

Referat für Finanzen, Personal und IT

Personalbericht der Stadt Nürnberg

Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2021



Eckdaten des Personalberichts der Stadt Nürnberg

Die Zahlen beinhalten die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg.

Vollkraftstellen

Anzahl der Vollkraftstellen

Ist 2022 (01.01.)	Ist 2021 (01.01.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
11.504,88	11.227,85	2,41%

Personalstand

Personalstand (Beschäftigte)

Personalaufwand

Frauenanteil

Teilzeitquote

Altersdurchschnitt

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit
ausländischer Staatsbürgerschaft

Schwerbehindertenquote

Ausbildungsplätze

Krankheitsquote

- insgesamt
- Kernverwaltung
- Eigenbetriebe

Ist 2021 (31.12.)	Ist 2020 (31.12.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
12.299	12.052	247
590.766.367	574.787.236 €	15.979.131
55,37%	55,22%	0,15 Prozentpunkte
38,44%	37,74%	0,70 Prozentpunkte
45,40 Jahre	45,57 Jahre	-0,17 Jahre
705	687	18
10,28%	10,35%	-0,07 Prozentpunkte
224	217	7
6,21%	6,49%	-0,28 Prozentpunkte
5,63%	5,95%	-0,32 Prozentpunkte
8,54%	8,59%	-0,05 Prozentpunkte

Impressum

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

Fotos: Stadt Nürnberg

Der Personalbericht für das Berichtsjahr 2021

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

der städtische Stellenplan, der den quantitativen wie auch den qualitativen (Stellenwerte) Rahmen für die städtische Personalwirtschaft darstellt, musste auch bei den Haushaltsberatungen im letzten Jahr wegen unabwiesbarer Bedarfe erneut aufgestockt werden.

Detaillierte Aussagen zu den Stellenschaffungen, finden sich in diesem Bericht in der Rubrik „A1. Entwicklung der Vollkraftstellen“. Zum Stichtag 01.01.2022 werden hier 11.504,88 Vollkraftstellen ausgewiesen, gegenüber 11.227,85 Vollkraftstellen im Vorjahr. Das bedeutet eine Steigerung um rund 280 Vollkraftstellen oder 2,41%.

Die Ausweitung des Stellenplanes wird in diesem Jahr von 4 Dienststellen dominiert, auf die rd. 39% aller Stellenschaffungen entfallen. Es sind dies das Jugendamt (plus 40,76 Vollkraftstellen), das Referat für Schule und Sport (plus 27,64 Vollkraftstellen), das Gesundheitsamt (plus 24,50 Vollkraftstellen) und der Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum mit 21,00 Vollkraftstellen.

Die größte Herausforderung im Bereich Personal wird in der nächsten Zeit sein, die neu geschaffenen Stellen mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Der Personalstand betrug zum Jahresende 2021 12.299 Kolleginnen und Kollegen und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 247 gestiegen.

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist mit 55,37% abermals leicht gewachsen. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen (von 10,35% am 31.12.2020 auf 10,28% am 31.12.2021). Die gesetzliche Quote von 5% wird jedoch weiterhin um mehr als das Doppelte überschritten.

Im Bereich der Ausbildung ist erneut ein Anstieg zu verzeichnen. So haben im Jahr 2020 224 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg begonnen, gegenüber 217 im Vorjahr. Derzeit bildet die Stadtverwaltung in 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen Nachwuchskräfte aus.

Der Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund beträgt im Einstellungsjahrgang 2021 rund 31%. Die vorhandenen statistischen Daten sind hier allerdings nur für Teilbereiche verfügbar und können nur auf freiwilliger Basis und anonymisiert erhoben werden.

Für die Haushaltsjahre 2023ff. wurde im Rahmen der Haushaltsberatungen am 17. November 2022 ein Personaleinsparpaket im Umfang von knapp 500 Vollkraftstellen bis 2026 beschlossen. Notwendig wurde dies durch die einerseits stark steigenden Aufwendungen und die sich abzeichnende wirtschaftliche Rezession. Umgesetzt werden soll die Maßnahme durch eine zunächst begrenzte Wiederbesetzungssperre, die dann bis 2026 in einen dauerhaften Stellenabbau münden soll. Dementsprechend werden auch die Stellenschaffungen in den Folgejahren stark eingeschränkt werden. Für 2023 wurden nochmals 238,48 Stellen für dringende Bedarfe geschaffen.

Nürnberg, im November 2022



Harry Riedel
Referent für Finanzen, Personal und IT

Diese Publikation kann jederzeit im Ratsinformationssystem und auf der Homepage des Referats für Finanzen, Personal und IT 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 Personalrecruiting**
 - C.2 Personalstruktur**
 - C.3 Teilzeitbeschäftigung**
 - C.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2021)**
 - C.5 Führungsebenen (Stand 31.12.2021)**
 - C.6 Alterstruktur der städtischen Beschäftigten**
 - C.7 Ausländische Beschäftigte**
 - C.8 Ausbildung**
 - C.9 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2019-2021)**
 - C.10 Krankheitsquote, Fehlzeiten**
 - C.11 Anmerkungen aus der Gleichstellungsstelle**

A. Stellenplan

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

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

Die folgenden Auswertungen basieren auf den Stellenplanangaben für die Stadtverwaltung einschließlich der sechs Eigenbetriebe „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „Frankenstadion Nürnberg“, „NürnbergBad“ und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“. Die Zahlen beinhalten auch die Stellen für die als Gestellungskräfte bei der NürnbergStift Service GmbH und für die beim JobCenter eingesetzten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Generell unberücksichtigt bleibt das Personal des Klinikums (seit 01.01.1998 selbständiges Kommunalunternehmen) und des Staatstheaters Nürnberg (wurde zum 01.01.2005 in eine Stiftung übergeführt). Stichtag ist – soweit nichts anderes vermerkt – jeweils der erste Januar.

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

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

	Vollkraftstellen	Schaffungen	Einzüge	Stellenveränderung
2022	11.504,88	293,27	-16,24	277,03
2021	11.227,85	319,58	-19,17	300,41
2020	10.927,44	190,09	-14,97	175,12
2019	10.752,32	374,67	-12,30	362,37
2018	10.389,95	226,69	-32,38	194,31
2017	10.195,64	219,94	-17,11	202,83
2016	9.992,81	164,68	-42,05	122,63
2015	9.870,18	76,75	--	76,75
2015	9.793,43	380,32	-47,44	332,88
2014	9.460,55	227,56	-66,37	161,19
2013	9.299,67	544,02	-42,70	501,32

Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Vollkraftstellen (VK)

2022	Stadtratsbeschluss insgesamt 293,27 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 54,85 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 30,50 Vollkraftstellen, Schaffungen für den Bereich Bildung 0,75 Vollkraftstellen, Schaffungen für gesetzliche und unabdingbare Stellenbedarfe 14,49 Vollkraftstellen, Schaffungen wegen Corona: aktuelle Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung 27,50 Vollkraftstellen, Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen 6,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für Digitalisierungsbedarfe 34,27 Vollkraftstellen, Schaffungen für Mobilitätspakt/Klimaneutralität 23,50 Vollkraftstellen, Schaffungen für Zukunftsinvestitionen/neue Einrichtungen 18,00 Vollkraftstellen, Schaffungen in der Kategorie veränderte Stadtgesellschaft/gestiegene Fallzahlen 48,73 Vollkraftstellen, sonstige Bedarfe 33,68 Vollkraftstellen, ohne Kategorie 1,00 Vollkraftstellen
2021	Stadtratsbeschluss insgesamt 319,58 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 23,96 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 35,51 Vollkraftstellen, Schaffungen für Schule und Bildung 29,51 Vollkraftstellen, Schaffungen für gesetzliche und unabdingbare Sonderbedarfe (Notfälle) 16,88 Vollkraftstellen, Schaffungen wegen Corona: aktuelle Maßnahmen 25,51 Vollkraftstellen, Folgen 15,00 Vollkraftstellen, Schaffungen für Digitalisierungsbedarfe 101,28 Vollkraftstellen, Schaffungen für Mobilitätspakt / Klimaneutralität 23,84 Vollkraftstellen, sonstige Bedarfe 20,90 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund von Nachreichungen 17,24 Vollkraftstellen; außerdem Schaffungen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg im Umfang von 9,95 Vollkraftstellen
2020	Stadtratsbeschluss insgesamt 190,09 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 81,05 Vollkraftstellen, Schaffungen für Kinderbetreuung 55,00 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 10,75 Vollkraftstellen, Schaffungen für unabdingbare Sonderbedarfe - "Notfälle" 33,38 Vollkraftstellen, außerdem Schaffung von 4,91 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Umweltanalytik und von 5,00 Vollkraftstellen für den Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum
2019	Stadtratsbeschluss insgesamt 374,67 Vollkraftstellen, davon vollständig gedeckte Schaffungsanträge 70,49 Vollkraftstellen, Schaffungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen bzw. für den kommunalen Außendienst 25,41 Vollkraftstellen, Schaffungen zur Kinderbetreuung 84,78 Vollkraftstellen sowie für Schule und Bildung 20,19 Vollkraftstellen, Schaffungen für die Flüchtlingsarbeit 7,75

	Vollkraftstellen, Sonderpaket „Wachsende Stadt“ 15,32 Vollkraftstellen, Sonderpaket „Digitalisierung“ 62,00 Vollkraftstellen, Stellen ohne Sonderstellung 88,73 Vollkraftstellen (Doppelpersonal-haushalt 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)

Die im Berichtszeitraum neu geschaffenen **293,27** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt:

Jugendamt

Von den **40,76** Vollkraftstellen des Jugendamtes entfallen 23,76 Vollkraftstellen auf die Kinderbetreuung in Kitas (davon 23,50 Vollkraftstellen auf Fachpersonal und 0,26 Vollkraftstellen auf Sachbearbeitung Beschaffungswesen). 5,00 Vollkraftstellen wurden geschaffen, um Kita-Leitungen von Verwaltungsaufgaben zu entlasten (Umsetzung der Richtlinie des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales zur Gewährung eines Leitungs- und Verwaltungsbonus zur Stärkung von Kitas). Weitere 4,00 Vollkraftstellen wurden aufgrund der Personalbemessung für das Jahr 2022 geschaffen. Außerdem werden jeweils 2,00 Vollkraftstellen für die Jugendsozialarbeit an Schulen und für die Sicherstellung der zentralen Essensversorgung in kommunalen Kitas zur Verfügung gestellt. Die übrigen 4,00 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche des Jugendamtes.

Referat IV (Schule und Sport)

Die **27,64** Vollkraftstellen des Referats für Schule und Sport verteilen sich wie folgt: 17,00 Vollkraftstellen entfallen auf das Schul-IT-Management, 7,00 Vollkraftstellen auf die Übernahme des Betriebs der Sport- und Eventhalle am Tillypark. Die restlichen 3,64 Vollkraftstellen verteilen sich auf unterschiedliche Bereiche beim Referat für Schule und Sport.

Gesundheitsamt

Von den **24,50** Vollkraftstellen für das Gesundheitsamt wurden 20,50 Vollkraftstellen für die Sachbearbeitung im Rahmen des Paktes „Öffentlicher Gesundheitsdienst“ geschaffen. Jeweils 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf a) die Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit, b) die Sicherstellung der Verfügbarkeit der IT-Infrastruktur, den Datenschutz und die Datensicherheit beim Gesundheitsamt, c) die Verwaltungsunterstützung der Leitung des Gesundheitsamts und d) die Einrichtung einer Doppelspitze beim Gesundheitsamt (Betriebswirtschaftliche Leitung).

