



**Schriftenreihe zur Modernisierung
der Landesverwaltung in Brandenburg | Band 3**

Werner Jann | Dietmar Woidke | Albrecht Gerber (Hrsg.)

Annette Salomon-Hengst | Steffi Kirchner
Susanne Stumpenhusen | Volker-Gerd Westphal (Hrsg.)

**Personalmanagement in der
brandenburgischen Landesverwaltung**



Personalmanagement in der brandenburgischen Landesverwaltung
Salomon-Hengst/Kirchner/Stumpenhusen/Westphal (Hrsg.)

**Schriftenreihe
zur Modernisierung der Landesverwaltung in Brandenburg**

ISSN (print) 1612-6653

ISSN (online) 2193-2417

Herausgegeben von:

Prof. Dr. Werner Jann
Universitätsprofessor für Politikwissenschaft, Verwaltung
und Organisation an der Universität Potsdam

Dr. Dietmar Woidke
Minister des Innern des Landes Brandenburg

Albrecht Gerber
Staatssekretär, Chef der Staatskanzlei des Landes Brandenburg

Band 3

Annette Salomon-Hengst | Steffi Kirchner
Susanne Stumpenhuisen | Volker-Gerd Westphal (Hrsg.)

**Personalmanagement
in der brandenburgischen Landesverwaltung**

Universitätsverlag Potsdam

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de/> abrufbar.

Universitätsverlag Potsdam 2011

<http://info.ub.uni-potsdam.de/verlag.htm>

Am Neuen Palais 10, 14469 Potsdam

Tel.: +49 (0)331 977 2533 / Fax: -2292

E-Mail: verlag@uni-potsdam.de

Das Manuskript ist urheberrechtlich geschützt.

Gestaltung und Satz: Jan Wenke, Leipzig

Druck: docupoint GmbH Magdeburg

ISBN 978-3-86956-149-3

Zugleich online veröffentlicht auf dem Publikationsserver der Universität Potsdam:

URL <http://pub.ub.uni-potsdam.de/volltexte/2011/5384/>

URN <urn:nbn:de:kobv:517-opus-53846>

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus-53846>



Prof. Dr. Werner Jann



Dr. Dietmar Woidke



Albrecht Gerber

Vorwort

Brandenburg verändert sich. Wir stehen in den nächsten Jahren nicht nur vor der Herausforderung, den Landeshaushalt nachhaltig zu konsolidieren und ohne Nettokreditaufnahme mit weniger Haushaltsmitteln auskommen zu müssen, sondern gleichzeitig verändern sich durch den demographischen Wandel auch unsere gesellschaftlichen Strukturen. Es wird weniger Brandenburgerinnen und Brandenburger geben, diese werden im Durchschnitt älter sein und sich noch ungleichmäßiger über die Landesfläche verteilen. Diese Entwicklung wird alle Bereiche der Gesellschaft berühren. Außerdem ändern sich die Erwartungen der Bevölkerung an ihre Verwaltung. Sie streben nach Informationsteilnahme und Mitbestimmung und erwarten ein zügiges, transparentes und dennoch rechtssicheres Verwaltungshandeln.

Die Landesverwaltung und die Justiz müssen sich an diese veränderte Situation anpassen. Wenn rund 20 v. H. der Personalstellen bis zum Ende des Jahrzehnts abgebaut werden, wird man die im Jahr 2011 bestehenden Organisationsstrukturen und Standorte langfristig nicht erhalten können.

Personalmanagement ist eine Daueraufgabe. Durch die vor uns liegenden Veränderungen gewinnt das Thema aber eine zusätzliche Brisanz. Ohne ein ausgewogenes und nachhaltiges Personalmanagement können weder der Personalabbau realisiert noch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den schwierigen Weg mitgenommen werden. Trotz aktueller Einsparzwänge darf dabei die langfristige Leistungsfähigkeit unseres öffentlichen Dienstes nicht aus den Augen verloren werden.

Mit der Personalbedarfsplanung 2015, der Richtlinie zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten und dem Tarifvertrag zur Begleitung von Maßnahmen zum Verwaltungsumbau (TV Umbau) geht das Land Brandenburg einen besonderen Weg, um die anstehenden Probleme zu lösen. In diesem Band finden Sie die wichtigsten Dokumente, die diesen brandenburgischen Weg zu einer sozialverträglichen Anpassung des Personalbestandes an neue Strukturen kennzeichnen.

Prof. Dr. Werner Jann, Dr. Dietmar Woidke, Albrecht Gerber

Vorbemerkungen der Herausgeberinnen und des Herausgebers

Die Anregung von Prof. Werner Jann von der Universität Potsdam aufgreifend, die Schriftenreihe zur Modernisierung der Landesverwaltung in Brandenburg fortzuführen, haben wir in diesem Band Texte und die zentralen aktuellen Dokumente zum Personalmanagement in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz unter den Bedingungen des Personalabbaus und des demographischen Wandels zusammengestellt.

Modernisierung bedingt auch einen intensiven Lernprozess. Unbeschadet der Diskussion, ob und wie Organisationen lernen, setzt ein solcher Lernprozess immer voraus, dass die Beteiligten die notwendigen Informationen strukturiert vorfinden und in ihre praktische Arbeit einbinden können. Zwar könnte in Zeiten von *E-Government* argumentiert werden, dass es entbehrlich erscheint, in schriftlicher Form Dokumente zu veröffentlichen. Die Mitarbeitenden in der Landesverwaltung – zumal diejenigen, die in Personalreferaten und -dezernaten tätig sind – haben Zugang zum Intra- und Internet und könnten dort die entsprechenden Dateien herunterladen. Aber die Erfahrungen lehren, dass es Grenzen für die Informationsaufnahme via Internet gibt. Strukturierte Verfahren und die darauf ausgerichteten Geschäftsprozesse lassen sich einfacher in gedruckter Form vermitteln.

Lernen ist dabei nicht nur als ein Prozess der Konsumtion von Informationen anzusehen, vielmehr gilt es, Kompetenzen zu entwickeln. Unter Kompetenz wird nicht nur in der Pädagogik, sondern auch in der Verwaltungswissenschaft die Fähigkeit verstanden, sich in offenen und unüberschaubaren, komplexen und dynamischen Situationen kreativ und selbstorganisiert zurechtzufinden. Dieser Band kann nicht dazu beitragen, dass die tatsächlichen Situationen im Personalmanagement weniger komplex und dynamisch werden. Er soll aber helfen, den Praktikerinnen und Praktikern ein strukturiertes Verfahren aufzuzeigen, wie diesen Anforderungen entsprochen werden kann.

Neben diesem ganz praktischen Ansatz verfolgen wir mit dieser Veröffentlichung auch das Ziel, die Kooperation mit den Politik- und Verwaltungswissenschaften zu verstärken. Mag es auch Kritik geben, die der Theorie den Bezug zur (Verwaltungs-)Praxis abspricht, so darf nicht vergessen werden, dass die Entwicklung von Verwaltungs- und Organisationstheorien davon lebt, das praktische Verwaltungshandeln auszuwerten. Auf der anderen Seite gilt: Die abstrakten Theorien und wissenschaftlichen Erkenntnisse werden für die Verwaltung und Justiz von umso größerem Nutzen sein, je deutlicher und klarer die Verwaltung und die Justiz ihre Denkweise und ihr Handeln der Wissenschaft offenlegen. Im Sinne dieser produktiven Wechselwirkung einen Beitrag zu leisten ist unser Anliegen.

Seit Beginn der politischen Diskussionen über Personalabbau und Verwaltungsmodernisierung in Brandenburg in den 90er Jahren hat man immer einen sehr pragmatisch-zielorientierten Ansatz im politisch-administrativen System Landesverwaltung gewählt. Damit ist nicht nur der Pragmatismus in umgangssprachlicher Hinsicht gemeint, sondern eine Denkschule, die versucht, zwischen Theorie und Praxis eine Brücke zu bauen. Denken und Handeln stehen in einer permanenten Wechselbeziehung und bilden eine Einheit. Stellt sich heraus, dass eine Idee in der Praxis nicht funktioniert oder nur mit Modifikationen erfolgreich praktiziert werden kann, dann müssen die Idee und das Handeln angepasst werden können. Theorien sind eben kein Selbstzweck, auch wenn häufig ein schier unüberwindlicher Dogmatismus – auch innerhalb einer Landesverwaltung – wahrgenommen wird.

Insofern ist auch das Personalmanagement in Brandenburg „im Fluss“. Es gibt nicht „die“ Lösung, um die Personalumbau- und -abbauproblematik in der Landesverwaltung zu bewältigen, sondern die jeweils gewählten Instrumente müssen sich laufend bewähren und im Hinblick auf ihren praktischen Erfolg überprüft und nötigenfalls angepasst werden.

Die in diesem Band abgedruckten Dokumente und Texte geben folglich eine Momentaufnahme aus dem Jahr 2011 wieder. Allerdings verfügen die Besetzungsrichtlinie und der TV Umbau als geschriebenes Recht über ein hohes Maß an Konsistenz, so dass sie den Charakter

von Leitplanken für den pragmatischen Umgang mit der Thematik „Personalmanagement in Zeiten von Überhang und demographischem Wandel“ bilden.

Die Autorinnen und Autoren möchten sich an dieser Stelle insbesondere bei Christina Holzendorf, Kathrin Schiersner, Ulrich Busse, Thomas Glapiak und Manfred Loos für deren hilfreiche Unterstützung bei der Erstellung dieses Bandes bedanken.

