



Bereich: Hauptverwaltung  
Az: 10  
Datum: 21.10.2002

**2002/311**  
**öffentlich**

## Sitzungsvorlage

| Beratungsfolge             | Datum      | TOP-Nr. |
|----------------------------|------------|---------|
| Haupt- und Finanzausschuss | 05.11.2002 |         |
| Rat der Stadt              | 07.11.2002 |         |

### Betreff

Dienstvereinbarung zur Beschäftigungsförderung

|                                                                                                                                                                           |                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Finanzielle Auswirkungen</p> <p><input type="checkbox"/> keine haushaltsmäßige Berührung</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Auswirkungen siehe Sachverhalt</p> | <p>Haushaltsstelle(n):</p> <p>Gesamtkosten der Maßnahme:</p> <p>ggf. Höhe des Zuschusses % =</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Castrop-Rauxel nimmt von der abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur Beschäftigungsförderung Kenntnis.

K r u s e

## Sachverhalt

Not macht bekanntlich erfinderisch. Aus dieser Erkenntnis heraus haben Verwaltung und Personalrat im Jahr 1994 nach Möglichkeiten gesucht, den bei der Stadt Castrop-Rauxel ausgebildeten Nachwuchskräften eine berufliche Perspektive zu bieten, nach dem der Rat einen Einstellungsstopp beschlossen hat, der die Übernahme dieses Personenkreis unmöglich machte.

Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde erstmals im Oktober 1994 abgeschlossen. In der Zeit vom 01. November 1994 bis 31. Dezember 1998 hatten alle Beschäftigten die Möglichkeit, durch Arbeitszeitreduzierung und damit verbundenem Einkommensverzicht zur Weiterbeschäftigung von Jugendlichen, die am Anfang ihres Berufslebens standen, beizutragen. 52 Beschäftigte haben durch Arbeitszeitreduzierung und die Freistellung von rd. 1,3 Millionen DM (ca. 650.000 Euro) in dieser Zeit die Beschäftigung von 10 Nachwuchskräften ermöglicht.

Natürlich gab es bei der praktischen Umsetzung vereinzelte Probleme, die zur Kündigung der Dienstvereinbarung zum 31. 12. 1998 und dem Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, die festgestellten Mängel abstellen sollte, führte. Diese Dienstvereinbarung ist bis zum 31. Dezember 2002 gültig. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen, d. h. für weitere beschäftigungspolitische Vereinbarungen war der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung notwendig.

Aus den freiwerdenden Mitteln war es nun möglich, auch externe Einstellungen befristet vorzunehmen. Der Einsatz dieser Beschäftigten wurde unter Berücksichtigung der in den Bereichen freigewordenen Stundenkapazitäten festgelegt.

Auch diese Dienstvereinbarung fand ein starkes Echo bei den MitarbeiterInnen. Insgesamt 100 Beschäftigte ermöglichten, durch Arbeitszeitverkürzung in drei Jahren Mittel in Höhe von rd. 1.264.000 DM (rd. 636.000 €) bereitzustellen,. Aus diesem Topf wurden insgesamt 25 Einstellungen ermöglicht. Davon konnten während der befristeten Beschäftigung 11 MitarbeiterInnen auf Dauer weiterbeschäftigt werden.

Die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung mit der vereinbarten arbeitsmarktpolitischen Komponente hat bei den Beschäftigten eine sehr positive Resonanz gefunden.

Die Verwaltung hat ebenfalls überwiegend positive Erfahrungen sammeln können. Qualifizierte und motivierte BewerberInnen konnten ihre Leistungsfähigkeit beweisen und in Dauerarbeitsverhältnisse bei festgestellter Eignung und entsprechendem Bedarf übernommen werden.

Auch die Presse hat über dieser außergewöhnliche Maßnahme wiederholt berichtet.

Da eine neue Dienstvereinbarung allen Interessen entgegenkommt, hat die Verwaltung für die Zeit vom 01. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2005 eine neue, inhaltlich leicht modifizierte Dienstvereinbarung abgeschlossen. Diese ist als Anlage beigelegt.

Es wird erwartet, dass durch die neue Dienstvereinbarung Mittel in bisherigem Umfang zur Beschäftigungsförderung zur Verfügung stehen werden.

## Anlage

Zwischen der Stadt Castrop-Rauxel, vertreten durch den *Bürgermeister*

und

dem Personalrat, vertreten durch den Vorsitzenden

wird folgende

## **Dienstvereinbarung zur Beschäftigungsförderung**

abgeschlossen:

### **Präambel**

Städt. Mitarbeitern/rinnen wird durch diese Dienstvereinbarung die Möglichkeit eingeräumt, durch Einkommensverzicht dazu beizutragen, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Übergeordnetes Recht wird durch diese Dienstvereinbarung nicht berührt.

Ausgenommen sind Nachwuchskräfte während der Ausbildung (ohne Aufstiegsbeamte).

### ***1. Einrichtung zusätzlicher Stellen***

Die Verwaltung *richtet* im Stellenplan zusätzliche Stellen für Angestellte und Arbeiter *ein*. Die Anzahl der Stellen und die Zuordnung der Stellen zu Beschäftigtengruppen / Laufbahngruppen richtet sich

- a) nach dem Anteil der Beschäftigtengruppen (Beamte, Angestellte und Arbeiter) und
- b) nach dem Anteil der Laufbahngruppen

an den gesamten Einsparungen an Personalkosten.

### ***2. Einstellung und Einsatz des zusätzlichen Personals***

Die zusätzlichen Stellen werden mit befristet beschäftigten Mitarbeitern/innen besetzt. *Die Beschäftigungsverhältnisse sind vom Umfang so abzuschliessen, dass Versicherungspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (keine geringfügige Beschäftigung gem. § 8 SGB IV) besteht.*

Die zusätzlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen in erster Linie zum Ausgleich der in den Bereichen aufgrund dieser Dienstvereinbarung weggefallenen Arbeitszeit eingesetzt werden. Daher

. . .

- wird, wenn in einem Bereich *ausreichend* Wochenstunden einer Beschäftigten- und Laufbahngruppe wegfallen, zunächst dort bis zum Ablauf der Laufzeit der Dienstvereinbarung Ersatzpersonal eingesetzt,
- werden, wenn nach Beurteilung des Bereichsleiters eine Ersatzkraft sinnvoll eingesetzt werden kann, Verichtszeiten unterschiedlicher Beschäftigten- und Laufbahngruppen eines Bereichs zusammengezählt, um hierfür dem Bereich Ersatzpersonal zur Verfügung zu stellen,
- werden - nur im Einvernehmen mit den Bereichsleitern - Verichtszeiten einzelner Bereiche zusammengezählt, um diesen Bereichen zusätzliches Personal zur Verfügung zu stellen. Mehr als *zwei* Bereiche sollen nicht zusammengezählt werden,
- werden ausnahmsweise bis zur Höhe der - ggfls. umzurechnenden - zusätzlichen freien Tage verzichtender Mitarbeiter/innen Urlaubsvertretungen eingestellt. Es kommen hierfür nur arbeitslos Gemeldete in Betracht und auch nur dann, wenn mindestens eine Beschäftigungszeit von einem Monat erfolgen kann.

Zeigt sich, daß nach Ausschöpfung der oben genannten Maßnahmen noch Mittel zur Verfügung stehen, so werden zusätzliche Kräfte im Einzelfall im Einvernehmen mit dem Personalrat eingestellt und eingesetzt.

### **3. Finanzierung**

Die Personalkosten der zusätzlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden, solange und soweit sie gem. Ziff. 2 eingesetzt werden, aus einer außerhalb des Personalkostenbudgets einzurichtenden Buchungsstelle finanziert. Mittel werden dort maximal bis zur Höhe der erzielten Einsparungen aus Löhnen, Vergütungen, Besoldungen und Sozial- und Zusatzversicherungsbeiträgen bereitgestellt. Unständige Bezügebestandteile fließen in die Berechnung der Einsparungen nicht ein.

Nicht in Anspruch genommene Ausgabeermächtigungen werden im folgenden Jahr erneut zur Verfügung gestellt. Der Personalrat erhält eine Aufstellung der erzielten Einsparungen und jährlich einen Verwendungsnachweis aus der besonderen Buchungsstelle.

Förderungsmöglichkeiten Dritter sind in Anspruch zu nehmen. Die Einnahmen werden den Mitteln der Dienstvereinbarung zugerechnet.

### **4. Verzichtsmöglichkeiten / -bedingungen**

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird die Möglichkeiten eingeräumt

- ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 2 Stunden zu reduzieren und hierfür je Stunde 7 zusätzliche freie Tage pro Jahr zu erhalten.

. . .

Andere Formen der Arbeitszeitverkürzung – sowohl hinsichtlich der Dauer als auch der Freistellung – sind grundsätzlich möglich. Sie können aber nur dann vereinbart werden, wenn dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Dabei werden, wenn keine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gewünscht wird, für je eine Stunde Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit 7 zusätzlich freie Tage pro Jahr gewährt. *Bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht täglich arbeiten, wird der Anspruch im Verhältnis zu den Ganztagsbeschäftigten analog § 48 BAT ermittelt*

Die freien Tage unterliegen hinsichtlich der Planung und evtl. Meinungsverschiedenheiten den für den Erholungsurlaub geltenden arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Regelungen. Eine finanzielle Abgeltung nicht in Anspruch genommener freier Tage ist ausgeschlossen.

Im Falle einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt bei Dienstunfähigkeit an dem bzw. den Tag(en) der Arbeitszeitverkürzung diese als gewährt. Im Falle der Wahl zusätzlicher freier Tage werden die berechneten freien Tage für jeden Kalendermonat einer Dienstunfähigkeit um 1/12 reduziert. Bruchteile von Tagen werden auf- bzw. abgerundet.

*Soweit sich bedingt durch die Arbeitsreduzierung zu bezahlende Überstunden ergeben, sind diese Kosten auf die Mittel dieser Dienstvereinbarung anzurechnen.*

Die Anordnung zu bezahlender Überstunden für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche die Arbeitszeit nach dieser Dienstvereinbarung reduziert haben, bedarf in jedem Fall der vorherigen Zustimmung des Bereichs 10.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben sich unwiderruflich zu verpflichten, bis zum 31.12.2005 auf die vereinbarten Wochenarbeitsstunden zu verzichten. Bei einer evtl. Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst bei vollem Lohnausgleich wird die dann geltende tarifliche bzw. gesetzliche Arbeitszeit um die vereinbarte Reduzierung gekürzt.

Die Verwaltung sichert Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeitszeit nach den „eingräumten Möglichkeiten“ reduzieren zu, daß die Reduzierung zu keinen beruflichen Nachteilen führt.

## **5. Ausnahmen**

Die Möglichkeit, auf Arbeitszeit nach dieser Dienstvereinbarung zu verzichten, kann solchen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht eingeräumt werden, bei denen ein Verzicht zu keinen finanziellen Einsparungen führt.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn

- auch ohne die Dienstvereinbarung eine Arbeitszeitreduzierung aus persönlichen Gründen vereinbart worden wäre (also erfahrungsgemäß unmittelbar – bis zu 6 Monaten – nach Geburten oder Erziehungsurlauben / Beurlaubungen wegen Kindererziehung),

. . .

- wenn ein Verzicht auf Arbeitszeit dazu führt, daß wegen einzuhaltender Personalstandards Mehrarbeit anderer Dienstkräfte anzuordnen wäre, ohne dass eine Einstellung nach Ziff. 2 möglich ist.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen möchten, sollten bei einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit die mindestens zu leistende wöchentliche Arbeitszeit *vor Aufnahme der Altersteilzeit* beachten. *Auskünfte hierzu erteilt der Bereich 10.*

## **6. Auskünfte**

Geschäftsgrundlage für die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu stellenden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung bzw. abzuschließende Arbeitsverträge sind vom Bereich 11 schriftlich erteilte Auskünfte über die finanziellen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung. Diese Auskünfte stehen unter dem Vorbehalt gleichbleibender Rechtslage, insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen auf eine spätere Rente oder Versorgung und der Sozial- und Steuergesetzgebung.

## **7. Rückkehr zur Vollbeschäftigung**

Eine vorzeitige Weiterbeschäftigung mit der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist nur möglich, wenn der bzw. die verzichtende Mitarbeiter/in unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage gerät, berufliche Nachteile entstehen könnten oder die Beibehaltung der reduzierten Arbeitszeit eine besondere Härte bedeuten würde. Bei einschneidenden gesetzlichen Veränderungen, z. B. im Range des Altersteilzeitgesetzes oder eines Bündnisses für Arbeit, sichert die Verwaltung den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu, in Vollzeitbeschäftigung bzw. in die vor Abschluss eines entsprechenden Vertrages geltende wöchentliche Arbeitszeit zurückzukehren.

## **8. Laufzeit und Kündigung der Dienstvereinbarung**

Diese Dienstvereinbarung wird für die Zeit bis zum 31.12.**2005** abgeschlossen. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Die Dienstvereinbarung kann auch vorher mit einer dreimonatigen Frist zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarungen getroffene Regelungen mit den Beschäftigten wirken, ebenso wie Ziff. 1, 2 und 3 der Dienstvereinbarung im Falle einer Kündigung bis zum 31.12.**2005** nach.

Castrop-Rauxel, den 14. Oktober 2002

Für die Stadt Castrop-Rauxel

Für den Personalrat

Kruse  
Bürgermeister

Jost  
Vorsitzender