

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2018



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen	Ist 2019 (01.01.)	Ist 2018 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Anzahl der Vollkraftstellen	10.752,32	10.389,95	3,37%

Personalstand	Ist 2018 (31.12.)	Ist 2017 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
Personalstand (Beschäftigte)	11.407	11.188	+ 219
Personalaufwand	518.451.029	514.042.020 €	+ 4.409.009 €
Frauenanteil	54,46%	54,00%	+ 0,46 Prozentpunkte
Teilzeitquote	35,81%	34,98%	+ 0,83 Prozentpunkte
Altersdurchschnitt	45,83 Jahre	45,67 Jahre	+ 0,16 Jahre
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	544	486	+ 58
Schwerbehindertenquote	10,86%	10,74%	+ 0,12 Prozentpunkte
Ausbildungsplätze	150	128	+ 22
Krankheitsquote			
- insgesamt	6,39%	6,46%	- 0,07 Prozentpunkte
- Kernverwaltung	5,76%	5,94%	- 0,18 Prozentpunkte
- Eigenbetriebe	8,76%	8,42%	+ 0,34 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

Der Personalbericht für das Berichtsjahr 2018

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

unser städtischer Stellenplan als rechtliche und planerische Basis für die Besetzung der einzelnen Aufgaben in den Geschäftsbereichen, Dienststellen und Eigenbetrieben mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde mit Beschluss bei den Haushaltsberatungen im letzten Jahr deutlich aufgestockt. Erstmals haben wir dabei für die Jahre 2019 und 2020 auch einen Doppelpersonalhaushalt verabschiedet.

Diese Entscheidung, mit der wir unserer wachsenden Stadt, aber auch dem stetig steigenden Aufgabenumfang Rechnung tragen, findet sich in diesem Bericht in der Rubrik der Vollkraftstellen. Zum Stichtag 01.01.2019 werden hier 10.752,32 Vollkraftstellen aufgeführt, gegenüber 10.389,95 im Vorjahr. Das bedeutet eine Steigerung um knappe 375 Stellen oder fast 3,5%.

Die Ausweitung des Stellenplanes wird dabei wie in den Vorjahren dominiert vom Bereich der Kinderbetreuung mit knapp 85 Vollzeitäquivalenten. Das Vorantreiben der Digitalisierung der Stadtverwaltung und deren digitale Angebote für die Bürgerinnen und Bürger mit zusätzlichen 62 Stellen nehmen in diesem Stellenplan ebenfalls eine Sonderrolle ein.

Die größte Herausforderung im Bereich Personal wird in der nächsten Zeit sein, diese geschaffenen Stellen, zusätzlich zu den frei werdenden Stellen durch Pensionierungen und Ruhestandsversetzungen, mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Unser Personalstand betrug zum Jahresende 2018 11.407 Kolleginnen und Kollegen und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 219 gestiegen.

Unser Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit 54,46% abermals leicht gewachsen. Auch bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten wir zulegen und die Quote von 10,74% auf 10,86% in geringem Umfang nochmals steigern. Wir nehmen hier weiterhin unsere Vorbildfunktion wahr und übertreffen die gesetzliche Quote von 5% um mehr als das Doppelte.

Erfreulich ist die Situation im Bereich der Ausbildung. 150 Nachwuchskräfte haben nach 128 im vorausgegangenen Jahr ihre berufliche Karriere bei der Stadt in knapp 20 unterschiedlichen Ausbildungsberufen begonnen. Die Anstrengungen bei der Ausbildungsförderung und des Marketings zeigen mit der Attraktivität der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin und Ausbilderin Früchte.

Auch bei unseren Anstrengungen bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund können wir weiter Erfolge vermelden. Die vorhandenen statistischen Daten sind hier allerdings nur für Teilbereiche verfügbar. Bei unserer freiwilligen und anonymisierten Befragung im Rahmen der Einstellung zeigt sich, dass von den Nachwuchskräften nun knapp 34% einen Migrationshintergrund haben.

Nürnberg, im August 2019



Harry Riedel
Referent für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Diese Publikation kann jederzeit im Ratsinformationssystem und auf der Homepage des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation eingesehen und heruntergeladen werden:

www.stadtfinanzen-verwaltung.nuernberg.de

Inhaltsverzeichnis

- A Stellenplan**
- A.1 Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inkl. Eigenbetriebe)**
- A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands**
- A.3 Verteilung der Beschäftigtengruppen auf die Geschäftsbereiche, Referate und Eigenbetriebe**
- A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen**
- A.5 Differenzierung der Vollkraftstellen nach Qualifikationsebenen, Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen**
- A.6 Führungsebenen**

- B Personal- und Versorgungsaufwendungen**

- C Personalstand**
- C.1 Personalstruktur**
- C.2 Teilzeitbeschäftigung**
- C.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2018)**
- C.4 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten**
- C.5 Ausländische Beschäftigte**
- C.6 Ausbildung**
- C.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2016-2018)**
- C.8 Fehlzeiten**

A. Stellenplan

Der Stellenplan enthält alle für den Aufgabenvollzug bereitgestellten Stellen, unabhängig davon, ob sie besetzt sind oder nicht. Er bildet den quantitativen Rahmen für die Personalwirtschaft. Außerdem enthält der Stellenplan Angaben darüber, wie viele Stellen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen jeweils zur Verfügung stehen. Im Gegensatz zum Stellenplan gibt der Personalstand Auskunft über die tatsächlich vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Stellenplan für die bei der Stadt Nürnberg tätigen Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten ist Teil des Haushaltsplans (Art. 64 BayGO). Er wird ergänzt durch verschiedene Stellenübersichten.

Die folgenden Auswertungen basieren auf den Stellenplanangaben für die Stadtverwaltung einschließlich der 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 Stellen für die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH und für die beim Job-Center 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.

A.1 Entwicklung der Vollkraftstellen (Stadt Nürnberg inklusive Eigenbetriebe)

(einschließlich der Schaffungen zum jeweiligen Haushaltsjahr;
ohne die dem Staatstheater und dem Klinikum zugewiesenen Beamten)

	Vollkraftstellen	Schaffungen	Einzüge	Stellenveränderung
2019	10.752,32	374,67	-12,30	362,37
2018	10.389,95	226,69	-32,38	194,31
2017	10.195,64	219,94	-17,11	202,83
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63
2015	9.870,18	76,75	--	76,75
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88
2014	9.460,55	227,56	-66,37	161,19
2013	9.299,67	544,02	-42,70	501,32
2012	8.798,35	464,24	-68,74	395,50
2011	8.402,85	0,00	-40,34	-40,34
2010	8.443,19	137,41	-97,56	39,85

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2019	Stadtratsbeschluss insgesamt 374,67 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 70,49 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 25,41 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 84,78 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 20,19 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Flüchtlingsarbeit 7,75 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Wachsende Stadt“ 15,32 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Digitalisierung“ 62,00 Vollkraftstellen, Stellen ohne Sonderstellung 88,73 Vollkraftstellen (Doppelpersonalhaushalt 2019/2020)
2018	Stadtratsbeschluss insgesamt 226,69 Vollkraftstellen, davon Stellendeckel 33,79 Vollkraftstellen, vollständig gedeckte Schaffungsanträge 72,18 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den Kommunalen Außendienst 62,83 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 21,25 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 36,64 Vollkraftstellen
2017	Stadtratsbeschluss insgesamt 218,94 VK, davon Stellendeckel 23,02 VK und Sonderpaket zum Stellendeckel 24,00 VK (Sonderpaket umfasst Stellenbedarfe für Bewerbung zur Kulturhauptstadt Europas, Betreuung anstehender Kulturgroßprojekte, Sanierung Delfinlagune, Sonderpaket Jugendamt, Umsetzung Bundesmeldegesetz, Sicherheitsmaßnahmen Rathausbereich, Personalausstattung Jugendtreff „Diana“)
2016	Stadtratsbeschluss insgesamt 164,68 VK, davon Stellendeckel 21,69 VK; Sonderpaket zum Stellendeckel 49,75 VK (inkl. 15,75 VK für Flüchtlingsarbeit); Nachtrag Projekt Werk-/ Sonderverträge 8,04 VK
2015	2. Nachtragshaushalt 2015 (76,75 VK) (Stadtratsbeschluss vom 28.10.2015)
2015	Stellendeckel 60 VK; Stadtratsbeschluss 350,94 VK, Nachtragshaushalt 29,38 VK (Stellenbedarf aufgrund steigender Flüchtlingszahlen, Bereinigung Stellenplan 2015)
2014	Stellendeckel 42 VK; Nachtragshaushalt "Neukonzeption dezentrale Dienst-/Werkverträge"
2013	Stellendeckel 20 VK; BKPV-Gutachten ("Tranche 2" mit 295,69 VK)
2012	BKPV-Gutachten („Tranche 1“ mit 225,84 VK) und "Nachholeffekt" 2011
2011	Keine Stellenschaffungen aufgrund angespannter Finanzlage
2010	Keine Anmerkungen

