

Alte Fassung:

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

**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**

wird folgende Rahmenvereinbarung geschlossen:

1. Ausgangslage und Ziel

1.1 Vorrangiges Ziel ist es, den Prozess der Verwaltungsreform weiterzuführen, das heißt

- die Bürgernähe bei den städtischen Leistungen und Angeboten weiter zu verbessern.
- die Wirtschaftlichkeit der Verwaltungstätigkeit weiter zu steigern und
- die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gute

Neue Fassung:

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

**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**

wird folgende Rahmenvereinbarung geschlossen:

1. Ausgangslage und Ziel

1.1 Vorrangiges Ziel ist es, den Prozess der Verwaltungsreform weiterzuführen, das heißt

- die Bürgernähe bei den städtischen Leistungen und Angeboten weiter zu verbessern
- die erreichte Wirtschaftlichkeit der Verwaltungstätigkeit weiter zu erhalten und zu steigern und

Arbeitsbedingungen und mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu erhöhen.

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

1.2 Diese Aufgabe fordert Stadtrat, Verwaltung, Gesamtpersonalrat und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin 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.

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

- die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gute Arbeitsbedingungen und mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu erhöhen.

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

1.2 Diese Aufgabe fordert Stadtrat, Verwaltung, Gesamtpersonalrat und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter~~n~~ weiterhin 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.

1.3. Ohne das Ziel des Erhalts und einer Steigerung der Wirtschaftlichkeit aus den Augen zu verlieren, verpflichten sich die Vertragspartner, gemeinsame Überlegungen anzustellen, wie die Stadt Fürth ihren Beitrag zum weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit leisten kann. Eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes ist

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 Personalrätinnen und Personalräte sowie die Beteiligung der Gewerkschaft ver.di und der KOMBA Gewerkschaft 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 Interessenvertretung 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

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 Personalrätinnen und Personalräte sowie die Beteiligung der Gewerkschaft ver.di und der KOMBA Gewerkschaft 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 Interessenvertretung 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 mit zu gestalten.

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.

1.4 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 wird 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.

Interessenvertretungen, Konsolidierungsprozesse konstruktiv mit zu gestalten.

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.

1.4 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 wird 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.

1.5 Das kommunale Finanzwesen wird auf der Grundlage des Stadtratsbeschlusses vom 28.07.2010 fortentwickelt. Die flächendeckende Budgetierung sowie ein Verwaltungs- und Stadtrat unterstützendes System einer Kosten- und Leistungsrechnung sowie eines darauf aufbauenden Berichtswesens soll auch für die Bewirtschaftung des künftigen Haushaltsplans Kernelement eines eigenverantwortlich geprägten Verwaltungshandelns sein. Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Stadtrat und Verwaltung sollen den Steuerungsprozess unterstützen.

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

- Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen
- Die Vertragspartner streben die Übernahme von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern sowie die unbefristete Übernahme von Auszubildenden, die bedarfsgerecht ausgebildet wurden, nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung an, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegen stehen.
- Rückgruppierungen finden nicht statt, aber
- Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung können vorgenommen werden.

1.5 Das kommunale Finanzwesen wird auf der Grundlage des Stadtratsbeschlusses vom 28.07.2010 fortentwickelt. Die flächendeckende Budgetierung sowie ein Verwaltungs- und Stadtrat unterstützendes System einer Kosten- und Leistungsrechnung sowie eines darauf aufbauenden Berichtswesens soll auch für die Bewirtschaftung des künftigen Haushaltsplans Kernelement eines eigenverantwortlich geprägten Verwaltungshandelns sein. Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Stadtrat und Verwaltung sollen den Steuerungsprozess unterstützen.

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

- Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen
- Die Vertragspartner verpflichten sich zur streben-die Übernahme von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern sowie zur unbefristeten die-unbefristete Übernahme von Auszubildenden, entsprechend den Übernahmekriterien der Stadt Fürth, die bedarfsgerecht ausgebildet wurden, nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung an, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegen stehen.
- Rückgruppierungen finden nicht statt, aber
- Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung können vorgenommen werden. Der Wegfall von Zulagen ist möglich.
- Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von

Bei Umsetzungen, soweit sie durch Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen. Die Vorschriften der Tarifverträge zur Sozialen Sicherung und die Grundsätze des Gleichstellungskonzepts sind zu beachten. Die Stadt Fürth fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt eine Politik der Chancengleichheit. Bewerbungen von Frauen sind aus gleichstellungspolitischen Gründen bei der Besetzung von Leitungs- und Funktionsstellen (Amtsleitung, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung und sonstige Leitungsstellen) besonders erwünscht, wenn erhebliche Unterrepräsentation besteht (Anteil der

Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.

