Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom

Dienstliche Beurteilung der städtischen Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerinnen und Lehrer);
hier: Bericht zur Reform des Beurteilungswesens

I. Sachverhalt:

Die beamtenrechtliche Beurteilung stellt ein zentrales Steuerungsinstrument im bayerischen Beamtenrecht dar. Sie dient der Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art 16 Abs. 1 Leistungslaufbahngesetz (LlbG)) und ist damit Grundlage für wesentliche personalrechtliche Entscheidungen. Nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), Art. 94 Abs. 2 Bayerische Verfassung (BV), § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) sowie Art. 16 Abs. 1 Sätze 1 und 2 LlbG richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Neben ihrer rechtlichen Funktion erfüllt die dienstliche Beurteilung auch eine wichtige Aufgabe in der Personalführung und -entwicklung. Sie bietet den Beamtinnen und Beamten eine transparente Rückmeldung zu Leistung und Verhalten, macht Stärken und Entwicklungspotenziale sichtbar und zeigt zugleich Verbesserungsspielräume auf. Damit trägt sie sowohl zur individuellen Förderung als auch zur Qualitätssicherung in der Verwaltung bei.

1. Ausgangslage

Bei der Stadt Nürnberg wurden die Beamtinnen und Beamten bislang in einem vierjährigen Turnus beurteilt. Grundlage hierfür war eine differenzierte 16-Punkte-Skala. Die Beurteilungen endeten dabei nicht mit einem klassischen Gesamturteil (Art. 59 Abs. 1 Satz 1 LlbG), sondern lediglich mit einer zusammenfassenden Bewertung der die sieben bzw. bei Führungskräften zehn die fachliche Leistung betreffenden Merkmale. Sechs Merkmale, die die Eignung betreffen, und vier die Befähigung betreffende Merkmale wurden dabei nicht berücksichtigt. Für das bisherige Beurteilungssystem lag eine entsprechende Ausnahmegenehmigung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration gem. Art. 65 LlbG vor.

Ein zentrales Element der bisherigen Praxis waren die Beurteilungskommissionen. In diesen Kommissionen wurde die Beurteilung zwischen dem Personalamt und den Fachdienststellen abgestimmt, um die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Bewertungen dienststellenübergreifend sicherzustellen. Auf Basis der von den Vorgesetzten erstellten Beurteilungsentwürfe wirkten die Kommission darauf hin, dass die Maßstäbe konsistent angewandt wurden und Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsdienststellen ausgeglichen werden. Zudem achtete die Kommission auch auf formelle und inhaltliche Kriterien, um die entsprechende Qualität einheitlich über die Stadtverwaltung sicherzustellen. Im gemeinsamen Austausch zwischen Personalverwaltung, Geschäftsbereich und Dienststelle konnte der Aspekt der Personalentwicklung in den Blick genommen werden.

Dieses bisherige System war jedoch mit verschiedenen Problemen behaftet und stand daher immer wieder in der Kritik. Ein zentrales Defizit zeigte sich darin, dass mit steigender Besoldungsgruppe auch die durchschnittliche Beurteilungsnote anstieg – obwohl das Beamtenrecht ausdrücklich eine Vergleichbarkeit innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe und Fachlaufbahn vorsieht (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG). So erhielten zuletzt beispielsweise Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 7 im Durchschnitt eine Bewertung von 10,14 Punkten, während sich der Mittelwert in der Besoldungsgruppe A 16 bereits bei 15,31 Punkten bewegte.

Dieses Gefälle führte zu einer systematischen Verzerrung der Ergebnisse. Ohne Kenntnis der zugrunde liegenden Besoldungsgruppe ließ sich aus der Beurteilungsnote allein nicht zuverlässig erkennen, ob es sich um eine überdurchschnittliche, durchschnittliche oder unterdurchschnittliche Bewertung handelte.

Kritik entzündete sich zudem regelmäßig an der Rolle der Beurteilungskommissionen. Manche Beamtinnen und Beamte gewannen den Eindruck, dass durch das Personalamt – obwohl dieses die Leistungen im Arbeitsalltag nicht unmittelbar kennt – eine Bewertung vorgegeben oder zumindest maßgeblich beeinflusst wurde. Dies führte in einzelnen Fällen zu einer mangelnden Akzeptanz der Beurteilungsergebnisse sowohl bei den Dienststellen als auch bei einzelnen Beamtinnen und Beamten.

