

Rahmenvereinbarung

zum Verwaltungsreformprozess

Zwischen der

Leuphana Universität Lüneburg
vertreten durch das Präsidium
(nachfolgend Universität genannt)

der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch den Landesbezirk Niedersachsen-Bremen
(nachfolgend ver.di genannt)

sowie dem

Gesamtpersonalrat
(nachfolgend Personalrat genannt)

wird folgende trilaterale Vereinbarung getroffen:

Präambel

Die Vertragsparteien wollen ihre Verantwortung für den Erfolg des Verwaltungsreformprozesses an der Universität in einem kontinuierlichen Prozess gemeinsam wahrnehmen und durch die Vereinbarung von Rahmenbedingungen dokumentieren. Die Vertragsparteien sind der Auffassung, dass eine erfolgreiche Universität den Gemeinschaftssinn ihrer Mitglieder und Angehörigen fördert und das Engagement der Beschäftigten stärkt. Gleichzeitig wirbt die Universität um die Identifikation der Beschäftigten mit ihr.

Dies gelingt nur, wenn die Beschäftigten ihre Universität als ein zeitgemäßes, gestaltbares Unternehmen erleben, in dem ihre Rechte gesichert sind und ihre Beteiligung erwünscht ist.

Der Verwaltungsreformprozess hat neben dem oben Genannten das Ziel, die im Vergleich mit anderen Universitäten Niedersachsens stark unterbesetzte Verwaltung in ihren Prozessen so zu gestalten, dass sie serviceorientiert allen Gruppen der Universität gegenüber Dienstleistungen erbringen kann.

Die Universität Lüneburg wird durch

- die stärkere Förderung ihrer Forschung und damit einhergehender Einrichtung von Drittmittelstellen
- verstärkte Kooperationen
- Erhalt und Ausbau der Ausbildungsplätze

den Standort sichern und auch in Zukunft ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung in der Region gerecht werden und ausbauen. Der Personalrat und ver.di werden die Universität dabei aktiv unterstützen.

Die Vertragsparteien gehen auf dieser Grundlage davon aus, dass die vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse erhalten bleiben.

I. Allgemeine Regelungen

Diese Vereinbarung trifft – soweit im Folgenden nichts anderes angegeben ist - Regelungen für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV-Gruppe). Beschäftigte im Sinne dieser Vereinbarung sind – soweit bei den nachfolgenden Regelungen nichts anderes angegeben ist - die Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV-Gruppe).

Die Universität schafft die organisatorischen Voraussetzungen, damit Anträge auf Teilzeitbeschäftigung, auch befristete, grundsätzlich realisiert werden können.

Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen für die Bewältigung neuer oder zusätzlicher Arbeitsaufgaben werden entwickelt und angeboten

Beschäftigte, die innerhalb der nächsten 24 Monate ihr Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze beenden, können grundsätzlich nur mit ihrer Zustimmung umgesetzt werden. Die Teilnahme an einer Umqualifizierungsmaßnahme bedarf grundsätzlich ebenfalls ihrer Zustimmung. Der Besitzstand bleibt in jedem

Fall gewahrt. In besonderen Ausnahmefällen kann die nicht gegebene Zustimmung durch eine Zustimmung des Personalrats ersetzt werden.

Die tarifvertraglichen und besoldungsrechtlichen Möglichkeiten zur leistungsbezogenen Bezahlung sollen intensiv genutzt werden.

Universität und Personalrat treffen Vereinbarungen zur Evaluation der Umsetzung der „Allgemeinen Regelungen“.

II. Interner Arbeitsmarkt

Zur Gestaltung des flexiblen Personaleinsatzes wird ein Interner Arbeitsmarkt konzipiert.

Der Interne Arbeitsmarkt hat das Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend ihren Fähigkeiten und Potentialen innerhalb der Universität einzusetzen sowie zum Ausgleich von Personalüberhängen bzw. -unterdeckungen beizutragen.

Kernpunkte sind dabei:

- Wiederbesetzung freier Stellen - vorrangig intern - bei gleicher Qualifikation und Eignung
- Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen
- Anreizsystem bei Umsetzungen durch intensive Nutzung der tarifvertraglichen und besoldungsrechtlichen Möglichkeiten

Die Konkretisierung erfolgt in einer abzuschließenden Dienstvereinbarung.

III. Eigenoptimierung

Um die Ausgliederung einzelner Bereiche aus dem öffentlichen Sektor zu vermeiden, beraten die Vertragsparteien über Projekte, die zur Eigenoptimierung durchgeführt werden. Sollte es dennoch unumgänglich sein, einzelne Bereiche aus dem öffentlichen Sektor auszugliedern, wird sich die Universität beim Land Niedersachsen dafür einsetzen, dass die Rechte und Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine entsprechende Vereinbarung gesichert werden können. Entsprechendes gilt bei einer Ausgliederung unter Verbleib im öffentlichen Sektor.

