34</b>

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	
<b>insgesamt</b>	<b>344,99</b>			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	<b>insgesamt</b>
2023	<b>53</b>	<b>126</b>	<b>179</b>
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 „ausgezahlten 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 „ausgezahlten 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
	€	€	€
<b>Personal- und Versorgungsaufwendungen</b>	<b>714.633.319,34</b>	<b>735.470.014,00</b>	<b>685.201.867,59</b>
<b>Personalaufwendungen</b>	<b>625.285.530,07</b>	<b>632.210.313,54</b>	<b>590.766.367,91</b>
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
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>89.347.789,27</b>	<b>103.259.700,00</b>	<b>94.435.499,68</b>
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

## C Personal

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
<b>Gesamt</b>	<b>12.423</b>	<b>1.473</b>	<b>194</b>	<b>673</b>	<b>748</b>	<b>3.118</b>	<b>776</b>	<b>2.309</b>	<b>3.132</b>

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 vielfach 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
<b>Gesamt</b>	<b>12.423</b>	<b>5.561</b>	<b>6.862</b>

### 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
<b>2022</b>	<b>7.573</b>	<b>4.850</b>	<b>39,04 %</b>
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
<b>2022</b>	<b>4.591</b>	<b>2.982</b>	<b>970</b>	<b>3.880</b>
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%
<b>Gesamt</b>	<b>3.088</b>	<b>1.473</b>	<b>194</b>	<b>673</b>	<b>748</b>				

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 <sup>1</sup>	10	3	1	2	4	25%	50%	75%	60%
<b>Gesamt</b>	<b>6.756</b>	<b>2.832</b>	<b>594</b>	<b>1.389</b>	<b>1.941</b>				

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

<sup>1</sup> 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%
<b>Gesamt</b>	<b>358</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>146</b>	<b>152</b>				

- 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 <sup>2</sup>	10	2	4	3	1	75%	64%	25%	58%
<b>Gesamt</b>	<b>2.221</b>	<b>248</b>	<b>160</b>	<b>774</b>	<b>1.039</b>				

<sup>2</sup> 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%
<b>Gesamt</b>	<b>12.423</b>	<b>4.591</b>	<b>970</b>	<b>2.982</b>	<b>3.880</b>				

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 ohne gleichzeitige Abteilungsleitung	33	13	20	61%	15%
Stellvertretungen der Leitungen mit 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%
<b>Gesamt</b>	<b>890</b>	<b>415</b>	<b>474</b>	<b>53%</b>	<b>30%</b>

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
<b>2022</b>	<b>45,34</b>
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
<b>2022</b>	<b>747</b>	<b>6,01%</b>	<b>233</b>	<b>514</b>	<b>120</b>	<b>236</b>	<b>113</b>	<b>278</b>
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 NüSt<sup>3</sup>)** eine anonymisierte Abfrage zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis.

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

<b>Einstellungs-jahr</b>	<b>Eingestellte mit Migrationshintergrund</b>	<b>Eingestellte ohne Migrationshintergrund</b>	<b>keine auswertbaren Angaben</b>	<b>Anteil mit Migrationshintergrund</b>
<b>2022</b>	<b>100</b>	<b>167</b>	<b>13</b>	<b>35,7%</b>
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:

<b>Einstellungs-jahr-gang</b>	<b>Eingestellte mit Migrationshintergrund</b>	<b>Eingestellte ohne Migrationshintergrund</b>	<b>keine auswertbaren Angaben</b>	<b>Anteil mit Migrationshintergrund</b>
<b>2022</b>	<b>98</b>	<b>171</b>	<b>8</b>	<b>35,4%</b>
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.

<sup>3</sup> 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 ein 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 Ausbildungs- verhältnisse	2018		2019		2020		2021		2022	
	ges.	weibl.								
<b>Verwaltungsberufe</b>	98	57	99	57	97	56	98	70	98	60
<b>gewerbliche Berufe</b>	26	9	27	8	36	4	35	12	34	12
<b>technische Berufe</b>	26	5	19	2	28	8	21	4	44	10
<b>Pflege</b>	14	10	18	11	19	10	23	17	26	19
<b>PiA<sup>4</sup></b>	35	26	34	26	37	29	47	38	48	41
<b>Gesamt</b>	<b>199</b>	<b>107</b>	<b>197</b>	<b>104</b>	<b>217</b>	<b>107</b>	<b>224</b>	<b>141</b>	<b>250</b>	<b>142</b>

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.

