

Vorwort

Der vorliegende zwölfte Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referates für Allgemeine Verwaltung greift die Themen der vorangegangenen Berichte auf. Er informiert kurz und kompakt über die Stellenplanentwicklung und Stellenstruktur, über die Personalstruktur, Personalkosten, Personalarbeit und Personalentwicklung. Ergänzt werden die Ausführungen durch einen Beitrag der Frauenbeauftragten.

In einem weiteren Kapitel wird die Tätigkeit des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt.

Der Abschnitt „Informations- und Kommunikationstechnik“ informiert in bewährter Form über die Beschaffung von IT-Komponenten, Software und Dienstleistungen, über die Arbeitsplatzausstattung mit PCs und Notebooks, über die Energieeffizienz der städtischen IT sowie über die IT-Sicherheit (Spam-E-Mails, Virenstatistik) und die Nutzung der Online-Dienste durch die Bürgerinnen und Bürger. Außerdem wird kurz auf Besonderheiten im Berichtszeitraum eingegangen, wie die Einführung des neuen Serviceportals „mein Nürnberg“, über das die Bürgerinnen und Bürger nach Registrierung und Anmeldung Prozesse komplett elektronisch und sicher mit der Stadtverwaltung abwickeln können.

Die Zahl der Vollkraftstellen hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter erhöht, da aufgrund gesetzlicher Vorgaben und neuer Aufgaben auch im Berichtszeitraum wieder in erheblichem Umfang Stellen neu geschaffen werden mussten.

Mein Dank gilt all jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Referats für Allgemeine Verwaltung, die trotz anhaltend hoher Arbeitsbelastung dazu beigetragen haben, dass dieser Bericht zeitnah erscheinen konnte.

Referat für Allgemeine Verwaltung

Wolfgang Köhler
(Berufsmäßiger Stadtrat)

Inhaltsverzeichnis

I.	Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung	6
1.	Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	6
1.1	Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung	6
1.2	Hierarchiestufen	10
2.	Stellenplanentwicklung	10
2.1	Gesamtstellenplan	10
2.2	Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur	17
3.	Personalstruktur	29
3.1	Anmerkung	29
3.2	Zusammensetzung des Personalstandes	29
3.2.1	Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2015)	29
3.2.2	Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2015	30
3.2.3	Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2015	31
3.2.4	Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2015	32
3.3	Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2015	34
3.4	Teilzeitbeschäftigte	35
3.4.1	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2013 - 2015)	35
3.4.2	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2013 - 2015)	35
3.4.3	Teilzeitquote	35
3.4.4	Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen	35
3.4.5	Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit	37
3.5	Alternierende Telearbeit	38
3.6	Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht	38
3.7	Ausländische Beschäftigte	40
3.8	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	41
3.8.1	Beurlaubungsarten	41
3.8.2	Beurlaubungsquote	42
4.	Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2013 - 2015	43
4.1	Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben	43
4.1.1	Vorjahresvergleich	43
4.1.2	Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung	44
4.2	Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben	45
4.2.1	Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)	45
4.2.2	Eigenbetriebe	45
4.3.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	46
4.3.1	Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	46
4.3.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen	46
5.	Anmerkungen der Frauenbeauftragten	47
II.	Informations- und Kommunikationstechnik (IT)	49
1.	Einleitung	49
2.	Besonderheiten im Berichtszeitraum	49
3.	IT in Zahlen	50
3.1	Allgemein	50
3.2	IT-Maßnahmen	51
3.2.1	Entwicklung	51
3.2.2	Perspektive	53

3.3	Arbeitsplatzausstattung und Support	53
3.3.1	PCs und Notebooks	53
3.3.2	Softwareverteilung	54
3.3.3	Hotline	55
3.4	Server und sonstige Infrastruktur	55
3.4.1	Rechenzentrumsautomatisation	55
3.4.2	Zentraler Dateiservice	56
3.4.3	Zentrale Datensicherung	57
3.4.4	Datenbanken	58
3.4.5	Virtuelle Server	58
3.5	Telekommunikation	59
3.6	SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg (SKN)	60
3.6.1	Benutzerzahlen	60
3.6.2	Meldungsqualität	61
3.7	Dokumentenmanagementsystem	62
3.8	Energieeffizienz – Green IT	63
3.8.1	Stromverbrauch von PCs und Monitoren	63
3.8.2	Stromverbrauch Rechenzentrum	63
3.9	Online-Dienste	64
3.9.1	PDF-Formulare	64
3.9.2	Online-Anwendungen und Assistenten	64
3.10	IT-Sicherheit	65
3.10.1	Spam-E-Mails	65
3.10.2	Virenstatistik im E-Mail-Bereich	66
4.	Zusammenfassung	67
III.	Personalkosten: Struktur und Entwicklung	68
IV.	Personalarbeit und Personalentwicklung	70
1.	Personalfluktuations	70
1.1	Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse	70
1.2	Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen	71
1.3	Altersteilzeitarbeit	71
1.3.1	Tarifliche Altersteilzeit	71
1.3.2	Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten	72
1.4	Einstellungen	72
1.4.1	nach Beschäftigungsgruppen	72
1.4.2	nach Berufsgruppen	72
1.5	Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2013 bis 2015	73
1.5.1	Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen	73
1.5.2	Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen	74
2.	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	75
2.1	Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2013 bis 2015)	75
2.2	Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen	76
3.	Nachwuchsförderung durch Ausbildung	77
3.1	Ausbildungsmarketing	77
3.2	Ausbildungsverhältnisse	78
4.	Qualifizierung und Fortbildung	80
4.1	Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2013 - 2015	80
4.2	Ausblick	81
4.3	Mentoringprogramm für Frauen	81

5.	Personalentwicklung für Führungskräfte	82
5.1	Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte	82
5.2	Führungskräftelehrgang	82
6.	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 2015	83
6.1	LOB nach dem „Drei-Säulen-Modell“	83
6.1.1	Tarifbeschäftigte	83
6.1.2	Beamtinnen und Beamte	85
7.	Betriebsärztlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	87
7.1	Arbeitssicherheit	87
7.2	Betriebsärztlicher Dienst	90
8.	Personalberatung	91
8.1	Struktur der Personalberatung	91
Anlage 1:	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2015	93
Anlage 2:	Leitungsebenen nach Geschäftsbereichen und Geschlecht (2005 - 2010 - 2015)	94
Anlage 3:	Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht Stand 31.12.2015	95
Anlage 4:	Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2015	96
Anlage 5:	Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben	97
	Schlagwortverzeichnis	103
	Kennzahlen auf einen Blick	105

I. Strukturmerkmale der Stadtverwaltung und ihre Veränderung

1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

1.1 Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung

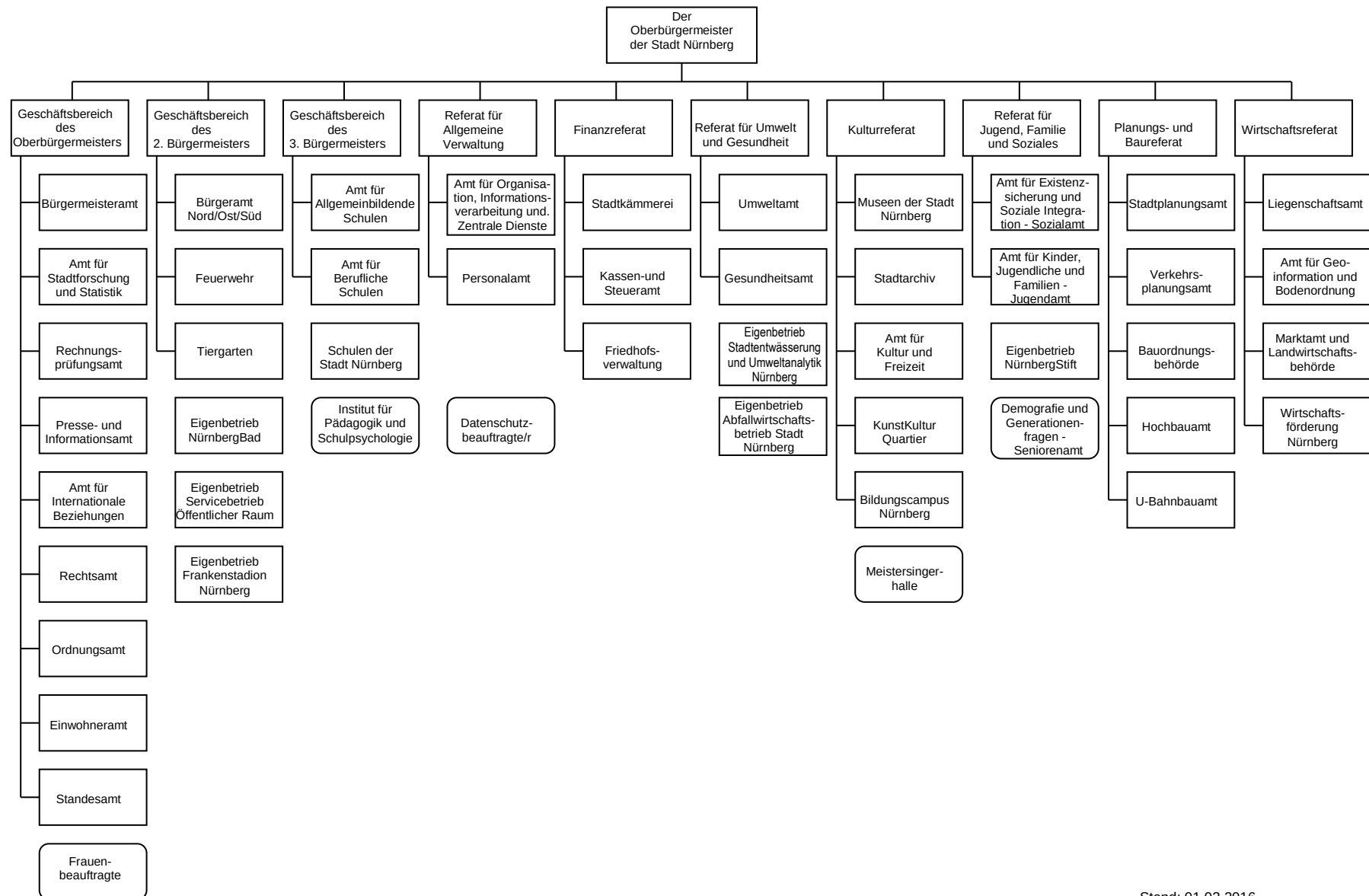
Die Bildung der Geschäftsbereiche, Referate und Dienststellen sowie die Zuordnung der Dienststellen zu den Geschäftsbereichen und Referaten erfolgt aufgrund von Beschlüssen des Stadtrats.

Auf der nächsten Seite ist das aktuelle Organigramm der Stadt Nürnberg abgedruckt.

Veränderungen

In die Organisationspläne fließen alle Aufgaben- und Zuständigkeitsänderungen ein. Sie müssen deshalb laufend ergänzt und fortgeschrieben werden. Die Ursachen sind vielfältig und reichen von Konsolidierungsbeschlüssen des Stadtrats über Änderungen in der Aufbauorganisation aufgrund von Organisationsuntersuchungen bis zu Änderungen des Aufgabenzuschnitts aufgrund von Gesetzesänderungen. Die wesentlichsten Veränderungen seit dem Ende des letzten Berichtszeitraums (Dezember 2014) waren:

01.05.2015	Das Menschenrechtsbüro wird mit dem Büro der Frauenbeauftragten zur Stabsstelle „Menschenrechtsbüro und Frauenbeauftragte“ zusammengelegt.
01.08.2015	Die Stellen des 2. BM werden aus dem Stellenplan des Bürgermeisteramts herausgelöst. Es wird ein eigener Bereich im Stellenplan gebildet. Künftig wird der Geschäftsbereich des 2. BM unter der Dienststellennummer 002 geführt.
01.10.2015	Beim Personalamt wird eine neue Abteilung „Ausbildung“ eingerichtet.
01.03.2016	Das „Amt für Senioren und Generationenfragen - Seniorenamt“ wird als Dienststelle aufgelöst und erhält künftig den Status einer besonderen Einrichtung im Sinne der Ziff. 2.3.4 ADON. Die Einrichtung wird dem Referat für Jugend, Familie und Soziales unmittelbar zugeordnet und führt die Bezeichnung „Demografie und Generationenfragen - Seniorenamt, (Kurzbezeichnung SenA)“.



Stand: 01.03.2016

Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (OBM)		OBM
001	Bürgermeisteramt	BgA
	Frauenbeauftragte	Fb
130	Amt für Stadtforschung und Statistik	StA
140	Rechnungsprüfungsamt	Rpr
150	Presse- und Informationsamt	Pr
160	Amt für internationale Beziehungen	IB
300	Rechtsamt	RA
320	Ordnungsamt	OA
330	Einwohneramt	EP
340	Standesamt	StN
002	Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (2.BM)	2. BM
105	Bürgeramt Nord/Ost/Süd	BA/NOS
370	Feuerwehr	FW
415	Tiergarten	Tg
830	Franken-Stadion Nürnberg	FSN
840	NürnbergBad	NüBad
850	Servicebetrieb Öffentlicher Raum	SÖR
004	Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (3.BM)	3. BM
	- Institut für Pädagogik und Schulpsychologie	/IPSN
	- SportService Nürnberg	/SpS
401	Amt für Allgemeinbildende Schulen	SchA
402	Amt für Berufliche Schulen	SchB
431	Peter-Vischer-Schule	PVS
432	Veit-Stoß-Realschule	VSR
433	Adam-Kraft-Realschule	AKR
441	Labenwolf-Gymnasium	LG
442	Sigena-Gymnasium	SG
443	Johannes-Scharrer-Gymnasium	JSG
447	Hermann-Kesten-Kolleg Nürnberg	HKK
451	Berufliche Schule, Direktorat 1	B 1
452	Berufliche Schule, Direktorat 2	B 2
453	Berufliche Schule, Direktorat 3	B 3
454	Berufliche Schule, Direktorat 4	B 4
455	Berufliche Schule, Direktorat 5	B 5
456	Berufliche Schule, Direktorat 6	B 6
457	Berufliche Schule, Direktorat 7	B 7
458	Berufliche Schule, Direktorat 8	B 8
459	Berufliche Schule, Direktorat 9	B 9
460	Berufliche Schule, Direktorat 10	B 10
461	Berufliche Schule, Direktorat 11	B 11
462	Berufliche Schule, Direktorat 12	B 12
463	Berufliche Schule, Direktorat 13	B 13
464	Berufliche Schule, Direktorat 14	B 14
481	Bertolt-Brecht-Schule	BBS

Dienststellennummer	Dienststellenbezeichnung	Kurzbezeichnung
010	Referat I (Referat für Allgemeine Verwaltung)	Ref. I
	- Datenschutzbeauftragte/r	/DSB
100	Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste	OrgA
120	Personalamt	PA
020	Referat II (Finanzreferat)	Ref. II
200	Stadtkämmerei	Stk
210	Kassen- und Steueramt	KaSt
740	Friedhofsverwaltung	Frh
030	Referat III (Referat für Umwelt und Gesundheit)	Ref. III
325	Umweltamt	UwA
530	Gesundheitsamt	Gh
800	Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg	SUN
820	Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg	ASN
040	Referat IV (Kulturreferat)	Ref. IV
	- Meistersingerhalle	/MSH
410	Museen der Stadt Nürnberg	KuM
412	Stadtarchiv	Av
416	Amt für Kultur und Freizeit	KuF
418	KunstKulturQuartier	KuKuQ
420	Bildungscampus Nürnberg	BCN
050	Referat V (Referat für Jugend, Familie und Soziales)	Ref. V
	- Demografie und Generationenfragen (Seniorenamt)	/SenA
500	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt	SHA
520	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien - Jugendamt	J
810	NürnbergStift	NüSt
060	Referat VI (Planungs- und Baureferat)	Ref. VI
610	Stadtplanungsamt	Stpl
615	Verkehrsplanungsamt	Vpl
630	Bauordnungsbehörde	BoB
640	Hochbauamt	H
655	U-Bahnbauamt	UB
070	Referat VII (Wirtschaftsreferat)	Ref. VII
230	Liegenschaftsamt	LA
620	Amt für Geoinformation und Bodenordnung	Geo
720	Marktamt und Landwirtschaftsbehörde	ML
750	Wirtschaftsförderung Nürnberg	WiF
Sonstiges:		
(005*)	Gesamtpersonalrat	GPR
Personalvertretung PR ... z. B. (PR Ref. I)		
	Gesamtschwerbehindertenvertretung	GSBV
*) Ordnungsnummer		

(Stand:01.03.2016)

1.2 Hierarchiestufen

Bei der Stadt Nürnberg einschließlich der fünf Eigenbetriebe „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“, jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen, waren zum Stand 01.01.2016 im Stellenplan ausgewiesen:

Leitungsspanne	Januar 2012	Januar 2013	Januar 2014	Januar 2015	Januar 2016
Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene 3	55	58	61	58	59
Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene 4	113	112	113	115	113
insgesamt	168	170	174	173	172

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

Die Werte in der vorstehenden Tabelle mussten aufgrund eines Verschlüsselungsproblems im Stellenplan neu berechnet werden. Die Werte für die Jahre 2012 bis 2015 sind deshalb mit den Werten aus den vorhergehenden Berichten nicht mehr identisch.

2. Stellenplanentwicklung

2.1 Gesamtstellenplan

Der Stellenplan für die bei der Stadt Nürnberg tätigen Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten ist Teil des Haushaltsplans (Art. 64 BayGO). Er wird ergänzt durch die Stellenübersicht. Die folgenden Auswertungen und Zeitreihenvergleiche basieren auf den Stellenplanangaben für die Stadtverwaltung einschließlich der fünf Eigenbetriebe „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“. Im Eigenbetrieb „Frankenstadion Nürnberg“ ist seit 01.04.2008 kein städtisches Personal mehr beschäftigt. Die Zahlen beinhalten auch die zum JobCenter abgeordneten und die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH eingesetzten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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.

Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inkl. Eigenbetriebe) (Stand: jeweils 01.01.; einschließlich der Schaffungen zum jeweiligen Haushaltsjahr; ohne die dem Staatstheater und dem Klinikum zugewiesenen Beamten)					
Jahr	Vollkraft- stellen (VK) insgesamt	Schaffungen (in VK)	Einzüge (in VK)	Veränderung zum Vorjahr absolut (in VK)	Anmerkungen
2007	8.237,53	139,45	-81,64	57,81	Übernahme Rettungsleitstelle vom BRK, Einführung BayKiBiG
2008	8.326,01	156,18	-67,70	88,48	
2009	8.403,34	140,63	-63,30	77,33	
2010	8.443,19	137,41	-97,56	39,85	
2011	8.402,85	0,00	-40,34	-40,34	keine Stellenschaffungen wegen angespannter Finanzlage
2012	8.798,35	464,24	-68,74	395,50	BKPV-Gutachten ("Tranche 1" mit 225,84 VK) und "Nachholeffekt" 2011
2013	9.299,67	544,02	-42,70	501,32	Stellendeckel ¹⁾ 20 VK; BKPV-Gutachten ("Tranche 2" mit 295,69 VK)
2014	9.460,55	227,56	-66,37	161,19	Stellendeckel ¹⁾ 42 VK; Nachtragshaushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88	Stellendeckel ¹⁾ 60 VK; Stadtratsbeschluss 350,94 VK (330,44 VK aus POA + 3,50 VK Verstetigung Bildungsbüro + 17,00 VK NüSt/ Betreuungskräfte), Nachtragshaushalt 29,38 VK (Stellenbedarf aufgrund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)
2015	9.870,18	76,75		76,75	2. Nachtragshaushalt 2015 (76,75 VK) (Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63	Stadtratsbeschluss insgesamt 164,68 VK, davon Stellendeckel 21,69 VK; Sonderpaket zum Stellendeckel ²⁾ 49,75 VK; Nachtrag Projekt Werk-/ Sonderverträge 8,04 VK
Summe:		2.431,24	-617,84	1.736,65	

¹⁾ Der Stellendeckel galt ursprünglich für die Haushalte 2013 bis 2017 und begrenzte die Zahl der Stellenschaffungen auf 20,00 VK pro Jahr. Ausgenommen vom Stellendeckel sind Stellen für Bildung und Kinderbetreuung, sowie Stellen mit vollständiger Deckung. Aufgrund einer Vielzahl an unabwiesbaren Bedarfen bzw. zur Sicherstellung der Betriebsaufnahme von Einrichtungen, die bereits vor Inkrafttreten des Stellendeckels beschlossen wurden, musste der Stellendeckel zum Haushalt 2014 und 2015 gelockert werden. Zum Haushalt 2014 wurden insgesamt 42,00 VK und zum Haushalt 2015 insgesamt 60,00 VK innerhalb des Stellendeckels geschaffen. Als Kompensation für die Ausweitung des Stellendeckels zum Haushalt 2014 wurde im Stadtrat eine Verlängerung des Stellendeckels bis zum Haushalt 2018 beschlossen.

²⁾ Enthält u. a. die für die Flüchtlingsarbeit 2016 benötigten Stellen (15,75 VK). Diese wurden inzwischen von der Regierung von Mittelfranken vom Stellendeckel ausgenommen.

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 Personalkapazitäten, die bisher aus personalwirtschaftlichen Gründen überplanmäßig zur Verfügung gestellt worden waren. Er wird vom Personalamt bewirtschaftet.

Bis einschließlich 2013 sind in der Gesamtzahl der Vollkraftstellen **alle** Stellen des Teils B enthalten.

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.9100) im Umfang von 51,76 Vollkraftstellen und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen sowie beim Amt für Berufliche Schulen die Krankheitsvertretung für Lehrkräfte im Umfang von 36,27 Vollkraftstellen berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 241,43 Vollkraftstellen (VK) neu geschaffen, davon 164,68 VK im Stellenschaffungsverfahren zum Haushalt 2016 und 76,75 VK über den 2. Nachtragshaushalt 2015. Mit dem 2. Nachtragshaushalt wurde der Stellenplan der Stadt Nürnberg nochmals an die Erfordernisse der steigenden Flüchtlingszahlen angepasst. Die neugeschaffenen Stellen verteilen sich wie folgt:

Einwohneramt	10,00 VK im Bereich aufenthaltsbegleitende und -beendende Maßnahmen
Gesundheitsamt	7,75 VK für den Betrieb der Asyl-Erstaufnahmeeinrichtung Tillystraße, sowie 1,00 VK für den Bereich Schuleingangsuntersuchungen bei Kindern von Asylbewerbern/ Asylbewerberinnen und bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen
Jugendamt	35,50 VK zur Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge
Sozialamt	4,50 VK für Aufgaben im Bereich wirtschaftliche Hilfen - Asyl und 1,00 VK für die Stelle eines „Ehrenamtsmanagers/einer Ehrenamtsmanagerin Flüchtlingswesen“
Gesamtstadt	Pool von 10,00 VK als Personalreserve für kurzfristig auftretende Bedarfe

Die restlichen 7,00 VK wurden bei verschiedenen Dienststellen für die Erledigung von Aufgaben im Zusammenhang mit der aktuellen Flüchtlingssituation geschaffen.

Die Stellenschaffungen aus dem Schaffungsverfahren zum Haushalt 2016 verteilen sich wie folgt:

Jugendamt	38,30 VK, davon 28,55 VK für Erzieher/innen. Diese Stellen dienen fast ausschließlich der Abdeckung verlängerter Öffnungszeiten (Freitagsöffnung, 9,50 VK) und dem Betrieb einer neuen Einrichtung (Hort Sankt Leonhard/ Ganztagesgrundschule, 17,65 VK)
-----------	--

Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste	14,72 VK, davon 10,00 VK für die IT. Diese 10,00 VK verteilen sich auf den gesamten Aufgabenbereich der IT. Weitere 3,50 VK wurden für die Zentrale Beschaffungsstelle geschaffen.
Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg	14,00 VK, davon 7,00 VK für Müllauflader/innen, 4,00 VK für Fahrer/innen und 3,00 VK für Anlagenfahrer/innen
Gesundheitsamt	13,75 VK, davon 10,50 VK zur Abdeckung des Primärbedarfs (Screening, Erstuntersuchung, kurative Versorgung) beim Betrieb der Asyl-Erstaufnahmeeinrichtung Beuthener Straße und 3,25 VK zur Abdeckung des Sekundärbedarfs (Aufgaben des Öffentlichen Gesundheitsdienstes) beim Betrieb von Asyl-Erstaufnahmeeinrichtungen
Jobcenter Nürnberg	12,00 VK für die Leistungssachbearbeitung
Hochbauamt	11,50 VK für die Umsetzung des aktuellen Bauprogramms, Planung, Baubegleitung, technische Betreuung der städtischen Gebäude und Anlagen
Gesamtstadt	10,50 VK für den Aufbau eines Service-Centers (die Stellen sind stellenplanmäßig beim Einwohneramt verankert)

Die übrigen 49,91 VK verteilen sich auf weitere 21 Dienststellen.

Exkurs: Informationen zum Stellenplan Teil B

Der Stellenplan Teil B ist nach verschiedenen Kategorien strukturiert. Stellen im Teil B sind für die Aufgabenerfüllung der Dienststellen nicht erforderlich und werden nur zur Verfügung gestellt/besetzt, solange dies aus personalwirtschaftlichen Gründen unumgänglich ist. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der im Stellenplan Teil B ausgewiesenen Vollkraftstellen auf die einzelnen Kategorien sowie auf die Geschäftsbereiche und Referate. Nicht mit aufgeführt wurde die Kategorie „sonstige Mitarbeiter/innen“, xxx.9900, da hierfür im Stellenplan keine Vollkraftstellen ausgewiesen sind.

Stellenplan Teil B
Vollkraftstellen je Kategorie und Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2016)

	Kategorie								
	dauerhafte personal- wirtschaftli- che Zuwei- sungen xxx.9100	Reha- Arbeits- plätze xxx.9200	vorgriffs- weise Zu- weisung nach Aus- bildung xxx.9300	familien- bedingte Stunden- überhänge xxx.9400	Krankheits- vertretung Beamte xxx.9500	Mobilitäts- manage- ment xxx.9600	Beschäfti- gung nach Ausbildung über Bedarf xxx.9700	Ausbildung Sonderfälle xxx.9800	Summe
OBM	7,27	0,50	15,54		2,10	10,57		1,00	36,98
2. BM	2,50			0,60	2,60	3,00	4,00	3,00	15,70
3. BM	7,13	0,79	2,00		37,97	4,00	1,00		52,89
Ref. I	0,57	1,50	2,00		1,80	7,53	1,00	2,00	16,40
Ref. II	3,71		1,50	0,30	1,80	4,00	2,00		13,31
Ref. III	2,63	0,77		0,48	1,40	3,00			8,28
Ref. IV	8,64	0,50			2,00	6,00	5,00		22,14
Ref. V	10,94		18,00		3,00	5,00			36,94
Ref. VI	3,04	0,94	6,00	1,50	2,20	6,81	5,00		25,49
Ref. VII	1,94			0,30	1,40	5,00	1,00		9,64
SUN					0,80	1,00	5,00		6,80
NüSt					1,00	1,00			2,00
ASN					0,90	1,00			1,90
NüBad					0,20	1,00	4,00		5,20
SÖR	3,39	2,00	1,00	0,14	1,90	1,00	6,00		15,43
Summe	51,76	7,00	46,04	3,32	61,07	59,91	34,00	6,00	269,10

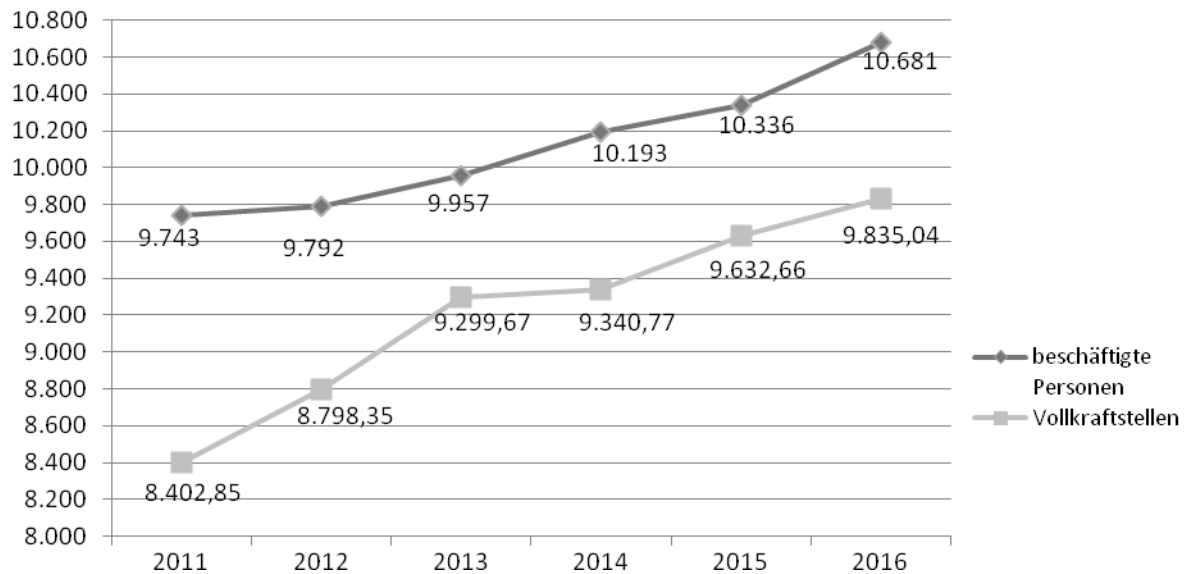
In den folgenden Grafiken wird die Entwicklung der Vollkraftstellen und des Personalstandes sowohl im Gesamten als auch in den einzelnen Beschäftigtengruppen dargestellt. Die Zahl der Vollkraftstellen ab dem Jahr 2014 beinhaltet den Stellenplan Teil A, die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen und die Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften aus dem Stellenplan Teil B sowie die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze. Der 2. Nachtragshaushaltsplan 2015 wurde ebenfalls berücksichtigt. Nicht enthalten sind die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Vollkraftstellen.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums, 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). Durch die wegen der Umstellung auf den Produkthaushalt geänderten Ansätze sind die Zahlen bis 2013 mit denen ab 2014 nicht vergleichbar.

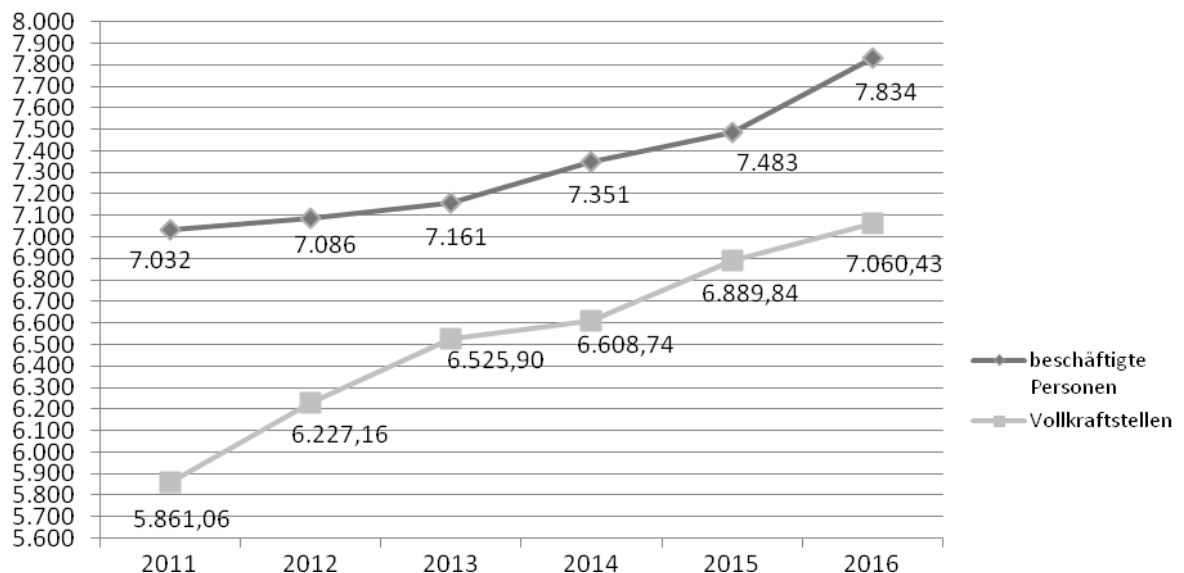
Bei der Betrachtung der Grafiken ist zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2016 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind, während der Personalstand den Stand zum 31.12.2015 wiedergibt.

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 Grafiken noch nicht berücksichtigt.

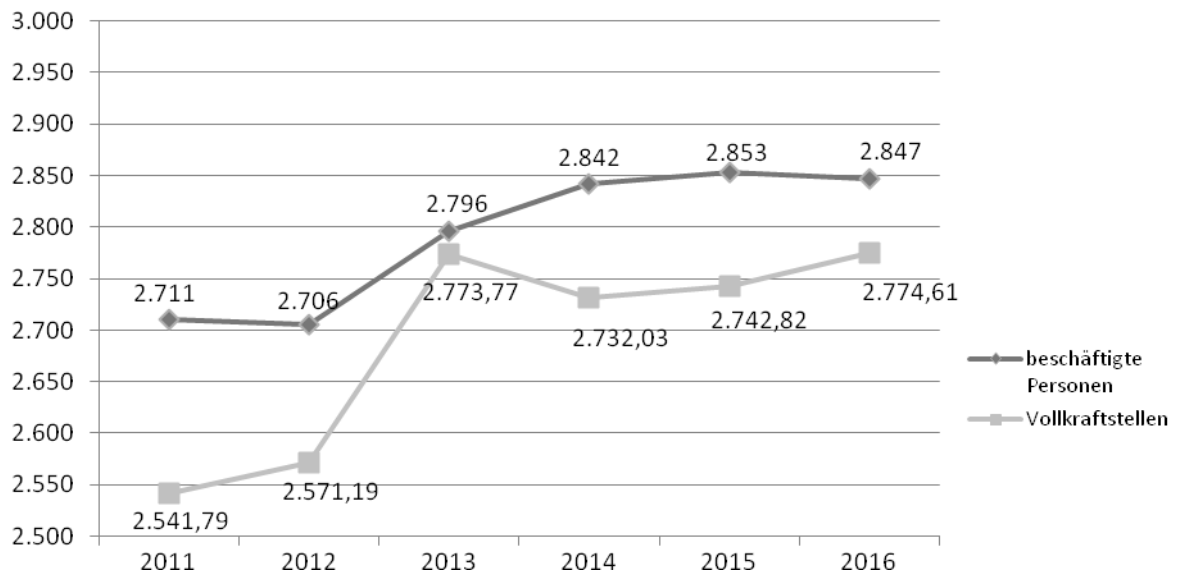
**Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen (Gesamtzahl)
2011-2016**



**Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen bei den Tarifbeschäftigten
2011 - 2016**



**Vergleich Personalstand und Vollkraftstellen im Beamtenbereich
2011 - 2016**



Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist bei den Gesamtzahlen sowie bei den Tarifbeschäftigten ein deutliches Auseinanderdriften der beiden Kurven „Personalstand“ und „Vollkraftstellen“ erkennbar. Im Beamtenbereich verringerte sich der Abstand dagegen erstmals seit 2013 wieder.

Der Vergleich des Personalstandes mit der Zahl der Vollkraftstellen kann als Indikator für den Umfang der Teilzeitarbeit bei der Stadt Nürnberg dienen. Detaillierte Aussagen zur Teilzeitarbeit finden sich unter Ziffer 3 „Personalstruktur“.

2.2 Stellenstruktur und Beschäftigtenstruktur

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt. Stichtag ist der 01.01.2016 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2015 (Personalstand).

Verteilung der Beschäftigtengruppen und der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe							
	Vollkraftstellen ¹⁾				Beschäftigte		
	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte	insgesamt	davon dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte	insgesamt
Geschäftsbereich OBM	187,99	318,09	506,08	7,27	203	331	534
Geschäftsbereich 2. BM	473,34	236,56	709,90	2,50	454	273	727
Geschäftsbereich 3. BM	1.286,00 ²⁾	488,15	1.774,15	7,13	1.268	689	1.957
Referat I	154,35 ³⁾	262,26 ³⁾	416,61	0,57	176	268	444
Referat II	100,51	272,73	373,24	3,71	102	291	393
Referat III	31,88	160,11	191,99	2,63	42	192	234
Referat IV	47,65	480,49	528,14	8,64	52	791	843
Referat V	187,75	2.034,48	2.222,23	10,94	226	2.263	2.489
Referat VI	96,74	405,12	501,86	3,04	100	417	517
Referat VII	104,51	123,44	227,95	1,94	109	134	243
SUN	18,87	375,10	393,97	---	19	371	390
NüSt	7,26	456,11	463,37	---	7	465	472
ASN	11,00	428,91	439,91	---	10	404	414
FSN	---	---	---	---	---	---	---
NüBad	2,00	82,69	84,69	---	2	93	95
SÖR	64,76	871,40	936,16	3,39	77	852	929

¹⁾ Die Zahlen beinhalten den 2. Nachtragshaushaltsplan 2015 sowie die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen. Nicht berücksichtigt wurden die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze).

