

**Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz
Schleswig-Holstein über die Begleitung der
Verwaltungsstrukturreform**
Gl.-Nr.: 201.45

Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 2005 S. 138

Bekanntmachung der Ministerpräsidentin -Staatskanzlei-
vom 25. Januar 2005 - StK -

Präambel

Die veränderten finanz- und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen werden politische Entscheidungen zur Struktur der Landesverwaltung erfordern, die von der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Unterstützung und Absicherung der Teilnahme an der Modernisierung der Landesverwaltung (Modernisierungsvereinbarung und Beteiligung der Gewerkschaften) vom 14. Dezember 1998 nicht erfasst werden.

Um die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu steigern, mehr Bürgerorientierung zu gewährleisten, moderne Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen und zugleich zur Haushaltskonsolidierung beizutragen, wird die Organisation der Landesverwaltung weiter optimiert werden müssen. Es sollen zukunftsweisende Organisationsstrukturen und Arbeitsmöglichkeiten geschaffen, der Zugang zu Informationen und Wissen verbessert und erleichtert und damit die Verwaltungsaufgaben schneller und transparenter im engen Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern erledigt werden.

Strukturmaßnahmen werden sich insbesondere auf die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten auswirken. Sie werden in einem langfristig angelegten Prozess umzusetzen sein, dessen Art und Umfang gegenwärtig nicht abschließend beschreibbar ist. Ziel der nachfolgenden Vereinbarung ist es, für alle Beteiligten eine verlässliche Grundlage für die personelle Umsetzung von Strukturmaßnahmen zu schaffen.

Die Landesregierung hat deshalb mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die nachfolgende Vereinbarung geschlossen, die hiermit bekannt gegeben wird.

Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz

Schleswig-Holstein über die Begleitung der Verwaltungsstrukturreform

Zwischen der Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem dbb - Beamtenbund und Tarifunion - Landesbund Schleswig-Holstein

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

I.

Anwendungsbereich

Die Vereinbarung gilt unbeschadet der gesetzlichen und tariflichen Regelungen für Beamtinnen und Beamte, für Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter 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 tarifvertraglich vereinbart oder gesetzlich bestimmt ist. Die Landesregierung wirkt darauf hin, dass entsprechende Regelungen getroffen werden.

Vom Anwendungsbereich sind Strukturmaßnahmen erfasst. Strukturmaßnahmen sind Änderungen der Aufbauorganisation in der Landesverwaltung, insbesondere die Auflösung, Zusammenlegung, örtliche Verlagerung oder Verkleinerung von Dienststellen

oder die Verlagerung von Aufgaben an Dritte¹⁾, die von der Ministerpräsidentin, der Landesregierung oder von Ministerinnen und Ministern kraft ihrer verfassungsmäßigen Rechte beschlossen werden.

¹⁾ Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erwarten bei einer mit Personalüberleitung verbundenen Maßnahme der Aufgabenverlagerung an Dritte eine tarifvertragliche Begleitung.

Der Anwendungsbereich der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Unterstützung und Absicherung der Teilnahme an der Modernisierung der Landesverwaltung (Modernisierungsvereinbarung und

Beteiligung der Gewerkschaften) vom 14. Dezember 1998 bleibt im Übrigen unberührt.

II. Grundsätze

Das generelle Ziel der Landesregierung, die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Landesverwaltung zu steigern, wird von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mitgetragen. Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stimmen darin überein, dass ohne die Beschäftigten weitgehende Änderungen der Verwaltungsstrukturen und der Aufgabenstellungen nicht effizient erreicht werden können. Die Landesregierung ist bestrebt, Umstrukturierungsprozesse mit dem vorhandenen Personal zu bewältigen.

Die Erreichung dieses Ziels erfordert von allen Beschäftigten Mobilität und Flexibilität. Diese umfassen sowohl die Bereitschaft zu räumlicher Mobilität als auch zu ressort- und dienststellenübergreifenden Arbeitsplatz- und Aufgabenwechseln bis hin zu einem Wechsel des öffentlichen Arbeitgebers/Dienstherrn. Hierzu bedarf es einer ressortinternen Planung und erforderlichenfalls einer ressortübergreifenden Koordinierung. Bei Strukturmaßnahmen folgt das Personal grundsätzlich den Aufgaben.

Werden neue Dienststellenstandorte festgelegt, wird sich die Landesregierung für eine Optimierung der ÖPNV-Anbindung einsetzen.

Gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von Strukturmaßnahmen betroffen sind, werden keine betriebsbedingten Kündigungen oder Änderungskündigungen mit dem Ziel der Herabgruppierung ausgesprochen.²⁾³⁾

²⁾ Dies gilt sinngemäß auch bei Überleitungen in das neue Tarifrecht.

³⁾ Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben hiervon unberührt.

Kommt die oder der Beschäftigte ihren oder seinen arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Pflichten bei Strukturveränderungen nicht nach, greifen die hier vereinbarten besonderen Schutzvorschriften nicht; es gelten allein die tariflichen und gesetzlichen Regelungen.

Beamtinnen und Beamte sollen mit Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern hinsichtlich der Weiterbeschäftigung gleich behandelt werden. Es ist erklärtes Ziel der Landesregierung, dass aus Anlass von Strukturmaßnahmen Beamtinnen und Beamte nicht in ein anderes Amt mit geringerem Endgrundgehalt versetzt, Beamtinnen und Beamte auf Probe nicht entlassen und Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit nicht in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Die Landesregierung verpflichtet sich, zur Vermeidung derartiger Maßnahmen alle Möglichkeiten der anderweitigen Verwendung auszuschöpfen.

III. Soziale Härtefälle

Stehen dem Grundsatz der beruflichen Mobilität innerhalb Schleswig-Holsteins im Einzelfall persönliche Gründe entgegen, die der oder die Beschäftigte auf absehbare Zeit nicht ändern kann und die eine unzumutbare Härte bedeuten, liegt ein sozialer Härtefall vor. In Härtefällen ist das Ziel, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu finden, die mit geringerer Belastung verbunden ist.

Härtefälle sind eng begrenzte Ausnahmefälle. Zeitliche oder finanzielle Mehrbelastungen allein begründen in der Regel keinen Härtefall. Über Härtefälle entscheidet die Dienststelle auf zu begründenden Antrag der oder des Beschäftigten.

Ob ein Härtefall vorliegt, ist in jedem Fall unter besonderer Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zu prüfen. Die Entscheidung unterliegt der Mitbestimmung.

Für soziale Härtefälle wird die Verwaltung ihre vorhandenen Möglichkeiten so ausschöpfen, dass die besonderen Belastungen für Beschäftigte durch Ortswechsel bei Strukturmaßnahmen abgemildert werden. Hierzu gehören insbesondere Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten, der Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie der Nutzung von elektronischen Medien, der Handhabung des Umzugskostenrechts und des Einsatzes in einer anderen Dienststelle, die näher am Wohnort als die neue Dienststelle liegt.

Schwerbehinderte, die aufgrund der Art ihrer Behinderung nicht oder kaum mobil sein können, sind vorrangig bei einer weiteren Verwendung barrierefrei im bisherigen Dienstort oder an einem vergleichsweise für sie erreichbaren Dienstort einzusetzen.

IV.

Berücksichtigung sozialer Belange

Sind bei Strukturmaßnahmen nicht alle Beschäftigten einer Dienststelle betroffen, richtet sich die Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die Anforderungen an Mobilität neben den dienstlichen Belangen und der Qualifikation nach Kriterien, die insbesondere sozialen Aspekten Rechnung tragen. Vorrang haben die sozialen Härtefälle im Sinne des Abschnitts III.

Wenn wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind, werden diese auf Antrag auch ohne Vorliegen eines Härtefalles vermittelt, wenn dem keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Um außergewöhnliche Belastungen für Beschäftigte in Verbindung mit Ortswechseln bei Strukturmaßnahmen abzumildern, sollen nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse insbesondere Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten, Aufstockung von Teilzeit, der Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie der Handhabung des Umzugskostenrechts geprüft werden. Die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten finanzieller Hilfen und Leistungen sind im Einzelfall auszuschöpfen.

V.

Beteiligung und Verfahren

Die Entscheidungsverantwortung einschließlich der Folgemaßnahmen für Strukturmaßnahmen liegt bei der Landesregierung.

Die frühzeitige Einbeziehung der Beschäftigten in die Umsetzungsprozesse ist unabdingbar. Die Beschäftigten sollen Gelegenheit erhalten, ihre fachlichen Kompetenzen, Vorstellungen und Ideen einzubringen. Die Dienststellenleitungen sorgen für eine zeitgerechte Information der betroffenen Beschäftigten über Ziele, Planungsschritte und Realisierungen sowie abschätzbare insbesondere personelle Folgen der Strukturmaßnahmen. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen sind frühzeitig, vor Beginn des Umsetzungsprozesses, zu beteiligen.

Beschäftigte, die von strukturellen Maßnahmen betroffen sind, erhalten Zugang zu allen ressortübergreifenden Stellenausschreibungen und sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen.

Darüber hinaus stellen die Dienststellen sicher, dass Beschäftigte über Verwendungsmöglichkeiten individuell beraten werden. Hierzu gehören auch Informationen über und das Angebot für ergänzende Qualifizierungsmöglichkeiten, um neue Aufgaben wahrnehmen zu können. Erkenntnisse aus einzelnen Instrumenten des Personalentwicklungskonzeptes des Landes sind auszuschöpfen. Diese können im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter genutzt werden, um Leistungs- und Befähigungspotenziale sowie Fortbildungsbedarf zu erkennen.

VI.

Fort- und Weiterbildung, Umschulung

Beschäftigte in den von Strukturmaßnahmen betroffenen Bereichen haben einen Anspruch auf Fort- bzw. Weiterbildung bzw. auf eine Umschulung im zeitlich erforderlichen Umfang, sofern der Beschäftigten oder dem Beschäftigten ein anderweitiger Arbeitsplatz angeboten werden soll und zur Ausübung der Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz die Fort-, Weiterbildung bzw. Umschulung erforderlich ist. Die Fortzahlung der Vergütung, des Lohns und der Besoldung erfolgt entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen. Für Arbeiterinnen und Arbeiter wird der Urlaubslohn gezahlt.

VII.

Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie wird auf Strukturmaßnahmen angewandt, die nach ihrem Inkrafttreten beschlossen werden. ⁴⁾

⁴⁾ Sie gilt auch für Strukturmaßnahmen zur Funktionalreform, soweit es sich nicht um solche handelt, die am 11. November 2003 beschlossen worden sind und sich bereits im Umsetzungsprozess befinden.

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