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **374,67** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **91,29** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 47,00 Vollkraftstellen auf das Projekt „Essensversorgung in kommunalen Kitas“. Es handelt sich hierbei fast ausschließlich um Stellen für Hauswirtschaftskräfte. 11,50 Vollkraftstellen wurden für den Ausbau der Kinderbetreuung, weitere 4,00 Vollkraftstellen für den Bereich „Unterhaltsvorschussgesetz“ geschaffen. Je 3,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Kinder- und Jugendnotdienst, den Allgemeinen Sozialdienst und die Service-Stelle Kita-Platz (Kita-Portal Nürnberg). 2,20 Vollkraftstellen wurden für die Betreuung von Flüchtlingskindern in der Kita Regensburger Straße geschaffen. Die restlichen insgesamt 17,59 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche beim Jugendamt.

Hochbauamt

Die **32,00** Vollkraftstellen beim Hochbauamt verteilen sich folgendermaßen: 7,00 Vollkraftstellen entfallen auf Investitionsmaßnahmen im Bereich Kinderbetreuung, 6,00 Vollkraftstellen auf Investitionsmaßnahmen im Bereich Schule/Bildung. Dazu kommen für beide Bereiche Stellenkapazitäten im Umfang von jeweils 3,00 Vollkraftstellen für Projektassistenzen. Stellenkapazität im Umfang von 5,00 Vollkraftstellen wurde für die Sanierung des Volksbades bereitgestellt. Weitere 6,00 Vollkraftstellen wurden geschaffen, um eine Montagegruppe für den Bereich IT/WLAN in der Stadt Nürnberg einzurichten. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf die DV-Betreuung von Fachsoftware und auf die Durchführung von Baumaßnahmen beim Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg.

Bildungscampus Nürnberg

Auf den Bildungscampus Nürnberg entfallen **25,37** Vollkraftstellen. Diese verteilen sich wie folgt: Zur Umstellung von Verträgen über freie Mitarbeit von Servicekräften auf Rahmenvereinbarungen wurde Stellenkapazität im Umfang von 20,00 Vollkraftstellen begutachtet. Die Personalkapazität der zentralen Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen wurde um 2,50 Vollkraftstellen erhöht. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf das Konzept "BCN als Ort der Literatur" und das Projekt „Jobbegleitung“, 0,69 Vollkraftstellen auf die Sozialpädagogische Betreuung von Integrationskursen und Kursen für berufsbezogene Deutschsprachförderung und 0,18 Vollkraftstellen auf das Digitalisierungsprojekt bavarikon „Nürnberger Stadtansichten von 1600 bis 1850“.

Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum wurden **18,31** Vollkraftstellen geschaffen. Einen Schwerpunkt bildet mit insgesamt 8,31 Vollkraftstellen der Bereich Straßenbäume/Baumkontrollen/Straßenbegleitgrün. 3,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Straßenreinigung. Die übrigen 7,00 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche des Eigenbetriebs.

Feuerwehr

Von den **13,00** Vollkraftstellen, die bei der Feuerwehr zum Haushalt 2019 geschaffen wurden, entfallen 11,00 Vollkraftstellen auf das Sachgebiet Elektro- und Kommunikationstechnik, (inkl. 2,00 Vollkraftstellen für die Prüfung von Brandmeldeanlagen) und 2,00 Vollkraftstellen auf den vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutz.

Geschäftsbereich 3. Bürgermeister

Die **10,50** Vollkraftstellen im Bereich des 3. Bürgermeisters verteilen sich wie folgt: 6,00 Vollkraftstellen wurden für die Umsetzung der IT-Strategie „Lernen und Lehren im digitalen Zeitalter“ geschaffen, 2,00 Vollkraftstellen für Brandschutzbeauftragte und je 1,00 Vollkraftstellen für die Sportstättenvergabe und die Energie- und Umweltstation am Wöhrder See. Die restlichen 0,50 Vollkraftstellen entfallen auf den Bereich „Leistungs- und Spitzensport, Sportgroßveranstaltungen“.

Umweltamt

Die **10,23** Vollkraftstellen für das Umweltamt verteilen sich wie folgt: 3,04 Vollkraftstellen entfallen auf den Technischen Umweltschutz, 3,46 Vollkraftstellen auf den Bereich Umweltplanung, 2,73 Vollkraftstellen auf die Untere Naturschutzbehörde und 1,00 Vollkraftstellen auf den Bereich „Grundlagenerhebung Flächenmanagement“.

Bei weiteren 6 Dienststellen wurden zwischen 5 und 10 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies der Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters mit 10,00 Vollkraftstellen, der Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg mit 9,83 Vollkraftstellen, die Zentralen Dienste und das Personalamt mit jeweils 7,50 Vollkraftstellen sowie das Amt für Organisation und Informationsverarbeitung, das Presse- und Informationsamt, das Einwohneramt und das Stadtplanungsamt mit je 6,00 Vollkraftstellen.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters wurden **10,00** Vollkraftstellen zur Aufstockung des Kommunalen Außendienstes geschaffen.

Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg

Von den **9,83** Vollkraftstellen entfallen je 4,00 Vollkraftstellen auf die Bereiche „Abwasserableitung“ und „Unterhalts-/Investitionsmaßnahmen für das Klärwerk 1“. 1,00 Vollkraftstellen sind für die allgemeine Verwaltung bzw. Werkleitungsangelegenheiten, die restlichen 0,83 Vollkraftstellen für den Bereich „Umweltanalytik“ vorgesehen.

Zentrale Dienste

Die **7,50** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: 3,50 Vollkraftstellen entfallen auf die Hausverwaltungseinheit Kultur-Soziales-Verwaltung. Je 2,00 Vollkraftstellen wurden für den Allgemeinen Einkauf und den Fach-einkauf IT geschaffen.

Personalamt

3,50 Vollkraftstellen wurden aufgrund Fallzahlensteigerung in der Abteilung „Personalservice“ geschaffen. 1,75 Vollkraftstellen entfallen auf die Betreuung zusätzlicher Mitarbeitergruppen (Zusammenarbeit mit der NOA im Rahmen des Projekts „Essensversorgung in kommunalen Kitas, Modellversuch „Optiprax“), 1,00 Vollkraftstellen auf die Stelle einer Projektassistentin für das Strategieprojekt 1 des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation, und 0,50 Vollkraftstellen auf den Bereich „Konflikt-/Casemanagement“. 0,75 Vollkraftstellen wurden für die Realisierung zusätzlicher Aufgaben im Bereich „Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente“ begutachtet (in Summe **7,50** Vollkraftstellen).

Amt für Organisation und Informationsverarbeitung (ab 01.01.2019 Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation)

Von den **6,00** Vollkraftstellen entfallen 1,00 Vollkraftstellen auf Personalkapazität zur Unterstützung der Dienststellenleitung im Bereich IT-Strategie und Digitalisierung, 1,00 Vollkraftstellen auf die Stelle einer Projektassistentin für die Strategieprojekte 2 und 3 des Referats für Finanzen, Personal, IT und Organisation, 1,00 Vollkraftstellen auf das Mobile Device Management, 2,00 Vollkraftstellen auf Anwendungsbetreuung und IT-Entwicklung und 1,00 Vollkraftstellen auf die SAP-Modulbetreuung zur Umsetzung des Strategieprojekts des Servicebetriebs Öffentlicher Raum.

