

# ENTWURF

## Rahmenvereinbarung für eine zukunftsorientierte Stadt Nürnberg

### Die Arbeit bei der Stadt Nürnberg zukunftsfähig, menschenwürdig und gemeinsam gestalten (Sozialkodex)

vom 21.09.2020

Zwischen

der Stadt Nürnberg,  
vertreten durch den Oberbürgermeister und den Referenten für Finanzen, Personal und IT

und

dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Nürnberg,  
vertreten durch den Vorsitzenden

sowie

der Gewerkschaft ver.di, Bezirk Mittelfranken,  
vertreten durch den Gewerkschaftssekretär des Fachbereichs Gemeinden,

den bei der Stadt Nürnberg vertretenen Mitgliedsgewerkschaften/-verbänden des Bayerischen  
Beamtenbundes, vertreten durch den Vorsitzenden des Kreisverbandes Nürnberg-Fürth der  
KOMBA-Gewerkschaft Bayern

wird folgende

## I. Rahmenvereinbarung

geschlossen:

### Präambel

Öffentliche Verwaltungen und Betriebe als kommunale Arbeitgeber / Dienstherrn erfüllen, gerade in Krisenzeiten, durch gute Arbeits- und Einkommensbedingungen eine Vorbildfunktion. Gleichzeitig sind sie im Sinne der steuerzahlenden Unternehmen und Bürgerschaft und damit dem Gemeinwohl zu Sparsamkeit und einem wirtschaftlichen Mitteleinsatz verpflichtet. Die Unterzeichnenden bekennen sich zur öffentlichen Aufgabenwahrnehmung als Ursprung kommunalen Handelns. Notwendige Organisationsänderungen sollen auch zukünftig ohne Privatisierung stattfinden.

Doch nicht nur in Krisenzeiten steht die Stadtverwaltung im Fokus der Öffentlichkeit. Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst muss den Ansprüchen der Bürgerschaft ebenso wie denen der Wirtschaft nach einem zukunftsfähigen Bürgerservice gerecht werden. Die Stadt Nürnberg und

die Mitarbeitenden stellen sich gemeinsam der Verantwortung einer bürger- und lebensphasenorientierten Dienstleistung. Dabei sollen die Möglichkeiten der Digitalisierung auch als Chance für gute Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Diese Rahmenvereinbarung hat sich seit über 25 Jahren bewährt und wurde stetig weiterentwickelt. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen sowie eine Einkommensbestandsgarantie hat bei den Beschäftigten nicht nur einen sehr hohen Stellenwert, sondern leistet einen ganz wesentlichen positiven Beitrag zum sozialen Klima in der Stadtverwaltung und schafft zudem einen Anreiz für zukünftige Bewerberinnen und Bewerber.

Dies wird auch in Zukunft wichtige Voraussetzung dafür sein, die notwendigen Weiterentwicklungen der öffentlichen Verwaltung im Schulterschluss mit den Beschäftigten zu verwirklichen. Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer Verantwortung vor Ort, als größte öffentliche Arbeitgeberin und Ausbilderin in der Region, bewusst.

Hiermit erklären die unterzeichnenden Parteien übereinstimmend, in ihrer jeweiligen Funktion und Aufgabenstellung für die Einhaltung und Umsetzung nachfolgender Ziele nachhaltig und im gegenseitigen Zusammenwirken einzutreten.

## **1. Ausgangslage und Ziele**

Die Finanzknappheit von Kommunen wie Nürnberg ist auf der Einnahmenseite einerseits Folge struktureller Probleme und politischer Entscheidungen bei Bund und Land, zum anderen wie aktuell immer wieder Ergebnis starker konjunktureller Schwankungen.

Die Ausgaben wiederum sind einerseits wie im Bereich der Sozialausgaben durch die Gemeinden nur eingeschränkt beeinflussbar und häufig werden der Stadt Aufgaben ohne ausreichenden Ersatz der Kosten übertragen. Der deutliche Anstieg der Stellen und damit der Personalkosten der letzten Jahre ist den Anforderungen, die an die Stadt u.a. im Bereich der Bürgerdienste, des Ausbaus der Bildungs- und Betreuungsangebote, der Planungs- und Bauleistungen oder der Digitalisierung gestellt werden, geschuldet.

Generell hat sich der Anspruch der Bürgerinnen und Bürger an eine funktionierende und serviceorientierte Stadtverwaltung weiter erhöht. Digitalisierung und der demografische Wandel stellen die Stadt Nürnberg vor große Herausforderungen. Gleichzeitig muss sie sich dem Wettbewerb um gut ausgebildetes Personal und Fachkräfte stellen. Nur mit sicheren Arbeitsplätzen, dem Ausschluss von Privatisierung und guten Arbeitsbedingungen kann die Stadt Nürnberg weiterhin auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein.

Ziele für eine zukunftsorientierte Nürnberger Stadtverwaltung sind:

- den Bürgerservice weiter zu verbessern,
- die Chancen der Digitalisierung zu nutzen,
- auf Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu achten,
- die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg zu erhöhen,
- die Vielfalt und das Potential der Beschäftigten zu nutzen.

## **2. Maßnahmen und Beteiligung**

Ein zentrales Instrument für eine erfolgreiche Weiterentwicklung und Digitalisierung der Stadt Nürnberg ist die konstruktive Aufgaben- und Prozessanalyse. Darunter ist die Einbeziehung der Interessen und Bedürfnisse der Bürgerschaft ebenso zu verstehen wie die der Beschäftigten.

Motivationsförderung und Leistungssteigerung erfordern Transparenz von Führungsentscheidungen. Die Betroffenen sind frühzeitig auf Basis von klaren Absprachen zu informieren und aktiv mit der Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, in Entscheidungsprozesse und Projekte einzubeziehen.

Mit Blick auf die Veränderungen in der Zukunft, insbesondere im Hinblick auf die digitale Transformation sollte es im Rahmen einer Vertrauenskultur möglich sein, Neues auszuprobieren und damit die Innovationsbereitschaft zu fördern. Dazu gehört die Möglichkeit, dass Projekte wieder aufgegeben werden, wenn die damit erhofften Ziele nicht oder nur mit großen Nachteilen erreicht werden können. Im Sinne einer modernen Fehlerkultur sollen bei einem Scheitern wichtige Erkenntnisse gezogen werden.

### **3. Aufgabenkritik und Vergabe**

Bei einer geplanten Vergabe von Leistungen ist stets zu prüfen, ob die ins Auge gefassten Ziele nicht auch in eigener Ausführung erreicht werden können. Es gilt der Vorrang innerer Reformen, dazu gehört auch die regelmäßige Prüfung von Rekommunalisierung. Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern zu erörtern.

Wenn das Ergebnis der Prüfung ist, dass eine wirtschaftlichere bzw. effizientere Aufgabenerfüllung nur durch Vergabe erreicht werden kann, dann ist bei der Vergabe auf Nachhaltigkeit, tarifliche Standards und soziale Gerechtigkeit zu achten.

### **4. Digitalisierung**

Nicht Menschen dienen der Technik – sondern die Technik dient dem Menschen. Gute Arbeit soll auch in Zeiten der Digitalisierung gewährleistet sein. Tätigkeiten, Arbeitsvorgänge und Kundenbeziehungen werden sich durch Digitalisierungsprozesse nachhaltig verändern. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten müssen bei Planung, Einführung und Umsetzung digitaler Prozesse geprüft werden. Zeitliche Einsparungen durch die Digitalisierung sind zunächst für Maßnahmen der Qualitätsverbesserung bzw. für den Abbau der Arbeitsverdichtung zu verwenden. Digitalisierung kann auch bei der Bewältigung des demographischen Wandels bei der Stadt Nürnberg helfen. Der Gefahr von Entwertung und Monotonie durch Veränderungen soll durch frühzeitige und kritische Bewertung begegnet werden.

Sowohl digitale Grundfähigkeiten als auch Spezialwissen im IT-Bereich sind zukünftig in nahezu allen Teilen unserer Stadtverwaltung gefragt. Dabei ist es wichtig, immer auf dem neuesten Stand zu sein. Das bedeutet: Qualifizierung durch stetige Fort- und Weiterbildung ist integrierender Bestandteil der Personalentwicklung, damit die Stadt Nürnberg und Beschäftigte mit der erhöhten Veränderungsdynamik am Arbeitsplatz Schritt halten können. Um die Mitarbeitenden bei anstehenden Veränderungen zu unterstützen, sind gute, möglichst barrierearme und lernförderliche Arbeitsbedingungen und zeitgemäße Qualifizierungsangebote zu schaffen.

