NÜRNBERG

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2025



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2026 (01.01.)	Ist 2025 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	**11.979,96**	**12.099,42**	**-0,99 %**

Personalstand	Ist 2025 (31.12.)	Ist 2024 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	**12.710**	**12.600**	+110
Personalaufwand[1]		**718.446.650 €**	
Frauenanteil	**54,99%**	**54,78%**	+0,21 Prozentpunkte
Teilzeitquote	**41,20%**	**40,42%**	+0,78 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	**45,00 Jahre**	**44,86 Jahre**	+ 0,14 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	**824**	**808**	+16
Schwerbehindertenquote	**9,64%**	**9,59%**	+0,05 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	**246**	**242**	+4
Krankheitsquote **- insgesamt** **- Kernverwaltung** **- Eigenbetriebe**	 **7,45%** **6,94%** **9,44%**	 **7,47%** **6,86%** **9,89%**	 -0,02 Prozentpunkte +0,08 Prozentpunkte -0,45 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

[1] Der Personalaufwand 2025 stammt aus dem Jahresabschluss und stand zum Redaktionsschluss des Personalberichts noch nicht fest.

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
B.1 Personalgewinnung
B.2 Personalstruktur
B.3 Teilzeitbeschäftigung
B.4 Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen
B.5 Führungsebenen
B.6 Altersstruktur
B.7 Ausländische Beschäftigte
B.8 Ausbildung
B.9 Schwerbehinderte Beschäftigte
B.10 Krankenstandquote, Fehlzeiten
B.11 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle

Informationen und Zahlen zu den Personal- und Versorgungsaufwendungen des Jahres 2025 können dem Jahresabschluss entnommen werden.
Dieser ist unter https://www.nuernberg.de/internet/referat2/publikationen.html in der zweiten Jahreshälfte 2026 aufrufbar und lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor.

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
2026	**11.979,96**	**98,09**	**-217,55**	**-119,46**
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

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2026	**Stadtratsbeschluss insg. 98,09 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckt 39,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Inbetriebnahme neuer Einrichtungen und Bildung 12,00 Vollkraftstellen; Schaffungen (dringende Bedarfe) im Umfang von 45,65 Vollkraftstellen, davon 45,55 ohne finanzielle Deckung. Diese wurden aufgrund akuter Bedarfe in zentralen Bereichen wie Feuerwehr (8,00 Vollkraftstellen), Personalamt und Amt für Informationstechnologie (4,50 Vollkraftstellen), Betrieb Service öffentlicher Raum (4,50 Vollkraftstellen), Ordnungsbehörde (3,50 Vollkraftstellen), Sozialarbeit (10,40 Vollkraftstellen), Schulen (4,15 Vollkraftstellen), Kultur (3,50 Vollkraftstellen), Umwelt- und Gesundheitsamt (3,00 Vollkraftstellen) und Baureferat (3,00 Vollkraftstellen) geschaffen, um die Handlungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Außerdem Schaffungen im Umfang von 1,0 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg und 1,44 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stadt Nürnberg.**
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“)

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **98,09** Vollkraftstellen verteilen sich insbesondere wie folgt:

Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (Ref. IV):
Von insgesamt **18,13** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 10,32 Vollkraftstellen auf den Einsatz von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Ambulanten Sozialdienst, in der inklusiven Betreuungsarbeit, im Kinder- und Jugendnotdienst sowie zur Umsetzung des Betreuungsorganisationsgesetzes. Die übrigen Vollkraftstellen wurden insbesondere für das Sachgebiet Vormundschaft, für Aufgaben im Bereich Entgeltvereinbarungen (Kofra) sowie für die Abteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe eingerichtet.

Feuerwehr (3. OBM):
Von insgesamt **16,29** Vollkraftstellen der Feuerwehr entfallen 8,00 VK auf die Aufstockung des Wachdienstes zur Besetzung der Kleinalarmfahrzeuge auf der Feuerwache 1. Weitere 6,00 VK sind für Disponentinnen und Disponenten der Koordinierungsstelle Intensivtransporthubschrauber vorgesehen, die durch die integrierte Leitstelle (ILS) betrieben wird.

Service Öffentlicher Raum (SÖR):
Von insgesamt **15,50** Vollkraftstellen entfallen 6,00 Vollkraftstellen auf Straßenreinigerinnen und Straßenreiniger für die Wochenendreinigung in der Innenstadt, 2,00 Vollkraftstellen für technische Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter für Aufgrabungen, 2,00 Vollkraftstellen Helferinnen und Helfer für die Spielplatzkontrolle aufgrund der gestiegenen Anzahl der Spielplätze und 2,00 Vollkraftstellen Ingenieure und Ingenieurinnen für Landschaftspflege und Entwässerung.

Bildungscampus Nürnberg (2. BM)
Von den insgesamt **5,50** Vollkraftstellen werden 5,00 Vollkraftstellen für die Inbetriebnahme der neuen Stadtteil- und Schulbibliothek im Schulzentrum Südwest in Eibach benötigt. Eine Halbstelle wird als Kursplanerin bzw. Kursplaner für barrierefreies Lernen eingesetzt.

Hausverwaltende Einheit für Schule und Sport (Ref. IV)
Die insgesamt **5,00** Vollkraftstellen werden für die Inbetriebnahme der Kombi-Schulen (4,00 VK) sowie des Neubaus Kindergarten/Grundschule/Hort am Fürreuthweg/Ahornstraße (1,0 VK) benötigt.

Von den geschaffenen Stellen 98,09 Vollkraftstellen waren **44,65 Vollkraftstellen** für dringende Bedarfe, davon **44,55 Vollkraftstellen** aber **ohne finanzielle Deckung**. Diese Stellen verteilen sich auf die Referate, Geschäftsbereiche und Eigenbetriebe wie folgt:

Amt für Kinder, Jugendliche und Familien:
10,40 Vollkraftstellen (u.a. Jugendamt, ASD, Vormundschaft, Wirtschaftliche Jugendhilfe)

Geschäftsbereich des 3. Bürgermeister:
8,00 Vollkraftstellen (Feuerwehr)

Referat für Finanzen, Personal und IT:
4,50 Vollkraftstellen (Amt für Information und Technologie, Personalamt)

Eigenbetrieb Service öffentlicher Raum:
4,50 Vollkraftstellen

Referat für Schule und Sport:
4,15 Vollkraftstellen (Referat, Hausverwaltende Einheit Schule und Sport, Amt für Allgemeinbildende Schulen)

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters:
3,50 Vollkraftstellen (Ordnungsamt)

Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin:
3,50 Vollkraftstellen (Museen der Stadt Nürnberg, Stadtarchiv, Amt für Kultur und Freizeit)

Referat III:
3,00 Vollkraftstellen (Umweltamt, Gesundheitsamt)

Referat VI:
3,00 Vollkraftstellen (Baureferat, Bauordnungsamt, U-Bahnbauamt)

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 58,41 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 (84,84 Vollkraftstellen) enthalten. **Nicht enthalten** sind in der folgenden Tabelle die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen 148,27 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 01.01.2026 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
2026	**11.831,69**	**12.710**	3.214	9.496
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

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 120,46 gesunken. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (minus 119,46 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2026 um 1,0 Vollkraftstelle höher als 2025). Der Personalstand ist um 110 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 personalwirtschaftliche Zuweisungen
Oberbürgermeister	**172,16**	**203**	62	141	*1,50*
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**695,67**	**748**	248	500	*3,55*
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**589,18**	**909**	47	862	*9,80*
3. Bürgermeister	**844,23**	**807**	487	320	*2,52*
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**770,88**	**780**	283	497	*5,78*
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**511,34**	**515**	78	437	*3,00*
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**1.939,82**	**2.179**	1.482	697	*6,60*
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**2.758,12**	**3.129**	207	2.922	*13,06*
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**651,98**	**643**	105	538	*4,56*
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**236,66**	**233**	88	145	*1,44*
Eigenbetriebe	**2.578,31**	**2.564**	127	2.437	*6,60*
insgesamt	**11.748,35**	**12.710**	3.214	9.496	*58,41*

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2026 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2025 (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 84,84 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 148,27 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

In nahezu allen Geschäftsbereichen, Referaten und Eigenbetrieben sind Rückgänge gegenüber dem Vorjahr festzustellen. Die Stelleneinzüge für das Haushaltsjahr 2026 wirken stärker als die neu geschaffenen Stellen. Die Stellenreduzierungen resultieren im Wesentlichen aus der 2023 eingeleiteten FlexiKonsolidierung, aus Einsparvorgaben sowie aus allgemeinen Anpassungen im Kapazitätseinsatz. Wobei weitere strukturelle oder organisatorische Faktoren ebenfalls zur Gesamtentwicklung beigetragen haben können.

