

## **Regelungen für die Aufnahme und Vermittlung von Mitarbeiter/innen über den internen Stellenmarkt in der Universitätsmedizin Göttingen**

Zwischen dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung gemäß § 78 NPersVG geschlossen

### **Präambel**

Sowohl aktuell als auch zukünftig wird es bei der Universitätsmedizin Göttingen Veränderungen in Struktur und Organisation geben, die sich auf die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken werden. Der zunehmende wirtschaftliche Druck in Krankenversorgung, Forschung und Lehre führt zur Auflösung, Zusammenlegung oder Verkleinerung von Geschäftsbereichen, Betriebseinheiten, Zentren und Abteilungen.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, den von solchen Veränderungen betroffenen Beschäftigten soweit als möglich eine Weiterbeschäftigung bei der Universitätsmedizin Göttingen zu ermöglichen. Das Instrument des Internen Stellenmarktes und die Festschreibung des Verfahrens sollen dieses Ziel unterstützen.

Vorstand und Personalrat wissen, dass es im Zusammenhang mit den anstehenden Veränderungen zu Interessensgegensätzen zwischen den individuellen Interessen und Wünschen der Beschäftigten und den Zielen der Universitätsmedizin Göttingen kommen kann. Diese Interessensgegensätze sollen offen angesprochen werden, damit sie soweit wie möglich im Rahmen der Regelungen dieser Vereinbarung geklärt werden können.

Es ist jedoch auch unabdingbar, dass die Beschäftigten bereit sind, sich den anstehenden Veränderungen zu stellen und sich konstruktiv mit den an sie herangetragenen Herausforderungen auseinanderzusetzen.

Diese Dienstvereinbarung soll das Verfahren der internen Vermittlung regeln und erleichtern. Ihre Einhaltung ist daher für die Leiter/innen der Einrichtungen der Universitätsmedizin Göttingen verpflichtend.

Weitergehende Rechte des Personalrates aus dem NPersVG bleiben unberührt.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universitätsmedizin Göttingen.

### **§ 2 Grundsätze**

Die Weiterbeschäftigung der von Organisationsänderungen betroffenen Beschäftigten liegt gleichermaßen in der Verantwortung von Dienststelle und Beschäftigten. Der Interne Stellenmarkt dient der Vermittlung von Beschäftigten, die von der Auflösung, der Zusammenlegung und der Verkleinerung von Organisationseinheiten betroffen sind. Der Geschäftsbereich Personal organisiert verantwortlich die Qualifizierung und Vermittlung der betroffenen Beschäftigten.

### **§ 3 Information der Beschäftigten**

Die Beschäftigten der von der Auflösung, der Zusammenlegung oder der Verkleinerung betroffenen Organisationseinheiten werden über die anstehenden Veränderungen rechtzeitig und in geeigneter Weise (z.B. durch Personalversammlungen, Informationsveranstaltungen oder Dienstbesprechungen) informiert. Dabei sind sie auch über die Kriterien, nach denen Personal

dem Internen Stellenmarkt zugewiesen wird, und das Verfahren der Vermittlung zu unterrichten. Der Personalrat wird in das Informationsverfahren einbezogen.

#### **§ 4 Regelungen für die Aufnahme auf den internen Stellenmarkt**

- (1) Beschäftigte, die aus Drittmitteln befristet beschäftigt sind, sind in die Reihung nach Abs. 4 nicht einzubeziehen. Vor einer Verlängerung eines solchen Arbeitsvertrages erfolgt in jedem Einzelfall eine Prüfung, ob dieser Arbeitsplatz mit einer/m Beschäftigten aus dem internen Stellenmarkt besetzt werden kann.
- (2) Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen, bei denen ein Wechsel des Arbeitsplatzes zu einem Wegfall des Befristungsgrundes führt, werden in die Reihung ebenfalls nicht einbezogen.
- (3) Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen, die als Vertretung für Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder im Sonderurlaub beschäftigt werden, sind in die Reihung nach Abs. 5 einzubeziehen, wenn die restliche Vertragslaufzeit zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Reihung noch mehr als 8 Monate beträgt.
- (4) Im Zusammenhang mit Personalreduzierungen in den Einrichtungen werden Beschäftigte für den Internen Stellenmarkt nach folgenden Kriterien ausgewählt:

Es wird ein Punktwert gebildet, der sich zusammensetzt aus:

- a) der Dauer der bisherigen Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 4 TV-L) bei der Universität Göttingen, für jedes Beschäftigungsjahr bis zum 10. Jahr 1 Punkt und ab dem 11. Jahr 2 Punkte  
Zeiten bei anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes werden dabei nicht berücksichtigt. Zeiten der Beurlaubung oder Unterbrechung wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit und der Ableistung von Wehr- oder Zivildienstes werden angerechnet,
- b) dem Lebensalter, 0,5 Punkt je Lebensjahr über 18 Jahren,
- c) bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten nach § 2 SGB IX wird außerdem der Grad der Behinderung mit folgenden Punktwerten einbezogen: 30-49% 3 Punkte, 50% und mehr 5 Punkte

Die Beschäftigten mit der niedrigsten Punktzahl sind auszuwählen.