²⁾ Enthalten sind hier neben den dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen auch 36,27 VK für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Diese sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet.

³⁾ ohne die unter dem Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen. Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden (insgesamt 157,77 VK).

Bei den Eigenbetrieben „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (SUN), „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (ASN) und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (SÖR) übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen. Ein Grund ist, dass die zum 01.01.2016 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 14 verwiesen. Darüber hinaus waren bei den Eigenbetrieben SUN, ASN und SÖR zum Stichtag 01.01.2016 verschiedene Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des 3. BM (Schule), im Bereich des Referats V (Soziales) und bei den Eigenbetrieben beschäftigt.

In der folgenden Tabelle werden die Vollkraftstellen nach der Zugehörigkeit zu den einzelnen Aufgabengruppen^{*)} ausgewertet. Diese Zuordnung ist unabhängig von der organisatorischen Gliederung nach dem Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan (siehe S. 8) und damit weniger Veränderungen unterworfen. Die Stellen des Gesamtpersonalrats inkl. der Gesamtjugendvertretung (2013: 9,58, 2014: 10,29 VK (inkl. Nachtragshaushalt), 2015: 10,27 VK, 2016: 9,82 VK) sind in dieser Tabelle nicht enthalten.

^{*)} Eine Aufgabengruppe ist eine übergeordnete Ordnungseinheit, in der ähnliche bzw. fachlich zusammenhängende Aufgaben und Aufgabengruppen zusammengefasst werden. Die Definition der Aufgabengruppen erfolgte durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

Vollkraftstellen nach Aufgabengruppen Stellenplan 2013-2016											
Jahr	Gesamt ¹⁾	AHGr.0 Bürgermeisteramt und Referate	AHGr. 1 Allgemeine Verwaltung	AHGr. 2 Finanzen	AHGr. 3 Recht, Sicherheit, Ordnung	AHGr. 4 Schule	AHGr. 4 Kultur	AHGr. 5 Sozial- und Gesundheitswesen	AHGr. 6 Bauwesen	AHGr. 7 Öffentliche Einrichtungen	Eigenbetriebe
2013	9.270,09	297,19	517,00	218,79	945,59	1.679,70	550,93	1.956,91	625,32	253,85	2.224,81
2014	9.318,63 ²⁾	421,28	525,44	219,26	936,89	1.534,62	570,99	2.018,06	614,11	250,35	2.227,63
2015	9.583,40 ³⁾	411,16	530,95	219,16	955,14	1.536,81	582,38	2.177,88	618,70	250,78	2.300,44
2016	9.760,43 ⁴⁾	402,02	556,12	219,30	981,36	1.545,46	590,84	2.288,95	629,47	250,98	2.318,10

¹⁾ der gesamtstädtische Stellenpool bzw. bereichsübergreifende Ansätze mit Ausnahme der offenen Zuweisungen bleiben unberücksichtigt.

²⁾ einschließlich der Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2014

³⁾ einschließlich der Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2015

⁴⁾ einschließlich der Stellen aus dem 2. Nachtragshaushaltsplan 2015 vom 28.10.2015

Im letzten Bericht wurden in den Aufgabengruppen 1, 3 und 5 Stellen aus dem 1. Nachtragshaushaltsplan 2015 versehentlich falsch zugeordnet. Die Zahlen wurden in der obigen Tabelle berichtigt.

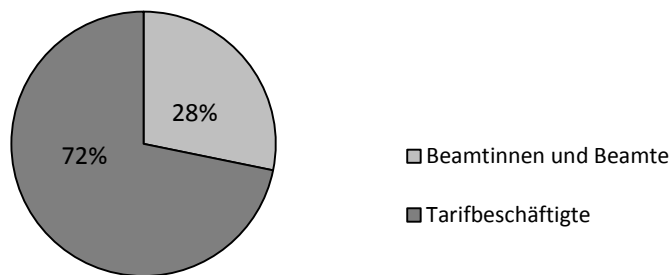
In fast allen Bereichen ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Erhöhung. Besonders hoch fällt diese bei den Aufgabengruppen 1 (plus 25,17 VK), 3 (plus 26,22 VK), 5 (plus 111,07 VK) und 6 (plus 10,77 VK) sowie bei den Eigenbetrieben (plus 17,66 VK) aus. Im Schul- und Kulturbereich sind mit 8,65 VK bzw. 8,46 VK ebenfalls hohe Zuwächse zu verzeichnen.

Hier machen sich die zahlreichen Stellenschaffungen bemerkbar und bei den Aufgabengruppen 3 und 5 insbesondere auch der 2. Nachtragshaushaltsplan 2015 (siehe hierzu die Ausführungen auf Seite 12 f.).

Der Zuwachs bei AHGr. 1 ist hauptsächlich auf die Schaffung von insgesamt 15,72 VK beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste und eine Erhöhung der im Stellenplan ausgewiesenen Offenen Zuweisungen um 9,17 VK zurückzuführen.

Der Rückgang bei AHGr. 0 um 9,14 VK beruht im Wesentlichen auf dem Übergang der Geschäftsstelle der Europäischen Metropolregion (EMN) von der Stadt Nürnberg (Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters) auf den Verein EMN.

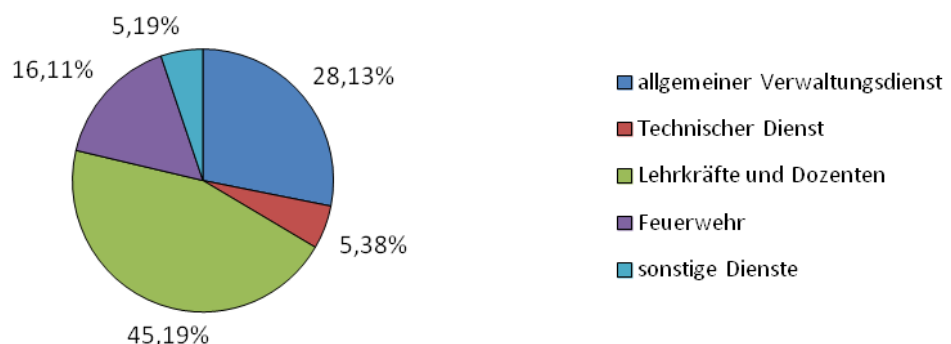
Vollkraftstellen nach Beschäftigtengruppen
Stand 01.01.2016



Die prozentuale Verteilung der Vollkraftstellen auf die Beschäftigtengruppen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.

Wenn man die Stellenverteilung anhand des Merkmals „Anstellungsverhältnis“ analysiert, so ergibt sich folgendes Bild:

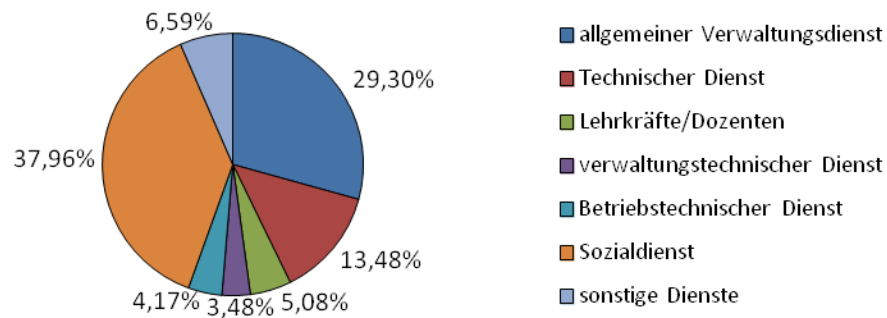
Stellen für Beamtinnen und Beamte nach Fachgruppen



Im Beamtenbereich machen die Fachgruppen „Kommunale Wahlbeamte“, „Verwaltungstechnischer Dienst“, „Betriebstechnischer Dienst“, „Medizinischer/Veterinärdienst“ und „Sozialdienste“ jeweils weniger als 1% der Stellen aus. Sie wurden daher in der Rubrik „Sonstige Dienste“ mit erfasst.

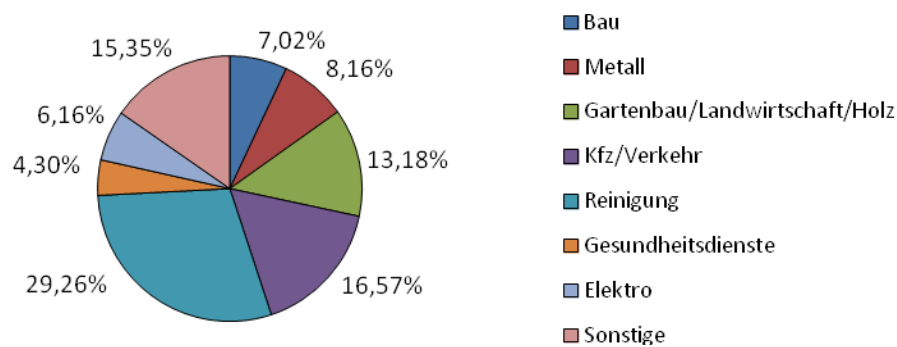
Das Gros der Stellen entfällt auf die Fachgruppen "Lehrkräfte und Dozenten" (45,19%), "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (28,13%) und "Feuerwehvollzugsdienst" (16,11%).

Stellen für Tarifbeschäftigte nach Fachgruppen



Bei den Tarifbeschäftigten sind die Fachgruppen „Sozialdienst“ (37,96%), „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ (29,30%), und „Technischer Dienst“ (13,48%) am stärksten vertreten.

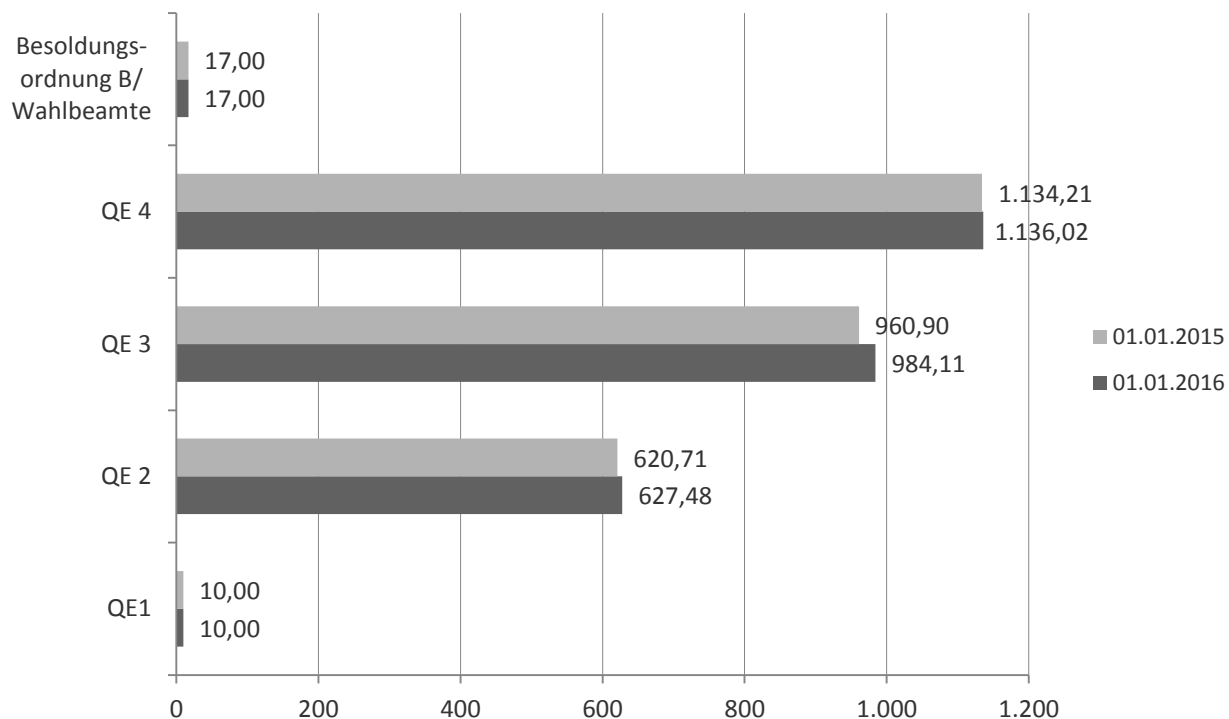
Stellen für Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen



Die Aufschlüsselung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen zeigt einen Anteil von knapp 30% für die Berufsgruppe „Reinigung“. Allerdings entfällt der weitaus überwiegende Teil dieser Stellen auf Straßenreinigung, Müllentsorgung und Kanalreinigung. Stellen für Gebäudereinigungskräfte sind im Stellenplan kaum noch vorhanden.

Nachfolgend wird eine weitere Differenzierung nach Qualifikationsebenen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen vorgenommen. Dabei ist zu beachten, dass doppelt bewertete Stellen bei der höheren Besoldungs-/Vergütungsgruppe berücksichtigt wurden.

Vollkraftstellen für Beamtinnen und Beamte nach Qualifikationsebenen (QE)



Im Berichtszeitraum sind nur kleinere Veränderungen zu verzeichnen. Der Zuwachs von 23,21 VK im Bereich der Qualifikationsebene 3 beruht im Wesentlichen darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamten/Beamtinnen besetzt sind und die Stellen entsprechend anzupassen waren.

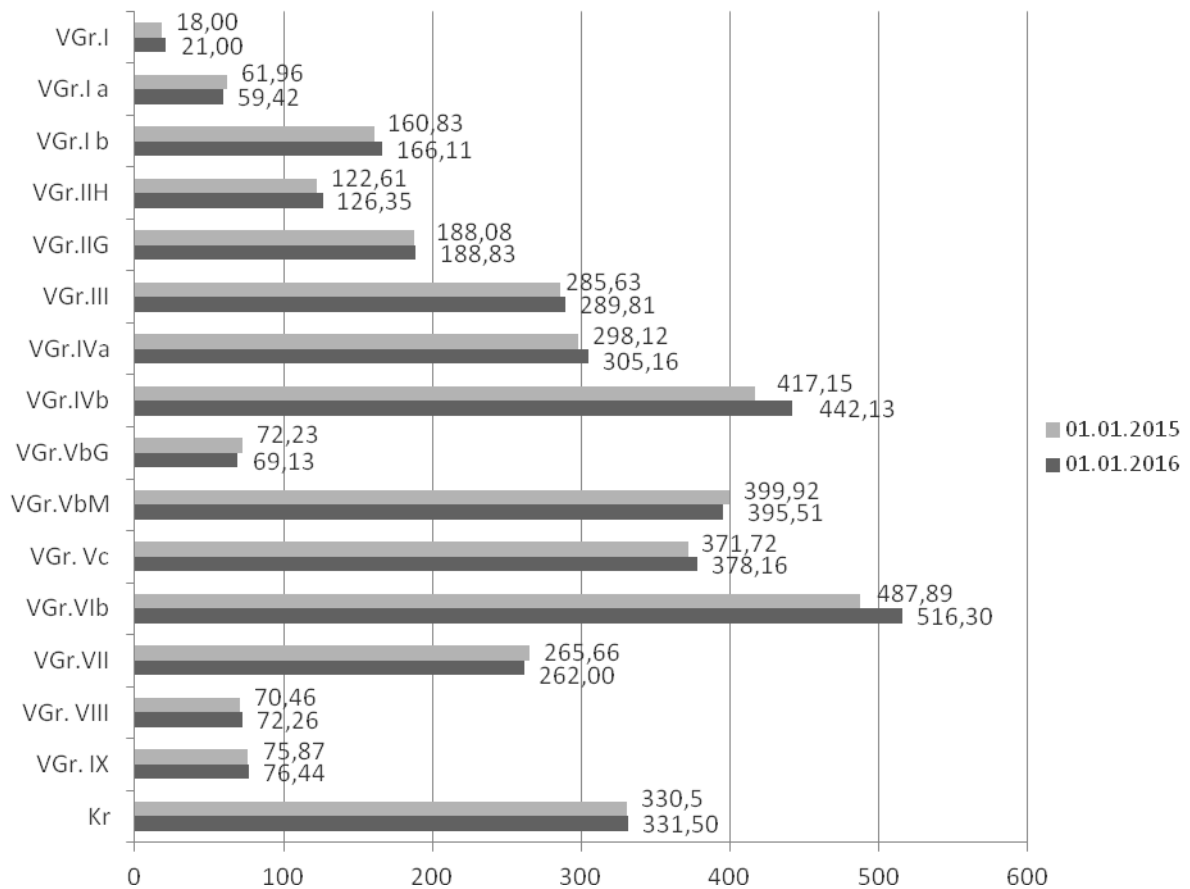
**Verteilung der Vollkraftstellen nach Besoldungsgruppen
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
(Stand 01.01.2016)**

Besol- dungs- gruppe	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen- betriebe gesamt	Summe
Wahl- beamte	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00		10,00
B3												
B2	2,00	1,00	1,00		1,00		1,00				1,00	7,00
A16	3,60		22,00	2,00	1,00	1,00	2,00		2,00	2,00	3,00	38,60
A15	9,00	3,00	212,00	4,00	6,00	3,84	2,00	2,00	8,00	7,00	6,00	262,84
A14	7,41	3,00	4,00	2,00	2,00	2,29	3,00		9,00	3,00	6,00	41,70
A13/A14	14,26	1,00	718,59	21,25	5,84	3,71	2,00	1,00	14,33	6,90	4,00	792,88
A13	7,00	9,00	124,00	11,53	5,00	1,00		3,80	6,00	8,00	10,00	185,33
A12	15,00	8,50	28,00	16,46	9,00	1,60	4,00	13,50	12,72	14,00	18,00	140,78
A11	23,77	12,71	148,43	37,39	15,36	9,31	7,53	23,48	29,19	20,37	16,27	343,81
A10	9,50	29,00	1,00	8,75	11,25	2,00	1,00	8,50	4,00	7,95	11,26	94,21
A9/A10	22,54	1,00	9,71	30,44	13,49	4,96	10,00	98,59	5,50	12,00	11,75	219,98
A9	6,67	147,00	1,00	6,00	1,73	0,83		2,00		3,00	5,48	173,71
A8	32,72	140,13	5,00	10,03	10,65		7,27	19,91	2,00	4,29	7,00	239,00
A7	28,32	117,00	3,50	3,00	12,91		2,23	3,50	1,00	5,00	2,26	178,72
A6/A7	5,20		6,77	0,50	4,28	0,34	4,62	10,47	2,00		1,87	36,05
A6												
A5/A6										10,00		10,00
A4/A5												
insgesamt	187,99	473,34	1.286,00	154,35	100,51	31,88	47,65	187,75	96,74	104,51	103,89	2.774,61

Die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2016: 445,00 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2016: 1.225,73 Vollkraftstellen) sind die Ursache für die überdurchschnittlich hohe Zahl an Beamtenstellen in den Geschäftsbereichen des 2. und 3. BM.

Mit Inkrafttreten des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst am 01.10.2005 wurde die bisherige Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgegeben. Die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien über die neue Entgeltordnung konnten erst im April 2016 abgeschlossen werden. Die neue Entgeltordnung soll am 01.01.2017 in Kraft treten. Solange erfolgt die Bewertung der Stellen noch nach den bisherigen Regelungen des BAT bzw. BMTG. Demzufolge werden auch die Stellen zunächst weiterhin als Angestellten- bzw. Arbeiterstellen ausgewiesen. Lediglich für den Sozial- und Erziehungsdienst wurde bereits am 01.11.2009 ein neuer Eingruppierungs-Tarifvertrag geschlossen, der in den Stellenplan eingearbeitet wurde (S-Entgeltgruppen).

**Verteilung der Vollkraftstellen nach Vergütungsgruppen
(bisheriger Angestelltenbereich)
ohne Sozial- und Erziehungsdienst**



Die Vergütungsgruppe I umfasst auch die AT-Kräfte.

Größere Veränderungen sind bei den Vergütungsgruppen (VGr.) IVb und VIb zu verzeichnen. So wuchs die Zahl der IVb-Stellen gegenüber dem Vorjahr um 24,98 VK, die der VIb-Stellen um 28,41 VK.

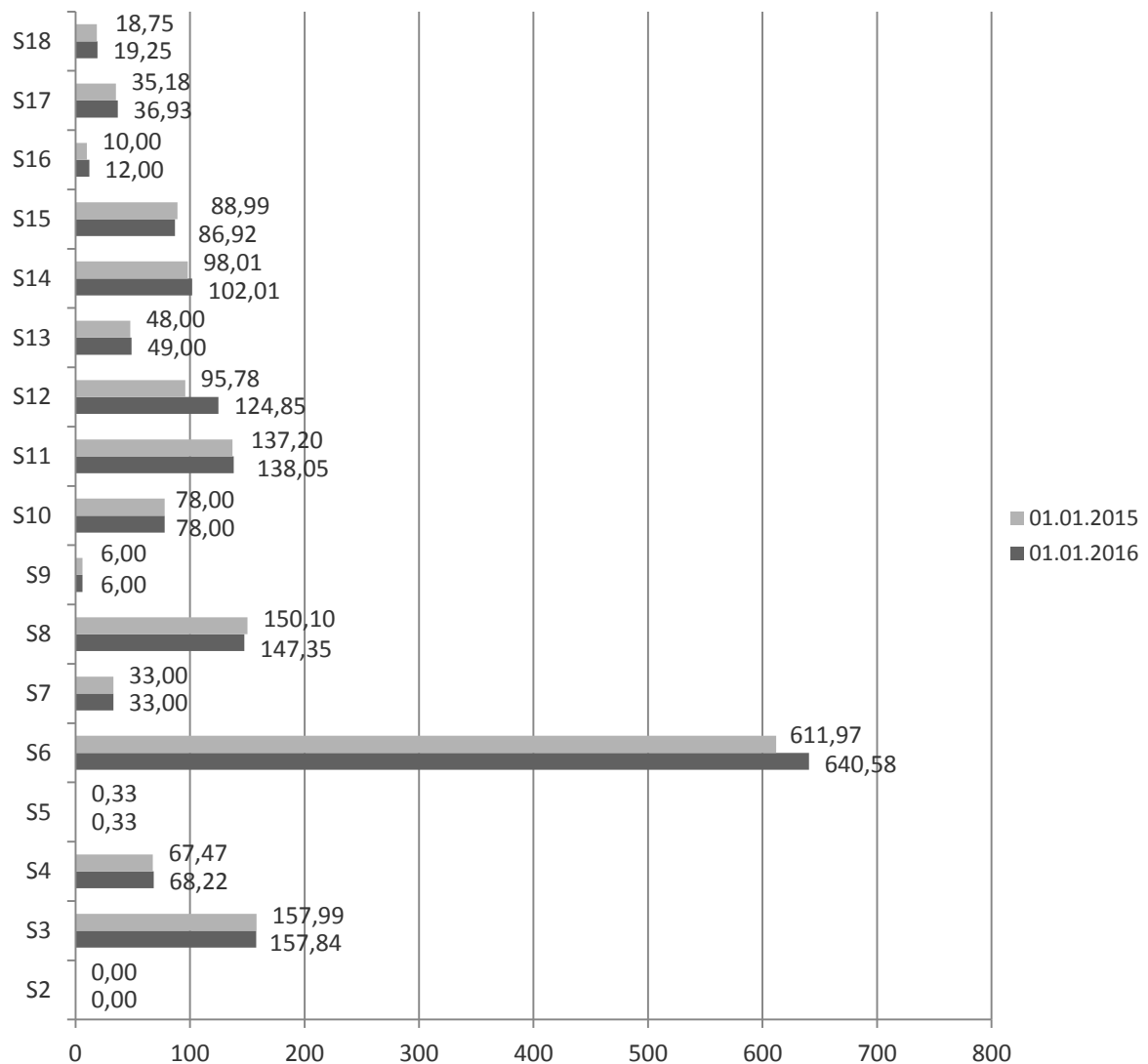
Der Zuwachs bei der VGr. IVb liegt schwerpunktmäßig im Bereich des Referats V (plus 17,76 VK, davon 12,00 VK beim Jobcenter Nürnberg und 5,76 VK beim Sozialamt). Weitere Bereiche mit überdurchschnittlichen Zuwächsen sind die Referate IV und I. Beim Referat IV ist eine Erhöhung um insgesamt 5,50 VK zu verzeichnen, davon plus 2,00 VK beim Stadtarchiv, plus 2,70 VK beim Amt für Kultur und Freizeit, plus 1,05 VK beim Bildungscampus Nürnberg sowie eine Verringerung um 0,25 VK beim KunstKulturQuartier. Beim Referat I steigt die Zahl der nach VGr. IVb bewerteten Planstellen im Berichtszeitraum per Saldo um 4,47 VK. Beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste erhöht sie sich um 5,65 VK (davon entfällt der überwiegende Teil auf den IT-Bereich), während sie beim Referat selbst um 0,68 VK und beim Personalamt um 0,50 VK abnimmt. Da auch in anderen Bereichen (2. und 3. BM, Referat III, Eigenbetriebe) die Zahl der IVb-Stellen zurückgeht, errechnet sich insgesamt per Saldo ein Anstieg um 24,98 VK.

Die größte Zunahme an Vlb-Stellen ist im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (plus 15,00 VK) sowie im Bereich des Referats III (plus 9,36 VK) zu verzeichnen. In allen übrigen Geschäftsbereichen und Referaten ergeben sich nur kleinere Änderungen von maximal plus/minus 2,00 VK. Der Zuwachs im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters konzentriert sich fast ausschließlich auf das Einwohneramt (plus 13,36 VK, davon allein 9,50 VK für das Service Center). Der Anstieg im Bereich des Referats III ist darauf zurückzuführen, dass beim Gesundheitsamt zur Bewältigung der aufgrund der steigenden Flüchtlingszahlen anfallenden Aufgaben u. a. auch 9,00 VK in VGr. Vlb neu geschaffen wurden. Bei weiteren 1,00 VK handelt es sich um eine ehemalige Beamtenstelle, die nunmehr mit einem/einer Tarifbeschäftigten besetzt ist und daher im Stellenplan entsprechend anzupassen war. Da gleichzeitig beim Umweltamt die Zahl der Vlb-Stellen um 0,64 VK abnahm, errechnet sich beim Referat III per Saldo ein Zuwachs um 9,36 VK.

**Verteilung der Vollkraftstellen nach Vergütungsgruppen
ohne Sozial- und Erziehungsdienst
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
Stand 01.01.2016**

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen- betriebe gesamt	Summe
VGr.I	5,00	1,00	1,00	3,00		1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	21,00
VGr.Ia	6,00	2,00	6,00	1,60	1,00	16,86	8,00	5,00	4,96		8,00	59,42
VGr.Ib	5,45	2,00	67,00	12,00	1,95	14,87	21,18	16,50	8,16	7,00	10,00	166,11
VGr.IIIH	10,01	3,00	16,27	13,43	1,00	15,32	32,34	8,87	8,25	7,14	10,72	126,35
VGr.IIG	13,78	1,62		4,00	1,00	7,81	3,64	5,00	79,48	5,00	67,50	188,83
VGr.III	17,58	3,00	11,76	17,75	3,00	15,33	19,93	5,00	111,06	4,70	80,70	289,81
VGr.IVa	21,20	4,50	99,89	33,23	10,00	6,13	34,09	21,80	24,00	14,16	36,16	305,16
VGr.IVb	30,20	9,78	9,95	36,65	12,00	9,64	82,84	167,94	12,00	12,50	58,63	442,13
VGr.VbG	11,78	6,41	5,00	5,85	3,50		17,69	1,00	1,00	3,00	13,90	69,13
VGr.VbM	11,69	51,14	22,50	19,94	8,00	11,15	15,92	6,50	54,13	19,78	174,76	395,51
VGr. Vc	75,04	18,69	14,73	24,78	29,30	7,89	30,88	65,09	15,00	19,62	77,14	378,16
VGr.VIb	87,84	15,74	85,66	24,37	51,40	32,53	65,98	48,32	23,50	12,00	68,96	516,30
VGr.VII	10,48	7,07	25,44	24,34	22,50	3,46	64,59	30,84	22,58	3,50	47,20	262,00
VGr. VIII	7,28	0,38	4,20	4,60	1,00	0,54	16,38	19,05	2,00	7,18	9,65	72,26
VGr. IX	1,00		23,78				6,68	2,98			42,00	76,44
Kr						7,50					324,00	331,50
insgesamt	314,33	126,33	393,18	225,54	145,65	150,03	421,14	405,89	369,12	116,58	1.032,32	3.700,11

Verteilung der Vollkraftstellen nach S-Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst



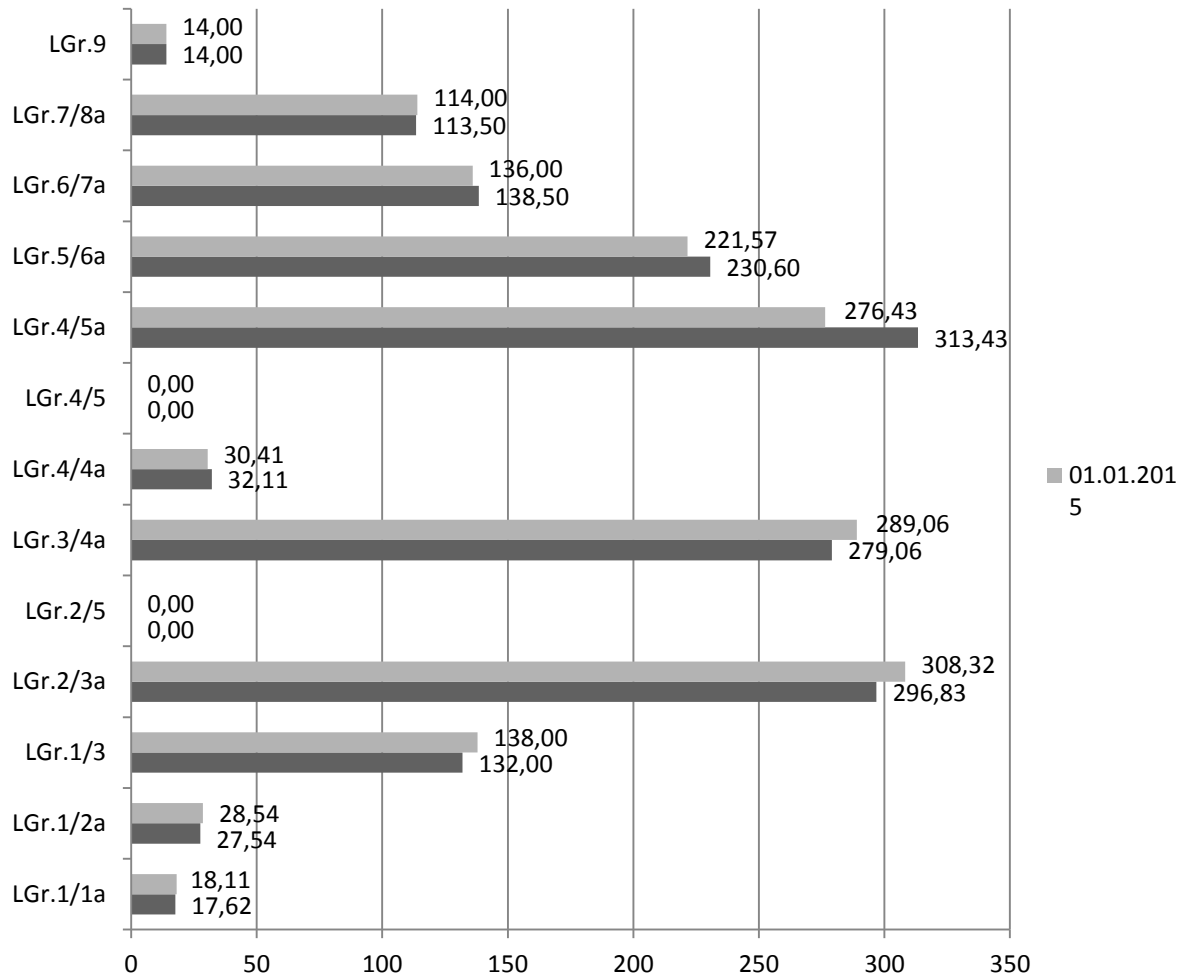
Bei den Entgeltgruppen (EGr.) S12 und S6 sind größere Stellenzuwächse erkennbar (EGr. S12 plus 29,07 VK, EGr. S6 plus 28,61 VK). Diese resultieren zum weitaus überwiegenden Teil aus Stellenschaffungen bzw. Stellenneubewertungen beim Jugendamt. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich beim Jugendamt in EGr. S12 eine Erhöhung um 28,25 VK und in EGr. S6 um 26,56 VK).

Weitere Stellenzuwächse in den genannten Entgeltgruppen von insgesamt 2,87 VK sind im Geschäftsbereich des 3. BM zu verzeichnen.

Verteilung der Vollkraftstellen nach S-Entgeltgruppen
Sozial- und Erziehungsdienst
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
 Stand 01.01.2016

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigen- betriebe gesamt	Summe
S18							0,50	18,75				19,25
S17				2,78		0,50	7,00	26,39		0,26		36,93
S16								12,00				12,00
S15						1,00	5,91	79,83		0,18		86,92
S14								102,01				102,01
S13								49,00				49,00
S12			0,82	0,60		5,83	5,28	109,32			3,00	124,85
S11	1,75		15,87			2,75	18,22	99,46				138,05
S10								78,00				78,00
S9								6,00				6,00
S8			4,40				2,00	140,95				147,35
S7								33,00				33,00
S6			4,95				0,50	635,13				640,58
S5			0,33									0,33
S4			0,60					67,62				68,22
S3								157,84				157,84
S2												
insgesamt	1,75		26,97	3,38		10,08	39,41	1.615,30		0,44	3,00	1.700,33

Verteilung der Vollkraftstellen nach Lohngruppen (bisheriger Arbeiterbereich)



Größere Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich im ehemaligen Arbeiterbereich bei den Lohngruppen 2/3a, 3/4a und 4/5a.

Der Rückgang in Lohngruppe 2/3a ist ausschließlich auf Veränderungen bei den Eigenbetrieben zurückzuführen. So wurden beim Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg (ASN) zum Haushalt 2016 7,00 VK für Müllauflader/innen geschaffen, Weitere 1,00 VK wurden im Berichtszeitraum nach Lohngruppe 2/3a neu bewertet. 18,00 VK beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum (SÖR), die bisher nach Lohngruppe 2/3a bewertet waren, wurden neu bewertet, hauptsächlich nach Lohngruppe 3/4a und 4/5a. Beim NürnbergBad (NüBad) wurden 1,00 VK in eine Angestelltenstelle umgewandelt und bei einer weiteren Stelle eine Reduzierung um 0,49 VK vorgenommen. Per Saldo ergibt sich bei Lohngruppe 2/3a somit ein Rückgang um 11,49 VK.

Der Rückgang bei Lohngruppe 3/4a beruht hauptsächlich auf Veränderungen beim Eigenbetrieb SÖR und bei der Hausverwaltenden Einheit Schule im Geschäftsbereich des 3. BM (3. BM/HVE Schule). So errechnet sich bei SÖR ein Rückgang um 18,00 VK, der auf Stellenneubewertungen zurückzuführen ist. Beim 3. BM/HVE Schule ergibt sich ein Zuwachs um 11,00 VK, der darauf beruht, dass bisher als Angestelltenstellen geführte Stellen für Hausmeister (Springkraft) nunmehr dem Arbeiterbereich zugeordnet werden. Darüber hinaus wurden bei NüBad 1,00 VK, die bisher als Arbeiterstelle geführt wurden, in eine Angestelltenstelle umgewandelt. Ein weiterer Rückgang um 2,00 VK ist bei der Friedhofsverwaltung zu verzeichnen, so dass sich per Saldo die Zahl der nach Lohngruppe 3/4a bewerteten Stellen um 10,00 VK vermindert.

Der Zuwachs bei Lohngruppe 4/5a hat seine Ursache zum einen in Stellenneubewertungen nach Lohngruppe 4/5a im Umfang von 40,00 VK bei SÖR. Da bei SÖR gleichzeitig auch 6,00 VK, die bisher nach Lohngruppe 4/5a bewertet waren, neu bewertet wurden, errechnet sich für SÖR per Saldo ein Plus von 34,00 VK im Vergleich zum Vorjahr. Außerdem wurden bei ASN zum Haushalt 2016 Stellenkapazitäten für Fahrer/innen im Umfang von 4,00 VK geschaffen. Hiervon sind 1,00 VK, die bisher nach Lohngruppe 4/5a bewertet waren, wegen Stellenneubewertung in Abzug zu bringen. Insgesamt errechnet sich bei Lohngruppe 4/5a somit ein Plus von 37,00 VK.

**Verteilung der Vollkraftstellen nach Lohngruppen
Aufteilung auf die Geschäftsbereiche und Referate
Stand 01.01.2016**

	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	Eigenbetriebe gesamt	Summe
LGr.1/1a		2,44	3,00	2,32			1,15	2,79			5,92	17,62
LGr.1/2a		0,81	4,00	0,52	8,21						14,00	27,54
LGr.1/3								1,00			131,00	132,00
LGr.2/3a				7,00	21,69			6,50		1,42	260,22	296,83
LGr.2/5												0,00
LGr.3/4a	1,00	5,50	11,00	14,00	73,18		6,38	3,00	1,00	2,00	162,00	279,06
LGr.4/4a		2,70	19,00				1,41				9,00	32,11
LGr.4/5												0,00
LGr.4/5a	1,00	32,78	2,00	4,00	6,00		4,00		2,00	3,00	258,65	313,43
LGr.5/6a		29,00	29,00		14,00		6,00		4,00		148,60	230,60
LGr.6/7a		21,00			4,00		1,00		2,00		110,50	138,50
LGr.7/8a		13,00		4,50					22,00		74,00	113,50
LGr.9		3,00		1,00					5,00		5,00	14,00
insgesamt	2,00	110,23	68,00	33,34	127,08	0,00	19,94	13,29	36,00	6,42	1.178,89	1.595,19

Fast 75% aller Vollkraftstellen des ehemaligen Arbeiterbereichs sind bei den Eigenbetrieben angesiedelt, vor allem bei der „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“ (174,47 Vollkraftstellen), beim „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“ (368,56 Vollkraftstellen) und beim „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ (586,35 Vollkraftstellen).

Überdurchschnittlich hohe Werte finden sich ferner im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tiergartens) und im Bereich des Referates II (Beschäftigte auf den städtischen Friedhöfen).

3. Personalstruktur

3.1 Anmerkung

Für das Jahr 2015 sind keine sich auf den Strukturbericht auswirkenden geschäftsbereichsübergreifenden Organisationsänderungen zu verzeichnen.

Nachdem die Gewerkschaften die Tarifregeln für den Sozial- und Erziehungsdienst (betrifft die Eingruppierungsregeln, nicht die Gehaltstabelle) zum 31.12.2014 gekündigt hatten, haben sich die kommunalen Arbeitgeber und die Gewerkschaften nach insgesamt neun Verhandlungsrunden und längeren Arbeitskampfmaßnahmen am 30.09.2015 auf ein Ergebnis verständigt. Die anschließende redaktionelle Umsetzung der Tarifeinigung zum 01.07.2015 hat einige Zeit in Anspruch genommen, so dass der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e. V. den Tarifvertragstext den kommunalen Arbeitgebern erst am 16.12.2015 zur Verfügung stellen konnte. Die Umsetzung des Tarifvertrags für den Sozial- und Erziehungsdienst setzt wiederum umfangreiche und zeitintensive Änderungen des Abrechnungsprogramms SAP HCM voraus und erfordert in vielen Fällen Einzelfallprüfungen. Die neuen S-Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst sind deshalb in diesem Bericht noch nicht berücksichtigt.

3.2 Zusammensetzung des Personalstandes

Der Personalstand enthält alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten.

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

3.2.1 Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2015)

Am 31.12.2015 waren bei der Stadt Nürnberg 10.681 (31.12.2014: 10.336) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einer Personalkapazität von 9.242,21 Vollkräften (VK) entspricht (31.12.2014: 9.077,41VK).

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 345 Personen) als auch die Steigerung der Personalkapazität in Vollkräften (+164,80 VK) im Vergleich zu 2014 resultiert neben den weiterhin zunehmenden Teilzeitwünschen aus familiären Gründen insbesondere aus den befristeten und vielfach bezuschussten Projekten, dem weiteren bedarfsorientierten Ausbau der Bereiche Kindertagesstätten und Bildung sowie den dringend notwendigen Begutachtungen für die Flüchtlingsarbeit.

3.2.2 Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2015

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

	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte				
	Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		
Geschäfts- bereich/ Eigenbetrieb	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
OBM	108	5	55	35	69	7	160	95	534
2. BM	440	2	5	7	128	19	56	70	727
3. BM	522	67	378	301	220	74	136	259	1.957
Ref. I	83	10	55	28	142	7	55	64	444
Ref. II	55	4	24	19	158	7	59	67	393
Ref. III	11	2	12	17	22	15	36	119	234
Ref. IV	19	4	17	12	186	111	168	326	843
Ref. V	92	8	60	66	260	109	980	914	2.489
Ref. VI	50	6	19	25	204	23	100	90	517
Ref. VII	71	3	18	17	54	9	39	32	243
SUN	13	2	2	2	261	16	42	52	390
NüSt	4	0	2	1	41	31	132	261	472
ASN	4	0	3	3	382	1	16	5	414
NüBad	2	0	0	0	45	21	14	13	95
SÖR	45	4	12	16	729	13	59	51	929
Gesamt	1.519	117	662	549	2.901	463	2.052	2.418	10.681

Am 31.12.2015 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2.847 Beamtinnen und Beamte (davon 666 in Teilzeit) und 7.834 Tarifbeschäftigte (davon 2.881 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 5.681 Mitarbeiterinnen (davon 2.967 in Teilzeit) und 5.000 Mitarbeiter (davon 580 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 53,19% und ist damit erneut leicht gestiegen (2014: 52,62%, 2013: 51,77%).

Differenziertere Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung finden Sie unter Nr. 3.4.

3.2.3 Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2015

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet (ausgenommen ist der gewerbliche Bereich). Eine „Rangfolge“ der Fachgruppen, gemessen an ihrem jeweiligen (prozentualen) Frauenanteil ergibt sich aus folgender Übersicht:

Fach- bzw. Berufsgruppe	Frauen*	Frauen* 2014	Männer
Sozial- und Erziehungsdienst	84,40% (1.996)	84,87% (1.884)	15,60% (369)
Medizinischer und Veterinärdienst	84,38% (81)	84,15% (74)	15,62% (15)
Allgemeiner Verwaltungsdienst	67,89% (1.833)	67,00% (1.760)	32,11% (867)
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	56,48% (933)	56,30% (921)	43,52% (719)
Sonstige Dienste	52,27% (161)	53,18% (142)	47,73% (147)
Technischer Dienst	37,63% (359)	37,35% (341)	62,37% (595)
Verwaltungstechnischer Dienst	28,71% (58)	30,14% (63)	71,29% (144)
Betriebstechnischer Dienst	23,91% (93)	24,66% (92)	76,09% (296)
Kommunale Wahlbeamte	11,11% (1)	11,11% (1)	88,89% (8)
Gewerblicher Bereich	10,22% (157)	10,09% (153)	89,78% (1.379)
Feuerwehrvollzugsdienst**	1,92%** (9)	1,68%** (8)	98,08% (460)

* Ergänzend die absoluten Zahlen in Klammer

** Inkl. der Rettungsleitstelle

Der Frauenanteil ist erfreulicherweise im Technischen Dienst weiter moderat angestiegen, während die „Männerquote“ im Sozial- und Erziehungsdienst unverändert niedrig, aber im Vergleich zu den Vorjahren erstmals wieder leicht steigend ist. In den klassischen Berufsgruppen „Sozial- und Erziehungsdienst“ sowie „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ ist der Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen nach absoluten Zahlen am deutlichsten angestiegen.

3.2.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Stand 31.12.2015

Die Zusammensetzung des Personalstamms lässt sich nach den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (die sich bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung noch an den alten Vergütungs- und Lohngruppen orientieren) strukturieren.

Die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes sind seit 01.11.2009 entsprechend dem Tarifvertrag bis auf wenige Ausnahmen (Beschäftigte, die aufgrund ihres Wahlrechts in EGr. E9 TVöD verblieben sind) in S-Entgeltgruppen* eingruppiert. Auf die Ausführungen unter Nr. 3.1 wird verwiesen.

* Die S-Entgeltgruppen sind den bisherigen Entgeltgruppen wie folgt zuzuordnen:

S 2	►	E 2
S 3	►	E 4
S 4	►	E 5
S 5	►	E 6
S 6 bis S 8	►	E 8
S 9 bis S 14	►	E 9
S 15 und S 16	►	E 10
S 17	►	E 11
S 18	►	E 12

Besoldungsgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
B10	1	0	0	0	1
B8	2	0	0	0	2
B6	5	0	1	0	6
B5	1	0	0	0	1
B2	8	0	0	0	8
A16	26	0	11	1	38
A15	135	9	67	25	236
A14	207	38	88	152	485
A13	226	24	194	122	566
A12	93	15	29	11	148
A11	118	13	74	85	290
A10	141	8	63	86	298
A9	183	4	66	9	262
A8	184	4	20	30	238
A7	166	1	26	24	217
A6	23	1	23	4	51
A5	1	0	0	0	1
Gesamt	1.520	117	662	549	2.848

Unverändert gehören gut 2/3 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Besoldungsgruppen BGr. A13, BGr. A14 und BGr. A15 der Berufsgruppe der Lehrkräfte an. Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene dominieren die des Feuerwehrvollzugsdienstes gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Außertariflich	4	0	3	0	7
E15UE	11	0	1	0	12
E15	30	1	17	17	65
E14	54	7	34	44	139
E13	85	28	65	94	272
E12	102	8	37	23	170
E11	124	42	61	85	312
E10	106	20	63	68	257
E9	311	77	216	329	933
E8	256	17	179	160	612
E7	116	6	9	0	131
E6	326	10	212	206	754
E5	333	21	134	123	611
E4	322	8	7	5	342
E3	350	11	37	88	486
E2UE	85	0	6	15	106
E2	2	47	4	159	212
E1	0	27	1	44	72
EG 9D (Pflege)	0	1	1	1	3
EG 9C (Pflege)	4	0	7	1	12
EG 9B (Pflege)	7	0	10	0	17
EG 8A (Pflege)	0	0	4	1	5
EG 7A (Pflege)	15	7	65	62	149
EG 3A (Pflege)	4	10	22	97	133
S18	9	0	8	4	21
S17	10	2	19	7	38
S16 UE	0	0	2	0	2
S16	1	0	5	1	7
S15	17	11	29	35	92
S14	9	8	34	72	123
S13UE	1	0	7	6	14
S13	1	1	19	8	29
S12UE	9	7	7	28	51
S12	5	4	20	30	59
S11UE	15	8	29	23	75
S11	18	4	53	57	132
S10	3	1	33	35	72
S9	0	1	3	1	5
S8	17	18	42	61	138
S7	2	1	13	14	30
S6	63	22	366	307	758
S4	0	1	55	41	97
S3	10	1	84	54	149
Sonstige (z. B. nebenberufliche Vergütung)	64	24	29	12	129
Gesamt	2.901	462	2.052	2.418	7.833

Etwa 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 13 und 14 TVöD sind Lehrkräfte, die aus unterschiedlichsten Gründen (z. B. wegen fehlender Laufbahnbefähigung, wegen geringen Stundenbedarfs, mangels gesundheitlicher Eignung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit) nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden konnten.

Die 2015 erfolgten Beförderungen und Höhergruppierungen können der Anlage 1 entnommen werden.

3.3 Männer und Frauen in Leitungsebenen Stand 31.12.2015

Leitungsebenen	Stellen	Frauen	in %	Vorjahr in %	Männer
1 OBM	1	-	-	-	1
2 BM, Referentin/ Referent, 1. Werkleitung	9	1	11,10	11,10	8
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung*	71	21	29,58	34,28	48
3a stv. Dienststellenleitung (ohne Abteilungsleitung), stv. Schulleitung	32	15	46,88	47,06	17
3b stv. Dienststellenleitung (mit Abteilungsleitung)	36	11	30,56	23,33	25
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)**	132	39	29,55	28,93	92
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)***	490	265	54,09	56,07	208
Gesamt	771	352	45,65	46,94	399

* 2 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2015 nicht besetzt.

** 2 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2015 nicht besetzt;
ferner teilen sich zwei Frauen eine Planstelle, leiten aber jeweils einen eigenen Bereich.

*** 24 Stellen dieser Leitungsebene sind zum Stichtag 31.12.2015 nicht besetzt;
ferner werden 7 dieser Positionen in geteilter Leitung wahrgenommen.

2015 gelang es der Stadt Nürnberg, den Frauenanteil auf der Ebene der stellvertretenden Dienststellen-/Schulleitungen (mit Abteilungsleitungen = Ebene 3b) deutlich zu steigern.

Aufgrund der organisatorischen Zuordnung von Fb zum Menschenrechtsbüro sowie in Vorbereitung der geänderten organisatorischen Verortung von SenA hat sich der Frauenanteil auf der Ebene der Dienststellenleitungen im Vergleich zu 2014 rückläufig entwickelt.

Die Stadt Nürnberg sieht sich unverändert dem Ziel verpflichtet, den Frauenanteil durch beständige Personalentwicklung - gerade auch in höheren Leitungsebenen - zu steigern. Auf die entsprechend auch im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg verankerten Zielsetzungen (Ziffer 1.1.1 - Mehr Frauen in Führungspositionen) wird verwiesen (Stadtratsbeschluss vom 14.02.2012).

Die Entwicklung der Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen und Männern in den Leitungsebenen „Dienststellen-/Schulleitung/2. Werkleitung (3)“ und „stellvertretende Dienststellen-/Schulleitung (3a und 3b)“ nach Geschäftsbereichen im 5-Jahres-Vergleich (2005 - 2010 - 2015) können der Anlage 2 entnommen werden.

Informationen zu „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ finden Sie unter Nr. 3.4.5.

3.4 Teilzeitbeschäftigte

Die Stadt Nürnberg setzt, als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb stehend, schon seit vielen Jahren mit ihrer Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit. Die bei der Stadt Nürnberg vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung werden sehr gut angenommen.

In der Auswertung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) arbeiten.

Bei der Auswertung wurde ausschließlich der Personalstand nach Nr. 3.2 berücksichtigt.

3.4.1 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2013 - 2015)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit
2013	6.820	3.373
2014	6.882	3.454
2015	7.134	3.547

3.4.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2013 - 2015)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2013	4.313	2.507	603	2.770
2014	4.299	2.583	598	2.856
2015	4.420	2.714	580	2.967

3.4.3 Teilzeitquote

Obwohl 2015 die „Kopf-Zahl“ der Teilzeitbeschäftigten erneut gestiegen ist, ist - nachdem die „Kopf-Zahl“ der Vollbeschäftigten im Verhältnis dazu überproportional zugenommen hat - erstmals seit Jahren die Teilzeitquote leicht rückläufig:

Jahr	Teilzeitquote
2013	33,09%
2014	33,42%
2015	33,21%

3.4.4 Teilzeitbeschäftigte, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeitvolumen

Eine Gesamtbetrachtung aller 3.547 genehmigten Teilzeitbeschäftigungen macht deutlich, dass die Stadt Nürnberg sehr individuell auf die Teilzeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeht. Zudem ist zu beachten, dass unterschiedlichste reguläre Arbeitszeiten bestehen (z. B. Tarifbeschäftigte: 39 Wochenarbeitsstunden, Beamtinnen/Beamte: 40 Wochenarbeitsstunden und bei den Lehrkräften variiert die Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Unterrichtseinsatz in sogenannten „wissenschaftlichen Fächern“ zwischen 23 und 28 Wochenarbeitsstunden, Musikschullehrkräfte haben eine Unterrichtsverpflichtung von 30 Wochenstunden).

Für eine Übersicht, empfehlen sich deshalb folgende Zäsuren nach dem Beschäftigungsgrad (ohne Sabbatjahr bzw. Altersteilzeit im Blockmodell):

Beschäftigungsgrad	≤ 25%	<50%	= 50%	< 75%	= 75%	< 100%	Gesamt
Männer	111	49	61	105	21	233	580
Frauen	216	330	479	855	92	995	2.967
Gesamt	327	379	540	960	113	1.228	3.547
<i>Entwicklung im Vergleich zu 2014</i>	+ 156	- 3	- 30	- 13	- 10	- 7	+ 174

In der Rubrik „Beschäftigungsgrad von ≤ 25% befinden sich insbesondere Beschäftigte, die auf der Basis eines Grundarbeitsvertrages bedarfsentsprechend von der Beschäftigungsdienststelle eingesetzt werden (z. B. Schulweghelfer/innen, Hausaufgabenbetreuer/innen, Saisonkräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Veranstaltungen wie die Blaue Nacht oder das Silvestival). Die Zahl ist im Vergleich zu 2014 deutlich gestiegen, nachdem PA bis 2014 alle bisher dezentral vereinbarten Dienst- und Werkverträge überprüft und ggf. in korrekte Arbeitsverträge überführt hat. Eine Auswertung nach der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in diesen Fällen jedoch aufgrund der saisonalen bzw. eventbezogenen Einsätze nicht ganz korrekt möglich.

Außerdem befinden sich in dieser Rubrik Lehrkräfte und Musikschullehrerinnen und -lehrer, die dem Bedarf in bestimmten Fächerkombinationen entsprechend beschäftigt werden (oftmals schon während des „Lehramtsstudiums“ nach der 1. Staatsprüfung mit schulaufsichtlicher Genehmigung bzw. auch als Nebentätigkeit), die sozialversicherungsrechtlich als geringfügige Beschäftigungen zu klassifizieren sind.

Unter den Beschäftigungsgrad über 25% aber noch unter 50% fallen neben den Lehrkräften mit bestimmten Fächerkombinationen vor allem unterhältliche Teilzeitbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit an drei oder vier (Vormit-)Tagen einbringen möchten.

Unter den 61 Männern die mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, befinden sich noch 15 Tarifbeschäftigte sowie 3 Beamte, die Altersteilzeit im Teilzeitmodell noch auf Basis der bis zum 31.12.2009 geltenden Regelungen vereinbart haben. Bei den Frauen ist zu bemerken, dass 412 Tarifbeschäftigte und 67 Beamtinnen exakt mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten; auch hier sind Altersteilzeitvereinbarungen im Teilzeitmodell von untergeordneter Bedeutung (9 tarifbeschäftigte Mitarbeiterinnen).

Bei einem Beschäftigungsgrad von über 50% aber noch unter 75% finden sich ebenfalls die unterschiedlichsten Stundenvereinbarungen. Von den tarifbeschäftigten Frauen präferieren jedoch „auffällig“ viele 20 Wochenarbeitsstunden (76 Frauen) oder 25 Wochenarbeitsstunden (186 Frauen). Diese Arbeitszeit korrespondiert mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf vier oder fünf (Vormit-)Tage.

Des Weiteren wird speziell von Frauen (Tarifbeschäftigte wie Beamtinnen) sehr häufig eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 30 Wochenarbeitsstunden (350 Frauen), 32 Wochenarbeitsstunden (98 Frauen) bzw. 35 Wochenarbeitsstunden (98 Frauen) gewählt, was einer Stundenverteilung von 6 Stunden bei 5 Arbeitstagen oder 4 vollen Arbeitstagen und einem freien Arbeitstag entspricht.

3.4.5 Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg stehen die tariflichen wie gesetzlichen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung offen. Entsprechend ist in Nr. 8.1 des Frauenförderplans festgehalten, dass Teilzeitbeschäftigung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und zwar auch in allen Leitungsfunktionen, eröffnet ist. Bei den Leitungsebenen (vgl. Nr. 3.3) ergibt sich bzgl. Teilzeitbeschäftigung und ggf. geteilter Leitungsstellen am 31.12.2015 folgendes Bild*:

* Nicht berücksichtigt wurden dabei Altersteilzeitvereinbarungen bzw. Sabbatjahrvereinbarungen soweit die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Blockmodell in der Ansparphase weiterhin vollbeschäftigt ist.

Leitungsebenen	Stellen	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit	davon geteilte Leitungs- funktion
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung	71	1	0	0
3a stv. Dienststellenleitung (ohne Abteilungsleitung), stv. Schulleitung	32	1	0	0
3b stv. Dienststellenleitung (mit Abteilungsleitung etc.)	36	1	1	0
4a Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)	132	15	4	0
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitung (ohne Schulen)	490	95	14	7
Gesamt	761	113	19	7

In allen Leitungsebenen ist unverändert signifikant, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Teilzeitbeschäftigung mit i. d. R. deutlich mehr als 75% ihrer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewählt haben („**reduzierte Vollbeschäftigung**“). Die Frage der Teilbarkeit der Leitungsfunktion stellte sich in diesen Fällen deshalb nicht.

Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit dient der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Entsprechende Angebote erhöhen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und ermöglichen es, ihnen Perspektiven zu eröffnen. Auch wenn der öffentliche Dienst als familienfreundlicher Arbeitgeber anerkannt ist, besteht insbesondere bei Führungsfunktionen häufig die Erwartung einer hohen zeitlichen Verfügbarkeit im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung. So mangelt es in der Praxis oftmals an Akzeptanz und Ansätzen für die Realisierbarkeit der Arbeitszeitreduktion im Zusammenhang mit Führungspositionen, obwohl der rechtliche Rahmen hierfür gegeben ist.

Unter der Überschrift „Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin“ hat sich die Stadt Nürnberg im Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 das Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Führung mit reduzierter Arbeitszeit ermöglichen. In diesem Sinne gilt es vor allem, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter über Qualifizierungsangebote zu diesem Thema zu sensibilisieren. Weiterhin ist - nicht zuletzt auch mit Blick auf den aktuellen Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes - zu diskutieren, zukünftig jede zu besetzende Führungsposition im Hinblick auf eine Arbeitszeitreduktion zu überprüfen, mögliche Modelle und den Umfang der maximal möglichen Aufgabenreduktion des konkreten Arbeitsplatzes zu analysieren und dies bereits in der Stellenausschreibung erkenntlich zu machen, um so alle interessierten Beschäftigten direkter und transparenter anzusprechen und seitens der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg ein klares Signal zu setzen.

3.5 Alternierende Telearbeit

Die Stadt Nürnberg legt großen Wert auf mitarbeiterfreundlich gestaltete Arbeitsbedingungen. Die Alternierende Telearbeit wird nach dem ursprünglichen Modellversuch seit 01.01.2015 unter erweiterten Rahmenbedingungen fortgeführt.

Zum 31.12.2015 nutzten insgesamt 96 Beschäftigte die Möglichkeit der Alternierenden Telearbeit. Die Frauenquote beträgt zum Stichtag 60% und ist somit rückläufig, was auch dem Wegfall der Antragsgründe geschuldet ist. Bei insgesamt 54% der geschlossenen Vereinbarungen wurde als Grund die Kinderbetreuung angegeben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verteilen sich auf 24 verschiedene Dienststellen.

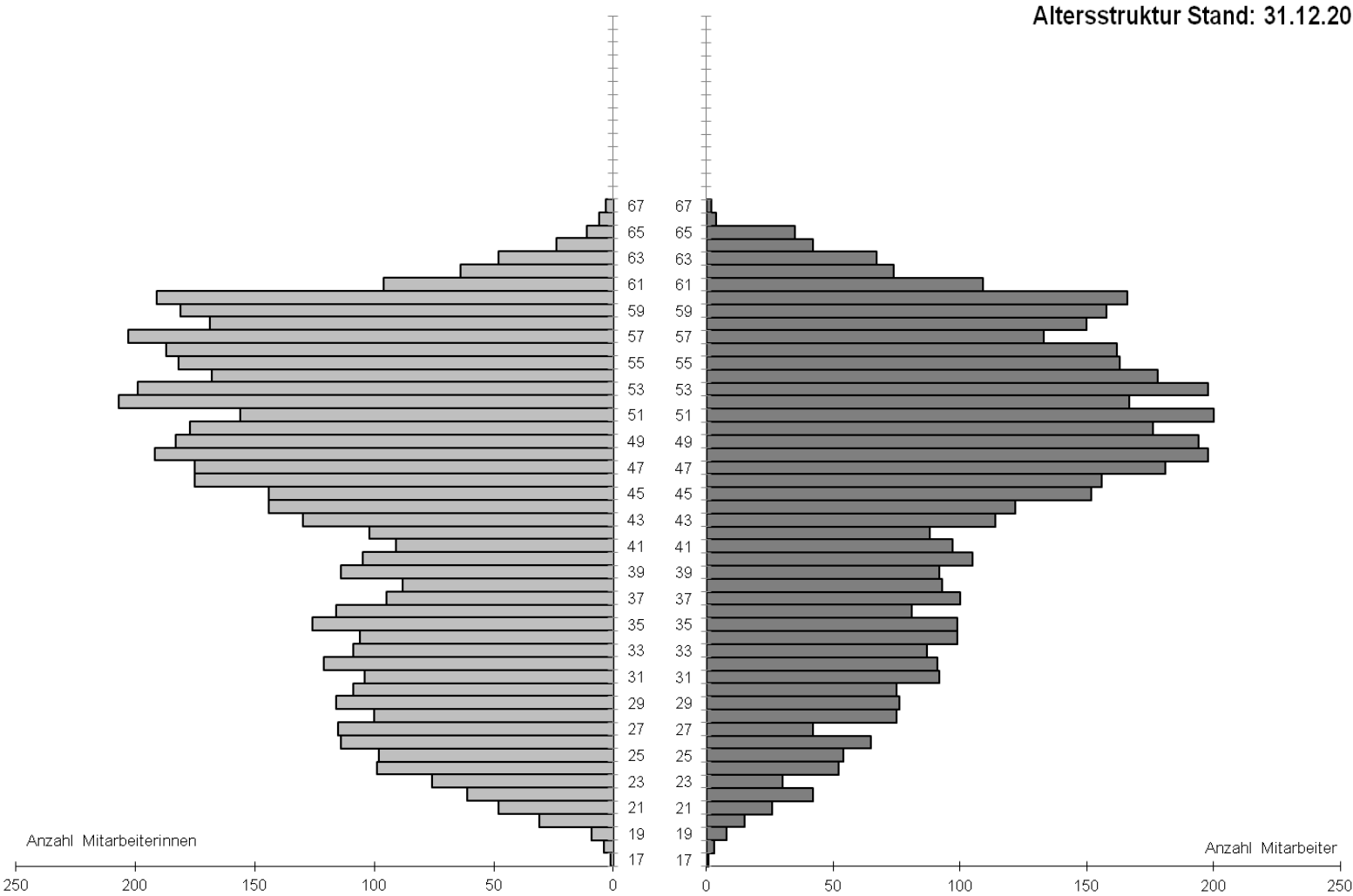
3.6 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht

Entsprechend der demografischen Entwicklung der Bevölkerung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben das Durchschnittsalter bei über 40 Jahren. Das Durchschnittsalter am 31.12.2015 liegt rechnerisch bei 45,44 Jahren. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den letzten 10 Jahren relativ konstant geblieben. Maßgebend hierfür dürfte insbesondere sein, dass die Stadt Nürnberg auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften setzt.

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Durchschnittsalter in Jahren	44,86	44,99	44,93	45,17	45,34	45,39	45,44	45,37	45,36	45,44

Die Altersstruktur der in den Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann - aufgeschlüsselt nach der Skalierung des Deutschen Städtetags (15 - 34 Jahre; 35 - 54 Jahre, 55 - 59 Jahre und anschließend (da „rentennah“) 60, 61, 62, 63, 64 und 65 Jahre) - der Anlage 3 entnommen werden.

Die nachfolgende Grafik stellt den Altersaufbau der Beschäftigten (vgl. Nr. 3.2) Stand 31.12.2015 dar.



3.7 Ausländische Beschäftigte

Dank der vielfältigen Bemühungen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg konnte die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2015 erneut gesteigert werden.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens stellt die Abstammung und Herkunft einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers **kein** zulässiges Differenzierungskriterium dar (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG sowie insbesondere das zum 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG). Nachdem eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage fehlt, lassen sich nachweislich nur die Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit auswerten.

Beschäftigte ausländischer Staatsangehörigkeit

Stichtag	aus EU Staaten		außerhalb der EU		insgesamt		Summe
	M	W	M	W	M	W	
31.12.2013	106	142	63	118	169	260	429
31.12.2014	113	142	72	140	185	282	467
31.12.2015	125	157	65	161	190	318	508

Unverändert gibt es auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Um dennoch belastbareres Zahlenmaterial zu erhalten, befragt das Personalamt seit 2014 neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich des Migrationshintergrundes anonymisiert und auf freiwilliger Basis. Aufgrund der Rückmeldungen (inkl. NüSt) ergaben sich folgende Ergebnisse:

Einstellungs-jahr	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2014	168 (ohne NüSt: 130)	419 (ohne NüSt: 394)	22 (ohne NüSt: 16)	28,6%
2015	136* (ohne NüSt: 106)	405* (ohne NüSt: 367)	14* (ohne NüSt: 12)	25,1%

*Nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikantinnen/Praktikanten (2014 wurden Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten einbezogen).

Mit **25,1%** (bezogen auf die auswertbaren Rückmeldungen) liegt der Anteil der neu eingestellten Beschäftigten mit Migrationshintergrund weit über dem in der Mitarbeiterbefragung 2014 ermittelten Prozentsatz (10%).

Die Zahlen im Bereich der **Nachwuchskräfte** bewegten sich bereits in den letzten Jahren auf hohem Niveau (vgl. den am 12.05.2015 im Personal- und Organisationsausschuss behandelten Bericht „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“). Erstmals wurde im Jahr 2014 eine entsprechende Abfrage bei NüSt einbezogen.

Einstellungsjahr-gang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2013	128	32	25,0%
Anteil Frauen	69	21	30,4%
Anteil Männer	59	11	18,6%
2014*	130	38	29,2%
Anteil Frauen **	64	19	29,7%
Anteil Männer **	49	8	16,3%
2015*	153 (ohne NüSt: 139)	34 (ohne NüSt: 28)	22,2%
Anteil Frauen**	68	11	16,2%
Anteil Männer**	71	17	23,9%

* inkl. NüSt

** Aus datenschutzrechtlichen Gründen entfällt bei NüSt eine geschlechterspezifische Aufschlüsselung.

Unabhängig davon ist sich die Stadt Nürnberg ihrer Vorbildfunktion bewusst. Für die Stadt Nürnberg wird der Themenbereich „Integration“ - insbesondere vor dem Hintergrund der Flüchtlingsarbeit - auch weiterhin ein wichtiger sozial- wie personalpolitischer Aspekt bleiben.

3.8 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.8.1 Beurlaubungsarten

Im Kalenderjahr 2015 haben 125 Männer Elternzeit neu beantragt und 11 Männer waren über den Jahreswechsel 2014/2015 in Elternzeit. 22 von ihnen haben ihre Elternzeit im Jahr 2015 auf zwei Zeitabschnitte verteilt, wobei 19 Männer 2x je einen Monat Elternzeit beantragten. Damit ist die Zahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, um ca. 30% angestiegen (2014: 97 Männer; 2013: 63 Männer; 2012: 57 Männer), wobei die Dauer der „Väterzeit“ unverändert i. d. R. ein bis zwei Monate beträgt.

Unter die Rubrik „sonstige Urlaube“ fallen Beurlaubungen zu Fortbildungszwecken, aus persönlichen Gründen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie zum Entwicklungsdienst. Seit dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes am 01.07.2008 hat sich, da die beamtenrechtlichen sowie die tariflichen Bestimmungen schon seit langem eine Beurlaubungsmöglichkeit zur Pflege einer/eines Angehörigen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vorgesehen haben, die Zahl der Beurlaubungen auch 2014 nicht signifikant verändert. Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz wurde auch 2015 nicht in Anspruch genommen.

Im Kalenderjahr 2015 waren insgesamt 813 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter antragsgemäß aus nachfolgenden Gründen unter Wegfall der Bezüge beurlaubt. Im Vergleich zu den Vorjahren ist erneut ein deutlicher Anstieg der Beurlaubungsart „Elternzeit“ festzustellen, während die anderen Beurlaubungsarten sehr konstant geblieben sind. Auffallend ist dabei, dass die Männer - wie bereits ausgeführt - i. d. R. ein bis zwei Monate und Frauen meist zunächst für ein Jahr Elternzeit beantragen und ggf. jahresweise die Elternzeit verlängern.

Um die Entwicklung verfolgen zu können, werden die Zahlen des Vorjahres in Klammer angedruckt:

Beurlaubungsart	Männer	Frauen	Gesamt
Elternzeit	136 (102)	401 (382)	537 (484)
Beurlaubung zur Betreuung von Kindern/Angehörigen	7 (10)	151 (151)	158 (161)
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	28 (33)	90 (77)	118 (110)
Gesamt	171 (145)	642 (610)	813 (755)

2015 sind 185 Frauen anlässlich der Geburt eines Kindes vorübergehend aus dem Beruf „ausgestiegen“ und haben Elternzeit beantragt, 79 davon zunächst für den Zeitraum von bis zu einem Jahr. Bei 169 Frauen endete die Elternzeit im Laufe des Kalenderjahres 2015.

17 dieser Frauen beantragten nach einem kurzen Dienstwiederantritt bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes in 2015 erneut Elternzeit und sieben dieser Frauen beantragten anschließend eine Beurlaubung zur Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder.

Die Dauer der „Väterzeit“ beträgt überwiegend ein Monat (54 Väter) bzw. zwei Monate (57 Väter). 13 Väter beantragten Elternzeit bis zu max. einem Jahr und 1 Vater beantragte zwei Jahre Elternzeit. Bei 14 Vätern dauert die beantragte Elternzeit über den Jahreswechsel 2015/2016.

Lässt man die Beurlaubungen aus sonstigen Gründen unberücksichtigt, sind es unverändert Frauen (2015: 79%; 2014: 83%; 2013: 87%), die aus familiären Gründen eine berufliche Auszeit nehmen. Unberücksichtigt ist dabei noch die Dauer der beruflichen Auszeit.

Der Beschäftigtenstruktur folgend (1/3 Beamtinnen/Beamte zu 2/3 Tarifbeschäftigte) bilden die zahlenmäßig stärkste Gruppe der Beurlaubten - ebenfalls unverändert - die weiblichen Tarifbeschäftigten.

3.8.2 Beurlaubungsquote

Bei 10.681 Beschäftigten errechnet sich eine Beurlaubungsquote von 7,61% (2014: 7,30%; 2013: 6,66%).

Die Beurlaubungsquote lässt jedoch keine Aufschlüsse über die Dauer der Elternzeit bzw. Beurlaubung zu. Die Dauer der Elternzeit bzw. der Beurlaubung bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2015 kann der Anlage 4 entnommen werden.

4. Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Entwicklung des Personalausfalls 2013 - 2015

Die Ausfallzeiten werden direkt der Zeitermittlung des Personalabrechnungsverfahrens entnommen, in dem sie primär für Zwecke der Entgeltfortzahlung erfasst werden. Zum Benchmarking beteiligt sich das Personalamt am Vergleichsring des Deutschen Städte-tags, dessen Skalierung (1-3 Tage; 4-42 Tage und ab 43 Tage) und weitere Vorgaben (ohne: Kur/Reha-Maßnahme, Arbeitsunfälle, Mutterschutz bzw. andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder) auch bei der Ermittlung der nachfolgenden Fehlzeiten berücksichtigt wurden. Der Personalausfall bei der Stadt Nürnberg wird deshalb auch in **Kalendertagen** „gemessen“. In Folge lassen sich die Fehlzeiten nur schwer mit Ausfallzeit-Daten aus der Wirtschaft bzw. von Krankenkassen vergleichen*.

*Anmerkung:

Bei der Interpretation der vorliegenden Daten ist zu beachten, dass für seriöse Vergleiche mit anderen veröffentlichten Statistiken die Datenbasis und die Berechnungsmethode bekannt sein müssen. Die von den Betriebskrankenkassen veröffentlichten Zahlen enthalten z. B. keine Kurzzeiterkrankungen, die wegen tariflicher und betrieblicher Regelungen keine kassenärztliche Krankschreibung erfordern. Studien von Wirtschaftsunternehmen stützen sich dagegen oft nur auf bezahlte Ausfallzeiten und nehmen Langzeiterkrankte aus.

4.1 Stadtverwaltung mit Eigenbetrieben

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamtinnen/Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	9.137	4.276	13.413	544
4 - 42 Tage	44.086	12.666	56.752	726
ab 43 Tage	23.803	10.915	34.718	456
weiblich				
1 - 3 Tage	17.347	4.054	21.401	624
4 - 42 Tage	51.886	7.700	59.586	717
ab 43 Tage	32.668	8.094	40.762	137
Summe	178.927	47.705	226.632	3.204

Im Schnitt dauerte 2015 bei der Berufsgruppe der Beamtinnen und Beamten eine Erkrankung 17 Kalendertage, bei Tarifbeschäftigten 23 Kalendertage; im Mittel 21 Kalendertage.

4.1.1 Vorjahresvergleich

Im Vergleich zu den beiden Vorjahren entwickelten sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten wie folgt:

2013		2014		2015	
Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage	Beschäftigte	Fehltage
10.193	199.421	10.336	207.202	10.681	226.632
Krankheitsquote: 5,36%		Krankheitsquote: 5,49%		Krankheitsquote: 5,81%	

Die Krankheitsquote ist in 2015 - dem bundesweiten Trend folgend - um 0,32 Prozentpunkte angestiegen.

Ursächlich für die Krankheitsquote können sein:

- der demografische Aspekt,
- die im ehemaligen Arbeiterbereich hohen körperlichen Anforderungen (z. B. häufiges Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Lärm- oder Hitzebereich). Somit stammen krankheitsbedingte Fehlzeiten aus Tätigkeitsbereichen, die in vielen anderen Kommunen vergeben wurden oder dem Outsourcing zum Opfer gefallen sind.
- die deutlich und beständig zunehmende Zahl der Muskel-Skelett-Erkrankungen auch bzw. gerade bei den „typischen“ Verwaltungsberufen, Erkrankungen des Kreislaufsystems sowie Erkrankungen aus dem psychischen Formenkreis (Eruiert von der AOK und TK im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements).

Unverändert ist - wie auch Studien verschiedener Krankenkassen und Unfallversicherungsträger belegen - eine deutliche Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen festzustellen. Seit Ende 2014 steht den Führungskräften sowie den Kolleginnen und Kollegen zur Hilfestellung ein Leitfaden zum Umgang bei psychischen Erkrankungen zur Verfügung, der den Mitgliedern des Personal- und Organisationsausschusses am 09.12.2014 vorgestellt wurde.

4.1.2 Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2015 eine Krankheitsquote von 6,73% ermittelt (2014: 6,41%; 2013: 6,43%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) lag die Krankheitsquote sogar bei 7,02% (2014: 6,96%; 2013: 6,88%).

Auch wenn die Stadt Nürnberg die vom Deutschen Städtetag ermittelte Krankheitsquote unterschreitet, ist aus betriebs- und volkswirtschaftlichen Gründen, insbesondere den

- erheblichen Kosten (ggf. zuzüglich der Personalkosten für eine Vertretungskraft)
- Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe und des Betriebsklimas sowie
- der Altersstruktur der Beschäftigten und
- der gestiegenen Lebensarbeitszeit

als auch aus Gründen der Personalakquise das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitgeberprofils.

Ergänzend zu den stadtweit eingeführten Rückkehrgesprächen (seit 2004) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (seit 2005) sowie der Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hiermit nachhaltig die Bedeutung der Prävention in den Vordergrund gerückt und hierfür sensibilisiert, um Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern (auf die Berichte im Personal- und Organisationsausschuss, zuletzt am 15.12.2015, wird verwiesen). Weitere Informationen zu den Aktivitäten sind unter Nr. 4.3 zu finden.

Vor dem Hintergrund der Aufgabenverdichtung und der damit verbundenen beständig steigenden Leistungsanforderungen bei steigender Lebensarbeitszeit rechnet sich diese Investition für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg. Der Ansatz, die Gesundheit und damit die Potenziale und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, lässt mittelfristig erwarten, dass sich die Personalausfallkosten im Rahmen halten bzw. mittelfristig sinken.

4.2 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben

Diese Gesamtbetrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten führt, differenziert nach Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung) und Eigenbetrieben, - vor dem Hintergrund der überwiegenden gewerblichen Tätigkeiten mit entsprechenden körperlichen Anforderungen - „erwartungsgemäß“ zu dem Ergebnis, dass die Krankheitsquote in der Kernverwaltung (5,40%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (7,32%). Im Vergleich zu den Vorjahren ist 2015 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,44 Prozentpunkte gestiegen, während bei den Eigenbetrieben die Krankheitsquote wieder leicht (0,11 Prozentpunkte) gesunken ist.

4.2.1 Stadtverwaltung (sog. Kernverwaltung)

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	5.096	3.993	9.089	269
4 - 42 Tage	17.543	11.901	29.444	338
ab 43 Tage	11.474	10.587	22.061	237
weiblich				
1 - 3 Tage	15.815	3.929	19.744	444
4 - 42 Tage	44.091	7.370	51.461	510
ab 43 Tage	26.121	7.250	33.371	0
Summe	120.140	45.030	165.170	1.798

Für 2015 errechnet sich bei 8.381 Beschäftigten in der Kernverwaltung eine Krankheitsquote von 5,40% (2014: 4,96%; 2013: 4,88%).

4.2.2 Eigenbetriebe

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	4.041	283	4.324	275
4 - 42 Tage	26.543	765	27.308	388
ab 43 Tage	12.329	328	12.657	219
weiblich				
1 - 3 Tage	1.532	152	1.684	180
4 - 42 Tage	7.795	330	8.125	207
ab 43 Tage	6.547	844	7.391	137
Summe	58.787	2.702	61.489	1.406

Für 2015 errechnet sich bei 2.300 Beschäftigten in den Eigenbetrieben eine Krankheitsquote von 7,32% (2014: 7,43%; 2013: 7,09%).

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben können der Anlage 5 entnommen werden.

4.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

4.3.1 Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Seit 2012 bietet das Personalamt mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg die Möglichkeit, sich noch intensiver mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu beschäftigen.

Zu den Aufgaben des Gesundheitsmanagements gehört neben der Begleitung und Unterstützung der Dienststellen in Bezug auf die Gesundheitsförderung (z. B. Gesundheitszirkel) auch die Umsetzung gesamtstädtischer Maßnahmen. Der Ausbau des Fortbildungsangebots im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit, die Schaffung von Netzwerken sowie Öffentlichkeitsarbeit sind weitere Spektren des Tätigkeitsbereichs. Alle Referate, Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe sind aufgerufen, sich bei ihren Aktivitäten zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit und des Arbeitsumfelds durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützen zu lassen.

Eine Statistik zur Erfassung des Umfangs des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird seit 2012 erstellt.

4.3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen

	2013	2014	2015
Gesamtstädtische(r) Gesundheitstag(e) / Aktionstage	0	2	10
Gesundheitszirkel	5	4	2
Gesundheitstage in Dienststellen	7	13	6
Gesundheitstage für Anwärter/innen, Azubis	5	7	6
Einzelmaßnahmen	9	19	9
Krankenstandsanalyse	6	4	2
Fachtagungen	0	0	1

Die Zahl der Projekte und interessierten Dienststellen bzw. Eigenbetriebe lässt zum einen auf ein wachsendes Interesse an der Thematik und zum anderen auf ein steigendes Bewusstsein für den Stellenwert der Gesundheit der Mitarbeitenden schließen. Detaillierte Analysen des Arbeitsumfelds und der individuellen Beanspruchung liefert die Arbeit im **Gesundheitszirkel**. In mehreren Workshops erarbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die belastenden Faktoren bei ihrer Arbeit ebenso wie mögliche Lösungen zur Reduzierung der Belastung. Der Gesundheitszirkel liefert konkrete Hinweise auf Probleme und Lösungen, bindet dabei jedoch einige personelle und finanzielle Ressourcen. Der **Gesundheitstag** bietet die Möglichkeit, auf recht einfache und unkomplizierte Weise in das Thema Gesundheit einzusteigen. Die jeweilige Schwerpunktsetzung (zum Beispiel im Bereich Bewegung, Ernährung oder Entspannung) erfolgt individuell nach den Wünschen der Dienststelle/der Abteilung. Die Fortführung einzelner Angebote (beispielsweise Entspannung in der Mittagspause) sichert die Nachhaltigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Daneben sind **einzelne Projekte** zu unterschiedlichsten Themen eine weitere Möglichkeit, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken.

Zusätzlich zu Maßnahmen der einzelnen Dienststelle bzw. des Eigenbetriebes finden auch **gesamtstädtische Aktivitäten** der Betrieblichen Gesundheitsförderung statt. Im Jahr 2015 sind hier vor allem die Aktionswochen „Gesundheitscheck“ zu nennen, die allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit boten, Gesundheitsmessungen durchführen zu lassen. Für die Dienststellen- und Schulleitungen fand im Juli 2015 die Fachtagung „Psychische Gesundheit“ statt, die in Vorträgen und Workshops die Aspekte von psychischer Erkrankung und geistiger Gesunderhaltung aufzeigte.

Unbestritten ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement inzwischen ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Unternehmensstrategie. Die Nachfrage zeigt, dass es bereits heute in vielen Dienststellen und Schulen zur gelebten Kultur gehört.

5. Anmerkungen der Frauenbeauftragten

Der **Anteil der Frauen** an allen Beschäftigten ist im Berichtszeitraum erneut leicht gestiegen und liegt Ende 2015 bei 53,2%. Bei der **Arbeitszeitreduzierung** gibt es im Berichtsjahr wenig Veränderung, die Gesamt-Teilzeitquote liegt bei 33,2%. Von 5.681 weiblichen Beschäftigten sind 2.967 (52,2%) mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigt und von 5.000 männlichen Beschäftigten arbeiten 11,6% in Teilzeit.

Auch bei der **beruflichen Segregation** von Frauen und Männern und damit ihrer Konzentration in „typischen“ Tätigkeitsfeldern sind nur kleine Veränderungen feststellbar. Zwar sind Männer im Sozial- und Erziehungsdienst unverändert deutlich unterrepräsentiert, jedoch steigt ihr Anteil im Berichtszeitraum erstmals wieder leicht an. Die Anzahl der Frauen in ihren beruflichen Domänen „Sozial- und Erziehungsdienst“ und „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ ist dagegen innerhalb eines Jahres deutlicher angestiegen.

Die geschlechtsspezifisch geprägte Struktur im **Besoldungs- und Entgeltsystem** bleibt auch im Jahr 2015 relativ unverändert.

Mit einer B-Besoldung arbeiten inzwischen 17 Männer und unverändert eine Frau. Von leichten Zuwächsen in den Besoldungsgruppen A14 und A15 der vierten Qualifikationsebene haben **Beamtinnen und Beamte** gleichermaßen profitiert. Im Vergleich zum Vorjahr haben die Beamtinnen ihren Anteil an den beiden obersten Besoldungsgruppen A15 und A16 um zwei Prozentpunkte auf 38 % erhöht, bleiben jedoch gemessen an ihrem Gesamtanteil in dieser Statusgruppe von 42,5% in den Spitzen-Besoldungsgruppen immer noch unterrepräsentiert.

Bei den **Tarifbeschäftigten** ist der Gesamtanteil der Frauen auf 57,1% angestiegen, der Anteil der Männer dementsprechend auf knapp 43% geringfügig gesunken. Inzwischen sind in der obersten Entgeltgruppe E15UE 11 Männer und eine Frau eingruppiert, in E15 ist der Frauenanteil auf 52,3% und in E14 auf 56,1% angestiegen, damit sind die Frauen zumindest in E14 entsprechend ihrem Gesamtanteil an allen Tarifbeschäftigten eingruppiert.

Bemerkenswert bleibt die deutlich gestiegene Überrepräsentanz der Männer in der obersten **Entgeltgruppe S18** (entspricht E12) des Sozial- und Erziehungsdienstes: knapp 15% beträgt ihr Gesamt-Anteil in diesem Tarifbereich gegenüber fast 42% in der Spitzen-Entgeltgruppe S18.

Auf der **Führungsetage** der Dienststellen- und Schulleitungen ist die Frauenquote im Berichtsjahr von 34,3% auf 29,6% gesunken und liegt damit wieder unter einem Drittel, dagegen ist auf der Hierarchieebene der stellvertretenden Amts- und Schulleitungen eine Steigerung des Frauenanteils von 35,9% auf 38,2% erfolgt.

Führen mit reduzierter Arbeitszeit 2014 und 2015

Leitungsebenen	2014				2015			
	Stellen	♀ red. AZ	♂ red. AZ	davon geteilt	Stellen	♀ red. AZ	♂ red. AZ	davon geteilt
Dienstst.-/Schulleitung	70	3	0	0	71	1	0	0
stv. Dienstst.-/Schulleitung	64	3	1	0	68	2	1	0
Abteilungs-/Bereichsleitung	121	15	6	*	132	15	4	0
Sachgebiets-/Teamleitung	453	92	12	9	490	95	14	7
gesamt	708	113	19	9	761	113	19	7

*Die Kapazität von 4 Positionen dieser Leitungsebene ist auf vier Frauen und einen Mann aufgeteilt.

Die unverändert hohe Quote von weiblichen Teilzeitbeschäftigten zusammen mit der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte bei der Stadtverwaltung machen eine gezielte Förderung von Führung mit reduzierter Arbeitszeit zur zentralen Personalentwicklungsmaßnahme, von der genauso Männer mit dem Wunsch nach kürzeren Erwerbsarbeitszeiten profitieren können. Erste Ergebnisse zum Projektauftrag des Personalamtes und der Frauenbeauftragten liegen vor und werden auf ihre Umsetzbarkeit überprüft und diskutiert.

Fazit: Durch die Gender-Brille betrachtet, bleibt der strukturelle Befund der Beschäftigungssituation bei der Stadtverwaltung unverändert. Die geschlechtsspezifische und stereotypische Arbeitsteilung und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft widerspiegeln sich in den städtischen Beschäftigungsstrukturen:

Für die Männer den Stress und die Zumutungen der Vollzeitwerbsarbeit mit zeitextensiven Karriere-Optionen und für die Frauen den Spagat der (Un)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der weitgehende Ausschluss von Spitzenpositionen.

Um die Auswirkungen von männlichen Geschlechterrollenzuweisungen und ihren Behinderungen von mehr Geschlechtergerechtigkeit genauer zu identifizieren wird im Frauenbüro ab Mai 2016 zunächst für ein Jahr und mit einem geringfügigen Stundenkontingent ein Ansprechpartner für Männer zur Verfügung stehen.

II. Informations- und Kommunikationstechnik (IT)

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht über die Informationstechnik (IT) für das Jahr 2015 bietet einen Überblick über wesentliche Entwicklungen im zentralen städtischen IT-Bereich. Die Daten werden in knapper Form dargestellt und jährlich fortgeschrieben. Erläuterungen beschränken sich auf ein Mindestmaß und dienen in erster Linie dem Verständnis der Zahlen.

2. Besonderheiten im Berichtszeitraum

Im Januar 2015 wurde der Modellversuch zur alternierenden Telearbeit in den erweiterten Pilotbetrieb überführt. Damit besteht für bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg die Möglichkeit, tageweise zu Hause zu arbeiten. Zu diesem Zweck wurde die Infrastruktur für einen sicheren und leistungsfähigen Netzwerkzugang konzipiert und aufgebaut.

Im Februar 2015 konnte dem IT-Koordinations- und Konzeptions-Gremium (IT-KKG) der Abschluss der Migration von ca. 7.500 PCs und Notebooks vom nicht mehr unterstützten Betriebssystem Windows XP Professional auf Windows 7 Professional berichtet werden. Durch das vorhandene Knowhow sowie den Einsatz der automatisierten Betriebssysteminstallation, Softwareverteilung und der zentralen IT-Datenbank (Configuration Management Database – CMDB) konnten die anfallenden Arbeiten ausschließlich mit eigenem Personal durchgeführt werden.

Derzeit werden 112 Tablets und 228 Smartphones mit Anbindung an das städtische Netz in der Stadtverwaltung eingesetzt. Um die Praxistauglichkeit mobiler Endgeräte auch für die Gremienarbeit zu testen, wurden die Mitglieder des Personal- und Organisationsausschusses im März 2015 mit Tablets ausgestattet. In einer Pilotphase sollen die Vor- und Nachteile der papierlosen Unterlagen ermittelt werden. Die Ergebnisse werden die Grundlage für die Konzeption einer gesamtstädtischen Lösung bilden.

Mit dem neuen Serviceportal „Mein Nürnberg“ (www.mein.nuernberg.de) steht seit März 2015, nach Registrierung und Anmeldung, ein Angebot zur Verfügung, über das Bürgerinnen und Bürger und in Kürze auch Firmen Prozesse komplett elektronisch und sicher mit der Stadtverwaltung abwickeln können – von der Antragstellung bis zur Rückmeldung der Bescheide oder Schriftstücke in den persönlichen Bereich der Kundinnen und Kunden. Dabei wurden auch alle Online-Dienste der Stadt Nürnberg für die Nutzung mit mobilen Endgeräten optimiert. Die Vorteile von „Mein Nürnberg“ sind:

- Registrierung und Identitätsbestätigung erfolgen entweder über die eID-Funktion (elektronische Identität) des Personalausweises bzw. Ausländertitels oder mittels Benutzernamen, Passwort und mobiler Transaktionsnummer per SMS
- Übernahme persönlicher Daten in Online-Formulare und –Assistenten
- Der aktuelle Verfahrensstand kann nachverfolgt, mit der zuständigen Stelle elektronisch und sicher kommuniziert werden
- Beahlt wird bei Bedarf online während des Antragsverfahrens
- Bescheide, Schriftstücke, Rechnungen etc. werden von der Verwaltung elektronisch zurück übermittelt
- Die eID kann als Ersatz zur Schriftform in den Online-Diensten eingesetzt werden
- Über das Icon „Mein Nürnberg“ auf den Internetseiten der Stadt Nürnberg ist das Serviceportal direkt erreichbar.

Mit „Mein Nürnberg“ wird der Ausbau von E-Government vorangetrieben und der Nutzen für alle Beteiligten weiter erhöht.

Im Januar 2014 begannen die Planungen für einen Umstieg auf eine neue Version des Dokumentenmanagementsystems (DMS). Dieses Projekt wurde im Dezember 2015 mit der Installation der an die Anforderungen der Stadt Nürnberg angepassten Fabasoft eGov-Suite 2014 abgeschlossen. Im Hintergrund ist dabei eine neue leistungsfähige Hardwareumgebung entstanden. Das System unterstützt mehr moderne Techniken und ist damit eine gute Basis für die Weiterentwicklung des DMS. Für die Benutzerinnen und Benutzer steht eine neue modernisierte Benutzeroberfläche mit verbesserten Informationen zur Verfügung. Die in das DMS integrierte Volltextsuchmaschine ist unter anderem durch verbesserte Suchmöglichkeiten leistungsfähiger.

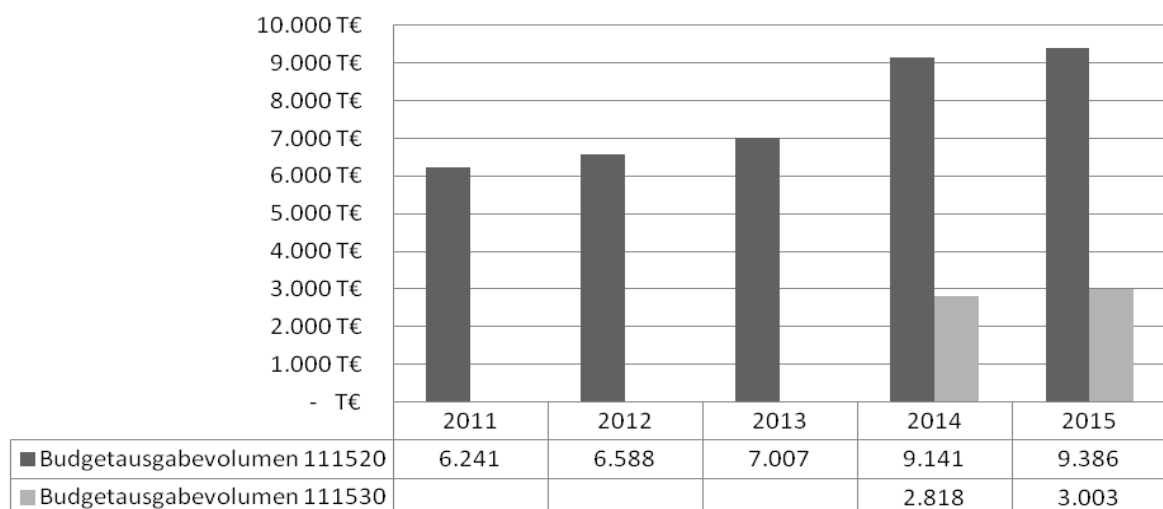
Beim zentralen IT-Dienstleister Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste, Abteilung Informationsverarbeitung (OrgA/IT) haben sich 2015 organisatorische Veränderungen ergeben. Der Bereich SAP-Kompetenzzentrum und das Projekt Dokumentenmanagementsystem (DMS) wurden in den Bereich Anwendungsbereitstellung (OrgA/IT-3) eingegliedert.

3. IT in Zahlen

3.1 Allgemein

Das untenstehende Diagramm gibt einen Überblick über die jährlichen konsumtiven Ausgaben (ohne Rückstellungen und Abschreibungen) für das Produkt zentrale IT (111520). Die im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen konsumtiven Ausgaben im Umfang von ca. 2,6% sind vor allem durch höhere Leistungsmengen und durch übliche Preissteigerungen veranlasst. 2014 ist das erste vollständige Jahr, in dem das SAP-Kompetenzzentrum bei OrgA/IT angesiedelt ist. Aus diesem Grunde werden die vergleichbaren konsumtiven Ausgaben des Produkts SAP Kompetenzzentrum Nürnberg (111530) erstmals mit aufgenommen.¹ Die ca. 6,6-prozentige Steigerung ist zu einem großen Teil durch Kosten für Sachverständige im Bereich HCM (Human Capital Management) verursacht.

Budgetausgabevolumen



¹ Aufgrund der Umstellung zum Produkthaushalt zum 01.01.2014 sind die Kosten des ehem. Profitcenters K11002 ohne die Kosten des Ressourcenmanagements und zuzüglich der Kosten für Sprachdienste für die Jahre 2010-2013 dargestellt. Die Zahlen sind daher nicht mit denen der Strukturberichte bis 2013 vergleichbar.

3.2 IT-Maßnahmen

Seit 2013 werden alle Geschäftsbereiche und Dienststellen der Stadt abgefragt, welche IT-Maßnahmen im folgenden Haushaltsjahr geplant sind und welche Unterstützung seitens OrgA/IT dafür benötigt wird. Bisher überstieg die angeforderte Unterstützung die Möglichkeiten von OrgA/IT bei weitem, d.h. OrgA/IT konnte nicht alle angeforderten Maßnahmen im geplanten Haushaltsjahr durchführen. Um zu gewährleisten, dass

- Maßnahmen, die gesetzliche Vorgaben umsetzen, durchgeführt werden,
- Maßnahmen, die zum Erhalt des IT-Regelbetriebs notwendig sind, erfolgen,
- transparent wird, welche Maßnahmen durchgeführt werden können und welche nicht,
- die Haushaltsanmeldungen mit den durchgeführten Maßnahmen synchron laufen,
- die Kapazität von OrgA/IT einigermaßen gerecht allen Geschäftsbereichen zu Gute kommt,

wird von OrgA/IT auf Basis der Angaben der Dienststellen ein Prioritätenvorschlag erarbeitet. Die Prioritätsstufen sind:

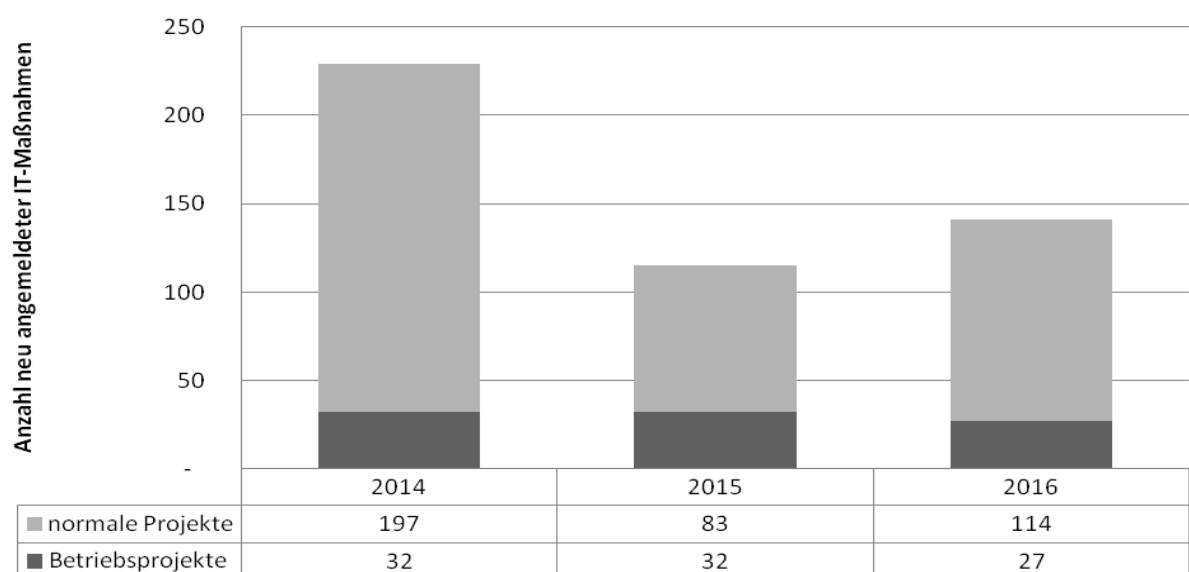
- A1: Die so klassifizierte Maßnahme ist entweder für die Aufrechterhaltung des Betriebs oder zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen bzw. von Stadtrats- und Ausschussbeschlüssen unabwendbar bereits im geplanten Haushaltsjahr erforderlich bzw. bereits begonnen worden.
- A2: Die Maßnahme ist zwar unbedingt erforderlich, aber ein Start kann auch im Folge-Haushaltsjahr noch hingenommen werden, ohne dass der Geschäftsbetrieb über Gebühr beeinträchtigt wird.
- B: Diese Stufe wurde für Maßnahmen vergeben, die wichtig, aber nicht zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig sind und bei denen eine Verschiebung des Starts oder eine anderweitige Umsetzung möglich ist.
- C: Diese Stufe wurde für Maßnahmen vergeben, die nicht zeitkritisch sind oder bei denen das Ziel auch auf andere Weise erreicht werden kann.

Die vorgeschlagene Priorisierung der Maßnahmen wird in der Referentenrunde geschäftsbereichsübergreifend abgestimmt und verabschiedet.

3.2.1 Entwicklung

Die Anmeldezahlen von neuen Maßnahmen für die Haushaltsjahre haben sich wie folgt entwickelt:

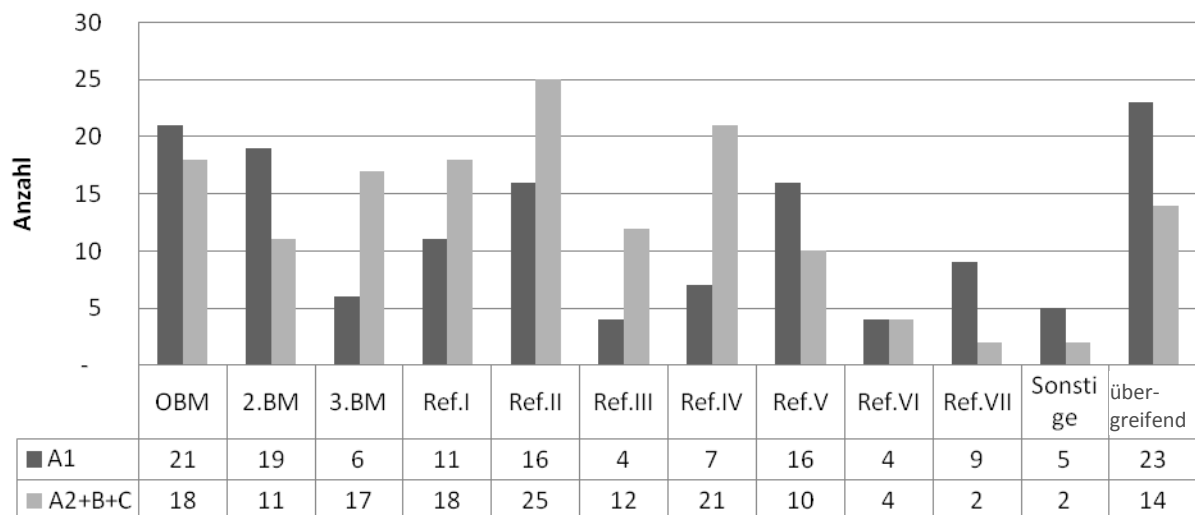
Entwicklung der Maßnahmenanmeldung



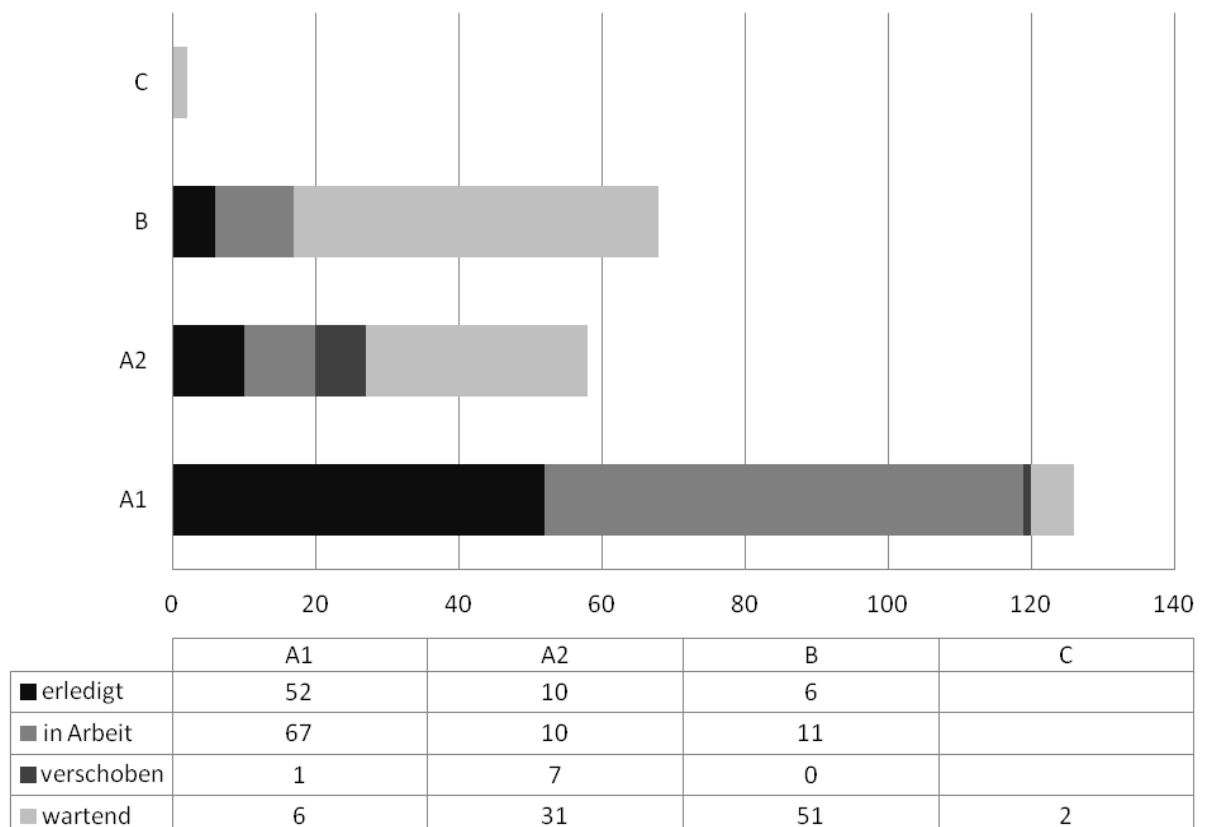
Die hohen Zahlen für das Haushaltsjahr 2014 erklären sich durch den Effekt der Erstanmeldung. In den Folgejahren werden nur noch neu erforderliche Maßnahmen angemeldet. Es ist ein kontinuierlicher Eingang von neu angemeldeten IT-Maßnahmen zu beobachten.

Aufgrund der im Vergleich zu 2015 ähnlichen Personalsituation (die ab Mitte 2016 zur Verfügung stehenden zusätzlichen 10,00 VK müssen erst eingearbeitet werden) und der knappen zur Verfügung stehenden Finanzmittel (Haushaltskürzungen, können in 2016 wie in den Vorjahren nicht alle IT-Maßnahmen durchgeführt werden.:

Für 2016 geplante IT-Maßnahmen (ohne Betriebsprojekte)



Status der IT-Maßnahmen von 2015



3.2.2 Perspektive

Für die Zukunft ist realistischerweise mit einer Zunahme von Anforderungen an Unterstützungsleistungen aus dem IT-Bereich zu rechnen. Dies hat insbesondere folgende Gründe:

- Der Technologiewandel und die zunehmende Digitalisierung der Alltagsprozesse führen zu immer schnelleren Innovationszyklen. Dieser Trend macht auch vor der im öffentlichen Dienst bislang vorhandenen stabilen Verfahrenslandschaft nicht halt.
- Es wird zu einer zunehmenden Verbreitung von mobilen Endgeräten sowohl bei den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern kommen. Dies hat Auswirkungen auf die bei der Stadt eingesetzten Anwendungen und Verfahren. Viele der Verfahren bekommen zusätzliche Module für den mobilen Einsatz.
- Es kommt zu gestiegenen Sicherheitsanforderungen, insbesondere durch den Einsatz von neuen Netzwerktechnologien wie WLAN oder der Verwendung von mobilen Endgeräten.
- E-Government-Anwendungen werden in stark zunehmendem Maß eingesetzt.
- Eine stärkere Bürgerbeteiligung erfordert neuartige IT-Anwendungen.
- Es ist eine Zunahme der Nutzung aller angebotenen IT-Leistungen festzustellen.

Das führt innerhalb der IT zu weiteren Anforderungen vor allem hinsichtlich der Servicezeiten. Es wird zunehmend notwendig, benötigte Wartungsfenster in Tagesrandzeiten oder in die Nacht zu verlegen. Zusätzlich wird durch den zunehmenden Anspruch an Vernetzung der Anwendungen und Datenbestände die Komplexität der einzelnen Systeme und des Gesamtsystems extrem ansteigen. Trotz fortschreitender Optimierung in den Steuerungs- und Betriebsprozessen ist mit einem deutlich zunehmenden Betreuungsaufwand zu rechnen.

Ebenso ist zu beachten, dass nach der Einführung von neuen Verfahren bzw. der Umsetzung von Maßnahmen für diese dauerhafte Betriebsaufgaben bei OrgA/IT entstehen, die trotz einmaliger Steigerung der Personalkapazität ab Mitte 2016 um 10,00 VK die für Projekte zur Verfügung stehenden Ressourcen mittelfristig weiter verringern.

3.3 Arbeitsplatzausstattung und Support

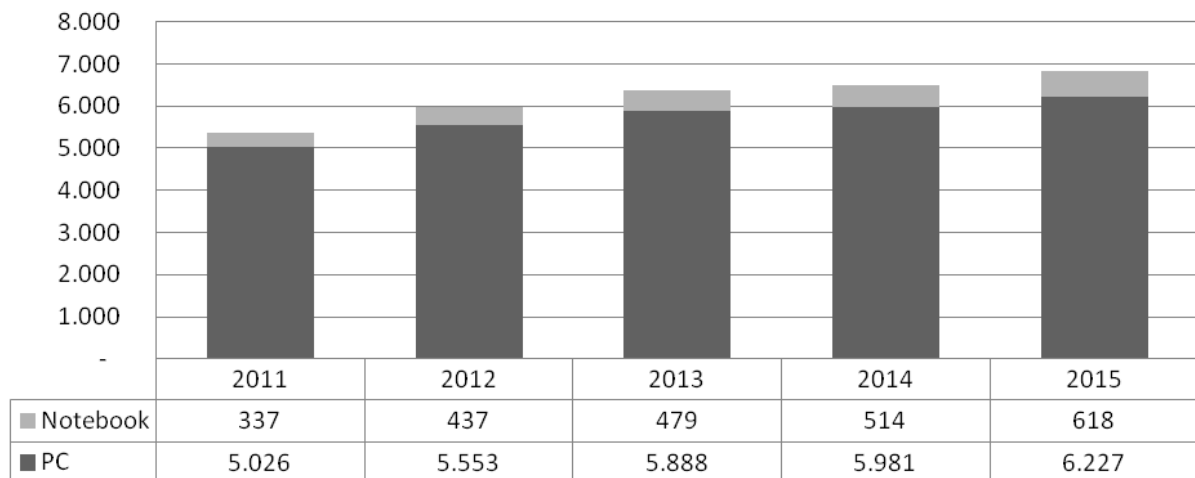
3.3.1 PCs und Notebooks

Monitore, PCs und Notebooks inklusive Office-Software werden den Dienststellen im Rahmen eines Mietmodells angeboten. OrgA/IT beschafft zentral Geräte und Software und stellt diese den Dienststellen inklusive umfangreicher Dienstleistungen (Installation, Softwareverteilung, Hotline usw.) zur Verfügung. Standardisierung, Automatisierung (z. B. durch die Softwareverteilung, siehe Nr. 3.3.2) sowie vorteilhafte Rahmenverträge ermöglichen einen günstigen monatlichen Mietpreis.

Die bisher von der IT-Konsolidierung ausgenommenen Eigenbetriebe (mit Ausnahme von SÖR) nutzen das Mietmodell noch nicht umfassend. Seit dem Jahr 2011 sind fast ausschließlich standardisierte Mietmodell-PCs und Notebooks im Einsatz. Die untenstehende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl der im Mietmodell zur Verfügung gestellten PCs und Notebooks. Die Anzahl der Miet-PCs stieg insbesondere durch neue PC-Arbeitsplätze (z. B. Schulhausmeister an ca. 110 Standorten und neue Einrichtungen des Jugendamtes) oder neue/zusätzliche Anforderungen anlässlich der aktuellen Flüchtlingslage (z. B. beim Sozial-, Jugend- und Einwohneramt).

Die Zahl der Miet-Notebooks erhöhte sich insbesondere durch die Einführung der alternierenden Telearbeit, aber auch durch neue Anforderungen.

Miet-PCs und Notebooks

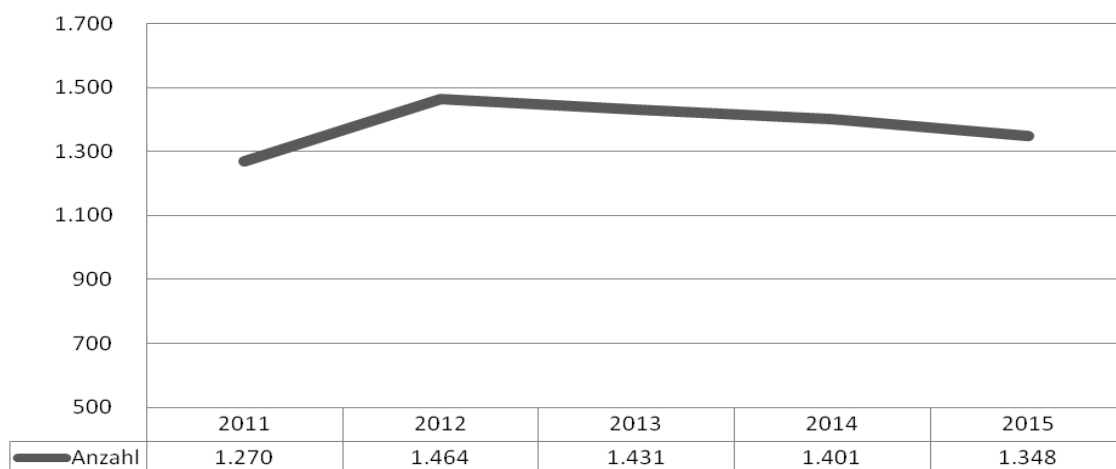


3.3.2 Softwareverteilung

Die zentrale Softwareverteilung gewährleistet eine automatisierte und damit wirtschaftliche Installation der Software auf die PCs und Notebooks. Gleichzeitig werden damit sicherheitsrelevante Aktualisierungen (Patches) zeitnah im Stadtnetz verteilt. Vorkonfigurierte Softwarepakete gewährleisten die Standardisierung und ersparen aufwendige manuelle Nacharbeiten. Als Softwarepakete werden sowohl stadtweit verwendete Standardsoftware wie MS Office als auch unterschiedlichste Fachverfahren und Tools (z. B. SAP-Client oder Software zum Erzeugen von PDF-Dateien) bereitgestellt. Die Softwareverteilung ist ein wichtiger Baustein für den sicheren Betrieb der PCs im Stadtnetz.

Das Diagramm zeigt die Anzahl der in der Softwareverteilung zur Verfügung stehenden Softwarepakete. Der in 2013 begonnene Umstieg von Windows XP auf Windows 7 konnte in 2015 abgeschlossen werden. Der Großteil der ausschließlich für Windows XP bereitzustellenden Softwarepakete wurde entbehrlich. Dadurch konnte die Anzahl der bereitzustellenden Softwarepakete konsolidiert werden.

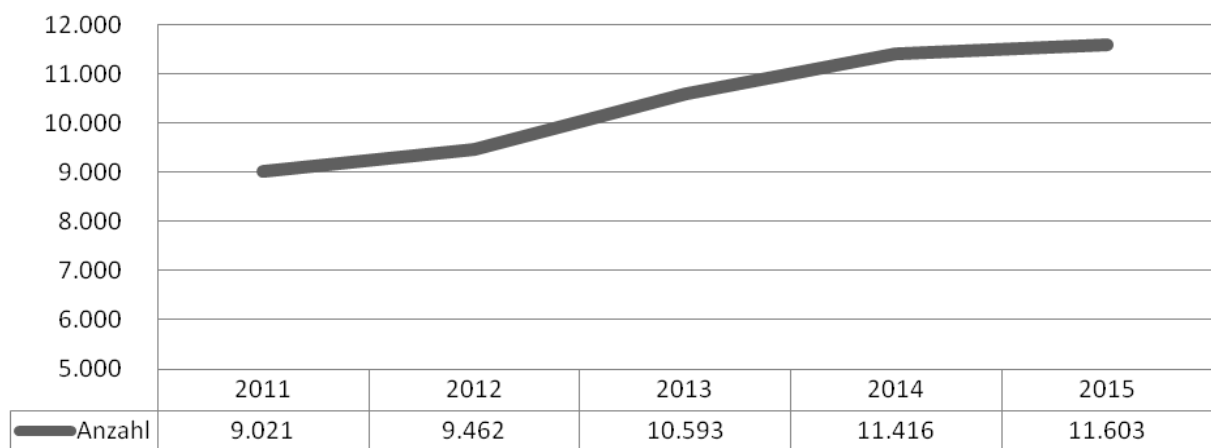
Softwarepakete



3.3.3 Hotline

Die zentrale IT-Hotline ist kompetente erste Anlaufstelle der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für auftretende IT-Probleme. Ziel ist es, die Probleme überwiegend im Erstkontakt zu lösen. Ist dies nicht möglich, wird das Problem in einem spezialisierten elektronischen Vorgangssystem (Ticketsystem) erfasst und an die zuständigen Spezialisten weitergeleitet. Die Hotline wird bedarfsgerecht mit zwei bis fünf Plätzen besetzt. Zusätzlich wird noch eine Vielzahl von Anfragen bearbeitet, die nicht als Tickets erfasst werden. Dabei handelt es sich insbesondere um einfache An- und Nachfragen, die ohne größeren Aufwand sofort abschließend beantwortet und daher nicht gesondert erfasst werden. Die Anzahl der Tickets hat sich auf dem Stand von 2014 konsolidiert. Dies ist zumindest teilweise einem nach wie vor hohen Supportbedarf im Rahmen des Umstiegs von Windows XP auf Windows 7 geschuldet und durch weitere Änderungen zentraler Systeme (z.B. Netzwerksegmentierung) verursacht.

Hotline-Tickets

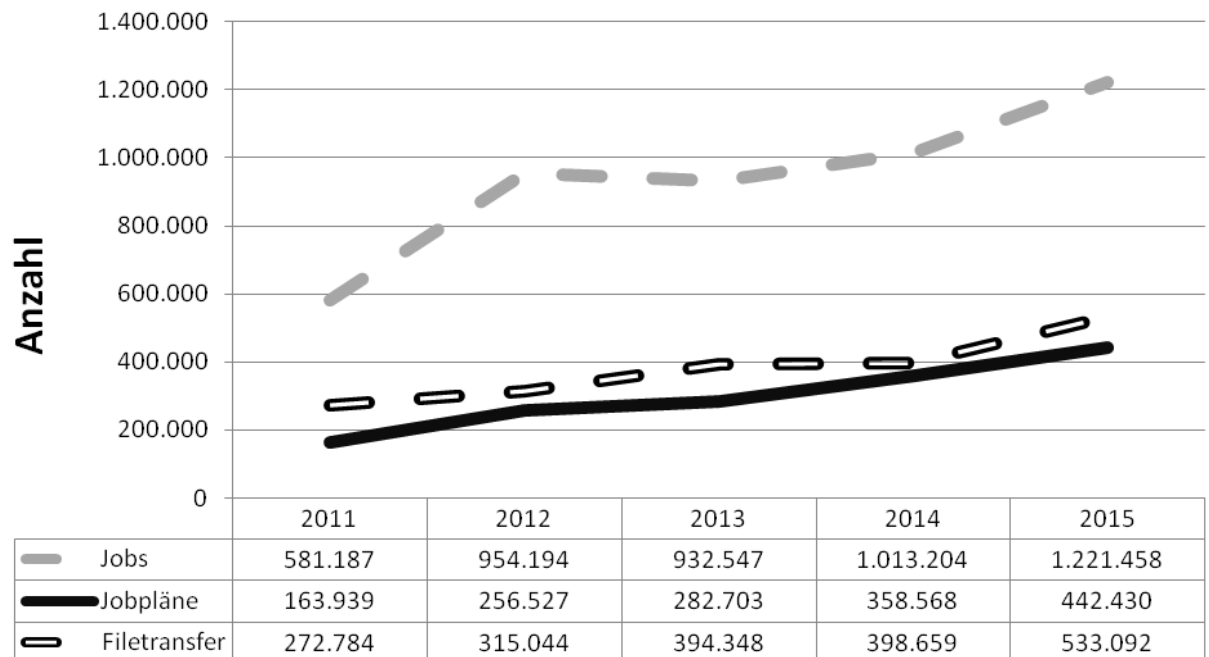


3.4 Server und sonstige Infrastruktur

3.4.1 Rechenzentrumsautomatisation

In einem modernen Rechenzentrumsbetrieb fallen Tausende von Verarbeitungsschritten an, die durch eine automatisierte Jobsteuerung verarbeitet werden. Dadurch werden Fehler sowie der manuelle Arbeitsaufwand stark minimiert. So ist es möglich, die steigenden Anforderungen im Bereich der Fachverfahren in hoher Qualität und kostengünstig zu erfüllen.

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der automatisierten Vorgänge.

Automatisierte Jobs 2011 – 2015

Job: einzelne, zeitlich auszuführende Aktivität (z.B. Datenaustausch)

Jobplan: Menge von automatisiert ablaufenden Jobs

Filetransfer: Datentransferaktivität mit unterschiedlichen Austauschprotokollen

Die Rechenzentrumsautomatisierung unterstützt zunehmend auch die administrativen Tätigkeiten (z. B. in der Datenbankadministration). Wie das Diagramm zeigt, ist der Automatisierungsgrad kontinuierlich gewachsen.

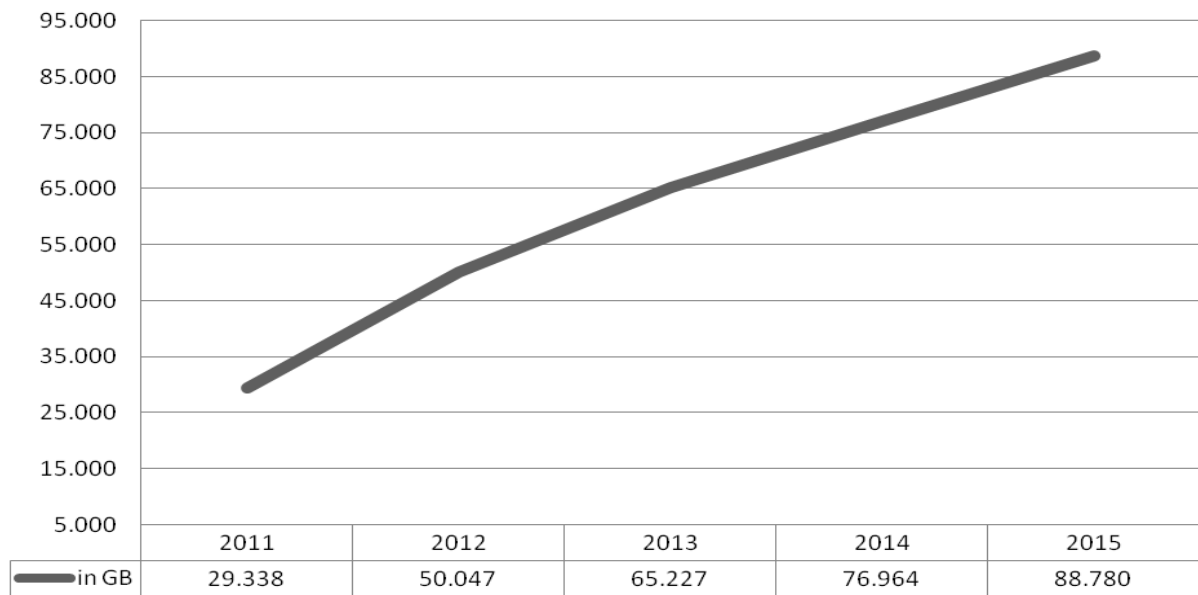
3.4.2 Zentraler Dateiservice

Der zentrale Dateiservice bietet einen ausfallgesicherten, leistungsfähigen und leicht erweiterbaren Speicherort für verschiedenste Dateitypen (Office-Dateien, Bilder usw.). Erkennbar ist eine allgemeine Zunahme digitaler Informationen (z. B. E-Mails mit Anhängen statt Briefe, weitere elektronische Fachverfahren, Multimediadaten wie digitale Bilder, Videos usw.).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Datenmenge um ca. 15% erhöht. Um den Speicherbedarf zu begrenzen, wird die sogenannte Deduplizierung auf dem zentralen Dateiservice eingesetzt. Diese ermittelt mehrfach vorhandene identische Daten und sorgt dafür, dass dafür nur einmal entsprechender Speicherplatz belegt wird.

Neben einem auf zwei Standorte verteilten hochredundanten Speichersystem wird noch ein kostengünstigeres und weniger leistungsfähiges Speichersystem eingesetzt. Dieses ist für die Ablage von Massendaten, auf die nicht intensiv zugegriffen wird, die jedoch trotzdem im Netzwerk zur Verfügung stehen sollen, vorgesehen. Die Grafik zeigt die über Dateifreigaben zur Verfügung gestellte Kapazität in Gigabyte (GB).

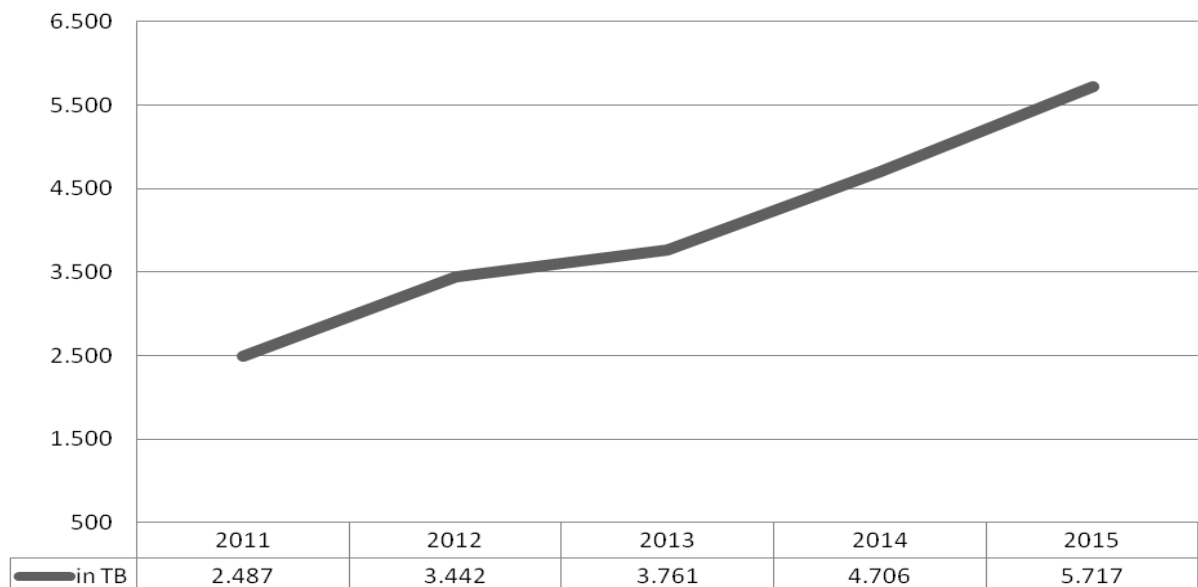
Zentraler Dateiservice



3.4.3 Zentrale Datensicherung

Die zentrale Datensicherung ist ein wichtiger Bestandteil für die Datensicherheit. Sie sorgt dafür, dass wichtige Daten im Falle von Datenverlusten wiederhergestellt werden können. In der Grafik ist das jährliche Datensicherungsvolumen in Terabyte (TB, 1 TB entspricht 1.000 GB) enthalten. Das ständige Anwachsen der Datenmenge (siehe Nr. 3.4.2) bedingt auch ein wachsendes Datensicherungsvolumen.

Datensicherungsvolumen



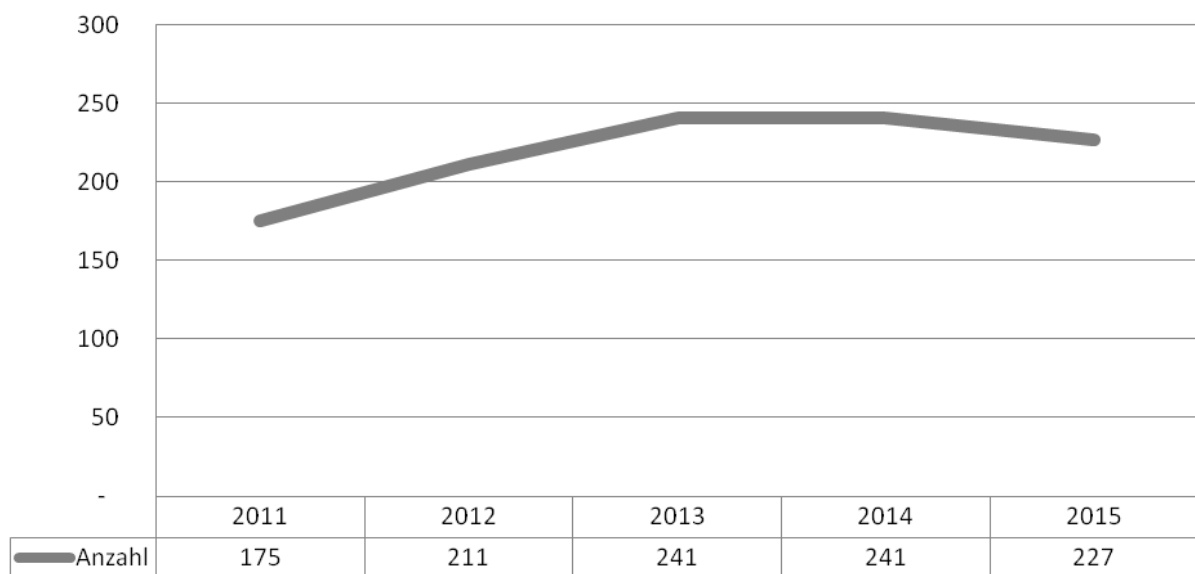
3.4.4 Datenbanken

Datenbanken bilden oft die Basis städtischer Fachverfahren. Die strukturierte Speicherung, die Möglichkeit des gleichzeitigen Zugriffs auf die Daten und umfangreiche Auswertemöglichkeiten sind nur einige der Vorteile von Datenbanken. Die überwiegende Anzahl neu eingeführter Verfahren benötigt Datenbanken als Infrastruktur.

Um die Verfügbarkeit von Systemen zu erhöhen, etablieren sich vermehrt datenbankgestützte Qualitätssicherungssysteme (z. B. für Monitoring, zusätzliche Instanzen zur Qualitätssicherung im SAP- und DMS-Bereich usw.) und viele Datenbanken werden als ausfallsichere Clusterlösungen betrieben. Bewährte innerstädtische Lösungen werden bei einer wachsenden Anzahl von Dienststellen eingeführt (ORBIS-Adressmanagement, Kassensysteme usw.). Prägend für das Jahr 2015 war die Ablösung der Version Oracle 10.2 durch die Version Oracle 11. Dies erklärt auch den leichten Rückgang der Datenbankinstanzen insgesamt, da während der Umstiegsphase parallel betriebene Instanzen entfallen konnten.

Aufgrund der wachsenden Anzahl von Datenbanken mit MS SQL und der Open Source Datenbank PostgreSQL beinhaltet die untenstehende Grafik neben der Datenbank Oracle auch diese beiden Datenbanken².

Oracle-, MS SQL- und PostgreSQL-Instanzen



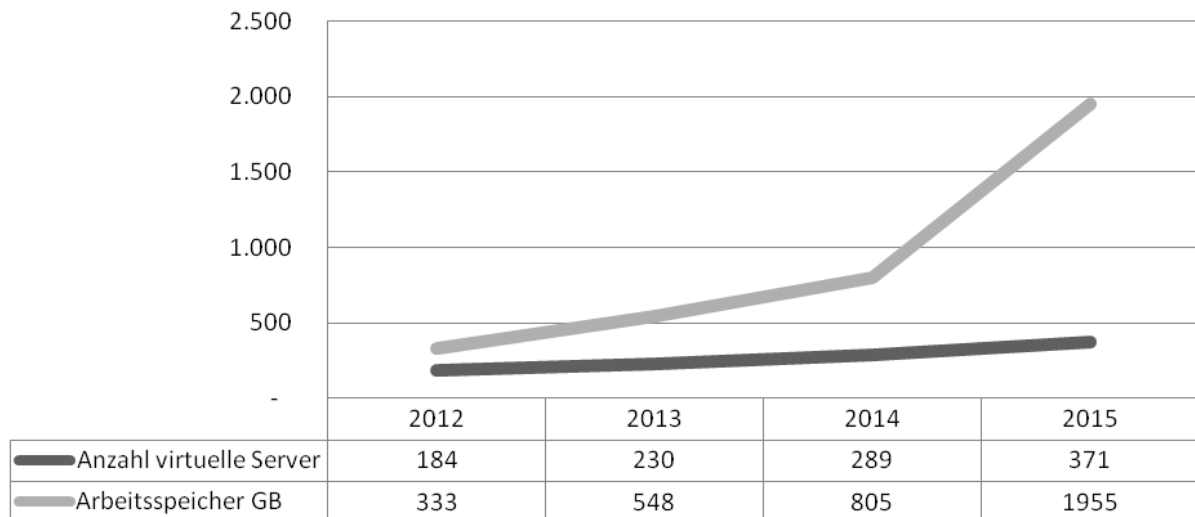
3.4.5 Virtuelle Server

Virtuelle Server sind ein wichtiger Baustein eines modernen IT-Betriebs. Anstatt für einzelne Server gesonderte Hardware zu kaufen, wird ein gut ausgestatteter Server verwendet (Host), der einzelne Serverbetriebssysteme virtualisiert bereitstellt. Die Hardware wird besser genutzt und Energie gespart. Beim Ausfall von Hardware wird das virtualisierte Betriebssystem auf einem anderen Host gestartet. Dies sorgt für eine hohe Ausfallsicherheit, da Kauf und Neuinstallation der Hardware entfallen. Dies ist auch wirtschaftlich, da geringere Hardware- und Lizenzkosten für Server-Betriebssysteme entstehen. Mittlerweile werden auch Anwendungen mit hohem Ressourcenbedarf als virtuelle Server betrieben (z. B. für das Dokumentenmanagement). Dadurch ergibt sich ein starker Anstieg vor allem beim Arbeitsspeicher. Zusätzlich wird mittels XEN-Servern und Oracle Solaris-Zonen virtualisiert.

² Aufgrund einer verbesserten Ermittlungsbasis unterscheiden sich die Zahlen im Vergleich zu den Berichten der Vorjahre.

Derzeit sind ca. 70% der Server virtualisiert. Die Grafik zeigt die Anzahl der virtuellen Server unter VmWare und den zur Verfügung gestellten Arbeitsspeicher in Gigabyte (GB).

Virtuelle Server VMware

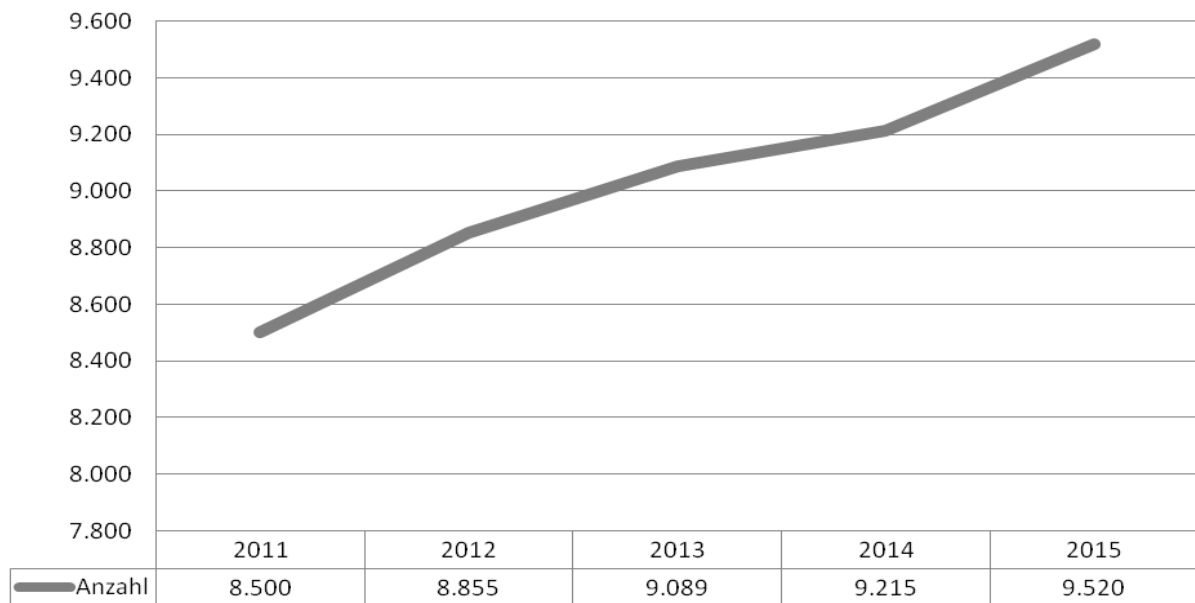


3.5 Telekommunikation

Telekommunikation (TK) ist in einer modernen Verwaltung eine Selbstverständlichkeit. Die Anzahl der Endgeräte ist weiterhin ansteigend. Einerseits ist dies bedingt durch eine umfassendere Ausstattung der Arbeitsplätze, andererseits durch die fortschreitende Automatisierung der zentralen Gebäudeleit- und Sicherheitstechnik. Dabei ist eine klare Ausrichtung auf neue Technologien, wie Voice-over-IP (VoIP) und mobile Endgeräte zu erkennen. Außerhalb der zentralen Telefonanlage existieren noch ca. 350 weitere TK-Systeme mit Kapazitäten von 8 bis 150 Teilnehmern. Diese Anlagen bedienen in Summe ca. 5.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der hauptsächliche Einsatz der Systeme erstreckt sich auf Kindertagesstätten und Schulen, die momentan nicht wirtschaftlich an die zentrale Telefonanlage angebunden werden können. Im laufenden Projekt „Neue Telefonanlage – VoIP“ wird die Basis geschaffen, um diese zu integrieren und so eine homogene Umgebung für die Nutzerinnen und Nutzer und den Support zu schaffen.

Die steigende Nachfrage nach Telekommunikationsdiensten wird beispielhaft an der Entwicklung der Anzahl der Endgeräte (z. B. Telefone, Faxgeräte usw.) an der zentralen Telefonanlage (231-) aufgezeigt. 2015 waren dort 9.520 Anschlüsse zu verzeichnen, davon 2.044 VoIP (1.750 Alcatel, 294 Siemens).

TK-Endgeräte an der zentralen Telefonanlage



3.6 SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg (SKN)

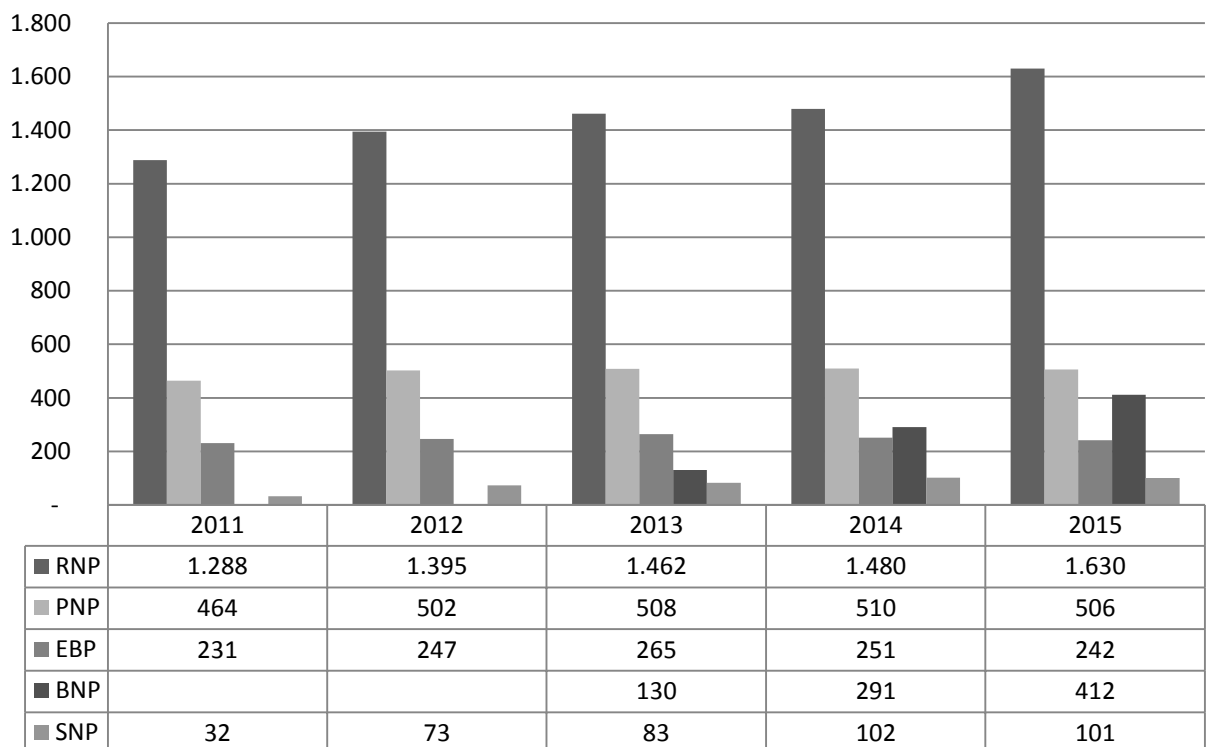
Eines der großen bei der Stadt Nürnberg betriebenen Systeme fußt auf der Software ERP der Firma SAP. Haushalt, Rechnungswesen und Personalmanagement sind nur einige der in diesem System integrierten Module. Neben der fachlichen Betreuung der SAP-Systeme und SAP-Anwenderinnen und -Anwender in den einzelnen Dienststellen der Stadtverwaltung ist SKN auch für die fachliche Betreuung in den Eigenbetrieben und Stiftungen der Stadt zuständig (Staatstheater, Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg, NürnbergStift, NürnbergBad, Servicebetrieb Öffentlicher Raum u. a.).

In den beiden folgenden Darstellungen bedeuten die Abkürzungen

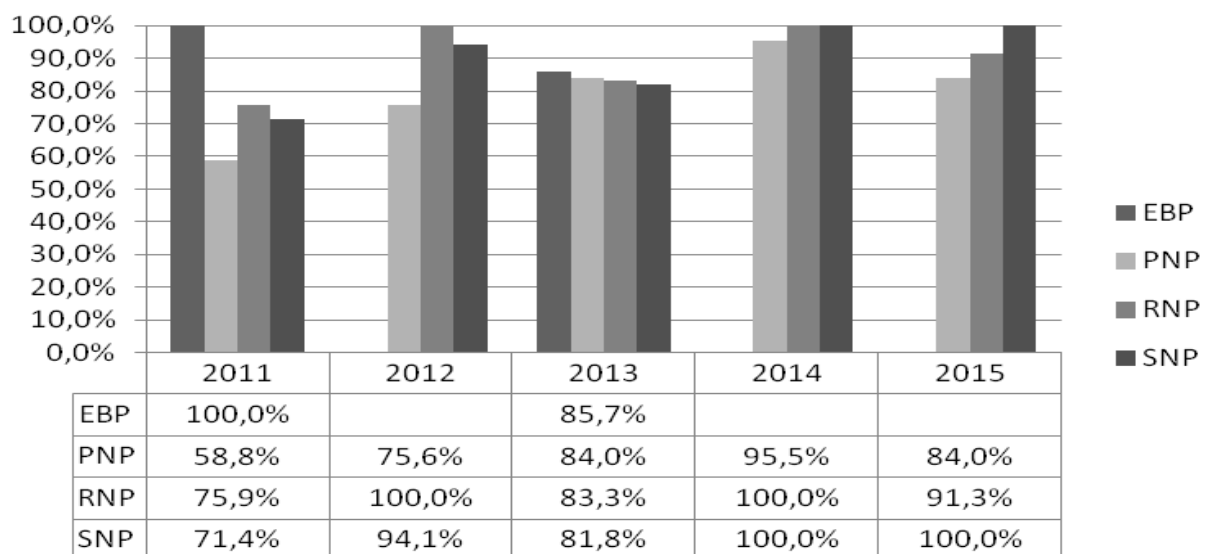
RNP	Produktivsystem Rechnungswesen
PNP	Produktivsystem Personalwesen
EBP	Produktivsystem Eigenbetriebe
BNP	Produktivsystem Business Intelligence
SNP	Produktivsystem Solution Manager

3.6.1 Benutzerzahlen

Eine wichtige Kennzahl, die den Aufwand für den Betrieb wesentlich beeinflusst, ist die Anzahl der Benutzerinnen und Benutzer der einzelnen SAP-Systeme. Die im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Benutzerzahlen im RNP-System sind auf die Produktivsetzung der SAP-Bestattersoftware und den Gebühreneinzug mit SAP für alle Kindertagesstätten zurückzuführen. Der Anstieg im BNP-System hat seine Ursache in der Einführung des Produkthaushaltes zum 01.01.2014. Damit ging insbesondere auch eine verstärkte dezentrale Nutzung der neuen Controlling-Werkzeuge einher. Da die Ermittlung der Benutzerzahlen jeweils zur Jahresmitte erfolgt, wirkt sich dies erst im Jahr 2015 vermehrt aus. Die Grafik zeigt die Entwicklung in den Jahren 2011 bis 2015.

Benutzerzahlen SAP-Systeme**3.6.2 Meldungsqualität**

Das SKN ist als Kompetenzzentrum bei SAP zertifiziert. In diesem Rahmen wird u. a. die Qualität des Kompetenzzentrums durch SAP bewertet. Die Meldungsqualität bezieht sich auf die Qualität der Kundenmeldungen, die an die SAP weitergeleitet werden. Um den Faktor „Qualität“ zu messen, hat die SAP eine Methodik zur Bewertung der Kundenmeldungen eingeführt („erfüllt“, „nicht erfüllt“, „nicht bewertet“). Auf der Grundlage der Erfüllungsrate („erfüllt“ und „nicht erfüllt“) werden für die Meldungsqualität Punkte vergeben. Ab einer Erfüllungsrate von 80% wird die höchstmögliche Punktzahl vergeben. Die Grafik zeigt die erreichte Meldungsqualität in den Jahren 2011 bis 2015.

