
Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten bei Reorganisationsmaßnahmen sowie über die damit verbundene Verfahrensweise bei Einstellungen, Kündigungen und Umsetzungen

Zwischen der Universität Rostock, vertreten durch den Rektor, und dem Personalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, wird folgende Dienstvereinbarung getroffen:

1. Beide Seiten vereinbaren, daß die zum Schutz der Beschäftigten vor den Folgen einer Reorganisationsmaßnahme bestehenden rechtlichen und tarifrechtlichen Normen im Interesse der davon betroffenen Beschäftigten voll ausgeschöpft werden.
2. Diese Dienstvereinbarung berührt alle organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen in allen Bereichen der Universität, die im Zuge der Reorganisation notwendig werden.
3. Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung, wenn durch die Auflösung, Einschränkung, Zusammenlegung oder Neugründung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen hiervon sowie durch veränderte Arbeitsabläufe
 - a) Umsetzungen, Versetzungen oder Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen notwendig werden oder
 - b) Einstellungen, Kündigungen oder Umgruppierungen vorgenommen werden müssen.(nachstehend Reorganisationsmaßnahmen genannt)
- 4.1. Die Universität Rostock verpflichtet sich, alle Möglichkeiten zu nutzen, um den durch Reorganisationsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu erhalten. Dies soll in der Regel durch Umsetzung innerhalb der Einrichtung, oder, wenn dies nicht möglich ist, innerhalb der Universität geschehen.
- 4.2. Bei Reorganisationsmaßnahmen, insbesondere Entlassungen, sind Härtefälle zu vermeiden. Dienstjahre und Alter der Beschäftigten sowie soziale Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen. Einem besonderen Schutz vor Entlassungen unterliegen:
 - Beschäftigte, die älter als 40 Jahre und über 15 Jahre im Hochschulwesen beschäftigt sind
 - Alleinerziehende
 - Kinderreiche
 - Behinderte
 - Arbeitnehmer, die sich in Fortbildung und Umschulung befinden
- 4.3. Die Universität bemüht sich ferner, die durch Reorganisationsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten in ihrer Eingruppierung nicht zu verschlechtern.

5. Berichtigt die Dienststelle eine Reorganisationsmaßnahme, so haben der Rektor oder sein Beauftragter dies dem Personalrat unter Begründung der geplanten Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen. Der Personalrat ist an der Erarbeitung der Maßnahme zu beteiligen. Dem Personalrat sind rechtzeitig und umfassend die Durchführung und die Auswirkungen der Reorganisationsmaßnahmen zu erläutern sowie ein Umstellungsplan zur Verfügung zu stellen, aus dem sich der zeitliche Ablauf der einzelnen Maßnahmen ergibt und der die beabsichtigten personellen Maßnahmen enthält.

Stimmt der Beschäftigte einer Umsetzung oder Versetzung auf den vorgesehenen Arbeitsplatz zu, so ist die Dauer der notwendigen Einarbeitungszeit zu vereinbaren. Sie sollte 6 Monate nicht überschreiten.

6. Jeder von einer Reorganisationsmaßnahme Betroffene ist verpflichtet, sich nach einer Umsetzung oder Versetzung in ein neues Arbeitsgebiet einzuarbeiten und an evtl. notwendigen Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Universität erklärt sich bereit, die als Folge von Reorganisationsmaßnahmen notwendigen Ausbildungen und Umschulungen durch eigene oder fremde Einrichtungen vornehmen zu lassen und zu fördern und zwar durch

- Gewährung der erforderlichen Freistellung,
- Weiterzahlung der Bezüge,
- Übernahme der Kosten für Lern- und Lehrmittel,
- Erstattung der notwendigen Fahrkosten.

8.1. Lehnt ein Beschäftigter einen angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz oder eine zumutbare Umschulung ohne gewichtige Gründe ab und kann infolgedessen für ihn kein anderer Arbeitsplatz gefunden werden, kann ihm unter Beachtung der Kündigungsschutzbestimmungen gekündigt werden.

8.2. Läßt sich ein anderer, aber nicht gleichwertiger Arbeitsplatz finden, kann der Beschäftigte durch Änderungskündigung im Rahmen der tarifrechtlichen Bestimmungen herabgruppiert werden. Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte ohne wichtigen Grund eine Ausbildungs- oder Umschulungsmaßnahme vorzeitig abbricht.

9. *(entfällt)*

10. Für Maßnahmen, die nicht abschließend geregelt sind, wird vereinbart:

10.1. Von Reorganisationsmaßnahmen betroffene Beschäftigte sind bei der Besetzung freier und zu schaffender Stellen vorrangig zu berücksichtigen. Dabei wird eine Umsetzung auf mindestens gleichwertige Arbeitsplätze angestrebt.

10.2. Die Erfassung aller freien Stellen und neu zu schaffenden Stellen erfolgt durch aktive Zusammenarbeit und Abstimmung der Personalbüros der Universität.

10.3. Diese Stellen sind in der Regel zwei Wochen lang universitätsintern auszuschreiben (siehe Dienstvereinbarung Chancengleichheit). Kommt eine Besetzung auf diese Art nicht zustande, erfolgt die externe Ausschreibung über die Universität hinaus.

- 10.4. Einstellungen, Kündigungen, Umsetzungen und Umgruppierungen werden dem Personalrat erst nach nachweislicher gemeinsamer Beratung der beiden Personaldezernate der Universität vorgelegt. Sie sind umfassend zu begründen. Bei Einstellungen ist ein Anforderungsprofil der Stelle mit den Arbeitsaufgaben und dem Qualifikationsnachweis aller Bewerber vorzulegen.
11. Bei der Ausgliederung von Einrichtungen der Universität bzw. Teilen von ihnen ist zwischen der Universitätsleitung, dem Personalrat und dem neuen Arbeitgeber zu vereinbaren, daß diese Dienstvereinbarung sinngemäß für mindestens 1 Jahr auf die Beschäftigten der ausgegliederten Einrichtungen bzw. Teile von ihnen angewendet wird.
12. Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung und Bekanntmachung in Kraft. Sie kann mit 3 Monaten Kündigungsfrist zum Ende eines Jahres gekündigt werden, erstmals zum 01.09.1992.

Rostock, 03.09.1991

Für den Personalrat

Für die Dienststelle

M. Ortmann
Vorsitzende

Prof. Dr. Maeß
Rektor

Protokollnotiz:

Die Vereinbarungen zu Punkt 9 (Abfindung) bleiben bis zum Abschluss der Gespräche mit dem Kultusministerium und der Klärung weiterer offener Fragen von dieser Dienstvereinbarung ausgeschlossen.