# Sitzungsunterlagen

## Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

21.10.2025

# Inhaltsverzeichnis


Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Stellenplan 2026

Sitzungsvorlage DiP/015/2025 4

Sachbericht DiP/015/2025 7

Anlage 1 "Fortführung befristeter Stellen" DiP/015/2025 9

TOP Ö 2 Bericht über die Reform des Beurteilungswesens der städtischen Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerinnen und Lehrer)

Berichtvorlage PA/088/2025 25

Bericht PA/088/2025 29

CSU-Antrag_Verkürzung des Beurteilungszeitraums für Beamtinnen und Beamte PA/088/2025 37

TOP Ö 3 Schulversuch "Kinderpflegeausbildung mit erhöhtem Praxisanteil (KiPrax)" ab dem Schuljahr 2026/2027

Sitzungsvorlage PA/087/2025 39

Bericht KiPrax PA/087/2025 42

# TAGESORDNUNG

**Sitzung**
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

**Sitzungszeit**
Dienstag, 21.10.2025, 15:00 Uhr

**Sitzungsort**
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

# TAGESORDNUNG

**Öffentliche Sitzung**

**1.** **Stellenplan 2026**
**hier: Fortführung befristeter Stellen zum Haushalt 2026**
Beschluss
DiP/015/2025

König, Marcus, Oberbürgermeister

**2.** **Bericht über die Reform des Beurteilungswesens der städtischen Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerinnen und Lehrer)**
Bericht
PA/088/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

**3.** **Schulversuch "Kinderpflegeausbildung mit erhöhtem Praxisanteil (KiPrax)" ab dem Schuljahr 2026/2027**
Beschluss
PA/087/2025

Brehm, Thorsten, Referent für Finanzen, Personal und IT

**4.** **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 16.09.2025, öffentlicher Teil**

Beschlussvorlage
DiP/015/2025

| Beratung | Datum | Behandlung | Ziel |
|---|---|---|---|
| **Personal- und Organisationsausschuss** | 21.10.2025 | öffentlich | Beschluss |

**Betreff:**

**Stellenplan 2026**
**hier: Fortführung befristeter Stellen zum Haushalt 2026**

**Anlagen:**
Sachbericht
Anlage 1 "Fortführung befristeter Stellen"

**Sachverhalt (kurz):**
Im Stellenplan der Stadt Nürnberg sind Stellen aus verschiedenen Gründen mit Fristvermerken ausgewiesen. Diese Fristvermerke dienen dazu, entweder fest vorgegebene Beendigungszeiträume festzulegen (z. B. bei bekanntem Aufgabenwegfall oder nur befristet gewährten Lohnzuschussleistungen Dritter), oder die Überprüfung der Notwendigkeit einer Weiterführung der Stellen zu veranlassen, wenn zum Zeitpunkt der Schaffung einer Stelle bzw. des Anbringens eines Fristvermerks noch nicht definitiv ausgesagt werden kann, ob die Stelle tatsächlich zum Ende des Befristungszeitraums entbehrlich wird.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☐ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☒ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☒ Kosten bekannt

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Gesamtkosten** | € | **Folgekosten** | 5.755.285 € pro Jahr |
| | | ☒ dauerhaft | ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum |
| davon investiv | € | davon Sachkosten | € pro Jahr |
| davon konsumtiv | € | davon Personalkosten | 5.755.285 € pro Jahr |

**Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?**
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☒ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

☐ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☒ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☒ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☒ **Ref. I/II**

☐

☐

**Beschlussvorschlag:**
Die in Anlage 1 "Fortführung befristeter Stellen" vorgeschlagenen Änderungen (neue Fristvermerke bzw. Wegfall von Fristvermerken) werden beschlossen.

Personal- und
Organisationsausschusses
vom 21.10.2025

**Stellenplan 2026**
**hier: Fortführung befristeter Stellen**

I. Sachverhalt

**1. Verlängerung von befristeten Planstellen**

Im Stellenplan der Stadt Nürnberg sind Stellen aus verschiedenen Gründen mit Fristvermerken ausgewiesen. Diese Fristvermerke dienen dazu, entweder fest vorgegebene Beendigungszeiträume festzulegen (z. B. bei bekanntem Aufgabenwegfall oder nur befristet gewährten Lohnzuschussleistungen Dritter), oder die Überprüfung der Notwendigkeit einer Weiterführung der Stellen zu veranlassen, wenn zum Zeitpunkt der Schaffung einer Stelle bzw. des Anbringens eines Fristvermerks noch nicht definitiv ausgesagt werden kann, ob die Stelle tatsächlich zum Ende des Befristungszeitraums entbehrlich wird.

Auf Antrag der Geschäftsbereiche wurde für Stellen, die zum Dezember 2025 befristet sind, teilweise aber auch im Laufe des Jahres 2026 ihr Befristungsende erreichen, geprüft, ob und für wie lange die Notwendigkeit ihrer Weiterführung gegeben ist. Als Ergebnis dieser Prüfung sollen die in Anlage 1 "Fortführung befristeter Stellen" vorgeschlagenen Änderungen (neue Fristvermerke bzw. Wegfall von Fristvermerken) beschlossen werden.

Nicht alle beantragten Fristverlängerungen bzw. Entfristungen konnten berücksichtigt werden. Aufgrund der angespannten Haushaltslage musste ein strenger Maßstab hinsichtlich der Prüfung der Verlängerungsvoraussetzungen angewandt werden.

Drittmittelfinanzierte befristete Stellen werden meist in einem bestimmten Turnus (jährlich oder alle zwei Jahre) verlängert, da der Drittmittelgeber die Förderbescheide aus haushaltsrechtlichen Gründen immer nur für einen kurzen Zeitraum ausstellen kann. Die Verwaltung wurde durch den Stadtrat ermächtigt, die entsprechenden Fristvermerke für weitere Förderzeiträume zu verlängern, soweit die Finanzierung durch Drittmittel im bisherigen Umfang nachgewiesen wird. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung werden mit dieser Vorlage dennoch einige drittmittelfinanzierte Stellen zur Verlängerung vorgeschlagen, anderenfalls müssten zahlreiche Einzelentscheidungen auf Ebene der Verwaltung getroffen werden.

**2. Verlängerung von Stellen deren Befristungsende noch nicht erreicht ist**

Im Regelfall wird über die Fortführung befristeter Stellen erst entschieden, wenn das Ende der Befristung unmittelbar bevorsteht, also die Befristung zum Jahresende oder im Laufe des folgenden Haushaltsjahres ausläuft.

In besonders begründeten Einzelfällen wird, wenn bereits vorab absehbar ist, dass Stellen länger benötigt werden als im Befristungsvermerk angegeben, eine Verlängerung vorgeschlagen (vgl. AdO Nr. 004 vom 19.03.2025). Ziel ist es in diesen Fällen, Planungssicherheit sowohl für die Dienststellen als auch für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Zudem werden auch gesonderte Vorlagen zur Verlängerung befristeter Stellen außerhalb dieser Vorlage zum Haushalt in den POA eingebracht.

**Beschlussvorschlag:**

Die in Anlage 1 "Fortführung befristeter Stellen" vorgeschlagenen Änderungen (neue Fristvermerke bzw. Wegfall von Fristvermerken) werden beschlossen.

II. Laufweg im DMS
⟨Unterschriftenliste⟩

<Schlusszeichnung>

# Anlage 1
# Fortführung befristeter Stellen

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

## Geschäftsbereich OBM

### Bürgermeisteramt

*Seit 01.01.2019 wird die Stelle Nr. 001.0114 durch Mittel des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales als Projektstelle „Nürnberger Präventionsnetzwerk gegen religiös begründete Radikalisierung“ finanziert.*
*Neben der Administration des Netzwerks und der originären Präventions- und Beratungsarbeit hat diese Arbeit große Akzeptanz bei den Dialogpartner*innen in den Nürnberger Moscheegemeinden erworben. Sie fungiert für die Stadtspitze zwischenzeitlich als Ansprechpartner für alle Fragen der Zusammenarbeit mit den muslimischen Gemeinden Nürnbergs. Zudem wird das Nürnberger Präventionsnetzwerk auch vom StMAS als eines seiner Vorzeigeprojekte gewürdigt.*
*Das überaus erfolgreiche Projekt soll nach mündlicher Aussage des StMAS auch in 2026 fortgeführt werden. Der entsprechende Verlängerungsantrag wird von MRB, sobald dies möglich ist, gestellt.*
*Die Fristverlängerung wird befürwortet, die weitere Besetzung der Stelle hängt von der tatsächlichen Erteilung eines Verlängerungsbescheids ab. Dies ist durch den an der Stelle bereits angebrachten Zuschussvermerk Z sichergestellt.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 001.0114 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 10 | F 12.25 | F 12.26 |

### Amt für Stadtforschung und Statistik

*Bei der Deckung des Personalbedarfs für Wahlen zeigt sich bei StA ein erheblicher Mehraufwand. Gleichzeitig hat sich der Bedarf an Wahlvorständen in den letzten 15 Jahren von 438 auf 726 und damit die erforderliche Zahl an Wahlhelfenden von 3.500 auf fast 6.000 erhöht. Hierzu muss ein Pool von mittlerweile ca. 15.000 Wahlhelfenden betreut werden, auch dieser Aufwand steigt stetig. Die Fortführung der Stelle ist zur Bewältigung der Vor- und Nacharbeiten im Zusammenhang mit der Kommunalwahl 2026 erforderlich, entsprechend wird eine Verlängerung der Befristung bis 06.26 vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 130.5130 | 0,50 | Sachbearbeiter/in | A 9/A 10 | F 12.25 | F 06.26 |

### Rechtsamt

*Die WBG KOMMUNAL GmbH wird auch in 2026 weiterhin Großbauprojekte für die Stadt durchführen. Den größten Aufwand wird die Maßnahme Neubau Neues Gymnasium verursachen, da sich der Neubau des Martin-Behaim-Gymnasiums in der Endphase befindet. Zur Abwicklung dieser und weiterer ÖÖP-Vergaben fragt die WBG KOMMUNAL GmbH die Dienstleistungen des Vergabemanagements Nürnberg (VMN) an. Das Vergabemanagement des Rechtsamts ist mit den Bauvergaben der Stadt und der Eigenbetriebe vollständig ausgelastet. Mit dem vorhandenen Personal ist der angekündigte Mehraufwand nicht zu bewältigen.*
*Die WBG KOMMUNAL GmbH hat für ein weiteres Jahr die vollständige Finanzierung dieser Stelle zugesichert. Eine weitere Verlängerung über 2026 hinaus ist sehr wahrscheinlich.*
*Eine Fristverlängerung entsprechend der Beantragung bis Dezember 2026 (F 12.26) wird befürwortet. Der Stellenplanvermerk Z (Zuschuss) bleibt bestehen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 300.3195 | 0,50 | Gutachter/in | E 12 | F 12.25 | F 12.26 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

**Ordnungsamt**

*Die Stelle wurde ursprünglich als Springerstelle zwischen der Kfz-Zulassungsstelle und der Führerscheinstelle zur Überbrückung größerer und mittelfristiger Personalengpässe eingerichtet. Im Laufe der Zeit konnte die Stelle auch mit den Tätigkeiten der anderen Sachbearbeiter - Stellen des Typs 3 (320.1270 bis 320.1280) im Sachgebiet betraut werden, wozu neben den komplexen und ineinandergreifenden Tätigkeiten in der Sachbearbeitung vor allem der schwierige Parteiverkehr gehört.*
*Es wurde eine Entfristung der Stelle beantragt, da sich die Anzahl der Vorsprachen aufgrund gesetzlicher Änderungen, die erneute bzw. zusätzliche Antragstellungen erforderlich machen (z.B. Berufskraftfahrerqualifikationsregister, Umtauschmöglichkeiten für 5 weitere Staaten, mehr Neuerteilungen von Fahrerlaubnissen zur Fahrgastbeförderung) weiter erhöht. Außerdem wird eine Sonderregelung hinsichtlich ukrainischer Führerscheine erwartet.*
*Der Einschätzung der Dienststelle kann seitens DiP grundsätzlich gefolgt werden. Da aber noch kein dauerhafter Personalbedarf nachweisbar ist, wird vorgeschlagen, die Stelle um weitere 4 Jahre zu befristen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 320.1282 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN TYP 3 | A 8 | F 12.25 | F 12.29 |

