

**Rahmendienstvereinbarung
über die Gestaltung und Umsetzung des Veränderungs- und
Modernisierungsprozesses
sowie
von Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung
bei der Stadt Remscheid**

Zwischen der

Oberbürgermeisterin

und dem

Personalrat

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die angespannte und sich stetig verschlechternde Haushaltslage der Stadt Remscheid, die drohende Überschuldung und die „Vergeblichkeitsfalle“ erfordern von allen Beteiligten erhebliche Anstrengungen zur Haushaltskonsolidierung. Neben dem Gesetzgeber muss auch die Stadt Remscheid erhebliche Anstrengungen zur Haushaltskonsolidierung erbringen und nachweisen.

Gleichzeitig soll die Stadtverwaltung aber immer noch für ihre Bürgerinnen und Bürger leistungsfähig bleiben und nach einer Aufgabenkritik verbleibende Leitungen weiterhin kosten- und qualitätsbewusst anbieten.

Um dies zu erreichen, sind sowohl kurzfristig als auch mittel- bis langfristig organisatorische Änderungen mit personalwirtschaftlichen Auswirkungen unumgänglich.

Mit dem von der Stadtverwaltung vorgestellten „5-Jahres-Plan zum Schuldenabbau“ sowie ersten daraus abgeleiteten Schritten wurde dieser Weg beschritten.

Diese Dienstvereinbarung stellt die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Personalrat bei der Umsetzung der notwendigen organisatorischen Veränderungen und der daraus folgernden personalwirtschaftlichen Maßnahmen dar.

§ 1

Qualifizierung und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Durchführung der erforderlichen, aus dem vorgenannten Veränderungsprozess abzuleitenden Maßnahmen hängt zu einem nicht unerheblichen Teil vom Engagement und der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Remscheid ab. Es ist daher erforderlich, sowohl den individuellen Qualifizierungsgrad als auch den gesamter Organisationseinheiten den Notwendigkeiten anzupassen. Hierzu werden bei Bedarf Qualifizierungskonzepte erarbeitet und unter Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel und zeitnah umgesetzt.

Die hierfür erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen sind im Budget für die Fortbildung zentral bereitzustellen.

§ 2

Umsetzung von organisatorischen und personellen Maßnahmen

Der Veränderungs- und Modernisierungsprozess sowie die zur Haushaltskonsolidierung erforderlichen einschneidenden Maßnahmen führen dazu, dass persönliche Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einen Arbeitsplatz gegebenenfalls zurücktreten müssen, um Arbeitsplatz- sowie Tätigkeitswechsel realisieren zu können. Hinsichtlich der Vorgehensweise bei organisatorischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird im Einzelnen vereinbart:

1. Die Parteien sind sich dahingehend einig, dass sie den im Rahmen der Fluktuation bis zum Jahr 2020 vom Rat beschlossenen Abbau von Stellen konstruktiv und zielführend unterstützen und begleiten werden.
2. Personaleinsatz im Zusammenhang mit der Haushaltskonsolidierung erfolgt nach den in der „Neuorganisation der Stadtverwaltung Remscheid vom 24.04.2008“ verfügbaren Zielen zum „Zentralen Personaloptimierungsmanagement (siehe Seiten 44 – 55 Anhang 1).“
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stellen im Zusammenhang mit der zwingend erforderlichen Aufgabenkritik als entbehrlich identifiziert wurden, werden einem so genannten „Überhangpotenzial“ zugeordnet (siehe Seite 46 Anhang 1)
4. Die vorgenannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei Stellenbesetzungsverfahren vorrangig zu berücksichtigen (siehe Seite 47/48 Anhang 1).
5. Bei notwendigen Umsetzungen werden sowohl die erforderliche als auch die individuelle Qualifikation berücksichtigt. Der Gesamtprozess wird dezernatsübergreifend vom ZD 0.11 – Personal und Organisation in enger Abstimmung mit dem Personalrat gesteuert (siehe Seiten 44-55 Anhang1).
6. Für die Wahrnehmung der Aufgaben eines konkreten neuen Arbeitsplatzes können Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sein. Unter Abgleich des Anforderungsprofils des neuen Arbeitsplatzes mit der individuellen Qualifikation der/des künftigen Stelleninhabers/in koordiniert der ZD 11 – Personal und Organisation erforderliche Qualifizierungsschritte. Angebote zur Qualifizierung sind von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ggfs. unter Berücksichtigung persönlicher Umstände verbindlich anzunehmen.
7. Ist eine Umsetzung auf eine adäquate Stelle trotz einer zumutbaren Qualifizierung nicht möglich, kann eine vorübergehende Umsetzung auf eine niedriger bewertete Stelle erfolgen mit dem Ziel, zu einem späteren Zeitpunkt die Umsetzung auf eine gleichwertige Stelle zu realisieren.

§ 3

Flexible Arbeitszeit

Die Ausgestaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt grundsätzlich unter Berücksichtigung und Nutzung aller gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten. Um eine möglichst weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit sowohl zur Haushaltskonsolidierung als auch motivierend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen zu können, wird die „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Remscheid“ vom 11.02.1997 in der Fassung vom 15.08.2007 durch eine kurzfristig zu erarbeitende neue Dienstvereinbarung ersetzt.

Im Vorgriff auf eine neue zu erarbeitende „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit“ wird der § 17 Abs. 2 der derzeit gültigen „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit bei der Stadt Remscheid“ vom 11.02.1997 mit Ablauf des 31.12.2010 für die Dauer der Gültigkeit dieser Dienstvereinbarung gestrichen.

§ 4 Betriebsbedingte Kündigungen

Mit den unter § 2 Ziffern 1 bis 7 aufgeführten Maßnahmen verzichtet die Stadt Remscheid darauf, bis zum 31.12.2020 betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Es besteht Einvernehmen dahingehend, dass es der Oberbürgermeisterin vorbehalten sein muss, in Einzelfällen betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen auszusprechen, um die organisatorischen Rahmenbedingungen den Zielen der Haushaltskonsolidierung anpassen zu können.

§ 5 Zusammenarbeit der Oberbürgermeisterin mit dem Personalrat im Rahmen dieser Dienstvereinbarung

Es besteht Einvernehmen dahingehend, dass die Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) unberührt bleiben. Die Oberbürgermeisterin und der Personalrat werden die in dieser Dienstvereinbarung enthaltenen Regelungen bei der Ausübung ihrer Rechte berücksichtigen.

§6 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Remscheid und ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

§ 7 Geltungsdauer

Eine Kündigung dieser Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31.12.2020 möglich.
Eine Nachwirkung dieser Dienstvereinbarung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Beide Parteien sind sich dahingehend einig, dass diese Dienstvereinbarung unabhängig von ihrer Laufzeit ständig auf ihre Anwendbarkeit überprüft werden und ggfs. im erforderlichen Umfang angepasst werden muss.

Remscheid, den 09.11.2010

gez.

Beate Wilding
Oberbürgermeisterin

gez.

Klaus Ellenbeck
Vorsitzender des Personalrates