### **5. Schutz der Beschäftigten**

Die Stadt Nürnberg verzichtet auf betriebsbedingte Kündigungen / Herabgruppierungen.

## 6. Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und den Gewerkschaften

Eine gelebte vertrauensvolle Zusammenarbeit bzw. eine umfassende sowie frühzeitige Beteiligung der Personalvertretung und anderer Interessensvertretungen sind die Grundlage, um die Akzeptanz von Änderungsprozessen zu erhöhen und Vorbehalte der Beschäftigten abzubauen. Die Stadt Nürnberg mit allen Führungskräften stehen zu diesem Grundsatz und setzen diesen in der gesamten Organisation um. Alle Dienststellen und Geschäftsbereiche sollen sich anlassunabhängig in der Regel monatlich mit der örtlichen Personalvertretung zu den aktuellen Themen austauschen.

Die Arbeit der Gewerkschaften wird durch Möglichkeiten zur betriebsinternen Öffentlichkeitsarbeit unterstützt.

## 7. Organisation

Zur Überprüfung und Umsetzung der Ziele dieser Rahmenvereinbarung wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- Erarbeitung, Bewertung und Prüfung von Vorschlägen sowie die Auswertung und Evaluation bisher durchgeführter Maßnahmen (z. B. Arbeitszeitfragen, Qualifizierung von Beschäftigten, Digitalisierungsmaßnahmen),
- Umgang mit Leiharbeit,
- Begleitung und Bewertung der Bestandsaufnahme und aufgabenkritischen Analyse der kommunalen Dienstleistungen,
- Vorberatung und Begutachtung von eingebrachten Vorschlägen zu Rechtsformänderungen (z. B. Gründung von Zweckverbänden, Kommunalunternehmen, privatrechtlichen Unternehmen) oder zur Gründung von Eigenbetrieben,
- Vergabe externer Beraterleistungen,
- Einrichtung von Projekt- und Arbeitsgruppen. Diese berichten der Steuerungsgruppe bei Bedarf. Eine Vertretung des zuständigen örtlichen Personalrates bzw. des Gesamtpersonalrates ist einzubinden. Stellungnahmen von betroffenen Personalräten bzw. Mitarbeitende können von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe in die Steuerungsgruppe eingebracht werden.

Die Steuerungsgruppe wird vom Oberbürgermeister geleitet und trifft sich in der Regel einmal im Quartal.

Mitglieder der Steuerungsgruppe sind:

- der Oberbürgermeister,
- Referent für Finanzen, Personal und IT,
- Direktor für Bürgerservice, Digitales und Recht,
- eine Vertretung des Gesamtpersonalrates,
- eine Vertretung der Gewerkschaft ver.di,
- eine Vertretung des Beamtenbundes.

Sachverständige der Stadtverwaltung und des Gesamtpersonalrats werden bei Bedarf hinzugezogen.

Dem Referat für Finanzen, Personal und IT obliegt die organisatorische Federführung. Ziel der Steuerungsgruppe ist es, Entscheidungen im Konsens anzustreben.

## **II. Gute Arbeit – Arbeit bei der Stadt Nürnberg zukunftsfähig, menschenwürdig und gemeinsam gestalten (Sozialkodex)**

### **1. Bezüge und Entgelte**

Durch die Regelungen der Rahmenvereinbarung genießen die Beschäftigten der Stadt Nürnberg Sicherheit im Job. Grundsätzlich strebt die Stadt Nürnberg Dauerarbeitsverhältnisse an, die sozial abgesichert sind. Befristete Arbeitsverhältnisse aus sachlichem Grund werden nur ausnahmsweise geschlossen. Gleichwertige Arbeit wird gleich entgolten. Geringfügige Arbeitsverhältnisse werden nach tariflichem Entgelt bezahlt. Der Einsatz von Leiharbeitenden soll grundsätzlich vermieden werden. Ausnahmen sollen personell und zeitlich auf ein Minimum begrenzt werden. Die Stadt Nürnberg wirkt darauf hin, für die Leiharbeitnehmenden die im Wesentlichen gleichen gesetzlichen, tariflichen und innerbetrieblichen Arbeitsbedingungen, insbesondere in Fragen der Entlohnung, wie für die eigenen Beschäftigten zu bieten („Equal Pay“ / „Equal Treatment“).