Eine Ausnahme bilden der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und das Referat für Jugend, Familie und Soziales, welche im Vergleich zum Vorjahr Nettozuwächse verzeichnen.

Geschäftsbereich 3. Bürgermeister
Insgesamt wurden 17,30 Vollkraftstellen geschaffen, davon 16,29 Stellen für die Feuerwehr. Durch Stellenminderungen von rund 6,00 Vollkraftstellen errechnet sich gegenüber dem Vorjahr ein Nettozuwachs von 11,19 Vollkraftstellen.

Referat für Jugend, Familie und Soziales
Insgesamt wurden 20,38 Vollkraftstellen im Referat für Jugend, Familien und Soziales eingerichtet, davon 18,13 Stellen im Jugendamt. Insbesondere durch die im Rahmen der FlexiKonsolidierung vorgenommenen Stelleneinzüge ergibt sich gegenüber dem Vorjahr ein Nettozuwachs von lediglich 0,80 Vollkraftstellen.

Die vier Bereiche mit den **absolut** größten Veränderungen bezogen auf **Rückgänge** sind die Eigenbetriebe, das Planungs- und Baureferat, der Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin und das Referat für Finanzen, Personal und IT.

Die vier Bereiche mit den **prozentual** größten Veränderungen in Bezug auf **Rückgänge** sind das Planungs- und Baureferat, der Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin, der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters und das Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat.

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

Eigenbetriebe
Für den Haushalt 2026 wurden in den Eigenbetrieben insgesamt 17,94 Vollkraftstellen geschaffen, davon 15,50 beim Betrieb Service öffentlicher Raum. Durch Einzüge von rund 52 Vollkraftstellen – vor allem beim Betrieb Service öffentlicher Raum und beim Nürnberg-Stift – ergibt sich gegenüber dem Vorjahr ein Nettorückgang von 34,07 Vollkraftstellen über alle Eigenbetriebe hinweg. Obwohl die Eigenbetriebe damit den größten absoluten Stellenabbau aufweisen, liegt der prozentuale Rückgang aufgrund des hohen Gesamtstellenvolumens lediglich bei 1,3 %.

Planungs- und Baureferat
Im Planungs- und Baureferat wurden 4,00 Vollkraftstellen neu eingerichtet. Gleichzeitig erfolgte der Einzug von insgesamt rund 33 Vollkraftstellen. Daraus ergibt sich ein Stellenrückgang netto von 29,00 Vollkraftstellen. Damit weist das Referat nach den Eigenbetrieben den zweitgrößten absoluten Stellenrückgang in der Stadtverwaltung auf. Prozentual betrachtet verzeichnet das Referat gegenüber dem Vorjahr sogar den stärksten Rückgang mit minus 4,26 %.

Geschäftsbereich 2. Bürgermeisterin
Im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin wurden 9,36 Stellen neu geschaffen, davon 5,50 Vollkraftstellen für den Bildungscampus Nürnberg. Durch den Einzug von rund 30,50 Vollkraftstellen ergibt sich gegenüber dem Vorjahr ein negativer Saldo von 21,14 Vollkraftstellen. Prozentual betrachtet verzeichnet dieser Geschäftsbereich mit minus 3,46 % den zweitgrößten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr.

Referat für Finanzen, Personal und IT
Im Referat für Finanzen, Personal und IT wurden 6,50 Vollkraftstellen neu geschaffen, davon 3,50 Vollkraftstellen im Personalamt. Den Stellenschaffungen stehen Stellenminderungen von rund 26 Vollkraftstellen gegenüber. Insgesamt ergibt sich damit gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang von 19,58 Vollkraftstellen.

Geschäftsbereich OBM
Der Geschäftsbereich des OBM verzeichnet relativ betrachtet den drittgrößten Nettorückgang gegenüber dem Vorjahr (minus 3,34 %). Den Stellenschaffungen im Umfang von 4,5 Vollkraftstellen stehen mehr Reduzierungen gegenüber, so dass sich im Saldo ein absoluter Nettorückgang von 5,94 Vollkraftstellen errechnet.

Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat

Das Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat verzeichnet prozentual betrachtet mit minus 2,9 % den viertgrößten Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Es wurde 1,00 Vollkraftstellen geschaffen. Gleichzeitig wurden rund 8,00 Vollkraftstellen zum Haushalt 2026 eingezogen, sodass sich insgesamt ein Nettorückgang von rund 7,00 Vollkraftstellen ergibt.

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

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2026 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 01.01.2026 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 11.979,96 Vollkraftstellen entfallen 3.073,23 Vollkraftstellen (25,65 %) auf Beamtinnen und Beamte und 8.906,73 Vollkraftstellen (74,35 %) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 3.086,63 Vollkraftstellen, 25,51%, Tarifbeschäftigte 9.012,79 Vollkraftstellen, 74,49 %) nur leicht verändert.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2026 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 148,27 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 58,41 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	**906,63**	30,25%	**2.230,55**	31,88%
Technischer Dienst	**156,70**	5,23%	**1.031,92**	14,75%
Lehrkräfte und Dozenten	**1.316,85**	43,94%	**234,32**	3,35%
Verwaltungstechnischer Dienst	**18,50**	0,62%	**186,74**	2,67%
Betriebstechnischer Dienst	**13,00**	0,43%	**299,88**	4,29%
Sozialdienst	**2,00**	0,07%	**2.364,38**	33,79%
Feuerwehr	**466,00**	15,55%	**110,80**	1,58%
Medizinischer/Veterinärdienst	**11,50**	0,38%	**68,81**	0,98%
Kommunale Wahlbeamte	**9,00**	0,30%	**0,00**	0,00%
Sonstige Dienste	**96,52**	3,22%	**469,17**	6,71%
insgesamt	**2.996,70**	100,00%	**6.996,57**	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

	Tarifbeschäftigte	
Berufsgruppen	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	**106,00**	**6,50%**
Metall	**125,96**	**7,73%**
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	**230,35**	**14,14%**
Kfz/Verkehr	**258,00**	**15,83%**
Reinigung	**470,33**	**28,86%**
Gesundheitsdienst	**88,49**	**5,43%**
Elektro	**114,89**	**7,05%**
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	**235,55**	**14,45%**
insgesamt	**1.629,58**	**100,00%**

Sowohl durch die Stellenreduzierungen als auch 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 2026 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 zeigen sich deutliche Verschiebungen. Die Fachgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst verzeichnet einen absoluten Rückgang um 13,08 Vollkraftstellen (minus 1,42 %). Gleichzeitig erhöht sich der Sollstellenumfang in der Fachgruppe Lehrkräfte und Dozenten um 11,33 Vollkraftstellen (plus 0,87 %).

Im Bereich der Tarifbeschäftigten ergeben sich gegenüber dem Vorjahr ebenfalls deutliche Stellenveränderungen. Besonders betroffen ist die Fachgruppe des Betriebstechnischen Dienstes mit einem absoluten Rückgang von 25,00 Vollkraftstellen (entspricht minus 7,7 %).

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst ist ein Abbau von 69,59 Vollkraftstellen zu verzeichnen, was einem relativen Minus von 3,03 % entspricht.

Auch im Sozialdienst ergibt sich ein Rückgang um 18,11 Vollkraftstellen, was einem relativen Rückgang von 0,76 % entspricht.

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

- Kfz/Verkehr minus 0,64 Prozentpunkte
- Reinigung plus 0,29 Prozentpunkte
- Metall plus 0,15 Prozentpunkte
- Bau plus 0,12 Prozentpunkte
- Gesundheit plus 0,10 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 23,20 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 109,07 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 16,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich inklusive der Beamtenstellen beim Klinikum und beim Staatstheater insgesamt 19,17 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 82,84 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
2026	**21,75**	**0,71%**	**1.267,91**	**41,60%**	**1.079,43**	**35,41%**	**671,94**	**22,05%**	**7,00**	**0,23%**
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%

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2025 und 2026 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 (minus 16,87 Vollkraftstellen) und 4 (plus 4,81 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse in den Qualifikationsebenen 2 und 4 beruhen zum Teil darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb im Stellenplan entsprechend anzupassen waren.

