**Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung
und Verwaltungsreform
bei der Stadt Fürth
vom 28.06.2002**

**zwischen
der Stadt Fürth
-vertreten durch den Oberbürgermeister-
und
dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Fürth**

**sowie
der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Bezirk Mittelfranken -Geschäftsstelle Fürth-
und
der Komba-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth**

Änderungen (**fett**)

Erläuterungen

1. Ausgangslage und Ziel

1.1

Vorrangiges Ziel der Zusammenarbeit ist es, den begonnenen Prozess der Verwaltungsreform weiterzuführen, d. h. bei der Stadt Fürth eine moderne und bürgernahe Kommunalverwaltung mit eigenverantwortlichen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzubauen.

Die finanzielle Situation der Stadt Fürth wird auch in den nächsten Jahren dazu zwingen, die Haushaltskonsolidierung fortzusetzen und nach Lösungen zu suchen, wie die finanziellen Belastungen bewältigt werden können.

Die finanzielle Situation **zwingt** die Stadt Fürth auch in den nächsten Jahren dazu, ...

Aktualisierung

1.2

Diese Aufgabe fordert Stadtrat, Verwaltung, Gesamtpersonalrat und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum gemeinsamen Handeln auf. Eine auf gegenseitigem Vertrauen basierende Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Personalvertretung bietet den Vorteil, schneller zu gemeinsam getragenen Lösungen zu kommen. Die Personalvertretung sichert zu, die Verwaltungsreform und die Haushaltskonsolidierung aktiv und konstruktiv zu unterstützen. Die Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und der Personalrat sind an der Planung und Durchführung der Verwaltungsreform zu beteiligen. Der angestrebte Reformprozess findet unter aktiver Mitgestaltung der Beschäftigten der Stadt Fürth statt.

weiterhin (einfügen nach dem Wort Mitarbeiter)

Aktualisierung

1.3

Zentrales Instrument für eine erfolgreiche Haushaltskonsolidierung ist eine konstruktive Aufgabenkritik. Darunter ist die Einbeziehung der Interessen und Bedürfnisse der Bürgerinnen/Bürger 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 in die Kritik genommen.

Die mangelnde Finanzausstattung der Kommunen ist ein wesentlicher Grund für die finanziellen Probleme der Stadt Fürth. Die Vertragspartner streben daher gemeinsame Initiativen zur dauerhaften Verbesserung der Finanzkraft der Stadt Fürth an.

1.4

Der mit der Einführung der flächendeckenden Budgetierung und der Kosten- und Leistungsrechnung beschrittene Weg der Fortentwicklung des kommunalen Finanzwesens ist unter Berücksichtigung der vom Stadtrat am 04.04.01 beschlossenen mittelfristigen Umstellung auf ein doppisches Rechnungswesen fortzusetzen. Zur Kosten- und Leistungsrechnung wird eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen.

Eine outputorientierte Steuerung der Stadtverwaltung auf der Basis von Ziel/Leistungsvereinbarungen und ein aussagefähiges Berichtswesen sollen Grundlage für die Führung der Verwaltung werden.

1.5

Für die im Rahmen der Konsolidierungs- und Verwaltungsreformmaßnahmen notwendigen personellen Veränderungen wird vereinbart:

Absatz 1 Neufassung:

Der beschrittene Weg der Fortentwicklung des kommunalen Finanzwesens auf der Grundlage der vom Stadtrat am 03.03.2004 beschlossenen Umstellung des Rechnungswesens auf die Doppik und unter Berücksichtigung der flächendeckenden Budgetierung ist fortzusetzen.

Aktualisierung

Dienstvereinbarung zur Kosten- und Leistungsrechnung zwischenzeitlich mit dem Personalrat abgeschlossen.

- Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen,
- Rückgruppierungen finden nicht statt, aber
- Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung sind unvermeidbar.

Bei Umsetzungen, soweit sie durch Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen. Die Vorschriften der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz und die Grundsätze des Gleichstellungskonzepts sind zu beachten. Insbesondere sind Frauen bei gleicher Eignung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bis zur Erreichung der Parität zwischen Männern und Frauen in allen Positionen zu bevorzugen.

Letzter Satz Neufassung:
Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben sind Frauen bis zur Erreichung der Parität zwischen Frauen und Männern in allen Positionen zu bevorzugen.

Anpassung an Gleichstellungskonzept

Es gilt:

- Freie Stellen werden vorrangig durch vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der allgemeinen Verwaltung und der von der Stadt Fürth betriebenen Unternehmen besetzt.
- Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.

1. Spiegelstrich Neufassung:

- Freie Stellen werden vorrangig durch vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **Stadtverwaltung** besetzt. **Gesonderte Vereinbarungen mit den von der Stadt Fürth betriebenen Unternehmen oder im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit bleiben unberührt.**

Beschränkung des Vorrangs der Besetzung freier Stellen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung.

- Ist eine Umsetzung auf eine gleich zu bewertende Stelle nicht möglich, so soll im Einvernehmen mit dem Betroffenen vorübergehend eine Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle erfolgen. Kommt trotz der Besitzstandsregelung dieser Rahmenvereinbarung eine einvernehmliche Umsetzung nicht zustande, und der/die Betroffene hat drei zumutbare Angebote abgelehnt, kann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Dabei ist bei Teilzeitkräften allerdings auch die Frage des Einsatzortes und der Arbeitszeit zu beachten.
- Für Personen, deren Leistung unverschuldet gesundheitsbedingt eingeschränkt ist, werden sozialverträgliche Lösungen gesucht.
- Sofern keine berufsverwandte Einsatzmöglichkeit gegeben ist, werden alle Möglichkeiten zur Qualifizierung ausgeschöpft.

2. Maßnahmen

2.1

Folgende Möglichkeiten der konstruktiven Aufgabenkritik stehen im Vordergrund:

- Wirtschaftlichere und effizientere Aufgabenerfüllung beispielsweise durch Abbau von Hierarchien, Einsatz neuer Technologien oder ähnlichen Maßnahmen unter Beibehaltung oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges.

3. Spiegelstrich Änderung:

Ist eine Umsetzung auf eine gleich zu bewertende Stelle nicht möglich, so soll im Einvernehmen mit dem Betroffenen vorübergehend **nach Maßgabe des Stellenplanes** eine Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle erfolgen. Kommt trotz der Besitzstandsregelung dieser Rahmenvereinbarung eine einvernehmliche Umsetzung nicht zustande und der/die Betroffene hat **zwei** Angebote abgelehnt, kann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. **Ziel ist jedoch bei vorübergehend unterwertiger Beschäftigung eine Umsetzung auf eine gleichbewertete Stelle auf Dauer.** Dabei ist bei Teilzeitkräften ...

Neufassung dient der besseren Praktikabilität.

(Herausgenommen worden ist, dass den Betroffenen **drei zumutbare** Angebote zu unterbreiten sind).

- Reduzierung der Aufgabenerfüllung oder Verzicht von Teilaufgaben einer Dienststelle.
- Wegfall einer gesamten Aufgabe oder eines Amtes.
- Die Bürgernähe bei den städtischen Leistungen und Angeboten verbessern.
- Die Motivation der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Selbständigkeit erhöhen.

2.1.1

Beabsichtigt die Stadt Aufgaben durch Dritte erfüllen zu lassen und/oder Teile der Stadtverwaltung auszugliedern, ist stets zu prüfen, ob die damit verfolgten Ziele nicht auch durch eigene Aufgabenerfüllung erreicht werden können. Bei der Entscheidung sind die Interessen der betroffenen Bürgerinnen/Bürger, der städtischen Bediensteten und die Auswirkungen auf die Steuerung durch den Stadtrat in die Abwägung einzubeziehen.

Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern zu erörtern.

2.2

Dauerhafte Haushaltskonsolidierung wird aber nur durch eine entschiedene Reform der Verwaltung auf allen Ebenen möglich sein. Dabei hat der Stadtrat mit Beschluss vom 6. Dezember 1995 die von der KGSt erarbeiteten Grundsätze unter dem Stichwort „Neues Steuerungsmodell“ als richtungsweisend anerkannt.

Dieser Reform- und Umgestaltungsprozess, mit den Kernelementen

- klare Verantwortungsabgrenzung zwischen Politik und Verwaltung,
- Führung durch Leistungsabsprache statt durch Einzeleingriff (Kontraktmanagement),
- dezentrale Gesamtverantwortung im Fachbereich – Zentrale Steuerung neuer Art,
- Instrumente zur Steuerung der Verwaltung von der Leistungsseite her (Outputsteuerung)

kann nur mit aktiver Beteiligung und Mitarbeit der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und der Personalvertretung gelingen. Deshalb sind entsprechende rechtzeitige und ausführliche Informationen und die Entwicklung von Beteiligungsmechanismen (z.B. in Form von Projektgruppen) zu entwickeln. Die Personalvertretung ist möglichst frühzeitig in alle Reform- und Konsolidierungsmaßnahmen einzubeziehen. Es ist zu versuchen, Einvernehmen zu erzielen.

Protokollnotiz zu 2.2:

Zu den Reform- und Konsolidierungsmaßnahmen zählen insbesondere

- Umgründung von Ämtern
- Auslagerung von Aufgaben
- Grundsätzliche Festlegungen zu Stellenbesetzungssperren, Nichtbesetzung von

Stellen oder Stellenstreichungen

- Wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation
- Maßnahmen zum Abbau bzw. zur Abflachung von Hierarchien
- Maßnahmen, die sich auf grundsätzliche Fragen der Frauenförderung oder Veränderungen am Gleichstellungskonzept beziehen
- Bedeutsame Veränderungen von Aus, Fort- und Weiterbildung
- Kündigungen von Dienstvereinbarungen
- Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung
- Abbau und Veränderungen von Sozialleistungen
- Beurteilungssysteme
- Leistungs- und Anreizsysteme
- Einführung von Personalinformationssystemen
- Einführung eines Konfliktmanagements

2.3

In die Erarbeitung der aufgabenkritischen Überlegungen und Vorschläge der Referate und Ämter sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv

miteinzubeziehen. Angemessene Möglichkeiten sind dazu zu schaffen.

2.4

Parallel zu den aufgabenkritischen Überlegungen, den notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen und den Maßnahmen zur Verwaltungsreform sind die daraus resultierenden personellen Maßnahmen zu flankieren durch

- gezielte Förderung der Beschäftigten , damit gleichwertige Aufgaben übertragen werden können
- siehe Ziff. 1.5- (angemessene Haushaltsmittel für Fort- und Weiterbildung und Mitarbeiterführung) sowie
- Einführung bzw. Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, die eine individuelle Gestaltungsmöglichkeit und Souveränität der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über ihre Lebensgestaltung stärken und
- Überlegungen, wie durch Überstundenabbau neue Arbeitsplätze geschaffen werden können
- Personalauswahlrichtlinien über das Verfahren bei Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Führungskräftequalifizierung.

entfällt

Erledigt durch zwischenzeitlich getroffene Regelung.

2.5

Der Oberbürgermeister leitet den Prozess der Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung. Er beruft eine Kommission, der Vertreter der

Verwaltung und der Personalvertretung angehören. Den Vorsitz der Kommission hat der Referent für Finanzen, Organisation und Personal. Die Vertreter der Personalvertretung werden auf Vorschlag des Gesamtpersonalrats berufen.

Zu einzelnen Tagesordnungspunkten kann ein Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hinzugezogen werden.

Von der Kommission sind aufgabenkritische Überlegungen und Vorschläge zusammen mit den einzelnen Referaten und Ämtern sowie den örtlichen Personalvertretungen zu erarbeiten, zu prüfen und gegebenenfalls zu koordinieren.

Kommt die Kommission zu keinem einvernehmlichen Votum, so sind die unterschiedlichen Standpunkte den Entscheidungsgremien vorzulegen. Bei Veröffentlichungen sind sie darzustellen.

Die Kommission kann für bestimmte Aufgaben eigene Arbeitsgruppen einrichten oder im Rahmen des Reformprozesses bestimmte abgegrenzte Projekte definieren und dazu eigene Projektgruppen nach den Regeln des Projektmanagements einrichten, die in der Kommission berichtspflichtig sind.

Die Personalvertretung ist an der Projektarbeit zu beteiligen.

Die Reformkommission berichtet regelmäßig über ihre Arbeit (z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung).

... kann **je** ein Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di **sowie der KOMBA-Gewerkschaft Bayern** ...

Einschub aufgrund eines Antrags der KOMBA-Gewerkschaft

3. Termin

3.1

Die Rechte des Stadtrats bleiben ebenso wie die gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsrechte der jeweils zuständigen Personalvertretung unberührt. Diese Rahmenvereinbarung ist kein Tarifvertrag i.S. des Tarifvertragsgesetzes.

3.2

Diese Rahmenvereinbarung tritt am 01.07.2002 in Kraft und löst die Vereinbarung vom 16.05.2000 ab. Sie gilt bis 30.06.2005. Über diesen Zeitpunkt hinaus streben die Vertragspartner eine weitere vertragliche Zusammenarbeit an.

Diese Rahmenvereinbarung tritt am **01.10.2005** in Kraft und löst die Vereinbarung vom **28.06.2002** ab. Sie gilt bis **30.06.2008**. Über diesen Zeitpunkt hinaus streben die Vertragspartner eine weitere vertragliche Zusammenarbeit an.

Protokollnotiz:

Soweit in der Vereinbarung von Beteiligung der Personalvertretung gesprochen wird, ist damit nicht das Mitbestimmungsverfahren nach Art. 70 ff BayPVG gemeint.