

**Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz
Schleswig-Holstein über die Unterstützung und Absicherung der Teil-
nahme an der Modernisierung der Landesverwaltung
(Modernisierungsvereinbarung und Beteiligung der
Gewerkschaften)**

Gl.-Nr.: 201.33

Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 1998 S. 1028

Bekanntmachung der Ministerpräsidentin vom 14. Dezember 1998 - StK 1 -

Zwischen

der Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Nordmark -

und

dem Deutschen Beamtenbund - Landesbund Schleswig-Holstein -

und

der Deutschen Angestelltengewerkschaft - Landesverband Schleswig-Holstein und

Mecklenburg-Vorpommern -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**Vereinbarung über die Unterstützung und Absicherung der
Teilnahme an der Modernisierung der Landesverwaltung
(Modernisierungsvereinbarung und Beteiligung der
Gewerkschaften)**

I.

Präambel

Die Unterzeichner arbeiten an der Gestaltung einer modernen Landesverwaltung in Schleswig-Holstein. Sie sind sich darüber einig, daß die inneren und äußeren Organisationsformen und Tätigkeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im öffentlichen Dienst den Aufgaben und Anforderungen des 21. Jahrhunderts oft nicht mehr entsprechen. Mit Engagement und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind überholte und bürokratische Strukturen verändert worden, aber noch nicht gänzlich überwunden. Schleswig-Holstein wird deshalb seinen öffentlichen Dienst weiter reformieren.

Für die Landesregierung sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gleichwertige Partner. Die Gewerkschaften und die Landesregierung sehen in den Fähigkeiten und Gestaltungspotentialen der Beschäftigten sowie den Ansprüchen von Nutzern der Dienstleistungen die Garanten für die Entwicklung und Durchführung eines erfolgrei-

chen Reformprozesses. Ziel dieser Vereinbarung ist es, ihre Unterstützung zu gewinnen sowie ihre sozialen Interessen zu schützen.

Landesregierung und Gewerkschaften arbeiten konstruktiv auch auf der Grundlage des modernen Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein zusammen. Zusammen haben sie den Dialog "Verhandeln statt Verordnen" institutionalisiert und gemeinsame Projekte entwickelt.

Die Landesregierung stellt sicher, daß in der Stabsstelle "Modernisierung der Verwaltung" die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften und Personalvertretungen und das in Modellprojekten Personalräte von Anfang an vertreten sind. Die Beschäftigten haben bereits in einem frühen Stadium das Leitbild mitentwickelt. Zentrale Politikfelder gestaltet die Landesregierung gemeinsam mit den Spitzenorganisationen.

Auf der Grundlage dieser Zusammenarbeit gestalten die Unterzeichner den Prozeß "Verwaltungsreform" gemeinsam.

II.

Aufgabe des öffentlichen Sektors

Kernaufgabe des öffentlichen Sektors ist, die demokratische Gesellschaft mit sozialen und gesellschaftlich notwendigen Standards zu organisieren, wobei allen Bürgerinnen und Bürgern die Teilhabe ermöglicht wird. Im Unterschied zur Privatwirtschaft wird der öffentliche Sektor durch Interessen der Bürgerinnen und Bürger, Gemeinwohlorientierung sowie durch stärkere rechtliche und politische Vorgaben geprägt. Die öffentliche Verwaltung hat insbesondere ein hohes Maß an Verfahrensqualität zu realisieren und dem rechtsstaatlichen Gleichbehandlungsgebot Rechnung zu tragen.

Dabei gilt es, das Verwaltungshandeln so effizient wie möglich zu gestalten. Gemeinsam mit den Beschäftigten sind betriebswirtschaftliche Methoden und Instrumente einzuführen, zu denen auch attraktive Arbeitsbedingungen zählen.

Das Verwaltungshandeln in der Zukunft wird stärker betriebswirtschaftlich organisiert und verlangt eigenverantwortlich arbeitende, qualifizierte Beschäftigte. Privatisierung ist kein Allheilmittel. Allerdings kann eine Übertragung von Einrichtungen oder Aufgaben an Private nicht absolut ausgeschlossen werden. Vorrangig ist dabei eine Modernisierung des öffentlichen Dienstes mit dem Ziel, seine Aufgaben so effektiv und effizient wie möglich erfüllen zu können.

III

Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt im Rahmen bestehenden Tarifrechts für Arbeiter, Angestellte sowie für Beamte des Landes. Sie gilt darüber hinaus für Beschäftigte der Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit eine Übernahme dieser Vereinbarung tariflichvertraglich vereinbart oder gesetzlich bestimmt ist. Die Landesregierung wirkt darauf hin, daß entsprechende Regelungen getroffen werden.

Der Anwendungsbereich bezieht Strukturreformmaßnahmen ein.

IV.

Prozeß der Modernisierung

Die Landesregierung hat in ihren Berichten an den Landtag ihre bisherigen Reformprojekte öffentlich dargestellt.

