Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

15.07.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tischvorlage - öffentlich 3

Vorlagendokumente

* TOP Ö 1.1 Personalbericht, Berichtsjahr 2024

Berichtvorlage Ref.I/II/034/2025 4

Personalbericht Ref.I/II/034/2025 7

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 11.07.2025

TISCHVORLAGE

ZUR SITZUNG

DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 15.07.2025

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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

Öffentliche Sitzung

1.1 Personalbericht der Stadt Nürnberg; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2024 — Bericht

Brehm, Thorsten
- T I S C H V O R L A G E -

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

Berichtsvorlage
Ref.I/II/034/2025

NÜRNBERG

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	15.07.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Personalbericht der Stadt Nürnberg;
Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2024

Anlagen:
Personalbericht

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:

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 2024



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2025 (01.01.)	Ist 2024 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	**12.099,42**	**11.894,50**	1,72 %

Personalstand	Ist 2024 (31.12.)	Ist 2023 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	**12.600**	**12.402**	198
Personalaufwand	**718.446.650 €**	**644.560.366 €**	73.886.284 €
Frauenanteil	**54,78%**	**54,98%**	-0,2 Prozentpunkte
Teilzeitquote	**40,42%**	**39,82%**	+0,6 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	**44,86 Jahre**	**45,40 Jahre**	-0,54 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	**808**	**777**	+31
Schwerbehindertenquote	**9,59%**	**9,83%**	-0,24 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	**242**	**226**	16
Krankheitsquote **- insgesamt** **- Kernverwaltung** **- Eigenbetriebe**	 **7,47%** **6,86%** **9,89%**	 **7,69%** **7,12%** **9,94%**	 -0,22 Prozentpunkte -0,26 Prozentpunkte -0,05 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

PERSONALBERICHT BERICHTSJAHR 2024

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

die Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Umbruch. Neue Technologien, gesellschaftliche Erwartungen und ein wachsender Bedarf an Flexibilität verändern die Rahmenbedingungen, unter denen Organisationen – auch öffentliche Verwaltungen – arbeiten. Was vor wenigen Jahren noch als langfristige Entwicklung eingeschätzt wurde, ist inzwischen Realität: Der Wandel betrifft nicht nur einzelne Berufsbilder, sondern ganze Strukturen, Prozesse und Denkweisen. Auch wir als Stadtverwaltung spüren die Dynamik dieses Wandels in nahezu allen Bereichen unseres täglichen Handelns.

Besonders deutlich wird dies beim Thema Personal. Auf der einen Seite sehen wir einen deutlichen Fachkräftemangel, der sich immer öfter in längerfristig unbesetzten Stellen äußert, auf der anderen Seite gehen für gewisse Stellenprofile immer noch eine durchaus beachtliche Zahl an Bewerbungen ein. Fakt ist aber trotzdem: Es reicht nicht mehr aus, auf Bewerbungen zu warten – wir müssen aktiv um qualifizierte, engagierte Mitarbeitende werben. Unser Personalmarketing werden wir daher in diesem Jahr stärken und uns als öffentliche Arbeitgeberin noch sichtbarer für potenzielle Mitarbeitende machen.

Verlässlichkeit, Vielfalt, gesellschaftliche Relevanz und die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung des Gemeinwohls mitzuwirken sind zweifelsohne die Pluspunkte des öffentlichen Dienstes. Nicht zuletzt der Sicherheit des Arbeitsplatzes wird dabei in den nächsten Jahren vermutlich wieder mehr Stellenwert zukommen.

Um unsere Verwaltung noch zukunftsfähiger aufzustellen, müssen wir unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle für alle Lebenslagen weiter ausbauen, die Qualifizierungsangebote, sei es für den Einstieg oder aber im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung stetig ausbauen. Unsere wertschätzende Führungskultur gilt es weiter zu stärken, mehr Eigenverantwortung und manchmal auch Risikobereitschaft bei den Mitarbeitenden müssen wir fördern. Zielbild bleibt eine Verwaltung, die nicht nur reagiert, sondern gestaltet.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass sich die finanziellen Rahmenbedingungen der Kommunen in Deutschland sich in den nächsten Jahren, allen Prognosen und Schätzungen zufolge, weiter dramatisch verschlechtern werden. Die zurückliegenden Jahre waren auch gekennzeichnet durch ein Personaleinsparpaket, bei dem am Ende im Jahr 2026 rund 300 Vollkraftstellen abgebaut werden müssen. Der Personalzuwachs der vergangenen Jahre kann daher nicht fortgeführt werden und neue, zusätzliche Aufgaben müssen noch kritischer als bislang hinterfragt werden.

Der vorliegende Personalbericht gibt einen detaillierten Einblick in die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den zugrundeliegenden Stellen. Er liefert wichtige Kennzahlen und analysiert strukturelle Veränderungen. Dabei verstehen wir diesen Bericht nicht nur als Instrument der Dokumentation, sondern als Arbeitsgrundlage für strategische Entscheidungen – sowohl in der Verwaltung selbst als auch im Dialog mit der Politik.

Denn eines ist klar: Eine leistungsfähige Stadtverwaltung lebt von den Menschen, die täglich mit Engagement und Fachwissen ihre Aufgaben erfüllen. Ihre Arbeit bildet das Fundament unserer Stadt. Es ist unsere Aufgabe, diesen Menschen die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu bieten, um ihre Arbeit erfolgreich und mit Freude leisten zu können.

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 Juli 2025



Thorsten Brehm
Referent für Finanzen, Personal und IT

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
2025	**12.099,42**	**253,43**	**-48,51**	**204,92**
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

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2025	**Stadtratsbeschluss insg. 253,43 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckt 53,38 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Inbetriebnahme neuer Einrichtungen 28,4 Vollkraftstellen, Schaffungen im Bereich Bildung 13,74 Vollkraftstellen, Schaffungen (dringende Bedarfe) aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen oder erheblicher Fallzahlsteigerung 104,16 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Stärkung des Querschnitts 21,00 Vollkraftstellen, Schaffungen im Rahmen der Integrationspauschale 29,25 Vollkraftstellen sowie Schaffungen im Umfang von 3,5 Vollkraftstellen, die keiner Kategorie der Stellenplan-AdO zugeordnet werden können. Außerdem Schaffungen im Umfang von 6,5 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg und 9 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stadt Nürnberg.**
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

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **253,43** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt (Ref. V):
Von den insgesamt **49,08** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 7,9 Vollkraftstellen auf den zusätzlichen Personalbedarf, der bei der Inbetriebnahme des neuen Standorts des Kinder- und Jugendnotdienstes für unbegleitete minderjährige Ausländer erforderlich ist. Darüber hinaus sind 11,00 Vollkraftstellen für Inklusionsfachkräfte in Kindergärten mit inklusivem Betreuungsangebot vorgesehen. Weitere 7,96 Vollkraftstellen werden benötigt, um die Neuorganisation und Anpassung des Personalschlüssels an die Betriebserlaubnis zu gewährleisten. 3,0 Vollkraftstellen werden für den

Ambulanten Sozialen Dienst zur Anpassung der Kernprozesse im Zusammenhang mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) und dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) benötigt. 2,5 Vollkraftstellen (hauswirtschaftliche Hilfskräfte für neue Einrichtungen) werden für die Zentrale Essensversorgung in kommunalen Kitas benötigt. Die verbleibenden Vollkraftstellen verteilen sich auf verschiedene Sachgebiete des Jugendamtes, u.a. Anpassungen an die Fallzahlentwicklung, zur Sicherung der sozialen Infrastruktur, zur Steuerungsunterstützung sowie für Suchtprävention und Jugendschutz.

Amt für Migration und Integration
Die **26,00** Vollkraftstellen wurden geschaffen, um die gesetzlichen Änderungen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungs- und des Staatsangehörigkeitsgesetzes zeitnah umsetzen zu können. Diese neuen Pflichtaufgaben ergeben sich aus den gesetzlichen Änderungen, die unter anderem der Fachkräftegewinnung dienen. Im Zusammenhang mit den Anpassungen des Staatsangehörigkeitsgesetzes ist bereits eine hohe Fallzahlentwicklung bei den Einbürgerungsanträgen zu verzeichnen mit steigender Tendenz. Die Kapazitätssteigerung soll zudem dazu beitragen, die Reaktionszeiten bei der Bearbeitung dieser Anträge zu verbessern.

Amt für Allgemeinbildende Schulen
Von den insgesamt geschaffenen **15,20** Vollkraftstellen entfallen 11,00 auf Lehrpersonal. Dies ist auf einen erheblichen Anstieg der Schülerzahlen in den Oberstufen der städtischen Gymnasien zurückzuführen, der auch mit dem neuen G-9-Unterrichtsbetrieb zusammenhängt. Diese Kapazität ist erforderlich, um einen zuverlässigen Unterrichtsbetrieb sicherzustellen. Die verbleibenden Vollkraftstellen sind für die Schülerbeförderung und das Rechnungswesen vorgesehen, ebenfalls aufgrund gestiegener Fallzahlen.

NürnbergBad
Mit Inbetriebnahme des Volksbades wird die Leistungserbringung von NürnbergBad quantitativ erheblich steigen. Die **15,00** Vollkraftstellen sind erforderlich, um mit einer angemessenen Personalausstattung die Verkehrssicherungspflicht im Bereich des Badewesens aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus haben in den letzten Jahren die technischen und hygienischen Anforderungen an den Bäderbetrieb zugenommen, was den Stellenbedarf erhöht, um eine sichere und reibungslose Betriebsführung zu gewährleisten. Die 15,00 Vollkraftstellen setzen sich zusammen aus 5,00 VK Meister/innen für Bäderbetriebe, 6,00 VK Fachangestellte für Bäderbetriebe, 1,00 VK Kassierer/in, 1,00 VK Sachbearbeiter/in, 1,00 VK Handwerker/in und 1,00 VK Hausmeister/in.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum
Von den insgesamt geschaffenen **15,00** Vollkraftstellen sind 9,5 VK für die Umsetzung des Projekts „Sanierung Hafenbrücken“ (Beschluss 2015) vorgesehen. Zunächst wurden für die Bewältigung dieser Aufgaben keine neuen Stellen geschaffen; stattdessen wurden freie Kapazitäten aus anderen Projekten genutzt, da das Projekt „Frankenschnellweg“ verzögert wurde. Aufgrund der aktuellen Rechtslage zum Frankenschnellweg stehen diese zuvor verfügbaren Kapazitäten nun nicht mehr zur Verfügung, weshalb eine Anpassung des Stellenplans für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum erforderlich ist.
Um den erhöhten Wartungs- und Kontrollaufgaben durch den Anstieg der Spieleinrichtungen (Spielplätze) im Stadtgebiet gerecht zu werden, wurden 3,00 Vollkraftstellen (1,00 VK Schreiner/in, 1,00 VK Schlosser/in und 1,00 VK Helfer/in, Spielplatzkontrolle) geschaffen.
Die verbleibenden Vollkraftstellen verteilen sich auf verschiedene Sachgebiete, unter anderem zur Bewältigung der steigenden Fallzahlen bei Baumgutachten, die im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht notwendig sind. Aufgrund des zunehmenden Alters der Bäume und der veränderten klimatischen Bedingungen werden diese Gutachten immer häufiger benötigt.

Referat für Schule und Sport
Mit den **13,86** geschaffenen Vollkraftstellen werden aktuelle und geplante (IT-)Projekte unterstützt, die IT-Sicherheit durch Server-Umstrukturierung verbessert, schulische Endgeräte von den staatlichen Schulverwaltungen übernommen und zentral durch die städtische IT verwaltet sowie ab dem Schuljahr 2024/2025 eine 1:1-Ausstattung mit Geräten für Schüler eingeführt. Dafür sind 2,75 VK Fachinformatiker/innen und 1,00 VK IT-Koordinator/in Projekte in der Schul-IT notwendig.

Kapazitätsanpassung für die Baukoordination und –controlling (3,00 VK Sachbearbeiter/innen) und für Neubau, Erweiterungen, Sanierungen von Schulen (3,00 VK stv. Sachbearbeiter/innen) waren notwendig, um das stetig wachsende Bau- und Investitionsvolumen und die damit einhergehenden Planungs- und Entscheidungsprozesse bei Schulbaumaßnahmen steuern, transparent halten und wirtschaftlich sinnvoll gestalten zu können.

Im Umfang von 1,75 Vollkraftstellen wurde die Kapazität für „Integration im Sport“ erhöht, um die sportlichen Angebote mit dem Fokus auf Integration ausweiten zu

können. Die übrigen Kapazitätsanpassungen sind notwendig für bauliche und strategische Maßnahmenplanung beim (Schul-)Sportflächenmanagement, für Anmietungen im Schulbereich und für die Aufstockung der Verwaltungsleitung für das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg (IPSN).

Die restlichen **119,29** Vollkraftstellen verteilen sich auf 32 weitere Dienststellen und drei weitere Eigenbetriebe:

Geschäftsbereich OBM / Direktorium BDR
BgA: 2,00 VK (wissenschaftliche MA, Aufbau von Bürgerzentren, Projekt „Mind the Gap“);
BA/NOS: 1,00 VK (Schalterkraft Bürgerdienste);
DiP: 3,00 VK (Projektmanager/in, wissenschaftliche MA/in);
StA: 0,23 VK (Aufstockung für Geschäftsstelle SI-KURS);
KoM:1,50 VK (CMS-Kundenbetreuer/in, Bürgerbeteiligungsredakteur/in);
OA: 3,50 VK (Sachbearbeiter/innen Fahrerlaubnis – Auswirkungen Cannabisgesetz, Personenbeförderungsrecht, IT-Aufgaben, Gaststättenanmeldung, Konsumcannabisgesetz, Führerscheinstelle: Umschreibung ukrainischer Führerscheine);
BAM: 5,50 VK (Ausbilder/in, Gruppenleiter/in, Schalterkraft Meldewesen, stv. Gruppenleiter/in, Standesbeamter/in wegen Gesetzesänderungen, u.a. Staatsangehörigkeitsrecht, Namensrecht)

Geschäftsbereich 2. BM
2. BM: 7,49 VK (Personalbedarf für u.a. Pädagogische Führungen KPZ, Veranstaltungsmanagementsoftware, Zuschusssachbearbeitung im Geschäftsbereich Kultur, Online-Kommunikation, Erinnerungskultur; Festivalmanager/in, Umstrukturierung „Zukunft Meistersingerhalle“);
KuM: 4,00 VK (u.a. Digitales Ausstellungsprojekt der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ (Memorium), Erschließung künstlerischer Werke Albrecht Dürers, Leitung Museumstechnik);
KuF: 1,75 (u.a. politische Bildungsarbeit (Politmobil), Veranstaltungsassistenz);
KuKuQ: 0,50 VK (Programmkoordination und Öffentlichkeitsarbeit (Künstlerhaus);
BCN: 1,00 VK (IT-Sachbearbeiter/in, Projekt „Mind the GAP“)

Geschäftsbereich 3. BM
FW: 10,0 VK (u.a. Personalbedarf für Wachdienst, Elektro- und Kommunikationsdiensttechnik, Prüfung, Instandsetzung und Unterhaltung von feuerwehrtechnischen Ausrüstungen;
Tg: 1,00 VK (Bestell- und Vergabewesen)

Referat für Finanzen, Personal und IT (Referat I/II)
Referat I/II: 2,00 VK (Beteiligungsmanagement, Geschäftsführung Stiftungsinitiative);
ZD: 6,00 VK (Personalbedarf für den weiteren Aufbau und Erweiterung der HVE Kultur-Soziales-Verwaltung);
IT: 8,00 VK (Personalbedarf für Digitalisierung Stadtverwaltung, HANA-Kapazitäten, Robot Process Automation (RPA), M365);
PA: 9,00 VK (Intensivierung des städtischen Recruitings, Individualisierung Personalbetreuung zur Stärkung der städt. Personalbindung, Personalentwicklung, Ausbildungsoffensive);
KaSt: 1,00 VK (Sachbearbeiter/in Payment)

Referat für Umwelt und Gesundheit (Referat III)
Referat III: 1,0 VK (Klimaschutzmanager/in, wissenschaftliche MA für Nachhaltigkeit);
UwA: 2,18 VK (u.a. Personalbedarf für Boden und Gewässerschutz, Umweltbeschwerden und Ordnungswidrigkeiten, Naturschutzrecht)

Referat für Schule und Sport (Referat IV)
HVE SuS: 2,50 VK (Anpassung (Springer-)kapazität im Betriebsdienst der HVE Schule und Sport);
SchB: 4,70 VK (Personalbedarf u.a. für (Team-)lehrkräfte, päd. Mitarbeiter/in, Gastschulbeitragswesen, Berufsschulpflicht, Buchhaltung)

Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)
SHA: 5,50 VK (Personalbedarf für Wirtschaftliche Hilfe, Betreuungsstelle, Modellprojekt zur Umsetzung des Betreuungsorganisationsgesetzes)

Planungs- und Baureferat (Referat VI)
Stpl: 1,00 VK (Sachbearbeiter/in Städtebauliche Vereinbarungen);
Vpl: 1,50 VK (Bautechniker/in und Ingenieur/in kreuzungsfreier Ausbau Frankenschnellweg, Sachbearbeiter/in Verwaltung);
BoB: 2,5 VK (u.a. IT-Systembetreuer/in (E-Bau-Akte), Bauingenieur/in (Immissionsschutz), Stadtarchäologe/in);
H: 4,5 VK (u.a. Bauingenieur/in Vergabeverfahren, Ingenieur/in Versorgungstechnik, Ingenieur/in Gebäudeautomation)

Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Referat VII)
Referat VII: 1,50 VK (Sachbearbeiter/in Stab Innenstadt, Kommunikationsmanager/in);

LA: 3,50 VK (Wissenschaftliche MA/Jurist/in, Grundstücksportfoliomanager/in, Projektmanager/in Sonderprojekte, Sachbearbeiter/in Betreuung stiftungseigene Immobilien)

Eigenbetriebe
SUN: 3,00 VK (Personalbedarf für Trinkwasseruntersuchungen in städtischen Gebäuden + 6,50 VK (gebührenfinanziert, z.B. wiss. Sachbearbeiter/in, techn. Sachbearbeiter/in Leittechnik, Elektroniker/in Betriebstechnik, Anlagenmechaniker/in)
NüSt: 1,94 VK (Personalbedarf Pflegepraxiszentrum Nürnberg (PPZ)
ASN: 9,00 VK (gebührenfinanziert, z.B. Müllauflader, Kraftfahrer/in, Schlosser/in)

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 57,46 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 (92,00 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 147,27 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 01.01.2025 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
2025	**11.952,15**	**12.600**	3.184	9.416
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

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 227,85 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 204,92 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2025 um 22,93 Vollkraftstellen niedriger als 2024). Der Personalstand ist um 198 Personen gestiegen.

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

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

Geschäftsbereiche/ Referate/Eigenbetriebe	**Vollkraft-stellen**	**Personal-stand**	**Beamtinnen und Beamte**	**Tarif-beschäftigte**	*nachrichtlich*
			Personalstand	Personalstand	dauerhafte personalwirt-schaftliche Zuweisungen
Oberbürgermeister	**178,10**	**201**	61	140	*1,0*
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**702,85**	**726**	250	476	*6,30*
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**610,32**	**898**	47	851	*7,80*
3. Bürgermeister	**833,04**	**791**	471	320	*2,27*
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**790,46**	**783**	286	497	*5,78*
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**515,24**	**512**	78	434	*3,00*
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**1.943,38**	**2.137**	1.456	681	*5,60*
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**2.757,32**	**3.109**	210	2.899	*12,96*
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**680,99**	**665**	104	561	*5,56*
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**243,73**	**235**	92	143	*0,44*
Eigenbetriebe	**2.612,38**	**2.543**	129	2.414	*6,75*
insgesamt	**11.867,81**	**12.600**	3.184	9.416	*57,46*

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2025 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2024 (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 92,00 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 147,27 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 2025, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Eine Ausnahme bildet das Referat Planungs- und Baureferat, welches einen geringfügigen Rückgang aufweist.

Die vier Bereiche mit den **absolut** größten Veränderungen sind das Referat für Jugend, Familie und Soziales, die Eigenbetriebe, das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht und das Referat für Schule und Sport.

Die vier Bereiche mit den **prozentual** größten Veränderungen sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, das Referat für Finanzen, Personal und IT, die Eigenbetriebe und das Referat für Jugend, Familie und Soziales.

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

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 54,58 Vollkraftstellen geschaffen. Zum größten Teil handelt es sich um Stellenschaffungen für das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien sowie für das Amt für Existenzsicherung und Soziale Integration. Da dem Stellenplan für den Referatsbereich im Berichtszeitraum auch Stellen(anteile) entnommen wurden, errechnet sich im Vergleich zum Vorjahr per Saldo ein Plus von 52,57 Vollkraftstellen (prozentualer Zuwachs 1,94 %).

Eigenbetriebe

Auch bei den Eigenbetrieben sind die Stellenschaffungen zum Haushalt 2025 (plus 34,94 nicht gebührenfinanzierte Vollkraftstellen und plus 15,5 gebührenfinanzierte Vollkraftstellen) der Hauptgrund für den Gesamtzuwachs (plus 51,98 Vollkraftstellen). Vor allem die Zuwächse beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum (14,04 Vollkraftstellen), beim NürnbergBad (13,00 Vollkraftstellen), bei der Stadtentwässerung und Umweltanalytik (12,50 Vollkraftstellen und beim Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (10,00 Vollkraftstellen) schlagen hier zu Buche. Der prozentuale Anstieg bei den Eigenbetrieben in Summe fällt aufgrund der hohen Zahl an Vollkraftstellen in diesem Bereich mit 2,03 % vergleichsweise niedrig aus. Wird nur das NürnbergBad betrachtet, so liegt hier der prozentuale Zuwachs bei 14,47%. Aufgrund der geringen Größe des Eigenbetriebs führt hier eine an sich niedrige absolute Erhöhung der Vollkraftstellen zu einem hohen prozentualen Anstieg.

Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht

Für den Bereich des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht ergibt sich ein Zuwachs von 37,12 Vollkraftstellen. Hauptursache sind Stellenschaffungen im Umfang von 39 Vollkraftstellen, davon 26 Vollkraftstellen allein im Amt für Migration und Integration. Gleichzeitig wurden geringfügig Stellenanteile eingezogen. Der prozentuale Zuwachs beträgt 5,58 %.

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

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2025 neu geschaffenen Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aber noch nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 9 verwiesen. Außerdem waren zum Stichtag 01.01.2025 in den genannten Bereichen weitere Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen der Referate V (Jugend, Familie und Soziales), bei den Eigenbetrieben und beim Referat IV (Schule und Sport) 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 12.099,42 Vollkraftstellen entfallen 3.086,63 Vollkraftstellen (25,51 %) auf Beamtinnen und Beamte und 9.012,79 Vollkraftstellen (74,49 %) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 3.037,99 Vollkraftstellen, 25,54%, Tarifbeschäftigte 8.856,51 Vollkraftstellen, 74,46 %) kaum verändert.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2025 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 147,27 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 57,46 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	**919,71**	30,54%	**2.300,14**	32,08%
Technischer Dienst	**163,45**	5,43%	**1.051,96**	14,67%
Lehrkräfte und Dozenten	**1.305,52**	43,35%	**246,20**	3,43%
Verwaltungstechnischer Dienst	**21,50**	0,71%	**194,04**	2,71%
Betriebstechnischer Dienst	**12,00**	0,40%	**324,88**	4,53%
Sozialdienst	**2,00**	0,07%	**2.382,49**	33,23%
Feuerwehr	**465,00**	15,44%	**111,80**	1,56%
Medizinischer/Veterinärdienst	**12,00**	0,40%	**71,44**	1,00%
Kommunale Wahlbeamte	**9,00**	0,30%	**0,00**	0,00%
Sonstige Dienste	**101,64**	3,37%	**486,02**	6,78%
insgesamt	**3.011,82**	100,00%	**7.168,98**	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

	Tarifbeschäftigte	
Berufsgruppen	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	**106,00**	**6,38%**
Metall	**125,96**	**7,58%**
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	**234,35**	**14,11%**
Kfz/Verkehr	**273,50**	**16,47%**
Reinigung	**474,61**	**28,57%**
Gesundheitsdienst	**88,48**	**5,33%**
Elektro	**118,50**	**7,13%**
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	**239,54**	**14,42%**
insgesamt	**1.660,95**	**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 2025 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 (+0,89 Prozentpunkte und Lehrkräfte und Dozenten (-0,94 Prozentpunkte).

Bei den Tarifbeschäftigten gibt es ebenfalls Veränderungen zum Vorjahr insbesondere in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,27 Prozentpunkte), Sozialdienst (minus 0,17 Prozentpunkte) und Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,15 Prozentpunkte).

Bei den nachfolgenden Berufsgruppen ergeben sich Abweichungen zum Vorjahr von mindestens 0,10 Prozentpunkten:

- Metall plus 0,32 Prozentpunkte
- Bau minus 0,28 Prozentpunkte
- Elektro plus 0,20 Prozentpunkte
- Kfz/Verkehr plus 0,10 Prozentpunkte
- Reinigung plus 0,10 Prozentpunkte
- Sonstige Berufsgruppe minus 0,43 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 104,27 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 16,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich inklusive der Beamtenstellen beim Klinikum und beim Staatstheater insgesamt 21,17 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 90,00 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
2025	**20,75**	**0,68%**	**1.263,10**	**41,31%**	**1.096,30**	**35,85%**	**668,48**	**21,86%**	**9,00**	**0,30%**
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%

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2024 und 2025 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 (plus 25,94 Vollkraftstellen) und 4 (plus 19,35 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse in den Qualifikationsebenen 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 2025 auch einige Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 und 4 geschaffen bzw. in geringem Umfang Stellen in die Qualifikationsebenen 3 und 4 gehoben.

Per Saldo ergibt dies eine Erhöhung um 25,94 in der Qualifikationsebene 3 und 19,35 Vollkraftstellen in der Qualifikationsebene 4.

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

Die größten Zuwächse in der Qualifikationsebene 3 verteilen sich auf die Geschäftsbereiche Direktorium Bürgerservice, Digitals und Recht (plus 7,47 Vollkraftstellen), Referat für Schule und Sport (plus 5,00 Vollkraftstellen), Referat für Finanzen, Personal und IT (plus 3,91 Vollkraftstellen) und im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (plus 3,5 Vollkraftstellen).

Der größte Zuwachs in der Qualifikationsebene 4 ist im Referat für Schule und Sport (plus 12,08 Vollkraftstellen) zu verzeichnen.

Das Referat für Schule und Sport hat im Vergleich zu allen anderen Geschäftsbereichen/Referaten die höchsten Zuwächse (plus 13,66 Vollkraftstellen) über alle Qualifikationsebenen hinweg zu verzeichnen.

Veränderungen in der Qualifikationsebene 2:
Es gibt Zuwächse im Referat Jugend, Familie und Soziales (plus 6,81 Vollkraftstellen) und Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 3,00 Vollkraftstellen) auf der einen Seite und Rückgänge im Referat Schule und Sport (minus 3,42 Vollkraftstellen), bei den Eigenbetrieben (minus 3,00 Vollkraftstellen) und im Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (minus 2,6 Vollkraftstellen) andererseits.

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

In der Qualifikationsebene 3:
- im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
- im Referat für Jugend, Familie und Soziales

In der Qualifikationsebene 4:
- im Referat für Umwelt und Gesundheit

Bei den Stellen der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung (9,00 Vollkraftstellen). Im Rahmen der Stellenanpassungen zum Haushalt 2025 wurde eine bestehende 1,0 Vollkraftstelle für Messgehilfen/Messgehilfinnen von der Entgeltgruppe 4 TVöD in eine Beamtenstelle Besoldungsgruppe A5/A6 angepasst. Es handelt sich damit nicht um einen Zuwachs.

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																				
	Voll-kraft-stellen	Wahl-be-amte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7/A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	**50,92**	1,00	0,00	1,00	3,00	5,00	1,17	7,80	2,00	4,20	8,01	1,00	6,33	2,00	6,91	0,00	1,50					
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**230,00**	0,00	1,00	0,75	3,00	14,75	10,50	22,50	4,00	14,64	29,25	15,80	39,49	17,00	36,06	0,00	17,55	3,71				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**44,81**	1,00		1,00		3,00	1,00	3,00	1,00		4,28	3,27	8,00	0,64	8,51	0,00	6,20	3,91				
3. Bürgermeister	**492,81**	1,00	1,00		1,00	5,00	1,00	4,00	9,00	10,71	26,50	31,00	2,00	144,10	2,50	254,00	0,00	0,00				
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**256,31**	1,00		1,00	4,00	9,00	3,50	27,99	12,00	40,96	49,72	17,26	49,56	5,00	20,05		10,77	4,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**69,47**	1,00		1,00	1,00	4,50	2,07	9,00	2,00	10,00	13,81	7,96	6,00	1,00	7,00		3,00	0,13				
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**1.383,62**	1,00			24,00	217,00	5,00	802,36	135,00	27,00	146,43	1,00	8,50		4,50		8,62	3,21				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**199,35**	1,00			1,00	2,00		3,00	2,85	11,41	28,47	13,93	81,65	1,00	36,80		3,95	12,29				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**107,44**	1,00			3,00	5,00	6,50	8,83	12,00	18,15	30,96	5,00	9,50		3,50		1,00	3,00				
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**96,34**	1,00			2,00	5,00	5,00	5,63	5,30	10,00	14,95	4,50	19,00	2,00	6,46		4,00	2,50		9,00		
Eigenbetriebe	**126,56**			5,00	1,00	7,00	6,00	7,00	10,00	25,20	18,00	11,00	16,75	1,98	8,00		6,76	2,87				
insgesamt	**3.057,63**	9,00	2,00	9,75	43,00	277,25	41,74	901,11	195,15	172,27	370,38	111,72	246,78	174,72	140,29	254,00	63,35	36,12	0,00	9,00	0,00	0,00

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und das Referat für Schule und Sport auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2025: 463,1 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2025: 1.294,02 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten absoluten Veränderungen sind das Referat für Schule und Sport (plus 13,66 Vollkraftstellen), das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (plus 6,64 Vollkraftstellen) und das Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 5,91 Vollkraftstellen). Bei den Eigenbetrieben ist im Saldo nur ein geringfügiger Zuwachs Beamtenstellen (plus 0,73 Vollkraftstellen) zu verzeichnen.

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 und 0,58 Vollkraftstellen für Lehrkräfte an Berufsschulen beim Amt für Berufliche Schulen.

Ein weiterer Grund ist, dass einige 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 sowie beim Referat für Jugend, Familie und Soziales.

Prozentual betrachtet weisen das Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 6,86 %) und das Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (plus 6,05 %) 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 absolute Veränderungen prozentual stark auswirken.

Dagegen sind die prozentualen Veränderungen im Referat für Schule und Sport mit seinem hohen Anteil an verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz höherer absoluter Zuwächse mit 1,00 % vergleichsweise gering.

Differenzierung nach Entgeltgruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)																			
	Vollkraftstellen	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	**126,01**	3,00	2,00		7,95	19,53	17,15	26,32	13,90	0,00	8,15	3,50	10,79	6,52	2,00	0,00	5,00	0,20			
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**472,85**		1,00		6,00	17,60	10,50	15,15	15,85	18,10	61,00	70,14	75,70	133,15	5,77	34,18	8,71				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**551,75**	2,00	10,00		14,00	61,55	8,64	37,72	43,89	27,26	113,27	26,24	34,04	38,98	39,04	42,28	23,26	3,78		25,80	
3. Bürgermeister	**340,23**	2,00	1,00	1,00	3,00	5,62	2,77	4,00	27,80	13,80	10,51	90,78	57,82	42,92	31,26	41,20	1,50			3,25	
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**531,27**	1,00	8,00		11,62	32,45	19,74	71,84	88,81	15,46	83,45	20,60	40,64	56,00	8,66	37,71	30,35	2,68		2,27	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**422,39**		21,42	3,90	22,26	34,97	25,28	15,50	13,00	9,50	21,35	19,04	14,92	56,53	37,09	25,16	75,43	22,02		5,02	
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**527,54**	1,00	4,00		34,50	33,40	5,00	20,42	112,17	9,50	24,71	30,25	26,62	31,01	65,27	104,98	3,73	0,50		20,48	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**651,53**	2,00	5,00		15,50	18,06	5,00	16,50	31,96	171,94	35,09	62,98	41,44	68,25	9,70	57,08	11,77	9,00		90,26	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**573,55**	3,00	7,00		23,50	46,22	132,03	148,98	41,50	7,00	40,56	24,35	45,20	14,85	19,52	18,84	0,50			0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**146,95**	0,00	4,00		2,00	21,75	7,61	18,75	23,28	3,00	12,45	11,00	13,72	17,89	2,00	6,50	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	**2.140,79**	3,00	4,00		20,00	29,28	101,34	132,90	51,34	44,36	111,16	190,14	211,55	136,39	332,40	158,13	380,53	193,71	6,00	31,56	3,00
insgesamt	**6.484,86**	17,00	67,42	4,90	160,33	320,43	335,06	508,08	463,50	319,92	521,70	549,02	572,44	602,49	552,71	526,06	542,78	232,89	6,00	179,14	3,00

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 (ohne SuE) um 149,27 Vollkraftstellen erhöht.

Die 3 Bereiche mit den größten absoluten Zuwächsen zum Vorjahr sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (plus 30,48 Vollkraftstellen), das Referat für Finanzen, Personal und IT (plus 30,23 Vollkraftstellen) und das Referat für Schule und Sport (plus 22,02 Vollkraftstellen). Bei den Eigenbetrieben verzeichnen der Servicebetrieb Öffentlicher Raum mit 13,81 Vollkraftstellen, das NürnbergBad mit 13,00 Vollkraftstellen und die Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg mit 12,00 Vollkraftstellen die größten absoluten Zuwächse an Stellen für Tarifbeschäftigte.

Betrachtet man die Zuwächse nach Prozenten so liegen hier ebenfalls das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht mit 6,89 %, das Referat für Finanzen, Personal und IT mit 6,03 % und das Referat für Schule und Sport mit 4,36 % vorne. Die prozentuale Erhöhung bei den Eigenbetrieben beträgt dagegen nur 2,50%, was auf den hohen Anteil an Stellen für Tarifbeschäftigte bei den Eigenbetrieben zurückzuführen ist, wodurch sich auch höhere absolute Zuwächse prozentual nur wenig auswirken.

Differenzierung nach S-Entgeltgruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)																				
	Voll-kraft-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)	**13,76**		2,00		1,00			0,92	8,34					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)	**17,38**	0,30	0,50		1,00			8,52	7,06													
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**32,22**							6,49	15,31					10,42								
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**1.906,44**	23,00	35,28	28,00	144,44	123,59	90,00	205,61	60,33	5,00			60,00	144,59	659,73					32,15	294,72	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																						
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**0,44**		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**7,04**							6,54	0,50													
insgesamt	**1.981,33**	23,30	39,82	28,00	146,82	123,59	90,00	228,68	93,01	5,00	0,00	0,00	60,00	156,51	659,73	0,00	0,00	0,00	0,00	32,15	294,72	0,00

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

Im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 3,41 Vollkraftstellen (minus 19,86%).

Zuwächse sind im Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 40,59 Vollkraftstellen, plus 2,18%) sowie im Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 1,9 Vollkraftstellen, plus 12,27 %) zu verzeichnen. Da es in diesem Referat weniger nach S Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt als im Referat für Jugend, Familie und Soziales wirkt sich der geringe absolute Zuwachs hier prozentual stärker aus.

Wie bereits im Vorjahr sind die größten absoluten Zuwächse beim Referat für Jugend, Familie und Soziales zu verzeichnen. Dies hängt hauptsächlich damit zusammen, dass die meisten Stellenschaffungen im Sozial- und Erziehungsdienst auf dieses Referat entfallen (41,52 Vollkraftstellen beim Jugend- und Sozialamt). Im Referat für Jugend, Familie und Soziales finden sich mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (mehr als 1.900 Vollkraftstellen).

Bei der Betrachtung der prozentualen Veränderungen zeigt sich erneut, dass die Geschäftsbereiche/Referate mit nur wenigen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bei geringen Zu- bzw. Abgängen hohe prozentuale Veränderungen verzeichnen. Beim Referat für Jugend, Familie und Soziales dagegen wirkt sich der hohe absolute 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)	**337,99**			7,99	1,00	18,00		2,00		11,50	17,00	14,00	266,50	
insgesamt	**343,99**	0,00	0,00	7,99	1,00	20,00	0,00	2,00	0,00	12,50	20,00	14,00	266,50	0,00

Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,00 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (337,99 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Gesamtzahl beim Eigenbetrieb NürnbergStift um 1,00 Vollkraftstellen in der Pflege (P-Entgeltgruppen) zurückgegangen. Grund ist die Änderung des Aufgabenzuschnitts einer Pflegekraftstelle. Aus dieser wurde eine Stelle mit der Funktionsbezeichnung „Sachbearbeiter/in für Hygiene und Gesundheit“, die nach dem allgemeinen TVöD bewertet wurde. Diese Stelle befindet sich seitdem in der Tabelle für Tarifbeschäftigte.

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**
2025	**55**	**128**	**183**
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

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

Durch Veränderungen in der Leitungsebene bei BA/NOS (Qualifikationsebene 4) erfolgte ein neuer Aufgabenzuschnitt. Die Leitungsstelle BA/NOS wird seitdem der Qualitätsebene 3 zugeordnet und nicht mehr der Qualifikationsebene 4.

Durch Bündelung von Aufgaben aus zwei Fachabteilungen des Ordnungsamtes wurde eine neue Abteilung „Bürgerdienste Mobilität“ geschaffen, deren Leitung ab diesem Zeitpunkt in der Qualifikationsebene 4., statt bisher in der Qualifikationsebene 3, zugeordnet ist.

Im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat wurde die Stabsabteilung „Stab Innenstadt“ gegründet. Hierfür wurde eine Leitungsstelle der Qualifikationsebene 4 aus dem Stellenplan WiF entnommen. Die Stelle wird mit der Funktionsbezeichnung „Teamleitung, wissenschaftliche Sachbearbeiterin“ in die neue Stabsabteilung im Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat integriert.

Aufgrund einer Umverteilung der Aufgaben im Gesundheitsamt wurde das Aufgabenprofil einer Leitungsstelle, die bisher in der Qualifizierungsebene 4 ausgewiesen war, derart verändert, dass diese Stelle künftig als Leitungsfunktion des Stabs Gh-IT der Qualifizierungsebene 3 zugeordnet wurde.

In der Gesamtschau ergibt sich im Saldo bei der Qualifikationsebene 3 im Vergleich zum Vorjahr eine zusätzliche Stelle. Bei der Qualifikationsebene 4 wurden zwei Stellen weniger ausgewiesen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 58,2 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung 2024 wurden hingegen 14,5 Mio. € weniger aufgewendet. Bei den **Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende** liegt der Wert um 73,9 Mio. € über dem Vorjahreswert und um 17,3 Mio. € über dem Planwert 2024. Bei den **Versorgungsaufwendungen** fielen gegenüber dem Plan 2024 31,8 Mio. € weniger, gegenüber dem Vorjahr 15,7 Mio. € weniger an.

Personalaufwendungen:
Im Bereich der Personalaufwendungen sind Mehraufwendungen gegenüber dem Vorjahr bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 25,5 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2023 ist auf die Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten ab dem 01.03.2024 um 200 € (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 % sowie die Besoldungserhöhung bei den Beamten bzw. Lehrern (ab 01. November 2024 Erhöhung der Grundgehaltssätze um 200 € sowie Inflationsausgleichszahlungen von Januar bis Oktober 2024 mit jeweils 120 € monatlich) zurückzuführen.

Insgesamt überstiegen die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen den Planwert 2024 um 6,3 Mio. €. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2024 berücksichtigt. Nachdem es gerade bei den neu geschaffenen Stellen schwierig ist einzuschätzen, wann diese besetzt werden können, sind Plan-Ist-Abweichungen nicht vermeidbar.

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 2024 keine neuen ATZ-Verträge mehr abgeschlossen werden. Dadurch kommt es zu dem Effekt, dass die ATZ-Rückstellungswerte bei den noch laufenden ATZ-Vereinbarungen im Tarifbereich Zug um Zug abgebaut werden (sowohl im Plan wie auch im Ist). Bei den Urlaubsrückstellungen wurde per Saldo in 2024 eine Zuführung in Höhe von 0,5 Mio. € verbucht (Vorjahr: 0,4 Mio. €).

Die Zuführungen zu den **Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 34,6 Mio. € höher aus, was an den Besoldungserhöhungen der Beamten/-innen zum 01.11.2024 (+200 € Grundgehaltssatz) und zum 01.02.2025 (+5,5 %) lag, die beide im Abschluss 2024 komplett verarbeitet wurden.

Die Zuführungen zu den **Beihilferückstellungen für Aktive** waren in 2024 im Vergleich zu 2023 um ca. 6,7 Mio. € höher. Nachdem sich die Beihilferückstellungen als prozentualer Anteil von den Pensionsrückstellungen errechnen, ist bei einer deutlichen Steigerung der Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen (siehe oben) auch eine entsprechende Steigerung der Zuführungen zu den Beihilferückstellungen zu erwarten.

Versorgungsaufwendungen:
Die Versorgungsaufwendungen beinhalten überwiegend Zuführungen zu **Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger**. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen verminderte sich um 11,4 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser Rückgang der Zuführung in 2024 gegenüber dem Jahr 2023 hängt damit zusammen, dass in 2024 die Versorgungsbezüge nur geringfügig gestiegen sind (Anhebung um einen Sockelbetrag ab dem 01.11.2024), während die Versorgungssteigerung ab Dezember 2022 (+2,8 %) in 2023 die volle Wirksamkeit entfaltete.

Bei den Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es ebenfalls eine deutliche Minderung gegenüber dem Vorjahreswert (-4,6 Mio. €). Nachdem sich auch hier die Beihilferückstellungen als prozentualer Anteil von den Pensionsrückstellungen errechnen, ergeben sinkende Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen der Versorgungsempfänger fast zwangsläufig auch sinkende Zuführungen zu den Beihilferückstellungen.
Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter und Versorgungsempfänger** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 25,3 Mio. € mehr und gegenüber dem Plan 2024 25,1 Mio. € weniger aufgewendet werden.

	Ist 2024	Plan 2024	Ist 2023
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	**825.897.770,41**	**840.438.171,28**	**767.672.253,52**
Personalaufwendungen	**718.446.650,53**	**701.141.191,28**	**644.560.366,65**
Bezüge und Vergütungen	524.573.498,91	518.250.880,27	499.070.239,56
Bezüge Beamte	99.465.436,44	101.346.000,02	95.473.762,02
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	94.490.778,85	97.450.000,00	90.851.292,00
Vergütungen Arbeitnehmer	322.749.006,18	312.067.127,42	305.933.224,52
Weitere Vergütungen	7.868.277,44	7.387.752,83	6.811.961,02
Beiträge Versorgungskassen	24.650.877,39	24.577.000,00	22.488.900,59
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale Lohnsteuer	68.234.407,24	66.403.311,00	62.360.710,14
Beihilfen für Aktive	11.647.211,51	10.000.000,00	11.979.340,07
Rückstellungen	89.340.655,48	81.910.000,01	48.661.176,29
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-1.528.205,52	-1.830.000,00	-900.566,71
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	73.138.994,00	69.340.000,01	38.547.083,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	17.729.867,00	14.400.000,00	11.014.660,00
Versorgungsaufwendungen	**107.451.119,88**	**139.296.980,00**	**123.111.886,87**
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	107.181.019,23	111.513.536,00	102.332.211,50
Versorgung Arbeitnehmer	5.964.706,87	6.975.000,00	6.396.743,75
Beihilfen für Versorgungsempfänger	21.809.713,78	19.149.130,00	21.328.277,62
Neutralisation Versorgung/ Beihilfen	-133.637.740,41	-136.681.966,00	-129.130.076,50
Rückstellungen Versorgungsempfänger	106.133.420,41	138.341.280,00	122.184.730,50
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	82.118.293,87	115.738.150,00	93.567.114,35
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	24.015.126,54	22.603.130,00	28.617.616,15

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 2024 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 31.12.2024.

C.1 Personalgewinnung

Seit nun fünf Jahren nutzt die Stadt Nürnberg das Bewerbungsmanagementsystem BeeSite, das in enger Zusammenarbeit mit der Herstellerfirma kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert wird. Durch die Automatisierung von Abläufen werden Bewerbungen schneller bearbeitet und die Kommunikation mit den Bewerbenden und Prozessbeteiligten ständig verbessert. Die optimierten Prozesse ermöglichen es dabei, qualifizierte Talente zügig und zielgerichtet auszuwählen und für die Stadt zu gewinnen.

Die Anzahl der Bewerbungen ist erfreulicherweise wieder gestiegen, was auch auf Änderungen bei den von PA genutzten Stellenportalen und insgesamt intensivere Marketingaktivitäten zurückzuführen sein dürfte.

Anzahl Bewerbungen 2024: 21.376 (Vorjahr: 16.655)
(rund 2.000 intern und rund 19.300 extern)

Bewerbungen männlich:	*10.727*
Bewerbungen weiblich:	*10.532*
Bewerbungen ohne Angabe zum Geschlecht:	*117*

Der Anteil an Bewerberinnen sank leicht auf 49 % (51 %). Es sind bei den im Verlauf des Jahres 2024 zu bearbeitenden Stellenbesetzungsverfahren (Vakanzen) 1.065 (1.077) Verfahren mit 1.598 (1.590) einzelnen Stellenausschreibungen zu verzeichnen. Von den 1.065 Stellenbesetzungsverfahren waren 81 (120) im ersten Versuch erfolglos, davon 24 (25) auch nach der zweiten Ausschreibung und nur 8 (9) Stellen konnten auch nach mehrmaligen Ausschreibungen nicht besetzt werden.
Rund 26 % (32 %) der Bewerberinnen und Bewerber wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
Im Rahmen der Verfahren wurde 1.521 Bewerbenden ein Stellenangebot unterbreitet.
1.266 (1.372) neue Mitarbeitende wurden im Wege des Direkteinstiegs vom Arbeitsmarkt für die Stadtverwaltung Nürnberg gewonnen.
Grundsätzlich stellt die rückläufige Entwicklung am Bewerbermarkt mit anhaltendem Fachkräftemangel bei vielen Zielgruppen (beispielsweise Ingenieurwesen, Medizin, Lehrkräfte, IT, Nachwuchskräfte) weiterhin eine enorme Herausforderung für das Recruiting dar.

2024 wurden viele Maßnahmen fortgeführt bzw. weiterentwickelt oder neu umgesetzt, um die Wahrnehmung der Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin weiter zu festigen und auf hohem Niveau zu halten. Dazu gehören zum Beispiel:

- Plakatkampagnen in der Innenstadt, Nürnberger Stadtgebiet sowie an Schulen; erstmalig auch ein kurzzeitiges großflächiges Werbebanner am Hauptmarkt sowie Großflächenbuchung
- intensive Pflege der Arbeitgeberprofile auf
  - LinkedIn (Steigerung der Reichweite mit mittlerweile über 12.000 Follower/innen sowie Einführung von JobSlots)
  - Kununu (Kununu-Score 3,7 und Weiterempfehlungsrate von 68 %
  - diversen Ausbildungsplattformen wie z.B. ausbildung.de, azubiyo, KnowUnity, Jobflow

- Messeauftritte bei allgemeinen Jobmessen (z.B. Jobmesse Nürnberg in der Kia-Arena) und Recruiting-Veranstaltungen (z.B. Organisation der Hochschul-Praxistage, Besuche an Technikerschulen) sowie im Ausbildungsbereich Messeauftritte bei Ausbildungsmessen (z.B. Vocatium, Stuzubi) und zahlreiche exklusive Schulbesuche als Unterrichtsvorträge. Für 2024 Stuzubi-Award für besten Messestand erhalten (von Messebesucherinnen und –besuchern gewählt)!

- Werbemaßnahmen über die städtische Karriereseite:
  In 2024 gab es 292.488 Besuche auf der Karriereseite und somit eine deutliche Steigerung ggü. den Vorjahren (2023: 265.263 Besuche). Weiterer Ausbau der Landing Pages (z.B. Duales Studium Wirtschaftsinformatik) sowie Ende 2024 Relaunch der Karriereseite im neuen Design.

- Vorantreiben der Werbeaktionen mit Markenbotschafter/innen:
  Videodrehs und Fotoaktionen im Ausbildungsbereich von 11 Berufen
- Erweiterung der Sichtbarkeit auf der marktführenden Jobbörse Indeed
- Einführung Eckert Jobportal (Zielgruppe: Technisches Personal)

- Profilerstellung auf der Plattform Study smarter (Lernplattform für Schülerinnen und Schüler)
- Bildschirmwerbung in ausgewählten EDEKA-Märkten
- weitere allgemeine Maßnahmen, um die Bekanntheit der Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin und deren Werte, auszubauen: z.B. Beilage Gehaltszettel, Kuvert-Werbung auf städtischen Kuverts, Postkarte „Ein Herz für Vielfalt“ (Interkulturelle Öffnung),
- Bzgl. Onboarding Anpassung der Willkommensmappe zur Ausgabe an die neuen Mitarbeitenden: Digitaler Umzug der wichtigen Einführungsunterlagen ganzheitlich auf eine Landing Page (im Rahmen der Einführung Intranet für alle)
- Durchführung eines Gewinnspieles zur Arbeitgeberin im Rahmen der Veranstaltung „Tag der offenen Tür“ im Oktober 2024

Zusätzlich wurden u.a. für spezielle Zielgruppen besondere Werbemaßnahmen durchgeführt. Dazu zählen Imageanzeigen bzw. Banner in analogen und digitalen Hochschul-Magazinen sowie digitale Kampagnen über studyflix für die Zielgruppe Studierende. Für die Zielgruppe Nachwuchskräfte wurden Anzeigen zur Bewerbung unserer Ausbildungsangebote in Schülerzeitungen, Jahrbüchern und Ausbildungsführern geschalten sowie Radiowerbung und digitale Kampagnen durchgeführt. Für (angehende) Lehrkräfte wurden neuen Flyer zur Ausgabe an die Zielgruppe durch den Schulbereich erstellt.
Ein zunehmend wichtiger Baustein sind dezentrale Aktivitäten für das Personalmarketing für spezielle Zielgruppen. Beispielhaft sind hier Kampagnen für die Gewinnung von Lehrkräften, Mitarbeitenden für den Bereich Bäder, Mitarbeitende beim Außendienst Stadt Nürnberg (ADN) oder für die integrierte Leitstelle zu nennen.

C.2 Personalstruktur

Am 31.12.2024 waren bei der Stadt Nürnberg 12.601 (31.12.2023: 12.402) Mitarbeitende beschäftigt. Dieser Personalstand umfasst alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten.

Nicht im Personalstand enthalten sind die zur 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 hat sich, nach einem leichten Rückgang im Jahr 2023, wieder erhöht.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit

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

Geschäftsbereiche, Referate, Eigenbetriebe	**Personalstand**	**Beamtinnen und Beamte**				**Tarifbeschäftigte**				
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Keine Angabe
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
OBM inkl. GPR	**201**	24	4	13	20	36	14	39	51	

BDR	**726**	104	10	81	55	105	14	201	156	
2.BM	**898**	19	4	13	11	108	204	136	403	
3.BM	**791**	450	6	9	6	178	27	62	53	
Ref. I/II	**783**	129	15	82	60	258	34	109	96	
Ref. III	**512**	29	10	16	23	150	36	106	142	
Ref. IV	**2.138**	500	141	333	482	212	86	112	271	1
Ref. V	**3.109**	63	10	72	65	328	223	956	1.392	
Ref. VI	**665**	33	6	32	33	223	49	116	173	
Ref. VII	**235**	50	6	21	15	56	8	42	37	
SUN	**426**	14	1	0	4	255	49	49	54	
NüSt	**592**	1	1	1	0	79	41	206	263	
ASN	**442**	6	2	3	2	390	12	21	6	
NüBad	**95**	0	0	1	0	44	27	11	12	
SÖR	**984**	40	7	27	19	691	72	60	68	
FSN	**4**	0	0	0	0	3	0	0	1	
Gesamt	**12.601**	**1.462**	**223**	**704**	**795**	**3.116**	**896**	**2.226**	**3.178**	**1**

Am 31.12.2024 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.184 Beamtinnen und Beamte (davon 1.018 in Teilzeit) und 9.417 Tarifbeschäftigte (davon 4.075 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.903 Mitarbeiterinnen (davon 3.973 in Teilzeit) und 5.697 Mitarbeiter (davon 1.119 in Teilzeit) sowie eine Person in Teilzeit welche keine geschlechtsspezifische Angabe gemacht hat. Die Differenzierung des Geschlechts erfolgt dabei nach Frau/ Mann/ Divers bzw. keine Angabe.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 54,78% und ist damit erneut ganz leicht gesunken (2023: 54,98%, 2022: 55,24%, 2021: 55,37%, 2020: 55,22%).

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	Personal-stand	Männer	Frauen	Keine Angabe
Allgemeiner Verwaltungsdienst	**3.548**	1.204	2.344	
Sozial- und Erziehungsdienst	**2.849**	555	2.294	
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	**1.729**	725	1.004	
Gewerblicher Bereich	**1.748**	1.447	301	
Technischer Dienst	**1.204**	709	495	
Feuerwehrvollzugsdienst	**530**	506	24	
Betriebstechnischer Dienst	**327**	253	74	
Verwaltungstechnischer Dienst	**164**	130	34	
Medizinischer/Veterinärdienst	**93**	9	84	
Kommunale Wahlbeamte	**9**	4	5	
Sonstige Dienste	**400**	155	244	1
Gesamt	**12.601**	**5.697**	**6.903**	**1**

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 (2020 - 2024)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2024	**7.508**	**5.093**	**40,42%**
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%

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich mit einem Anstieg der Teilzeitquote auf 40,42 % fort.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2020 - 2024)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Keine Angabe
2024	**4.578**	**2.930**	**1.119**	**3.973**	**1**
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	

Erkennbar ist ein Anstieg der Männer als auch der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung, wobei sich die Quote in 2024 gegenüber dem Vorjahr auf knapp 22 % Männeranteil (2023: 20%) leicht erhöht hat und der Frauenanteil mit rund 78 % (2023: 80%) ein wenig reduziert 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	2024	Vorjahr	2024	Vorjahr
A5	**1**	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	**68**	28	0	32	8	0%	8%	12%	13%
A7	**207**	146	4	24	33	3%	0%	58%	56%
A8	**268**	187	7	41	33	4%	4%	45%	45%
A9	**272**	184	11	63	14	6%	3%	18%	15%
A10	**318**	126	19	89	84	13%	12%	45%	49%
A11	**304**	122	21	73	88	15%	18%	55%	58%
A12	**165**	80	12	39	34	13%	13%	51%	47%
A13	**603**	226	51	158	168	18%	18%	52%	51%
A14	**664**	196	79	112	277	29%	25%	71%	72%
A15	**256**	129	17	56	54	12%	11%	49%	52%
A16	**38**	25	1	12	0	4%	4%	0%	7%
B2	**9**	6	1	0	2	14%	14%	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	**3.184**	**1.462**	**223**	**704**	**795**				

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 Verwaltungsdienst (mit rund 277 Personen) gefolgt vom Feuerwehrvollzugsdienst (mit rund 246 Personen).

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	2024	Vorjahr	2024	Vorjahr
E1	**7**	0	3	1	3	100%	100%	75%	91%
E2	**451**	8	113	14	315	93%	93%	96%	94%
E2 UE	**11**	0	0	5	6	0%	0%	55%	58%
E3	**288**	164	38	13	73	19%	14%	85%	75%
E4	**553**	429	59	24	41	12%	11%	63%	63%
E5	**512**	260	31	88	133	11%	11%	60%	61%
E6	**604**	373	44	86	101	11%	9%	54%	54%
E7	**557**	185	29	184	159	14%	12%	46%	47%
E8	**634**	292	38	164	140	12%	11%	46%	44%
E9a	**453**	208	35	104	106	14%	10%	50%	55%
E9b	**576**	158	80	125	213	34%	29%	63%	63%
E9c	**322**	81	18	100	123	18%	17%	55%	51%
E10	**392**	152	31	92	117	17%	18%	56%	56%
E11	**492**	178	54	117	143	23%	19%	55%	53%
E12	**338**	153	46	56	83	23%	26%	60%	58%
E13	**331**	87	42	77	125	33%	31%	62%	61%
E14	**144**	46	13	44	41	22%	15%	48%	48%
E15	**66**	32	3	12	19	9%	12%	61%	62%
E15 UE	**2**	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Außertariflich[1]	**15**	10	1	4	0	9%	0%	0%	0%
Gesamt	**6.748**	**2.818**	**678**	**1.310**	**1.941**				

[1] Die Kategorie „Außertariflich“ umfasst Kräfte, deren Aufgaben außerhalb der Eingruppierungsmöglichkeiten der von der Stadt anzuwendenden Tarifverträge liegen.

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	2024	Vorjahr	2024	Vorjahr
P5	**156**	15	12	51	78	44%	52%	60%	60%
P6	**59**	11	3	28	17	21%	38%	38%	39%
P7	**149**	22	7	76	44	24%	35%	37%	36%
P8	**8**	2	0	3	3	0%	0%	50%	38%
P10	**1**	0	0	1	0	0%	0%	0%	100%
P12	**14**	4	0	8	2	0%	0%	20%	17%
P14	**8**	1	0	5	2	0%	0%	29%	33%
Gesamt	**395**	**55**	**22**	**172**	**146**				

- **im Sozial- und Erziehungsdienst:**

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2024	Vorjahr	2024	Vorjahr
S2	**9**	0	0	0	9	0%	100%	100%	100%
S3	**245**	20	8	108	109	29%	26%	50%	49%
S4	**50**	0	2	19	29	100%	100%	60%	59%
S8A	**943**	100	82	321	440	45%	44%	58%	59%
S8B	**160**	17	33	30	80	66%	65%	73%	72%
S9	**52**	5	2	22	23	29%	13%	52%	54%
S11A	**2**	0	0	1	1	0%	0%	50%	50%
S11B	**154**	16	9	44	85	36%	37%	66%	66%
S12	**239**	32	33	44	130	51%	43%	75%	73%
S13	**84**	11	2	37	34	15%	18%	48%	51%
S14	**98**	7	5	28	58	42%	31%	67%	67%
S15	**143**	20	14	51	58	41%	47%	53%	57%
S16	**24**	3	0	13	8	0%	0%	38%	48%
S17	**35**	4	2	17	12	33%	29%	41%	41%
S18	**26**	6	2	8	10	25%	13%	56%	50%
N[2]	**1**	1	0	0	0	0%	100%	0%	100%
Gesamt	**2.265**	**242**	**194**	**743**	**1.086**				

[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	2024	Vorjahr	2024	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	**9.417**	3.116	896	2.226	3.178	22%	21%	59%	59%
Beamtinnen und Beamte	**3.184**	1.462	223	704	795	13%	12%	53%	53%
Gesamt	**12.601**	**4.578**	**1.119**	**2.930**	**3.973**				

Die Teilzeitquote ist bei Männern im Bereich der Tarifbeschäftigen und Beamten leicht gestiegen, bei den Frauen sowohl im Tarifbereich als auch bei den Beamtinnen im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben.

C.5 Führungsebenen

Führungsebene	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenquote	Teilzeitquote
Berufsmäßige Stadträte (Referentinnen und Referenten) mit Oberbürgermeister	10	5	5	50%	0%
Leitungen (Dienststellen, Eigenbetriebe, Schulen)	74	51	23	31%	4%
Stellvertretungen der Leitungen ohne gleichzeitige Abteilungsleitung	38	19	19	50%	13%
Stellvertretungen der Leitungen mit gleichzeitiger Abteilungsleitung	33	24	9	27%	24%
Abteilungs- und Bereichsleitungen	184	89	95	52%	25%
Sachgebiets-, Gruppen- und Einrichtungsleitungen, Leitungen Kulturläden und sonstige disziplinarische Leitungskräfte	901	499	402	45%	26%
Gesamt	**1.240**	**687**	**553**	**45%**	**24%**

Im Vergleich zur Vorjahresberichterstattung wurde der Datenstand von Stellen mit (disziplinarischer) Führungsverantwortung überprüft, aktualisiert und erweitert. Gruppenleitungen wurden nun in die unterste Führungsebene aufgenommen, um ein umfassendes Bild über alle Führungsebenen bei der Stadt Nürnberg zu erhalten. Diese Anpassung führt zu einer Erhöhung der Anzahl an Führungskräften, die sich insbesondere in der untersten Führungsebene bemerkbar macht.
Des Weiteren wurde der Datenstand im Hinblick auf den Umfang der Beschäftigung aktualisiert und die Definition von Teilzeit angepasst. Eine Führungskraft, die tatsächlich regelmäßig weniger als 39 bzw. 40 Stunden pro Woche arbeitet (bei Lehrkräften 23 bzw. 24 Unterrichtsstunden), gilt als Teilzeitkraft. Dagegen fließen Sabbatregelungen und Altersteilzeiten künftig nicht mehr in die Berechnung der Teilzeitquote bei Führungskräften ein. Diese Änderung wirkt sich erheblich auf die Teilzeitquote in den oberen Führungsebenen aus.

Zur besseren Übersichtlichkeit wurde die Zusammenfassung der Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen im Bericht vorgenommen. In dieser Gruppe gab es im Jahr 2024 sowohl Personalwechsel als auch geänderte Zuordnungen, die den leichten Rückgang der Frauenquote erklären.

C.6 Altersstruktur

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

Das Durchschnittsalter am 31.12.2024 liegt rechnerisch bei 44,86 Jahren. Gegenüber dem Vorjahr ist das Durchschnittsalter leicht gesunken. 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
2024	**44,86**
2023	45,40
2022	45,34
2021	45,40
2020	45,57

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 2024 im Trend der letzten Jahre weiter gestiegen.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2024	**808**	**6,41%**	**264**	**544**	**124**	**238**	**140**	**306**
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

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**
2024	**153**	**204**	**35**	**39,0%**
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%

2024 wurde auf Basis der vorliegenden Rückmeldungen mit 39,0% ein weiterhin hoher Wert 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**
2024	**130**	**184**	**22**	**39,6%**
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%

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

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.

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. Seit dem Wintersemester 2024/25 gibt es außerdem einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang Public Management, der ebenfalls in Kooperation mit der OHM Professional School durchgeführt wird.

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 geeigneten Nachwuchskräften für die Bedarfe der Stadtverwaltung zunehmend schwieriger werden.

Ausbildungsverhältnisse

Im Jahr 2024 haben **242** Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten:

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2019		2020		2021		2022		2023		**2024**	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	99	57	97	56	98	70	98	60	108	59	83	54
gewerbliche Berufe	27	8	36	4	35	12	34	12	20	7	47	15
technische Berufe	19	2	28	8	21	4	44	10	27	6	38	6
Pflege	18	11	19	10	23	17	26	19	25	19	27	18
PiA[4]	34	26	37	29	47	38	48	41	46	36	47	38
Gesamt	**197**	**104**	**217**	**107**	**224**	**141**	**250**	**142**	**226**	**127**	**242**	**131**

[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 2024 konnte ein Anteil an schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern von 6,10 % sowie ein Anteil an neu eingestellten Menschen mit Schwerbehinderung von 4,10 % verzeichnet werden.