IV. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Vereinbarung vorhandene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der MTV-Gruppe sowie der Mitarbeitergruppe im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 2 NHG wird die Universität Lüneburg keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen.

Die Vertragspartner erwarten in diesem Zusammenhang von allen Beschäftigten und Führungskräften eine hohe Flexibilität bei der Realisierung der notwendigen Veränderungen und schaffen hierfür förderliche Rahmenbedingungen.

V. Strukturveränderungen und Änderungen der Organisationsstruktur

Notwendige Strukturveränderungen werden von der Hochschulleitung entwickelt und mit dem Personalrat beraten. Das gemeinsame Ziel dieser Beteiligung ist es, durch die Erarbeitung eines konsensfähigen Konzeptes und die Klärung der notwendigen Rahmenbedingungen zu einer gemeinsam getragenen Umsetzung der Strukturmaßnahmen zu kommen.

Methoden und Maßnahmen der systematischen Personalentwicklung werden eingeführt und kontinuierlich weiterentwickelt. Zur Stärkung der Eigenverantwortung werden Selbständigkeit, Kreativität, Team- und Projektarbeit gefördert sowie überflüssige Hierarchien abgebaut und durch Delegation ersetzt.

Die gesundheitlichen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen durch den weiteren Ausbau der Gesundheitsförderung und durch Einrichtung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement ausgeglichen werden. Um Serviceleistungen aufrecht zu erhalten, sollen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Mittel für Aushilfskräfte zur Verfügung gestellt werden.

VI. Transparenz und Beteiligung

Die Universität sieht es als ständige Aufgabe, Informationen zum Verwaltungsreformprozess an Beschäftigte und Leitungen der Hochschuleinrichtungen umfassend und zeitnahe zu geben. Sie stimmt sich darin soweit wie es geht mit dem Personalrat ab und nutzt gemeinsam zur Verfügung stehende Foren.

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen transparent und beteiligungsorientiert gestaltet werden. Durch die aktive Beteiligung der Beschäftigten wird deren Motivation gefördert und das Verantwortungsbewusstsein aller für die Entwicklung der Hochschule gestärkt.

Die Vertragsparteien erhalten Gelegenheit, bei der Vorbereitung aller Entscheidungen durch Teilnahme an allen Arbeitsgruppensitzungen im Rahmen der Projektstruktur mitzuwirken; die Teilnahmemöglichkeit von ver.di erstreckt sich nur auf hochschulöffentliche Sitzungen. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Personalrats bleiben unberührt.

VII. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

1. Zur Konkretisierung dieser Rahmenvereinbarung können zu allen Einzelpunkten Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.
2. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung nichtig sein oder nichtig werden, so wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, für diesen Fall eine neue Regelung zu treffen, die dem gewollten Sinn und Zweck entspricht und rechtlich zulässig ist.

3. Sachverhalte, die von den Vertragsparteien bei Abschluss dieser Vereinbarung noch nicht als regelungsbedürftig erkannt waren, können auf Wunsch einer der Vertragsparteien jederzeit nachträglich schriftlich in diese Vereinbarung aufgenommen werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, in solchen Fällen konsensorientierte Lösungen anzustreben.
4. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom Ersten des Monats in Kraft, der auf den Monat der Unterzeichnung folgt. Sie ersetzt die Vereinbarungen vom 25.02.2003 und 25.01. / 16.02.2005. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmalig zum 31.12.2012.

Nach Ablauf dieser Vereinbarung gelten die Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt worden ist. Die Parteien vereinbaren insoweit Nachwirkung. Sie verpflichten sich, vor einer Kündigung dieser Vereinbarung erneut in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, eine für alle Seiten tragbare Regelung zu finden.

Die Regelung in Ziffer IV Absatz 1 kann abweichend hiervon mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31.12.2009 gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird für diesen Fall ausgeschlossen.

Lüneburg, den 05.2007

Für die Universität:

Prof. (HSG) Dr. Sascha Spoun
Präsident

Holm Keller
Hauptamtlicher Vizepräsident

Für ver.di

Siegfried Sauer
Landesbezirksleiter
ver.di Niedersachsen-Bremen

Brigitte Schütt
Landesfachbereichsleiterin
Bildung, Wissenschaft und Forschung

Für den Gesamtpersonalrat

Michael Riebau
Vorsitzender