*Die Stelle im Bereich Fahreignung, Pers.-/Güterkraftverkehr wurde zum Haushalt 2023 befristet bis 12/2026 geschaffen, um die massiven Bearbeitungsrückstände abzuarbeiten. Im Aufgabenfeld "Wiedererteilung der Fahrerlaubnis nach Entzug" bestehen allerdings weiterhin Bearbeitungszeiten von ca. 6 Monatent. Es ist zudem zu berücksichtigen, dass sich die Rechtsprechung dahingehend entwickelt, dass den Fahrerlaubnisbehörden ein höheres Maß an Vorermittlungen bei der Eignungsüberprüfung von Inhabern einer Fahrerlaubnis und damit vor Anordnung von Begutachtungen abverlangt wird. Durch diese Vorermittlungen wie z.B. der Anforderung von Attesten zu Erkrankungen, Aufenthaltsermittlungen oder der Abfrage des Drogenkonsumverhaltens hat sich der Bearbeitungsaufwand pro Fall deutlich erhöht.*
*Es ist absehbar, dass die Kapazitäten dauerhaft zur Erfüllung der Pflichtaufgaben erforderlich sind. Daher wird die beantragte Entfristung der Stelle bereits zum jetzigen Zeitpunkt vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 320.1232 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E9b | F 12.26 | unbefristet |

**Bürgeramt Mitte**

*Die Gesamtbevölkerung in Nürnberg wächst kontinuierlich. Zum 01.02.2022 hatte Nürnberg ca. 540.000 Einwohner/innen, zum 01.02.2025 bereits ca. 550.000 Einwohner/innen. Diese Entwicklung führt zwangsläufig zu einer langfristig weiter steigenden Inanspruchnahme der Leistungen des Bürgeramtes. Mit der Fertigstellung des „Stadthauses Q“ soll dort eine größere Außenstelle des Bürgeramtes Mitte eingerichtet werden. Zur Steigerung des Bürgerservices wurde im Vorgriff bis zur Fertigstellung des "Stadthauses Q" das Interims-Bürgeramt Eberhardshof vorübergehend gegenüber in der Fürther Straße 232 aufgebaut und eröffnet.*
*Die Stellen wurden im Sachgebiet "Meldewesen" ursprünglich zur Bewältigung des gestiegenen Arbeitsaufkommens aufgrund der Ukraine Krise befristet geschaffen. Da das Bürgeramt Eberhardshof im "Stadthaus Q" jedoch als dauerhafte Einrichtung vorgesehen ist, sind die Kapazitäten bis auf Weiteres zur Aufgabenerfüllung erforderlich. Die Entfristung wird empfohlen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 330.5125 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | unbefristet |
| 330.5135 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | unbefristet |
| 330.5140 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | unbefristet |
| 330.5145 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | unbefristet |
| 330.5160 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | unbefristet |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

**Amt für Migration und Integration**

*Seit dem Ausbruch des Ukraine Krieges am 24.02.2022 halten sich als Folge dessen inzwischen ca. 10.000 neu zugewanderte Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (Stand 13.04.2025) in Nürnberg auf, die als Geflüchtete nach Deutschland eingereist sind. Der Zuzug von Personen, die aus der Ukraine geflüchtet sind, hält weiter an. Zudem erfolgt auch eine Weiterwanderung innerhalb Deutschlands.*

*Die aktuell geltende mehrfach verlängerte Regelung sieht vor, dass bei erfüllten Voraussetzungen die Aufenthaltstitel Geflüchteter aus der Ukraine nach § 24 AufenthG bis zum 04.03.2026 erteilt bzw. verlängert werden dürfen. Der Schutz nach § 24 AufenthG ist nicht dauerhaft, sondern befristet. Er wird gewährt, solange der vorübergehende Schutz aufgrund des Beschlusses der EU in Kraft ist.*
*Nachdem der Ukraine Krieg jedoch unverändert anhält und derzeit noch kein Ende absehbar ist, besteht die Aufgabenstellung für die Ausländerbehörde zunächst fort.*

*Die Stellen wurden in der Abteilung "Aufenthaltsbegleitung" ursprünglich befristet zur Verfügung gestellt, um die Dauer des Ukraine Krieges und damit die Fallzahlentwicklung abzuwarten. Aufgrund des weiter andauernden Ukraine Krieges sind die Kapazitäten zur weiteren Aufgabenerfüllung erforderlich. Erst im Anschluss kann beurteilt werden, in welchem Umfang dauerhaft zusätzliche Kapazitäten notwendig sind. Der beantragten Entfristung der Stellenkapazität sollte deshalb zunächst nicht entsprochen werden.*

*Anfang Januar 2025 wurde eine gesonderte Arbeitsgruppe (Task-Force) vor allem zum Abbau der Bearbeitungsrückstände und zur Erprobung neuer Arbeitsprozesse eingerichtet. Die am 16.09.2025 vom Personal- und Organisationsausschuss (POA) beschlossene Verstetigung der Task-Force im Stellenplan führt zur Umwidmung der Stelle Nr. 335.0210. Die zukünftige Funktion der Gruppenleitung ist eine dauerhafte Aufgabenwahrnehmung.*

*Eine befristete Weiterführung bis Ende 2027 bzw. für die Stelle Nr. 335.0210 die Entfristung wird vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 335.0210 | 1,00 | Gruppenleiter/in, Sachbearbeiter/in | E 10 | F 12.25 | unbefristet |
| 335.1136 | 1,00 | Sachbearbeiter/in Typ 2 TGA | E 9a | F 12.25 | F 12.27 |
| 335.1236 | 1,00 | Sachbearbeiter/in Typ 2 TGA | E 9a | F 12.25 | F 12.27 |
| 335.1237 | 1,00 | Sachbearbeiter/in Typ 2 TGA | E 9a | F 12.25 | F 12.27 |
| 335.1385 | 1,00 | Sachbearbeiter/in Typ 1 TGK | E 9a | F 12.25 | F 12.27 |

*Zum 31.12.2022 ist das Chancenaufenthaltsrecht in Kraft getreten. Gesetzgeberisches Ziel ist es, mit einer niederschwelligen Prüfung und Erteilung eines befristeten Aufenthaltstitels die Chance auf eine schnelle wirtschaftliche und kulturelle Integration zu gewährleisten. Bei Sicherung des Lebensunterhaltes ist ein Hineinwachsen in die regulären Anschlussaufenthaltstitel möglich. Damit soll eine Abhängigkeit von steuerfinanzierten Sozialleistungen reduziert bzw. vermieden werden. Das Chancenaufenthaltsrecht tritt am 31.12.2025 außer Kraft.*

*Die Stellen wurden in der Abteilung "Aufenthaltsbegleitung" ursprünglich befristet zur Verfügung gestellt, um die geschätzte Fallzahlenentwicklung und eine mögliche Folgeregelung abzuwarten. Aufgrund der im neuen Koalitionsvertrag angekündigten Folgeregelung des Chancenaufenthaltsrechts ist eine Verlängerung der Stellenkapazität angezeigt. Die beantragte Entfristung der Stellenkapazität sollte aufgrund der im neuen Koalitionsvertrag angekündigten Befristung der Folgeregelung bis zum 31.12.2027 nicht entsprochen werden. Eine befristete Weiterführung bis Ende 2027 wird vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 335.1197 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | F 12.27 |
| 335.1297 | 1,00 | Schalterkraft | E 7 | F 12.25 | F 12.27 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

## Geschäftsbereich 2. BM

### 2. Bürgermeister

*Das Portfoliomanagement im Kontext der weiteren Spielstätte des Staatstheaters in der Kongresshalle, der Ermöglichungsräume des ehemaligen Reichsparteitagsgeländes, aber auch vor dem Hintergrund des Opernhauses am Richard-Wagner-Platz entwickelte sich zu einem andauernden, strategischen Schwerpunkt bei 2. BM. 2023 wurde die Stelle "Kommunikationsmanagement ehem. Reichsparteitagsgelände" drittmittelfinanziert geschaffen, um Kommunikationsstrukturen zur Abstimmung der vielfältigen und sich im Zeitablauf verändernden Projektschwerpunkte aufzubauen, zu etablieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln und eine proaktive, abgestimmte Kommunikation zu gewährleisten. Ursprünglich war die Finanzierung der Stelle bis einschließlich August 2026 zugesagt.*
*Angesichts der andauernden Relevanz der genannten Projekte und der Notwendigkeit eines kontinuierlichen Kommunikationsprozesses, um u.a. einen Konsens zwischen den unterschiedlichen Interessensgruppen zu vermitteln sowie die nationalen und internationalen Medien anzusprechen, wird eine Fristverlängerung entsprechend der Beantragung bis August 2029 (F 08.29) befürwortet. Die Bezuschussung der Stelle erfolgt weiterhin vollständig durch das Staatstheater Nürnberg. Der Stellenplanvermerk Z (Zuschuss) bleibt bestehen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 002.0119 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 13 | F 08.26 | F 08.29 |

### Museen der Stadt Nürnberg

*Die zum Haushalt 2025 mit einem Fristvermerk F 05.26 geschaffene und durch Drittmittel finanzierte Stelle widmet sich der digitalen Sicherung und wissenschaftlichen Erschließung von Kunstwerken Albrecht Dürers, die sich in städtischem Besitz befinden. Ziel ist es, diese über die Forschungsplattform „duerer.online“ auch international für Bildungs- und Forschungszwecke zugänglich zu machen.*

*Durch Fördermittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und Mittel aus dem KuM Budget, ist die Finanzierung für weitere sieben Monate bis zum Ende des Projekts Ende 2026 ohne zusätzliche Belastung des Gesamthaushaltes gesichert. Die Deckung wurde von Stk anerkannt. Die Stelle erhält den neuen Fristvermerk F 12.26. Der Zuschussvermerk Z bleibt bestehen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 410.0040 | 0,50 | Wissenschaftliche Mitarbeiter/in | E 13 | F 05.26 | F 12.26 |

### Amt für Kultur und Freizeit

*Der Stab Kinderkultur konzipiert und organisiert vielfältige Formate kultureller Bildung sowie Kinderkulturveranstaltungen, darunter die Kindertheaterreihe und die KinderUni. Zum Haushalt 2016 wurden zusätzliche 0,13 VK für Planung, Organisation und Durchführung dieser Aktivitäten geschaffen – vollständig finanziert aus dem Paula-Maurer-Nachlass, der gezielt für Kinderkulturaktivitäten bereitgestellt wurde.*
*Da die 100%ige Drittmittelfinanzierung der Stelle für ein weiteres Jahr gesichert ist, wird die Verlängerung der Stellenkapazität vorgeschlagen. Die Stelle erhält den Fristvermerk F 12.26 und einen Zuschussvermerk Z.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 416.0061 | 0,13 | Päd. Mitarbeiter/-in | E 9b | F 12.25 | F 12.26 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

*Das Programm Musikalische Bildung für Kinder und Jugendliche in Nürnberg (MUBIKIN) wurde im Schuljahr 2011/12 ins Leben gerufen und basiert auf einer Kooperationsvereinbarung, die zum 31.08.2026 endet. MUBIKIN wird bislang maßgeblich von der Stadt Nürnberg und der Stiftung Persönlichkeit getragen.*

*In einer Presseerklärung vom 30.07.2024 sprach sich die Stadtspitze für die Überführung des Programms in alleinige städtische Trägerschaft aus; ein entsprechendes Konzept wurde am 09.05.2025 vom Amt für Kultur und Freizeit (KuF), bei dem die Geschäftsführung für das Programm liegt, im Kulturausschuss vorgestellt und von diesem befürwortet.*

*Mit dem Ende der Kooperationsvereinbarung übernimmt die Stadt Nürnberg ein Musikförderprogramm unter städtischer Trägerschaft auf der Basis des bisherigen städtischen Anteils. Mehrkosten entstehen der Stadt durch die Fortführung demzufolge nicht.*

*Damit das Förderprogramm für musikalische Bildung in Nürnberg weiterhin fortgeführt werden kann, werden die unten aufgeführten Stellen (6,0 VK Musikschullehrkraft sowie 1,0 VK Koordination MUBIKIN) zur Entfristung vorgeschlagen. Die Frist- und Zuschussvermerke werden entfernt.*

*Die Stelle Nr. 416.4265 (Sprengelkoordination MUBIKIN) wird ebenfalls zur Entfristung vorgeschlagen. Diese Stelle entstand 2018 aus der Teilung einer bereits vorhandenen unbefristeten und nicht drittmittelfinanzierten Stelle (416.4260). Die neue Stelle Nr. 416.4265 sollte nur für die Laufzeit des Projekts Aufgaben für MUBIKIN übernehmen und erhielt deshalb einen Fristvermerk analog zu den anderen MUBIKIN Stellen. Der Fristvermerk wird entfernt.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 416.0062 | 1,00 | Koordinator/in MUBIKIN | E 10 | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4265 | 0,67 | Sprengelkoordinaton MUBIKIN | E 9b | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4410 | 1,00 | Musikschullehrkraft | E 9b | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4411 | 1,00 | Musikschullehrkraft | E 9b | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4412 | 1,00 | Musikschullehrkraft | E 9b | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4413 | 1,00 | Musikschullehrkraft | E 9b | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4414 | 1,00 | Musikschullehrkraft | E 9b | F 08.26 | unbefristet |
| 416.4415 | 1,00 | Musikschullehrkraft | E 9b | F 08.26 | unbefristet |

**BildungsCampusNürnberg**

*Beantragt wird die Fristverlängerung von zwei Stellen zur Durchführung von Berufsintegrationsklassen (BIK).*
*Die Prüfung, ob das Bildungszentrum des Bildungscampus Nürnberg (BCN/BZ) im Schuljahr 2025/2026 erneut Berufsintegrationsklassen anbieten kann, ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Deshalb wird vorgeschlagen, die drittmittelfinanzierten Stellen Nr. 420.3121 und 420.3128, die derzeit bis 31.12.2025 befristet und mit einem Sperrvermerk X und Zuschussvermerk Z versehen sind, für eine etwaige Fortführung des Projekts BIK bzw. Folgeprojekte unter Beibehaltung der Stellenplanvermerke X und Z bis 31.12.2026 zu verlängern. Für die Entfernung der Sperrvermerke wird BCN/BZ die entsprechende Finanzierung der Stellen über Drittmittel nachweisen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 420.3121 | 1,00 | Sozialpädagoge/in | S 11b | F 12.25 | F 12.26 |
| 420.3128 | 1,00 | Sozialpädagoge/in | S 11b | F 12.25 | F 12.26 |

*Die Stelle Nr. 420.3504 wurde 2023 mit einem Fristvermerk F 12.23 und einem Zuschussvermerk Z für die Fortführung der Online-Kurse neben den Präsenzangeboten in der Abteilung Grundbildung und der nachzuholenden Schulabschlüsse geschaffen. Zu den Haushalten 2024 und 2025 wurde die Befristung der Stelle jeweils um ein weiteres Jahr bis Ende 2025 verlängert.*
*Für eine weitere Verlängerung der Stelle stehen derzeit nur Fördermittel für den Umfang von 0,5 VK der insgesamt 0,77 VK der Stelle zur Verfügung. Die Verlängerung der Befristung bis Ende 2026 (Fristvermerk F 12.26) wird daher unter Anbringung eines Sperrvermerks X im Umfang von 0,27 VK befürwortet. Für die Entfernung des Sperrvermerks wird BCN/BZ die entsprechende Finanzierung über Drittmittel nachweisen. Der vorhandene Stellenvermerk Z (Zuschuss) bleibt bestehen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 420.3504 | 0,77 | Kursplaner/in | E 9b | F 12.25 | F 12.26 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

*Auf der Grundlage des zum 01.04.2012 in Kraft getretenen „Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ wurden BCN Personalkapazitäten für Beratungen und Verwaltungstätigkeiten im Projekt Zentrale Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen in der Metropolregion Nürnberg (ZAQ) befristet bis 31.12.2025 zur Verfügung gestellt.*
*BCN intendiert die Fortsetzung des Projekts ab 2026 bis vorerst Ende 2028. Derzeit läuft das Beantragungsverfahren für das Projekt. Die Erteilung des Bewilligungsbescheids ist noch in 2025 zu erwarten.*
*Damit BCN sich weiterhin im Rahmen des Projekts engagieren kann, wird die Verlängerung der bisher vollständig drittmittelfinanzierten Stellen bis zum 31.12.2028 empfohlen. Die Zuschussvermerke Z bleiben unverändert bestehen und die Stellen werden alle mit einem Sperrvermerk X versehen. Für die Entfernung der Sperrvermerke wird BCN die entsprechende Finanzierung der Stellen über Drittmittel nachweisen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 420.0610 | 1,00 | Leiter/in Projekt ZAQ | E 10 | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0611 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0612 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0613 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0614 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0615 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0616 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0617 | 0,88 | Verwaltungsfachkraft | A 6/A 7 | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0618 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0619 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0620 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 420.0621 | 0,40 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |

*Integration ist eine bleibende Aufgabe für Kommunen und es ist weiterhin Ziel, zugewanderten Menschen schnellstmöglich v.a. drittmittelgeförderten Deutschunterricht zu ermöglichen und sie so in die Lage zu versetzen, sich in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Der BCN ist als Träger für vom BAMF geförderte Integrations- und Berufssprachkurse anerkannt und erhält in diesem Zusammenhang Drittmittel für das Kursangebot vom BAMF. Für die Planung, Koordination und Organisation der Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren sowie die verwaltungsmäßige Begleitung und Betreuung der Angebote, ist die Fortführung der beiden Stellen nötig. Sie wurden im Rahmen des "Flüchtlingskontingents" befristet geschaffen und zuletzt von 2021-2025 verlängert, um die Fallzahlen-Entwicklung in diesem Kursbereich beobachten zu können. Die im Rahmen des Antrags von BCN übermittelten Zahlen zeigen einen anhaltenden Bedarf an Berufs- und Integrationssprachkursen.*
*BCN hat die Entfristung der Stellen beantragt. Die weitere Entwicklung des Kursbedarfs soll beobachtet werden, daher wird eine Verlängerung der Stellen bis Ende 2030 (F 12.30) empfohlen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 420.3508 | 1,00 | Verwaltungsfachkraft | A 7 | F 12.25 | F 12.30 |
| 420.3870 | 1,00 | Kursplaner/in Sonderaufgaben | E 10 | F 12.25 | F 12.30 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

## Geschäftsbereich 3. BM

**Feuerwehr**

*Zum Haushalt 2020 wurde eine Stelle für die Abteilung Aus- und Fortbildung im Bereich „Sachbearbeiter/in Brandschutzunterweisung" geschaffen. Der Stelleninhaber plant und organisiert die Ausbildungen und führt sie durch.*
*Die Stelle war zunächst bis 12/2022 und dann bis 12/2025 befristet. Im Laufe des Jahres 2023 konnten alle coronabedingten Einschränkungen für die Durchführungen von Brandschutzunterweisungen abgebaut werden. 2024 fanden wieder vollumfänglich Brandschutzhelferausbildungen und Feuerlöscher-Unterweisungen statt: 47 durchgeführte Schulungen, 632 Teilnehmende an den Schulungen, Einnahmen durch die Schulungen von 101.980 Euro.*
*Die ersten Ergebnisse und die Abschätzungen zu Akquise und Planungen von Ausbildungen und Unterweisungen für 2025 und folgende Jahre zeigt, dass der Bedarf an Veranstaltungen bei den Dienststellen der Stadt Nürnberg, bei den Eigenbetrieben und bei Dritten weiterhin besteht und nach aktueller Einschätzung steigen wird. Demzufolge werden die Einnahmen, die durch die Schulungsveranstaltungen erbracht werden, die Personalkosten für die Planstelle auch in Zukunft decken.*
*Es wird zunächst eine Fristverlängerung bis 12.28 vorgeschlagen, um eine Evaluation des dauerhaften Bedarfes und der korrekten Bedarfsberechnung zu ermöglichen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 370.0322 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | A 9 | F 12.25 | F 12.28 |

*Zum Haushalt 2023 wurde die Stelle Nr. 370.0525 im Sachgebiet Kostenersatz geschaffen. Beantragt waren 1,0 VK, was angesichts der angespannten Haushaltssituation der Stadt Nürnberg nicht realisiert wurde, 0,5 VK wurden geschaffen. Ziel der Schaffung war zum einen die Aufgabenmehrung bei den zu verrechneten Einsätzen auffangen zu können. Zum anderen sollte eine zentrale und effizientere Bearbeitung des Kostenersatzes durch die Verwaltung ermöglicht und so das Einsatzpersonal entlastet werden.*
*Aufgrund der Datenlage kann davon ausgegagen werden, dass auch weiterhin die Stelleninhaber bzw. die Gruppe voll ausgelastet sein werden, seit 2014 stieg die Anzahl der zu erstellenden Bescheide um 34%. Daher wird die Entfristung der Stelle vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 370.0525 | 0,50 | Verwaltungsfachkraft | E 8 | F 12.25 | unbefristet |

## Geschäftsbereich Referat I/II

**Personalamt**

*Die beiden Stellen wurden zum Haushalt 2022 zunächst befristet bis 12/2022 geschaffen und mehrmals bis zuletzt 12/2025 verlängert. Im Bereich des Personalrecruitings haben sich die Rahmenbedingungen seit der Stellenschaffung 2022 weiter verändert, u. a. kamen folgende neue bzw. intensiver zu bearbeitenden Aufgaben hinzu:*
*- Neu: Einstieg Active Sourcing (Aufmerksamkeit von Bewerbenden)*
*- Intensivierung Bewerbendenbetreuung (Reduzierung von Absprungraten vor Dienstantritt)*
*- Neu: Vermittlung von guten Zweitplatzierten (enge Betreuung)*
*- Verstärkung Dienststellenbetreuung (z. B. Beratung Ausschreibungsprofile, Ausschreibungskanäle, Businessnetzwerke)*
*- Weitere Individualisierung der Einstellungsverfahren (laufender enger Kontakt, intensivere Betreuung, hoher individueller Informationsbedarf)*
*- Positive Candidate Journey -> Reputationsmanagement (z. B. kununu)*
*Die unbefristete Ausweisung der beiden Stellen wird daher empfohlen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 120.2157 | 1,00 | Sachbearbeiter/in Typ 2 | E 9b | F 12.25 | unbefristet |
| 120.2357 | 1,00 | Sachbearbeiter/in Typ 2 | E 9b | F 12.25 | unbefristet |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

