

Tarifvertrag Verwaltungsstrukturreform

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein,

einerseits

und

der dbb tarifunion, vertreten durch den Vorstand, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,
diese zugleich handelnd für die komba gewerkschaft,

(außerdem ver.di)

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsgegenstand

(1) Dieser Vertrag regelt ergänzend zu den vorhandenen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen die Rechtsfolgen für das Personal kommunaler Dienststellen, die im Zuge der Veränderungen der Verwaltungsstruktur in Schleswig-Holstein von einer in Abs. 2 bezeichneten Maßnahme betroffen sind.

(2) Maßnahmen im Sinne von Absatz 1 sind

- a) Auflösung, Bildung, Erweiterung, Eingliederung oder Fusion von Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- b) Bildung von Verwaltungsgemeinschaften,
- c) Verlagerung von Aufgaben auf andere kommunale Dienststellen oder Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft sowie
- d) Verlagerung von Aufgaben vom Land Schleswig-Holstein auf kommunale Arbeitgeber.

(3) Aus Anlass der in Abs. 2 dargestellten Maßnahmen sollen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieser Vertrag gilt für alle Beschäftigten, die am Tage vor dem Wirksamwerden einer in § 1 Abs. 2 dargestellten Maßnahme (Stichtag) bei einer betroffenen Dienststelle in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen. Dies schließt Beschäftigte, die beurlaubt sind oder die ihre Arbeitsleistung aufgrund einer Abordnung, Versetzung, Zuweisung oder Personalgestaltung bei einem Dritten erbringen, ein.

(2) Auf Wunsch einer der Betriebsparteien wird der betroffene Personenkreis einvernehmlich aufgelistet.

(3) Im Falle der in § 1 Abs. 2 Buchst. d bezeichneten Maßnahme sind für die betroffenen Landesbeschäftigten besondere tarifvertragliche Vereinbarungen zu treffen, die die Überleitung einschließen. Für sie finden die §§ 3 ff. keine Anwendung.

**§ 3
Personalübergang**

- (1) Grundsätzlich folgen die Beschäftigten den Aufgaben.
- (2) Soweit der bisherige Arbeitgeber fortbesteht, ist auf Wunsch der betroffenen Beschäftigten
- a) zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis und die Beschäftigung durch die Übertragung einer anderen Aufgabe dort fortgesetzt werden kann oder
 - b) anzustreben, das Arbeitsverhältnis dort fortzusetzen und im Zuge der Personalgestellung die Arbeitsleistung bei dem neuen Aufgabenträger wahrzunehmen.
- (3) In den Fällen, in denen die Möglichkeiten des Abs. 2 nicht realisiert werden, gehen die Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse auf den neuen Aufgabenträger über.

**§ 4
Besitzstandsregelungen**

- (1) Die am Stichtag geltenden Tarifverträge werden in ihrer jeweils geltenden Fassung weiterhin angewendet, soweit sie nicht durch andere Tarifverträge der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) oder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein (KAV Schleswig-Holstein) ergänzt, geändert oder ersetzt werden.
- (2) Die im bisherigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zurückgelegten Zeiten einer Beschäftigung werden beim neuen Arbeitgeber so angerechnet, als wenn sie dort zurückgelegt worden wären. Damit bleiben auch die sich aus dem TVÜ-VKA ergebenden Ansprüche unberührt.
- (3) Die am Stichtag bestehende Rechtsstellung bezüglich Teilzeitarbeit, Befristungen, Elternzeit sowie Beurlaubungen, Urlaubsansprüchen sowie Zeitschuld und Zeitguthaben bleibt unberührt.
- (4) Werden den Beschäftigten neue Aufgaben zugewiesen, sollen diese bezüglich der eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit den bisherigen Aufgaben entsprechen. Ist dies nicht möglich, können den Beschäftigten auch Tätigkeiten übertragen werden, die nicht ihrer bisherigen Eingruppierung entsprechen. Dabei bleibt die bisherige Eingruppierung unberührt. Es ist in diesem Fall ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen, um den Beschäftigten baldmöglichst wieder Aufgaben zu übertragen, die der bisherigen Eingruppierung entsprechen.
- (5) Müssen die Beschäftigten längere Fahrtzeiten von mehr als 20 km in Kauf nehmen, haben sie Anspruch auf eine Erstattung der infolge der Maßnahme entstehenden zusätzlichen Kosten. Die Erstattung erfolgt im ersten Jahr nach dem Stichtag in voller Höhe, im zweiten Jahr zu 2/3 und im dritten Jahr zu 1/3 auf der Grundlage des Bundesreisekostengesetzes. Die Erstattung kann in einer jederzeit kündbaren Nebenabrede pauschaliert werden.

**§ 5
Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**

- (1) Aufgrund einer Maßnahme nach § 1 Abs. 2 können für die Dauer von 2 ½ Jahren nach dem Stichtag keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
- (2) Erfolgen nach Ablauf der in Abs. 1 genannten Frist betriebsbedingte Änderungskündigungen, die durch § 4 Abs. 4 nicht ausgeschlossen sind, erhalten die Beschäftigten zur Sicherung des wirtschaftlichen Besitzstandes eine Zulage in der Höhe der Differenz zwischen den bisherigen ständigen Entgelte zu den aufgrund der Änderungskündigung zustehenden ständigen Entgelten. Die Zulage vermindert sich bei Stufensteigerungen und Lohnerhöhungen, die den Beschäftigten zukünftig zustehen, um 50 v. H. des Betrages, um den die zustehenden ständigen Entgelte ansteigen.
- (3) Bestehende gesetzliche und tarifvertragliche Kündigungsschutzvorschriften bleiben unberührt.

§ 6

Personalentwicklung

(1) Die Arbeitgeber stellen sicher, dass die Beschäftigten über Verwendungsmöglichkeiten individuell beraten werden. Hierzu gehören auch Informationen über und das Angebot für ergänzende Qualifizierungsmöglichkeiten, um neue Aufgaben wahrnehmen zu können.

(2) Beschäftigte haben einen Anspruch auf Fort- bzw. Weiterbildung bzw. auf eine Umschulung im zeitlich erforderlichen Umfang, sofern sie neue Aufgaben übernehmen und dafür die Fort-, Weiterbildung bzw. Umschulung erforderlich ist.

§ 7

Berücksichtigung sozialer Belange

(1) In begründeten Fällen soll sozialen Belangen in besonderer Weise Rechnung getragen werden, indem eine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden wird, bei der die Umsetzung der Maßnahme zu einer geringstmöglichen zusätzlichen Belastung führt, insbesondere hinsichtlich der Anforderungen an die berufliche Mobilität.

(2) Ob ein begründeter Fall vorliegt und wie dieser berücksichtigt wird, entscheidet die Dienststelle auf zu begründeten Antrag der oder des Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung der dienstlichen und betrieblichen Belange und der Umstände des Einzelfalles (z.B. Familie und Kinder).

(3) Die Berücksichtigung sozialer Belange kann erfolgen, indem die Möglichkeiten des § 3 Abs. 2 Buchst. a) ausgeschöpft werden, die Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten genutzt werden, Teilzeit angepasst wird, Telearbeitsplätze eingerichtet werden oder Beschäftigungsmöglichkeiten bei einem anderen Arbeitgeber vermittelt werden.

§ 8

Weitergeltung bestehender Regelungen

Bereits bestehende, weitergehende dienststellenbezogene Regelungen zur Verwaltungsstrukturreform bleiben wirksam.

§ 9

Anzeigepflicht

Die Anwendung des Tarifvertrages ist den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Der Arbeitgeber hat den KAV zu unterrichten. Ausreichend hierfür ist, wenn bei mehreren betroffenen Arbeitnehmern eine Anzeige erfolgt.

§ 10

Wirksamkeit

Der Tarifvertrag tritt am 01. März 2006 in Kraft. Er kann frühestens zum 31. Dezember 2008 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.