

**Gemeinsame Erklärung
zur Beteiligung der Beschäftigten
des Freistaates Bayern
an der Verwaltungsreform**

- Modernisierungsvereinbarung -

Präambel

Die öffentliche Verwaltung in Bayern befindet sich in einem auf Dauer angelegten Reformprozess, um den sich wandelnden Aufgabenstellungen auch in Zukunft gerecht zu werden.

Ziel der Verwaltungsreform ist die Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen, die Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Effizienz der Verwaltungstätigkeit und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen und Männer.

Hierzu sind die Aufgaben des Staates zu überprüfen, Strukturen neu zu ordnen, Verfahrens- und Verwaltungsabläufe noch effektiver, transparenter und bürgerfreundlicher zu gestalten, Kontrollinstrumente für die Wirtschaftlichkeit einzurichten und Rechtsvorschriften zu vereinfachen. Der Technikeinsatz ist sozialverträglich zu gestalten. Moderne Formen von Zusammenarbeit und Führung sind zu entwickeln und umzusetzen. Die Qualifizierung, das Engagement sowie die Mitgestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind zu fördern. Dabei ist besonders auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten.

Die Staatsregierung erstreckt den Reformprozess auf alle Ebenen der Verwaltung; sie bündelt und leitet die Verwaltungsreformmaßnahmen und führt sie auf der Grundlage der Gesetze und Beschlüsse des Bayerischen Landtags durch.

Die Beschäftigten gestalten die öffentliche Verwaltung mit und entscheiden mit ihrer Qualifikation und Motivation über den Erfolg und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung. Sie tragen mit ihren Ideen und Initiativen zum Gelingen des Verwaltungsreformprozesses wesentlich bei.

Die Staatsregierung und die staatlichen Dienststellen sowie die Beschäftigten und ihre Vertretungen arbeiten bei der Verwaltungsreform auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen zusammen, insbesondere nach

- dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPVG),
- dem Bayerischen Beamtengesetz (BayBG),
- den §§ 68 ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und
- dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz.

Die Staatsregierung hat in ihr Programm zur Verwaltungsreform die „Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen sowie mit den Gewerkschaften und Berufsverbänden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im bayerischen öffentlichen Dienst im Sinne einer offenen und vertrauensvollen Kooperation“ als eigenen Punkt aufgenommen.

Zur Schaffung eines gemeinsamen Rahmens für die Beteiligung der Beschäftigten an der Verwaltungsreform haben der Bayerische Beamtenbund und die Bayerische Staatsregierung im Jahr 2002 eine Modernisierungsvereinbarung abgeschlossen. Diese Vereinbarung soll mit dieser Erklärung fortgesetzt werden.

Zur Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Verwaltungsreform auf allen Ebenen und zur Förderung der Qualifikation und Motivation der Beschäftigten erklären der Bayerische Beamtenbund und die Bayerische Staatsregierung gemeinsam:

Gemeinsame Erklärung

I. Beteiligung der Beschäftigten an der Verwaltungsreform

1. Grundsatz der frühzeitigen und umfassenden Beteiligung

Die Beschäftigten des Freistaates Bayern werden unmittelbar, über ihre gewählten Vertretungen sowie über die Gewerkschaften und Berufsverbände frühzeitig und umfassend an der Verwaltungsreform beteiligt.

Die Staatsregierung und die staatlichen Dienststellen arbeiten hierzu mit den in den Dienststellen tätigen Beschäftigten, den Personalvertretungen, den Schwerbehindertenvertretungen, mit der Frauenbeauftragten und der beauftragten Person der Bayerischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, mit den Gleichstellungsbeauftragten, den Ansprechpartnern für Gleichstellung sowie mit den Gewerkschaften und Berufsverbänden der Beschäftigten im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit nach den folgenden Grundsätzen zusammen.

2. Beteiligung der Beschäftigten in den einzelnen Dienststellen, ihrer gewählten Vertretungen und der Beauftragten

Allgemeines

Schritte der Beteiligung an der Verwaltungsreform im Sinn einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sind insbesondere

- die Information über die jeweilige Angelegenheit,
- die Einräumung der Gelegenheit zur Stellungnahme,
- die Erörterung der Angelegenheit,
- die Einbeziehung der Stellungnahme in die Entscheidung über das weitere Vorgehen,
- die Information über den Fortgang der Angelegenheit,
- die Information über das Ergebnis der Maßnahme,

- die Einbeziehung bei einer Schlusserhebung über die Wirksamkeit der Maßnahme.

Eine Beteiligung findet insbesondere statt

- bei externen Organisations-, Wirtschaftlichkeits- oder Machbarkeitsuntersuchungen und
- bei der Auswertung der genannten Untersuchungen.

Form, Umfang und Häufigkeit der einzelnen Beteiligung, die Dauer der eingeräumten Fristen und die Art und Weise der Beteiligung richten sich nach der Bedeutung der einzelnen Angelegenheit. Unverhältnismäßigen Verzögerungen ist durch eine möglichst frühzeitige Beteiligung entgegenzuwirken.

Beteiligung der einzelnen Beschäftigten

Die Beschäftigten gestalten die Verwaltungsreform unmittelbar durch ihre Vorschläge und Initiativen mit. Bei konkreten Reformvorhaben in ihrer Dienststelle bringen die Beschäftigten ihr fachliches Wissen und Können als Mitglieder von Arbeits- und Projektgruppen ein. Bei der Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen werden die in den Dienststellen vorhandenen Strukturen berücksichtigt. Die für die Mitarbeit in derartigen Arbeits- und Projektgruppen benötigte Zeit ist Arbeitszeit. Auf die besonderen Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter Arbeits- und Projektgruppenmitglieder ist zu achten.

Ist die Dienststelle von einer Umorganisationsmaßnahme betroffen, werden die Beschäftigten in der Regel durch die Dienststellenleitung beteiligt. Hierzu finden nach Bedarf Dienstbesprechungen und Personalversammlungen statt.

Über wesentliche Auswirkungen auf ihre Arbeits- oder Dienstverhältnisse werden die Beschäftigten in geeigneter Weise unterrichtet. Von einer Reformmaßnahme besonders betroffene Beschäftigte werden durch die Dienststellenleitung über mögliche Auswirkungen informiert. Die Dienststelle steht den Beschäftigten als Ansprechpartner für alle Belange zur Verfügung.

Beteiligung der Personalvertretungen

Die Personalvertretungen werden auf allen Ebenen von den Dienststellen, bei denen sie gebildet sind, frühzeitig und umfassend an der Vorbereitung und Umsetzung von Maßnahmen der Verwaltungsreform beteiligt, die die von ihnen vertretenen Beschäftigten betreffen.

Die Personalvertretungen können in Arbeits- und Projektgruppen, die zu einzelnen Reformvorhaben in ihren Dienststellen gebildet werden, einen bzw. bei größeren Gruppen auch mehrere Vertreter entsenden.

Bei ressortübergreifenden Vorhaben stellen die projektverantwortlichen Stellen sicher, dass die Personalvertretungen von den Dienststellen in den jeweiligen Ressorts beteiligt werden.

Wenn es für eine frühzeitige und umfassende Beteiligung erforderlich ist, können die projektverantwortlichen Stellen Vertreter der Personalräte mehrerer betroffener Ebenen und Ressorts zu gemeinsamen Besprechungen einladen.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen

Die Belange der schwerbehinderten Menschen sind bei der Verwaltungsreform besonders zu berücksichtigen. Hierzu beteiligen die Dienststellen die Schwerbehindertenvertretungen wie die Personalvertretungen entsprechend den Grundsätzen dieser gemeinsamen Erklärung auf der Grundlage der §§ 68 ff. des Sozialgesetzbuches IX.

Bei Maßnahmen der Staatsregierung achtet die beauftragte Person der Bayerischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung auf die Wahrung der Belange der schwerbehinderten Menschen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist die beauftragte Person der Bayerischen Staatsregierung gem. Art. 17 Abs. 3 des Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes an der Verwaltungsreform zu beteiligen.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel des Verwaltungsreformprozesses ist es auch, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern.

Die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Ansprechpartner für Gleichstellung werden von der Dienststelle frühzeitig und umfassend beteiligt.

Bei Maßnahmen der Staatsregierung achtet deren Frauenbeauftragte auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

3. Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände

Die Gewerkschaften und Berufsverbände im Sinn des Art. 104 des Bayerischen Beamtengesetzes werden von der Staatsregierung und den einzelnen Staatsministerien in getrennten Verfahren beteiligt.

Die Staatskanzlei und Vertreter der genannten Gewerkschaften und Berufsverbände treffen dazu regelmäßig, mindestens jedoch zweimal jährlich, zu Grundsatzgesprächen zusammen, um Angelegenheiten der Verwaltungsreform und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigten zu erörtern.

Die einzelnen Staatsministerien führen je nach Bedarf weitere Gespräche über Reformmaßnahmen in ihrem Geschäftsbereich.

II. Qualifizierung und Motivation

Qualifikation und Motivation der Beschäftigten sind entscheidende Voraussetzungen für eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung, die den Herausforderungen der Zukunft gerecht wird. Sie sind durch eine moderne Personalentwicklung zu fördern.

1. Personalentwicklung für die Aufgaben des öffentlichen Dienstes

Die vielfältigen Aufgaben des öffentlichen Dienstes erfordern eine langfristige und gezielte Personalentwicklung mit dem Ziel, die Fähigkeiten der Beschäftigten optimal für die Erfüllung der sich wandelnden Aufgaben einzusetzen und den Beschäftigten individuelle Entwicklungsperspektiven in einem modernen Arbeitsumfeld aufzuzeigen.

Zu einer konsequenten Personalentwicklung gehören insbesondere

- eine aktive Personalplanung, die eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine ausgewogene Altersstruktur in den Dienststellen – auch durch einen ausreichenden Einstellungskorridor bei Verwaltungsreformmaßnahmen – anstrebt,
- eine an die Aufgaben der Dienststelle angepasste Personalauswahl und -gewinnung, die sich an der Leistung, den Fähigkeiten und Erfahrungen der Beschäftigten orientiert,
- die Heranführung der Beschäftigten an neue Aufgaben durch gezielte Fortbildungen,
- eine optimale Organisation von Arbeits- und Verwaltungsabläufen, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit berücksichtigt, insbesondere bei der Wiedereingliederung nach einer familienpolitischen oder sonstigen Beurlaubung,
- eine dialogorientierte, kooperative Führung.

Personalentwicklung ist Führungsaufgabe auf allen Ebenen der Verwaltung. Die Staatsregierung und die einzelnen Ressorts geben hierzu die erforderlichen Anstöße.

Die Personalvertretungen, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen wirken im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben an den Maßnahmen der Personalentwicklung mit.

2. Anerkennung von Leistung und erfolgreicher Zusammenarbeit

Ein wesentlicher Faktor der Motivation der Beschäftigten ist die Anerkennung von Leistung und erfolgreicher Zusammenarbeit.

Eine motivationsorientierte Personalführung nutzt alle Instrumente und Formen, um Leistung und erfolgreiche Zusammenarbeit anzuerkennen.

3. Qualifikation für die Aufgaben der Zukunft

Der Verwaltungsreformprozess kann nur erfolgreich sein, wenn er von einer kontinuierlichen und gezielten Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen begleitet wird. Dies macht eine breit angelegte Qualifizierungsoffensive notwendig, die

- allen Beschäftigten die Gelegenheit gibt, sich ihren Aufgaben gemäß fachlich und allgemein fortlaufend fortzubilden,
- die von der Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten bei Übertragung einer neuen Tätigkeit die notwendigen Qualifizierungen ermöglicht,
- die zur gezielten Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst genutzt wird,
- die bei Bedarf besondere Fortbildungsmaßnahmen für die Teilnahme an Arbeits- und Projektgruppen im Rahmen der Verwaltungsreform anbietet, sowie
- die einer gestärkten Verantwortung der Führungskräfte Rechnung trägt und sie besonders auf die Anforderungen einer zeitgemäßen Personalführung und -entwicklung vorbereitet.

Hierzu wurden bereits die Qualifizierungsoffensive I mit den Schwerpunktbereichen „Führungsverhalten“, „Verwaltungsmanagement“ sowie „Finanzmanagement“ für die Führungskräfte des höheren Dienstes und daran anschließend eine entsprechende Qualifizierungsoffensive II für Führungskräfte des gehobenen und mittleren Dienstes gestartet.

Die Staatsregierung wird die Qualifizierungsoffensiven I und II fortsetzen.

Dem Fortbildungsbedarf für die unmittelbar von Verwaltungsreformmaßnahmen Betroffenen wird im Rahmen der Qualifizierungsoffensive III Rechnung getragen.

Die Personalvertretungen sind für die Aufgaben bei der Verwaltungsreform besonders fortzubilden. Sie sind insbesondere im Rahmen der geltenden Bestimmungen für Fortbildungsveranstaltungen freizustellen, wenn in ihren Dienststellen konkrete Reformüberlegungen angestellt werden.

4. Dialogorientierte Führung im Mitarbeitergespräch

Dem Dialog zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten und der Einbindung der Beschäftigten in den Informationsfluss und die Entscheidungsprozesse in der Dienststelle kommt eine entscheidende Bedeutung für eine erfolgreiche und motivierte Zusammenarbeit zu.

Zur Verbesserung der Kommunikation und zur Förderung des gegenseitigen Vertrauens zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat die Bayerische Staatsregierung in allen Dienststellen regelmäßige Mitarbeitergespräche (auch mit Zielvereinbarungen) eingeführt. Dabei waren die Rechte der Personalvertretungen zu beachten.

Der kontinuierliche Dialog ermöglicht einen transparenten Führungsstil, der den hohen Erwartungen an die Erfüllung der staatlichen Aufgaben und einer gewachsenen Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten gleichermaßen Rechnung trägt. Der begonnene Prozess wird unter Berücksichtigung der dabei gewonnenen Erfahrungen fortgeführt.

III. Sozialverträgliche Gestaltung von Verwaltungsreformmaßnahmen

Bei Reformmaßnahmen, die eine Umorganisation von Dienststellen zur Folge haben, achtet die Staatsregierung besonders darauf, dass

- personelle Maßnahmen sozialverträglich gestaltet werden.

Bei Reformmaßnahmen sollen betroffene Beschäftigte ihre dienstliche Funktion behalten, soweit es betrieblich und organisatorisch möglich ist.

Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigt wird. Unmittelbar bevorstehende Beförderungen sollen vollzogen werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigten die entsprechende Funktion bereits übertragen wurde, sie also eine gefestigte Vertrauensposition besitzen.

Die durch eine Änderung des Dienstortes entstehenden Mehraufwendungen sollen nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen erstattet und den versetzten oder abgeordneten Beschäftigten soll geholfen werden, eine angemessene Wohnung am Dienstort zu beziehen, z.B. durch eine entsprechende Berücksichtigung bei der Vergabe von Staatsbedienstetenwohnungen.

Die von der Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten erhalten auf Antrag ein qualifiziertes Zwischenzeugnis/Beurteilung.

Die Staatsregierung achtet weiter darauf, dass

- betriebsbedingte Kündigungen, die ausschließlich mit Maßnahmen der Verwaltungsreform begründet werden, nicht ausgesprochen werden sowie
- die Vertretung der Beschäftigten durch die Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt ist.

Im Übrigen gelten die tariflichen Bestimmungen über den Rationalisierungsschutz und vergleichbare verwaltungsinterne Regelungen.

IV. Schlussbestimmungen

1. Verhältnis zu anderen Bestimmungen

Diese gemeinsame Erklärung lässt die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen auf Grund des Fünften Teils des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes sowie tarifliche Vereinbarungen zwischen den Partnern dieser gemeinsamen Erklärung unberührt. Die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände auf Grund des Art. 104 des Bayerischen Beamtengesetzes und der hierzu geschlossenen Vereinbarung vom 18. Dezember 1996 ist unbeschadet der Beteiligung nach dieser gemeinsamen Erklärung durchzuführen.

2. Verfahren in Zweifelsfragen

In Zweifelsfragen bei der Auslegung dieser gemeinsamen Erklärung in Einzelfällen konsultieren sich die Partner dieser gemeinsamen Erklärung gegenseitig.

3. Geltungsdauer

Diese gemeinsame Erklärung gilt vom Tag nach ihrer Unterzeichnung an für die Dauer der Reformmaßnahmen, mindestens aber bis 31. Dezember 2012.

München, den 3. August 2007

Für die Bayerische Staatsregierung

Dr. Edmund Stoiber
Bayerischer Ministerpräsident

Für den Bayerischen Beamtenbund

Rolf Habermann
Vorsitzender

Josef Bugiel
Stellvertretender Vorsitzender