*Potsdam im September 2011
Annette Salomon-Hengst, Steffi Kirchner,
Susanne Stumpenhuisen und Volker-Gerd Westphal*

Inhaltsübersicht

Vorwort	7
Vorbemerkungen der Herausgeberinnen und des Herausgebers .	9
I Entscheiden im Personalmanagement – Eine Sachstands-betrachtung zur Situation in der brandenburgischen Landesverwaltung in Zeiten von Personalabbau und demographischem Wandel	21
II Zehn Jahre Personalbedarfsplanung in der brandenburgischen Landesverwaltung – Zwischenbilanz und Ausblick	47
III (Auszug aus dem) Gesetz über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben	57
IV Personalbedarfsplanung 2015 und ressortübergreifende Personalentwicklungsplanung für die brandenburgische Landesverwaltung	61
V Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten – BesetzungsRL	123
VI Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)	131
VII Durchführungshinweise des Referats Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrecht	155
VIII Erste Verordnung zur Änderung der Brandenburgischen Trennungsgeldverordnung	257
IX Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien an Beamte und Richter des Landes Brandenburg	261
X Vereinbarung zur Qualifizierung nach § 8 TV Umbau für Qualifizierung	267

INHALTSÜBERSICHT

XI	Vereinbarung zur Qualifizierung nach § 13 TV Umbau für Qualifizierung	273
XII	Vereinbarung zur Qualifizierung – Beispiel 1	281
XIII	Vereinbarung zur Qualifizierung – Beispiel 2	287
XIV	Härtefallregelung	293
XV	Richtlinie zur Regelung der finanziellen Unterstützung von Existenzgründern nach § 16 Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)	295
XVI	Durchführungshinweise zur Richtlinie zur Regelung der finanziellen Unterstützung von Existenzgründern nach § 16 Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)	301
XVII	Mitteilung MBSJ Nr. 15/09 vom 08. Mai 2009	319
XVIII	Rundschreiben des MBSJ Nr. 05/10 vom 20. Mai 2010 ...	321
XIX	Rundschreiben des MBSJ Nr. 06/10 vom 20. Mai 2011 ...	329
XX	Geschäftsordnung des Beirats zur Begleitung des Verwaltungsumbauprozesses	333
	Abkürzungsverzeichnis	343

Inhaltsverzeichnis

I	Entscheiden im Personalmanagement – Eine Sachstandsbetrachtung zur Situation in der brandenburgischen Landesverwaltung in Zeiten von Personalabbau und demographischem Wandel	21
1	Ausgangssituation	22
2	Entscheidungsfindung	25
3	Reaktion auf die Problemstellung	30
3.1	<i>Personalbedarfsplanung</i>	31
3.2	<i>Besetzungsrichtlinie</i>	34
3.3	<i>Tarifvertrag Umbau</i>	34
4	Gesamtschau	36
5	Gefahren und Ausblick	38
5.1	<i>Bekanntheitsgrad</i>	40
5.2	<i>Akzeptanz der eigenen Rolle</i>	40
5.3	<i>Übereinstimmung der Rollen und Entscheidungsregeln mit den Wertvorstellungen</i>	41
5.4	<i>Kooperationsbereitschaft</i>	42
5.5	<i>Akzeptanz unterschiedlicher Rationalitäten</i>	42
5.6	<i>Potentiale nicht unterschätzen</i>	43
5.7	<i>Offen für Weiterentwicklungen</i>	43
	Literatur	44
II	Zehn Jahre Personalbedarfsplanung in der brandenburgischen Landesverwaltung – Zwischenbilanz und Ausblick	47
1	Zwischenbilanz	47
2	Ausblick	52
3	Fazit	55
III	(Auszug aus dem) Gesetz über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben	57
§ 1	Rückführung des Haushaltsvolumens	57
§ 2	Behandlung höherer Einnahmen sowie niedrigerer Zinsausgaben	57

§ 3	Stellenabbau	57
§ 4	Begrenzung der Personalausgaben	58
§ 5	Zulässige personalwirtschaftliche Regelungen	58
§ 6	Besondere Entscheidungsvorbehalte	59
IV	Personalbedarfsplanung 2015 und ressortübergreifende Personalentwicklungsplanung für die brandenburgische Landesverwaltung	61
1	Personalentwicklung und Nachwuchskräfte 2011	62
1.1	<i>Nachwachskräfte 2011</i>	62
1.2	<i>Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten 2011</i>	63
1.3	<i>Anwärter-Stellen 2011</i>	64
1.4	<i>AZUBI-Stellen 2011</i>	65
1.5	<i>Ressortübergreifendes Personalmanagement</i>	65
1.6	<i>Bündelung von Aufgaben</i>	67
2	Personalbedarfsplanung bis 2015	68
	<i>Gesamtbetrachtung (verbindlich)</i>	69
3	Controllingbericht zur Stellen- und Personalanpassung ..	109
3.1	<i>Entwicklung des Personal- und Stellenbestandes</i>	109
3.2	<i>Absehbare Entwicklung des Personalbestandes</i>	116
V	Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten – BesetzungsRL	123
§ 1	Geltungsbereich	123
§ 2	Meldung von freien und besetzbaren Positionen	124
§ 3	Vorrang der Verwendung von umbaubetroffenen Beschäftigten	124
§ 4	Konditionen der Übernahme von umbaubetroffenen Beschäftigten	125
§ 5	Interessenbekundungsverfahren	125
§ 6	Interne Ausschreibungen, Qualifizierungsausschreibungen	125
§ 7	Externe Ausschreibungen	126
§ 8	Ausschreibung und Besetzung von befristeten Positionen	127
§ 9	Besetzungsmoratorium	127
§ 10	Beschäftigte im strukturellen Überhang	127

§ 11 Rotationswillige	128
§ 12 Datenschutz	129
§ 13 Beteiligungsrechte	129
§ 14 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	129
VI Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)	131
I. Allgemeines	133
II. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung	135
III. Flankierende freiwillige Leistungen des Arbeitgebers	142
IV. Besondere Beschäftigtengruppen	148
V. Beirat, Übergangs- und Schlussvorschriften	151
VII Durchführungshinweise des Referats Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrecht	155
1 Vorbemerkungen	155
1.1 Entstehungsgeschichte	155
1.2 Konzeptioneller Ansatz	156
1.3 Verhältnis zwischen dem Tarifvertrag und der Dienstvereinbarung	158
2 Die Vorschriften des TV Umbau im Einzelnen	159
2.1 Zu § 1 Geltungsbereich	159
2.2 Zu § 2 Unterrichts- und Beteiligungspflichten	170
2.3 Zu § 3 Allgemeiner Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung	174
2.4 Zu § 4 Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit	181
2.5 Zu § 5 Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität	188
2.6 Zu § 6 Mobilitätsprämie	191
2.7 Zu § 7 Einkommenssicherung	199
2.8 Zu § 8 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung	210
2.9 Zu § 9 Leistungen des Arbeitgebers	211
2.10 Zu § 10 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten	213
2.11 Zu § 11 Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre ...	216
2.12 Zu § 12 Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte	218

2.13	Zu § 13 Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen	220
2.14	Zu § 14 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten	225
2.15	Zu § 15 Härtefallregelung	226
2.16	Zu § 16 Förderung von Existenzgründungen, Unterstützung bei Aufnahme von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern	232
2.17	Zu § 17 Sonderregelungen für Lehrkräfte	238
2.18	Zu § 18 Sonderregelungen für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Forst	244
2.19	Zu § 19 Beirat, Clearingstelle, Personalservice	247
2.20	Zu § 20 Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten	252
VIII	Erste Verordnung zur Änderung der Brandenburgischen Trennungsgeldverordnung	257
Artikel 1		257
Artikel 2		259
IX	Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien an Beamte und Richter des Landes Brandenburg	261
1	Allgemeines, Geltungsbereich, Gleichstellungsklausel	261
2	Mobilitätsprämie	262
3	Qualifizierungsprämien	264
4	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	266
X	Vereinbarung zur Qualifizierung nach § 8 TV Umbau für Qualifizierung	267
XI	Vereinbarung zur Qualifizierung nach § 13 TV Umbau für Qualifizierung	273
XII	Vereinbarung zur Qualifizierung – Beispiel 1	281
XIII	Vereinbarung zur Qualifizierung – Beispiel 2	287
XIV	Härtefallregelung	293

XV	Richtlinie zur Regelung der finanziellen Unterstützung von Existenzgründern nach § 16 Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)	295
A.	Allgemeines	295
§ 1	Geltungsbereich und Gleichstellungsklausel	295
§ 2	Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	295
B.	Finanzielle Unterstützung für Existenzgründer	295
§ 3	Abfindung zum Zweck der Existenzgründung	295
§ 4	Persönliche Voraussetzungen	296
§ 5	Weitere Voraussetzungen	296
§ 6	Höhe der Abfindung zum Zweck der Existenzgründung	297
§ 7	Verfahren	298
§ 8	Hinweispflichten des Arbeitgebers	299
§ 9	Anrechnungsvorschriften	300
§ 10	Rückzahlung	300
XVI	Durchführungshinweise zur Richtlinie zur Regelung der finanziellen Unterstützung von Existenzgründern nach § 16 Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)	301
1	Einführung	301
2	Zur Richtlinie	301
2.1	<i>Zu A. Allgemeines</i>	301
2.2	<i>Zu § 1 Geltungsbereich und Gleichstellungsklausel</i>	301
2.3	<i>Zu § 2 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers</i>	302
2.4	<i>Zu B. Finanzielle Unterstützung für Existenzgründer</i>	303
2.5	<i>Zu § 3 Abfindung zum Zweck der Existenzgründung</i>	303
2.6	<i>Zu § 5 Weitere Voraussetzungen</i>	305
2.7	<i>Zu § 6 Höhe der Abfindung zum Zweck der Existenzgründung</i>	306
2.8	<i>Zu § 7 Verfahren</i>	312
2.9	<i>Zu § 8 Hinweispflichten des Arbeitgebers</i>	314
2.10	<i>Zu § 9 Anrechnungsvorschriften</i>	315
2.11	<i>Zu § 10 Rückzahlung</i>	315

XVII Mitteilung MBSJ Nr. 15/09 vom 08. Mai 2009	319
XVIII Rundschreiben des MBSJ Nr. 05/10 vom 20. Mai 2010 ..	321
XIX Rundschreiben des MBSJ Nr. 06/10 vom 20. Mai 2011 ..	329
XX Geschäftsordnung des Beirats zur Begleitung des Verwaltungsumbauprozesses	333
1 Organisation	333
2 Ladung	334
3 Teilnahme	334
4 Beratungen	335
5 Umlaufverfahren	335
Besetzung der Gremien nach TV Umbau	337
Abkürzungsverzeichnis	343

I ENTSCHEIDEN IM PERSONALMANAGEMENT – EINE SACHSTANDBETRACHTUNG ZUR SITUATION IN DER BRANDENBURGISCHEN LANDESVERWALTUNG IN ZEITEN VON PERSONALABBAU UND DEMOGRAPHISCHEM WANDEL

VOLKER-GERD WESTPHAL¹

Personalmanagement ist mit zahlreichen Entscheidungen verbunden. Einerseits geht es um abstrakte, für eine Vielzahl von Beschäftigten relevante Entscheidungen, z. B. im Hinblick auf die personalwirtschaftlichen Grundsätze einer Behörde oder eines Gerichts, eines ganzen Geschäftsbereichs oder der gesamten Landesverwaltung und Justiz. Andererseits müssen die Personalverantwortlichen über konkrete Einzelmaßnahmen entscheiden, die regelmäßig für die Betroffenen von großer Bedeutung sind.

Angesichts der Vielfältigkeit und Vielschichtigkeit dieser Entscheidungen lohnt es sich, darüber nachzudenken, nach welchen besonderen Entscheidungsregeln in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz in diesem Bereich verfahren werden soll. Vielleicht lassen sich Grundlinien erkennen, die einen Rückschluss darauf zulassen, wie die Entscheidungsprozesse in den Dienststellen noch effektiver und effizienter ablaufen könnten. Umgekehrt kann gefragt werden, welche Gefahren für den „brandenburgischen Weg“ bestehen.

Nachfolgend soll es nicht darum gehen, die rechtlichen Regelungen und die vorgezeichneten Entscheidungsprozesse im Einzelnen zu erläutern oder zu beschreiben. Insoweit sind insbesondere die umfangreichen und aussagekräftigen Durchführungshinweise relevant, die Annette Salomon-Hengst zum TV Umbau zusammengestellt hat und die in diesem Band abgedruckt sind (s. Kap. VII ab S. 155). Auch kann bezüglich des Instruments „Personalbedarfsplanung“ auf die Ausführungen von Dr. Folke Schneider verwiesen werden (s. Kap. II ab S. 47).

¹ Der Beitrag ist mit Unterstützung von Thorsten Scharf entstanden.

Hier wird es darum gehen, zunächst kurz die Ausgangssituation des Personalmanagements in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz unter den Bedingungen des Personalabbaus und der demographischen Entwicklung zu beschreiben (s. Kap. I, 1 ab S. 22). Anschließend soll unter Bezugnahme auf die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie und die aktuellen Erkenntnisse der Verwaltungs- und Politikwissenschaften die Entscheidungsfindung im Personalmanagement betrachtet werden (s. Kap. I, 2 ab S. 25), um sodann die Besonderheiten in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz zu betrachten, die sich durch die Personalbedarfsplanung, die Besetzungsrichtlinie und den TV Umbau ergeben (s. Kap. I, 3 ab S. 30). Schließlich soll versucht werden, eine Gesamtschau vorzunehmen, die insbesondere Gefahren und Perspektiven des brandenburgischen Modells aufzeigt (s. Kap. I, 4 ab S. 36).

Selbstverständlich ist es nicht möglich, an dieser Stelle sämtliche Facetten des Entscheidens im Personalmanagement unter den Bedingungen des Personalabbaus und der demographischen Entwicklung zu durchleuchten. Es geht auch nicht darum, neue praktische Aspekte aufzuzeigen oder zu entdecken. Die meisten Fakten sind bekannt und werden gelebt, aber eben nicht immer „bewusst“. Das Kernanliegen besteht also darin, die „Dinge beim Namen“ zu nennen. Der bewusste Umgang mit Entscheidungsregeln kann – und dies ist unbestritten – die Qualität der Entscheidungsinhalte deutlich verbessern.

1 Ausgangssituation

Das Personalmanagement in der Landesverwaltung soll personalwirtschaftliche Probleme lösen und eine nachhaltige Personalpolitik gewährleisten. Dies ist eine simple Feststellung, aber von einiger Tragweite, wenn man genauer hinschaut: Regelmäßig werden Personalentscheidungen notwendig, wenn ein konkreter Handlungsbedarf besteht oder Impulse zur Sicherung einer nachhaltigen Personalpolitik gesetzt werden sollen. Mit verbindlichen Entscheidungen im Personalmanagement werden bestehende oder absehbare Unsicherheiten über Handlungsalternativen beseitigt. Kennzeichnend für die Entscheidungssituationen ist zudem regelmäßig, dass unterschiedliche Akteurinnen und Ak-

teure unterschiedliche Interessen verfolgen, die vielfach miteinander kollidieren.

Derartige Entscheidungssituationen sind keine Besonderheit in öffentlichen Verwaltungen und in der Justiz. Angesichts des beschlossenen Personalabbaus und der demographischen Entwicklung in Brandenburg, die auch vor der Landesverwaltung selbst nicht haltmacht, verschärfen sich aber die ohnehin bestehenden Interessengegensätze noch einmal. Hinzu kommt – wie Reichard feststellt (Reichard 2011) –, dass sich das Personalmanagement im deutschen öffentlichen Dienst immer noch weitgehend am tradierten deutschen Berufsbeamtentum orientiert.

Konkret können als Beispiele für die sich verschärfenden Interessengegensätze aufgezählt werden:

- Es soll eine möglichst optimale Personalausstattung gewährleistet werden. Diejenigen sollen einen freien Arbeitsplatz oder Dienstposten erhalten, die am besten für die wahrzunehmenden Aufgaben geeignet sind. Eine solche Eignung wird vermutet, wenn die Kandidatin bzw. der Kandidat das Anforderungsprofil laut Stellenausschreibung am besten erfüllt.

Einer uneingeschränkten Realisierung dieses Ziels steht der beschlossene Personalabbau gegenüber. Um Personalüberhänge abzubauen, ist es notwendig, grundsätzlich den internen Bewerbungen Vorrang einzuräumen. Dieses Gesamtinteresse entspricht auch den Vorstellungen vieler Personalvertretungen, die den bereits im Landesdienst Beschäftigten Personalentwicklungschancen sichern wollen.

Einer optimalen Besetzung kann darüber hinaus entgegenstehen, dass man gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht einfach ziehen lassen kann, weil man in angemessener Zeit keinen entsprechenden Ersatz findet. Der Verweis auf drohende „Lücken“, die die Arbeitsfähigkeit einer Behörde oder eines Gerichts gefährden, wird zwar vielfach kritisiert, ist aber durchaus nachvollziehbar und kann nicht einfach „wegdiskutiert“ werden.

- Nimmt eine Dienststelle das Anliegen ernst, Personalentwicklung für die Beschäftigten zu betreiben, kann dies ebenfalls dem be-

schlossenen Personalabbau widersprechen. Geplante und mit den Beschäftigten besprochene Verwendungsverläufe können nicht umgesetzt werden, weil vorgesehene Verwendungsmöglichkeiten – z. B. am konkreten Standort – wegfallen. Der Personalabbau soll – so zumindest in der Theorie – nicht nur die „Indianer“ treffen, sondern auch die „Häuptlinge“, was faktisch auf eine Reduzierung von Führungs- und Aufstiegspositionen hinausläuft. Z. B. müssen manche Referenten, die Anfang der 90er Jahre in der brandenburgischen Landesverwaltung ihre berufliche Laufbahn begonnen haben, damit rechnen, als Referent in den Ruhestand zu gehen, weil die Zahl der vorhandenen Entwicklungspositionen sinkt und nicht mit der Zahl der für diese Positionen infrage kommenden Bewerberinnen und Bewerber korrespondiert. Und diese Feststellung gilt natürlich auch für die Ebene der Sachbearbeitung.

