

Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005

(Neufassung Stand 27.08.2007)



Zentrales Personalmanagement

Mecklenburg
Vorpommern 

Finanzministerium

Die Landesregierung hat am 23. August 2005 Detailregelungen zur zielführenden Umsetzung des im Januar verabschiedeten Personalkonzepts für die Beschäftigten der Landesverwaltung beschlossen. Nach dem Personalkonzept wird Mecklenburg-Vorpommern im Ergebnis eines differenzierten und die Besonderheiten unseres Landes berücksichtigenden Vergleichs mit den Stellenausstattungen in Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz rd. 10.000 Stellen abbauen, davon fast 5.200 Stellen in der Verwaltung (ohne Lehrer). Das Personalkonzept regelt, in welchen Bereichen der Landesverwaltung wie viele Stellen einzusparen sind. Der durch das Kabinett jetzt gefasste Beschluss konkretisiert, wie die erforderliche Stellenreduzierung ohne betriebsbedingte Kündigungen schrittweise über die nächsten Jahre erfolgen soll.

Geregelt wurde insbesondere das Verfahren der Zuordnung des Personals zum Regelaufgabenbereich bzw. zum Überhang. Ausgangspunkt der Zuordnung ist eine Aufgabenkritik. Bei Wegfall einer Aufgabe wird der Beschäftigte dem Überhang zugeordnet.

Soweit eine eindeutige Zuordnung nicht möglich ist, findet ein Auswahlverfahren zwischen mehreren Beschäftigten unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips sowie sozialer Gesichtspunkte statt.

Die Grundzüge des Zuordnungsverfahrens und die bei einer Auswahl zu berücksichtigenden sozialen Belange sind mit den Arbeitsgemeinschaften der gewählten Interessenvertretungen einvernehmlich festgelegt worden. Ein entsprechendes Übereinkommen wurde am 8. September 2005 im Finanzministerium unterzeichnet. Nach dem beschlossenen Zuordnungsverfahren werden gewählte Interessenvertreter und Schwerbehinderte mit einem GdB von mindestens 80 komplett und Beschäftigte mit sonstigen schwerwiegenden Mobilitätseinschränkungen im Umfang von 5 bzw. 10 % der Gesamtbelegschaftsstärke von einer Zuordnung zum Überhang ausgenommen.

Frei werdende Stellen werden grundsätzlich nur noch mit in der Landesverwaltung unbefristet Beschäftigten nachbesetzt, wobei Beschäftigte aus dem Überhangbereich bevorzugt berücksichtigt werden.

Bewerber von außerhalb der Verwaltung werden nur in geringen Ausnahmefällen zugelassen, z.B. wenn Spezialisten in der Landesverwaltung nicht verfügbar sind und auch nicht durch Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden können.

Zur Sicherung einer organischen Altersstruktur werden junge Nachwuchskräfte in begrenztem Maß übernommen. Im Gegenzug dazu werden für ältere Beschäftigte Anreize und Erleichterungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst, insbesondere durch die erleichterte Gewährung von Altersteilzeitarbeit, angeboten.

Beschäftigte, die dem Überhangbereich zugeordnet werden, verbleiben zunächst in ihren bisherigen Dienststellen. Kann das zentrale Personalmanagement (PeM) sie nicht unmittelbar aus dem Überhang auf freie Stellen im Regelaufgabenbereich vermitteln, kommen für sie verschiedene Einsatzmöglichkeiten in Betracht. Neben der zielgerichteten Vorbereitung auf künftige Einsätze im Regelbereich durch fachbezogene Qualifikationen kann das PeM die Beschäftigten auch für Projekte zur Unterstützung des Umstrukturierungsprozesses oder für befristete Einsätze z.B. im Vertretungsfall vermitteln.

Die Umsetzung der Personalstrukturreform stellt hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Eine Schlüsselrolle kommt dabei den Vorgesetzten zu. Qualifizierungsmaßnahmen sollen Vorgesetzten, Projektmitarbeitern und Überhangbeschäftigten helfen, den neuen Aufgaben möglichst gut gerecht zu werden.

Die Kabinettsvorlage wurde mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung, der Staatskanzlei und den Ressorts sowie den gewählten Interessenvertretungen und den Tarifpartnern abgestimmt.

Die vorgeschlagene Änderung des Gleichstellungsgesetzes (mittelbare Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten beim PeM)¹ hat folgende Zielsetzung: Sie soll die Berücksichtigung frauen- und gleichstellungsrechtlicher Belange des Überhangpersonals insbesondere in der Phase, in der ein neuer Einsatz für diese Beschäftigten geprüft und beispielsweise vorherige Qualifizierungsmaßnahmen erwogen werden und bei ressortübergreifenden Vermittlungsvorschlägen durch das PeM erleichtern. Bei diesen Maßnahmen soll die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beim PeM die Beteiligung der Beauftragten in den Dienststellen ersetzen. Sobald eine konkrete personalwirtschaftliche Maßnahme erforderlich wird und in den Ressorts Personalentscheidungen fallen, bleibt es dagegen bei den derzeitigen Beteiligungserfordernissen.

Die Umsetzung des Landespersonalkonzeptes hat – wie vorhergesehen - erhebliche Auswirkungen auf die Dienststellen und auf eine große Zahl von Landesbediensteten. Mit der Zielsetzung, dass die Landesbediensteten auch unter den Reformbedingungen motiviert ihre Aufgaben wahrnehmen und das Leistungsniveau nicht beeinträchtigt wird, ist unter Nr. 333 der Koalitionsvereinbarung von SPD und CDU festgelegt worden, das Personalkonzept 2004 auf Möglichkeiten zur Erhöhung der Akzeptanz hin zu untersuchen.

Das Untersuchungsergebnis ist in dem Bericht „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes / Juni 2007“² dargestellt, dem die Landesregierung am 3. Juli 2007 zugestimmt.

Diese Maßnahmen wurden im Folgenden an den betreffenden Stellen einer Neufassung der Vorlage „Umsetzung Personalkonzept/Sommer 2005 – Anlage –“ eingearbeitet.

Des Weiteren wurden die „Ergänzenden Regelungen zur Umsetzung des Personalkonzeptes“ berücksichtigt, die Inhalt der Dienstvereinbarung³ zwischen dem Finanzministerium und dem Hauptpersonalrat des Finanzministeriums vom 06. Oktober 2006 sowie des Haushaltsgesetzes 2006 / 2007 sind.

Die Einfügungen sind jeweils hervorgehoben.

¹ geändert durch Gesetz vom 10. Juli 2006 (GVOBl. M-V S. 550)

² Vorlage FM 79/07 + Austauschseite bzw. LOTSE/ressortübergreifend/Personalmanagement/PeM-Datenbank/Informationen

³ hinterlegt in LOTSE/ressortübergreifend/Personalmanagement/PeM-Datenbank/Informationen

Die Landesregierung hat am 23. August 2005 die folgenden Beschlüsse⁴ gefasst:

1. Das Kabinett beschließt die Neuregelungen, Grundsätze und Verfahren gemäß der Anlage „Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005“.
 2. In diesem Zusammenhang
 - 2.1 werden das Innen- und das Finanzministerium beauftragt, die Neuregelungen gem. Ziff. 2 der Anlage umzusetzen,
 - 2.2 wird das Finanzministerium beauftragt, gem. Ziff. 3 und 4 der Anlage das Verfahren und die Kriterien für die Zuordnung des Personals zu Regelaufgaben und zum Überhang ressortübergreifend in Kraft zu setzen, eine paritätisch besetzte Schlichtungsstelle im Finanzministerium einzurichten⁵ und die Zustimmung des Hauptpersonalrates des Finanzministeriums
 - zur Erfassung von sozialen Daten der Beschäftigten,
 - zu den Kriterien für einen neuen Einsatz von Überhang-Beschäftigten und
 - zur Datenbank des zentralen Personalmanagements (PeM) und zum Personalerfassungsbogen einzuholen bzw. entsprechende Dienstvereinbarungen⁶ abzuschließen.
- Die mit dem Hauptpersonalrat im Finanzministerium zu vereinbarenden Regelungen bedürfen der abschließenden Zustimmung des Kabinetts.
3. Die Staatskanzlei und die Ressorts werden gebeten, dem Kabinett zum 31. Dezember 2006 einen Bericht über die Durchführung der Aufgabenkritik und der organisatorischen Veränderungen gemäß Ziffer 3.3 der Anlage zuzuleiten⁷.
 4. Das Innen- und das Finanzministerium werden gebeten,
 - 4.1 gem. Ziff. 8 der Anlage einvernehmlich ein Konzept für die ressortübergreifende Qualifizierung von Führungskräften als Veränderungsmotoren bis Ende Oktober 2005 zu erarbeiten,
 - 4.2 gem. Ziff. 10 der Anlage eine Konzeption zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung des Personals zu erarbeiten. Dabei sind die unterschiedlichen Steuerungsinstrumente, insbesondere unter Berücksichtigung ihrer kumulativen sowie wechselseitigen Bedeutung zu bewerten und Möglichkeiten der Optimierung aufzuzeigen. Hierzu gehören insbesondere
 - Zielvereinbarungen,
 - Personalführungsgespräche,
 - Beurteilungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und
 - Vorgesetztenbewertungen.

⁴ Vorlage FM 114/05

⁵ Die Einrichtung wurde vollzogen mit Erlass vom 23. Mai 2006 (AmtsBl. M-V S. 422)

⁶ Die Dienstvereinbarung wurde am 23. Mai 2007 geschlossen.

⁷ Vorlage FM 33/07 + Austauschseiten

5. Die Parlamentarische Staatssekretärin und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung wird gebeten, eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes dahingehend vorzuschlagen, dass alle Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin beim PeM wählen (mittelbare Wahl), die die Interessen der Mitarbeiterinnen bei allen Entscheidungen des PeM vertritt und für diese Tätigkeit im erforderlichen Umfang freigestellt wird.
6. Es werden aufgehoben die Kabinettsbeschlüsse:
 - vom 15. Januar 2002 (Vorlage IM 5/02) „Konzept zur Errichtung einer Personalkoordinierungsstelle für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern“;
 - vom 11. Februar 2003 (Vorlage IM 150/02 neu und Austauschseiten) „Konzept zur Erweiterung der Aufgabenstellung einer ressortübergreifenden Personalkoordinierungsstelle für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern“ und
 - vom 05. Oktober 2004 (Vorlage IM 133/04 und Austauschseiten) „Maßnahmen zur Umsetzung des PKS-Erfahrungsberichtes“.
7. Der Beschluss der Staatssekretärsrunde zur „Erweiterung der Aufgabenstellung einer ressortübergreifenden Personalkoordinierungsstelle für den Bereich der Landesverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (Vorlage IM 104/03) vom 3. September 2003 wird aufgehoben. Ausgenommen wird Ziffer 1 des Beschlusses zu den „Grundsätze(n) für die Anforderungen landesinterner Ausschreibungen“, die fortgilt.
8. Das Finanzministerium wird beauftragt, wegen der beabsichtigten Auflösung der Stellen- und Bewerberbörse für Schwerbehinderte zuvor die Anhörung des Integrationsförderrates durchzuführen.

Die Landesregierung hat am 03. Juli 2007 folgenden Beschluss⁸ gefasst:

Dem als Anlage beigefügten Bericht „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“ wird zugestimmt.

Die Landesregierung hat am 10. Juli 2007 folgendende Beschlüsse⁹ gefasst:

1. An der vom Kabinett am 28.1.2005 beschlossenen Reduzierung der Ministerialverwaltung um 400 Durchschnittsstellen¹⁰ (Basis: Stand Anfang 2004) wird festgehalten.
2. Die Allgemeinen Verwaltungsaufgaben werden von einer Arbeitsgruppe bestehend aus dem Chef der Staatskanzlei sowie den Staatssekretären des Finanzministeriums (federführend), des Innenministeriums und des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Touris-

⁸ Vorlage FM 79/07 + Austauschseite

⁹ Vorlage FM 88/07 + Austauschseiten

¹⁰ Als einheitliche Maßeinheit wird in dieser Vorlage mit sog. **Durchschnittsstellen** gerechnet. Eine Durchschnittsstelle repräsentiert ein Personalausgabenäquivalent von 63.900 €, das dem Personalkonzept 2004 entnommen wurde. Sämtliche Stellen wurden mit ihren jeweiligen Personalausgabenäquivalenten (PAÄ) erfasst. Die Umrechnung in Durchschnittsstellen ermöglicht eine vergleichende Beurteilung der für die Aufgaben gebundenen Personalkapazitäten und der von der Projektgruppe vorgeschlagenen Einsparvolumina.

mus auf Einsparmöglichkeiten überprüft. Dabei sind die Vorschläge der Projektgruppe Aufgabenkritik und die von der AL-1-Konferenz erarbeitete Problemsammlung gleichermaßen einzubeziehen.

3. Die Arbeitsgruppe der Staatssekretäre wird beauftragt, die von der Projektgruppe Aufgabenkritik entwickelten Vorschläge zur Auslagerung von Förderaufgaben vertiefend zu prüfen und zusammen mit den betroffenen Ministerien und dem Landesförderinstitut die Realisierbarkeit der angegebenen Einsparpotenziale zu verifizieren sowie die Umsetzungsmodalitäten zu klären.
4. Einsparungen im Bereich der IT-Aufgaben werden von der Arbeitsgruppe ggf. unter Zuhilfenahme des zurzeit in Erarbeitung befindlichen externen Gutachtens vorgeschlagen.
5. Folgende Einsparungen gegenüber dem Stellenbestand am 01.01.2006 bei den Fachaufgaben, den Aufgaben der Abteilungsleitungen, den Stabsaufgaben und der Aufbauorganisation werden beschlossen:

		Durchschnittsstellen
a)	Fachaufgaben ohne Förderaufgaben	67,0
b)	Aufgaben der Abteilungsleitungen	6,9
c)	Aufbauorganisation	78,7
d)	Stabsaufgaben (Ministerstäbe)	8,0
	Summe	160,6

Die ressortweise Aufteilung dieser Einsparvorgaben ergibt sich aus Anlage 10. Die in Ziff. 5 aufgeführten Einsparungen sind mit Wirkung ab 31.12.2009 zu realisieren, soweit nicht wegen temporärer Mehrbedarfe ein späterer Zeitpunkt festgelegt worden ist. Die Spezifizierung erfolgt bis zum 30.6.2008, die Personalisierung - soweit erforderlich - zum 31.12.2008.

6. Die Ergebnisse der in Ziff. 2 bis 4 genannten Untersuchungen sind dem Kabinett bis zum 31.03.2008 vorzulegen.
7. Soweit aus der Erledigung der Ziff. 2 – 5 noch eine Differenz zur Zielvorgabe von 400 Durchschnittsstellen verbleibt, wird das Kabinett über die Verteilung dieser Restsumme auf der Basis der Vorschläge der Staatssekretärsarbeitsgruppe entscheiden.

Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005

- Anlage -

(Neufassung Stand 27.08.2007)

Inhalt

1	Ausgangssituation / Auftrag / Zusammenwirken der Beteiligten	4
2	Anreize und Erleichterungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst.....	6
3	Zuordnungsverfahren.....	8
3.1	Vorgaben zur Personalisierung des Überhangs.....	8
3.2	Grundzüge des Zuordnungsverfahrens.....	9
3.3	Aufgabenkritik als Ausgangspunkt	11
3.4	Auswahlverfahren	12
3.5	Geschützte Personen.....	15
3.6	Ersatzzuordnung.....	17
3.7	Auswahlverfahren	17
3.8	Anrufung der Schlichtungsstelle.....	18
4	Erfassung und Vermittlung	19
4.1	Vorrang der Vermittlung von Beschäftigten aus dem Personalüberhang.....	19
4.2	Erfassung der Überhangbeschäftigten.....	19
4.3	Personalvermittlung	20
4.4	Berücksichtigung von Veränderungswünschen von Beschäftigten aus dem Kernbereich.....	21
4.5	PeM-Datenbank	21
5	Neuregelungen des Stellenbesetzungsverfahrens	23
5.1	Ziel von Neuregelungen des Stellenbesetzungsverfahrens	23
5.2	Bisherige PKS-Verfahrensregelungen	23
5.3	Geltungsbereich.....	24
5.4	Stellenbesetzungsverfahren.....	25
5.4.1	Stufe 1 – Ressortinterne Prüfung.....	25
5.4.2	Grundsätze für die Beteiligung des PeM.....	25
5.4.3	Stufe 2 – Ausschreibung für den Personalüberhang ohne BEL-Gewinn.....	26
5.4.4	Stufe 3 – Landesverwaltungsinterne Ausschreibung auch mit BEL-Gewinn.....	27
5.5	Sonderregelungen.....	28
5.5.1	Möglichkeit der Stellenmitnahme	28
5.5.2	Stellenbesetzungsverfahren mit Bonusregelung.....	29
5.6	Sondergruppen	30
5.6.1	Altersteilzeitstellen	30
5.6.2	Nicht etatfinanzierte Stellen	31
5.7	Einstellungskorridor.....	31
5.7.1	Nachwuchskorridore	31
5.7.2	Externe Spezialisten	34

5.8	Sanktion	34
6	Verfahren für den Einsatz von Überhangpersonal.....	35
6.1	Priorisierung von Überhangeinsätzen	35
6.2	Zulässigkeit und Verfahren für sonstige Überhangeinsätze	36
6.3	Haushaltsrechtliche Absicherung von befristeten Arbeitsverträgen	37
7	Grundsätze für die Koordinierung von Projekten	38
8	Maßnahmen zur ressortübergreifenden Qualifizierung.....	40
8.1	Gesamtkonzept/Mitwirkung der Interessenvertretungen	40
8.2	Ressortübergreifende Qualifizierung für Führungskräfte und Projektpersonal....	40
8.3	Ressortübergreifende Qualifizierung von Überhangpersonal.....	41
8.4	Qualifizierung von Kernpersonal	41
9	Kommunikation der Personalstrukturreform	42
10	Konzeption zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung des Personals	43
11	Sonstige Festlegungen.....	44
12	Statistik.....	45
13	Anhang 1: Übereinkommen mit den Interessensvertretern	46
14	Anhang 2: Personalerfassungsbogen.....	61
15	Anhang 3: Vorgehen bei der Personifizierung des Personalüberhangs.....	63
16	Anhang 4: § 8 TV M-V 2004	64
17	Anhang 5: 3-stufiges Stellenbesetzungsverfahren	65
18	Anhang 6: Grundsätze für die Anforderungen landesinterner Ausschreibungen.....	66

1 Ausgangssituation / Auftrag / Zusammenwirken der Beteiligten

Mit dem vom Kabinett am 28. Januar 2005 beschlossenen Personalkonzept 2004 für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Vorlage FM/IM 16/05 + Austauschseiten) wurden die Grundlagen für eine zielgerichtete Personalstrukturreform in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern gelegt.

Die Landesregierung folgt dabei der zwischen ihr und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Bezirk Nord, am 25.1.2002 geschlossenen Politischen Zielvereinbarung zur sozialen Absicherung und Gestaltung personeller und struktureller Maßnahmen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern und der am 15.7.2003 mit dem dbb Beamtenbund und Tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern geschlossenen Vereinbarung zur Modernisierung der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern. Darin wurde übereinstimmend festgehalten, dass die Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes des Landes ein enges und vertrauensvolles Zusammenwirken von Landesregierung, Gewerkschaften, Beamtenbund und Personalvertretungen im Interesse einer leistungsorientierten und zugleich sozial gerechten, am Wohl des Landes ausgerichteten Personalplanung erfordert.

In diesem Sinne wurde am 3. Juni 2004 der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung geschlossen, mit dem für die Tarifbeschäftigten des Landes ein Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31.12.2010 bei gleichzeitiger Absenkung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich geregelt wurde.

Auf der Grundlage der genannten Vereinbarungen wurde ferner an der Weiterentwicklung ressortbezogener Personalkonzepte gearbeitet.

Gemäß dem Auftrag aus Nr. 274 der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und PDS, die Stellenzahl in der Landesverwaltung an die westlicher Flächenländer anzupassen, wurden bereichsweise Festlegungen für eine Reduzierung der Stellenzahlen getroffen. Die in Personalausgabenäquivalenten ausgedrückten Vorgaben sind schrittweise, beginnend mit dem 31. Dezember 2005 zu spezifizieren und zu personalisieren.

Ferner wurden in dem Personalkonzept 2004 Grundzüge der Personalentwicklung und Instrumente für die Ermöglichung und Unterstützung der Personalstrukturreform beschrieben.

In diesem Zusammenhang wurde gemäß Ziffer 8 des Kabinettsbeschlusses zum Personalkonzept 2004 das Finanzministerium „beauftragt, ein zentrales Personalmanagement für die Landesverwaltung bis Ende April 2005 einzurichten, dessen Rechte und Pflichten so gestaltet werden, dass es die in dieser Vorlage beschriebenen Aufgaben erfüllen kann. Die näheren Einzelheiten sind durch eine gesonderte Kabinettsvorlage festzulegen. Das zentrale Personalmanagement soll zunächst ein Verfahren entwickeln, nach dem die Zuordnung zum Personal für Regelaufgaben bzw. zum Personalüberhang vorgenommen wird.“

In Erfüllung des o.a. Auftrages wurden bisher folgende Schritte vollzogen:

- Es wurde ein zentrales Personalmanagement (PeM) beim Finanzministerium eingerichtet¹¹.

¹¹ PeM besteht seit März 2005

- Die Aufgaben der bisher beim Innenministerium angesiedelten Personalkoordinierungsstelle (PKS) sind zum 14. März 2005 auf das Finanzministerium übergegangen. Die Übernahme der PKS ist damit vollzogen (vgl. Ziff. 12 Personalkonzept 2004).
- Mit der Firma Accenture wurde ein Beratervertrag abgeschlossen und Herr Karadshow als Berater verpflichtet (vgl. Ziff. 13 Personalkonzept 2004)¹².
- Das Finanzministerium hat zusammen mit dem Innenministerium am 21. März 2005 mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, am 17. März 2005 mit dem Deutschen Beamtenbund, am 16. März 2005 mit den Arbeitsgemeinschaften der örtlichen und der Hauptpersonalräte sowie am 14. März 2005 mit der Parlamentarischen Staatssekretärin und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Gespräche zum Personalkonzept geführt (vgl. Ziff. 14 Personalkonzept 2004).
- Zu dem Personalkonzept 2004 wurde eine Unterrichtungsvorlage erarbeitet und dem Landtag Mecklenburg-Vorpommern über die Staatskanzlei zugeleitet (LT Drs. 4/1550, vgl. Ziff. 15 Personalkonzept 2004).

Mit dieser Vorlage sollen die vordringlich regelungsbedürftigen Punkte zur Umsetzung des Personalkonzepts 2004 einer Lösung zugeführt werden (die folgenden Ziffern verweisen auf die nachfolgenden Gliederungspunkte).

Mit der Erweiterung von Anreizen und Erleichterungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst wird versucht, den Umfang des auszuweisenden Überhangs zu verringern (vgl. Ziff. 2).

Die Entwicklung eines Verfahrens für die Zuordnung des Personals zu Regelaufgaben bzw. zum Personalüberhang ist sowohl für die Dienststellen, als auch für die Belegschaftsvertretungen von vorrangigem Interesse (vgl. Ziff. 3).

Im Interesse der Betroffenen werden anschließend Grundsätze für die Erfassung und Vermittlung der Beschäftigten im Personalüberhang entwickelt (vgl. Ziff. 4).

In Ziff. 5 und 6 werden das Stellenbesetzungsverfahren neu geregelt bzw. Regeln für den Einsatz des Überhangpersonals definiert.

Des Weiteren besteht Regelungsbedarf hinsichtlich der Koordinierung von Projekten (vgl. Ziff. 7) sowie der Erarbeitung eines Konzepts für eine ressortübergreifende Personalentwicklung in Bezug auf die Personalstrukturreform (vgl. Ziff. 8).

In Ziff. 9 werden Grundsätze zur Kommunikation der Personalstrukturreform vorgelegt, mit dem Beteiligte, Verfahren, Inhalte und Methoden einer zielführenden Kommunikation definiert werden.

Einer Forderung von Gewerkschaften und Personalvertretungen Rechnung tragend soll das Zuordnungsverfahren in allen Phasen im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und den Interessenvertretern umgesetzt und den Interessenvertretern jeweils Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

¹² Das Vertragsverhältnis wurde im April 2007 beendet.

2 Anreize und Erleichterungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst

Anreize für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst können ein wirksames Mittel sein, die Umsetzung des Personalkonzepts 2004 zu beschleunigen. Teilweise kann dadurch eine Personalisierung des Überhangs entbehrlich werden (vergleiche Ziff. 4.4.2 Personalkonzept 2004).

Die folgenden Neuregelungen gelten für den Bereich der Landesverwaltung ohne Lehrer. Es muss noch geprüft werden, inwieweit sie auch auf den Lehrerbereich ausgedehnt werden können.

Es ist vorgesehen, die bisherigen Anreize und Erleichterungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst in folgenden Punkten zu modifizieren und zu ergänzen:

a) Altersteilzeit

Altersteilzeit wird dann, wenn sie bis zum 31.12.2007 begonnen wird, attraktiver gestaltet, indem die maximale Dauer der Inanspruchnahme auf 10 Jahre ausgedehnt wird, die Beschränkungen bei Nebentätigkeiten während der Freistellungsphase beim Blockmodell gelockert werden und die Bewilligung von Altersteilzeit lediglich von der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen abhängig gemacht wird. Ausnahmen für die Bewilligung gelten lediglich für die Fälle, in denen eine Stelle nachbesetzt werden soll und eine Wiederbesetzung innerhalb der Landesverwaltung nicht realisierbar ist. Bei Hochschullehrern ist die Gewährung von Altersteilzeit nur mit Zustimmung des Finanzministeriums zulässig.

Stellen, die durch Inanspruchnahme von Altersteilzeit frei werden und wiederzubesetzen sind, sollen durch Beschäftigte der Landesverwaltung aus dem Überhang, dem Kernbereich oder aus den Einstellungskorridoren nachbesetzt werden. Bei Arbeitnehmern ist für die Nachbesetzung nicht mehr erforderlich, dass Aufstockungsbeiträge der Bundesagentur für Arbeit erzielt werden. Bei Beamten ist nicht mehr wie bisher der Wegfall einer konkreten Stelle nachzuweisen, weil davon auszugehen ist, dass aufgrund der Beschränkung der Nachbesetzungsmöglichkeit auf den vorhandenen Personalbestand jeder Abgang durch Altersteilzeit unmittelbar oder mittelbar zu einer Stelleneinsparung führt.

Für die Arbeitnehmer kann bei Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ein individueller Kündigungsschutz angeboten werden. Dies setzt allerdings voraus, dass einer entsprechenden übertariflichen Leistung seitens des Finanzausschusses zugestimmt wird.

Zu den Details des Besetzungsverfahrens bei Altersteilzeitstellen wird auf den Gliederungspunkt „5.6.1 Altersteilzeitstellen“ verwiesen.

b) Abfindungen

Arbeitnehmer können bei einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Landesdienst bis zum 31.12.2006 Abfindungen - vorbehaltlich der Zustimmung des Finanzausschusses des Landtags - bis zur Höhe von maximal 50.000 €¹³ erhalten, sofern der Termin des Ausscheidens mindestens drei Jahre vor Bezug einer – auch gekürzten – Altersrente liegt. Erstattungspflichten gegenüber der Arbeitsverwaltung nach § 147a SGB III sind hierbei

¹³ neu maximal 40.000 € gemäß Abfindungsrichtlinie vom 15. März 2006 (AmtsBl. M-V, S. 298 ff.)

gesondert zu berücksichtigen.

Die Zahlung kann auf Antrag des Arbeitnehmers zeitlich gestaffelt in bis zu 3 Raten erfolgen. Dies hat keine Auswirkungen auf den steuerlichen Freibetrag, der nach § 3 Nr. 9 EStG nur einmal gewährt werden kann. Eine Dynamisierung der Abfindung ist nicht vorgesehen.

In diesem Zusammenhang ist beabsichtigt, den Erlass zur Gewährung übertariflicher Leistungen für Angestellte und Arbeiter in der Landesverwaltung vom 28. Juni 2004 – IV 130 P 2164 - 2/04 – mit dem Ziel der Vereinfachung neu zu fassen.

c) Rückkehrgarantie

Ein freiwilliger Wechsel zu Arbeitgebern außerhalb des Öffentlichen Dienstes wird durch eine auf maximal 5 Jahre begrenzte Rückkehrgarantie erleichtert. Einzelheiten hierzu werden in einen neuen Erlass zur Gewährung übertariflicher Leistungen aufgenommen¹⁴.

d) Teilzeit und Sonderurlaub

Die Bewilligung von befristeter und unbefristeter Teilzeit und von Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge soll nur bei Vorliegen dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe versagt werden. Die Beweislast hierfür liegt bei der Dienststelle. Auf die versorgungsrechtlichen Auswirkungen sind die Beschäftigten ggf. hinzuweisen.

Da die unter a)¹⁵ und d) genannten Gestaltungsmöglichkeiten für Beamte und Arbeitnehmer unterschiedlich geregelt sind, wird eine Harmonisierung zwischen tariflichen und beamtenrechtlichen Landesregelungen angestrebt.

e) Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden von Beamten

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 1

Vor dem Hintergrund der durch die Föderalismusreform auf die Länder übertragenen Kompetenzen im Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht wird das Innenministerium gemeinsam mit dem Finanzministerium zusätzliche Möglichkeiten bzw. Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden von Beamten aus dem Dienst prüfen.

¹⁴ Rückkehrgarantierichtlinie vom 15. März 2006 (AmtsBl. M-V, S. 298 ff.)

¹⁵ Zweite Änderung der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Altersteilzeit für Beamte der Landesverwaltung vom 23.08.2005 (AmtsBl. M-V, S. 1010)
Dritte Änderung der Durchführungshinweise zur Anwendung der Altersteilzeitregelungen in § 80a LBG M-V vom 23.08.2005 (AmtsBl. M-V, S. 1010)

3 Zuordnungsverfahren

3.1 Vorgaben zur Personalisierung des Überhangs

Die Ressorts sind nach dem Kabinettsbeschluss vom 28. Januar 2005 zum Personalkonzept 2004 für die Landesverwaltung verpflichtet, eine personenbezogene Spezifizierung des Abbauvolumens von mehr als 5100 Stellen in drei Stufen vorzunehmen: Bis Ende 2005 werden 20 v.H., bis Ende März 2007 weitere 30 v.H. und bis Ende 2007 die restlichen 50 v.H. der Beschäftigten im Personalüberhang namentlich benannt.

Das Personalkonzept regelt Ausnahmen, bei denen keine Personalisierung des Überhangs erfolgen muss¹⁶):

a)

Soweit Beschäftigte bis 2009 wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund einer abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarung aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden bzw. in den Ruhestand treten werden und eigentlich dem Überhang zuzuordnen wären, verbleiben diese nach Ziffer 4.4.2 des Personalkonzepts 2004 im Regelaufgabenbereich.

b)

Das Gleiche gilt auch in den Fällen, in denen Altersteilzeit gewährt wurde.

Mit Bezug auf die mit dieser Vorlage erweiterten Regelungen zur Altersteilzeit und im Interesse einer gleichgerichteten Regelung zu Buchstabe a) wird die Ausnahme zu b) wie folgt präzisiert: „Das Gleiche gilt auch in den Fällen, in denen Altersteilzeit gewährt wurde und die Freistellungsphase im Blockmodell bis 2009 erreicht wird.“

c) neu

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 2

Dort aber, wo nur ein kleiner Teil von ca. 5% der Belegschaft einer Dienststelle von einer Überhangzuordnung betroffen sein und die Erbringung der Ressort einsparung insofern nur um maximal zwei Jahre bis Ende 2011 verzögert würde, kann eine Vereinbarung zum Absehen der Personalisierung zwischen dem jeweiligen Ressort und dem PeM unter nachfolgenden Voraussetzungen in Betracht kommen:

- (1) Das Ressort weist nach, dass der vorgegebene Personalabbau hinsichtlich dieses Personenkreises bis spätestens Ende 2011 realisiert werden könnte und dass die vorgegebene Zahl des Kernpersonals in 2010 und 2011 nur unwesentlich (ca. 5 %) überschritten würde;
- (2) das Ressort legt dem PeM bis Ende 2007 - soweit das Ministerium betroffen ist, nach Abschluss der Überhangspezifizierung - einen Vorschlag für eine zeitnah be-

¹⁶ Ziff 4.4.2 Personalkonzept 2004:

„Soweit Beschäftigte

- die bis 2009 wegen Erreichens der Altersgrenze oder auf Grund einer abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarung aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden bzw. in den Ruhestand treten werden, oder
- denen Altersteilzeit gewährt wurde

eigentlich dem Überhang zugeordnet werden sollten, verbleiben diese im Regelaufgabenbereich. Die dafür erforderlichen Stellen werden mit terminierten kw-Vermerken versehen und entfallen mit Ausscheiden der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber. Die kw-Stellen werden auf den Überhang angerechnet, so dass insoweit die Notwendigkeit einer Personalisierung des Überhangs entfällt.“

ginnende neue Verwendung im Sinne von Ziff. 6 UPK der in 2010 bzw. 2011 aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Beschäftigten vor und stellt sicher, dass die Kernaufgaben in der jeweiligen Behörde nach 2009 ausschließlich von Kernpersonal wahrgenommen werden.

PeM sichert dem Ressort mit Abschluss der Vereinbarung den Verbleib der eigentlich dem Überhang zuzuordnenden Beschäftigten in dem neuen Einsatz zu. Insoweit erfolgt keine Personalisierung.

d) neu

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 4

Bereits vor einer Personalisierung sollte gezielt nach Personal für ...neue Einsätze gesucht werden. Personal, das auf diesem Wege freiwillig für einen neuen Einsatz gewonnen wird, wird auf die Einsparvorgabe angerechnet, muss aber nicht dem Überhang zugeordnet werden, wenn im Rahmen einer Vereinbarung zwischen PeM und Ressort im Einzelfall eine Beschäftigung in Projekten oder sonstigen Einsätzen bis zum Nachrücken auf eine Kernstelle bzw. bis zum Ausscheiden aus dem aktiven Landesdienst sichergestellt ist.

Für diese v.g. Fallgruppen gilt, dass die für die weitere Zugehörigkeit zum Regelaufgabenbereich erforderlichen Stellen mit terminierten kw-Vermerken versehen werden. Sie entfallen mit Ausscheiden des jeweiligen Stelleninhabers. Diese kw-Stellen werden auf den Überhang angerechnet, so dass insoweit die Notwendigkeit einer Personalisierung des Überhangs entfällt.

Die genannten Ausnahmen werden um folgenden Tatbestand erweitert

e) (alt c)

Soweit Beschäftigte, die eigentlich dem Überhang zugeordnet werden müssten, bis 2009 auf frei werdende Stellen im Kernbereich BEL-neutral nachrücken, werden auch diese von einer Personalisierung ausgenommen.

Diese weitere Ausnahme ist für die Häuser gedacht, die Spielraum im eigenen Geschäftsbereich haben, um einen Teil ihres Überhangs eigenverantwortlich, fristgerecht und ohne Personalisierung abzubauen. Bei Inanspruchnahme dieser Ausnahme ist mit dem PeM ein entsprechendes Personalabbaukonzept abzustimmen.

Nach der Meldung des Überhangpersonals durch die Ressorts an das PeM werden die entsprechenden Stellen mit kw-Vermerken versehen.

3.2 Grundzüge des Zuordnungsverfahrens

Für die Zuordnung des Überhangpersonals hat das Kabinett am 28. Januar 2005 eine Mischung verschiedener Elemente vorgegeben (Personalkonzept 2004, Ziff. 4.4.2, S. 23). Die Grundzüge des Zuordnungsverfahrens werden zusammengefasst folgendermaßen präzisiert:

Die Zuordnung soll auf der Basis einer Aufgabenkritik und nach dem Grundsatz vorgenommen werden, dass der Beschäftigte der Aufgabe (in den Überhang) folgt. Dort, wo eine Auswahl unter mehreren Beschäftigten vorzunehmen ist, soll die Zuordnung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Gewählte Interessenvertreter und - in begrenztem

Umfang - Härtefälle in Bezug auf soziale, mobilitätsbezogene Einschränkungen werden aus dem Auswahlverfahren ausgenommen.

Beim Zuordnungsverfahren wird sichergestellt, dass Personen in Elternzeit genauso ins Auswahlverfahren einbezogen werden wie alle anderen Beschäftigten.

Ergänzung gemäß Ziffer 3 der Dienstvereinbarung „Ergänzende Regelungen zur Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005 (UPK) vom 06.10.2006

Eine freiwillige Meldung zum Überhang ist grundsätzlich möglich. Sie bedarf der Bestätigung durch die personalführende Dienststelle, die nur aus wichtigem Grunde verweigert werden kann. Wichtige Gründe in diesem Sinne sind insbesondere die Einhaltung der vorgegebenen Einsparvorgabe oder der Bedarf an schwer ersetzbaren Spezialisten. Unabhängig von den zeitlichen Vorgaben zur Spezifizierung des Personalüberhangs mit der zweiten bzw. dritten Stufe der Personalstrukturreform (31.03.2007 bzw. 31.12.2007) sind die ausgefüllten und von der Dienststelle bestätigten Personalerfassungsbögen der sich freiwillig Meldenden sofort an das PeM zur weiteren Verwendung weiterzuleiten.

Zur Klärung von Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der Zuordnung wird ressortübergreifend eine Schlichtungsstelle eingerichtet¹⁷, die paritätisch aus Vertretern der Dienststellen und Vertretern der Arbeitnehmerseite sowie einem neutralen Vorsitzenden besteht. Die Schlichtungsstelle gibt sich eine Verfahrensordnung.¹⁸

Das Finanzministerium hat - wie in der Staatssekretärsrunde am 6. Juli 2005 besprochen - mit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG HPR) und der Arbeitsgemeinschaft der Örtlichen Personalräte (AG ÖPR) sowie der in Gründung befindlichen Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden (AG GI i.Gr.) und der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen (AG SV) die Grundzüge der Zuordnung sowie soziale, vorzugsweise mobilitätsbezogene, Kriterien abgestimmt, nach denen Personen ab einem bestimmten Grad der Mobilitätsbeschränkung aus einem Auswahlverfahren auszunehmen sind (siehe Anhang 1).

Soweit Zuordnungen noch vor einer Verständigung mit den o.g. Interessensvertretern erfolgen, richten sich die entsprechenden Maßnahmen nach den Teilziffern 3.2 bis 3.5.

Personal, das bisher schon als Überhang definiert worden ist, behält grundsätzlich diesen Status. Nachträgliche Korrekturen sind dort nötig, wo die Zuordnung nicht in einem nachvollziehbaren Verfahren vorgenommen wurde oder aus sonstigen Gründen gegen Kernpunkte der nachfolgenden Kriterien verstößt.

Für das vorgeschlagene Zuordnungsverfahren sprechen folgende Gründe:

Eine Zuordnung von Beschäftigten zum Überhang ist für sich gesehen nur eine haushaltsrechtliche Maßnahme. Als Maßstab für die Zuordnung greifen nicht die Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes, da neben den unkündbaren Beamten auch für die Tarifbeschäftigten bis 2010 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen wurden. Es greifen auch nicht die Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG, da es nicht um den Zugang zu öffentlichen Ämtern geht.

¹⁷ Verwaltungsvorschrift des FM „Einrichtung der Zentralen Schlichtungsstelle Personalzuordnung“ vom 23. Mai 2006 (AmtsBl. M-V, S. 422)

¹⁸ Geschäftsordnung der „Zentralen Schlichtungsstelle Personalzuordnung“ vom 18. Mai 2006

Rechtlich ist die Zuordnung allein nach billigem Ermessen vorzunehmen, das sich an sachlichen Erwägungen zu orientieren hat.

Für die hier entwickelten Kriterien waren folgende Überlegungen und Wertungen maßgebend.

3.3 Aufgabenkritik als Ausgangspunkt

Der Personalzuordnung soll eine Aufgabenkritik vorangehen.

Die Reduzierung von Stellen für Regelaufgaben würde ohne begleitende Veränderungen der Organisation und/oder des Aufgabenumfangs der betroffenen Einheiten zu einer reinen Arbeitsverdichtung führen, bei der weniger Mitarbeiter ein unverändertes Geschäftsvolumen abuarbeiten hätten. Vor diesem Hintergrund ist es von entscheidender Bedeutung, die Personalstrukturreform als Folge von Aufgabenkritik zu betrachten. Die Stellenreduzierung im Bereich der Regelaufgaben sollte also auf der Basis entsprechender Prüfungsergebnisse sowohl zur Aufgabenstruktur als auch zur Ablauf- und Aufbauoptimierung (Organisationsoptimierung z.B. durch Zusammenlegung von Organisationseinheiten, Einführung von neuen Techniken etc.) vorgenommen werden.

Sofern und soweit im Ergebnis der Aufgabenkritik Arbeiten entbehrlich werden, werden die mit diesen Arbeiten betrauten Beschäftigten dem Überhang zugeordnet.

Die Zuordnung primär unter dem Gesichtspunkt der Aufgabenkritik vorzunehmen, hat erhebliche Vorteile, denn:

- Sie vermeidet willkürliche Personalentscheidungen.
- Sie gewährleistet, dass eine Stigmatisierung der Überhangbeschäftigten vermieden wird, da die Zuordnung nicht aus Gründen erfolgt, die in der Person der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters liegen.
- Sie sorgt im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit für eine heterogene Zusammensetzung des Überhangs und erleichtert damit dessen Vermittelbarkeit.

Dem steht lediglich ein Nachteil gegenüber: Aufgrund der Zuordnung nach objektiven Kriterien können auch in ihrer räumlichen Mobilität eingeschränkte Personen und Interessenvertreter der Belegschaft dem Überhang zugeordnet werden und dort nur eingeschränkt für neue Einsätze zur Verfügung stehen.

Die oben genannten Vorteile überwiegen jedoch diesen Nachteil so eindeutig, dass es richtig ist, die primäre Orientierung an dem Aufgabenwegfall in den Mittelpunkt der Zuordnung zu stellen.

In den Fällen, in denen komplette Dienststellen oder Außenstellen von Dienststellen aufgelöst werden und deren Aufgaben insgesamt entfallen, sind ausnahmslos alle Beschäftigten dem Personalüberhang zuzuordnen.

In allen anderen Fällen gilt folgendes Verfahren:

Zunächst sind im Wege der **Aufgabenkritik** und unter Berücksichtigung organisatorischer und personalwirtschaftlicher Überlegungen diejenigen Dienstposten/Arbeitsplätze zu bestimmen, die künftig nicht mehr wiederbesetzt werden sollen.

Im Ergebnis der Aufgabenkritik können:

- Standortschließungen,
- die Zusammenlegung von Dienststellen,
- der Abbau von Organisationseinheiten,
- Synergien durch organisatorische Umstrukturierungen (Abteilungs-, Referats-, Dezernats- oder Sachgebietsfusionen),
- der Abbau von Hierarchien,
- die Optimierung der Geschäftsprozesse, insbesondere durch Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechniken,
- der Verzicht auf zeit- und arbeitsaufwändige Genehmigungs- und Zeichnungsvorbehalte,
- Neufestlegungen von Standards zur Aufgabenerledigung,
- Privatisierungen, Outsourcing und
- der Verzicht auf staatliche Aufgaben

erfolgen.

Berichte über die Durchführung der Aufgabenkritik werden ressortübergreifend erstellt und dem Kabinett zum 31. Dezember 2006 zugeleitet¹⁹.

Die gegebenenfalls erforderliche Beteiligung der Belegschaftsvertreter in diesen Fällen durch die Dienststellen bleibt unberührt.

Für das Verfahren gilt: Entfallen durch den Organisations-Neuzuschnitt mit einer Aufgabe genau so viele Dienstposten/Arbeitsplätze wie bisher damit betraute Beschäftigte, dann sind diese Dienstposten-/Arbeitsplatzinhaber grundsätzlich automatisch dem Personalüberhang zuzuordnen. Eine Ausnahme gilt für schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen aG, H, BI und GI sowie B oder einem GdB ab 80.

Verbleiben durch den Organisations-Neuzuschnitt oder die Prozessoptimierung dagegen weniger Dienstposten/Arbeitsplätze als bisher mit dieser Aufgabe Beschäftigte, dann ist eine Auswahl unter den Beschäftigten erforderlich. **Nur dann, wenn eine Auswahl erforderlich ist**, muss geprüft werden, ob die nachfolgend unter Ziff. 3.5 aufgeführten Ausnahmetatbestände greifen.

3.4 Auswahlverfahren

Für erforderliche Auswahlverfahren hat das Kabinett eine Mischung aus Leistungs- und sozialen Kriterien vorgegeben (Personalkonzept 2004, Ziff. 4.4.2, zweiter Spiegelpunkt, S. 23, sowie Regierungsentwurf zum Personalübergangsgesetz (PersÜG M-V), Gesetzesbegrün-

¹⁹ Vorlage FM 33/07 + Austauschseiten; Kabinettsitzung vom 06.03.2007

zung zu II Personalisierung der betroffenen Beschäftigten, LT-Drs. 4/1739, S. 12). Die Vorgehensweise wird wie folgt präzisiert:

Bei erforderlichen Auswahlverfahren zwischen verschiedenen Beschäftigten soll die Zuordnung zum Regelbereich primär nach der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erfolgen. Diese Kriterien lassen sich in der Praxis durch geeignete Verfahren in Analogie zu Auswahlverfahren bei Einstellungen oder Beförderungen objektivieren. Das ist ein für die Verwaltung und die Interessenvertretungen übliches Vorgehen, bei denen auch den besonderen Belangen schwerbehinderter Beschäftigter Rechnung getragen wird.

Soziale Aspekte haben in diesem Zusammenhang im Wesentlichen die Funktion einer Korrektur in Bezug auf später ohnehin zu berücksichtigende Härtefälle. Vorrangig wird es dabei um Einschränkungen in Bezug auf eine räumliche Mobilität der Beschäftigten, etwa im Hinblick auf eigene körperliche Behinderungen, Verpflichtungen gegenüber betreuungsbedürftigen Personen oder ein Angewiesensein auf ein nur am derzeitigen Wohnort erzielbares Einkommen des Ehepartners gehen.