Meldungsqualität

Die fehlenden Werte für das EBP-System für die Jahre 2012, 2014 und 2015 erklären sich dadurch, dass keine Kundenmeldungen an SAP weitergereicht wurden. Alle Probleme konnten im SKN selbst gelöst werden.

3.7 Dokumentenmanagementsystem

Der Personal- und Organisationsausschuss beschloss im Dezember 2009 die sukzessive flächendeckende Einführung eines Dokumentenmanagement- und Vorgangsbearbeitungssystems (DMS) in der gesamten Stadtverwaltung. Dazu wurde ein Projekt aufgesetzt, das alle erforderlichen organisatorischen und technischen Maßnahmen gebündelt und umgesetzt hat.

Zwischenzeitlich arbeiten eine ganze Reihe Dienststellen und Eigenbetriebe mit dem DMS. Um den laufenden Betrieb sicherzustellen, wurde zum 1. Juli 2015 das DMS-Kompetenzteam bei OrgA/IT-3 integriert. Es ist nun als OrgA/IT-3/DMS die zentrale dienstleistende Stelle rund um den DMS-Einsatz bei der Stadt Nürnberg.

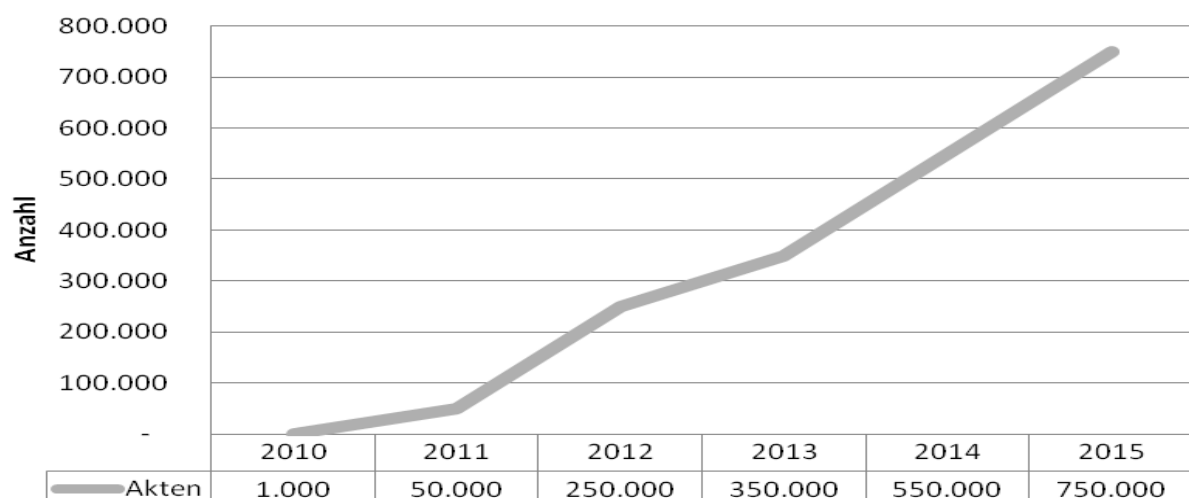
Neben der Steuerung und Sicherung des laufenden Betriebs in Zusammenarbeit mit den IT-Bereichen und weiteren Organisationseinheiten kümmert sich das DMS-Kompetenzteam um die fachliche und technische Weiterentwicklung der Anwendung Fabasoft eGov-Suite inkl. notwendiger Anpassungen an die Anforderungen der Stadt Nürnberg, die Grundkonzeption des DMS-Einsatzes bei der Stadt Nürnberg und Schnittstellen zu den Fachverfahren der Dienststellen.

Beim weiteren Ausrollen des DMS in der Stadtverwaltung berät das DMS-Team die Dienststellen und Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg zum optimalen Einsatz und übernimmt zusammen mit einer fachlichen Projektleitung der Dienststelle das Projektmanagement bei weiteren Einführungsprojekten.

Zum Ende 2015 nutzten bereits mehr als 1.350 Anwenderinnen und Anwender das DMS direkt oder über ihr Fachverfahren.

Im DMS werden derzeit ca. 750.000 elektronische Akten verwaltet. Die Entwicklung der Zahl der elektronischen Akten geht aus der Grafik hervor.

Akten im DMS



3.8 Energieeffizienz – Green IT

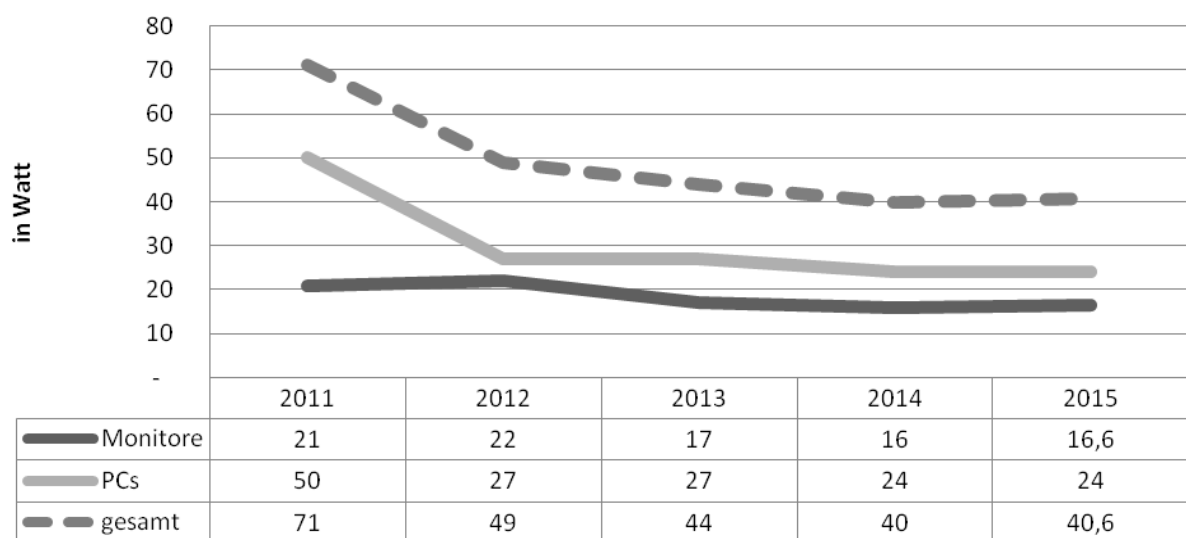
Angesichts des Stellenwerts des Umweltschutzes und gestiegener Energiepreise gewinnt die Energieeffizienz in der IT eine immer größere Bedeutung. Nachfolgend sind einige Kenngrößen dargestellt, die einen Einblick in die Entwicklung des Energieverbrauchs der städtischen IT erlauben.

3.8.1 Stromverbrauch von PCs und Monitoren

Seit dem Jahr 2007 werden standardisierte PCs und Monitore eingesetzt. Deren Stromverbrauch ist bei der Beschaffung ein hoch gewichtetes Bewertungskriterium.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Leistungsaufnahme in Watt eines im jeweiligen Jahr beschafften Standard-PCs und -Monitors (22-Zoll-TFT). Bei den Monitoren wurde die Leistungsaufnahme für den typischen Normalbetrieb (on mode) berücksichtigt. Ähnlich hat sich auch der Energieverbrauch eines städtischen Standard-PCs stark verändert. In der Grafik ist die Leistungsaufnahme eines Standard-PCs im sog. Idle-Modus in Watt dargestellt. Im Idle-Modus ist der PC mit gestartetem Betriebssystem vollständig betriebsbereit. Trotz gesteigerter Leistungsanforderungen konnte der Stromverbrauch reduziert werden. Eine Anpassung der technischen Komponenten ist notwendig, um eine Nutzungsdauer von 60 Monaten auch bei steigenden Softwareanforderungen zu ermöglichen. Im Jahr 2015 gab es einen Modellwechsel bei den Monitoren, was den leichten Anstieg erklärt. Bei den PCs gab es 2015 keinen Modellwechsel, die Werte sind deshalb unverändert.

Leistungsaufnahme Monitore und PCs

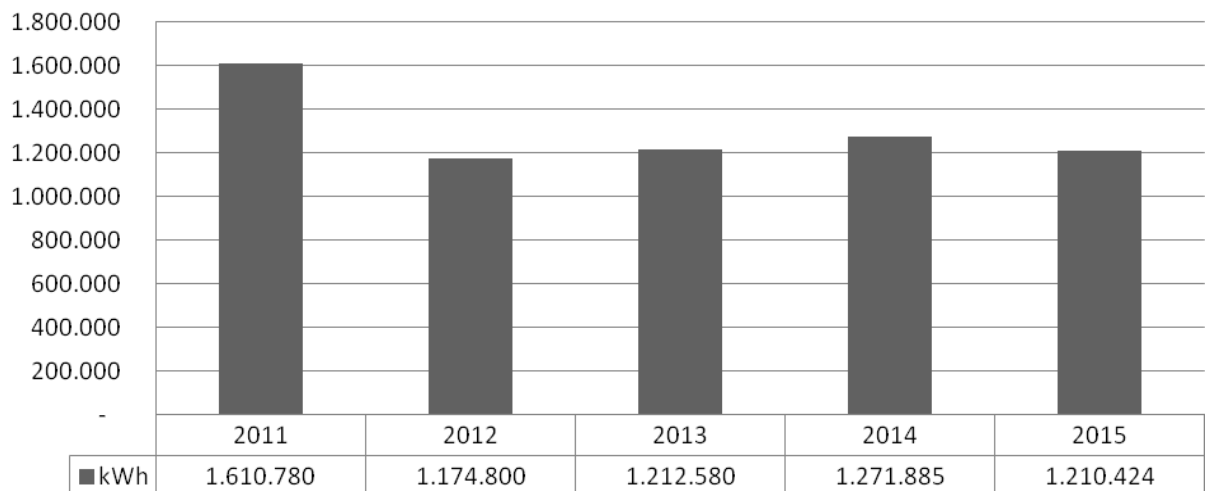


3.8.2 Stromverbrauch Rechenzentrum

Im Zuge des Umbaus des Hauptrechenzentrums wurde im August 2010 unter anderem eine neue Klimaanlage installiert. Diese ist in der Lage, bei entsprechenden Temperaturen die Außenluft zur Kühlung beizumischen. Büros werden nicht mehr durch die Klimaanlage versorgt. Der Erfolg dieser und weiterer Maßnahmen (z. B. Erhöhung der Durchschnittstemperatur im Serverraum, optimierte Beleuchtung im Gebäude) ist aus den nachfolgenden Zahlen erkennbar, die den Stromverbrauch des gesamten Gebäudes³ für die Jahre 2011 bis 2015 in Kilowattstunden (kWh) darstellen. Das Diagramm zeigt, dass die getroffenen Maßnahmen dauerhaft wirken.

³ Bereinigt um nichtstädtischen Stromverbrauch

Stromverbrauch Rechenzentrum

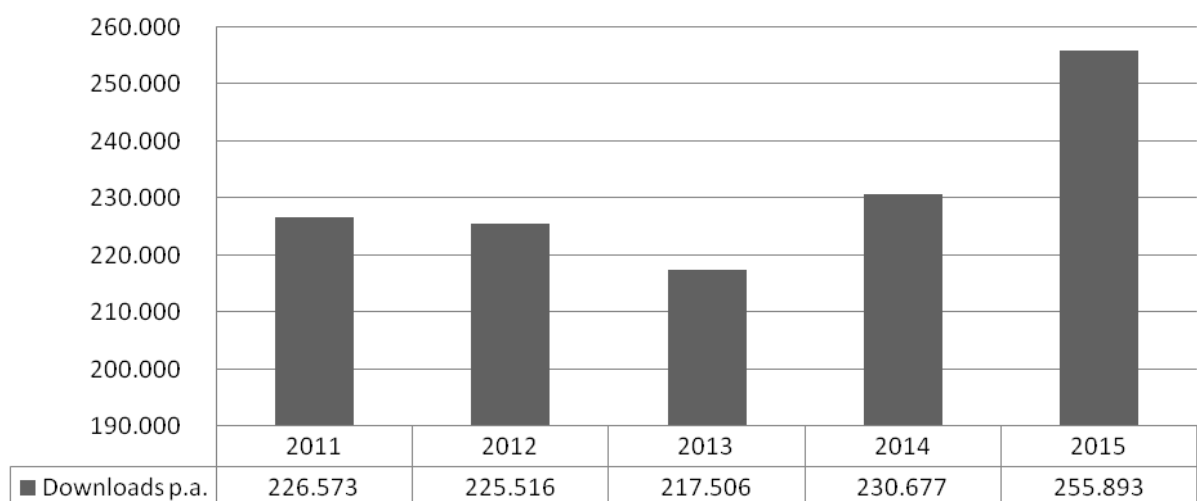


3.9 Online-Dienste

3.9.1 PDF-Formulare

Der zentrale PDF-Formularserver stellt den Bürgerinnen und Bürgern elektronische Formulare zur Verfügung, so dass eine Vielzahl von Erledigungen rund um die Uhr ohne persönliche Vorsprache möglich ist. Weitgehend sind alle Formulare online verfügbar. Erklärtes Ziel ist die schrittweise Einführung von medienbruchfreien, Assistenten-geführten Online-Anwendungen und damit die Ablösung der Formulare.

Downloads PDF-Formulare vom zentralen Formularserver

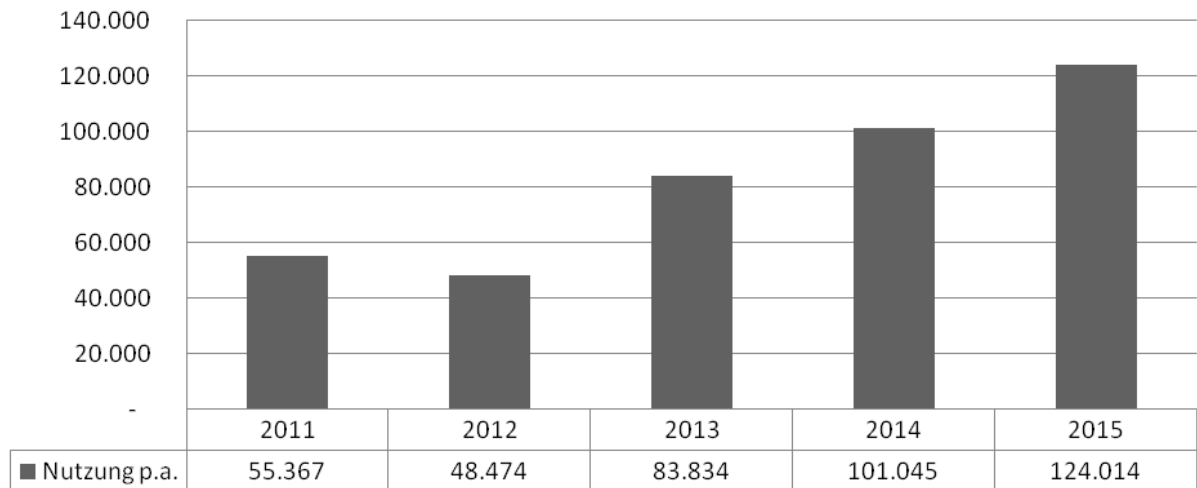


3.9.2 Online-Anwendungen und Assistenten

Neben dem PDF-Formularangebot bietet die Stadt viele interaktive Online-Anwendungen, u. a. mit der Möglichkeit der eID-Anbindung (elektronischer Ausweis) oder des elektronischen Bezahlens an, die sich steigender Beliebtheit erfreuen. Häufig genutzte Angebote sind u. a. Sperrmüllbestellung, Urkundenbestellung, Bewohnerparkausweis, Melderegisterauskunft, Gutscheinbestellung Tiergarten, Hundesteuer oder Gießwasserzähler.

Der Anstieg der Nutzungszahlen von PDF-Formularen und Online-Assistenten, verbunden mit den Rückmeldungen der Nutzerinnen und Nutzer zeigt, dass der richtige Weg eingeschlagen und von den Bürgerinnen und Bürgern angenommen wird. Dabei werden die Angebote zu einem guten Teil bereits mobil genutzt. Die Einführung des elektronischen Bezahlens erleichtert die Abwicklung.

Nutzung eigenentwickelter Online-Anwendungen



3.10 IT-Sicherheit

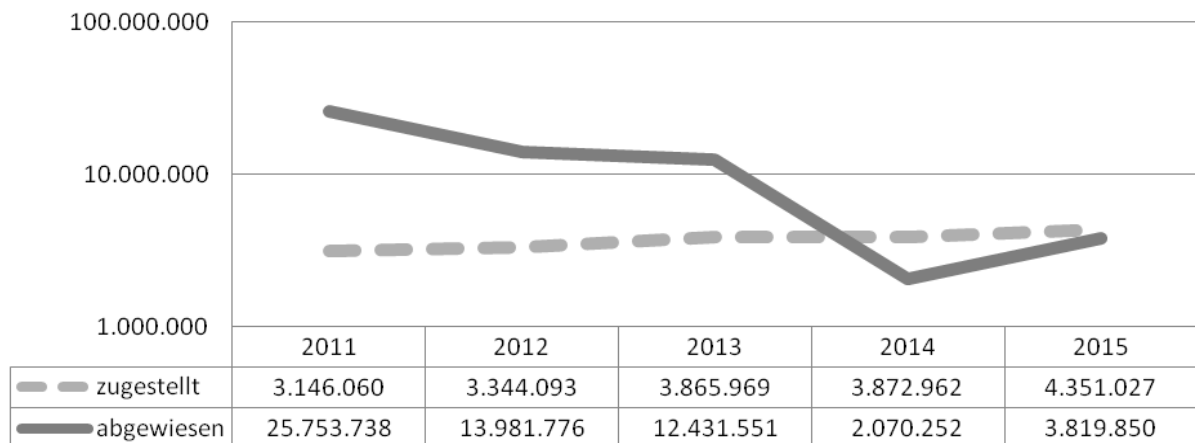
Eine angemessene IT-Sicherheit ist in der öffentlichen Verwaltung notwendige Voraussetzung für den Schutz der Daten sowie der Verfügbarkeit der Systeme. Vielfältige Bedrohungen wie z. B. durch Viren, Trojaner oder Cyber-Attacken sind dabei zu berücksichtigen. Einige ausgewählte Zahlen geben einen Einblick in den (zahlenmäßigen) Umfang dieser Problematiken.

3.10.1 Spam-E-Mails

Problematisch im E-Mail-Bereich sind die massenhaft versendeten unerwünschten E-Mails, die als Spam bezeichnet werden. Ohne entsprechende Maßnahmen gegen Spam würde die Anzahl der an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugestellten E-Mails stark ansteigen, was eine enorme Arbeitsbelastung zur Folge hätte. Da Spam-E-Mails häufig Schadsoftware beinhalten, stellen diese unerwünschten E-Mails ein beachtliches Sicherheitsrisiko dar. Ende 2015 wurden 8.919 Postfächer und 1.667 öffentliche Ordner/Shared Mailboxen bei der Stadt Nürnberg durch das Spamfiltersystem geschützt.

Das Diagramm zeigt die Anzahl der aus dem Internet an die Stadt adressierten E-Mails, unterteilt in abgewiesene (Spam-E-Mails bzw. nicht vorhandene Adressaten) und tatsächlich zugestellte E-Mails. Die Zahl der abgewiesenen E-Mails ist stark zurückgegangen, allerdings lässt sich feststellen, dass die Spam-E-Mails deutlich professioneller gestaltet sind. Spam-E-Mails sind mittlerweile so gut gestaltet, dass nicht immer einfach zu erkennen ist, ob die E-Mail gefälscht ist oder wirklich vom behaupteten Absender stammt.

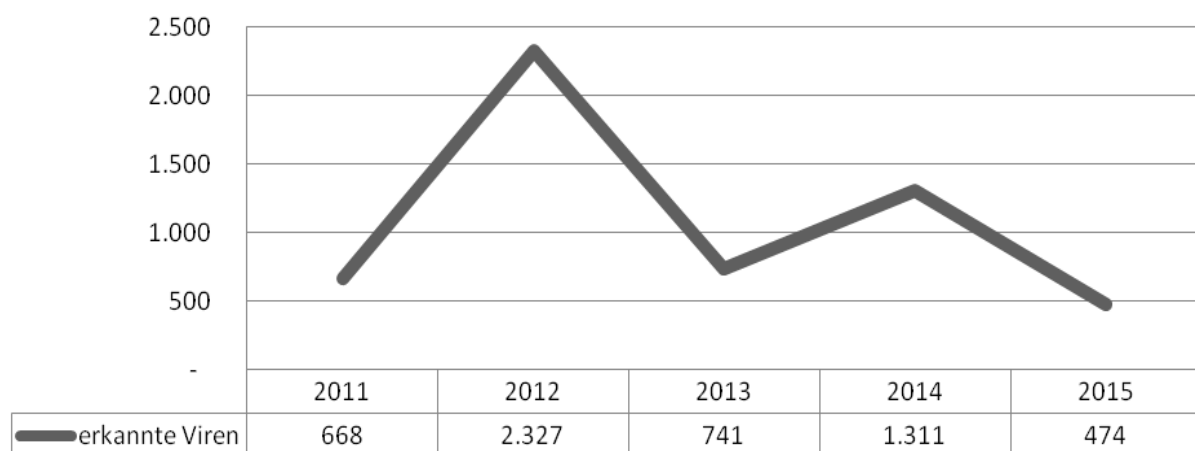
E-Mails aus dem Internet



3.10.2 Virenstatistik im E-Mail-Bereich

Obwohl eine große Anzahl E-Mails als Spam abgewiesen wird (vgl. Nr. 3.10.1), ist es notwendig, die empfangenen E-Mails auf evtl. enthaltene schädliche Inhalte zu überprüfen. Dazu werden die E-Mails auf dem E-Mail-Serversystem mit einem Virens Scanner geprüft. Die Grafik zeigt die in E-Mails erkannten Schadprogramme in den Jahren 2011 bis 2015. Die im Verhältnis zur Gesamtanzahl der E-Mails relativ geringe Anzahl an erkannten Viren spricht auch für die Wirksamkeit der Spamabwehrmaßnahmen. Nach einem starken Anstieg der erkannten Viren im Jahr 2012 kam es in den Folgejahren zu einem Rückgang der in E-Mails erkannten Schadsoftware⁴. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Virens Scanner eine sinkende Erkennungsrate aufweisen. Aufgrund der stark gestiegenen Anzahl neuer Schadsoftware (täglich ca. 470.000) werden viel mehr schädliche Anhänge bis zu einem Update des Virens Scanners nicht erkannt. Dies wurde besonders im Dezember 2015 deutlich, als ein durch E-Mails eingeschleuster Verschlüsselungstrojaner aktiv wurde. Die Auswirkungen und der Schaden konnten durch schnelle Reaktion stark begrenzt werden. Der Vorfall zeigte, dass IT-Sicherheit auch in diesem Bereich einer ständigen Weiterentwicklung bedarf.

Virenbefall in E-Mails



⁴ Aufgrund technischer Umstellungen sind die Monate April und Mai 2014 mit einem Durchschnittswert in die Statistik eingegangen.

4. Zusammenfassung

In allen dargestellten Bereichen zeigt sich, dass die von der zentralen IT erbrachten Leistungsmengen weiter ansteigen. Der eingeschlagene Weg der Standardisierung hilft, die Komplexität zu verringern und die Kosten zu minimieren. Gleichzeitig werden in einem internen Optimierungsvorhaben der zentralen IT (Pro-IT) unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskräfte Verbesserungen hinsichtlich der eigenen und der kundenbezogenen Abläufe untersucht.

Die eingeführte und stadtweit abgestimmte IT-Maßnahmenplanung (siehe Nr. 3.2) hat sich bewährt und ist eine unerlässliche Planungsgrundlage geworden. Allerdings bleibt die Tatsache, dass mit den vorhandenen Ressourcen nicht alle wünschenswerten Maßnahmen umgesetzt werden können.

Das Thema IT-Sicherheit hat sich im Jahr 2015 in mehrfacher Hinsicht in den Vordergrund geschoben. Neue gesetzliche Vorgaben (z. B. zum Schutz kritischer Infrastrukturen, geändertes Telemediengesetz und Bayerisches E-Government-Gesetz) zeigen, dass IT-Sicherheit ein größeres Gewicht hat. Gleichzeitig haben einige IT-Sicherheitsvorfälle im öffentlichen Bereich für Aufmerksamkeit gesorgt. So wurde beispielsweise das IT-Netz im Bundestag im Mai 2015 durch Phishing mittels einfacher E-Mail angegriffen⁵. Eine Cyberattacke auf ein kommunales Rechenzentrum hatte zur Folge, dass 62 Zulassungsstellen in Hessen und Rheinland-Pfalz den Betrieb für mindestens einen Tag einstellen mussten (Juni 2015)⁶. Durch die Ende 2015 bundesweit aufgetretenen Verschlüsselungstrojaner waren öffentliche Stellen ebenfalls betroffen. Um die notwendige IT-Sicherheit zu erhalten, werden zukünftig mehr Ressourcen notwendig sein.

⁵ Siehe <http://www.heise.de/newsticker/meldung/Bundestag-Hack-war-ein-Phishing-Angriff-ueber-un-org-2811847.html>

⁶ Siehe <http://www.spiegel.de/netzwelt/games/kfz-zulassungsstellen-in-hessen-und-rheinland-pfalz-attackiert-a-1040089.html>

III. Personalkosten: Struktur und Entwicklung

Der Personalaufwand im Rechnungsergebnis für 2015

Nach dem Rechnungsergebnis sowie den Angaben des BeihilfeCenters Erlangen errechnet sich für das Kalenderjahr 2015 für die Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben ein Personalaufwand von insgesamt **646,07 Mio Euro***. Dies entspricht einer Steigerung von 2,74% und korrespondiert neben der gestiegenen Anzahl an Beschäftigten (vgl. Teil I Nr. 3.2.1) vor allem mit folgenden, 2015 umzusetzenden, Besoldungserhöhungen bzw. Tarifabschlüssen:

- Auf der Grundlage der Änderungstarifverträge vom 01.04.2014 waren die Tabellenentgelte der Tarifbeschäftigten nach dem TVöD-V, TVöD-B und TVöD-E in einer zweiten Erhöhungsstufe ab dem 01.03.2015 um 2,4% zu erhöhen.
- Die Entgelte der Auszubildenden (TVAöD) sowie der Praktikantinnen und Praktikanten (TVPöD) wurden ab 01.03.2015 um einen Festbetrag von 20 Euro erhöht.
- Nach dem Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2015/2016 vom 24. Juli 2015 (GVBl. S. 266) waren rückwirkend zum 01.03.2015 die Grundbezüge der Beamtinnen und Beamten (analog dem Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder vom 28. März 2015) um 2,1% zu erhöhen.
- Anwärterinnen und Anwärter haben ab 1. März 2015 einen monatlichen Festbetrag von 30 Euro erhalten.

Die redaktionelle Umsetzung der Tarifeinigung vom 30.09.2015 für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes wurde von den Tarifvertragsparteien im Dezember 2015 abgeschlossen. Dabei wurden in vielen Fällen die Tätigkeitsmerkmale und die Zuordnung zu den Entgeltgruppen mit Wirkung ab 01.07.2015 neu geregelt.

Aufgrund der Komplexität der tariflichen Vereinbarungen sind für die Umsetzung umfangreiche Vor- und Prüfarbeiten sowie Programmierungen im Abrechnungsprogramm erforderlich, da der Anbieter SAP die Umsetzung von Spartentarifverträgen nicht leistet. Zudem sieht der Tarifvertrag für Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten sowie deren ständige Vertreterinnen/Vertreter keine automatische Zuordnung in die sich aus der Änderung der Tarifmerkmale ergebende Entgeltgruppe vor. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten, wenn sie in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden wollten, bis 30.06.2016 einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Vor diesem Hintergrund wird darauf hingewiesen, dass die nachfolgenden Personalkosten noch nicht die Umsetzung der Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst beinhalten.

* Anmerkung

Zwecks Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sind dabei die Zuführungen zu den Rückstellungen (Aufwand) und die Neutralisationen und Auflösungen der Rückstellungen (Erträge) für Altersteilzeit der Beamten und der Beamtenversorgung nicht berücksichtigt.

in Mio. Euro

	2013	2014	2015
Besoldung Beamte und Beamtinnen - Stadt	140,96	141,28	142,75
Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfs- kräfte - Stadt	185,76	200,45	206,01
sonstige Vergütungen - Stadt	5,59	6,03	6,17
Aktiv-Personalaufwand - Stadt	332,31	347,76	354,93
Besoldung Beamte und Beamtinnen - Eigenbetriebe	5,22	5,46	5,62
Entgelt Beschäftigte inkl. Aushilfs- kräfte - Eigenbetriebe	78,65	81,69	85,92
sonstige Vergütungen - Eigenbetriebe	0,03	0,05	0,06
Aktiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe	83,90	87,20	91,60
Gesamt - Aktiv-Personalaufwand	416,21	434,96	446,53
Sozialversicherung - Stadt	38,09	39,92	42,08
Zusatzversorgungskasse - Stadt	15,60	16,56	16,99
Versorgung - Stadt	82,52	86,68	88,17
Passiv-Personalaufwand - Stadt	136,21	143,16	147,24
Sozialversicherung - Eigenbetriebe	15,52	15,98	16,88
Zusatzversorgungskasse - Eigenbetriebe	6,40	6,60	6,84
Versorgung - Eigenbetriebe	6,01	5,71	5,84
Passiv-Personalaufwand - Eigenbetriebe	27,93	28,29	29,56
Gesamt-Passiv-Personalaufwand	164,14	171,45	176,80
Beihilfe - Aktive	9,31	9,74	9,19
Beihilfe - Versorgung	11,91	12,71	13,55
Gesamtaufwand	601,57	628,86	646,07

IV. Personalarbeit und Personalentwicklung

1. Personalfluktuatun

Dargestellt werden die Aus- und Eintritte sowie die Altersteilzeitbeschäftigung bei Arbeits- und Beamtenverhältnissen. Berücksichtigt sind alle Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse, auf die ein Tarifvertrag oder eine gesetzliche Regelung anzuwenden ist und bei deren Entgeltbemessung ein Monatsbetrag zugrunde liegt. Ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten oder ähnliche Personen (z. B. Fremdsprachenassistentinnen/ Fremdsprachenassistenten). Außer Betracht geblieben sind auch interne Personalumschichtungen wie z. B. der Wechsel vom Angestellten- in das Beamtenverhältnis.

1.1 Beendete Arbeits- und Dienstverhältnisse

Die im jeweiligen Kalenderjahr beendeten Arbeits- und aktiven Beamtenverhältnisse sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Gesamtzahl der Austritte					
2013		2014		2015	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
180	190	213	238	188	269*

Sie verteilen sich auf die Bereiche

Bereich	Gesamtzahl der Austritte					
	2013		2014		2015	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	30	68	44	88	31	78*
Verwaltungstechnischer Dienst	0	1	8	4	4	6
Betriebstechnischer Dienst	9	0	19	2	25	10
Feuerwehrdienst	6	0	6	0	5	0
Technischer Dienst	26	7	17	14	27	18
Medizinischer Dienst	1	2	0	4	1	6
Sonstige Dienste	8	10	5	12	7	16
Sozial- und Erziehungsdienst	12	59	19	62	13	90
Lehrkräfte	23	30	39	38	21	27
Gewerblicher Bereich	56	9	49	10	44	9
Zwischensumme	171	186	206	234	178	260
Ausbildung	9	4	7	4	10	9
Insgesamt	180	190	213	238	188	269

* Die auffallenden Anstiege bei den Austritten sind auf die erstmalige Berücksichtigung von Aushilfen in 2015 zurückzuführen.

Bei 10.681 Beschäftigten errechnet sich für 2015 - ohne Auszubildende - eine Austrittsquote von 4,10% (2014: 4,26%; 2013: 3,50%).

1.2 Austritte aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen

Das statistische Durchschnittsalter beim Austritt nach dem vollendeten 58. Lebensjahr aus einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zeigt folgende Übersicht:

Durchschnittsalter bei einem Austritt nach dem 58. Lebensjahr				
Jahr	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2013	65,00	*	64,67	64,02
2014	66,00	66,00	63,99	63,52
2015	66,00	*	63,38	63,68

* 2013 und 2015 ist insofern nicht repräsentativ, als keine Beamtin zum Zeitpunkt des Austritts älter als 58 Jahre war.

Für das Kalenderjahr 2015 errechnet sich ein durchschnittliches Gesamtaustrittsalter von 64,35 Jahren* (2014: 64,88 Jahre; 2013: 64,35 Jahre).

1.3 Altersteilzeitarbeit

1.3.1 Tarifliche Altersteilzeit

Die Stadt Nürnberg ermöglichte Altersteilzeitarbeit im Rahmen des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30.06.2000. Nach diesem Tarifvertrag war Altersteilzeitarbeit bis **31.12.2009** anzutreten.

Nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27.02.2010 ist die Gewährung von Altersteilzeit ab 01.01.2010 in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und im Übrigen im Rahmen einer Quote möglich. Altersteilzeit nach dieser neuen tariflichen Regelung wurde bisher nicht genehmigt, da die tarifliche Quote von 2,5 % der unter den Anwendungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten zum Stichtag 31.05. des Vorjahres (bei 7.859 Tarifbeschäftigten) mit 6,15% weiterhin deutlich überschritten ist.

Aus der folgenden Übersicht ist zu ersehen, wie viele Tarifbeschäftigte jeweils zur Mitte des Kalenderjahres altersteilzeitbeschäftigt waren (auf der Basis der vor dem 01.01.2010 geltenden tariflichen Regelung) und welches Altersteilzeitmodell sie gewählt hatten.

	Tarifbeschäftigte					
	2013		2014		2015	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	247	282	207	238	247	285
davon im Teilzeitmodell	17	18	18	18	17	18
Blockmodell	230	263	189	220	230	267
davon in der -- Arbeitsphase	82	91	24	33	82	91
-- Freiphase	148	172	165	187	148	176

1.3.2 Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen und Beamte*					
	2013		2014		2015	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Altersteilzeit	106	41	87	29	105	41
davon im Teilzeitmodell	18	4	13	1	18	4
Blockmodell	87	37	74	28	87	37
davon in der -- Arbeitsphase	26	14	20	6	26	14
-- Freiphase	61	23	54	22	61	23

* Anzahl der Beamtinnen und Beamten in Altersteilzeit zur Mitte des jeweiligen Kalenderjahres.

Bei 2.847 Beamtinnen und Beamten errechnet sich eine Altersteilzeitquote von 5,13% (2014: 4,07%; 2013: 5,17%).

1.4 Einstellungen

Ausgewertet wurden die Einstellungen in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis. Außer Betracht gelassen sind Übernahmen, z. B. aus einem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis, einem Arbeitsverhältnis in ein Beamtenverhältnis und Weiterbeschäftigungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Einstellungen verteilen sich wie folgt

1.4.1 nach Beschäftigungsgruppen

Jahr	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte		Gesamt
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
2013	92	67	217	262	638
2014	36	66	221	289	612
2015	60	66	243	388	757

1.4.2 nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Beamtinnen und Beamte					
	2013		2014		2015	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	2	5	3	2	1	0
Verwaltungstechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Feuerwehrdienst	4	0	0	0	2	0
Technischer Dienst	1	1	1	1	0	1
Medizinischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Lehrkräfte	35	29	12	27	14	28
Ausbildung	50	32	24	35	43	37

Berufsgruppe	Tarifbeschäftigte					
	2013		2014		2015	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Allgemeiner Verwaltungsdienst	30	47	32	50	25	91
Verwaltungstechnischer Dienst	4	1	11	1	2	2
Betriebstechnischer Dienst	13	0	17	1	20	15
Feuerwehrdienst	1	2	2	0	3	1
Technischer Dienst	21	9	20	24	33	17
Medizinischer Dienst	0	4	2	6	1	13
Sonstige Dienste	6	11	5	14	6	13
Sozialdienst	20	114	27	111	19	135
Lehrkräfte	25	39	33	47	34	63
Gewerblich Beschäftigte	81	5	49	7	75	12
Ausbildung	16	30	22	29	25	26

1.5 Ausschreibungen und Bewerbermarkt 2013 bis 2015

Freie Planstellen werden überwiegend über innerstädtische Ausschreibungen besetzt. Externe Ausschreibungen spielen insbesondere in Bereichen eine Rolle, in denen nicht selbst ausgebildet wird (Technische Berufe, Betriebswirtschaft, EDV, Bibliothekswesen, Medizin).

1.5.1 Öffentliche und innerstädtische Ausschreibungen

Stellenausschreibungen*	2013		2014		2015	
Fach- oder Berufsgruppe	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Allgemeiner Verwaltungsdienst	95	28	106	34	145	38
Verwaltungstechnischer Dienst	7	6	4	5	0	0
Betriebstechnischer Dienst	0	1	2	2	0	0
Feuerwehr	4	1	6	0	1	0
Technischer Dienst	28	35	27	63	19	46
Medizinischer Dienst	1	5	1	7	0	8
Sonstige Dienste	0	4	0	0	1	15
Sozialdienst	36	13	37	7	37	17
Lehrkräfte	44	2	42	9	31	2
Gewerblich Beschäftigte	26	23	29	23	31	27
Beamtenanwärter/innen	4	4	8	7	8	7
Auszubildende	3	5	2	2	2	2
Gesamt	248	127	264	159	275	162

* In einer Stellenausschreibung können für mehrere freie Stellen Bewerberinnen und Bewerber gesucht werden. Die Tabelle gibt nur die Anzahl der Veröffentlichungen an, nicht die Zahl der freien und ausgeschriebenen Stellen.

1.5.2 Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl der auf die internen und öffentlichen Ausschreibungen eingegangenen Bewerbungen. Bewerbungen ohne Bezug auf eine Ausschreibung (sog. Initiativbewerbungen), insbesondere im Lehrerbereich, sind hierbei nicht berücksichtigt.

Im Bereich der Lehrkräfte und des Sozial- und Erziehungsdienstes wird aufgrund vieler gleichartiger Stellenbesetzungen zum Schul(halb)jahr bzw. Kindergartenjahr überwiegend mit Sammel-ausschreibungen Personalakquise betrieben. Hier werden qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auch für später auftretende Bedarfe vorgemerkt.

2015 waren für eine Beschäftigung als Lehrkraft 2.505 Bewerbungen (866 Männer, 1.939 Frauen) vorgemerkt. Für einen Einsatz im Sozial- und Erziehungsdienst waren 2015 insgesamt 1.044 Bewerbungen vorgemerkt (108 Sozialpädagogen/423 Sozialpädagoginnen, 28 Erzieher/213 Erzieherinnen und 30 Kinderpfleger/242 Kinderpflegerinnen).

Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen

Fach- oder Berufsgruppe	2014				2015			
	intern		extern		intern		extern	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Allgemeiner Verwaltungsdienst	122	98	1.607	2.470	142	182	1.206	2.384
Verwaltungstechnischer Dienst	5	3	231	69	0	0	0	0
Betriebstechnischer Dienst	0	2	49	3	0	0	0	0
Feuerwehrdienst	0	25	0	1	1	0	0	0
Technischer Dienst	199	68	1.146	664	146	57	647	362
Medizinischer Dienst	0	0	8	197	1	2	47	253
Sonstige Dienste	0	0	0	0	15	18	197	316
Sozialdienst	37	94	106	147	7	24	139	593
Lehrkräfte	0	4	72	154	27	41	0	0
Gewerblich Beschäftigte	71	7	1.050	52	95	12	1.164	142
Zwischensumme	434	301	4.269	3.757	407	322	3.400	4.091
Beamtenanwärter/innen	4	2	1.088	1.108	3	2	905	1.006
Auszubildende	0	0	563	529	0	0	577	633
Gesamt	438	303	5.920	5.394	410	324	4.882	5.730
Gesamt*	741		11.314		734*		10.612*	

m = männlich, w = weiblich

* Die Daten beziehen sich nicht auf einen Stichtag sondern auf den Gesamtzeitraum 01.01. bis 31.12. des Jahres.

2. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 77 Abs. 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (monatlich 115,-- Euro bis 290,-- Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz).

2.1 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2013 bis 2015)

Die Stadt Nürnberg erfüllt die Pflichtquote von 5%. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist **im Jahresdurchschnitt** betrachtet in der Vergangenheit stetig angestiegen:

Jahr	2013	2014	2015
Quote	10,26%	10,36%	10,57%

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

Stichtag 31.12.	Arbeits- plätze	Beschäfti- gungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			Prozent- satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+ Mehrfach- anrechnung	= Plätze			
2013	9.572	479	885	77	962	10,05	-, -	-, -
2014	9.739	487	914	73	987	10,13	-, -	-, -
2015	10.006	500	990	64	1.054	10,53	-, -	-, -

Die nach § 73 SGB IX für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigenden Arbeitsplätze entsprechen nicht den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen. Nicht gezählt werden zum Beispiel Auszubildende, kurzfristig Beschäftigte oder Beurlaubte, solange für diese eine Vertretung eingestellt ist sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Auf die Pflichtquote anrechenbar sind Personen mit einem Beschäftigungsumfang, der mindestens 18 Wochenarbeitsstunden entspricht. Voraussetzung ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr (= schwerbehinderter Mensch) bzw. dass jemand bei einem GdB von mindestens 30 und weniger als 50 durch die Agentur für Arbeit einem Schwerbehinderten gleichgestellt worden ist (= gleichgestellter behinderter Mensch). Zusätzlich können schwerbehinderte Menschen auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, wenn sie infolge von Altersteilzeit mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Schwerbehinderte Menschen in Berufsausbildung werden auf 2 Pflichtplätze angerechnet. Wird der schwerbehinderte Mensch direkt im Anschluss an die abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen, erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung weiterhin eine Anrechnung auf 2 Pflichtarbeitsplätze.

Getrennt nach Geschlechtern ergibt sich hier folgendes Bild:

Stichtag 31.12.	Gesamtsumme	davon Männer	davon Frauen
2013	885	453 (51,2%)	432 (48,8%)
2014	914	471 (51,5%)	443 (48,5%)
2015	990	512 (51,7%)	478 (48,3%)

2.2 Beschäftigung der Schwerbehinderten in den städtischen Geschäftsbereichen

Bezogen auf die städtischen Geschäftsbereiche – es handelt sich hierbei nicht um Dienststellen i. S. d. § 80 SGB IX – ergibt sich für alle bei der Stadt Nürnberg Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2015 folgendes Bild:

Geschäfts-bereich	Beschäftigte insgesamt ¹⁾	Schwerbeh./Gleichgest.		Anzahl der Dienststellen	Beschäftigungssoll	
		Soll	Ist ²⁾		erfüllt	nicht erfüllt
OBM	560	28	63	9	8	1
2. BM	763	37	35	4	3	1
3. BM	2.004	100	135	25	13	12
Ref. I	497	25	81	3	3	--
Ref. II	407	20	52	4	3	1
Ref. III	245	12	36	3	3	--
Ref. IV	887	44	59	6	4	2
Ref. V	2.554	128	176	5	5	--
Ref. VI	538	27	65	6	5	1
Ref. VII	254	13	29	5	5	--
ASN	432	22	73	1	1	--
NüSt	539	25	62	1	1	--
SUN	418	20	36	1	1	--
NüBad	105	5	7	1	1	--
SÖR	987	48	131	1	1	--
nicht zugeordnete Auszubildende	199		14			
Insgesamt	11.389 ¹⁾	554	1.054	75	57	18

¹⁾ zugrunde gelegt sind auch die bei der Ermittlung der Pflichtquote nicht berücksichtigungsfähigen Arbeitsplätze und die Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden; die Zahl der Beschäftigten insgesamt ist daher größer als die unter Nr. 2.1 angegebenen Pflichtarbeitsplätze

²⁾ angegeben sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Mehrfachanrechnungen

3. Nachwuchsförderung durch Ausbildung

Die Stadt Nürnberg ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in Nordbayern und nach der Landeshauptstadt München der zweitgrößte kommunale Ausbildungsbetrieb in Bayern. Die Stadtverwaltung bildet derzeit in über 30 unterschiedlichen Ausbildungsberufen (duale Ausbildung, duales Studium und Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Den größten Anteil bilden die Verwaltungsberufe.

3.1 Ausbildungsmarketing

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Nachwuchskräften sind die gegenwärtigen und zukünftigen zentralen Herausforderungen für den Ausbildungsbereich. Die Stadtverwaltung steht nicht nur mit Unternehmen in Konkurrenz, sondern auch die Kommunen untereinander stehen zunehmend in Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber in den letzten Jahren stetig zurück ging, so dass in einigen Bereichen bereits ein spürbarer Mangel eingetreten ist. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Nachwuchskräften seit mehreren Jahren kontinuierlich. Hier eröffnet sich ein Spannungsfeld, dem das Personalamt durch eine weitere Professionalisierung im Ausbildungsmarketing begegnet.

Die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind der breiten Öffentlichkeit weitgehend unbekannt. Die Stadtverwaltung wird oft unterschätzt und dies sowohl im Hinblick auf ihre Größe als auch in Bezug auf ihr vielfältiges Ausbildungsangebot. Die Stadt Nürnberg ist als Ausbildungsbetrieb aus zahlreichen Gründen (Standortsicherheit, sicherer Arbeitsplatz, vielfältige Teilzeitmodelle, Aufstiegsmöglichkeiten, zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement etc.) attraktiv, die unablässig nach innen und außen kommuniziert werden müssen, so dass die Stadtverwaltung noch stärker als interessante und potenzielle Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Der Ausbildungsbereich wirbt mit einem professionellen Messestand auf allen größeren Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Möglichkeiten. Auch an den Nürnberger Schulen wird intensiv geworben, indem den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern zahlreiche Angebote der Berufsorientierung (Unterrichtsbesuch, Infoabende bzw. Informationsveranstaltungen, Betriebserkundungen, Schüler- und Studienbasare etc.) geboten werden. Darüber hinaus wird mit Ausbildungsvideos, Broschüren, Flyern und mit Anzeigen in zahlreichen Printmedien geworben. Zusätzlich werden für die zeitgemäße Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern verstärkt neue Medien (z. B. Ausbildungsportale) genutzt. Die Recherche im Internet ist die Hauptinformationsquelle für Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, insofern ist die Stadtverwaltung mit ihrem Ausbildungsangebot auch auf der Karriereseite der Stadt Nürnberg vertreten.

Ein professionelles Ausbildungsmarketing muss immer wieder den richtigen Mix zwischen allgemeinen und spezifischen Maßnahmen finden, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet sind. Insofern werden die bestehenden Maßnahmen immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und permanent an neue Anforderungen angepasst, um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zu realisieren und damit die städtischen Bedarfe nachhaltig decken zu können.

3.2 Ausbildungsverhältnisse

Für die Einstellungen der insgesamt 134 Nachwuchskräfte im Jahr 2015 wurden mehr als 130 Auswahlrunden (Assessment-Center-Verfahren, strukturierte Interviews) mit über 500 Bewerberinnen und Bewerber durchgeführt.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2012		2013		2014		2015	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
<u>Verwaltungsberufe</u>								
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener Dienst) Anwärter/in	31	21	34	15	35	19	31	21
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer Dienst) Anwärter/in	21	11	22	15	21	13	25	14
Verwaltungsfachangestellte/r	22	15	22	21	21	19	21	18
Zwischensumme Verwaltungsberufe	74	47	78	51	77	51	77	53
<u>Bildung und Wissenschaft</u>								
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer Dienst) Archivreferendar/in	0	0	0	0	1	1	0	0
Zwischensumme Bildung und Wissenschaft	0	0	0	0	1	1	0	0
<u>gewerbliche Berufe</u>								
Anlagenmech. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	0	0	1	0	1	0	1	0
Bauzeichner/in	2	1	1	1	2	1	1	1
Bestattungsfachkraft	1	1	1	1	2	2	1	1
Chemielaborant/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektroniker/in	1	0	4	0	5	0	4	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	3	1	3	1	2	1	4	2
Fachang. für Medien- u. Informationsdienste	4	3	0	0	2	1	2	2
Fachinformatiker/in	3	0	0	0	2	0	2	0
Fachkraft für Abwassertechnik	4	1	4	1	3	0	3	0
Fachkraft für Straßen- u. Verkehrstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	0	0	0	0	3	0
Fachkraft für Wasserwirtschaft	1	0	0	0	0	0	1	0
Fotograf/in	1	1	0	0	0	0	1	0
Gärtner/in	4	1	3	0	4	1	3	0
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	2	0	1	1	1	0	1	0
Maurer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Metallbauer/in	1	0	0	0	1	0	2	0
Tierpfleger/in	3	2	3	3	2	1	0	0
Tischler/in	1	0	0	0	0	0	0	0
Veranstaltungskaufmann/frau	2	2	2	1	2	2	2	2
Vermessungstechniker/in	1	0	0	0	1	1	0	0
Wasserbauer/in	0	0	1	0	0	0	0	0
Zimmerer/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme gewerbliche Berufe	35	14	24	9	30	10	31	8
Gesamtsumme	109	61	102	60	108	62	108	61

Die Ausbildung in den **Verwaltungsberufen** wird bedarfsorientiert durchgeführt. Dadurch eröffnen sich bei bestandener Qualifikationsprüfung bzw. Abschlussprüfung beste Übernahmechancen für die Nachwuchskräfte.

Auffallend ist, dass insbesondere im Bereich der Verwaltungsberufe in der 2. Qualifikationsebene verstärkt lebensältere Bewerberinnen und Bewerber mit höheren Bildungsabschlüssen in das Auswahlverfahren einmünden und dieses letztendlich auch erfolgreich durchlaufen. Das Durchschnittsalter zum Einstellungszeitpunkt 01.09.2015 lag bei 27,3 Jahren.

Im Bereich der **gewerblichen Ausbildungsberufe** wird teilweise über Bedarf ausgebildet. Sofern die Absolventinnen und Absolventen nicht übernommen werden können, haben sie aufgrund der qualifizierten Ausbildung gute Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Stadt Nürnberg fungiert gerade im Verwaltungsbereich der 3. Qualifikationsebene immer wieder als überregionaler Ausbildungsbetrieb ohne dies tatsächlich zu beabsichtigen. Einige Nachwuchskräfte absolvieren ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg, um nach der Ausbildung den Angeboten der wohnortnäheren kleineren Kommunen zu folgen, die selbst nicht bedarfsorientiert ausbilden. Diese ungewollte Fluktuation muss durch entsprechend höhere Planungszahlen kompensiert werden, um die bestehenden innerstädtischen Bedarfe decken zu können.

Einstellungen in technische Berufe im Beamtenverhältnis	2012		2013		2014		2015	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
3. Qualifikationsebene Verwaltungsinformatik	2	0	0	0	0	0	2	1
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer bau- technischer Dienst)	0	0	0	0	0	0	1	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener bau- technischer Dienst)	5	2	4	2	2	2	3	2
4. Qualifikationsebene (ehemals höherer feuerwehr- technischer Dienst)	0	0	1	0	0	0	0	0
3. Qualifikationsebene (ehemals gehobener feuer- wehrtechnischer Dienst)	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Qualifikationsebene (ehemals mittlerer feuer- wehrtechnischer Dienst)	18	0	21	0	0	0	20	0
Summe technischer Berufe	25	2	26	2	2	2	26	3

4. Qualifizierung und Fortbildung

Lebenslanges Lernen ist unerlässlich, um die im Rahmen der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aktuellen Entwicklungen anzupassen und für die persönliche wie berufliche Weiterentwicklung zu erweitern.

Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach in der **Städteakademie** auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages nach Art. 4 und Art. 5 KommZG zusammen. Die Planung und Koordination der Programminhalte liegt weiterhin in der Hand der vier Städte. Die für Fortbildung verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben bei den einzelnen Städten beschäftigt. Ebenso verbleiben die Haushaltsmittel für Qualifizierungsmaßnahmen aus steuerrechtlichen Gründen in den Städten. Zwischen den vier Städten erfolgt eine Kostenverrechnung.

Im Interesse einer einheitlichen gesamtstädtischen Unternehmenspolitik ist es erforderlich, dass bestimmte Qualifizierungsbereiche in zentraler Zuständigkeit und Verantwortung bleiben. Dazu gehören beispielsweise die Definition der aus gesamtstädtischer Sicht notwendigen Qualifizierungsaufgaben, das Entwickeln von Zielsetzungen und Mindeststandards, die im Sinne einer gesamtstädtischen Unternehmenspolitik für alle Dienststellen verbindlich sind und vor allem die Beratung der Fachdienststellen in Qualifizierungsfragen. Die zentrale Qualifizierungsstelle ist schließlich auch dafür zuständig, den fachlichen Fortbildungsbedarf dort zu decken, wenn diese Aufgabe nicht dezentral übernommen werden kann.

Träger der zentralen Qualifizierung bei der Stadt ist grundsätzlich das Personalamt. Abhängig von bestimmten Aufgaben, Bereichen und Berufsgruppen sind aber auch das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, das Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg, die Fachstelle Personalentwicklung und Fortbildung für soziale Berufe oder die Feuerwehr für die Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig.

Für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen standen dem Personalamt 2015 wie in den Vorjahren 276.000 Euro zur Verfügung. Aus dieser Summe wurden neben zentralen Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie u.a. die laufenden Führungskräftelehrgänge, die jährlichen Tagungen der Dienststellenleiterinnen und -leiter, die Fortbildungen für die Personalräte und die Einsparvorgaben aus der interkommunalen Zusammenarbeit finanziert.

Qualifizierungsaufgaben, die nicht unverzichtbare Konzernaufgaben darstellen und somit nicht in der Verantwortung des Personalamtes liegen, werden von den Dienststellen selbst konzipiert und durchgeführt.

4.1 Daten zum städtischen Qualifizierungsprogramm 2013 - 2015

Teilnahme an Qualifizierungen (nach Geschlecht)

Im Jahr 2015 nahmen 3.122 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 294 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamtes teil.

Jahr	teilgenommen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Quote der Teilnehmerinnen
2013	3.280	1.213	2.067	63%
2014	3.323	1.263	2.060	62%
2015	3.122	1.014	2.108	68%

Das **Verhältnis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern** auf einzelne Themenbereiche entspricht im Wesentlichen der Gesamtverteilung **68:32 zugunsten der Frauen**. Die Bereitschaft der Frauen, sich zu qualifizieren, ist nach wie vor überproportional groß.

Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Themenbereiche

Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer				
Jahr	Zielgruppe Führungskräfte	IT	Dienststellen- übergreifend fachlich	Sozial- und Methoden- kompetenz
2013	554	1.479	391	856
2014	584	1.492	377	870
2015	533	1.426	344	819

Alle Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie werden in einem jährlich erscheinenden Programm veröffentlicht und stehen sowohl in gedruckter Fassung als auch im Intranet zur Verfügung.

4.2 Ausblick

In der Sitzung der Nachbarschaftskonferenz am 16.04.2015 wurde beschlossen, dass die vier Partner der Städteakademie jährlich in der Nachbarschaftskonferenz anhand folgender Kennzahlen einen Sachstandsbericht präsentieren:

- absolute Teilnehmerzahlen und Geschlechterverteilung
- personeller Aufwand in den Personalämtern für Leistungen der Städteakademie
- Budgets für Fortbildungsmaßnahmen der Städteakademie

Die Wanderbewegungen von Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern innerhalb der Städteakademie werden im Zwei-Jahres-Rhythmus ermittelt.

Damit wurde ein verbindlicher Rahmen für alle vier Partner zur Steuerung der Städteakademie geschaffen.

4.3 Mentoringprogramm für Frauen

Der Stadtrat hat am 15.02.2012 den ersten Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 für die Stadtverwaltung beschlossen. Eine Maßnahme des Gleichstellungsaktionsplans beinhaltet die Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogrammes für Frauen, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Hierzu hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten ein einjähriges Pilotprojekt erarbeitet, das von einer externen Beraterin begleitet wurde. Das Pilotprojekt begann mit zehn Teilnehmerinnen im September 2014. Mit der Abschlussveranstaltung am 15. Oktober 2015 endete der erste Durchlauf des Mentoringprogramms.

Als positives Resümee des Mentoringprogramms ist festzuhalten, dass neun der zehn Mentees die Übernahme einer Führungsaufgabe wünschen. Der Einblick in den Führungsalltag der Mentorinnen und Mentoren hat die Mitarbeiterinnen ermutigt, selber Führungsaufgaben zu übernehmen. In Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen wird das Mentoringprogramm weiterentwickelt. Der zweite Lehrgang soll im Laufe des Jahres 2016 starten.

5. Personalentwicklung für Führungskräfte

5.1 Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte

Im Frühjahr 2011 haben der Personal- und Organisationsausschuss und der Schulausschuss ein Personalentwicklungskonzept für Führungskräfte im Schulbereich beschlossen, das ein früheres, auf die Beruflichen Schulen begrenztes Programm ersetzte. Inhaltlich ist das Konzept, das gemeinsam vom Personalamt und vom Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (3. BM/IPSN) durchgeführt wird, auf die Anforderungen an Führung in den Allgemeinbildenden und Beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg ausgerichtet.

Für Führungskräfte außerhalb des Schulbereichs hat der Personal- und Organisationsausschuss im Januar 2010 Personalentwicklungsmaßnahmen beschlossen, zu denen u. a. eine dreistufige Gliederung der Führungskräftequalifizierung gehört. Die erste Stufe dient der Vorbereitung auf den ersten Einstieg in eine Führungsfunktion. Zur Stufe 2, die nach Übernahme der ersten Führungstätigkeit einsetzt, gehören der Führungskräftelehrgang sowie Einzelseminare, letztere auch als Alternative für diejenigen, die nicht am Lehrgang teilnehmen können. Die dritte Stufe vertieft bzw. aktualisiert die Führungskompetenz im weiteren Verlauf der Tätigkeit und bereitet ggf. auf höhere Führungsaufgaben vor. Im Qualifizierungsangebot der Städteakademie sind die Führungskräfte-seminare der Stadt Nürnberg entsprechend gekennzeichnet.

Den hohen Stellenwert der Personalentwicklung für Führungskräfte betont auch die im Februar 2014 unterzeichnete Sozialcharta der Stadt Nürnberg.

5.2 Führungskräftelehrgang

Seit 1997 bietet die Stadt Nürnberg für Führungskräfte ab den Entgeltgruppen 10 und S15 TVöD (früher Vergütungsgruppe IVa BAT) bzw. Besoldungsgruppe A11, die erstmals in eine Führungsfunktion gekommen sind, einen berufsbegleitenden Lehrgang an, in dem wesentliche Qualifikationen für Führungsaufgaben vermittelt werden. Themen sind z. B. Kommunikation, Personal- und Organisationsentwicklung, betriebswirtschaftliche Führungsinstrumente und dienstaufsichtliche Aspekte der Führung. Der Lehrgang umfasst 16 Seminartage, die über etwa eineinhalb Jahre verteilt sind.

An den bisherigen Lehrgängen nahmen bzw. nehmen 296 Führungskräfte, davon 131 Frauen, aus fast allen Bereichen der Stadtverwaltung teil. Ausgenommen sind Lehrkräfte und die Feuerwehrbeamten, weil es dort eigene Führungs-Qualifizierungsmaßnahmen gibt.

Da die Möglichkeit zur Lehrgangsteilnahme an die vorhergehende Übertragung einer Führungsfunktion gebunden ist, gibt es kein gesondertes Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren. Viele Führungskräfte haben Interesse an diesem Lehrgang. Die mit der Teilnahme verbundenen zusätzlichen Belastungen und die festen Terminvorgaben sind nicht immer mit den Anforderungen der neuen Führungstätigkeit vereinbar. Alternativ stehen deshalb aus dem Programm der Städteakademie auch gleichwertige Einzelseminarangebote zur Verfügung, die sich je nach dem individuellen Bedarf und den zeitlichen Möglichkeiten kombinieren und priorisieren lassen.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 2015

6.1 LOB nach dem „Drei-Säulen-Modell“

Seit dem Jahr 2013 gewährt die Stadt eine leistungsorientierte Bezahlung nach dem sog. „Drei-Säulen-Modell“. Die erste Säule steht für das Basisleistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) bzw. die Basisleistungsbezüge (Beamtinnen und Beamte), die zweite für das Zusatzleistungsentgelt (Tarifbeschäftigte) bzw. die Zusatzleistungsbezüge (Beamtinnen und Beamte) und die dritte für Prämien für besondere Leistungen (Tarifbeschäftigte und Beamten/ Beamte).

6.1.1 Tarifbeschäftigte

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 18 TVöD) ist zusätzlich zum Tabellenentgelt Leistungsentgelt zu zahlen. Das Verfahren, nach dem das Leistungsentgelt gewährt wird, regelt eine Dienstvereinbarung.

2015 standen 2% der ständigen Monatsentgelte des Jahres 2014 (entspricht ca. 5,1 Millionen Euro) für das Leistungsentgelt zur Verfügung. Nach der Dienstvereinbarung entfielen davon 67% auf das Basisleistungsentgelt (ca. 3,4 Millionen Euro), 20% (ca. 1 Million Euro) auf das Zusatzleistungsentgelt und 13% (ca. 700.000 Euro) auf Prämien für besondere Leistungen (jeweils inklusive der Restbeträge aus 2014).

1. Basisleistungsentgelt

Der für das Basisleistungsentgelt zur Verfügung stehende Betrag wird unter allen Tarifbeschäftigten, die den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht wurden und damit zum Leistungserfolg der Stadtverwaltung beitrugen (unabhängig von der Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, aber unter Berücksichtigung bestimmter Abwesenheitszeiten), zu gleichen Teilen verteilt. Die Auszahlung erfolgt jährlich mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli.

Das einheitliche Basisleistungsentgelt betrug 2015 (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) 580 Euro. Zwei Beschäftigten aus verschiedenen Dienststellen wurde das Basisleistungsentgelt versagt, weil sie den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes nicht gerecht wurden.

2. Zusatzleistungsentgelt

Zusatzleistungsentgelt erhalten (zusätzlich zum Basisleistungsentgelt) Tarifbeschäftigte, die besonders herausragende Leistungen erbringen, höchstens jedoch 15% der Beschäftigten (bzw. max. 20%, wenn die Zahlung des Zusatzleistungsentgelts auf Zielvereinbarungen basiert oder Arbeitsgruppen/Teams honoriert werden).

Das Zusatzleistungsentgeltvolumen wird auf die einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetriebe und Schulen nach ihrem Anteil am Gesamtvolumen der Entgelte aller Beschäftigten verteilt.

Insgesamt 1.168 Beschäftigte erhielten Zusatzleistungsentgelt. Die höchste Einzelzahlung betrug 3.200 Euro, die niedrigste 150 Euro. Im Durchschnitt wurde ein Zusatzleistungsentgelt in Höhe von 875 Euro gezahlt.

Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsentgelt betrug 9% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Tarifbeschäftigten: 9,6%).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich das Zusatzleistungsentgelt nach Geschlecht, Voll-/ Teilzeitbeschäftigung und den nach 4 Ebenen zusammengefassten Entgeltgruppen verteilt.

Zusatzleistungsentgelt 2015				
Zusatz-LE	Beschäftigte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	1.168	100	1.022.512,67	100
Frauen	650	55,7	538.854,00	52,7
Männer	518	44,3	483.658,67	47,3
Vollzeit	833	71,3	772.022,07	75,5
Teilzeit	335	28,7	250.490,60	24,5
Ebene 1 ¹⁾	149	12,8	120.354,09	11,8
Ebene 2 ²⁾	526	45,0	442.618,01	43,3
Ebene 3 ³⁾	432	37,0	397.642,89	38,9
Ebene 4 ⁴⁾	61	5,2	61.897,68	6,0

1) EGr 1 – 4

2) EGr 5 – 8, S4 – S9

3) EGr 9 – 12, S10 – S18

4) EGr 13 – 15Ü

Gemessen an der Gesamtheit der städtischen Tarifbeschäftigten (Ebene 1: 20%, Ebene 2: 43%, Ebene 3: 31%, Ebene 4: 6%) wurden die Beschäftigten in Ebene 1 beim Zusatzleistungsentgelt unterproportional und die Beschäftigten in Ebene 3 überproportional berücksichtigt. 63% der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 37% in Teilzeit. Somit wurden Vollzeitbeschäftigte beim Zusatzleistungsentgelt überproportional, Teilzeitbeschäftigte unterproportional berücksichtigt. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten, die Zusatzleistungsentgelt erhielten, entspricht fast dem Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten (57%).

3. Prämien für besondere Leistungen

1.073 Tarifbeschäftigte erhielten Prämien für besondere Leistungen im Wert von insgesamt 630.550 Euro. Die kleinste Prämie betrug 40 Euro, die höchste 2.500 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 588 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 8,5%. Damit wurden Schwerbehinderte leicht unterhalb ihres Beschäftigtenanteils berücksichtigt.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Prämien bei Tarifbeschäftigten, differenziert nach Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und den vier Ebenen der tariflichen Eingruppierung.

Prämien für besondere Leistungen bei Tarifbeschäftigten 2015				
Prämien	Beschäftigte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	1.073	100	630.550,47	100
Frauen	503	46,9	344.006,05	54,6
Männer	570	53,1	286.544,42	45,4
Vollzeit	798	74,4	463.817,74	73,6
Teilzeit	275	25,6	166.732,73	26,4
Ebene 1 ¹⁾	175	16,3	65.856,24	10,4
Ebene 2 ²⁾	442	41,2	243.245,94	38,6
Ebene 3 ³⁾	391	36,4	274.744,83	43,6
Ebene 4 ⁴⁾	65	6,1	46.703,46	7,4

1) EGr 1 – 4

2) EGr 5 – 8, S4 – S9

3) EGr 9 – 12, S10 – S18

4) EGr 13 – 15Ü

Weibliche Tarifbeschäftigte wurden, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil, bei den Prämien für besondere Leistungen unterproportional berücksichtigt, ebenso Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte der Ebenen 1 und 2. Beschäftigte der Ebene 3 sind bei den Prämien überrepräsentiert.

6.1.2 Beamtinnen und Beamte

Die Stadt gewährt Basisleistungsbezüge, Zusatzleistungsbezüge und Prämien für besondere Leistungen an ihre Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage des Art. 62 Abs. 7 LlbG in Verbindung mit Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG und der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt vom 16. April 2013.

Die Haushaltsmittel für Leistungsbezüge entsprechen dem gesetzlich zulässigen Höchstbetrag (1% der Grundgehaltssumme der Beamtinnen und Beamten im Vorjahr, Beschluss des POA vom 07.05.2013). Insgesamt standen 2015 ca. 1,3 Millionen Euro zur Verfügung. Davon entfielen - analog der Regelungen der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt - 67% (ca. 890.000 Euro) auf die Basis-, 20% (241.000 Euro) auf die Zusatzleistungsbezüge und 13% (ca. 161.000 Euro) auf die Prämien für besondere Leistungen (jeweils inklusive der Restbeträge aus 2014).

1. Basisleistungsbezüge

Der für Basisleistungsbezüge zur Verfügung stehende Betrag wird unter allen Beamtinnen und Beamten, die den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht wurden und damit zum Leistungserfolg der Stadtverwaltung beitrugen (unabhängig von der Besoldungsgruppe, aber unter Berücksichtigung bestimmter Abwesenheitszeiten), zu gleichen Teilen verteilt. Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli.

Die für alle Beamtinnen und Beamten einheitlichen Basisleistungsbezüge betrugen (bei Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge für Abwesenheitszeiten) 315 Euro. Einer Beamtin/einem Beamten wurde der Basisleistungsbezug aufgrund unzureichender Leistung versagt.

2. Zusatzleistungsbezüge

Zusatzleistungsbezüge erhalten (zusätzlich zu den Basisleistungsbezügen) Beamtinnen und Beamte, die besonders herausragende Leistungen erbringen, höchstens jedoch 15% der Beschäftigten (max. 20%, wenn die Zahlung der Zusatzleistungsbezüge auf Zielvereinbarungen basiert oder wenn Arbeitsgruppen/Teams honoriert werden).

Das Volumen der Zusatzleistungsbezüge wird auf die einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetriebe und Schulen nach ihrem Anteil am Gesamtvolumen der Entgelte aller Beamtinnen und Beamten verteilt.

Die Auszahlung der Zusatzleistungsbezüge erfolgte bis zum Ende des Jahres 2015. 434 Beamtinnen und Beamte erhielten Zusatzleistungsbezüge. Die höchste Einzelzahlung belief sich auf 2.000 Euro, die niedrigste auf 64 Euro. Im Durchschnitt wurden Zusatzleistungsbezüge in Höhe von 543 Euro gezahlt.

Die Schwerbehindertenquote unter den Empfängerinnen und Empfängern von Zusatzleistungsbezügen betrug 4,4% (Anteil der Schwerbehinderten unter den Beamtinnen und Beamten: 5,9%).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Zusatzleistungsbezüge nach Geschlecht, Voll-/ Teilzeitbeschäftigung und den nach 4 Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen verteilen.

Zusatzleistungsbezüge 2015				
Zusatz-LB	Beamtinnen/Beamte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	434	100	235.967,99	100
Frauen	173	39,9	96.329,27	40,8
Männer	261	60,1	139.638,72	59,2
Vollzeit	352	81,1	192.147,26	81,4
Teilzeit	82	18,9	43.820,73	18,6
Ebene 1*	-	-	-	-
Ebene 2**	77	17,7	38.003,10	16,1
Ebene 3***	168	38,7	85.450,96	36,2
Ebene 4****	189	43,6	112.513,93	47,7

* BGr. A2 – A4 (bei der Stadt nicht vorhanden)

** BGr. A5 – A8

*** BGr. A9 – A12

**** BGr. A13 – B3

Von allen städtischen Beamtinnen und Beamten befinden sich in Ebene 2: 18%, Ebene 3: 35%, Ebene 4: 47%. Der Anteil der einzelnen Ebenen an den Zusatzleistungsbezügen entspricht somit ungefähr dem Anteil der jeweiligen Ebenen an der Gesamtzahl der städtischen Beamtinnen und Beamten.

Ca. 81% der städtischen Beamtinnen und Beamten waren voll- und ca. 19% teilzeitbeschäftigt. Damit wurden vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte bei den Zusatzleistungsbezügen leicht überproportional berücksichtigt. Mit einer Quote von 40% wurden Beamtinnen bei der Vergabe der Zusatzleistungsbezüge nahezu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der städtischen Beamtinnen und Beamten (42%) entsprechend berücksichtigt.

3. Prämien für besondere Leistungen

312 Beamtinnen und Beamte erhielten Prämien im Wert von 159.477 Euro. Der niedrigste Prämienbetrag war 100 Euro, der höchste 4.098 Euro. Die durchschnittliche Prämienhöhe lag bei 511 Euro.

Der Anteil von Schwerbehinderten unter den Empfängerinnen und Empfängern von Prämien betrug 3,5% und liegt damit deutlich unter der Quote der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten (5,9%) bei der Stadt.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Prämien, differenziert nach Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und den in vier Ebenen zusammengefassten Besoldungsgruppen.

Prämien für besondere Leistungen bei Beamtinnen und Beamten 2015				
Prämien	Beamtinnen/Beamte	%	Betrag in Euro	%
Insgesamt	312	100	159.477,04	100
Frauen	146	46,8	64.269,86	40,3
Männer	166	53,2	95.207,18	59,71
Vollzeit	248	79,5	129.887,20	81,4
Teilzeit	64	20,5	29.589,84	18,6
Ebene 1*	-	-	-	-
Ebene 2**	39	12,5	19.192,46	12,0
Ebene 3***	140	44,9	58.371,12	36,6
Ebene 4****	133	42,6	81.913,46	51,4

* BGr. A2 – A4 (bei der Stadt nicht vorhanden)

** BGr. A5 – A8

*** BGr. A9 – A12

**** BGr. A13 – B3

Mit nahezu 47% Anteil an den Prämien im Beamtenbereich, wurden Frauen (bezüglich der Anzahl der Vergaben) überproportional berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erreichen bei den Prämien nicht ganz den Anteil, den sie an den städtischen Beamtinnen und Beamten insgesamt haben (23%). Beamtinnen und Beamte der Ebenen 2 und 4 wurden hinsichtlich der Anzahl der Vergaben unterproportional, Beamtinnen und Beamte der Ebene 3 überproportional berücksichtigt.

7. Betriebsärztlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

7.1 Arbeitssicherheit

In Erfüllung seiner durch das ASiG vorgeschriebenen Aufgaben unterstützt und berät der Fachbereich Arbeitssicherheit Verantwortliche, Führungskräfte, Personalvertretungen und auf Wunsch jeden Beschäftigten in allen Fragen der Arbeitssicherheit und menschengerechten Gestaltung der Arbeit (Ergonomie), bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, bei Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung sowie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und der Umsetzung gesetzlich vorgegebener Arbeitsschutzziele.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind als Fachbereich dem Referat für Allgemeine Verwaltung (Ref. I/ASi) zugeordnet. Dem Referat obliegen die Geschäftsführung des gesamtstädtischen Arbeitsschutzausschusses und die Koordinierung grundsätzlicher Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Arbeits- und Wegeunfälle

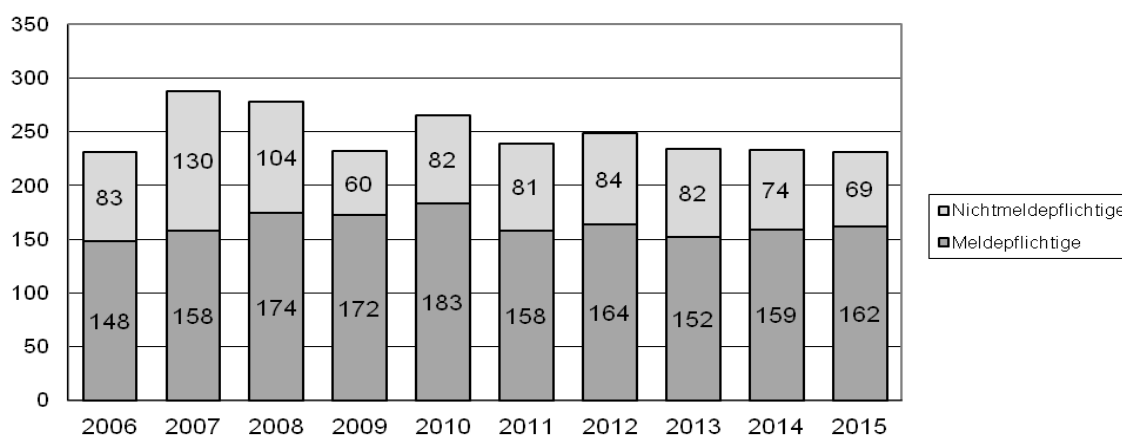
Arbeits- und Wegeunfälle, bei denen ein Beschäftigter getötet wird oder die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sog. meldepflichtige Unfälle).

Die statistische Erfassung der Arbeits- und Wegeunfälle und der dadurch verursachten Ausfallzeit erfolgt durch Ref. I/ASi.

Arbeitsunfälle

Die nachfolgenden Grafiken zeigen den Verlauf der Arbeits- und Wegeunfallereignisse der letzten zehn Jahre.

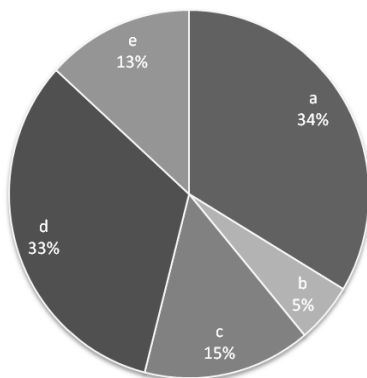
Stadtverwaltung Nürnberg, Arbeitsunfälle



Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle ist nahezu gleich geblieben. Während bei der Zahl der meldepflichtigen Unfälle kein Trend mehr festgestellt werden kann, da sie sich im Betrachtungszeitraum im Grunde nicht verändert hat, zeigt die Zahl der nicht meldepflichtigen eine leicht fallende Tendenz.

Schwerpunkte bei der Unfallbewertung zeigen sich, wie im Vorjahr, bei der mangelnden Trittsicherheit und der Gefahr sich zu schneiden, stechen, reißen, stoßen, quetschen oder hängen zu bleiben, direkt gefolgt von Unfällen bei denen Beschäftigte aufgrund physischer Fehl- oder Überlastung gesundheitlich beeinträchtigt wurden. Bei Betrachtung der Ausfallzeiten überwog „Mangelnde Trittsicherheit“ mit 47% in 2015 jedoch vor allen anderen Gefährdungsfaktoren.

Mangelnde Trittsicherheit (bezogen auf Ausfalltage)



Umsstände / Gegenstand

- a Stolperstellen
- b Treppen
- c Glätte, Nässe, Schnee und Eis
- d Fahrzeuge, Führerhäuser
- e ohne ersichtliche Ursache

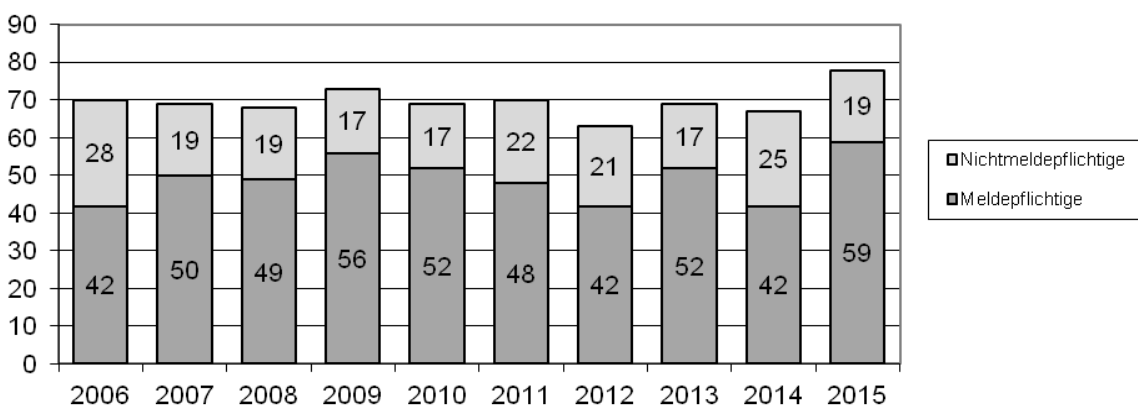
Bei der Einzelanalyse der Gefährdung „Mangelnde Trittsicherheit“ wurde ermittelt, welche Umstände zu den Unfällen geführt haben. Für die meisten Ausfalltage sorgten Stolperstellen (Rückgang zu 2014 um 3 Prozentpunkte) und Unfälle beim Einsteigen in Fahrzeuge bzw. beim Besteigen von Führerhäusern (Anstieg um 23 Prozentpunkte), d.h. die Ausfalltage haben sich verdreifacht.

Durch Glätte und/oder Nässe sowie Eis und/oder Schnee hervorgerufene Unfälle führten 2015 zu weniger Ausfalltagen als im Vorjahr (Rückgang um 6 Prozentpunkte), wobei Ausfalltage verursacht durch Schnee und Eis überwogen. Es kam zu deutlich weniger Unfällen bei der Benutzung von Treppen (Rückgang um 8 Prozentpunkte) und Unfällen deren Unfallursache nicht klar zuzuordnen war (Rückgang um 6 Prozentpunkte).

Wegeunfälle

Wegeunfälle sind Unfälle auf dem mit der Beschäftigung zusammenhängenden unmittelbaren Weg zum und vom Beschäftigungsort. Da sie sich außerhalb des Einfluss- und Verantwortungsbereiches der Dienststellen/Betriebe ereignen, sind entsprechende Präventionsmaßnahmen und Beeinflussungen schwer zu realisieren.

Stadtverwaltung Nürnberg, Wegeunfälle



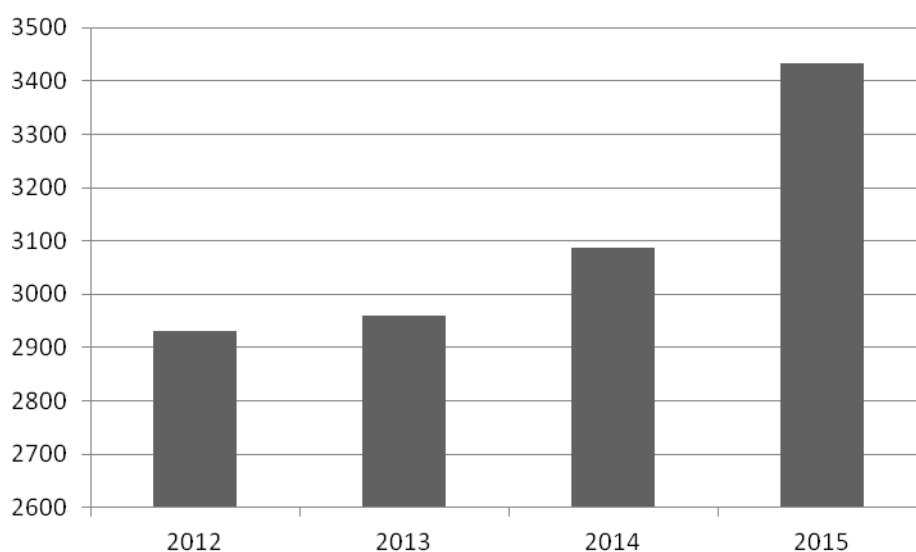
7.2 Betriebsärztlicher Dienst

Die Betriebsärzte haben sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten eine Beratungsfunktion in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung bei der Arbeit. Dabei sind sie fachlich weisungsfrei und unterliegen in vollem Umfang der ärztlichen Schweigepflicht. Eine bedeutsame, gesetzlich determinierte Aufgabe des Betriebsärztlichen Dienstes (Ref.I/BÄD) ist die Untersuchung und arbeitsmedizinische Begutachtung der Beschäftigten der Stadt Nürnberg. Auch wirken die Betriebsärzte bei der Wiedereingliederung von leistungsgewandten oder behinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben (berufliche Rehabilitation) entscheidend mit. Neben diesen personenbezogenen Tätigkeiten berät der Betriebsärztliche Dienst bei der ergonomischen und menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel und führt die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgekartei für alle Dienststellen, Schulen, Eigenbetriebe und besonderen Einrichtungen der Stadtverwaltung Nürnberg einschließlich des Staatstheaters.

Im Rahmen der **Grundbetreuung** nach DGUV Vorschrift 2 erfolgt regelmäßig die Teilnahme an Betriebsbegehungen, Sitzungen und Gefährdungsbeurteilungen in den Dienststellen.

An **betriebsspezifischer Betreuung** wurden von den 2,6 ärztlichen Vollzeitkräften beim Betriebsärztlichen Dienst im Betrachtungszeitraum 2012 - 2015 insgesamt 12.410 arbeitsmedizinische Untersuchungen (zum Vergleich: Im Vierjahreszeitraum 2011 - 2014 waren es 12.006 Untersuchungen) durchgeführt, die sich wie folgt auf die vier Berichtsjahre verteilen:

Anzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen im Zeitraum 2012 - 2015



Somit war 2015 ein nochmaliger deutlicher Anstieg der Untersuchungszahlen zu verzeichnen, nachdem bereits 2014 das vorherige Allzeithoch überschritten worden war.

Ursachen sind, wie bereits wiederholt in früheren Berichten dargestellt, die fortwährenden Novelierungen arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen und das auch weiterhin kontinuierliche Voranschreiten der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Dienststellen.

Auch nahmen die anlassbezogenen Begutachtungen weiter zu, die vom Personalamt und den Dienststellen bei Beschäftigten nach langdauernden krankheitsbedingten Ausfallzeiten zur Frage der beruflichen Wiedereingliederung am Arbeitsplatz veranlasst werden. Diese betriebsärztliche Aufgabe der tertiären Prävention dürfte in Zukunft an Bedeutung und Umfang noch weiter zunehmen, weil die demographische Entwicklung unserer Gesamtgesellschaft zwangsläufig auch eine zunehmende Überalterung der städtischen Belegschaft zur Folge hat.

Als Konsequenz der seit Jahren stetig ansteigenden Inanspruchnahme der betriebsärztlichen Personalkapazität durch die Untersuchungstätigkeit steht immer weniger Zeit für die betriebsärztliche Grundbetreuung nach der DGUV Vorschrift 2 zur Verfügung.

8. Personalberatung

8.1 Struktur der Personalberatung

Seit 1986 bietet die Stadtverwaltung Nürnberg ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebsinterne Beratungs- und Qualifizierungsangebote an. **Zielgruppen** der Personalberatung sind die Beschäftigten der Stadt Nürnberg mit ihren unterschiedlichen Aufgaben, Funktionen und Hierarchieebenen als auch einzelne Organisationseinheiten (z. B. Arbeitsgruppen, Teams, Sachgebiete, Abteilungen bis hin zu gesamten Dienststellen). Die Bandbreite reicht von Einzelgesprächen über moderierte Teambesprechungen bis zu längeren strukturierten Beratungsprozessen mit einer Vielzahl von Beteiligten. Der Bearbeitung der einzelnen Anliegen liegt jeweils eine umfassende Auftragsklärung (Ausgangslage, Beteiligte, notwendige Maßnahmen und Ziele) zu Grunde.

Für die Beraterinnen gilt die Schweigepflicht. Informationen an Dritte können nur bei entsprechender gegenseitiger Absprache bzw. Vereinbarung der am Beratungsprozess unmittelbar Beteiligten weitergegeben werden. Die Leistungen der Personalberatung sind grundsätzlich kostenfrei; gegenüber den Eigenbetrieben, dem Jobcenter, dem Staatstheater Nürnberg und dem Zweckverband „Kommunale Verkehrsüberwachung im Großraum Nürnberg“ erfolgt eine Kostenverrechnung.

Zusätzlich zu den Arbeitsschwerpunkten „Coaching von Führungskräften“, „Personal- und Teamentwicklung“, „Begleitung bei Veränderungsprozessen“, „Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“ war die Personalberatung mit folgenden Themen betraut:

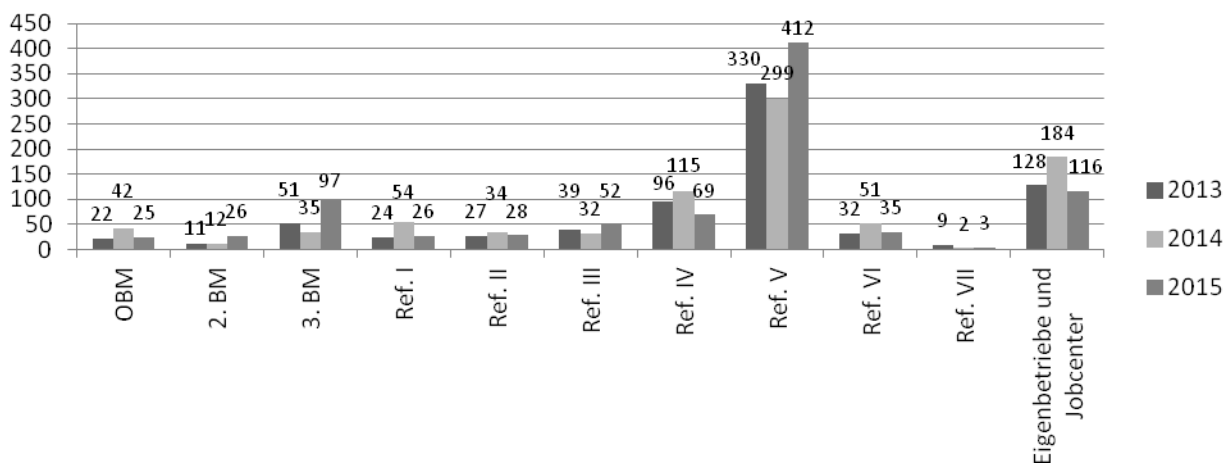
- Konzeption und Leitung der Schulung von Führungskräften zum Thema „psychische Beeinträchtigungen“ in Kooperation mit dem Gesundheitsamt
- Konzeption und Leitung der Workshopreihe „Frauen und Führung“ mit 24 Teilnehmerinnen aus 18 Dienststellen (ein Zusatzangebot zum Programm „Mentoring für Frauen“)
- Konzeption und Leitung eines Workshops „Resilienz und Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe“ für Führungskräfte aus dem Jugendamt
- Seminarleitung beim Führungskräftelehrgang zu den Themen „Resilienz, Führung und Gesundheit, Konfliktmanagement bei der Stadt Nürnberg“
- Beratung von Dienststellen zum Umgang mit den Ergebnissen der Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2014
- Überarbeitung des Leitfadens Sucht

- Entwicklung und Durchführung neuer Arbeitsformate (Teamtraining) in Kooperation mit KuF/Erfahrungsfeld der Sinne
- Entwicklung von neuen Formaten zum Thema „Konflikte im Arbeitsalltag“ im Rahmen der Dienstvereinbarung Konflikte.

Personalberatung in Zahlen

	2013	2014	2015
Anfragen/Fälle	304	374	368
Beratungen/Sitzungen	769	892	889
Moderation von Klausurtagungen	25	33	28
Konzeptionelle Mitarbeit	80	104	125

Leistungen nach Geschäftsbereichen



Anlage 1 zu Tz. 3.2.4

Anlage 1: Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2015

Im Jahr 2015 konnten insgesamt 436 Beschäftigte überwiegend anlässlich erfolgreicher Bewerbung um eine höher dotierte Stelle und Bewährung in diesen Aufgaben befördert bzw. höhergruppiert werden.

Beförderung/ Höher- gruppierung nach Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer		Frauen		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
A16	3	0	0	0	3
A15	16	0	9	3	28
A14	21	3	11	15	50
A13	7	0	3	1	11
A12	11	0	3	1	15
A11	15	0	11	4	30
A10	15	1	6	2	24
A9	22	0	2	2	26
A8	27	0	3	0	30
A7	5	1	7	3	16
E15	1	0	1	0	2
E14	0	0	2	3	5
E13	2	0	5	1	8
E12	4	1	2	0	7
E11	0	0	1	2	3
E10	3	0	4	3	10
E9B	2	0	3	0	5
E9	6	0	10	0	16
E8	9	0	13	4	26
E7A	0	0	1	2	3
E7	10	0	0	0	10
E6	14	0	14	7	35
E5	5	0	0	2	7
E4	43	0	0	0	43
E3	0	0	0	8	8
E2UE	1	0	0	0	1
S17	0	0	1	0	1
S15	1	0	1	2	4
S13	0	0	1	1	2
S11	0	0	2	0	2
S10	0	0	1	1	2
S7	0	0	0	1	1
S6	1	0	1	0	2
Gesamt	244	6	118	68	436

Die Beförderungen nach BGr. A14 und BGr. A15 erfolgten unverändert überproportional im Schuldienst.

**Anlage 2
zu Tz.3.3**
Anlage 2: Leitungsebenen nach Geschäftsbereichen und Geschlecht (2005 - 2010 - 2015)

Leitungsebene 3 (Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung)

Jahr	ins-gesamt		OBM		2. BM		3. BM		Ref. I		Ref. II		Ref. III		Ref. IV		Ref. V		Ref. VI		Ref. VII		SUN		NüSt		ASN		NüBad		SÖR	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2015*	21	48	3	6	-	3	12	14	2	-	-	3	-	2	1	5	1	1	1	5	1	2	-	2	-	1	-	1	-	1	-	2
2010	10	54	2	8	-	3	6	16	-	2	-	3	-	2	-	5	1	2	-	6	1	3	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-
2005	8	60	1	9	-	4	5	16	-	3	-	4	-	1	2	4	-	3	-	9	-	2	-	2	-	1	-	1	-	1	x	x

*In den Geschäftsbereichen Ref. V und Ref. VII war am Stichtag 31.12.2015 jeweils eine Stelle der Leitungsebene 3 nicht besetzt.

Leitungsebene 3a + 3 b (stv. Dienststellenleitung (mit und ohne Abteilungsleitung), stv. Schulleitung)

Jahr	ins-gesamt		OBM		2. BM		3. BM		Ref. I		Ref. II		Ref. III		Ref. IV		Ref. V		Ref. VI		Ref. VII		SUN		NüSt		ASN		NüBad		SÖR	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2015	26	42	5	3	-	3	12	17	1	1	-	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	3	-	2	-	-	-	1	-	1	-	-
2010	28	38	6	3	-	2	12	14	2	1	1	2	1	1	4	2	-	2	1	4	1	3	-	2	-	-	-	1	-	-	-	1
2005	10	43	2	6	-	4	2	9	1	2	-	3	-	1	2	3	1	2	-	8	1	2	-	2	1	-	-	1	-	-	x	x

**Anlage 3
zu Tz. 3.6**
Anlage 3: Altersstruktur der städtischen Beschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht Stand 31.12.2015

Geschäfts- bereich	OBM	2. BM	3. BM	Ref. I	Ref. II	Ref. III	Ref. IV	Ref. V	Ref. VI	Ref. VII	SUN	NüSt	ASN	NüBad	SÖR	Gesamt
15 - 34 Jahre																
M	40	126	125	41	43	5	79	155	31	19	52	20	71	27	125	959
W	95	26	242	40	35	18	144	680	31	11	14	71	6	12	27	1.452
35 - 54 Jahre																
M	94	394	477	140	140	21	128	202	162	74	185	38	228	31	484	2.798
W	169	77	550	117	95	100	234	938	149	71	58	230	17	11	81	2.897
55 - 59 Jahre																
M	40	57	124	39	31	13	56	63	65	26	35	13	71	7	144	784
W	60	28	181	35	30	44	89	285	39	16	17	71	3	2	24	924
60 Jahre																
M	4	6	33	9	6	3	18	13	9	6	8	1	9	2	20	147
W	12	4	26	7	7	7	14	70	8	7	4	12	1	2	5	186
61 Jahre																
M	4	2	32	4	1	3	11	16	7	6	3	1	3	0	6	99
W	6	0	23	2	0	7	8	16	3	1	4	6	0	0	0	76
62 Jahre																
M	1	2	29	4	2	1	3	13	4	1	3	2	3	0	1	69
W	1	1	24	0	1	1	6	20	3	0	0	2	0	0	0	59
63 Jahre																
M	5	1	28	2	1	1	5	3	1	2	4	0	1	0	7	61
W	1	1	19	0	0	1	12	3	0	0	1	3	0	0	1	42
64 Jahre																
M	0	1	20	2	0	2	7	3	3	1	1	0	1	0	2	43
W	1	1	5	1	1	2	3	4	0	0	0	1	0	0	0	19
65 Jahre																
M	1	0	11	1	0	0	4	1	1	1	1	0	0	0	2	23
W	0	0	3	0	0	0	3	3	1	0	0	0	0	0	0	10
über 66 Jahre																
M	0	0	4	0	0	1	9	0	0	1	0	1	0	1	0	17
W	0	0	1	0	0	4	10	1	0	0	0	0	0	0	0	16
Gesamt	189	589	883	242	224	50	320	469	283	137	292	76	387	68	791	5.000
M	345	138	1.074	202	169	184	523	2.020	234	106	98	396	27	27	138	5.681
W																

Anlage 4 zu Tz. 3.8.2

Anlage 4: Dauer der Beurlaubungen bei Dienstwiederantritt im Kalenderjahr 2015

Die sich vielfach an die Elternzeit anschließende Beurlaubung zur Kinderbetreuung kann in Einzelfällen bis zur Maximaldauer von 12 Jahren dauern. Unabhängig von den tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten besteht zum einen weiterhin der Trend, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer familienbedingten „Auszeit“ früher wieder in ihren Beruf einsteigen. Daneben ist 2015 aber auch erstmals die Entwicklung festzustellen, dass sich Mitarbeiterinnen noch während der Elternzeit für ein weiteres Kind entscheiden (18 Frauen).

2015 haben 392 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (158 Männer und 234 Frauen) nach Elternzeit und/oder Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge den Dienst wieder aufgenommen. Die 18 Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit nach kurzem Dienstwiederantritt bzw. Mutterschutzfrist anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes erneut Elternzeit beantragt haben, sind hierbei nicht erfasst.

Dienstwiederantritt nach	Männer	Frauen
Elternzeit bis zu 1 Monat*) **)	93	4
Elternzeit bis zu 2 Monate*)	35	3
Elternzeit bis zu 6 Monate*)	9	16
Elternzeit bis zu 1 Jahr *)	8	78
Elternzeit bis zu 2 Jahre	0	48
Elternzeit bis zu 3 Jahre	0	13
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 1 Jahr	2	22
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 5 Jahre	1	10
Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 10 Jahre	0	0
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 1 Jahr	10	35
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 5 Jahre	0	2
Beurlaubung aus sonstigen Gründen bis zu 10 Jahre	0	3
Gesamt	158	234

*) Mitgezählt wurden hier auch:
11 Männer, die über den Jahreswechsel 2014/2015 Elternzeit hatten.

**) Mitgezählt wurden hier auch:
21 Männer, die im Kalenderjahr 2015 ihre Elternzeit auf 2 Zeitabschnitte à 1 Monat gesplittet hatten.

Anlage 5 zu Tz. 4.2

Anlage 5: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Geschäftsbereichen bzw. Eigenbetrieben

Neben den Gesamtbetrachtungen ist es durchaus interessant, wie die einzelnen Geschäftsbereiche und Eigenbetriebe das Gesamtergebnis beeinflussen. Für die laufende Personalarbeit liegen darüber hinaus selbstverständlich die Fehlzeitenübersichten für die einzelnen Dienststellen sowie für den konkreten Fall vor, um die im individuellen Fall gebotenen Maßnahmen zu ergreifen (z. B. Überwachung der Fortzahlungsfristen, betriebsärztliche und/oder amtsärztliche Untersuchung, Kur/Reha-Maßnahme, Rückkehrgespräch oder betriebliches Eingliederungsmanagement). Daneben sind die Erkenntnisse Anlass, vor Ort Maßnahmen zu diskutieren, zu planen und durchzuführen.

Geschäftsbereich OBM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	269	298	567	0
4 - 42 Tage	864	776	1.640	0
ab 43 Tage	101	414	515	0
weiblich				
1 - 3 Tage	1.212	335	1.547	0
4 - 42 Tage	3.458	533	3.991	0
ab 43 Tage	1.518	227	1.745	0
Summe	7.422	2.583	10.005	0

Für 2015 errechnet sich bei 534 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,13% (2014: 5,36%; 2013: 4,86%).

Geschäftsbereich 2. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	407	689	1.096	32
4 - 42 Tage	2.444	4.925	7.369	51
ab 43 Tage	2.113	3.534	5.647	136
weiblich				
1 - 3 Tage	341	70	411	9
4 - 42 Tage	2.066	127	2.193	9
ab 43 Tage	924	236	1.160	0
Summe	8.295	9.581	17.876	242

Für 2015 errechnet sich bei 727 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,74% (2014: 5,31%; 2013: 5,00%).

Geschäftsbereich 3. BM

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	461	1.292	1.753	19
4 - 42 Tage	1.968	2.705	4.673	40
ab 43 Tage	1.027	4.007	5.034	0
weiblich				
1 - 3 Tage	1.136	2.062	3.198	0
4 - 42 Tage	2.896	4.052	6.948	0
ab 43 Tage	2.392	4.220	6.612	0
Summe	9.880	18.338	28.218	59

Für 2015 errechnet sich bei 1.957 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,95% (2014: 3,17%; 2013: 3,48%).

Geschäftsbereich Ref. I

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	525	314	839	169
4 - 42 Tage	1.775	742	2.517	200
ab 43 Tage	1.712	425	2.137	101
weiblich				
1 - 3 Tage	440	280	720	371
4 - 42 Tage	1.196	575	1.771	438
ab 43 Tage	583	240	823	0
Summe	6.231	2.576	8.807	1.279

Für 2015 errechnet sich bei 444 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,43% (2014: 4,73%; 2013: 4,41%).

Geschäftsbereich Ref. II

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	339	276	615	0
4 - 42 Tage	2.589	391	2.980	0
ab 43 Tage	1.812	463	2.275	0
weiblich				
1 - 3 Tage	449	218	667	23
4 - 42 Tage	2.266	233	2.499	25
ab 43 Tage	958	137	1.095	0
Summe	8.413	1.718	10.131	48

Für 2015 errechnet sich bei 393 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,06% (2014: 7,26%; 2013: 7,92%).

Geschäftsbereich Ref. III

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	135	66	201	2
4 - 42 Tage	273	112	385	0
ab 43 Tage	291	0	291	0
weiblich				
1 - 3 Tage	582	137	719	0
4 - 42 Tage	1.618	148	1.766	0
ab 43 Tage	1.685	166	1.851	0
Summe	4.584	629	5.213	2

Für 2015 errechnet sich bei 234 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,10%
(2014: 6,28%; 2013: 6,88%).

Geschäftsbereich Ref. IV

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	538	95	633	38
4 - 42 Tage	1.583	120	1.703	47
ab 43 Tage	1.021	48	1.069	0
weiblich				
1 - 3 Tage	1.608	91	1.699	28
4 - 42 Tage	3.280	125	3.405	15
ab 43 Tage	1.777	284	2.061	
Summe	9.807	763	10.570	128

Für 2015 errechnet sich bei 843 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 3,44%
(2014: 3,59%; 2013: 3,26%).

Geschäftsbereich Ref. V

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	1.536	347	1.883	0
4 - 42 Tage	3.677	905	4.582	0
ab 43 Tage	1.997	1.006	3.003	0
weiblich				
1 - 3 Tage	8.999	453	9.452	0
4 - 42 Tage	24.412	965	25.377	0
ab 43 Tage	14.296	1.076	15.372	0
Summe	54.917	4.752	59.669	0

Für 2015 errechnet sich bei 2.489 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,57%
(2014: 6,33%; 2013: 5,71%).

Geschäftsbereich Ref. VI

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	824	436	1.260	10
4 - 42 Tage	2.167	972	3.139	0
ab 43 Tage	1.251	690	1.941	0
weiblich				
1 - 3 Tage	952	212	1.164	13
4 - 42 Tage	2.440	437	2.877	23
ab 43 Tage	2.071	363	2.434	0
Summe	9.705	3.110	12.815	46

Für 2015 errechnet sich bei 517 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,79%
(2014: 5,16%; 2013: 5,37%).

Geschäftsbereich Ref .VII

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	252	400	652	0
4 - 42 Tage	568	849	1.417	0
ab 43 Tage	213	340	553	0
weiblich				
1 - 3 Tage	324	110	434	0
4 - 42 Tage	955	258	1.213	0
ab 43 Tage	449	387	863	0
Summe	2.761	2.344	5.105	0

Für 2015 errechnet sich bei 243 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,76%
(2014: 6,02%; 2013: 7,90%).

Eigenbetrieb SUN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	854	33	887	83
4 - 42 Tage	3.345	157	3.502	172
ab 43 Tage	1.649	0	1.649	219
weiblich				
1 - 3 Tage	283	12	295	4
4 - 42 Tage	851	91	942	0
ab 43 Tage	499	0	499	0
Summe	7.481	293	7.774	478

Für 2015 errechnet sich bei 390 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 5,46%
(2014: 5,47%; 2013: 5,08%).

Eigenbetrieb NüSt

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	131	4	135	89
4 - 42 Tage	538	27	565	74
ab 43 Tage	723	0	723	0
weiblich				
1 - 3 Tage	656	15	671	164
4 - 42 Tage	4.784	42	4.826	159
ab 43 Tage	4.608	0	4.608	0
Summe	11.440	18	11.528	486

Für 2015 errechnet sich bei 472 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 6,69%
(2014: 7,69%; 2013: 7,56%)

Eigenbetrieb ASN

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	662	23	685	0
4 - 42 Tage	8.892	33	8.925	0
ab 43 Tage	4.613	56	4.669	0
weiblich				
1 - 3 Tage	72	10	82	0
4 - 42 Tage	273	41	314	0
ab 43 Tage	541	297	838	0
Summe	15.053	460	15.513	0

Für 2015 errechnet sich bei 414 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 10,27%
(2014: 9,48%; 2013: 10,19%).

Eigenbetrieb NüBad

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	154	1	155	17
4 - 42 Tage	797	21	818	49
ab 43 Tage	0	0	0	0
weiblich				
1 - 3 Tage	50	0	50	9
4 - 42 Tage	473	0	473	28
ab 43 Tage	0	0	0	0
Summe	1.474	22	1.496	103

Für 2015 errechnet sich bei 95 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 4,31%
(2014: 6,61%; 2013: 5,26%).

Eigenbetrieb SÖR

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2015 (in Kalendertagen)				nachrichtlich
männlich	Tarifbeschäftigte	Beamte	Summe	Azubis/ Anwärter
1 - 3 Tage	2.154	222	2.376	86
4 - 42 Tage	12.518	527	13.045	93
ab 43 Tage	5.293	272	5.565	0
weiblich				
1 - 3 Tage	463	115	578	3
4 - 42 Tage	1.414	156	1.570	20
ab 43 Tage	899	547	1.446	137
Summe	22.741	1.839	24.580	339

Für 2015 errechnet sich bei 929 Beschäftigten eine Krankheitsquote von 7,25%
(2014: 7,28%; 2013: 6,50%).

Schlagwortverzeichnis

A

Altersstruktur	38, 95
Altersteilzeitarbeit	71
Arbeitsschutz	87
Arbeitssicherheit	87
Arbeitsunfälle	88
Arbeitszeit	30
Ausbildung	77
Ausbildungsverhältnisse	78
Ausländische Beschäftigte	40

B

Basisleistungsbezüge	85
Basisleistungsentgelt	83
Beförderung	33, 93
Beschäftigtengruppe	19
Beschäftigtenstatus	30
Beschäftigtenstruktur	17
Besoldungsgruppe	20, 32
Betriebliches Gesundheitsmanagement	46
Betriebsärztlicher Dienst	90
Beurlaubungen	41, 96
Beurlaubungsquote	42
Bewerbungen	74

D

Dokumentenmanagementsystem	62
----------------------------------	----

E

Einstellungen	72
Energieeffizienz	63
Entgeltgruppe	32

F

Fach- und Berufsgruppen	31
Fehlzeiten	43, 97
Fortbildung	80
Führungskräfte	82
Führungskräftelehrgang	82

G

Geschäftsbereich	30
Geschlecht	30
Gesundheitsmanagement	46
Gesundheitsschutz	87

H

Hierarchiestufen	10
Höhergruppierung	33, 93

I

Informations- und Kommunikationstechnik (IT)	49
--	----

IT

Arbeitsplatzausstattung	53
Beschaffung PCs und Notebooks	53
Infrastruktur	55
Maßnahmen	51
Sicherheit	65
Support	53

K

Kennzahlen	105
Krankheitszeiten	43, 97

L

Leistungsbezüge für Beamtinnen und Beamte	85
Leistungsentgelt nach TVöD	83
Leistungsorientierte Bezahlung	83
Leitungsebene	34
Leitungsebenen	94
Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit	37
Lohngruppe	20

O

Online-Dienste	64
Organigramm	7

P

Personalberatung	91
Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte	82
Personalfluktuations	70
Personalkosten	68
Personalstand	29
Personalstruktur	29
Prämien für besondere Leistungen	
Beamte	87
Tarifbeschäftigte	84

Q

Qualifikationsebene	20
Qualifizierung	80

S

SAP-Kompetenzzentrum Nürnberg	60
Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen	75
Stellenausschreibungen	73
Stellenplan	10
Stellenplanentwicklung	10
Stellenstruktur	17

T

Teilzeitbeschäftigte	35
Teilzeitquote	35
Telearbeit	38
Telekommunikation	59

V

Veränderungen	6
Vergütungsgruppe.....	20
Verwaltungsgliederungs- und Geschäftsverteilungsplan	8

Z

Zusatzleistungsbezüge	86
Zusatzleistungsentgelt	83

W

Wegeunfälle	89
-------------------	----

Kennzahlen auf einen Blick

Kennzahl	Stichtag 01.01.2014	Stichtag 01.01.2015	Stichtag 01.01.2016
Vollkraftstellen	9.340,77 ^{*)}	9.632,66 ^{*)}	9.835,04^{*)}

^{*)} Zahl setzt sich zusammen aus dem Stellenplan Teil A, den dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen und den Krankheitsvertretungen für Lehrkräfte aus dem Stellenplan Teil B, aber ohne die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen

Kennzahl	Stichtag 31.12.2013	Stichtag 31.12.2014	Stichtag 31.12.2015
Beschäftigte	10.193	10.336	10.681
Frauenanteil	51,77%	52,62%	53,19%
Frauenanteil (Vollzeit) an der Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigten	47,51%	47,49%	47,77%
Frauenquote in Leitung	45,53%	46,94%	45,65%
Teilzeitquote	33,09%	33,42%	33,21%
Altersdurchschnitt in Jahren	44,73	45,34	45,44
ausländische Beschäftigte	769	467	508
Beurlaubungsquote	6,66%	7,30%	7,61%
Krankheitsquote	5,36%	5,49%	5,81%
Altersteilzeitquote - Tarifbeschäftigte - Beamte	8,74% 5,17%	7,49% 4,07%	6,15% 5,13%
Austrittsquote	3,50%	4,26%	4,10%
Schwerbehindertenquote	10,26%	10,36%	10,57%

Impressum

Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“ des Referats für Allgemeine Verwaltung
Erscheinungsdatum: Juli 2016

Herausgeberin:
Stadt Nürnberg,
Referat für Allgemeine Verwaltung
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Druck
Noris Inklusion gemeinnützige GmbH
Werk West/Druckerei
Dorfäckerstr. 37
90427 Nürnberg

Auflage 250 Exemplare