Presse- und Informationsamt

Von den **6,00** Vollkraftstellen entfallen 3,00 Vollkraftstellen auf den Bereich Contentmanagementsystem (CMS) und je 1,00 Vollkraftstellen auf die Bereiche Redaktionsdienst Print und Online, e-Partizipation und Stadtmarketing.

Einwohneramt

Die **6,00** Vollkraftstellen wurden im Bereich der Ausländerbehörde geschaffen.

Stadtplanungsamt

Die **6,00** Vollkraftstellen beim Stadtplanungsamt verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche. Ein eindeutiger Schwerpunkt ist nicht zu erkennen.

Pool Gesamtstadt

Für die Gesamtstadt wurde ein Pool von **65,00** Vollkraftstellen geschaffen. davon stehen 25,00 Vollkraftstellen für budgetfinanzierte Beschäftigungen zur Verfügung. 40,00 Vollkraftstellen sind für die weitere Digitalisierung der Stadtverwaltung vorgesehen.

Die übrigen **50,14** Vollkraftstellen entfallen auf weitere 28 Dienststellen.

A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands

Vorbemerkung:

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

Seit der Umstellung auf den Produkthaushalt zum Stichtag 01.01.2014 werden die Planstellen den definierten Produkten zugeordnet. Für die Ermittlung der Gesamtzahl der Vollkraftstellen wird daher neben den Stellen aus dem Stellenplan Teil A nur noch ein Teil der Stellen aus dem Teil B des Stellenplans, nämlich die sog. dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen (Stellenplannummern xxx.91xx) im Umfang von 51,79 Vollkraftstellen und beim Amt für Allgemeinbildende Schulen sowie beim Amt für Berufliche Schulen die Krankheitsvertretung für Lehrkräfte im Umfang von 36,27 Vollkraftstellen berücksichtigt.

Außerdem sind in der Gesamtzahl die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (139,65 Vollkraftstellen) und in der Zahl für 2017 zusätzlich 12,80 Vollkraftstellen enthalten, die wegen fehlender Überleitungsbeschlüsse noch nicht in die Entgeltgruppensystematik des TVöD überführt werden konnten und deshalb im Stellenplan noch nach den alten Vergütungs-/Lohngruppen ausgewiesen wurden. Nicht enthalten

sind in der folgenden Tabelle die bei PA für das Produkt „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen 160,85 Vollkraftstellen.

Ebenso wie die Anzahl der Vollkraftstellen wurde auch der Personalstand ohne die Beschäftigten des Klinikums und des Staatstheaters, aber einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe ermittelt. Außerdem beziehen sich alle Personalstände jeweils auf die Zahl der vollbeschäftigten wie auch teilzeitbeschäftigten Personen. Soweit nichts anderes vermerkt ist, werden die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen (Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/ Praktikantinnen) und die nebenberuflich bzw. geringfügig Beschäftigten nicht vom Personalstand erfasst. Stichtag der folgenden Zahlen ist grundsätzlich der 1. Januar (Vollkraftstellen) bzw. der 31. Dezember des vorangegangenen Jahres (Personalstand). 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 Tabellen ist zu berücksichtigen, dass in der Zahl der Vollkraftstellen die zum 01.01.2019 neu geschaffenen Stellen bereits enthalten sind. Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen können die zum 01.01. eines Kalenderjahres neu geschaffenen Vollkraftstellen erst nach der Genehmigung des Haushalts im Laufe des ersten Halbjahres besetzt werden. Das Personal für die „neuen“ Stellen ist daher in den nachfolgenden Tabellen noch nicht berücksichtigt.

	Vollkraftstellen	Personalstand	Beamten und Beamte	Tarifbeschäftigte
			Personalstand	Personalstand
2019	10.591,47	11.407	2.943	8.464
2018	10.231,32	11.188	2.928	8.260
2017	10.036,86	10.945	2.911	8.034
2016	9.835,04	10.681	2.847	7.834
2015	9.632,66	10.336	2.853	7.483
2014	9.340,77	10.193	2.842	7.351
2013	9.299,67	9.957	2.796	7.161
2012	8.798,35	9.792	2.706	7.086
2011	8.402,85	9.743	2.711	7.032
2010	8.443,19	9.761	2.689	7.072

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 360,15 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2019 um 2,22 Vollkraftstellen höher als 2018). Der Personalstand ist um 219 Personen gestiegen.

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

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

Geschäftsbereiche/ Referate/Eigenbetriebe	Vollkraft- stellen	Personal- stand	Beamtinnen und Beamte	Tarif- beschäftigte	<i>nachrichtlich</i>
			Personalstand	Personalstand	dauerhafte personal- wirtschaftliche Zuwei- sungen
Oberbürgermeister	592,47	656	221	435	6,83
2. Bürgermeister	797,68	758	464	294	3,50
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	1.814,79	2.034	1.339	695	4,54
Referat für Finanzen, Per- sonal, IT und Organisation (Ref. I/II)	623,71	677	293	384	3,49
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	415,98	471	55	416	4,14
Kulturreferat (Ref. IV)	553,94	917	51	866	8,77
Referat für Jugend, Fami- lie und Soziales (Ref. V)	2.449,68	2.719	203	2.516	11,15
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	566,51	550	99	451	4,54
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	227,15	236	103	133	0,94
Eigenbetriebe	2.372,76	2.389	115	2.274	3,89
insgesamt	10.414,67	11.407	2.943	8.464	51,79

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2019 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2018 (Personalstand). Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

In der Zahl der Vollkraftstellen sind die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen enthalten, im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters zusätzlich 36,27 Vollkraftstellen für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Letztere sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet und daher hier nicht separat ausgewiesen.

Nicht berücksichtigt wurden

- die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze, insgesamt 139,65 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplan B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 160,85 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

Bei nahezu allen Geschäftsbereichen und Referaten sowie bei den Eigenbetrieben sind im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt

2019, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Lediglich beim Wirtschaftsreferat ergibt sich ein leichter Rückgang.

Die Bereiche mit den nominal und prozentual größten Zuwächsen aufgrund von Stellenschaffungen sind die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters und des 2. Bürgermeisters, das Referat für Jugend, Familie und Soziales und das Planungs- und Baureferat. Bedingt durch die zahlreichen Stellenschaffungen beim Umweltamt (siehe Ausführungen auf Seite 6) hat auch das Referat für Umwelt und Gesundheit einen hohen prozentualen Zuwachs zu verzeichnen. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den Geschäftsbereichen und Referaten eingegangen:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters

Beim Bürgermeisteramt beträgt der Zuwachs zum Vorjahr 10,23 Vollkraftstellen. Zum Haushalt 2019 wurden 0,98 Vollkraftstellen geschaffen. Die Differenz beruht überwiegend darauf, dass Stellen im Bereich Saalmanagement, Vermietung, Sitzungsservice, Sitzungs- und Aufsichtsdienst im Umfang von 7,50 Vollkraftstellen am 01.01.2018 stellenplanmäßig noch den Zentralen Diensten zugerechnet waren.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters sind, neben den von DIP begutachteten Stellenschaffungsanträgen im Umfang von insgesamt 15,50 Vollkraftstellen, die von den Stadtratsfraktionen der SPD und der CSU beantragten 10,00 Vollkraftstellen zur Aufstockung des Kommunalen Außendienstes für den Zuwachs verantwortlich.

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters und beim Planungs- und Baureferat übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen den Personalstand. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass die o. g. Stellenschaffungen zum Stichtag in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aus haushaltsrechtlichen Gründen (siehe S. 8) aber noch nicht. Im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters spielt außerdem eine Rolle, dass in den Dienststellen des Geschäftsbereichs und beim Geschäftsbereich selbst zum 31.12.2018 noch weitere Stellen unbesetzt waren.