- Generelle Prinzipien – wie der Grundsatz landesweit interner Ausschreibungen, der die Durchsetzung des Leistungsprinzips über Dienststellengrenzen hinaus gewährleisten soll, Beschäftigungschancen für Überhangbetroffene schafft und die Flexibilität und Verwendungsbreite der Mitarbeitenden fördert – können mühevoll regionale Personalausgleichsmaßnahmen zwischen Dienststellen eines Behördentyps infrage stellen (z. B. bei den Finanzämtern). Dies führt dazu, dass die Personalverwaltungen schon bei der Ausschreibung freier Positionen vorsichtig vorgehen müssen.
- Die an sich notwendige Gewinnung von Nachwuchskräften, die der „Vergreisung“ im öffentlichen Dienst entgegenwirken soll, steht regelmäßig unter dem Vorbehalt des Vorrangs des Personalabbaus. Selbst „Ausweichmanöver“ durch die Entfristung zunächst zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse gelten als problematisch.
- Schließlich spielen bei allen Personalentscheidungen die Präferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wesentliche Rolle. Viele Beschäftigte favorisieren erfahrungsgemäß eine ortsnahe Tätigkeit in bekannten Bereichen bzw. Strukturen. Teilweise werden eher Einkommenseinbußen hingenommen als längere Anfahrtswege zum Arbeitsplatz. Manchmal ist es aber unausweichlich, dass Mitarbeitende örtlich umgesetzt werden müssen. Die Arbeitsfähigkeit der Dienststelle kann davon abhängen. Gerade in Zeiten demographischer Veränderungen und rückläufiger Haushaltsmittel muss über den Fortbestand unwirtschaftlicher und ineffizienter Verwal-

tungsstrukturen und Standorte nachgedacht werden. Perspektivisch ist auch eine Strategie, Strukturen und Standorte nur deswegen aufrechtzuerhalten, um den Mitarbeitenden längere Anfahrtswege zu ersparen, für alle in der Politik und jede Führungskraft in der Verwaltung nur schwer durchzuhalten.

2 Entscheidungsfindung

Juristisch geschulte Mitarbeitende gehen gelegentlich „noch“ davon aus, dass es nur einer guten Vorschrift bedarf, um eine sachgerechte Entscheidungsfindung sicherzustellen. Dies gilt natürlich auch für das Personalmanagement. Eine solche Vorstellung knüpft letztlich am althergebrachten hierarchisch-bürokratischen Verwaltungsmodell an: Entscheidungen – auch in Personalangelegenheiten – sollen fachlich korrekt von der zuständigen Stelle und rational, d. h. frei von sachfremden Erwägungen getroffen werden. Beurteilungs- und Ermessensspielräume – um juristische Begriffe zu verwenden – sind so umfassend wie möglich auszuschöpfen. Entscheidungen sollen verhältnismäßig sein und nicht willkürlich getroffen werden. Aber gelingt dies in jedem Einzelfall? Wie wird in der Praxis mit Beurteilungsspielräumen und Ermessen jenseits juristischer Theorien und Kategorien tatsächlich umgegangen? Wie sollten Rechtsregeln aussehen, die Entscheidungsprozesse befördern?

In der Verwaltungswissenschaft geht man inzwischen aufgrund empirischer Untersuchungen davon aus, dass zwar ein Höchstmaß an Rationalität in der Verwaltung angestrebt wird, aber tatsächlich nur eine „eingeschränkte Rationalität“ (*bounded rationality*) erwartet werden darf und erreicht werden kann (Bogumil/Jann 2008). Die Entscheidungstragenden – und dies gilt zweifellos auch für die Personalverantwortlichen – müssen mit einer solchen Fülle von Informationen umgehen, dass eine vollständige Auswertung und Aufarbeitung aller zur Verfügung stehenden Informationen regelmäßig aus Kapazitätsgründen scheitert. Durch die Informationstechnik nimmt diese Informationsfülle tendenziell noch zu, ohne dass gleichzeitig die Auswertungs-kapazitäten mitwachsen.

Dass zwischen der Informationsfülle „an der Basis“ und der Entscheidungsmacht „in der Spitze“ eine Asymmetrie besteht, ist hinlänglich bekannt. Kein Minister, kein Staatssekretär und kein Dienststellenleiter ist in der Lage, diese Asymmetrie zu beseitigen. Wer eine Entscheidung vorbereitet, ist deshalb gezwungen, eine Vorauswahl der Informationen zu treffen, die er an den Entscheidungsverantwortlichen heranträgt. Nicht zuletzt hinter diesem Mechanismus verbirgt sich die Sorge, dass die „Eigenmacht“ der Verwaltung weiter wächst, je komplexer die zu regelnden Materien und die Informationsmengen sind und je weiter das fachliche Entscheidungsspektrum der Führungskräfte wird.

Ein solcher Umgang mit Informationen stellt keineswegs einen Ermessens- oder Beurteilungsfehler in rechtlicher Hinsicht dar, wenn die rechtlichen Grenzen des Zulässigen eingehalten werden. Mag die Rechtsprechung auch die Handlungs- und Entscheidungsspielräume immer enger ziehen – wie viele Personalverantwortliche beklagen –, zu sachgerechten Lösungen führen oft verschiedene rechtlich vertretbare Wege.

Welcher Weg eingeschlagen wird, hängt dann nicht zuletzt davon ab, was als „rational“ in der konkreten Situation angesehen wird. Nun können aber wohl alle in der Verwaltung bestätigen, was der Verwaltungswissenschaftler Bogumil zu unterschiedlichen Rationalitäten in öffentlichen Verwaltungen schreibt (Bogumil 2011): Öffentliches Handeln ist unterschiedlichen Referenzsystemen unterworfen. Das Verwaltungshandeln kann in der Folge:

- einer juristischen Rationalität im Sinne einer legalen Richtigkeit,
- einer ökonomischen Rationalität (Wirtschaftlichkeit),
- einer politischen Rationalität im Sinne demokratischer Verantwortlichkeit und des Machterhalts und
- einer fachpolitischen Rationalität

unterliegen. Die Verwaltung einschließlich der Justizverwaltung – und damit auch das Personalmanagement – sind diesen Rationalitäten immer gleichzeitig ausgesetzt. Ein die verschiedenen Rationalitäten um-

fassendes „überwölbendes“ Rationalitätskriterium ist – das lehren sowohl Bogumil als auch die praktische Erfahrung – nicht in Sicht.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die unterschiedlichen Rationalitäten nicht nur „einfache“ Interessengegensätze sind, sondern sich auch auf den Weg auswirken, auf dem Ziele verwirklicht werden. Ist z. B. eine freie Position zu besetzen, dann spricht die juristische Rationalität dafür, alle Vorschriften konsequent anzuwenden, damit Konkurrentenklagen keine Aussicht auf Erfolg haben. Die ökonomische Sicht kann es hingegen als logisch erscheinen lassen, den Aufwand nicht zu übertreiben und bestimmte Risiken einzugehen. Die interne Besetzung von Stellen erscheint immer als – zumindest kurzfristig – ökonomisch sinnvoller, wenn damit Überhänge an anderer Stelle abgebaut werden können. Aus politischen Gründen kann es darüber hinaus Sinn ergeben, bei einer Besetzung auf politische Erfahrung und Loyalität besonderen Wert zu legen. Dies muss keineswegs immer nur eine „parteiliche Loyalität“, sondern kann auch eine fachgebundene sein.

Aber nicht genug damit, dass unterschiedliche Bezugssysteme zu einem unterschiedlichen Verständnis dessen führen, was rational ist. Gleichzeitig lassen sich auch noch verschiedene soziale Handlungstypen im Sinne von Max Weber belegen (Waarden 2009), mit denen im politisch-administrativen System „öffentliche Verwaltung“ umgegangen wird:

- Personalverantwortliche können ihre Entscheidungen zweckrational treffen, d. h. sie streben eine stimmige Kausalbeziehung zwischen Zweck und Mittel an („So erreichen wir das!“).
- Andererseits können Entscheidungen aber auch auf eine „Wertrationalität“ zurückgeführt werden („Das macht man nicht!“). Der Entscheidungsinhalt harmoniert dann zwar mit der Verwaltungskultur in der Dienststelle, d. h. mit den „selbstverständlichen“, nicht hinterfragten und teilweise unbewussten Grundannahmen und den dort gelebten Werten (zur Verwaltungskultur vgl. Rosenstiel 2007). Aus einer zweckrationalen, ökonomischen Sicht – z. B. der Haushälter im Finanzministerium – mag dieselbe Entscheidung aber als „irrational“ erscheinen.

- Schließlich folgt so mancher Personalverantwortliche gelegentlich traditionellen Handlungsweisen, die in der „historischen“ Entwicklung einer Personalsache oder in der bisherigen Praxis der Dienststelle begründet sein mögen („Das haben wir schon immer so gemacht!“). Dahinter mag die Vorstellung stecken, dass unklar ist, ob eine Veränderung überhaupt eine Verbesserung der Situation herbeiführen könnte.

Daneben kommt es auf Gelegenheiten an („*windows of opportunity*“). Vielfach hängt der Inhalt einer Entscheidung nicht allein von ihrer sachlichen und inhaltlichen Vorbereitung, sondern auch davon ab, wer Gelegenheit hatte, zu welchem Zeitpunkt mit wem zu reden. Gerade die höheren Entscheidungsträgerinnen und -träger können ihre Aufmerksamkeit nicht nur einem Vorgang widmen. Die Arbeitsdichte lässt eine intensive Prüfung des Sachverhalts nicht immer zu, da gleichzeitig auch zeitnahe andere Entscheidungen von den Verantwortlichen erwartet werden.

