Anlage

Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999 in der Fassung der 1. Änderung vom 20. Juni 2002

Präambel

Die Landesregierung und die unterzeichnenden Gewerkschaften stimmen in der Einschätzung überein, dass im Rahmen des Aufbaus der Landesverwaltung unter großem Engagement der Beschäftigten in den vergangenen Jahren bedarfsgerechte und flexible Strukturen geschaffen werden konnten. Sie vertreten die gemeinsame Auffassung, dass die Verwaltung über den erreichten Stand hinaus jederzeit in der Lage sein muss, sich an ständig verändernde Rahmenbedingungen und Aufgaben anzupassen. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten verstärkt von der brandenburgischen Landesverwaltung eine dienstleistungsorientierte Verwaltung, in der Strukturen vorhanden sind, die zu schnelleren und nachvollziehbaren Entscheidungen führen.

Vor diesem Hintergrund sind Landesregierung und Gewerkschaften der gemeinsamen Überzeugung, dass Optimierungsvorhaben in der Landesverwaltung nur dann erfolgreich sein können, wenn es gelingt, alle daran Beteiligten - Arbeitgeber (von der Landesregierung bis zu den örtlichen Dienststellenleitungen), sowie Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen - von der Notwendigkeit der Optimierung der Verwaltung zu überzeugen, um sie damit zu gewinnen, sich und ihren Sachverstand konstruktiv in den Prozess der Umgestaltung einzubringen. Der Abschluss der Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsoptimierung beim Land Brandenburg schafft dafür die Voraussetzungen. Mit dem gemeinsamen Ziel, durch Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen den Optimierungsprozess transparenter zu machen und Gestaltungsspielräume zu eröffnen, um damit die Akzeptanz zu fördern, sowie Regelungen zum Schutz der Beschäftigen vor sozialen Nachteilen zu treffen, schließen Landesregierung und Gewerkschaften folgende Rahmenvereinbarung:

I. Einbeziehung

A. Prozess der Verwaltungsoptimierung

Als Verwaltungsoptimierung wird in dieser Vereinbarung das über den permanenten Prozess der Verbesserung der Verwaltung hinausgehende, aktuelle Vorhaben der Landesregierung verstanden, die Strukturen der Landesverwaltung nach der Aufbauphase effektiver und effizienter zu gestalten. Dieses Vorhaben muss als längerfristiger Prozess verstanden werden, in den alle Teile der Landesverwaltung einzubeziehen sind. Als Projekte, die aus Anlass oder im Zusammenhang mit dem Optimierungsprozess der Landesverwaltung durchgeführt werden, werden alle Maßnahmen verstanden, die der Verbesserung der Aufbau- und/oder Ablauforganisation dienen und Auswirkungen auf die Beschäftigten im Landesdienst haben können.

B. Gremien und Verfahren

Gremien im Sinne dieser Vereinbarung sind die mit der Planung, Koordinierung und Entscheidungsvorbereitung befassten Projekt- und Teilprojektgruppen in den Ressorts sowie der Beirat auf Landesebene. Die Landesregierung verpflichtet sich zur Information der unterzeichnenden Gewerkschaften, der zuständigen Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehinderten-vertretungen sowie aller Beschäftigten über Maßnahmen der Verwaltungsoptimierung sowie über den aktuellen Stand der Umsetzung. Die Information der Gewerkschaften sowie der Beschäftigtenvertretungen findet im Rahmen ihrer Einbeziehung in die oben genannten Gremien statt. Die Information erfolgt so rechtzeitig, dass Entscheidungen und Maßnahmen noch gestaltungsfähig sind.

Gremien zur Begleitung des Prozesses der Verwaltungsoptimierung sind:

- der Beirat zum Prozess der Verwaltungsoptimierung (Beirat),
- der Ausschuss für Verwaltungsoptimierung (AVO),
- die ressortinternen Projektgruppen.

Zur Unterstützung des AVO und als Geschäftsstelle des Beirats wird eine Arbeitseinheit bereitgestellt.

1. Beirat

Die Besetzung des Beirates erfolgt durch zwei Mitglieder der Landesregierung und drei Vertreter der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften. Den Vorsitz übernimmt ein Mitglied der Landesregierung.