- (5) Von der Reihung nach Abs. 4 kann in einzelnen Fällen abgewichen werden, wenn der abgebende Bereich nachvollziehbar darlegt, dass durch den Wechsel einer/eines bestimmten Beschäftigten die Funktionsfähigkeit des Bereiches gefährdet wäre und, die Aufgaben dieser/s Beschäftigten auch in absehbarer Zeit nicht von anderen Mitarbeiter/innen übernommen werden können.
- (6) Im Falle der Zusammenlegungen von Bereichen bzw. Teilbereichen oder bei Aufgabenverlagerungen werden alle Beschäftigten des zukünftigen Bereiches einbezogen.

#### **§ 5 Regelungen für die Vermittlung**

- (1) Die Universitätsmedizin Göttingen wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Beschäftigten, deren derzeitige Arbeitsplätze entfallen, bei der Universitätsmedizin Göttingen zumutbare Ersatzarbeitsplätze anbieten.  
Voraussetzung für die Beschäftigungssicherung durch die Universitätsmedizin Göttingen ist auch die Flexibilität und Bereitschaft der Beschäftigten zur Veränderung und Mitwirkung.

- (2) Vor der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ist in jedem einzelnen Fall zu prüfen, ob dieser Arbeitsplatz von einer/m Beschäftigten aus dem internen Stellenmarkt übernommen werden kann. Dabei sind die Einrichtungen zur Mitwirkung verpflichtet, indem sie die/den Beschäftigte/n in einem ausreichenden Umfang für eine Einarbeitung freistellen, bzw. die Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz sicherstellen.
- (3) Ist für die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz eine Qualifizierung oder Umschulung erforderlich, wird die Möglichkeit hierzu gegeben.  
Die Qualifizierung oder Umschulung wird im notwendigen Rahmen durch eine Freistellung für interne und externe Fort- und Weiterbildungen bei Kostenübernahme durch die Universitätsmedizin Göttingen ermöglicht.
- (4) Die Beschäftigten sind zur Mitwirkung bei der Erhaltung ihrer Beschäftigungsmöglichkeit verpflichtet.  
Sie haben insbesondere:
- an den vorgeschlagenen Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen,
  - einen angebotenen Arbeitsplatz auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitsplatz nur vorübergehend zu besetzen ist,
  - einen zumutbaren Arbeitsplatz in jedem Falle anzunehmen, wenn er ihrer formalen Qualifikation oder ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht.
- (5) Beschäftigte, die:
- einen Ersatzarbeitsplatz im Sinne des Abs. 4 nicht annehmen oder
  - eine vorübergehende Beschäftigung ablehnen oder
  - eine zumutbare Qualifizierungs- bzw. Umschulungsmaßnahme verweigern oder
  - eine Vermittlung durch mangelnde Mitwirkung verhindern
- und damit die gebotene Chance, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu erhalten, nicht wahrnehmen, müssen mit personalrechtlichen Konsequenzen rechnen

## **§ 6 Informationsrecht und Beteiligung des Personalrats**

- (1) Sobald konkrete Maßnahmen, die sich auf den Personalbedarf in einzelnen Einrichtungen, in Berufsgruppen oder auf den Personalbedarf insgesamt auswirken, beabsichtigt sind, wird der Personalrat im Rahmen des § 60 Abs. 1 NPersVG informiert.
- (2) Zur Überprüfung der vorgenommenen Reihung nach § 4 dieser Dienstvereinbarung benennt der Personalrat zwei ordentliche Mitglieder des Personalrates als Vertreter/innen. Diese Vertreter/innen erhalten durch eine/ Vertreter/in des Geschäftsbereichs Personal und die/den für den internen Stellenmarkt zuständige/n Mitarbeiter/in Einblick in alle für die Entscheidungen nach § 4 maßgeblichen Unterlagen und Listen.  
Soweit dabei Einvernehmen besteht, dass die Regelungen nach § 4 dieser Dienstvereinbarung eingehalten wurden, ist die Beteiligung des Personalrates im Sinne des § 64 Abs. 5 NPersVG damit abgeschlossen.
- (3) Besteht dieses Einvernehmen in den Fällen des § 4 Abs. 5 (Ausnahme von der Reihung) dieser Vereinbarung nicht, werden diese strittigen Positionen dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen mit einer Stellungnahme zur Entscheidung vorgelegt.  
Soweit sich daraus Umsetzungen gegen den Willen der Betroffenen nach § 65 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Abs. 2 Nr. 8 ergeben, werden diese Maßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt.

- (4) Der Personalrat erhält einmal im Monat eine Liste der auf den internen Stellenmarkt aufgenommenen Beschäftigten. Ebenfalls einmal im Monat erhält der Personalrat eine Übersicht, aus der die auf der Grundlage dieser Vereinbarung getroffenen Personalmaßnahmen, insbesondere Vermittlungen bzw. Umsetzungen ersichtlich sind.

### § 7 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung wird zunächst für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch den Vorstand und die Vorsitzende des Personalrates in Kraft. Sie wird unverzüglich veröffentlicht.
- (3) Sie kann innerhalb der Geltungsdauer von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Wochen zum Monatsende gekündigt werden.
- (4) Im Falle einer Kündigung dieser Dienstvereinbarung werden die zum Zeitpunkt der Beendigung bereits getroffenen Maßnahmen nach dieser Vereinbarung behandelt und umgesetzt.
- (5) Einvernehmliche Änderungen dieser Dienstvereinbarung sind jederzeit möglich. Sie bedürfen der Schriftform.
- (6) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahe kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

Göttingen, den 09. April 2010

Vorstand

Personalrat: