22.06.2021

Zukunftsvertrag Beschäftigungssicherung

Zwischen

der Landeshauptstadt Hannover

- einerseits -

und

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

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

ENTWURF!

Gegenstand / Zweckbestimmung / Präambel

Die Arbeitswelt unterliegt einem rasanten Wandel. Digitalisierung, sich verändernde Einwohner*innenerwartungen, stetig wachsende rechtliche und fachliche Anforderungen sowie ein wachsender Wirtschaftlichkeitsdruck stellen auch die öffentlichen Verwaltungen vor enorme Herausforderungen.

Die Landeshauptstadt Hannover (LHH), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gesamtpersonalrat (GPR) sind sich einig, diese Herausforderungen aktiv anzunehmen, im Sinne einer weiteren Modernisierung der Stadtverwaltung gemeinsam zu gestalten und damit die Zukunftsfähigkeit der Stadt dauerhaft zu sichern.

Mit dem neuen Tarifvertrag garantieren LHH, ver.di und der GPR Sicherheit im Wandel. Weil positive Veränderung nur auf der Basis von Verlässlichkeit gestaltet werden kann, verknüpft der Tarifvertrag den Anspruch einer stärkeren Flexibilisierung des städtischen Handelns, etwa im Bereich der Vergaben, mit dem klaren Bekenntnis zu einer starken, breit aufgestellten Stadtverwaltung mit einem weitgehenden Ausgliederungsverzicht. Sofern Rekommunalisierung einen Beitrag zur Haushaltssicherung leistet, können entsprechende Projekte umgesetzt werden.

Mehr Wirtschaftlichkeit, ein optimierter Service für die Bürger*innen und die Wahrung der Beschäftigteninteressen sind die gleichberechtigten Zielperspektiven dieses Tarifvertrages.

Gerade in einer Zeit, in der in Teilen des Wirtschaftslebens die Sorge um die eigene berufliche Zukunft wieder zunimmt, schaffen LHH, ver.di und GPR die Voraussetzungen für gute und sichere Beschäftigung und Ausbildung. Mit einem eindeutigen „Ja“ zur Beschäftigungssicherung, mehr Ausbildung, dem Ausbau der Gesundheitsförderung und der Wahrnehmung der Beschäftigten als Partner*innen auf Augenhöhe stärkt die LHH zugleich ihre Attraktivität als moderne Arbeitgeberin.

Kernelement dieses Modernitätsgedankens sind eine gemeinsam gewollte Digitalisierungsoffensive sowie die Etablierung moderner und agiler Arbeitsformen. LHH, ver.di und GPR sind sich einig, den Digitalisierungsgrad der Stadtverwaltung massiv zu erhöhen, die Effizienz bestehender Prozesse zu steigern und damit zugleich neue Spielräume für kreative und innovative Lösungsansätze entstehen zu lassen. Die Beschäftigten sollen auf diesem Weg mitgenommen werden. Qualifizierung, Weiterbildung, Modernisierung und Beteiligung gehören für diesen Tarifvertrag daher untrennbar zusammen.

§ 1. 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) Absolventen von Bachelorstudiengängen,
d) Tarifvertrages für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD),
e) Haustarifvertrages für den Gartensaal
f) zwischen dem DEHOGA Landesverband Niedersachsen und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gastätten (NGG) abgeschlossenen Tarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe

bzw. diese ersetzenden Tarifverträge fallen und bei der Landeshauptstadt Hannover beschäftigt sind.

§ 2. Beschäftigungs- und Entgeltsicherung

(1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen.

(2) Die LHH verpflichtet sich, die zum Stichtag 01.06.2021 gegebene Anzahl an Vollzeitäquivalenten für die Dauer dieses Tarifvertrages nicht dauerhaft zu unterschreiten.

(3) Aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen im Bereich Kindertagesstätten erfolgende Stellenmehrungen erhöhen die Zahl der garantierten Vollzeitäquivalente entsprechend.

(4) Individuelle Herabgruppierungen von Beschäftigten als Folge von Haushaltskonsolidierung werden ausgeschlossen (Entgeltsicherung).

