Zielvereinbarung
zur Beteiligung bei der Gestaltung personeller und struktureller Maßnahmen in der Landesverwaltung

Zwischen

dem Innenminister und
der Finanzministerin des Landes Mecklenburg-Vorpommern
für die Landesregierung

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord – sowie
dem dbb Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Mecklenburg-Vorpommern
(Spitzenorganisationen der Gewerkschaften)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern unternimmt eine umfassende Reform der öffentlichen Verwaltung, die in ihren Grundzügen im Interesse der Zukunftsfähigkeit des Landes von den Spitzenorganisationen bei Wahrung der sozialen Belange der Beschäftigten geteilt wird.

Der öffentliche Dienst in Mecklenburg-Vorpommern soll auf Sicht in tragbare Strukturen überführt werden, die zu effektiveren, möglichst bürgernahen Dienstleistungen beitragen und leistungsgerechte Bezahlungen ermöglichen.

Die Regierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind sich einig, dass diese Ziele durch Aufgabenkritik und Umbau wie Verlagerung staatlicher Aufgaben bei zeitgleichem Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen – bzw. vergleichbare Maßnahmen bei Beamten – im Rahmen einer konfliktlösenden Beteiligungskultur, die rasche Entscheidungen und Transparenz fördert, eher erreicht werden können.

Mit den ersten Zielvereinbarungen vom 25.1.2002 mit dem DGB und vom 15.7.2003 mit dem DBB sowie mit den Tarifverträgen vom 3.6.2004 wurden Voraussetzungen für ein gemeinsames Verständnis für ein Personalkonzept für die Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern gesetzt. Es gilt nun, das Personalkonzept 2004 in beiderseitigem Einvernehmen umzusetzen.

Die Vereinbarung muss deshalb weiterentwickelt werden. Dazu vereinbaren die Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften folgende Ergänzung der abgeschlossenen Zielvereinbarungen:

§ 1

Gegenstand der Vereinbarung

Die Vereinbarung erfasst

1. die Sicherung und den Ausbau der Beteiligung der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten durch die Landesregierung bei der Zuordnung von Beschäftigten zum Kernbereich bzw. zum Personalüberhang und bei Auswahlentscheidungen in personellen Angelegenheiten im Zuge der Umsetzung der Funktionalreform,

2. eine Überprüfung der Wirksamkeit und der Instrumente des Personalkonzeptes 2004 und – soweit erforderlich – eine Nachjustierung der Regelungen zur Umsetzung des Personalkonzeptes 2004 bis spätestens zum 30.6.2008 mit dem Ziel, im Rahmen des Tarifvertrages den Personalabbau sozialverträglich zu gewährleisten und Einstellungskorridore zu eröffnen sowie

3. ein Zusammenwirken der Vereinbarungspartner bei den personellen Auswirkungen der Aufgabenverlagerung vom Land auf die Kommunen (Funktionalreform I).

§ 2

Wirksame Beteiligung der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten bei Entscheidungen mit personellen Folgen

1. Grundsätze

Unbeschadet der gesetzlichen Regelungen und einer im Zuge der Verwaltungsreform zu entscheidenden möglichen Anpassung derselben wird die Landesregierung in ihrem Verantwortungsbereich Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte bei allen Angelegenheiten beteiligen, die nach dem Personalkonzept in den Dienststellen zu entscheiden sind.

Bei der Zuordnung von Beschäftigten zum Kernbereich bzw. zum Überhang, bei dazu ggf. durchzuführenden Auswahlverfahren, werden die Dienststellen, soweit sie Entscheidungsspielräume besitzen und Alternativen möglich sind, ihre Interessenvertretungen beteiligen. Gleiches gilt für Entscheidungen, die später Versetzungen im Rahmen der Funktionalreform nach sich ziehen.

Das Zuordnungsverfahren soll dazu in allen Phasen im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und den Interessenvertretungen umgesetzt und den Interessenvertretern jeweils Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

2. Zentrale Schlichtungsstelle für die Personalzuordnung

Für das Zuordnungsverfahren wird eine „Zentrale Schlichtungsstelle Personalzuordnung“ beim Zentralen Personalmanagement (PeM) gebildet. Sie besteht aus je drei Vertretern, die vom PeM unter Einbeziehung der Dienststelle berufen werden, und drei von den Personalvertretungen zu berufenden Vertretern sowie dem Vorsitzenden. Zu den Beratungen der Schlichtungsstelle ist auf Antrag der Personalvertreter eine sachkundige Person hinzuzuziehen; hierzu zählen Vertreter der Gewerkschaften.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die Landesregierung verständigen sich auf eine Liste von geeigneten Persönlichkeiten, die als Vorsitzende der Zentralen Schlichtungsstelle Personalzuordnung in der Reihenfolge der Antragseingänge amtieren.

Die Zentrale Schlichtungsstelle Personalzuordnung trifft ihre Entscheidungen durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung kann durch den jeweils zuständigen Minister nach Anhörung des Vorsitzenden der Schlichtungsstelle aufgehoben werden. Ein Abweichen von der Empfehlung der Schlichtungsstelle ist dabei substantiiert zu begründen.

Die Zentrale Schlichtungsstelle Personalzuordnung kann von den zuständigen[1] Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten angerufen werden.

3. Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Aspekten

Bei der bevorstehenden Verwaltungs- und Funktionalreform ist die Chancengleichheit von Frauen zu gewährleisten. Dabei muss erreicht werden, dass in allen Bereichen geeignete gut qualifizierte Frauen eingesetzt werden.

Dafür sind zielgerichtete Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorzubereiten.

[1] Die Zuständigkeit richtet sich bei Personalvertretungen nach § 73 LPersVG und bei den Schwerbehindertenvertretungen analog. Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bedarf noch einer sinngemäßen Regelung.

§ 3

Überprüfung der Umsetzung des Personalkonzeptes 2004

Zum 30.6.2008 legt die Landesregierung einen Bericht zur Umsetzung des Personalkonzeptes 2004 vor. Er soll im Wesentlichen widerspiegeln, wie und mit welchem Ergebnis die Maßnahmen des Konzeptes umgesetzt wurden und Basisdaten für die nachfolgenden Prüfungen bieten.

Die Vereinbarungspartner werden gemeinsam prüfen:

- inwieweit und mit welchem Ergebnis den Maßnahmen zur Umsetzung des Personalkonzeptes eine Aufgabenkritik voranging,
- ob ausreichende Anreize für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst angeboten wurden,
- inwieweit die Anwendungspraxis zu sozialen Kriterien sich bewährt hat,
- wie die Entwicklungschancen der Personalkörper im Kern und im Überhang sich darstellen und ob erreicht wurde, im Überhang Tätige durchgehend auf frei gewordenen Stellen bzw. Funktionen im Kern nachrücken zu lassen,
- inwieweit Projektarbeiten realisiert wurden und die Mitarbeit sich bei späteren Verwendungsentscheidungen für die dort Eingesetzen positiv auswirkte,
- inwieweit die Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte, Projektmitarbeiter und Überhangbeschäftigte geeignet waren,
- ob und welche Einstellungskorridore für Nachwuchskräfte verwirklicht wurden,
- ob die vereinbarten Beteiligungsverfahren für Interessenvertreter sich bewährt haben.

Sie werden zusammen prüfen, ob und welche Maßnahmen zur Ergebnisbesserung notwendig sind.

§ 4

Zusammenwirken bei der Aufgabenverlagerung vom Land auf die Kommunen (Funktionalreform I)

Eine der großen Herausforderungen wird der vom Kabinett beschlossene Personalabbau und die durch die angestrebte Neuverteilung der Aufgaben zwischen dem Land und den Kommunen notwendige Überleitung von Personal von Landesbehörden auf die Kommunen sein. Der Erfolg der Maßnahmen hängt entscheidend davon ab, dass er von der Mitarbeiterschaft mit getragen und sozialverträglich ausgestaltet wird. Dies setzt ein hohes Maß an Transparenz sowohl hinsichtlich des Modernisierungsprozesses wie auch der notwendigen Einzelmaßnahmen voraus.

Dies vorausgeschickt wird Folgendes vereinbart:

1. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stimmen in ihrer Einschätzung überein, dass die mit der Funktional- und Kreisstrukturreform beabsichtigte Aufgabenverlagerung vom Land auf die kommunalen Körperschaften (Funktionalreform I) voraussetzt, dass das bisher in der Landesverwaltung notwendig mit der Aufgabenerfüllung befasste Personal auf die künftigen Kreise übergeht. Auch um das von den Mitarbeitern in langjähriger Verwaltungspraxis erworbene Fach- und Erfahrungswissen zu erhalten, muss bei der Verlagerung von Landesaufgaben auf die Kreise der Grundsatz gelten: „Das Personal folgt der Aufgabe."
2. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind sich darüber einig, dass grundsätzlich diejenigen Bediensteten auf die Kreise übergehen sollen, die bereits vor dem Aufgabenübergang mit der zu kommunalisierenden Aufgabe betraut sind. Die Landesregierung wird darauf achten, dass im Vorfeld des Aufgabenübergangs Personalwechsel nur dann erfolgen, wenn sie aus sozialen Gründen, insbesondere im Hinblick auf eine bessere Erreichbarkeit des neuen Dienstsitzes oder wegen deutlicher Mobilitätsunterschiede zwischen vergleichbaren Beschäftigten geboten sind.
3. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften teilen die Auffassung, dass dieser Übergang auf das für die Aufgabenerfüllung notwendige Personal begrenzt werden muss. Daraus folgt, dass bestehende Personalüberhänge nicht auf die Kreise übergeleitet werden. Die Landesregierung wird mit den Vereinbarungspartnern hinsichtlich der Entwicklung allgemeiner Auswahlkriterien in einen intensiven Meinungsaustausch eintreten und eine Verständigung suchen; Personalräte und deren Arbeitsgemeinschaften – auch auf kommunaler Ebene – werden dazu von den Vereinbarungspartnern einbezogen. Beide Seiten stimmen überein, dass auf freiwilliger Basis ein stellenmäßig wertgleicher Austausch zwischen Beschäftigten im Personalüberhang und solchen im Kernbereich mit und ohne Aufgabenüberleitung ermöglicht werden soll.
4. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sind sich darin einig, dass bei den sich aus den unerlässlichen Umstrukturierungsprozessen ergebenden Personalmaßnahmen auf ein hohes Maß an Sozialverträglichkeit zu achten ist. Dass die Landesregierung diesem Ziel einen besonders hohen Stellenwert einräumt, zeigt sich auch und gerade in den von ihr auf den Weg gebrachten gesetzgeberischen Vorkehrungen, insbesondere durch den Kündigungsschutz für die vom Personalübergang betroffenen Bediensteten, besondere Unterrichtungspflichten gegenüber den Personalräten bei Personalüberleitung und die Schaffung einer Schlichtungsstelle für den Personalübergang.
5. Die Personalüberleitung ist ein bedeutender Baustein in dem komplexen Prozess, eine zukunftsfähige Verwaltung zu schaffen. Der Erfolg dieses Vorhabens hängt entscheidend von einem vertrauensvollen Zusammenwirken aller Beteiligten ab. Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vereinbaren deshalb, sich in etwaigen Streitfällen aktiv um eine einvernehmliche Lösung zu bemühen.