



Rahmenvereinbarung
zur Verwaltungsmodernisierung
und zu Veränderungs- und
Konsolidierungsprozessen
bei der Stadt Erlangen

Zwischen der Stadt Erlangen, vertreten durch den Oberbürgermeister,
und

dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Erlangen, vertreten durch den Vorsitzenden sowie
der Gewerkschaft ver.di, Fachbereich Gemeinden, vertreten durch den Gewerkschaftssekretär,
und der Komba-Gewerkschaft Bayern, vertreten durch den Kreisvorsitzenden,

wird folgende Rahmenvereinbarung geschlossen:

1. Allgemeine Grundsätze und Ziele

1.1 Vorrangiges Ziel der Zusammenarbeit ist es, die Stadtverwaltung Erlangen als moderne, bürgernahe und ergebnisorientierte Kommunalverwaltung weiterzuentwickeln und zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Führungskräften eine Verwaltungskultur des wertschätzenden und respektvollen Umgangs und des kollegialen Miteinanders zu fördern. Sozial abgesicherte Dauerarbeitsverhältnisse bei guten Arbeitsbedingungen sollen hierbei die Regel sein. Diese Vereinbarung ist eine Selbstverpflichtung auf der Grundlage von Gesetzen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen.

Allen Beschäftigten soll vor diesem Hintergrund ermöglicht werden Rahmen und Inhalte ihres Arbeitsplatzes mit zu gestalten, insbesondere sollen Arbeitszeiten flexibel auf die unterschiedlichen Lebensverhältnisse reagieren können. Das Entgelt der Beschäftigten muss den Anforderungen der Arbeit Rechnung tragen, gleichwertige Arbeit muss gleich entgolten werden.

1.2 (1) Die finanzielle Situation der Stadt Erlangen zwingt auch in den nächsten Jahren zur sparsamen Mittelbewirtschaftung.

(2) Eine effiziente Aufgabenerfüllung und die permanente Verbesserung der Geschäftsprozesse fordern Stadtrat, Verwaltung und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gemeinsamem Handeln auf. Ziel ist die öffentlich-rechtliche Aufgabenwahrnehmung zu sichern. Eine auf gegenseitigem Vertrauen basierende Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Personalvertretung bietet den Vorteil, schneller zu gemeinsam getragenen Lösungen zu kommen.

(3) Die Personalvertretung und die Gewerkschaften sichern zu, Veränderungsprozesse aktiv und konstruktiv zu unterstützen.

1.3 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalvertretung und die Gleichstellungsstelle sind in größtmöglichem Umfang an der Planung und Durchführung von Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Schritte der Beteiligung sind insbesondere

1.3.1 eine möglichst umfassende und kontinuierliche Information,

1.3.2 die Möglichkeit zur Stellungnahme,

1.3.3 die gemeinsame Erörterung sowie

1.3.4 die Einbeziehung der Stellungnahme in die Entscheidungsfindung.

1.4 Mit dieser Rahmenvereinbarung soll der Schutz der berechtigten Interessen der Beschäftigten und die Beteiligung der Personalvertretung und der bei der Stadt Erlangen vertretenen Gewerkschaften bei Veränderungsprozessen sichergestellt werden.

2 Schutz der Beschäftigten

- 2.1 Die Stadt Erlangen trägt als soziale Arbeitgeberin Verantwortung für eine sozialverträgliche Durchführung aller Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Haushaltskonsolidierung.
- 2.2 Bei der Durchführung von Maßnahmen nach Nr. 1.2 finden keine betriebsbedingten Kündigungen statt. Ebenso wird auf Rückgruppierungen verzichtet, wenn bei Umsetzungen ein Einvernehmen erzielt wird (vgl. 2.5).
- 2.3 Es wird zugesichert, persönliche Besitzstände hinsichtlich des Einkommens sozialverträglich zu wahren. Sozialverträglich heißt, dass mindestens die Regelungen nach § 6 RatSchTV (Ang) / § 6 RatSchTV (Arb) - Vergütungs-/Lohnsicherung in der jeweils gültigen Fassung angewendet werden.
- 2.4 Bei Umsetzungen, soweit sie durch Maßnahmen nach Nr. 1.2 notwendig werden, ist die Personalvertretung zu beteiligen. Die Vorschriften der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz sind zu beachten.
 - 2.4.1 Freie Stellen werden bei gleicher Qualifizierung vorrangig mit internen bzw. internen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt.
 - 2.4.2 Es sind Qualifizierungsmöglichkeiten für von Umsetzungen betroffene Beschäftigte zu entwickeln, die es ermöglichen, sie mit mindestens gleichwertigen Aufgaben zu betrauen.
 - 2.4.3 Ist eine Umsetzung auf eine gleich zu bewertende Stelle nicht möglich, so soll im Einvernehmen mit der Betroffenen oder dem Betroffenen vorübergehend eine Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle erfolgen. Kommt trotz der Besitzstandsregelung dieser Rahmenvereinbarung eine einvernehmliche Umsetzung nicht zustande und der bzw. die Betroffene hat drei zumutbare Angebote abgelehnt, kann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Dabei ist bei Teilzeitkräften allerdings auch die Frage des Einsatzortes und der Arbeitszeit zu beachten. Es wird eine Besitzstandswahrung für Entgelte bzw. Dienstbezüge - einschließlich tariflicher Änderungen bezogen auf die bisherige Eingruppierung - zugesagt. Tarifierhöhungen werden grundsätzlich nicht verrechnet.
 - 2.4.4 Sofern keine berufsverwandte Einsatzmöglichkeit gegeben ist, werden alle Möglichkeiten zur Qualifizierung ausgeschöpft.
- 2.5 Die Stadt Erlangen hat das Ziel gute Arbeitsbedingungen und gute Arbeit zu bieten. Gute Arbeit ist eine Arbeit, die Menschen ausfüllt, die sie fordert, die ihrer Tätigkeit einen Sinn gibt. Gute Arbeit fördert die Gesundheit und wahrt die Persönlichkeitsrechte. Sie entspricht dem Leistungsvermögen, den Fähigkeiten und den Fertigkeiten der Beschäftigten.
- 2.6 Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten
Ziel der städtischen Personalpolitik ist es weiterhin, leistungsveränderte Beschäftigte bei der Stadt weiter zu beschäftigen. Dazu wird nach Möglichkeit die Tätigkeit bzw. die Arbeitsumgebung an die Leistungsveränderung der betreffenden Beschäftigten angepasst oder es werden alternative Beschäftigungsmöglichkeiten hergestellt.
Krankheitsbedingte Kündigungen sind grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen sind in Einzelfällen möglich.
Die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung wird in diesen Fällen frühzeitig eingebunden.

3 Verfahren

- 3.1 Ziel ist es, die Beschäftigten und die Personalvertretung möglichst frühzeitig und umfassend über alle Reform- oder Veränderungsvorhaben zu informieren und alle anstehenden Fragen möglichst einvernehmlich zu klären. Hierbei geht es beispielhaft um folgende Maßnahmen:
 - Umstrukturierungen von Ämtern
 - Auslagerung von Aufgaben
 - Personalentwicklungsmaßnahmen
 - Wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation

- Bedeutsame Veränderungen bei der Ausbildung und bei Qualifizierungsmaßnahmen
- Kündigungen von Dienstvereinbarungen
- Erarbeitung von Leitlinien und Regeln bei der Delegation der Personalverantwortung
- Abbau und Veränderungen von Sozialleistungen
- Beurteilungssysteme
- Leistungs- und Anreizsysteme
- Einführung von Personal- und Informationssystemen

3.2 Arbeitsgruppe

Veränderungsprozesse und insb. Maßnahmen nach Nr. 1.2 werden in einer grds. monatlich tagenden, beim Oberbürgermeister angesiedelten Arbeitsgruppe mit der Personalvertretung besprochen. Ziel ist die Personalvertretung laufend zu unterrichten und aktiv zu beteiligen, um einvernehmliche Lösungen zu erreichen. Hierbei kann die Personalvertretung sehr frühzeitig ihre Vorstellungen und Hinweise zu Konfliktlagen einbringen.

An der Besprechung nehmen in der Regel neben dem Oberbürgermeister und dem für Personal zuständigen Referenten, die Amtsleitung des Personalamtes, die Abteilungsleitung Personalwirtschaft und Organisation, die Gleichstellungsstelle, die Schwerbehindertenvertretung und bis zu drei Mitglieder der Personalvertretung teil. Fach- und aufgabenbezogen werden die Fachdienststellen zu den jeweiligen Tagesordnungspunkten hinzugezogen. Dies gilt insbesondere für Projektaufträge aus den Fachdienststellen. Diese sollen in der Tagesordnung – welche den Beteiligten spätestens 3 Arbeitstage vor der Sitzung zugeleitet werden soll - vorangestellt werden. Die Geschäftsführung liegt bei Amt 11.

Bei Bedarf wird den Gewerkschaften das Recht eingeräumt einen Gewerkschaftsvertreter oder eine Gewerkschaftsvertreterin zu den Sitzungen der Arbeitsgruppe zu entsenden. Kommt die Arbeitsgruppe zu keinem einvernehmlichen Votum, entscheidet der Oberbürgermeister.

- 3.3 Der Personalvertretung wird das Recht eingeräumt, an allen Projekten und Arbeitsgruppen mitzuarbeiten. Die Personalvertretung kann gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten eigene Vorschläge erarbeiten und sie in die Arbeitsgruppe einbringen. Sollte die Prüfung der Arbeitsgruppe zu einem negativen Votum führen, ist auf Antrag der Personalvertretung ihr Vorschlag dem Oberbürgermeister zur Entscheidung vorzulegen.
- 3.4 Vorschläge der Gewerkschaften können über die Personalvertretung in die Arbeitsgruppe eingebracht werden.
- 3.5 Um sachkundig handeln zu können, kann die Personalvertretung entsprechende Qualifizierungsangebote wahrnehmen.
- 3.6 Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind unabhängig von dieser Vereinbarung uneingeschränkt zu beachten.

4 Inkrafttreten und Laufzeit

Die Vereinbarung tritt am 01. Januar 2021 in Kraft.

Sie gilt bis 31. Dezember 2026. Vor Ablauf der Vereinbarung beraten die Beteiligten rechtzeitig über eine mögliche Verlängerung.

Erlangen, den

Stadt Erlangen

Gesamtpersonalrat

vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Komba-Gewerkschaft