Da in der Qualifikationsebene 3 ebenso mehr Stellenplananpassungen von tariflich bewerteten Stellen hin zu Beamtenstellen erfolgten als umgekehrt, kann der Rückgang zum Vorjahr insbesondere mit den Stellenreduzierungen erklärt werden.

Per Saldo ergibt dies insgesamt eine Reduzierung um 16,87 Vollkraftstellen in der Qualifikationsebene 3 und ein Plus von 4,81 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 verändert.

Die größten Zuwächse sind in der Qualifikationsebene 3 im Geschäftsbereich des 3. BM (plus 9,29 Vollkraftstellen) zu verzeichnen.

Der größte Zuwachs in der Qualifikationsebene 4 ist im Referat für Schule und Sport (plus 5,44 Vollkraftstellen) zu verzeichnen.

Das Referat für Schule und Sport hat im Vergleich zu allen anderen Geschäftsbereichen/Referaten die höchsten Zuwächse (plus 10,44 Vollkraftstellen) über alle Qualifikationsebenen hinweg, gefolgt vom Geschäftsbereich des 3. BM (plus 10,29 Vollkraftstellen) zu verzeichnen.

Die größten Stellenrückgänge in der Qualifikationsebene 3 entfallen auf das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (minus 13,35 Vollkraftstellen) sowie auf das Referat für Jugend, Familie und Soziales (minus 8,42 Vollkraftstellen).

Insgesamt gesehen ist bereichs- und referatsübergreifend in der Qualifikationsebene 3 der deutlichste Rückgang zu verzeichnen (im Saldo minus 16,87 Vollkraftstellen).

Veränderungen in der Qualifikationsebene 2:
Es gibt Zuwächse im Referat Finanzen, Personal und IT (plus 3,5 Vollkraftstellen), im Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 1,50 Vollkraftstellen) und im Referat für Schule und Sport (plus 1,5 Vollkraftstellen) auf der einen Seite und Rückgänge insbesondere im Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (minus 1,5 Vollkraftstellen), im Planungs- und Baureferat (minus 1,0 Vollkraftstellen) und bei den Eigenbetrieben (minus 1,0 Vollkraftstellen) andererseits. Im Saldo ist in dieser Qualifikationsebene 2 ein Zuwachs von 3,46 Vollkraftstellen zu verzeichnen.

Bei den Stellen der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung (7,00 Vollkraftstellen). Der Rückgang von 9,00 Vollkraftstellen auf 7,00 Stellen ist auf die Stelleneinzüge zum Haushalt 2025 im Umfang von 2,0 Vollkraftstelle zurückzuführen.

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

Differenzierung nach Besoldungsgruppen

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Beamtinnen und Beamte																					
	Vollkraft-stellen	Wahl-beamte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7/A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	**49,69**	1,00		1,00	3,00	4,00	1,17	7,30	2,00	5,20	7,28	1,00	6,33	2,00	7,41		0,50	0,50				
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**218,15**		1,00	0,75	4,00	13,90	10,35	25,50	3,00	12,01	27,28	16,80	30,74	18,00	36,06		18,05	0,71				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**43,58**	1,00		1,00		2,00	3,00	1,00		1,00	2,78	3,27	10,00		9,20		5,20	4,13				
3. Bürgermeister	**503,10**	1,00	1,00		1,00	5,00	1,00	4,00	9,00	12,00	26,50	39,00	2,00	139,10	3,50	259,00						
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**261,46**	1,00		1,00	4,00	9,00	5,50	27,99	11,00	40,46	45,87	19,26	52,56	4,00	19,05		16,27	4,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**71,66**	1,00		1,00	1,00	3,00	3,07	10,00	3,00	8,00	13,00	7,96	8,00	1,00	6,50		5,00	0,13				
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**1.394,06**	1,00			25,00	220,00	6,00	802,80	135,00	27,00	148,93	1,00	9,50	1,00	5,50		8,62	2,71				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**191,12**	1,00			1,00	2,00		3,00	2,85	9,41	28,47	19,93	69,23	1,00	35,58		5,95	11,70				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**102,69**	1,00			3,00	5,83	6,50	8,00	11,00	18,15	27,21	6,00	9,50		3,50		1,00	2,00				
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**87,21**	1,00		1,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,30	10,00	15,95	3,50	15,50	3,00	5,46		4,00	2,50		7,00		
Eigenbetriebe	**125,31**			5,00	2,00	7,00	5,00	7,00	10,00	29,20	15,50	10,00	16,00	1,98	8,50		5,26	2,87				
insgesamt	**3.048,03**	9,00	2,00	10,75	45,00	276,73	45,59	900,59	191,15	172,43	358,77	127,72	229,36	171,08	140,26	259,00	69,85	31,75	0,00	7,00	0,00	0,00

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen das Referat für Schule und Sport und der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters auf. Zurückzuführen ist die hohe Zahl auf die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2026: 1.305,90 Vollkraftstellen) und auf die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2026: 466,00 Vollkraftstellen).

Die drei Bereiche mit den größten absoluten Veränderungen sind das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht (minus 11,85 Vollkraftstellen), das Referat für Schule und Sport (plus 10,44 Vollkraftstellen) und der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 10,29 Vollkraftstellen).

Zurückzuführen sind die Rückgänge beim Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht auf Stellenreduzierungen.

Hauptgrund für die Zuwächse beim Referat für Schule und Sport sind die Schaffungen von Stellenanteilen insbesondere für die Schul-IT, pädagogische Mitarbeiter/innen, Bildungsbegleiter/innen und Erzieher/innen für Ganztagsbetreuung an städtischen Schulen.

Die Zuwächse beim Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters sind überwiegend auf die zusätzlichen Stellen bei der Feuerwehr zurückzuführen.

Ein weiterer Grund für oben genannte Zuwächse ist auch, dass einige Stellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Prozentual betrachtet weist das Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (minus 10,47 %) die größte Veränderung auf. Es sind auch in diesem Referat Stellen um 9,13 Vollkraftstellen zurückgegangen. Dieser starke prozentuale Rückgang beruht auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits geringe 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 (plus 10,44 Vollkraftstellen) mit 0,75 % vergleichsweise gering.

Differenzierung nach Entgeltgruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)																			
	Voll-kraft-stellen	AT	E 15	E 14/15	E 14	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9C	E 9B	E 9A	E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2UE	E 2	E 1
Oberbürgermeister	**121,10**	2,00	4,00		6,95	17,77	18,15	24,32	13,30	0,00	7,25	4,00	11,24	5,12	1,30	0,50	5,00	0,20			
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**477,52**		1,00		4,00	20,60	10,00	11,38	22,85	14,00	72,00	72,14	75,80	125,92	4,77	34,35	8,71				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**533,11**	2,00	10,00		13,00	62,05	9,64	37,72	48,39	27,26	107,39	25,90	35,69	40,97	35,48	34,01	17,71	3,78		22,12	
3. Bürgermeister	**341,13**	2,00	1,00	1,00	3,00	5,62	2,77	5,05	26,50	13,80	10,51	95,78	56,21	41,92	31,26	39,96	1,50			3,25	
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**506,54**	1,00	7,00		9,61	34,95	20,59	71,09	93,49	14,46	70,21	25,42	35,64	49,14	6,16	36,71	27,35	2,68		1,04	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**417,98**		22,42	3,08	21,53	33,97	26,28	17,50	12,50	8,00	23,43	15,47	13,95	53,78	38,59	24,41	75,73	22,32		5,02	
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**511,35**	1,00	4,00		29,00	35,89	6,00	22,04	106,17	8,50	27,94	30,25	22,77	29,12	63,43	103,58	3,73	0,50		17,43	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**657,57**	2,00	5,00		15,50	18,02	5,00	17,50	32,46	181,95	34,54	64,51	42,74	66,84	18,30	45,18	10,27	8,50		89,26	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**549,29**	3,00	7,00		22,50	51,22	124,27	141,98	38,00	6,00	38,56	22,35	45,20	15,85	17,14	15,22	0,50			0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	**149,01**		4,00		3,00	24,56	9,61	16,00	23,28	3,00	13,45	12,00	12,54	16,07	2,00	6,50	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	**2.108,47**	3,00	4,00		22,00	29,20	100,34	131,40	52,61	45,86	106,03	190,74	208,91	132,66	321,85	151,63	375,53	198,71	2,00	29,00	3,00
insgesamt	**6.373,07**	16,00	69,42	4,08	150,09	333,85	332,65	495,98	469,55	322,83	511,31	558,56	560,69	577,39	540,28	492,05	528,03	237,69	2,00	167,62	3,00

Die meisten Stellen im Tarifrecht 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 111,79 Vollkraftstellen reduziert.

Die drei Bereiche mit den größten absoluten Rückgängen zum Vorjahr sind die Eigenbetriebe (minus 32,32 Vollkraftstellen), insbesondere der Servicebetrieb Öffentlicher Raum (minus 19,68 Vollkraftstellen), gefolgt vom Referat Finanzen, Personal und IT (minus 24,73 Vollkraftstellen und dem Planungs- und Baureferat (minus 24,26 Vollkraftstellen).

Sämtliche Eigenbetriebe verzeichnen zum Vorjahr im Saldo ein Minus (Nürnberg Stift, Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg, NürnbergBad, Servicebetrieb Öffentlicher Raum) oder gleichbleibende Vollkraftzahlen (Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg und Franken Stadion Nürnberg).

Betrachtet man die Rückgänge prozentual, liegen das Referat für Finanzen, Personal und IT mit minus 4,88 %, das Planungs- und Baureferat mit minus 4,42 % sowie der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters mit minus 4,05 % vorne.
Bei den Eigenbetrieben beträgt der prozentuale Rückgang dagegen trotz des größten absoluten Stellenabbaus nur minus 1,53 %. Das liegt am hohen Anteil tarifbeschäftigter Stellen, wodurch sich selbst größere absolute Rückgänge prozentual nur gering auswirken.

Differenzierung nach S-Entgeltgruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)																				
	Vollkraft-stellen	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12	S 11B	S 11A	S 11	S 10	S 9	S 8B	S 8A	S 8	S 7	S 6	S 5	S 4	S 3	S 2
Oberbürgermeister	**1,37**				0,20				0,97						0,20							
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**0,00**				0,00																	
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**12,49**		2,00					0,92	8,07					1,50								
3. Bürgermeister	**0,00**																					
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**2,88**		1,78					0,60	0,50						0,00							
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**16,20**	0,30	0,50		1,00			7,34	7,06													
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**34,41**							6,49	17,00						10,92							
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**1.909,33**	23,75	36,28	30,00	146,44	127,59	85,00	208,42	61,55	3,00			59,00	144,78	654,33					27,40	301,79	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**0,00**																					
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**0,44**		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**8,04**							6,54	1,50													
insgesamt	**1.985,16**	24,05	40,82	30,00	147,82	127,59	85,00	230,31	96,65	3,00	0,00	0,00	59,00	146,28	665,45	0,00	0,00	0,00	0,00	27,40	301,79	0,00

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

Zwischen den Geschäfts- und Referatsbereichen zeigt sich, dass die mit großem Abstand meisten Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Referat für Jugend, Familie und Soziales verortet sind.

Geschäfts- und referatsübergreifend ergibt sich im Saldo gegenüber dem Vorjahr ein Zuwachs von 3,83 Vollkraftstellen (0,19 %).

Im Referat für Jugend, Familie und Soziales ist ein Anstieg um 2,89 Vollkraftstellen (0,15 %) zu verzeichnen. Es folgt das Referat für Schule und Sport mit einem Plus von 2,19 Vollkraftstellen (6,36 %). Da in diesem Referat insgesamt weniger Stellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind als im Referat für Jugend, Familien und Soziales, wirkt sich der geringe absolute Zuwachs hier prozentual stärker aus.

Im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang um 1,27 Vollkraftstellen (-10,17 %). Das Referat für Umwelt und Gesundheit verzeichnet ein Minus von 1,18 Vollkraftstellen (-7,28%).

Die Betrachtung der prozentualen Veränderungen zeigt erneut, dass Geschäftsbereiche und Referate mit nur wenigen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bereits bei geringen Zu- bzw. Abgängen hohe relative Veränderungen aufweisen.

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	**0,00**													
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	**0,00**													
2. Bürgermeisterin (Kultur)	**0,00**													
3. Bürgermeister	**0,00**													
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	**0,00**													
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	**5,50**					2,00				1,00	2,50			
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	**0,00**													
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	**0,00**													
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	**0,00**													
Wirtschafts- und Wissenschaftsreferat (Ref. VII)	**0,00**													
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	**336,49**			7,99	1,00	18,00		1,00		11,50	17,50	14,00	265,50	
insgesamt	**341,99**	0,00	0,00	7,99	1,00	20,00	0,00	1,00	0,00	12,50	20,00	14,00	265,50	0,00

Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (5,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (336,49 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Gesamtzahl beim Eigenbetrieb NürnbergStift um 1,50 Vollkraftstellen in der Pflege (P-Entgeltgruppen) zurückgegangen. Grund ist die Einsparung von 1,5 Vollkraftstellen in der Pflege mit der Funktionsbezeichnung „Stv. Wohnbereichsleitung“ zum Haushalt 2026. Beim Gesundheitsamt wurde eine halbe Stelle einer Kinderkrankenschwester im Bereich Kinder – und Jugendgesundheit eingepart.

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 01.01.2025 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	**insgesamt**
2026	**56**	**125**	**181**
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

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

Im Rahmen der FlexiKonsolidierung wurde u.a. eine Abteilungsleitungsstelle im Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht in der Qualifikationsebene 3 zum 31.12.2025 eingezogen.

Durch Veränderungen in der Leitungsebene beim Bürgeramt Nord/Ost/Süd (Qualifikationsebene 3) erfolgte bei der Stelle der Dienststellenleitung ein neuer Aufgabenzuschnitt. Die Leitungsstelle BA/NOS wird seitdem der Qualifikationsebene 4 zugeordnet und nicht mehr der Qualifikationsebene 3.

Aufgrund organisatorischer Änderungen und Umsetzung der Fachkarriere im Hochbauamt wurde eine Abteilungsleiterstelle der Qualifikationsebene 4 (EGr. 14) in eine Sachgebietsleiterstelle der Qualifikationsebene 3 (EGr. 13 Ingenieur) umgewidmet.

Eine weitere Leitungsstelle der Qualifikationsebene 4 beim Hochbauamt wurde im Rahmen der FlexiKonsolidierung zum 31.12.2025 eingezogen.

Im Amt für Kultur und Freizeit wurde im Rahmen einer Wiederbesetzung eine Leitungsstelle aufgrund eines neuen Aufgabenzuschnitts neu bewertet. Die Stelle wird seitdem der Qualifikationsebene 3 zugeordnet und nicht mehr der Qualifikationsebene 4.

Im Amt KunstKulturQuartier wurden die Aufgaben der Stelle „Verwaltungsleitung und Projekte“ neu geprüft. Da die neue Organisationsstruktur der Dienststelle mittlerweile etabliert wurde und die Großprojekte abgeschlossen sind, obliegen der Stelle nun die Aufgaben einer Verwaltungsleitung. Die Stelle wird seitdem der QE 3 und nicht mehr der QE 4 zugeordnet.

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

B Personal

Qualitativ hochwertiges und passendes Personal durch gezielte Maßnahmen zu finden und dieses durch gezielte Personalarbeit bei uns zu halten, ist im Hinblick auf die demografische Entwicklung, die fortschreitende Digitalisierung sowie die damit verbundene Personalentwicklung weiterhin ein wesentlicher Faktor in der Personalarbeit.

Die spürbare Veränderung am Arbeitsmarkt auf Grund der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Situation führte zu einem deutlichen (quantitativen) Anstieg der Bewerbungen, leider aber nur bedingt zu einer spürbaren qualitativen Verbesserung der Bewerbendensituation.

Investitionen in Digitalisierung und Prozessoptimierung sind im Personalbereich auf Grund der begrenzten Ressourcen immer wichtiger, da sowohl die Personalgewinnung (digitale Abwicklung des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses) 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 31.12.2025.

B.1 Personalgewinnung

Stadt Nürnberg nutzt das Bewerbungsmanagementsystem BeeSite der Firma *milch & zucker* seit dem Jahr 2020 für die Durchführung ihrer Stellenbesetzungsverfahren. Das System wird weiterhin in enger Zusammenarbeit mit der Herstellerfirma kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert. Durch die Digitalisierung und Automatisierung zentraler Prozessschritte können Bewerbungen strukturiert erfasst, Auswahlverfahren effizient gesteuert und die Kommunikation mit Bewerbenden sowie den beteiligten Organisationseinheiten verbessert werden.

Die Zahl der Bewerbungen stieg 2025 um 35 %. Gleichzeitig wurden über 6.400 Vorstellungsgespräche geführt und mehr als 1.500 konkrete Stellenangebote unterbreitet. Trotz anhaltendem Fachkräftemangel in Spezialberufen und Haushaltsrestriktionen gelingt es dem Personalamt weiterhin nahezu 100% der Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich abzuschließen.

Kennzahl	2024	2025	Entwicklung
Bewerbungen gesamt	21.376	28.758	+ 35%
Gestartete Stellenbesetzungsverfahren	1.087	1.027	- 6%
Vorstellungsgespräche	5.977	6.416	+ 7%
Anteil eingeladener Bewerbenden	26%	22%	
Stellenangebote	1.770	1.560	-12%
Erfolglose Verfahren nach 1. Ausschreibung	74	60	-19%
Erfolglose Verfahren nach 2. Ausschreibung	23	15	-35%
Erfolglose Verfahren nach 3. Ausschreibung	6	2	-67%

Im Jahr 2025 gingen insgesamt 28.758 Bewerbungen über die BeeSite ein (2024: 21.376). Dies entspricht einem Anstieg von rund 35 % innerhalb eines Jahres. Davon entfielen 26.696 Bewerbungen auf externe und 2.062 auf interne Bewerbende. Die Geschlechterverteilung lag bei 14.675 Bewerbungen von Frauen, 13.964 von Männern sowie 113 Bewerbungen ohne Angabe zum Geschlecht. Der Anteil weiblicher Bewerbungen lag damit bei rund 51 %.

Der deutliche Anstieg der Bewerbungszahlen – auch im Bereich der schwerbehinderten Bewerbenden – führte gleichzeitig zu einem spürbaren Mehraufwand im Recruiting-Prozess. Jede Bewerbung erfordert eine formale Prüfung, Bewertung sowie gegebenenfalls Abstimmungen mit den jeweiligen Fachbereichen. Auch die Organisation von Auswahlverfahren, die Kommunikation mit Bewerbenden und die Dokumentation der Verfahren sind dadurch deutlich arbeitsintensiver geworden. Besonders stark fiel die Zunahme der Bewerbungen im Bereich Verwaltung aus, in dem allein rund 3.600 zusätzliche Bewerbungen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen waren.

Die gestiegene Zahl an Bewerbungen spiegelt sich auch in der Durchführung der Auswahlverfahren wider: Insgesamt wurden 6.416 Vorstellungsgespräche geführt (2024: 5.977).

Der deutliche Anstieg der Bewerbungszahlen dürfte neben den Maßnahmen im Personalmarketing auch mit der aktuellen wirtschaftlichen Situation zusammenhängen. In Teilen der Privatwirtschaft kam es zuletzt zu zurückhaltenderen Einstellungsstrategien sowie zu strukturellen Anpassungen in einzelnen Branchen. In diesem Umfeld gewinnt ein sicherer und langfristig planbarer Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst für viele Bewerbende zusätzlich an Attraktivität.

Gleichzeitig bleibt der Fachkräftemangel in bestimmten Berufsgruppen – wie etwa im Ingenieurwesen, in der IT, im medizinischen Bereich sowie bei technischen Spezialberufen aber teilweise auch im Bereich der Nachwuchskraftgewinnung – weiterhin deutlich spürbar. Gerade in diesen Bereichen führen wiederholte Ausschreibungen, längere Suchprozesse und intensive Abstimmungen mit den Fachbereichen weiterhin zu einem erhöhten organisatorischen und personellen Aufwand im Recruiting.

Der Fachkräftemangel führt auch weiterhin zu vermehrtem Aufwand im Personalmarketing (beispielsweise für zielgruppenorientierte Kampagnen). Gleichwohl müssen viele Maßnahmen fortgeführt bzw. weiterentwickelt oder neu umgesetzt werden, um die Wahrnehmung der Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin weiter zu festigen und auf hohem Niveau zu halten. Dazu gehörten im Jahr 2025 zum Beispiel:

- Begleitung der einzelnen Ausschreibungen durch digitale Kampagnen (je Zielgruppe z.B. Instagram, TikTok, Youtube, Google Bannerwerbung sowie Influencer Werbung)
- Plakatkampagnen in der Innenstadt, im Nürnberger Stadtgebiet, an Schulen sowie das Bespielen des großflächigen Werbebanners am Hauptmarkt
- Umfassende Verteilungsaktion der Arbeitgeberbroschüre sowie Ausbildungsflyer an Dienststellen mit Parteiverkehr zur Auslage
- Intensive Pflege der Arbeitgeberprofile auf:
    - LinkedIn (Steigerung der Reichweite mit mittlerweile über 14.000 Follower/innen (Stand 31.12.2025: 14.144) sowie Weiterführung der JobSlots). Durch die zusätzliche Stellenbesetzung im Marketing konnte die regelmäßige Bespielung auf LinkedIn mit Beiträgen etc. seit Herbst 2025 immens gesteigert werden.
    - Kununu (Kununu-Score 3,7 und Weiterempfehlungsrate von 73%)
    - Ausbildungsplattformen, Lernportale sowie Stellenportale zur Sichtbarkeit im Nachwuchskräftebereich wie z. B. *ausbildung.de, azubiyo, Studysmarter, Studyflix, KnowUnity, Jobflow, Heyjobstarter, dein-ausbildungsplatz.de, Azubica.de*
- Messeauftritte bei einer Vielzahl von allgemeinen Jobmessen (z. B. Jobmesse Nürnberg in der Kia-Arena), Recruiting-Veranstaltungen (z. B. Organisation der Hochschul-Praxistage, Besuche an Technikerschulen) und bei mehreren Veranstaltungen zum Tag der offenen Tür bei der Feuerwehr sowie im Ausbildungsbereich Messeauftritte bei Ausbildungsmessen (z. B. Vocatium, Stuzubi) und zahlreiche exklusive Schulbesuche als Unterrichtsvorträge. Auch neue Formate wie die „Nacht der Azubis“ wurden erfolgreich bespielt.
- Werbemaßnahmen über die städtische Karriereseite:
  2025 gab es 357.702 Besuche auf der Karriereseite und somit nicht nur eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorjahren (2024: 292.488 Besuche), sondern erfreulicherweise auch der höchste Wert seit dem Start der technischen Messung der Karriereseitenbesuche seit 2015!
- Verstärkung der Werbeaktionen mit Markenbotschafterinnen und Markenbotschaftern:
  Fotoaktionen im Ausbildungsbereich wurden weiter vorangetrieben, Fotoaktion für die Zielgruppe Technikerinnen bzw. Techniker und Ingenieurwesen mit SUN, Einsatz von Markenbotschafterinnen und Markenbotschaftern auf Messen.
- Weiterer Ausbau der Karriereseiten auf den eigenen Mini-Webs der Fachbereiche zur Bewerbung der fachbereichsbezogenen Einstiegsmöglichkeiten (z. B. Feuerwehr, Jugendamt)
- Weitere allgemeine Maßnahmen, um die Bekanntheit der Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin und deren Werte, auszubauen: z. B. Kampagne zum Jahresende unter dem Slogan „Mit neuem Job ins neue Jahr - Komm zur Stadt Nürnberg“ über Großflächenplakate und Online-Banner sowie Radiowerbung, Fahrgast-TV
- Erstmalig Kinowerbung im *CineCitta* und im *Admiral*

Zusätzlich wurden u. a. für spezielle Zielgruppen besondere Werbemaßnahmen durchgeführt. Dazu zählen Image-Anzeigen bzw. Banner in analogen und digitalen Hochschulmagazinen sowie digitale Kampagnen und Flyer-Verteilung an Hochschulen über CampuScout 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.

Ein zunehmend wichtiger Baustein sind dezentrale Aktivitäten für das Personalmarketing für spezielle Zielgruppen. Beispielhaft sind hier Kampagnen für die Gewinnung von Lehrkräften oder für die Integrierte Leitstelle zu nennen. Zur Unterstützung dezentraler Personalmarketingaktivitäten wurden die Möglichkeiten für Karrierewerbung als Bestandteil der CMS-Toolbox von KoM im Intranet ergänzt und erneut intern via Newsletter beworben.

Die Arbeitgebermarke wurde 2025 weiterentwickelt. Im Fokus stand die Erarbeitung des neuen Claims (prägnanter und langfristiger Werbeslogan) „Arbeite für Nürnberg“, der den bisherigen nicht mehr zeitgemäßen Slogan „Eine Arbeitgeberin – viele Möglichkeiten“ ablöst.

Der neue Claim ist bisher auf den neu gelayouteten Messewänden bereits öffentlichkeitswirksam zu sehen, die offizielle Einführung und Verwendung in allen weiteren Werbematerialien folgt 2026.

B.2 Personalstruktur

Am 31.12.2025 waren bei der Stadt Nürnberg 12.710 (31.12.2024: 12.601) 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, im Vergleich zum Vorjahr. leicht 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:

Geschäfts-bereiche, Referate, Eigenbe-triebe	Personal-stand gesamt	Gesamtpersonal					
		Männer		Frauen		Divers/Keine Angabe	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM inkl. GPR	**203**	59	20	51	73		
BDR	**748**	218	28	280	222		
2.BM	**909**	123	206	152	427		1
3.BM	**807**	631	43	83	50		
Ref. I/II	**780**	389	42	197	152		
Ref. III	**515**	180	43	125	166	1	
Ref. IV	**2.179**	721	228	447	783		
Ref. V	**3.129**	373	245	1.002	1.507		2
Ref. VI	**643**	248	52	146	197		
Ref. VII	**233**	104	13	59	57		
SUN	**436**	271	58	50	57		
NüSt	**581**	78	45	207	251		
ASN	**432**	386	14	22	10		
NüBad	**124**	44	50	13	17		
SÖR	**987**	722	80	89	96		
FSN	**4**	3	0	0	1		
Gesamt	**12.710**	**4.550**	**1.167**	**2.923**	**4.066**	**1**	**3**

Geschäfts-bereiche, Referate, Eigenbe-triebe	Personal-stand verbe-amtet	Beamtinnen und Beamte					
		Männer		Frauen		Divers/Keine Angabe	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM inkl. GPR	**62**	24	5	11	22		
BDR	**248**	101	12	78	57		
2.BM	**47**	18	3	17	9		
3.BM	**487**	466	7	9	5		
Ref. I/II	**283**	125	15	89	54		
Ref. III	**78**	28	8	18	23	1	
Ref. IV	**1.482**	504	139	332	507		
Ref. V	**207**	66	11	65	65		
Ref. VI	**105**	34	5	30	36		
Ref. VII	**88**	46	7	20	15		
SUN	**19**	14	1	0	4		
NüSt	**4**	1	1	2	0		
ASN	**14**	5	2	5	2		
NüBad	**1**	0	0	1	0		
SÖR	**89**	39	4	26	20		
FSN	**0**	0	0	0	0		
Gesamt	**3.214**	**1.471**	**220**	**703**	**819**	**1**	

Geschäfts-bereiche, Referate, Eigenbe-triebe	Personal-stand Tarifbe-schäftigte	Tarifbeschäftigte					
		Männer		Frauen		Divers/Keine Angabe	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM inkl. GPR	**141**	35	15	40	51		
BDR	**500**	117	16	202	165		
2.BM	**862**	105	203	135	418		1
3.BM	**320**	165	36	74	45		
Ref. I/II	**497**	264	27	108	98		
Ref. III	**437**	152	35	107	143		
Ref. IV	**697**	217	89	115	276		
Ref. V	**2.922**	307	234	937	1.442		2
Ref. VI	**538**	214	47	116	161		
Ref. VII	**145**	58	6	39	42		
SUN	**417**	257	57	50	53		
NüSt	**577**	77	44	205	251		
ASN	**418**	381	12	17	8		
NüBad	**123**	44	50	12	17		
SÖR	**898**	683	76	63	76		
FSN	**4**	3	0	0	1		
Gesamt	**9.496**	**3.079**	**947**	**2.220**	**3.247**		**3**

Am 31.12.2025 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.214 Beamtinnen und Beamte (davon 1.039 in Teilzeit) und 9.496 Tarifbeschäftigte (davon 4.197 in Teilzeit) beschäftigt.
Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.989 Mitarbeiterinnen (davon 4.066 in Teilzeit) und 5.717 Mitarbeiter (davon 1.167 in Teilzeit). Des Weiteren zwei Personen in Teilzeit, welche keine geschlechtsspezifischen Angaben gemacht haben, sowie eine Person in Vollzeit und eine Person in Teilzeit, die divers als Geschlecht angegeben haben. Die Differenzierung des Geschlechts erfolgt hierbei nach Frau/ Mann/ Divers bzw. keine Angabe.
Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug demnach 54,99 % und ist damit zum Vorjahresbericht ganz leicht gestiegen (2024: 54,78 %, 2023: 54,98 %, 2022: 55,24 %, 2021: 55,37 %).

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	Divers/ Keine Angabe
Allgemeiner Verwaltungsdienst	**3.636**	1.232	2.403	1 /
Sozial- und Erziehungsdienst	**2.834**	540	2.292	1 / 1
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	**1.752**	731	1.021	
Gewerblicher Bereich	**1.721**	1.419	302	
Technischer Dienst	**1.208**	713	495	
Feuerwehrvollzugsdienst	**543**	515	28	
Betriebstechnischer Dienst	**349**	273	495	
Verwaltungstechnischer Dienst	**164**	129	35	
Medizinischer/Veterinärdienst	**97**	10	87	
Kommunale Wahlbeamte	**9**	4	5	
Sonstige Dienste	**396**	151	245	/ 1
Gesamt	**12.710**	**5.717**	**6.989**	**2 / 2**

B.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 (2021 - 2025)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2025	**7.474**	**5.236**	**41,20 %**
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 %

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich mit einem Anstieg der Teilzeitquote auf 41,20 % fort.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2021 - 2025)

Jahr	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Divers / Keine Angabe	Männer	Frauen	Divers / Keine Angabe
2025	**4.550**	**2.923**	**1 / 0**	**1.167**	**4.066**	**1 / 2**
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	

Erkennbar ist ein Anstieg der Männer als auch der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung, wobei sich die Quote in 2025 gegenüber dem Vorjahr auf knapp 22,30 % Männeranteil (2024: knapp 22 %) leicht erhöht hat und der Frauenanteil mit 77,64 % (2024: rund 78 %) sehr leicht reduziert hat.

B.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	
		Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	2025	Vorjahr	2025	Vorjahr
A6	**54**	23	1	24	6	4%	0%	20%	12%
A7	**198**[1]	120	2	40	35	2%	3%	47%	58%
A8	**300**	225	10	31	34	4%	4%	52%	45%
A9	**278**	186	10	69	13	5%	6%	16%	18%
A10	**321**	119	20	99	83	14%	13%	46%	45%
A11	**309**	130	22	64	93	13%	15%	59%	55%
A12	**163**	78	11	37	37	12%	13%	50%	51%
A13	**582**	223	50	149	160	18%	18%	52%	52%
A14	**687**	199	77	114	297	28%	29%	72%	71%
A15	**257**	124	16	58	59	11%	12%	50%	49%
A16	**44**	30	1	13	0	3%	4%	0%	0%
B2	**10**	8	0	0	2	0%	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	**3.214**	**1.471**	**220**	**703**	**819**				

[1] In der Besoldungsgruppe A7 befindet sich eine Person in Vollzeit mit der Angabe divers

Knapp 49 % der Beamtinnen und Beamten gehören weiterhin den Besoldungsgruppen der 4. Qualifikationsebene in A13-A16 (rund 1.600 Personen) an, wobei hier die Berufsgruppe der Lehrkräfte (rund 1.300 Personen) am stärksten vertreten ist.
Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene (A6 bis A8) dominiert der Verwaltungsdienst (mit rund 274 Personen) gefolgt vom Feuerwehrvollzugsdienst (mit rund 257 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		Teilzeit divers/ ohne Angabe
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2025	Vorjahr	2025	Vorjahr	2025
E1	**4**	0	2	0	2	100%	100%	100%	75%	
E2	**449**	6	113	12	318	95%	93%	96%	96%	
E2 UE	**11**	0	0	5	6	0%	0%	55%	55%	
E3	**301**	155	54	14	78	26%	19%	85%	85%	
E4	**549**	424	63	22	39	13%	12%	64%	63%	1
E5	**485**	248	38	75	124	13%	11%	62%	60%	
E6	**593**	356	46	90	101	11%	11%	53%	54%	
E7	**588**	189	34	191	174	15%	14%	48%	46%	
E8	**627**	300	41	162	124	12%	12%	43%	46%	
E9a	**488**	214	32	112	130	13%	14%	54%	50%	
E9b	**579**	155	82	117	225	35%	34%	66%	63%	
E9c	**328**	81	14	113	120	15%	18%	52%	55%	
E10	**409**	157	39	92	121	20%	17%	57%	56%	
E11	**516**	187	61	114	154	25%	23%	58%	55%	
E12	**344**	152	43	62	87	22%	23%	58%	60%	
E13	**343**	94	37	81	131	28%	33%	62%	62%	
E14	**146**	47	13	45	41	22%	22%	48%	48%	
E15	**66**	30	3	13	20	9%	9%	61%	61%	
E15 UE	**2**	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%	
Außertariflich[2]	**14**	10	1	3	0	9%	9%	0%	0%	
Gesamt	**6.842**	**2.807**	**716**	**1.323**	**1.995**					

[2] Die Kategorie „Außertariflich" umfasst Kräfte, deren Aufgaben außerhalb der Eingruppierungsmöglichkeiten der von 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	2025	Vorjahr	2025	Vorjahr
P5	**138**	11	17	42	68	61%	44%	62%	60%
P6	**73**	15	3	36	19	17%	21%	35%	38%
P7	**151**	19	8	80	44	30%	24%	36%	37%
P8	**9**	2	0	2	5	0%	0%	71%	50%
P10	**1**	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	**15**	4	0	10	1	0%	0%	9%	20%
P14	**8**	1	0	5	2	0%	0%	29%	29%
Gesamt	**395**	**52**	**28**	**176**	**139**				

- **im Sozial- und Erziehungsdienst:**

Entgelt-gruppen	Personal-stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2025	Vorjahr	2025	Vorjahr
S2	**7**	0	0	0	7	0%	0%	100%	100%
S3	**236**[3]	20	7	97	111	26%	29%	53%	50%
S4	**46**	0	2	17	27	100%	100%	61%	60%
S8A	**938**	83	93	291	471	53%	45%	62%	58%
S8B	**161**[4]	20	28	36	76	58%	66%	68%	73%
S9	**54**	4	2	21	27	33%	29%	56%	52%
S11A	**4**	1	0	0	3	0%	0%	100%	50%
S11B	**130**	13	6	36	75	32%	36%	68%	66%
S12	**266**	29	37	69	131	56%	51%	66%	75%
S13	**81**	12	3	30	36	20%	15%	55%	48%
S14	**94**	6	5	28	55	45%	42%	66%	67%
S15	**145**	18	16	56	55	47%	41%	50%	53%
S16	**27**	4	0	11	12	0%	0%	52%	38%
S17	**36**	4	1	18	13	20%	33%	42%	41%
S18	**24**	5	1	10	8	17%	25%	44%	56%
N[5]	**8**	1	2	1	4	67%	0%	80%	0%
Gesamt	**2.257**	**220**	**203**	**721**	**1.111**				

[3] In der Entgeltgruppe S3 befindet sich eine Person in Teilzeit mit der Angabe *divers*
[4] In der Entgeltgruppe S8B befindet sich eine Person in Teilzeit ohne Angabe eines Geschlechts
[5] 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	2025	Vorjahr	2025	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	**9.496**	3.079	947	2.220	3.247	24%	22%	59%	59%
Beamtinnen und Beamte	**3.214**	1.471	220	703	819	13%	13%	54%	53%
Gesamt	**12.710**[6]	**4.550**	**1.167**	**2.923**	**4.066**				

[6] Die Zahl beinhaltet vier Personen ohne Angabe eines Geschlechts oder mit der Angabe divers

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

B.5 Führungsebenen

Führungsebene	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenquote	Teilzeitquote
Berufsmäßige Stadträte (Referentinnen und Referenten) mit Oberbürgermeister	10	5	5	50%	0%
Leitungen (Dienststellen, Eigenbetriebe, Schulen)	69	50	19	28%	3%
Stellvertretungen der Leitungen ohne gleichzeitige Abteilungsleitung	35	16	19	54%	14%
Stellvertretungen der Leitungen mit gleichzeitiger Abteilungsleitung	34	24	10	29%	18%
Abteilungs- und Bereichsleitungen	178	83	95	53%	24%
Sachgebiets-, Gruppen- und Einrichtungsleitungen, Leitungen Kulturläden und sonstige disziplinarische Leitungskräfte	894	496	398	45%	26%
Gesamt	**1.220**	**674**	**546**	**45%**	**24%**

Im Bericht des letzten Jahres (Personalbericht 2024) wurde erstmals 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, im Gegensatz zu früher, 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 2025 sowohl Personalwechsel als auch geänderte Zuordnungen, die den leichten Rückgang der Frauenquote erklären.

B.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 31.12.2025 liegt rechnerisch bei 45,00 Jahren (Stadtverwaltung 44,48, Eigenbetriebe 47,05). Gegenüber dem Vorjahr ist das Durchschnittsalter leicht gestiegen. 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
2025	**45,00**
2024	**44,86**
2023	**45,40**
2022	45,34
2021	45,40

B.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 2025 im Trend der letzten Jahre weiter leicht gestiegen.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2025	**824**	**6,48%**	**278**	**546**	**134**	**237**	**144**	**309**
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

Seit 2014 erfolgt im Rahmen der **Einstellung neuer Mitarbeitender (inklusive Pflegedienst bei NüSt[2])** 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**
2025	**165**	**195**	**19**	**43,5%**
2024	153	204	35	39,0%
2023	97	150	8	38,0%
2022	100	167	13	35,7%
2021	89	174	15	32,0%

2025 wurde auf Basis der vorliegenden Rückmeldungen mit 43,5 % 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**
2025	**147**	**211**	**26**	**39,5%**
2024	130	184	22	39,6%
2023	108	176	10	36,7%
2022	98	171	8	35,4%
2021	117	263	-	30,8%

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 Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen. Dazu werden Maßnahmen zur zielgruppengerechten Ansprache unterschiedlicher Gruppen der Stadtgesellschaft laufend weiterentwickelt und angepasst.

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

B.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 sowie seit 2025 auch in der Fachrichtung Wirtschaftsinformatik 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. Im Bereich der Verwaltung wurden 2025 aufgrund der neu eröffneten gesetzlichen Möglichkeiten Restplätze für Beamt/innen der 2.und 3. Qualifikationsebene im sog. 2. Chance Verfahren (Zugang ohne Teilnahme am Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses) vergeben. Dennoch konnten nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Ausbildungsverhältnisse

Im Jahr 2025 haben **246** Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten:

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	97	56	98	70	98	60	108	59	83	54	93	68
gewerbliche Berufe	36	4	35	12	34	12	20	7	47	15	47	13
Technische Berufe	28	8	21	4	44	10	27	6	38	6	26	4
Pflege	19	10	23	17	26	19	25	19	27	18	39	25
PiA[8]	37	29	47	38	48	41	46	36	47	38	41	29
Gesamt	**217**	**107**	**224**	**141**	**250**	**142**	**226**	**127**	**242**	**131**	**246**	**139**

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

B.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 2025 konnte ein Anteil an schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber von 5,91 % sowie ein Anteil an neueingestellten Menschen mit Schwerbehinderung von 4,93 % 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 2025 **im Jahresdurchschnitt** geringfügig gestiegen:

Jahr	2022	2023	2024	2025
Quote in v.H.	10,06	9,83	9,59	9,64

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum **Stichtag des 31.12. eines Jahres von 2023 - 2025** – wie folgt dar:

Stichtag 31.12	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+ Mehrfachanrechnung	= Plätze			
2023	11.632	582	1.068	63	1.131	**9,72**	-,-	-,-
2024	11.656	583	1.040	48	1.088	**9,33**		
2025	11.847	592	1.084	58	1.142	**9,50**		

Die nach § 156 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigende 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.

B.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.

	Krankenstand-quote	Fehltage	Personalstand
2025	7,45%	**345.597**	**12.710**
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

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 6,94 % niedriger liegt als in den Eigenbetrieben mit 9,44 %, in denen ein Großteil der Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt ist.

Insgesamt ist die Krankenstandquote in der Kernverwaltung (2024: 6,86 %) und in den Eigenbetrieben (2024: 9,89 %), die während der Corona-Pandemie und aufgrund der fortschreitenden demographischen Entwicklung in der Belegschaft von 2020 bis 2022 stärker angestiegen ist, im Jahr 2023 und 2024 wieder etwas gesunken, und im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gesunken ist.