**Kassen- und Steueramt**

*Die Stelle wurde im Jahr 2023 geschaffen, um die Stadt Nürnberg bei der Umsetzung der Grundsteuerreform zu unterstützen. Aufgrund technischer Verzögerungen konnte die Stelleninhaberin jedoch erst zum 01.09.2024 ihre Arbeit aufnehmen. Die eingesetzte Software weist weiterhin erhebliche Mängel auf, insbesondere im Hinblick auf das neue Recht und die Nürnberger Besonderheit des „zusammengefassten Bescheids". Die Stadt ist daher auf intensive fachliche Zuarbeit angewiesen.*
*Zudem sind die von den Finanzbehörden gelieferten Daten häufig fehlerhaft. Fehlerhafte Bescheide führen zu Beschwerden und müssen in aufwändiger Einzelprüfung korrigiert werden, um finanzielle Nachteile für die Stadt zu vermeiden. Die parallele Bearbeitung nach altem und neuem Recht sowie das regelmäßige Monitoring im Ältestenrat erfordern weiterhin erhebliche personelle Ressourcen. Eine Verlängerung der Stelle ist daher zwingend notwendig.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 210.6025 | 1,00 | Projektkoordinator/in Grundsteuerreform | E 9b | 12.26 | 12.29 |

*Die Stelle Nr. 210.4190 wurde zum Haushalt 2023 geschaffen und im Oktober 2023 besetzt. Trotz der Übernahme der Aufgaben einer langzeiterkrankten Sachbearbeiterin und einer längeren Stellenvakanz konnte das Finanzierungsziel, Mehreinnahmen von 0,3 bis 1 Mio. EUR jährlich gegenüber dem langjährigen Durchschnitt der Vorjahre bis 2015 zu generieren, erreicht werden. Das Ergebnis 2024 lag mit 8.011.874,95 EUR deutlich über dem jährlichen Durchschnitt von 6.297.914,91 EUR, was einer Steigerung von über 1,7 Mio. EUR entspricht. Die Stelle ist vollständig gegenfinanziert.*
*Der Entfristung wird zugestimmt.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 210.4190 | 1,00 | Sachbearbeiter/in (w/m/d) Vollstreckung | E 9b | 12.25 | unbefristet |

## Geschäftsbereich Referat III

**Umweltamt**

*Die Stelle wurde zum Haushalt 2021 für Koordination der Aktivitäten in Bezug auf die Baureifmachung der Technischen Universität Nürnberg und die Ermöglichung einer vorrangigen Bearbeitung des Planungsgebiets befristet bis Ende 2026 geschaffen. Der zwischenzeitliche Projektfortschritt und -ablauf zeigt erhebliche Erfolge (z. B. Genehmigung des sog. Modulbaus und Beginn dessen Errichtung, Entwicklung und Verabschiedung der Rahmenplanung, Fortentwicklung des Natur- und Artenschutzkonzeptes, Sanierungsplanung und beginnende Umsetzung vorhandener Altlasten etc.). Es ist aber bereits absehbar, dass die Arbeiten bis 12.26 nicht abgeschlossen sein werden, das Projekt wird mindestens bis 2030 andauern . Eine Fristverlängerung der Stelle bis 12.30 wird daher vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 325.1145 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 12 | F 12.26 | F 12.30 |

**Gesundheitsamt**

*Die bis 06.26 befristeten Stellen Nr. 530.1526 und 530.1585 wurden für die Aufgaben im Bereich der Schuleingangsuntersuchungen geschaffen. Der dauerhafte Bedarf wurde im Rahmen einer im Jahr 2024 durchgeführten Organisationsuntersuchung bestätigt. Eine Entfristung der Stellen wird vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 530.1526 | 0,50 | JUGENDÄRZTIN/-ARZT | E 15 | F 06.26 | unbefristet |
| 530.1585 | 0,50 | MED. FACHANGESTELLTE/R | E 6 | F 06.26 | unbefristet |

*Die Einrichtung einer kommunalen Gesundheitskonferenz in Nürnberg (Gesundheitsregion PLUS) wurde im Gesundheitsausschuss (Sitzung vom 10.07.2014 TOP 1) beschlossen und bislang durch Mittel des Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit finanziert. Ein Beschluss zur Verlängerung der bewilligten Mittel ab dem 01.01.2027 liegt vor. Die Finanzierung wurde von Stk bestätigt. Bis dahin wird der Eigenanteil durch Gh über einen Sperrvermerk in Höhe von 0,23 VK an der Stelle 530.0610 und 1,0 VK an der Stelle 530.0760 gewährleistet. Für diese Stelle wird, basierend auf einer vollständigen Deckung, eine Entfristung vorgeschlagen. Es wird der Stellenvermerk Z (Zuschussabhängig) angebracht.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 530.0540 | 1,00 | WISS. SACHBEARBEITER | E 13 | F 12.26 | unbefristet |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

*Zum Vollzug der seit 2018 neuen gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsberatung für die in der Prostitution Tätigen wurden bei Gh zusätzliche Stellenplankapazitäten geschaffen. Nachdem es sich dabei um eine neue Aufgabe handelte und der tatsächliche Personalbedarf je nach Fallzahlen und Inanspruchnahme erst nach einer gewissen Anlaufzeit bemessen werden konnte, erhielten die Stellen zunächst einen Fristvermerk F 12.22. Dieser wurde zum Haushalt 2022 bis 12.25 verlängert, da ein Auftrag des Bundestags zur Evaluation des Prostituiertenschutzgesetzes bestand. Das Ergebnis der Evaluation wurde im Juni 2025 veröffentlich. Die Empfehlungen der Evaluation zielen auf eine qualitativ hochwertige, unabhängige, niedrigschwellige und unterstützende Beratung ab, die das Vertrauen der Prostituierten stärkt (§10 ProstSchG). Darüber hinaus soll das Beratungsgespräch gem. §7 ProstSchG individueller und schützender gestaltet werden. Eine Entfristung der Stellen wird daher vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 530.4140 | 0,13 | ÄRZTIN/ARZT | E 15 | F 12.25 | unbefristet |
| 530.4160 | 1,00 | SOZIALPÄDAGOGE/IN | S 11b | F 12.25 | unbefristet |
| 530.4165 | 0,50 | VERWALTUNGSFACHKRAFT | E 6 | F 12.25 | unbefristet |
| 530.5130 | 1,00 | VERWALTUNGSFACHKRAFT | E 6 | F 12.25 | unbefristet |
| 530.5135 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9b | F 12.25 | unbefristet |

*Die Stellen in der Traumfachstelle wurden zum Haushalt 2015 bzw. 2016 mit einer anteiligen Drittmitteldeckung für die Erstuntersuchung der in Nürnberg ankommenden Schutzsuchenden geschaffen. Die Erstuntersuchung von ankommenden Flüchtlingen ist eine Pflichtaufgabe des Gesundheitsamtes gemäß §62 AsylG und wird seitens des Bezirks mit 75 EUR pro Untersuchung erstattet. Auf diesen Stellen werden jedoch nicht ausschließlich Pflichtaufgaben (gem. Aussage von Gh maximal 75%), sondern auch freiwillige Aufgaben im Rahmen der Traumaarbeit ausgeübt, für die Gh bislang keine Drittmittel erhält.*

*Um eine saubere Trennung der freiwilligen Aufgaben und der drittmittelfinanzierten Pflichtaufgaben gewährleisten zu können, werden die Stellen künftig im Stellenplan entsprechend aufgeteilt.*

*Es wird empfohlen die Stellen, auf denen die Pflichtaufgaben wahrgenommen werden, unbefristet im Stellenplan fortzuführen. Die Stellen erhalten einen Sperrvermerk Y in der Höhe der einkalkulierten Drittmittel, so dass für diese Stellenanteile keine städtischen Mittel eingeplant werden. Der Eigenanteil, mit dem die Stellen damals geschaffen wurden, wird weiterhin über den städtischen Haushalt erbracht (Stellen Nr. 530.1150, 530.1155, 530.1187).*

*Eine Verlängerung der Stellen, auf denen die freiwilligen Aufgaben wahrgenommen werden, wird unter der Voraussetzung einer vollständigen Deckung bis 12.26 vorgeschlagen. Dies erfolgt durch das Anbringen von Sperrvermerken im Stellenplan A des Gesundheitsamtes und/oder über den Nachweis von entsprechenden Drittmitteln. Bis zur Klärung der Finanzierung erhalten diese Stellen einen Sperrvermerk. Dies betrifft die vorhandenen Stellen Nr. 530.1110, 530.1135 und 530.1189 sowie die durch die o. g. Stellenteilung neu im Stellenplan auszuweisenden Stellen Nr. 530.1151 , 530.1156 und 530.1190.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 530.1110 | 1,00 | Ärztin/Arzt | E 14 | F 12.25 | F 12.26 |
| 530.1135 | 0,50 | Ärztin/Arzt | E 14 | F 12.25 | F 12.26 |
| 530.1150 | 0,75 | Med. Fachangestellte/r | E 5 | F 12.25 | unbefristet |
| 530.1151 | 0,25 | Med. Fachangestellte/r | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |
| 530.1155 | 0,75 | Med. Fachangestellte/r | E 5 | F 12.25 | unbefristet |
| 530.1156 | 0,25 | Med. Fachangestellte/r | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |
| 530.1187 | 0,75 | Verwaltungsfachkraft | E7 | F 12.25 | unbefristet |
| 530.1189 | 0,50 | Verwaltungsfachkraft | E 7 | F 12.25 | F 12.26 |
| 530.1190 | 0,25 | Verwaltungsfachkraft | E 7 | F 12.25 | F 12.26 |

**Friedhofsverwaltung**

*Die Stelle Nr. 740.2310 wurde zum Haushalt 2022 befristet bis Ende 2025 geschaffen, um die Einführung der neuen Softwarelösung für den Städtischen Bestattungsdienst zu begleiten sowie einen verbesserten Kundenservice zu realisieren. Da die neue Softwarelösung noch nicht beschafft werden konnte, besteht der Bedarf an der Stelle für weitere zwei Jahre. Bis dahin soll die neue Software beschafft und implementiert werden. Eine Verlängerung der Stelle Nr. 740.2310 bis Ende 2027 wird deshalb vorgeschlagen..*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 740.2310 | 1,00 | Bestattungsberater/in | E 7 | F 12.25 | F 12.27 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

*Die Stelle Nr. 740.3065 wurde zum Haushalt 2022 zur Aufarbeitung des Rückstandes an notwendigen Baumaßnahmen im Umfang von 0,5 VK bis Ende 2025 befristet geschaffen. Viele der dringlichsten Maßnahmen konnten zwischenzeitlich angegangen werden. Zur dauerhaften Gewährleistung eines verkehrssicheren Betriebs sowohl auf den beiden Großfriedhöfen als auch auf den Außenfriedhöfen muss in den nächsten Jahren jedoch das Wegenetz auf den Friedhöfen saniert werden. Eine Verlängerung der Stelle Nr. 740.3065 um 3 Jahre bis Ende 2028 wird deshalb vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 740.3065 | 0,50 | Technische Sachbearbeiter/in | E 10 | F 12.25 | F 12.28 |

## Geschäftsbereich Referat IV

### Referat für Schule und Sport

*Zum Haushalt 2019 wurde die Kapazität in der Sportstättenvergabe bedingt durch eine gestiegene Zahl von Sporthallen befristet um 1,0 VK erhöht. Die Kapazitätsausweitung ermöglichte zunächst Qualitätsverbesserungen und die Entlastung der Mitarbeitenden. Ab 01.04.2026 werden 0,75 VK der Stelle zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung eingespart, bis dahin soll dieser Stellenanteil noch befristet verlängert werden. Darüber hinaus ist vorgesehen, u.a. Optimierungspotentiale beim Vergabevorgang zu prüfen. Erst im Anschluss kann beurteilt werden, in welchem Umfang dauerhaft zusätzliche Kapazität erforderlich ist. Es wird daher empfohlen, die Befristung der verbleibenden Teilstelle (0,25 VK) unter der neuen Stellenplannummer 040.0831 bis Ende 2028 zu verlängern. Eine entsprechende Stellenteilung wird nach Beschlussfassung veranlasst.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 040.0830 | 0,75 | Verwaltungsfachkraft | A 7 | F 12.25 | F 03.26 |
| 040.0831 | 0,25 | Verwaltungsfachkraft | A 7 | F 12.25 | F 12.28 |

*Die Stelle wurde zum Haushalt 2022 geschaffen, um die Kapazität der schulpsychologischen Kräfte vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Herausforderungen befristet zu verstärken. Durch die zwischenzeitliche Einrichtung von Brückenklassen mit ukrainischen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind noch weitere, bei der damaligen Stellenschaffung unvorhergesehene Krisenfolgen in den Schulen angekommen. Beratungskontakte, Gruppenangebote und Maßnahmen zur Krisenprävention/-intervention konnten seitdem deutlich ausgeweitet werden. Es wird empfohlen, die Stelle unbefristet zur Verfügung zu stellen, um insbesondere den Fortbestand der präventiven Angebote zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund der bereits jetzt laufenden Einsatzplanungen für das Schuljahr 2026/2027 wird empfohlen, die Enfristung bereits zum Haushalt 2026 vorzunehmen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 040.0590 | 1,00 | Schulpsychologe/in | E 13 | F 12.26 | unbefristet |

*Die Stelle wurde zum Haushalt 2021 befristet um insgesamt 0,75 VK aufgestockt; davon wurden 0,12 VK über eine interne Teildeckung realisiert. Aufgrund von Fallzahlsteigerungen wurde der Bereich bauliche und strategische Maßnahmenplanung beim (Schul-) Sportflächenmanagement zum Haushalt 2025 bereits durch eine zusätzliche Halbstelle unbefristet kapazitativ ausgebaut. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der damaligen Kapazitätsprüfung wird empfohlen, auch diese Teilstelle künftig unbefristet auszuweisen. Aufgrund der derzeitigen Vakanz und der ausstehenden Wiederbesetzung der Stelle wird empfohlen, die Enfristung bereits zum Haushalt 2026 vorzunehmen, um die Nachbesetzung personalwirtschaftlich zu erleichtern.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 04001195 | 0,63 | SB Schulsportstättenbau | A 11 | F 12.26 | unbefristet |

### Amt für Allgemeinbildende Schulen

*Der Projektbewirtschaftungszeitraum für das EU-Forschungsprojekt "SchoolFood4change"wurde um ein halbes Jahr bis Ende 30.06.2026 verlängert. Der gewonnene Zeitraum kann sinnvoll genutzt werden, um die Erkenntnisse aus dem Projekt zu sichern und in etwaige Ressourcen- und Machbarkeitsüberlegungen einfließen zu lassen. Der Bescheid über die Verlängerung des Projektzeitraums und die vollständige Finanzierung gegebenenfalls auch durch übertragbare Restmittel (EU-Fördermittel) steht allerdings noch aus. Der Verlängerung der Stelle bis 30.06.2026 wird daher unter dem Vorbehalt der Finanzierungsbestätigung zugestimmt, vorsorglich erhält die Stelle einen Sperrvermerk X ab 01.01.2026.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 401.0060 | 0,50 | Projektleitung | A 13/A 14 | F 12.25 | F 06.26 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

## Geschäftsbereich Referat V

### Referat für Jugend, Familie und Soziales

*Gerade in Zeiten von gesellschaftlichen Krisen hat das Bürgerschaftliche Engagement bei Ref. V sehr große Wirkung entfaltet. Die Stellen unterstützen und fördern eine engagierte und aktive Bürgerschaft vor Ort als essentielle Daseinsvorsorgeleistung der Kommune. Die erfolgreichen Projekte und Instrumente der Anerkennung und Würdigung von Ehrenamt sollen erhalten und bedarfsgerecht ausgebaut werden. Die Finanzierung soll zudem weiterhin ausschließlich aus Drittmitteln erfolgen.*
*Die Verlängerung der Stellen Nr. 050.0017 und 050.0018 bis 12.26 wird empfohlen. Sie erhalten den Sperrvermerk X bis zum Nachweis der Finanzierung, die bereits angebrachten Stellenvermerke Z (Zuschuss) haben weiterhin Bestand.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 050.0017 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | S 11b | F 12.25 | F 12.26 |
| 050.0018 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | S11b | F 12.25 | F 12.26 |

### Amt für Existenzsicherung und Soziale Integration

*Die beantragte Fristverlängerung für die befristeten Stellen im Bereich SHA/3 ist notwendig, um den gestiegenen Anforderungen in der Abteilung Wohngeld und der kommunalen Asylunterbringung gerecht zu werden. Die Wohngeldstelle sieht sich aufgrund der Wohngeld-Plus-Reform weiterhin mit einer erheblichen Aufgabenmehrung konfrontiert. Die Antragszahlen haben sich verdoppelt und der Bearbeitungsrückstand beläuft sich auf mehrere Monate. Die Beschaffung eines KI-Tools soll hier künftig Entlastung schaffen, weshalb die Stellenkapazitäten der Wohngeldstelle wie beantragt nur verlängert, aber nicht entfristet werden können.*
*Gleichzeitig erfordern die Verwaltung der Asylunterkünfte und die damit verbundenen Finanzströme weiterhin eine kontinuierliche Betreuung. Ein Wegfall der Stellenkapazitäten würde nicht nur die Einbringung offener Forderungen gefährden, sondern auch zu einem erheblichen finanziellen Schaden für die Stadt Nürnberg führen, da die Refinanzierung der Ausgaben und die Verwaltungskosten für die Wohnungen steigen würden. Daher wird empfohlen, die Fristvermerke auf F 12.28 zu verlängern.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 500.3618 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3635 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3655 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3695 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3707 | 1,00 | VERWALTUNGSFACHKRAFT, SB | E 8 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3709 | 1,00 | VERWALTUNGSFACHKRAFT, SB | E 8 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3711 | 1,00 | VERWALTUNGSFACHKRAFT, SB | E 8 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3713 | 1,00 | VERWALTER/IN (HANDWERKL.) | E 5 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.3725 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | S 11b | F 12.25 | F 12.28 |

*Die beantragte Fristverlängerung für die befristeten Stellen im Bereich SHA/1 bis zum 31.12.2028 ist notwendig, um den weiterhin steigenden Anforderungen in der Grundsicherung gerecht zu werden. Trotz eines aktuellen Rückgangs bei den Asylleistungsfällen wird aufgrund einer Prognose für die Jahre 2025 bis 2028 ein Anstieg der Fallzahlen in allen relevanten Rechtskreisen erwartet. Die rechnerisch durchgängig bestehende Unterdeckung an Sachbearbeiterstellen zeigt, dass die derzeitige Personaldecke nicht ausreicht, um die anfallenden Aufgaben effizient zu bewältigen. Um eine angemessene Sachbearbeitung sicherzustellen und auf zukünftige Herausforderungen angemessen reagieren zu können, wird die Verlängerung der Fristvermerke auf F 12.28 empfohlen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 500.1104 | 1,00 | GRUPPENLEITER/IN | A 11 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1106 | 1,00 | GRUPPENLEITER/IN | A 11 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1109 | 1,00 | GRUPPENLEITER/IN | E 10 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1110 | 0,50 | GRUPPENLEITER/IN | E 10 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1204 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1205 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1206 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | A 9/A 10 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1212 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | A 9/A 10 | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1213 | 0,73 | SACHBEARBEITER/IN | A 9/A 10 | F 12.25 | F 12.28 |

| Stellen-Nr. | TB<br>*Erläuterung* | Funktionsbezeichnung | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|
| 500.1214 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1215 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1216 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1217 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |
| 500.1218 | 0,49 | SACHBEARBEITER/IN | A 9/A 10 | F 12.25 | F 12.28 |

*Im Zuge der Wohngeldnovelle 2023 wurde im Haushalt 2024 eine Vollzeitstelle zur Digitalisierung und Prozessoptimierung der Wohngeldstelle geschaffen. Erste Maßnahmen wie die Einführung der E-Akte, die Digitalisierung der Postein- und -ausgänge sowie der Einsatz von RPA-Technologien wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Künftig sollen weitere Prozesse mithilfe Künstlicher Intelligenz automatisiert werden. Ein entsprechendes KI-Tool wurde erfolgreich erprobt und soll nun dauerhaft eingesetzt werden. Die dafür vorgesehene Stelle übernimmt die technische Umsetzung in Abstimmung mit der städtischen IT und externen Dienstleistern. Zudem steht die technische Anbindung der Leistungen „Nürnberg-Pass" sowie „Bildung und Teilhabe" noch aus.*
*Parallel dazu richtet sich die IT-Abteilung des Sozialamts (SHA) strategisch neu aus. Notwendig sind dabei der Aufbau eines internen Wissensmanagements, eine SHA-interne Hotline für spezifische Anliegen sowie eine engere Verzahnung zwischen Digitalkoordination und IT. Verbunden mit dem Ziel, die digitale Leistungsfähigkeit der SHA-IT nachhaltig zu stärken, wird empfohlen, den Fristvermerk auf F 12.28 zu verlängern..*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 500.0526 | 1,00 | DV-SACHBEARBEITER/IN | A10 | F 12.25 | F 12.28 |

**Amt für Kinder, Jugendliche und Familien**

*Die Umsetzung des KJSG führt zu weitgreifenden Änderungen für die Jugendämter in Deutschland. Insbesondere bei der sog. „Inklusiven Lösung" (Zusammenführung der Hilfen für behinderte junge Menschen unter dem Dach der Jugendhilfe) wird es in einem mehrstufigen Zeitplan darum gehen, die Infrastruktur sowie die methodischen, konzeptionellen und organisatorischen Voraussetzungen zur Umsetzung herzustellen. Dies hat sowohl auf Seiten der Jugendämter wie auch auf Seiten der freien Träger und der Bezirke Auswirkungen, die grundsätzlich in die Organisationsstruktur eingreifen.*
*Im Rahmen des Bundesprojektes „Modellkommune" wurde eine erste pilotmäßige Erprobung des Methodenansatzes mit dem Bezirk Mittelfranken und dem Jugendamt der Stadt Nürnberg geplant. Dabei sollen Prozessbeschreibungen und Prozessanalysen helfen, die Verfahren in der Leistungsgewährung und Leistungssteuerung der Eingliederungshilfe nach dem SGB VIII bei der Stadt Nürnberg sowie nach dem SGB IX beim Bezirk Mittelfranken transparent darzustellen, um auf dieser Basis Unterschiede aber auch Gemeinsamkeiten in der Gewährung herauszuarbeiten und die Steuerung von Leistungen diskutieren und bewerten zu können.*

