Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

10.12.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Nachreichung - öffentlich - 4

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Berichtvorlage PA/101/2024 5

Bericht PA/101/2024 8

Stellungnahme GSBV PA/101/2024 23

* TOP Ö 2 Personalbericht, Berichtsjahr 2023

Berichtvorlage Ref.I/II/058/2024 27

Personalbericht Berichtsjahr 2023 Ref.I/II/058/2024 30

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 10.12.2024, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. **Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg** — Bericht PA/101/2024

Brehm, Thorsten

2. **Personalbericht der Stadt Nürnberg Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2023** — Bericht Ref.I/II/058/2024

Brehm, Thorsten
- Unterlagen werden nachgereicht -

3. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 17.09.2024, öffentlicher Teil**

4. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 22.10.2024, öffentlicher Teil**

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 02.12.2024

NACHREICHUNG
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 10.12.2024

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

2. Personalbericht der Stadt Nürnberg Bericht
Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2023

Brehm, Thorsten

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

Berichtsvorlage
PA/101/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	10.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht über die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

Anlagen:
Bericht
Stellungnahme GSBV

Bericht:

Im aktuellen Bericht zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg für die Jahre 2022 und 2023 wird die Entwicklung seit dem letzten Bericht im Oktober 2022 dargestellt.

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:

Auf die Ausführungen im Bericht wird verwiesen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 10.12.2024

Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg

I. Bericht

1. Berichtszeitraum

Alle zwei Jahre wird der Personal- und Organisationsausschuss von der Verwaltung über die Beschäftigungssituation der bei der Stadt Nürnberg beschäftigten schwerbehinderten Menschen unterrichtet. Im Anschluss an den letzten Bericht im Oktober 2022 (Berichtszeitraum 2020 und 2021) wird aktuell die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg in den Jahren 2022 und 2023 dargestellt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Stadt Nürnberg in den Jahren 2022 und 2023 die gesetzliche Pflichtquote für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen von 5 v. H. jeweils erneut deutlich überschritten hat (2022: 10,06 v. H. und 2023: 9,83 v. H.).

In den Jahren 2022 und 2023 waren durchschnittlich 4,15 v. H. der neu eingestellten Mitarbeitenden schwerbehinderte Menschen.

2022 wurden Aufträge im Umfang von 1.305.048,41 Euro an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben. Dies stellt einen neuen Höchstwert des anrechenbaren Gesamtvolumens dar.

2. Gesetzliche Grundlagen/ Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen grundsätzlich verpflichtet auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Beschäftigt ein Arbeitgeber nicht die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen, so hat er nach § 160 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Durch intensive Bemühungen aller Beteiligten ist es in den letzten Jahren gut gelungen, diese gesetzliche Pflichtquote mehr als zu erfüllen. Die Beschäftigungssituation der bei der Stadt Nürnberg beschäftigten schwerbehinderten Menschen wird im Folgenden ausführlich dargestellt:

3. Situation bei der Stadt Nürnberg

3.1 Vorbemerkung

Die nach §§ 156 ff. SGB IX zu berücksichtigenden Arbeitsplätze weichen von den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen bzw. dem Stellenplan-Soll ab.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind grundsätzlich Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht, sowie Auszubildende. Voraussetzung ist in jedem Fall ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch, § 2 Abs. 2 SGB IX) bzw. bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit (= gleichgestellter behinderter Mensch, § 2 Abs. 3 SGB IX).
Wird ein schwerbehinderter Mensch direkt im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

3.2 Arbeitsplätze und schwerbehinderte Menschen bei der Stadt Nürnberg im Zeitraum 2019 bis 2023

Die Stadt Nürnberg überschreitet die Pflichtquote von 5 v.H. auch 2023 deutlich.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze – im Jahresdurchschnitt betrachtet – ist in der Vergangenheit stetig angestiegen, ab dem Jahr 2021 trotz weiterer Zunahme der absoluten Zahlen jedoch leicht gesunken. Der Grund hierfür liegt unter anderem darin, dass die Anzahl an Abgängen (Aberkennungen und Austritte) höher ist als die Anzahl an Zugängen (Neuanerkennungen und Eintritte). Die Zahl der Neuanerkennungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses anerkannt wurde) ist in den Berichtsjahren 2022 und 2023 wieder gestiegen, es gab insgesamt 196 Anerkennungen (2020 und 2021: 129 Anerkennungen; 2018 und 2019: 160 Anerkennungen). Es ist zu vermuten, dass im Nachgang zur Corona-Pandemie Beschäftigte ihre Bemühungen zur Ausstellung/Verlängerung von Nachweisen nachgeholt haben, die während der Pandemie nicht stattgefunden haben bzw. nicht stattfinden konnten.

Gleichzeitig ist die Anzahl von aberkannten Schwerbehinderungen (Zahl der Beschäftigten, deren Schwerbehinderung im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses aberkannt wurde/abgelaufen ist) in der Summe auf 58 gestiegen (2020 und 2021 in der Summe 45; 2018 und 2019 in der Summe 32).

In den vergangenen Jahren hat sich die Quote wie folgt entwickelt:

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023
Quote	10,61	10,35	10,28	10,06	9,83

Bei Nichterfüllung der Pflichtquote (5 v.H.) ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Erfüllung der Pflichtquoten ist nach § 154 SGB IX zu ermitteln. Diese stellen sich für die Jahre 2022 und 2023 wie folgt dar und wurden sowohl 2022 als auch 2023 in jedem Monat erfüllt.

Monat	Soll		Ist		% - Satz	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januar	575	575	1.180	1.137	10,27	9,88
Februar	575	577	1.178	1.142	10,25	9,90
März	577	578	1.167	1.142	10,12	9,87
April	576	577	1.155	1.140	10,02	9,87
Mai	576	576	1.162	1.143	10,08	9,92
Juni	576	575	1.166	1.143	10,13	9,94
Juli	574	573	1.174	1.136	10,22	9,92
August	573	570	1.166	1.119	10,17	9,81
September	582	579	1.164	1.128	10,00	9,74
Oktober	584	580	1.151	1.125	9,86	9,69
November	583	583	1.146	1.133	9,82	9,72
Dezember	583	582	1.149	1.131	9,86	9,72
Jahresdurchschnitt	578	577	1.163	1.135	10,06	9,83

3.3 Entwicklung der Beschäftigungsquote und Schwerbehindertenarbeitsplätze in den Jahren 2019 bis 2023

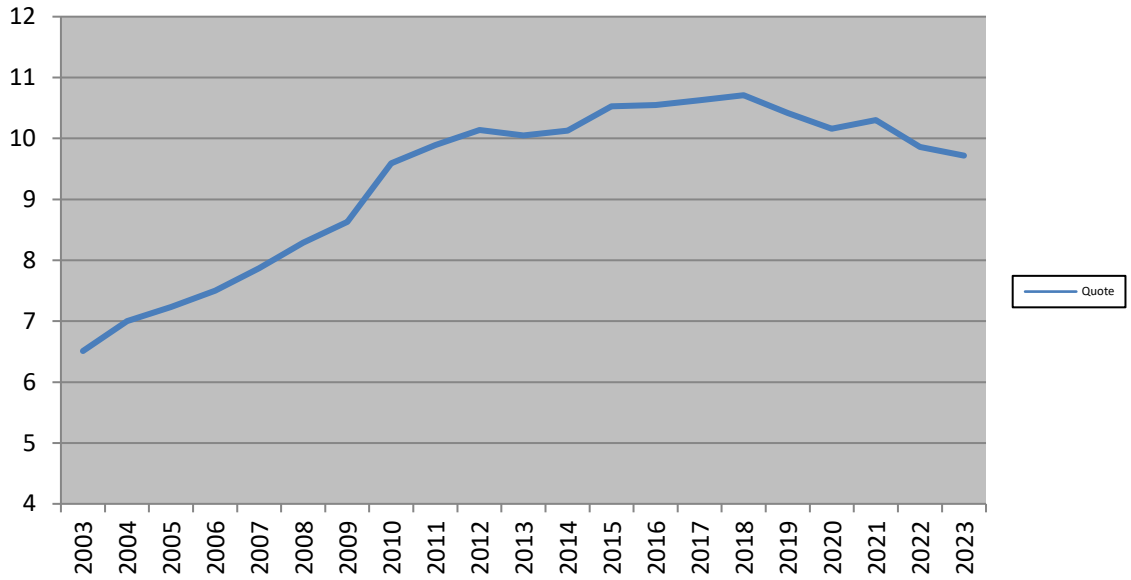
Die weiteren differenzierteren Ausführungen zur Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen werden jeweils zum Stichtag 31.12. eines Jahres angegeben, da die jahresdurchschnittliche Ermittlung der Zahlen mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre.

Diese Zahlen stellen sich hierbei – jeweils angegeben zum Stichtag des 31.12. eines Jahres – wie folgt dar:

Stichtag 31.12.	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-,-	-,-
2020	11.343	567	1.078	74	1.152	10,16	-,-	-,-
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	10,30	-,-	-,-
2022	11.653	583	1.088	61	1.149	9,86	-,	-,
2023	11.632	582	1.068	63	1.131	9,72	-,	-,

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigungsquote über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt sich eine Zunahme des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten von 6,51 v.H. am 31.12.2003 auf 9,72 v.H. am 31.12.2023.

Entwicklung der Quote zum 31.12.



Nachfolgend wird das Geschlecht (auch im Vergleich zum Gesamtpersonal) und die Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter näher dargestellt.

Geschlecht: zum Vergleich:

Stichtag 31.12.	Anzahl	Anteil an Schwerbehinderten		Anteil am Gesamtpersonal	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2019	1.075	545 (50,7 v.H.)	530 (49,3 v.H.)	44,9 v.H.	55,1 v.H.
2020	1.078	557 (51,7 v. H.)	521 (48,3 v. H.)	44,8 v. H.	55,2 v. H.
2021	1.105	573 (51,9 v. H.)	532 (48,1 v. H.)	44,6 v. H.	55,4 v. H.
2022	1.088	657 (52,1 v. H.)	604 (47,9 v. H.)	44,8 v. H.	55,2 v. H.
2023	1.068	548 (51,4 v. H.)	519 (48,6 v. H.)	45,0 v. H.	55,0 v. H.

Altersstruktur der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in v.H.):

Stichtag 31.12.	< 30 Jahre	30 – 39 Jahre	40 – 49 Jahre	50 – 59 Jahre	≥ 60 Jahre
2019	4,3	8,9	15,8	49,1	21,9
2020	4,7	9,6	16,3	45,5	23,8
2021	5,2	10,0	15,8	45,3	23,7
2022	5,9	11,2	14,5	40,2	28,2
2023	5,0	11,4	14,8	42,3	26,5

3.4 Beschäftigung nach Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche - es handelt sich dabei nicht um Dienststellen im Sinne des § 163 SGB IX - und alle Beschäftigten ergab sich zum 31.12. der beiden Berichtsjahre jeweils folgendes Bild (die Werte aus dem Berichtsjahr 2022 sind in Klammern gesetzt):

Beschäftigungssituation in den städtischen Geschäftsbereichen zum Stand 31.12.2023 (bzw. in Klammern zum Stand 31.12.2022):

Geschäftsbereich	Beschäftigte insges. [1])	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienststellen		
		Soll	Ist [2])		Soll erfüllt	Soll nicht erfüllt
OBM	196 (192)	10 (10)	12 (13)	5 (5)	3 (3)	2 (2)
BDR	688 (533)	34 (27)	85 (82)	7 (7)	6 (6)	1 (1)
2. BM	893 (883)	45 (44)	56 (66)	6 (6)	4 (4)	2 (2)
3. BM	768 (743)	38 (37)	39 (42)	3 (3)	2 (2)	1 (1)
Ref. I/II	735 (723)	37 (36)	100 (98)	6 (6)	6 (6)	-- (--)
Ref. III	694 (695)	35 (35)	76 (75)	4 (4)	4 (3)	-- (1)
Ref. IV	2.120 (2.121)	106 (106)	126 (116)	26 (25)	8 (7)	18 (18)
Ref. V	3.006 (2.997)	150 (150)	217 (223)	4 (5)	3 (4)	1 (--)
Ref. VI	624 (607)	31 (30)	71 (75)	6 (6)	5 (5)	1 (1)
Ref. VII	234 (232)	12 (12)	27 (29)	5 (5)	4 (5)	1 (--)
ASN	414 (424)	21 (21)	67 (71)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüSt	550 (535)	28 (27)	54 (56)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SUN	422 (425)	21 (21)	37 (44)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
NüBad	91 (90)	5 (5)	14 (12)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
SÖR	964 (976)	48 (49)	146 (151)	1 (1)	1 (1)	-- (--)
nicht zugeordnete Auszubildende			22 (30)			
Insgesamt	**12.399 (12.176)**	**620 (609)**	**1.131(1.149)**	**77 (77)**	**50 (50)**	**27 (26)**

[1]) zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter 3.2 angegebenen Pflichtarbeitsplätze
[2]) angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten beschäftigten Menschen einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3.5 Zugänge

Jahr	Neuanerkennungen	Neueintritte	Summe
2022	115	52	167
2023	81	53	134
insgesamt	196	105	301

Enthalten sind bei den Neueintritten insgesamt 12 schwerbehinderte Auszubildende (3 Neueintritte in 2022 und 9 Neueintritte in 2023).

3.6 Bewerbungs- und Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen

Im Jahr 2023 gingen insgesamt 16.655 (2022: 18.737) Bewerbungen ein, wovon 954 (2022: 989) Bewerbungen von schwerbehinderten Bewerbenden waren. Dies entspricht einem Anteil von 5,7 v. H. (2022: 5,3 v. H.).

Im Kalenderjahr 2023 wurden insgesamt 1.563 Personen (2022: 1.808) eingestellt, davon waren 57 (2022: 59) Bewerbende schwerbehindert oder gleichgestellt. Dadurch liegt die Einstellungsquote schwerbehinderter Menschen insgesamt im Jahr 2023 bei 3,7 v. H. (2022: 3,3 v. H.).

Durch diese Neueinstellung schwerbehinderter Menschen ist sichergestellt, dass die Stadt Nürnberg auch weiterhin die Schwerbehindertenquote deutlich mit 9,72 % (Stand: 31.12.2023) „übererfüllt“ und ihrer Vorbildrolle als sozialer Arbeitgeberin in der Metropolregion weiterhin gerecht wird.

3.7 Abgänge

Jahr	Ablauf von Anerkennungen	Austritte	Summe
2022	21	175	196
2023	15	137	152
insgesamt	36	312	348

Bei den Abgängen stellen die Austritte (z. B. Renten-/Ruhestandseintritte) mit knapp 90 v.H. den Hauptgrund dar.

3.8 Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Auf eine bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht zu zahlende Ausgleichsabgabe sind gemäß § 223 Abs. 1 Satz 1 SGB IX **50 % des auf die Arbeitsleistung** der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechenbar. Die Dienststellen werden daher regelmäßig durch das Personalamt gebeten, geeignete Aufträge an Werkstätten zu vergeben. Anrechenbar ist der Gesamtrechnungsbetrag abzüglich der Materialkosten. Die Höhe der Arbeitsleistung und das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen werden auf jeder Rechnung von der Werkstatt ausgewiesen. Im Jahr 2022 war das Gesamtvolumen der Arbeitsleistungen – vermutlich pandemiebedingt – geringer als in den Vorjahren; im Jahr 2023 erreichte das Gesamtvolumen einen neuen Höchstwert.