- Ist eine Umsetzung auf eine gleich bewertete Stelle nicht möglich, so soll im Einvernehmen mit den Betroffenen vorübergehend nach Maßgabe des Stellenplanes eine Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle erfolgen. Kommt trotz Besitzstandswahrung dieser Rahmenvereinbarung eine einvernehmliche Umsetzung nicht zustande und lehnt die Beschäftigte/der Beschäftigte ein Angebot einer gleichwertigen Stelle durch die Stadt Fürth ab, so kann nach einem Jahr eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Innerhalb dieses Jahres werden der Beschäftigten/dem Beschäftigten weiterhin gleichwertige Stellen durch die Stadt Fürth angeboten. Ziel ist bei vorübergehender unterwertiger Beschäftigung eine Umsetzung auf eine gleichbewertete Stelle. Dabei ist bei Teilzeitkräften auch die Frage der Arbeitszeit zu beachten.

Bei Umsetzungen, soweit sie durch Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen.

Frauen unter 40%).

Es gilt:

- 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.
- Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.

1.7 Sonstige personelle Regelungen

Die Vorschriften der Tarifverträge zur Sozialen Sicherung und die Grundsätze des Gleichstellungskonzepts sind zu beachten. Die Stadt Fürth fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt eine Politik der Chancengleichheit.

Bewerbungen von Frauen sind aus gleichstellungspolitischen Gründen bei der Besetzung von Leitungs- und Funktionsstellen (Amtsleitung, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung und sonstige Leitungsstellen) besonders erwünscht, wenn erhebliche Unterrepräsentation besteht (Anteil der Frauen unter 40%).

Außerdem begrüßt die Stadt Fürth Bewerbungen von Personen jeder Nationalität und Herkunft.

Es gilt:

- 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.
- ~~Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.~~

- Ist eine Umsetzung auf eine gleich zu bewertende Stelle nicht möglich, so soll im Einvernehmen mit den 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 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

- ~~Ist eine Umsetzung auf eine gleich zu bewertende Stelle nicht möglich, so soll im Einvernehmen mit den 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 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.
- Bei Umsetzungen, die nicht aus dienstlicher Veranlassung, sondern auf persönlichen Wunsch vorgenommen werden, erfolgt Eingruppierung aufgrund tariflicher Vorschriften.

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

<p>oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges erreicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung sowie Standardprüfung 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. <p>2.1.1 Die hoheitliche Aufgabenerfüllung ist die „Urform“ kommunalen Handelns. Hierzu bietet die Bayerische Gemeindeordnung eine Reihe von Organisationsmöglichkeiten.</p> <p>Beabsichtigt die Stadt dauerhaft Aufgaben durch private 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.</p>	<p>oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung sowie Standardprüfung 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. <p>2.1.1 Die hoheitliche Aufgabenerfüllung ist die „Urform“ kommunalen Handelns. Hierzu bietet die Bayerische Gemeindeordnung eine Reihe von Organisationsmöglichkeiten.</p> <p>Beabsichtigt die Stadt Fürth dauerhaft Aufgaben durch private 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.</p>
--	---

Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern durch die zuständige Referatsleitung zu erörtern.

2.2 Dauerhafte Haushaltskonsolidierung wird aber nur durch eine entschiedene Reform der Verwaltung auf allen Ebenen möglich sein. Dabei hat der Stadtrat bereits 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. Die Fortentwicklung des Finanzwesens und andere Reform- und

Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern durch die zuständige Referatsleitung zu erörtern.

2.2 Dauerhafte Haushaltskonsolidierung wird aber nur durch eine entschiedene Reform der Verwaltung auf allen Ebenen möglich sein. Dabei hat der Stadtrat bereits 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. Die Fortentwicklung des Finanzwesens und andere Reform- und

Umgestaltungsmaßnahmen verlangen rechtzeitige und ausführliche Informationen und die Entwicklung von Beteiligungsmechanismen (z.B. in Form von Projektgruppen). Die Personalvertretung ist möglichst frühzeitig durch die zuständige Referatsleitung 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

Umgestaltungsmaßnahmen verlangen rechtzeitige und ausführliche Informationen und die Entwicklung von Beteiligungsmechanismen (z.B. in Form von Projektgruppen). Die Personalvertretung ist **möglichst** frühzeitig durch die zuständige Referatsleitung in alle Reform- und Konsolidierungsmaßnahmen **mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung** 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, insbesondere Ausbau und Erweiterung der Leistungsbezahlung für Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte auf der Grundlage tarifvertraglicher bzw. beamtenrechtlichen Regelungen
- Einführung von Personalinformationssystemen
- Fortentwicklung des Konfliktmanagements

2.3 In die Erarbeitung der aufgabenkritischen Überlegungen und Vorschläge der Referate und Ämter sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv mit einzubeziehen. 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. 1.6- (angemessene Haushaltsmittel für Fort- und Weiterbildung und

- Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung
- Abbau und Veränderungen von Sozialleistungen
- Beurteilungssysteme
- Leistungs- und Anreizsysteme, insbesondere Ausbau und Erweiterung der Leistungsbezahlung für Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte auf der Grundlage tarifvertraglicher bzw. beamtenrechtlichen Regelungen
- Einführung von Personalinformationssystemen
- Fortentwicklung des Konfliktmanagements

2.3 In die Erarbeitung der aufgabenkritischen Überlegungen und Vorschläge der Referate und Ämter sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv mit einzubeziehen. 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. 1.6- (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.

2.4.1. 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 Verwaltungsabläufen, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit berücksichtigen, insbesondere bei der Wiedereingliederung nach einer familienpolitischen oder sonstigen Beurlaubung,
- eine dialogorientierte, kooperative Führung.

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.

2.4.1. 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 Verwaltungsabläufen, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit berücksichtigen, insbesondere bei der Wiedereingliederung nach einer familienpolitischen oder sonstigen Beurlaubung,
- eine dialogorientierte, kooperative Führung.

2.4.2. Qualifizierung

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

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

Dies macht es notwendig, dass

- allen Beschäftigten die Gelegenheit gegeben wird, sich ihren Aufgaben gemäß fachlich und allgemeine fortlaufend fortzubilden,
- von Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten die notwendigen Qualifizierungen bei Übertragung einer neuen Tätigkeit ermöglicht wird,
- 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 angeboten werden,
- einer gestärkten Verantwortung der Führungskräfte Rechnung getragen wird und sie besonders auf die Anforderungen einer zeitgemäßen Personalführung und –entwicklung vorbereitet werden.

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

2.4.2. Qualifizierung

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

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

Dies macht es notwendig, dass

- allen Beschäftigten die Gelegenheit gegeben wird, sich ihren Aufgaben gemäß fachlich und allgemeine fortlaufend fortzubilden,
- von Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten die notwendigen Qualifizierungen bei Übertragung einer neuen Tätigkeit ermöglicht wird,
- ~~die zur~~ gezielte 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 angeboten werden,
- einer gestärkten Verantwortung der Führungskräfte Rechnung getragen wird und sie besonders auf die Anforderungen einer zeitgemäßen Personalführung und –entwicklung vorbereitet werden.

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

<p>2.4.4. Sollte die natürliche Fluktuation zur Umsetzung der von Sparbeschlüssen nicht ausreichen, so können Vorruhestandsregelungen vereinbart werden.</p> <p>2.4.5. Teil des Weiterentwicklungs- und Modernisierungsprozesses ist die Erhöhung der Verantwortlichkeit der einzelnen Beschäftigten am Arbeitsplatz.</p> <p>2.4.6. Die Förderung und der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gesundheitsprävention) ist weiterzuentwickeln.</p> <p>2.4.7. Motivationsförderung und Leistungssteigerung sollen durch Transparenz von Führungsentscheidungen und rechtzeitige Information der Betroffenen sowie durch deren Einbeziehung in Entscheidungsprozesse erreicht werden.</p> <p>2.5 Der Oberbürgermeister leitet den Prozess der Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung. Zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung, des Konsolidierungs- und Modernisierungsprozesses wird eine Kommission eingerichtet. In ihr werden grundsätzliche Angelegenheiten behandelt. Die Kommission trifft sich bei Bedarf und auf Antrag.</p>	<p>2.4.4. Sollte die natürliche Fluktuation zur Umsetzung der von Sparbeschlüssen nicht ausreichen, so können Vorruhestandsregelungen, <u>entsprechend vorhandener gesetzlicher und tariflicher Regelungen</u>, vereinbart werden.</p> <p>2.4.5. Teil des Weiterentwicklungs- und Modernisierungsprozesses ist die Erhöhung der Verantwortlichkeit der einzelnen Beschäftigten am Arbeitsplatz.</p> <p>2.4.6. Die Förderung und der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gesundheitsprävention) ist weiterzuentwickeln.</p> <p>2.4.7. Motivationsförderung und Leistungssteigerung sollen durch Transparenz von Führungsentscheidungen und rechtzeitige Information der Betroffenen sowie durch deren Einbeziehung in Entscheidungsprozesse erreicht werden.</p> <p>2.5 Der Oberbürgermeister leitet den Prozess der Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung. Zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung, des Konsolidierungs- und Modernisierungsprozesses wird eine Kommission eingerichtet. In ihr werden grundsätzliche Angelegenheiten behandelt. <u>Das Referat II fragt die Kommissionsmitglieder einmal jährlich nach anstehenden Tagesordnungspunkten für eine gemeinsame Sitzung. Bei vorhandenem Bedarf werden die Kommissionsmitglieder durch die Personal- und Organisationsreferentin zu einer gemeinsamen Sitzung eingeladen.</u></p>
---	---

