

Kooperationsvereinbarung

zwischen der Stadtverwaltung Aachen, vertreten durch den Oberbürgermeister,

und

dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Aachen, vertreten durch den Vorsitzenden,

über

eine Kooperation bezüglich der strategischen Steuerung des Handelns der Stadt, der Haushaltskonsolidierung und weiteren Verwaltungsreformen.

I. Ausgangslage und Ziel

Vorrangiges Ziel der Zusammenarbeit ist es, den Prozess der strategischen Steuerung der Verwaltung, der Haushaltskonsolidierung und der weiteren Verwaltungsreformen erfolgreich fortzusetzen.

Diese Aufgabe fordert die politische Vertretung der Stadt Aachen, vor allem aber auch Verwaltung und Beschäftigte.

Eine auf gegenseitigem Vertrauen basierende Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat bietet den Vorteil, schneller zu gemeinsam getragenen Lösungen zu kommen.

Es ist das gemeinsame Bestreben aller Beteiligten, das operative Verwaltungshandeln so effektiv und effizient wie möglich auszugestalten und dabei stets dienstleistungsorientiert im Sinne der Bürgerschaft zu sein. Alle Beteiligten haben das gemeinsame Ziel, die finanziellen Handlungsspielräume zurück zu gewinnen, um künftig größere Gestaltungsspielräume für die Verwaltung zu haben.

Diese Vereinbarung gilt für die Stadtverwaltung Aachen einschließlich ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

II. Vereinbarungen und Zusagen des Oberbürgermeisters

1. Der Oberbürgermeister sichert dem Gesamtpersonalrat bzw. den jeweils zuständigen Personalräten zu, sie rechtzeitig und umfassend über alle Aktivitäten, Maßnahmen und Vereinbarungen zu informieren, die im Zusammenhang mit Überlegungen zum Strategischen Management (SM) und zur Haushaltskonsolidierung (HSK) stehen. Es erfolgt seitens des Oberbürgermeisters regelmäßig ein Bericht im Vierteljahresgespräch zwischen Verwaltung und Personalrat. Die Regelungen des Personalvertretungsrechts bleiben davon unberührt.
2. Der jeweils zuständige Personalrat wird an Veranstaltungen beteiligt, die im Zusammenhang mit den Arbeiten am SM und zur HSK stehen, unabhängig von der formalen Beteiligung des jeweils zuständigen Personalrates. Von dieser regelmäßigen Beteiligung ausgenommen sind Sitzungen wie z.B. des Verwaltungsvorstandes, des Fraktionsrates, der Fraktionsvorstände und dergl. Zu solchen Sitzungen kann der jeweils zuständige Personalrat im Einzelfall durch die Geschäftsführung des jeweiligen Gremiums geladen werden.