Ziel der Zusammenarbeit zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften in diesem Gremium ist es, die Durchführung des Optimierungsprozesses unter Herstellung eines Konsenses zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu begleiten. Die Landesregierung verpflichtet sich, den Beirat an der Entscheidungsfindung zur Verwaltungsoptimierung zu beteiligen. Dem Beirat sind sämtliche Empfehlungen des AVO an die Landesregierung vorzulegen.

Der Beirat hat das Recht, den Empfehlungen des AVO eigene Voten hinzuzufügen und kann selbst eigene Empfehlungen unterbreiten. Wird der angestrebte Konsens im Beirat nicht erreicht, können die darin vertretenen Seiten auch voneinander abweichende Voten abgeben.

Entscheidungen trifft die Landesregierung bzw. das zuständige Ressort. Zur Heranziehung von Fachwissen sowie zur geschäftsstellenmäßigen Unterstützung kann der Beirat auf Kapazitäten der Arbeitseinheit des AVO zurückgreifen. Die Hinzuziehung externen Sachverstandes ist grundsätzlich möglich.

Die Gewerkschaften sind bereit, im Beirat konstruktiv mitzuarbeiten. Übereinstimmend im Beirat getroffene Beschlüsse werden von den Gewerkschaften unterstützt.

2. Ausschuss für Verwaltungsoptimierung (AVO)

Zur Steuerung und Koordinierung des Optimierungsprozesses richtet die Landesregierung einen Ausschuss für Verwaltungsoptimierung (AVO) ein. Über die Aufgaben, die der AVO hinsichtlich der Steuerung und Koordinierung des Gesamtprozesses wahrnehmen soll, entscheidet die Landesregierung. Der AVO hat für eine frühzeitige und umfassende Information des Beirats über die laufenden Optimierungsvorhaben zu sorgen.

3. Ressortinterne Projektgruppen

In den Ministerien und in der Staatskanzlei sind ressortinterne Projektgruppen als Beratungsgremien zu bilden. Es sind in die ressortinternen Projektgruppen zumindest ein Vertreter des Hauptpersonalrates (in der Staatskanzlei des Personalrates), der Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen. Soweit nachgeordnete Behörden und Einrichtungen von Projekten betroffen sind, sollen auch diese Dienststellen und ihre Beschäftigtenvertretungen vertreten sein.

Die Dienststellenleitungen der von Projekten der Verwaltungsoptimierung betroffenen Behörden bzw. Einrichtungen sind verpflichtet, die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretungen in die Gremien einzubinden, die mit dem Prozess der Verwaltungsoptimierung in Zusammenhang stehen.

Die Beschäftigten der Ressorts sind über alle Maßnahmen im Rahmen der Verwaltungsoptimierung so rechtzeitig zu informieren, dass die Maßnahmen noch gestaltungsfähig sind. In den ressortinternen Projektgruppen ist den Beschäftigtenvertretern die Gelegenheit zu geben, frühzeitig zu den Projekten Stellung zu nehmen. Die Modalitäten der Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und Beschäftigten sowie die Arbeit der ressortinternen Projektgruppen können durch Dienstvereinbarungen festgelegt werden.

Gesetzliche Beteiligungsrechte werden durch die Rahmenvereinbarung nicht berührt. Die Einbeziehung der ressortinternen Projektgruppen soll vor den gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsverfahren stattfinden.

C. Qualifizierung für den Prozess der Verwaltungsoptimierung

Für eine erfolgreiche Umgestaltung der Verwaltung ist die Mitwirkung aller Beteiligten erforderlich. Dies setzt voraus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen über eine ausreichende Qualifizierung auf dem Gebiet der Ziele, Inhalte und Instrumente verfügen, die für den Prozess der Verwaltungsoptimierung relevant sind. Die Landesregierung sichert zu, die Qualifizierung der unmittelbar an diesem Prozess beteiligten Beschäftigten bedarfsgerecht durchzuführen. Ein „Qualifizierungskonzept für den Prozess der

