

**Rahmenvereinbarung  
zur Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Nürnberger  
Stadtverwaltung  
vom**

Zwischen

der Stadt Nürnberg,  
vertreten durch den Oberbürgermeister und den Referenten für Allgemeine Verwaltung

und

der Gewerkschaft ver.di, Bezirk Mittelfranken,  
vertreten durch den Geschäftsführer,

den bei der Stadt Nürnberg vertretenen  
Mitgliedsgewerkschaften/-verbänden des Bayerischen Beamtenbundes  
(KOMBA-Gewerkschaft Bayern, Bayerischer Philologenverband, Bayerischer Real-  
schullehrerverband, Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern),  
vertreten durch den Vorsitzenden des Kreisverbandes Nürnberg-Fürth der KOMBA-  
Gewerkschaft Bayern

sowie

dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Nürnberg,  
vertreten durch den Vorsitzenden

wird folgende

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

geschlossen:

**I. Präambel**

Öffentliche Verwaltungen und Betriebe als kommunale Arbeitgeber erfüllen, gerade in Krisenzeiten, durch gute Arbeits- und Einkommensbedingungen eine Vorbildfunktion. Dazu gehört für die Unterzeichner ein klares Bekenntnis zur öffentlich-rechtlichen Aufgabenwahrnehmung, der „Urform“ kommunalen Handelns. Notwendige Organisationsänderungen sollen auch zukünftig grundsätzlich ohne materielle Privatisierung stattfinden. Das Heft des Handelns muss im öffentlichen Bereich verbleiben.

Die Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Stadtverwaltung hat sich seit 20 Jahren bewährt. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen sowie eine Einkommensbestandsgarantie hat bei den Beschäftigten nicht nur einen sehr hohen Stellenwert, sondern leistete auch in den vielen Jahren der Haushaltskonsolidierung, mit einem Abbau von ca. 2 000 Stellen und der Schaffung neuer Arbeitsplätze in anderen Arbeitsfeldern in gleicher Höhe, einen ganz wesentlichen Beitrag zum sozialen Klima in der Stadtverwaltung.

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 bekennt sich ausdrücklich zu dieser Vorbildfunktion. Die Stadt Nürnberg ist sich ihrer Verantwortung vor Ort, als größte öffentliche Arbeitgeberin, bewusst.

Mit dem Erhalt, dem Angebot von sozialversicherungspflichtigen, nur in begründeten Ausnahmefällen, aus sachlichem Grund befristeten Tätigkeiten, sieht sie sich auch als beispielgebend für den örtlichen Arbeitsmarkt.

Vor diesem Hintergrund haben die vorgehaltenen Ausbildungsplätze für junge Menschen und deren unbefristete Übernahme nach der Ausbildung Vorrang in der städtischen Personalpolitik.

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.

## **II. Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Nürnberger Stadtverwaltung**

### **1. Ausgangslage und Ziele**

Die öffentliche Verwaltung befindet sich in einem auf Dauer angelegten Reformprozess, um den sich wandelnden Aufgabenstellungen auch in Zukunft gerecht zu werden.

Ziele der Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Nürnberger Stadtverwaltung sind:

- die Bürgernähe bei den städtischen Leistungen und Angeboten weiter zu verbessern,
- die Wirtschaftlichkeit der Verwaltungstätigkeit weiter zu steigern,
- die Motivation der Mitarbeiter durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Selbständigkeit zu erhöhen,
- das Gemeinwohl zu sichern und die kommunale Selbstverwaltung zu stärken,
- das Prinzip Gender-Mainstreaming zu beachten.

Die Finanzlage der öffentlichen Hände und insbesondere der Städte bleibt trotz zwischenzeitlich verbesserter Steuereinnahmen weiter angespannt.

Die Analyse der Ursachen bleibt zutreffend: Die Finanznot der Kommunen ist weniger die Folge üblicher konjunktureller Schwankungen, sondern überwiegend Ausdruck dauerhafter, tiefgreifender struktureller Veränderungen der öffentlichen Haushalte insgesamt und von Faktoren, die die Kommunen im Besonderen betreffen. Die Ausgaben, deren Höhe für die Gemeinden nicht beeinflussbar sind, sind stark gestiegen. Deshalb bleibt keine andere Wahl, als mit Maßnahmen der Einnahmeverbesserung und Haushaltskonsolidierung darauf zu reagieren.

Der Konsolidierungsprozess darf jedoch nicht nur zu dauerhaften Einsparungen durch Abbau von Aufgaben und Arbeitsplätzen führen. Er muss auch weiterhin zu Reformschritten und einer ständigen Modernisierung der Stadtverwaltung genutzt werden.

Die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung ist deshalb mit geeigneten Instrumenten gemeinsam zu gestalten.

Diese Vereinbarung dient folgenden Zielen:

- Die berechtigten Interessen der Beschäftigten sind zu wahren.
- Die von Konsolidierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten sind sozial abzusichern.
- Die berufliche und fachliche Kompetenz der Mitarbeiter ist produktiv einzubeziehen.

Ohne das Ziel einer Steigerung der Wirtschaftlichkeit aus den Augen zu verlieren, verpflichten sich die Vertragspartner, gemeinsame Überlegungen anzustellen, wie die Stadt Nürnberg ihren Beitrag zum weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit leisten kann. Eine Erweiterung des Ausbildungsangebotes ist jährlich zu prüfen.

Qualifikation und Motivation der Beschäftigten sind entscheidende Voraussetzungen für eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung, die den Herausforderungen der Zukunft gerecht wird. Die Vertragspartner verpflichten sich daher, die Stärkung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine langfristige und gezielte Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung zu verfolgen.

Die Vereinbarung stellt die Beteiligung und Mitbestimmung der Personalräte sowie die Beteiligung der Gewerkschaft ver.di und des Beamtenbundes bei der Fortführung und Umsetzung des Konsolidierungs- und Reformprozesses sicher und garantiert auf diese Weise die Einbindung der Beschäftigten.

Zweck dieser Vereinbarung ist auch, Ziele und Bedingungen der notwendigen Maßnahmen sowie die Beteiligung der Beschäftigten und deren Interessenvertreter festzulegen. Die Beteiligung der Beschäftigten soll den Konsolidierungsprozess für alle transparent machen und zur aktiven Mitgestaltung motivieren. Nur so kann ein Ausgleich der unterschiedlichen Interessen erreicht werden. Er ist die Voraussetzung für die Bereitschaft der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen, Konsolidierungsprozesse konstruktiv mitzugestalten. Die Beschäftigten dürfen nicht nur als Kostenfaktoren angesehen werden.

Unter aktiver Mitgestaltung wird insbesondere die Einbeziehung der beruflichen und fachlichen Kompetenz der Beschäftigten verstanden. Der Weiterentwicklungs- und Modernisierungsprozess muss alle Möglichkeiten der Beteiligung der Beschäftigten über die personalvertretungsrechtlichen und gewerkschaftlichen Möglichkeiten hinaus wahrnehmen.

## 2. Haushaltskonsolidierung

Die Haushaltskonsolidierung bietet auch die Chance, die Weiterentwicklung und Modernisierung der Stadtverwaltung entschlossen weiter voranzutreiben. Der Abbau von Leistungen im Rahmen von Haushaltskonsolidierung muss auch Umbau und kann auch Aufbau bedeuten.

### 2.1 Maßnahmen

Ein zentrales Instrument für eine erfolgreiche Haushaltskonsolidierung ist die konstruktive Aufgaben- und Prozessanalyse. Darunter ist die Einbeziehung der Interessen und Bedürfnisse der Bürgerschaft ebenso zu verstehen, wie die der Beschäftigten. Deshalb ist sie als partizipatorischer Prozess auszugestalten. Nicht nur der Vollzug kommunaler Dienstleistungen, sondern auch ihr Zweck werden untersucht.

Stellenabbau im Wege der pauschalen Kürzung findet nicht statt.

Folgende Möglichkeiten der Aufgaben- und Prozessanalyse stehen im Vordergrund:

- Wirtschaftlichere und effizientere Aufgabenerfüllung beispielsweise durch Einsatz neuer Technologien unter Beibehaltung oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges,
- Reduzierung der Aufgabenerfüllung oder Verzicht von Teilaufgaben einer Dienststelle,
- Synergien bzw. Prozessoptimierung durch Zusammenfassung von Dienststellen, organisatorische Neuzuschnitte von Dienststellen mit Aufgaben,
- Wegfall einer gesamten Aufgabe oder eines Amtes.

Die hoheitliche Aufgabenerfüllung ist die „Urform“ kommunalen Handelns. Hierzu bietet die Bayerische Gemeindeordnung eine Reihe von Organisationsmöglichkeiten.

Bei einer geplanten Vergabe von Leistungen oder bei Formalprivatisierungen ist stets zu prüfen, ob die ins Auge gefassten Ziele nicht auch in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft erreicht werden können. Es gilt der „Vorrang innerer Reformen“, dazu gehört auch die Prüfung von Rekommunalisierungen. Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern zu erörtern. Wenn wirtschaftlichere bzw. effizientere Aufgabenerfüllung durch Vergabe oder Rechtsformänderungen angestrebt werden, müssen

- die Interessen der Leistungsempfänger (z.B. Gebührenminimierung),
- die öffentlichen Interessen,
- die öffentliche Kontrolle durch gewählte Stadtratsmitglieder,
- die Interessen der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer (Absicherung der arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen),
- die Folgewirkungen für die Gesamtstadt

zentrale Kriterien sein.

Der Umsetzung von Modernisierungsansätzen und Pilotmaßnahmen soll besonderes Augenmerk gewidmet werden – Konsolidierung durch Weiterentwicklung und Modernisierung. Ein Baustein kann auch die Einführung eines Qualitätsmanagements sein.

## **2.2 Rahmenbedingungen**

Zur Flankierung der Konsolidierungs- und Modernisierungsmaßnahmen wird ein angemessener Betrag

- für gesamtstädtische Innovationen (z.B. zur Verbesserung der Fortbildung) und
- den Dienststellen für die weitere Verbesserung ihrer Infrastruktur

zur Verfügung gestellt.

## **3. Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Beteiligung am Verwaltungsreform- und Haushaltskonsolidierungsprozess**

3.1 Bei der Durchführung von Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen wird auf Kündigungen und Rückgruppierungen verzichtet.

3.2 Alle derzeit Beschäftigten haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz zu gleichen tariflichen Bedingungen.

Bei Umsetzungen, soweit sie durch Konsolidierungsmaßnahmen begründet sind, ist die jeweilige Personalvertretung zu beteiligen.

Die bestehenden Vorschriften zum Rationalisierungsschutz sind zu beachten.

### 3.3 Personalentwicklung

Die vielfältigen Aufgaben des öffentlichen Dienstes erfordern eine langfristige und gezielte Personalentwicklung mit dem Ziel, die Fähigkeiten der Beschäftigten optimal für die Erfüllung der sich wandelnden Aufgaben einzusetzen und den Beschäftigten individuelle Entwicklungsperspektiven in ihrem Arbeitsumfeld aufzuzeigen.

Zu einer konsequenten Personalentwicklung gehören insbesondere

- eine langfristig angelegte Personalplanung, die eine aufgabengerechte Personalausstattung anstrebt,
- eine an die Aufgaben der Dienststelle angepasste Personalauswahl und -gewinnung, die sich an der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung orientiert,
- die Heranführung der Beschäftigten an neue Aufgaben durch gezielte Qualifizierungen,
- eine bestmögliche Organisation von Arbeits- und Verwaltungsabläu-

fen, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit berücksichtigen, insbesondere bei der Wiedereingliederung nach einer familienpolitischen oder sonstigen Beurlaubung,

- eine dialogorientierte, kooperative Führung.

### 3.4 Qualifizierung

Fort- und Weiterbildung werden weiterentwickelt. Qualifizierung umfasst sowohl fachliche wie auch persönliche Weiterbildung der Beschäftigten wie z.B. Motivations- und Persönlichkeitsförderung sowie Mitarbeiterführung.

Der Verwaltungsreformprozess kann nur erfolgreich sein, wenn er von einer kontinuierlichen und gezielten Aus-, Fort- und Weiterbildung begleitet wird.

Dies macht eine breit angelegte Qualifizierungsoffensive notwendig, die

- allen Beschäftigten die Gelegenheit gibt, sich ihren Aufgaben gemäß fachlich und allgemein fortlaufend fortzubilden,
- von Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten die notwendigen Qualifizierungen bei Übertragung einer neuen Tätigkeit ermöglicht,
- zur gezielten Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst genutzt wird,
- bei Bedarf besondere Fortbildungsmaßnahmen für die Teilnahme an Arbeits- und Projektgruppen im Rahmen der Verwaltungsreform anbietet,
- einer gestärkten Verantwortung der Führungskräfte Rechnung trägt und sie besonders auf die Anforderungen einer zeitgemäßen Personalführung und -entwicklung vorbereitet.

Die Personalvertretungen sind für die Aufgaben der Verwaltungsreform besonders fortzubilden. Sie sind insbesondere im Rahmen der geltenden Bestimmungen für Fortbildungsveranstaltungen freizustellen, wenn konkrete Reformüberlegung angestellt werden oder wenn sie in Projekten mitarbeiten.

3.5 Personalwirtschaftliche Instrumente sind zu entwickeln, die es ermöglichen, durch gezielte Förderung die Beschäftigten mit gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.

3.6 Sollte die natürliche Fluktuation zur Umsetzung der Sparbeschlüsse nicht ausreichen, so können Vorruhestandsregelungen vereinbart werden.

3.7 Teil des Weiterentwicklungs- und Modernisierungsprozesses ist die Erhöhung der Verantwortlichkeit der einzelnen Beschäftigten am Arbeitsplatz.

3.8 Die Förderung und der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gesundheitsprävention) ist weiterzuentwickeln.

3.9 Motivationsförderung und Leistungssteigerung sollen durch Transparenz von Führungsentscheidungen und rechtzeitige Information der Betroffenen sowie durch deren Einbeziehung in Entscheidungsprozesse erreicht werden.

#### 4. Organisation

Zur Steuerung des Konsolidierungs- und Modernisierungsprozesses wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Die Steuerungsgruppe behandelt grundsätzliche Angelegenheiten des Konsolidierungs- und Modernisierungsprozesses. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- Erarbeitung, Bewertung und Prüfung von Vorschlägen sowie die Auswertung und Evaluation bisher durchgeführter Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform (z.B. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Arbeitszeitfragen, Qualifizierung von Beschäftigten, E-Government, Fragen der interkommunalen Zusammenarbeit),
- 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,
- Angelegenheiten externer Beraterleistungen,
- Einrichtung von Projekt- und Arbeitsgruppen, Suchzirkeln o.ä.. Diese berichten der Steuerungsgruppe bei Bedarf. Ein/e Vertreter/in des zuständigen örtlichen Personalrates bzw. des Gesamtpersonalrates ist als Mitglied im Gremium zu berücksichtigen. Stellungnahmen von betroffenen Personalräten bzw. Mitarbeiter/innen können von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe in die Steuerungsgruppe eingebracht werden.

Der Konsolidierungs- und Modernisierungsprozess wird vom Oberbürgermeister geleitet. Die Steuerungsgruppe trifft sich in der Regel monatlich.

Mitglieder der Steuerungsgruppe sind:

- Herr OBM
- der Referent für Allgemeine Verwaltung
- der Finanzreferent
- ein/e Vertreter/in des Gesamtpersonalrates
- ein/e Vertreter/in der Gewerkschaft ver.di
- ein/e Vertreter/in des Beamtenbundes.

Sachverständige (Dienststellen- bzw. Werkleiter/innen, Projektbeauftragte, Frauenbeauftragte) werden bei Bedarf hinzugezogen.

Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats bestimmen ihre Vertretung im Einzelfall.

Dem Referat für Allgemeine Verwaltung obliegt die organisatorische Federführung.

Ziel der Steuerungsgruppe ist es, Entscheidungen im Konsens anzustreben.

### **III. Gute Arbeit – Arbeit bei der Stadt Nürnberg zukunftsfähig, menschenwürdig und gemeinsam gestalten**

#### **1. Bezüge und Entgelte**

Durch die Regelungen der Rahmenvereinbarung genießen die Beschäftigten der Stadt Sicherheit im Job und ein auskömmliches Einkommen. Grundsätzlich strebt die Stadt Dauerarbeitsverhältnisse an, die sozial abgesichert sind. Befristete Arbeitsverhältnisse aus sachlichem Grund werden nur ausnahmsweise geschlossen. Gleichwertige Arbeit wird gleich entgolten. Geringfügige Arbeitsverhältnisse wie etwa beim Einsatz für die „blaue Nacht“ werden grundsätzlich nach dem Tariflohn entgolten. Der Einsatz von Leiharbeitern ist grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen sind insbesondere bei absehbaren vorübergehenden Bedarfen möglich und sollen auf ein Minimum begrenzt werden. Equal Pay und Equal Treatment fließen in die Vertragsgestaltung ein.

Die Nutzung der tariflichen und gesetzlichen Spielräume, wie Leistungsentgelt und Leistungsbezüge, der vorgezogene Stufenaufstieg oder die übertariflichen Möglichkeiten der Entlohnung von Führungskräften, sind entsprechend den konkreten Erfordernissen der Stadt Bestandteile einer konsequenten Personalentwicklung und ebenso Bestandteil einer gemeinsamen Demografiestrategie.

Der gesetz-/tarifgemäße Vollzug der Stellenbewertungen ist selbstverständlich. In diesem Zusammenhang sind die Verhandlungsdelegationen der Tarifvertragsparteien wegen der Entwicklung der ausstehenden Entgeltordnung gefordert.

#### **2. Ausbildungsplätze für junge Menschen**

Die Stadt Nürnberg ist sich der Verantwortung für die berufliche Ausbildung bewusst und wird Qualität und Quantität im eigenen Bereich aufrechterhalten. Ausbildungsplätze und anschließende im Wesentlichen unbefristete Übernahme sind eine zentrale Zukunftsfrage in der Stadtverwaltung.

#### **3. Arbeitsklima**

Wertschätzung, Respekt und Partizipation gehören zu den Grundlagen der städtischen Personalpolitik. Anregungen und Kritik werden von allen Beteiligten ernst genommen, innovative Ideen sind erwünscht.

#### **4. Flexible Arbeitszeiten (Work-Life-Balance)**

Die Stadt Nürnberg ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Gleichwohl können die Anstrengungen für familiengerechte und altersgerechte Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen noch weiter intensiviert werden. Dabei ist insbesondere auf eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu achten. Flexible Arbeitszeiten

sollen den unterschiedlichen Lebensverhältnissen gerecht werden. Ausgehend von den gesetzlichen Rahmenbedingungen und dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TVFlexAZ) sind städtische Lösungen zu entwickeln. Ziel ist es, das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter zu erhalten.

Nicht der Ausstieg, sondern altersgerechte und die mögliche Leistungsminderung berücksichtigende Arbeitsplätze sind das Ziel. Die Qualifikation und Erfahrung älterer Beschäftigter sollte durch neue Arbeitszeitmodelle erhalten bleiben.

## **5. Demographische Entwicklung**

Das zunehmende Älterwerden der Gesellschaft und somit auch der Altersaufbau der Stadtverwaltung stellt eine große Herausforderung an die nachhaltige Bereitstellung der öffentlichen Dienstleistungen –insbesondere im Kindertagesstätten- und Pflegebereich - 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 Planung des Personalbedarfs, eine an der Demografie orientierte Personalentwicklung und der Wissenstransfer von erfahrenen zu neuen Beschäftigten.

## **6. Menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung**

Der Ausbau der Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Aspekt, um die Mitarbeiter bei 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 auch weiterhin anzustreben.

Die Vermeidung und Verringerung von Krankheits- und damit Ausfallzeiten wird angestrebt, Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen deshalb weit vorne auf der Arbeits-Agenda. Gesundheitsmanagement, Gesundheitszirkel im Zusammenwirken mit den Krankenkassen sind weiter auszubauen. Dazu gehören auch Gefährdungsbeurteilungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zur Arbeitsgestaltung. Die Einrichtung der Arbeitsplätze erfolgt nach dem neuesten Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitswissenschaft.

Die Stadt Nürnberg hat eine besondere Verantwortung gegenüber Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen leider teilweise oder vollständig nicht mehr in der Lage sind, ihre ursprüngliche Tätigkeit auszuüben. Die Stadt bemüht sich zusammen mit ihren Beschäftigten, durch Potentialanalysen und Qualifizierungen bei reduzierter Leistungsfähigkeit zu erreichen, dass sinnvolle Einsatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden können.

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

Die Beschäftigung Schwerbehinderter und die Zurverfügungstellung entsprechender Arbeitsplätze ist gängige Praxis und für die Stadt als soziale Arbeitgeberin selbstver-

ständig, die sich in der aktuell hohen Schwerbehindertenquote widerspiegelt.

## **7. Vergaben**

Die Einhaltung sozialer Standards bei Beauftragungen und Vergaben ist durch die Vergabestellen der Stadtverwaltung zu gewährleisten. Ohne Nachweis von Mindestlohnbezahlung werden keine Aufträge an Fremdfirmen vergeben. Dies gilt selbstverständlich auch für ausgegliederte Gesellschaften innerhalb des Konzerns Stadt Nürnberg.

## **8. Privatisierungen**

Privatisierungen öffentlicher Einrichtungen sind ausgeschlossen. Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen sind grundsätzlich auch weiterhin kein Mittel um Lücken im städtischen Haushalt zu schließen oder den Schuldenabbau zu fördern.

## **9. Gendergerechtigkeit und Diversity**

Diversity und gendergerechte Personalarbeit werden seit vielen Jahren praktiziert. Die Bemühungen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, sind zu intensivieren.

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsrat ist es das Ziel den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung weiter zu erhöhen. Unterschiedliche Qualifikationen und Fähigkeiten werden die Arbeit der Stadtverwaltung bereichern und die Qualität weiter erhöhen.

## **10. Fortbildung und Personalentwicklung**

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

Das bestehende Konzept zur Personalentwicklung für Führungskräfte wird auch vor dem Hintergrund der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes stetig fortentwickelt.

Die Weiterentwicklung und praktische Umsetzung dieser Vereinbarung wird in gemeinsamen Arbeitsgruppen von Führungskräften, Arbeitnehmervertretern/innen sowie Beschäftigten besprochen und u.a. durch Mitarbeiterbefragungen bewertet. Über diesen Arbeitsprozess wird regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, berichtet.

## **IV. Schlussbestimmungen**

Die Rechte des Stadtrates bleiben von dieser Rahmenvereinbarung unberührt.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretungen nach dem BayPVG sind

zu beachten.

Diese Rahmenvereinbarung gilt für die Dauer der laufenden Wahlperiode.

Nürnberg, den 10.12.2014

**Für die Stadt Nürnberg**

**Für den Gesamtpersonalrat  
der Stadt Nürnberg**

Dr. Ulrich Maly  
Oberbürgermeister

Wolfgang Köhler  
Referent für Allg. Verwaltung

Gerlinde Baumeister  
Vorsitzende

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

**Für den Bayerischen Be-  
amtenbund**

Jürgen Göppner  
Geschäftsführer

Gerhard Sixt  
Vorsitzender des Kreis-  
verbandes Nürnberg-  
Fürth der KOMBA-  
Gewerkschaft Bayern