Landesregierung und Gewerkschaften stimmen überein, daß eine Verwaltungsreform in einem ständigen Prozeß zu organisieren ist. Dabei wird insbesondere der dezentrale Ansatz in Schleswig-Holstein der Vielfalt der Verwaltungstätigkeiten gerecht.

V.

Gestaltungsziele

Die Beteiligung der Beschäftigten an der Modernisierung soll dazu beitragen:

- den Beschäftigten auf Dauer unmittelbare, persönliche Gestaltungsmöglichkeiten an ihrem Arbeitsplatz zu bieten,
- die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten zu stärken, z.B. durch Abbau von Hierarchien und Übertragung von Aufgaben zur selbständigen und eigenverantwortlichen Bearbeitung und Entscheidung (konsequente Übertragung von Zeichnungsrechten),
- den Beschäftigten zu ermöglichen, ihre unterschiedlichen Erfahrungen in die einzelnen Reformprojekte entscheidungserheblich einzubringen,
- Strukturen zu verändern, um eine gerechte Teilhabe von Frauen nach den Maßgaben des Gleichstellungsgesetzes zu erreichen,
- innerhalb der Strukturen zu gewährleisten, daß nach Maßgabe des Schwerbehindertengesetzes Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden,
- eine Fortbildung zu gewährleisten, die dem Ziel der erlern- und innovationsfähigen Verwaltung dient und Fortbildungsbedürfnissen der Beschäftigten entspricht.

Modelle, die über Ressortgrenzen hinweg von Interesse sind, sind der Stabsstelle "Modernisierung der Verwaltung" vorzustellen, in der die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vertreten sind. Soweit sie von grundsätzlicher Bedeutung sind, werden sich Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mit dem Ziel einer sachgerechten Einigung rechtzeitig verständigen.

Von grundsätzlicher Bedeutung sind u.a.:

- Kriterien eines Rechtsformwechsels und Verfahren zu dessen Durchführung,
- allgemeine Regelungen über Art und Umfang der Verteilung der Ergebnisse von Effizienzsteigerungen für die Beschäftigten aus mitgestalteten Modernisierungsprojekten,
- Fortbildungsgrundsätze für die Qualifizierung von Beschäftigten zur Mitgestaltung von Modernisierungsmaßnahmen und zur Erweiterung der beruflichen Qualifikation,

- Personalmanagement, insbesondere Ziele und Verfahren von Personalentwicklung und Stellenbewertung.

VI.

Verfahrensbeteiligung

Zentrale Voraussetzung zur Steigerung der Effizienz und Effektivität der Verwaltungstätigkeiten ist die Beteiligung der Beschäftigten am notwendigen Prozeß der Verwaltungsmodernisierung. Im Unterschied zu hierarchischen Modernisierungskonzepten ist die beteiligungsorientierte Modernisierung erfolgversprechender:

- Sie bezieht fachliche und soziale Kompetenzen der Beschäftigten wie auch der Nutzer in die inhaltliche und strategische Gestaltung ein.
- Sie ist für die Beschäftigten transparenter, bietet Einflußmöglichkeiten und wird als beispielhaftes Verfahren den Demokratie-Gehalt öffentlichen Verwaltungshandelns intensivieren.

Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen wollen mit dieser Beteiligungsorientierung einen entscheidenden Beitrag leisten, eine lern- und innovationsfähige Verwaltung zu entwickeln. Eine solche Verwaltung wird sich eher den beschleunigten ökonomischen Umbrüchen und neuen gesellschaftlichen Anforderungen anpassen und die damit wachsenden Schwierigkeitsgrade sowie komplexere Aufgaben bewältigen können.

1. Verantwortliche Einbeziehung der Beschäftigten In den Modernisierungsprozeß können die Beschäftigten ihre fachlichen Kompetenzen, sozialen Interessen und Ideen einbringen. Die Dienststellenleitung sorgt für eine regelmäßige Information der möglicherweise betroffenen Beschäftigten über Ziele, Planungsschritte und Realisierungen sowie abschätzbare Folgen.

Personalräte und Dienststellen sind - unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung - bei entsprechenden Planungen aufgerufen, zur Ausgestaltung des weiteren Verfahrens Dienstvereinbarungen abzuschließen, die eine unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten eröffnen. Hierbei sind weibliche Beschäftigte angemessen einzubeziehen. Empfohlen wird,

- die betroffenen Beschäftigten unterschiedlicher Ebenen und Tätigkeiten zu berücksichtigen,
- die Qualifikation für die Mitgestaltung durch Information, ggf. Schulung oder Fortbildung zu gewährleisten,
- den notwendigen weiteren Sachverstand zu gewinnen,
- die Rechte und Pflichten der benannten Beschäftigten gegenüber den für die Modernisierung Verantwortlichen festzulegen (Formen der Zusammenarbeit und Beteiligung),
- die Einbeziehung in interne Planungs- und Entscheidungsgruppen.

