

Beschlussvorlage

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

Vorberatung im: **Ausschuss für Wirtschaft, Finanzen und Verwaltung**

**Betreff: Haushaltskonsolidierung - Anwendung der Dienstvereinbarung
zur Begleitung der Verwaltungsreform**

Bezug:

Anlagen: 1 Bezeichnung: Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform

Beschlussantrag:

Die zum 31.12.2011 auslaufende Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform, die insbesondere Regelungen über den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen sowie Regelungen über die Umsetzung von Beschäftigten und über die Gewährung von Abfindungen enthält, gilt im aktuellen Haushaltskonsolidierungsprozess entsprechend.

Begründung:

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten wird durch diesen Beschluss klargestellt, dass die derzeit geltende Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform im aktuellen Haushaltskonsolidierungsprozess vollumfänglich anwendbar ist.

Die Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform hat anlässlich der aktuellen Konsolidierungsbemühungen nicht an Aktualität verloren. Die Sparzwänge bedingen Veränderungen und Umstrukturierungen. Auch Einsparungen in der Personalstruktur sind unvermeidbar. Für unsere Beschäftigten bleibt der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen zunächst bis 31.12.2011 garantiert.

In erster Linie werden Stellen durch Fluktuation abgebaut, d.h. durch altersbedingtes Ausscheiden oder Arbeitgeberwechsel. Nur in Einzelfällen werden einige Beschäftigte ihren bisherigen Arbeitsplatz aufgeben und neue Arbeitsfelder übernehmen müssen. Für die hieraus resultierenden Umsetzungen gilt das Prinzip der sozialen Verträglichkeit (s. dazu Vorlage 901/2010, Ziffer 4.2).

Anlage 1

Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform

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 30.10.2006
gez. Brigitte Russ-Scherer
Oberbürgermeisterin

gez. Anneliese Schreiner
Personalratsvorsitzende