

Tarifvertrag
zur Beschäftigungssicherung
der Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover
vom 26. April 2010

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen

und

der Landeshauptstadt Hannover

- einerseits -

und

der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)

- Landesbezirk Niedersachsen-Bremen -

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Die Landeshauptstadt Hannover ist zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit gezwungen, ihre Haushalte zu konsolidieren. Die Finanznot der Kommunen ist weniger die Folge üblicher konjunktureller Schwankungen, sondern überwiegend Ausdruck dauerhafter, tiefgreifender struktureller Veränderungen der öffentlichen Haushalte insgesamt und von Faktoren, die die Kommunen im Besonderen betreffen.

Die Ausgaben, deren Höhe für die Gemeinden nicht beeinflussbar ist, sind stark gestiegen. Deshalb bleibt keine andere Wahl, als mit Maßnahmen der Einnahmeverbesserung und Haushaltskonsolidierung darauf zu reagieren.

Der Konsolidierungsprozess darf jedoch nicht nur zu dauerhaften Einsparungen durch Abbau von Aufgaben und Arbeitsplätzen führen.

Die Haushaltskonsolidierung bietet auch die Chance, die Weiterentwicklung und Modernisierung der Stadtverwaltung entschlossen weiter voranzutreiben. Der Abbau von Leistungen im Rahmen von Haushaltskonsolidierung muss auch Umbau und Aufbau sowie Prüfung von Rekommunalisierung bedeuten.

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des

- a) Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD),
- b) Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
- c) Tarifvertrages für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD),
- d) Haustarifvertrages für den Gartensaal
- e) mit der NGG abgeschlossenen Tarifvertrages

bzw. diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge fallen und bei der Landeshauptstadt Hannover beschäftigt sind.

§ 2

Umlage-Beitrag

- (1) Die bei der Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover pflichtversicherten Beschäftigten beteiligen sich an den Aufwendungen ihrer Pflichtversicherung durch einen monatlichen Eigenbeitrag in Höhe von 2 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts durch entsprechende Verminderung des Entgelts, des Ausbildungs- bzw. des Praktikantenentgelts.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für die Auszubildenden des HCC.

§ 3

Anwendung der Entgeltgruppe 1

- (1) Beschäftigte, die
im Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren,
in der Kommunalen Gebäudereinigung,
im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün,
im Fachbereich Sport und Eventmanagement,
im Nettoregiebetrieb Herrenhäuser Gärten sowie
im Hannover Congress Centrum neu eingestellt werden, sind in der Entgeltgruppe 1 TVöD eingruppiert, wenn die Tätigkeitsmerkmale nach Absatz 2 erfüllt sind:
- (2) a) Städtische Alten- und Pflegezentren:
 - aa) Beschäftigte als Küchenhelfer / Küchenhelferinnen
 - Beschäftigte als Kantinenhelfer / Kantinenhelferinnen
 - Beschäftigte als Spülhilfen
 - Beschäftigte als Stationshilfen / Hausgehilfe / Hausgehilfin
 - Beschäftigte als Reinigungskraft
 - bb) und außerdem alle weiteren Beschäftigten, soweit derzeit die Entgeltgruppen 2 oder 2 Ü angewandt werden.
- b) Kommunale Gebäudereinigung

Beschäftigte als Reinigungskraft.

- c) Fachbereich Umwelt und Stadtgrün
Befristet Beschäftigte in der Tätigkeit von Garten-, Park-, Forst- oder Friedhofshilfskräften.
- d) Fachbereich Sport und Eventmanagement
Hilfsschwimmmeister oder -meisterinnen während der jährlichen Saison.
- e) Nettoregiebetrieb Herrenhäuser Gärten
Befristet Beschäftigte in der Tätigkeit von Garten- und Parkaushilfskräften.
- f) Hannover Congress Centrum
Beschäftigte als Bauhelfer
Beschäftigte als Servicekraft.

Die Beschäftigten unter Buchstabe c) bis e) nehmen am Stufenaufstieg bis zur Stufe 3 teil.

- (3) Das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 wird um 2 v. H. erhöht.

Protokollerklärung zu Ziffer 2 c:

Als neu eingestellt im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün gelten diejenigen nicht, die bereits in einer Tätigkeit gemäß Nr. 2 c bei der Landeshauptstadt Hannover beschäftigt waren.

Protokollerklärung zu Ziffer 2 d:

Hilfsschwimmmeister und –meisterinnen sind nicht Schwimmmeistergehilfen und –gehilfinnen.

§ 4 Beschäftigungssicherung

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen.

§ 5 Privatisierungs- und Ausgliederungsverzicht

Die Landeshauptstadt Hannover verpflichtet sich, vorbehaltlich der in der Anlage zu diesem Tarifvertrag genannten Ausnahmen keine Einrichtungen oder zurzeit selbst

wahrgenommene Aufgaben auf einen anderen Arbeitgeber gleich welcher Rechtsform zu übertragen.

Protokollerklärung zu § 5:

Unabhängig von der Frage, ob es sich bei den in der Anlage zu diesem Tarifvertrag genannten PPP- und ÖPP-Verfahren um einen Aufgabenübergang handelt, gehen die Parteien davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag weitere PPP- oder ÖPP-Verfahren als die in der Anlage genannten ausgeschlossen sind.

§ 6

Herstellung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse

Die Landeshauptstadt Hannover wird für 50 im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bisher befristet Beschäftigten eine dauerhafte Beschäftigung anbieten. Davon ausgenommen sind Einsatzfelder, die Programmbestandteile des Haushaltskonsolidierungsprogramms VII mit konkreten Einsparvorgaben sind.

§ 7

Auszubildende

- (1) Die Landeshauptstadt Hannover wird in einem jährlich im Benehmen mit dem Gesamtpersonalrat festzulegenden Verhältnis (bedarfsgerecht bzw. über Bedarf) insgesamt mindestens 150 Ausbildungsplätze pro Jahr zur Verfügung stellen.
- (2) Die Auszubildenden, die über Bedarf ausgebildet werden, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Für diese Einzelfälle ist das Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat herzustellen.
- (3) Für die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 2 wird ein Teilzeitarbeitsverhältnis von durchschnittlich 35 Stunden wöchentlich vereinbart.
- (4) Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für die Auszubildenden des HCC.

Protokollerklärung zu § 7:

Die Übernahme gem. Absatz 2 und 3 erfolgt erstmalig für die Absolventen des Einstellungsjahrganges 2009.

§ 8

Leistungsorientierte Bezahlung

- (1) Abweichend von § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD (VKA) beträgt das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen

ab 1. Januar 2010 1,25 v.H.,
ab 1. Januar 2012 1,50 v.H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten.

Von den Steigerungen in den Jahren 2010 und 2012 bleibt das geminderte Volumen der individuellen Leistungsprämien unberührt.

- (2) Das Volumen für die bis 2009 vorgesehenen individuellen Leistungsprämien im Rahmen des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD (VKA) wird pro Jahr um 200.000 € gekürzt. Das in Absatz 1 beschriebene Gesamtvolumen verringert sich entsprechend.

§ 9 Erschwerniszuschläge

- (1) Die Parteien vereinbaren für die am 1.05.2010 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Dynamisierung der Erschwerniszuschläge rückwirkend ab 1.01.2009 in Höhe der Tabellenentgelterhöhungen soweit die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen nach Maßgabe des örtlichen Tarifvertrages Juni 1974 vorliegen wie folgt:

für 2009 ab 1. Januar 2009 um 5,90 v.H.
für 2010 ab 1. Januar 2010 um 1,20 v.H.
für 2011 ab 1. Januar 2011 um 0,60 v.H.
für 2011 ab 1. August 2011 um 0,50 v.H.

Ab dem 01. März 2012 werden die Zuschläge entsprechend der allgemeinen Entgeltentwicklung angepasst.

- (2) Für die ab dem 1.05.2010 neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Erschwerniszuschläge gezahlt soweit die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen nach Maßgabe des örtlichen Tarifvertrages Juni 1974 vorliegen in der gem. Abs. 1 dynamisierten Höhe.

§ 10 Regelmäßige Arbeitszeit

Abweichend von § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) TVöD beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

§ 11 Befristungen

Die Befristung von Arbeitsverträgen wegen dieses Tarifvertrages ist unzulässig.

§ 12 Beilegung von Streitigkeiten

- (1) Bei Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien zur Auslegung dieses Tarifvertrages und zur Frage evtl. Verstöße wird vereinbart, dass diese Streitigkeiten in einem Schlichtungsgremium beigelegt werden, das je zur Hälfte von der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsseite besetzt wird. Der stimmberechtigte Vorsitzende ist ein Arbeitsrichter, auf den sich Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite verständigen. Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft schlagen für jeden Streitfall jeweils abwechselnd einen Vorsitzenden vor. Die Gewerkschaft kann das Vorschlagsrecht zuerst ausüben.
- (2) Die Entscheidung des Schlichtungsgremiums ist verbindlich.
- (3) Die weiteren Einzelheiten zur Besetzung und Funktionsweise des Schlichtungsgremiums regeln die Landeshauptstadt Hannover und die Gewerkschaft außerhalb dieses Tarifvertrages.