Andere Beteiligungsformen wie z.B. repräsentative Gruppen, Mitarbeiterzirkel kommen gleichfalls in Betracht.

2. Einbeziehung der Gewerkschaften*)

Die weitere Ausgestaltung des Modernisierungsprozesses ist so vorzunehmen, daß die Gewerkschaften im Rahmen der Planung wie Entscheidungsvorbereitung und bei den einzelnen Projekten beteiligt werden, wenn dies von Gewerkschaften und Mitgliedern des Personalrates für zweckmäßig erachtet und zwischen den Beteiligten vereinbart wird. Die Rechte der Personalräte aus dem Mitbestimmungsgesetz bleiben unberührt. Vereinbarungen werden insbesondere für Modernisierungsprojekte von grundsätzlicher Bedeutung empfohlen. Vereinbarungsangebote der Landesregierung gemäß § 59 MBG Schleswig-Holstein, deren Tragweite von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften als weniger bedeutsam eingestuft werden, kommen als Vereinbarungen gemäß § 59 MBG SH durch schriftliche Einverständniserklärungen der Spitzenorganisationen zustande. Sie werden von der Landesregierung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein veröffentlicht.

1) Hierunter sind diejenigen Gewerkschaften zu verstehen, die Mitglieder von Spitzenorganisationen sind und deren Mitglieder betroffen sind.

VII

Soziales

1. Verwaltungsmodernisierung wird in der Landesverwaltung nicht mit dem Ziel von Personalabbau oder dem der Verlagerung durch vollständige Privatisierung betrieben. Unabhängig davon ist damit zu rechnen, daß Aufgabenkritik und finanzpolitische Vorgaben zu Personaleinsparungen führen.

2. Mit der Verwaltungsmodernisierung (derzeit im Sinne von Abschnitt IV) sind auch personelle Veränderungen verbunden:

- Auf einer Vielzahl von Arbeitsplätzen werden die Arbeitsbedingungen anders gestaltet werden können (Hierarchieabbau, Stärkung von Eigenverantwortlichkeit, Informationstechnologie, Zuständigkeitsbereinigungen u.a.m.). Die Vereinbarungspartner wollen mit den hier allgemeinen Beteiligungspflichten erreichen, daß diese Veränderungen durch die Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten von ihnen mitgetragen und sozial verträglich ausgestaltet werden.
- Nicht alle Aufgaben werden wie bisher erhalten bleiben -, manche werden von weniger Beschäftigten als bisher erfüllt werden, auch sind Aufgabenverlagerungen und Umschichtungen möglich. Betroffenen Beschäftigten sind gleichwertige zumutbare, d.h. den Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise entsprechende, andere Arbeitsplätze anzubieten, die auch möglichst ihre persönlichen Belange wie z.B. Familienpflichten berücksichtigen. Sie sind erforderlichenfalls durch Fortbildungsmaßnahmen für ihre neuen Aufgaben zu qualifizieren.

- Die möglicherweise betroffenen Beschäftigten sind zu informieren, ihre weiteren Verwendungsmöglichkeiten sind mit ihnen zu klären, sobald sich die Notwendigkeit von Umsetzungen oder Versetzungen abzeichnet. Auf der Grundlage dieser Gespräche sind die erforderlichen personellen Maßnahmen so rechtzeitig vorzubereiten, daß Änderungen und Anpassungen, auch an sich im Laufe der Konkretisierungen weiter entwickelnde Bedürfnisse der Beschäftigten über ihre beruflichen Entwicklung, möglich sind.
- Die Sicherstellung einer gleichwertigen zumutbaren Weiterbeschäftigung ist vorrangig, so daß aus anderen Gründen beabsichtigte personelle Veränderungen ggf. zurückstehen müssen. Die Pflicht, eine entsprechende Weiterbeschäftigung zu gewährleisten, obliegt den betroffenen Dienststellen oder Ressorts, erforderlichenfalls aber auch der gesamten Landesverwaltung. Wenn entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten dennoch in anderen Ressorts nur schwer realisiert werden können, werden die Unterzeichner weitere Vereinbarungen treffen.

3. Die Landesregierung sieht sich den Arbeitsplatzsicherungspflichten im Sinne des Rationalisierungsschutztarifvertrages für Angestellte besonders verpflichtet. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften streben eine Gleichbehandlung von Beamten, Angestellten und Arbeitern am Maßstab des geltenden Rationalisierungsschutztarifvertrages für Angestellte an.

4. Die Unterzeichner stimmen überein, daß die vereinbarten Verfahren dazu beitragen, daß keine anderen arbeitsrechtlichen Konsequenzen eintreten werden, als solche, die eine zumutbare gleichwertige Weiterbeschäftigung vorsehen.

VIII

Schlußbestimmung

Die Vereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Die Unterzeichner verpflichten sich, bei Dissens über die Auslegung dieser Vereinbarung, die Umsetzung oder einer möglichen Kündigung unverzüglich Gespräche mit dem Ziel der sachgerechten Einigung aufzunehmen.