

Verwaltungsreformabkommen der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde)¹

zwischen

dem Senat der Freien Hansestadt Bremen

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund,

handelnd durch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverband Bremen – (GEW), die Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk Bremen – (GdP), sowie die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Bezirksverwaltung Weser-Ems – (ÖTV),

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Landesverband Niedersachsen-Bremen –,

dem Deutschen Beamtenbund (DBB) – Landesbund Bremen – sowie

dem Gesamtpersonalrat (GPR) für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

andererseits.

1. Präambel

- 1.1 Die Vertragsparteien sind sich darin einig, daß eine Reform der Verwaltung in der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde) notwendig ist, um die knapper werdenden Ressourcen zielgenauer einzusetzen sowie die Bürgernähe und die Effizienz der Verwaltung zu verbessern. Erforderlich ist eine Reform, bei der die Verwaltung modernisiert und ihre Aufbau- und Ablauforganisation leistungsfähiger wird. Die Verwaltung soll in der Lage sein, den veränderten Rahmenbedingungen in unserer Gesellschaft gerecht zu werden, die insbesondere durch neue Aufgaben und andere Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger eintreten. Ihre Flexibilität und Selbstinnovationsfähigkeit sollen erhöht werden. Die Verwaltung soll in die Lage versetzt werden, kostengünstiger zu arbeiten. Die Verwaltungsreform ist kein vorrangiges Mittel der kurzfristigen Haushaltskonsolidierung. Sie trägt aber mittel- und langfristig zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit bei.
- 1.2 Unbestreitbar ist, daß es sich bei der Verwaltungsmodernisierung um einen tiefgreifenden und ständigen Veränderungsprozeß handelt, der nur erfolgreich sein kann, wenn er von engagierten, verantwortungsbereiten und qualifizierten Beschäftigten sowie von den Interessenvertretungen und Gewerkschaften der Beschäftigten aktiv und konstruktiv mitgetragen wird. Das Verwaltungsreformabkommen sichert daher unter Beachtung der finanzpolitischen Rahmenbedingungen und der politischen Prioritätensetzungen die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer internen Vertretungen bei der Verwaltungsreform.
- 1.3 Mit diesem Abkommen beabsichtigen die Vertragsparteien, zur Reform der Verwaltung in der Freien Hansestadt Bremen gemeinsam die Erarbeitung von Initiativen, Konzepten und Anregungen aufzunehmen.

¹ Vom 21. Oktober 1997, geändert durch Nachtrag vom September 2000 (Neufassung der Ziffer 6).

2. Geltungsbereich

- 2.1 Dieses Verwaltungsreformabkommen gilt für die Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde) im Sinne des § 7 Abs. 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPVG). In den Dienststellen können zu Ziffer 6 wegen institutioneller Besonderheiten abweichende Regelungen getroffen werden.
- 2.2 Die Vorschriften des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPVG), des Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) und die Richtlinien über die Betreuung und die Interessenwahrnehmung für die bei der Freien Hansestadt Bremen und der Stadtgemeinde Bremen beschäftigten Schwerbehinderten und Gleichgestellten – in der jeweils geltenden Fassung – bleiben unberührt.

3. Ziele und Inhalte der Reform

3.1 Ziele der Reform sind:

- ⇒ Bürger-, kunden- und gemeinwohlorientierte Dienstleistungsangebote,
- ⇒ Erhöhung der Effizienz und der Effektivität des öffentlichen Dienstes,
- ⇒ Beteiligung der Beschäftigten am Gestaltungs- und Entscheidungsprozeß,
- ⇒ Attraktivität des öffentlichen Dienstes durch humane Arbeitsbedingungen und gesicherte Arbeitsplätze.