Da die Stadt Nürnberg seit 1998 die vorgeschriebene Beschäftigungsquote erfüllt, ist ein Rückgriff auf die Aufträge an anerkannte Werkstätten nicht notwendig.

Jahr	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Gesamtvolumen	1.183.346,26	991.797,77	1.194.249,08	1.305.048,41	1.471.210,36
davon anrechenbar[1)]	467.109,89	397.601,73	495.971,29	547.102,50	620.540,96

[1)] anrechenbar sind 50% des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrags (alle Angaben in Euro)

4. Reha-Arbeitsplätze, Sicherung der Beschäftigung, Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung

4.1 Reha-Arbeitsplätze

Das vom Stadtrat zur Eingliederung schwerstbehinderter Menschen geschaffene Kontingent an Reha-Arbeitsplätzen im Umfang von 7,0 VK wurde auch in den Jahren 2022 und 2023 ausgeschöpft.

Fünf schwerstbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (i. d. R. mit einem GdB von 100), die bereits seit längerer Zeit unbefristet über das Reha-Kontingent beschäftigt werden, konnten trotz guter Integration in der jeweiligen Dienststelle leider immer noch nicht auf eine Planstelle des Stellenplans Teil A vermittelt werden. Dem entsprechend sind 3,41 VK des Kontingents bis auf weiteres wie folgt gebunden:

VK	Beschäftigung als…	Dienststelle
0,50	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	2.BM
1,00	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	GSBV
0,50	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst (Die Mitarbeiterin konnte mit weiteren 0,50 VK auf einer Planstelle im Stellenplan A eingeteilt werden.)	KoM
0,77	Mitarbeiterin im Verwaltungsdienst	Gh
0,64	Technischer Zeichner	Stpl
= 3,41		

Um die verbleibenden 3,59 VK möglichst nutzbringend für schwerstbehinderte Menschen und sinnstiftend im Sinne der ursprünglichen Zielsetzung des Reha-Kontingents zu verwenden, wurden diese Kapazitäten in enger Abstimmung mit der GSBV für Teilzeitbeschäftigungen in Kombination mit auf zwei Jahre befristete Arbeitsverträge genutzt. Diese Stellenanteile in Höhe von 3,59 VK waren zum Stand 31.08.2024 wie folgt verplant:

VK	Beschäftigung als…	Dienststelle
0,59	Fachinformatiker	IT
1,00	Mitarbeiter in der Tätigkeit eines Sozialpädagogen	SHA
1,00	Die Stelle wird für den späteren Einsatz einer Telekommunikationsoperatorin freigehalten, wobei die Mitarbeiterin dort bereits ein über Access geschlossenes Praktikum absolviert.	BAM/Service-Center
1,00	Die Stelle wird für den späteren Einsatz eines Fachinformatikers freigehalten, wobei der Mitarbeiter zeitnah ein mit Access geschlossenes Praktikum beginnen wird.	Ref. IV/IT
= 3,59		

Im Vorfeld der Anbahnung neuer Beschäftigungsverhältnisse mit Schwerstbehinderten im Rahmen des Reha-Kontingents (verbliebene 3,59 VK) wird vor diesem Hintergrund besonders darauf geachtet, dass bei den generierten zusätzlichen Beschäftigungen der Einsatz in Bereichen erfolgt, in denen eine möglichst hohe Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Zugleich wird bei der Personalauswahl darauf geachtet, dass mit Blick auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit die schwerstbehinderten Menschen entweder

- eine Ausbildung mitbringen, die in der Stadtverwaltung generell nachgefragt wird (z. B. Bachelor BWL (w/m/d), Verwaltungsfachangestellter (w/m/d), Diplom-Sozialpädagoge

(w/m/d), Fachinformatiker (w/m/d))

oder

- auf der Basis einer verwaltungsnahen Ausbildung die Bereitschaft besteht, sich in diesen zwei Jahren über den Beschäftigtenlehrgang I weiter zu qualifizieren.

Im Rahmen von Initiativbewerbungen, die manchmal auch über das Inklusionsamt initiiert werden, werden die Bewerbungen der schwerstbehinderten Menschen in Abstimmung mit der GSBV gesichtet und zur Prüfung von Einsatzmöglichkeiten zu Vorstellungsgesprächen mit den in Betracht kommenden städtischen Dienststellen eingeladen. In diesem Prozess werden alle Bewerbenden im Hinblick auf eine erfolgreiche Inklusion mit dem Ziel der anschließenden Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg bewertet.

Die Reha-Arbeitsplätze haben sich aus Sicht der Verwaltung sehr bewährt, um das Thema Beschäftigung und Inklusion von schwerstbehinderten Menschen im ersten Arbeitsmarkt sensibel und über einen sanften Einstieg zu fördern.

Klar zu kommunizieren ist aber auch, dass trotz des zusätzlichen Reha-Kontingents für die Beschäftigungsdienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich neben ihren Kernaufgaben und dem bestehenden Leistungsdruck auf die Inklusion einer/ eines schwerstbehinderten Mitarbeitenden einlassen, zusätzliche und besondere Anstrengungen hinsichtlich Anleitung und Unterstützung sowie der Organisation von Prozessen mit der Inklusion verbunden sind. Gleichwohl wird der Inklusionsprozess selbst von den Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als bereichernd erlebt.

4.2. <u>Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen</u>

Nach dem SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, in angemessenem Umfang auch schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, im Rahmen ihres Leistungsvermögens zu beschäftigen. Dabei können Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Tarifbeschäftigten) verbunden sind, erhalten. Das Inklusionsamt kann in diesen Fällen dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwands gewähren (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV). Durch den sogenannten Beschäftigungssicherungszuschuss werden anteilige Lohnkosten für schwerbehinderte Menschen kompensiert, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt von vergleichbaren Beschäftigten im Betrieb zurückbleibt.

Die Antragsstellung beim Inklusionsamt erfolgt durch die Abteilung „Personalservice/ Bewirtschaftung“ bei PA, nachdem die Beschäftigungsdienststelle den Antrag mit der bzw. dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung – oftmals bereits im Vorfeld unter Einbindung des Integrationsfachdienstes – erörtert hat. Der Antrag erfordert eine detaillierte Begründung für die besonderen Aufwände bei der Beschäftigung (z. B. dauerhaft notwendige Unterstützungsleistungen durch Kolleginnen und Kollegen).

Grundsätzlich wird der Beschäftigungssicherungszuschuss halbjährlich gezahlt und kommt in der Regel dem Produktbudget der Dienststelle zugute, aus dem die Personalkosten der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des schwerbehinderten Mitarbeiters bestritten werden.

Vor der Corona-Krise betrug der Bewilligungszeitraum grundsätzlich zwei Jahre. Im Zuge der Pandemie wurde er jedoch – bis auf Weiteres – auf ein Jahr verkürzt. Auch die Fallgestaltungen für die Zuschüsse gezahlt werden reduziert. Beamte bzw. Beamtinnen werden beispielweise gar nicht mehr vom Inklusionsamt gefördert.

Für das Kalenderjahr 2022 wurden seitens des Inklusionsamtes Beschäftigungssicherungszuschüsse im Umfang von 365.414,33 Euro und für das Kalenderjahr 2023 wurden 367.940,61 Euro gewährt.

Seit dem 01.01.2016 wird den Beschäftigungsdienststellen zusätzlich zu dem durch das Inklusionsamt bereit gestellten Beschäftigungssicherungszuschuss aus Haushaltsmitteln ein Aufstockungsbetrag in Höhe von 50% des Zuschusses gewährt. Um die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr zu unterstützen bzw. zu fördern, wurde der städtische Aufstockungsbetrag durch Herrn Ref.I/II ab dem 01.01.2019 auf 100% erhöht. Diese zusätzlichen Mittel können von den Dienststellen im Zuge des Jahresabschlusses bei Stk beantragt werden.

Dem Antrag an Stk ist eine Aussage zur Mittelverwendung beizulegen. Die gewährten Zuschläge sind zweckgebunden und dürfen ausschließlich im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion der bezuschussten Mitarbeiterin bzw. des bezuschussten Mitarbeiters eingesetzt werden.

Der Mittelansatz für den städtischen Aufstockungsbetrag wurde von Dienststellen entsprechend der oben genannten Regelung in Anspruch genommen und über die Stadtkämmerei (Stk) vollständig ausgereicht.
Aufgrund der Außerkraftsetzung von Budgetregelungen war es möglich, die Ansprüche direkt im Rahmen der Budgetabschlüsse zu verrechnen.
Die meisten Dienststellen haben diese Möglichkeit genutzt, so dass eine Auswertung über die tatsächliche Höhe der städtischen Aufstockungsbeträge für die Jahre 2020 bis 2023 nicht mehr ohne weiteres möglich ist.

4.3 Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

Zur Kompensation von Behinderungen steht eine Vielzahl von technischen und elektronischen Arbeitshilfen zur Verfügung. Das Inklusionsamt unterstützt die Arbeitgeber bei der Beschaffung durch die Gewährung von Zuschüssen (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB IX i. V. m. § 26 SchwbAV). Jedoch wurde im Zuge der Corona-Pandemie die ursprüngliche Förderquote von 90 %, zunächst auf 65 % und schließlich sogar auf 50 % sehr stark reduziert. Seit dem 01.04.2021 beträgt zwar die Förderquote wieder in der Regel 75 %, jedoch hat sich im Jahr 2022 die Corona-Pandemie stark auf die Antragszahlen ausgewirkt.

Für das „Pandemiejahr“ 2022 gewährte das Inklusionsamt insgesamt Zuschüsse in Höhe von 6.308,19 Euro für Hilfsmittel. Im Jahr 2023 belief sich die Förderung für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen auf 64.898,05 Euro.

Diese Leistungen des Inklusionsamtes wurden schwerpunktmäßig für die Förderung der behinderungsgerechten Einrichtung von Blinden- und Sehbehinderten-Arbeitsplätzen eingesetzt. Dabei handelt es sich überwiegend um spezielle Monitore, Braillezeilen, Tastaturen und Software.

4.4 Berücksichtigung der Belange von schwerbehinderten Menschen bei der Planung der Mietflächen Stadthaus Q

Die Stadt Nürnberg wird die Mietflächen im Stadthaus Q auf dem ehemaligen Quelle-Gelände in der Fürther Straße nach aktuellem Terminplan im 4. Quartal 2025 übernehmen.

Nach anschließender Ausstattung und Möblierung werden dort rund 1.500 Mitarbeitende der Stadtverwaltung arbeiten. Zusätzlich wird öffentlicher Publikumsverkehr im Umfang von ca. 2.800 Personen pro Tag erwartet.

Die zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer des Stadthauses Q sind das Jugend- und das Sozialamt einschließlich der Servicestelle KiTa, das Amt für Migration und Integration, das Amt für Informationstechnologie, das Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation, die Zentralen Dienste, das Service-Center von BAM und ein Bürgerservice sowie das städtische Schulungszentrum des Personalamts. Zudem werden der Behindertenrat der Stadt Nürnberg, die Gesamtschwerbehinderten- sowie die Personalvertretung und einzelne Partnerorganisationen im Gebäude untergebracht.

Im Stadthaus Q soll ein zukunftsorientiertes Verwaltungskonzept mit einer modernen und kommunikativen Arbeitskultur umgesetzt werden. Wie im POA im Januar 2022 beschlossen, wird dafür auf ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept gesetzt, bei welchem die Mitarbeitenden für unterschiedliche Tätigkeiten die jeweils anforderungsgerechten Arbeitsumgebungen mit entsprechender Infrastruktur wählen können.

Barrierefreiheit ist ein wesentliches Anliegen im gesamten Haus, sowohl für die Mitarbeitenden als auch im Publikumsbereich. Die notwendigen baulichen Maßnahmen für das Gesamtgebäude sind im mit den Interessensvertretungen abgestimmten Konzept zur Barrierefreiheit festgeschrieben.

Das Projekt wurde in den Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aufgenommen, da hier die Barrierefreiheit im Publikumsbereich beispielhaft gestaltend geplant wurde.

Um die Belange von schwerbehinderten Mitarbeitenden aufzunehmen, wurde die Gesamtschwerbehindertenvertretung am Planungsprozess aktiv beteiligt. Für die öffentlichen Flächen konnten Expertisen vom Behindertenrat der Stadt Nürnberg eingeholt werden. In einem Kompendium, dem Maßnahmenkatalog für Barrierefreiheit, wurden alle notwendigen Maßnahmen mit Hilfe einer externen Beraterin für Barrierefreiheit festgeschrieben und gemeinsam mit allen Projektbeteiligten abgestimmt. Danach erfolgt nun die Ausführungsplanung.

Neben dem Leit-und Orientierungssystem wird ein taktiles Leitsystem in den öffentlichen Gebäudebereichen umgesetzt. Das Leit- und Orientierungssystem soll gewährleisten, dass sich alle Nutzergruppen selbständig im Gebäude zurechtfinden. Im Sinne der Wiedererkennung werden die Ämter im Wegeleitsystem mittels eines Farbkonzeptes entsprechend differenziert, um die Orientierung zu unterstützen. Deshalb bietet das Leitsystem neben den gängigen Übersichten und Wegweisern auch eine intuitive Ebene. Sie erleichtert durch grafische Elemente mit Fernwirkung die Orientierung. Farbkontraste gewährleisten die Lesbarkeit für Menschen mit Sehbehinderungen.

In den öffentlichen Bereichen erfolgt die Orientierung über allgemeine Übersichten und eine aktive Führung an Stelen und Wänden sowie einer intuitiven Orientierung an Wänden. Für die nicht öffentlich zugänglichen Bereiche sind Übersichten in Treppenhäusern, Geschossübersichten, Bauteilbezeichnungen an den Zugangstüren der Nutzungseinheiten und Türschilder in Braille- und Pyramidenschrift sowie ggf. Piktogrammen vorgesehen.

Taktile Bodenindikatoren und taktile Übersichtspläne, die mit dem Rollstuhl unterfahrbar sind, helfen blinden Personen bei der Orientierung.

Im Untergeschoss sind barrierefreie Stellplätze für die städtischen Mitarbeitenden vorgesehen.

Die Aufzüge sind für eine barrierefreie Nutzung ausgestaltet, u.a. mit geneigten Bedientableaus und Tasten in Pyramidenschrift sowie Sprachansagen, mit Spiegeln und beidseitigen Handläufen, einem visuellen und auditiven Notruf. Alle Aufzüge sind grundsätzlich für Rollstühle geeignet, speziell gekennzeichnete Aufzüge für E-Rollstühle.

Die Digitalisierung der Beleuchtung in Erschließungsbereichen und Sanitärräumen ermöglicht Blinken im Gefahrenfall und ersetzt Blitzleuchten.

Im Gebäude sind mehrere Behinderten WCs verortet.

Tendenziell gibt es immer mehr Menschen, die auf Hörunterstützungen angewiesen sind, darauf wurde im Projekt entsprechend reagiert. Im Bereich des Frontoffice wird eine bestimmte Anzahl von Schalterbereichen mit vertikalen Hörschleifen mit ein- oder beidseitigem Mikrofon ausgestattet. Fest verbaute horizontale Hörschleifen werden im 3.OG im Bereich der flexiblen Besprechungsräume und im großen Schulungsraum des Personalamts angeordnet. Weiterhin wird es mobile Hörunterstützungen geben, die im Bedarfsfall ausgeliehen werden können. Hörunterstützungen ermöglichen Personen mit einer Einschränkung des Gehörs, besser zu hören und zu kommunizieren.

Um die Schalterbereiche im Frontoffice und die Versorgungsräume im Backoffice für Rollstuhlfahrende erreichbar zu machen, wurden die entsprechenden Schalterplätze und die Spülen in den Küchenzeilen unterfahrbar geplant. Weiterhin sind in den Versorgungsräumen diverse Arbeitsplatten auszieh- und unterfahrbar sowie die Anordnung von Mikrowellen in entsprechender Höhe vorgesehen.

In den Backoffice-Bereichen sind weitestgehend alle Arbeitsplätze für Rollstuhlfahrende erreichbar, auch die Unterfahrbarkeit der Tische in den Besprechungsräumen wurde berücksichtigt. Die Einzelräume in den Geschossen sind rollstuhlgerecht geplant.

Um die Mitarbeitenden mit körperlichen Einschränkungen auf die zukünftige Arbeitswelt vorzubereiten und sie bei der optimalen Nutzung des Gebäudes zu unterstützen, bietet die GSBV den zukünftigen Nutzerinnen und Nutzern eine umfassende Beratung an.

4.5 Weiterbildung und Aufstiegschancen schwerbehinderter Menschen

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt. Für Qualifizierungsaufgaben bei speziellen Aufgaben und Berufsgruppen sind das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN), der Bereich Aus- und Weiterbildung des Servicebetriebs Öffentlicher Raum Nürnberg (SÖR), die Fachstelle Personalentwicklung und Fortbildung für soziale Berufe im Referat V (PEF:SB) oder die Feuerwehr (FW) zuständig.

Qualifizierungen, die nicht unverzichtbare Konzernaufgaben darstellen und somit nicht in der Verantwortung des Personalamtes liegen, werden von den Dienststellen selbst konzipiert, finanziert und durchgeführt. Hierzu zählen vor allem fachliche und IT-Qualifizierungen. Das Personalamt kann beratend hinzugezogen werden.

Während das Personalamt für die Umsetzung der gesamtstädtischen Personalentwicklungsschwerpunkte verantwortlich ist, haben die unmittelbaren Vorgesetzten bzw. die jeweiligen Dienststellen und Geschäftsbereiche die Aufgabe, die Qualifizierungsbedarfe einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln und dezentrale Qualifizierungsziele festzulegen.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach in der Städteakademie auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zusammen. Das Fortbildungsprogramm der Städteakademie bildet das Rückgrat der Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten der vier Städte. Diese Qualifizierungsmaßnahmen stehen selbstverständlich auch schwerbehinderten Menschen offen und werden von diesen auch genutzt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nicht erfasst, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schwerbehindert sind. In den Schulungsräumen in der Äußeren Cramer-Klett-Straße 3 (7.OG.) und im Nordostpark 89 (3.OG) steht ein Aufzug zur Verfügung. Die Seminarräume sind maximal 300 Meter vom nächsten öffentlichen Verkehrsmittel entfernt. Kostenfreie Parkplätze können nicht zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen der Seminaranmeldung können Mitarbeitende ergänzende organisatorische Hinweise (z.B. Rollstuhlnutzung) angeben, auf die nach Möglichkeit im Einzelfall eingegangen werden kann.

Neben Aufstiegsmöglichkeiten in die dritte und vierte Qualifikationsebene durch die Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 Leistungslaufbahngesetz) und die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG und Rechtsverordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung) werden berufsbegleitende Aufstiegsqualifizierungen angeboten (z. B. Beschäftigtenlehrgänge, Fachkraft für Kindertageseinrichtungen, berufsbegleitender Bachelor und Master Public Management, Weiterbildungen zu staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern sowie Meisterinnen und Meistern). Auch diese Weiterqualifizierungsmöglichkeiten können von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.

4.6 Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen können bei individueller Eignung einen wichtigen Beitrag zur Besetzung freier Stellen bei der Stadt Nürnberg leisten. Die bedarfsgerechte Ausbildung ist dabei eine wichtige Möglichkeit zur Gewinnung neuer Kräfte. Die Eignung wird auch bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern anhand der Anforderungen der jeweiligen Ausbildung bewertet. Soweit bei den Bewerberinnen und Bewerbern eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung bekannt ist, werden sie grundsätzlich - ungeachtet des erzielten Rangplatzes in einem vorgeschalteten Test (z. B. LPA für 2. und 3. QE bzw. Eignungsdiagnostik VFA-K) – zu den Auswahlgesprächen eingeladen, es sei denn, es sind besondere gesundheitliche und/oder körperliche Anforderungen (z. B. gewerblich-technischer Bereich) zu erfüllen. Auf Wunsch der Bewerberinnen und Bewerber werden ihre besonderen Bedarfe im Auswahlverfahren entsprechend berücksichtigt.

Die Stadt Nürnberg erfüllt alle besonderen Anforderungen, die an öffentliche Arbeitgeber bei der Bewerbung von schwerbehinderten Menschen um einen Ausbildungsplatz gestellt werden. Insofern wird den gesetzlichen Anforderungen vollumfänglich Rechnung getragen; die Stadt Nürnberg sorgt dafür, dass die Chancen maximal sind. Bei den Auswahlentscheidungen ist die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

Aktuell werden bei der Stadt Nürnberg 22 (Stand Dezember 2023; Stand Dezember 2022: 30) schwerbehinderte Menschen ausgebildet.

4.7 Sensibilisierung der Führungskräfte

Für die ca. 750 Führungskräfte hat die Stadt Nürnberg 2019 ein Führungsleitbild, ein dreistufiges Konzept zur Führungskräfteentwicklung sowie einen Überfachlichen Kompetenzkatalog für alle Mitarbeitenden eingeführt.

Führungsleitbild

Das Führungsleitbild legt bereits großen Wert auf Inklusion, indem es eine Kultur der offenen und respektvollen Kommunikation, der Wertschätzung und der gemeinsamen Lösungsfindung fördert. Es betont die Bedeutung der Einbindung aller Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und die Schaffung von Gestaltungsspielräumen, die es jedem ermöglichen, sein Potenzial voll auszuschöpfen. Durch die frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse und die Förderung ihrer individuellen Weiterentwicklung soll auch die Akzeptanz für Veränderungen gestärkt werden. Zudem wird die Vielfalt der Mitarbeitenden berücksichtigt und ihre Weiterentwicklung aktiv unterstützt. Diese Leitgedanken tragen dazu bei, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und eingebunden werden. Es beschreibt was die Stadt Nürnberg unter guter Führung versteht und damit tragen Führungskräfte bei der Stadt Nürnberg auch die Verantwortung, dieses Versprechen im Alltag der Zusammenarbeit einzulösen. Das Leitbild ist auch in der Führungskräfteentwicklung integriert, um die Werte und die Haltungen lebendig zu gestalten und im Arbeitsalltag fest zu verankern.

Führungskräftequalifizierung

In dem dreistufigen System

- Stufe 1: Interessiert an Führung
- Stufe 2: Erstmalig in Führung
- Stufe 3: Erfahren in Führung

besteht die Stufe 1 aus dem Mentoringprogramm für Frauen und dem Kurs Führungseinblick, der Frauen und Männern offensteht.

In der Stufe 2 (FKE 2) werden über einen Zeitraum von 18 Monaten Mitarbeitende, die erstmalig bei der Stadt Nürnberg mit Führungsaufgaben betraut werden, systematisch in einem gemeinsamen Lehrgang qualifiziert.

Für die erfahrenen Führungskräfte (mindestens dreijährige Führungserfahrung) in der Stufe 3 (FKE 3) führt das Personalamt seit Februar 2020 ebenfalls ein modulares Kursprogramm durch.

In dem Modul „Führungsverantwortung“ wird in der FKE 2 und FKE 3 auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als Führungsaufgabe eingegangen.

Seit 2019 haben mehrere hundert Führungskräfte an den verschiedenen Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung teilgenommen.

Überfachlicher Kompetenzkatalog

Der Überfachliche Kompetenzkatalog beschreibt Schlüsselkompetenzen für Mitarbeitende der Stadt Nürnberg. Dabei wurden neben fünf Führungskompetenzen 16 weitere „Schlüsselkompetenzen“ festgelegt. Im Fortbildungsprogramm der Städteakademie (www.staedteakademie.de) wird zwischenzeitlich ein breites Spektrum an Seminaren für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Aufbau überfachlicher Kompetenzen angeboten. Einen wichtigen Bestandteil der wertebasierten Kompetenz bildet die Diversity-Kompetenz. Darunter ist die Kompetenz zu verstehen, die Vielfalt von Menschen und Gruppen als Chance zu erkennen und sich daraus ergebende Stärken zu nutzen. Dies umfasst auch die Fähigkeiten zur besseren Inklusion schwerbehinderter Menschen im Dienstbetrieb.

4.8 Wissenssicherung

Gemeinsam mit den Nachbarstädten Erlangen, Fürth und Schwabach sowie mit wissenschaftlicher Begleitung durch die Hochschule Ansbach wurde ein Leitfaden zur Eigensicherung von Erfahrungswissen entwickelt.

Seit 2017 steht der Leitfaden allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung (https://intranet.stadt.nuernberg.de/intranet_2/personalamt/personalentwicklung_wissensmanagement.html). Der Leitfaden wird durch Seminare für ausscheidende Mitarbeitende und Beratungsangebote des Personalamtes ergänzt (vgl. POA vom 20.07.2021).

Der digitale Assistent zur Wissenssicherung, der im Intranet zur Verfügung steht, dürfte auch für schwerbehinderte beschäftigte Menschen eine Erleichterung darstellen, da er sie Schritt für Schritt mit Erklär-Videos und Präsentationen bei der anspruchsvollen Aufgabe der eigenen Wissensdokumentation bzw. Wissenssicherung unterstützt.

5. Vergleichszahlen

5.1 Informationen zu den städtischen Tochterunternehmen

Die Abfrage zur Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen bei den städtischen Tochtergesellschaften ergab Folgendes :

Beschäftigungsquote der städtischen Tochtergesellschaften (in v.H.)					
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
StWN	14,90	14,28	13,52	13,19	12,62
NOA	10,16	11,86	14,52	15,77	14,91
noris inklusion	10,34	8,22	7,53	10,65	9,73
NüStSG	8,58	7,93	6,37	6,08	5,08
Kh	7,88	7,87	7,58	7,26	6,70
WBG	5,13	4,92	4,75	4,10	4,43

Die Beschäftigungsquote bei der noris inklusion umfasst alle festangestellten Mitarbeitende. Die WBG Nürnberg GmbH konnte die Pflicht, mindestens 5 v. H schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen seit 2020 aufgrund einer schlechteren Bewerberlage nicht erfüllen. Mit Unterstützung des Inklusionsamtes und des EAA (Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber in Bayern) arbeitet die WBG derzeit daran, weitere schwerbehinderte Mitarbeitende zu gewinnen. Während in den Jahren 2020 und 2021 zum Ausgleich Rechnungen von Behindertenwerkstätten angerechnet werden konnten, musste 2022 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 2.979,09 Euro und 2023 in Höhe von 1.400,01 Euro bezahlt werden.

5.2 Informationen zu den städtischen Beteiligungen

Für eine bessere Darstellung der Beschäftigungssituation im „Konzern Stadt Nürnberg“ wurden, neben den städtischen Tochterunternehmen auch wichtige städtische Beteiligungen um Mitteilung der Beschäftigungsquoten gebeten:

Beschäftigungsquote der Beteiligungen (in v.H.)				
Jahr	**NürnbergMesse GmbH**	**Flughafen Nürnberg GmbH**	**AirPart GmbH**	**Staatstheater Nürnberg**
2020	3,23	10,30	6,10	6,93
2021	3,18	8,97	6,46	7,03
2022	3,42	7,40	5,07	5,37
2023	3,23	7,26	5,39	5,08

Die NürnbergMesse GmbH wies in beiden für diesen Bericht maßgeblichen Kalenderjahren jahresdurchschnittlich mehr als 25 Arbeitsplätze aus. Die Pflicht auf wenigstens 5 v.H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, konnte in beiden Jahren nicht erreicht werden. Die NürnbergMesse GmbH musste daher für das Beschäftigungsjahr 2022 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 13.300,00 Euro und im Beschäftigungsjahr 2023 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 14.219,71 Euro zahlen.

5.3 Vergleich mit den statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jedes Jahr die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) für die Vorjahre (Daten sind aktuell bis einschließlich 2022 verfügbar). Neben der Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber im Bundesgebiet werden auch die Zahlen einzelner regionaler Gebiete veröffentlicht. Zum Vergleich wurden die Beschäftigungsquoten der Stadt Nürnberg aufgeführt.

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber in Deutschland (in v.H.):

Nach Arbeitgebern	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Private Wirtschaft	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3	4,2
Öffentlicher Dienst	6,5	6,5	6,5	6,4	6,3	6,2
Gesamtquote	4,5	4,6	4,6	4,6	4,8	4,7
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,74	10,86	10,61	10,35	10,28	10,06

Beschäftigungsquote aller Arbeitgeber mit Sitz in Nürnberg (in v.H.):

Nach Arbeitgebern	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Private Wirtschaft	4,3	4,3	4,8	4,5	4,8	4,7
Öffentlicher Dienst	9,6	9,8	10,5	10,6	10,7	10,8
Gesamtquote	6,7	6,8	7,1	7,3	7,5	7,4
zum Vergleich:						
Stadt Nürnberg	10,74	10,86	10,61	10,35	10,28	10,06

6. Zusammenfassende Beurteilung

Die Quote schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg liegt seit Jahren weit über dem Durchschnitt. Die gesetzlichen Vorgaben werden deutlich übertroffen. Im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Nürnberg (Bericht und Stadtratsbeschluss vom 15.12.2021) sind darüber hinaus Maßnahmen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg insbesondere im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung dargestellt (z. B. Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeitende im Kontext Inklusion und Vielfalt, Beratung bei psychosozialen Herausforderungen, Fachtagung Betriebliches Gesundheitsmanagement), die bereits laufend umgesetzt werden. Die städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe praktizieren in Zusammenarbeit mit den zuständigen internen und externen Stellen die Inklusion schwerbehinderter Menschen seit Jahren sehr erfolgreich. Auch vor dem Hintergrund des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels wird die Stadt Nürnberg ihre Inklusionsbemühungen fortsetzen und damit auch in Zukunft eine attraktive und zuverlässige Arbeitgeberin für viele schwerbehinderte Menschen sein.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 27.09.2024
Personalamt

gez. Sembritzki (2 02 86)

Abdruck an:
GSBV
GPR

NÜRNBERG

Stellungnahme zu der Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg von PA/D vom 27.09.2024

Die GSBV bedankt sich für den Beschäftigungsbericht 2022 bis 2023 und die Darstellung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen sowie für Ihre intensive Bemühungen, schwerbehinderte Menschen in die Dienststellen zu integrieren.

I. Gesetz

Am 22.07.2021 wurde das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) veröffentlicht. Nach einer Übergangsfrist wird es am 28.06.2025 in Kraft treten. Es gilt für bestimmte Produkte und Dienstleistungen für Verbraucher. Der Berichtszeitraum liegt in diesem Übergangszeitraum. Die Stadt Nürnberg ist als Arbeitgeberin von diesem Gesetz zwar nicht direkt betroffen, es sind aber bereits jetzt Bemühungen der Hersteller bezüglich Barrierefreiheit ihrer (digitalen) Produkte bemerkbar. Dies wird unserer Meinung nach dazu führen, dass verstärkt Produkte mit digitaler Barrierefreiheit auf dem Markt und damit für die Stadt Nürnberg verfügbar sein werden.