~~Die Kommission trifft sich bei Bedarf auf Antrag.~~

Mitglieder der Kommission sind:

- der Oberbürgermeister
- die Referentin für Finanzen, Personal- und Organisation
- ein/e Vertreter/in des Gesamtpersonalrates
- ein/e Vertreter/in der Gewerkschaft ver.di
- ein/e Vertreter/in der KOMBA Gewerkschaft
- die interne Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung
- je ein Vertreter von Organisationsamt, Kämmerei und Personalamt.

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

Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats bestimmen ihre Vertretung im Einzelfall.

Dem Organisationsamt obliegt die organisatorische Federführung. Ziel der Kommission ist es, Entscheidungen im Konsens anzustreben.

Mitglieder der Kommission sind:

- der Oberbürgermeister
- die Referentin für Finanzen, Personal- und Organisation
- ein/e Vertreter/in des Gesamtpersonalrates
- ein/e Vertreter/in der Gewerkschaft ver.di
- ein/e Vertreter/in der KOMBA Gewerkschaft
- die **interne** Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertretung
- je ein Vertreter von Organisationsamt, Kämmerei und Personalamt.

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

Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats bestimmen ihre Vertretung im Einzelfall.

Dem **Personalamt** obliegt die organisatorische Federführung. Ziel der Kommission ist es, Entscheidungen im Konsens anzustreben.

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

Die Kommission berichtet regelmäßig über ihre Arbeit z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung („WIR“).

3. Schlussbestimmungen

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 01.12.2010 in Kraft und löst die Vereinbarung vom 10.07.2008 ab. Sie gilt bis 30.06.2014 Über diesen Zeitpunkt hinaus streben die Vertragspartner eine weitere vertragliche Zusammenarbeit an.

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

Die Kommission berichtet regelmäßig über ihre Arbeit ~~z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung („WIR“).~~

3. Schlussbestimmungen

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 ~~01.12.2010~~ 01.07.2014 ~~auf~~ unbestimmte Zeit in Kraft und löst die Vereinbarung vom 21.12.2010 ab. Sie kann mit einer Frist von 24 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Änderungen sind jederzeit im Einvernehmen zwischen Personalvertretung und der Stadt Fürth möglich. gilt bis 30.06.2014 ~~Über diesen Zeitpunkt hinaus streben die Vertragspartner eine weitere vertragliche Zusammenarbeit an.~~

<p>Protokollnotiz: Soweit in der Vereinbarung von Beteiligung der Personalvertretung gesprochen wird, ist damit nicht das Mitbestimmungsverfahren nach Art. 70 ff BayPVG gemeint.</p>		<p>Protokollnotiz: Soweit in der Vereinbarung von Beteiligung der Personalvertretung gesprochen wird, ist damit nicht das Mitbestimmungsverfahren nach Art. 70 ff BayPVG gemeint.</p>	
<p>Fürth, den 01.10.2010 Stadt Fürth</p>	<p>Gesamtpersonalrat</p>	<p>Fürth, den 01.10.2010 Stadt Fürth</p>	<p>Gesamtpersonalrat</p>
<p>Dr. Thomas Jung Oberbürgermeister</p>	<p>Vorsitzende</p>	<p>Dr. Thomas Jung Oberbürgermeister</p>	<p><u>Heidi Flory</u> Vorsitzende</p>
<p>ver.di Bezirk Mittelfranken</p>	<p>Komba-Gewerkschaft Bayern Kreisverband Nürnberg-Fürth</p>	<p>ver.di Bezirk Mittelfranken</p>	<p>KOMBA-Gewerkschaft Bayern Kreisverband Nürnberg-Fürth</p>
<p>Jürgen Göppner <i>Geschäftsführer</i></p>	<p>Gerhard Sixt <i>Vorsitzender</i></p>	<p>Jürgen Göppner <i>Geschäftsführer</i></p>	<p>Gerhard Sixt <i>Vorsitzender</i></p>