Verwaltungsoptimierung“, das weitere Einzelheiten regelt, wird von der Landesregierung erstellt und dem Beirat vorgelegt. Das Qualifizierungskonzept soll unter anderem Bildungsangebote zu den Instrumenten, Vorhaben und Maßnahmen enthalten, die im Rahmen des Optimierungsprozesses angewandt bzw. eingesetzt werden. Dazu zählen insbesondere moderne Instrumente der Verwaltungsführung sowie Instrumente zur Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation und der Aufgabenerledigung. Aufgabenkritik, Alternativen der Rechtsform der Aufgabenwahrnehmung, Instrumente zur Stärkung der Kostentransparenz und Wirtschaftlichkeit sowie Lösungen aus der Informationstechnologie können - abhängig vom Verlauf des Optimierungsprozesses - ebenfalls Bestandteil des Qualifizierungskonzeptes sein. Um die notwendige Qualifikation der Beteiligten bei der Gestaltung des Optimierungsprozesses sicherzustellen, enthält das Qualifizierungskonzept insbesondere Angebote zur Methodik bei der Konzeption und Umsetzung von Optimierungsvorhaben. Die Landesregierung verpflichtet sich, ein am Bedarf orientiertes Angebot ihrer landeseigenen Einrichtung für Fort- und Weiterbildung (Landesakademie für öffentliche Verwaltung - LAköV) auf dem Gebiet der Verwaltungsoptimierung zu schaffen.

II. Schutz der Beschäftigten

A. Sicherung der Beschäftigungsmöglichkeit

Die Landesregierung sieht sich der Sicherung der Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landesverwaltung besonders verpflichtet. Vorhaben im Rahmen der Verwaltungsoptimierung sind grundsätzlich so zu gestalten, dass kein Arbeitnehmer den Wegfall seiner Beschäftigungsmöglichkeit in der Landesverwaltung befürchten muss. Die Landesregierung verpflichtet sich, hierzu alle möglichen Anstrengungen zu unternehmen. Für jeden Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz im Rahmen des Optimierungsprozesses entfällt, wird die Landesverwaltung im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen zumutbaren Ersatzarbeitsplatz anbieten. Ist für die Weiterbeschäftigung auf dem anderen Arbeitsplatz eine Fortbildung erforderlich, wird die Möglichkeit hierzu gewährleistet. Die Arbeitnehmer sind zur Mitwirkung bei der Erhaltung ihrer Beschäftigungsmöglichkeit und zur Annahme eines zumutbaren anderen Arbeitsplatzes verpflichtet.

Im Bewusstsein dieser gegenseitigen Verpflichtungen schließt die Landesregierung betriebsbedingte Kündigungen zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach folgenden Maßgaben aus:

a) Versetzungen und Änderungskündigungen bleiben zulässig, soweit sie nach den folgenden Abschnitten B und C zumutbar sind.

b) Das Gleiche gilt für Beendigungskündigungen, die erklärt werden, weil der Arbeitnehmer ein zumutbares Änderungsangebot entsprechend den folgenden Abschnitten B und C ohne den Vorbehalt des § 2 Satz 1 KSchG ablehnt, oder sich hierzu nicht innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erklärt.

c) Beendigungskündigungen aufgrund pflichtwidrigen Verhaltens bleiben zulässig.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind nur insoweit ausgeschlossen, als sie ihre wesentliche Ursache in Maßnahmen des Optimierungsprozesses haben. Sollten Ereignisse (hierzu zählen insbesondere eine wesentliche Verschlechterung der finanziellen Rahmenbedingungen des Landes sowie ein durch die Landesregierung nicht beeinflussbarer Aufgabenwegfall in der Landesverwaltung) eintreten, die beim Abschluss dieser Rahmenvereinbarung noch nicht absehbar waren, besteht für die Landesregierung die Möglichkeit, einem bestimmten Personenkreis betriebsbedingt zu kündigen. Hierzu werden die vertragschließenden Parteien ggf. Sonderregelungen treffen.

B. Wechsel des Arbeitsplatzes

Die Landesregierung wird alle Möglichkeiten ausschöpfen, damit Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz von Maßnahmen des Optimierungsprozesses betroffen ist, vorrangig entsprechend ihrer bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe und am bisherigen Beschäftigungsort weiterbeschäftigt werden können. Für Arbeitnehmer, die von Maßnahmen aus Anlass oder im Zusammenhang mit dem Optimierungsprozess in der Landesverwaltung betroffen sind und nicht mehr in ihrer bisherigen Tätigkeit weiterbeschäftigt werden können, werden neue

Beschäftigungsmöglichkeiten in der nachstehenden Reihenfolge geprüft und angeboten:

a) Beschäftigung in derselben Dienststelle am bisherigen Ort,

b) Beschäftigung im bisherigen Ressortbereich am bisherigen Ort,

c) Beschäftigung in einem anderen Ressortbereich am bisherigen Ort,

d) Beschäftigung im bisherigen Ressortbereich an einem anderen Ort,

e) Beschäftigung in einem anderen Ressortbereich an einem anderen Ort,

f) Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 29 Abs. 7 BAT-O. Von dieser Reihenfolge kann auf Wunsch des Arbeitnehmers abgewichen werden. Sinngemäß gilt diese Regelung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auch für Beamte in der Landesverwaltung, deren Dienststelle von Maßnahmen des Optimierungsprozesses betroffen ist.

Die neue Beschäftigungsmöglichkeit muss der Fähigkeit und mindestens dem bisherigen Qualifikationsniveau und der beruflichen Erfahrung des Arbeitnehmers entsprechen.

Ist die Annahme eines anderen Arbeitsplatzes mit einer niedriger bewerteten Tätigkeit verbunden, ist der Arbeitnehmer bei zukünftiger Übertragung von höher bewerteten Tätigkeiten bei entsprechender Eignung besonders zu berücksichtigen. Dabei sind die Möglichkeiten der Stellenbörse zu nutzen.

Bei der Übernahme eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes erfolgt ein Ausgleich nach Maßgabe der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen des Landes Brandenburg über eine übergangsweise Vergütungs- und Lohnsicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999.

C. Wechsel des Dienstortes

Unabdingbar für eine Beschäftigungssicherung ist die Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten in einem zumutbaren Rahmen. Die Zumutbarkeit von Versetzungen

wird von der Landesverwaltung sowohl unter räumlichen und einkommensbezogenen Gesichtspunkten als auch unter Berücksichtigung der bisher erworbenen Qualifikation und Erfahrung geprüft. Auch die persönliche Situation des Betroffenen ist angemessen zu berücksichtigen.

Die Zumutbarkeit eines im Zusammenhang mit dem Optimierungsprozess stehenden Wechsels des Dienstortes ist in folgenden Fällen unter strengen Maßstäben zu prüfen

- bei Arbeitnehmern, die bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben,

- bei Schwerbehinderten im Sinne des § 1 Schwerbehindertengesetz,

- bei Alleinerziehenden mit einem oder mehreren betreuungsbedürftigen Kindern, für die bei einem Dienstortwechsel keine Betreuungsmöglichkeit gefunden werden kann,

- bei Arbeitnehmern, deren Wechsel des Dienstortes mit einer Aufgabe der Erwerbs- und Berufstätigkeit des Ehegatten am bisherigen Beschäftigungsort verbunden ist, ohne dass nach dem Dienstortwechsel eine neue Beschäftigungsmöglichkeit gefunden werden kann.

In begründeten Fällen werden daneben Einzelheiten zur Zumutbarkeit des neuen Dienstortes unter Berücksichtigung der vorliegenden besonderen Verhältnisse in Dienstvereinbarungen festgelegt.

Sofern im Einzelfall im Rahmen des Optimierungsprozesses eine Versetzung aus dienstlichen Gründen unumgänglich ist, werden die betroffenen Arbeitnehmer zum frühestmöglichen Zeitpunkt darüber informiert (mindestens 3 Monate vorher). Die näheren Einzelheiten der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit sind in einem Gespräch mit dem Betroffenen mit dem Ziel der Einigung zu klären.

Versetzungen auf Antrag des Arbeitnehmers bleiben hiervon unberührt.

Für Beamte des Landes gelten diese Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.

D. Fortbildung für Beschäftigung

Die Landesregierung misst der Fortbildung ihrer Arbeitnehmer und Beamten eine besondere Bedeutung zu. Der Erfolg der Optimierung hängt davon ab, dass die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten erhalten bzw. verbessert wird, indem das Personal planvoll und zielgerichtet fortgebildet wird. Dies gilt auch und gerade für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze von Optimierungsmaßnahmen erfasst werden, und die deshalb entsprechend fortgebildet werden sollen.