Die Nutzung der tariflichen und gesetzlichen Spielräume, wie beispielsweise leistungsorientierte Bezahlung, mehrfachbewertete Stellen, der vorgezogene Stufenaufstieg, Fachkarrieren oder die übertariflichen Möglichkeiten der Entlohnung von Führungskräften sollen entsprechend den konkreten Erfordernissen der Stadt Nürnberg Bestandteile der Personalentwicklung und ebenso Bestandteil einer gemeinsamen Demographie-Strategie sein. Der gesetztes-/tarifgemäße Vollzug der Stellenbewertungen ist selbstverständlich.

### **2. Ausbildungsplätze**

Die Stadt Nürnberg ist sich der Verantwortung für die berufliche Ausbildung bewusst und wird Qualität und Quantität im eigenen Bereich aufrechterhalten und stetig verbessern. Ausbildungsinhalte sind ständig zu überprüfen und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Ausreichende Ausbildungsplätze und eine anschließende unbefristete Übernahme sind wesentliche Ziele in der Stadtverwaltung.

### **3. Arbeitsklima**

Wertschätzung, Respekt und Partizipation gehören zu den Grundlagen der städtischen Personalpolitik. Anregungen und Kritik zur Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen Stadtverwaltung werden von allen Beteiligten gefördert, innovative Ideen sind ausdrücklich erwünscht.

### **4. Work-Life-Balance**

Die Stadt Nürnberg ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Gleichwohl können die Anstrengungen zur Vereinbarkeit und Förderung von Privatleben und Beruf noch weiter intensiviert werden. Dafür sind die gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und digitalen Möglichkeiten großzügig zu nutzen. Gesunde Mitarbeitende haben höchste Priorität. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fördert die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden.

Insbesondere eine bessere zeitliche Flexibilität hilft Familien, aber auch allen anderen Beschäftigten Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Die Stadt Nürnberg unterstützt den Schutz des Privatlebens, auch unter dem Vorzeichen der Digitalisierung. Die betrieblichen Regelungen werden dahingehend (weiter)entwickelt.

Flexible Arbeitszeiten sollen den unterschiedlichen Lebensverhältnissen gerecht werden. Ausgehend von den gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen sind städtische lebensphasenorientierte Lösungen zu entwickeln. Ziel ist es, das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter zu erhalten.

## **5. Demografische Entwicklung**

Das zunehmende Älterwerden der Gesellschaft und somit der Altersaufbau der Stadtverwaltung stellt eine große Herausforderung an die nachhaltige Bereitstellung der öffentlichen Dienstleistungen dar. Sich abzeichnende und künftige Personalengpässe können durch eine berufsgruppenbezogene Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels vermieden oder zumindest verringert werden. Dazu dienen entsprechende Altersstrukturanalysen, eine vorausschauende Personalbedarfsplanung, eine an der Demografie orientierte Personalentwicklung, mit ausreichender und möglicherweise sogar überplanmäßiger Ausbildung und der Wissenstransfer von erfahrenen zu neuen Beschäftigten.

## **6. Gesunderhaltende Arbeits- und Lebenswelt**

Der Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ein wichtiger Aspekt, um die Mitarbeitenden bei gestiegenen Arbeitsanforderungen und gleichzeitig längerer Lebensarbeitszeit gesund zu erhalten. Gesundheit und Arbeitsschutz sowie eine Arbeitsgestaltung, die allen eine gute Leistung ermöglicht und zugleich psychische und physische Überforderung vermeidet, sind weiterhin anzustreben.

Die Vermeidung und Verringerung von Krankheits- und damit Ausfallzeiten wird angestrebt. Dazu gehören Gefährdungsbeurteilungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zur Arbeitsgestaltung. Die Einrichtung der Arbeitsplätze erfolgt nach dem neuesten Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.

Die Stadt Nürnberg hat eine besondere Verantwortung gegenüber Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen teilweise oder vollständig nicht mehr in der Lage sind, ihre ursprüngliche Tätigkeit auszuüben. Sinnvolle Einsatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten sollen bei reduzierter bzw. geänderter Leistungsfähigkeit durch geeignete Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Gleichzeitig besteht die Erwartung an alle Mitarbeitenden im Rahmen des Möglichen dazu beizutragen, selbst leistungsfähig und gesund zu bleiben.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht werden den Beschäftigten im Rahmen des Möglichen alternative Tätigkeiten angeboten, die deren Leistungsfähigkeit, Kenntnissen und Qualifikationen entsprechen. Dazu werden den Betroffenen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Nicht der Ausstieg, sondern altersgerechte und die mögliche Leistungsminderung berücksichtigende Arbeitsplätze sind das Ziel.

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und die Zurverfügungstellung entsprechender Arbeitsplätze ist gängige Praxis und für die Stadt als soziale Arbeitgeberin selbstverständlich, die sich in der aktuell hohen Schwerbehindertenquote widerspiegelt.

## **7. Nachhaltige Stadtverwaltung**

Der Nürnberger Stadtrat hat am 25. Oktober 2017 beschlossen, dass die Stadt Nürnberg der Resolution des Deutschen Städtetages „2030 – Agenda für Nachhaltige Entwicklung: Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten“ unterzeichnet.

Bei der nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt die Stadt Nürnberg soziale, ökologische und ökonomische Aspekte. Auch im Innenverhältnis ist das Thema „Nachhaltigkeit“ ein wichtiges Kriterium für Maßnahmen / Entscheidungen. Bei Themen wie z. B. Kantinenwesen, Mobilität / Job Ticket, Arbeitsplatzgestaltung werden Aspekte der Nachhaltigkeit weiterhin in den Fokus gerückt.

## **8. Privatisierungen**

Privatisierungen öffentlicher Einrichtungen sind ausgeschlossen. Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen sind weiterhin kein Mittel, um Lücken im städtischen Haushalt zu schließen oder den Schuldenabbau zu fördern. Begründete Ausnahmen sind nach intensiver interner und externer Diskussion im Einvernehmen möglich.

## **9. Vielfalt**

Nürnberg ist die Stadt des Friedens und der Menschenrechte. Dazu bekennen sich alle Unterzeichnenden. Eine entsprechende Haltung wird auch von den Führungskräften und Beschäftigten als Botschafterinnen und Botschafter der Stadt Nürnberg erwartet. Interkulturelle Kompetenz und eine demokratische Grundüberzeugung sind selbstverständlich. Die Stadt Nürnberg fördert dies aktiv.

Die Vielfalt der Beschäftigten ist Gewinn für die gesamte Stadt Nürnberg. Als eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region sollen die Beschäftigten der Stadtverwaltung Nürnberg ein Abbild der Gesellschaft sein. Dabei sollen bisher unterrepräsentierte Gruppen in allen Hierarchiestufen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung berücksichtigt und entsprechend gefördert werden. Chancengleichheit ist Grundlage der Personalarbeit.

## **10. Fortbildung und Personalentwicklung**

Das hohe Niveau der Fortbildungsangebote, unter anderem im Rahmen der Städteakademie im Großraum, wird weiterentwickelt.

Das bestehende Konzept zur Personalentwicklung wird vor dem Hintergrund der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes und dem Fachkräftemangel stetig fortentwickelt.

### III. Schlussbestimmungen

Die Weiterentwicklung und praktische Umsetzung dieser Vereinbarung wird in gemeinsamen Arbeitsgruppen von Führungskräften, Personalvertretung, Gewerkschaften sowie Beschäftigten besprochen und u.a. durch Mitarbeiterbefragungen bewertet. Über diesen Arbeitsprozess wird regelmäßig berichtet.

Diese Rahmenvereinbarung gilt für die Dauer der laufenden Wahlperiode und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Soweit einzelne Regelungen dieser Rahmenvereinbarung auf Grund anderweitiger rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Nürnberg, den **tt.**09.2020

**Für die Stadt Nürnberg**

Marcus König  
Oberbürgermeister

Harald Riedel  
Referent für Finanzen,  
Personal und IT

**Für den Gesamtpersonalrat  
der Stadt Nürnberg**

Fabian Körber  
Vorsitzender

**Für die Gewerkschaft ver.di,  
Bezirk Mittelfranken**

Hans-Christian Kleefeld  
Gewerkschaftssekretär  
Fachbereich Gemeinden

**Für den Bayerischen  
Beamtenbund**

Adalbert Abt  
Vorsitzender des Kreisverbandes  
Nürnberg-Fürth der KOMBA-  
Gewerkschaft Bayern