Die Stadt Nürnberg (über-)erfüllt die Pflichtquote i.H.v. 5% seit vielen Jahren. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist 2024 allerdings **im Jahresdurchschnitt** aufgrund der hohen Neueinstellungszahlen und etwas gesunkenem Personalbestand nochmals geringfügig gesunken:

Jahr	**2022**	**2023**	**2024**
Quote in v.H.	10,06	9,83	9,59

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum **Stichtag des 31.12. eines Jahres von 2022 - 2024** – wie folgt dar:

Stichtag 31.12	**Arbeitsplätze**	**Beschäftigungssoll**	**Anzurechnende Beschäftigte**			**v.H.-Satz**	**unbesetzte Plätze**	**Abgabe**
			Anzahl	**+ Mehrfachanrechnung**	**= Plätze**			
2022	11.653	583	1.088	61	1.149	**9,86**	-,-	-,-
2023	**11.632**	**582**	**1.068**	**63**	**1.131**	**9,72**	**-,-**	**-,-**
2024	**11.656**	**583**	**1.040**	**48**	**1.088**	**9,33**	**-,-**	**-,-**

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 Dezember 2024) 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
2024	**7,47%**	**343.446**	**12.601**
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

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 6,86 % niedriger liegt als in den Eigenbetrieben mit 9,89 %, 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 (2023: 7,12 %) und in den Eigenbetrieben (2023: 9,94 %), die während der Corona-Pandemie und der fortschreitenden demographischen Entwicklung in der Belegschaft von 2020 bis 2022 stärker angestiegen ist, seit 2023 jedoch erfreulicherweise wieder etwas gesunken.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat aktuell für 2024 eine Krankenstandquote von 8,16 % in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages ermittelt (2023: 8,36%, 2022: 8,89%, 2021: 7,28%, 2020: 7,46%).

Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen), zu der auch die Stadt Nürnberg gehört, lag die Krankenstandquote bei 8,61 % (2023: 8,77 %, 2022: 9,28 %, 2021: 7,46 %, 2020: 7,91 %) und ist im Vergleich zum Vorjahr nur leicht gesunken.

Zum 22. 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 unter dem Vergleichswert.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Nürnberg hat einen hohen Stellenwert innerhalb der Stadtverwaltung. Etablierte Maßnahmen, wie Gesundheitstage, Gesundheitszirkel und die Bewegte Pause werden zentral und dezentral kontinuierlich weiterentwickelt und stehen allen Dienststellen, Eigenbetrieben und Schulen bei Bedarf zur Verfügung. Die Maßnahmen sind lebensphasen- und zielgruppenorientiert. Das BGM trägt damit wesentlich dazu bei, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, den Krankenstand bei der Stadt Nürnberg zu senken oder zumindest stabil zu halten. Es dient als strategischer und motivierender Multiplikator für die Mitarbeitendenbindung und deren Gesundheitsförderung. Investitionen ins BGM werden durch Einsparungen bei den Personalkosten für Vertretungskräfte sowie durch die Vermeidung von Dienstbetriebsstörungen und die Förderung eines positiven Betriebsklimas in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben ausgeglichen. Angesichts der gestiegenen Lebensarbeitszeit trägt es dazu bei, das krankheitsbedingte Frühausscheiden zu verhindern und dadurch erfahrende Mitarbeitende länger im Dienstbetrieb zu halten. Im Berichtsjahr 2024 ist es wieder gelungen, vielfältige Angebote allen Beschäftigten ganzjährig bereitzustellen und etablierte Maßnahmen, wie die Betrieblichen Gesundheitswochen, 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 2024 bei 54,78 % (2023: 54,98 %). Dies stellt ein fast ausgewogenes Geschlechterverhältnis dar. In diesem Zusammenhang ist es jedoch wichtig, die Geschlechterverteilung in einzelnen Bereichen genauer zu betrachten.

Frauen- und Männerdomänen

Eine weiterhin geschlechterspezifische und geschlechterstereotype Aufteilung nach Berufsgruppen in der Stadtverwaltung Nürnberg weisen die vorliegenden Zahlen für den Personalbericht 2024 auf. Es arbeiten noch immer doppelt so viele Frauen wie Männer im Allgemeinen Verwaltungsdienst, obwohl die Frauenquote in diesem Bereich erneut leicht gesunken ist (von 66,99 % auf 66,07 %).

Im Sozial- und Erziehungsdienst ist die Männerquote leicht gestiegen (bei den Tarifbeschäftigten von 19,10% auf 19,48%), jedoch arbeiten in diesem Bereich noch immer mehr als vier Mal so viele Frauen wie Männer. Eine vergleichbare Männerquote liefert die Auswertung des Personals in Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Hier liegt der Anteil der Männer

nach einer Steigerung um knapp 2%-Punkte im Vergleich zum Vorjahr bei 19,5 % (2023: 17,57 %). Im Bereich Technischer Dienst ist die Frauenquote erfreulicherweise hoch obwohl im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken von 41,49 % auf 41,11 %. Der Gewerbliche Bereich hat jedoch weiterhin eine Frauenquote von nur 17,21 % (2023: 17,19 %).

Arbeitszeitreduzierung

Die Teilzeitquote in der Stadtverwaltung steigt seit Jahren stetig an und liegt Ende 2024 bei 40,42 % (2023: 39,82 %). Von den 6.903 bei der Stadt beschäftigten Mitarbeiterinnen arbeiten 57,55 % in Teilzeit (2023: 57,43 %). Bei den Männern dagegen zeichnet sich ein anderes Bild. Von den 5.583 bei der Stadt beschäftigten Mitarbeitern arbeiten nur 19,64 % (2023: 18,32 %) in Teilzeit.

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 18 % (2023: 10 %). Auch was die höchste A-Besoldung A16 betrifft, erhalten diese 26 Männer und 12 Frauen, was einer im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunkenen Frauenquote von 31,58 % (2023: 33,33 %) entspricht.

Auch bei den Tarifbeschäftigten sind in den obersten Entgeltgruppen (ab EGr. 15 aufwärts) noch mehr Männer 57,83 % (2023: 59,46 %) als Frauen 42,17 % (2023: 40,54 %) vertreten. Der Unterschied ist jedoch nicht mehr so groß wie bei den Beamtinnen und Beamten, außer bei den außertariflich bezahlten Mitarbeitenden. Hier liegt die Frauenquote bei nur 26,67 %.

In den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen, gemessen an ihrem Anteil an städtischen Beschäftigten von knapp 55 %, noch nicht entsprechend vertreten.

Frauen in Leitungsebenen

Zu begrüßen ist die paritätische Besetzung an der Stadtspitze mit Oberbürgermeister, Bürgermeisterin und Bürgermeister, sowie Referentinnen, Referenten und Direktoriumsleitung.

Nicht so erfreulich ist die aktuelle Frauenquote auf Dienststellenleitungsebene, die mit 31 % deutlich unter dem Höchststand von 37 % Ende 2023 liegt. Auch die Gesamtfrauenquote auf Leitungsebene sank von 53 % im Jahr 2023 auf nur 45 % im Jahr 2024. Diese niedrigen Werte beruhen auf einer Neuerfassung der Stellen mit disziplinarischen Führungsverantwortung, die eine zuverlässigere Auswertung ermöglicht und daher begrüßenswert ist. Bedauerlich ist jedoch, dass die im Personalbericht 2023 dokumentierte positive Entwicklung in der Neubewertung nicht bestätigt werden konnte.
Im Kontext Führen mit reduzierter Arbeitszeit zeigen die Zahlen erneut, dass die Teilzeitquote in den unteren Leitungsebenen weiterhin am höchsten ist.

Fazit:

Die leicht steigenden Frauen- bzw. Männerquoten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sind erkennbar und begrüßenswert.

Unter dem Blickwinkel der Geschlechterperspektive bleibt der strukturelle Befund der Beschäftigtensituation in der Stadtverwaltung jedoch unverändert: Geschlechtsspezifische und stereotype Arbeitsteilungen sowie Rollenzuweisungen, die unserer Gesellschaft zugrunde liegen, spiegeln sich weiterhin in den städtischen Beschäftigungsstrukturen wider.

Die Gleichstellungsstelle wird weiterhin aktiv gegen Rollenstereotypen und Geschlechterklischees vorgehen. Ende 2023 ist die Stadt Nürnberg auf Anregung der Gleichstellungsstelle der „Initiative Klischeefrei“ beigetreten, die sich für eine Berufs- und Studienwahl sowie eine Arbeitswelt frei von Geschlechterklischees einsetzt, und nutzt deren Impulse für ein klischeefreies Arbeitgebermarketing und Recruiting potenzieller Nachwuchskräfte.

Anfang 2025 ist die Stadt Nürnberg zudem dem Bündnis gegen Sexismus beigetreten, um durch gezielte Maßnahmen Sexismus in all seinen Formen sichtbar zu machen und eine respektvolle sowie geschlechtersensible Verwaltungskultur zu fördern.