Rahmenvereinbarung
für eine zukunftsorientierte Stadt Nürnberg

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

vom 19.05.2026

Zwischen

der Stadt Nürnberg,
vertreten durch den Oberbürgermeister, dem kommissarischen Leiter des Referats für Personal, Organisation, Sicherheit und Bürgerservice und dem Referenten für Finanzen und IT

und

dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Nürnberg,
vertreten durch den Vorsitzenden

sowie

der Gewerkschaft ver.di, Bezirk Mittelfranken,
vertreten durch die Gewerkschaftssekretärin des Fachbereichs - Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr

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. R a h m e n v e r e i n b a r u n g

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 der 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 30 Jahren bewährt und wurde stetig weiterentwickelt. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen sowie eine Einkommensbestandsgarantie haben bei den Beschäftigten nicht nur einen sehr hohen Stellenwert, sondern leisten einen ganz wesentlichen positiven Beitrag zum sozialen Klima in der Stadtverwaltung und schaffen 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.

Dieser Text richtet sich an alle Menschen – unabhängig von Geschlecht oder Geschlechtsidentität. Alle Bezeichnungen sind entsprechend inklusiv zu verstehen.

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, guten Rahmenbedingungen und dem Ausschluss von Privatisierung kann die Stadt Nürnberg weiterhin auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein.

Ziele für eine zukunftsorientierte Nürnberger Stadtverwaltung sind:

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

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 bei 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 und seiner Arbeit. 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 demografischen 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 integrativer Bestandteil der Personalentwicklung, damit die Stadt Nürnberg und Beschäftigte mit der erhöhten Veränderungsdynamik am Arbeitsplatz Schritt halten können. Um die Beschäftigtenbei anstehenden Veränderungen zu unterstützen, sind gute, möglichst barrierearme und lernförderliche Arbeitsbedingungen und zeitgemäße Qualifizierungsangebote zu schaffen.

Die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen erfolgt unter frühzeitiger Einbindung der Interessensvertretung und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsstrukturen. Veränderungen werden im Rahmen einer vorausschauenden Personalentwicklung gestaltet. Betriebsbedingte Kündigungen und Herabgruppierungen in Folge des Einsatzes von KI sind ausgeschlossen (vgl. Ziff. 5).

Entscheidungen mit wesentlicher Bedeutung für Bürgerinnen und Bürger oder Beschäftigte müssen nachvollziehbar bleiben und dürfen nicht ausschließlich automatisiert getroffen werden. Der Schutz personenbezogener Daten sowie die Gewährleistung von Diskriminierungsfreiheit sind sicherzustellen.

5. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen / Herabgruppierungen

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 Interessenvertretungen sind die Grundlage, um die Akzeptanz von Änderungsprozessen zu erhöhen und Vorbehalte der Beschäftigten abzubauen. Die Stadt Nürnberg mit allen Führungskräften steht 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 Arbeitnehmendenüberlassung,
- Begleitung und Bewertung der systematischen Analyse bestehender kommunaler Leistungen im Hinblick auf Effizienz, Qualität und Zukunftsfähigkeit,
- Vorberatung und Begutachtung von eingebrachten Vorschlägen zu Rechtsformänderungen (z. B. Gründung von Zweckverbänden, Kommunalunternehmen, privatrechtlichen Unternehmen) oder zur Gründung von Eigenbetrieben,
- Vergabe externer Beratungsleistungen mit gesamtstädtischer Relevanz,
- 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,
- das für Personal und Organisation zuständige berufsmäßige Stadtratsmitglied,
- das für Finanzen zuständige berufsmäßige Stadtratsmitglied,
- eine Vertretung des Gesamtpersonalrates,
- eine Vertretung der Gewerkschaft ver.di,
- eine Vertretung des Bayerischen Beamtenbundes.

Sachverständige der Stadtverwaltung und des Gesamtpersonalrats werden bei Bedarf hinzugezogen.

Dem Referat für Personal, Organisation, Sicherheit und Bürgerservice 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. Arbeitnehmendenüberlassung soll grundsätzlich vermieden werden. Ausnahmen sollen personell und zeitlich auf ein Minimum begrenzt werden. Die Stadt Nürnberg wirkt darauf hin, betroffenen Personen 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 Demografie-Strategie sein. Der gesetzes-/tarifgemäße Vollzug der Stellenbewertungen ist selbstverständlich. Bei der Anwendung und Auslegung gesetzlicher sowie tariflicher Regelungen werden die bestehenden Spielräume verantwortungsvoll genutzt. Ziel ist es, bestehende Gestaltungsspielräume aktiv zu nutzen und dabei die Perspektiven und Bedürfnisse der Beschäftigten konstruktiv einzubeziehen.

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 in allen Teilen der Stadt 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 von Beschäftigten zu erhalten.

5. Demografische Entwicklung

Das zunehmende Älterwerden der Gesellschaft und somit der Altersaufbau der Stadtverwaltung stellt eine große Herausforderung für 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.

Für zukunftsfähige Arbeitsplätze muss der Klimawandel berücksichtigt werden. Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass der Gesundheitsschutz bei Hitze und der weiteren Auswirkungen klimatischer Veränderungen gewährleistet bleibt. Vorausschauende Planungen bei Organisation, Neubauten und Anlagen sind hierfür entscheidend. Der städtische Arbeitsschutzausschuss übernimmt die Verantwortung für Monitoring und Weiterentwicklung.

Gezielte Schulungen für Führungskräfte aller Ebenen sind ein weiterer wichtiger Baustein für eine gesunde Arbeitswelt. Gute Führung motiviert, unterstützt und schafft ein wertschätzendes Arbeitsumfeld – und trägt zugleich wesentlich zur Gesunderhaltung der Beschäftigten bei. Die Begleitung und Unterstützung von Führungskräften ist daher ein zentrales Instrument des Gesundheitsschutzes.