Eigenbetrieb Servicebetrieb Öffentlicher Raum

Für den Servicebetrieb Öffentlicher Raum wurde Stellenkapazität im Umfang von **21,00** Vollkraftstellen zur Verfügung gestellt. Davon entfallen 10,00 Vollkraftstellen auf die Umsetzung der im Mobilitätsbeschluss für die Stadt Nürnberg (siehe Ferienausschuss vom 27.01.2021) festgesetzten Ziele. Je 2,00 Vollkraftstellen wurden a) für die Neustrukturierung der Straßenreinigung sowie b) für die Bewältigung der Aufgabenmehrung, die sich aus der Ausweitung von Besiedlungsgebieten ergibt, geschaffen.

Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen a) auf die Umsetzung und den Betrieb von IT-Projekten, b) auf den Anlagenunterhalt (Schwerpunkt Graffiti), c) auf das Konzept Baum, d) auf die Prüfung und Begleitung von Wiederherstellungen nach projektbezogenen Baumaßnahmen der Telekom (Glasfasererschließung), e) auf die digitale Unterstützung des baulichen Unterhalts inkl. Dokumentation und f) auf die Entfernung stillgelegter Kraftfahrzeuge (sog. Rotpunktfahrzeuge) von öffentlichen Flächen.

Von den restlichen 1,00 Vollkraftstellen entfallen jeweils 0,50 Vollkraftstellen auf die Personalbewirtschaftung und auf den Aufgabenbereich Abbruch-, Räumungs- und Schadstoffbeseitigungsmaßnahmen.

Amt für Informationstechnologie

Von den **17,00** Vollkraftstellen für das Amt für Informationstechnologie entfallen 3,00 Vollkraftstellen auf den WLAN-Ausbau sowie 1,00 Vollkraftstellen auf die Koordination des WLAN-Ausbaus beim Jugendamt. Kapazität im Umfang von je 2,00 Vollkraftstellen wurde für den Ausbau der IT-Anwenderbetreuung und den Ausbau der Modulbetreuung für die Migration nach S/4HANA zur Verfügung gestellt. Die übrigen 9,00 Vollkraftstellen verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche beim Amt für Informationstechnologie.

Eigenbetrieb NürnbergStift

Die **16,00** Vollkraftstellen für das NürnbergStift verteilen sich wie folgt: 14,00 Vollkraftstellen wurden für Pflegehilfskräfte mit 1-jähriger Ausbildung zur Verfügung gestellt. 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf den Controllingbereich des NürnbergStift. Weitere 1,00 Vollkraftstellen wurden für eine weitere Pflegedienstleitung im August-Meier-Heim geschaffen.

Stellenpool

Auf den gesamtstädtischen Stellenpool entfallen 7,50 Vollkraftstellen für Digitalkoordinator/innen, 5,00 Vollkraftstellen für Krankheitsvertretungen und 3,00 Vollkraftstellen für Werkstudierende, in Summe somit **15,50** Vollkraftstellen.

Stadtplanungsamt

Zum Haushalt 2022 wurden **10,56** Vollkraftstellen für das Stadtplanungsamt geschaffen. Sie verteilen sich auf die unterschiedlichsten Bereiche der Dienststelle. Ein Schwerpunkt ist nicht auszumachen.

Verkehrsplanungsamt

Von den **9,50** Vollkraftstellen des Verkehrsplanungsamts wurden 8,50 Vollkraftstellen für die Erledigung der im Zusammenhang mit dem Mobilitätsbeschluss für die Stadt Nürnberg anfallenden Aufgaben geschaffen. (zum Mobilitätsbeschluss wird auf den Hinweis beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum verwiesen). 1,00 Vollkraftstellen wurden zur Bewältigung der Aufgabemehrungen im Bereich der Verwaltung zur Verfügung gestellt.

Hochbauamt

Für das Hochbauamt wurde Stellenkapazität im Umfang von **9,25** Vollkraftstellen zur Verfügung gestellt. Jeweils 2,00 Vollkraftstellen entfallen a) auf die Bearbeitung von ÖPP-Maßnahmen sowie b) auf die fachliche Begleitung (bei Anmietungen) und Projektentwicklung (bei Anmietungen und Maßnahmen). Die übrigen 5,25 Vollkraftstellen entfallen auf die verschiedensten Bereiche beim Hochbauamt.

Sozialamt

Von den **8,32** Vollkraftstellen für das Sozialamt entfallen 3,22 Vollkraftstellen auf die Umsetzung der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts und 2,00 Vollkraftstellen auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die übrigen 3,10 Vollkraftstellen verteilen sich auf das Kundencenter Wohngeldstelle und die Verwaltung der Obdachlosenobjekte (je 1,00 Vollkraftstellen), den Aufgabenbereich Zuschusswesen und Vertragsmanagement (0,50 Vollkraftstellen), den Hausservice im Nachbarschaftshaus Gostenhof (0,35 Vollkraftstellen) und auf Verwaltungskapazität für den Behindertenrat (0,25 Vollkraftstellen).

Amt für Stadtforschung und Statistik

Für das Amt für Stadtforschung und Statistik wurden insgesamt **8,26** Vollkraftstellen geschaffen. Davon werden 8,00 Vollkraftstellen für die Wahrnehmung der Aufgaben als örtliche Erhebungsstelle für Nürnberg und Fürth für die im Jahr 2022 stattfindende Haushaltsbefragung (Zensus) zur Verfügung gestellt. Die restlichen 0,26 Vollkraftstellen entfallen auf die Geschäftsstelle SIKURS

(SIKURS ist ein Programm zur Erstellung kleinräumiger Bevölkerungs- und Haushalteprognosen)

Ordnungsamt

Für das Ordnungsamt wurden zum Haushalt 2022 **6,89** Vollkraftstellen geschaffen. Davon wurden 4,50 Vollkraftstellen für die Bewältigung des derzeit laufenden Führerschein-Pflichtumtauschs zur Verfügung gestellt. Je 1,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Aufgabenbereiche Allgemeines Ordnungsrecht und Verwaltung Veterinärämter. Außerdem wurde die Stelle der juristischen Mitarbeit für die Dienststellenleitung um 0,39 Vollkraftstellen aufgestockt.

Zentrale Dienste

Für die Zentralen Dienste wurden **6,50** Vollkraftstellen für die Erweiterung der Hausverwaltungseinheit Kultur-Soziales-Verwaltung geschaffen.

Museen der Stadt Nürnberg

Die **5,50** Vollkraftstellen verteilen sich wie folgt: 4,00 Vollkraftstellen entfallen auf die Einrichtung eines neuen Medien-/Recherchezentrums sowie die Neukonzeption der Dauerausstellung im Doku-Zentrum, 1,00 Vollkraftstellen auf die Neukonzeption der Dauerausstellung im Stadtmuseum im Fembo-Haus und 0,50 Vollkraftstellen auf das „Haus des Spiels“ im Pellerhaus.

Personalamt

Für das Personalamt wurde Stellenkapazität im Umfang von **5,50** Vollkraftstellen geschaffen, davon 4,00 Vollkraftstellen für die Abteilung Personalservice, 1,00 Vollkraftstellen für die Abteilung Dienstaufsichtliche Angelegenheiten, Disziplinarsachen und Versorgung und 0,50 Vollkraftstellen für Projektentwicklungen mit Grundsatzcharakter.

Amt für Kommunikation und Stadtmarketing

Es wurde Stellenkapazität im Umfang von **5,30** Vollkraftstellen zur Verfügung gestellt. Davon entfallen 1,50 Vollkraftstellen auf die Weiterentwicklung des Content-Management-Systems Imperia und den Ausbau der Infrastruktur, 1,30 Vollkraftstellen auf die Weiterentwicklung der Social Media-Redaktion, je 1,00 Vollkraftstellen auf das Projektmanagement für Digitalisierungs- und Öffentlichkeitsarbeitsprojekte im Online-Büro sowie auf die Weiterentwicklung der Online-Redaktion und 0,50 Vollkraftstellen auf das Reputationsmanagement.

Bei weiteren 3 Dienststellen wurden zwischen 4,00 und 5,00 Vollkraftstellen geschaffen. Es sind dies das Referat für Umwelt und Gesundheit (4,50 Vollkraftstellen), der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters (4,00 Vollkraftstellen) und das Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation (4,00 Vollkraftstellen) insgesamt **12,50** Vollkraftstellen.

Die übrigen **42,79** Vollkraftstellen verteilen sich auf 25 weitere Dienststellen.

A.2 Entwicklung und Vergleich der Vollkraftstellen und des Personalstands

Vorbemerkung:

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

Seit der Umstellung auf den Produkthaushalt zum Stichtag 01.01.2014 werden die Planstellen den definierten Produkten zugeordnet. Für die Ermittlung der Gesamtzahl der Vollkraftstellen wird daher neben den Stellen aus dem Stellenplan Teil A nur noch ein Teil der Stellen aus dem Teil B des Stellenplans, nämlich die sog. dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen (Stellenplannummern xxx.91xx) im Umfang von 53,81 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 geschäftsbe-reichs-/referatsübergreifenden Ansätze (99,60 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 172,44 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 01.01.2022 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
2022	11.332,44	12.299	3.082	9.217
2021	11.063,41	12.052	3.052	9.000
2020	10.767,00	11.689	3.002	8.687
2019	10.591,47	11.407	2.943	8.464
2018	10.231,32	11.188	2.928	8.260
2017	10.036,86	10.945	2.911	8.034
2016	9.835,04	10.681	2.847	7.834
2015	9.632,66	10.336	2.853	7.483
2014	9.340,77	10.193	2.842	7.351
2013	9.299,67	9.957	2.796	7.161

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich nach dieser Tabelle die Zahl der Vollkraftstellen um 269,03 erhöht. Die Differenz zum Wert auf Seite 5 (plus 277,03 Vollkraftstellen) beruht auf den unterschiedlichen Werten für den Stellenplan Teil B beim Personalamt (2022 um 8,00 Vollkraftstellen höher als 2021). Der Personalstand ist um 247 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	178,85	192	57	135	0,00
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	600,60	656	236	420	4,92
2. Bürgermeisterin (Kultur)	598,97	883	39	844	8,06
3. Bürgermeister	778,86	743	460	283	3,27
Referat für Finanzen, Per- sonal und IT (Ref. I/II)	713,65	723	270	453	4,06
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	488,68	695	70	625	5,43
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	1.867,44	2.121	1.410	711	4,77
Referat für Jugend, Fami- lie und Soziales (Ref. V)	2.620,91	2.997	212	2.785	13,39
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	653,26	607	112	495	4,72
Wirtschafts- und Wissen- schaftsreferat (Ref. VII)	235,97	232	93	139	0,44
Eigenbetriebe	2.495,65	2.450	123	2.327	4,75
insgesamt	11.232,84	12.299	3.082	9.217	53,81

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Vollkraftstellen bzw. der Beschäftigten auf die Geschäftsbereiche und Referate entsprechend der organisatorischen Zuordnung der Dienststellen. Stichtag ist der 01.01.2022 (Vollkraftstellen) bzw. der 31.12.2021 (Personalstand). Beamtenanwärter/innen und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.

In der Zahl der Vollkraftstellen sind die dauerhaften personalwirtschaftlichen Zuweisungen enthalten, beim Referat für Schule und Sport zusätzlich 36,27 Vollkraftstellen für Krankheitsvertretungen bei Lehrkräften. Letztere sind jeweils direkt den einzelnen Schulen zugeordnet und daher hier nicht separat ausgewiesen.

Nicht berücksichtigt wurden

- die Stellen, die für gesamtstädtische Zwecke ausgewiesen wurden (zentrale Ansätze, insgesamt 99,60 Vollkraftstellen),
- die beim Personalamt unter dem Produkt „Stellenplananteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesenen Stellen (insgesamt 172,44 Vollkraftstellen). Hierbei handelt es sich um Stellen, die im gesamtstädtischen Interesse und/oder aus sozialen Erwägungen zentral bei PA bewirtschaftet werden.

In fast allen Geschäftsbereichen/ Referaten und bei den Eigenbetrieben sind im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Zuwächse zu verzeichnen. Hier machen sich die Stellenschaffungen zum Haushalt 2022, von denen alle Bereiche in unterschiedlichem Maße profitieren, bemerkbar. Eine Ausnahme bildet nur der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, der einen Rückgang aufweist.

Die Bereiche mit den nominal und/oder prozentual größten Veränderungen sind der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht, das Referat für Finanzen, Personal und IT, das Referat für Umwelt und Gesundheit, das Referat für Jugend, Familie und Soziales, das Planungs- und Baureferat und die Eigenbetriebe. Nachfolgend wird auf einige Besonderheiten in den genannten Geschäftsbereichen und Referaten eingegangen:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters und Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht

Der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters weist im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 28,74 Vollkraftstellen (13,84%) aus. Der Hauptgrund ist, dass zum 01.05.2021 das Rechtsamt aus dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters herausgelöst und dem Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht zugeordnet wurde (insg. 45,08 Vollkraftstellen aus Stellenplan RA Teil A und dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen). Geschaffen wurden im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters insgesamt 14,81 Vollkraftstellen.

Für den Bereich des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht wurden neben den bereits erwähnten neu zugeordneten Stellen des Rechtsamts zum Haushalt 2022 insgesamt 18,39 Vollkraftstellen geschaffen. Außerdem wurden der Dienststelle Digitalisierung und Prozessorganisation 7,50 Vollkraftstellen für Digitalkoordinatoren/Digitalkoordinatorinnen zentral stellenplanmäßig zugeordnet. Da im Bereich des Direktoriums im Berichtszeitraum gleichzeitig auch Stelleneinzüge zu

verzeichnen waren bzw. Stellen aus dem Pool für Digitalkoordinatoren/innen anderen Dienststellen zugeteilt wurden, errechnet sich per Saldo eine Erhöhung von 68,28 Vollkraftstellen (11,37%).

Referat für Finanzen, Personal und IT

Beim Referat für Finanzen, Personal und IT ist ein Zuwachs von 31,58 Vollkraftstellen (4,43%) zu verzeichnen. Der Grund sind die Stellenschaffungen zum Haushalt 2022.

Referat für Umwelt und Gesundheit

Zum Zuwachs beim Referat für Umwelt und Gesundheit von 38,23 Vollkraftstellen (plus 7,82 % im Vergleich zum Vorjahr) tragen hauptsächlich die beim Gesundheitsamt geschaffenen Personalkapazitäten im Umfang von 24,50 Vollkraftstellen bei, darunter 20,50 Vollkraftstellen für den Pakt „Öffentlicher Gesundheitsdienst“.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Insgesamt wurden im Bereich des Referats 52,19 Vollkraftstellen geschaffen. Zum größten Teil handelt es sich um Stellenschaffungen für das Jugendamt. Da dem Stellenplan für den Referatsbereich im Berichtszeitraum auch Stellen entnommen wurden, errechnet sich im Vergleich zum Vorjahr per Saldo ein Plus von 42,94 Vollkraftstellen (plus 1,64 %).

Planungs- und Baureferat

Beim Planungs- und Baureferat (plus 34,16 Vollkraftstellen, plus 5,23 % zum Vorjahr) machen sich ebenfalls die Stellenschaffungen zum Haushalt 2022 bemerkbar. Die meisten Stellen in diesem Bereich wurden beim Stadtplanungsamt (plus 10,56 Vollkraftstellen), beim Verkehrsplanungsamt (plus 9,50 Vollkraftstellen) und beim Hochbauamt (plus 9,25 Vollkraftstellen) geschaffen.

Eigenbetriebe

Die Stellenschaffungen zum Haushalt 2022 sind auch der Grund für den Zuwachs bei den Eigenbetrieben (plus 38,35 Vollkraftstellen, plus 1,54%). Vor allem die Schaffungen für das NürnbergStift (16,00 Vollkraftstellen) und den Servicebetrieb Öffentlicher Raum (21,00 Vollkraftstellen) schlagen hier zu Buche.

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

Ein Grund ist auch hier, dass die zum 01.01.2022 neu geschaffenen Vollkraftstellen in der obigen Tabelle bereits enthalten sind, das Personal für diese Stellen aber noch nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen auf Seite 9 verwiesen. Außerdem waren zum Stichtag 01.01.2022 in den genannten Bereichen weitere Stellen unbesetzt.

Nach wie vor sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen der Referate IV (Schule und Sport) und V (Jugend, Familie und Soziales) sowie bei den Eigenbetrieben beschäftigt.

A.4 Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fach- und Berufsgruppen

Kurz erklärt:

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

Von den insgesamt 11.504,88 Vollkraftstellen entfallen 2.961,48 Vollkraftstellen (25,74%) auf Beamtinnen und Beamte und 8.543,40 Vollkraftstellen (74,26%) auf Tarifbeschäftigte. Die Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr (Beamtinnen und Beamte 2.945,26 Vollkraftstellen / 26,23%, Tarifbeschäftigte 8.282,58 Vollkraftstellen / 73,77%) zugunsten der Tarifbeschäftigten verschoben.

Folgende Stellen waren zum Stand 01.01.2022 im Stellenplan keiner Fach- oder Berufsgruppe zugeordnet und blieben in den nachfolgenden Tabellen daher unberücksichtigt:

- 172,44 Vollkraftstellen, die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ ausgewiesen sind.
- 64,48 weitere Vollkraftstellen. Hierbei handelt es sich zum überwiegenden Teil um dauerhafte personalwirtschaftliche Zuweisungen aus dem Stellenplanteil B.

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

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Fachgruppen

Fachgruppen	Beamtinnen und Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil	Vollkraftstellen	Anteil
Allgemeiner Verwaltungsdienst	857,25	29,35%	2.100,12	31,16%
Technischer Dienst	164,31	5,63%	984,51	14,61%
Lehrkräfte und Dozenten	1.301,22	44,55%	247,96	3,68%
Verwaltungstechnischer Dienst	20,00	0,68%	171,97	2,55%
Betriebstechnischer Dienst	11,00	0,38%	321,72	4,77%
Sozialdienst	1,00	0,03%	2.295,60	34,06%
Feuerwehr	454,75	15,57%	85,80	1,27%
Medizinischer/Veterinärdienst	10,50	0,36%	73,27	1,09%
Kommunale Wahlbeamte	9,00	0,31%	0,00	0,00%
Sonstige Dienste	91,62	3,14%	458,63	6,81%
insgesamt	2.920,65	100,00%	6.739,58	100,00%

Aufteilung der Vollkraftstellen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Tarifbeschäftigte	
	Vollkraftstellen	Anteil
Bau	113,00	7,03%
Metall	127,96	7,96%
Gartenbau/Landwirtschaft/Holz	226,35	14,08%
Kfz/Verkehr	259,50	16,14%
Reinigung	467,77	29,09%
Gesundheitsdienst	67,48	4,20%
Elektro	105,50	6,56%
Sonstige Berufsgruppen inkl. Nahrungsmittel und Textil	240,17	14,94%
insgesamt	1.607,73	100,00%

Durch die Zuordnung der neu geschaffenen Stellen zu den einzelnen Fach- und Berufsgruppen verschieben sich die prozentualen Anteile der Vollkraftstellen. Einen gewissen Anteil machen auch die zum Haushalt 2022 vorgenommenen Stellenanpassungen (Ausweisung von ehemaligen Stellen für Beamtinnen und Beamte als Stellen für Tarifbeschäftigte und umgekehrt) aus. Außerdem waren wegen unrichtiger Zuordnung zu den Fach- bzw. Berufsgruppen bei verschiedenen Planstellen Berichtigungen vorzunehmen. Bei den Fach- und Berufsgruppen ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr zum Teil erhebliche Abweichungen.

Im Beamtenbereich gibt es größere Verschiebungen in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,35 Prozentpunkte), Technischer Dienst (plus 0,41 Prozentpunkte), Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,22 Prozentpunkte), Betriebstechnischer Dienst (minus 0,10 Prozentpunkte), Feuerwehr (minus 0,26 Prozentpunkte) und Sonstige Dienste (minus 0,15 Prozentpunkte).

Bei den Tarifbeschäftigten gibt es größere Veränderungen zum Vorjahr in den Fachgruppen Allgemeiner Verwaltungsdienst (plus 0,81 Prozentpunkte), Lehrkräfte und Dozenten (minus 0,26 Prozentpunkte), Verwaltungstechnischer Dienst (minus 0,36 Prozentpunkte), Betriebstechnischer Dienst (minus 0,16 Prozentpunkte), Sozialdienst (minus 0,73 Prozentpunkte) und Sonstige Dienste (plus 0,66 Prozentpunkte).

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

Die Berufsgruppen mit den größten Abweichungen zum Vorjahr sind die Berufsgruppen Bau (plus 0,14 Prozentpunkte), Metall (plus 0,57 Prozentpunkte), Gartenbau/Landwirtschaft/Holz (plus 0,43 Prozentpunkte), Kfz/Verkehr (minus 0,28 Prozentpunkte), Gesundheitsdienst (minus 0,12 Prozentpunkte) Elektro (minus 0,24 Prozentpunkte) und Sonstige Berufsgruppen (minus 0,57 Prozentpunkte). Bei der Berufsgruppe Reinigung ergibt sich nur eine minimale prozentuale Veränderung.

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

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

Vorbemerkung:

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

Die beim Personalamt unter „Stellenplanteil B und Nachwuchskräfte“ geführten Stellen (Beamtenbereich 27,72 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 129,72 Vollkraftstellen, Sozial- und Erziehungsdienst 15,00 Vollkraftstellen) und die geschäftsbereichs-/referatsübergreifenden Ansätze (Beamtenbereich inklusive der Beamtenstellen beim Klinikum und beim Staatstheater insgesamt 28,09 Vollkraftstellen, Beschäftigte TVöD VKA 97,60 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
2022	17,00	0,58%	1.210,85	41,30%	1.039,58	35,46%	654,83	22,34%	9,50	0,32%
2021	19,00	0,65%	1.202,90	41,27%	1.027,65	35,26%	655,74	22,50%	9,50	0,32%
2020	18,00	0,62%	1.189,09	41,17%	1.019,54	35,30%	652,48	22,59%	9,00	0,31%
2019	16,00	0,56%	1.185,30	41,52%	1.004,57	35,19%	640,02	22,42%	9,00	0,31%
2018	15,00	0,53%	1.174,46	41,30%	1.012,19	35,59%	633,27	22,27%	9,00	0,31%
2017	17,00	0,60%	1.167,13	41,35%	996,43	35,30%	632,00	22,39%	10,00	0,36%
2016	17,00	0,61%	1.136,02	40,94%	984,11	35,47%	627,48	22,62%	10,00	0,36%
2015	17,00	0,62%	1.134,21	41,35%	960,90	35,03%	620,71	22,63%	10,00	0,37%
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%

Der Vergleich der absoluten Zahlen der Jahre 2021 und 2022 zeigt größere Veränderungen bei den Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 (plus 11,93 Vollkraftstellen) und 4 (plus 7,95 Vollkraftstellen).

Die Zuwächse beruhen zum Teil darauf, dass ehemalige Stellen für Tarifbeschäftigte nun mit Beamtinnen/Beamten besetzt sind und deshalb entsprechend anzupassen waren. Daneben wurden zum Haushalt 2022 auch einige Beamtenstellen der Qualifikationsebenen 3 und 4 geschaffen bzw. in geringem Umfang Stellen in die Qualifikationsebenen 3 und 4 gehoben. In verschiedenen Geschäftsbereichen/Referaten hat sich in den Qualifikationsebenen 3 und 4 die Zahl der Beamtenstellen im Vergleich zum Vorjahr verringert, so

dass sich insgesamt per Saldo eine Erhöhung um 11,93 bzw. 7,95 Vollkraftstellen ergibt.

Rückgänge in der Qualifikationsebene 3 sind zum Beispiel in folgenden Geschäftsbereichen und Referaten in unterschiedlichem Umfang zu verzeichnen:

- im Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters
- im Referat für Finanzen, Personal und IT
- im Referat für Schule und Sport

In der Qualifikationsebene 4 ergibt sich ein Rückgang z. B. beim Referat für Finanzen, Personal und IT sowie bei den Eigenbetrieben.

Bei den Stellen in der Qualifikationsebene 1 handelt es sich zum einen um Stellen für Messgehilfen/ Messgehilfinnen beim Amt für Geoinformation und Bodenordnung (9,00 Vollkraftstellen), die restlichen 0,50 Vollkraftstellen sind im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin verortet.

Anmerkung:

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

Differenzierung nach Besoldungsgruppen

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Beamtinnen und Beamte																				
	Vollkraft- stellen	Wahl- beamte	B3	B2	A16	A15	A14	A13/ A14	A13	A12	A11	A10	A9/ A10	A9	A8	A7	A6/ A7	A6	A5/ A6	A5	A4/ A5
Oberbürgermeister	47,62	1,00			2,00	4,00	0,17	7,80	2,00	4,20	9,01		6,63	2,00	4,40	3,91	0,50				
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht	204,37		1,00		3,75	11,79	8,40	20,65	4,75	15,00	24,58	10,80	29,00	19,70	28,97	24,48	1,50				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	39,76	1,00				3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,78	3,00	7,00		6,84	5,23	2,41	0,50			
3. Bürgermeister	479,46	1,00	1,00		1,00	4,00	2,00	3,00	9,00	11,21	19,75	34,00	3,00	146,00	131,50	113,00					
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	245,46	1,00			4,00	10,00	2,00	22,34	9,00	34,38	57,44	9,76	46,15	3,53	22,35	21,01	2,50				
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	55,88	1,00		1,00	2,00	4,84	2,10	7,00	2,00	8,00	10,81	7,00	5,00	1,00	3,00	1,00	0,13				
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	1.340,46	1,00			24,00	226,50	5,00	755,78	134,00	26,00	141,43	1,00	6,00	1,00	6,00	8,50	4,25				
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	196,48	1,00			1,00	2,00	1,00	1,00	2,05	14,96	23,78	7,08	93,50	3,00	31,91	4,00	10,20				
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	104,53	1,00			3,00	8,00	7,00	9,83	6,15	20,15	27,71	6,00	8,50		2,50	2,00	2,69				
Wirtschafts- und Wis- senschaftsreferat (Ref. VII)	100,57	1,00			3,00	6,00	3,00	6,90	7,00	10,00	19,26	5,45	16,50	2,00	6,46	5,00			9,00		
Eigenbetriebe	117,17			5,00	1,00	5,00	7,00	4,00	10,00	20,20	18,27	8,72	17,62	2,98	8,00	6,76	2,62				
insgesamt	2.931,76	9,00	2,00	6,00	44,75	285,13	39,67	841,30	186,95	165,10	355,82	92,81	238,90	181,21	251,93	194,89	26,80	0,50	9,00		

Die höchste Zahl an Beamtenstellen weisen der Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters und das Referat für Schule und Sport auf. Ursache sind die Feuerwehrbeamten (am 01.01.2022: 454,75 Vollkraftstellen) und die verbeamteten Lehrkräfte an den städtischen Schulen (am 01.01.2022: 1.263,86 Vollkraftstellen).

Die 3 Bereiche mit den größten Veränderungen in absoluten Zahlen sind die Geschäftsbereiche des Oberbürgermeisters inkl. des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht (plus 8,81 Vollkraftstellen), das Referat für Finanzen, Personal und IT (minus 12,38 Vollkraftstellen) und das Planungs- und Baureferat (plus 11,10 Vollkraftstellen). Die Zuwächse im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters beruhen zum einen auf der Schaffung von Stellen für Beamte beim Rechtsamt im Umfang von 2,39 Vollkraftstellen, zum anderen darauf, dass Planstellen, die bisher mit Tarifbeschäftigten besetzt waren, nun mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Der Rückgang bei den Beamtenstellen im Referat für Finanzen, Personal und IT beruht im Wesentlichen darauf, dass zahlreiche Stellen, die bisher mit Beamten besetzt waren, nun mit Tarifbeschäftigten besetzt sind und entsprechend anzupassen waren.

Auch beim Planungs- und Baureferat sind die bereits erwähnten Stellenanpassungen der Grund für den Zuwachs bei den Beamtenstellen.

Prozentual betrachtet liegen die Veränderungen bei allen Geschäftsbereichen/Referaten unter 0,50%. Am höchsten sind sie bei den drei bereits genannten Geschäftsbereichen/Referaten und betragen beim Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters inkl. des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht plus 0,30%, beim Referat für Finanzen, Personal und IT minus 0,42% und beim Planungs- und Baureferat plus 0,38%.

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	130,06	4,00	3,00		7,96	18,30	12,78	27,53	14,90	2,10	7,41	3,00	18,30	3,78		1,00	6,00				
Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht	396,23		1,00		3,00	21,63	12,30	7,75	20,00	14,10	44,75	20,54	101,66	106,32	4,78	29,94	8,46				
2. Bürgermeisterin (Kultur)	537,50	2,00	10,00		12,35	52,27	6,64	37,04	38,93	20,60	107,71	16,10	31,46	52,05	40,53	56,60	24,43	2,34		26,45	
3. Bürgermeister	299,40	1,00	1,00	1,00	3,00	6,62	0,77	4,00	15,81	7,90	17,59	71,00	53,47	38,52	30,27	42,70	1,50			3,25	
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	465,31	2,00	4,00		13,61	31,60	12,74	57,86	83,27	10,61	76,32	20,69	38,96	44,26	11,89	22,21	29,35	2,00		3,94	
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	411,31		16,47	4,51	18,78	30,51	20,87	34,50	11,89	8,46	21,00	21,45	14,06	49,30	32,75	24,73	74,44	22,02		5,57	
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	495,74	1,00	3,00		35,50	32,15	2,00	19,26	103,79	6,11	16,30	15,75	38,13	29,73	63,33	105,98	2,73	0,50		20,48	
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	598,90	1,00	4,00		16,50	12,51	5,00	19,00	28,59	152,10	43,15	22,45	71,43	58,48	8,10	51,06	12,77	7,33		85,43	
Planungs- und Baureferat (Ref. VI)	546,90	2,00	6,00		20,00	40,22	116,52	144,70	40,50	7,50	45,06	21,95	49,20	10,85	19,82	19,58	1,50	1,00		0,50	
Wirtschaftsreferat (Ref. VII)	134,96		2,00		3,00	13,97	8,11	16,75	15,52	3,50	13,50	12,00	13,72	17,89	4,50	7,50	2,00	1,00			
Eigenbetriebe	2.037,49	3,00	6,00		16,00	30,28	84,34	113,45	46,80	41,10	107,24	173,39	198,45	128,52	326,49	151,48	377,50	160,39	11,50	48,56	13,00
insgesamt	6.053,80	16,00	56,47	5,51	149,70	290,06	282,07	481,84	420,00	274,08	500,03	398,32	628,84	539,70	542,46	512,78	540,68	196,58	11,50	194,18	13,00

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

Die 3 Bereiche mit den nominal und prozentual gesehen größten Zuwächsen zum Vorjahr sind der Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters inkl. des Direktoriums Bürgerservice, Digitales und Recht (31,31 Vollkraftstellen, 0,54%), das Referat für Finanzen, Personal und IT (43,96 Vollkraftstellen, 0,75%) und das Referat für Umwelt und Gesundheit (35,00 Vollkraftstellen, 0,60%).

Ursache für den Zuwachs im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ist die für die zugeordneten Dienststellen neu geschaffene Stellenkapazität für Tarifbeschäftigte im Umfang von über 30,00 Vollkraftstellen.

Auch beim Referat für Finanzen, Personal und IT und beim Referat für Umwelt und Gesundheit sind Stellenschaffungen die Hauptursache für den Stellenzuwachs bei den Tarifbeschäftigten. Ein weiterer Grund ist, dass Planstellen, die bisher mit Beamtinnen und Beamten besetzt waren, nun mit Tarifbeschäftigten besetzt sind und daher entsprechend anzupassen waren.

Differenzierung nach S-Entgeltgruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)																					
	Vollkraft- stellen	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12	S 11B	S 11A	S 11	S 10	S 9	S 8B	S 8A	S 8	S 7	S 6	S 5	S 4	S 3	S 2
Oberbürgermeister	1,17				0,20				0,97													
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht																						
2. Bürgermeisterin (Kultur)	21,71		4,00		3,69			0,78	11,74					1,50								
3. Bürgermeister																						
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)	2,88		1,78					0,60	0,50													
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	14,99	0,31	0,50		1,00			9,43	3,75													
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)	31,24							0,89	20,35						10,00							
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)	1.825,53	22,00	39,18	26,00	138,04	116,01	86,00	96,53	132,34	5,00			59,00	144,06	679,30					85,72	196,35	
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)	1,83								1,00						0,83							
Wirtschafts- und Wis- senschaftsreferat (Ref. VII)	0,44		0,26		0,18																	
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	3,50							3,00	0,50													
insgesamt	1903,29	22,31	45,72	26,00	143,11	116,01	86,00	111,23	171,15	5,00			59,00	145,56	690,13					85,72	196,35	

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

Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 0,06% (minus 0,58 Vollkraftstellen), im Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin ein Rückgang um 1,14% (minus 3,27 Vollkraftstellen). Zuwächse sind im Referat für Schule und Sport (plus 1,33 Vollkraftstellen, plus 0,07%) sowie im Referat für Jugend, Familie und Soziales (plus 25,95 Vollkraftstellen, plus 1,36%) zu verzeichnen.

Wie bereits im Vorjahr sind die größten nominalen Veränderungen im Referat für Jugend, Familie und Soziales zu finden (plus 25,95 Vollkraftstellen). Dieses verzeichnet mit 1,36% auch den höchsten prozentualen Zuwachs, allerdings finden sich dort auch mit Abstand die meisten nach S-Entgeltgruppen bewerteten Vollkraftstellen (mehr als 1.800 Vollkraftstellen).

Differenzierung nach P-Entgeltgruppen (Pflegekräfte)

Geschäftsbereiche/ Referate/ Eigenbetriebe	Tarifbeschäftigte (Pflegekräfte)													
	Voll- kraft- stellen	P 16	P 15	P 14	P 13	P 12	P 11	P 10	P 9	P 8	P 7	P 6	P 5/P 7	P 5
Oberbürgermeister														
Direktorium Bür- gerservice, Digitales und Recht														
2. Bürgermeisterin (Kultur)														
3. Bürgermeister														
Referat für Finanzen, Personal und IT (Ref. I/II)														
Referat für Umwelt und Gesundheit (Ref. III)	6,50					3,00					3,50			
Referat für Schule und Sport (Ref. IV)														
Referat für Jugend, Familie und Soziales (Ref. V)														
Planungs- und Baure- ferat (Ref. VI)														
Wirtschafts- und Wis- senschaftsreferat (Ref. VII)														
Eigenbetriebe (NürnbergStift)	337,49			6,99	1,00	18,00		2,00		11,00	17,00	14,00	267,50	
insgesamt	343,99			6,99	1,00	21,00		2,00		11,00	20,50	14,00	267,50	

Nach P-Entgeltgruppen bewertete Stellen gibt es bei der Stadt Nürnberg nur beim Gesundheitsamt (6,50 Vollkraftstellen) und beim Eigenbetrieb NürnbergStift (337,49 Vollkraftstellen).

Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Zahl beim Gesundheitsamt gleich geblieben.

Beim Eigenbetrieb NürnbergStift erhöhte sich die Stellenkapazität im Pflegebereich zum 01.01.2022 um 14,99 Vollkraftstellen. Der Grund sind Stellenschaffungen in entsprechendem Umfang.

A.6 Führungsebenen

Bei der Stadt Nürnberg einschließlich der sechs Eigenbetriebe „Stadtentwässerung und Umweltanalytik Nürnberg“, „NürnbergStift“, „Abfallwirtschaftsbetrieb Stadt Nürnberg“, „Frankenstadion Nürnberg“, „NürnbergBad“

und „Servicebetrieb Öffentlicher Raum“, jedoch ohne die Lehrkräfte in Schulen, waren zum Stand 01.01.2022 im Stellenplan ausgewiesen:

	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 3	Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen Qualifikationsebene 4	insgesamt
2022	52	122	174
2021	53	122	175
2020	58	113	171
2019	64	113	177
2018	62	115	177
2017	58	113	171
2016	59	113	172

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

Die Zahl der Abteilungsleitungen/Bereichsleitungen der Qualifikationsebene (QE) 3 hat sich um 1 vermindert. Der Grund ist, dass insgesamt 1 Stelle beim Standesamt (seit 01.05.2021 eine Abteilung des Bürgeramts Mitte), die bisher als Abteilungsleitung/Bereichsleitung in der QE 3 ausgewiesen war, zum Stichtag 01.01.2022 der QE 4 zuzurechnen war

In der Qualifikationsebene 4 hat sich die Zahl der Abteilungs-/Bereichsleitungen trotz des Zugangs aus der QE 3 nicht verändert. Dies beruht darauf, dass eine Stelle beim Amt für Migration und Integration, die bisher als Abteilungs-/Bereichsleitung ausgewiesen war, nun einer anderen Führungsebene zuzurechnen ist. Somit bleibt die Gesamtzahl per Saldo unverändert.

B Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die Personal- und Versorgungsaufwendungen sind insgesamt um 6,2 Mio. € gegenüber dem Vorjahr gesunken, gegenüber der Planung wurden sogar 11,8 Mio. € weniger aufgewendet. Bei den Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende liegt der Wert um 16,0 Mio. € über dem Vorjahreswert, jedoch um 11,1 Mio. € unter dem Planwert 2021. Bei den Versorgungsaufwendungen entstanden nur geringfügige Abweichungen gegenüber dem Plan 2021 in Höhe von -0,7 Mio. €, gegenüber dem Vorjahr war die Abweichung mit -22,2 Mio. € jedoch erheblich.

Personalaufwendungen:

Im Bereich der Personalaufwendungen sind insbesondere Mehraufwendungen gegenüber 2020 bei den Bezügen und Vergütungen i. H. v. 15,1 Mio. € entstanden. Der Anstieg gegenüber 2020 ist auf die Tarifierhöhung bei den Arbeitnehmern (+1,4 % ab April 2021), die Besoldungserhöhung bei den Beamten (+1,4 % ab Januar 2021) sowie auf Stellenschaffungen zurückzuführen.

Insgesamt blieben die Aufwendungen für Bezüge und Vergütungen jedoch um 7,25 Mio. € unter dem Planwert für 2021. Bei der Ermittlung dieses Planwertes wurden u.a. die Stellenschaffungen für 2021 berücksichtigt. Die neu geschaffenen Stellen konnten jedoch nicht vollständig besetzt werden. Zudem waren gegenüber der Planung 2021 geringere Aufwendungen bei Dozenten und Praktikanten zu verzeichnen, was auf die Corona-Maßnahmen in 2021 zurückzuführen war.

Die Position „Sonstige Rückstellungen für Aktive“ beinhaltet im Wesentlichen die Veränderungen bei den Rückstellungen für Altersteilzeit und den Rückstellungen für nicht angetretenen Urlaub. Bei den Arbeitnehmer/-innen wurden in 2021 mehr ATZ-Verträge wirksam, dadurch stiegen die Erträge für Neutralisationen um 0,8 Mio. €. Bei den Urlaubsrückstellungen wurde per Saldo in 2021 eine Zuführung in Höhe von 1,2 Mio. € verbucht (Vorjahr: 1,0 Mio. €)

Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Mitarbeiter/-innen fielen gegenüber dem Vorjahr um 1,4 Mio. € geringer aus, was sich im normalen Schwankungsbereich bei den Pensionsrückstellungen der Stadt Nürnberg bewegt.

Die Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für Aktive fielen gegenüber dem Ist des Vorjahres deutlich geringer aus (-4,3 Mio. €). Grund für diesen Rückgang waren verringerte Verhältnisswerte von „ausgezählten Beihilfen für Versorgungsempfänger zu ausgezahlten Versorgungsbezügen p.a.“. Dies ist für die Beihilferückstellungen relevant, da sich die Beihilferückstellungen als prozentualer Anteil (mittels obiger Verhältnisswerte) von den Pensionsrückstellungen errechnen.

Versorgungsaufwendungen:

Die Versorgungsaufwendungen beinhalten überwiegend Zuführungen zu Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen für Versorgungsempfänger. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen verringerte sich um 10,3 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Die Verringerung der Zuführung in 2021 gegenüber dem Jahr 2020 hängt mit den unterschiedlichen Versorgungssteigerungen der Jahre 2020 und 2021 zusammen (+3,2 % in 2020, +1,4 % in 2021).

Bei den Zuführungen zu den Beihilferückstellungen für die Versorgungsempfänger gab es einen deutlichen Rückgang gegenüber dem Vorjahreswert (-12,1 Mio. €). Hier macht sich bemerkbar, dass die Verhältnisswerte von „ausgezählten Beihilfen für Versorgungsempfänger zu ausgezahlten Versorgungsbezügen p.a.“, die maßgeblich für die Höhe der Beihilferückstellungen sind, in 2021 deutlich zurückgegangen sind.

Betrachtet man noch einmal die Zuführungen zu den Pensions- und Beihilferückstellungen für aktive Mitarbeiter und Versorgungsempfänger zusammen, mussten hierfür gegenüber dem Vorjahr 28,0 Mio. € weniger und auch gegenüber dem Plan 2021 9,3 Mio. € weniger aufgewendet werden.

	Ist 2021	Plan 2021	Ist 2020
	€	€	€
Personal- und Versorgungsaufwendungen	685.201.867,59	697.019.300,00	691.415.763,61
Personalaufwendungen	590.766.367,91	601.890.000,00	574.787.236,36
Bezüge und Vergütungen	453.658.803,63	460.909.363,68	438.531.169,35
Bezüge Beamte	88.201.264,55	90.072.500,76	86.964.815,85
Bezüge Beamte-Lehrkräfte	85.520.410,94	85.467.462,87	82.899.897,71
Vergütungen Arbeitnehmer	274.862.079,66	277.222.722,51	263.269.997,97
Weitere Vergütungen	5.075.048,48	8.146.677,54	5.396.457,82
Beiträge Versorgungskassen	21.138.277,76	20.880.444,60	20.038.298,68
AG-Anteile Sozialversicherung, Pauschale Lohnsteuer	58.123.459,56	56.733.485,85	53.840.148,63
Beihilfen für Aktive	11.435.026,34	9.781.824,59	9.557.840,38
Rückstellungen	46.410.800,62	53.584.881,28	52.819.779,32
Sonstige Rückstellungen für Aktive	2.700.078,62	1.350.000,00	3.459.168,32
Zuführung/Auflösung Pensionsrückstellung Aktive	38.378.141,00	43.866.856,70	39.761.972,00
Zuführung/Auflösung Beihilferückstellung Aktive	5.332.581,00	8.368.024,58	9.598.639,00
Versorgungsaufwendungen	94.435.499,68	95.129.300,00	116.628.527,25
Versorgung Beamte und Lehrkräfte	97.947.290,64	96.683.000,00	95.018.945,99
Versorgung Arbeitnehmer	7.261.757,51	7.716.000,00	7.815.482,55
Beihilfen für Versorgungsempfänger	17.547.387,53	16.450.000,00	17.023.450,71
Neutralisation Versorgung/Beihilfen	-122.036.180,09	-120.223.200,00	-119.316.410,52
Rückstellungen Versorgungsempfänger	93.715.244,09	94.503.500,00	116.087.058,52
Zuführ./Aufl. Pensionsrückst. Versorgung	83.021.922,41	80.596.500,00	93.273.760,77
Zuführ./Aufl. Beihilferückst. Versorgung	10.693.321,68	13.907.000,00	22.813.297,75

c Personalstand

Das Jahr 2021 war nach wie vor im Hinblick auf die Bewältigung der Corona-Pandemie mit besonderen Rahmenbedingungen in der Personalarbeit sehr herausfordernd. In kürzester Zeit mussten Personalbedarfe insbesondere im Gesundheitsbereich sowie im Bereich Bürgerservice (Neustruktur im Geschäftsbereich Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht mit BAM und MI) gedeckt werden. Erfahrungen und Zahlen aus dem Bereich Personalrecruiting und auch Marketing sind daher anders als in den Vorjahren zu bewerten. Aktuelle Entwicklungen wie der Ukrainekonflikt und die daraus folgende Energiekrise werden gravierende Auswirkungen in den kommenden Jahren haben.

Wie bisher werden in den kommenden Jahren die Bewältigung des demografischen Wandels, die fortschreitende Digitalisierung und die damit verbundene Qualifizierung sowie die Bindung des Personals im Fokus der Personalarbeit stehen.

Die Betrachtung der Personalstruktur erfolgt im folgenden Bericht nach verschiedenen Kriterien, Merkmalen oder Zuordnungen. Analysiert wurde der Personalbestand der Stadt Nürnberg dabei für 2021 nach den folgenden Gesichtspunkten:

- Personalrecruiting
- Geschäftsbereiche sowie Fach-/Berufsgruppen
- Geschlecht
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Entgeltform
- Führung
- Alter
- Ausländische Beschäftigte
- Nachwuchskräfte
- Schwerbehinderte Beschäftigte
- Krankenstandquote, Fehlzeiten

Die Zahlen basieren dabei auf einer Auswertung zum Stichtag 31.12.2021.

c.1 Personalrecruiting

Mit der Einführung des neuen Online-Bewerbermanagementsystems („BeeSite“) ermöglicht die Stadt Nürnberg seit Ende 2019 Online-Bewerbungen und bietet Bewerbenden einen schnelleren, transparenteren und umweltfreundlicheren Recruiting-Prozess an.

Die Bewerbenden nehmen das System sehr gut an, was man an der gestiegenen Anzahl von 24.172 Bewerbungen bei insgesamt 1.059 Stellenbesetzungsverfahren („Vakanzen“) im Jahr 2021 sehen kann. Davon sind rund 6.000 Bewerbungen intern und rund 18.000 Bewerbungen von extern eingegangen.

Im Vergleich zu 2020 waren damit ca. 8,5 % mehr Bewerbungen und ca. 25 % mehr Stellenbesetzungsverfahren im Personalrecruiting zu bewältigen. Die Bewerbungen liegen dabei bei einer monatlichen Anzahl zwischen 1.500 bis maximal 2.400 Bewerbungen.

Die Anzahl eingeladener Bewerber und Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch lag dabei bei knapp 23 %.

Der Anteil an Bewerberinnen lag bei knapp 50 %.

Von den insgesamt im Jahr 2021 eingegangenen 20.744 Bewerbungen (Vorjahr: 22.275) entfallen ca. 30 % auf die Jobfamilie „Verwaltung allgemein“. Im Vorjahr war es hier nur knapp ein Viertel. Dahinter folgt, wie bereits 2020, die Jobfamilie „Erziehung und Sozialarbeit“ mit erneut einem Zehntel an Bewerbungen. Dahinter folgen die beiden Jobfamilien „Gymnasium“ und „Haushandwerk und Facility Management“ mit jeweils fast einem Zwanzigstel.

Insgesamt wurden im Jahr 2021 1.640 Einstellungen mit neuen Mitarbeitenden bei der Stadt Nürnberg vollzogen.

Das bereits angekündigte Reporting-Tool in der BeeSite wurde 2022 eingeführt. Hier sollen künftig wichtige und neue qualitative sowie quantitative Erkenntnisse für den Bewerbungsprozess und die Stellenbesetzungsverfahren geliefert werden können, z. B. welche Akquisekanäle für welche Jobfamilien erfolgreich sind und wie zielgruppenspezifische Employer Branding¹- und Rekrutierungsmaßnahmen weiterentwickelt werden können. Aktuell wird eine Reihe von definierten Kennzahlen im Tool programmiert und voraussichtlich bis Ende 2022 zum Testen für das Personalamt vorliegen.

c.2 Personalstruktur

Am 31.12.2021 waren bei der Stadt Nürnberg 12.299 (31.12.2020: 12.052) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Dieser Personalstand umfasst alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten.

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

Das Plus „nach Köpfen“ im Umfang von 247 Personen im Vergleich zu 2020 ist hauptsächlich auf die Erfüllung neuer gesetzlicher Aufgaben im Gesundheitsbereich bei der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und die Ausstattung des Bürgerservices der Stadtverwaltung mit zusätzlichem Personal zurückzuführen.

¹ Zielgruppenspezifische Markenwerbung für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg.

Personal nach Geschäftsbereichen, Beschäftigtenstatus, Geschlecht und Arbeitszeit

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

Geschäftsbereiche, Referate, Eigenbetriebe	Personalstand	Beamtinnen und Beamte				Tarifbeschäftigte			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
OBM inkl. GPR	192	25	3	8	21	42	7	43	43
BDR	656	95	12	73	56	82	11	193	134
2.BM	883	12	4	13	10	130	189	150	375
3.BM	743	444	7	6	3	165	17	53	48
Ref. I/II	723	129	13	82	46	218	17	117	101
Ref. III	695	29	5	16	20	205	44	165	211
Ref. IV	2.121	514	107	347	442	205	92	121	293
Ref. V	2.997	65	11	68	68	327	169	997	1.292
Ref. VI	607	40	9	29	34	207	40	110	138
Ref. VII	232	54	6	23	10	58	5	43	33
SUN	425	12	2	1	4	257	39	53	57
NüSt	535	3	0	2	2	51	36	166	275
ASN	424	4	1	3	2	385	8	17	4
NüBad	90	0	0	0	0	47	14	11	18
SÖR	976	39	9	26	13	735	33	56	65
Gesamt	12.299	1.465	189	697	731	3.114	721	2.295	3.087

Am 31.12.2021 waren demnach bei der Stadt Nürnberg 3.082 Beamtinnen und Beamte (davon 920 in Teilzeit) und 9.217 Tarifbeschäftigte (davon 3.808 in Teilzeit) beschäftigt.

Differenziert nach Geschlecht sind dies 6.810 Mitarbeiterinnen (davon 3.818 in Teilzeit) und 5.489 Mitarbeiter (davon 910 in Teilzeit). Die Differenzierung

des Geschlechts erfolgt dabei nach Frau/ Mann/ Divers².

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personal betrug damit 55,37 % und ist damit erneut leicht gestiegen (2020: 55,22 %, 2019: 55,09 %, 2018: 54,46 %, 2017: 54,0 %).

² 2021 waren keine Personen mit dem Merkmal „Divers“ bei der Stadtverwaltung beschäftigt.

Personal nach Fach- bzw. Berufsgruppen und Geschlecht

Die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten können entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation sogenannten Fach- bzw. Berufsgruppen zugeordnet werden. Der allgemeine Verwaltungsdienst umfasst dabei weiterhin den größten Bereich. Aus dieser Kennzahl resultiert auch die oftmals veröffentlichte Aussage, dass gut jede/r Vierte bei der Stadt Nürnberg in der allgemeinen Verwaltung arbeitet.

Fach- / Berufsgruppen	Personalstand	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst	3.403	1.093	2.310
Technischer Dienst	1.118	655	463
Lehrkräfte und Dozentinnen/Dozenten	1.763	730	1.033
Verwaltungstechnischer Dienst	178	136	42
Betriebstechnischer Dienst	387	287	100
Sozial- und Erziehungsdienst	2.721	479	2.242
Feuerwehr	513	499	14
Medizinischer/Veterinärdienst	109	11	98
Gewerblicher Bereich	1.738	1.450	288
Kommunale Wahlbeamte	9	5	4
Sonstige Dienste	360	144	216
Gesamt	12.299	5.489	6.810

c.3 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 angebotenen vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung werden sehr gut angenommen.

In der Auswertung sind alle Teilzeitbeschäftigungen enthalten, bei denen die individuelle Arbeitszeit weniger als die regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) beträgt.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen (2017 - 2022)

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote
2021	7.571	4.728	38,44 %
2020	7.504	4.548	37,74 %
2019	7.410	4.279	36,61 %
2018	7.322	4.085	35,81 %
2017	7.274	3.914	34,98 %

Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich weiter mit einem Anstieg der Teilzeitquote auf 38,44 % fort.

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen nach Geschlecht (2017 - 2021)

Jahr	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2021	4.579	2.992	910	3.818
2020	4.532	2.972	865	3.683
2019	4.496	2.914	754	3.525
2018	4.483	2.839	712	3.373
2017	4.451	2.823	694	3.220

Erkennbar ist der gleichbleibende Anteil der Männer als auch der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung, wobei sich die Quote in 2021 analog 2020 auf ca. 19 % Männeranteil und ca. 81 % Frauenanteil eingependelt hat. Eine signifikante Veränderung der Anträge auf Teilzeitbeschäftigung während der COVID-19-bedingten Arbeitssituation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei der Stadt Nürnberg nicht festzustellen.

In 2021 wurde die Abwicklung von Homeoffice (Antrags- und Genehmigungsverfahren) dezentralisiert, so dass seither die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen eigenverantwortlich gemäß den grundsätzlichen Regelungen der Rahmendienstvereinbarung Flexible Arbeitsformen Homeoffice organisieren. Einen zentralen

Überblick über abgeschlossene Vereinbarungen zu Homeoffice gibt es seitens der Personalverwaltung nicht mehr.

Betrachtet man jedoch die Zahlen an ausgegeben Softtoken seitens der städtischen IT, wurde vielen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur flexiblen Arbeit von zuhause aus ermöglicht.

Im Jahr 2020 und 2021 wurden 5.369 Token ausgegeben, in 2021 allein waren es 1.488 Token.

c.4 Personal nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Stand 31.12.2021)

Besoldungsgruppen aller Beamtinnen und Beamten und Verteilung auf Frauen und Männer sowie Teilzeitquote:

Besoldungs- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2021	Vorjahr	2021	Vorjahr
A5	3	3	0	0	0	0%	0%	0%	0%
A6	58	21	3	27	7	13%	20%	21%	13%
A7	224	152	6	31	35	4%	2%	53%	52%
A8	258	191	4	29	34	2%	2%	54%	48%
A9	277	193	7	68	9	4%	4%	12%	14%
A10	291	118	13	86	74	10%	9%	46%	46%
A11	297	118	26	64	89	18%	16%	58%	61%
A12	165	78	13	42	32	14%	14%	43%	42%
A13	636	244	43	178	171	15%	13%	49%	46%
A14	586	195	62	97	232	24%	24%	71%	70%
A15	229	112	11	60	46	9%	8%	43%	40%
A16	42	30	0	11	1	0%	3%	8%	9%
B2	5	3	1	0	1	25%	20%	100%	100%
B3	2	2	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B5	3	0	0	3	0	0%	0%	0%	0%
B6	3	3	0	0	0	0%	0%	0%	0%
B8	2	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
B10	1	1	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Gesamt	3.082	1.465	189	697	731				

Knapp 50 % der Beamtinnen und Beamten gehören den Besoldungsgruppen A13, A14 und A15 an, wobei hier die Berufsgruppe der Lehrkräfte stark vertreten ist.

Bei den Beamtinnen und Beamten der zweiten Qualifizierungsebene (A5 bis A8) dominiert der Feuerwehrvollzugsdienst gefolgt vom Verwaltungsdienst. Den Besoldungsgruppen B5 bis B10 gehören die berufsmäßigen Stadträte und Stadträtinnen, die Bürgermeister und Bürgermeisterin sowie der Oberbürgermeister an.

Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten im Verwaltungsdienst und Verteilung auf Frauen und Männer sowie Teilzeitquote:

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2021	Vorjahr	2021	Vorjahr
E1	51	0	13	2	36	100%	100%	95%	91%
E2	408	5	93	19	291	95%	96%	94%	93%
E2 UE	12	0	0	4	8	0%	0%	67%	73%
E3	409	214	32	72	91	13%	7%	56%	62%
E4	577	471	42	25	39	8%	14%	61%	63%
E5	529	255	31	100	143	11%	9%	59%	61%
E6	623	399	23	87	114	5%	3%	57%	56%
E7	539	182	12	197	148	6%	5%	43%	43%
E8	622	261	24	191	146	8%	6%	43	44%
E9a	384	193	19	73	99	50%	9%	58%	56%
E9b	570	174	69	128	199	28%	29%	61%	62%
E9c	274	73	12	97	92	14%	11%	49%	44%
E10	370	134	30	80	126	18%	18%	61%	57%
E11	441	161	56	109	115	26%	25%	51	50%
E12	274	126	33	53	62	21%	20%	54%	52%
E13	311	83	37	74	117	31%	34%	61%	61%
E14	155	54	14	41	46	21%	23%	53%	55%
E15	72	35	3	14	20	8%	8%	59%	54%
E15 UE	10	9	0	1	0	0%	0%	0%	0%
Außer-tariflich ³	10	3	3	2	2	50%	50%	60%	0%
Gesamt	6.641	2.832	546	1.369	1.896				

- Entgeltgruppen der **Tarifbeschäftigten** weiterer Dienstleistungsbereiche und Verteilung auf Frauen und Männer sowie Teilzeitquote in **Pflege- und Betreuungseinrichtungen**:

Entgeltgruppen	Personalstand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Männer		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2021	Vorjahr	2021	Vorjahr
P5	163	10	13	36	104	57%	50%	74%	73%
P7	139	14	8	77	40	38%	37%	37%	37%
P8	10	2	0	4	4	0%	0%	50%	56%
P10	3	1	0	2	0	0%	0%	0%	0%
P11	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P12	18	6	0	9	3	0%	0%	25%	17%
P13	1	0	0	1	0	0%	0%	0%	0%
P14	6	0	0	4	2	0%	0%	33%	14%
Gesamt	341	33	21	134	153				

³ Die Kategorie „Außertariflich“ umfasst z. B. Dienststellenleitungen, die aufgrund arbeitsrechtlicher Vertragsgestaltung analog E15 UE vergütet werden.

- im Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgelt- gruppen	Personal- stand	Männer		Frauen		Teilzeitquote Män- ner		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2021	Vorjahr	2021	Vorjahr
S2	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S3	252	19	7	123	103	27%	29%	46%	47%
S4	62	0	2	22	38	100%	100%	63%	64%
S6	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S7	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S8A	922	107	49	348	418	31%	31%	55%	53%
S8B	155	20	27	34	74	57%	44%	69%	69%
S9	53	6	1	27	19	14%	14%	41%	50%
S10	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	33%
S11	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S11A	4	1	0	2	1	0%	0%	33%	25%
S11B	224	25	20	55	124	44%	31%	69%	68%
S12	127	16	16	25	70	50%	47%	74%	74%
S12UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S13	70	3	0	39	28	0%	14%	42%	38%
S13UE	1	0	0	0	1	0%	0%	100%	100%
S14	116	12	7	29	68	37%	39%	70%	68%
S15	137	19	15	46	57	44%	43%	55%	56%
S16	23	1	0	11	11	0%	50%	50%	50%
S16UE	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
S17	40	8	1	19	12	11%	18%	39%	33%
S18	23	7	0	8	8	0%	0%	50%	47%
N4	26	5	9	5	7	64%	27%	58%	19%
Gesamt	2.235	249	154	792	1.040				

Gesamtübersicht aller Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten:

	Gesamt	Männer		Frauen		Teilzeitquote Män- ner		Teilzeitquote Frauen	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	2021	Vorjahr	2021	Vorjahr
alle Tarifbe- schäftigten	9.217	3.114	721	2.295	3.087	19%	18%	57%	57%
Beamtinnen und Beamte	3.082	1.465	189	731	697	11%	11%	49%	50%
Gesamt	12.299	4.579	910	3.026	3.784				

Die Teilzeitquote am Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht signifikant verändert.

⁴ Sonstige nebenberufliche Vergütung, z. B. nebenamtliche Lehrkraft, Wasseraufsicht bei NüBad.

c.5 Führungsebenen (Stand 31.12.2021)

Führungsebene	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen- quote	Teilzeit- quote
Berufsmäßige Stadträte (Referentinnen und Referenten) mit Oberbürgermeister	9	5	4	44 %	0%
Leitungen (Dienststellen, Eigenbetriebe)	46	34	12	26%	24%
Leitungen (Schulen)	25	13	12	48%	12%
Stellvertretungen der Leitungen ohne gleichzeitige Abteilungsleitung	34	14	20	59%	21%
Stellvertretungen der Leitungen mit gleichzeitiger Abteilungsleitung	35	20	15	43%	17%
Abteilungsleitungen	153	87	66	43 %	30 %
Sachgebietsleitungen, Kita-Leitungen, Leitungen Kulturläden	568	239	329	58 %	35 %
Gesamt	870	412	458	53%	31%

c.6 Altersstruktur der städtischen Beschäftigten

Entsprechend der demografischen Entwicklung der Bevölkerung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg mit Eigenbetrieben das Durchschnittsalter weiterhin bei über 45 Jahren. Das Durchschnittsalter am 31.12.2021 liegt rechnerisch bei 45,40 Jahren und ist damit wieder leicht gesunken. Wie die folgende Übersicht zeigt, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den letzten vier Jahren trotz stufenweiser Anhebung des Renteneintrittsalters bis 2029 relativ konstant geblieben. Ein wichtiger Beitrag für diese Entwicklung dürfte die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften bei der Stadt Nürnberg sein.

	Durchschnittsalter in Jahren
2021	45,40
2020	45,57
2019	45,75
2018	45,83
2017	45,67

c.7 Ausländische Beschäftigte

Weder im Rahmen des Einstellungsverfahrens noch bei der Beschäftigung stellen Abstammung und Herkunft (z. B. ein Migrationshintergrund) einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers bzw. von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zulässiges Differenzierungskriterium dar. Die Erfassung derartiger Merkmale durch die Arbeitgeber ist deshalb nicht zulässig. Eine SAP-gestützte Auswertung des Migrationshintergrunds ist deshalb nicht möglich. Unverändert gibt es nach Auskunft des Deutschen Städtetags auch keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den kommunalen Arbeitgebern.

Die Staatsangehörigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird regelmäßig als persönliches Datum erfasst. Die Zahl der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg ist 2021 im Trend der letzten Jahre weiter gestiegen.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2021	705	5,73 %	226	479	119	226	107	253
2020	687	5,70%	222	465	126	230	96	235
2019	608	5,20%	198	410	119	192	79	218
2018	544	4,77%	195	349	123	184	72	165
2017	486	4,34%	171	290	110	150	61	140

Seit 2014 erfolgt im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeitender (inklusive NüSt) eine anonymisierte Abfrage zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis.

Aufgrund der pandemiebedingten Anpassungen im Recruiting wurden 2021 viele Einstellungen ohne persönlichen Kontakt durchgeführt. Die Verwendung der Fragebögen zum Migrationshintergrund war deshalb häufig nicht möglich, da die Anonymität dann nicht mehr sichergestellt gewesen wäre.

Die Auswertung der vergleichsweise wenigen **Rückmeldungen** ergab folgende Ergebnis:

Einstellungsjahr	Beschäftigte mit Migrationshintergrund	Beschäftigte ohne Migrationshintergrund	keine (auswertbaren) Angaben	Anteil mit Migrationshintergrund
2021	89	174	15	32,0%
2020	179	314	33	34,0%
2019	205	446	32	31,5%
2018	188	445	18	29,7%
2017	164	390	18	29,6%

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

Einstellungs- jahrgang	Rückläufe Nachwuchskräfte (eindeutige Angaben)	Davon mit Migrationshintergrund	Anteil mit Migrations hintergrund
2021	380	117	30,8%
2020	272	78	28,7%
2019	370	134	36,2%
2018	383	130	33,9%
2017	368	112	30,4%

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

c.8 Ausbildung

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 27 unterschiedlichen Ausbildungsberufen (duale Ausbildung, duales Studium und Vorbereitungsdienst/ Referendariat) Nachwuchskräfte aus. Die größte Zahl an Ausbildungsplätzen findet sich im Bereich der Verwaltungsberufe.

Seit Herbst 2021 werden außerdem neue technische Duale Studiengänge u. a. in der Fachrichtung Bauingenieurwesen und Elektrotechnik in Kooperation mit der TH Nürnberg angeboten. In Kooperation mit der OHM Professional School, der Technischen Hochschulen Nürnberg, bietet die Stadt Nürnberg seit 2020 den Masterstudiengang Public Management zur Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich an.

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, beispielsweise in der städtischen IT, bei der Stadtentwässerung und Umweltanalytik sowie bei den städtischen Bädern, bereits ein spürbarer Mangel eingetreten ist. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Nachwuchskräften in verschiedenen Berufen seit mehreren Jahren kontinuierlich. Hier eröffnet sich ein Spannungsfeld, dem das Personalamt u. a. durch eine weitere Intensivierung des Ausbildungsmarketings begegnet.

Es wird auf zahlreichen Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Ausbildungsangebote geworben. Auch die Akquise an den Nürnberger Schulen ist sehr stark intensiviert worden. In diesem Zusammenhang werden den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern zahlreiche Informationsformate zur Berufsorientierung (Unterrichtsbesuch, Infoabende bzw. Informationsveranstaltungen, Betriebserkundungen, Schüler- und Studienbasare etc.) geboten. Seit 2021 findet zwei- bis dreimal jährlich der digitale Berufsinformationsabend der Stadt Nürnberg mit ausführlichen Informationen zu den städtischen Ausbildungsangeboten statt.

Für junge Menschen stellt die Recherche im Internet zwischenzeitlich die Hauptinformationsquelle bei der Berufsorientierung dar. Daher liegt der Fokus im Ausbildungsmarketing der Stadt Nürnberg klar im Onlinebereich. Die Bereitstellung der Inhalte erfolgt auf unserer

Hauptseite www.ausbildung.nuernberg.de auch auf weiteren Ausbildungsportalen wie z. B. www.ausbildung.de, www.aubi-plus.de oder www.azubiyo.de. Darüber hinaus wird mit Ausbildungsvideos, Broschüren, Flyern und mit Anzeigen in Printmedien geworben.

Um die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Nachwuchs zur Deckung der städtischen Bedarfe auch zukünftig sicherstellen zu können, muss das Ausbil-

dungsmarketing laufend den richtigen Mix zwischen allgemeinen und spezifischen Maßnahmen finden und auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausrichten. Die Maßnahmen werden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und stetig an neue Anforderungen angepasst.

Ausbildungsverhältnisse

Im Jahr 2021 haben **224** Nachwuchskräfte ihre Ausbildung angetreten:

Einstellungen in Ausbildungs- verhältnisse	2017		2018		2019		2020		2021	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Verwaltungs- berufe	97	63	98	57	99	57	97	56	98	70
gewerbliche Berufe	22	6	26	9	27	8	36	4	35	12
technische Berufe	9	5	26	5	19	2	28	8	21	4
Pflege	16	6	14	10	18	11	19	10	23	17
PiA (alt: OptiPrax)	33	31	35	26	34	26	37	29	47	38
Gesamt	177	111	199	107	197	104	217	107	224	141

Die Ausbildung wird zukünftig bedarfsorientiert durchgeführt. Dadurch eröffnen sich bei bestandener Qualifikations- bzw. Abschlussprüfung beste Übernahmechancen für die Nachwuchskräfte.

Für die Ausbildungsjahrgänge ab 2023 hat der Stadtrat zudem eine unbefristete Übernahme bei bestandener Prüfung und persönlicher Eignung für alle Auszubildenden beschlossen. Im Zuge dessen wird die Anzahl an Ausbildungsstellen an den jeweiligen Bedarf entsprechend angepasst.

c.9 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2019–2021)

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

Die Stadt Nürnberg überschreitet die Pflichtquote von 5 v.H. seit vielen Jahren. Der Anteil der von schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Nürnberg besetzten Arbeitsplätze ist **im Jahresdurchschnitt** in den letzten beiden Jahren geringfügig auf 10,28 v.H. in 2021 gesunken. Trotzdem bleibt die Stadt Nürnberg eine attraktive Arbeitgeberin für schwerbehinderte Menschen:

Jahr	2019	2020	2021
Quote in v.H.	10,61	10,35	10,28

Die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenzahlen stellt sich hierbei – jeweils angegeben zum **Stichtag des 31.12. eines Jahres von 2019 - 2021** – wie folgt dar:

Stichtag 31.12	Arbeitsplätze	Beschäftigungssoll	Anzurechnende Beschäftigte			v.H.-Satz	unbesetzte Plätze	Abgabe
			Anzahl	+Mehrfachanrechnung	=Plätze			
2019	10.947	547	1.075	66	1.141	10,42	-, -	-, -
2020	11.343	567	1.078	74	1.152	10,16	-, -	-, -
2021	11.516	576	1.105	81	1.186	10,30	-, -	-, -

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.

Ausführliche Informationen können dem jährlichen Bericht über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei der Stadt Nürnberg im Personal- und Organisationsausschuss vom 18.10.2022 entnommen werden.

Entwicklung der Fehlzeiten

	Krankenstandquote	Fehltage	Personalstand
2021	6,21%	278.746	12.299
2020	6,49%	285.492	12.052
2019	6,51%	277.988	11.689
2018	6,39%	265.979	11.407
2017	6,46%	263.806	11.188

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

Aufgrund der körperlichen Anforderungen (z. B. Heben und Tragen schwerer Gegenstände, Arbeiten im Freien, Lärm- oder Hitzebereich) fallen die krankheitsbedingten Fehlzeiten im ehemaligen Arbeiterbereich höher aus, als in anderen Beschäftigungsbereichen. Vor diesem Hintergrund zeigt die Auswertung der Fehlzeitenstatistik „erwartungsgemäß“, dass die Krankenstandquote in der Kernverwaltung mit 5,63 % niedriger liegt als bei den Eigenbetrieben mit 8,54 %, bei denen ein Großteil der Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt ist.

Die jährlich von der AOK im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung gestellten statistischen Informationen zeigen aber auch eine deutliche und beständig zunehmende Zahl der Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erkrankungen des Kreislaufsystems sowie Erkrankungen aus dem psychischen Formenkreis bei den „typischen“ Verwaltungsberufen. Insgesamt ist die Krankenstandquote in der Kernverwaltung (2020: 5,95%) und bei den Eigenbetrieben (2020: 8,59%) – trotz Corona-Pandemie und der fortschreitenden demographischen Entwicklung in der Belegschaft – im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

Interkommunaler Vergleich und betriebliche Gesundheitsförderung

Der Deutsche Städtetag hat zuletzt für 2021 eine Krankenstandquote von 7,28% in den unmittelbaren Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages ermittelt (2020: 7,46%, 2019: 7,33%, 2018: 7,44%, 2017: 6,96%).

Für Kommunen der Größenklasse I (mehr als 500.000 Einwohner/innen), zu der die Stadt Nürnberg gehört, lag

die Krankenstandquote bei 7,46% (2020: 7,91 %, 2019: 7,80%, 2018: 8,31%, 2017: 7,29%).

Die Krankenstandquote ist zwar entgegen dem bundesweiten Trend bei der Stadt Nürnberg stabil bis leicht rückläufig, liegt aber auch weiterhin deutlich unter der Krankenstandquote, die für Kommunen mit über 500.000 Einwohnern vom Deutschen Städtetag ermittelt wurde.

Das seit den 1990er Jahren bestehende und beständig weiter entwickelte betriebliche Gesundheitsmanagement des Personalamts leistet einen wesentlichen Beitrag zu der vergleichsweise guten Situation bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten der Stadt Nürnberg. Den Kosten dieses Angebots stehen erhebliche Effekte bei der Vermeidung von Personalkosten für Vertretungskräfte sowie bei der Vermeidung von Störungen des Dienstbetriebs und des Betriebsklimas in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben gegenüber. Im Hinblick auf die gestiegene Lebensarbeitszeit trägt es auch dazu bei, krankheitsbedingtes Frühausscheiden aus dem Arbeitsleben zu vermeiden und dadurch erfahrene Kräfte länger im Dienstbetrieb zu halten.

Im Berichtsjahr 2021 ist es gelungen, viele der bisherigen Präsenzangebote auf digitale Formate umzustellen. Unter Einhaltung eines strengen Hygienekonzepts war es zudem möglich, die gut etablierten und sehr beliebten Betrieblichen Gesundheitswochen im Sommer 2021 in einem Mix aus Präsenz- und Online-Angeboten durchzuführen. Auch wenn es zukünftig wieder mehr „Normalität“ und Präsenz geben wird, so will das Betriebliche Gesundheitsmanagement an erfolgreichen Onlineformaten festhalten und zukünftig sowohl Präsenz- als auch Digitalangebote machen.

Zusätzliche Angebote der Personalberatung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte, mit betrieblicher Sozialberatung, Supervision und Coaching runden das Präventionsangebot der Stadt ab und tragen zusätzlich zur Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Belegschaft bei.

Frauenanteil bei der Stadtverwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist leicht gestiegen von 55,22 % (Ende 2020) auf 55,37 % (Ende 2021).

Frauen- und Männerdomänen

In der Stadtverwaltung sind weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Berufseinteilungen erkennbar. Mehr als doppelt so viele Frauen (67,88 %) als Männer (32,12 %) sind im Allgemeinen Verwaltungsdienst, dem größten Bereich der Stadtverwaltung tätig. Der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst ist gegenüber dem Vorjahr (17,8 %) leicht gesunken. Dort arbeiten etwa 4,5 Mal so viele Frauen (82,40 %) wie Männer (17,60 %). Im Bereich Technischer Dienst liegt die Aufteilung Ende 2021 bei 41,41 % Mitarbeiterinnen zu 58,59 % Mitarbeiter, was einen leichten Anstieg des Frauenanteils im Vergleich zu 2020 bedeutet.

Arbeitszeitreduzierung

Aus der Begrifflichkeit „Teilzeitbeschäftigung“ geht leider nicht hervor, wie viele Wochenarbeitsstunden gearbeitet wird. Hier wäre eine differenzierte Auswertung nach unterhältig, halbtags und vollzeitnah wünschenswert.

Die Gesamt-Teilzeitquote ist im Berichtsjahr um 0,7 % von 37,74 % auf 38,44 % gestiegen. Von den Teilzeitbeschäftigten sind allerdings nur 19,25 % männlich. Eine weitere Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass von 6.810 Mitarbeiterinnen 3.818 (2021: 56,06 % zu 2020: 55,34 %) und von 5.489 Mitarbeitern 910 (2021: 16,58 % zu 2020: 16,03 %) in Teilzeit arbeiten.

Homeoffice

Die Befürchtung, dass vor allem weibliche Beschäftigte Pandemiebedingt durch die Mehrfachbelastung aus Betreuung der Kinder und des Homeschoolings ihre Arbeitszeiten reduzieren würden, wird durch die Zahlen bei der Stadt Nürnberg nicht bestätigt. Es ist denkbar, dass das Angebot des „Corona-Homeoffice“ es vielen Mitarbeitenden ermöglichte, auch bei geschlossenen Schulen und Kitas den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten. Im Rahmen der Pandemie richtete die IT sogenannte Tokenlösungen ein, mit denen Beschäftigte über private Endgeräte von zu Hause auf die städtischen PCs zugreifen konnten. In 2020 und 2021 wurden 5.369 Token ausgegeben; Daten wie Geschlecht oder Arbeitszeiten wurden nicht hinterlegt.

Die Differenzierung nach Geschlecht bei den Mitarbeitenden mit einem genehmigten Homeofficeplatz zeigt jedoch, dass dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf von beiden Geschlechtern (Frauen: 50,70 % und Männer 49,30 %) in Anspruch genommen wird und der Prozentsatz der Männer, die dieses Angebot in Anspruch nehmen, im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 5 % gestiegen ist (2020: 43,72 %).

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die geschlechtsspezifisch geprägte Struktur im Besoldungs- und Entgeltsystem bleibt auch im Jahr 2021 relativ unverändert.

Die Zahl der Personen mit einer B-Besoldung ist im Vergleich zum Vorjahr von 17 auf 16 Beschäftigte gesunken. Die Anzahl der Frauen liegt weiterhin bei fünf. Darunter befinden sich die 2. Bürgermeisterin und drei berufsmäßige Stadträtinnen, die seit Mai 2020 im Amt sind. Es ist als sehr positiv zu werten, dass weiterhin eine paritätische Besetzung auf der Führungsebene der Geschäftsbereiche und Referate mit jeweils vier Frauen und Männern gegeben ist.

In den beiden obersten Besoldungsgruppen A15 und A16 ist der Anteil der Beamtinnen von 41,22 % auf 43,54 % gestiegen.

Bei den Tarifbeschäftigten sind in der obersten Entgeltgruppe E15UE neun Männer und eine Frau eingruppiert. In E15 ist der Frauenanteil von 49,30 % um etwa 2 % auf 47,22 % gesunken. In E14 liegt der Anteil der Frauen mit 56,13 % geringfügig über der Frauenquote von 55,76 % vom Vorjahr. Außertariflich werden sechs Männer und vier Frauen bezahlt.

Der Gesamtanteil der Männer in der Entgeltgruppe S18 (entspricht E12) des Sozial- und Erziehungsdienstes ist im Vergleich zu 2020 um etwa ein Prozent auf 30,43 % gesunken. Damit liegt die deutliche Überrepräsentanz der Männer in dieser Spitzen-Entgeltgruppe S18 noch weit über dem sogar leicht gesunkenen Gesamtanteil der Männer, die nach TVöD-SuE bezahlt werden von 18,03 % (2020: 18,38 %).

Frauen in Leitungsebenen

Die Frauenquote auf der Führungsetage der Dienststellen- und Schulleitungen ist im Jahr 2021 von 29,58 % auf 33,80 % angestiegen. Die Differenzierung nach Schulleitungen und Verwaltungsdienststellenleitungen zeigt, dass im Verwaltungsbereich die Frauenquote bei 26,09 % liegt und damit um etwa 4 % angestiegen ist im Vergleich zu 2020 (21,74 %). Dadurch wurde ein ähnliches Niveau wie im Jahr 2019 erreicht (26,53 %). Diese Zahlen zeigen, dass Frauen noch nicht entsprechend ihrem Gesamtanteil von 55,37 % in den obersten Führungsetagen angekommen sind.

Fazit

Die Personalsituation bei der Stadtverwaltung Nürnberg spiegelt weiterhin die bestehenden geschlechterspezifischen und stereotypischen Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen unserer Gesellschaft wider. Ein positiver Lichtblick in diesem Zusammenhang ist daher das Signal, das die Stadtspitze mit der paritätisch besetzten Referent*innenbank in die Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft sendet. Zudem ist der Anstieg des Frauenanteils in der Führungsetage der Dienststellen- und Schulleitungen positiv anzumerken. Dennoch entspricht dieser Anteil bei weitem nicht dem Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten.

Im Kontext der Corona-Pandemie standen viele Eltern und insbesondere Mütter auch im Jahr 2021 vor enormen Herausforderungen: Die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen stellte die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vor eine Zerreißprobe. Homeoffice und Homeschooling sind nur bedingt vereinbar und eben diese unrealistische Erwartung ist ein Indikator für die stillschweigend erbrachte, unbezahlte Sorgearbeit, die überproportional von Frauen geleistet wird. Bereits überwunden geglaubte Rollenfestlegungen wirken sich im Übrigen gleichzeitig auch negativ auf Männer aus und halten sie davon ab, neue geschlechtergerechte Wege zu gehen.

Die Möglichkeit, das sogenannte „Corona-Homeoffice“ in Anspruch zu nehmen, haben viele Beschäftigte genutzt und geschätzt. Insbesondere ist im Jahr 2021 der Anteil der Männer, die Homeoffice genutzt haben, im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Auch aus der Anfang 2021 bei der Stadtverwaltung durchgeführten Väter- und Mütterbefragung ging klar hervor, dass eine Ausweitung der genehmigten Homeofficeplätze erwünscht wird.

Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dieser Befragung ist eine der vielen Maßnahmen aus dem Gleichstellungsaktionsplan 2021-2023. Diese und weitere Maßnahmen zielen darauf ab, aktiv gegen Rollenstereotypen vorzugehen, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und damit ein deutliches Zeichen für eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung und eine geschlechtergerechte Stadtgesellschaft zu setzen.