3.2 Inhalte der Verwaltungsreform sind insbesondere:

- ⇒ Einführung eines Neuen Steuerungsmodells (z. B. Zusammenführung von Fach- und Ressourcenverantwortung, dezentrale Haushaltssteuerung, Outputorientierung, Kontraktmanagement, Aufbau von Controlling und Berichtswesen, Neubestimmung der zentralen Steuerung und der Servicedienste) in Anlehnung an die Empfehlungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt),
- ⇒ Personalentwicklung und Personalmanagement unter Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der sozialstaatlichen Aufgaben in Bezug auf Schwerbehinderte, benachteiligte Gruppen und leistungsgeminderte Beschäftigte,
- ⇒ überschaubarere und bürgerfreundlichere Verwaltungs- und Betriebsstrukturen und -abläufe, z. B. durch Abbau bzw. Abflachung von Hierarchien, Vereinfachung von Rechtsvorschriften,
- ⇒ Stärkung der Kompetenz, Verantwortlichkeit und des Entscheidungsspielraumes des einzelnen Beschäftigten,
- ⇒ Aufgabengerechter Einsatz von technikunterstützter Informationsverarbeitung mit dem Ziel, die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerledigung zu erhöhen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern,
- ⇒ Erstellung von Organisationskonzepten zur effizienten und ganzheitlichen Aufgabenwahrnehmung einschließlich der Prüfung, Aufgaben in anderen Organisationsformen wahrzunehmen.

4. Personalentwicklung

- 4.1 Um den umfassenden Umbauprozess erfolgreich gestalten zu können, ist das Personal auf allen Ebenen aktiv an der Organisationsentwicklung zu beteiligen. In diesem Zusammenhang kommt einer konsequenten Personalentwicklung (Qualifikationsförderung auch hinsichtlich der Befähigung für die Beteiligung am Reformprozess) unter Einbeziehung der Frauenförderung als Querschnittsaufgabe eine herausgehobene Bedeutung zu.

- 4.2 Ziele dieser erforderlichen Personalentwicklung und des entsprechenden Personalmanagements sind
- ⇒ die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten,
 - ⇒ die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit,
 - ⇒ die qualifizierte Wahrnehmung der veränderten Aufgaben,
 - ⇒ die Befähigung zur Beteiligung am Reformprozeß,
 - ⇒ die Förderung der beruflichen Perspektiven der Beschäftigten einschl. ihrer Mobilität.
- 4.3 Zur Verwirklichung dieser Ziele – anknüpfend und aufbauend auf die bereits vorhandenen Förderprogramme – dienen insbesondere folgende Konzepte:
- ⇒ strategische Gesamtsteuerung einer Personalentwicklung unter Beachtung der Rahmenbedingungen und des Ressourcenbedarfs,
 - ⇒ bedarfs- und zukunftsorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung, die den Herausforderungen des Umstrukturierungsprozesses entsprechen,
 - ⇒ dienststellenbezogene Fördermaßnahmen,
 - ⇒ Personalführung, Förderung von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten durch bessere soziale und methodische Handlungskompetenzen,
 - ⇒ Vermittlung spezifischer Qualifikationen zur Teilnahme an dem Reformprozeß,
 - ⇒ Qualitätsstandards bei der Personalgewinnung und -entwicklung.

5. Schutz der Beschäftigten

- 5.1 Der Schutz der Rechte der Beschäftigten hat im Rahmen des Modernisierungsprozesses einen hohen Rang. Daher bekräftigen die Vertragsparteien für die im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform stehenden Maßnahmen, daß niemand entlassen wird.
- 5.2 Bei Übernahme eines anderen Arbeitsplatzes hat das Prinzip der Freiwilligkeit Vorrang. Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Arbeitsplatz wechseln müssen, werden die jeweils geltenden Regelungen zur Sicherung des Rechts- und Besitzstandes der Betroffenen genutzt.
- 5.3 Die Mitwirkung am Modernisierungsprozeß ist Arbeitszeit.

6.² Beteiligung, Zusammenarbeit und Zusammensetzung von Gremien

- 6.1³ Zur Festlegung der politischen Ziele, zur strategischen Steuerung des Reformprozesses, zur Erarbeitung und Festlegung von Grundsätzen, zur Initiierung neuer Vorhaben sowie zur Information über den Reformprozess wird eine „Reformkommission“ eingerichtet.

Der Reformkommission gehören an:

- ⇒ je ein Vertreter im Amt des Präsidenten des Senats und der Senatoren sowie

² Ziffer 6 in der Fassung des Nachtrags vom September 2000 zum Verwaltungsreformabkommen. Die Neufassung der Ziffer 6 gilt ab 1. Oktober 2000.

³ Protokollnotiz der Vertragsparteien vom September 2000 zur Neufassung der Ziffer 6.1:
„Für die Dauer der 15. Wahlperiode nehmen die vom Senat eingesetzten Mitglieder der Staatsrätelenkungsgruppe „Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung“ die Funktion als Vertreter des Senats in der Reformkommission wahr. Ändert sich die Zahl der Mitglieder des Senats, werden Verhandlungen über eine Veränderung der Mitgliederzahl aufgenommen; bis zum Abschluss dieser Gespräche wird keine Seite der Vertragsparteien die andere Seite überstimmen.“

⇒ sieben Beauftragte der Vertragsparteien auf Arbeitnehmerseite.

Die Landesbeauftragte für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und der Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten können mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen. Die Reformkommission kann Beauftragte anderer Dienststellen und Organisationen bitten, an den Beratungen als Gäste teilzunehmen.

Den Vorsitz führt der Vertreter des Senators für Finanzen oder in seiner Vertretung der Chef der Senatskanzlei.

Ziel der Beratungen ist es, einvernehmliche Empfehlungen auszusprechen. Sollte dies nicht möglich sein, werden Empfehlungen mit Stimmenmehrheit gefasst. Die Minderheitsmeinung ist in dem weiteren Verfahren darzustellen.

- 6.2 Die Sitzungen der Reformkommission werden von einem paritätisch besetzten Ausschuss vorbereitet und begleitet. Das Nähere regelt die Reformkommission.

Der Senator für Finanzen wird der Reformkommission als Geschäftsstelle zugeordnet.

- 6.3 Zur Steuerung des Reformprozesses, zur Initiierung neuer Vorhaben sowie zur Festlegung der Reihenfolge der zu bearbeitenden Einzelmaßnahmen innerhalb eines Ressorts können in jedem Ressort Lenkungsgruppen eingerichtet werden. Zusammensetzung und Arbeitsweise sollen entsprechend der Grundsätze in Ziffer 6.1 festgelegt werden. Die Lenkungsgruppen in den Ressorts arbeiten mit der Reformkommission eng zusammen.
- 6.4 In den Dienststellen können aufgabenbezogene Projektgruppen unter Beteiligung der Beschäftigten, des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung eingerichtet werden. Diese sind der Reformkommission und der eingesetzten (Ressort)-Lenkungsgruppe bekanntzugeben.
- 6.5 Die Reformkommission und die eingesetzten (Ressort)-Lenkungsgruppen können für konkrete Arbeitsvorhaben aufgaben- und prozessbezogene Projektgruppen initiieren, auch ressortübergreifend. Die Beschäftigten der betroffenen Dienststellen, die Personalräte, die Frauenbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen sind zu beteiligen.
- 6.6 Bei der Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitsfähigkeit der gebildeten Projektgruppen gewährleistet ist.

Die betroffenen Beschäftigten haben ein Initiativrecht für die Einbringung eigener Vorschläge in die Projektgruppen.

Der zeitliche Aufwand der Beschäftigten für die Mitwirkung im Beteiligungsverfahren ist Arbeitszeit.

7. Schlußbestimmungen

- 7.1 Dieses Verwaltungsreformabkommen gilt ab 1. November 1997 und kann mit einer Frist von drei Monaten unter Ausschluß einer Nachwirkung gekündigt werden. Unbeschadet einer Kündigung werden Maßnahmen, die im Rahmen dieses Abkommens begonnen bzw. veranlaßt worden sind (u. a. Qualifizierungsmaßnahmen), durchgeführt.
- 7.2 Unverzüglich nach einer Kündigung werden Gespräche über ein neues Abkommen aufgenommen.
- 7.3 Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei unterschiedlicher Auslegung dieses Verwaltungsreformabkommens unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer Einigung aufzunehmen. Gleiches gilt bei un-

terschiedlichen Auffassungen darüber, ob eine beabsichtigte Maßnahme dem Verwaltungsreformprozeß zuzuordnen ist oder nicht.

- 7.4 Sollten Fortschreibungen geltender Regelungen in Verbindung mit dem Reformprozeß notwendig sein, werden die zuständigen Vertragsparteien auf eine entsprechende Anpassung hinwirken.
- 7.5 Das Verwaltungsreformabkommen ist weder Dienstvereinbarung noch Tarifvertrag.
- 7.6 Ergänzungen und Änderungen bedürfen der Schriftform.

Bremen, den 21. Oktober 1997

Unterschriften