



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

Zwischen der Stadt Schwabach (im folgenden „Stadt“),
vertreten durch Oberbürgermeister

und

dem Personalrat der Stadtverwaltung Schwabach (im folgenden „Personalrat“),
vertreten durch den Vorsitzenden,

sowie der Gewerkschaft

ver.di, Bezirk Mittelfranken
vertreten durch den Geschäftsführer

und der

KOMBA-Gewerkschaft Bayern
vertreten durch den Landesvorsitzenden

Präambel

Ziel dieser Rahmenvereinbarung ist es, den Beschäftigten der Stadt Arbeitsplatzsicherheit zu gewähren, die über die Schutzzustände des Kündigungsschutzgesetzes und des TVöD noch hinausgeht.

Im Gegenzug beteiligen sich Gewerkschaften, Personalrat und Beschäftigte aktiv und konstruktiv an notwendigen Veränderungsprozessen. Dies gilt insbesondere auch für neue Organisationsformen, z.B. im Bereich der interkommunalen Zusammenarbeit.

1. Allgemeine Grundsätze und Ziele

- a) Die Modernisierung und Weiterentwicklung der städtischen Verwaltung ist eine ständige Aufgabe aller Verantwortungsträger innerhalb der Stadt. Unabhängig von finanziellen Erwägungen ist die Stadt immer bestrebt, effizientere und produktivere Formen der Verwaltungsarbeit zu entwickeln.
- b) Trotz sehr guter Einnahmesituation stellt sich der städtische Haushalt als sehr angespannt dar und stand zuletzt unter Auflagen der Regierung. Die Personalkostenentwicklung konnte nach starkem Anstieg etwas gedämpft werden. Die Personalkostenstellen den größten Ausgabenposten im Haushalt der Stadt dar. Ausgabendisziplin, Aufgabenkritik und ein effektiver Personaleinsatz sind daher unabdingbar.
- c) Zur Modernisierung und Konsolidierung der Verwaltung können insbesondere die Anwendung neuer Führungs- und Steuerungsmethoden gehören. Derzeit findet die Einfüh-

rung einer strategischen Verwaltungsführung mit den Elementen Budgetierung, Controlling und Berichtswesenkreisen statt.

- d) Erklärtes Ziel der Stadt Schwabach ist es, dem erwarteten Verlust von annähernd der Hälfte der Beschäftigten innerhalb der nächsten zehn Jahre aktiv zu begegnen. Die Ausbildungskapazitäten wurden deutlich erhöht, um rechtzeitig ausreichend neues Personal zu gewinnen. Durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, frei werdende Stellen auszufüllen. Gefährdungsanalysen und Gesundheitsmanagement werden eingesetzt, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gerade auch im fortschreitenden Lebensalter zu sichern. Der Schulung von Führungskräften gilt ein besonderes Augenmerk.
- e) Die teilweise immer komplexer werdende Aufgabenerfüllung erfordert für Schwabach als kleinste kreisfreie Stadt in Einzelfällen eine Kooperation mit anderen Städten einzugehen. Entscheidet sich die Stadt, Aufgaben in neu gebildete interkommunale Körperschaften zu verlagern, soll den betroffenen Mitarbeiter/innen dort ein gleichwertiger, sicherer Arbeitsplatz unter Wahrung aller Besitzstände angeboten werden. Derzeit sind keine derartigen Aufgabenverlagerungen geplant.
- f) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Personalrat und die Gleichstellungsstelle sind in größtmöglichem Umfang an der Planung und Durchführung der Modernisierung und Konsolidierung zu beteiligen.

2. Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- a) Bei der Durchführung von Verwaltungsreform- und Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen wird auf Kündigungen und Rückgruppierungen verzichtet. Es wird zugleich zugesichert, persönliche Besitzstände hinsichtlich des Einkommens sozialverträglich zu wahren. Für alle Beschäftigten sind die gültigen Tarifverträge zu beachten.
- b) Der Schutztatbestand der Ziffer 2a entfällt, wenn Beschäftigte ihnen angebotene Arbeitsplätze in neu gebildeten Körperschaften nicht oder nur vorübergehend (Rückkehr) annehmen, soweit die Arbeitsplätze in punkto Sicherheit, Vergütung und Besitzstandswahrung als gleichwertig anzusehen sind. Tritt so ein Fall (Ablehnung oder Rückkehr) ein, sind sich beide Seiten einig, dass betriebliche Kündigungen soweit als irgend möglich vermieden werden sollen und ein „allerletztes Mittel“ nach Ausschöpfung sonstiger Personalmaßnahmen sind.
- c) Bei Umsetzungen, soweit sie durch die Verwaltungsreform oder Haushaltskonsolidierung notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen.
- d) Personalwirtschaftliche Instrumente sind zu entwickeln, die es ermöglichen, durch gezielte Förderung die Beschäftigten mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen. Fort- und Weiterbildung werden ausgebaut. Motivations- und Persönlichkeitsförderung sowie Mitarbeiterführung sind wichtige Bestandteile einer verbesserten Fortbildung.
- e) Die Vorschriften der einschlägigen Tarifverträge sind bei allen Maßnahmen zu beachten. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretung nach dem BayPVG sind zu wahren.

3. Mitwirkung der Beschäftigten

Die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter sind im Gegenzug bereit, den Reform- und Konsolidierungsprozess aktiv und konstruktiv mitzugestalten. Unter aktiver Mitgestaltung wird insbesondere die Einbeziehung der beruflichen und fachlichen Kompetenz der Beschäftigten sowohl bei der Aufgabenkritik als auch bei der Entwicklung von Reformprojekten verstanden. Die Stadt kann das besonders hohe Maß an Arbeitsplatzsicherheit nur dann dauerhaft aufrechterhalten, wenn die gewährte Sicherheit nicht zu Unbeweglichkeit und Beharrlichkeit führt.

4. Mitwirkung des Personalrats

Die Stadt und ihr Personalrat verpflichten sich bei Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsmodernisierung zu einer besonders vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wie in Art. 67 Abs.2 BayPVG geregelt unterlassen beide Seiten alles, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden.

In diesem Sinne bemühen sich beide Seiten um ein partnerschaftliches Verhältnis zum Wohle der Beschäftigten und verfolgen eine Politik der kurzen Informationswege und des offenen Informationsaustausches. Es wird eine kurzfristige gegenseitige Information über offenen Fragen und anstehende Probleme angestrebt. Nach Möglichkeit soll eine Verunsicherung der Beschäftigten durch unterschiedliche Sachinformationen vermieden werden.

Die gesetzlichen Rechte und die Unabhängigkeit der Personalvertretung bleiben unberührt.

5. Organisation

- a) Der Verwaltungsreform- und Haushaltskonsolidierungsprozess wird vom Oberbürgermeister geleitet. Er beruft die Arbeitsgruppe Projektsteuerung ein, der ein Vertreter des Personalrates angehört. In der Arbeitsgruppe werden alle Projekte der Verwaltungsreform bzw. der Haushaltskonsolidierung regelmäßig besprochen und die Rückkoppelung mit den betroffenen Referaten, Ämtern und der Personalvertretung koordiniert. Im Bedarfsfall können Vertreter der Gewerkschaften hinzu gezogen werden.
- b) Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören deshalb auch
 - die Einhaltung und die Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung,
 - Methoden zu entwickeln, die Mitarbeiterbeteiligung sicherzustellen und
 - eigene Vorschläge zu erarbeiten.
- c) Die Vertragsparteien pflegen einen regelmäßigen, umfassenden und vertrauensvollen Austausch über alle grundlegenden und grundsätzlichen Angelegenheiten der Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsmodernisierung.

6. Inkrafttreten, Laufzeit und Übergangsvorschrift

- a) Die Vereinbarung tritt am 01.01.2016 in Kraft und setzt die Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform bei der Stadt Schwabach aus dem Jahr 2014 fort.

- b) Die Rahmenvereinbarung wird mit einer Laufzeit von zwei Jahren bis zum 31.12.2017 geschlossen.
- c) Die Vertragsparteien verpflichten sich, sechs Monate vor Ende der Laufzeit zu entscheiden, ob sie eine unveränderte Fortführung beabsichtigen. Soweit keine übereinstimmende Fortführungsentscheidung fällt, sind unverzüglich neue Verhandlungen aufzunehmen.

Ort/Datum:

Stadt Schwabach
Thürauf
Oberbürgermeister

Ort/Datum:

Personalrat
Zeisel
Vorsitzender

Ort/Datum:

KOMBA-Gewerkschaft
Sixt
Landesvorsitzender

Ort/Datum:

Gewerkschaft ver.di
Göppner
Bezirksgeschäftsführer