

**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:

Bisherige Fassung

Neue Fassung (Änderungen fett und kursiv)

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 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

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 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 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. 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.

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 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.

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. 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.

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

Das kommunale Finanzwesen wird auf der Grundlage der Stadtratsbeschlüsse vom 03.03.2005 bzw. 14.11.2007 auf die kommunale Doppik umgestellt. Die flächendeckende Budgetierung soll auch für die Bewirtschaftung des künftigen Ergebnisplans Kernelement eines eigenverantwortlich geprägten Verwaltungshandelns sein.

Eine Steuerung der Verwaltung soll auf der Grundlage von Kosten- und Leistungsrechnungen und auf der Basis von Ziel-/Leistungsvereinbarungen sowie eines aussagefähigen Berichtswesens erfolgen.

1.5

<p>Verwaltungsreformmaßnahmen notwendigen personellen Veränderungen wird vereinbart:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen - Rückgruppierungen finden nicht statt, aber - Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung sind unvermeidbar. <p>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. 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.</p> <p>Es gilt:</p>	<p>Für die im Rahmen der Konsolidierungs- und Verwaltungsreformmaßnahmen notwendigen personellen Veränderungen wird vereinbart:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen - Die Vertragspartner streben eine 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 sind unvermeidbar. <p>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 Frauen unter 40%).</p> <p>Es gilt:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<ul style="list-style-type: none"> - Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.

<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<ul style="list-style-type: none"> - Für Personen, deren Leistung unverschuldet gesundheitsbedingt eingeschränkt ist, werden sozialverträgliche Lösungen gesucht. 	<ul style="list-style-type: none"> - Für Personen, deren Leistung unverschuldet gesundheitsbedingt eingeschränkt ist, werden sozialverträgliche Lösungen gesucht.
<ul style="list-style-type: none"> - Sofern keine berufsverwandte Einsatzmöglichkeit gegeben ist, werden alle Möglichkeiten zur Qualifizierung ausgeschöpft. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sofern keine berufsverwandte Einsatzmöglichkeit gegeben ist, werden alle Möglichkeiten zur Qualifizierung ausgeschöpft.
<p>2. <u>Maßnahmen</u> 2.1 Folgende Möglichkeiten der konstruktiven Aufgabenkritik stehen im Vordergrund:</p>	<p>2. <u>Maßnahmen</u> 2.1. Folgende Möglichkeiten der konstruktiven Aufgabenkritik stehen im Vordergrund:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftlichere und effizientere Aufgabenerfüllung beispielsweise durch Abbau von Hierarchien, Einsatz neuer Technologien oder ähnlichen Maßnahmen unter Beibehaltung oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges 	<ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftlichere und effizientere Aufgabenerfüllung beispielsweise durch Abbau von Hierarchien, Einsatz neuer Technologien oder ähnlichen Maßnahmen unter Beibehaltung oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges
<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung der Aufgabenerfüllung oder Verzicht von Teilaufgaben einer Dienststelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung der Aufgabenerfüllung oder Verzicht von Teilaufgaben einer Dienststelle
<ul style="list-style-type: none"> - Wegfall einer gesamten Aufgabe oder eines Amtes 	<ul style="list-style-type: none"> - Wegfall einer gesamten Aufgabe oder eines Amtes
<ul style="list-style-type: none"> - Die Bürgernähe bei den städtischen Leistungen und Angeboten verbessern 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bürgernähe bei den städtischen Leistungen und Angeboten verbessern

<ul style="list-style-type: none"> - Die Motivation der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Selbständigkeit erhöhen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Motivation der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Selbständigkeit erhöhen.
<p>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.</p> <p>Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern zu erörtern.</p> <p>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 richtungweisend anerkannt.</p> <p>Dieser Reform- und Umgestaltungsprozess mit den Kernelementen</p>	<p>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.</p> <p>Die Ergebnisse der Prüfung sind vor einer Entscheidung mit den Vertragspartnern durch die zuständige Referatsleitung zu erörtern.</p> <p>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 richtungweisend anerkannt.</p> <p>Dieser Reform- und Umgestaltungsprozess mit den Kernelementen</p>
<ul style="list-style-type: none"> - klare Verantwortungsabgrenzung zwischen Politik und Verwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> - klare Verantwortungsabgrenzung zwischen Politik und Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> - Führung durch Leistungsabsprache statt durch Einzeleingriff (Kontraktmanagement) 	<ul style="list-style-type: none"> - Führung durch Leistungsabsprache statt durch Einzeleingriff (Kontraktmanagement)
<ul style="list-style-type: none"> - dezentrale Gesamtverantwortung im Fachbereich – Zentrale Steuerung neuer Art 	<ul style="list-style-type: none"> - dezentrale Gesamtverantwortung im Fachbereich – Zentrale Steuerung neuer Art
<ul style="list-style-type: none"> - Instrumente zur Steuerung der Verwaltung von der Leistungsseite her (Outputsteuerung) 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumente zur Steuerung der Verwaltung von der Leistungsseite her (Outputsteuerung)