Ein weiteres Problem des bisherigen Beurteilungssystems bestand in der geringen Flexibilität der 16-Punkte-Skala im Stellenbesetzungsprozess. Grundsätzlich dürfen im Auswahlverfahren nur Beamtinnen und Beamte berücksichtigt werden, die über eine hinreichend gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen. Die dienstliche Beurteilung ist dabei nach ständiger Rechtsprechung das zentrale Auswahlkriterium, da sie die Leistung, Befähigung und Eignung der Beamten dokumentiert. Sie verkörpert den verfassungsrechtlich gebotenen Grundsatz der Bestenauslese. Durch die feine Ausdifferenzierung einer 16-Punkte-Skala entstehen jedoch größere Abstände zwischen den Noten, was in der Praxis zu einer geringeren Flexibilität im Stellenbesetzungsverfahren führt. Ein großer Teil der städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe wünscht sich seit Jahren Auswahlverfahren, die stärker auf die persönliche Eignung für die konkrete Stelle eingehen.

2. Reformierung des Beurteilungswesens

Im Hinblick auf die zahlreichen Rückmeldungen aus den Geschäftsbereichen und Dienststellen sowie von Beamtinnen und Beamten, aber auch aufgrund gesetzlicher Änderungen im Rahmen der bayerischen Modernisierungsgesetze, hat die Referentenrunde am 20. Mai 2025 eine grundlegende Neuausrichtung des städtischen Beurteilungssystems beauftragt. Das neue Beurteilungswesen wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, der neben Vertreterinnen und Vertretern des Personalamtes auch der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie das Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht angehörten. Mit Schreiben vom 21. August 2025 hat zudem das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration eine Ausnahmegenehmigung nach Art. 65 in Verbindung mit Art. 59 LlbG erteilt. Diese Genehmigung war erforderlich, da künftig eine 5-Punkte-Skala zur Anwendung kommen soll.

Mit der Reform des Beurteilungswesens sollen die von Dienststellen und Eigenbetrieben und den Mitarbeitenden wiederholt geäußerten Wünsche nach mehr Transparenz, besserer Vergleichbarkeit und einer Beschleunigung des Beurteilungsverfahrens nachgekommen werden.

3. Wesentliche Neuerungen

3.1 Einführung eines Gesamturteils

Die Beurteilung wird künftig mit dem gesetzlich vorgesehenen Gesamturteil (Art. 59 LlbG) abgeschlossen. Bei der Bildung des Gesamturteils werden alle Einzelmerkmale der drei Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Berücksichtigung ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung in einer Gesamtschau bewertet und gewichtet. Dieses Gesamturteil ersetzt die bisher bei der Stadt Nürnberg angewandte zusammenfassende Bewertung der fachlichen Leistung.

3.2 Reduzierung der Beurteilungsskala

Die Beurteilungsmerkmale der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie das daraus abgeleitete Gesamturteil werden künftig auf Grundlage einer einheitlichen 5-Punkte-Skala bewertet:

- 5 Punkte: übertrifft die Anforderungen in herausragender Weise
- 4 Punkte: übertrifft deutlich die Anforderungen
- 3 Punkte: erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang
- 2 Punkte: erfüllt die Anforderungen teilweise
- 1 Punkt: erfüllt die Anforderungen unzureichend

Die Stadt Nürnberg folgt mit der Reduzierung der Beurteilungsskala der Landeshauptstadt München und der Stadt Augsburg. In den anderen beiden großen bayerischen Kommunen erfolgt die Beurteilung bereits auf Basis einer 5-Punkte-Skala und hat sich dort bewährt. Die Beurteilung wird dadurch übersichtlicher und verständlicher. Kleinstunterschiede zwischen Beurteilungswerten, die praktisch kaum relevant sind, entfallen. Gleichzeitig erleichtert die kleinere Skala die Vergleichbarkeit zwischen Dienststellen und mit anderen kommunalen Dienstherren und erhöht die Transparenz sowie Nachvollziehbarkeit der Bewertungen. Zudem wird der Beurteilungsprozess einfacher und die Auswertung der Ergebnisse handhabbarer. Darüber hinaus bietet die reduzierte Skala die Chance im weiteren Auswahlverfahren eine größere Anzahl von Bewerbenden zu berücksichtigen. Dies führt zu einer größeren Flexibilität bei Berücksichtigung persönlicher Eigenschaften im Stellenbesetzungsverfahren.

3.3 Anpassung der Beurteilungsmerkmale

Die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten wird zukünftig anhand von 12 Einzelmerkmalen (15 Einzelmerkmale bei Führungskräften) erfolgen:

Fachliche Leistung:
1. Quantität
2. Qualität
3. Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger
4. Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Führungserfolg (nur bei Führungskräften):
1. Arbeits- und Organisationssteuerung
2. Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden, Dienstaufsicht
3. Motivation und Förderung der Mitarbeitenden

Eignung:
1. Auffassungsgabe
2. Einsatzbereitschaft
3. Geistige Beweglichkeit
4. Entscheidungsfreude

Befähigung:
1. Fachkenntnisse
2. Mündliche Ausdrucksfähigkeit
3. Schriftliche Ausdrucksfähigkeit
4. Zielorientiertes Verhandlungsgeschick

Damit wird die Anzahl der Beurteilungsmerkmale von bisher 17 auf nun 12 reduziert. Um den Übergang zu erleichtern, wurden in den Beurteilungsrichtlinien die weggefallenen

Merkmale mit jeweils einem der neuen 12 Merkmale zusammengeführt, sodass diese inhaltlich weiterhin in der Beurteilung berücksichtigt werden können. So wurde beispielsweise der bisher eigenständig zu bewertende Punkt „Planung und Organisation“ dem Merkmal „Qualität“ der fachlichen Leistung zugeordnet. Die bisherigen drei Merkmale zur Beurteilung des Führungserfolges haben sich bewährt und werden daher weiterhin angewendet.

Die Auswahl der Beurteilungsmerkmale orientiert sich grundsätzlich an den in Art. 58 LlbG vorgesehenen Beurteilungsmerkmalen des Freistaats Bayern. Die im Rahmen der Modernisierungsgesetze eingeführten Merkmale „Lösungsorientierte Vorgehensweise“, „Pragmatische Arbeitsweise“ und „Ausschöpfung bestehender Beurteilungs- und Ermessensspielräume“ lassen im Rahmen der fachlichen Eignung subsumieren. Diese Entscheidung erfolgte, da aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben, föderalen Ebenen und Beschäftigtenstrukturen die Anwendung wenig sinnvoll erscheint. Die Anwendung für die Beschäftigten der zweiten Qualifikationsebene in den Dienststellen nur schwer umsetzbar wäre, da für diese Beamtinnen und Beamten bei der Aufgabenerfüllung praktisch keine Beurteilungs- und Ermessensspielräume geben

3.4 Einführung einer Orientierungshilfe

Im Rahmen der Reform des Beurteilungswesens soll den Dienststellen und Geschäftsbereichen ein größerer Gestaltungsspielraum ermöglicht, aber auch mehr Verantwortung übertragen werden. Die (zentrale) Kommission der Beurteilungen soll entfallen.

Zur Sicherstellung einer einheitlichen Beurteilungspraxis über die gesamte Stadtverwaltung hinweg und um der Gefahr einer langfristigen Inflation der Beurteilungsskala zu begegnen, wird, in Anlehnung an die Vorgehensweise der Landeshauptstadt München sowie der Stadt Augsburg, eine Orientierungshilfe eingeführt. Innerhalb eines Geschäftsbereichs sollen höchstens 50 Prozent der Beamtinnen und Beamten mit einer Leistung bewertet werden, die die Anforderungen deutlich (4 Punkte) oder in herausragender Weise (5 Punkte) übertrifft. Die Orientierungshilfe gilt explizit nicht für Beamtinnen und Beamte ab der Besoldungsgruppe A16, für fiktive Fortschreibungen oder für andere Beurteilungsarten wie Zwischen- und Anlassbeurteilungen sowie Probezeitbeurteilungen.

Anders als in der Vergangenheit soll die 5-Punkte-Beurteilungsskala von den Geschäftsbereichen, unabhängig von Qualifikationsebene oder Besoldungsgruppe, vollständig ausgeschöpft werden. Dies bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte aller Besoldungsgruppen unter Beachtung der Orientierungshilfe alle fünf Punktwerte erreichen können. Die beabsichtigte vollständige Ausschöpfung der Beurteilungsskala über alle Besoldungsgruppen hinweg stellt einen wesentlichen Kulturwandel zur bisherigen städtischen Praxis dar.