*Die beiden Stellen wurden zum Haushalt 2024 im Rahmen des Projektes „Modellkommunen" zunächst bis 2025 befristet geschaffen. Die Personalkosten werden jährlich anteilig mit rd. 90% bezuschusst. Im Rahmen der Verlängerung der Projektlaufzeit des Bundesprojekts ist seitens des Jugendamtes anvisiert, den Fokus verstärkt auf die operativen Themen zu legen. Insbesondere sollen die Bereiche der inklusiven Inobhutnahme sowie der inklusiven Jugendhilfeplanung intensiver bearbeitet werden. Aus diesem Grund ist für die Weiterführung der insg. 0,92 VK eine Verlagerung der Stundenkapazitäten mit einer Schwerpunktsetzung auf das Kontingent der Sozialpädagogischen Stundenanteile in Prüfung.*
*Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat der Verlängerung der Förderung der Projektkoordination der Modellkommune Nürnberg im Kontext des Projektes „Umsetzung KJSG: Umstellung der Verwaltungsstrukturen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe" bereits stattgegeben. Unter dem Vorbehalt der Bescheidserteilung wird eine Verlängerung im Umfang der geförderten Stellenkapazität und entsprechend des neuen Förderzeitraums bis Ende 2027 vorgeschlagen. Die Zuschussvermerke Z bleiben an den Stellen bestehen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 520.4927 | 0,50 | Sozialpädagoge/in | S 15 | F 12.25 | F 12.27 |
| 520.4928 | 0,42 | Veraltungsfachkraft | E 7 | F 12.25 | F 12.27 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

*Der Freistaat Bayern gewährt in Ergänzung zur Förderung nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) einen Bonus für zusätzlichen Personaleinsatz (Personalbonus). Der Personalbonus wird auf der Grundlage des mit dem Bund geschlossenen Vertrags zur Umsetzung des KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetzes (KiQuTG) nach Maßgabe dieser Richtlinie und der allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Freistaats Bayern als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel gewährt.*
*Es wurde seitens des Jugendamts in Abstimmung mit Stk und DiP eine Fortführung unter den geänderten Förderbedingungen für 5,0 VK Verwaltungskräfte und 11,38 VK Kinderpfleger/innen entwickelt und im POA beschlossen.*
*Die Richtlinie tritt mit Ablauf des 31.12.2026 außer Kraft. Es ist davon auszugehen, dass der Personalbonus entsprechend den gleichbleibenden Förderbedingungen auch für 2026 ausgereicht wird.*

*Die Deckung ist durch Stk unter der Bedingung, die Fördergrenzwerte einzuhalten, bestätigt.*

*Es wird empfohlen, die Fristvermerke auf F 12.26 zu verlängern. Der Zuschussvermerk Z bleibt an den Stellen bestehen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 520.1010 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1011 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1012 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1013 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1014 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1015 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1016 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1017 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1018 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1019 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1020 | 1,00 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1021 | 0,38 | Kinderpfleger/in | S 3 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1401 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1402 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1403 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1404 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |
| 520.1405 | 1,00 | Verwaltungskraft | E 5 | F 12.25 | F 12.26 |

*Die Stelle wurde 2022 als Ansprechpartner/in und Koordnator/in beim Jugendamt zur Umsetzung der umfangreichen und teils komplexen Projekte im Zusammenhang mit der WLAN-Anbindung der Kindertageseinrichtungen und der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe geschaffen.*
*Der Aufgabenbereich Koordination WLAN in Einrichtungen des Jugendamtes befindet sich noch mitten im Ausbau. Neben den notwendigen Ausbau der Bestandseinrichtungen (rd. 200 Standorte) finden parallel Vorbereitungen und Beratung der Bauherrenvertretung für geplante Neubau- und Sanierungensmaßnahmen (rund 20) im BIC/MIP statt. Die BRL-Verfahren 1 und 2 konnten zwischenzeitlich für rund 95 Maßnahmen abgeschlossen werden, insb. Prio 1 für besonders dringende und überwiegend kleinere und schnell umsetzbare Maßnahmen. Die aktuell laufenden größeren BRL-Verfahren 3a und b werden derzeit begleitet und umgesetzt (ca. 55 Objekte). Weitere BRL-Verfahren 4a, 4b und 5 sind ab 2025 vorgesehen.*

*Bedingt durch den weiteren Ausbau und die Anzahl der zu sanierenden Objekte bleibt der Aufwand für die Planung und Umsetzung auf einem hohen Niveau. Diese Umstände begründen eine Fortführung der Kapazität im Umfang von 0,5 VK. Eine befristete Weiterführung bis 2027 wird vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 520.6211 | 0,50 | Koordinator/in WLAN-Ausbau | E 10 | F 12.25 | F 12.27 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

*Die Stelle wurde zum Haushalt 2018 antragsgemäß als 3-jährige Projektstelle begutachtet, konnte jedoch erst 1 Jahr nach Schaffung besetzt werden. Als Aufgabengebiet wurde die Entwicklung von Instrumenten und Strategien zur Umsetzung des Konzepts "Jugendhilfe und Sport", die Koordination des Schwerpunktes "Sport" in der Kinder- und Jugendarbeit und der Aufbau von Informationssystemen benannt. Auch die Entwicklung von Fundraising und Sponsoren-Instrumenten war Bestandteil des Tätigkeitsspektrums. Die Stelle wurde mit dem Ziel geschaffen, das „Konzept Jugendhilfe und Sport“ (2007) nachhaltig und dauerhaft in Nürnberg umzusetzen. Mit diesem Ziel konnte die Koordinierungsstelle Sport und Jugendhilfe in ihrer bisherigen Tätigkeit als anerkannte und etablierte Fachstelle erfolgreich die Lücke zwischen sportorientierten Angeboten in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und den Sportangeboten der Sportvereine schließen. Die bisherige erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung soll daher dauerhaft in den Aufgabenbereich des Jugendamts eingebunden werden und damit die weitere Aufgabenerfüllung sowie die Umsetzung der etablierten Strukturen und Angebote nachhaltig sichern und Planungssicherheit für die Beteiligten gewährleisten. Insbesondere hat sich gezeigt, dass eine Übernahme der Aufgabenumsetzung durch die Strukturen der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht möglich ist. Auch eine Übertragung der Aufgaben der Koordinierungsstelle Sport und Jugendhilfe an andere Organisationen oder an Vereine (oft ehrenamtlich geführt) stellt keine Alternative dar, da bei diesen keine personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Es wird daher beantragt, die Stellenkapazität zu verstetigen und die Stelle zu entfristen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 520.4243 | 1,00 | Sozialpädagoge/in | S 15 | F12.25 | unbefristet |

## Geschäftsbereich Referat VI

### Baureferat

*Die Schaffung der Stelle "Technische Geschäftsführung" zum Haushalt 2023 als projektübergreifende Koordinierungsstelle mit entsprechenden Fachkenntnissen und Befugnissen im Stab Projektbau ist geknüpft an die Umsetzung der Kulturbauvorhaben in und um die Kongresshalle. Die zum damaligen Zeitpunkt vorliegende Zeitplanung zur Vorhabensrealisierung musste mittlerweile aus verschiedenen Gründen einer Aktualisierung unterzogen werden. Derzeit wird eine bauliche Fertigstellung des Ergänzungsbaus im Innenhof der Kongresshalle im 4. Quartal 2027 und eine bauliche Fertigstellung der Ermöglichungsräume in der Kongresshalle im 1. Quartal 2028 anvisiert. Eine Verlängerung des Fristvermerks mit Fristende F 12.28 zur Ausübung der Tätigkeiten auf der Planstelle über 2025 wird empfohlen. Über eine dauerhafte Fortführung ist zu einem späteren Zeitpunkt, jedoch rechtzeitig vor Abschluss des Kulturbauvorhabens Kongresshalle, zu entscheiden.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 060.1010 | 1,00 | TECHNISCHE GESCHÄFTSFÜHRER/IN | E 12 | F 12.25 | F 12.28 |

### Verkehrsplanungsamt

*Die Schaffung der Stelle Nr. 615.2415 erfolgte 2021 mittels Finanzierung durch den städtischen Gesamthaushalt und mit Fristvermerk F 12.26. Die Notwendigkeit zusätzlicher Personalkapazitäten lag in der verkehrsplanerischen Anbindung der technischen Universität mit der Straßenbahn inklusive der Erweiterung des Streckennetzes in Richtung Messe-Ost und Klinikum-Süd.*
*Die Sanierung und der Ausbau des Straßenbahnnetzes, darunter auch die Straßenbahnverlängerung Lichtenreuth, ist wesentlicher Bestandteil des Nahverkehrsplan Nürnberg (Fortschreibung 2025). Notwendige Planungskapazitäten für den Bereich ÖPNV wurden für die Umsetzung verschiedenen Maßnahmen in der Straßenplanung in den letzten Jahren geschaffen. Mit Ausnahme der Stelle Nr. 615.2415 sind die damit verbundenen Planstellen bis Ende 2030, entsprechend dem Zeithorizont des Mobilitätsbeschlusses, befristet. Zum Haushalt 2030 muss eine Gesamtbewertung zur Fortführung der planerischen Personalkapazitäten durchgeführt werden. Für Stelle Nr. 615.2415 wird daher eine Weiterbefristung bis 12/2030 vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 615.2415 | 1,00 | INGENIEUR/IN | E 12 | F 12.26 | F 12.30 |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|

**Hochbauamt**

*Für das Sonderprojekt „Ehemaliges Reichsparteitagsgelände", zu dem das Zeppelinfeld, die Haupttribüne, die Kongresshalle mit dem Dokumentationszentrum und die Räume der Nürnberger Symphoniker gehören, liegt ein genehmigter Objektplan mit Fertigstellung bis 2030 vor, insbesondere für die rund 200.000 qm großen Außenanlagen. Im Hochbauamt wurde die temporäre Projektabteilung H/R mit drei Bauingenieurstellen eingerichtet. Da diese Kapazitäten nicht ausreichten, wurden 2021 befristet zusätzlich eine Stelle für eine/n Bauingenieur/in sowie eine Stelle für eine/n Ingenieur/in für Landespflege geschaffen. Diese beiden Stellen wurden speziell für das Projekt „Lern- und Begegnungsort Zeppelintribüne und Zeppelinfeld" eingerichtet. Die Bauingenieurstelle übernimmt die Projekt- und Fachprojektleitung einschließlich Bauherrenfunktion, Koordination, Sicherung und Inbetriebnahme. Die Ingenieurin für Landespflege trägt ebenfalls die Projekt- und Fachprojektleitung einschließlich Bauherrenfunktion für Freianlagen der Honorarzone III–IV und koordiniert die Landschaftsplanung. Gemeinsam sichern beide Stellen die termingerechte Umsetzung des Projekts bis 2030.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 640.5265 | 1,00 | Bauingenieur/in | E 11 | F 12.25 | F 12.30 |
| 640.5275 | 1,00 | Ingenieur/in Landespflege | E 11 | F 12.25 | F 12.30 |

## Geschäftsbereich Referat VII

**Liegenschaftsamt**

*Das Liegenschaftsamt unterstützt SHA/3-4 (Kommunale Asylunterbringung) und den Bereich SHA/3-3 (Fachstelle Wohnungslosenhilfe).*
*Die Sachbearbeitung für Anmietungsverträge im Bereich Obdachlosenwohnen sowie Unterbringung von Geflüchteten mit Bleibeperspektive ist durchgängig notwendig.*
*Die neu abgeschlossenen Mietverträge beinhalten in der Regel einen Ausschluss der Kündigungsmöglichkeit für den Mieter (die Stadt) für die ersten 5-10 Vertragsjahre. Dies dient der Planungssicherheit des Vermieters und soll als „vertrauensbildende Maßnahme" die Bereitschaft erhöhen, Vermieter/innen auf dem Mietmarkt zu finden.*

*Um auf eine Entwicklung der Fallzahlen ggf. kapazitativ reagiern zu können, wird eine Fristverlängerung der Stelle Nr. 230.2630 bis 12.2028 befürwortet.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 230.3630 | 1,00 | Sachbearbeiter/in | E 9c | F 12.25 | F 12.28 |

**Marktamt und Landwirtschaftsbehörde**

*Die Stelle Nr. 720.1025 wurde zur Sanierung des Volksfestplatzes befristet bis Ende 2025 geschaffen. Trotz der erfolgreich durchgeführten Teilsanierung besteht nach wie vor ein erheblicher Sanierungsbedarf auf dem Volksfestplatz. Besonders dringlich sind umfangreiche Maßnahmen im Bereich der Elektrikt im Hinblick auf die Einhaltung der Verkehrssicherheit zur Durchführung der Volksfeste und anderer Veranstaltungen.*
*Zudem unterliegt das Umfeld des Volksfestplatzes derzeit einem umfassenden Wandel, der durch das neue Operninterim, das notwendige Parkraummanagement und den Umbau der Kongresshalle bedingt ist. Dies führt zu einem weiterhin bestehenden Handlungsbedarf für die Sanierung des Platzes. Eine Verlängerung der Stelle bis Ende 2026 wird deshalb vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 720.1025 | 0,50 | Sachbearbeiter/in | E 9b | F 12.25 | F 12.26 |

## Geschäftsbereich Eigenbetriebe

**Frankenstadion Nürnberg**

*Die Stelle Nr. 830.0030 beim Eigenbetrieb Frankenstadion Nürnberg wird zur Sicherung des Bauunterhalts des bestehenden Stadions auch in den nächsten Jahren benötigt. Zusätzlich soll auf der Stelle der reibungslose Ablauf der Planungen bzgl. des Stadionneubaus gewährleistet werden. Die Entfristung der Stelle Nr. 830.0030 wird deshalb vorgeschlagen.*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 830.0030 | 1,00 | ARCHITEKTIN (DIPL. ING. FH) | E 11 | F 12.25 | unbefristet |

| Stellen-Nr. | TB | Funktionsbezeichnung<br>*Erläuterung* | Entgelt-/ Besoldungs-gruppe | bisheriger Fristvermerk | Änderung |
|---|---|---|---|---|---|
| **Service Öffentlicher Raum** | | | | | |
| *Die Entscheidung des Werkausschusses zur Eigenabwicklung des Projektes „Neubau Hafenbrücken“ erfolgte auf Grundlage des Stadtratsbeschlusses vom 29.07.2015. Die voraussichtliche Projektdauer wurde in der damaligen Beschlussfassung mit ca. 5 Jahren (2019-2023) angenommen. Durch die Erhöhung des Ausbauumfangs und Schwierigkeitsgrats des Teilprojekts Hafenstraße hat sich auch die Baurechtschaffung verzögert. Die Genehmigungsbescheide lagen erst im Jahr 2022 (Behelfsumfahrung mit Behelfsbrücken) bzw. 2023 (Hauptmaßnahmen Hafenstraße) vor. Die Behelfsbrücken am Nürnberger Hafen sind bereits errichtet und warten auf Ihren Anschluss an die Behelfsumfahrung. Mit dem Teilabriss der Frankenschnellwegbrücke wurde begonnen. Die Fertigstellung der Achse Frankenschnellweg ist für Ende 2029 geplant, die neuen Brücken an der Achse Hafenstraße sollen 2030 in Betrieb gehen. Die Befristung der aufgeführten Projektstellen ist einheitlich im Gesamtprojekt auf 12/2030 zu verlängern.* | | | | |
| 850.2488 | 1,00 | BAUTECHNIKER/IN | E 9b | F 12.26 | F 12.30 |
| 850.2525 | 1,00 | SACHBEARBEITER/IN PROJEKTABWICKLUNG | E 9b | F 12.26 | F 12.30 |
| 850.2545 | 1,00 | BAUINGENIEUR/IN | E 12 | F 12.26 | F 12.30 |
| 850.2564 | 1,00 | BAUTECHNIKER/IN | E 9b | F 12.26 | F 12.30 |

Berichtsvorlage
PA/088/2025

| Beratung | Datum | Behandlung | Ziel |
|---|---|---|---|
| **Personal- und Organisationsausschuss** | 21.10.2025 | öffentlich | Bericht |

**Betreff:**

**Bericht über die Reform des Beurteilungswesens der städtischen Beamtinnen und Beamten (ohne Lehrerinnen und Lehrer)**

**Anlagen:**
Bericht
CSU-Antrag_Verkürzung des Beurteilungszeitraums für Beamtinnen und Beamte

**Bericht:**

Mit der Reform des Beurteilungswesens setzt die Stadt Nürnberg die von zahlreichen Rückmeldungen aus den Geschäftsbereichen und Dienststellen sowie von Beamtinnen und Beamten wiederholt geäußerten Wünsche nach mehr Transparenz, höherer Vergleichbarkeit und einer Beschleunigung des Beurteilungsverfahrens konsequent um.

Künftig wird eine fünfstufige Skala mit einem abschließenden Gesamturteil angewendet, ergänzt um zwölf Beurteilungsmerkmale – bei Führungskräften sind es 15. Eine Orientierungshilfe soll eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen sicherstellen. Die Verantwortung liegt künftig stärker bei den Geschäftsbereichen, während die Beurteilungskommissionen mit dem Personalamt entfallen.

Das neue Beurteilungswesen wurde in 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.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Gesamtkosten** | € | **Folgekosten** | € pro Jahr |
| | | ☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum | |
| davon investiv | € | davon Sachkosten | € pro Jahr |
| davon konsumtiv | € | davon Personalkosten | € pro Jahr |

**Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?**
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

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

*Fraktion der*
*Christlich-Sozialen Union*
*im Stadtrat zu Nürnberg*

CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Wolff´scher Bau des Rathauses
Zimmer 222
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Telefon: 0911 231 – 2907
Telefax: 0911 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

30.06.2025
Antragsteller: Nachtigall

**Verkürzung des Beurteilungszeitraumes für Beamtinnen und Beamte**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

Das Beurteilungssystem für Beamtinnen und Beamten bei der Stadt Nürnberg wird aktuell überarbeitet.

Mittels periodischer Beurteilungen werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten bewertet. Beurteilungen bildet somit die Basis für die Personalentwicklung und haben grundlegende Bedeutung für die Beförderung und Stellenbesetzung von Beamtinnen und Beamten. (Leistungsprinzip)

Die aktuelle Beurteilungsrichtlinie der Stadt Nürnberg sieht einen 4-jährigen Beurteilungsturnus vor.

In der Rechtsprechung zu periodischen Beurteilungen ist die vorherrschende Meinung, dass mit zunehmender Zeitdauer die Aussagekraft von Beurteilungen hinsichtlich der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Beurteilten schwindet. Je länger der Beurteilungszeitraum, desto geringer die Aussagekraft zum Beurteilungsende hin.

Mit der Beurteilung werden in erster Linie die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten im zurückliegenden Zeitraum von vier Jahren (im Falle der Stadt Nürnberg) bewertet.

Periodische Beurteilungen wirken aber auch in die Zukunft. Sie bilden die Grundlage für künftige Beförderungen und Stellenbesetzungen. Wird das Ergebnis einer periodischen Beurteilung zum Ende eines Beurteilungszeitraumes, für eine Beförderung bzw. eine Stellenbesetzung herangezogen, ist die Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (im Falle der Stadt Nürnberg) max. 8 Jahre alt. In der Praxis bedeutet das schon heute Nacharbeit und hohen Aufwand, um zu einer rechtssicheren Stellenbesetzung zu gelangen.

Das erste Modernisierungsgesetz Bayern, vom 23.12.2024, ermöglicht einen Beurteilungszeitraum von maximal 4 Jahren. Das heißt, dass der Beurteilungszeitraum auch z. B. 3 Jahre sein kann.

Ein dreijähriger Beurteilungszeitraum vermindert den maximalen Wirkungszeitraum der periodischen Beurteilung von 8 auf 6 Jahre. Je kürzer der Wirkungszeitraum, desto geringer die Gefahr, dass die Aussagekraft der Beurteilung hinsichtlich der Leistungseinschätzung der Beamtinnen und Beamten juristisch in Frage gestellt werden kann.

Je kürzer der Beurteilungszeitraum, desto früher bekommen Beamtinnen und Beamten ein Feedback zu ihrer Leistungseinschätzung von ihren Beurteilenden. Je kürzer der Beurteilungszeitraum, desto früher können leistungsstarke Mitarbeitende von guten Bewertungen bei Beförderungen bzw. Stellenbesetzungen profitieren. Ein kürzerer Beurteilungszeitraum kann somit Leistungsanreize setzen.

Zudem bietet die Überarbeitung des Beurteilungswesens auch den aktuellen und geeigneten Zeitpunkt bzw. Anlass hierfür. Eine spätere, gesonderte Verkürzung birgt hingegen erneut die Gefahr einer Verunsicherung der Beamtinnen und Beamten.

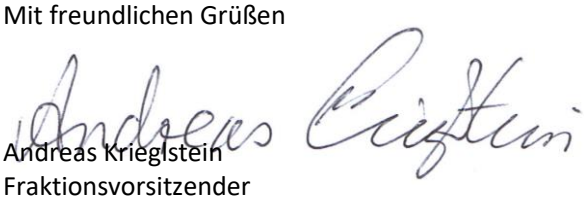
Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

**Antrag:**

Der bei der Stadt Nürnberg bestehende Beurteilungszeitraum von vier Jahren wird auf drei Jahre verkürzt.

Die aktuelle Überarbeitung des städtischen Beurteilungssystems wird dazu genutzt, den neuen, dreijährigen Beurteilungszeitraum, im neuen Beurteilungssystem festzuschreiben.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Krieglstein
Fraktionsvorsitzender

Beschlussvorlage
PA/087/2025

| Beratung | Datum | Behandlung | Ziel |
|---|---|---|---|
| **Personal- und Organisationsausschuss** | 21.10.2025 | öffentlich | Beschluss |

**Betreff:**

**Schulversuch "Kinderpflegeausbildung mit erhöhtem Praxisanteil (KiPrax)" ab dem Schuljahr 2026/2027**

**Anlagen:**
Bericht KiPrax

**Sachverhalt (kurz):**

Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus hat zum Schuljahr 2025/2026 den Schulversuch „KiPrax“ eingeführt, der die zweijährige Kinderpflegeausbildung praxisorientierter gestaltet. Ziel ist es, die Attraktivität der Ausbildung zu steigern und den steigenden Personalbedarf an pädagogischen Ergänzungskräften in Kitas zu sichern.

Die Stadt Nürnberg plant ab dem Schuljahr 2026/2027 diese Ausbildungsmöglichkeit anzubieten. Die Ausbildung wird vergütet. Mit KiPrax setzt die Stadt einen wichtigen Baustein zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in Kindertageseinrichtungen.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Gesamtkosten** | € | **Folgekosten** | € pro Jahr |
| | | ☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum | |
| davon investiv | € | davon Sachkosten | € pro Jahr |
| davon konsumtiv | € | davon Personalkosten | € pro Jahr |

**Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?**
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Das Vorhaben dürfte vor allem jungen Frauen zugutekommen. Durch die gezielte Ansprache von Männern im Personalmarketing wird versucht das Geschlechterverhältnis ausgewogener gestalten.

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

**Beschlussvorschlag:**

1. Es wird vorgeschlagen, das Kontingent der 110 Plätze für das SEJ auch für den Schulversuch KiPrax zu nutzen.

2. Im Rahmen des Schulversuchs können pro Schuljahr bis zu 25 Schülerinnen und Schüler in Ausbildung für KiPrax eingestellt werden.