<sup>4</sup> 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 neu eingestellten 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	<b>10,16</b>	-,-	-,-
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	<b>10,30</b>	-,-	-,-
2022	11.653	583	1.088	61	1.149	<b>9,86</b>	-,-	-,-

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
<b>2022</b>	<b>8,08%</b>	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 vollzeitahe Arbeitszeitreduzierungen. Eine Auswertung der Teilzeitbeschäftigungen 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.



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	26.09.2023	öffentlich	Bericht

**Betreff:**  
**Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**  
**Bericht 2022/2023 und Ausblick**

**Anlagen:**  
Bericht

**Bericht:**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement dient als strategischer und motivierender Multiplikator für die (emotionale) Mitarbeiterbindung und deren Gesundheits- sowie Resilienzförderung. Es ist viel mehr als nur ein Obstkorb oder Bewegung in der Pause. Die Wirkung ist tiefgreifender und nachhaltiger, wenn gesunde Arbeitsstrukturen gestellt und gesunde Führungsstrukturen gelebt werden. Die strategische Ausrichtung und insbesondere die Balance von Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie die engmaschige Verzahnung zentraler und dezentraler BGM-Elemente mit Vernetzung zur strategischen Personalentwicklung kann zielführend sein, um Veränderungen kurzfristig und langfristig zu begegnen. Die Sensibilisierung von Führungskräften, den Wert von Mitarbeitergesundheit zu erkennen sowie über das BGM in die nachhaltige Mitarbeiterbindung zu investieren sind wesentlicher Bestandteil des strategisch ausgerichteten Gesundheitsmanagements.

**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:

Die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen allen Mitarbeitenden offen; Verschiedene Lebens- und Arbeitswelten finden in den unterschiedlichen Aktivitäten Beachtung.

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

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



## **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Bericht 2022/2023 und Ausblick**

### I. Bericht

#### **1. Ausgangssituation**

Die aktuellen gesamtgesellschaftlichen Themen wie demographischer Wandel, Nachwirkungen der Pandemie, eine kontinuierlich zunehmende Arbeitsverdichtung sowie Digitalisierung gekoppelt an die gesamtstädtische Haushaltskonsolidierung sind bei der Stadt Nürnberg sehr deutlich spürbar. Das Personalamt bietet daher Maßnahmen an, die der Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Resilienzstärkung dienen.

Enge Mitarbeiterbindung durch nachhaltige Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (**Verhaltensprävention**) sowie gesundheitsgerechte Arbeitsplatz-, Arbeitsumfeld- und die Arbeitsumgebungsgestaltung (**Verhältnisprävention**) sind Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mitarbeitergesundheit beeinflusst Mitarbeiterzufriedenheit und diese wiederum Mitarbeiterbindung. Hohe Fluktuationszahlen und Ausfälle, insbesondere Langzeiterkrankungen, deren Ursachen in der Arbeit begründet sind, wirken sich auf die Dienststellen und Eigenbetriebe tiefgreifend aus. In Zeiten von Unsicherheit, Sparzwang und Veränderungen ist eine stabile Beschäftigtenzahl ein wesentlicher Faktor für die Erfüllung von Aufgaben und Dienstleistungen. Die Potenziale der Beschäftigten gezielt zu fördern und auszuschöpfen ist entscheidend hierfür.

#### **2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Steuerkreis Gesundheit**

Das für Arbeitgeber nach § 167 SGB IX verpflichtend anzubietende **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nahmen 2022 insgesamt 56 % der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Damit wurde die angestrebte Annahmquote von 60 % annähernd erreicht.** Die fachliche Beratung und Unterstützung durch die Personalberatung wurde häufiger als im Vorjahr in Anspruch genommen und vermehrt als Fachexpertise für BEM in Verfahren aktiv und zielführend eingebunden. Angebotene Schulungen zum BEM-Verfahren für Führungskräfte wurden 2022 nur in geringem Umfang gebucht. Als Ziel wurde festgelegt, im kommenden Jahr die Öffentlichkeitsarbeit auszubauen und zu verstärken.

