

**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
und
der Komba-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth**

wird folgende Rahmenvereinbarung geschlossen:

Alte Fassung (10.07.2008):

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.

Vorschlag (Änderungen kursiv):

Ausgangslage und Ziel

1.1

Vorrangiges Ziel ist es, bei der Stadt Fürth 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 Arbeitsbedingungen und mehr Selbständigkeit 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 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.

1.2

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

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

1.3

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

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.

1.4

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.

1.5

Das kommunale Finanzwesen wird auf der Grundlage des Stadtratsbeschlusses vom 28.07.2010 fortentwickelt. Die flächendeckende Budgetierung sowie ein Verwaltung 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.

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

~~*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

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

- 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.

Bei Umsetzungen, soweit sie durch Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen. Die Vorschriften der Tarifverträge zur Sozialen Sicherung Die Vorschriften 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. Bewerbung 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%).

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,

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 Beamtenanwärtern 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.*

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%).

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.

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 oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges
- 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

- 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 oder Reduzierung des bisherigen Aufgabenumfanges
- 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

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 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 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

- Die Motivation der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Selbständigkeit erhöhen.

2.1.1

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

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.

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

(Outputsteuerung)

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 Entwicklung von Beteiligungsmechanismen (z.B. in Form von Projektgruppen) zu entwickeln. 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
- Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung
- Abbau und Veränderungen von Sozialleistungen

- 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
- Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung

- Beurteilungssysteme
- Leistungs- und Anreizsysteme
- Einführung von Personalinformationssystemen
- Einführung eines Konfliktmanagements
- Ausbau und Erweiterung der Leistungsbezahlung für Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte auf der Grundlage tarifvertraglicher bzw. beamtenrechtlicher Regelungen

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. 1.5- (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.

- 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. beamtenrechtlicher Regelungen*
- Einführung von Personalinformationssystemen
- *Fortentwicklung des Konfliktmanagements*
- ~~*Ausbau und Erweiterung der Leistungsbezahlung für Beschäftigte und Beamtinnen/Beamte auf der Grundlage tarifvertraglicher bzw. beamtenrechtlicher Regelungen*~~

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.*

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 allgemein 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.

2.4.4

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

2.4.5

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

2.4.6

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

2.4.7

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

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 je eine Vertreterin/ein Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der KOMBA-Gewerkschaft Bayern hinzugezogen werden.

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.~~

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.

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 Gesamtpersonalrates bestimmen ihre Vertretung im Einzelfall.

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

~~*Zu einzelnen Tagesordnungspunkten kann je eine Vertreterin/ein Vertreter*~~

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).

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

~~der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der KOMBA-Gewerkschaft Bayern 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 Kommission berichtet regelmäßig über ihre Arbeit (z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung „WIR“).

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.

Zusammenarbeit an.

Protokollnotiz:

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

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.

Protokollnotiz:

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

Fürth, den
Stadt Fürth

Gesamtpersonalrat

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Hans-Stefan Schuber
Vorsitzender

Fürth, den
Stadt Fürth

Gesamtpersonalrat

ver.di Bezirk Mittelfranken
Geschäftsstelle Fürth

Komba-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

Hans-Stefan Schuber
Vorsitzender

Gerd Axmann
Geschäftsstellenleiter

Gerhard Sixt
Vorsitzender

ver.di Bezirk Mittelfranken

Komba-Gewerkschaft Bayern
Kreisverband Nürnberg-Fürth

Jürgen Göppner
Geschäftsführer

Gerhard Sixt
Vorsitzender