Die bisherigen Beurteilungskommissionen entfallen zukünftig. Dafür gewinnt die von den Geschäftsbereichen zu überwachende Orientierungshilfe besondere Bedeutung, da sie eine einheitliche, nachvollziehbare und vergleichbare Beurteilung über die gesamte Stadtverwaltung hinweg sicherstellt. Gleichzeitig soll durch den Wegfall der Kommissionen die Akzeptanz der Beurteilungen bei den Beamtinnen und Beamten erhöht werden.

3.5 Änderungen im Beurteilungsprozess

Die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten erfolgt auf Grundlage von Beobachtungen über den gesamten Beurteilungszeitraum. Die jeweils zuständige Leitung bzw. Führungskraft ist verpflichtet, die wesentlichen Grundlagen kontinuierlich zu dokumentieren und bei einem Wechsel an die Nachfolgerin oder den Nachfolger weiterzugeben.

Eine Übersicht der Entwürfe der Gesamturteile wird von den Dienststellen über die Geschäftsbereiche gebündelt an das Personalamt weitergeleitet und dort auf die Einhaltung der Orientierungshilfe überprüft. Wird diese in den Geschäftsbereichen eingehalten, erfolgt die Freigabe zur Ausfertigung und Bekanntgabe der Beurteilungen. Bei Abweichungen von der Orientierungshilfe gibt erfolgt zunächst ein entsprechender Hinweis an die den verantwortlichen Geschäftsbereich mit der Bitte um erneute Prüfung. Wird eine Übereinstimmung mit den Beurteilungslinien nicht erreicht, ist im nächsten Schritt eine Abstimmung mit Ref. I/II herbeizuführen. Bleiben Abweichungen bestehen, wird der Vorgang zur finalen Entscheidung an den Oberbürgermeister weitergeleitet.

Vor der Ausfertigung der endgültigen Beurteilung findet ein Entwurfsgespräch zwischen der Entwurfsverfasserin bzw. dem Entwurfsverfasser und der Beamtin oder dem Beamten statt. Dabei werden Leistungen, Stärken, Entwicklungspotenziale und das Verhalten erörtert. Schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte können auf Wunsch die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Innerhalb von zwei Wochen besteht die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung zu nehmen.

Einwände werden durch die zuständige Leitung bzw. Führungskraft geprüft und gegebenenfalls im Entwurf berücksichtigt. Der endgültige Entwurf wird von der Beurteilerin bzw. dem Beurteiler unterzeichnet und eröffnet. Die Beamtin bzw. der Beamte bestätigt lediglich den Erhalt der Beurteilung, nicht aber den Verzicht auf Rechtsmittel.

Die inhaltliche Klärung von Widersprüchen oder Klagen liegt wie bisher in der dezentralen Verantwortung der jeweiligen Geschäftsbereiche, Dienststellen und Eigenbetriebe. Das Personalamt unterstützt in fachlichen und beamtenrechtlichen Fragen, während die gerichtliche Vertretung der Stadt durch das Rechtsamt wahrgenommen wird.

4. Beibehaltung des Beurteilungszeitraums von 4 Jahren

Da sich der aktuelle Beurteilungszeitraum bereits im vierten Jahr befindet, wird die anstehende Beurteilung im Jahr 2026 auf Grundlage eines vierjährigen Zeitraums durchgeführt. Während dieser Turnus bislang auf einer ministeriellen Ausnahmegenehmigung beruhte, hat der bayerische Gesetzgeber im Rahmen der Modernisierungsgesetze den Beurteilungszeitraum inzwischen generell von drei auf vier Jahre verlängert, wobei eine Verkürzung weiterhin möglich bleibt. Eine Ausnahmegenehmigung ist hierfür nicht mehr notwendig.