Auf verschiedenen Personalversammlungen wurde 2022/2023 verstärkt über die Angebote der Personalberatung informiert. Der „Runde Tisch BEM“ fand im März 2023 mit mehreren Dienststellen und Eigenbetrieben statt. Dieses innerbetriebliche Austauschformat fand sehr großen Zuspruch, wird jedoch vorerst aufgrund der im Rahmen der Wiederbesetzungssperre reduzierten Personalkapazität ausgesetzt. Die BEM Schulung für Führungskräfte und BEM-Verantwortliche im Oktober 2023 mit 16 Teilnehmenden ist bereits ausgebucht. Auf Nachfrage wird für eine Dienststelle eine zusätzliche interne Schulung durch die Personalberatung angeboten.

Der Steuerkreis Gesundheit legt in seiner jährlichen Sitzung die strategischen Ziele und die gesamtstädtische Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fest. In den letzten beiden Sitzungen wurde insbesondere die Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements diskutiert und über die jährlichen zentralen wie dezentralen Aktionen der Betrieblichen Gesundheitsförderung berichtet. Das Jahresschwerpunktthema in 2022 war „Gesunder Arbeitsplatz“ und ist in 2023 „Mentale Gesundheit“.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus dem Steuerkreis 2022 im Überblick:

2022 (Bericht)	2023 (Bericht und Ausblick)
<b><u>Zentrale Maßnahmen Gesundheitsförderung</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Netzwerktreffen und Schulungen der Ansprechpartner/-innen Gesundheit sowie der Bewegungsbotschafter/-innen fanden wie geplant in Präsenz statt</li> <li>○ Gesamtstädtische Gesundheitswochen fanden aufgrund hoher Nachfrage mit 11 Zusatzkursen vom 18.-29. Juli statt; viele kurzfristige Absagen wegen Krankheit, Covid und aufgrund der Hitze</li> <li>○ Durchführung Gesundheitstage für Auszubildende und Anwärter/-innen sowie für Mitarbeitende mit Handicap</li> <li>○ Fachtagung Gesundheit „Gesunder Wandel“ am 01.07.2022 für Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen mit sehr guter Resonanz und Bewertung (56 Teilnehmende)</li> <li>○ Öffentlichkeitsarbeit wurde durch neues Format Podcast im Intranet ergänzt und von Beschäftigten sowie Führungskräften positiv bewertet: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ "Lust auf BEM?!" - der Podcast zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement</li> <li>▪ „Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als ein Obstkorb“</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 4 Netzwerktreffen/Schulungen (Modulsystem) der Ansprechpartner/-innen Gesundheit und für aktive Bewegungsbotschafter/-innen, Basisschulung für neue Bewegungsbotschafter/-innen</li> <li>○ Gesamtstädtische Gesundheitswochen finden vom 16.-20. Oktober 2023 statt ohne Messgeräte der AOK</li> <li>○ Durchführung Gesundheitstage für Auszubildende und Anwärter/-innen sowie für Mitarbeitende mit Handicap</li> <li>○ 2023 keine Fachtagung (2 Jahres-Rhythmus); Nächste Tagung im Sommer/Herbst 2024</li> <li>○ weitere Podcast/Videos geplant; zum Thema Suchtberatung „Süchtig und tüchtig“ aktuell in Fertigstellung</li> <li>○ Gesundheitstage für Auszubildende und Anwärter/-innen sowie für Mitarbeitende mit Handicap, Herbst/Winter 2023 in Kooperation mit zwei Krankenkassen (AOK, Barmer)</li> <li>○ Für Schulpersonal einjährige Nutzung der 7 Mind App mit Themen Resilienz, Stressmanagement, Meditation mit Evaluation</li> </ul>
<b><u>Dezentrale Maßnahmen Gesundheitsförderung</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bericht über Angebote in Dienststellen und Gesundheitstage für Mitarbeitende mit Handicap mit sehr guter Bewertung sowie Verwendung Gesundheitsbudget</li> <li>○ Sonstiges: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewegte Pause: wurde vereinzelt online, hybrid oder in Präsenz durchgeführt</li> <li>▪ Stadtweites Online-Zusatzangebot über Livestream „Bewegte Pause mit Pep“ hatte sehr hohe Resonanz (bis zu 80 TN)</li> <li>▪ Neues Instrument Walk'n Talk als „Bewegte Besprechung“ wird genutzt</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Angebote in Dienststellen und Gesundheitstage für Mitarbeitende aufgrund der Kürzung des dezentralen Gesundheitsbudgets (bis 2026)</li> <li>○ Sonstiges: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewegte Pause wieder in mehreren Dienststellen und auch dienststellenübergreifend etabliert</li> <li>▪ Stadtweites Online-Zusatzangebot über Livestream „Bewegte Pause mit Pep“ für Herbst geplant</li> <li>▪ Spezifisches Angebot für pädagogisches Leitungspersonal „In der Ruhe liegt die Kraft“ (Umgang mit Stress) 2024 Neuauflage</li> </ul> </li> </ul>

Der nächste Steuerkreis findet am 17. Januar 2024 statt.