<p>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.</p>	<p>kann nur mit aktiver Beteiligung und Mitarbeit der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und der Personalvertretung gelingen. Die Umstellung auf Doppik und andere Reform- und Umgestaltungsmaßnahmen verlangen rechtzeitige und ausführliche Informationen und die Weiterentwicklung 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.</p>
<p><u>Protokollnotiz zu 2.2:</u> Zu den Reform- und Konsolidierungsmaßnahmen zählen insbesondere</p>	<p><u>Protokollnotiz zu 2.2:</u> Zu den Reform- und Konsolidierungsmaßnahmen zählen insbesondere</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Umgründung von Ämtern 	<ul style="list-style-type: none"> - Umgründung von Ämtern
<ul style="list-style-type: none"> - Auslagerung von Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - Auslagerung von Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzliche Festlegungen zu Stellenbesetzungssperren, Nichtbesetzung von Stellen oder Stellenstreichungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzliche Festlegungen zu Stellenbesetzungssperren, Nichtbesetzung von Stellen oder Stellenstreichungen
<ul style="list-style-type: none"> - Wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation
<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen zum Abbau bzw. zur Abflachung von Hierarchien 	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen zum Abbau bzw. zur Abflachung von Hierarchien
<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen, die sich auf grundsätzliche Fragen der Frauenförderung oder Veränderungen am Gleichstellungskonzept beziehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen, die sich auf grundsätzliche Fragen der Frauenförderung oder Veränderungen am Gleichstellungskonzept beziehen
<ul style="list-style-type: none"> - Bedeutsame Veränderungen von Aus-, Fort- und Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Bedeutsame Veränderungen von Aus-, Fort- und Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> - Kündigungen von Dienstvereinbarungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kündigungen von Dienstvereinbarungen
<ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung

- Abbau und Veränderungen von Sozialleistungen	- Abbau und Veränderungen von Sozialleistungen
- Beurteilungssysteme	- Beurteilungssysteme
- Leistungs- und Anreizsysteme	- Leistungs- und Anreizsysteme
- Einführung von Personalinformationssystemen	- Einführung von Personalinformationssystemen
- Einführung eines Konfliktmanagements	- Einführung eines Konfliktmanagements
	- Ausbau und Erweiterung der Leistungsbezahlung für Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte auf der Grundlage tarifvertraglicher bzw. beamtenrechtlicher Regelungen
<p>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.</p> <p>2.4 Parallel zu den aufgabenkritischen Überlegungen, den notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen und den Maßnahmen zur Verwaltungsreform sind die daraus resultierenden personellen Maßnahmen zu flankieren durch</p>	<p>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.</p> <p>2.4 Parallel zu den aufgabenkritischen Überlegungen, den notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen und den Maßnahmen zur Verwaltungsreform sind die daraus resultierenden personellen Maßnahmen zu flankieren durch</p>
- gezielte Förderung der Beschäftigten, damit gleichwertige Aufgaben übertragen werden können -siehe Ziff. 1.5- (angemessene Haushaltsmittel für Fort- und Weiterbildung und Mitarbeiterführung) sowie	- 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	- Einführung bzw. Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, die eine individuelle Gestaltungsmöglichkeit und Souveränität der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über ihre Lebensgestaltung stärken und

<p>- Überlegungen, wie durch Überstundenabbau neue Arbeitsplätze geschaffen werden können.</p>	<p>Überlegungen, wie durch Überstundenabbau neue Arbeitsplätze - geschaffen werden können.</p>
<p>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.</p> <p>Zu einzelnen Tagesordnungspunkten kann je eine Vertreterin/ein Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der KOMBA-Gewerkschaft Bayern hinzugezogen werden.</p> <p>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.</p> <p>Kommt die Kommission zu keinem einvernehmlichen Votum, so sind die unterschiedlichen Standpunkte den Entscheidungsgremien vorzulegen. Bei Veröffentlichungen sind sie darzustellen.</p> <p>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.</p> <p>Die Personalvertretung ist an der Projektarbeit zu beteiligen.</p> <p>Die Reformkommission berichtet regelmäßig über ihre Arbeit (z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung).</p>	<p>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.</p> <p>Zu einzelnen Tagesordnungspunkten kann je eine Vertreterin/ein Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der KOMBA-Gewerkschaft Bayern hinzugezogen werden.</p> <p>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.</p> <p>Kommt die Kommission zu keinem einvernehmlichen Votum, so sind die unterschiedlichen Standpunkte den Entscheidungsgremien vorzulegen. Bei Veröffentlichungen sind sie darzustellen.</p> <p>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.</p> <p>Die Personalvertretung ist an der Projektarbeit zu beteiligen.</p> <p>Die Reformkommission berichtet regelmäßig über ihre Arbeit (z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung).</p>

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 01.10.2005 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.

Fürth, den 17.10.2005
Stadt Fürth

Gesamtpersonalrat

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Hans-Stefan Schuber
Vorsitzender

ver.di Bezirk Mittelfranken
Geschäftsstelle Fürth

Komba-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth

Gerd Axmann
Geschäftsstellenleiter

Gerhard Sixt
Vorsitzender

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 01.07.2008 in Kraft und löst die Vereinbarung vom 17.10.2005 ab. Sie gilt bis 30.06.2011. 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.

Fürth, den ...07.2008
Stadt Fürth

Gesamtpersonalrat

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Hans-Stefan Schuber
Vorsitzender

ver.di Bezirk Mittelfranken
Geschäftsstelle Fürth

Komba-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth

Gerd Axmann
Geschäftsstellenleiter

Gerhard Sixt
Vorsitzender