

120-31-17  
120-31-47

## **Beamtenrecht; Anpassung der Beförderungsrichtlinien**

### I. Gutachten

Im Rahmen eines Arbeitspakt des Teilprojekts 1 „Attraktivität der Arbeitgeberin“, das Teil des Strategieprojekts Personal ist, wurde die Verwaltung beauftragt gemeinsam mit den Interessensvertretungen neue Beförderungsrichtlinien zu entwickeln. Die aktuellen Richtlinien für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten bei der Stadt Nürnberg traten mit Wirkung ab 1. Januar 2011 in Kraft (siehe Anlage 1). Seitdem gelten diese unverändert. In den Beförderungsrichtlinien sind für das erste Beförderungsamt Mindestwartezeiten vereinbart, die über die gesetzlichen Wartezeiten des Art. 17 LfB hinausgehen.

Die Aktualisierung der in den Beförderungsrichtlinien festgelegten Beförderungswartezeiten ist insbesondere erforderlich, um:

- als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden
- im Vergleich mit anderen Kommunen konkurrenzfähig zu bleiben
- Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Nürnberg halten zu können

An den in den Beförderungsrichtlinien festgelegten grundsätzlichen Voraussetzungen, dass Beförderungen nur bei Vorliegen der stellenplanmäßigen sowie der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen möglich sind, sollen keine Anpassungen vorgenommen werden.

In vielen Bereichen wird eine zum Teil erhebliche Verkürzung der Beförderungswartezeiten vorgeschlagen. Einer der Gründe hierfür ist, dass die Fluktuation der Beamtinnen und Beamten in der zweiten und dritten Qualifikationsebene die letzten Jahre stark zugenommen hat, sodass hier eine Verkürzung der Wartezeit dringend angezeigt ist, um den städtischen Personalbedarf weiterhin decken zu können. In der dritten Qualifikationsebene z.B. haben von den Beamtinnen und Beamten, die den Vorbereitungsdienst im Jahr 2013 beendet haben, bereits ca. 62%, von denen die ihn 2015 beendet haben, bereits ca. 54% die Stadt Nürnberg wieder verlassen. Die hohe Fluktuation ist sicherlich nicht nur den Beförderungswartezeiten geschuldet, sondern auch der Tatsache, dass viele kleine Gemeinden nicht selbst ausbilden und hinterher Nürnberger Absolvent/innen rekrutieren. Außerdem bietet die Stadt Nürnberg verhältnismäßig viele Ausbildungsplätze an, sodass manche Beamtenanwärter/innen, die nahe ihres Wohnortes keinen Platz bekommen, die Ausbildung bei der Stadt Nürnberg absolvieren und danach ggf. wieder wohnortnah arbeiten möchten und zu einer Gemeinde in ihre Heimat wechseln. Allerdings wird durchaus die Chance gesehen, durch die Verkürzung der Beförderungswartezeiten die Mitarbeiterbindung steigern zu können.

In Verhandlungen zwischen Ref. I/II, PA und den Interessensvertretungen konnte eine Einigung mit dem Ergebnis der vorgelegten Neuregelung der städtischen Richtlinien erzielt werden (siehe Anlage 2). Das Ziel die maximalen Gestaltungsmöglichkeiten auszuschöpfen, um

die Beförderung von Beamtinnen und Beamten in angemessenen sowie konkurrenzfähigen Rhythmen zu realisieren, wurde dabei erreicht.

Gutachtensvorschlag:

Den vorgelegten Richtlinien für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg (siehe Anlage 2) wird zugestimmt.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR

b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II /POA

Nürnberg, 30.08.2018  
Personalamt