Rechtlich zwingend sind derartige Gesichtspunkte eigentlich erst zu berücksichtigen, wenn nach erfolgter Zuordnung personalwirtschaftliche Maßnahmen erforderlich werden. Es erscheint aber aus zwei Argumenten sinnvoll, soziale Gesichtspunkte bereits bei der Zuordnung des Personals zu berücksichtigen. Die Argumente betreffen unterschiedliche Fallgruppen:

Das erste Argument gilt für einen neuen Einsatz von Überhang-Beschäftigten. Hier erscheint es praktisch wenig sinnvoll, Beschäftigte dem Überhang zuzuordnen, wenn schon im Vorhinein davon auszugehen ist, dass sie aus dem Überhang nur sehr eingeschränkt für neue Einsätze verfügbar sind. Solche Beschäftigte stünden ihrer alten Dienststelle faktisch weiterhin als Mitarbeiter zur Verfügung. Damit würde der Druck auf die Dienststellen vermindert, sich auf einen verkleinerten Personalbestand mittels Aufgabenkritik einzustellen, und der Erfolg des Personalkonzeptes in Frage gestellt.

Hinsichtlich der für einen neuen Einsatz von Überhangpersonal geltenden und von daher mitbestimmungspflichtigen Kriterien wird das Finanzministerium beauftragt, eine Dienstvereinbarung mit dem HPR FM auszuhandeln. In die Verhandlungen müssen die Gleichstellungsbeauftragten und sollen die Schwerbehindertenvertretungen sowie die Personalvertretungen anderer Häuser in geeigneter Weise einbezogen werden und Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Die Regelungen bedürfen der abschließenden Zustimmung des Kabinetts. Wegen der Kriterien für einen neuen Einsatz von Überhang-Beschäftigten sollen zuvor konkrete Erfahrungen gesammelt werden.

Das zweite Argument betrifft die Überleitung der Beschäftigten, die mit zukünftig von den Kommunen wahrzunehmenden Aufgaben betraut sind²⁰. Für die Personalisierung dieser Beschäftigten verweist der Regierungsentwurf zum Personalübergangsgesetz (PersÜG M-V) auf die Kriterien, die für die Zuordnung von Beschäftigten zum Überhang zur Anwendung kommen sollen (Gesetzesbegründung zu II Personalisierung der betroffenen Beschäftigten, LT-Drs. 4/1739, S. 12). In der Fallgruppe der zu kommunalisierenden Beschäftigten könnte es ermessensfehlerhaft sein, leistungsschwächere, aber mobile(-re) Beschäftigte dem Überhang zuzuordnen und leistungstärkere, aber mit deutlichen Mobilitätseinschränkungen ver-

²⁰ nicht mehr relevant durch Urteil des Landesverfassungsgerichts vom 26.07.2007, Az. 9-17/06

sehene Beschäftigte in der Kernverwaltung in Aufgabenbereichen zu belassen, die später zu kommunalisieren sind. Denn bei der innerhalb des Kernbereichs vorzunehmenden Zuordnung von Beschäftigten zu Aufgaben, die beim Land verbleiben, bzw. zu den Aufgaben, die kommunalisiert werden sollen, würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr berücksichtigt werden, die vorher dem Überhang zugeordnet wurden.

Sowohl im Interesse eines möglichst disponiblen neuen Einsatzes von Überhangbeschäftigten als auch mit Rücksicht auf eine möglichst problemlose Überleitung der mit zukünftig zu kommunalisierenden Aufgaben befassten Beschäftigten erscheint es daher sinnvoll, soziale Aspekte nicht erst in der Phase personalwirtschaftlicher Maßnahmen, sondern bereits bei der Zuordnung des Personals zu Regelaufgaben und zum Überhang zu berücksichtigen.

Zusammenfassend ist das Finanzministerium der Auffassung, dass die hier vorgeschlagene Kombination von Zuordnungsmaßstäben nach den entscheidenden Gesichtspunkten:

- Transparenz/Vermeidung von Willkür,
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit von Regel- und Überhangbeschäftigten,
- Vermeidung einer Stigmatisierung und dadurch bessere Vermittelbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Überhang

am besten geeignet ist.

Bei einer Zuordnung zum Überhang allein nach dem Leistungsprinzip wäre demgegenüber nicht nur mit einer unvermeidbaren anfänglichen Irritation in der Belegschaft zu rechnen, sondern eine fortdauernde Stigmatisierung der Überhang-Beschäftigten zu befürchten. In den Dienststellen käme es zu folgender Situation: Weniger, dafür die leistungsstärksten Beschäftigten würden die Regelaufgaben erledigen. Die leistungsschwächsten und deshalb dem Überhang zugeordneten Beschäftigten würden bis zu einem anderweitigen neuen Einsatz in ihren Dienststellen verbleiben. Damit diese Beschäftigten, wie im Personalkonzept vorgesehen (Ziff. 4.4.4, S. 24) spätestens 6 Wochen nach Personalisierung tatsächlich disponibel sind, müsste eine neue Geschäftsverteilung vorbereitet sein, die sie von bisherigen Verantwortlichkeiten entbindet. Dies könnte zu Spannungen innerhalb der Belegschaft führen.

Wenn dagegen die Zuordnung zum Überhang einmal aufgrund einer systematisch vorgenommenen Aufgabenkritik erfolgt und zum anderen eine erforderliche Auswahl zwar nach dem Leistungsprinzip vorgenommen wird, aus dem Verfahren aber neben den gewählten Interessenvertretern weitere Personen nach sozialen mobilitätsbezogenen Kriterien ausgewählt werden, wird die Zusammensetzung des Überhangs heterogener.

Damit wird das Zuordnungsverfahren selbst, ein einstweiliges Zusammenbleiben von Regel- und Überhangbeschäftigten in den Dienststellen sowie ein Nachrücken auf Regelstellen aus dem Überhang und letztlich die Umsetzbarkeit der Personalstrukturreform insgesamt erleichtert und die erforderliche Vorkehrung für eine reibungslose Kommunalisierung²¹ getroffen.

²¹ nicht mehr relevant durch Urteil des Landesverfassungsgerichts vom 26.07.2007, Az. 9-17/06....

3.5 Geschützte Personen

a) Gewählte Interessenvertreter

Ausgenommen von einem im Rahmen der Zuordnung zum Überhangbereich erforderlichen Auswahlverfahren werden die gewählten Interessenvertreter wie die Personalratsmitglieder, die Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsververtretung²²), die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und deren Stellvertreterin/Stellvertreter.

Der Schutz der Interessenvertreter vor Abordnung und Versetzung gem. § 40 Abs. 2 PersVG M-V (gilt über Verweis der Spezialgesetze für alle Interessenvertreter) greift nicht bei der Zuordnung zum Überhangbereich, weil es sich dabei um keine Personalmaßnahme, sondern um eine rein haushaltsrechtliche Entscheidung handelt (LAG Berlin, Urt. v. 12.5.2000, Az: 19 Sa 2739/99). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschl. v. 15.7.2004 – 6 P 15.03, vgl. ZfPR Heft 3/2005 S. 66 ff.) greift der Schutz nach § 40 Abs. 2 PersVG M-V auch nicht bei Abordnung oder Versetzung als Folge eines Organisationsneuzuschnitts und damit auf Grund organisatorischer Maßnahmen. Die aktuelle Rechtslage schützt vor zielgerichteten Personalmaßnahmen gegen den gewählten Interessenvertreter, damit er ungestört sein Ehrenamt ausüben kann.

Dabei werden die gewählten Interessenvertreter der Belegschaft während ihrer Amtszeit generell nur davor geschützt, gegen ihren Willen abgeordnet oder versetzt zu werden. Dies gilt auch für die Stellvertreter gem. § 40 Abs. 4 PersVG M-V nach dreimaliger vertretungsweiser Tätigkeit.

Im Interesse einer möglichst weitgehenden Disponibilität der Überhangbeschäftigten und zur Vermeidung von Auseinandersetzungen bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen sollen die Interessenvertreter während der Umsetzung der Personalstrukturreform jedoch nicht erst bei der konkreten Versetzungs- oder Abordnungsentscheidung (so die geltende Rechtslage), sondern schon bei einer im Rahmen eines Auswahlverfahrens erfolgenden Zuordnung zum Überhangbereich geschützt werden. Dieser Schutz endet mit Wegfall des Ehrenamtes.

Dort, wo aus der Zusammenlegung von Landesbehörden eine neue organisatorische Einheit mit der Vorgabe der Kostendeckung bzw. einer Rechnung nach kaufmännischen Grundsätzen entstanden ist, wird dieser erweiterte Schutz auf die pflichtig zu wählenden Interessenvertreter begrenzt. Er würde somit nicht die Interessenvertreter erfassen, die aufgrund von Verselbständigungsbeschlüssen i.S.d. § 8 Abs. 2 PersVG M-V gewählt wurden.

Die in dieser Weise geschützten Interessenvertreter können unwiderruflich und dauerhaft schriftlich gegenüber der Dienststelle auf den Schutz vor der Zuordnung zum Überhangbereich verzichten. Eine solche Erklärung kann aber nur bis zum Abschluss eines laufenden Auswahlverfahrens abgegeben werden.

In den erweiterten Schutzbereich für die Interessenvertreter werden die Stellvertreter nur dort einbezogen, wo diese Ehrenämter in den Dienststellen jeweils nur von einer Person wahrgenommen werden.

Da eine Änderung des Personalvertretungsgesetzes z. Z. weder geplant ist, noch rechtzeitig umsetzbar wäre, bleibt es für die übrigen Ersatzmitglieder bei der geltenden Rechtslage, d.h. sie sind nicht vor einer Zuordnung zum Überhang geschützt, vor einem neuen Einsatz ist

²² Hierbei dürfte es sich bei einer Zuordnung zum Überhang um einen eher theoretischen Fall handeln.

allerdings zu prüfen, ob dieser mit dem Ehrenamt vereinbar ist. In der Regel wird ein neuer Einsatz nur mit dem Einverständnis der Ersatzmitglieder geplant werden können.

Bei erforderlichen Auswahlverfahren werden somit von einer Zuordnung zum Überhangbereich ausgenommen:

- die Gleichstellungsbeauftragte (§ 12 Abs. 12 Satz 4 GIG M-V i.V.m. § 40 PersVG M-V) und ihre Stellvertreterin,
- Mitglieder der Personalvertretung (§ 40 Abs. 2 PersVG M-V),
- Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung (§ 53 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 40 PersVG M-V²³),
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (§ 96 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 40 PersVG M-V) und ihre Stellvertreterin/ihr Stellvertreter.

b) Beschäftigte, die aufgrund sozialer Kriterien Mobilitätsbeschränkungen aufweisen

Mit den AGen HPR und ÖPR sowie der AG GI i.Gr. und der AG SV wurden soziale Kriterien abgestimmt, nach denen Beschäftigte aus einem Auswahlverfahren für den Überhang ausgenommen werden (Anhang 1). Bei den Kriterien liegt der Schwerpunkt auf Einschränkungen in Bezug auf die räumliche Mobilität der Beschäftigten.

Im Einvernehmen mit der Interessenvertretung kann die Ausnahme aufgrund von sozialen Kriterien auch im Ergebnis des Zuordnungsprozesses sichergestellt werden, wenn dabei die erforderliche Transparenz des Zuordnungsverfahrens gewahrt bleibt.

Der Anteil der nach diesen Kriterien aus einem Auswahlverfahren ausgenommenen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten einer Dienststelle darf maximal 5 % betragen.

Dort, wo keine wesentlichen Organisationsneuzuschneide vorgesehen sind, kann dieser Anteil von den Dienststellen im Einvernehmen mit ihren Personalvertretungen auf bis zu 10 % angehoben werden, jedoch nur soweit, dass die zahlenmäßig erforderliche Überhangzuordnung trotz Ausnahmeregelungen noch gewährleistet werden kann.

Sofern schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen aG, H, BI und GI sowie B oder einem GdB ab 80 im Rahmen einer Zuordnung in Folge von Aufgabenkritik dem Regelbereich zugeordnet wurden, können sie auf die 5 bzw. 10 %-Quote angerechnet werden.

Für die Zuordnung gelten die konkreten Verhältnisse der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Zuordnungsentscheidung. Dies schließt nicht aus, dass später im Einzelfall Entwicklungen eintreten, die einer konkreten Vermittlung von Beschäftigten aus dem Überhang entgegenstehen.

Das Finanzministerium wird beauftragt, hinsichtlich des Fragebogens zur Erfassung der sozialen Kriterien die Zustimmung des HPR FM einzuholen.

²³ Hierbei dürfte es sich um einen eher theoretischen Fall handeln.

c) Beschäftigte, die dem Überhang bereits zugeordnet waren

Neufassung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 3

Beschäftigte, die als Personalüberhang auf eine unbefristete freie Stelle im Kernbereich versetzt wurden, können nicht nochmals dem Überhang zugeordnet werden. Dies gilt auch dann, wenn die besetzte Stelle in einer späteren Stufe der Personalstrukturreform als Überhangstelle ausgewiesen wird.

alt: Beschäftigte, die im Zuge der Umsetzung des Personalkonzeptes 2004 bereits einem Überhangbereich zugerechnet und im Anschluss dauerhaft auf eine Regelstelle bei einer anderen Beschäftigungsbehörde versetzt wurden, können nicht nochmals in den Überhang gemeldet werden.

d) unbillige Härte

Eine Meldung als Überhangpersonal soll ferner unterbleiben, wenn sie aufgrund von besonders außergewöhnlichen Umständen des Einzelfalls eine unbillige Härte wäre.

Die Entscheidung hierüber obliegt ressortübergreifend einer paritätisch besetzten Schlichtungsstelle im Finanzministerium. Die Anerkennung eines Härtefalls ist einvernehmlich zu treffen.

3.6 Ersatzzuordnung

Sofern unter Berücksichtigung der Ausnahmekriterien die erforderliche Anzahl von Beschäftigten für die Zuordnung zum Überhangbereich nicht erbracht werden kann bzw. schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen aG, H, BI und GI sowie B oder einem GdB ab 80 im Wege der Aufgabenkritik dem Überhang zugeordnet wurden, sind in entsprechender Anzahl Ersatzpersonen zu benennen. Die Auswahl der Ersatzperson ist aus dem Kreis derjenigen zu ermitteln,

- die der gleichen Besoldungs-/Vergütungs-²⁴/Lohngruppe²⁵ (**BEL**) angehören, wie eine zu ersetzende Person,
- deren Aufgaben von einer zu ersetzenden Person übernommen werden können (Erfüllung der Stellenanforderungen) und
- die nicht unter eine der vorgenannten Ausnahmeregelungen fallen.

3.7 Auswahlverfahren

Bei der Auswahl zwischen mehreren für die Zuordnung zum Personalüberhang in Betracht kommenden Beschäftigten steht dem Dienstherrn/Arbeitgeber die Ausübung seines Ermessens zu (VG Berlin, Urt. v. 29.9.2004 – Az: 5 A 210.04. VG, nicht rechtskräftig).

²⁴ neu: Entgeltgruppe

²⁵ neu: Entgeltgruppe

In Anbetracht der unter Ziff. 3.5 benannten Ausnahmetatbestände soll eine erforderliche Auswahl unter den verbliebenen Beschäftigten in der Regel allein nach dem Leistungsprinzip erfolgen. Hier greifen dieselben Gesichtspunkte wie bei einem regulären Personalauswahlverfahren, so dass jeweils der leistungsstärkere Beschäftigte im Kernbereich verbleibt.

Für Beschäftigte nach dem Manteltarifvertrag MTW kann die Auswahl hilfsweise aufgrund des Alters der Beschäftigten erfolgen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung von einer Zuordnung ausgenommen.

Bei Auswahl zwischen einem Beschäftigten mit und einem Beschäftigten ohne Schwerbehinderung/Gleichstellung ist bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung der schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte von einer Zuordnung auszunehmen.

Das gesamte Zuordnungsverfahren ist im Anhang 3 graphisch dargestellt.

3.8 Anrufung der Schlichtungsstelle

Ergänzung gemäß Ziffer 1 der Dienstvereinbarung „Ergänzende Regelungen zur Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005 (UPK) vom 06.10.2006

1. Im Finanzministerium wurde bei dem zentralen Personalmanagement (PeM) die Zentrale Schlichtungsstelle Personalzuordnung (ZeSPo) gebildet.
2. Die Verwaltungsvorschrift „Einrichtung der Zentralen Schlichtungsstelle Personalzuordnung“ wurde erlassen und ist am 7. Juni 2006 in Kraft getreten.
3. Mit der Mitteilung über die Überhang-Zuordnung erhält der Beschäftigte durch seine personalführende Dienststelle einen Hinweis dazu, welche Interessenvertretungen (Bezeichnung, Adresse) innerhalb der Monatsfrist im konkreten Fall zur Anrufung der Schlichtungsstelle befugt sind.

4 Erfassung und Vermittlung

4.1 Vorrang der Vermittlung von Beschäftigten aus dem Personalüberhang

Allein die Überhangzuordnung hat keinen Einfluss auf den Status der betroffenen Beschäftigten (s. LAG Berlin, Urt. v. 12.5.2000, Az. 19 Sa 2739/99 sowie VGH Kassel, Beschl. v. 27.9.2004, Az.: 1 TG 2282/04). Status-berührend kann eine Änderung des konkret-funktionalen Amtes bzw. der konkreten Arbeitsaufgabe für die dem Überhang zugeordneten Beschäftigten sein.

Beamte sind (ohne Status-Eingriff) grundsätzlich mobiler.

Solange den Beschäftigten im Personalüberhang zumutbare neue Einsatzfelder nicht angeboten werden können, verbleiben die Beschäftigten in ihren bisherigen Dienststellen. Vorrangig sollen Mitarbeiter aus dem Personalüberhang auf dauerhafte Stellen vermittelt werden, die in ihrer Bewertung der BEL des Beschäftigten gleichwertig sind.

Hinsichtlich der Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes und der besondere Mitwirkungspflichten für Tarifmitarbeiter wird auf § 8 TV M-V 2004 (Anhang 4) verwiesen.

Es ist ein Anliegen der Landesregierung, dass der Wechsel der Einsatzfelder von den Betroffenen als Chance gesehen und genutzt wird. Daher werden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen sollen.

Ziel ist es im Übrigen, nach Möglichkeit eine Vermittlung innerhalb der jeweiligen Region vorzunehmen.

Überhangbeschäftigten, die sich bei einem Projekt- oder sonstigen Einsatz nachweislich besonders bewährt haben, wird bei sonst gleicher Eignung, Leistung und Befähigung ein Vorrang bei der Vermittlung auf Stellen im Kernbereich eingeräumt.

4.2 Erfassung der Überhangbeschäftigten

Die Erfassung der Personaldaten von Beschäftigten aus dem Personalüberhang erfolgt auf einem Personalerfassungsbogen (Anhang 2)²⁶.

Zu beachten ist, dass Ziffer 6 des Personalerfassungsbogens auf Angaben der Beschäftigten beruht, die nicht Bestandteil der Personalakte sind. Die Angaben sind freiwillig und helfen dem PeM, auf die Verwendungswünsche der Beschäftigten besser eingehen zu können.

Die Geschäftsbereiche übermitteln die erforderlichen Daten der dem Personalüberhang zugeordneten Beschäftigten dem PeM. Um eine möglichst lückenlose Erfassung sicherzustellen, ist es notwendig, dass die ausgefüllten Personalerfassungsbögen der Beschäftigten aus dem Personalüberhang über die Personalverantwortlichen der Dienststellen an das PeM geleitet werden. Die Kenntnisnahme der Personalverantwortlichen wird auf dem Personalerfassungsbogen dokumentiert²⁷.

²⁶ Mit Einführung der PeM-Datenbank auf elektronischem Weg.

²⁷ Dieses gilt unabhängig von der Einführung der PeM-Datenbank weiter.

Lehnt ein Beschäftigter aus dem Personalüberhang es ab, den Personalerfassungsbogen auszufüllen, trägt die Personaldienststelle die Grunddaten (Ziffer 1 bis 5) in den Personalerfassungsbogen in eigener Zuständigkeit ein und leitet ihn dann an das PeM weiter.

Nach Eingang der ausgefüllten Personalerfassungsbögen beim PeM erhalten die Überhangbeschäftigten eine Empfangsbestätigung, in der ihre Ansprechpartner angegeben sind.

4.3 Personalvermittlung

Die Vermittlung kann nur erfolgreich sein, wenn auch das Überhangpersonal mitwirkt. Dies betrifft die Bereitschaft zu geistiger und räumlicher Mobilität und die Bereitschaft, sich weiter zu qualifizieren. Die Vermittlung setzt die Grundbereitschaft bei den Überhangbeschäftigten voraus, eine neue Tätigkeit aufzunehmen.

Je nach Umfang des tatsächlich ressortübergreifend zu vermittelnden Überhangs kann es erforderlich werden, regionale Vermittlungsstellen einzurichten. Durch einen engen Kontakt zu den dem Überhang zugeordneten Beschäftigten könnten die Vermittlungschancen erhöht sowie regionale Besonderheiten besser berücksichtigt werden.

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt IV, Ziffer 1

Es ist ... vorgesehen, dass das PeM im Vorfeld der individuellen Erstellung von Einsetzbarkeits- und Erwartungsprofilen eine generelle Einstiegsberatung für Überhangbeschäftigte anbietet.

Nach der Meldung des Überhangpersonals nimmt das PeM umgehend Kontakt mit den Beschäftigten auf, um ein individuelles Erwartungs- und Einsetzbarkeitsprofil des Beschäftigten zu erarbeiten.

Das Erwartungsprofil enthält die Wünsche der Beschäftigten nach Veränderung, Tätigkeits-erweiterung oder Qualifikation, die bei einem zukünftigen Einsatz berücksichtigt werden sollten.

Zur Erstellung des Einsetzbarkeitsprofils werden gemeinsam mit den Betroffenen dessen individuelle Bereitschaft zur Veränderung (z.B. Mobilität), objektive Hinderungsgründe, die Einsatz und Veränderungsmöglichkeiten einschränken, sowie persönliche Fähigkeiten (z.B. Sprach- und EDV-Kenntnisse) erörtert.

So können beispielsweise bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten, die in den Personalüberhang gemeldet werden, Gründe erfasst werden, die einen Wechsel des Dienstortes einschränken.

In Einzelfällen kann durch das PeM im Rahmen der Betreuung vor Ort überprüft werden, ob Krankmeldungen, Angaben zu Mobilitätseinschränkungen o.ä. nachvollziehbar sind und weitere Vermittlungsmaßnahmen erfolgversprechend erscheinen oder ob ein Hinweis auf eine vermutete fehlende Bereitschaft zur Mitwirkung an die personalführende Dienststelle angebracht erscheint.

Aufgrund der Personalerfassungsbögen bzw. der Erwartungs- und Einsetzbarkeitsprofile für das Überhangpersonal vermittelt das PeM die Beschäftigten auf Stellen für Regel- oder Projektaufgaben, in Qualifizierungsmaßnahmen sowie sonstige Einsätze. Bevor den bedarfsmeldenden Dienststellen Vermittlungskandidaten benannt werden, erfolgt eine Information des betroffenen Beschäftigten.

Sofern der Überhangbeschäftigte Vermittlungsangebote ohne sachlichen Grund nicht wahrnimmt, wird seitens der Dienststelle auf Hinweis des PeM ein entsprechender Vermerk in seine Personalakte aufgenommen. Es können sich disziplinarische bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben.

4.4 Berücksichtigung von Veränderungswünschen von Beschäftigten aus dem Kernbereich

Im Gegensatz zum bisherigen Verfahren werden Beschäftigte der Landesverwaltung, die nicht dem Personalüberhang zugeordnet sind und aus persönlichen Gründen eine andere Verwendung suchen, nicht mehr durch das PeM auf freie Stellen vermittelt. Durch die Veröffentlichung der landesverwaltungsinternen Ausschreibungen im Landesintranet LOTSE haben diese Beschäftigten die Möglichkeit, sich über jede freie Stelle eigeninitiativ zu informieren und sich ggf. zu bewerben.

Das PeM unterstützt jedoch weiterhin Tauschwünsche ohne BEL-Gewinn von Beschäftigten, die aus persönlichen Gründen eine andere Verwendung anstreben. Diese Beschäftigten können sich weiterhin beim PeM registrieren lassen, indem sie den Personalerfassungsbogen in den Ziffern 1 bis 6 ausfüllen und dem PeM²⁸ zuleiten. Die entsprechenden Dienststellen erhalten quartalsweise eine Übersicht über die an einem Personaltausch interessierten Beschäftigten aus der Landesverwaltung. Sofern eine Dienststelle Interesse an der Übernahme eines Tauschwilligen äußert, kann die Suche nach einem geeigneten Tauschpartner in dieser Dienststelle durch das PeM über eine entsprechende Abfrage in LOTSE²⁹ unterstützt werden.

4.5 PeM-Datenbank

Die Vermittlung erfolgt automationsgestützt.

Für die erweiterten Notwendigkeiten des internen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Personalstrukturreform wird beim PeM eine Datenbank eingerichtet³⁰, die aus zwei Teilbereichen besteht:

In einem Bereich werden die Daten der zu vermittelnden Personen aus dem Personalerfassungsbogen, in einem anderen Bereich die gemeldeten Einsatzbereiche erfasst. Die Datenbank soll es ermöglichen, die Angaben zu beiden Bereichen miteinander abzugleichen, und somit die Suche nach geeigneten neuen Einsätzen zu unterstützen.

²⁸ auf elektronischem Wege (PeM-Datenbank)

²⁹ Beschäftigungsangebote werden jetzt über die PeM-Datenbank veröffentlicht. Ein entsprechender Link zur Datenbank ist in LOTSE/Ressortübergreifend/Personalmanagement hinterlegt.

³⁰ Die PeM-Datenbank wurde Ende Mai 2007 eingerichtet.

Auf Anfrage können die gemeldeten Beschäftigten von PeM jederzeit einen Ausdruck mit den von ihnen erfassten Daten erhalten.

Anhand der erfassten Daten können Auswertungen vorgenommen und Statistiken erstellt werden.

Das Finanzministerium wird beauftragt, in Bezug auf die Datenbank und den Personalerfassungsbogen eine Dienstvereinbarung mit dem HPR FM³¹ abzuschließen sowie die erforderlichen Abstimmungen mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz³² vorzunehmen. In diesem Zusammenhang soll den personalführenden Dienststellen ein Leserecht für die Datenbank eingeräumt werden³³.

³¹ Die Dienstvereinbarung wurde am 23.05.2007 geschlossen.

³² Die Abstimmung ist erfolgt.

³³ Die Leserechte wurden eingerichtet.

5 Neuregelungen des Stellenbesetzungsverfahrens

5.1 Ziel von Neuregelungen des Stellenbesetzungsverfahrens

Das Stellenbesetzungsverfahren soll folgenden Anforderungen gerecht werden:

- Schnellstmögliche Auflösung des Personalüberhanges durch Vermittlung auf freie Stellen im Kernbereich,
- Gewährleistung von Chancengleichheit und Bestenauslese,
- Berücksichtigung der Veränderungsbestrebungen von Beschäftigten, die nicht dem Personalüberhang zuzuordnen sind,
- Sicherstellung einer geordneten Personalentwicklung, auch hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten.

Diesen teilweise gegenläufigen Ansprüchen wird ein dreistufiges Stellenbesetzungsverfahren am besten gerecht.

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt IV, Ziffer 2 (3)

Dienststellen richten sich auf Nachbesetzung durch Überhangkräfte ein.

Dienststellen gehen bei einer zu besetzenden Stelle zumeist nach wie vor davon aus, dass für die Besetzung die gleichen Anforderungen benannt werden können, wie für eine Ausschreibung auf dem freien Markt. Diese Erwartung ist während der Umsetzung eines Personalabbaukonzeptes in der Regel nicht realistisch und wird den Überhangbeschäftigten nicht gerecht.

Es wird deshalb zukünftig darauf ankommen, dass

- Stellenausschreibungen möglichst allgemein gehalten werden,
- Überhangkräfte zunächst erprobt und durch ihre neuen Vorgesetzten besonders eingeführt werden und im Bedarfsfall
- PeM besondere Nachqualifizierungsbedarfe, wie z.B. im Bereich sozialer Kompetenzen mitgeteilt und gemeinsam nach einer bestmöglichen Bedarfsdeckung gesucht wird.

5.2 Bisherige PKS-Verfahrensregelungen

Folgende Kabinettsbeschlüsse werden aufgehoben:

- „Konzept zur Errichtung einer Personalkoordinierungsstelle für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern“ (Vorlage IM 5/02) vom 15. Januar 2002
- „Konzept zur Erweiterung der Aufgabenstellung einer ressortübergreifenden Personalkoordinierungsstelle für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern“ (Vorlage IM 150/02 neu + Austauschseiten) vom 11. Februar 2003
- „Maßnahmen zur Umsetzung des PKS-Erfahrungsberichtes“ (Vorlage IM 133/04 + Austauschseiten) vom 5. Oktober 2004

Der Beschluss der Staatssekretärsrunde zur „Erweiterung der Aufgabenstellung einer ressortübergreifenden Personalkoordinierungsstelle für den Bereich der Landesverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ (Vorlage IM 104/03) vom 3. September 2003 wird aufge-

hoben. Ausgenommen wird Ziffer 1 des Beschlusses zu den „Grundsätze(n) für die Anforderungen landesinterner Ausschreibungen“, die fortgilt (Anhang 6).

5.3 Geltungsbereich

Die ressortübergreifende Vermittlungsfunktion des PeM gilt für alle Beschäftigten im Landesdienst (Beamte, Angestellte und Arbeiter) mit Ausnahme der Beamten im Sinne des § 40 Abs. 1 Landesbeamtengesetz und der ihnen gleichgestellten Angestellten sowie der Abteilungsleiter der obersten Landesbehörden.

Ergänzung gemäß Ziffer 2 der Dienstvereinbarung „Ergänzende Regelungen zur Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005 (UPK) vom 06.10.2006

Das PeM-Vermittlungsverfahren gilt ferner nicht für die Beschäftigten im Leitungsbereich der obersten Landesbehörden. Dazu gehören je Haus ein Büroleiter, ein Pressereferent, zwei Koordinierungsreferenten und zwei Vorzimmerkräfte.

Die Ausnahme vom PeM-Vermittlungsverfahren für die zwei Koordinierungsreferenten gilt nur einmal pro Legislaturperiode. Im Falle der Einstellung von externen Koordinierungsreferenten ist das Arbeitsverhältnis zu befristen.

Darüber hinaus gehende Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Finanzministeriums.

Die Mitglieder der Landesregierung sind weiterhin selbst für die ihnen unmittelbar unterstellten Referenten mit befristeten Arbeitsverträgen zuständig.

Das Vermittlungsverfahren des PeM umfasst die Besetzung von freien und freiwerdenden Stellen sowie Einstellungen aufgrund besonderer Ermächtigungen im Sachhaushalt im Bereich der Staatskanzlei, der Landesministerien und ihrer nachgeordneten Dienststellen.

Ausgenommen hiervon sind Stellen im

- Hochschuldienst in Lehre, Wissenschaft, Kunst und Forschung,
- Schuldienst, soweit vom Lehrpersonalkonzept erfasst, einschließlich Schulaufsicht und pädagogischem Personal des L.I.S.A.,
- Polizeivollzugsdienst sowie
- Forstdienst (höherer Forstdienst, gehobener Forstdienst und Waldarbeiter, die dem MTW unterfallen).

Sofern in den vorbenannten Bereichen Stellen der allgemeinen Verwaltung zu besetzen sind, werden sie in das Vermittlungsverfahren des PeM einbezogen. Dies gilt auch für Stellen, die durch Dritte mitfinanziert werden.

Bisher waren auch der Justizdienst und die Steuerverwaltung von Regelungen zur ressortübergreifenden Personalvermittlung ausgenommen. In beiden Bereichen sind zwar in erheblichem Umfang Spezialausbildungen erforderlich, dennoch sollen sie nicht mehr generell ausgenommen bleiben. Vielmehr soll auch hier der Versuch unternommen werden, die Vermittlungschancen von Überhangbeschäftigten in intensiver Abstimmung zwischen den beteiligten Ressorts und dem PeM zu erhöhen und dafür geeignete Kontingente – auch im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen – abzustimmen. Dabei sind gesundheitliche Anforderungen z.B. für den Justizvollzugsdienst, besonders zu berücksichtigen. Für Richterinnen und Richter findet das PeM-Vermittlungsverfahren ausnahmsweise keine Anwendung.

Das PeM-Vermittlungsverfahren soll auch angewandt werden auf Stellen von institutionell geförderten Zuwendungsempfängern, deren Finanzierung zu 100% aus dem Landeshaushalt erfolgt.

Die Universitätsklinik und das Institut für Ostseeforschung (IOW) sollen - sofern nicht bereits geschehen - in eigene juristische Personen umgewandelt werden und werden daher vom Geltungsbereich des PeM-Vermittlungsverfahrens ausgenommen.

Von einer Beteiligungspflicht des PeM sind weiterhin ausgenommen:

- die Einstellung von Anwärtern und Auszubildenden zum Zweck der Ausbildung sowie
- die Ausbildung von Referendaren.

Die Landtagsverwaltung, der Landesrechnungshof sowie die Kommunalen Körperschaften des Landes Mecklenburg-Vorpommern und die vom Geltungsbereich ausgenommenen Bereiche können sich der Vermittlungsdienste des PeM bedienen. Entsprechendes gilt für die Hochschulklinika Greifswald und Rostock sowie sonstige in eigene juristische Personen umgewandelte frühere Landesbehörden.

5.4 Stellenbesetzungsverfahren

5.4.1 Stufe 1 – Ressortinterne Prüfung

Ohne Einschaltung des PeM können die Ressorts in eigener Zuständigkeit gezielte Personalmaßnahmen, Interessenbekundungsverfahren oder die Übernahme von Beschäftigten aus ihrem Personalüberhang auf Stellen des Kernbereiches vornehmen, wenn diese Maßnahmen keine unmittelbaren oder mittelbaren Auswirkungen auf die Besoldung / das Entgelt / den Lohn des Beschäftigten haben.

Kann eine Wiederbesetzung der Stelle durch Überhangpersonal des eigenen Geschäftsbereichs ohne BEL-Gewinn erreicht werden, so sind dem PeM der Name und die Besoldung / das Entgelt / der Lohn des Beschäftigten sowie das Aufgabengebiet und die Bewertung der mit ihm besetzten Stelle anzuzeigen.

5.4.2 Grundsätze für die Beteiligung des PeM

Sofern eine ressortinterne Nachbesetzung ohne BEL-Gewinn nicht erfolgt, ist die Stelle dem PeM zu melden. Nachgeordnete Dienststellen melden ihre besetzbaren Stellen über die jeweilige oberste Landesbehörde, die Hochschulen beteiligen das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur nachrichtlich.

Hierzu wird dem PeM eine publizierbare Stellenausschreibung gemäß den „Grundsätze(n) für die Anforderungen landesinterner Ausschreibungen“ (s. Anhang 6) zugeleitet.

Das PeM unterstützt auch die frühzeitige Einarbeitung und Qualifizierung von Beschäftigten aus dem Personalüberhang auf Stellen, die perspektivisch frei werden, durch Ausschreibungen.

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt IV, Ziffer 2 (1) und (2)

Vorrangiges Ziel von Qualifizierungsmaßnahmen ist es, Beschäftigte im Überhang die Rückkehr auf eine Kernstelle zu ermöglichen. Die Maßnahmen orientieren sich dabei stets an den Anforderungen der freien Dienstposten.

Die Überhangvermittlung kann zukünftig vor allem in folgender Weise verbessert werden:

(1) Die Ressorts melden PeM frühzeitig frei werdende Kernstellen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass PeM möglichst früh über frei werdende und möglicherweise nicht ressortintern nachbesetzbare Kernstellen informiert wird, damit die Chance besteht, Überhangbeschäftigte für diese Stellen gezielt zu qualifizieren. Als Qualifizierungsmaßnahmen kommen z.B. Fortbildungslehrgänge, der Erwerb von Zusatzqualifikationen oder auch Umschulungsmaßnahmen in Betracht. Diese Qualifizierungsmaßnahmen sollten vorrangig an der FHöVPR in Güstrow stattfinden, bei Bedarf kann aber auch auf andere Bildungsträger zurückgegriffen werden.

(2) PeM vermittelt Überhangqualifizierung.

Sofern PeM neue Einsatzgebiete für Überhangkräfte frühzeitig gemeldet werden, kann durch PeM eine bedarfsgerechte Qualifizierung vermittelt werden.

Um das ressortübergreifende Stellenbesetzungsverfahren transparent zu gestalten, veröffentlicht das PeM generell jede Stellenausschreibung in LOTSE³⁴. Die Dienststellen sind verpflichtet, die Ausschreibung auch denjenigen Beschäftigten in geeigneter Form zugänglich zu machen, die keinen Zugang zum Intranet haben.

Zu statistischen Zwecken werden die bei den Dienststellen eingehenden Bewerbungen auf einem durch das PeM bereitzustellenden Formblatt erfasst und dem PeM innerhalb einer Woche nach Bewerbungsende zugeleitet. Auf Anfrage wird der Dienststelle darüber hinaus, sofern rechtlich möglich, eine Liste der Überhangbeschäftigten übermittelt, die nach den in der Datenbank erfassten Merkmalen zwar grundsätzlich in Betracht kämen, sich aber nicht beworben haben.

Die bedarfsmeldende Dienststelle hat im Zuge des Stellenbesetzungsverfahrens u.a. die Berücksichtigung personal- sowie personalvertretungsrechtlicher Belange, insbesondere hinsichtlich der Chancengleichheit von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen sowie der Ziele der Frauenförderung, sicherzustellen.

5.4.3 Stufe 2 – Ausschreibung für den Personalüberhang ohne BEL-Gewinn

Nach Meldung an das PeM wird die Stelle zunächst ressortübergreifend für die Beschäftigten aus dem Personalüberhang ohne BEL-Gewinn ausgeschrieben. Durch die vorgenommene Begrenzung des Bewerberkreises wird dem Ziel des schnellstmöglichen Abbaus des Überhangs sowie dem höheren Rechtsschutzinteresse dieser Beschäftigten an einer Vermittlung in den Kernbereich gegenüber dem Interesse von Regelbeschäftigten, die den Dienstposten/Arbeitsplatz „nur“ wechseln wollen, Rechnung getragen.

³⁴ Die Veröffentlichung erfolgt in der PeM-Datenbank. Der Zugang zur PeM-Datenbank erfolgt über LOTSE/Ressortübergreifend/Personalmanagement

Parallel zum Ausschreibungsverfahren tritt das PeM mit geeigneten Beschäftigten aus dem Personalüberhang, die in der PeM-Datenbank geführt werden, in Kontakt.

Geeignet sind auch solche Beschäftigte aus dem Personalüberhang, die nach angemessenen Qualifikationsmaßnahmen die Aufgaben des Dienstpostens/Arbeitsplatzes wahrnehmen können.

Nach Abschluss des Ausschreibungsverfahrens übersendet das PeM der bedarfsmeldenden Personaldienststelle die Personalerfassungsbogen der in Betracht kommenden Beschäftigten.

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 6

Mitarbeiter des PeM erhalten die Möglichkeit, an Vorstellungsterminen von Überhangkräften als Zuhörer teilzunehmen. Auf diese Weise hat PeM die Möglichkeit, die Vermittlungschancen von Überhangbeschäftigten besser einzuschätzen und erforderlichenfalls gezielte Qualifizierungen anzubieten.

Bei einer erfolgreichen Vermittlung wird auf Wunsch der aufnehmenden Dienststelle zunächst eine grundsätzlich dreimonatige Abordnung mit dem Ziel der Versetzung ausgesprochen und danach endgültig über die Versetzung entschieden.

Wird eine Übernahme der durch das PeM vorgeschlagenen Beschäftigten nach dem Auswahlverfahren oder die Versetzung nach der Abordnungszeit abgelehnt, ist dies gegenüber dem PeM schriftlich zu begründen. Eine Übernahme kann nur dann abgelehnt werden, wenn die ordnungsgemäße Erledigung der dienstlichen Aufgaben durch den vorgeschlagenen Beschäftigten nicht gewährleistet werden kann und dies auch nicht durch Qualifizierungsmaßnahmen in zumutbarer Zeit erreichbar ist.

5.4.4 Stufe 3 – Landesverwaltungsinterne Ausschreibung auch mit BEL-Gewinn

Kann nachweislich eine Nachbesetzung aus dem Überhang ohne BEL-Gewinn auch unter Beteiligung des PeM nicht erreicht werden, wird die Stelle vom PeM landesverwaltungsintern für alle unbefristet Beschäftigten der Landesverwaltung und mit der Möglichkeit eines BEL-Gewinns ausgeschrieben.

Für das weitere Verfahren gelten die Ausführungen unter Ziff. 5.4.3 entsprechend.

Das Ergebnis der Stellenbesetzung (Name des ausgewählten Beschäftigten, Behörde und BEL) ist dem PeM für die Vermittlungsstatistik unverzüglich mitzuteilen.

Das Stellenbesetzungsverfahren ist im Anhang 5 graphisch dargestellt.

5.5 Sonderregelungen

Es wird davon ausgegangen, dass eine Übernahme von Überhangpersonal ohne BEL-Gewinn auf Stellen für Regelaufgaben insbesondere dort Probleme bereitet, wo das Ziel des Stellenabbaus in Konflikt mit dem Ziel einer geordneten Personalentwicklung durch mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen in den Dienststellen gerät. Vor diesem Hintergrund sollen Auseinandersetzungen zwischen Dienststellen und dem PeM auf ein Mindestmaß begrenzt und zugleich den Belegschaften und ihren Vertretungen transparente Grundsätze an die Hand gegeben werden.

Es gilt ein Verfahren zu entwickeln, das den Dienststellen größtmögliche Freiheit bei der Stellenbesetzung belässt und zugleich sicherstellt, dass 1. Überhangbeschäftigte mit höherer BEL leichter vermittelt und 2. Überhangbeamte auch auf frei werdende Stellen übernommen werden können sowie 3. kein absoluter Vorrang für ein Nachrücken von Überhangbeschäftigten auf Kernstellen und ein Ausschluss jeglicher Beförderung/Höhergruppierung bei Vorhandensein von BEL-gleichem Überhangpersonal vorgegeben wird.

Dazu werden zwei Sonderregelungen vorgeschlagen:

5.5.1 Möglichkeit der Stellenmitnahme

In Einzelfällen könnte es für die Vermittlung eines Überhangbeschäftigten mit höherer Besoldung / höherem Entgelt / höherem Lohn hilfreich sein, wenn dieser auch auf einen Dienstposten/Arbeitsplatz mit einer um eine Stufe niedrigeren Wertigkeit vermittelt werden kann und dies gleichwohl als BEL-neutrale Vermittlung gilt.

Denkbar sind auch Fälle, in denen ein Vermittlungsverfahren daran scheitern könnte, dass lediglich eine Stelle (und keine Planstelle) zur Verfügung steht, jedoch ein Beamter für die Besetzung des Arbeitsplatzes in Betracht kommt.

Haushaltsmäßig soll eine Vermittlung hier durch folgende Neu-Regelung im Haushaltsgesetz ermöglicht werden:

Das Finanzministerium wird ermächtigt, Stellen aus den Maßnahmegruppen 96 „Disponibler Überhang“ in ein anderes Kapitel desselben oder eines anderen Einzelplans umzusetzen, wenn dies den Wegfall einer vergleichbaren Stelle derselben Laufbahngruppe zur Folge hat. Die umgesetzte Stelle wird mit einem ku-Vermerk ohne Bestimmung der Voraussetzungen mit dem Ziel der Umwandlung in die wegfallende Stelle versehen, die wegfallende Stelle wird gesperrt und in Abgang gestellt.

(Ergänzung gemäß Haushaltsgesetz 2006/2007, § 8 (2e), Punkt 3 in der Fassung des Nachtragshaftsgesetzes 2007)

Unbeschadet der Bestimmungen des § 50 Landeshaushaltsordnung wird das Finanzministerium ermächtigt Stellen aus der Maßnahmegruppe 96 „Disponibler Überhang“ in ein anderes Kapitel desselben oder eines anderen Einzelplans umzusetzen, wenn dies den Wegfall einer Stelle zur Folge hat, die bis zu drei Stufen niedriger bewertet ist als die umgesetzte Stelle. Die umgesetzte Stelle wird mit einem ku-Vermerk mit dem Ziel der Umwandlung in die wegfallende Stelle bei Ausscheiden des Stelleninhabers, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2015, versehen, die wegfallende Stelle wird gesperrt und in Abgang gestellt.

5.5.2 Stellenbesetzungsverfahren mit Bonusregelung

Durch das oben dargestellte Stellenbesetzungsverfahren sind Beförderungen und Höhergruppierungen eingeschränkt. Diese ergeben sich lediglich in den Fällen, in denen eine Planstelle/Stelle nicht ausgeschöpft ist (berührt das Stellenbesetzungsverfahren nicht) sowie dort, wo die landesverwaltungsinterne Ausschreibung in Stufe 3 einen BEL-Gewinn zulässt.

Um den Geschäftsbereichen in Ausnahmefällen weitere Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsmöglichkeiten zu eröffnen, wird eine Bonusregelung in Bezug auf nachgewiesene Übernahmen von Beschäftigten aus dem eigenen oder fremden Personalüberhang eingeführt.

Ein so erwirtschafteter Bonus kann im Sinne eines Jokers für eine Ausschreibung und Besetzung von freien Dienstposten/Arbeitsplätzen mit BEL-Gewinn in der eigenen Behörde/im eigenen Geschäftsbereich ohne vorherige Suche nach einer BEL-neutralen Übernahme von Beschäftigten aus dem Überhang genutzt werden.

Ausgangspunkt für die Berechnung des Bonuswertes ist Anlage 6 des Aufstellungserlasses für den Doppelhaushalt 2006/07-Stellenplan vom 2. Februar 2005.

Je Übernahme eines Beschäftigten aus dem Personalüberhang auf eine Kernstelle wird den Geschäftsbereichen ein Viertel, für Übernahmen im Bereich der B-Besoldung ein Drittel des Personalausgabenäquivalents dieser Stelle als Bonus angerechnet.

Für Geschäftsbereiche mit einem Stellensoll von bis zu 250 werden je Übernahme eines Beschäftigten aus dem Personalüberhang auf eine Kernstelle ein Drittel, für Übernahmen im Bereich der B-Besoldung die Hälfte des Personalausgabenäquivalents dieser Stelle als Bonus angerechnet.

