

Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG
über die Grundsätze zur Durchführung von personellen Verän-
derungen im Rahmen der Reorganisation des Personalwesens der
Freien und Hansestadt Hamburg

Zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg
vertreten durch den Senat als oberste Dienstbehörde
- Senatsamt für den Verwaltungsdienst -

einerseits

und

der Deutschen Angestelltengewerkschaft - Landesverband Hamburg -
dem Deutschen Beamtenbund - Landesbund Hamburg -
dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Nordmark -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Gegenstand der Vereinbarung

Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Absicherung einer gemein-
samen Vorgehensweise aller beteiligten Stellen bei der Durchfüh-
rung von personellen Umsetzungsmaßnahmen anlässlich der Reorgani-
sation des Personalwesens.

§ 2

Anlaß der Vereinbarung

(1) Die Reorganisation des Personalwesens wird behördenübergrei-
fende Aufgabenverlagerungen und Veränderungen der Aufgabenin-
halte und Arbeitsabläufe mit sich bringen. Wesentliche Verände-
rungen ergeben sich aus der Umstrukturierung der Besoldungs- und
Versorgungsstelle (BVSt), insbesondere durch den Übergang der
Lohnbuchhaltung auf die Personalabteilungen der Behörden, aus
der Übernahme neuer Aufgaben wie z.B. der zentralen Kindergeld-
bearbeitung sowie aus dem Ziel, eine Organisationseinheit PER-
SONALDIENSTE zu bilden. Dieser Veränderungsprozeß fordert im be-
sonderen Maße die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BVSt, die
zunächst die Bezügeabrechnung mit den bisherigen IuK-Anwendungen
gewährleisten, anschließend die neue Abrechnungs-Software in der

BVSt pilotieren und nach der erfolgreichen Umstellung ihre bisherigen Arbeitsplätze im Zuge der Dezentralisierung der Lohnbuchhaltung aufgeben und auf andere Arbeitsplätze wechseln werden (voraussichtlich ab Herbst 1995).

§ 3

Ziel der Vereinbarung

(1) Durch mehr Transparenz und Festlegung des Verfahrens sollen Sicherheit und Vertrauen geschaffen werden.

(2) Im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung und Personalplanung sollen die Fähigkeiten und Entwicklungswünsche der Beschäftigten mit den Erfordernissen der Behörden / BVSt und dem Erhalt von vorhandenem Fachwissen und Erfahrungen im Personalwesen bei Stellenbesetzungen weitgehend in Einklang gebracht werden.

(2) Es ist anzustreben, daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BVSt weiterhin im Personalwesen eingesetzt werden, sofern sie es wünschen.

(3) Personelle Veränderungen sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Mitarbeiterin / dem betroffenen Mitarbeiter durchgeführt werden. Kann trotz intensiver Bemühungen keine Einigung hergestellt werden, wird die Dienststelle in der in § 5 Abs.2 genannten Reihenfolge anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten anstreben.

§ 4

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Beschäftigten aller behördlichen Personalabteilungen, -referate und -stellen (nachstehend Personalabteilungen genannt) sowie der BVSt bei der Vorbereitung und Durchführung personeller Maßnahmen.

§ 5

Bekanntmachung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung wird den Beschäftigten, den Personalräten und den Behörden schriftlich bekanntgegeben.

§ 6

Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

(1) Aufgabenverlagerungen aufgrund der Reorganisation des Personalwesens führen nicht zu Kündigungen oder Änderungskündigungen mit dem Ziel der tariflichen Herabgruppierung. Zurückgelegte Bewährungszeiten bleiben gewahrt, wenn der neue Arbeitsplatz einen entsprechenden Aufstieg zuläßt.

(2) Beschäftigten, die wegen der Technikausstattung des Personalwesens aus gesundheitlichen Gründen ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, werden so weit wie möglich im Bereich ihrer Beschäftigungsbehörde gleichwertige Arbeitsplätze angeboten. Sofern ein Wechsel des Arbeitsplatzes nicht aufgrund der eigenen Initiative der/des Beschäftigten stattfindet, wird die Dienststelle in folgender Reihenfolge andere gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit anstreben:

1. Umsetzung innerhalb der Beschäftigungsbehörde
2. Versetzung zu einer anderen Behörde.

(3) Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und bisher keine beruflichen Erfahrungen mit IuK-Technik hatten, werden auf Wunsch Arbeitsplätze angeboten, die keine umfassende Qualifizierung für das künftige IuK-Verfahren im Personalwesen erfordern. Ihnen wird vorgeschlagen, die Entscheidung nach der Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen zu treffen.

(4) Auf Wunsch werden Frauen, die dem Mutterschutz unterliegen, von der Tätigkeit am Bildschirm befreit. Sie sind auf ihr Recht, einen anderen Einsatz zu verlangen, hinzuweisen.

(5) Im übrigen gelten in bezug auf den Gegenstand dieser Vereinbarung der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9.1.1987 sowie die dazu ergangenen Durchführungsvorschriften und die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Rationalisierungsschutz für Beamte vom 9.5.1989.

§ 7

Aufgaben der Vorgesetzten im Veränderungsprozeß

(1) Die Vorgesetzten in den Personalabteilungen und in der BVSt führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gespräche über die Auswirkungen der Reorganisation auf ihre Arbeitsplätze und Möglichkeiten für eine Veränderung. Dabei sollen auch Perspektiven außerhalb des Personalwesens aufgezeigt werden. Im Gespräch vereinbarte Vorgehensweisen werden von den Vorgesetzten weiterverfolgt. Bei Bedarf werden Qualifizierungsmaßnahmen zur Führung dieser Gespräche in Zusammenarbeit mit dem Projekt Personalwesen durchgeführt.

(2) Die Vorgesetzten sind auf Wunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bemühungen um einen anderen Arbeitsplatz, z.B. durch Vermittlung von Kontakten zu anderen Fachbereichen / Behörden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten behilflich. Sie werden dabei durch die "Stellenbörse" (s. § 8) unterstützt.

§ 8

Einrichtung und Aufgaben einer "Stellenbörse" und ihre
Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen

(1) Für die Dauer des Projekts Personalwesen werden personelle Veränderungen insbesondere in der BVSt vom Projekt in Form einer "Stellenbörse" unterstützt.

(2) Die "Stellenbörse" begleitet und sichert in Zusammenarbeit mit den Behörden, der BVSt und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die personellen Veränderungen in der BVSt durch eine gezielte und aktive Personalplanung (z.B. durch Feststellung des Qualifizierungsbedarfs und durch eine Verwendungsplanung).

(3) Die Planungsgrundlage bilden die in den Jahren 1995 - 1997 im Personalwesen voraussichtlich zu besetzenden Stellen. Dabei sind neben absehbar freiwerdenden Stellen (einschließlich der zu bewirtschaftenden Stellen) auch die mit der Reorganisation verbundenen Aufgabenveränderungen einzubeziehen. Das Verfahren wird im einzelnen mit den Behörden und der BVSt abgestimmt.

(4) Die Stellen werden (evtl. nach Funktion und Qualifikation gebündelt) von den Behörden und der BVSt frühzeitig in den Stellenausschreibungen des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst - ggf. unter dem Vorbehalt der späteren Besetzbarkeit - bekanntgemacht. Hierdurch sollen insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BVSt frühzeitig Sicherheit über ihren künftigen Arbeitsplatz erhalten.

(5) Zur Förderung von Mobilität und zur Erhöhung der Transparenz werden ab 1995 für die Dauer des Bestehens der "Stellenbörse" sämtliche zur Besetzung anstehenden Stellen im Personalwesen in den Stellenausschreibungen des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst bekanntgegeben.

(6) Die Behörden und die BVSt treffen ihre Personalentscheidungen unter Beachtung der Ziele dieser Vereinbarung im Rahmen der für Stellenbesetzungen allgemein geltenden Vorgaben (z.B. Vorrang gleichgeeigneter Schwerbehinderter). Aufgrund ihrer besonderen Situation werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BVSt, die von Veränderungen betroffen werden, insbesondere bei Stellenbesetzungen im Personalwesen vorrangig in Betracht gezogen. Die "Stellenbörse" wird von dem Ergebnis des Besetzungsverfahrens informiert; auf Nachfrage sind der "Stellenbörse" die Entscheidungsgründe zu erläutern.

(7) Die Behörden und die BVSt informieren die "Stellenbörse" so früh wie möglich über ihre künftige Organisation des Personalwesens und über beabsichtigte Stellenausschreibungen. Eine erste behördenweite Erhebung wird im 4. Quartal 1994 abgeschlossen.

(8) Die "Stellenbörse" ist für alle Beschäftigten im Personalwesen, insbesondere diejenigen in der BVSt, durch einen Ansprechpartner, der seinen Sitz in der BVSt hat, vertreten. Damit wird ein intensiver Informationsaustausch zwischen den Beteiligten und dem Projekt gewährleistet, und Handlungsbedarfe können frühzeitig erkannt werden.

(9) Die "Stellenbörse" nimmt die Erwartungen und Veränderungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere der BVSt auf. Sie koordiniert die Veränderungswünsche mit den zu besetzenden Stellen. Sie berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Veränderungen und unterstützt sie auf Wunsch bei ihren Bewerbungen. Wenn es sich aufgrund besonderer Bedingungen als notwendig erweist, eine zusätzliche Schulung durchzuführen, wird diese im Einzelfall angeboten.

(10) Vor Beratung der Beschäftigten und als Grundlage der Veränderungsplanung werden vom Projekt Personalwesen die als Anlage aufgeführten mitarbeiterbezogenen Daten der Beschäftigten der BVSt, die von Veränderungen betroffen werden, auf freiwilliger Grundlage erhoben und mit dem Textverarbeitungssystem HIT gespeichert; die Beschäftigten können die Angaben in der Anlage nicht, teilweise oder vollständig eintragen. Zugriff auf diese Daten erhalten nur der gem. § 8 Abs.8 zu benennende Ansprechpartner bzw. seine Vertretung. Die Daten werden von diesen Personen ausschließlich zu den in Satz 1 und § 8 Abs.9 beschriebenen Zwecken verarbeitet und werden ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen nicht an Dritte weitergegeben. Nach Abschluß der jeweiligen personellen Veränderung werden diese Daten gelöscht.

(11) Die Stellenbörse steht allen Beschäftigten, den Behörden und der BVSt als Ansprechpartner für Fragen zu personellen Veränderungen aus Anlaß der Reorganisation zur Verfügung.

§ 9

Mitbestimmung der Personalräte

Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte bei den personellen Einzelmaßnahmen bleiben im übrigen unberührt.

§ 10

Schlußbestimmungen

(1) Das Projekt Personalwesen entwickelt konkrete Vorgehensweisen zur Umsetzung dieser Vereinbarung und führt die Realisierung durch. Die Spitzenorganisationen werden über den Fortgang informiert.

(2) Wenn die auf der Grundlage dieser Vereinbarung durchgeführten Maßnahmen nicht zu einer Lösung führen, können die Maßnahmen durch eine zentrale behördenübergreifende Regelung ergänzt werden.

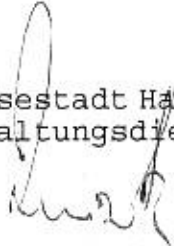
(3) Zweifel über die Einhaltung dieser Vereinbarung sollen in einem vereinfachten Verfahren (z.B. fernmündliche Rücksprachen) ausgeräumt werden. Erklärt mindestens einer der Partner, daß die Änderung bzw. Erweiterung den Gegenstand der Vereinbarung überschreitet, ist unverzüglich über eine Ergänzung der Vereinbarung zu verhandeln.

(4) Die Partner dieser Vereinbarung sind sich einig, zu gegebener Zeit die Aufhebung dieser Vereinbarung zu beschließen.

(5) Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31.12.1995 gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 12. Oktober 1994

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
- Senatsamt für den Verwaltungsdienst -



Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -



Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -



Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -