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. Diese Verantwortung erstreckt sich auf alle (Führungs-)ebenen und Bereiche der Stadtverwaltung. 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 nach Möglichkeit 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. Weniger Verwaltung, mehr Zeit für Menschen

Ein Fokus auf die Reduzierung von Verwaltungsaufgaben und die Schaffung von mehr Zeit für die eigentliche Aufgabenerfüllung ist eine zentrale Voraussetzung für leistungsfähige öffentliche Dienstleistungen. Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit vorrangig für ihre fachlichen Kernaufgaben einsetzen können.

Übermäßige administrative Tätigkeiten binden derzeit in verschiedensten Bereichen erhebliche personelle Ressourcen, die für die unmittelbare Leistungserbringung vorgesehen sind, und können die Qualität der Arbeit mittelbar beeinträchtigen. Ziel muss es sein, diese Aufgaben möglichst zu standardisieren und effizienter durch spezialisierte Verwaltungsstrukturen oder digitale Prozesse zu erledigen.

Erzieherinnen und Erzieher, Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Beschäftigte in der Pflege übernehmen zentrale Aufgaben in der direkten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, hilfebedürftigen Personen und Patientinnen und Patienten. Ihre Tätigkeit erfordert hohe fachliche Konzentration, zeitliche Präsenz und intensive Beziehungsarbeit. Vor diesem Hintergrund sollten die genannten Berufsgruppen weitgehend von Verwaltungsaufgaben entlastet werden. Ziel ist es, mehr Zeit für die unmittelbare Arbeit mit Menschen zu gewinnen und gleichzeitig die Qualität, Effizienz und Verlässlichkeit kommunaler Leistungen insgesamt zu stärken.

8. 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.

9. 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 mit dem Gesamtpersonalrat möglich.

Beabsichtigt die Stadtverwaltung unter Beachtung dieser Rahmenbedingungen eine Privatisierung, ist der Gesamtpersonalrat frühzeitig einzubeziehen.
Als Privatisierung gilt jede Übertragung von öffentlichem Eigentum, Aufgaben oder Dienstleistungen in private Hand oder in privatrechtliche Organisationsformen.

10. Vielfalt und Inklusion

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. In diesem Zusammenhang macht es sich die Stadtverwaltung zur Aufgabe, interkulturelle Kompetenz weiter zu stärken.

Die Stadt Nürnberg tritt Rassismus und Diskriminierung in jeder Form entschieden entgegen. Rassistisches Verhalten und Diskriminierung werden nicht toleriert. Alle Führungskräfte und Beschäftigte sind verpflichtet, aktiv dagegen einzuschreiten und Vorfälle nicht zu ignorieren. Betroffene werden geschützt und unterstützt. Durch gezielte Sensibilisierung, unterschiedliche Lern- und Unterstützungsangebote sowie Fortbildung stärkt die Stadtverwaltung ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Die Stadt Nürnberg fördert ein starkes Demokratieverständnis. Dies wird verwirklicht durch Partizipation, Mitbestimmung, Minderheitenschutz und den aktiven Einbezug von Beschäftigten- und Bürgerinteressen.

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. Durch eine gelebte Inklusion ermöglicht die Arbeitgeberin die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten.

Die Stadt Nürnberg stellt sich hinter die Ziele aus dem „Aktionsplan Queeres Nürnberg“. Die Interessen der Queer-Community innerhalb der Stadtverwaltung sind weiter zu stärken und zu fördern.

11. Fortbildung und Personalentwicklung

Das hohe Niveau der Fortbildungsangebote, unter anderem im Rahmen der Städteakademie im Großraum, wird weiterentwickelt. Personalentwicklung folgt einem ganzheitlichen Lernverständnis. Sie verbindet formale Qualifizierungsangebote, arbeitsintegriertes und selbstgesteuertes Lernen und verankert Lernen als kontinuierlichen Entwicklungsprozess.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Qualifizierung von Führungskräften. Hierzu werden verbindliche Entwicklungsformate etabliert, um insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Führung, Kommunikation, Digitalisierung und Personalentwicklung nachhaltig zu stärken.

Führungskräfte unterstützen die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden aktiv, indem sie Lernen im Arbeitsalltag ermöglichen und fördern. Die Mitarbeitenden nutzen die bestehenden Lernangebote eigenverantwortlich und zielgerichtet

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

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.

Zur Sicherstellung von Transparenz und zur Überprüfung der Wirksamkeit der Regelungen des Sozialkodex erfolgen zwei Berichte an den Nürnberger Stadtrat: ein Zwischenbericht zur Mitte der Stadtratswahlperiode sowie ein Abschlussbericht zum Ende der Wahlperiode. Die Berichte umfassen insbesondere den Stand der Umsetzung, die erreichten Fortschritte sowie den jeweils bestehenden weiteren Handlungsbedarf.

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 19.05.2026

Für die Stadt Nürnberg

Marcus König
Oberbürgermeister

Olaf Kuch
Kommissarischer Leiter des
Referats für Personal, Organisation,
Sicherheit und Bürgerservice

Thorsten Brehm
Referent für Finanzen und IT

Für den Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg

Fabian Körber
Vorsitzender

Für den Bayerischen Beamtenbund

Adalbert Abt
Vorsitzender des Kreisverbandes
Nürnberg-Fürth der komba
gewerkschaft bayern

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

Tanja Birkmann
Gewerkschaftssekretärin
Fachbereich Öffentliche und private
Dienstleistungen, Sozialversicherung und
Verkehr