§ 3. Ausgliederungsverzicht

(1) Die Ausgliederung städtischer Einrichtungen findet nicht statt.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann für die Steuerung des Sprengelmuseums eine Organisation ähnlich einer Holding gebildet werden. Der Betrieb wird weiterhin durch die Landeshauptstadt Hannover sichergestellt.

(3) Für die Eigenfertigung im Gebäudemanagement der LHH wurde am 08.05.2018 vereinbart, dass insgesamt 45,00 Ingenieursstellen eingerichtet werden.
Der Bedarf für Führungs- und Verwaltungskräfte sowie technische Sachbearbeitung werden vom Fachbereich Personal und Organisation im Rahmen des Stellenplanes festgelegt. Gemäß Beschluss der Steuerungsgruppe vom 23.08.2017 ist eine unterjährige Besetzung möglich.

(4) Für ÖPP- und ÖÖP gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung vom 06.09.2016 unverändert fort.

§ 4. Vergaben

(1) Die Stadtverwaltung soll auch für die Zukunft leistungsstark und mit einem breiten und innovativen Angebotsspektrum aufgestellt sein. Die Vergabe von Leistungen an Dritte stellt deshalb keinen Selbstzweck dar. Sie kann aber einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der Beschäftigten und gleichzeitig zur Flexibilisierung und Dynamisierung des Verwaltungshandelns leisten, beispielsweise in den Themenfeldern Digitalisierung und

ENTWURF!

Prozessautomatisierung. Daher werden die Rahmenbedingungen zur Vergabe von Leistungen wie folgt neu geregelt.

(2) Vergaben bis zu einer Wertgrenze von 850.000€ pro Jahr und Einzelfall sind möglich, ohne dass es zuvor einer Einigung der diese Vereinbarung schließenden Vertragspartner bedarf. Diese Wertgrenze erhöht sich ab dem 01.01.2024 auf 900.000 €.
Eine Aufteilung von Vergaben in kleinere Lose, um die Wertgrenzen gem. Abs. 2 S. 1 und S. 2 zu unterschreiten, ist nicht zulässig. Die Landeshauptstadt Hannover wird den diese Vereinbarung schließenden Vertragspartner regelmäßig über durchgeführte Vergaben informieren.

(3) Für Vergaben, die oberhalb der Wertgrenzen gemäß Abs. 2 liegen, bedarf es des Einvernehmens zwischen LHH und ver.di / GPR. Ist dieses Einvernehmen innerhalb von maximal 6 Wochen nicht herzustellen, kann ein paritätisch besetztes und entscheidungsbefugtes Schlichtungsgremium einberufen werden. Diesem Schlichtungsgremium steht für jeden Streitfall abwechselnd ein stimmberechtigtes Mitglied der Vertragsparteien vor. Für den ersten Streitfall übernimmt die LHH den Vorsitz.

§ 5. Digitalisierung

(1) Beide Vertragsparteien verpflichten sich, die Umsetzung der Digitalisierung voranzutreiben und den damit verbundenen verwaltungsweiten Digitalisierungsgrad stetig zu steigern. Durch die Digitalisierung wird die Optimierung aller Verwaltungsprozesse angestrebt. Die Überprüfung der Prozesse erfolgt anhand messbarer Kriterien, wobei eine Beteiligung der Beschäftigten und der Personalvertretungsgremien durch die Landeshauptstadt Hannover sicherzustellen ist. Ziele sind Vereinfachung und Beschleunigung der Prozesse, die Erhöhung der Wirtschaftlichkeit sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und der Dienstleistungsqualität für die Einwohner*innen durch technologische und organisatorische Maßnahmen.

(2) Zum Themenfeld Digitalisierung schließen der Gesamtpersonalrat und die Landeshauptstadt Hannover eine Dienstvereinbarung ab, in welcher unter anderem die Beteiligung unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten und der Personalvertretungsgremien geregelt ist. Hierbei sind sowohl die Effektivitäts- und Effizienzsteigerung, als auch die Arbeitsplatzqualität, Arbeitsplatzbewertung und Gesundheitsförderlichkeit, sowie die zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen zu berücksichtigen.

(3) Um agile und moderne Formen der Arbeitsorganisation umzusetzen, sollen sogenannte fachbereichsübergreifende Teams unmittelbar an Prozessoptimierungsprojekten arbeiten. Kreative Ideen sollen gemeinsam mit den Beschäftigten geprüft, erarbeitet und umgesetzt werden. Hierbei ist zu beachten, dass für die Mitarbeit in solchen Projekten eine arbeitszeitlich bedarfsgerechte Freistellung der Mitarbeiter*innen von deren Linientätigkeiten zu erfolgen hat. Eine Überlastung der Mitarbeiter*innen aufgrund von zusätzlicher Belastung im Rahmen eines solchen Projektes ist auszuschließen.

§ 6. Übernahme von Auszubildenden

(1) Als Auszubildende i.S. dieses Tarifvertrages gelten alle Personen, die sich in der Ausbildung, in einem dualen Studium oder in der Qualifizierung zum/ zur Verwaltungsfachwirt/in bei der Landeshauptstadt Hannover befinden. Dies schließt auch Beschäftigte ein, die sich in einem Vorbereitungsdienst befinden.

(2) Die Landeshauptstadt Hannover wird jährlich insgesamt mindestens 200 Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

ENTWURF!

(3) Die Landeshauptstadt Hannover verpflichtet sich, alle Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von 24 Monaten in ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit zu übernehmen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

(4) Angesichts der schwierigen Situation der Gastronomie und Veranstaltungswirtschaft werden die HCC Auszubildenden des Abschlussjahrgangs 2022 für ein Jahr übernommen. Für den Abschlussjahrgang 2023 wird 6 Monate vor Ausbildungsende eine den Rahmenbedingungen angemessene Regelung zwischen den Tarifvertragsparteien erörtert. Darüber hinaus finden die Regelungen des Absatzes 3 keine Anwendung auf die Auszubildenden des HCC.

§ 7. Gesundheitsförderung

(1) Sowohl die Landeshauptstadt als auch ver.di / GPR messen der gesundheitlichen Förderung der bei der Landeshauptstadt Hannover tätigen Beschäftigten, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, eine erhebliche Bedeutung bei.

(2) Die Gesundheitspräventionsmaßnahmen (ehemals Vorbeugekuren) soll vorbehaltlich der Verfügbarkeit entsprechender Anbieterkapazitäten pro Kalenderjahr um 100 erhöht werden.

(3) Die Landeshauptstadt Hannover führt 3-tägige Seminare, die der Gesundheitsförderung dienen, für ihre Beschäftigten durch. Die Zahl der zur Verfügung gestellten Plätze beträgt zurzeit pro Kalenderjahr ca.130 und soll vorbehaltlich der Verfügbarkeit entsprechender Anbieterkapazitäten auf 230 erhöht werden. Dieses Angebot steht allen Beschäftigten zur Verfügung.

(4) Die Durchführung von Präventivtagen in allen Fachbereichen wird fortgesetzt. Zudem sollen ½ tägige Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für neue Führungskräfte angeboten werden.

(5) Salutogene Geschäftsprozessanalysen können bei OE 18 beantragt werden. Nach Analyse der Ausgangslage wird ein entsprechender Prozess durchgeführt.

§ 8. Beilegung von Streitigkeiten

(1) Streitigkeiten zwischen der Landeshauptstadt Hannover und ver.di zur Auslegung dieses Tarifvertrages und zur Frage evtl. Verstöße werden in einem Schlichtungsgremium beigelegt, das je zur Hälfte von der Landeshauptstadt Hannover und ver.di besetzt wird. Der stimmberechtigte Vorsitzende ist ein Arbeitsrichter, auf den sich beide Seiten verständigen. Die Landeshauptstadt Hannover und ver.di schlagen für jeden Streitfall jeweils abwechselnd einen Vorsitzenden vor. Im ersten Streitfall liegt das Vorschlagsrecht bei ver.di.

(2) Die Entscheidung des Schlichtungsgremiums ist verbindlich.

(3) Die weiteren Einzelheiten zur Besetzung und Funktionsweise des Schlichtungsgremiums regeln die Landeshauptstadt Hannover und ver.di außerhalb dieses Tarifvertrages.

ENTWURF!

§ 9. Befristungen

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen wegen dieses Tarifvertrages ist unzulässig.

§ 10. Laufzeit / Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2021 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2026 außer Kraft.

Landeshauptstadt Hannover	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

ENTWURF!