

V e r e i n b a r u n g

Zwischen

25

dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst

- Personalamt -

einerseits

und

dem Deutschen Beamtenbund

- Landesbund Hamburg -

dem Deutschen Gewerkschaftsbund

- Landesbezirk Nordmark -

andererseits

wird nach § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes
(HmbPersVG) folgendes vereinbart:

§ 1

Über den Rationalisierungsschutz für Beamte wird die beigelegte
/ allgemeine Regelung der obersten Dienstbehörde getroffen.

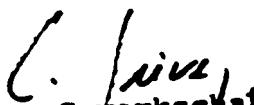
§ 2

Die Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 9. Mai 1989

Freie und Hansestadt Hamburg
- Senatsamt für den
Verwaltungsdienst -


Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -


Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

Allgemeine Regelung über den Rationalisierungsschutz für BeamteVorbemerkung:

Durch diese allgemeine Regelung wird der aufgrund der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz für Angestellte und für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 (MittVw 1987 Seite 150) für die Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg bestehende Schutz im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen im gleichen Umfang auf den Beamtenbereich übertragen.

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Beamten zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Bestimmungen.

Für Maßnahmen, die nicht unter diese allgemeine Regelung fallen, bleiben die einschlägigen Rechtsvorschriften unberührt.

Nummer 1

Begriffsbestimmung

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser allgemeinen Regelung sind von der Freien und Hansestadt Hamburg veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren

Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Beamte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führen.

Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

Auflösung einer Verwaltung oder eines Verwaltungsteils,

b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung oder eines Verwaltungsteils,

Zusammenlegung von Verwaltungen oder von Verwaltungsteilen.

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen,

Einführung anderer Arbeitsmethoden, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

Protokollnotizen zu Absatz 1.

Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswir-

kungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Beamte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führt.

Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen die unmittelbar z. B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang.
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung.
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel

veranlaßt sind.

Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn im Rahmen des Beamtenverhältnisses geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen.

Nummer 2
Unterrichtungspflicht

- (1) Die Freie und Hansestadt Hamburg hat den zuständigen Personalrat rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Sie hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit dem Personalrat zu beraten.
- (2) Die Beteiligungsrechte der Personalräte sind zu beachten, soweit diese allgemeine Regelung keine abschließenden Bestimmungen enthält.
- (3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll die Freie und Hansestadt Hamburg die Beamten, deren Dienstposten (Arbeitsplätze) von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

Nummer 3
Dienstpostensicherung

- (1) Die Freie und Hansestadt Hamburg ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Nummer 1 betroffenen Beamten nach den Absätzen 2 bis 5 zur Dienstpostensicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Beamten voraus.
- (2) Die Freie und Hansestadt Hamburg ist verpflichtet, dem Beamten einen mindestens gleichwertigen Dienstposten zu sichern.

Ein Dienstposten ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn er der bisherigen Tätigkeit und dem bisherigen Amt entspricht oder einem neuen Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn angehört wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist und der Beamte in der

neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt; ruhegehaltfähige Stellenzulagen gelten hierbei als Bestandteil des Grundgehalts.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Dienstpostens im Dienstbereich der Freien und Hansestadt Hamburg gilt folgende Reihenfolge:

- a) Dienstposten in derselben Verwaltung an demselben Ort.
- b) Dienstposten in derselben Verwaltung an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung an demselben Ort.
- c) Dienstposten in einer anderen Verwaltung an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Beamten abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Dienstposten nicht zur Verfügung, ist der Beamte entsprechend fortzubilden oder umzuschulen, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Dienstposten zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Beamten im Falle einer Maßnahme nach § 30 Absatz 2 des Hamburgischen Beamten gesetzes (HmbBG), die sich als Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Nummer 1 darstellt, kein Dienstposten nach Absatz 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Freie und Hansestadt Hamburg verpflichtet, dem Beamten einen anderen Dienstposten derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn anzubieten. Absatz 2 Unterabsätze 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Dienstposten ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Die Freie und Hansestadt Hamburg kann den Beamten zur Annahme eines ihm angebotenen Dienstpostens nach den Absätzen 2 und 3 verpflichten, es sei denn, daß dem Beamten die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(5) Kann dem Beamten im Falle einer Maßnahme nach § 30 Absatz 2 HmbBG, die sich als Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Nummer 1 darstellt, kein Dienstposten nach den Absätzen 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die Freie und Hansestadt Hamburg bei schriftlicher Zustimmung des Beamten verpflichtet, sich um einen Dienstposten bei einem anderen Dienstherrn an demselben oder, wenn dies nicht möglich ist, an einem anderen Ort zu bemühen.

Nummer 4

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach Nummer 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat die Freie und Hansestadt Hamburg sie rechtzeitig zu veranlassen oder auf ihre Kosten durchzuführen.

Der Beamte darf seine Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme und seine Zustimmung zu einer Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Beamte ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für 12 Monate, unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Tätigkeit freizustellen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

Ist ein Beamter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, nicht zur Mitwirkung an einer Umschulungsmaßnahme bereit, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden. Satz 1 gilt entsprechend für die Mitwirkung an einer Fortbildungsmaßnahme.

Nummer 5

Besonderer Schutz vor Versetzung in den einstweiligen Ruhestand
oder Entlassung

(1) Im Falle einer Maßnahme nach § 30 Absatz 2 HmbBG, die sich als Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Nummer 1 darstellt, darf die Freie und Hansestadt Hamburg von der Möglichkeit der Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach § 41 Absatz 2 HmbBG oder bei Beamten auf Probe der Entlassung nach § 36 Absatz 1 Nummer 3 HmbBG nur Gebrauch machen, wenn dem Beamten ein Dienstposten nach Nummer 3 Absätze 2 und 3 nicht angeboten werden kann oder der Beamte den Dienstposten entgegen Nummer 3 Absatz 4 nicht annimmt oder der Beamte seiner Versetzung zu einem anderen Dienstherrn nach Nummer 3 Absatz 5 nicht schriftlich zustimmt.

(2) Der Beamte, der aufgrund einer Maßnahme nach § 30 Absatz 2 HmbBG, die sich als Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Nummer 1 darstellt, nach § 41 Absatz 2 HmbBG in den einstweiligen Ruhestand versetzt oder als Beamter auf Probe nach § 36 Absatz 1 Nummer 3 HmbBG entlassen worden ist, soll auf Antrag bevorzugt

- a) erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn ein für ihn geeigneter Dienstposten zur Verfügung steht und die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, oder

- b) in ein Arbeitsverhältnis als Arbeitnehmer aufgenommen werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Nummer 6
Ausgleichszulage

Die Wahrung des Besitzstandes im Falle der Nummer 3 Absatz 3 richtet sich nach § 13 Absätze 1 und 5 des Bundesbesoldungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Hamburg, den 9. Mai 1989