Die jährlich von der AOK im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung gestellten statistischen Informationen zeigen, dass sich die drei häufigsten Ursachen für lange Fehlzeiten aufgrund von Atemwegserkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie psychische Erkrankungen bei den typischen Verwaltungsberufen ergeben.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zum 22. Mal, zuletzt für 2024 eine Krankenstandquote von 8,16 % in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages ermittelt (2023: 8,36 %, 2022: 8,89 %, 2021: 7,28 %).

Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen), zu der auch die Stadt Nürnberg gehört, lag hierbei die Krankenstandquote für 2024 bei 8,61 % (2023: 8,77 %, 2022: 9,28 %, 2021: 7,46 %). Diese krankheitsbedingten Fehltage wurden in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages erhoben.

Die Ergebnisse der aktuell laufenden 23. Umfrage lagen zum Redaktionsschluss des Personalberichts noch nicht vor, werden jedoch für Juli 2026 erwartet und können dann, nach Veröffentlichung durch den Deutschen Städtetag, unter dem Link: Jährliche Umfrage zum Krankenstand | Staedtetag.de abgerufen werden.

Die Krankenstandquote bei der Stadt Nürnberg war in den letzten Jahren, verglichen mit dem bundesweiten Trend bei Mitgliedsstädten der Größenklasse I, bislang ähnlich gesunken. Aktuell liegt sie für das Jahr 2025 bei 7,45 %. Ob sie, wie in den Vorjahren, noch weit unter dem Vergleichswert der Mitgliedsstädte liegt, wird sich mit Veröffentlichung der aktuellen Vergleichszahlen durch den Deutschen Städtetag zeigen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadt Nürnberg hat einen hohen Stellenwert innerhalb der Stadtverwaltung. Etablierte Maßnahmen, wie Gesundheitstage und die Bewegte Pause werden zentral und dezentral kontinuierlich weiterentwickelt und werden in allen Dienststellen, Eigenbetrieben und Schulen eigenverantwortlich umgesetzt. 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. Angesichts der gestiegenen Lebensarbeitszeit trägt das BGM dazu bei, krankheitsbedingtes Frühausscheiden von Beschäftigten zu verhindern und erfahrene Mitarbeitende länger im Dienstbetrieb zu halten.

Im Berichtsjahr 2025 ist es wieder gelungen, vielfältige bestehende und neue Angebote allen Beschäftigten ganzjährig bereitzustellen sowie etablierte Maßnahmen, wie die Betrieblichen Gesundheitswochen, durchzuführen. Gleichzeitig wurde das Thema Gesundheit in der städtischen Führungskräfteentwicklung als Baustein fest integriert. Die Angebote der Personalberatung (Betriebliche Sozialberatung, Supervision, Coaching) für Mitarbeitende sowie Führungskräften runden das Präventionsangebot der Stadt ab und tragen zusätzlich zur Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Belegschaft bei.

B.11 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle

Frauenanteil bei der Stadtverwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen an der gesamten Stadtverwaltung liegt seit einigen Jahren stabil bei ca. 55 %. Am 31.12.2025 waren bei der Stadt Nürnberg 12.710 (2024: 12.600) Personen beschäftigt, davon 6.989 Mitarbeiterinnen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug demnach 54,99 % und ist gegenüber dem Vorjahresbericht sehr leicht gestiegen (2024: 54,78 %).

Damit zeigt sich insgesamt ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Dennoch ist es wichtig, die Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen genauer zu betrachten.

Die Gleichstellungsstelle begrüßt die Aufnahme der Kategorie „divers/keine Angabe“ im Personalbericht, da sie eine differenziertere und inklusivere Erfassung ermöglicht. Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen lassen sich daraus jedoch keine belastbaren Aussagen ableiten.

Frauen- und Männerdomänen

Die vorliegenden Zahlen zum Personalbericht 2025 zeigen weiterhin eine geschlechterspezifische und geschlechterstereotype Verteilung nach Berufsgruppen in der Stadtverwaltung Nürnberg. Im Allgemeinen Verwaltungsdienst arbeiten fast doppelt so viele Frauen (2.403) wie Männer (1.232). Die Frauenquote liegt dort mit 66,09 % nahezu unverändert auf hohem Niveau (2024: 66,07 %).

Auffällig sind auch die Werte bei den Tarifbeschäftigten in Pflege- und Betreuungseinrichtungen: Der Männeranteil beträgt 20,25 % (2024: 19,50 %), der Frauenanteil 79,75 % (2024: 80,51 %). Die Teilzeitquote der Männer ist von 28,57 % im Jahr 2024 auf 35,00 % im Jahr 2025 gestiegen. Bei den Frauen liegt sie 2025 bei 44,13 % (2024: 45,91 %).

Im Sozial- und Erziehungsdienst ist die ohnehin niedrige Männerquote weiter leicht auf 18,74 % (2024: 19,48 %) gesunken, während die Frauenquote auf 81,16 % gestiegen ist (2024: 80,75 %). Auch hier ist die Teilzeitquote insgesamt gestiegen, bei den Männern von 44,49 % auf 47,99 % und bei den Frauen von 59,38 % auf 60,64 %.

Im Bereich Technischer Dienst ist die Frauenquote erfreulicherweise weiterhin hoch, obwohl sie im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken ist: von 41,11 % auf 40,98 %. Der gewerbliche Bereich weist weiterhin eine niedrige Frauenquote von 17,55 % auf (2024: 17,21 %).

Arbeitszeitreduzierung

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich fort: Die Teilzeitquote ist weiter auf 41,20 % angestiegen (2024: 40,42 %). Von den 6.989 Mitarbeiterinnen arbeiten 4.066 in Teilzeit (58,18 %). Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 57,55 %. Bei den Männern ergibt sich ein deutlich anderes Bild. Von den 5.717 bei der Stadt beschäftigten Mitarbeitern arbeiten nur 1.167 in Teilzeit (20,41 %) (2024: 19,64 %).

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 16,66 % (2024: 18 %). Auch in der höchsten A-Besoldung (A16) sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert: Diese erhalten 31 Männer und 13 Frauen, was einer im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunkenen Frauenquote von 29,55 % entspricht (2024: 31,58 %).

Auch bei den Tarifbeschäftigten sind in den obersten Entgeltgruppen (ab EGr. 15 aufwärts) weiterhin mehr Männer vertreten: Ihr Anteil liegt bei 56,10 % (2024: 57,83 %), während der Frauenanteil 43,90 % beträgt (2024: 42,17 %). Der Unterschied fällt jedoch weniger stark aus als bei den Beamtinnen und Beamten. Anders verhält es sich bei den außertariflich bezahlten Mitarbeitenden. Hier ist die ohnehin niedrige Frauenquote von 26,67 % im Vorjahr auf 21,43 % gesunken.

In den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen damit, gemessen an ihrem Anteil an städtischen Beschäftigten von knapp 55 %, weiterhin 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.

Weniger erfreulich ist die aktuelle Frauenquote auf Dienststellenleitungsebene, die mit 28 % leider im Vergleich zum Vorjahr (31 %) gesunken ist. Die Gesamtfrauenquote auf Leitungsebene blieb jedoch durch höhere Frauenquoten, etwa bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen, stabil und liegt auch 2025 bei 45 %.

Im Kontext „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ zeigen die Zahlen erneut, dass die Teilzeitquote in den oberen Leitungsebenen weiterhin am niedrigsten ist. Auf der Dienststellenleitungsebene liegt sie bei nur 3 %, während sie auf der Ebene der Sachgebiets-, Gruppen- und Einrichtungsleitungen 26 % beträgt.

Fazit:

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

Im Kontext der Personalgewinnung weist die Gleichstellungsstelle darauf hin, dass die „Initiative Klischeefrei“, welcher die Stadt Nürnberg auf Anregung der Gleichstellungsstelle im Jahr 2023 beigetreten ist, stärker genutzt werden sollte. Die „Initiative Klischeefrei“ setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl sowie eine Arbeitswelt frei von Geschlechterklischees ein und bietet wertvolle Impulse für ein klischeefreies Arbeitgebermarketing und Recruiting potenzieller Nachwuchskräfte. Gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel ist dies ein Instrument, das die Stadt Nürnberg noch stärker nutzen sollte.