					Werte der Stellenvergleichsrechnung	anrechenbarer Bonus in TEUR für 2006/2007	
	BEAMTE	ANGESTELLTE		ARBEITER	TEUR p.a.	für Geschäftsbereiche mit mehr als 250 Stellen	für Geschäftsbereiche mit bis zu 250 Stellen
	BesGr.	VergGr. BAT Anl. 1a	VergGr. Kr. BAT Anl. 1b	LohnGr.		TEUR p.a.	TEUR p.a.
	1	2	3	4	5	6	7
BesOB	B6				118,04	39,35	59,02
	B5				111,89	37,30	55,95
	B4				105,39	35,13	52,70
	B3				99,72	33,24	49,86
	B2				94,31	31,44	47,16
Laufbahn hD	A16	I			90,48	22,62	30,16
	A15	Ia			81,25	20,31	27,08
	A14 ; C2	Ib			73,53	18,38	24,51
	A13hD ; C1	IIa(h)			66,83	16,71	22,28
Laufbahn gD	A13gD	IIa(g)	XIII		66,83	16,71	22,28
	A12	III	XII		60,71	15,18	20,24
	A11	IVa	XI ; X		55,7	13,93	18,57
	A10	IVb	IX		49,97	12,49	16,66
	A9gD	Va ; Vb(g)	VIII ; VII		45,09	11,27	15,03
Laufbahn mD	A9 mD	Vb(m)			45,09	11,27	15,03
	A8	Vc	VI		41,7	10,43	13,90
	A7	VIa ; VIb	Va ; V ; IV	8 ; 9	38,9	9,73	12,97
	A6	VII	III	6 ; 7	35,96	8,99	11,99
		VIII(m)		4 ; 5 ; Pkw	34,12	8,53	11,37
Laufbahn eD	A5eD	VIII(e)			33,61	8,40	11,20
	A4				32,71	8,18	10,90
	A3	IXa	II	2a ; 3	31,99	8,00	10,66
	A2	IXb	I	2	30,93	7,73	10,31
		X		1	29,43	7,36	9,81

Beispielrechnung:

Bei der Übernahme eines Mitarbeiters aus dem Personalüberhang mit der Vergütungsgruppe I BAT-O auf eine entsprechend freie Regelstelle wird der Dienststelle ein Viertel des Personalausgabenäquivalents in Höhe von 90.480 €, d.h. 22.620 € als Bonus angerechnet. Dieser Bonus kann laufbahnübergreifend zur Ausschreibung von Dienstposten im Umfang des erwirtschafteten Personalausgabenäquivalents für Beförderungen in der eigenen Behörde oder dem Ressort verwendet werden.

Nach drei Übernahmen von Beschäftigten aus dem Personalüberhang auf Regelstellen, die nach der BesGr A 16 bzw. VergGr I BAT-O bewertet sind, könnte beispielsweise eine nach BesGr. A 13 gD/ VergGr. IIa (g) BAT-O bewertete wiederbesetzbare Stelle mit BEL-Gewinn für den eigenen Geschäftsbereich ausgeschrieben werden.

Ein erwirtschafteter Bonus kann zwischen den Ressorts übertragen werden.

Wegen der Abweichung vom regulären Stellenbesetzungsverfahren bedarf die Ausschreibung einer freien Stelle mit BEL-Gewinn in der eigenen Behörde/ dem eigenen Geschäftsbereich durch Inanspruchnahme der Bonusregelung der Zustimmung des PeM.

Das Bonuskonto soll nach Möglichkeit über das Jahr ausgeglichen werden.

Das PeM kann Ausnahmen bei der Inanspruchnahme der Bonusregelung zulassen.

5.6 Sondergruppen

5.6.1 Altersteilzeitstellen

Durch Inanspruchnahme von Altersteilzeit frei werdende und intern wiederzubesetzende Stellen (siehe oben unter Ziff. 2) sollen regelmäßig durch Beschäftigte der Landesverwaltung aus dem Überhang, dem Kernbereich oder aus den Eingangskorridoren nachbesetzt werden.

Auf den Anspruch auf Aufstockungsbeiträge der Bundesagentur für Arbeit kann zugunsten der Ersparnis von Personalkosten gegenüber der Neueinstellung von Personal verzichtet werden. Diese Stellen werden gemäß dem unter Ziffer 5.4 dargestellten Stellenbesetzungsverfahren nachbesetzt.

Ziffer 4.5 des 1. Bewirtschaftungserlasses 2005 (Az. IV/200 H 1200 001 [1/05]) i.V.m. dem Kabinettsbeschluss über die Eckdaten für den Nachtragshaushalt 2003 und die Finanzplanperiode bis 2006 soll den in der Kabinettsvorlage des Innenministeriums „Zweite Änderung der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Altersteilzeit für Beamte der Landesverwaltung / Dritte Änderung der Durchführungshinweise zur Anwendung der Altersteilzeitregelungen in § 80a LBG M-V“ vorgesehenen Erleichterungen für die Gewährung von Altersteilzeit entsprechend angepasst werden³⁵.

Ebenso wird Ziffer 1.1 der Neufassung des Grundsatzerlasses zur „Altersteilzeitarbeit für Angestellte und Arbeiter in der Landesverwaltung“ vom 25. Juli 2003 (IV 130 – P 2000 – 3.4/97)

³⁵ erledigt durch: Zweite Änderung der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Altersteilzeit für Beamte der Landesverwaltung vom 23.08.2005 (AmtsBl. M-V, S. 1010)
Dritte Änderung der Durchführungshinweise zur Anwendung der Altersteilzeitregelungen in § 80a LBG M-V vom 23.08.2005 (AmtsBl. M-V, S. 1010)

derart geändert, dass erforderliche Wiederbesetzungen grundsätzlich durch unbefristet Beschäftigte der Landesverwaltung vorzunehmen sind³⁶.

5.6.2 Nicht etatfinanzierte Stellen

Nicht aus dem Landeshaushalt, sondern über Drittmittel finanzierte Stellen, insbesondere im Bereich der Hochschulen, müssen oft sehr kurzfristig nachbesetzt werden, um einen Verlust von Drittmitteln auszuschließen. Aufgrund von fachspezifischen Besonderheiten sind diese Stellen zudem häufig nicht durch vorhandenes Landespersonal besetzbar. Daher gilt für befristet zu besetzende, drittmittelfinanzierte Stellen ein verkürztes Verfahren:

Kann das PeM nicht innerhalb von 10 Arbeitstagen einen Besetzungsvorschlag unterbreiten bzw. die Benennung geeigneter Überhangbeschäftigter in Aussicht stellen, wird das PeM die Stelle zur externen Besetzung freigeben.

5.7 Einstellungskorridor

Da jede unbefristete Neueinstellung den Abbau des Personalüberhangs zeitlich verzögert, wird der Zugang von Bewerbern von außen auf einen engen Korridor für unbefristete Einstellungen beschränkt. Der Einstellungskorridor begrenzt die Zahl der externen Bewerber, die pro Jahr in der Landesverwaltung zur

- Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur durch Übernahme von vorwiegend selbst ausgebildeten Nachwuchskräften (Nachwuchskorridor) oder
- Gewinnung von Spezialisten, soweit eine landesverwaltungsinterne Nachbesetzung nicht möglich ist,

eingestellt werden können.

5.7.1 Nachwuchskorridore

Die Einstellung von jungen, qualifizierten Nachwuchskräften ist für die Entwicklung einer organischen Altersstruktur erforderlich. Bei der Einstellung sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

- a) Teilweise können Nachwuchskräfte unmittelbar auf freie Planstellen/Stellen der Landesverwaltung übernommen werden. Dies kann z.B. bei Altersteilzeitstellen der Fall sein, um so die Aufstockungsbeträge der Arbeitsverwaltung zu erhalten.
- b) Im Übrigen dienen sogenannte Poolstellen dazu, eine Einstellung der Nachwuchskräfte in die Landesverwaltung zu ermöglichen, ohne dass Planstellen oder Stellen unmittelbar zum Einstellungszeitpunkt zur Besetzung zur Verfügung stehen. Der bedarfsmeldenden Dienststelle kann bis zum Freiwerden einer Planstelle/Stelle – jedoch nicht länger als ein Jahr – eine Poolstelle zur Bewirtschaftung zugewiesen werden. Die Nutzung von Poolstellen ist u.a. notwendig für die Einstellung von Nachwuchskräften,

³⁶ siehe Altersteilzeiterlass vom 25. August 2005 (AmtsBl. M-V, S. 1106)

- die durch die Landesverwaltung ausgebildet und unmittelbar nach dem Ende der Ausbildung/des Vorbereitungsdienstes übernommen werden sollen oder
- die nach der Einstellung zunächst im Rahmen einer Einführungszeit auf eine Beschäftigung in der Landesverwaltung vorbereitet und erst im Anschluss auf einen Dienstposten/Arbeitsplatz vermittelt werden.

An dem Stellenpool von 20 Stellen für den Nachwuchs des mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes und 10 Stellen für Nachwuchskräfte des höheren Dienstes wird festgehalten. In diesem Zusammenhang wird das Innenministerium bis zum 31. Dezember 2005 prüfen, inwieweit neben Volljuristen auch Hochschulabsolventen mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung berücksichtigt werden können.

Ergebnis der Prüfung:

In der Landesverwaltung gibt es keine regelmäßigen Bedarfe für die Einstellung von Hochschulabsolventen mit wissenschaftlicher Ausbildung, so dass freiwerdende Stellen aus diesem Bereich, die landesverwaltungsintern nicht nachbesetzt werden können, ggf. für externe Spezialisten freigegeben werden müssten.

Im gehobenen Dienst sollen künftig die Einstellungen für den Vorbereitungsdienst im Umfang einer Klasse erfolgen. Im mittleren Dienst soll in den kommenden Jahren nur dann eine Ausbildung erfolgen, soweit dies für eine organische Altersstruktur zwingend erforderlich ist. Dies ist durch Abfrage bei den Häusern zu klären.

Die Landesregierung wird sich bemühen, die erfolgreichen Laufbahnabsolventen zu übernehmen. Hierbei ist sicherzustellen, dass Nachwuchskräfte und Beschäftigte aus dem Personalüberhang bei der Stellenvermittlung gleichrangig berücksichtigt werden.

Soweit die Übernahme der Laufbahnabsolventen nicht auf freien Stellen möglich ist, wird dafür der Stellenpool eingesetzt.

Da der Einstellungszeitpunkt mit dem Ende des Vorbereitungsdienstes einheitlich jeweils der 1. Oktober eines Jahres ist, erfolgt durch das PeM eine jährliche Abfrage von besetzbaren Stellen für diese Nachwuchskräfte.

Erläuterung/Ergänzung:

Die Zahl 20, die wie o.a. den Stellenpool für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst begrenzt, entspricht der Zahl der unmittelbaren unbefristeten Übernahmen pro Jahr aus dem aktuellen Abschlussjahrgang. Dazu wird eine Bedarfsabfrage bei den Dienststellen durchgeführt und für die in diesem Rahmen gemeldeten Stellen – jedoch maximal 20 – werden ausschließlich Laufbahnabsolventen des aktuellen Jahrganges berücksichtigt.

Die übrigen Laufbahnabsolventen des aktuellen Jahrganges können auf befristet zu besetzende Stellen übernommen werden und haben die Möglichkeit, sich auf alle freien – befristeten wie unbefristeten – Stellen zu bewerben, die landesverwaltungsintern für alle Beschäftigten der Landesverwaltung ausgeschrieben werden. Auf diese Weise können über 20 Übernahmen pro Jahr hinaus weitere qualifizierte Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes eine Verwendung in der Landesverwaltung finden.

Auszug des Protokolls der AL 1-Konferenz vom 28. Juni 2007:

TOP 6.2: Verfahren zur Übernahme von Laufbahnabsolventen des mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes in 2007

Im Ergebnis der Erörterung des Themas unter Einbeziehung der Tischvorlage hat das Gremium wie folgt beschlossen:

1. Das PeM führt eine Bedarfsabfrage bei den Häusern durch und bereitet auf dieser Grundlage einen Vorschlag für die Verteilung der Laufbahnabsolventen an die bedarfsmeldenden Behörden vor.
2. Zunächst werden ehemalige Soldaten, die nach dem Soldatenversorgungsgesetz einen Anspruch auf die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis haben, bei den 20 unbefristet zu besetzenden Stellen berücksichtigt.
3. Die übrigen Stellen werden nach dem Leistungsprinzip auf der Grundlage der Ergebnisse verteilt, die bis einschließlich der schriftlichen Abschlusstests vorliegen; es sei denn, dass die besten Absolventen selbst eine Zuweisung auf eine nachrangigere Stelle wünschen.
4. Der Vorschlag des PeM zur Zuweisung wird der Personalreferentenkonferenz zugeleitet und dort möglichst einvernehmlich festgelegt.
5. Das Beschluss der Personalreferentenkonferenz wird der AL 1-Konferenz zur Bestätigung vorgelegt.

Soll eine Stelle mit einer Nachwuchskraft des höheren Dienstes besetzt werden, ist die Bedarfsmeldung über das PeM an den Staatssekretär des Innenministeriums zur Entscheidung zu leiten. Bei der Weiterleitung teilt das PeM mit, ob geeignete Beschäftigte des Personalüberhangs zur Verfügung stehen.

Ausgebildete in der dualen Ausbildung konnten bislang im Anschluss an die – nicht bedarfsgerechte – Ausbildung zu einem großen Teil dennoch vermittelt werden, da sie in räumlicher Hinsicht sehr mobil sind. Von dual Ausgebildeten für die allgemeine Verwaltung können insgesamt die 3 leistungsstärksten Nachwuchskräfte eines Jahrgangs übernommen werden.³⁷ Die Auswahl erfolgt durch die Abteilungsleiter-1-Konferenz.

Nach dem Personalkonzept klärt das Finanzministerium in Abstimmung mit den Ressorts bis September 2005, in welchem Umfang und in welchen Bereichen weitere Nachwuchskorridore für Spezialverwaltungen (z.B. Veterinär- und Landwirtschaftsverwaltung, Bereich der Rechtspfleger u.s.w.) eingerichtet werden müssen³⁸.

Da zu diesem Zeitpunkt bereits viele Ausbildungsgänge für dieses Jahr abgeschlossen sind, kann das PeM Vorgriffsregelungen für den Jahrgang 2005 ohne Präjudiz - jedoch mit Anrechnung für die zu beschließenden Nachwuchskorridore - zulassen.

³⁷ Die Zahl ist gegebenenfalls für zukünftige Ausbildungsjahrgänge neu zu bestimmen.

³⁸ erfolgte für die Jahre 2006 und 2007 mit der Vorlage FM 1/06 „Nachwuchskorridore in Spezialverwaltungen“

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 1

Das Ausmaß, in dem von Anreizen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst Gebrauch gemacht wird, ist auch von entscheidender Bedeutung für die Nachwuchsförderung. Im Jahr 2007 steht eine Neuverhandlung der Nachwuchskorridore für die Jahre 2008 und 2009 an. Es ist beabsichtigt, hier die Entwicklung der Altersstruktur innerhalb der Landesverwaltung über die nächste Dekade hinaus zu betrachten, damit die Erfordernisse einer hinreichend durchmischten Altersstruktur auch unter Berücksichtigung der Nachfrage bei Nachwuchskräften besser beachtet werden können.

Einstellungen in den Nachwuchskorridoren sind dem PeM anzuzeigen. Die Übernahme einer Nachwuchskraft darf grundsätzlich nur in den Eingangssämtern bzw. vergleichbaren Vergütungs- und Lohngruppen vorgenommen werden und ist dem PeM anzuzeigen.

5.7.2 Externe Spezialisten

Ausnahmsweise können bei Vorliegen fachspezifischer Besonderheiten Stellen durch das PeM zur externen Ausschreibung freigegeben werden. Voraussetzung hierfür ist ein Ausnahmeantrag der Dienststelle, aus dem ersichtlich ist, dass aufgrund der Fachspezifika eine landesverwaltungsinterne Nachbesetzung auch unter Ausschöpfung von zumutbaren Qualifizierungsmaßnahmen und unter Nutzung der Einstellungskorridore in den Spezialverwaltungen nicht möglich war.

Die Freigabe setzt voraus, dass eine Nachbesetzung der Stelle notwendig ist und nicht z.B. durch bessere Ausnutzung interner Kapazitäten ausgeglichen oder durch Vergabe an Dritte erbracht werden kann.

In geeigneten Fällen können pauschalierende Vereinbarungen mit den Ressorts getroffen werden, über die im Jahresbericht des PeM (siehe unten) zur Gewährleistung der Transparenz informiert wird.

5.8 Sanktion

Die erfolgreiche Umsetzung des Personalkonzeptes setzt voraus, dass die vorstehenden Regeln von den Dienststellen uneingeschränkt beachtet werden. Sollten sich abweichende Verfahrensweisen häufen, wäre eine Sanktion nach hessischem Muster zu erwägen. Sofern dort eine externe Ausschreibung oder eine externe Besetzung ohne Zustimmung der zentralen Personalvermittlung erfolgt, wird eine Stelle gleicher Wertigkeit samt Budget gestrichen (siehe Pkt 5.3 PVS-Konzept, Kabinettsbeschluss vom 22.12.2003, Hess. Staatsanzeiger v. 16.2.2004, S. 873)³⁹.

³⁹ Die Regelung hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2009. In Einzelfällen wurde die Regelung auch angewendet

6 Verfahren für den Einsatz von Überhangpersonal

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 4

Die beste Vorsorge zur Begrenzung von Verunsicherungen und Demotivierungen bei den Beschäftigten, in deren Behörden sich eine Personalisierung nicht vermeiden lässt, kann dadurch erzielt werden, dass die Überhangbeschäftigten unmittelbar nach der Personalisierung in eine andere Verwendung gebracht werden. Soweit dies ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, verbleiben die Beschäftigten zunächst in ihrer alten Verwendung.

Voraussetzung für eine rasche alternative Verwendung von Überhangbeschäftigten ist zum einen, dass frei werdende und möglicherweise nicht ressortintern nachbesetzbare Kernstellen möglichst früh für eine Nachbesetzung angezeigt werden und damit die Chance eröffnet wird, Beschäftigte zielführend für ein Nachrücken auf freie Kernstellen zu qualifizieren, und zum anderen, dass rechtzeitig neue temporäre Einsatzfelder für die nicht sofort auf Kernstellen einsetzbaren Beschäftigten zwischen den Ressorts und PeM abgestimmt werden. Dabei gilt es, regional und bewertungsmäßig passende Einsatzfelder zu erarbeiten, die die Kriterien gem. Ziff 6 UPK für Projekte oder sonstige Einsätze erfüllen. Die Beschäftigten sind zu jedem Verfahrensstand umfassend und frühzeitig zu informieren....

Bereits vor einer Personalisierung sollte gezielt nach Personal für derartige neue Einsätze gesucht werden. Personal, das auf diesem Wege freiwillig für einen neuen Einsatz gewonnen wird, wird auf die Einsparvorgabe angerechnet, muss aber nicht dem Überhang zugeordnet werden, wenn im Rahmen einer Vereinbarung zwischen PeM und Ressort im Einzelfall eine Beschäftigung in Projekten oder sonstigen Einsätzen bis zum Nachrücken auf eine Kernstelle bzw. bis zum Ausscheiden aus dem aktiven Landesdienst sichergestellt ist.

6.1 Priorisierung von Überhangeinsätzen

Für den Einsatz von Überhangpersonal gilt folgende Prioritätsreihung:

1. Vermittlung auf unbefristete freie Stellen im Kernbereich,
2. Vermittlung auf befristete freie Stellen im Kernbereich,
3. Vermittlung zur fachbezogenen Qualifikation oder für den Erwerb einer (anderen) Laufbahnbefähigung zur Abdeckung von bestehenden Bedarfen an Fachkräften im Kernbereich (z.B. gD Steuerverwaltung und gD Rechtspfleger),
4. Vermittlung in Projekte zur Unterstützung des Umstrukturierungsprozesses,
5. sonstige Einsätze (siehe hierzu Ziff. 6.2).

Im Einverständnis mit dem betroffenen Überhangbeschäftigten kann von der Reihenfolge abgewichen werden.

Grundsätzlich sollen alle Einsätze für Projekte oder sonstige Zwecke und Qualifizierungsmaßnahmen für Überhangbeschäftigte ausgeschrieben werden.

6.2 Zulässigkeit und Verfahren für sonstige Überhangeinsätze

Zulässig sind sonstige Einsätze von Überhangpersonal für Aufgaben,

1. die (Personal-) Ausgaben senken (z.B. Einsatz zur beschleunigten Einführung des elektronischen Grundbuches, Insourcing, Einsatz als Vertretungskraft),
2. mit denen eine Zuschussverbesserung in Verbindung mit der Erzielung von Einnahmen (z.B. Überprüfung von bergrechtlichen Abgaben) erreicht wird,
3. durch die Arbeitsspitzen bei pflichtigen Verwaltungsaufgaben erledigt werden (z.B. Verwendungsnachweisprüfung bei Kliniken), wenn parallel eine Zielvereinbarung zwischen PeM und Dienststelle zu veränderter Aufgabenerledigung in Zukunft erfolgt,
4. bei denen im Verhältnis von Aufwand und Ertrag keine HH-Verschlechterung eintritt.

Grundsätzlich erfolgt ein sonstiger Einsatz von Überhangpersonal

- a) auf Initiative von PeM oder
- b) auf Vorschlag der Ressorts mit Zustimmung des PeM.

Für den Einsatz von Überhangpersonal anstelle bisheriger Vertretungskräfte (427er Titel) gilt folgende Regelung:

Für die Einstellung von Vertretungskräften besteht angesichts von Überhangbeschäftigten grundsätzlich kein Bedarf. Sofern Aufgaben zu erledigen sind, die bislang von externen Vertretungskräften erfüllt wurden, müssen diese zunächst aus dem ressorteigenen Personalbestand abgedeckt werden. Sollte dies ausnahmsweise nicht möglich sein, melden die Ressorts ihren Bedarf dem PeM. Das PeM prüft, inwieweit der Bedarf ressortübergreifend durch Überhangpersonal gedeckt werden kann. Sofern kein geeignetes Überhangpersonal zur Verfügung steht, entscheiden die Geschäftsbereiche in eigener Zuständigkeit über die Einstellung von Vertretungskräften und finanzieren diese im Rahmen ihres Personalausgabenbudgets, maximal im Umfang der IST-Ausgaben 2004 des Einzelplanes.

Für Aufgaben, bei denen von Vertretungskräften besondere Fachkenntnisse gefordert werden oder bei denen andere Umstände besonders zu berücksichtigen sind, kann das PeM allgemeine Ausnahmen auf Antrag der Ressorts zulassen.

Denkbar sind auch externe Einsätze von Überhangbeschäftigten. Gemeint sind alle temporären Beschäftigungen außerhalb des unmittelbaren Landesdienstes, wobei das Land Mecklenburg-Vorpommern immer den Status des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers beibehält. Die Einsätze erfolgen mit Zustimmung der Personalüberhangkraft und grundsätzlich gegen (teilweise) Personalkostenerstattung.

Bei Einsätzen mit einer Zeitdauer bis zu 2 Jahren erfolgt im allgemeinen keine Versetzung mit Stellenübertragung in die aufnehmende Dienststelle. Der Beschäftigte verbleibt in der Personalbewirtschaftung der abgebenden Dienststelle.

Bei Einsätzen mit einer Zeitdauer von mehr als 2 Jahren kann eine Versetzung mit Stellenübertragung in die aufnehmende Dienststelle erfolgen.

6.3 Haushaltsrechtliche Absicherung von befristeten Arbeitsverträgen

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt II, Ziffer 7

Soweit freiwerdende Stellen in der Landesverwaltung derzeit nicht mit internen Bewerbern nachbesetzt werden können, erfolgt in der Regel nur eine zeitlich befristete Nachbesetzung durch externe Arbeitnehmer, um landesverwaltungsinternen Bewerbern zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit zu geben, auf diese Stellen zu wechseln.

Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist jedoch mit Blick auf die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes risikobehaftet. FM wird prüfen, ob die Zulässigkeit befristeter Anstellungen u.a. dadurch gesichert werden kann, dass Befristungstatbestände auch haushaltsmäßig, etwa durch haushaltsneutrale Dotierung von 427er Ansätzen, kenntlich gemacht werden.

Ergänzung gemäß 1. Bewirtschaftungserlass 2007, Ziffer 4.3.1.2

Angesichts der erheblichen Personalüberhänge in der Landesverwaltung wird davon ausgegangen, dass bisher durch Vertretungs- und Aushilfskräfte wahrgenommene Tätigkeiten von den Kräften des Personalüberhangs erledigt werden können. Deshalb sind im Haushaltsplan 2006/2007 Ausgaben der Gruppe 427 grundsätzlich nicht mehr bereitgestellt. Bis auf wenige Titel sind Leertitel veranschlagt. Soweit aus veranschlagungstechnischen Gründen außerhalb der Schulen Ansätze bei der Gruppe 427 ausgebracht worden sind, ermächtigen diese Mittel nicht ohne weiteres zur Beschäftigung von externem Drittpersonal.

Ggf. notwendiges Personal muss zunächst aus dem Überhangpersonal des Ressorts gewonnen werden. Ist das im Ressort vorhandene Überhangpersonal nicht für die anstehenden Aufgaben geeignet, ist das zentrale Personalmanagement (PeM) um Bereitstellung geeigneten Personals zu bitten. Wenn das PeM in angemessener Frist dazu nicht in der Lage ist, können im Ausnahmefall externe Kräfte vom Ressort beschäftigt und zu Lasten des eigenen Budgets finanziert werden.

Insofern ist die Inanspruchnahme der Deckungsfähigkeit gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Haushaltsgesetz 2006/2007 zugunsten der Gruppe 427 ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn kein Überhangpersonal im jeweiligen Ressort bzw. durch das PeM zur Verfügung gestellt werden konnte.

7 Grundsätze für die Koordinierung von Projekten

Projekte sind grundsätzlich einmalige Vorhaben, bei denen innerhalb einer definierten Zeitspanne ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll.

Projekte sollen konkrete Ergebnisse der Aufgabenkritik (Vorschläge zur Aufgabenreduzierung / -neuausrichtung) und/oder zur Optimierung der Aufgabenbearbeitung (Ablauf- und Aufbauorganisation) erarbeiten, die dann von der Dienststelle umgesetzt werden sollen. Sie sollen zur Vermeidung einer unnötigen Aufgabenverdichtung - Erledigung einer unveränderten Aufgabe durch weniger Beschäftigte - beitragen.

Projekte sind nicht gedacht zum Abbau von Arbeitsspitzen bzw. zur Erledigung allgemeiner Verwaltungsarbeit. Hierzu kann unter bestimmten Voraussetzungen das Instrument der sonstigen Überhangeinsätze (siehe Punkt 6.2) genutzt werden.

In seiner koordinierenden Rolle entwickelt das PeM ressortübergreifend einheitliche Kriterien für die Auswahl und Planung von Projekten bis zum 31. Dezember 2005⁴⁰.

Das Verfahren zur Auswahl und Priorisierung von Projekten sieht wie folgt aus:

Die Ressorts erstellen für ausgewählte Projekte Projektpläne, die den Ressourcenbedarf, den Zeitplan und das vorgesehene Ergebnis ausweisen. Das Ergebnis muss nach noch vom PeM zu erarbeitenden Kriterien nachweisbar und messbar sein.

Als Basis für die Entscheidung zur Durchführung eines jeden Projektes soll eine durch die Ressorts erstellte vereinfachte Wirtschaftlichkeitsbetrachtung dienen.

Für Projekte können Beschäftigte aus dem Kernbereich und aus dem Personalüberhang gewonnen werden. Dabei kann von dem durch Haushaltsgesetz neu zu schaffenden Instrument der Doppelbesetzung Gebrauch gemacht werden. Eine Doppelbesetzung erfolgt ausschließlich in den Fällen, in denen ein Beschäftigter aus dem Bereich für Regelaufgaben für ein Projekt gewonnen wird.

Ergänzung gemäß Haushaltsgesetz 2006/2007, § 8 (3), Punkt 8

Abweichend von § 49 Abs. 3 der Landeshaushaltsordnung dürfen bis zu zehn Stellen je Ressort aus dem Bereich für Regelaufgabender zur Umsetzung des Personalkonzeptes 2004 mit Projektaufgaben betrauten Bediensteten für die Laufzeit des jeweiligen Projektes mit einer weiteren Kraft besetzt werden.

Die Doppelbesetzung ist zeitlich auf die Dauer des Projektes befristet. Die Ermächtigung für Stellendoppelbesetzungen soll mit dem Jahr 2010 auslaufen.

Die Ressorts zeigen dem PeM die von ihnen ausgewählten Projekte an, wobei das PeM dann, wenn von der Möglichkeit der Stellendoppelbesetzung Gebrauch gemacht wird, ein Vetorecht für den Fall hat, dass die Projektkriterien nicht erfüllt sind. Darüber hinaus hat das PeM einen Zustimmungsvorbehalt zur Doppelbesetzung von Stellen für Projektaufgaben über das Volumen von 10 Stellen pro Ressort hinaus.

⁴⁰ Veröffentlicht unter Informationen in der PeM-Datenbank

Projekte erfordern in der Regel einen kontinuierlichen Kernmitarbeiterstamm. Insbesondere sind deren neu erworbene Spezialkenntnisse bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Dauer des Vorhabens zu sichern.

Für Beschäftigte aus dem Personalüberhang, die sich in einem langjährigen Projekt (über 2 Jahre) besonders bewährt haben, wird über eine Ermächtigung im Haushaltsgesetz zur Ausbringung einer Leerstelle in dem projektbetreibenden Ressort, eine Rückkehrmöglichkeit in den Stellenplanbereich für Regelaufgaben geschaffen. Zusätzlich kann eine Zusicherung für einen späteren Einsatz in einer bestimmten Region gegeben werden.

Ergänzung gemäß Haushaltsgesetz 2006/2007, § 8 (4a)

Das Finanzministerium darf für Bedienstete aus dem Personalüberhang, die sich in einem für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren angelegten Projekt nachweislich bewährt haben, Leerstellen im Bereich der Regelaufgaben im entsprechenden Kapitel des Projekt betreibenden Ressorts mit dem kw-Vermerk „künftig wegfallend“ ausbringen. Die Leerstelle fällt weg, sobald innerhalb des Bereichs für Regelaufgaben desselben Einzelplans die nächste Stelle der entsprechenden Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe frei wird. Die ausgebrachten Leerstellen sind im nächsten Stellenplan auszuweisen.

Die Besetzung der Stellen für Projektaufgaben erfolgt federführend von den Ressorts. Das PeM unterstützt die Ressorts durch Vermittlung und Qualifizierung von Projektpersonal je nach Bedarf, so dass die bestmögliche Qualität bei der Besetzung von Projektstellen erreicht werden kann.

Ergänzung gemäß Haushaltsgesetz 2006/2007, § 8 (2e), Punkt 2

Unbeschadet der Bestimmungen des § 50 Landeshaushaltsordnung wird das Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern ermächtigt Stellen aus der Maßnahmegruppe 96 „Disponibler Überhang“ für Projekte, die für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren angelegt werden, einzelplanübergreifend umzusetzen.

8 Maßnahmen zur ressortübergreifenden Qualifizierung

8.1 Gesamtkonzept/Mitwirkung der Interessenvertretungen

Eine zielgerichtete Qualifizierung von Führungspersonal, von Personal für Projektaufgaben sowie von Überhangpersonal ist für die Umsetzung des Personalkonzepts unverzichtbar. Hierzu sieht das Personalkonzept 2004 die Erstellung eines Gesamtkonzepts zur Personalentwicklung in der Landesverwaltung sowie die Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung, zur Führungskräfteentwicklung, zur Förderung der Verwendungsbreite etc. vor. Mit den Arbeiten hierzu ist begonnen worden.

Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen werden bei allen Maßnahmen zur Personalentwicklung berücksichtigt. Ein besonderes Augenmerk bei der Personalentwicklung für Führungskräfte ist auf das ausgeglichene Verhältnis zwischen Frauen und Männern in mittleren und höheren Führungspositionen zu richten.

8.2 Ressortübergreifende Qualifizierung für Führungskräfte und Projektpersonal⁴¹

Die ressortübergreifende Qualifizierung für Führungskräfte und Projektpersonal konzentriert sich auf folgende inhaltliche Punkte:

- Agieren als „Veränderungsmotor“ im Transformationsprozess
 - Motivation und aktive Unterstützung der Reform durch eigenes klares Bekenntnis zum Wandel
 - Motivation von Beschäftigten
 - Umgang mit Resistenzen, Resignation, Frustration, Ängsten
 - Offene, eindeutige, klare Kommunikation
 - Zielbildung auf allen Führungs- und Gruppenebenen
 - Frauenförderung als Führungsaufgabe
- Methodenkompetenz, u.a.
 - Projektmanagement – Planen, Durchführen, Steuern von Projekten (zeitlich befristeten Vorhaben)
 - Führen von wechselnden Teams mit sehr unterschiedlichen Hintergründen
 - Leistungsbewertung nach Projektergebnissen
 - Durchführung von Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen
 - Qualitätsmanagement
 - Gender Mainstreaming

Der Qualifizierungsbedarf für Führungskräfte wird durch die Ressorts identifiziert (Benennung der zu Qualifizierenden). Das Angebot der Maßnahmen ist zwischen dem Innenministerium und dem Finanzministerium/PeM abzustimmen.

⁴¹ Die Maßnahme wurde durchgeführt. Die Schulungsunterlagen sind in der PeM-Datenbank unter Fortbildung hinterlegt.

8.3 Ressortübergreifende Qualifizierung von Überhangpersonal

Unbeschadet der Zuständigkeit und der Möglichkeiten der Ressorts, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Schulungsmaßnahmen zu qualifizieren, ist es Aufgabe und Ziel des PeM, sicherzustellen, dass durch Fortbildungsmaßnahmen, Umschulungen oder Erwerb einer (anderen) Laufbahnbefähigung die Vermittlungschancen der Beschäftigten aus dem Personalüberhang verbessert werden. Beispielsweise ist im Bereich der Steuerverwaltung vorgesehen, Aufsteigerklassen für den gehobenen Dienst aus dem Überhang des mittleren Dienstes zu besetzen.

Die Schulungsangebote orientieren sich an den Erfordernissen der aufnahmebereiten Dienststellen bzw. Geschäftsbereiche (Anforderungsprofile) und werden möglichst konkret mit den Betroffenen abgestimmt.

Das PeM fungiert hier als Vermittlungs- und Koordinationsstelle. Die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden in Abstimmung mit dem Referat II 140 „Aus- und Fortbildung für die Verwaltungen des Landes“ im Innenministerium sowie den aufnahmebereiten Ressorts festgelegt. Hierbei wird nach Möglichkeit auf bereits vorhandene Schulungsangebote landeseigener Einrichtung zurückgegriffen, wenn nötig ist aber auch der Einsatz externer Anbieter möglich.

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt IV, Ziffer 2 und Ziffer 4

Vorrangiges Ziel von Qualifizierungsmaßnahmen ist es, Beschäftigte im Überhang die Rückkehr auf eine Kernstelle zu ermöglichen. Die Maßnahmen orientieren sich dabei stets an den Anforderungen der freien Dienstposten.

Bei der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen für Überhangbeschäftigte ist zu beachten, dass die in den Ressorts vorgesehenen Mittel für die Qualifizierung von Kernpersonal gewahrt bleiben. Sofern die Ressorts die Qualifizierung von Überhangbeschäftigten nicht aus eigenen Mitteln finanzieren können, besteht die Möglichkeit, Verstärkungsmittel zu beantragen.

8.4 Qualifizierung von Kernpersonal

Ergänzung gemäß Kabinettsbeschluss vom 03.07.2007 - „Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz des Landespersonalkonzeptes“, Vorlage FM 79/07 Abschnitt IV, Ziffer 3

Nicht nur die Überhangbeschäftigten, auch die Beschäftigten im Kernbereich sind bedarfsgerecht zu qualifizieren. Zum einen werden nicht für alle Umschulungsmaßnahmen genügend Überhangbeschäftigte zur Verfügung stehen. Auch Beschäftigte aus dem Kernbereich sollen folglich die Möglichkeit haben, sich für Umschulungen zu bewerben.

Zum anderen wird die Landesverwaltung durch die Beschränkung auf den internen Arbeitsmarkt übergangsweise nur einen begrenzten Zustrom gut ausgebildeter Nachwuchskräfte haben. Um so wichtiger ist es, die derzeit Beschäftigten so gut wie möglich zu qualifizieren. Damit soll die Zielsetzung des Landes unterstützt werden, sich im interregionalen Standortwettbewerb besser zu platzieren. Das Innenministerium wird prüfen, welche Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht kommen.

9 Kommunikation der Personalstrukturreform

Die Unterstützung des Wandels durch jeden einzelnen wird mit dem Fortschritt der Veränderung immer wichtiger (siehe Abbildung). Während anfangs die negativen Folgen “nur” in der Verwirrung und dem Unbehagen des Einzelnen liegen, führt mangelndes Verständnis und fehlender Bezug später zu einer Untergrabung des Wandels und schließlich zum Scheitern.

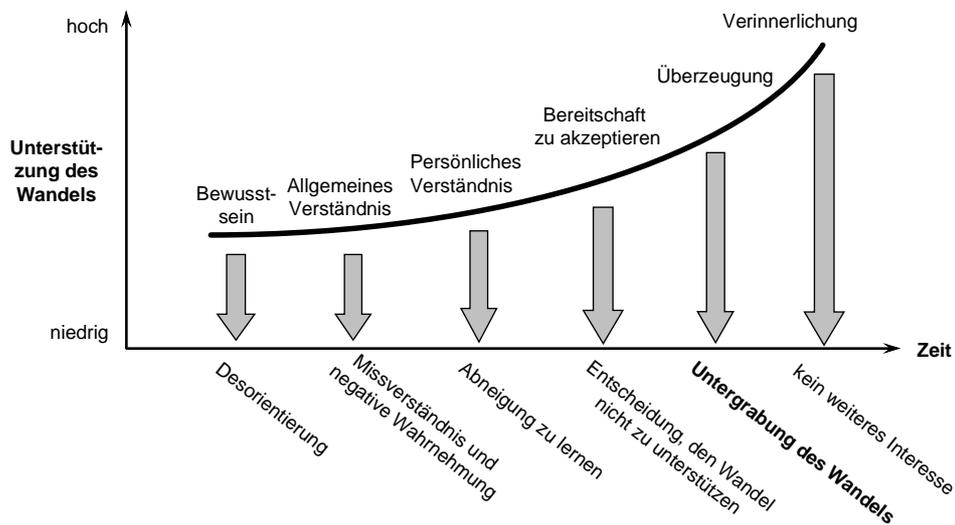


Abbildung: Akzeptanzphasen des Wandels (nach Daryl R Conner)

Die konsistente, klare und umfassende Kommunikation des Veränderungsprozesses unter allen Beteiligten ist von kritischer Bedeutung für den Erfolg der Personalstrukturreform. Das PeM ist die zentrale Kommunikationsstelle für die Personalstrukturreform. Es erarbeitet die ressortübergreifenden Inhalte aller wesentlichen Botschaften für die jeweiligen Zielgruppen.

Des Weiteren organisiert das PeM regelmäßig sowie im Anschluss an wesentliche Meilensteine der Personalstrukturreform Workshops⁴² o.ä. Kommunikationsveranstaltungen für alle Ressorts/Dienststellen und Interessenvertretungen.

Das PeM arbeitet dabei mit den Leitern der Allgemeinen Abteilungen der obersten und oberen Landesbehörden eng zusammen. Letztere sind in diesem Zusammenhang insbesondere verantwortlich für:

- die Koordination und Organisation der Kommunikation innerhalb der Dienststelle / des Ressorts durch Vermittlung der Botschaften und Einholung von Rückinformation „von unten“ sowie
- das ressort-/dienststellenspezifische Ergänzen der Kommunikationsinhalte.

Um eine zeitnahe und schnelle Abwicklung der Kommunikationsprozesse zu erleichtern, benennen die oben genannten Leiter der Allgemeinen Abteilungen jeweils einen Vertreter ihres Hauses, der regelmäßig an den vom PeM periodisch wie anlassbezogen organisierten Kommunikationsmaßnahmen teilnimmt und insofern eine Kontinuität der Kommunikation sicherstellt.

⁴² workshop „Aufgabenkritik“ vom 26. Januar 2006 (Informationen hierzu siehe PeM-Datenbank)

10 Konzeption zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung des Personals

Die von der Landesregierung bereits angeschobenen Reformvorhaben berücksichtigen die demografische Entwicklung und haben u.a. das Ziel einer weiteren Entbürokratisierung. Sie sind verbunden mit einem Personalabbau in der gesamten Landesverwaltung. Um dabei auch künftig eine Verwaltung zu gewährleisten, die den hohen Anforderungen genügt und die vielfältigen staatlichen Aufgaben wirkungsvoll erfüllen kann, müssen im Personalwesen vorhandene Steuerungselemente verstärkt genutzt und neue Instrumentarien geprüft und eingesetzt werden.

Im Mittelpunkt steht dabei die Motivation der Mitarbeiter. Ihre Fähigkeiten zu erkennen, sie zu fördern und dementsprechend für einen optimalen Personaleinsatz zu sorgen, muss ein wesentliches Anliegen der Personalführung sein. Den Vorgesetzten kommt dabei eine Schlüsselstellung zu. Neben der fachlichen Eignung setzt die Fähigkeit, Mitarbeiter zu motivieren, auch und gerade eine hohe soziale Kompetenz voraus. Dies bedingt eine ausgeprägte Kommunikation in der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung. Hinzu kommt, dass durch eine erfolgreiche Kommunikation und die damit einhergehende Rückkopplung die Führungskraft zugleich wertvolle Erkenntnisse über eigene Qualifizierungsbedarfe gewinnen kann.

In der GGO I der Ministerien des Landes Mecklenburg-Vorpommern sind Führungsgrundsätze wie z.B. kooperativer Führungsstil und eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung (§ 3 Abs. 1), das Personalführungsgespräch (§ 3 Abs. 3), die Zielvereinbarung (§ 4) sowie die gegenseitige Information (§ 5) festgelegt.

Diese bereits vorhandenen Instrumente gilt es noch besser als bisher einzusetzen. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob weitere Steuerungselemente wie z.B. die Vorgesetztenbewertung entwickelt und in der Praxis eingesetzt werden können.

11 Sonstige Festlegungen

Bereits im April 2003 gingen die Aufgaben der ursprünglich beim Sozialministerium angesiedelten Stellen- und Bewerberbörse für Schwerbehinderte auf die PKS im Innenministerium über. Auch diese Aufgaben wurden auf das PeM im Rahmen des Übergangs der PKS übertragen.

Die ursprünglich durch die Errichtung der Börse verfolgten Ziele sind mit den Regelungen zum internen Arbeitsmarkt und den notwendigen Stelleneinsparungen nicht mehr vereinbar. Da aufgrund des internen Arbeitsmarktes externe Bewerber kaum noch Berücksichtigung finden, können auch schwerbehinderte externe Bewerber nur dann in das Vermittlungsverfahren einbezogen werden, wenn es im Ausnahmefall zur externen Ausschreibung kommt. Im vergangenen Jahr wurde kein externer schwerbehinderter Bewerber erfolgreich vermittelt. Bereits vor dem Inkrafttreten der ersten (PKS-)Regelungen zum internen Arbeitsmarkt tendierte die Vermittlungsquote pro Jahr gegen Null.

Da der bisherige Verwaltungsaufwand nicht mehr gerechtfertigt werden kann und der Arbeitsverwaltung ohnehin alle freien (extern besetzbaren) Stellen gemeldet werden, ist der Kabinettsbeschluss vom 22. Juli 1997 (Vorlage 106/97), mit dem die Errichtung einer Stellen- und Bewerberbörse für Schwerbehinderte beschlossen wurde, aufzuheben. Hierzu wird das Finanzministerium den Integrationsförrerrat gemäß § 3 Abs. 2 Integrationsförrerratsgesetz anhören⁴³.

⁴³ Dem Vorschlag des Rates zur Integrationsförderung folgend ruht die Arbeit der Stellen- und Bewerberbörse für Schwerbehinderte bis zum 31. Dezember 2009.

12 Statistik

Das Finanzministerium/PeM wird dem Kabinett in regelmäßigen Abständen, erstmals zum II. Quartal 2006, über den Stand der Umsetzung des Personalkonzeptes berichten⁴⁴.

Inhalte sind u.a.

- Umsetzung des Zuordnungsverfahrens,
- Abbau des Personalüberhangs,
- Gegenüberstellung von freien Stellen zu Übernahmen von Beschäftigten aus dem Personalüberhang des eigenen oder fremder Geschäftsbereiche,
- Einsatzgebiete des Personalüberhangs,
- Einstellungskorridore,
- die besonderen Belange der Frauenförderung,
- soweit berührt die besonderen Belange schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter,
- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Personalstrukturreform.

⁴⁴ Berichte vom 31. Juli 2006, 01. Februar 2007 und 20. September 2007

Übereinkommen

Zwischen

- dem Finanzministerium und
- der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte,
- der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden,
- der in Gründung befindlichen Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden und
- der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden

wird in folgenden Punkten Übereinkommen erzielt:

I. Ziel

In Umsetzung des Personalkonzeptes 2004 (Kabinettsbeschluss vom 28. Januar 2005) ist eine Zuordnung des Personals zu – dauerhaft finanzierbaren – Regelaufgabenbereichen bzw. zum – nicht dauerhaft finanzierbaren – Überhang vorzunehmen.

Die Zuordnung erfolgt auf der Basis einer Aufgabenkritik und nach dem Grundsatz, dass mit Wegfall einer Aufgabe der Beschäftigte dem Überhang zugeordnet wird. Dort, wo eine Auswahl unter mehreren Beschäftigten vorzunehmen ist, soll die Zuordnung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Gewählte Interessenvertreter und - in begrenztem Umfang - Härtefälle in Bezug auf soziale, mobilitätsbezogene Einschränkungen werden aus dem Auswahlverfahren ausgenommen, da mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass diese Beschäftigten im Überhang nur sehr eingeschränkt für neue Einsätze verfügbar sind. Der Umfang der aufgrund von sozialen Kriterien aus einem Auswahlverfahren auszunehmenden Beschäftigten wird in der Vorlage „Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005“ bestimmt.

Zwischen den o.a. Beteiligten wurden im Folgenden soziale Kriterien abgestimmt, nach denen Beschäftigte aus einem Auswahlverfahren für den Überhang ausgenommen werden. Bei den Kriterien liegt der Schwerpunkt auf Einschränkungen in Bezug auf die räumliche Mobilität der Beschäftigten.

Durch die Formulierung und einheitliche Festlegung der Sozialkriterien für die Landesverwaltung soll das größtmögliche Maß an Transparenz erreicht werden.

II. Kriterienkatalog

Art der Mobilitätsbeschränkung	Erläuterung	Gewichtung
Schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen aG, H, BI, GI und B oder einem GdB ab 80	<p>Da Menschen mit Behinderungen in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen sind, obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten ihres Bereiches.</p> <p>Deshalb werden schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen aG, H, BI und GI sowie B oder einem GdB ab 80 von einer Zuordnung zum Personalüberhang ausgenommen.</p>	Ausschlusskriterium, verbleiben in jedem Fall im Kernbereich
Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt sind	<p>Das Personalkonzept 2004 sieht vor, Beschäftigte, die bis 2009 wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund einer abgeschlossenen Vorruhestandsvereinbarung aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden bzw. in den Ruhestand treten werden und eigentlich dem Überhang zuzuordnen wären, im Regelaufgabenbereich zu belassen.</p> <p>Darüber hinaus sollen auch Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr besondere Berücksichtigung finden, da sie im Regelfall ihren Lebensmittelpunkt am bisherigen Dienstort im besonderen Maße verfestigt haben.</p>	40 Punkte ab 55. Lebensjahr, dann 1 Punkt für jedes weitere Lebensjahr
Inanspruchnahme von Altersteilzeit	<p>Es verbleiben nur solche Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarung im Regelbereich, die bis 2009 in die Freistellungsphase eintreten.</p> <p>Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch Beschäftigte soll grundsätzlich gefördert werden. Es sollen auch Beschäftigte berücksichtigt werden, deren Freistellungsphase später beginnt.</p>	50 Punkte
Pflege naher Angehöriger	<p>Pflegebedürftige Angehörige begründen in der Regel eine größere Ortsgebundenheit.</p> <p>Für den Begriff der Pflegebedürftigkeit gelten die §§ 14, 15 und 18 SGB XI. Erforderlich ist die tatsächliche ständige Pflege durch den Beschäftigten selbst (dieses Kriterium gilt also z.B. nicht bei Aufenthalt des Pflegebedürftigen in einem Pflegeheim oder bei anderen Verwandten). Wie eine Pflege gewertet werden angeordnete Betreuungen, Pfleg- oder und Vormundschaften.</p>	20 Punkte pro zu pflegende Person

Im Haushalt lebende Kinder	Die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundenen Schwierigkeiten und Belastungen sind in der Regel für Familien mit Kindern größer als für kinderlose Haushalte. Berücksichtigung finden Kinder, die das 18. Lebensjahr bzw. die Schulausbildung noch nicht vollendet haben und ständig im Haushalt der/des Beschäftigten wohnen.	20 Punkte pro Kind
Schwerbehinderte Beschäftigte ohne Merkzeichen aG, H, BI, GI und B oder einem GdB unter 80 und gleichgestellte Beschäftigte	Die Mobilitätseinschränkungen dieser schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten werden mit mindestens 20 Punkten berücksichtigt.	20 Punkte bis GdB 50 und 10 Punkte für jeden weiteren GdB 10
Ehe-/ Lebenspartner ist berufstätig oder in Ausbildung	Mobilitätseinschränkend kann auch die Bindung des Ehe-/Lebenspartners an den Wohnort zur Ausübung des Berufes/der Ausbildung sein. Die Bewertung der Berufstätigkeit des Partners wird grundsätzlich unabhängig vom Umfang und der Art der Tätigkeit vorgenommen. Eine bloß geringfügige Tätigkeit bleibt jedoch unberücksichtigt. Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung bzw. der geringfügigen selbständigen Tätigkeit bestimmt sich nach § 8 SGB IV. Dem gemäß darf das monatliche Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung(en) oder selbständigen Tätigkeit zzt. 400 € regelmäßig im Monat nicht übersteigen.	25 Punkte
Beschäftigte, die alleinerziehend sind	Die meisten Alleinerziehenden sorgen ganz oder weitgehend für den finanziellen Unterhalt ihrer Familie und sind alleine für Kindererziehung und -betreuung sowie für die Haushaltsführung verantwortlich. Erwerbs- und Familienarbeit zu vereinbaren, ist für sie deshalb doppelt schwierig. Alleinerziehende Beschäftigte sind regelmäßig im besonderen Maße auf das Umfeld am Wohnort angewiesen. Diesen besonderen Umständen soll Rechnung getragen werden.	25 Punkte
Sonstige	Um auch solchen Fällen gerecht werden zu können, die nicht gesondert angesprochen sind, aber gleichwohl gegen eine Zuordnung zum Überhang sprechen, können hier weitere Aspekte berücksichtigt werden, die Auswirkungen auf die berufliche Mobilität des Beschäftigten haben. Hierzu können insbesondere folgende Sachverhalte zählen: <ul style="list-style-type: none"> • geringes Haushaltseinkommen • selbstgenutztes Wohneigentum • Schwerbehinderung des Partners oder sonstiger im Haushalt lebender naher Angehöriger • Fürsorge für Angehörige • gemeinsames Sorgerecht bei getrennt Lebenden • besondere Wohnsituation • herausgehobenes Ehrenamt 	pro Sachverhalt. 10 Punkte, maximal 30 Punkte

III. Umsetzung

Die Beschäftigten erhalten zu einem von der Dienststelle festzulegenden Stichtag von den zuständigen Personaldienststellen den beigefügten „Fragebogen Sozialkriterien“ (Anhang A) sowie die diesbezüglichen Erläuterungen (Anhang B), da die zur Berücksichtigung dieser Kriterien erforderlichen und möglicherweise zu einem Schutz vor Zuordnung zum Überhang maßgeblichen Personaldaten nur von den Beschäftigten selbst den Dienststellen zur Verfügung gestellt werden können. Die Abgabe des Fragebogens erfolgt freiwillig. Werden ganz oder teilweise keine Angaben gemacht, bleiben persönliche und soziale Umstände bei der Zuordnung unberücksichtigt.

Vor einer Zuordnung zum Überhang geschützt werden innerhalb des vorgegebenen Umfangs neben den schwerbehinderten Beschäftigten mit den Merkzeichen aG, H, BI, Gl und B oder einem GdB ab 80 die Beschäftigten mit der höchsten Punktzahl. Unter Beschäftigten mit identischer Punktzahl entscheidet erforderlichenfalls das Los.

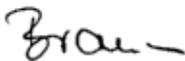
Schwerin, den 8. Sept. 2005

Für das Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern



.....
Dr. Jost Mediger

Für die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte



.....
Ilona Braun

Für die Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden



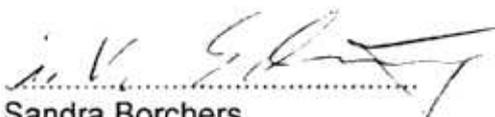
.....
Norbert Wiczorek

Für die in Gründung befindliche Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden



.....
Marlies Müller

Für die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden (AG SV)



.....
Sandra Borchers

Fragebogen Sozialkriterien

A. ALLGEMEINE ANGABEN

Name, Vorname	Geburtsdatum
Wohnanschrift (Str., Nr., PLZ, Ort)	
Dienststelle	Dienstort
Amts-/Dienstbezeichnung	Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppe
Umfang der Beschäftigung	
<input type="checkbox"/> vollbeschäftigt <input type="checkbox"/> unbefristet	
<input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Wochenstunden und dies <input type="checkbox"/> befristet von _____	
bis _____	
Altersteilzeit	
<input type="checkbox"/> wurde beantragt	
<input type="checkbox"/> wurde genehmigt, über eine Dauer von ____ Jahren	
begann/beginnt am _____	
und endet am _____	
Altersteilzeit nach:	
<input type="checkbox"/> Teilzeitmodell	
<input type="checkbox"/> Blockmodell	

B. PERSÖNLICHE UND SOZIALE VERHÄLTNISSE

1. Familienstand

verheiratet / eingetragene Lebenspartnerschaft / eheähnliche Lebensgemeinschaft

alleinstehend/verwitwet

2. Wohnsituation

Mietwohnung

Eigenheim, Eigentumswohnung

behindertengerechte Ausstattung / Einrichtung

3. Schwerbehinderung/Gleichstellung

Schwerbehinderung

Grad der Behinderung _____

Merkzeichen _____

Geltungsdauer des Ausweises _____

Gleichstellung

Geltungsdauer des Bescheides _____

Gleichstellungsbescheid vom _____

4. Im Haushalt lebende Kinder

	Geburtsdatum	Kinder unter 18 Jahre	Kinder ab 18 Jahre, die ihre Allgemeine Schul- ausbildung noch nicht vollendet haben
1			
2			
3			
4			
5			

Ich bin allein erziehend

5. Mein Ehe-/Lebenspartner ist...

vollzeit berufstätig, in Ausbildung oder in Mutterschutz/Elternzeit

teilzeit berufstätig

an unseren jetzigen Wohnort gebunden, weil

6. Pflege naher Angehöriger

Durch den Beschäftigten werden Angehörige ständig gepflegt oder per gerichtlicher Anordnung betreut

trifft zu

Die Pflege betrifft

den Ehe- /Lebenspartner

ein Kind

einen im Haushalt lebenden Angehörigen

_____ (Verwandtschaftsverhältnis)

einen außerhalb des Haushaltes lebenden Angehörigen

_____ (Verwandtschaftsverhältnis)

Anschrift(Str. Nr., PLZ, Ort) _____

Art und Umfang der Pflege/ Begründung, warum sie gegen eine Zuordnung zum Überhang spricht:

7. Fürsorge für nahe Angehörige

Aufgrund krankheits- bzw. altersbedingter Beeinträchtigungen werden durch den Beschäftigten ständig betreut (z. B. durch Arbeiten im Haus, Fahrten zum Arzt etc.)

trifft zu

Verwandtschaftsverhältnis zur fürsorgebedürftigen Person

Art und Umfang der Fürsorge/ Begründung, warum sie gegen eine Zuordnung zum Überhang spricht:

8. Sonstiges

Mein Haushaltseinkommen ist sehr gering und beschränkt mich erheblich in meiner Mobilität.

Andere Gründe, die aus Ihrer Sicht gegen eine Zuordnung zum Überhang sprechen (z. B. Schwerbehinderung des Partners oder sonstiger im Haushalt lebender naher Angehöriger, Pflege oder Fürsorge für einen Angehörigen durch den Ehe-/Lebenspartner, gemeinsames Sorgerecht bei getrennt Lebenden für minderjährige Kinder, Umgangsrecht bei minderjährigen Kindern, besondere Wohnsituation, herausragende Ehrenämter)

C. ABSCHLIEßENDE ERKLÄRUNGEN

1. Auswertung des Fragebogens durch ein Gremium

Die Auswertung des Fragebogens erfolgt in der Regel durch ein Gremium aus Vertretern der Dienststelle und Vertretern der gewählten Interessenvertretungen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) bei der Dienststelle.

Hierzu nehmen die Mitglieder der Interessenvertretungen Einsicht in die Angaben dieses Fragebogens und in die sonstigen auswertungsrelevanten Unterlagen Ihrer Personalakte.

- Ich erkläre mich mit der Mitwirkung der Interessenvertreter einverstanden.
- Ich möchte, dass die Auswertung meiner personenbezogenen Daten nur durch die zuständigen Vertreter der Dienststelle erfolgt.

2. Erklärung

- Ich versichere die Richtigkeit meiner Angaben. Ich verpflichte mich, jede in den vorstehend dargelegten Verhältnissen eingetretene Änderung der zuständigen Dienststelle sofort schriftlich anzuzeigen.
- Ich kann die erforderlichen Nachweise auf Anfrage nachreichen.

.....
Ort

.....
Datum

.....
Unterschrift

Erläuterungen zu dem Fragebogen Sozialkriterien:

I. Allgemeines

In Umsetzung des Personalkonzeptes 2004 (Kabinettsbeschluss vom 28. Januar 2005) ist eine Zuordnung des Personals zu – dauerhaft finanzierbaren – Regelaufgabenbereichen bzw. zum – nicht dauerhaft finanzierbaren – Überhang vorzunehmen.

Die Zuordnung erfolgt auf der Basis einer Aufgabenkritik und nach dem Grundsatz, dass mit Wegfall einer Aufgabe der Beschäftigte dem Überhang zugeordnet wird. Dort, wo eine Auswahl unter mehreren Beschäftigten vorzunehmen ist, soll die Zuordnung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Gewählte Interessenvertreter und - in begrenztem Umfang - Härtefälle in Bezug auf soziale, mobilitätsbezogene Einschränkungen werden aus dem Auswahlverfahren ausgenommen, da mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass diese Beschäftigten im Überhang nur sehr eingeschränkt für neue Einsätze verfügbar sind.

Diese sozialen Kriterien wurden mit den Arbeitsgemeinschaften der Personalräte sowie der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden i.Gr. sowie der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen abgestimmt. Bei den Kriterien liegt der Schwerpunkt auf Einschränkungen in Bezug auf die räumliche Mobilität der Beschäftigten.

Im Rahmen der Sozialverträglichkeit soll gewichtigen persönlichen und sozialen Gründen, die einen Ortswechsel wesentlich erschweren (Sozialkriterien), Rechnung getragen werden. Die Belange der Betroffenen mit ihren unterschiedlichen Lebensumständen sollen in einem ausgewogenen Verhältnis berücksichtigt werden. Andere als die ausgewiesenen Gründe können bei der Personalzuordnung nicht berücksichtigt werden. Derartige Gründe können jedoch im Rahmen einer späteren Einzelfallprüfung auch nach Zuordnung zum Überhang in Bezug auf die Zumutbarkeit eines neuen Einsatzes gewürdigt werden.

Die zur Berücksichtigung sozialer Kriterien erforderlichen und möglicherweise zu Ihrem Schutz vor einer Zuordnung zum Überhang führenden Personaldaten können nur Sie selbst den Dienststellen zur Verfügung stellen.

Die Abgabe des Fragebogens erfolgt freiwillig. Zur Abgabe aufgefordert werden auch Beschäftigte in einer Freistellungsphase, wie Mutterschutz, Elternzeit oder Sabbatjahr, für Beschäftigte im Sonder- oder Bildungsurlaub und für Beschäftigte, die an eine andere Dienststelle abgeordnet wurden, nicht jedoch Beschäftigte, die aufgrund Ziff. 3.1 Umsetzung Personalkonzept / Sommer 2005 von einer Personalisierung ausgenommen sind.

Werden von Ihnen ganz oder teilweise keine Angaben gemacht, bleiben persönliche und soziale Umstände bei der Zuordnung unberücksichtigt. Eine nachträgliche Geltendmachung von sozialen Gesichtspunkten ist grundsätzlich nicht möglich. Die Angabe von Änderungen in Ihren persönlichen oder sozialen Verhältnissen bleibt unberührt.

Bei den Angaben im Fragebogen handelt es sich um eine Erklärung, deren Richtigkeit mit Unterzeichnung des Fragebogens versichert wird. Dem Arbeitgeber/Dienstherrn sind auf Verlangen geeignete Nachweise vorzulegen, denn es können nur objektivierbare Umstände berücksichtigt werden. Die Nachweise einer Schwerbehinderung (auch Schwerbehindertenausweise von Angehörigen) und zur Pflegebedürftigkeit (z. B. Bescheinigungen der Krankenkassen über Pflegebedürftigkeit) sind bereits jetzt dem Fragebogen beizufügen, sofern und soweit sie der Dienststelle nicht bereits vorliegen.

II. Erklärungen zu den einzelnen Fragen

Zu Teil B:

1. Familienstand:

Die für Lebenspartner nachgewiesenen Sozialkriterien können entsprechend den Kriterien für Ehepartner gewertet werden. Voraussetzung für die Gleichstellung einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft ist jedoch eine häusliche Lebensgemeinschaft mit gemeinsamer Wohnung.

Der Nachweis der gemeinsamen Wohnung erfolgt durch die Vorlage des Personalausweis bzw. einer meldebehördliche Bescheinigung oder durch die Vorlage von Mietverträgen.

2. Wohnsituation:

Wohneigentum allein ist kein ausreichender Grund gegen eine Zuordnung zum Überhang. Selbstgenutztes Wohneigentum kann aber ergänzend berücksichtigt werden.

Für den Begriff des Wohneigentums (Eigenheim, Eigentumswohnung) sind grundsätzlich die im Grundbuch eingetragenen Eigentumsverhältnisse maßgebend. Erforderlich ist das (Mit-) Eigentum der/des Beschäftigten oder des Partners. Der Eigentumsnachweis erfolgt mittels Grundbuchmitteilung. Für den Fall, dass die Eigentumsübertragung noch nicht grundbuchlich vollzogen wurde, ist ein Auszug aus der notariellen Urkunde (z.B. Kauf- oder Übertragungsvertrag) bzw. eine Kopie eines amtlichen Erbscheins erforderlich.

Allein maßgeblich ist ein vor einer abschließenden Zuordnungsentscheidung liegender Erwerbszeitpunkt. Ein nachträglicher Erwerb – auch im Erbfall oder bei Schenkung – bleibt daher unberücksichtigt.

Die Eigennutzung der Wohnung ist durch Personalausweis oder Meldebescheinigung nachzuweisen.

3. Schwerbehinderung/Gleichstellung:

Da Menschen mit Behinderungen in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen sind, obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherrn nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ihres Bereiches.

Deshalb werden schwerbehinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen aG, H, BI und GI sowie B oder einem GdB ab 80 von einer Zuordnung zum Personalüberhang ausgenommen.

Inwieweit eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung einen Wechsel zu einem neuen Dienstoff tatsächlich erschwert, beurteilt sich nicht nur nach dem Grad, sondern ggf. nach Art und Ausmaß der Behinderung und den sich daraus ergebenden Hinderungsgründen gegenüber einer Zuordnung zum Überhang.

Die Schwerbehinderung wird durch den entsprechenden Ausweis bzw. den Bescheid des Versorgungsamtes nachgewiesen. Bei (nachgewiesenem) Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung erfolgt die vorläufige Berücksichtigung der Schwerbehinderung, die bei behördlicher Anerkennung endgültig wird.

Die vorstehenden Ausführungen finden für die gem. § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen ebenfalls Anwendung. Der Bescheid der Arbeitsverwaltung über die Gleichstellung ist beizufügen.

4. Im Haushalt lebende Kinder:

Insbesondere die mit einem Umzug verbundenen Schwierigkeiten und Belastungen sind für Familien mit Kindern größer als für kinderlose Haushalte. Berücksichtigung finden Kinder, die das 18. Lebensjahr bzw. die Schulausbildung noch nicht vollendet bzw. beendet haben und ständig im Haushalt der/des Beschäftigten wohnen.

Der Nachweis ist in den Fällen, in denen sich die Angaben nicht bereits aus der Personalakte ergeben, durch geeignete Belege zu führen.

Die Angaben unter Ziffer 4. beziehen sich nur auf die in Ihrem Haushalt lebenden Kinder. Bei Kindern, die infolge Getrenntlebens bzw. Ehescheidung der Eltern oder aus sonstigen Gründen nicht im Haushalt der/des Beschäftigten leben, können entsprechende Angaben unter Teil B Nr. 9 („Sonstiges“) gemacht werden.

5. Berufstätigkeit des Ehe- bzw. Lebenspartners:

Die Bewertung der Berufstätigkeit des Partners wird grundsätzlich unabhängig vom Umfang und der Art der Tätigkeit vorgenommen.

Berücksichtigt wird auch die Freistellungsphase des Partners durch Mutterschutz/Elternzeit.

Eine bloß geringfügige Tätigkeit bleibt jedoch unberücksichtigt.

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung bzw. der geringfügigen selbständigen Tätigkeit bestimmt sich nach § 8 SGB IV. Dem gemäß darf das monatliche Arbeitsentgelt der geringfügigen Beschäftigung(en) oder selbständigen Tätigkeit zzt. 400 € regelmäßig im Monat nicht übersteigen.

Eine erstmalige Berufstätigkeit oder eine selbständige Erwerbstätigkeit nach dem Zuordnungszeitpunkt können keine Berücksichtigung finden, es sei denn, die rechtlichen Grundlagen (z.B. Abschluss des Arbeitsvertrages) sind bereits vorher gelegt worden.

Der Nachweis über Bestehen, Umfang und Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist auf geeignete Weise, insbesondere durch Bescheinigung des Arbeitgebers zu führen.

Bei Selbständigen sind ebenfalls geeignete Nachweise erforderlich (z. B. Handelsregisterauszug, freiwillige Vorlage eines Einkommensteuerbescheides).

Befindet sich der Partner derzeit in einer Ausbildung, kann diese einer Berufstätigkeit nur gleichgestellt werden, wenn es sich um ein(e) auf eine Berufsausübung gerichtete(s) Ausbildung, Studium oder sonstige grundlegende Qualifizierung (z.B. Umschulung für ein neues Berufsbild mit einer Zeitdauer über 12 Monate) handelt. Kurzzeitige Weiterbildungsmaßnahmen finden keine Berücksichtigung.

Der Nachweis über Bestehen, Umfang und Dauer eines Ausbildungsverhältnisses ist auf geeignete Weise, insbesondere durch Bescheinigung der Ausbildungseinrichtung (über Dauer und zu erwartenden Abschluss, Zeitpunkt und Berufsbezeichnung) zu führen. Im Falle eines Studiums gilt die Studienbescheinigung.

6. Pflege naher Angehöriger:

Pflegebedürftige Angehörige begründen in der Regel eine größere Ortsgebundenheit.

Für den Begriff der Pflegebedürftigkeit gelten die §§ 14, 15 und 18 SGB XI. Unter Pflege versteht man die Unterstützung von kranken oder schwer behinderten Menschen, die gewisse alltägliche Vorrichtungen temporär oder andauernd nicht selbst ausführen können. Die Anerkennung der Pflegestufe I ist ausreichend. Bei (nachgewiesenem) Antrag auf Anerkennung erfolgt die vorläufige Bewertung als pflegebedürftig, die bei Anerkennung der Pflegekasse endgültig wird.

Nahe Angehörige können – neben dem Partner – nur nahe Verwandte sein, und zwar Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern oder Geschwister der/des Beschäftigten oder des Partners.

Erforderlich ist die tatsächliche ständige Pflege durch den Beschäftigten selbst (dieses Kriterium gilt also z.B. nicht bei Aufenthalt des Pflegebedürftigen in einem Pflegeheim oder bei anderen Verwandten).

Eine ganztägige Berufstätigkeit schließt eine tatsächliche Pflege nicht zwangsläufig aus. Auch muss der Pflegebedürftige nicht notwendig in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten leben; ausreichend ist, wenn die Wohnung der/des Beschäftigten im Einzugsgebiet entsprechend § 3 Abs. 1 Ziff. 1 i. V. m. Abs. 2 Ziff. 3 LUKG M-V liegt. Soweit die Bescheinigung der Krankenkasse als Nachweis der erforderlichen Tatsachen, insbesondere der tatsächlichen Pflege, nicht ausreicht, sind weitere Nachweise anzufordern, wie z. B. die Bescheinigung des Rentenversicherungsträgers gem. § 3 SGB VI.

Wie eine Pflege gewertet werden angeordnete Betreuungen, Pfleg- oder und Vormundschaften.

7. Fürsorge für nahe Angehörige:

Fürsorgeverhältnisse sind nur in engen Grenzen als besonderes Sozialkriterium anzuerkennen. Die Anerkennung setzt eine erhebliche Ortsgebundenheit voraus. Erforderlich sind über bloße Besuche hinausgehende Hilfeleistungen wie notwendige Arbeiten im Haushalt, tägliche Besorgungen, Fahrten zum Arzt usw. Sie setzt zwangsläufig einen größeren Zeitaufwand für die Betreuung voraus, wobei 10 Wochenstunden für eine fürsorgebedürftige Person als ausreichend angesehen werden. Die Anerkennung eines Fürsorgeverhältnisses erfordert zugleich eine jederzeitige und kurzfristige Erreichbarkeit und damit eine räumliche Nähe entsprechend § 3 LUKG M-V. Die Betreuung muss aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen des Fürsorgeberechtigten geboten sein. Ferner ist auch hier nur die Betreuung naher Angehöriger relevant. Notwendig ist ebenso eine tatsächliche Betreuung durch die/den Beschäftigten oder den Partner (z. B. nicht bei Aufenthalt des Fürsorgebedürftigen im Alters- und Pflegeheim oder bei anderen Verwandten).

Die Voraussetzungen sind durch aussagekräftige Nachweise zu belegen. Als Nachweis gilt u. a. ein (privat-)ärztliches Attest, aus dem sich (ohne Angabe medizinischer Gründe) Art und Umfang der Betreuungstätigkeit ergibt. Weitere Nachweise, auch bezüglich der wöchentlichen Dauer der Fürsorge, können geboten sein.

8. Andere Gründe:

Die Mobilität von Überhangbeschäftigten kann bei einem geringen Haushaltseinkommen (Summe der Nettoeinkommen aller im Haushalt lebenden und zusammen wirtschaftenden Personen) zusätzlich eingeschränkt sein.

Die Grenze für ein geringes Haushaltseinkommen wird in Anlehnung an die Einkommensgrenzen bei der Bedarfsbemessung nach § 85 SGB XII wie folgt angesetzt:

Haushaltsgröße/ Zahl der im HH lebenden und wirtschaftenden Personen:	Monatliches Netto-Einkommen in € bis:
1	967
2	1.214
3	1.476
4	1.798
5	2.090
6	2.372

Um auch solchen Fällen gerecht werden zu können, die nicht im Fragebogen in Teil B Nr. 1 bis 9 angesprochen sind, aber gleichwohl gegen eine Zuordnung zum Überhang sprechen, können hier weitere Aspekte angegeben werden.

Beispiele:

- Schwerbehinderung des Partners oder sonstiger im Haushalt lebender naher Angehöriger, Behinderungen von Angehörigen mit einem GdB unter 50 und ohne Gleichstellung, sofern dadurch die Mobilität des Beschäftigten nachhaltig beeinträchtigt wird.
- Die Pflege oder Fürsorge für einen Angehörigen durch den Ehe-/Lebenspartner, sofern dadurch die Mobilität des Beschäftigten nachhaltig beeinträchtigt wird. Grundsätzlich gelten auch hier für den Partner die Regelungen zu Punkt 6 und 7.
- Gemeinsames Sorgerecht bei getrennt Lebenden für minderjährige Kinder. In einem solchen Fall sind geeignete Nachweise dafür vorzulegen, dass dieses Sorgerecht gemeinsam ausgeübt wird (z. B. gerichtliche/behördliche Regelung; Meldebescheinigung zum Nachweis einer räumlichen Entfernung zwischen Kind und Elternteil, die die Ausübung des gemeinsamen Sorgerechts zulässt; ggf. – auf freiwilliger Basis – Erklärung des anderen Elternteils).
- Besondere Betreuungssituation von minderjährigen Kindern, die infolge Getrenntlebens oder Ehescheidung nicht im eigenen Haushalt leben. In einem solchen Fall sind geeignete Nachweise dafür vorzulegen, dass ein häufiger und regelmäßiger persönlicher Umgang mit dem Kind erfolgt (z. B. gerichtliche/behördliche Regelung; Meldebescheinigung zum Nachweis einer räumlichen Entfernung zwischen Kind und Elternteil, die regelmäßige Besuche zulässt; ggf. – auf freiwilliger Basis – Erklärung des anderen Elternteils).
- Herausgehobenes Ehrenamt
Unter den Begriff eines herausgehobenen Ehrenamtes fallen insbesondere Mandate aufgrund einer Wahlentscheidung (z.B. ehrenamtliche/r Bürgermeister/in). Nicht als Sozialkriterium bewertet wird auch die Wahrnehmung von Ämtern in Vereinigungen, Vereinen etc..
- Besondere Wohnsituation
Eine besondere Wohnsituation kann grundsätzlich nur anerkannt werden, wenn ein Dienortwechsel – im Vergleich zu der derzeitigen Wohnung – eine außergewöhnliche Belastung für den Einzelnen darstellen würde. Dies setzt voraus, dass die besondere Wohnsituation (z. B. unentgeltliches Wohnen bei nahen Verwandten, außergewöhnliche Mieterinvestitionen in Höhe des 6fachen Jahresmietzinses), eine behindertengerechte Ausstattung oder Einrichtung der Wohnung besteht oder ein dingliches Wohnrecht zugunsten Dritter bereits vor dem maßgeblichen Stichtag bestanden haben.

III. Erläuterungen zu Teil C:

Die Auswertung der Fragebögen kann durch ein Gremium aus Vertretern der Dienststelle und Vertretern der gewählten Interessenvertretungen bei der Dienststelle oder nur durch die Dienststelle erfolgen.

Zur Auswertung der Fragebögen durch ein Gremium ist es notwendig, dass alle relevanten Unterlagen auch von den Interessenvertretern eingesehen werden können.

14 Anhang 2: Personalerfassungsbogen

Personalerfassungsbogen

1. Angaben zu Person

Name, Vorname		<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	Geburtsdatum
Wohnanschrift (Straße, Nr., PLZ, Ort)			
Telefon dienstlich	Telefon privat*	E-mailadresse	
Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Gleichstellung			
Einschränkungen bzw. erforderliche Arbeitsplatzgestaltung wegen der Behinderung:			

2. Angaben zum bestehenden Beschäftigungsverhältnis

Derzeitige Dienststelle		Dienstort
Anschrift der Dienststelle (Straße, Nr., PLZ, Ort)		
Ich bin... <input type="checkbox"/> Beamtin/ Beamter <input type="checkbox"/> Angestellte/ Angestellter <input type="checkbox"/> Arbeiterin/Arbeiter	(Vergleichbare) Laufbahngruppe <input type="checkbox"/> einfacher Dienst <input type="checkbox"/> mittlerer Dienst <input type="checkbox"/> gehobener Dienst <input type="checkbox"/> höherer Dienst	Ich arbeite... <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit mit ____ Wochenstunden befristet bis _____ <input type="checkbox"/> in Telearbeit
Beschreibung der derzeitigen Tätigkeit:		

3. Angaben über Schul- und Berufsausbildung

Art der Ausbildung	Dauer (von, bis)	Art des Abschlusses	Bewertung*

4. Besondere Kenntnisse

Besondere Kenntnisse, die für die künftige Tätigkeit wesentlich sein könnten (Fremdsprachen, IT-Anwendungen o.ä.)

5. Beruflicher Werdegang

ab	Dienststelle	Funktion	Beschreibung der Tätigkeit	Besold.-/ Verg.- / Lohngr.	Ergebnis d. Beur- teilung*

6. Angaben zur gewünschten Beschäftigung

Dienststelle/ Aufgabengebiet/ Wünsche zur Arbeitszeitgestaltung (z.B. Teilzeit, Telearbeit)

7. Einschränkungen für die Mobilität

Angestrebter Dienstort bzw. Region (bitte Zutreffendes ankreuzen bzw. ggf. selbst ergänzen)
<input type="checkbox"/> Bad Doberan <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Strelitz <input type="checkbox"/> Ostvorpommern <input type="checkbox"/> Stralsund <input type="checkbox"/> Demmin <input type="checkbox"/> Müritz <input type="checkbox"/> Parchim <input type="checkbox"/> Uecker-Randow <input type="checkbox"/> Greifswald <input type="checkbox"/> Neubrandenburg <input type="checkbox"/> Rostock <input type="checkbox"/> Wismar <input type="checkbox"/> Güstrow <input type="checkbox"/> Nordvorpommern <input type="checkbox"/> Rügen <input type="checkbox"/> Ludwigslust <input type="checkbox"/> Nordwestmecklenburg <input type="checkbox"/> Schwerin
Vermittlung muss <u>zwingend</u> in o.a. Dienstort/Region erfolgen <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Begründung der Einschränkung der räumlichen Mobilität
Vermittlung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht erfolgen, sondern erst zum (bitte zutreffendes Eintragen)
Begründung der späteren Abkömmllichkeit

Erklärung

In die Verarbeitung der Angaben willige ich hiermit ein, damit meine persönlichen Wünsche und Belange bei der Vermittlung durch das zentrale Personalmanagement berücksichtigt werden können. Ich kann die Angaben und damit meine Einwilligung zur Datenverarbeitung verweigern oder mit Wirkung für die Zukunft zu einem späteren Zeitpunkt widerrufen. In die Einsichtnahme in meine Personalakte durch interessierte Dienststellen willige ich hiermit ein.

Datum _____

Unterschrift _____

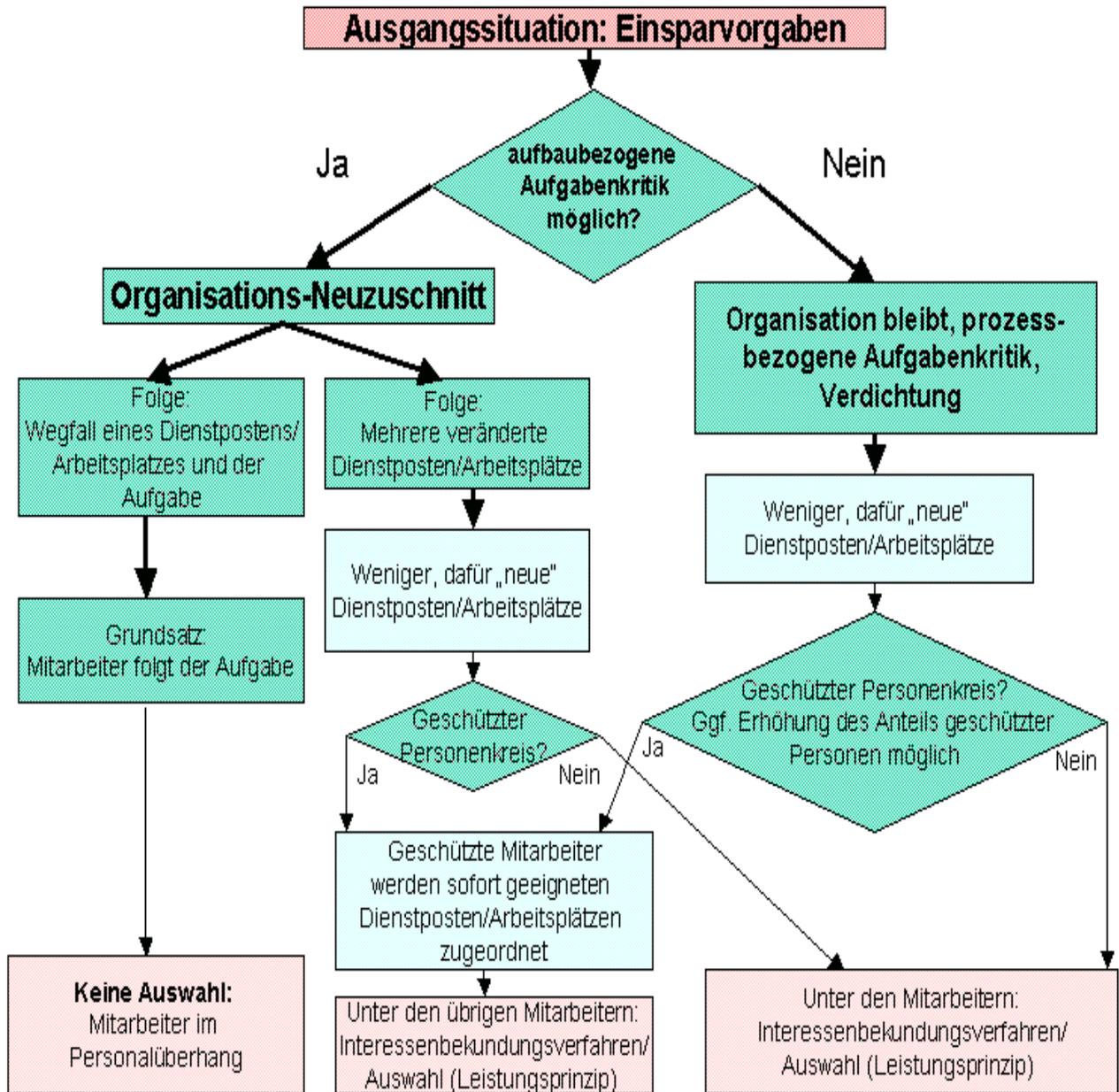
Kenntnisnahme durch die zuständige Personaldienststelle:

Datum _____

Unterschrift _____

 * Angaben freiwillig

15 Anhang 3: Vorgehen bei der Personifizierung des Personalüberhangs



16 Anhang 4: § 8 TV M-V 2004

- (1) Unberührt vom Kündigungsschutz nach § 3 Abs. 5 TV soziale Absicherung obliegen den Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze aufgrund von Umstrukturierungen oder Rationalisierungen entfallen, besondere Mitwirkungspflichten. Diese gelten insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anbietet. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

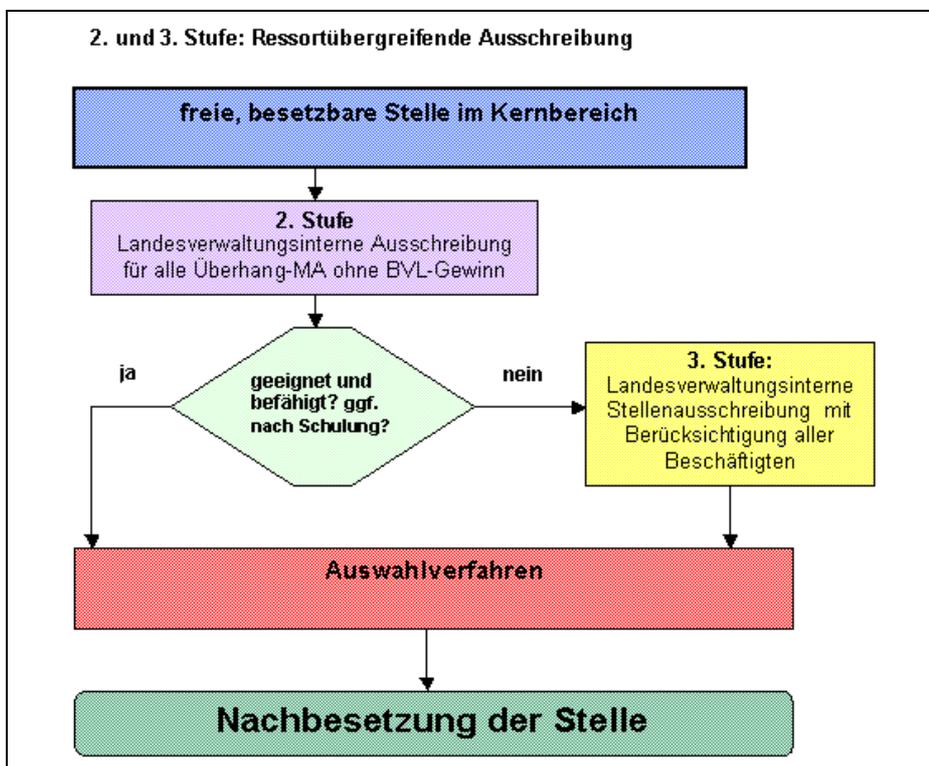
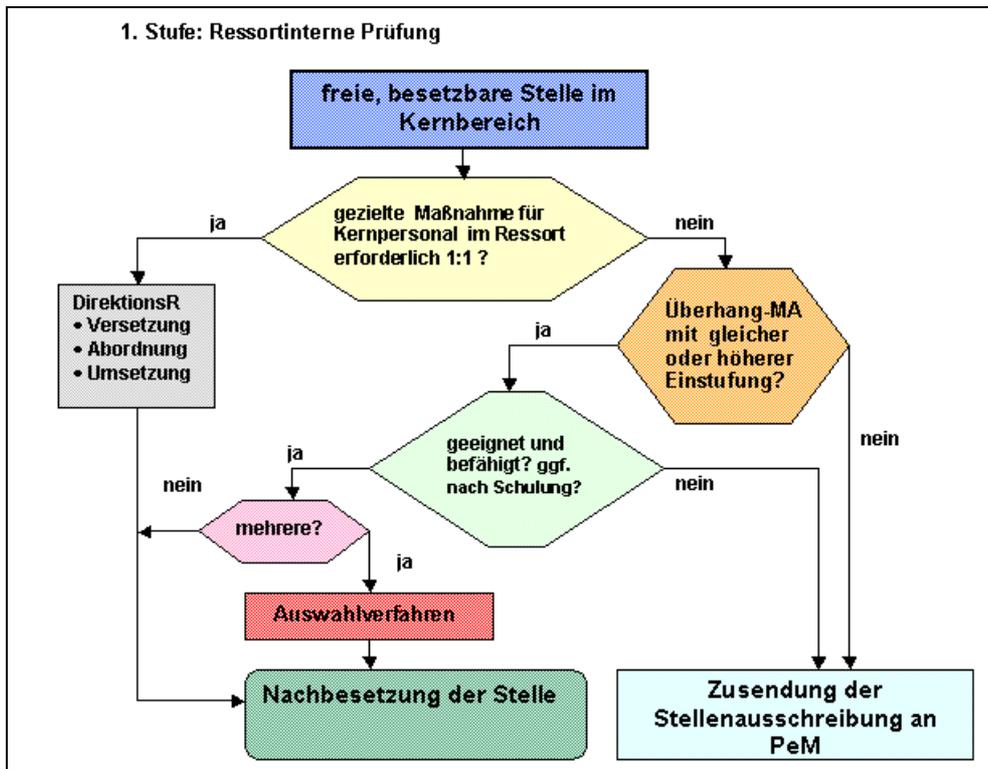
- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/ demselben Betrieb an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/ demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/ einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

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

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll der Arbeitnehmer entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zu Verfügung gestellt werden kann. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres ist eine Umschulung nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich. Die Kosten der Fortbildung, Weiterbildung oder Umschulung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger die Kosten übernimmt.

- (2) Wenn die Realisierung der in Abs. 1 beschriebenen Möglichkeiten erfolglos geblieben ist, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz an demselben Ort anzubieten, bei Verringerung der bisherigen Eingruppierung bzw. Einreihung um einmalig eine Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe (Stichtag 30.04.2004). Der Arbeitnehmer ist zur Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes verpflichtet.

17 Anhang 5: 3-stufiges Stellenbesetzungsverfahren



18 Anhang 6: Grundsätze für die Anforderungen landesinterner Ausschreibungen

Grundsätze für die Anforderungen landesinterner Ausschreibungen gemäß Punkt „3.1 Stellenausschreibungen“ des „Konzept(es) zur Erweiterung der Aufgabenstellung einer ressortübergreifenden Personalkoordinierungsstelle für den Bereich der Landesverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern“

Nachfolgende Grundsätze gelten für eine ordnungsgemäße Stellenausschreibung:

1. Grundlage: Dienstposten- oder Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofile

Dienstposten- oder Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofile bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Personalauswahl und – in Folge – für eine Personalentwicklung. Mit der Stellenausschreibung werden daher das Aufgabengebiet sowie das Anforderungsprofil an den Bewerber festgelegt.

In der Dienstposten- oder Arbeitsplatzbeschreibung sind die zur Zielerreichung notwendigen Aufgaben und Tätigkeiten festgehalten. Hier lassen sich zwei Hauptklassen unterscheiden: Führungsaufgaben, wie zum Beispiel Planung, Organisation, Kontrolle und mitarbeiterbezogene Aufgaben sowie Fachaufgaben, die die konkreten Funktionsinhalte des Arbeitsplatzes beschreiben.

Das Anforderungsprofil definiert hingegen Fähigkeiten und Eigenschaften, die vom künftigen Stelleninhaber erwartet werden müssen. Ein Anforderungsprofil hilft bei der Personalauswahl, zum richtigen Zeitpunkt für ein konkretes Arbeitsfeld den richtigen Mitarbeiter zu finden und trägt dazu bei, bei Stellenausschreibungen das Risiko einer Fehlbesetzung deutlich zu verringern. Das Anforderungsprofil muss sachbezogen sein und darf dem Leistungsgrundsatz nicht widersprechen. Das Anforderungsprofil muss auf die mit der Stelle verbundenen Aufgaben und nicht auf Personen bezogen sein.

Im Rahmen der Personalauswahl sollte ein Anforderungsprofil für jedes Aufgabengebiet verfasst werden, bei dem eine Neubesetzung ansteht. Darüber hinaus sollte es ein langfristiges Ziel sein, für jeden Dienstposten bzw. Arbeitsplatz in der Landesverwaltung ein entsprechendes Anforderungsprofil zu erstellen.

Grundsätzlich soll sich das Anforderungsprofil jedoch auf ein fachlich notwendiges Maß beschränken, damit der Eingang einer Vielzahl von Bewerbungen gesichert werden kann. Daher ist bei jeder internen Ausschreibung für die Landesverwaltung vorrangig auf die Befähigung abzustellen.

2. Formulierung von Stellenausschreibungen

2.1 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Für die Stellenausschreibung sind Paarformen (zum Beispiel Beamtin/Beamter) zu verwenden.

In Verwaltungsbereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz sind Frauen zur Bewerbung ausdrücklich aufzufordern. In diesen Fällen ist folgender Textbaustein zu verwenden:

„Die Landesregierung ist bestrebt, den Anteil der Frauen in allen Teilen der Landesverwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Entsprechend qualifizierte Frauen werden ausdrücklich aufgefordert sich auf die ausgeschriebene Stelle zu bewerben.“

2.2 Schwerbehinderte Menschen

In den Stellenausschreibungen ist der Hinweis anzubringen, dass bei geeigneten Stellen schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Folgender Textbaustein ist aufzunehmen:

„Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“

2.3 Teilzeitbeschäftigte

Grundsätzlich sind alle Stellen in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Folgender Textbaustein ist aufzunehmen:

„Teilzeitarbeit ist möglich.“

2.4 Sicherheitsüberprüfung

Bei einer Stelle, die entweder

- nach dem Sicherheitskonzept für das Innenministerium,
- aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (§ 10 Sicherheitsüberprüfungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern) oder
- entsprechend der Notwendigkeit auf der Grundlage der Verschlusssachenanweisung Mecklenburg-Vorpommern

eine Sicherheitsüberprüfung erforderlich macht, ist folgender Textbaustein in die Stellenausschreibung aufzunehmen:

„Die Stelle erfordert die Bereitschaft für eine Sicherheitsüberprüfung nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern.“

2.5 Weitere Inhalte

- Zwingend notwendig ist die Angabe der Stellenwertigkeit nach der Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppe.
- Da die Stellenausschreibung ausschließlich intern für die Landesverwaltung veröffentlicht werden soll, ist folgender Textbaustein aufzunehmen:

„Die Stellenausschreibung richtet sich ausschließlich an unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern.“

- Können ausgeschriebene (Beamten-)Dienstposten auch mit Tarifkräften besetzt werden, ist in der Stellenausschreibung ausdrücklich darauf hinzuweisen.
- Bei einer Einstellung sind die vom Bewerber einzureichenden Unterlagen (Vorbildung, Ausbildung, Prüfungen, eventuell erforderliche Berufstätigkeit mit Art und Dauer), die Behörde, bei der die Unterlagen einzureichen sind und die Frist, innerhalb der die Bewertung mit den geforderten Unterlagen vorliegen muss, anzugeben.
- Es ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen ausschließlich an die personalführende Stelle des Bedarfsträgers zu richten sind.
- Zudem ist folgender Hinweis aufzunehmen:

„Mit der Bewerbung verbundene Kosten können nicht erstattet werden.“

3. Fristen

Der Personalkoordinierungsstelle ist der Ausschreibungstext zusammen mit der Meldung der freien Stelle mindestens 8 Wochen vor der geplanten Stellenbesetzung zuzuleiten. Die Bewerbungsfrist hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, sollte aber zwei Wochen nicht unterschreiten.