Eigenbetriebe

Bei den Eigenbetrieben liegt die Gesamtzahl der dort Beschäftigten zwar über der Gesamtzahl der Vollkraftstellen, betrachtet man jedoch die einzelnen Eigenbetriebe, so ergibt sich ein anderes Bild. Bei den Eigenbetrieben „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“

und beim „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“ übersteigt die Zahl der Vollkraftstellen die der dort beschäftigten Personen. Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2019 neu geschaffenen Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aber noch nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 8 verwiesen. Darüber hinaus waren bei den genannten Eigenbetrieben zum Stichtag 31.12.2018 weitere 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.

A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen

Kurz erklärt:

Als Fach- bzw. Berufsgruppe bezeichnet man eine Gruppe von Berufen mit bestimmten gemeinsamen (Tätigkeits)Merkmale. Im Beamten- und im ehemaligen Angestelltenbereich spricht man von Fachgruppen, im ehemaligen Arbeiterbereich von Berufsgruppen.

Von den insgesamt 10.752,32 Vollkraftstellen entfallen 2.886,60 Vollkraftstellen (26,85 %) auf Beamtinnen und Beamte und 7.865,72 Vollkraftstellen (73,15 %) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.878,76 Vollkraftstellen / 27,71 %, Tarifbeschäftigte 7.511,19 Vollkraftstellen / 72,29 %) zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2019 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 160,85 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 55,55 weitere Vollkraftstellen. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen aus dem Stellenplanteil B.

Die übrigen Stellen waren den Fach- und Berufsgruppen wie folgt zugeordnet:

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fachgruppen

Fachgruppen	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
Allgemeiner Verwaltungsdienst	810,80	28,43%	1.853,06	30,40%
Technischer Dienst	158,35	5,55%	841,25	13,80%
Lehrkräfte und Dozenten	1.289,22	45,20%	269,64	4,43%
Verwaltungstechnischer Dienst	17,90	0,63%	185,40	3,04%
Betriebstechnischer Dienst	14,00	0,49%	300,13	4,92%
Sozialdienst	1,00	0,04%	2.139,62	35,11%
Feuerwehr	446,75	15,66%	86,90	1,43%
Medizinischer/Veterinärdienst	7,50	0,26%	53,01	0,87%
Kommunale Wahlbeamte	9,00	0,32%	0,00	0,00%
Sonstige Dienste	97,56	3,42%	365,85	6,00%
insgesamt	2.852,08	100,00%	6.094,86	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	109,00	6,86%
Metall	117,47	7,39%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	213,50	13,44%
Kfz/Verkehr	260,50	16,39%
Reinigung	467,42	29,42%
Gesundheitsdienst	70,31	4,43%
Elektro	106,50	6,70%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	244,28	15,37%
insgesamt	1.588,98	100,00%

Durch die Zuordnung der neu geschaffenen Stellen zu den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschieben sich die prozentualen Anteile der Vollkraftstellen. Außerdem wirken sich die zum Haushalt 2019 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus, sowie im Lehrerbereich die Ausweisung von bisher zentral bei SchA ausgewiesenen Stellen als Funktionsstellen bei verschiedenen Schulen. Dadurch ergeben sich insbesondere bei den Fachgruppen im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Veränderungen (zum Beispiel bei den Tarifbeschäftigten: Allgemeiner Verwaltungsdienst plus 0,50 Prozentpunkte, Lehrkräfte und Dozenten minus 0,42 Prozentpunkte, Betriebstechnischer Dienst plus 0,75 Prozentpunkte, Sozialdienst minus 1,98 Prozentpunkte, Sonstige Dienste plus 1,27 Prozentpunkte;

bei den verbeamteten Lehrkräften und Dozenten ergab sich ein Plus von 0,35 Prozentpunkten). Bei den Berufsgruppen sind mit Ausnahme der Berufsgruppen Elektro (plus 0,62 Prozentpunkte) und Sonstige Berufsgruppen (minus 0,71 Prozentpunkte) nur kleinere Verschiebungen zu verzeichnen.

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

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

Vorbemerkung:

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

Die bei PA unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ geführten Stellen (Beamtenbereich 29,71 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 116,14 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich 41,27 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 130,05 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 0,44 Vollkraftstellen) wurden in den folgenden Tabellen nicht berücksichtigt.

Differenzierung nach Qualifikationsebenen (Beamtinnen und Beamte)

	Besoldungs- ordnung B/ Wahlbeamtinnen und -beamte		Qualifikations- ebene 4 (vormals: höherer Dienst)		Qualifikations- ebene 3 (vormals: gehobener Dienst)		Qualifikations- ebene 2 (vormals: mittlerer Dienst)		Qualifikations- ebene 1 (vormals: einfacher Dienst)	
	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil	Vollkraft- stellen	Anteil
2019	16,00	0,56 %	1.185,30	41,52 %	1.004,57	35,19 %	640,02	22,42 %	9,00	0,31 %
2018	15,00	0,53 %	1.174,46	41,30 %	1.012,19	35,59 %	633,27	22,27 %	9,00	0,31 %
2017	17,00	0,60 %	1.167,13	41,35 %	996,43	35,30 %	632,00	22,39 %	10,00	0,36 %
2016	17,00	0,61 %	1.136,02	40,94 %	984,11	35,47 %	627,48	22,62 %	10,00	0,36 %
2015	17,00	0,62 %	1.134,21	41,35 %	960,90	35,03 %	620,71	22,63 %	10,00	0,37 %
2014	21,00	0,77 %	1.128,81	41,32 %	961,72	35,20 %	610,50	22,34 %	10,00	0,37 %
2013	19,00	0,69 %	1.139,12	41,16 %	1.003,71	36,26 %	595,85	21,53 %	10,00	0,36 %
2012	21	0,79 %	1.051	39,90 %	974	36,97 %	578	21,94 %	10	0,40 %
2011	20	0,77 %	1.160	44,65 %	850	32,72 %	558	21,48 %	10	0,38 %
2010	18	0,69 %	1.164	44,67 %	851	32,65 %	562	21,57 %	11	0,42 %

Durch die Einführung des Produkthaushalts im Jahr 2014 ergaben sich auch einige Änderungen in der Darstellung des Stellenplans. So wurde der traditionell nicht auf Vollkräften basierende, sondern die Anzahl der Stellen (unabhängig von einem gegebenenfalls reduzierten Vollkraftanteil) ausweisende Stellenplan auf eine vollkraftbezogene Betrachtung umgestellt. Dadurch ist die Anzahl der Stellen nicht direkt mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2018 und 2019 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 2 (plus 6,75 Vollkraftstellen), 3 (minus 7,62 Vollkraftstellen) und 4 (plus 10,84 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse in den Qualifikationsebenen 2 und 4 beruhen zum einen auf Stellenschaffungen und zum anderen darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren. In der Qualifikationsebene 3 wirkt sich massiv aus, dass zahlreiche ehemalige Stellen für Beamtinnen und Beamte nun als Stellen für Tarifbeschäftigte ausgewiesen werden (siehe auch die Ausführungen zum Referat für Jugend, Familie und Soziales auf Seite 15).

Bei den 9,00 Vollkraftstellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich um Stellen für Messgehilfen/ Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung.

Differenzierung nach Besoldungsgruppen

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Beamtinnen und Beamte																				
	Vollkraft- stellen	Wahl- beamte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	196,60	1,00		2,00	2,60	13,35	6,57	15,26	6,00	15,00	30,43	11,80	22,89	18,00	31,73	17,97	2,00				
2. Bürgermeister	480,17	1,00		1,00		6,00	1,00	1,00	10,00	9,71	18,75	29,00	4,00	144,70	136,78	117,23					
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	1.323,46	1,00		1,00	23,00	226,00	4,00	744,28	132,00	26,00	134,18	3,00	11,00	1,00	4,00	9,50	3,50				
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	254,14	1,00			4,00	11,00	5,00	28,43	10,94	29,01	53,60	13,24	51,99	6,03	21,40	17,00	1,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	46,25	1,00			2,00	3,84	2,03	4,71	2,00	5,00	10,80	2,00	5,96		1,00	5,78	0,13				
Kulturreferat (Ref. IV)	50,59	1,00			3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,08	5,53	1,00	10,13		8,09	7,23	3,53				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	191,08	1,00			1,00		1,00	1,00	3,31	12,55	28,49	7,71	89,34	2,00	27,41	3,50	12,77				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	91,67	1,00			2,00	9,00	6,00	12,33	6,95	12,95	27,44	5,50	3,50		2,00	1,00	2,00				
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	105,97	1,00			3,00	6,00	3,00	7,90	8,00	12,00	19,49	7,95	15,50	2,00	4,63	6,00	0,50		9,00		
Eigenbetriebe	114,96			3,00		7,00	7,00	5,00	11,00	20,20	19,77	9,26	14,62	4,98	8,00	4,26	0,87				
insgesamt	2.854,89	9,00		7,00	40,60	284,19	38,60	821,91	191,20	145,50	348,48	90,46	228,93	178,71	245,04	189,47	26,80		9,00		

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen – wie schon in den Vorjahren – die Geschäftsbereiche des 2. und des 3. Bürgermeisters auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2019: 446,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2019: 1.248,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (plus 11,18 Vollkraftstellen), das Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (plus 7,78 Vollkraftstellen) sowie das Referat für Jugend, Familie und Soziales (minus 12,41 Vollkraftstellen). Prozentual betrachtet liegen die höchsten Veränderungen beim Referat für Umwelt und Gesundheit (plus 7,07 %), beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (plus 3,06 %) und beim Referat für Jugend, Familie und Soziales (minus 6,49 %). Der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters weist aufgrund der insgesamt sehr hohen Anzahl an Beamtenstellen nur eine geringe prozentuale Erhöhung auf.

Der Rückgang im Bereich des Referats für Jugend, Familie und Soziales beruht hauptsächlich darauf, dass beim Jobcenter Nürnberg zum 01.01.2019 erheblich weniger Beamtinnen und Beamte beschäftigt waren als zum 01.01.2018. Dies liegt daran, dass der Stellenwert einiger Stellen, die ursprünglich in Besoldungsgruppe A9/A10 ausgewiesen waren, nach Entgeltgruppe 9c überführt wurde, um die tatsächliche Verteilung von tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten beim Jobcenter Nürnberg im Stellenplan abzubilden.

Der Zuwachs im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und beim Referat für Finanzen, Personal, IT und Prozessorganisation hat seine Ursache vor allem darin, dass zahlreiche Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Der hohe prozentuale Zuwachs beim Referat für Umwelt und Gesundheit beruht auf der Tatsache, dass dort nur wenige verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, so dass sich bereits relativ geringe nominale Veränderungen prozentual stark auswirken.

Differenzierung nach Entgeltgruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)																				
	Vollkraft- stellen	AT	E 15	E 14/15	E 14	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9C	E 9B	E 9A	E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2UE	E 2	E 1
Oberbürgermeister	394,12	4,00	5,00		8,95	13,01	25,78	24,90	22,28	12,10	35,53	19,97	92,27	103,63	8,47	10,03	7,20			1,00	
2. Bürgermeister	317,51	1,00	1,00	1,00	3,00	3,95	1,00	6,00	14,20	8,00	17,82	75,10	48,51	47,22	33,20	49,50	3,76		0,81	2,44	
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	461,41	1,00	5,00		40,50	34,13	1,00	14,26	98,56	3,82	10,91	14,00	28,70	23,73	60,19	74,40	20,73		4,00	26,48	
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	365,69	2,00	5,50		11,95	18,58	8,00	31,04	52,15	6,96	55,21	23,69	42,99	42,38	17,10	10,03	32,93	2,00		3,18	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	349,96	1,00	16,49	0,50	12,00	26,19	14,19	14,00	14,00	4,00	19,26	9,42	17,66	43,01	23,65	12,72	91,68	21,69	8,21	0,06	0,23
Kulturreferat (Ref. IV)	506,70	1,00	10,00		15,86	45,16	3,64	23,90	36,77	18,34	106,12	13,09	29,88	48,46	39,92	46,57	35,72	2,70		28,36	1,21
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	569,64	2,00	4,00		16,50	11,00	3,00	9,00	25,74	103,10	110,32	5,50		80,89	51,61	7,46	48,14	20,63	8,00	1,00	61,75
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	474,84	3,00	5,96		10,16	37,72	76,72	126,98	37,50	6,50	44,00	18,13	38,92	18,85	25,32	22,58	1,00	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	120,74				6,00	7,64	7,00	10,08	14,30	3,50	10,00	13,78	18,05	16,89	2,50	8,00	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	1.939,80	4,00	7,00		13,00	20,28	64,04	91,96	40,71	40,60	94,24	134,90	156,81	152,65	175,61	318,73	176,00	251,71	136,00	48,56	13,00
insgesamt	5.500,41	19,00	59,95	1,50	137,92	217,66	204,37	352,12	356,21	206,92	503,41	327,58	473,79	577,71	437,57	560,02	419,16	300,73	157,02	111,58	76,19

Die meisten Tarifbeschäftigten finden sich bei den Eigenbetrieben und hier wiederum beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum.

Die 4 Bereiche mit den prozentual gesehen größten Abweichungen zum Vorjahr sind der Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters (plus 8,65%, plus 27,48 Vollkraftstellen), das Kulturreferat (plus 7,26%, plus 36,78 Vollkraftstellen), das Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 16,01%, plus 91,21 Vollkraftstellen) und das Planungs- und Baureferat (plus 9,58%, plus 45,51 Vollkraftstellen).

Auch hier wirken sich hauptsächlich die Stellenschaffungen aus. Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters sind dies vor allem Schaffungen bei der Feuerwehr und die Stellen für den Kommunalen Außendienst. Beim Kulturreferat stellen die 20,00 Vollkraftstellen für Servicemitarbeiter/innen beim BildungsCampus Nürnberg den größten Anteil. Beim Referat für Jugend, Familie und Soziales sind hauptsächlich die Stellenschaffungen beim Jugendamt im Umfang von rund 66 Vollkraftstellen für den Zuwachs verantwortlich, im Planungs- und Baureferat vor allem die Stellenschaffungen beim Hochbauamt (32,00 Vollkraftstellen).

Differenzierung nach S-Entgeltgruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)																					
	Vollkraft- stellen	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12	S 11B	S 11A	S 11	S 10	S 9	S 8B	S 8A	S 8	S 7	S 6	S 5	S 4	S 3	S 2
Oberbürgermeister	1,75								1,75													
2. Bürgermeister																						
3. Bürgermeister (Schule/Sport)	29,92							0,89	19,97						9,06							
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)	3,88		2,78					0,60	0,50													
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	13,49	0,31	0,50		1,00			7,43	4,25													
Kulturreferat (Ref. IV)	33,58	0,50	6,00		5,19			3,28	15,98		0,63			2,00								
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	1.688,96	23,02	38,18	25,00	120,64	108,01	82,30	92,90	120,10	6,00			56,00	140,61	639,64					70,22	166,34	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)																						
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	0,44		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	3,50							3,50														
insgesamt	1.775,52	23,83	47,72	25,00	127,01	108,01	82,30	108,60	162,55	6,00	0,63		56,00	142,61	648,70					70,22	166,34	

Die größten nominalen Veränderungen im Sozial- und Erziehungsdienst sind im Referat für Jugend, Familie und Soziales zu verzeichnen (plus 16,55 Vollkraftstellen).

Prozentual gesehen ergibt sich ein ganz anderes Bild:

Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 38,29%, im Referat für Finanzen, IT und Prozessorganisation beträgt der Zuwachs 12,89%, im Referat für Umwelt und Gesundheit 10,45%. Die großen prozentualen Veränderungen beruhen darauf, dass in diesen Bereichen jeweils nur wenige Stellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind und sich damit auch nominal geringfügige Erhöhungen prozentual stark auswirken. Im Referat für Jugend, Familie und Soziales, in dem fast 1.690 Vollkraftstellen nach S-Entgeltgruppen bewertet sind, beträgt dagegen der prozentuale Zuwachs nur 0,98%.

Differenzierung nach P-Entgeltgruppen (Pflegekräfte)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Pflegekräfte)													
	Voll- kraft- stellen	P 16	P 15	P 14	P 13	P 12	P 11	P 10	P 9	P 8	P 7	P 6	P 5/P 7	P 5
Oberbürgermeister														
2. Bürgermeister														
3. Bürgermeister (Schule/Sport)														
Referat für Finanzen, Personal, IT und Or- ganisation (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	6,50						3,00				3,50			
Kulturreferat (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)														
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	314,50			6,00	1,00	18,00		3,00		11,00	6,00		269,50	
insgesamt	321,00			6,00	1,00	18,00	3,00	3,00		11,00	9,50		269,50	

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollkraftstellen, die nach P-Entgeltgruppen bewertet sind, um 4,50 Vollkraftstellen zurückgegangen. Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (314,50 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich ihre Zahl beim Gesundheitsamt von 7,00 Vollkraftstellen auf 6,50 Vollkraftstellen verringert. Dies beruht darauf, dass 1,00 Vollkraftstellen bis Dezember 2018 befristet waren, während gleichzeitig zum Haushalt 2019 0,50 Vollkraftstellen in der Kinder- und Jugendgesundheit/ Aufsuchende Gesundheitshilfe geschaffen wurden.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift hat sich die Zahl der Pflegekräfte im Vergleich zum Vorjahr um 4,00 Vollkraftstellen vermindert. Der Grund ist, dass Stellenkapazität in diesem Umfang zum 01.01.2019 wegen Änderung der Tätigkeit nicht mehr nach P-Entgeltgruppen zu bewerten war.

A.6 Führungsebenen

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 01.01.2019 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	insgesamt
2019	64	113	177
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172
2015	58	115	173
2014	61	113	174

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

Die Veränderungen bei den Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen der Qualifikationsebenen 3 und 4 beruhen zum einen darauf, dass Stellen, die bisher anderen Führungsebenen zugerechnet waren, zum Stichtag 01.01.2019 erstmals als Abteilungsleitung/Bereichsleitung ausgewiesen wurden (zum Beispiel je 2 Stellen beim Bildungscampus Nürnberg und beim Sozialamt), zum anderen sind Stellen, die bisher der Qualifikationsebene 3 zuzurechnen waren, nun der Qualifikationsebene 4 zuzurechnen (je 1 Stelle beim Amt für Digitalisierung, IT und Prozessorganisation, bei der Stadtkämmerei und bei der Friedhofsverwaltung). Andere Stellen wurden aufgrund organisatorischer Veränderungen 2019 nicht mehr als Abteilungs-/Bereichsleitungen geführt. So ist zum Beispiel

die 2018 noch berücksichtigte Stelle der Abteilungsleitung „Hausverwaltungseinheit Verwaltung, stellvertretende Dienststellenleitung“ beim Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste wegen der zwischenzeitlichen Teilung der Dienststelle nun im Stellenplan der Zentralen Dienste als Dienststellenleitungsstelle ausgewiesen. Weitere derartige Beispiele finden sich unter anderem beim KunstKulturQuartier, beim Hochbauamt bzw. bei den Offenen Zuweisungen.

Per Saldo ergibt sich danach in der Qualifikationsebene 3 ein Zuwachs von 2 Stellen und in der Qualifikationsebene 4 ein Rückgang von ebenfalls 2 Stellen.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die **Personal- und Versorgungsaufwendungen** sind insgesamt um 21,1 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber der Planung beträgt der Anstieg 9,1 Mio. €. Bei den **Personal-aufwendungen für aktive Mitarbeiter/-innen** liegt der Wert 4,4 Mio. € über dem Vorjahr, aber 10,2 Mio. € unter dem Planwert. Bei den **Versorgungsaufwendungen** entstanden hingegen überplanmäßige Aufwendungen in Höhe von 19,3 Mio. € (Veränderung gegenüber dem Vorjahr: + 16,7 Mio. €).

Personalaufwendungen:

Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2017 bei den **Bezügen und Vergütungen** i. H. v. 14,5 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2017 ist auf die Tarifierhöhung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (durchschnittlich + 3,19 % ab März 2018), die Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen und Beamten (+ 2,35 % ab Januar 2018) sowie Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch 13,0 Mio. € unter dem Planwert für 2018. Dies ist vor allem auf die Vergütungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2018 berücksichtigt. Die neu geschaffenen Stellen konnten jedoch nicht vollständig besetzt werden.

Die Position „**Sonstige Rückstellungen für Aktive**“ beinhaltet im Wesentlichen die Veränderung der Rückstellungen für Altersteilzeit. Diese sind seit Jahren rückläufig, da zunehmend ATZ-Verträge von Angestellten auslaufen und Neuverträge derzeit nur von Beamtinnen/Beamten oder verbeamteten Lehrkräften abgeschlossen werden können (wegen entgegenstehender tarifvertraglicher Regelungen für Angestellte). Der insgesamt negative Betrag ergibt sich aus den Neutralisationen wegen der sukzessiven Auflösung der Altersteilzeitrückstellungen; diese fallen jedoch von Jahr zu Jahr geringer aus.

Die **Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen** fielen gegenüber dem Vorjahr um 18,1 Mio. € geringer aus, da im Jahresabschluss 2017 nicht nur die Besoldungserhöhungen zum 01.01.2017 um 2,0 % zu verarbeiten waren, sondern auch die im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt vom 18. Juli 2017 veröffentlichte Erhöhung zum 01.01.2018 um 2,35 %. Zum Bilanzstichtag 31.12.2018 war für die Aktiven hingegen keine Besoldungserhöhung zu berücksichtigen. Dies konnte in der Planung 2018 bereits eingearbeitet werden, daher ergab sich hier eine Planabweichung von nur 1,0 Mio. €. Die erstmals anzuwendenden Heubeck-Richttafeln 2018G führten im Bereich der Aktiven nur zu kleineren Anpassungen. Zum Teil waren sogar Rückgänge bei den Pensionsrückstellungswerten zu verzeichnen.

Versorgungsaufwendungen:

Die Versorgungsaufwendungen beinhalten überwiegend Zuführungen zu **Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger/innen**. Die Zuführung zu der Pensionsrückstellung erhöhte sich hier um 12,5 Mio. € gegenüber dem Plan 2018 und um 8,2 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg gegenüber dem Plan bzw. dem Vorjahr beruht u.a. auf der erstmaligen Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018G, die bei den Versorgungsempfängern/innen einen gegenteiligen Effekt im Vergleich zu den Aktiven haben. Es ist anzunehmen, dass der nun neu in die Richttafel 2018G eingebaute sozioökonomische Faktor, der einen Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung herstellt (Lebenserwartung steigt mit zunehmendem Einkommen an) für den deutlichen Anstieg bei den Versorgungsempfängern/innen verantwortlich ist. Diesem Umstand konnte mangels Kenntnis in der Planung 2018 noch keine Rechnung getragen werden.

Aber auch bei den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger/innen gab es eine deutliche Steigerung (+7,2 Mio. € gegenüber dem Plan, +8,6 Mio. € gegenüber dem Vorjahr). Hier schlug unter anderem die Tatsache zu Buche,

dass die Bearbeitungsrückstände des Beihilfe-Centers in 2018 überwiegend aufgearbeitet wurden und so auch mehr Beihilfe ausgezahlt wurde. Da die Höhe der ausgezahlten Beihilfen eine Grundlage für die Berechnung der Beihilferückstellung ist, kann so die deutliche Steigerung in 2018 gegenüber Plan und Vorjahr erklärt werden.

Betrachtet man noch einmal die **Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter/innen und Versorgungsempfänger/innen** zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 0,2 Mio. € und gegenüber dem Plan 21,3 Mio. € mehr aufgewendet werden.

	Ist 2018	Plan 2018	Ist 2017
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	628.530.311,11	619.456.583,82	607.444.123,82
Personalaufwendungen	518.451.029,41	528.635.183,82	514.042.020,13
Bezüge und Vergütungen	403.317.360,20	416.341.842,30	388.794.353,44
Bezüge Beamte	80.584.757,27	82.307.065,19	79.113.488,71
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	76.233.261,60	76.581.972,02	74.392.729,27
Vergütungen Arbeitnehmer	238.726.406,47	249.142.289,26	226.841.445,37
Weitere Vergütungen	7.772.934,86	8.310.515,83	8.446.690,09
Beiträge Versorgungskassen	18.431.816,68	19.162.169,52	17.475.221,86
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale .Lohnsteuer	48.930.992,74	47.877.982,74	45.966.809,41
Beihilfen für Aktive	10.444.575,64	9.510.863,79	7.763.310,55
Rückstellungen	37.326.284,15	35.742.325,47	54.042.324,87
Sonstige Rückstellungen für Aktive	-3.235.178,85	-4.845.000,00	-5.522.666,13
Zuf./Aufl. Pensionsrückstellung Aktive	33.091.930,00	34.079.645,63	51.166.927,00
Zuf./Aufl. Beihilferückstellung Aktive	7.469.533,00	6.507.679,84	8.398.064,00
Versorgungsaufwendungen	110.079.281,70	90.821.400,00	93.402.103,69
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	85.858.431,89	85.906.000,00	83.163.710,52
Versorgung Arbeitnehmer	8.644.729,00	9.041.000,00	9.048.782,37
Beihilfen für Versorgungsempfänger	16.620.331,81	13.700.000,00	13.075.635,80
Neutralisation Versorgung/ Beihilfen	-107.877.902,94	-104.975.600,00	-101.868.360,06
Rückstellungen Versorgungsempfänger	106.833.691,94	87.150.000,00	89.982.335,06
Zuführ./Aufl. Pensionsrückstellungen Versorgung	86.567.362,39	74.062.000,00	78.320.355,55
Zuführ./Aufl. Beihilferückstellungen Versorgung	20.266.329,55	13.088.000,00	11.661.979,51

c Personalstand

c.1 Personalstruktur

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.

Entwicklung des Personalstandes (Stand 31.12.2018)

Am 31.12.2018 waren bei der Stadt Nürnberg 11.407 (31.12.2017: 11.188) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Das Plus „nach Köpfen“ (+ 219 Personen) im Vergleich zu 2017 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.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit zum Stand 31.12.2018

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

Geschäftsbereiche, Referate, Eigenbetriebe	Personalstand	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM	656	105	9	63	44	84	16	208	127
2.BM	758	448	5	8	3	145	20	56	73
3.BM	2.034	505	92	382	360	201	82	140	272
Ref. I/II	677	136	17	85	55	172	7	100	105
Ref. III	471	20	4	15	16	162	21	72	161
Ref. IV	917	17	5	19	10	193	140	166	367
Ref. V	2.719	75	4	62	62	326	119	994	1.077
Ref. VI	550	43	5	23	28	205	34	97	115
Ref. VII	236	62	6	21	14	54	7	37	35
SUN	403	12	2	1	2	262	27	44	53
NüSt	537	3	0	1	2	41	36	149	305
ASN	422	5	1	3	2	387	3	15	6
NüBad	90	2	0	0	0	46	21	11	10
SÖR	937	44	5	18	12	728	24	49	57
insgesamt	11.407	1.477	155	701	610	3.006	557	2.138	2.763

Am 31.12.2018 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 2.943 Beamtinnen und Beamte (davon 765 in Teilzeit) und 8.464 Tarifbeschäftigte (davon 3.320 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.212 Mitarbeiterinnen (davon 3.373 in Teilzeit) und 5.195 Mitarbeiter (davon 712 in Teilzeit).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug 54,46% und ist damit erneut leicht gestiegen (2017: 54,0%, 2016: 53,70%, 2015: 53,19%).

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht zum Stand 31.12.2018

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet (ausgenommen ist der gewerbliche Bereich).

Fach- und Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Medizinischer/Veterinärdienst	99	10	89
Sozial- und Erziehungsdienst	2.584	440	2.144
Allgemeiner Verwaltungsdienst	2.959	908	2.051
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	1.692	709	983
Sonstige Dienste	360	156	204
Technischer Dienst	1.029	636	393
Verwaltungstechnischer Dienst	188	132	56
Betriebstechnischer Dienst	419	317	102
Gewerblicher Bereich	1.579	1.402	177
Kommunale Wahlbeamte	9	8	1
Feuerwehrvollzugsdienst	489	477	12
insgesamt	11.407	4.718	6.200

Sowohl der Anteil der Frauen im Technischen Dienst als auch der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst sind leicht gestiegen.

c.2 Teilzeitbeschäftigung

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.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2009-2018)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2018	7.322	4.085	35,81%
2017	7.274	3.914	34,98%
2016	7.122	3.754	34,30%
2015	7.134	3.547	33,21%
2014	6.882	3.454	33,42%
2013	6.820	3.373	33,09%
2012	7.015	3.246	31,63%
2011	6.998	3.125	30,87%
2010	6.999	3.052	30,36%
2009	7.114	2.949	30,21%

Die Teilzeitquote ist, nachdem sie 2015 leicht gefallen ist, auch im Jahr 2018 wieder deutlich angestiegen und bestätigt somit den Trend der vergangenen Jahre.

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2018	4.483	2.839	712	3.373
2017	4.451	2.823	694	3.220
2016	4.374	2.748	650	3.104
2015	4.420	2.714	580	2.967
2014	4.299	2.583	598	2.856
2013	4.313	2.507	603	2.770
2012	4.411	2.604	573	2.673
2011	4.418	2.580	554	2.571
2010	4.450	2.549	530	2.522
2009	4.538	2.576	503	2.446

c.3 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2018)

Die Zusammensetzung des Personalstamms strukturiert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
B10	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B8	2	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B6	5	4	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B5	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B2	6	5	0	0	1	100%	100%	0%	0%
A16	40	26	0	12	2	14%	14%	0%	0%
A15	232	123	10	60	39	39%	36%	8%	6%
A14	506	185	54	89	178	67%	65%	23%	18%
A13	635	243	35	213	144	40%	38%	13%	11%
A12	134	81	12	24	17	41%	36%	13%	13%
A11	314	126	18	82	88	52%	53%	13%	12%
A10	267	113	11	69	74	52%	53%	9%	7%
A9	285	207	4	66	8	11%	7%	2%	3%
A8	249	188	4	33	24	42%	52%	2%	2%
A7	209	150	4	27	28	51%	45%	3%	2%
A6	57	22	3	25	7	22%	27%	12%	11%
A5	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
insgesamt	2.943	1.477	155	701	610				

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 Qualifikationsebene dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst.

Entgelt- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
E1	58	1	18	1	38	97%	98%	95%	96%
E2	260	4	62	8	186	96%	99%	94%	97%
E2 UE	108	89	0	5	14	74%	70%	0%	0%
E3	351	284	8	17	42	71%	74%	3%	3%
E4	427	324	41	18	44	71%	70%	11%	10%
E5	649	368	26	118	137	54%	49%	7%	7%
E6	488	291	9	79	109	58%	56%	3%	2%
E7	492	174	8	167	143	46%	45%	4%	3%
E8	581	224	16	185	156	46%	48%	7%	9%
E9a	323	160	15	60	88	59%	60%	9%	9%
E9b	617	161	70	143	243	63%	58%	30%	28%
E9c	205	66	8	77	54	41%	44%	11%	10%
E10	297	112	18	73	94	56%	54%	14%	16%
E11	363	149	38	75	101	57%	56%	20%	23%
E12	207	107	25	40	35	47%	44%	19%	15%
E13	285	79	31	75	100	57%	53%	28%	29%
E14	150	55	10	40	45	53%	52%	15%	15%
E15	67	34	2	13	18	58%	58%	6%	3%
E15 UE	13	12	0	1	0	0%	0%	0%	0%
Außer- tariflich	13	4	2	3	4	57%	43%	33%	50%
insgesamt	5.954	2.698	407	1.198	1.651				

Etwa 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. E13 und E14 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.

