

G e m e i n s a m e E r k l ä r u n g

zur Beschäftigungssicherung im Rahmen der Haushaltskonsolidierung

der Landeshauptstadt Magdeburg
vertreten durch den Oberbürgermeister
Herrn Dr. Trümper

(im Folgenden als Landeshauptstadt bezeichnet)

des Gesamtpersonalrates der Landeshauptstadt Magdeburg
vertreten durch die Vorsitzende
Frau Heinemann

(im Folgenden als Personalvertretung bezeichnet)

Präambel

Der Haushalt der Landeshauptstadt Magdeburg ist nachhaltig zu konsolidieren.

Diese Zielstellung kann nur dann erfolgreich sein, wenn es gelingt, dass alle Beteiligten - die Verwaltungsführung mit ihren Organisationseinheiten, die Personalräte und die Beschäftigten - ihren Sachverstand und ihre Vorstellungen im Rahmen einer konstruktiven Zusammenarbeit in diesen Prozess einbringen und aktiv mitgestalten. Alle Beteiligten sind sich dabei bewusst, dass hierzu auch neue Wege beschritten werden müssen und sind sich darüber einig, dass die Haushaltskonsolidierung mit Sparmaßnahmen verbunden ist. Ziel ist es, die erforderlichen Maßnahmen zur Personalkosteneinsparung im Sinne der Beschäftigten sozialverträglich zu gestalten, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und soziale Nachteile für die Beschäftigten zu verhindern.

Es besteht das gemeinsame Ziel, durch eine konsequente Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen den weiteren Entwicklungsprozess der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg transparent zu gestalten und Gestaltungsspielräume zu eröffnen, um die Identifikation der Beschäftigten mit ihren Aufgabenbereichen zu fördern.

I. Zielstellung

Ziele der Haushaltskonsolidierung im Sinne dieser Erklärung sind folgende:

- Fortführung der Aufgabenkritik in der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg – auch vor dem Hintergrund der Demografischen Entwicklung - und Feststellung des hierzu benötigten Personalbedarfs sowie die Entwicklung sozialverträglicher Modelle zum Abbau ggf. festgestellter Personalüberhänge und Fortführung und Schaffung weiterer flexibler Arbeitszeitmodelle zur Erschließung von Personalkosteneinsparungen unter Rückgriff auf o. g. Aufgabenkritik zur Qualitätssicherung. Dies betrifft hier insbesondere arbeitsorganisatorische Regelungen zur Vermeidung von Arbeitsverdichtung und –überbelastung bei Anwendung der Arbeitszeitmodelle.
- Nutzung und ggf. Weiterentwicklung bestehender Modelle zur freiwilligen sozialverträglichen Auflösung von Beschäftigungsverhältnissen bei Bedarf
- Transparente Darstellung von Leistungen und Kosten in der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg mit dem Ziel, Handlungsfelder zur Steigerung der Effektivität (Wirksamkeit) und der Effizienz (Wirtschaftlichkeit) des Verwaltungshandelns zu identifizieren

II. Grundsätze

1. Über den Stand und die Entwicklung o. g. Zielstellungen wird die Personalvertretung quartalsweise unter Einbeziehung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Haushaltskonsolidierung“ unterrichtet.
2. Bei Entscheidungs- und/oder Steuerungsbedarf kann seitens der Personalvertretung und des Beigeordneten I eine Beratung einberufen werden, um geeignete Vorschläge zur Sicherung der Zielerreichung an den Oberbürgermeister herantragen zu können.
3. Alle Beschäftigten werden aufgerufen, sich an den Konsolidierungsprozessen zu beteiligen, um Bedenken, Anregungen und Vorschläge einzubringen.
4. Die Mitbestimmungsrechte nach dem PersVG LSA sowie dem SGB IX bleiben von dieser Erklärung unberührt.

III. Beschäftigungssicherung

1. Im Prozess der Haushaltskonsolidierung sieht sich die Landeshauptstadt Magdeburg verpflichtet, Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern.
2. Es besteht Einigkeit darüber, dass bei erforderlichen Umstrukturierungen die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Qualifizierung der Beschäftigten unter Nutzung aller bestehenden Möglichkeiten Vorrang hat gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialverträglichen Abfederung.
3. Es besteht Übereinstimmung, dass
 - 3.1 der durch Haushaltskonsolidierung notwendige Abbau von Personalstellen durch sozialverträgliche Maßnahmen unterstützt wird, d. h.
 - Prüfung der Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch verwaltungsinterne Regelungen
 - Prüfung von Arbeitszeitmodellen
 - 3.2 anhand des Personalentwicklungskonzeptes abgestimmte Qualifizierungsstrategien (fachspezifische Weiterbildung; Verwaltungsausbildung AI, AII; Um- und Fortbildung) erarbeitet und umgesetzt werden, um vorhandenes Personal flexibel einsetzen zu können. Zur Planung sind Personalabgänge als mittel- und langfristige Grundlage heranzuziehen

insbesondere der Führungskräftenachwuchs im Rahmen der Personalentwicklung durch außerfachliche Kompetenzbildung auf die zukünftigen Aufgaben vorzubereiten sind
 - 3.3 die Landeshauptstadt Magdeburg bei Bedarf grundsätzlich internes Personal rekrutiert. Externe Einstellungen sind die Ausnahme, bedürfen einer entsprechenden Begründung und gründlichen Prüfung.
In Kenntnis der Altersstruktur der Beschäftigten in der Landeshauptstadt Magdeburg ist wie unter Punkt 3.2 dabei der mittel- und langfristige Personalabgang zu beachten. Entsprechend ist für ausreichend qualifiziertes Personal zu sorgen, um die Aufgabenwahrnehmung der Landeshauptstadt zukünftig zu sichern.
4. Umsetzungen und Änderungskündigungen bleiben zulässig, soweit den betroffenen Mitarbeitern zumutbare vorhandene Stellen angeboten werden.
5. Beendigungskündigungen zulässig bleiben, wenn der Arbeitnehmer ein vorhandenes zumutbares Änderungsangebot im Rahmen einer Änderungskündigung ohne den Vorbehalt des § 2 Satz 1 KSchG ablehnt.

6. Es besteht Einigkeit darüber, dass
 - 6.1 Beendigungskündigungen zulässig bleiben, wenn der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang bzw. Outsourcing ein zumutbares Beschäftigungsangebot bei einem anderen Arbeitgeber ablehnt oder wenn im Rahmen der Umsetzung von Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung der Arbeitsplatz wegfällt.
 - 6.2 die Unterzeichner dieser Erklärung im Vorfeld von Entscheidungen hinsichtlich geplanter Maßnahmen des Betriebsüberganges/-Outsourcing gemeinsam und umfassend entsprechende Alternativen prüfen werden
- Satz 1 gilt gleichermaßen für Maßnahmen und deren Umsetzung im Rahmen der Haushaltskonsolidierung.
- Das Letztentscheidungsrecht des Stadtrates oder Oberbürgermeisters bleibt davon unberührt.
- 6.3 in jedem Fall vor Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen aus Anlass von Maßnahmen des Betriebsüberganges/Outsourcing sowie aller anderen Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung und dem damit folgenden Wegfall des Arbeitsplatzes alle in Frage kommenden Beschäftigungssicherungsmöglichkeiten innerhalb der Landeshauptstadt und ihrer Einrichtungen einschließlich der Eigenbetriebe zu prüfen sind.
7. Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen bleiben von den Regelungen dieser Erklärung unberührt und zulässig.

IV. Einstellung und Förderung von Nachwuchskräften

Bei allen derzeitigen Bemühungen um Einsparungen von Personalkosten darf die Altersstruktur in der Stadtverwaltung nicht außer Acht gelassen werden. Um eine weitere Steigerung der Qualität und Effizienz in der Stadtverwaltung Magdeburg langfristig zu gewährleisten, sind alle Gestaltungsspielräume (Anschlussstätigkeit, Projektarbeit, ...) zu nutzen, um den - insbesondere in der Stadtverwaltung - gut ausgebildeten Nachwuchskräften eine dauerhafte Perspektive zu geben. Dies ist eine mittel- bzw. langfristige Zielstellung, die bereits jetzt geplant und vorbereitet werden muss.


V. Sonstiges


1. Die jeweils verwendeten Bezeichnungen sind geschlechtsneutral und gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.
2. Die Stadt und die Personalvertretung sind sich darüber einig, dass es sich bei dieser Erklärung nicht um einen Tarifvertrag handelt.
3. Diese gemeinsame Erklärung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2012 außer Kraft, eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Für Maßnahmen, die vor dem 31.12.2012 beschlossen, aber danach erst umgesetzt werden, gelten die Regelungen dieser Erklärung fort.

4. Während der Laufzeit der gemeinsamen Erklärung ist diese mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Vor einer eventuellen Kündigung und spätestens 6 Monate vor Ablauf der gemeinsamen Erklärung verpflichten sich die Unterzeichner, in Verhandlungen zu treten, um sich ggf. auf eine neue Erklärung oder Vereinbarung zu verständigen.
5. Für die Eigenbetriebe ist zu prüfen, ob die gemeinsame Erklärung auf ihren Bereich Anwendung finden kann.

Magdeburg, den 10. Juli 2007


.....
Der Oberbürgermeister
Dr. Trümper


.....
Gesamtpersonalratsvorsitzende
Heinemann