3. Der Start in die Ausbildung ist zum Schuljahr 2026/27 geplant.

4. Die beschriebenen Rahmenbedingungen werden vertraglich mit den Schülerinnen und Schülern im Schulversuch KiPrax vereinbart.

5. Die Stadt Nürnberg schließt mit der Berufsfachschule für Kinderpflege einen Kooperationsvertrag ab, in dem die wesentlichen Eckpunkte der Zusammenarbeit vereinbart wer-den, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 21.10.2025

**Schulversuch "Kinderpflegeausbildung mit erhöhtem Praxisanteil (KiPrax)" ab dem Schuljahr 2026/2027**

I. Gutachten

Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) hat auf der Grundlage der Art. 81 bis 83 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEuG) mit Beginn des Schuljahres 2025/2026 den Schulversuch „Kinderpflegeausbildung mit erhöhtem Praxisanteil (KiPrax)“ eingeführt (s. BayMBl. 2025 Nr. 307 v. 30.07.2025). Der Eintritt in den Schulversuch ist letztmalig zum Schuljahr 2030/2031 möglich.

Die 2-jährige praxisintegrierte Kinderpflegeausbildung fällt nicht wie die PiA-Ausbildung unter den TVAöD-Pflege oder einen anderen Tarifvertrag im kommunalen Bereich. Daher gelten grundsätzlich die gesetzlichen Mindeststandards (z. B. ArbZG, JArbSchG, BUrlG), soweit nichts anderes vertraglich vereinbart wird. Vorbehaltlich einschlägiger gesetzlicher Regelungen soll der Vertrag neben den Verpflichtungen des Trägers und der Schülerin oder des Schülers in Ausbildung Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Vergütung und Kündigung enthalten.

Die Gesamtverantwortung für KiPrax im Rahmen des Schulversuchs liegt bei der Berufsfachschule für Kinderpflege. Für die fachliche Begleitung in den Einrichtungen werden Lehrkräfte der Berufsfachschule für Kinderpflege eingesetzt. Ihnen obliegt die Koordinierung der beiden Lernorte.

**Ausgangslage Personalbedarf**
Zur Deckung des Personalbedarfs in städtischen Kitas setzt das Jugendamt seit Jahren auf die Bereitstellung verschiedener Praktikumsplätze sowie seit 2016 zusätzlich auf die eigene praxisintegrierte Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher (PiA). Mit diesem Portfolio an Praktikums- und Ausbildungsformaten ist es in den vergangenen Jahren gelungen, den jährlichen Personalbedarf an pädagogischen Fachkräften (Erzieherinnen und Erzieher) weitgehend zu sichern.

Anders stellt sich die Situation beim Personalbedarf für pädagogische Ergänzungskräfte (Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) dar. Trotz gezielter und umfangreicher Akquisemaßnahmen lassen sich seit 2020 freie Stellen nicht mehr im notwendigen Umfang besetzen. Mit der Aufhebung des städtischen Fachkräftegebots für Kinderhorte und Häuser für Kinder mit Schulkindbetreuung im Jahr 2022 hat sich der Bedarf an Ergänzungskräften zudem nochmals deutlich erhöht.

**Zielsetzung des Schulversuchs**
Ziel ist es, die Attraktivität der Kinderpflegeausbildung zu steigern. Die Ausbildungsdauer von 2 Jahren bleibt bestehen, jedoch wird der bisherige Praxisanteil erhöht und der schulische Anteil entsprechend reduziert. Zudem besteht die Möglichkeit, eine Vergütung zu gewähren. Abweichend von § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BFSO wird die Ausbildung nicht in der Teilzeitform angeboten und damit ausschließlich in Vollzeit.

Das Jugendamt plant in enger Abstimmung mit dem Personalamt und dem Amt für Berufliche Schulen ab dem Schuljahr 2026/2027 mit einem Kontingent von zunächst 20 bis maximal 25 Ausbildungsplätzen pro Jahr in das neue zweijährige Ausbildungsformat einzusteigen. Mit diesem Kontingent an eigenen städtischen Ausbildungsplätzen sichert die Stadt den jährlich bestehenden Bedarf an Ergänzungskräften für die städtischen Kindertageseinrichtungen ab. Ab dem zweiten Ausbildungsjahr 2027/2028 sind damit in den beiden Ausbildungsjahren insgesamt bis zu 50 Auszubildende in den städtischen Kindertageseinrichtungen vorgesehen.

Der Schulversuch KiPrax stellt einen wichtigen Baustein zur Fachkräfteausbildung und -sicherung für die Kindertageseinrichtungen sowie die Betreuung von Grundschulkindern in Nürnberg dar. Mit der Vergütung der praktischen Tätigkeit der Teilnehmenden und der stärkeren Ausrichtung auf berufliche Praxis ist der Schulversuch zukunftsorientiert konzipiert. Das neue Bildungsangebot, welches von der B10 zum Schuljahr 2025/26 erstmals angeboten wird, stößt bereits jetzt sowohl bei Schülerinnen und Schülern als auch bei zahlreichen Trägern auf große Resonanz. Die Schülerinnen und Schüler in Ausbildung sollten einen guten Mittelschulabschluss (oder höher) mitbringen.

**Stellenschaffung Ausbilderin bzw. Ausbilder bei J**
Für die fundierte Betreuung der praxisintegrierten Ausbildung stehen derzeit keine Kapazitäten beim Jugendamt zur Verfügung. Aus diesem Grund hat das Jugendamt einen Stellenschaffungsantrag im Umfang von 30 WAS gestellt. Laut DiP wird die beantragte Kapazität im Rahmen der Stellenschaffungen für das Jahr 2026 vorgeschlagen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Ausbildung fachlich qualifiziert begleitet und angemessen betreut werden kann. Ohne diese Stellenschaffung wäre eine Umsetzung des KiPrax-Schulversuchs für das Jugendamt in der geplanten Form nicht möglich.

**Kooperationsvereinbarung**
Um den Schulversuch auf ein solides Fundament zu stellen, schließen die Berufsfachschule für Kinderpflege und der Träger der Praxisstelle eine Kooperationsvereinbarung, welche die wesentlichen Punkte der Zusammenarbeit regelt. Die Ausgestaltung der Vereinbarung liegt grundsätzlich bei den Kooperationspartnern; zur Orientierung stellt das Staatsministerium ein Muster zur Verfügung. Die Berufsfachschule für Kinderpflege (B 10) bietet die praxisintegrierte Form im Tagesunterricht und nicht im Blockunterricht an.

**Finanzierung der Ausbildungsplätze**
Aktuell stehen für das Sozialpädagogische Einführungsjahr (SEJ) insgesamt 110 Plätze zur Verfügung. In der Praxis ist jedoch seit einigen Jahren nur etwa die Hälfte dieser Plätze besetzt, da die Nachfrage nach dem SEJ (vorher SPS I und SPS II) aufgrund der Neuordnung der Erzieherausbildung deutlich zurückgegangen ist.

Es ist vorgesehen, die Schülerinnen und Schüler in Ausbildung im Schulversuch auf den nicht belegten SEJ-Plätzen zu buchen. Die angestrebte Anzahl an Ausbildungsplätze im Rahmen von KiPrax kann daher innerhalb dieses bestehenden Kontingents angeboten werden, ohne dass zusätzlicher finanzieller Aufwand entsteht.

**Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub**
Die zweijährige, praxisintegrierte Kinderpflegeausbildung fällt – im Gegensatz zu PiA – nicht unter den Geltungsbereich des TVAöD-Pflege. Hinsichtlich der Vergütung empfiehlt der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) einen Rahmen, der die Höhe des Entgelts, das an Praktikantinnen und Praktikanten des Sozialpädagogischen Einführungsjahres (SEJ) im Vorfeld einer Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher gezahlt wird, nicht übersteigt. Die Vergütung für das SEJ beträgt derzeit 550 Euro (vgl. POA 25.04.2023).

Der KAV hält in Abstimmung mit dem StMUK eine Vergütung von zwei Dritteln der SEJ-Vergütung für angemessen, eine Zahlung in voller Höhe ist jedoch ebenfalls vertretbar. Vom KAV wird auch ein Mittelweg vorgeschlagen, im ersten Jahr des KiPrax-Schulversuchs zwei Drittel und im zweiten Jahr die volle SEJ-Vergütung zu zahlen. Eine steigende Vergütung ist in Absprache mit dem Jugendamt sinnvoll, da sie dem Prinzip der Ausbildungsvergütung folgt: Sie berücksichtigt Lernfortschritt, zunehmende Kompetenz, Verantwortung und bindet die Auszubildenden an den Träger. Die KiPrax-Vergütung soll deshalb im ersten Ausbildungsjahr 450 Euro und im zweiten Jahr 550 Euro betragen.

Sollte die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Fachakademien für Sozialpädagogik ihre Empfehlung zur Höhe der angemessenen SEJ-Vergütung – aktuell 650 Euro monatlich bei einem Vollzeitpraktikum – anpassen, ist es aus Sicht des KAV vertretbar, die Vergütung im Rahmen des Schulversuchs KiPrax entsprechend anzupassen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die Schülerinnen und Schüler in Ausbildung soll 39 Stunden bei der Stadt Nürnberg betragen. Die Praktikantinnen und Praktikanten im SEJ sind ebenfalls mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden eingesetzt.

Nachdem keine tarifvertragliche Regelung zugrunde gelegt werden kann, gilt grundsätzlich das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), wonach ein Anspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche besteht. Bei minderjährigen Auszubildenden ist zusätzlich das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten, das den Urlaubsanspruch nach Lebensalter staffelt:

- Unter 16 Jahren: 30 Werktage (25 Arbeitstage)
- Unter 17 Jahren: 27 Werktage
- Unter 18 Jahren: 25 Werktage

Da der Erholungsurlaub grundsätzlich außerhalb der Berufsschulzeiten zu nehmen ist, besteht seitens des KAV Bayern Einverständnis, aus organisatorischen Gründen einen Gleichlauf mit den Beschäftigten herzustellen. Den Schülerinnen und Schülern in Ausbildung soll daher Urlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen gewährt werden.

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

Kündigungsregelungen:
- Probezeit: Kündigung jederzeit ohne Frist möglich.
- Nach der Probezeit ist eine Kündigung nur zulässig:
    1. aus wichtigem Grund (fristlos),
    2. durch die Auszubildende/den Auszubildenden mit einer Frist von 4 Wochen,
    3. bei Ausschluss von der Berufsfachschule (Berufsfachschule informiert den Träger).

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Bei Nichtbestehen der Prüfung verlängert sich die Ausbildung mit integriertem Praxisanteil um ein Jahr, wenn dies von beiden Vertragspartnern gewünscht wird.

Beschlussvorschlag

1. Es wird vorgeschlagen, das Kontingent der 110 Plätze für das SEJ auch für den Schulversuch KiPrax zu nutzen.
2. Im Rahmen des Schulversuchs können pro Schuljahr bis zu 25 Schülerinnen und Schüler in Ausbildung für KiPrax eingestellt werden.
3. Der Start in die Ausbildung ist zum Schuljahr 2026/27 geplant.
4. Die beschriebenen Rahmenbedingungen werden vertraglich mit den Schülerinnen und Schülern im Schulversuch KiPrax vereinbart.
5. Die Stadt Nürnberg schließt mit der Berufsfachschule für Kinderpflege einen Kooperationsvertrag ab, in dem die wesentlichen Eckpunkte der Zusammenarbeit vereinbart werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

II. Herr Ref. I/II

Nürnberg, 19.09.2025
Personalamt

(14141)

Abdruck an:
DiP
GPR
GSBV
GST
PR Ref. V
Stk