### **3. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Gesundheit**

Die Etablierung der dezentralen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Gesundheit in den Dienststellen, Schulen und Eigenbetrieben ist in der Dienstvereinbarung Gesundheit festgeschrieben. Die in allen städtischen Dienststellen, Schulen und Eigenbetrieben benannten Ansprechpartner/-innen für Gesundheit sind elementar für das dezentrale Gesundheitsmanagement. Sie stehen in direktem Kontakt mit dem zentralen Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Personalamt und wirken gleichzeitig vor Ort in die Dienststellen als Multiplikator/-innen. Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Nürnberg sind die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Gesundheit in ihrer Dienststelle, Schule oder ihrem Eigenbetrieb ein wichtiger Baustein.

Sie stellen die dezentrale Gesundheitsförderung sicher, kooperieren eng mit der örtlichen Personal- und Schwerbehindertenvertretung und werden von diesen unterstützt. Dabei übernehmen sie die Koordination von Projekten und sind im Rahmen des Projektes Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das zentrale Betriebliche Gesundheitsmanagement.

### **4. Bericht aus den Projekten 2022**

Die Stadt Nürnberg trägt als Arbeitgeberin eine besondere soziale Verantwortung für Ihre Mitarbeitenden. Zu ihrer Fürsorgepflicht gehört dabei auch die betriebliche Gesundheitsförderung, welche sowohl die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes (Verhältnisprävention) umfasst als auch die Unterstützung der Beschäftigten in ihrem individuellen Verhalten, ihre Gesundheit zu erhalten und zu verbessern (Verhaltensprävention).

Seit der Schaffung der Stelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements konnten durch die Stelleninhaberinnen zahlreiche zentrale und dezentrale Projekte und Maßnahmen weiter begleitet und neu initiiert und evaluiert werden. Auf die Berichte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in „Daten, Fakten, Strukturen“ und im Personalbericht der Stadt Nürnberg wird verwiesen.

Aktuell arbeiten zwei Mitarbeiterinnen mit 19,5 bzw. 15 Wochenarbeitsstunden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und werden noch bis Ende November 2023 durch eine Werkstudentin mit 15 Wochenarbeitsstunden unterstützt.

Weitere Informationen im Intranet unter:

[Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadt Nürnberg - Personalamt \(nuernberg.de\)](#)

### **Gesamtstädtisches Bewegungsangebot – Bewegte Pause**

Insbesondere regelmäßige Bewegung wirkt nachweislich positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden. Eine Maßnahme, den Arbeitsalltag aktiver zu gestalten, ist die Bewegte Pause, die während der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann. Diese fördert nicht nur die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern stärkt auch das Betriebsklima und das soziale Wohlbefinden. Die Bewegte Pause findet wöchentlich in der Dienststelle, Schule oder im Eigenbetrieb statt, dauert 15 Minuten und wird als Arbeitszeit angerechnet.

Um die Bewegte Pause niedrigschwellig und nachhaltig in den Arbeitsalltag zu verankern, finden Multiplikator/-innenschulungen zur Bewegungsbotschafter/-in statt. Damit kann die Bewegte Pause intern von Kolleginnen und Kollegen für diese angeleitet werden. Aktuell gibt es stadtweit rund 71 aktive Bewegungsbotschafter/-innen.

Seitens des Gesundheitsmanagements finden jährlich Netzwerktreffen und Auffrischungsschulungen statt. Seit 2023 werden jährlich - konzeptionell aktualisiert - vier Modulschulungen für aktive Bewegungsbotschafter/-innen zu den Themen Resilienz & Mentale Gesundheit, Gehirn- und Körpertraining, Bewegung und Gesund am Arbeitsplatz angeboten. Im Juli 2023 wurden 16 neue Interessenten zum/r Bewegungsbotschafter/-in ausgebildet.