3. Den jeweils zuständigen Personalräten wird zugesichert, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Arbeiten zum SM und zur HSK beteiligt werden, soweit dies für die Arbeiten erforderlich ist und vor dem Hintergrund der Komplexität der Aufgabenstellungen, von zeitlichen Restriktionen und dem wirtschaftlichen Einsatz von Ressourcen vertretbar ist.
4. Die Beschäftigten werden regelmäßig über den Fortgang der Arbeiten und die Ergebnisse informiert.
5. Frei werdende Stellen werden vorrangig durch vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten Verwaltung besetzt. Gesonderte Vereinbarungen, z.B. im Rahmen der StädteRegion Aachen, bleiben hiervon unberührt. Einstellungen Externer werden nur vorgenommen, wenn auf eine bestimmte, aber nicht vorhandene fachliche Qualifikation nicht verzichtet werden kann oder durch die Stellenbesetzung ein wirtschaftlicher Vorteil erzielt wird.
6. Mit Konsolidierungs- und Verwaltungsreformmaßnahmen sind in der Regel personelle Veränderungen verbunden. Wenn eine Umsetzung im gleichen Amt / Fachbereich / in der gleichen Dienststelle auf eine gleich zu bewertende Stelle mit gleicher oder ähnlicher Aufgabenstellung nicht möglich ist, erfolgt eine Umsetzung auf eine gleichwertige Stelle mit ähnlicher oder zumutbarer Aufgabenstellung in einer anderen Organisationseinheit. Kann eine gleichwertige Stelle nicht angeboten werden, kann auch eine Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle in der gleichen Laufbahn erfolgen. Die dazu notwendigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen haben Vorrang vor anderen Stellenbesetzungsvorschlägen.
Darüber hinaus wird in der gesamten Mitarbeiterschaft verstärkt der Wille und die Bereitschaft zu Veränderung und Mobilität erwartet; zum einen, um die eigenen Potenziale auszuschöpfen und die Kompetenzen zu erweitern und zum anderen, um den wechselnden Herausforderungen für die Stadt flexibel begegnen zu können.
7. Es sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für von einer Umsetzung betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit möglichst gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.
8. Für Personen, deren Leistungen unverschuldet gesundheitsbedingt eingeschränkt sind, werden sozialverträgliche Lösungen gesucht.
9. Die Beschäftigung von behinderten Menschen wird in allen Verwaltungseinheiten i.S. des Sozialgesetzbuches IX nach wie vor gefördert.
10. Sofern keine berufsverwandten Einsatzmöglichkeiten gegeben sind, werden alle Möglichkeiten zur Qualifizierung ausgeschöpft. Verweigert sich der Beschäftigte diesen Maßnahmen, sind betriebsbedingte Kündigungen möglich.
11. Die Verwaltung wird weiterhin auf alle freiwerdenden Stellen im Intranet und sonstigen Veröffentlichungen der Stadtverwaltung hinweisen.
12. Beabsichtigt die Stadt, Aufgaben durch Dritte erfüllen zu lassen und/oder Teile auszugliedern (unabhängig von der Organisations- oder Rechtsform), wird zunächst durch die Verwaltung geprüft, ob die damit verbundenen Ziele auch erreicht werden können, wenn die Aufgabenerfüllung innerstädtisch erledigt wird. Über die Ergebnisse einer solchen Prüfung und vor einer Entscheidung wird der jeweils zuständige Personalrat rechtzeitig informiert.
13. Betriebsbedingte Kündigungen werden im Rahmen der Umsetzung der strategischen Zielsetzungen sowie der Haushaltskonsolidierung bis zum 30.09.2009 ausgeschlossen.

III. Vereinbarungen und Zusagen des Gesamtpersonalrates

1. Der Gesamtpersonalrat sieht die Maßnahmen zum SM und zur HSK als notwendig an und sichert zu, aktiv werbend dafür einzutreten und sie konstruktiv zu unterstützen.
2. Es muss eine hohe innerstädtische Mobilität erreicht werden (im Sinne von II. 6.), d.h. Versetzungs- und Einsatzbereitschaft dürfen nicht durch zu hohe persönliche Forderungen eingeschränkt werden. Der Gesamtpersonalrat sowie die jeweils zuständigen Personalräte werden bei den Beschäftigten darauf hinwirken, diese Einsicht ebenfalls aufzubringen und die notwendigen Veränderungsmaßnahmen nicht durch hohe persönliche Anforderungen zu erschweren oder zu verhindern.
3. Zur Erreichung der Ziele zum SM, HSK und zur Serviceorientierung sollen flexible Arbeitszeitmodelle entsprechend der Vorgaben des TVöD unter Einbeziehung der Betroffenen entwickelt und umgesetzt werden.
4. Im Zusammenhang mit einer hohen innerstädtischen Mobilität werden notwendige und entsprechend begründete Umsetzungen durchgeführt, auch wenn die Zustimmung von Mitarbeitern im Einzelfall nicht vorliegt.
Wenn eine Umsetzung im gleichen Amt auf eine gleich bewertete Stelle mit gleicher oder ähnlicher Aufgabenstellung nicht möglich ist, kommt eine Umsetzung auf eine gleichwertige Stelle mit ähnlicher oder zumutbarer Aufgabenstellung in einem anderen Bereich in Betracht. Diese notwendigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen haben Vorrang vor anderen Stellenbesetzungsvorschlägen.
5. Ist eine Umsetzung auf eine gleich zu bewertende Stelle nicht möglich, so soll eine Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle erfolgen. Dabei wird auch von Teilzeitkräften hinsichtlich des Einsatzortes eine hohe Mobilität erwartet, gleichzeitig ist aber die spezifische Situation von Teilzeitkräften zu berücksichtigen.

Es wird eine Besitzstandswahrung für das Gehalt - einschließlich tariflicher Änderungen bezogen auf die bisherige Eingruppierung - zugesagt. Tarifierhöhungen werden nicht verrechnet. Die Besitzstandswahrung erlischt, wenn der Betroffene ein zweimaliges Angebot der Umsetzung auf eine der ursprünglichen Bewertung entsprechenden Planstelle ablehnt. In diesem Fall kann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Ebenfalls ist eine Änderungskündigung möglich, wenn die Teilnahme an einer zumutbaren Qualifizierung, die zu einer sinnvollen Weiterbeschäftigung führen würde, vom Mitarbeiter ohne nachvollziehbare Gründe abgelehnt wird.

IV. Personalmanagement

Die Stadtverwaltung wird im Rahmen des Konzerns Stadt Aachen keine Personaldienstleistungsgesellschaft eingehen.

Der Gesamtpersonalrat fördert in diesem Zusammenhang die Einführung des datengestützten integrativen Personalmanagement-Systems SAP HR 3 und die damit zusammenhängenden notwendigen organisatorischen Maßnahmen.

V. Eigenbetriebe

Die Eigenbetriebe Stadtbetrieb und Gebäudemanagement sollen organisatorisch, wirtschaftlich und funktional gestärkt werden.

VI. StädteRegion

Der Oberbürgermeister und der Gesamtpersonalrat sind sich einig, dass es angesichts der Konkurrenz und des Wettbewerbs der Städte und Regionen in Europa erforderlich ist, auch unsere Stadt strukturell zukunftsfähig aufzustellen. Die Bildung einer StädteRegion mit dem Kreis Aachen und den kreisangehörigen Gemeinden ist dazu eine bedeutsame Möglichkeit. Der Region Aachen soll dadurch - auch im Verhältnis zu bereits bestehenden Verbänden in der Euregio Rhein-Maas oder an der Rheinschiene - eine starke Rolle zukommen.

Die Stadt Aachen, der Kreis Aachen und die kreisangehörigen Gemeinden sind vor diesem Hintergrund aufgefordert, die StädteRegion zu einer integrierten Einheit weiterzuentwickeln und ein Reformmodell für die regionale Ebene zu schaffen, dass alle räumlichen, d.h. zwischen der Gemeinde und der Landesebene zu erfüllenden regionalen Aufgaben in einem Gemeindeverband bündelt. Angestrebt wird ein Organisationsmodell auf der Grundlage eines gesonderten „Aachen-Gesetzes“, das für die zukünftigen Partner einen Mehrwert bietet und für die Region und die Menschen Impulse setzt. Die Kreisfreiheit der Stadt Aachen soll dem Grunde nach beibehalten werden.

Ziel ist es, den Gemeindeverband unter Einschluss der beiden großen Gebietskörperschaften und der kreisangehörigen Gemeinden schon mit der nächsten Kommunalwahl im Jahr 2009 zu errichten und zu Synergieeffekten zu führen, die von den einzelnen Körperschaften alleine nicht erzielt werden können.

Die Interessen der Stadt und der Beschäftigten der Stadtverwaltung sind hierbei zu berücksichtigen.

Der Gesamtpersonalrat der Stadt Aachen wird in den Aufbauprozess einbezogen. Er bildet gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat des Kreises einen Personalratsausschuss.

VII. Abschließende Hinweise

Unbeschadet der durch die Gemeindeordnung geregelten Zuständigkeit des Rates bleiben die Entscheidungskompetenzen des Oberbürgermeisters und des Verwaltungsvorstandes sowie die Beteiligungsrechte der jeweiligen Personalräte nach dem LPVG NW unberührt, es sei denn, in dieser Vereinbarung ist ausdrücklich etwas anderes geregelt.

VIII. Gültigkeitsdauer

Diese Rahmenvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zum 30.09.2009.

Aachen, den 24.04.2006

Dr. Jürgen Linden
Oberbürgermeister

Udo Herforth
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates