

Kodex "Gute Arbeit"

Arbeit bei der Stadt Fürth zukunftsfähig, menschenwürdig und gemeinsam gestalten

Der Mensch hat ein Recht auf gute Arbeit. Zukunftsfähig ist eine Arbeit, in der Wertschätzung und Respekt sowie Partizipation die Grundlage für den Erhalt der Gesundheit und die Entwicklung der Persönlichkeit sind.

Dazu steht der öffentliche Sektor in einer besonderen Verantwortung.

Erfolg und Ansehen der Stadtverwaltung Fürth beruhen auf der Arbeit aller Beschäftigten. Gute Arbeitsbedingungen sind dafür unverzichtbar. Der Kodex Gute Arbeit ist eine Selbstverpflichtung und gibt Orientierung, um auf der Grundlage der kommunalen Selbstverwaltung sowie von Gesetzen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen Arbeit so zu gestalten, dass die Ziele der Stadt und die Ansprüche der Beschäftigten an guter Arbeit gleichermaßen erreicht werden können. Der Kodex verpflichtet alle Leitungsebenen der Verwaltung sowie alle Beschäftigte, das Ihre zu seiner Verwirklichung beizutragen. Besondere Verantwortung tragen der Oberbürgermeister und die Führungskräfte sowie im Rahmen ihrer Aufgaben die Personalratsgremien.

Gute Arbeit ermöglicht allen Beschäftigten, Rahmen und Inhalt ihres Arbeitsplatzes mit zu gestalten, Arbeitszeiten sollen, unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange, flexibel auf die unterschiedlichen Lebensverhältnisse reagieren können.

Gute Arbeit ist geprägt von gegenseitigem Respekt. Ein wertschätzender Umgang und kollegiales Miteinander bestimmen die Verwaltungskultur. Dies gilt insbesondere für die Führungskultur. Alle Beschäftigten werden kontinuierlich über die Ziele der Stadtverwaltung, über aktuelle, sie betreffende Vorhaben und Planungen informiert. Anregungen und Kritik werden ernst genommen, innovative Ideen sind erwünscht.

Gute Arbeit ist eine Arbeit, die Menschen ausfüllt, die sie fordert, die ihrer Tätigkeit einen Sinn gibt. Gute Arbeit fördert die Gesundheit und wahrt die Persönlichkeitsrechte. Sie entspricht dem Leistungsvermögen, den Fähigkeiten und den Fertigkeiten der Beschäftigten.

Arbeit muss angemessen entgolten werden. Jeder Mensch hat das Recht auf ein Einkommen durch Arbeit, das ein Leben in Würde ermöglicht. Das Entgelt der Beschäftigten muss den Anforderungen ihrer Arbeit Rechnung tragen.

Öffentliche Verwaltungen und Betriebe als kommunale Arbeitgeber erfüllen, gerade in Krisenzeiten, durch gute Arbeits- und Einkommensbedingungen eine Vorbildfunktion. Die kommunale Aufgabenerfüllung ist die „Urform“ städtischen Handelns.

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

Vor diesem Hintergrund haben die vorgehaltenen Ausbildungsplätze für junge Menschen und deren unbefristete Übernahme nach der Ausbildung, entsprechend den Übernahmekriterien der Stadt Fürth, 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:

1. 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. Gleichwertige Arbeit wird, unter sonstigen gleichen Voraussetzungen, gleich entgolten. Der Einsatz von Leiharbeitern ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Die Nutzung der gesetzlichen Spielräume, wie zum Beispiel Leistungsprämien und der tariflichen Spielräume, wie zum Beispiel Leistungsentgelt, sind entsprechend den konkreten Erfordernissen der Stadt Bestandteile einer konsequenten Personalentwicklung und ebenso Bestandteil einer gemeinsamen Demografiestrategie.

Der 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 ist sich der Verantwortung für die berufliche Ausbildung bewusst und wird Qualität, Quantität und Diversität im eigenen Bereich aufrechterhalten und steigern.

Ausbildungsplätze und anschließende unbefristete Übernahme, entsprechend den Übernahmekriterien der Stadt Fürth, 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 ausdrücklich erwünscht.

4. Flexible Arbeitszeiten (WorkLifeBalance)

Die Stadt Fürth ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Gleichwohl können die Anstrengungen für familien-gerechte und altersgerechte Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen noch weiter intensiviert werden. Dabei ist insbesondere auf eine alterns- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu achten. Flexible Arbeitszeiten sollen den unterschiedlichen Lebensverhältnissen gerecht werden. Ausgehend vom 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. Demografische 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.

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 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 Ermittlung der persönlichen Fähigkeiten und Qualifizierungen bei reduzierter Leistungsfähigkeit zu erreichen, dass sinnvolle Einsatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden können.

Im Rahmen der arbeitgeberseitigen 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 selbstverständlich, 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 bzw. Tariflohnbezahlung werden keine Aufträge an Fremdfirmen vergeben. Dies gilt selbstverständlich auch für ausgegliederte Gesellschaften innerhalb des Konzerns Stadt Fürth.

8. Privatisierungen

Privatisierungen und Ausgliederungen öffentlicher Einrichtungen sind grundsätzlich auszuschließen.

9. Genderngerechtigkeit und Vielfalt

Vielfalt und genderngerechte Personalarbeit werden seit vielen Jahren angestrebt. Alle Personalverantwortlichen bemühen sich in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen sowie Teilzeitkräfte und Teilzeit in Führung verstärkt zu fördern.

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeirat 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 Großraum wird weiterentwickelt und ausgeweitet, unter anderem auch im Rahmen der Städteakademie.

Ein Konzept zur Personalentwicklung für Führungskräfte wird auch vor dem Hintergrund der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

Über die Weiterentwicklung und praktische Umsetzung dieser Vereinbarung wird in gemeinsamen Arbeitsgruppen regelmäßig berichtet.

Fürth, den **11. Aug. 2014**
Stadt Fürth



Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Gesamtpersonalrat



Heidi Flory
Vorsitzende

ver.di Bezirk Mittelfranken



Jürgen Göppner
Geschäftsführer

KOMBA-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth



Gerhard Sixt
Vorsitzender