### Gesamtstädtische Gesundheitswochen

2022 fanden die Gesundheitswochen vom 18. bis 27. Juli statt. Insgesamt 1.651 Personen haben an den Angeboten teilgenommen, davon 85 % weibliche Teilnehmerinnen an den Kursen und nur 15 % männliche. Die Messgeräte der AOK wurden zu 32 % von männlichen Teilnehmern genutzt. Neben Vorträgen über gesunde Ernährung im Beruf, Entspannung, Stressbewältigung sowie ergonomisches, rückenentlastendes Arbeiten und Aktivangeboten im Freien (z.B. Nordic Walking, Functional Training, Cardio Agility und Power Yoga) konnte auch die eigene Fitness im Rahmen von Gesundheitschecks, die in Kooperation mit der AOK Bayern angeboten werden, getestet werden. Unser neues Besprechungsformat „Walk`n Talk“ wurde aktiv mit den Teilnehmenden angewandt und über die positiven Auswirkungen informiert.

2023 finden die Gesundheitswochen im Herbst eine Woche vom 16. bis 20. Oktober aufgrund beschränkter Personalressourcen und gekürzter Haushaltsmittel statt. Es werden verschiedene Workshops und Vorträge zu den Themen gesunde Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit angeboten.

### Fachtagung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Am 01.07.2022 fand die Fachtagung „Gesunder Wandel“ für Führungskräfte statt. Ein zentraler Hebel für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter/-innen ist die Führungskraft, der dabei eine Doppelrolle zukommt: sie muss auf die Mitarbeiter/-innen achten und ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Gleichzeitig soll Sie die eigene Gesundheit nicht aus dem Blick verlieren und dabei mit gutem Beispiel vorangehen.

Die nächste Fachtagung findet voraussichtlich im Sommer oder Herbst 2024 statt. Als Thema ist „Humor in Zeiten von Veränderung“ (Arbeitstitel) vorgesehen. Dieses Thema findet sich auch im Führungskräfteleitbild sowie im PE-Jahresthema wieder.

### Unterstützung stadtweiter Aktivitäten

Der Nürnberger Firmenlauf B2run erfreut sich großer Beliebtheit. Die Organisation der Beteiligung am Firmenlauf wird durch die Kolleginnen und Kollegen des Betriebssports beim GPR sichergestellt. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement stellte wieder Startplätze für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Am 25. Juli 2023 waren 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Stadtverwaltung und den städtischen Eigenbetrieben unter dem Motto „Eine Arbeitgeberin – laufende Möglichkeiten“ am Start. Mit Unterstützung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dieser Aktivität wurde zusätzlich die Marke Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin erfolgreich präsentiert.

## **5. Verwendung des dezentralen Budgets für Aktivitäten im Rahmen des BGM**

Seit dem Haushaltsjahr 2020 wurden den Dienststellen und Schulen pro Mitarbeiter/in pro Jahr 15 Euro zweckgebundene Mittel für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zur Verfügung gestellt. Ende 2022 wurde das dezentrale Gesundheitsbudget für die kommenden fünf Jahre komplett gestrichen.

Um dennoch dezentrale Gesundheitsmaßnahmen in den Dienststellen und Schulen durchführen zu können, wurde Anfang 2023 vom BGM ein zentrales Gesundheitsbudget von 20.000,- € für alle Dienststellen und Schulen bereitgestellt. Bis Ende April konnten hierfür Anträge beim BGM eingereicht. Insgesamt haben 36 Dienststellen einen Zuschuss beantragt. Die Bezuschussung wurde bis Mitte Mai an die jeweiligen Dienststellen und Schulen kommuniziert und seitens des BGM ausgeschöpft. Ergänzend wurden seitens des BGM die beteiligten Dienststellen in Rückgesprächen aufgefordert, noch fehlende Beträge aus ihren Dienststellenmitteln aufzustocken, um aus Fürsorgepflicht für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter ebenfalls Verantwortung mitzutragen.

Die enge Verzahnung dezentraler und zentraler BGM-Maßnahmen, auch im Hinblick auf Finanzierbarkeit, zeigt die zielführende Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen, z.B. kick-off für Bewegte Pause mit Trainerin, Trainingswesten mit Gewicht, Rückentraining, verschiedene Kurse Thema Resilienz oder Gesundes Frühstück trotz Kürzung der Haushaltsmittel. Für die Beschäftigten hat das eine motivierende Wirkung und zeigt Wertschätzung. Die Rückmeldungen telefonisch und persönlich bestätigen dies.

## **6. Ausblick**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat einen hohen Stellenwert für die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin. Dies gilt für die Wirkung nach innen ebenso wie für die Außendarstellung. Etablierte Maßnahmen, wie beispielsweise Gesundheitstage, Gesundheitszirkel und Gesundheitsprojekte, werden kontinuierlich weiterentwickelt und stehen allen Dienststellen, Eigenbetrieben und Schulen zur Verfügung.

Neben altersübergreifenden Maßnahmen werden zielgruppenorientierte Maßnahmen und solche, die die Beteiligungsquote von Männern erhöhen sollen, angeboten. Zielgruppenspezifische Angebote für z.B. pädagogisches oder gewerbliches Personal sowie lebensphasenorientierte Angebote für jüngere Mitarbeiter/-innen (unter 30 Jahre) und ältere Beschäftigte (über 50 Jahre) sind in Planung. Die Realisierung ab 2023 dieser zielgruppenspezifischen Angebote wird von den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen abhängig sein.

Insbesondere unter Berücksichtigung der knappen finanziellen Ausstattung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es in 2023 erfreulicherweise gelungen, zahlreiche wichtige Projekte und Aktionen für die Mitarbeitenden Stadt Nürnberg mit Unterstützung insbesondere der Krankenkasse AOK Bayern zu realisieren. Die Einbindung weiterer Krankenkassen ist zukünftig angedacht, um die Neutralität zu wahren und das Angebotsspektrum auszudehnen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement dient als strategischer und motivierender Multiplikator für die (emotionale) Mitarbeiterbindung und deren Gesundheits- sowie Resilienzförderung. Es ist viel mehr als nur ein Obstkorb oder Bewegung in der Pause. Die Wirkung ist tiefgreifender und nachhaltiger, wenn gesunde Arbeitsstrukturen gestellt und gesunde Führungsstrukturen gelebt werden. Die strategische Ausrichtung und insbesondere die Balance von Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie die engmaschige Verzahnung zentraler und dezentraler BGM-Elemente mit Vernetzung zur strategischen Personalentwicklung kann zielführend sein, um Veränderungen kurzfristig und langfristig zu begegnen. Die Sensibilisierung von Führungskräften, den Wert von Mitarbeitergesundheit zu erkennen sowie über das BGM in die nachhaltige Mitarbeiterbindung zu investieren sind wesentlicher Bestandteil des strategisch ausgerichteten Gesundheitsmanagements.

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

III. a) GPR  
b) GSBV

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 28.08.2023  
Personalamt

(41166)

## Anlage: Auswertung Betriebliche Gesundheitswoche 2022

Anhand der vorliegenden Anmelde Listen kann eine Aussage darüber getroffen werden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an den stadtweiten Gesundheitswochen vom 18. bis 27. Juli 2022 beteiligt haben.

Messgerät/Schnupperkurs	männlich	weiblich	gesamt
EasyTorque	61	124	185
InBody	61	152	213
S3-Check	63	129	192
Cardio Scan	71	142	213
<b>Messgeräte gesamt</b>	<b>256</b>	<b>547</b>	<b>803</b>
	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>
Augenentspannung mit Feldenkrais	1	12	13
Ausdrucks kraft für die Stimme	2	18	20
Autogenes Training	3	4	7
Boxfitness	2	13	15
Deeskalation Strategien	4	40	44
Die Fünf Tibeter	2	9	11
Ernährung mit der Fünf-Elemente Philosophie	5	21	26
Faszien-Workshop	0	17	17
Feldenkrais für Nacken und Kiefer-Entspannung	6	27	33
Fit im Alltag	2	4	6
Fitness an der Ballettstange	0	14	14
Fuß-Gesundheit	2	10	12
Gehmeditation	3	17	20
Gesunde Gefäße	4	30	34
Gesundes Essen zum Mitnehmen	4	18	22
Glutenfreies Kochen	1	5	6
Handreflexmassage zur Selbstbehandlung	7	23	30
Hatha-Yoga	3	6	9
HIIT – Hoch intensives Intervall-Training	3	9	12
Hüfte, Becken und Wirbelsäulenstabilisation	3	9	12
Kraft durch Selbstfürsorge	4	32	36
Lach-Yoga	1	9	10
Meditation am Mittag	2	9	11
Mind & Body in Balance	3	21	24
Moderne Ernährung – ein Dschungel der Konzepte	6	25	31
Pflanzenbasierte Ernährung	4	19	23
Physiodance für Rücken und Wirbelsäule	0	17	17
Pilates	4	22	26
Pilates & Yoga	1	15	16
PMR (Progressive Muskel Relaxion)	3	9	12
PreisWerte Ernährung	1	17	18
Qigong am Morgen	4	9	13
Regionale Ernährung – gesund und unkompliziert	1	14	15

Resilienz stärken – Krisen besser meistern	8	47	55
Rückenfit	3	7	10
Schnupperlaufstunde für Ungeübte	2	14	16
Schulter und Nacken Stabilisation	1	10	11
Schulter, Nacken und Kiefer Entspannung	6	23	29
Stabile Knie- und Sprunggelenke	1	10	11
Tai-Chi	6	17	23
Tiefenentspannung und Phantasiereise	1	6	7
Vinyasa Flow Yoga	2	10	12
Walk´n Talk – das neue Besprechungsformat	4	14	18
Wirbelsäulengymnastik	2	13	15
Yin-Yoga	1	9	10
Zuckerfrei backen	2	14	16
<b>Schnupperkurse gesamt</b>	<b>130</b>	<b>718</b>	<b>848</b>
	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>
<b>Gesundheitswochen gesamt</b>	<b>386</b>	<b>1265</b>	<b>1651</b>
	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

#### Die Auswertung der Feedbackbögen ergab folgendes Bild:

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Betrieblichen Gesundheitswochen 2022 sehr gut besucht waren (1651 Teilnahmen) und durchwegs positiv bewertet wurden (n=286 Feedbackbögen). Durchschnittlich wurden die Angebote mit der Note 1,6 bewertet. Die teilnehmenden Mitarbeiter/-innen haben sich eindeutig für die Gesundheitswochen ausgesprochen.

#### Allgemeine Bewertung der Betrieblichen Gesundheitswochen 2022 (n=286)

	Mittelwert (M)	Standardabweichung (SD)
Die Gesundheitswochen haben mir insgesamt gefallen. (Schulnoten von 1=sehr gut bis 6=ungenügend)	1,5	0,81

	ja	nein
Ich würde die Gesundheitswochen weiterempfehlen.	99%	1%
Die Gesundheitswochen sollten wieder stattfinden.	99%	1%

	Plakat	Intranet	Dienstst./Vorgesetzte	Kollegen/Kolleginnen	sonstiges, z.B. Mail
Wie sind Sie auf die Gesundheitswochen aufmerksam geworden?	5%	71%	13%	6%	5%

	ja	nein
Nehmen Sie zum ersten Mal an einem Angebot des BGM teil?	23%	77%

## Freiwillige Angaben

	männlich	weiblich	divers
Geschlecht	14%	86%	0%

	jünger als 34 Jahre	35-54 Jahre	älter als 55 Jahre
Alter	20%	53%	27%

## Bewertung der Messgeräte (n=102)

	M
Die Messung hat mir insgesamt gefallen. (Schulnoten von 1=sehr gut bis 6=ungenügend)	1,2 - 1,4
Die Inhalte kann ich für meine Gesundheit nutzen. (Schulnoten von 1=sehr gut bis 6=ungenügend)	1,3 - 1,4

	ja	nein
Ich würde diese Messung weiterempfehlen.	97% - 100%	0% - 3%
Ich möchte weiter in diesem Thema aktiv bleiben.	96% - 100%	0% - 4%

## Bewertung der Schnupperkurse und Workshops (n=184)

	M	SD
Der Workshop hat mir insgesamt gefallen. (Schulnoten von 1=sehr gut bis 6=ungenügend)	1,7	1,13
Die Inhalte kann ich für meine Gesundheit nutzen. (Schulnoten von 1=sehr gut bis 6=ungenügend)	1,8	1,22

	ja	nein
Ich würde diesen Workshop weiterempfehlen.	91%	9%
Ich möchte weiter in diesem Thema aktiv bleiben.	92%	8%

Das Feedback der Teilnehmenden wird zur Weiterentwicklung der Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung herangezogen.

Stand: 17.01.2023  
PA/1-BGM