§ 13
Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2010 vorbehaltlich der Zustimmung des Rates der Landeshauptstadt Hannover in Kraft und mit Ablauf des 30. April 2015 außer Kraft.
- (2) Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Hannover, den

KAV Niedersachsen

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Landesbezirk Niedersachsen-Bremen -

Landeshauptstadt Hannover

Anlage
zum Beschäftigungssicherungstarifvertrag
der Landeshauptstadt Hannover
vom 26. April 2010

Ausnahmen vom Ausgliederungsschutz nach § 5

1. Interkommunale Zusammenarbeit IuK

Im Aufgabenbereich IuK soll die interkommunale Zusammenarbeit mit der Region Hannover bis Ende 2011 auf gegenseitiger vertraglicher Grundlage erfolgen.

Ab 2012 werden nach Auswertung der vorherigen Zusammenarbeit öffentlich-rechtliche Betriebsformen nicht mehr ausgeschlossen.

Im Falle eines Aufgabenüberganges wird das Personal für diese Aufgabe dauerhaft von der Landeshauptstadt gestellt.

Die Beteiligungsrechte nach dem NPersVG bleiben hiervon unberührt.

2. City 2020

Die Umsetzung der Ergebnisse aus dem Wettbewerb 2020 mit Dritten.

3. Stadterneuerungsgebiete

Die Beauftragung Dritter mit der Betreuung eines Stadterneuerungsgebietes als Sanierungsträger.

4. Sprengelmuseum

Für das erweiterte Sprengelmuseum soll die Gründung einer Vermarktungsgesellschaft (Veranstaltungsvermietung, Sponsorenakquise, Schnittstelle zum Freundeskreis und für Koordinierung Museumsshop) ermöglicht werden.

5. Schloss Herrenhausen

Für das Schloss Herrenhausen soll die Gründung einer gemeinsamen Vermarktungsgesellschaft aus Volkswagenstiftung, HMTG und Stadt ermöglicht werden.

Für die Ausnahmehbereiche Ziffer 2 bis Ziffer 5 wird die Landeshauptstadt die konkrete Ausgestaltung und den Umfang des Aufgabenüberganges mit der Gewerkschaft ver.di mit dem Ziel beraten, die negativen Auswirkungen auf die aktuelle Beschäftigung bei der Landeshauptstadt so gering wie möglich zu halten.

Zur Ziffer 2 werden bis zum 30.09.2010 gemeinsam die konkreten Auswirkungen festgestellt. Dabei gehen die Tarifvertragsparteien von einer Betroffenheit der Fachbereiche Planen und Stadtentwicklung sowie Wirtschaft aus.

6. PPP / ÖPP - Verfahren

Die nachstehend genannten PPP / ÖPP – Verfahren werden ohne Betrieb ermöglicht:

- GS Steinbreite
- Gy Bismarckschule
- IGS Stöcken
- Gy Leibnizschule / IGS List mit baulicher Unterhaltung
- IGS Mühlenberg mit baulicher Unterhaltung
- VHS
- 8 Kindertagesstätten

7. Stadtentwässerung

Für den Fall einer Entscheidung durch die Landeshauptstadt Hannover wird die Stadtentwässerung Hannover in eine Anstalt des öffentlichen Rechts ohne eigenes Personal umgewandelt.

8. Hannover Congress Centrum

Zur Sicherung der Zukunft und der Beschäftigung im Hannover Congress Centrum wird die in der Vergangenheit zur Verbesserung der Ergebnisse gebildete gemeinsame Arbeitsgruppe zwischen Stadt Hannover, HCC, Personalvertretung und ver.di ihre Arbeit fortsetzen.

Die Arbeitsgruppe wird dabei die Prüfung der weiteren Ergebnisverbesserung auf der Grundlage der nachfolgenden Kriterien vornehmen und die hier genannten Maßnahmen mit dem Ziel der Umsetzung im Detail prüfen und bewerten:

1. Der Anteil der Fremdvergabe wird nicht ausgeweitet.
2. Die mittlerweile wieder fremdvergebenen Arbeiten der Aufbauhelfer werden mit eigenen Kräften durchgeführt. Die Beschäftigung wird im Umfang wie vor der erneuten Fremdvergabe fortgeführt.
3. Im Bereich Küche und Service werden Servicekräfte im Umfang von 8 Vollzeitstellen und Köchinnen und Köche im Umfang von 5 Vollzeitstellen eingestellt. Die Arbeitsverhältnisse werden mit garantierten Wochenstunden bei flexiblem Arbeitseinsatz geschlossen.
4. Die Köche werden nach dem Entgelttarifvertrag NGG oder einer diesem Einkommen entsprechenden Entgeltgruppe TVöD vergütet.

Die Arbeitsgruppe legt ihr Ergebnis zum 30.09.2010 vor.