Situation bei der Stadt Nürnberg

Schwerbehindertenquote

Wie bereits im Bericht erwähnt, ist die Beschäftigtenquote weiterhin rückläufig (2022: 10,06 %, 2023: 9,83 %). Diese Entwicklung beruht überwiegend auf Beschäftige, die vorzeitig in den Ruhestand gehen und Abschläge in Kauf nehmen. Vermehrt gibt es auch Beschäftigte die auf Grund von Erwerbsunfähigkeiten aus dem Arbeitsleben scheiden. Ein Indikator hierfür ist die steigende Arbeitsbelastung und die damit verbundene Überlastung der Beschäftigten.

Erfreulich ist die steigende Zahl der neu eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten.

Reha-Arbeitsplätze

Damit arbeitslose schwerbehinderte Menschen eine Möglichkeit für den ersten Arbeitsmarkt erhalten, hat der Stadtrat im POA vom 20.09.1988 die Möglichkeit beschlossen, Reha-Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Diese speziellen Stellen sind auf zwei Jahre begrenzt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der Stadtverwaltung zu integrieren und werden aus dem Gesamthaushalt finanziert.

Zu unserem Bedauern sind 3,41 VK von insgesamt 7,0 VK dauerhaft besetzt, d.h. bereits viel länger als die eigentlich vorgesehenen zwei Jahre. Hiermit sind fast 50% nicht im vorgesehenen Sinn verwendbar. Die Bemühungen der Dienststellen, die Beschäftigten auf Stellen im Stellenplan A zu überführen bzw. Stellen zu schaffen, haben bisher nur begrenzt zum Erfolg geführt. Als Beispiel kann hier der jährliche Stellenschaffungsantrag für die GSBV (seit 2013, Nr. 70) genannt werden. Dieser scheiterte wiederholt an der nicht korrekten Stellungnahme von DiP sowie am politischen Willen.

Auch die Stelle für die Beratung von Menschen mit Behinderung (Nr. 124) beim Sozialamt wurde nicht geschaffen. Daher wird diese sozialpädagogische Beratungsleistung zukünftig nicht mehr erfolgen können, da diese Befristung demnächst endet.

Die GSBV sowie das Personalamt ermitteln bei den Vorstellungsgesprächen bereits geeignete schwerbehinderte Menschen, die zwar nicht für die ausgeschriebene Stelle, aber für einen befristeten Reha-Arbeitsplatz in Frage kommen.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

Die GSBV bedankt sich, dass die Möglichkeit der Reha-Arbeitsplätze grundsätzlich gegeben ist und wünscht sich für die Zukunft, dass sie auch dem angedachten Zweck entsprechend gehandhabt werden. Damit könnte die Politik die Inklusion in der Stadtverwaltung vorantreiben und gezielt umsetzen. Unser besonderer Dank gilt daher den Dienststellen, die sich auf die Inklusion eines schwerbehinderten Menschen einlassen.

Sicherung der Beschäftigung von schwerbehinderten Beschäftigte durch Maßnahmen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen/Beschäftigungssicherungszuschuss
Das Inklusionsamt gewährte in den Jahren 2022 und 2023 für 125 Personen der Stadt Nürnberg (ohne NüSt und SÖR) Zuschüsse zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verbunden sind. Die Beträge lagen zwischen 180 und 1.360 EURO und fließen in das K2-Budget der Dienststellen. Leider wurden diese Zuschüsse, seit Mitte 2022, vom Inklusionsamt deutlich reduziert, sowie für Beamte gänzlich gestrichen. Die reduzierte Bezuschussung des Inklusionsamtes wird jedoch teilweise durch die von der Stadtverwaltung befürwortete Aufstockung auf 100% aufgefangen.

Wir bedanken uns für diese vorausschauende Haltung des damaligen Personalreferenten im Herbst 2019 und dem Derzeitigen für die Beibehaltung. Die von der Stadtkämmerei zu bewilligende Mittelaufstockung erwirkt einen individuellen Spielraum in den Dienststellen für Ausgleichsmöglichkeiten wie z.B. Stundenerhöhungen für unterstützende Beschäftigte während des Bewilligungszeitraums.

Unabhängig davon existiert seit Oktober 2023 ein vom Jobcenter geförderter Arbeitsplatz bei AV. Dieser wird zu 90% gefördert.

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Homeoffice
Die Entwicklung bei der Stadt Nürnberg, dass das Antragsverfahren für elektromotorisch höhenverstellbare Schreibtische erleichtert wurde, sowie die Ausweitung der Möglichkeiten, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten, freut uns sehr.

So wird die Beschaffung der benötigten Laptops für die Ausstattung des Stadthaus Q geplant, um das aktivitätsbasierte Bürokonzept umzusetzen. Die Planungen für die barrierefreie Ausstattung der Arbeitsplätze und Umsetzung der personenbezogenen Voraussetzungen schreitet voran.

Weiterbildung
Einen großen Dank möchten wir für die von PA finanzierten Fortbildungen für die Vertrauenspersonen und deren Stellvertretern aussprechen. In den Jahren 2022 und 2023 hat die GSBV wieder zahlreiche Fortbildungen (2022 – acht; 2023 – elf) für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen organisiert und durchgeführt. Die Organisation wird von der Verwaltungskraft der GSBV erledigt. In den elf Fortbildungen im Jahr 2023 waren die notwendigen Schulungen für die neu gewählten Vertrauenspersonen sowie deren Stellvertretungen inkludiert.

Die Fortbildungen erfreuen sich großem Zuspruch, sodass meist nicht alle Anmeldungen berücksichtigt werden können. Sie wurden wie immer sehr kostengünstig ggf. auch kostenfrei organisiert.

Zur Fortbildung „barrierefreie Dokumente“ im Jahr 2022 wurden zusätzlich auch die Dienststellenleiterinnen und -leiter der IT, PA, DIP und ZD eingeladen.

Auch die Durchführung der Gesundheitstage für Beschäftigte mit Handicap von PA erfreuen sich großer Beliebtheit und werden gerne angenommen.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

Intensivierung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen
Ein großes Anliegen der GSBV ist es, schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit einer Ausbildung bei der Stadt Nürnberg zu eröffnen.

Leider ist die Zahl der eingestellten schwerbehinderten Auszubildenden leicht rückläufig.
Auch im Hinblick auf den immer stärker werdenden Fachkräftemangel, wünschen wir uns zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen, die auch von der Agentur für Arbeit gefördert werden können.

Wir sehen hier noch Verbesserungsbedarf und hoffen auf eine höhere Akquise von schwerbehinderten Menschen.

Die GSBV wird sich weiterhin als Ausbildungsdienststelle engagieren, da die Auszubildenden und Anwärter hier einen sehr umfangreichen Überblick über die Stadtverwaltung erhalten.

Sensibilisierung der Führungskräfte
Wir freuen uns, dass das PA im Modul Führungsverantwortung auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als Führungskräfte eingeht. Gerne kann zukünftig die GSBV diesen Part übernehmen oder unterstützen.

Wissenssicherung
Der Assistent für Wissenssicherung ist ein wichtiges Hilfsmittel für Einarbeitung und Wissensübermittlung. Leider ist sie nicht ganz barrierefrei (z.B. Videos ohne Untertitel für Gehörlose und nicht beschriebene und inhaltlich erklärte Bilder/Grafiken für Blinde). Hier ist noch eine Nachbesserung notwendig.

Besonders wichtig ist allerdings die Schulung der Ersteller der digitalen Wissenssicherungsdokumentation und ihre Sensibilisierung, wie sie dies barrierefrei gestalten können.

Digitale Stadtverwaltung/Barrierefreie Software
Der ausgelöste Digitalisierungskick geht in die nächste Runde. ChatGPT hat mit einem Paukenschlag künstliche Intelligenz für ein breites Publikum erfahr- und erlebbar gemacht. Auch der „Vorgänger" Robot Process Automation (RPA) ist bereits im Einsatz bei der Stadt Nürnberg. Mit diesen Techniken können alle Kolleginnen und Kollegen, derzeit ungeachtet einer Behinderung von Arbeitserleichterungen profitieren. Das Thema, das dabei immer wichtiger wird, die digitale Barrierefreiheit, ist – auch dank des vehementen Einsatzes der GSBV – mehr Entscheidungsträgern bewusster geworden.

Im Berichtszeitraum wurden vereinzelt mutige Entscheidungen für barrierefreie Software getroffen, aber auch die Hersteller erkennen die Notwendigkeit barrierefreier Software auch für Beschäftigte und nicht nur für Bürger an. Damit können alle Kolleginnen und Kollegen arbeiten, ungeachtet einer Behinderung oder nicht. An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich für die gute Zusammenarbeit mit IT und ZD/3 bedanken.

Beim Thema Barrierefreiheit liegt eine große Herausforderung darin, nicht nur den Augenblick zu betrachten, sondern auch die zukünftigen Auswirkungen. Dies gilt besonders dann, wenn bereits am Anfang eines Projekts absehbar ist, dass mehrere Dienststellen oder die ganze Stadtverwaltung betroffen sein könnten. Hier sollten mehr Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltung ermöglicht werden.

Für die Markterkundung wurde ein Fragebogen zur Barrierefreiheit, zusammen mit der IT, der Beschaffungsstelle und Herrn Ref. I/II entwickelt. Dieser soll bei allen Beteiligten bereits frühzeitig das Thema Barrierefreiheit ins Bewusstsein rücken. Im nächsten Berichtszeitraum kann darüber mehr berichtet werden.

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert" und „gleichgestellt" unterschieden.

Zukunft
Wir wünschen uns, dass

- die Stadt Nürnberg die Anforderungen an die Barrierefreiheit bei Software weiter vehement fordert und Vorreiterin bei Barrierefreiheit bleibt. Hier ist noch Überzeugungsarbeit zu leisten. Dieser Herausforderung möchten wir uns als GSBV gerne stellen,

- die Inklusion der Reha-Arbeitsplätze in den Stellenplan A stattfindet und

- alle Führungskräfte sensibilisiert werden, bei schwerbehinderten Beschäftigten ein großes Augenmerk auf deren Stärken zu haben und sie entsprechend einzusetzen.

Dies wird die GSBV weiterhin vorantreiben.

II. Ref. I/II z. K.

III. Ref. I/II POA

Nürnberg, 15.11.2024
GSBV

47 67

In Abdruck:
GPR
Inklusionsbeauftragte

Anmerkung: In den folgenden Ausführungen wird – soweit nicht relevant – nicht zwischen „schwerbehindert“ und „gleichgestellt“ unterschieden.

Berichtsvorlage
Ref.I/II/058/2024

NÜRNBERG

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	10.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personalbericht der Stadt Nürnberg
Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2023

Anlagen:
Personalbericht Berichtsjahr 2023

Bericht:

siehe Vorlage

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

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

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

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

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

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

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

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

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

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2023



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2024 (01.01.)	Ist 2023 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	**11.894,50**	**11.722,56**	1,45%

Personalstand	Ist 2023 (31.12.)	Ist 2022 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	**12.402**	**12.423**	- 21
Personalaufwand	**644.560.366 €**	**625.285.530 €**	19.274.836 €
Frauenanteil	**54,98%**	**55,24%**	- 0,26 Prozentpunkte
Teilzeitquote	**39,82%**	**39,04%**	0,78 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	**45,40 Jahre**	**45,34 Jahre**	0,06 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	**777**	**747**	30
Schwerbehindertenquote	**9,83%**	**10,06%**	- 0,23 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	**226**	**250**	- 24
Krankheitsquote **- insgesamt** **- Kernverwaltung** **- Eigenbetriebe**	 **7,69%** **7,12%** **9,94%**	 **8,08%** **7,46%** **10,62%**	 - 0,39 Prozentpunkte - 0,34 Prozentpunkte - 0,68 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

PERSONALBERICHT BERICHTSJAHR 2023

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

das Jahr 2023 war ein ereignisreiches und herausforderndes Jahr für die Stadt Nürnberg – auch in personalwirtschaftlicher Hinsicht. Unsere Stadtverwaltung steht, wie viele andere öffentliche Arbeitgeber, vor tiefgreifenden Veränderungen und Anforderungen. Es ist uns ein zentrales Anliegen, den Bürgerinnen und Bürgern unserer Stadt auch weiterhin eine qualitativ hochwertige und zuverlässige Daseinsvorsorge zu bieten. Dies gelingt nur mit einem engagierten, kompetenten und motivierten Team.

Zum Jahreswechsel 2023/2024 beschäftigte die Stadt Nürnberg 12.402 Mitarbeitende in knapp 11.900 Vollkraftstellen. Diese Zahlen verdeutlichen, wie bedeutend unser Beitrag zur Sicherstellung öffentlicher Dienstleistungen ist. Gleichzeitig spiegeln sie die personellen Kapazitäten wider, die es braucht, um die Vielzahl an Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Doch die personalwirtschaftlichen Herausforderungen sind auch in diesem Jahr nicht kleiner geworden:

- **Fachkräftemangel:** Wie viele öffentliche Arbeitgeber stehen auch wir vor der Aufgabe, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Der zunehmende Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte betrifft nahezu alle Bereiche unserer Verwaltung.
- **Demografischer Wandel:** Eine alternde Belegschaft stellt uns vor die Herausforderung, Wissenstransfer zu sichern und rechtzeitig für eine geordnete Nachfolgeplanung zu sorgen. Gleichzeitig müssen wir uns darauf einstellen, dass mehr Mitarbeitende in den Ruhestand treten als Nachwuchs gewonnen werden kann.
- **Digitalisierung:** Die fortschreitende Digitalisierung erfordert neue Qualifikationen und Arbeitsweisen. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden in diesen Bereichen gut ausgebildet sind und digitale Prozesse effektiv umgesetzt werden können.
- **Work-Life-Balance und flexible Arbeitsmodelle:** Die Erwartungen an eine moderne Arbeitswelt, insbesondere in Bezug auf Flexibilität und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sind gestiegen. Diese Ansprüche zu erfüllen, ist notwendig, um auch weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

In diesem Personalbericht möchten wir Ihnen einen Überblick über die Entwicklungen und Trends des vergangenen Jahres geben. Gleichzeitig zeigt er auf, wo wir aktuell stehen und welche Maßnahmen wir ergreifen, um auch in Zukunft gut aufgestellt zu sein.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg für ihr tägliches Engagement und ihren unermüdlichen Einsatz. Gemeinsam werden wir auch in den kommenden Jahren die Herausforderungen meistern und die Zukunft unserer Stadt aktiv gestalten.

Nürnberg, im September 2024

T. Brehm

Thorsten Brehm
Referent für Finanzen, Personal und IT

!

Wäre es Ihnen aufgefallen?
Das Vorwort wurde vollständig von künstlicher Intelligenz geschrieben. Auch so hoffen wir, einem Teil unserer personalwirtschaftlichen Herausforderungen der nächsten Jahre begegnen zu können. [1]

[1] mit Chat GPT und dem Prompt: „Schreibe mir ein Vorwort für den Personalbericht 2023 der Stadt Nürnberg und zeige die personalwirtschaftlichen Herausforderungen auf und integriere, dass die Stadt zum Jahreswechsel 2023/2024 12.402 Mitarbeitende und knapp 11900 Vollkraftstellen hat., 09.09.2024“

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
2024	**11.894,50**	**194,50**	**-22,56**	**171,94**
2023	11.722,56	241,98	-24,30	217,68
2022	11.504,88	293,27	-16,24	277,03
2021	11.227,85	319,58	-19,17	300,41
2020	10.927,44	190,09	-14,97	175,12
2019	10.752,32	374,67	-12,30	362,37
2018	10.389,95	226,69	-32,38	194,31
2017	10.195,64	219,94	-17,11	202,83
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63
2015	9.870,18	76,75	--	76,75
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2024	**Stadtratsbeschluss insg. 194,50 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckt 51,58 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Inbetriebnahme neuer Einrichtungen 6,00 Vollkraftstellen, Schaffungen im Bereich Bildung 11,00 Vollkraftstellen, sonstige dringende Bedarfe, die keiner Kategorie der Stellenplan-AdO zugeordnet werden können 106,92 Vollkraftstellen, sowie 4,00 Vollkraftstellen, die erst im Rahmen der Haushaltsberatungen beantragt und daher keiner Kategorie mehr zugeordnet wurden, außerdem Schaffungen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik im Umfang von 1,00 Vollkraftstellen und für den Eigenbetrieb Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg im Umfang von 14,00 Vollkraftstellen**
2023	Stadtratsbeschluss insg. 241,98 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckt 21,12 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 18,75 Vollkraftstellen, Schaffungen im Bereich Bildung 16,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für gesetzliche und 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
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)

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **194,50** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Feuerwehr

Von den **30,30** Vollkraftstellen der Feuerwehr entfallen 15,30 Vollkraftstellen auf Personalmehrbedarf bei der Integrierten Leitstelle. 12,00 Vollkraftstellen wurden für den Wachdienst und je 1,00 Vollkraftstellen für die Bereiche a) Aufschaltung von Brandmeldeanlagen, b) Wachalarmierung sowie c) Elektro-und Kommunikationstechnik geschaffen.

Sozialamt

Die **30,00** Vollkraftstellen für das Sozialamt verteilen sich wie folgt: 25,00 Vollkraftstellen wurden für die Umsetzung der Wohngeldnovelle 2023 geschaffen, 4,00 Vollkraftstellen entfalllen auf den Bereich Wirtschaftliche Hilfen und 1,00 Vollkraftstellen auf den Bereich Wohnungsvermittlung/Zusatzförderung.

Jugendamt

Von den **17,04** Vollkraftstellen entfallen 2,00 Vollkraftstellen auf die Inbetriebnahme des Kinder- und Jugendhauses Schweinau, 3,62 Vollkraftstellen auf die

Umsetzung des Ausgleichs für Regenerationstage im Erziehungsbereich, 1,50 Vollkraftstellen auf Inklusionsfachkräfte für integrative Horte und 2,00 Vollkraftstellen (Hauswirtschaftskräfte) auf den Kinder- und Jugendnotdienst. Die übrigen 7,92 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche des Jugendamtes.

Sevicebetrieb Öffentlicher Raum

Die **14,48** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: 8,00 Vollkraftstellen wurden zur Umsetzung des im Ferienausschuss vom 27.01.2021 beschlossenen Mobilitätsbeschlusses für Nürnberg geschaffen. 4,25 Vollkraftstellen wurden aufgrund des Glasfaserausbaus der Telekom, 2,00 Vollkraftstellen für den Bereich Aufgrabungen der N-Ergie und 0,23 Vollkraftstellen für den Betrieb und die Wartung des Bikeparks Schmausenbuck zur Verfügung gestellt.

Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg

Beim Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg wurden 5,00 Vollkraftstellen für die verstärkte und schnellere Beseitigung wilder Müllablagerungen, 4,00 Vollkraftstellen für die Abfallberatung, 2,00 Vollkraftstellen für die Ausweitung der IT-Kapazitäten und je 1,00 Vollkraftstellen für die Bereiche a) integriertes Managementsystem, b) Nachhaltigkeitsmanagement und Berichtswesen sowie c) Verwaltung und Abrechnung Wertstoffwirtschaft geschaffen, insgesamt somit **14,00** Vollkraftstellen.

Amt für Migration und Integration

Von den **13,00** Vollkraftstellen für das Amt für Migration und Integration wurden 8,00 Vollkraftstellen für die Umsetzung des Gesetzes zur Einführung eines Chancenaufenthaltsrechts zur Verfügung gestellt. 5,00 Vollkraftstellen wurden für aufenthaltsbegleitende Maßnahmen für Geflüchtete geschaffen.

Amt für Allgemeinbildende Schulen

Von den **11,50** Vollkraftstellen für das Amt für Allgemeinbildende Schulen entfallen 11,00 Vollkraftstellen auf Lehrkräfte an Gymnasien und 0,50 Vollkraftstellen auf das Nürnberger MINT-Netzwerk.

Gesundheitsamt

Die 11**,00** Vollkraftstellen für das Gesundheitsamt verteilen sich wie folgt: 7, 00 Vollkraftstellen wurden für die Durchführung einer 2. Leichenschau, weitere 3,00 Vollkraftstellen aufgrund der Reform der Schuleingangsuntersuchung geschaffen. 1,00 Vollkraftstellen wurden für das Projekt DIGiN (Digitalisierung Infektionsschutz Gesundheitsamt in Nürnberg) zur Verfügung gestellt.

Bei 3 Dienststellen wurden zwischen 5,00 und 10,00 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies

-- das Referat IV (6,00 Vollkraftstellen)
-- der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (5,00 Vollkraftstellen)
-- das Bürgeramt Mitte (5,00 Vollkraftstellen)

Insgesamt **37,18** Vollkraftstellen verteilen sich auf 20 weitere Dienststellen.

A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands

Vorbemerkung:
Bereits zum Haushaltsjahr 2013 wurde der Stellenplan in einen Teil A und einen Teil B aufgeteilt. Im Teil A finden sich die Planstellen, die zur Aufgabenerfüllung benötigt werden und im Stellenschaffungsverfahren im Rahmen der Haushaltsberatungen zu diesem Zweck geschaffen wurden. Der Teil B des Stellenplans enthält Planstellen, die früher aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden waren. Er wird vom Personalamt bewirtschaftet.

Seit der Umstellung auf den Produkthaushalt zum Stichtag 01.01.2014 werden die Planstellen den definierten Produkten zugeordnet. Für die Ermittlung der Gesamtzahl der Vollkraftstellen wird daher neben den Stellen aus dem Stellenplan Teil A nur noch ein Teil der Stellen aus dem Teil B des Stellenplans, nämlich die sog. dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen (Stellenplannummern xxx.91xx) im Umfang von 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 geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (92,50 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 170,20 Vollkraftstellen.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums und des Staatstheaters, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten Personen. Soweit nichts anderes vermerkt ist, werden die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen) und die nebenberuflich bzw. geringfügig Beschäftigten nicht vom Personalstand erfasst. Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 1. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand).

Bei der Betrachtung der Tabellen ist zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2024 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind. Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen können die zum 01.01. eines Kalenderjahres neu geschaffenen Vollkraftstellen erst nach der Genehmigung des Haushalts im Laufe des ersten Halbjahres besetzt werden. Das Personal für die „neuen“ Stellen ist daher in den nachfolgenden Tabellen noch nicht berücksichtigt.

	Vollkraftstellen	Personalstand	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2024	**11.724,30**	**12.402**	3.132	9.270
2023	11.552,86	12.423	3.088	9.335
2022	11.332,44	12.299	3.082	9.217
2021	11.063,41	12.052	3.052	9.000
2020	10.767,00	11.689	3.002	8.687
2019	10.591,47	11.407	2.943	8.464
2018	10.231,32	11.188	2.928	8.260
2017	10.036,86	10.945	2.911	8.034
2016	9.835,04	10.681	2.847	7.834
2015	9.632,66	10.336	2.853	7.483

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 171,44 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 171,94 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2024 um 0,50 Vollkraftstellen höher als 2023). Der Personalstand ist um 21 Personen gesunken.

Der Vergleich des Personalstandes mit der Zahl der Vollkraftstellen kann als Indikator für den Umfang der Teilzeitarbeit bei der Stadt Nürnberg dienen.

A.3 Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe

Geschäftsbereiche/ Referate/Eigenbetriebe	**Vollkraft-stellen**	**Personal-stand**	**Beamtinnen und Beamte**	**Tarif-beschäftigte**	*nachrichtlich*
			Personalstand	Personalstand	dauerhafte personalwirt-schaftliche Zuweisungen
Oberbürgermeister	**174,97**	**198**	60	138	*0,50*
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**665,73**	**698**	245	453	*3,92*
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**605,84**	**891**	47	844	*6,92*
3. Bürgermeister	**821,44**	**771**	473	298	*2,77*
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**754,82**	**754**	266	488	*4,53**
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**513,92**	**515**	75	440	*4,36*
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**1.907,70**	**2.110**	1.435	675	*5,65*
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**2.704,75**	**3.062**	212	2.850	*13,41*
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**682,51**	**665**	107	558	*5,56*
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**239,72**	**228**	88	140	*0,44*
Eigenbetriebe	**2.560,40**	**2.510**	124	2.386	*5,25*
insgesamt	**11.631,80**	**12.402**	3.132	9.270	*53,31*

*)inklusive 0,31 VK aus dem Stellenpool für die Gesamtstadt

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2024 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2023 (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 92,50 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 170,20 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 2024, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Eine Ausnahme bildet der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters der einen Rückgang aufweist.

Die vier Bereiche mit den **nominal** größten Veränderungen sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters, das Referat für Jugend, Familie und Soziales und die Eigenbetriebe.

Die vier Bereiche mit den **prozentual** größten Veränderungen sind der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters sowie das Referat für Umwelt und Gesundheit.

Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den genannten Geschäftsbereichen und Referaten eingegangen:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters

Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ist im Vergleich zum Vorjahr ein Minus zu verzeichnen. Zwar wurden im Geschäftsbereich zum Haushalt 2024 3,50 Vollkraftstellen geschaffen, da jedoch gleichzeitig Stellen weggefallen sind, errechnet sich ein Minus von 3,42 Vollkraftstellen (minus 1,95%).

Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht

Für den Bereich des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht ergibt sich ein Zuwachs von 19,54 Vollkraftstellen. Hauptursache sind Stellenschaffungen im Umfang von 19,50 Vollkraftstellen. Der prozentuale Zuwachs beträgt 2,94%.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 47,54 Vollkraftstellen geschaffen. Zum größten Teil handelt es sich um Stellenschaffungen für das Sozialamt und 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 45,77 Vollkraftstellen (prozentualer Zuwachs 1,69%).

Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters

Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters ergibt sich eine Differenz zum Vorjahr von plus 36,43 Vollkraftstellen. Hauptgrund sind die Stellenschaffungen im Geschäftsbereich von 35,43 Vollkraftstellen, sowie die Zuweisung von 0,50 Vollkraftstellen für einen Digitalkoordinator/eine Digitalkoordinatorin. Die prozentuale Veränderung beträgt plus 4,43%.

Eigenbetriebe

Die Stellenschaffungen zum Haushalt 2024 sind auch der Grund für den Zuwachs bei den Eigenbetrieben (plus 29,49 Vollkraftstellen). Vor allem die Schaffungen für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum (14,48 Vollkraftstellen) und den Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (14,00 Vollkraftstellen) schlagen hier zu Buche.

Der prozentuale Anstieg bei den Eigenbetrieben fällt aufgrund der hohen Zahl an Vollkraftstellen in diesem Bereich mit 1,15% vergleichsweise niedrig aus.

Dagegen ist der prozentuale Anstieg beim Referat für Umwelt und Gesundheit mit 2,23% bei einem Plus von 11,48 Vollkraftstellen relativ hoch. Dies liegt darin begründet, dass es sich hier um ein kleines Referat handelt, bei dem bereits eine niedrige nominale Erhöhung der Vollkraftstellen zu einem hohen prozentualen Anstieg führt.

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

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2024 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 01.01.2024 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)Merkmalen. Im Beamten- und im ehemaligen Angestelltenbereich spricht man von Fachgruppen, im ehemaligen Arbeiterbereich von Berufsgruppen.

Von den insgesamt 11.894,50 Vollkraftstellen entfallen 3.037,99 Vollkraftstellen (25,54%) auf Beamtinnen und Beamte und 8.856,51 Vollkraftstellen (74,46%) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.995,46 Vollkraftstellen, 25,55%, Tarifbeschäftigte 8.727,10 Vollkraftstellen, 74,45%) kaum verändert.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2024 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 170,20 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 60,72 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

	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte	
Fachgruppen	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
Allgemeiner Verwaltungsdienst	**885,97**	29,65%	**2.233,68**	31,81%
Technischer Dienst	**161,70**	5,41%	**1.040,41**	14,81%
Lehrkräfte und Dozenten	**1.323,22**	44,29%	**251,55**	3,58%
Verwaltungstechnischer Dienst	**19,50**	0,65%	**194,04**	2,76%
Betriebstechnischer Dienst	**13,00**	0,44%	**311,38**	4,43%
Sozialdienst	**2,00**	0,07%	**2.345,80**	33,40%
Feuerwehr	**464,00**	15,53%	**104,80**	1,49%
Medizinischer/Veterinärdienst	**9,00**	0,30%	**75,03**	1,07%
Kommunale Wahlbeamte	**9,00**	0,30%	**0,00**	0,00%
Sonstige Dienste	**100,46**	3,36%	**466,18**	6,64%
insgesamt	**2.987,85**	100,00%	**7.022,87**	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

	Tarifbeschäftigte	
Berufsgruppen	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	**110,00**	**6,66%**
Metall	**119,96**	**7,26%**
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	**233,35**	**14,12%**
Kfz/Verkehr	**270,50**	**16,37%**
Reinigung	**470,62**	**28,47%**
Gesundheitsdienst	**88,48**	**5,35%**
Elektro	**114,50**	**6,93%**
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	**245,45**	**14,85%**
insgesamt	**1.652,86**	**100,00%**

Durch die Zuordnung der neu geschaffenen Stellen zu den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschieben sich die prozentualen Anteile der Vollkraftstellen. Einen gewissen Anteil machen auch die zum Haushalt 2024 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus. Bei nahezu allen Fach- und Berufsgruppen ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr Abweichungen.

Im Beamtenbereich gibt es größere Verschiebungen in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,34 Prozentpunkte, Technischer Dienst (minus 0,23 Prozentpunkte) und Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,15 Prozentpunkte).

Bei den Tarifbeschäftigten gibt es größere Veränderungen zum Vorjahr in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,43 Prozentpunkte), Sozialdienst (minus 0,46 Prozentpunkte) und Feuerwehr (plus 0,23 Prozentpunkte).

Bei den nachfolgenden Berufsgruppen ergeben sich Abweichungen zum Vorjahr von mindestens 0,15 Prozentpunkten:

- Gartenbau/Landwirtschaft/Holz plus 0,22 Prozentpunkte,
- Kfz/Verkehr plus 0,15 Prozentpunkte,
- Sonstige Berufsgruppen minus 0,34 Prozentpunkte.

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

Im Beamtenbereich stellen die Lehrkräfte nach wie vor die größte Gruppe, gefolgt vom Allgemeinen Verwaltungsdienst und der Feuerwehr. Bei den Tarifbeschäftigten sind die meisten Stellen den Fachgruppen „Sozialdienst“, „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und „Technischer Dienst“ sowie der Berufsgruppe „Reinigung“ zugeordnet.

A.5 Differenzierung der Vollkraftstellen nach Qualifikationsebenen, Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen

Vorbemerkung:
Bei der nachfolgenden Differenzierung nach Qualifikationsebenen, Besoldungs- und Entgeltgruppen ist zu beachten, dass doppelt bewertete Stellen bei der höheren Besoldungs-/Entgeltgruppe berücksichtigt wurden.

Die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ geführten Stellen (Beamtenbereich 27,00 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 127,20 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 16,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich inklusive der Beamtenstellen beim Klinikum und beim Staatstheater insgesamt 27,09 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 90,50 Vollkraftstellen) wurden in den folgenden Tabellen nicht berücksichtigt.

Differenzierung nach Qualifikationsebenen (Beamtinnen und Beamte)

	Besoldungsordnung B/ Wahlbeamtinnen und -beamte		**Qualifikationsebene 4 (vormals: höherer Dienst)**		**Qualifikationsebene 3 (vormals: gehobener Dienst)**		**Qualifikationsebene 2 (vormals: mittlerer Dienst)**		**Qualifikationsebene 1 (vormals: einfacher Dienst)**	
	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
2024	**19,75**	**0,66%**	**1.243,75**	**41,33%**	**1.070,36**	**35,57%**	**667,13**	**22,17%**	**8,00**	**0,27%**
2023	19,00	0,64%	1.233,72	41,59%	1.056,64	35,62%	647,60	21,83%	9,50	0,32%
2022	17,00	0,58%	1.210,85	41,30%	1.039,58	35,46%	654,83	22,34%	9,50	0,32%
2021	19,00	0,65%	1.202,90	41,27%	1.027,65	35,26%	655,74	22,50%	9,50	0,32%
2020	18,00	0,62%	1.189,09	41,17%	1.019,54	35,30%	652,48	22,59%	9,00	0,31%
2019	16,00	0,56%	1.185,30	41,52%	1.004,57	35,19%	640,02	22,42%	9,00	0,31%
2018	15,00	0,53%	1.174,46	41,30%	1.012,19	35,59%	633,27	22,27%	9,00	0,31%
2017	17,00	0,60%	1.167,13	41,35%	996,43	35,30%	632,00	22,39%	10,00	0,36%
2016	17,00	0,61%	1.136,02	40,94%	984,11	35,47%	627,48	22,62%	10,00	0,36%
2015	17,00	0,62%	1.134,21	41,35%	960,90	35,03%	620,71	22,63%	10,00	0,37%

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2023 und 2024 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 (plus 19,53 Vollkraftstellen), 3 (plus 13,72 Vollkraftstellen) und 4 (plus 10,03 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse in den Qualifikationsebenen 2, 3 und 4 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 2024 auch einige Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2, 3 und 4 geschaffen bzw. in geringem Umfang Stellen in die Qualifikationsebenen 2, 3 und 4 gehoben.

Per Saldo ergibt dies die Erhöhungen um 19,53, 13,72 bzw. 10,03 Vollkraftstellen in den Qualifikationsebenen 2, 3 und 4.

In vielen Geschäftsbereichen/Referaten hat sich in den Qualifikationsebenen 2, 3 und 4 die Zahl der Beamtenstellen im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

Die größten Zuwächse gibt es in der Qualifikationsebene 2 im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 10,10 Vollkraftstellen), in der Qualifikationsebene 3 im Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 4,95 Vollkraftstellen) und in der Qualifikationsebene 4 im Referat für Schule und Sport (plus 13,00 Vollkraftstellen).

Rückgänge sind in den nachfolgend aufgeführten Geschäftsbereichen/Referaten zu verzeichnen:

In der Qualifikationsebene 2:
- im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
- im Referat für Finanzen, Personal und IT
- im Planungs- und Baureferat
- im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat
- bei den Eigenbetrieben

In der Qualifikationsebene 3:
- im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin
- Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters
- im Referat für Jugend, Familie und Soziales
- im Planungs- und Baureferat
- im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat

In der Qualifikationsebene 4:
- im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin
- im Referat für Finanzen, Personal und IT
- im Planungs- und Baureferat
- im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat

Bei den Stellen der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung (8,00 Vollkraftstellen). Weitere 1,50 Vollkraftstellen, die bisher der Qualifikationsebene 1 zugeordnet waren, wurden aufgrund geänderten Aufgabenzuschnitts neu bewertet und sind nun Stellen der Qualifikationsebene 2.

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

Differenzierung nach Besoldungsgruppen

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Beamtinnen und Beamte																				
	Vollkraft-stellen	Wahl-be-amte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	**49,12**	1,00			4,00	4,00	0,17	6,80	3,00	4,20	8,01		7,58	2,00	6,86	1,50					
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**223,36**		1,00	0,75	3,00	14,75	7,00	24,23	3,00	14,64	31,57	13,80	32,70	18,35	35,56	19,30	3,71				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**43,53**	1,00		1,00		3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,28	3,00	8,00		10,34	4,50	3,41				
3. Bürgermeister	**491,81**	1,00	1,00		1,00	5,00	1,00	4,00	8,00	10,71	24,50	32,00	2,00	147,10	137,50	117,00					
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**250,90**	1,00		1,00	3,00	10,00	3,50	26,99	12,00	40,21	51,94	14,26	47,18	4,00	19,05	13,27	3,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**65,01**	1,00		1,00	1,00	5,50	2,07	9,00	2,00	9,00	13,81	8,50	4,00	1,00	4,00	3,00	0,13				
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**1.369,96**	1,00			24,00	224,50	5,00	782,78	134,00	25,00	145,93		8,00	1,00	7,50	8,50	2,75				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**193,44**	1,00			1,00	2,00		2,00	2,85	11,16	28,47	9,58	88,15	1,00	31,30	4,64	10,29				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**105,19**	1,00			3,00	6,00	6,00	7,83	12,00	19,15	29,71	4,50	8,50		3,50	2,00	2,00				
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**90,84**	1,00			3,00	4,00	3,00	6,63	4,30	11,00	14,00	4,45	16,50	1,00	6,46	5,00	2,50		8,00		
Eigenbetriebe	**125,83**			5,00		6,00	8,00	6,00	10,00	22,47	17,00	8,00	20,75	1,98	9,00	8,76	2,87				
insgesamt	**3.008,99**	9,00	2,00	8,75	43,00	284,75	36,74	879,26	192,15	168,54	368,22	98,09	243,36	177,43	271,07	187,47	31,16		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 01.01.2024: 464,00 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2024: 1.242,58 Vollkraftstellen*).

Die 3 Bereiche mit den größten nominalen Veränderungen sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (plus 13,20 Vollkraftstellen), der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 9,60 Vollkraftstellen) und das Referat für Schule und Sport (plus 18,50 Vollkraftstellen). Bei den Eigenbetrieben verzeichnet der Servicebetrieb Öffentlicher Raum den größten Zuwachs an Beamtenstellen (plus 2,25 Vollkraftstellen).

Hauptgrund für die Zuwächse 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

Ein weiterer Grund ist, dass zahlreiche Stellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Derartige Stellenanpassungen sind auch der Hauptgrund für den Zuwachs an Beamtenstellen im Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht.

Grund für den Zuwachs im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters ist die Schaffung von 12,00 Vollkraftstellen bei der Feuerwehr. Da gleichzeitig bisherige Beamtenstellen zum 01.01.2024 als Stellen für Tarifbeschäftigte ausgewiesen wurden, errechnet sich hier per Saldo ein Plus von 9,60 Vollkraftstellen.

Prozentual betrachtet weisen der Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin (plus 8,04%), das Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 12,48%), das Planungs- und Baureferat (minus 6,30%) und das Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (minus 7,38%) die größten Veränderungen auf. Dies beruht auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits relativ geringe nominale Veränderungen prozentual stark auswirken.

Von den genannten 3 Bereichen mit den höchsten nominalen Veränderungen erreicht nur das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht mit 5,91% einen ähnlich hohen prozentualen Wert.

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 1,35 % vergleichsweise gering.

Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters beträgt die prozentuale Veränderung 1,95%.

---

*) In dieser Zahl sind die zum Haushalt 2024 geschaffenen Stellen für Lehrkräfte an Gymnasien im Umfang von 11,00 Vollkraftstellen enthalten. Diese waren zum Stichtag 01.01.2024 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	**124,68**	3,00	3,00		7,95	18,30	18,15	24,82	12,90	1,10	7,40	4,00	10,34	6,52	2,00		5,00	0,20			
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**442,37**		1,00		5,00	18,37	13,00	11,15	16,50	14,10	47,18	38,64	96,74	130,38	5,77	35,58	8,96				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**545,14**	2,00	10,00		16,00	57,55	7,64	34,22	44,38	27,00	106,13	24,10	35,04	41,48	40,68	45,28	23,15	4,04		26,45	
3. Bürgermeister	**329,63**	1,00	1,00	1,00	3,00	5,62	2,77	5,00	31,60	7,90	10,51	83,78	56,82	41,92	31,76	41,20	1,50			3,25	
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**501,04**	1,00	8,00		11,61	28,95	17,74	62,34	86,55	14,46	82,63	20,28	41,46	53,00	8,66	29,71	30,35	2,68		1,62	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**427,43**		19,49	4,00	24,26	33,02	25,37	17,00	11,96	9,00	26,50	21,31	14,92	56,53	36,25	25,35	75,43	22,02		5,02	
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**505,52**	1,00	4,00		34,50	31,90	2,00	24,26	106,42	7,29	22,74	26,00	21,86	29,47	65,39	103,98	3,73	0,50		20,48	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**645,46**	2,00	4,00		15,50	16,18	4,00	18,50	34,21	159,97	39,04	43,45	64,41	68,15	9,10	58,20	11,77	9,00		87,98	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**577,32**	3,00	7,00		25,00	44,72	127,03	150,65	43,50	8,50	41,56	23,95	48,20	11,85	20,52	19,84	1,50			0,50	
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**148,44**		3,00		4,00	18,75	8,11	17,75	21,28	3,00	16,44	11,00	14,72	16,89	2,00	7,50	3,00	1,00			
Eigenbetriebe	**2.088,56**	4,00	4,00		18,00	28,28	96,34	127,50	48,07	43,36	106,39	188,74	199,30	131,02	325,49	158,92	376,88	157,71	11,50	49,56	13,50
insgesamt	**6.335,59**	17,00	64,49	5,00	164,82	301,64	322,15	493,19	457,37	295,68	506,52	485,25	603,81	587,21	547,62	525,56	541,27	197,15	11,50	194,86	13,50

Die meisten Tarifbeschäftigten finden sich bei den Eigenbetrieben und hier wiederum – wie im Vorjahr - beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten um 121,42 Vollkraftstellen erhöht. Primäre Ursache für den Zuwachs ist die zum Haushalt 2024 geschaffene Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte im Umfang von rd. 140 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 121,42 Vollkraftstellen.

Die 3 Bereiche mit den größten nominalen Zuwächsen zum Vorjahr sind der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 26,83 Vollkraftstellen), das Referat für Jugend , Familie und Soziales (plus 32,37 Vollkraftstellen) und die Eigenbetriebe (plus 23,91 Vollkraftstellen). Bei den Eigenbetrieben verzeichnen der Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg mit 14,00 Vollkraftstellen und der Servicebetrieb Öffentlicher Raum mit 8,87 Vollkraftstellen die größten Zuwächse an Stellen für Tarifbeschäftigte.

Betrachtet man die Zuwächse nach Prozenten so liegen hier ebenfalls der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters mit 8,14% und das Referat für Jugend, Familie und Soziales mit 5,02% vorne. Die prozentuale Erhöhung bei den Eigenbetrieben beträgt dagegen nur 1,14%, was auf den hohen Anteil an Stellen für Tarifbeschäftigte 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 8,48 Vollkraftstellen, plus 5,71%) 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 Bürgerservice, Digitales und Recht																						
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**17,17**		4,00		1,78			0,92	8,97					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)	**15,48**	0,30	0,50		1,00			9,43	4,25													
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**32,22**							6,49	15,31						10,42							
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**1.865,85**	23,00	34,28	28,00	142,27	118,09	86,00	183,79	59,08	5,00			59,00	147,18	693,02					85,22	201,92	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																						
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**0,44**		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**7,02**							6,52	0,50													
insgesamt	**1.942,23**	23,30	40,82	28,00	145,43	118,09	86,00	207,75	89,58	5,00			59,00	148,68	703,44					85,22	201,92	

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 1,50 Vollkraftstellen (minus 8,03%). Im Referat für Umwelt und Gesundheit ist ebenfalls ein Rückgang um 1,50 Vollkraftstellen zu verzeichnen. Da es in diesem Referat weniger nach S-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt als im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin wirkt sich der gleiche nominale Rückgang hier prozentual stärker aus und beträgt 8,83%. Zuwächse sind im Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 11,22 Vollkraftstellen, plus 0,60%) sowie beim Eigenbetrieb NürnbergStift (plus 2,83 Vollkraftstellen, plus 40,31%) 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 (11.82 Vollkraftstellen beim Jugendamt). Da gleichzeitig im Referatsbereich bei den S- Entgeltgruppen Stellen(anteile) weggefallen sind, errechnet sich per Saldo der Zuwachs von 11,22 Vollkraftstellen. Im Referat für Jugend, Familie und Soziales finden sich mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (mehr als 1.860 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 Bürgerservice, Digitales und Recht														
2. Bürgermeisterin (Kultur)														
3. Bürgermeister														
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**6,00**					2,00				1,00	3,00			
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)														
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**338,99**			7,99	1,00	18,00		2,00		11,50	17,00	14,00	267,50	
insgesamt	**344,99**			7,99	1,00	20,00		2,00		12,50	20,00	14,00	267,50	

Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,00 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (338,99 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Gesamtzahl beim Gesundheitsamt um 0,50 Vollkraftstellen zurückgegangen. Grund ist der Wegfall von Stellenkapazität im Umfang von 0,50 Vollkraftstellen für eine Kinderkrankenschwester/einen Kinderkrankenpfleger.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift erhöhte sich die Stellenkapazität im Pflegebereich zum 01.01.2024 um 0,50 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 01.01.2024 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	**insgesamt**
2024	**54**	**130**	**184**
2023	53	126	179
2022	52	122	174
2021	53	122	175
2020	58	113	171
2019	64	113	177
2018	62	115	177
2017	58	113	171

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 beim Jugendamt zum 01.01.2024 neu als Abteilungsleitungsstellen ausgewiesen. Gleichzeitig war je 1 Stelle beim Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht und beim Bürgeramt Nord/Ost/Süd, die bisher als Abteilungsleitung/Bereichsleitung in der QE 3 ausgewiesen war, zum Stichtag 01.01.2024 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 130 erhöht. Dies beruht zum einen auf dem Zugang aus der QE 3 (plus 2) und zum anderen darauf, dass zum 01.01.2024 beim Amt für Kultur und Freizeit, beim Jugendamt und bei der Wirtschaftsförderung Nürnberg je 1 Stelle neu als Abteilungsleitungsstelle der QE 4 ausgewiesen wurde. 1 Stelle beim Amt für Migration und Integration wurde einer anderen Führungsebene zugeordnet und ist daher bei der Auswertung nicht mehr zu berücksichtigen. Per Saldo ergibt sich somit eine Erhöhung um 4 Stellen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 53,0 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung 2023 wurden hingegen nur 5,8 Mio. € mehr aufgewendet. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende** liegt der Wert um 19,3 Mio. € über dem Vorjahreswert, jedoch um 1,6 Mio. € unter dem Planwert 2023. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstand eine Abweichung gegenüber dem Plan 2023 in Höhe von 7,4 Mio. €, gegenüber dem Vorjahr war die Abweichung mit 33,8 Mio. € deutlich höher.

Personalaufwendungen:
Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber dem Vorjahr bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 26,2 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2022 ist auf die steuerfreien Einmalzahlungen bei den Arbeitnehmern (1.240 € im Juni 2023, jeweils 220 € von Juli bis Dezember für eine Vollkraftstelle) sowie die Besoldungserhöhung bei den Beamten bzw. Lehrern (+2,8 % ab Dezember 2022) zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch um 9,0 Mio. € unter der dem Planwert für 2023. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2023 berücksichtigt. Die neu geschaffenen Stellen konnten jedoch nicht vollständig besetzt werden. Zudem waren gegenüber der Planung 2023 geringere Aufwendungen bei den Praktikanten zu verzeichnen.

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 Angestellten konnten wegen der befristeten Laufzeit des TV FlexAZ in 2023 keine neuen ATZ-Verträge mehr abgeschlossen werden. Dadurch kam es zu dem Effekt, dass es per Saldo in 2022 noch eine Zuführung zur ATZ-Rückstellung in Höhe von 1,5 Mio. € gab, in 2023 jedoch eine Auflösung der ATZ-Rückstellung von insg. 1,3 Mio. €. Bei den Urlaubsrückstellungen wurde per Saldo in 2023 eine Zuführung in Höhe von 0,4 Mio. € verbucht (Vorjahr: ebenfalls 0,4 Mio. €).

Die Zuführungen zu den **Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 7,0 Mio. € geringer aus, was an der Besoldungserhöhung der Beamten/-innen zum 01.12.2022 (+2,8 %) lag, da diese im Abschluss 2022 komplett verarbeitet wurde.

Die Zuführungen zu den **Beihilferückstellungen für Aktive** waren in 2023 fast gleich hoch wie das Ist des Vorjahres (+0,4 Mio. €). Grund für die im Vergleich zum Planwert relativ hohen Zuführungen 2023 waren deutlich erhöhte Verhältniswerte von „ausgezahlten Beihilfen für Versorgungsempfänger zu ausgezahlten Versorgungsbezügen p.a.“. 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 erhöhte sich um 24,7 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg der Zuführung in 2023 gegenüber dem Jahr 2022 hängt mit der Versorgungssteigerung ab Dezember 2022 (+2,8 %) zusammen, die in 2023 volle Wirksamkeit entfaltet.

Bei den Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es ebenfalls eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahreswert (+9,0 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 2023 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 27,1 Mio. € und gegenüber dem Plan 2023 11,1 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2023	Plan 2023	Ist 2022
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	**767.672.253,52**	**761.841.649,44**	**714.633.319,34**
Personalaufwendungen	**644.560.366,65**	**646.136.649,44**	**625.285.530,07**
Bezüge und Vergütungen	499.070.239,56	508.027.247,37	472.865.660,09
Bezüge Beamte	95.473.762,02	92.870.561,95	91.276.256,74
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	90.851.292,00	90.509.728,96	87.232.017,30
Vergütungen Arbeitnehmer	305.933.224,52	316.907.659,52	288.667.332,45
Weitere Vergütungen	6.811.961,02	7.739.296,94	5.690.053,6
Beiträge Versorgungskassen	22.488.900,59	22.411.000,00	22.315.473,44
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale Lohnsteuer	62.360.710,14	60.584.848,63	61.533.049,48
Beihilfen für Aktive	11.979.340,07	9.599.999,92	10.445.078,87
Rückstellungen	48.661.176,29	45.513.553,52	58.126.268,19
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-900.566,71	-255.000,00	1.934.600,19
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	38.547.083,00	38.902.638,52	45.532.723,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	11.014.660,00	6.865.915,00	10.658.945,00
Versorgungsaufwendungen	**123.111.886,87**	**115.705.000,00**	**89.347.789,27**
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	102.332.211,50	101.570.000,00	99.154.055,92
Versorgung Arbeitnehmer	6.396.743,75	7.448.000,00	6.810.792,06
Beihilfen für Versorgungsempfänger	21.328.277,62	18.460.000,00	20.052.445,29
Neutralisation Versorgung/ Beihilfen	-129.130.076,50	-126.639.500,00	-125.140.135,03
Rückstellungen Versorgungsempfänger	122.184.730,50	114.867.000,00	88.470.631,03
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	93.567.114,35	98.492.000,00	68.901.325,05
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	28.617.616,15	16.375.000,00	19.569.305,98

C Personal

Auch in den kommenden Jahren wird die Bewältigung des demografischen Wandels, die fortschreitende Digitalisierung und damit die verbundene, notwendige Qualifizierung sowie die Bindung des Personals an die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg im Fokus der Personalarbeit stehen.

Im Jahr 2023 hat - wie im Vorjahr - der sich stetig verschärfende Fach- und Arbeitskräftemangel zu einer Reduzierung der Bewerbungen geführt, auf die mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren war.

Investitionen in Digitalisierung und Prozessoptimierung werden auch im Personalbereich immer wichtiger, da sowohl die Personalgewinnung als auch die Personalbindung zusätzliche Anstrengungen erfordern.

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 31.12.2023.

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.

Allerdings hat die von 2019 bis 2021 zunächst deutlich gestiegene Anzahl an Bewerbungen seit 2022 stark abgenommen. Insgesamt sind im Jahr 2023 16.655 Bewerbungen (rund 1.800 intern und rund 14.700 extern) eingegangen. Der Anteil an Bewerberinnen lag bei rund 51%. Es sind bei den zu bearbeitenden Stellenbesetzungsverfahren (Vakanzen) 1.077 Verfahren mit 1.590 einzelnen Stellenausschreibungen zu verzeichnen. Von den 1.077 Stellenbesetzungsverfahren waren 120 im ersten Versuch erfolglos, davon 25 auch nach der zweiten Ausschreibung und 9 nach mehrmaligen Ausschreibungen.

Rund 32% der Bewerberinnen und Bewerber wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

1.372 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, eine enorm herausfordernde Zeit für das Recruiting dar.

2023 wurden viele Maßnahmen fortgeführt, um die Wahrnehmung der Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin zu stärken und auf einem hohen Niveau zu halten. Dazu gehörten zum Beispiel:

- vier Plakatkampagnen in der Innenstadt, Nürnberger Stadtgebiet sowie an Schulen
- intensive Pflege der Arbeitgeberprofile auf
  - LinkedIn (9.213 Follower, Steigerung um 4.006 Follower)
  - Xing/ Kununu (3.043 Follower / Kununu-Score 3,7 und Weiterempfehlungsrate von 66%)
  - diversen Ausbildungsplattformen wie z. B. ausbildung.de, azubiyo (5.925 Besuche auf städtischen Ausbildungsanzeigen)
- Messeauftritte bei 20 Job- bzw. Ausbildungsmessen und Recruiting-Veranstaltungen
- 12 Schulbesuche als Unterrichtsvorträge (erreichte Schülerzahl ca. 430)
- Werbemaßnahmen für die städtische Karriereseite, die zu insgesamt 265.263 Besuchen im Jahr 2023 geführt haben. Im Vergleich zu 2022 ein Einbruch der Seitenaufrufe.
- Durchführung einer Fotokampagne mit Mitarbeitenden
- Bildschirmwerbung in U-Bahn / Bus und Straßenbahn sowie in ausgewählten EDEKA-Märkten

Zusätzlich wurden u. a. für spezielle Zielgruppen besondere Werbemaßnahmen durchgeführt. Dazu gehörten Imageanzeigen bzw. Banner in analogen und digitalen Hochschul-Magazinen für Studierende und rund 20 Anzeigen zur Bewerbung unserer Ausbildungsangebote in Schülerzeitungen, Jahrbüchern und Ausbildungsführern. Zur Gewinnung von Lehrkräften gab es eine Social-Media-Kampagne im März 2023 in LinkedIN.

C.2 Personalstruktur

Am 31.12.2023 waren bei der Stadt Nürnberg 12.402 (31.12.2022: 12.423) Mitarbeitende 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 Mitarbeitende sowie Mitarbeitende, die sich bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, da diese nicht mehr aktiv beschäftigt sind.

Der Personalbestand ist erstmalig seit knapp einem Jahrzehnt leicht gesunken

.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit

Bei den einzelnen Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben waren die Berufsgruppen bzw. Männer und Frauen in folgendem Umfang vertreten:

Geschäfts-bereiche, Referate, Eigenbe-triebe	Personal-stand	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM inkl. GPR	**198**	24	4	11	21	37	10	37	54
BDR	**698**	107	8	80	50	93	12	199	149
2.BM	**891**	16	4	16	11	110	207	133	394
3.BM	**771**	452	8	9	4	162	24	61	51
Ref. I/II	**754**	123	14	75	54	246	25	115	102
Ref. III	**515**	32	8	14	21	155	28	110	147
Ref. IV	**2.110**	512	124	323	476	218	77	113	267
Ref. V	**3.062**	68	11	68	65	333	201	945	1.371
Ref. VI	**665**	35	7	31	34	226	47	122	163
Ref. VII	**228**	49	4	24	11	57	6	47	30
SUN	**424**	13	2	1	3	250	49	51	55
NüSt	**589**	1	1	2	0	62	44	208	271
ASN	**427**	5	1	3	2	384	10	17	5
NüBad	**96**	0	0	0	1	44	24	12	15
SÖR	**970**	38	8	25	18	705	55	51	70
FSN	**4**	0	0	0	0	3	0	0	1
Gesamt	**12.402**	**1.475**	**204**	**682**	**771**	**3.085**	**819**	**2.221**	**3.145**

Am 31.12.2023 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.132 Beamtinnen und Beamte (davon 975 in Teilzeit) und 9.270 Tarifbeschäftigte (davon 3.964 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.819 Mitarbeiterinnen (davon 3.916 in Teilzeit) und 5.583 Mitarbeiter (davon 1.023 in Teilzeit). Die Differenzierung des Geschlechts erfolgt dabei nach Frau/ Mann/ Divers.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 54,98% und ist damit erneut ganz leicht gesunken (2022: 55,24%, 2021: 55,37%, 2020: 55,22%, 2019: 55,09%, 2018: 54,46%).

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

Fach- / Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst	**3.402**	1.123	2.279
Sozial- und Erziehungsdienst	**2.823**	536	2.287
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	**1.711**	718	993
Gewerblicher Bereich	**1.745**	1.445	300
Technischer Dienst	**1.181**	691	490
Feuerwehr	**527**	509	18
Betriebstechnischer Dienst	**349**	266	83
Verwaltungstechnischer Dienst	**167**	128	39
Medizinischer/Veterinärdienst	**100**	11	89
Kommunale Wahlbeamte	**9**	4	5
Sonstige Dienste	**388**	152	236
Gesamt	**12.402**	**5.583**	**6.819**

C.3 Teilzeitbeschäftigung

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

In der Auswertung sind alle Teilzeitbeschäftigungen 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 Teilzeitbeschäftigungen (2019 - 2023)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2023	**7.463**	**4.939**	**39,82%**
2022	7.573	4.850	39,04%
2021	7.571	4.728	38,44%
2020	7.504	4.548	37,74%
2019	7.410	4.279	36,61%

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich mit einem Anstieg der Teilzeitquote auf 39,82% fort.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2019 - 2023)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2023	**4.560**	**2.903**	**1.023**	**3.916**
2022	4.591	2.982	970	3.880
2021	4.579	2.992	910	3.818
2020	4.532	2.972	865	3.683
2019	4.496	2.914	754	3.525

Erkennbar ist ein Anstieg der Männer als auch der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung, wobei sich die Quote in 2023 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	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2023	Vorjahr	2023	Vorjahr
A5	**0**	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	**59**	24	2	29	4	8%	0%	13%	28%
A7	**248**	180	2	29	37	0%	4%	56%	46%
A8	**227**	157	6	35	29	4%	3%	45%	49%
A9	**276**	197	6	62	11	3%	3%	15%	13%
A10	**317**	123	17	97	80	12%	11%	45%	44%
A11	**300**	117	26	66	91	18%	15%	58%	58%
A12	**159**	78	12	34	35	13%	14%	51%	49%
A13	**608**	238	52	155	163	18%	17%	51%	52%
A14	**621**	196	64	102	259	25%	25%	72%	73%
A15	**256**	126	15	55	60	11%	11%	52%	50%
A16	**42**	27	1	13	1	4%	0%	7%	7%
B2	**8**	6	1	0	1	14%	33%	100%	100%
B3	**2**	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B5	**5**	1	0	4	0	0%	0%	0%	0%
B6	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B8	**2**	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B10	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Gesamt	**3.132**	**1.475**	**204**	**682**	**771**				

Knapp 50 % der Beamtinnen und Beamten gehören weiterhin den Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene in A13-A16 (rund 1.500 Personen) an, wobei hier die Berufsgruppe der Lehrkräfte (rund 1.200 Personen) am stärksten vertreten ist.

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene (A5 bis A8) dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst (mit rund 500 Personen) 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	2023	Vorjahr	2023	Vorjahr
E1	**41**	1	7	3	30	88%	100%	91%	92%
E2	**467**	9	111	21	326	93%	95%	94%	95%
E2 UE	**12**	0	0	5	7	0%	0%	58%	67%
E3	**242**	161	26	14	41	14%	12%	75%	57%
E4	**578**	450	55	27	46	11%	9%	63%	65%
E5	**519**	262	31	89	137	11%	12%	61%	57%
E6	**599**	378	37	85	99	9%	7%	54%	59%
E7	**549**	168	23	190	168	12%	10%	47%	46%
E8	**623**	280	36	171	136	11%	12%	44%	43%
E9a	**400**	200	24	79	97	10%	11%	55%	58%
E9b	**568**	168	70	121	209	29%	29%	63%	59%
E9c	**295**	76	16	100	103	17%	16%	51%	50%
E10	**388**	147	33	92	116	18%	18%	56%	58%
E11	**464**	174	42	116	132	19%	26%	53%	54%
E12	**323**	138	48	57	80	26%	24%	58%	58%
E13	**324**	87	40	77	120	31%	30%	61%	58%
E14	**157**	52	9	50	46	15%	18%	48%	48%
E15	**62**	29	4	11	18	12%	14%	62%	66%
E15 UE	**12**	11	0	1	0	0%	0%	0%	0%
Außertariflich[1]	**4**	2	0	2	0	0%	25%	0%	75%
Gesamt	**6.627**	**2.793**	**612**	**1.311**	**1.911**				

[1] Die Kategorie „Außertariflich“ umfasst Kräfte, deren Aufgaben außerhalb der Eingruppierungsmöglichkeiten der von der Stadt anzuwendenden Tarifverträge liegen, hier (im Vergleich zur EGr. E15 UE) B-Besoldung analog.

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

- **in Pflege- und Betreuungseinrichtungen:**

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2023	Vorjahr	2023	Vorjahr
P5	**156**	11	12	53	80	52%	50%	60%	69%
P6	**42**	5	3	21	13	38%	0%	39%	0%
P7	**154**	19	10	80	45	35%	38%	36%	40%
P8	**10**	2	0	5	3	0%	0%	38%	43%
P10	**2**	1	0	0	1	0%	0%	100%	0%
P12	**16**	4	0	10	2	0%	0%	17%	17%
P14	**7**	1	0	4	2	0%	0%	33%	33%
Gesamt	**387**	**43**	**25**	**174**	**145**				

- **im Sozial- und Erziehungsdienst:**

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2023	Vorjahr	2023	Vorjahr
S2	**2**	0	1	0	1	100%	0%	100%	0%
S3	**258**	26	9	114	109	26%	27%	49%	46%
S4	**56**	0	2	18	36	100%	75%	67%	61%
S8A	**933**	96	75	314	448	44%	44%	59%	56%
S8B	**153**	17	32	29	75	65%	63%	72%	71%
S9	**45**	7	1	17	20	13%	17%	54%	43%
S11A	**4**	1	0	1	1	0%	0%	50%	50%
S11B	**172**	19	11	49	93	37%	33%	66%	69%
S12	**203**	33	25	39	106	43%	53%	73%	75%
S13	**82**	9	2	35	36	18%	14%	51%	41%
S14	**104**	9	4	30	61	31%	40%	67%	70%
S15	**147**	17	15	50	65	47%	45%	57%	53%
S16	**26**	3	0	12	11	0%	0%	48%	45%
S17	**39**	5	2	19	13	29%	20%	41%	43%
S18	**26**	7	1	9	9	13%	0%	50%	47%
N[2]	**6**	0	2	0	4	100%	75%	100%	25%
Gesamt	**2.256**	**249**	**182**	**736**	**1.089**				

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

Gesamtübersicht aller Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten:

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2023	Vorjahr	2023	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	**9.270**	3.085	819	2.221	3.145	21%	20%	59%	58%
Beamtinnen und Beamte	**3.132**	1.475	204	682	771	12%	12%	53%	53%
Gesamt	**12.402**	**4.560**	**1.023**	**2.903**	**3.916**				

Die Teilzeitquote ist bei Frauen und Männern im Bereich der Tarifbeschäftigen leicht gestiegen, bei den Beamtinnen und Beamten im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben.

C.5 Führungsebenen

Führungsebene	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen-quote	Teilzeit-quote
Berufsmäßige Stadträte (Referentinnen und Referenten) mit Oberbürgermeister	9	5	4	44%	0%
Leitungen (Dienststellen, Eigenbetriebe)	52	33	19	37%	21%
Leitungen (Schulen)	22	12	10	45%	14%
Stellvertretungen der Leitungen ohne gleichzeitige Abteilungsleitung	33	16	17	52%	15%
Stellvertretungen der Leitungen mit gleichzeitiger Abteilungsleitung	39	24	15	39%	21%
Abteilungsleitungen	155	78	77	50%	35%
Sachgebietsleitungen, Kita-Leitungen, Leitungen Kulturläden und vergleichbare Leitungskräfte	594	256	338	57%	36%
Gesamt	**905**	**425**	**480**	**53%**	**33%**

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

C.6 Altersstruktur

Analog der demografischen Entwicklung der Bevölkerung ist das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben leicht gestiegen.

Das Durchschnittsalter am 31.12.2023 liegt rechnerisch bei 45,40 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 sowie ein Fokus auf Marketing und Active Sourcing in der Personalgewinnung.

	Durchschnittsalter in Jahren
2023	**45,40**
2022	45,34
2021	45,40
2020	45,57
2019	45,75

C.7 Ausländische Beschäftigte

Alle personellen Aktivitäten der Stadt Nürnberg orientieren sich an beruflich-fachlichen 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 2023 im Trend der letzten Jahre weiter gestiegen.

	Summe	**Quote**	**insgesamt**		**EU-Staaten**		**Nicht-EU-Staaten**	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2023	**777**	**6,27%**	**243**	**534**	**120**	**250**	**123**	**284**
2022	747	6,01%	233	514	120	236	113	278
2021	705	5,73%	226	479	119	226	107	253
2020	687	5,70%	222	465	126	230	96	235
2019	608	5,20%	198	410	119	192	79	218

Seit 2014 erfolgt im Rahmen der **Einstellung neuer Mitarbeitender (inklusive Pflegedienst bei NüSt[3])** eine anonymisierte Abfrage zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis.

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

Einstellungs-jahr	Eingestellte **mit** Migrations-hintergrund	Eingestellte **ohne** Migrations-hintergrund	keine auswertbaren Angaben	**Anteil mit Migrations-hintergrund**
2023	**97**	**150**	**8**	**38,0%**
2022	100	167	13	35,7%
2021	89	174	15	32,0%
2020	179	314	33	34,0%
2019	205	446	32	31,5%
2018	188	445	18	29,7%

2023 wurde auf Basis der vorliegenden Rückmeldungen mit 38,0% ein neuer Höchstwert bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Direkteinstieg erreicht.

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

Einstellungs-jahrgang	Eingestellte **mit** Migrations-hintergrund	Eingestellte **ohne** Migrations-hintergrund	keine auswertbaren Angaben	**Anteil mit Migrations-hintergrund**
2023	**108**	**176**	**10**	**36,7%**
2022	98	171	8	35,4%
2021	117	263	-	30,8%
2020	78	194	-	28,7%
2019	134	236	-	36,2%
2018	130	253	-	33,9%

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

[3] Kräfte für den Pflegedienst werden durch NüSt eingestellt.

C.8 Ausbildung

Nachwuchsförderung durch Ausbildung

Die Stadt Nürnberg ist nach wie vor 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.

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 2021 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 und auf die junge Zielgruppe (Generation Z) aus. Es ist jedoch festzustellen, dass Suche und Auswahl von ausreichend Nachwuchskräften für die Bedarfe der Stadtverwaltung zunehmend schwieriger werden.

Ausbildungsverhältnisse

Im Jahr 2023 haben **226** Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten:

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2019		2020		2021		2022		**2023**	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	99	57	97	56	98	70	98	60	108	59
gewerbliche Berufe	27	8	36	4	35	12	34	12	20	7
technische Berufe	19	2	28	8	21	4	44	10	27	6
Pflege	18	11	19	10	23	17	26	19	25	19
PiA[4]	34	26	37	29	47	38	48	41	46	36
Gesamt	**197**	**104**	**217**	**107**	**224**	**141**	**250**	**142**	**226**	**127**

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

C.9 Schwerbehinderte Beschäftigte

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

Im Jahr 2023 konnte ein Anteil an schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern von 5,19% sowie ein Anteil an neu eingestellten Menschen mit Schwerbehinderung von 2,82% verzeichnet werden.

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote i.H.v. 5% seit vielen Jahren. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist 2023 allerdings **im Jahresdurchschnitt** aufgrund der hohen Neueinstellungszahlen und etwas gesunkenem Personalbestand nochmals geringfügig gesunken:

Jahr	**2021**	**2022**	**2023**
Quote in v.H.	10,28	10,06	9,83

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum **Stichtag des 31.12. eines Jahres von 2021 - 2023** – wie folgt dar:

Stichtag 31.12	**Arbeitsplätze**	**Beschäftigungssoll**	**Anzurechnende Beschäftigte**			**v.H.-Satz**	**unbesetzte Plätze**	**Abgabe**
			Anzahl	**+ Mehrfachanrechnung**	**= Plätze**			
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	**10,30**	-,-	-,-
2022	11.653	583	1.088	61	1.149	**9,86**	-,-	-,-
2023	**11.632**	**582**	**1.068**	**63**	**1.131**	**9,72**	**-,-**	**-,-**

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

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

	Krankenstandquote	Fehltage	Personalstand
2023	**7,69%**	**348.229**	**12.402**
2022	8,08%	366.475	12.423
2021	6,21%	278.746	12.299
2020	6,49%	285.492	12.052
2019	6,51%	277.988	11.689

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 7,12% niedriger liegt als in den Eigenbetrieben mit 9,94%, in 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 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 (2022: 7,4 %) und in den Eigenbetrieben (2022: 10,62%) während der Corona-Pandemie und der fortschreitenden demographischen Entwicklung in der Belegschaft von 2020 bis 2022 stark angestiegen, in 2023 jedoch erfreulicherweise wieder etwas gesunken.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2023 eine Krankenstandquote von 8,36% in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages ermittelt (2022: 8,89%, 2021: 7,28%, 2020:7,46%, 2019:7,33%).

Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen), zu der auch die Stadt Nürnberg gehört, lag die Krankenstandquote bei 8,77% (2022: 9,28%, 2021: 7,46%, 2020: 7,91%, 2019: 7,80%) und ist deutlich gesunken im Vergleich zum Vorjahr.

Zum 21. Mal wurden diese krankheitsbedingten Fehltage in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages erhoben. Die Krankenstandquote ist im Vergleich wieder gesunken.

Die Krankenstandquote bei der Stadt Nürnberg ist verglichen mit dem bundesweiten Trend bei Mitgliedsstädten der Größenklasse I ähnlich gesunken, liegt jedoch wie in den Vorjahren noch weit darunter.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement des Personalamts wird beständig weiterentwickelt und trägt wesentlich dazu bei, den Krankenstand bei der Stadt Nürnberg zu senken oder zumindest stabil zu halten. Die Kosten dieses Angebots werden durch erhebliche Einsparungen bei den Personalkosten für Vertretungskräfte sowie durch die Vermeidung von Dienstbetriebsstörungen und die Förderung eines positiven Betriebsklimas in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben mehr als ausgeglichen. Angesichts der gestiegenen Lebensarbeitszeit trägt es dazu bei, das krankheitsbedingte Frühausscheiden zu verhindern und dadurch erfahrene Mitarbeitende länger im Dienstbetrieb zu halten. Im Berichtsjahr 2023 ist es wieder gelungen interessante Angebote (Online und Präsenz) zu machen und die etablierten und sehr beliebten Betrieblichen Gesundheitswochen im Herbst 2023 durchzuführen.

Die Angebote der Personalberatung (betriebliche Sozialberatung, Supervision, Coaching) für Mitarbeitende sowie Führungskräfte 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, der seit einigen Jahren um die 55% beträgt, ist erneut leicht gesunken und liegt Ende 2023 bei 54,98% (2022: 55,24%). Dies stellt ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis dar. Wichtig ist es jedoch, die Geschlechterverteilung in einzelnen Bereichen genauer zu betrachten.

Frauen- und Männerdomänen

Eine weiterhin geschlechterspezifische und geschlechterstereotypische Aufteilung nach Berufsgruppen in der Stadtverwaltung Nürnberg weisen die vorliegenden Zahlen für den Personalbericht 2023 auf. Es arbeiten noch immer doppelt so viele Frauen wie Männer im Allgemeinen Verwaltungsdienst, obwohl die Frauenquote in diesem Bereich erneut minimal gesunken ist (von 67,22% auf 66,99%).

Im Sozial- und Erziehungsdienst ist die Männerquote leicht gestiegen (bei den Tarifbeschäftigten von 18,40% auf 19,10%), jedoch arbeiten in diesem Bereich noch immer mehr als vier Mal so viele Frauen wie Männer. Eine noch geringere Männerquote liefert die Auswertung der Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Hier liegt der Anteil der Männer nach einer leichten Steigung im Vergleich zum Vorjahr bei 17,57% (2022: 16,76%).

Im Bereich Technischer Dienst liegt die Frauenquote erfreulicherweise bei 41,49%. Der Gewerbliche Bereich hat jedoch eine Frauenquote von nur 17,19%.

Arbeitszeitreduzierung

Die Teilzeitquote in der Stadtverwaltung steigt seit Jahren leicht aber kontinuierlich an und liegt Ende 2023 bei 39,82%. Von den 6.819 bei der Stadt beschäftigten Mitarbeiterinnen arbeiten 57,43% in Teilzeit (2022: 56,54%). Bei den Männern dagegen zeichnet sich ein anderes Bild. Von den 5.583 bei der Stadt beschäftigten Mitarbeitern arbeiten nur 18,32% (2022: 17,44%) in Teilzeit.

Ein markanter Aspekt aus der 2021 von der Gleichstellungsstelle und dem Bündnis für Familie durchgeführten Väter- und Mütterbefragung war, dass Eltern im Gewerblichen Bereich und besonders im Schicht- und Wechselschichtdienst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen abgefragten Aspekten schlechter beurteilen als Eltern mit anderen Arbeitszeitmodellen (z. B. Gleitzeit). Seit 2023 arbeitet ein dienststellenübergreifender Runder Tisch „Teilzeitarbeit für Väter und Mütter – besonders im Schicht- und

Wechselschichtdienst" zu dieser Thematik. Die beteiligten Bereiche und Dienststellen überprüfen derzeit mögliche passende Teilzeit- und Schichtdienstmodelle für ihre Kontexte.

Zentrale Fragen aus der Väter- und Mütterbefragung sind im Fragenkatalog der Mitarbeitendenbefragung, die Ende 2024 durchgeführt wird, aufgenommen. Hier erhofft sich die Gleichstellungsstelle wichtige Erkenntnisse über die stadtinternen Entwicklungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den höchsten Besoldungsgruppen nach den Referentinnen und Referenten sowie der Stadtspitze (B2 und B3) dominieren Männer. Hier beträgt die Frauenquote nur 10%. Auch bei der höchsten A-Besoldung A16 erhalten diese 28 Männer und 14 Frauen, was einer Frauenquote von 33,33% entspricht. Diese Quote ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2022: 31,82%) weil sich die Zahl der Männer in dieser Besoldungsgruppe um zwei verringert hat. In diesen höchsten Besoldungsgruppen sind Frauen, gemessen an ihrem Anteil an städtischen Beschäftigten von ca. 55%, noch nicht entsprechend vertreten.

Auch bei den Tarifbeschäftigten sind in den obersten Entgeltgruppen (ab E15 aufwärts) noch mehr Männer (59,46%) als Frauen (40,54%) vertreten. Der Unterschied ist jedoch nicht mehr so groß wie bei den Beamtinnen und Beamten.

Frauen in Leitungsebenen

Sehr zu begrüßen ist die fast paritätische Besetzung an der Stadtspitze mit Oberbürgermeister, Bürgermeisterin und Bürgermeister, sowie Referentinnen und Referenten.

Erfreulich ist auch die kontinuierlich steigende Frauenquote auf Dienststellenleitungsebene von 26% im Jahr 2021 auf 33% im Jahr 2022 auf 37% Ende 2023. Die Schulleitungen sind fast paritätisch besetzt mit 12 Männern und 10 Frauen (Frauenquote von 45%). In den unteren Führungsebenen liegt die Frauenquote in einigen Bereichen etwas unterhalb und in anderen etwas oberhalb der 50%-Marke, was einer Gesamtfrauenquote auf der Leitungsebene von 53% entspricht. Damit ist fast die Gesamtfrauenquote der Stadtverwaltung in Höhe von 55% erreicht.

Im Kontext Führen mit reduzierter Arbeitszeit zeigen die Zahlen erneut, dass die Teilzeitquote in den unteren Leitungsebenen weiterhin am höchsten ist.

Fazit:

Die erste Frauenbeauftragte bei der Stadt Nürnberg wurde 1986 bestellt. Ein Schwerpunkt der Arbeit war seitdem der Einsatz für mehr Frauen in Führung. Die Maßnahmen, die im Laufe der Jahre ergriffen wurden, wie z. B. das Mentoringprogramm für Frauen oder im Kontext Führen mit reduzierter Arbeitszeit, haben zu mehr Ausgewogenheit auf der Leitungsebene der Stadt Nürnberg beigetragen. In einigen Bereichen zeigen die Zahlen aus dem Jahr 2023 sogar eine paritätische Aufteilung.

Ein großer Baustein in der Arbeit der Gleichstellungsstelle bleibt jedoch das aktive Entgegenwirken von Rollenstereotypen und Geschlechterklischees. Eine langjährige Maßnahme des Ansprechpartners für Männer in diesem Kontext ist zum Beispiel die Koordination des stadtinternen AK Männer in Kitas. Zudem ist die Stadt Nürnberg Ende 2023 der Initiative Klischeefrei beigetreten. Diese setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl sowie eine Arbeitswelt frei von Geschlechterklischees ein. Die Stadt Nürnberg wird die Impulse dieser Initiative zur klischeefreien Gestaltung von Arbeitgebermarketing und Recruiting von potenziellen Nachwuchskräften nutzen.

Im Kontext Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Stadtverwaltung Nürnberg wurde in Sachen Ausgewogenheit in der Führungsebene einiges erreicht, aber vor allem im Bereich geschlechterstereotype Berufsaufteilung gibt es noch großen Handlungsbedarf.