

Beschlussvorlage

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

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

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

Bezug:

Anlagen: 1 Bezeichnung: Dienstvereinbarung Verwaltungsreform

Beschlussantrag:

Mit dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen wird eine Verlängerung der Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform bis 31.03.2015 vereinbart.

Finanzielle Auswirkungen		Jahr:	Folgej.:
Investitionskosten:	€	€	€
bei HHStelle veranschlagt:			
Aufwand / Ertrag jährlich	€	ab:	

Ziel:

Die zum 31.12.2011 auslaufende Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform, die insbesondere Regelungen über den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen sowie Regelungen über die Umsetzung von Beschäftigten und über die Gewährung von Abfindungen enthält, wird verlängert.

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

Die derzeit geltende Dienstvereinbarung zur Begleitung der Verwaltungsreform läuft zum 31.12.2011 aus.

2. Sachstand

Im Jahre 1997 wurde vom Gemeinderat der Universitätsstadt Tübingen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung erstmals der Verzicht betriebsbedingter Kündigungen beschlossen und die Verwaltung mit der Ausarbeitung einer entsprechenden Dienstvereinbarung beauftragt. Die erste Fassung der betreffenden Dienstvereinbarung wurde zunächst für einen Zeitraum von 3 Jahren bis zum 31.12.2001 abgeschlossen. Zwischenzeitlich wurde die Dienstvereinbarung nach Verhandlungen mit dem Personalrat fortgeschrieben und bereits zwei weitere Male für einen Zeitraum von jeweils 5 Jahren verlängert. Nachdem die derzeitige Fassung zum 31.12.2011 ausläuft, steht eine weitere Verlängerung an. Inhaltlich hat sich die Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform in ihrer jetzigen Fassung bewährt. Sie beinhaltet transparente Regelungen, z.B. den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, Regelungen über die Umsetzung von Beschäftigten und über die Gewährung von Abfindungen. Bei Veränderungen innerhalb der Stadtverwaltung ist die Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform eine verlässliche Basis für faire Verhandlungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Verwaltung. Hierüber sind sich die Verwaltung und der Personalrat einig.

3. Vorschlag der Verwaltung

Um künftigen Entwicklungen nicht vorzugreifen, orientiert sich die Verlängerung der Dienstvereinbarung zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Verwaltung (Verwaltungsreform) an der Dauer der aktuellen Amtsperiode von Oberbürgermeister Palmer. Unter Berücksichtigung einer Übergangsfrist wird sie bis 31.03.2015 verlängert.

4. Lösungsvarianten

Die Dienstvereinbarung zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Verwaltung (Verwaltungsreform) wird für weitere 5 Jahre, d.h. bis 31.12.2016, verlängert.

Diese Variante wird vom Personalrat favorisiert.

5. Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen können nicht prognostiziert werden.

Anlage 1

Dienstvereinbarung Verwaltungsreform

Zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Stadtverwaltung Tübingen wird folgende Dienstvereinbarung zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Verwaltung 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 moderne Dienstleisterin, die 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 2012 bis einschließlich.
Sie gilt auch für die Eigenbetriebe.

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

Tübingen, den

Oberbürgermeister

Personalratsvorsitzende