

Anlage 1

Dienstvereinbarung zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Verwaltung (Dienstvereinbarung Verwaltungsreform)

Zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen wird folgende Dienstvereinbarung zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Verwaltung geschlossen:

Vorbemerkung

Ziel von Veränderungsprozessen ist es, die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe als moderne Dienstleisterin zu erhalten und zu fördern. Hierbei werden die Bürgerorientierung und die politische Führung durch die demokratisch gewählten Gremien als wichtige Grundsätze geachtet. Die Stadtverwaltung versteht sich zudem als moderne Arbeitgeberin, die dabei die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt. Darunter sind die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Chancengleichheitsplan, ein kooperativer Führungsstil und das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu verstehen.

Im Bewusstsein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich für den Erfolg von Veränderungsprozessen sind, soll die folgende Dienstvereinbarung das für die Umsetzung aller Veränderungen notwendige Vertrauen untereinander schaffen und demotivierenden Ängsten, Skepsis und Misstrauen bei Beschäftigten und Vorgesetzten entgegenwirken. Sie soll gleichzeitig die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben der Stadtverwaltung gewährleisten und die berechtigten dienstlichen, sozialen und persönlichen Belange der Beschäftigten sicherstellen.

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.

I. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

1. Es werden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen.
2. Dies gilt nicht für Änderungskündigungen in Bezug auf die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit bzw. Inhalt eines Arbeitsplatzes, die zu einer Herabgruppierung um bis zu einer vollen Entgeltgruppe führen.

II. Umsetzungen

Sofern Beschäftigte ihren bisherigen Arbeitsplatz aufgeben und neue Arbeitsfelder übernehmen müssen, haben grundsätzlich die Prinzipien 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, werden folgende Vorgaben eingehalten:

1. Die Umsetzung erfolgt grundsätzlich auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
2. Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, kann die oder der Beschäftigte auch auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz umgesetzt werden. Rückgruppierungen um max. eine Entgeltgruppe dürfen frühestens nach 2 Jahren vorgenommen werden. Bei Beschäftigten, die

bei der Umsetzung das 57. Lebensjahr vollendet haben, wird von einer Rückgruppierung abgesehen. Muss die oder der Beschäftigte für seinen neuen Arbeitsplatz geschult werden, übernimmt hierfür die Kosten der Arbeitgeber; auch für notwendige Freistellungen vom Dienst.

Für Beschäftigte, die schwerbehindert sind oder wegen eines vorübergehenden Handicaps im persönlichen Bereich an einer vollen Entfaltung ihrer Persönlichkeit und individuellen Leistungsfähigkeit gehindert sind oder die sich im Verfahren der Betrieblichen Eingliederung befinden, 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 einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers zustimmen, erhalten eine Abfindung.

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

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 entsprechend 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- b) § 28 TVöD
- c) der Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit und den Arbeitsschutz der Beamten/innen (AzUVO)

befinden.

Sofern es aus diesem Kreis keine Interessenten gibt, können externe Bewerberinnen und Bewerber 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 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 01.01.2017 bis einschließlich 31.12.2021.
Sie gilt auch für die Eigenbetriebe.

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

Tübingen, den

Oberbürgermeister

Personalratsvorsitzende