

Beschlussvorlage

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

Vorberatung im: **Verwaltungsausschuss**

Betreff: Verlängerung der Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform

Bezug: Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform vom 26.09.2001

Anlagen: 1 Bezeichnung: Entwurf der Verlängerung der Dienstvereinbarung

Beschlussantrag:

Mit dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen wird die beiliegende Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform (Anlage 1) abgeschlossen.

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

Der Gegenstand der Dienstvereinbarung ist eine Verlängerung dieser früheren Vereinbarung um 5 Jahre, d.h. bis zum 31.12.2011. Die bisher geltende Dienstvereinbarung läuft zum 31.12.2006 aus. Bei dieser Gelegenheit wurden einige wenige redaktionelle Änderungen eingearbeitet (z.B. TVöD anstatt BAT). Der Entwurf ist beigefügt und die Verwaltung schlägt vor, aufgrund dieses Entwurfs mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Der Personalrat wünscht diese Dienstvereinbarung und hat seine Zustimmung signalisiert.

2. Sachstand

s. Anlass/Problemstellung

3. Lösungsvarianten

- Verzicht auf den Abschluss dieser Dienstvereinbarung
- Verwaltungsvorschlag

4. Vorschlag der Verwaltung

Abschluss der in Anlage 1 beiliegenden Dienstvereinbarung.

5. Finanzielle Auswirkungen

keine

Bürgermeisteramt Tübingen
Gesch.Z.: 11/020-02

Zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Stadtverwaltung Tübingen wird folgende

Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform

geschlossen:

Vorbemerkung:

Ziel der Verwaltungsreform war und ist der Umbau der Stadtverwaltung in eine leistungsfähige Organisation, die Bürgerorientierung als einen wichtigen Grundsatz begrüßt und die politische Führung durch die demokratisch gewählten Gremien achtet. Sie versteht sich als moderner Dienstleister, der effektiv und effizient arbeitet und für Kostentransparenz sorgt und sich der Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst ist und kooperativ führt.

Die Verwaltungsreform bedingt Veränderungen und Umstrukturierungen der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe.

Sofern die Veränderungen und Umstrukturierungen der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe Rationalisierungsmaßnahmen darstellen, finden die Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz in der jeweils geltenden aktuellen Fassung Anwendung.

Die folgende Dienstvereinbarung soll das für die Umsetzung aller Veränderungen notwendige Vertrauen untereinander schaffen und demotivierende Ängste, Skepsis und Misstrauen bei den Beschäftigten und Vorgesetzten vermeiden. Sie soll gleichzeitig die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben der Stadtverwaltung gewährleisten und die berechtigten dienstlichen, sozialen und persönlichen Belange der Beschäftigten sicherstellen.

I. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Es werden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen.

Dies gilt nicht für Änderungskündigungen zum Zwecke einer Herabgruppierung um bis zu einer vollen Entgeltgruppe und Änderungen in Bezug auf die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit bzw. Inhalt eines Arbeitsplatzes.

II. Umsetzungen

Sofern Beschäftigte ihren bisherigen Arbeitsplatz aufgeben und neue Arbeitsfelder übernehmen müssen, hat grundsätzlich das Prinzip der Freiwilligkeit und Sozialverträglichkeit Vorrang.

Unter Berücksichtigung der folgenden Regelungen erklärt sich der Personalrat damit einverstanden, dass Beschäftigte im Rahmen des Direktionsrechts auf andere Arbeitsplätze umgesetzt werden.

Sollen Beschäftigte umgesetzt werden, sollen folgende Vorgaben eingehalten werden:

1. Die Umsetzung soll grundsätzlich auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen.
2. Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, kann der Beschäftigte auch auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz umgesetzt werden. Rückgruppierungen max. um eine Entgeltgruppe dürfen frühestens nach 2 Jahren vorgenommen werden.
Bei Beschäftigten, die bei der Umsetzung das 55. Lebensjahr vollendet haben, wird von einer Rückgruppierung abgesehen.
Muss der Beschäftigte für seinen neuen Arbeitsplatz geschult werden, übernimmt hierfür die Kosten der Arbeitgeber; auch für notwendige Freistellungen vom Dienst.

Weigert sich der Beschäftigte, eine zumutbare Fortbildung durchzuführen, verliert er die Ansprüche aus dieser Dienstvereinbarung.

Für Beschäftigte, die behindert sind oder wegen eines vorübergehenden Handicaps im persönlichen Bereich an einer vollen Entfaltung ihrer Persönlichkeit und individuellen Leistungsfähigkeit gehindert sind, werden gemeinsam mit dem Personalrat Perspektiven entwickelt mit dem Ziel, an einem adäquaten Arbeitsplatz wieder ein Höchstmaß an Motivation und persönlicher Leistungsbereitschaft zu erreichen.

III. Abfindungen

Beschäftigte, die im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers aus einem Arbeitsverhältnis bei der Stadt ausscheiden wollen, können eine Abfindung erhalten.

Die Abfindung beträgt im Regelfall pro volles Beschäftigungsjahr bei der Stadtverwaltung Tübingen die Hälfte des regelmäßigen Monatsverdienstes.

Über die Gewährung einer Abfindung entscheidet die Fachabteilung Personal und Organisation im Benehmen mit dem Beschäftigungsamt bzw. -fachbereich/Eigenbetrieb.

IV. Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten

1. Sachliche Voraussetzungen

Für Aufgaben von geringem Umfang können max. 70 geringfügig Beschäftigte eingestellt werden.

Bei der genauen Aufteilung der Stellen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten auf Eigenbetriebe und Verwaltung sowie Art der Aufgabenerfüllung ist der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu beteiligen.

2. Persönliche Voraussetzungen

Grundsätzlich sind die o.g. Beschäftigungsverhältnisse städtischen Beschäftigten anzubieten, die sich während der Zeit der Aufgabenerfüllung im Urlaub nach

- a) dem Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (BErzGG) oder
- b) § 28 TVöD bzw. § 152 oder § 153 LBG

befinden.

Sofern es aus diesem Kreis keine Interessenten gibt, können externe Bewerber/innen berücksichtigt werden.

3. Keine Einstellung als geringfügig Beschäftigte

Als geringfügig Beschäftigte dürfen nicht eingestellt werden:

- a) Vollbeschäftigte Personen
- b) Personen, die sich im Ruhestand oder im Vorruhestand oder in einem Altersteilzeitverhältnis befinden
- c) Personen, die bereits einer anderen geringfügigen Beschäftigung nachgehen
- d) Personen, die aufgrund anderer Schutzvorschriften (Jugendschutzgesetz u.ä.) die Tätigkeit nicht ausüben dürfen.

Ausnahmen sind im Benehmen mit dem Personalrat möglich.

V. Beteiligung des Personalrats

Die Rechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

VI. Gültigkeit

Diese Dienstvereinbarung gilt ab 1. Januar 2007 bis einschließlich 31. Dezember 2011.
Sie gilt auch für die Eigenbetriebe.

Rechtzeitig vor Ablauf der Dienstvereinbarung sind Verhandlungen über eine Verlängerung der Dienstvereinbarung aufzunehmen.

Tübingen, den

Brigitte Russ-Scherer
Oberbürgermeisterin

Anneliese Schreiner
Personalratsvorsitzende