

ÖFFENTLICHER VORSCHLAG ZUR TAGESORDNUNG

Absender:

CDU-Fraktion im Rat der Stadt Hagen

Betreff:

Vorschlag der CDU-Fraktion

hier: Entwicklung einer neuen Kooperationsvereinbarung zwischen Oberbürgermeister und
Gesamtpersonalrat-Ersatz für den Vertrag vom 25.02.2004

Beratungsfolge:

30.08.2007 Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

1. Der Oberbürgermeister wird beauftragt, bis zum Jahresende, hilfsweise bis zur Mitte des Jahres 2008, eine überarbeitete Kooperationsvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat zu entwickeln. Im Mittelpunkt der neuen Vereinbarung soll ein leistungsbasiertes Angebot des Arbeitgebers an die Mitarbeiter zur individuellen Förderung und Weiterbildung stehen.
2. Die Eckpunkte des Kooperationsvertrages werden vom Personalausschuss beraten und vom Rat beschlossen.
3. Der neue Kooperationsvertrag muss zahlenmäßig exakt bestimmte Ziele formulieren, die sich an der Notwendigkeit einer Sanierung der städtischen Personalkosten orientieren. Die konkret messbaren Ziele sind mit vertraglich fixierten Maßnahmen zu versehen, die bei Nichteinhaltung des Vertrages greifen.
4. Der Oberbürgermeister wird aufgefordert, die bisher gültige „Kooperationsvereinbarung im Rahmen des Konsolidierungsprozesses bei der Stadtverwaltung Hagen“ vorsorglich entsprechend Abschnitt IV. der Vereinbarung fristgerecht drei Monate zum Jahresende 2007 zu kündigen.
5. Die Antragsteller stellen dem Oberbürgermeister frei, eine auf sechs Monate befristete Übergangsvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat abzuschließen.
6. Der mit dem Gesamtpersonalrat ausgehandelte Kooperationsvertrag wird dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt.

DECKBLATT

Drucksachennummer:

0774/2007

Teil 1 Seite 2

Datum:

21.08.2007

Der Umsetzungszeitraum ergibt sich aus den jeweiligen Antragsteilen.

BEGRÜNDUNG	Drucksachennummer: 0774/2007
Teil 2 Seite 1	Datum: 21.08.2007

Am 25. Februar 2004 unterzeichneten der damalige Oberbürgermeister Wilfried Horn, Gesamtpersonalratsvorsitzender Günter Brandau und der Vorsitzende der KOMBA-Gewerkschaft Maximilian Reineke den o. g. Kooperationsvertrag. Personalvertretung und Oberbürgermeister waren davon überzeugt, dass gemeinsam mit dem Personal bzw. stellvertretend mit der Personalvertretung schneller einvernehmliche Lösungen zur Bewältigung der Hagener Strukturprobleme herbeizuführen wären.

Gegenstand des Vertrages waren u.a. eine Senkung der Personalkosten um 24 Millionen Euro und Abbau von rd. 570 Stellen in der Stadtverwaltung. Diese Ziele konnten – ohne jede Schuldzuweisung – nicht erreicht werden, der Vertrag also seine Wirkung nicht vollständig entfalten. Überdies fehlt eine explizite Vereinbarung über den definitiven Zeitrahmen für die Zielerreichung. Der in seiner Absicht anerkennens- und lobenswerte Vertrag hat die in ihn gesetzten Erwartungen also nur zum Teil erfüllt und entspricht in seinem Bezug auf inzwischen veraltetes Zahlenmaterial nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten. Eine bedenkenlose Fortschreibung ist nach Auffassung der Antragsteller nicht möglich.

Insoweit erachten es die Antragsteller als notwendig, den derzeit noch immer gültigen Kooperationsvertrag gründlich zu überarbeiten. Eine vorsorgliche Kündigung des bestehenden Vertrages ist schon deshalb unumgänglich, weil nur so eine weitere Fortwirkung des Vertrages bis zum Ende des Jahres 2008 verhindert werden kann. Die Kündigung selbst soll den entsprechenden Verhandlungsrahmen schaffen, in dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt gegenüberstehen. Um unbegründete Ängste bei den Mitarbeitern von vorneherein auszuschließen, wird der Oberbürgermeister dazu ermächtigt, eine Übergangsvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat abzuschließen, die durchaus inhaltlich gleichlautend mit der bisher gültigen Vereinbarung sein kann. Sie ist jedoch in ihrer Wirksamkeit auf den 30. Juni 2008 zu befristen. Dadurch ergibt sich ein Verhandlungszeitraum von längstens 10 Monaten. Dieser Zeitraum ist mehr als ausreichend, um die Eckpunkte festzulegen und diese mit dem Gesamtpersonalrat zu verhandeln. Außerdem eröffnet das Zeitfenster auch dem Gesamtpersonalrat die Möglichkeit, eigene Ideen zu entwickeln und diese in die Verhandlungen einzubringen.

Der neue Vertrag muss in seinen Formulierungen weitaus präziser und konkreter abgefasst sein als bisher. Er muss quantifizierbare Ziele beinhalten, deren Kontrolle regeln und Maßnahmen beschreiben, die bei drohender Nichterreichung von Zielen greifen. Nur durch objektive Indikatoren lässt sich während der Laufzeit feststellen, ob die vereinbarten langfristigen Ziele auch erreicht werden oder ob ggf. kurzfristige Änderungen im Vorgehen erforderlich sind.

BEGRÜNDUNG	Drucksachennummer: 0774/2007
Teil 2 Seite 2	Datum: 21.08.2007

Kooperationsbedarf besteht nach Ansicht der Antragsteller besonders hinsichtlich ...

1. der Selbst- bzw. Mitverantwortung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters für ihre/seine Qualifikation
2. der vollen Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten einer leistungsbezogenen Bezahlung und Beförderung bei Beamten und Angestellten
3. der flächendeckenden Einführung von Zielvereinbarungen und Mitarbeiterbewertungen als möglichst objektive Kriterien für Leistungszulagen und Beförderungen
4. der Bereitschaft zur Anwendung vereinbarter Sanktionen bei der Nichterfüllung von Vereinbarungen.

Gegenstand des Vertrages könnte beispielsweise ein über die gesetzlichen Regelungen hinausgehendes Angebot des Arbeitgebers zur Personalentwicklung für jeden Mitarbeiter der Verwaltung beinhalten. Wer selbst bereit ist, sich außerhalb der üblichen Dienstzeit im Sinne des Arbeitgebers weiterzubilden, soll hierbei finanziell gefördert werden, überdurchschnittliche Leistungen am Arbeitsplatz vorausgesetzt. Auf diese Weise kann sich die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer persönlich und beruflich weiter entwickeln und steht dann mit der entsprechenden Qualifikation dem Arbeitgeber universeller zur Verfügung.

Der Vertrag sollte auch nachvollziehbare Kriterien formulieren, ab wann und auf welcher Ebene externe Einstellungen für die Stadtverwaltung möglich sind. Denn die geringe personelle Fluktuation in der Stadtverwaltung erschwert die Personalplanung teilweise erheblich. Mit dem weitgehenden Verzicht auf externe Einstellungen hat sich die Stadt auch dort den Weg verbaut, wo auf – eventuell zeitlich befristet – ganz spezielle Erfahrungen und Dynamik von außen zurückgegriffen werden müsste. Stattdessen werden solche Bedarfe durch interne Umbesetzungen, Nachschulungen oder kurzfristige Einweisungen abgedeckt, was teilweise zu einem Mangel an Kompetenz und Durchsetzungskraft führt. Am Ende einer solchen Umbesetzungsstrecke steht dann die externe Einstellung von gering qualifizierten Arbeitnehmern, wodurch die Stadt dann erneut eine lebenslange Verantwortung für die Entwicklung einer Erwerbsbiographie übernimmt. Hier bedarf es einer sehr präzisen Betrachtung von notwendigen Qualifikationen und den Grenzen kurzfristiger Qualifizierungsmöglichkeiten.

Die Darstellung zeigt, dass die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durchaus vielfältiger ist, als es der bisherige Kooperationsvertrag vermuten lässt. Ein erneuerter Kooperationsvertrag bietet nun die Möglichkeit, diese Aspekte aufzugreifen und die Zusammenarbeit zwischen Politik, Verwaltung und Gesamtpersonalrat qualitativ zu verbessern. Denn: Viele Vorgänge werden dadurch nachvollziehbarer, für alle Seiten. Auch aus diesem Grund empfehlen die Antragsteller eine Zustimmung zum Antrag.

BEGRÜNDUNG**Drucksachennummer:**

0774/2007

Teil 2 Seite 3**Datum:**

21.08.2007

(Unterschrift des Vorschlagenden)