Entgelt- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
P5	164	5	15	21	123	85%	86%	75%	63%
P7	149	13	8	73	55	43%	46%	38%	35%
P8	10	2	0	6	2	25%	0%	0%	0%
P10	6	2	0	4	0	0%	0%	0%	0%
P11	2	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	18	4	2	10	2	17%	18%	33%	17%
P13	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P14	6	0	0	6	0	0%	0%	0%	0%
Summe	356	27	25	122	182				

Entgelt- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
S02	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S03	189	16	5	96	72	43%	40%	24%	13%
S04	87	0	1	40	46	53%	45%	100%	100%
S06	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S07	820	85	29	344	362	51%	0%	25%	0%
S08A	150	18	25	31	76	71%	51%	58%	26%
S08B	0	0	0	0	0	0%	69%	0%	65%
S09	54	6	1	23	24	51%	0%	14%	14%
S10	3	0	0	1	2	67%	91%	0%	0%
S11	0	0	0	0	0	0%	75%	0%	0%
S11A	4	1	0	2	1	33%	0%	0%	100%
S11B	198	29	12	59	98	62%	57%	29%	31%
S12	121	16	15	26	64	71%	69%	48%	50%
S12UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S13	72	6	0	40	26	39%	44%	0%	0%
S13UE	1	0	0	0	1	100%	50%	0%	0%
S14	129	13	8	38	70	65%	66%	38%	50%
S15	128	18	13	44	53	55%	48%	42%	39%
S16	24	1	0	12	11	48%	41%	0%	0%
S16UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S17	45	11	0	23	11	32%	28%	0%	0%
S18	22	7	0	7	8	53%	50%	0%	0%
Sonstige (nebenberuf- liche Vergü- tung)	107	54	16	32	5	14%	21%	23%	28%
insgesamt	2.154	281	125	818	930				

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Frauen		Teilzeitquote Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2018	Vorjahr	2018	Vorjahr
alle Tarifbeschäftigten	8.464	3.006	557	2.138	2.763	56%	55%	16%	16%
Beamtinnen und Beamte	2.943	1.477	155	701	610	47%	46%	9%	8%
insgesamt	11.407	4.483	712	2.839	3.373				

c.4 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten

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 31.12.2018 liegt rechnerisch bei 45,83 Jahren. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den letzten 10 Jahren,

trotz stufenweiser Anhebung des Renteneintrittsalters bis 2029, relativ konstant geblieben. Maßgebend hierfür dürfte insbesondere sein, dass die Stadt Nürnberg auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften setzt.

	Durchschnittsalter in Jahren
2018	45,83
2017	45,67
2016	45,58
2015	45,44
2014	45,36
2013	45,37
2012	45,44
2011	45,39
2010	45,34
2009	45,17

c.5 Ausländische Beschäftigte

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist 2018 erneut leicht gestiegen.

Hinweis:

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. Eine Auswertung des Migrationshintergrunds ist nicht möglich. Unverändert gibt es auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2018	544	4,77%	195	349	123	184	72	165
2017	486	4,34%	171	290	110	150	61	140
2016	441	4,05%	170	271	109	142	61	129
2015	426	3,99%	190	318	125	157	65	161
2014	402	3,89%	185	282	113	142	72	140
2013	380	3,73%	169	260	106	142	63	118
2012	350	3,41%	151	199	105	109	46	90
2011	334	3,30%	150	184	106	101	44	83
2010	328	3,26%	150	178	107	97	43	81

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:

Einstellungsjahr	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2018	188	445	18	29,7%
2017	164	390	18	29,6%
2016	153	417	9	26,8%
2015	136*	405*	14*	25,1%

* nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikant/innen

Die Zahlen im Bereich der **Nachwuchskräfte** bewegten sich bereits 2014 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 mit einbezogen.

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte (eindeutig)	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2018	383	130	33,90%
2017	368	112	30,40%
2016	393	112	28,50%
2015	153	34	22,20%
2014	130	38	29,20%
2013	128	32	25,00%
2012	136	35	25,70%
2011	117	31	26,50%

Unabhängig davon ist sich die Stadt Nürnberg ihrer Vorbildfunktion bewusst. Für die Stadt Nürnberg wird der

Themenbereich „Integration“ auch weiterhin ein wichtiger sozial- wie personalpolitischer Aspekt bleiben.

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 knapp 20 unterschiedlichen Ausbildungsberufen (duale Ausbildung, duales Studium und Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Den größten Anteil bilden die Verwaltungsberufe.

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 der Privatwirtschaft in Konkurrenz, sondern auch die Kommunen untereinander stehen zunehmend in Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anzahl qualifizierter Bewerbungen in den letzten Jahren stetig zurückging, 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.

Der Ausbildungsbereich wirbt auf zahlreichen Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Möglichkeiten. Auch die Personalgewinnung an den Nürnberger Schulen ist sehr stark intensiviert worden. In diesem Zusammenhang werden den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern zahlreiche Angebote der Berufsorientierung (Unterrichtsbesuch, Infoabende bzw. Informationsveranstaltungen, Betriebserkundungen, Schüler- und Studienbasare etc.) geboten. Darüber hinaus wird mit Ausbildungsvideos, Broschüren, Flyern und mit Anzeigen in zahlreichen Printmedien geworben. Zusätzlich werden für eine zeitgemäße Ansprache verstärkt neue Medien (z. B. AZUBIYO) 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.

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.

Das 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 stetig an neue Anforderungen angepasst, um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zu realisieren und damit die städtischen Bedarfe nachhaltig decken zu können.

Ausbildungsverhältnisse

Im Jahr 2018 haben 150 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten.

Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse	2014		2015		2016		2017		2018	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungsberufe	77	51	77	53	89	63	97	63	98	57
Bildung und Wissenschaft	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
gewerbliche Berufe	30	10	31	8	34	12	22	6	26	9
technische Berufe	2	2	26	3	28	3	9	5	26	5
Gesamtsumme	110	64	134	64	151	78	128	74	150	71

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

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

c.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2016–2018)

§ 154 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, auf wenigstens 5 v. H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist nach § 160 Abs. 2 i. V. m. Abs. 3 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, die gestaffelt ist nach Erfüllung der Beschäftigtenquote (125,- Euro bis 320,- Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz pro Monat).

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

Jahr	2016	2017	2018
Quote in v.H.	10,62	10,74	10,86

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			v.H.- Satz	unbe- setzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfach- anrechnung	=Plätze			
2016	10.268	513	1.019	64	1.083	10,55	-,-	-,-
2017	10.469	523	1.052	61	1.113	10,63	-,-	-,-
2018	10.718	536	1.084	64	1.148	10,71	-,-	-,-

Die nach § 156 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.

C.8 Fehlzeiten

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankheitsquote	Fehltage	Personalstand
2018	6,39%	265.979	11.407
2017	6,46%	263.806	11.188
2016	6,31%	250.302	10.876
2015	5,81%	226.632	10.681
2014	5,49%	207.202	10.336
2013	5,36%	199.421	10.193
2012	5,28%	197.846	10.261
2011	5,13%	189.616	10.123
2010	5,16%	189.457	10.051
2009	5,07%	186.316	10.063

Die Krankheitsquote ist, entgegen dem bundesweiten Trend, leicht gesunken.

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.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Stadtverwaltung bzw. den Eigenbetrieben

Die 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 (5,76%) niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben (8,76%). Im Vergleich zum Vorjahr ist 2018 die Krankheitsquote in der Kernverwaltung um 0,18 Prozentpunkte gesunken und bei den Eigenbetrieben um 0,34 Prozentpunkte gestiegen.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2018 eine Krankheitsquote von 7,44% ermittelt (2017: 6,96%; 2016: 6,83%; 2015: 6,73%; 2014: 6,41%). Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen) lag die Krankheitsquote sogar bei 8,31% (2017: 7,29%; 2016: 7,16%; 2015: 7,02%; 2014: 6,96%).

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 wird verwiesen).

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. sinken.