Aus diesem Grunde wird die Landesregierung eine landesweite, einheitliche Fortbildungskonzeption erarbeiten lassen und dem Beirat zur Erörterung vorlegen. Um zu gewährleisten, dass die Fortbildung bedarfsgerecht und auch unter Berücksichtigung der individuellen und beruflichen Neigungen und Fähigkeiten der Beschäftigten erfolgt, muss die Konzeption in den einzelnen Fachverwaltungen konkretisiert werden. Sowohl bei der Erarbeitung der Fortbildungskonzeption des Landes als auch bei ihrer Konkretisierung in den Dienststellen ist zu gewährleisten, dass der Sachverstand der Interessenvertretungen der Beschäftigten (Gewerkschaften, Berufsverbände, Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen) einbezogen wird. Mit der Fortbildung ist das Ziel verbunden, den Beschäftigten auch für die Zukunft berufliche Perspektiven zu eröffnen und zu sichern.

E. Stellenbörse

Im Rahmen ihrer Fürsorgeverpflichtung und zur sozialverträglichen Begleitung der Optimierungsvorhaben unterhält die Landesregierung eine Stellenbörse für die Arbeitnehmer und Beamten der Landesverwaltung. Diese Stellenbörse soll als Informationsstelle vorrangig den Beschäftigten, die von Optimierungsmaßnahmen betroffen sind, Gelegenheit zur Unterrichtung über Verwendungsmöglichkeiten in anderen Dienststellen mit besetzbaren Stellen geben, um so die Übernahme eines anderen Arbeitsplatzes im Wege einer freiwilligen Entscheidung zu ermöglichen (Vermeidung von zwangsweisen Versetzungen). Hierzu müssen alle notwendigen Informationen über freie, freiwerdende und besetzbare Arbeitsplätze und Dienstposten sowie über den Personenkreis, der von Optimierungsvorhaben betroffen ist, zur Verfügung stehen. Ferner sind der Stellenbörse Ausschreibungen von Stellen bereits vor deren Veröffentlichung zur Kenntnis zugeben. Eine mögliche

ressortinterne Besetzung geht der Information an die Stellenbörse voraus. Mit der Stellenbörse soll für den Bereich der Landesverwaltung auch die Möglichkeit der Sicherung eines Einstellungskorridors für Nachwuchskräfte eröffnet werden.

F. Umsetzung der Schutzregelungen

Die unterzeichnenden Gewerkschaften werden die Bemühungen der Landesregierung zur Erhaltung der Beschäftigungsmöglichkeiten konstruktiv unterstützen und darauf auch im Rahmen ihrer Arbeit in den Personalvertretungen hinwirken.

III. Schlussbestimmungen

A. Dienstvereinbarungen

Bei der Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen können Einzelheiten - sofern die Rahmenvereinbarung dies vorsieht - im Interesse der Beschäftigten durch Dienstvereinbarungen im zulässigen Rahmen geregelt werden, um so den individuellen Erfordernissen in einzelnen Bereichen Rechnung zu tragen.

B. Gesetzesvorrang

Verpflichtungen und Zuständigkeiten aufgrund gesetzlicher Vorschriften, wie z.B. personalvertretungsrechtliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bleiben von den Regelungen dieser Vereinbarung unberührt.

C. Verfahren

Bei unterschiedlicher Auslegung der Regelungen der Rahmenvereinbarung finden zwischen den Vertragsparteien Gespräche im Beirat mit dem Ziel einer Einigung statt.

D. Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Rahmenvereinbarung gelten für alle Arbeitnehmer in der Landesverwaltung, die von Maßnahmen aus Anlass oder im Zusammenhang mit dem Optimierungsprozess in der Landesverwaltung betroffen sind. Als Maßnahmen in diesem Sinne gelten nur solche, die ihre wesentliche Ursache in dem

Optimierungsprozess haben; im Streitfall führt der Arbeitgeber den Nachweis. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Lehrkräfte im Bereich des MBJS und Waldarbeiter im Bereich des MLUR.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften werden auch Beamte in der Landesverwaltung in diese Regelungen einbezogen.

Die verwendeten Begriffe „Arbeitnehmer“, “Beamte“ und “Beschäftigte“ umfassen Männer und Frauen. Auf eine Doppelschreibweise wurde verzichtet.

E. Laufzeit

Die Rahmenvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2006 außer Kraft. Über eine Verlängerung der Rahmenvereinbarung sind bei Bedarf rechtzeitig vor Auslaufen der Vereinbarung Gespräche aufzunehmen.

Potsdam, den 20. Juni 2002