In der Arbeitsgruppe Beurteilungswesen wurde vereinbart, die Frage des Beurteilungszeitraums nach Abschluss der ersten Beurteilungsrunde erneut aufzugreifen. Die dabei gewonnenen praktischen Erfahrungen der Beschäftigungsdienststellen mit dem neuen Verfahren sollen systematisch ausgewertet und als Grundlage für eine fundierte Entscheidung zur künftigen Ausgestaltung herangezogen werden. Vor diesem Hintergrund erscheint eine finale Entscheidung über eine Verkürzung des Beurteilungszeitraums zum jetzigen Zeitpunkt nicht sachgerecht und wird daher bis zum Abschluss der anstehenden Beurteilungsrunde zurückgestellt.

5. Auswirkungen des neuen Beurteilungssystems auf Stellenbesetzungen

Höherwertige Dienstposten sind grundsätzlich nach dem Leistungsgrundsatz zu besetzen. Hierbei sind Eignung, Befähigung, und fachliche Leistung zu bewerten (Art 33 Abs. 2 GG, Art. 16 Abs. 1 LlbG). Grundlage für eine leistungsbezogene Prognose ist dabei nach Gesetz (Art. 54 Abs. 1 i.V.m. Art. 56 Abs. 1 S. 1 LlbG) und Rechtsprechung grundsätzlich die periodische Beurteilung.

Die für die Besetzung einer freien Stelle zu erfüllenden Voraussetzungen sind in einem Anforderungsprofil festzulegen. Das konstitutive oder auch obligatorische, Anforderungsprofil legt zwingend zu erfüllende Voraussetzungen fest, beispielsweise ein bestimmter beruflicher Abschluss. Wer diese Anforderungen nicht erfüllt, kann für die Besetzung nicht in Betracht gezogen werden. Als „konstitutiv" dürfen nur solche Merkmale des Eignungs- und Befähigungsprofils eingestuft werden, die anhand objektiv überprüfbarer Kriterien eindeutig festgestellt werden können. Das deskriptive, oder deklaratorische, Anforderungsprofil umfasst zusätzliche beschreibende Kriterien für den weiteren Vergleich der Bewerbenden. Die Bewertung der Eignung für eine höherwertige Stelle beruht letztendlich auf einer Prognose, bei der aus abgeschlossenen Tatbeständen und dem gegenwärtigen Eindruck, auf die erfolgreiche Erfüllung der Aufgaben durch den oder die Bewerbenden geschlossen wird. Es ist ein vom derzeitigen Amt der Beamtin bzw. des Beamten ausgehender Vergleich zu den anderen Bewerbern zu ziehen. Dafür dienen die periodischen Beurteilungen regelmäßig als Grundlage. Die Gerichte haben insbesondere in den letzten Jahren vielfältige Hinweise zur sog. Bestenauslese, zur Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie zur Vergleichbarkeit von Beurteilungen gegeben. Diese Hinweise sind für sachgerechte und rechtssichere Besetzungsentscheidungen regelmäßig zu berücksichtigen und somit auch Basis für das neue Beurteilungssystem.

Veränderungen des Beurteilungssystems haben mittelbar Einfluss auf Stellenbesetzungsverfahren. Die sich aus den beschriebenen Änderungen des Beurteilungssystems bei der Stadt Nürnberg ergebenden Spielräume für die Stellenbesetzungsverfahren sind ebenfalls neu zu fassen. Zukünftig schließt die Beurteilung entsprechend den Vorgaben des LlbG mit einem Gesamturteil umfassend über Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ab. Aufgrund der Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung (u.a. BVerwG, Beschl. v. 22.11.2012 – 2 VR 5/12) ist ein Vergleich der Gesamturteile maßgebend für die Auswahlentscheidung. Die Einzelmerkmale bezogen auf das Anforderungsprofil, können erst dann in einem zweiten Schritt (Binnendifferenzierung) gewürdigt werden, wenn sich beim Vergleich der Gesamturteile mehrere Bewerbende mit im Wesentlichen gleicher Eignung ergeben.

Soweit eine Bewerbende bzw. ein Bewerbender im gleichen Statusamt im Rahmen eines Besetzungsverfahrens im Vergleich zu den weiteren Bewerbenden nicht das beste Gesamturteil aufweist, geht die Rechtsprechung davon aus, dass gleichwohl ein Punkt (über-)kompensiert werden kann, beispielsweise durch systematisierte Personalauswahlgespräche (so u.a. BayVGH, Beschluss v. 17.05.2013, 3 CE 12.2470; VG München, Beschluss vom 22. 03. 2024, M 5 E 23.5825). Auf Grund dieser bestehenden Rechtsprechungslinie ging man daher im bisherigen System i. d. R. davon aus, dass auch bei einer in einem Punkt niedrigeren zusammenfassenden Bewertung der fachlichen Leistung im gleichen Statusamt noch von einer im wesentlichen gleichen Beurteilung ausgegangen werden konnte.

Durch die Verkürzung der Bewertungsskala von 16 auf 5 Stufen erfasst jede Stufe des Gesamturteils eine größere Bandbreite der gezeigten Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Damit sind naturgemäß die Unterschiede zwischen den einzelnen Stufen des Gesamturteils größer als dies in der bisherigen kleinteiligeren 16-stufigen Skala der Fall gewesen ist.

Für die Stellenbesetzungsverfahren wird deshalb künftig voraussichtlich eine größere Zahl an Bewerbenden mit gleichem Gesamturteil auftreten. In der Folge kann eine wesentlich gleiche

Eignung bei unterschiedlichen Gesamturteilen nur noch in wenigen Ausnahmefällen vorliegen. Dies kann sich ggf. ergeben, wenn die Person mit dem niedrigeren Gesamturteil in bedeutenden Einzelmerkmalen des deskriptiven Anforderungsprofils bessere Bewertungen als die Person mit dem höheren Gesamturteil erreicht hat.

Zu berücksichtigen ist nach der Rechtsprechung auch weiterhin, wenn die zu vergleichenden Beamtinnen bzw. Beamten in unterschiedlichen Statusämtern beurteilt wurden. In diesen Fällen ist es zulässig, der Beurteilung im höheren Statusamt bei gleichem Punktwert grundsätzlich eine höhere Wertigkeit zukommen zu lassen. Hierfür wird angenommen, dass bei einer Beurteilung im niedrigeren Statusamt ein Punkt im Gesamturteil zur Beurteilung im nächsthöheren Statusamt ausgeglichen werden kann. Ausgangspunkt hierfür sind die erhöhten Anforderungen in der Vergleichsgruppe des höheren Statusamtes.

Zunächst ist der/die Bewerbende mit der besten Beurteilung (Gesamturteil unter Einbeziehung der Besoldungsgruppe, in der beurteilt wurde) zu ermitteln. Diese/r Bewerbende/r ist in der weiteren Betrachtung die Referenz.

Im Ergebnis ergibt sich für den Beurteilungsvergleich folgendes Bild:

In Bezug auf Referenzbewerbung	1 Punkt geringeres Gesamturteil	Gleiches Gesamturteil	1 Punkt höheres Gesamturteil
1 Stufe geringere BGr.			
Gleiche BGr.			
1 Stufe höhere BGr.			

rot: keine Zulassung zum Vorstellungsgespräch
gelb: Zulassung eventuell nach Binnendifferenzierung möglich (= Vergleich der Einzelmerkmale entsprechend dem Anforderungsprofil)
grün: Zulassung zum Vorstellungsgespräch

6. Weiteres Vorgehen

Die neuen Beurteilungsrichtlinien werden voraussichtlich Ende Oktober 2025 per Anordnung des Oberbürgermeisters allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bekannt gegeben. Anschließend werden die Führungskräfte geschult, um eine möglichst einheitliche und sachgerechte Anwendung des Systems sicherzustellen. Parallel dazu erhalten alle Beschäftigten Informationsmaterialien, die Transparenz schaffen und das Verständnis für die Neuerungen fördern Der Reformprozess wird durch ein umfangreiches Informations- und Schulungsangebot unterstützt. Die Themenseite im Intranet hält alle relevanten schriftlichen Informationen wie z.B. die Beurteilungsrichtlinien und Vordrucke bereit. Zusätzlich wird es mit Schulungsvideos und FAQs auch Formate geben, die von den Beschäftigten zeit- und ortsunabhängig genutzt werden können. Online-Schulungen und eine Möglichkeit, Auskünfte zu Einzelfragen zu erhalten, vervollständigen das Angebot. Bei der Berufsfeuerwehr wird das neue Beurteilungssystem aufgrund der besonderen organisatorischen Rahmenbedingungen im Rahmen einer Personalversammlung vorgestellt.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II – POA

Nürnberg,
Personalamt

(38 34)

Abdruck an:
a) GPR
b) GSBV
c) GST