Das Treffen von Entscheidungen ist darüber hinaus nur eine Seite der Medaille. Die andere ist ihre Umsetzung. Verbindliche Entscheidungen nach dem hierarchisch-bürokratischen Modell von oben nach unten („*top-down*“) können nur dort getroffen und ihre Umsetzung erzwungen werden, wo ein Unterstellungsverhältnis gegeben ist. Ein solches Verhältnis fehlt aufgrund der verfassungsrechtlich verankerten Ressorthoheit schon bei ressortübergreifenden Entscheidungen. Auch wenn andere Beteiligte, z. B. Gewerkschaften oder Interessenverbände, in den Entscheidungsprozess integriert sind, bedarf es anderer Mechanismen.

Aber selbst bei einem Unterstellungsverhältnis, das eine zwangsweise Durchsetzung des Entscheidungsinhalts ermöglicht, dürfte jede Praktikerin und jeder Praktiker aus der Personalverwaltung Konsenslösungen immer bevorzugen. Selbst wenn das geschriebene Recht eine zwangsweise Durchsetzung erlaubt und die „Zweckrationalität“ dafür spricht, eine Entscheidung gegen den Willen des Betroffenen durchzusetzen, besteht doch die Gefahr, dass die Motivation des Betroffenen anschließend sinkt und das Betriebsklima insgesamt leidet. Dies kann wiederum negative Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft und

das Leistungsergebnis der beteiligten Arbeitseinheiten haben. Bei der Entscheidungsfindung sind folglich immer die Durchsetzbarkeit und die Folgen einer zwangsweisen Durchsetzung mit zu berücksichtigen. Der Durchsetzungsaspekt wirkt somit unmittelbar auf Entscheidungsprozesse zurück.

Darüber hinaus handeln Entscheidende und ihre Mitarbeitenden auch im Personalmanagement nicht im „luftleeren Raum“, d. h. ohne Einfluss ihrer Umwelt, und nicht, ohne ihre eigene Persönlichkeit in den Entscheidungsprozess einzubringen. Entscheidungen sind oft für die diejenigen, die sie treffen, sowie für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Dissonanzen verbunden. Hinter diesem Begriff steckt ein emotionaler Zustand, der durch miteinander kollidierende Empfindungen und Wahrnehmungen entsteht. Die Mitarbeitenden können sich nicht immer mit den Entscheidungen oder Vorbereitungen identifizieren, die die eigenen Vorgesetzten oder ihre „Umwelt“ von ihnen erwarten oder die durch rechtliche oder andere Rahmenbedingungen vorgegeben sind. Sie durchleben einen inneren Konflikt: Einerseits wird von ihnen ein bestimmter Entscheidungsinhalt erwartet (oder sie vermuten dies zumindest). Andererseits läuft dieser Entscheidungsinhalt ihren eigenen, typischerweise positiven Selbstkonzepten zuwider.

Wie mit derartigen kognitiven Dissonanzen umgegangen wird, hängt letztlich von der Persönlichkeitsstruktur der Handelnden und der herrschenden Verwaltungskultur ab (Aronson/Wilson/Akert 2008). Je stärker das positive Selbstkonzept gefährdet ist, umso ausgeprägter ist die Dissonanz. Eine Auflösung der Dissonanzen kann auf verschiedenen Wegen erfolgen. Die Handelnden rechtfertigen ihr eigenes Verhalten („Das ist ja eigentlich richtig ...“), spielen den Widerspruch herunter („Damit kann auch ich leben!“), definieren ihr Verhalten als erzwungen („Ich musste so handeln!“). Eine radikale Variante kann darin bestehen, dass Verantwortliche solchen Entscheidungen auszuweichen versuchen (z. B. durch „Aussitzen“, Delegation, ...). Auch für das Personalmanagement gilt dann das berühmte Zitat von Karl Marx: „Das Sein bestimmt das Bewusstsein!“

Schließlich ist eine Grunddominanz der juristischen Zweckrationalität nicht zu leugnen. Aber auch dies ist empirisch belegt: Die Verwaltung

funktioniert nur so lange, wie sie nicht alle Rechtsvorschriften „intensiv und extensiv auslebt“. Würde die Verwaltung jede geschriebene Regelung konsequent befolgen, würden die vorhandenen Kapazitäten schon lange nicht mehr ausreichen, alle gestellten Aufgaben zu bewältigen. Darüber hinaus beraubt sich eine rechtspositivistisch arbeitende Verwaltung ihrer Flexibilität. In der Verwaltungswissenschaft spricht man deshalb in diesem Zusammenhang von einer pragmatischen Vorschriftenreduktion im Vollzug².

Dies bedeutet nicht, dass sich die Verwaltung – auch im Bereich des Personalmanagements – *contra legem* verhalten soll oder darf. Bei der Überprüfung von Entscheidungen der Verwaltung sollten die Gerichte jedoch die Entscheidungskontingenzen, d. h. die zahlenreichen Hemmnisse, Möglichkeiten und tatsächlichen Rahmenbedingungen, berücksichtigen und z. B. nicht unverhältnismäßige Anforderungen an die Informationsverarbeitung und die Begründung von Entscheidungen – z. B. bei der Personalauswahl oder bei Beurteilungsverfahren – erheben. Und vielleicht sollte man sich in der Verwaltung umgekehrt dazu bekennen, dass es unterschiedliche Rationalitäten gibt und nur eine eingeschränkte Rationalität („*bounded rationality*“) möglich ist.

3 Reaktion auf die Problemstellung

Wie hat nun die Landesregierung auf diese Problemlage gerade im Hinblick auf Entscheidungen im Personalmanagement unter den erschwerten Bedingungen des Personalabbaus und der demographischen Entwicklung reagiert?

Zunächst könnte man die These vertreten, dass auch beim Personalmanagement in der brandenburgischen Landesverwaltung gegenwärtig die in der Verwaltungswissenschaft beschriebene „*science of muddling through*“ (Theorie des Durchwurstelns³) (Bogumil/Jann 2008) praktiziert wird:

2 Denninger et al. 1979, vgl. insb. den „Mitbericht von Professor Dr. Frido Wagener“ sowie dessen Leitsätze, S. 215–266.

3 Die Begrifflichkeiten sind von den Sozialwissenschaftlern bewusst „provokierend“ gewählt worden, um aufzurütteln.

- Ziele und Zwecke werden nicht genau ermittelt und festgelegt.
- Strategien zur Erreichung bilden die Ausnahme.
- Zweck-Mittel-Abwägungen im Hinblick auf eine möglichst effektive und effiziente Zielerreichung finden nicht statt.

Noch drastischer könnte angeführt werden, dass letztlich das „*Garbage-Can-Modell*“ (Mülleimer-Modell) zur Anwendung kommt, wie es von den Sozialwissenschaftlern Michael Cohen, James March und Johan Olsen 1972 beschrieben wurde (Rüb 2009, Bogumil/Jann 2008, Berger/Bernhard-Mehlich 2006):

- Beschränktes Wissen und unvollkommene Technologien kommen zur Anwendung.
- Es gibt instabile, schlecht definierte und unoperationale Ziele.
- Es wechseln in unvorgesehener Weise die Akteurinnen und Akteure, und eine kontinuierliche Aufmerksamkeit der politisch Verantwortlichen und Entscheidungstragenden ist nicht sichergestellt.

Mögen die „*science of muddling through*“ oder das „*Garbage-Can-Modell*“ empirisch belegt und durchaus geeignet sein, die tatsächliche Situation vieler öffentlicher Verwaltungen in Deutschland (und der ganzen Welt) zu beschreiben, so kann man dieser Situation doch entgegenwirken. Keine Regierung steht der Informationsflut, dem Phänomen der beschränkten personellen und zeitlichen Kapazitäten, den verschiedenen Bezugssystemen mit den unterschiedlichen Rationalitäten sowie dem Fehlen konsistenter Ziele hilflos gegenüber.

Die in diesem Band abgedruckte Personalbedarfsplanung 2015 (s. Kap. IV ab S. 61), die Besetzungsrichtlinie (s. Kap. V ab S. 123) und der TV Umbau (s. Kap. VI ab S. 131) zeigen, wie die brandenburgische Landesregierung reagiert hat:

3.1 Personalbedarfsplanung

Die Personalbedarfsplanung ist ein Planungsinstrument. Sie wirkt nicht nur auf die Entscheidungsfindung in den Haushaltsreferaten und -dezernaten ein, sondern beeinflusst auch maßgeblich direkt oder indi-

rekt das Personalmanagement. Zwar besitzt sie keine rechtliche Verbindlichkeit und bedarf der Umsetzung in den Haushaltsplänen, aber für die Entscheidung, ob Stellen und wie Stellen nachbesetzt werden, bietet sie eine maßgebliche Orientierungsgrundlage. Mit ihren politisch verbindlichen Zielzahlen für die Geschäftsbereiche und einer Laufzeit von fünf Jahren lassen sich aus ihr konkrete Handlungsspielräume ableiten. Die genannten Zahlen können geschäftsbereichsintern bis auf die einzelnen Dienststellen und Organisationseinheiten heruntergebrochen werden.

Damit konkretisiert die Personalbedarfsplanung letztlich das übergeordnete politische Ziel, den Personalbestand in der Landesverwaltung und in der Justiz differenziert nach politischen Prioritäten und absehbaren Aufgabenentwicklungen zu reduzieren. Mag man grundsätzliche Vorbehalte und Zweifel haben, ob die diesbezüglichen Ziele tatsächlich erreicht werden können, so ist jedenfalls der pauschale Vorwurf fehlender operativer Ziele nicht berechtigt.

Die Personalbedarfsplanung lässt auch eine Strategie erkennen. Personalabbau soll nicht kurzfristig realisiert werden. Es wird ein längerfristiger Prozess konstruiert, der die betroffenen Organisationseinheiten in die Lage versetzen soll, sich auf die veränderte Lage einzustellen. Damit wird auch ein Bezug zu den sich langfristig ändernden Rahmenbedingungen (Entwicklungen Haushalt, Bevölkerung, Aufgaben, politische Prioritäten) hergestellt. Darüber hinaus soll der Personalabbau nicht zufällig, d. h. nach Altersabgängen, betrieben und auch nicht nach dem „Rasenmäher-Prinzip“ vorgegangen werden. Die Verteilung der Einsparungen soll sich an den von der Politik gesetzten Prioritäten und Aufgaben orientieren, die die Dienststellen wahrnehmen.

Schließlich schafft die Fortschreibung der Personalbedarfsplanung immer wieder die Gelegenheit, die Aufmerksamkeit auf die Thematik „Personalmanagement“ zu lenken. Zwar könnte argumentiert werden, dass diese Aufmerksamkeit allein schon wegen der regelmäßigen Haushaltsaufstellungsverfahren sichergestellt wird. Die Personalbedarfsplanung ermöglicht es aber, dass die Folgen des Personalabbaus auf das Personalmanagement plastischer und konkreter erörtert werden können. Ob dies in derselben Weise geschähe, wenn nur über Personalbudgets im Rahmen der Haushaltsaufstellung diskutiert werden

würde, kann wohl bezweifelt werden, zumal die ressortübergreifenden Probleme des personellen Überhangs nicht transparent für alle Geschäftsbereiche offengelegt werden würden.

Allerdings darf nicht verschwiegen werden, dass bei der Fortschreibung der Personalbedarfsplanung der anfangs angestrebte längerfristige Planungszeitraum bis Ende 2019 – korrespondierend mit der im Koalitionsvertrag für diesen Zeitpunkt fixierten Gesamtzielzahl von 40.000 Stellen in der Landesverwaltung – nicht vermittelbar war. Stattdessen erfolgt ein „scheibchenweises“ Vorgehen mit jährlicher Fortschreibung.⁴ Abgesehen von den damit verbundenen erheblichen Aufwendungen sinkt hierdurch die an sich gewollte Planungssicherheit auch für die Personalverantwortlichen.

Seit der Personalbedarfsplanung 2014 wird mit diesem Instrument nicht nur der Personalabbau gesteuert. Ein weiterer Bestandteil sind Einstellungskorridore und Ausbildungskontingente, mit denen man trotz drastischer Personaleinsparungen auch die Gewinnung von Nachwuchskräften berücksichtigt. Es wird damit anerkannt, dass eine moderne Verwaltung nur dann langfristig funktionieren kann, wenn sie junges und frisch ausgebildetes Personal in ihre Reihen aufnimmt. Vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen der langjährig Beschäftigten werden mit den neuen Ideen und Idealen der Nachwuchskräfte gebündelt, so dass tradierte und bewährte Verhaltens- und Entscheidungsmuster hinterfragt und auf diese Weise neue inhaltliche Akzente und Impulse gesetzt werden können. Mögen die Einstellungsmöglichkeiten, die Finanzminister Dr. Markov einräumt, aus Sicht des einen oder anderen Fachverantwortlichen in der Landesverwaltung noch unzureichend sein, so sind sie doch ein Signal dafür, dass die Politikerinnen und Politiker erkannt haben, dass eine nachhaltige Personalpolitik notwendig ist. Diese Ausbildungskontingente und Einstellungsmöglichkeiten besänftigen die Gewerkschaften zwar nur sehr eingeschränkt. Dennoch verdeutlicht das Vorgehen, Personalabbau mit der Gewinnung von Nachwuchskräften zu verknüpfen, dass die Landesregierung eine

4 Das Personalentwicklungskonzept für die Landesverwaltung Sachsen-Anhalt umfasst beispielsweise einen Planungszeitraum bis 2025 mit entsprechenden periodischen Anpassungsmöglichkeiten.

nachhaltige Personalpolitik betreibt. Der vielzitierten Kritik, die Landesverwaltung werde kaputtgespart, wird so entgegengewirkt.

3.2 Besetzungsrichtlinie

Die Besetzungsrichtlinie kann als eine klassische prozessuale Lösung für einen bestehenden Interessenkonflikt angesehen werden. Sie soll gewährleisten, dass die Interessen der vom Personalüberhang betroffenen Dienststellen und Geschäftsbereiche mit denen der Bereiche mit Personalbedarf abgeglichen werden können.

Ein zentrales Element ist dabei der Informationsaustausch über bestehende Überhänge und Bedarfe. Ohne derartige, auf einzelne Positionen und Mitarbeitende konkretisierte Informationen, könnte ein übergreifender Ausgleich nicht realisiert werden. Die Einbindung des Zentralen Personalmanagements (ZPM) im Ministerium des Innern (MI) als verbindendes Glied erleichtert dabei den Informationsfluss, weil diese Organisationseinheit keine eigenen, originär personalwirtschaftlichen Interessen verfolgt. Gleichzeitig strukturiert die Besetzungsrichtlinie die Instrumente, die zum Einsatz kommen sollen.

Die Besetzungsrichtlinie stellt nicht die Personalhoheit der Ressorts infrage. Die weiterhin bestehenden dezentralen Entscheidungszuständigkeiten können als Vetopunkte im Geschäftsprozess der Personalvermittlung bezeichnet werden. Legt ein Ressort sein Veto ein („Den oder die wollen wir nicht!“), geht es zunächst nicht weiter. Eskalationsstufen sind zwar vorgesehen. Praktisch gilt es aber, in Verhandlungen und Gesprächen gemeinsame Lösungen zu finden und die Barrieren, also das eingelegte Veto, zu überwinden. Dies entspricht auch der Praxis, die das ZPM pflegt und die von den Dienststellen grundsätzlich akzeptiert wird.

3.3 Tarifvertrag Umbau

Der TV Umbau ist inzwischen ein Kernstück des Personalmanagements in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz geworden. Dies

resultiert letztlich daraus, dass er als Tarifvertrag eine andere rechtliche Qualität als die Besetzungsrichtlinie besitzt. Er gilt zwar nur für Tarifbeschäftigte, verfügt aber über eine darüber hinausgehende Strahlkraft. Die Gewährung der Mobilitätsprämie für Beamte ist ein Beispiel hierfür.

Der TV Umbau ist grundsätzlich auf Konsens zwischen den Tarifbeschäftigten und ihrem Arbeitgeber, dem Land Brandenburg, ausgerichtet. Die anlässlich des unvermeidbaren Verwaltungsumbaus entstehenden sozialen Fragestellungen und Probleme sollen so gelöst werden, dass die Beschäftigten neue Arbeitsbedingungen akzeptieren. Der TV Umbau strukturiert die Geschäftsprozesse, den Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen den Beteiligten. Die vom Umbau Betroffenen können Verwendungswünsche äußern, die der Arbeitgeber zu beachten hat. Er muss sie bei seiner Entscheidungsfindung berücksichtigen, selbst wenn er nicht jeden „Wunsch“ erfüllen kann.

Auch der TV Umbau enthält Vetopunkte: Wenn Tarifbeschäftigte von Umbaumaßnahmen betroffen sind und ein Arbeitsplatzangebot, das der Beschäftigungssicherung dient, zurückweisen und die Arbeit dort nicht aufnehmen, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden. Umgekehrt schafft der Vertrag tarifrechtliche Ansprüche: Die Betroffenen können gerichtlich erzwingen, dass entsprechend den im TV Umbau enthaltenen Regeln verfahren wird.

Es wird zwar gelegentlich argumentiert, dass der TV Umbau für den Arbeitgeber keine neuen Handlungsmöglichkeiten schafft. Man könne – so die Überlegung – auch ohne diesen Tarifvertrag dieselben Entscheidungen treffen. Zu beachten ist aber, dass der TV Umbau den Kooperations- und Konsensgedanken zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern manifestiert. Dem TV Umbau kommt daher auch eine wichtige und nicht zu unterschätzende Symbolwirkung zu.

Der Kooperationsgedanke spiegelt sich schließlich auch in den eingerichteten Gremien wider: die Clearingstelle, der Beirat und die Gemeinsame Arbeitsgruppe mit den Gewerkschaften. Der TV Umbau schafft mit dem Beirat und der Gemeinsamen Arbeitsgruppe mit den Gewerkschaften Foren, in denen über konkrete Modernisierungspro-

jekte und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten zwischen den Vertretern der Landesregierung und der Verwaltung auf der einen Seite und den Gewerkschaften auf der anderen Seite diskutiert werden kann. Hier geht es nicht in erster Linie um Lösungen für umstrittene Modernisierungsinhalte, sondern vorrangig um Informationsaustausch, damit die Akteurinnen und Akteure sich auf die Situation einstellen können. Die Clearingstelle soll demgegenüber zur Konsensfindung bei der Auslegung des TV Umbau dienen.

4 Gesamtschau

Betrachtet man die drei Säulen des ressortübergreifenden Personalmanagements in der brandenburgischen Landesverwaltung (Personalbedarfsplanung, Besetzungsrichtlinie und TV Umbau) und ihre Auswirkungen auf die Entscheidungsfindung in den zuständigen Bereichen, dann ist zunächst festzustellen, dass sie soziale Rollen innerhalb der Landesverwaltung definieren. Soziale Rolle können entsprechend der gängigen Definition der Soziologen und Rechtssoziologen als ein Bündel zusammenhängender, auf eine bestimmte Stellung bezogener Erwartungen an Akteurinnen und Akteure verstanden werden. Der Begriff „Rolle“ bezieht sich dabei nicht ausschließlich auf Individuen, sondern eine Rolle kann auch einer Gruppe oder Organisationseinheit zukommen. Mit der rechtlichen Konkretisierung und Normierung von Rollen geht in der Regel einher, wie die Rolleninhaber miteinander interagieren sollen.

Durch die Personalbedarfsplanung und die darin verankerte aufgabenbezogene Verteilung der Einsparziele entstehen zwangsläufig die Rollen „Überhangbereich“ und „suchender Bereich“. Mögen diese Rollen gerade für „Überhangbereiche“ schmerzlich und unverständlich wirken, weil z. B. der ermittelte Überhang nicht der „gefühlten“ Situation entspricht, so findet doch durch die Personalbedarfsplanung eine Differenzierung der Agierenden statt.

Die Besetzungsrichtlinie knüpft an diese Rollenverteilung an. Die vom Überhang betroffenen Bereiche sollen Maßnahmen ergreifen, die eine Vermittlung der Überhangbetroffenen ermöglichen. Die umgekehrte

Rolle der „suchenden Dienststellen“ ist ebenfalls von großer Bedeutung, weil von ihrer Aufnahmebereitschaft und Mitwirkung die Vermittlung mindestens in vergleichbarem Umfang abhängt. In der Besetzungsrichtlinie wird zudem die Rolle des ZPM konkretisiert und beschrieben. Darüber hinaus kann die Mitwirkungsfunktion des Ministeriums der Finanzen in der Weise interpretiert werden, dass die Verantwortung für die Vermittlung der Überhangbetroffenen nicht nur bei den beteiligten Dienststellen und beim ZPM liegen, sondern auch das Finanzministerium flankierend und unterstützend mitwirken soll.

Der TV Umbau spiegelt den Rollengedanken noch entschiedener wider. So kann es nach Durchführung eines Identifikationsverfahrens dazu kommen, dass Beschäftigte von einem Umbau betroffen sind. Entgegen der von den Gewerkschaften geäußerten Sorge einer Stigmatisierung von einzelnen Mitarbeitenden („Aschekreuz auf der Stirn“) verknüpft der TV Umbau mit der Rolle „umbaubetroffen“ positive Aspekte. Wer umbaubetroffen ist, erwirbt tarifvertragliche Ansprüche. Dies darf nicht übersehen werden, auch wenn es gelegentlich in der Praxis in Vergessenheit zu geraten droht.

Daneben konkretisiert der TV Umbau die Rolle des Arbeitgebers Land Brandenburg, vertreten durch die umbaubetroffene Dienststelle und – soweit genannt – des ZPM. Die Arbeitgeberrolle für das Land Brandenburg wird natürlich durch den TV Umbau nicht neu geschaffen, aber ausdifferenziert.

In diesen sozialen Rollen, die die Personalbedarfsplanung, die Besetzungsrichtlinie und der TV Umbau schaffen und konkretisieren, sollen die Betroffenen miteinander zur Lösung der Überhangproblematik beitragen.

Die Betrachtung und Analyse solcher Interaktionen ist ein wesentlicher Bestandteil der aktuellen Reformdebatte zum *Governance* in öffentlichen Verwaltungen. Benz unterscheidet vier Grundformen, wie Akteure und Akteurinnen in öffentlichen Verwaltungen interagieren können, wie sie ihre Handlungen und Entscheidungen koordinieren (Benz 2006): Hierarchie, Netzwerke, Verhandlungen und Wettbewerb. Die Grundformen können auch „gemischt“ praktiziert werden. In die-

sem Fall spricht man von einem *Governance*-Regime. Die Ausgestaltung eines *Governance*-Regimes beeinflusst maßgeblich, welche erfolgskritischen Faktoren zur Lösung von Problemen gegeben sind.

Bezogen auf den TV Umbau ist festzustellen, dass es sich letztlich um ein gestuftes *Governance*-Regime zwischen den Akteuren „Arbeitgeber Land Brandenburg“ und „Arbeitnehmer“ handelt: Durch den Arbeitsvertrag erwirbt das Land Brandenburg ein einseitiges Weisungsrecht bezüglich diverser Einzelheiten zur Erbringung der Arbeitsleistung (Ort, Inhalte etc.). Das Arbeitsverhältnis entspricht zwar als Austauschverhältnis grundsätzlich dem Modell „Verhandlungsergebnis“, bei dem selbständige Akteurinnen und Akteure miteinander agieren. Eingebettet („*embedded*“) entsteht dann aber eine hierarchische Weisungsstruktur, die faktisch die Basis für die gesamte Hierarchie der öffentlichen Verwaltung bildet. Interessant ist nun, dass diese eingebettete Hierarchiestruktur wiederum durch den TV Umbau abgeschwächt und in Richtung „Verhandlungen“ und „Kooperation“ modifiziert wird. Durch den TV Umbau werden die Weisungsrechte des Arbeitgebers beschränkt (z. B. Ort der Leistungserbringung). Bei der Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten muss er bestimmte Regeln beachten, auf die der Beschäftigte (im Verhandlungswege) verzichten kann. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sollen somit bei der Bewältigung der Problemstellungen kooperativ zusammenwirken.

Die Besetzungsrichtlinie ist eine reine Verhandlungslösung. Zwar enthält sie Zustimmungserfordernisse etc., aber diese Regeln ändern nichts an der Tatsache, dass kein Akteur und keine Akteurin mittels Weisungen in die Handlungen und Entscheidungen einer oder eines anderen Handelnden einseitig eingreifen kann. Dies ist letztlich Ausdruck der Ressorthoheit, unbeschadet der Tatsache, dass es sich beim Land Brandenburg um „einen“ Arbeitgeber und Dienstherrn handelt.

5 Gefahren und Ausblick

Worin bestehen nun die Gefahren und Chancen für den eingeschlagenen Weg? Wie sollten die Agierenden mit ihren Rollen und mit den vorgesehenen Interaktionsformen praktisch umgehen?

Zunächst sind die Besetzungsrichtlinie und der TV Umbau formale Rechtsregeln. Sie unterliegen den allgemeinen Merkmalen, die für eine hohe Wirksamkeit formaler Rechtsregeln entwickelt wurden. Der Rechtssoziologe Raiser hat diese Merkmale in fünf Faktoren zusammengefasst (Raiser 2009):

- Rechtliche Regelungen müssen verständlich formuliert und auf geeignete Weise bekannt gemacht werden,
- Sanktionsinstanzen und -mechanismen erhöhen ihre Wirksamkeit ebenso wie
- eine Übereinstimmung mit den allgemeinen Wertvorstellungen und
- den Wertvorstellungen der Normadressaten;
- schließlich sind die konkreten Normadressaten mit ihren Rechtskenntnissen und ihrem Rechtsbewusstsein ein weiterer Wirksamkeitsfaktor (hierzu auch Reh binder 2009).

Überträgt man diese Faktoren auf den beschriebenen Kooperations- und Verhandlungsansatz, dann bedeutet dies, dass der Faktor „Sanktionsinstanzen und -mechanismen“ nicht zum Tragen kommt oder erheblich an Bedeutung verliert. Weder in der Besetzungsrichtlinie noch beim TV Umbau haben „Bedrohungen“ der Akteurinnen und Akteure eine handlungsleitende oder motivationsfördernde Funktion, denn dies würde schwerlich mit dem Kooperations- und Verhandlungsansatz vereinbar sein. Selbst die Möglichkeit der Kündigung, die im TV Umbau explizit für den Fall genannt ist, dass ein zumutbarer alternativer Arbeitsplatz vom Umbaubetroffenen nicht angenommen wird, ändert nichts daran, dass nicht eine „neue Sanktion“ geschaffen wird. Vielmehr wird eine gegebene Möglichkeit durch den TV Umbau lediglich modifiziert.

Verknüpft man die von Raiser entwickelten weiteren Faktoren mit den Erkenntnissen aus der Verwaltungswissenschaft ergibt sich folgendes Bild:

5.1 Bekanntheitsgrad

Die Besetzungsrichtlinie und der TV Umbau können nur dann an Akzeptanz und Zustimmung gewinnen, wenn ihr Bekanntheitsgrad hoch ist und die Regelungen offen und transparent behandelt werden. Dazu soll auch ihre Veröffentlichung in diesem Band dienen. Die Durchführungshinweise sollen dieses Anliegen unterstützen.

Über die formale Bekanntmachung hinaus, so wie sie von Raiser beschrieben wird, kommt es für den Erfolg von Verhandlungen und Kooperation vor allem darauf an, dass die Beteiligten wissen, dass sie gemeinsame Interessen verwirklichen müssen, um ihre individuellen Interessen zu erreichen (Benz 2006). Der Bekanntheitsgrad muss sich folglich über die Wissensebene hinaus auf die Verständnisebene erstrecken.

Folglich gilt es, die Normen nicht nur formal bekannt zu machen, sondern es müssen die dahinterliegenden Interessenlagen kommuniziert werden. Zwar wollen manche Betroffenen vielleicht gar nicht den kooperativen und auf Konsens ausgerichteten Ansatz zur Kenntnis nehmen, weil er ihrem Bild einer gewachsenen hierarchisch-bürokratischen Verwaltung widerspricht oder ihnen in der Vergangenheit von Führungskräfte wiederholt vermittelt wurde, dass Arbeitgeberinteressen in der öffentlichen Verwaltung regelmäßig hinter den Arbeitnehmerinteressen zurücktreten. Aber der TV Umbau und die Besetzungsrichtlinie werden umso erfolgreicher zur Anwendung kommen, je intensiver ein Austausch über die Situation stattfindet.

5.2 Akzeptanz der eigenen Rolle

Ein weiterer entscheidender kritischer Faktor besteht darin, dass die Agierenden die ihnen zugewiesenen Rollen annehmen und leben müssen. Wird gelehnet, Teil eines Überhangbereichs zu sein, gibt es keine Möglichkeit, umbaubetroffene Kolleginnen oder Kollegen in ihrem eigenen wohlverstandenen Interesse zu vermitteln. Wenn sich suchende Dienststellen nicht rollenkonform verhalten, gibt es für die umbaubetroffenen Beschäftigten auch keine Chancen auf neue berufliche Pers-

pektiven. Verweigern sich umbaubetroffene Mitarbeitende, bei der Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten mitzuwirken oder diese anzunehmen, dann wird jede Vermittlung früher oder später scheitern. Lenken Personalvertretungen oder Gewerkschaften die Beschäftigten in eine solche Richtung, dann sind Konsenslösungen schwerlich zu finden und es droht eine Perpetuierung des Problemzustandes. Dies kann keine Akteurin und keinen Akteur langfristig zufrieden stellen. Schlimmstenfalls kommen dann wieder andere Entscheidungsregelungen zur Anwendung, die aus den oben genannten Gründen gerade vermieden werden sollten.

5.3 Übereinstimmung der Rollen und Entscheidungsregeln mit den Wertvorstellungen

Die in der Besetzungsrichtlinie und im TV Umbau beschriebenen Rollen und Entscheidungsregeln sind für alle Beteiligten nicht nur positiv besetzt. Selbst eine suchende Dienststelle muss negative Auswirkungen auf ihre Entscheidungsmöglichkeiten hinnehmen.

Aber die beschriebenen Rollen und Entscheidungsregeln widersprechen – und dies dürfte entscheidend sein – nicht den gelebten Wertvorstellungen in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz. Sie stimmen grundsätzlich mit den nicht hinterfragten Grundannahmen überein: Die bestehende Personalabbauproblematik soll sozialverträglich gelöst werden, d. h. betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen. Es wird auf die Interessen der Beschäftigten Rücksicht genommen. Die Entscheidungen sollen Ergebnis eines kommunikativen, möglichst transparenten Prozesses sein, eben nicht in einem Hinterzimmer getroffen werden. Unbeschadet der bestehenden Rechtslage wird von einer tatsächlichen Entscheidungskompetenz und -souveränität der Akteurinnen und Akteure ausgegangen. Niemand wird zum Objekt des Handelns gemacht.

5.4 Kooperationsbereitschaft

Die Beteiligten müssen kooperations- und konsensbereit sein und bleiben. Die einseitige Durchsetzung von Interessen darf nicht zum handlungsbestimmenden Element werden. Das System funktioniert nur in dem Maß, wie gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Dies darf allerdings nicht zu Dauerdiskussionen führen, d. h. zur andauernden Wiederholung bereits bekannter Argumente und Vorstellungen. Einmal gefundene Konsenslösungen – wie z. B. der TV Umbau selbst – müssen von den Tarifpartnern akzeptiert und durchgehalten werden.

Die Nutzung von Vetopunkten darf die Entscheidungsfindung nicht grundsätzlich blockieren. Dies gilt insbesondere für die Vetopunkte, die die Besetzungsrichtlinie enthält. Weigert sich eine Dienststelle, Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu übernehmen, muss eine Chance bestehen, ein derartiges Veto jenseits der Nutzung von Eskalationsstufen argumentativ zu überwinden: „Ein neuer Fall“ muss „neu beurteilt“ werden können.

5.5 Akzeptanz unterschiedlicher Rationalitäten

Der Erfolg des brandenburgischen Weges hängt zudem davon ab, dass alle Beteiligten die unterschiedlichen Bezugssysteme und Rationalitäten in der Landesverwaltung akzeptieren. Eine einseitige „ökonomische“ Sicht auf die Überhangproblematik kann dazu führen, dass es nur zu kurzfristigen und kurzsichtigen Lösungen kommt, die mit einem nachhaltigen Personalmanagement nicht oder nur unzureichend vereinbar sind.

Es hilft auch nicht weiter zu leugnen, dass Personalverwaltung und -management immer eine politische Dimension haben. Wer für Überhangbereiche politisch verantwortlich ist, steht in einer anderen öffentlichen Aufmerksamkeit als diejenigen, die neue Mitarbeitende einstellen müssen, um überhaupt ihre Soll-Ausstattung zu halten. Die frohe Botschaft, man werde viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, lässt sich leichter verkünden als das Gegenteil. Für die Gewerkschaften spielt der „Mobilisierungsaspekt“ eine Rolle, selbst

wenn grundsätzlich und vorrangig die Interessenvertretung der Beschäftigten das Handeln der Gewerkschaften und Spitzenverbände leitet.

Ein erfolgreiches Zusammenwirken im Rahmen einer Kooperation ist dann sichergestellt, wenn die jeweils „andere Rationalität“ der Betroffenen nicht pauschal als abwegig, zu teuer oder unwirtschaftlich zurückgewiesen, sondern „mitgedacht“ wird. Dies bedeutet nicht, dass die eigenen Interessen und Ziele aufgegeben werden müssen. Dogmatisches Handeln verhindert jedoch einen Interessenausgleich.

5.6 Potentiale nicht unterschätzen

Schließlich funktioniert das System umso besser, je intensiver und umfassender die vorhandenen Potentiale ausgeschöpft werden. Gerade bezogen auf den vom Umbau betroffenen Kollegenkreis würde es fatal wirken, wenn ihre Entwicklungs- und Kooperationspotentiale unterschätzt werden. Unbestritten gibt es Grenzen der individuellen Verwendbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten, aber es gibt auf der anderen Seite Vorurteile, die diese Potentiale herunterspielen.

Sowohl die Besetzungsrichtlinie wie auch der TV Umbau unterstellen, dass noch längst nicht alle Potentiale der Kollegenschaft für deren persönliche Weiterentwicklung ausgeschöpft sind. Erst wenn im Einzelfall tatsächlich festgestellt wurde, dass die Potentiale ausgeschöpft sind, kann die individuelle Grenze als erreicht gelten.

5.7 Offen für Weiterentwicklungen

Die Personalbedarfsplanung, die Besetzungsrichtlinie und der TV Umbau können nicht alle Entscheidungskontingenzen und -konstellationen abdecken. Dies bedeutet, dass sie ein offenes System bilden müssen. Aufbauend auf gefundenen Konsenslösungen muss es möglich bleiben, neue Wege in neuen Situationen zu gehen.

Die Besetzungsrichtlinie und der TV Umbau bieten Handlungsspielräume, die ausgeschöpft werden können, ohne dass sofort über eine Änderung dieser formalen Regeln nachgedacht werden muss. Die Akteurinnen und Akteure müssen den Mut finden, diese Handlungsspielräume zu nutzen.

Literatur

- Aronson, Elliot/Wilson, Timothy D./Akert, Robin M.: Sozialpsychologie, 4. Aufl., München 2008.
- Benz, Arthur: Eigendynamik von Governance in der Verwaltung, in: Bogumil, Jörg/Jann, Werner/Nullmeier, Frank (Hrsg.): Politik und Verwaltung, PVS-Sonderheft Nr. 37, Wiesbaden 2006, S. 29–49.
- Berger, Ulrike/Bernhard-Mehlich, Isolde: Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie, in: Kieser, Alfred/Ebers, Mark (Hrsg.): Organisationstheorien, 6. Auflage, Stuttgart 2006, S. 169–214.
- Bogumil, Jörg: Die Umgestaltung des Verhältnisses von Politik und Verwaltung, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichhard, Christoph/Wewer, Göttrik (Hrsg.): Handbuch zur Verwaltungsreform, 4. Aufl., Wiesbaden 2011, S. 536–545.
- Bogumil, Jörg/Jann, Werner: Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland, 2. Aufl., Wiesbaden 2009.
- Denninger, Erhard/Klein, Hans. H./Rudolf, Walter/Wagener, Frido: Verfassungstreue und Schutz der Verfassung. Der öffentliche Dienst im Staat der Gegenwart. Berichte und Diskussionen auf der Tagung der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer in Bonn vom 4. bis 7. Oktober 1978, Berlin/New York: 1979.
- Eberlein, Burkard/Grande, Edgar: Entscheidungsfindung und Konfliktlösung, in: Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (Hrsg.): Lehrbuch der Politikfeldanalyse 2.0, 2. Aufl., München 2009, S. 131–157.
- Jann, Werner: Die skandinavische Schule der Verwaltungswissenschaft, in: Bogumil, Jörg/Jann, Werner/Nullmeier, Frank (Hrsg.): Politik und Verwaltung, PVS-Sonderheft Nr. 37, Wiesbaden 2006, S. 121–148.

- Jann, Werner: Regieren als Governance Problem: Bedeutung und Möglichkeiten institutioneller Steuerung, in: Jann, Werner/König, Klaus (Hrsg.): Regieren zu Beginn des 21. Jahrhunderts, Tübingen 2006, S. 1–28.
- Raiser, Thomas: Grundlagen der Rechtssoziologie, 5. Aufl., Tübingen 2009.
- Rehbinder, Manfred: Rechtssoziologie, 7. Aufl., Basel 2009.
- Reichard, Christoph: Personalmanagement, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Reichard, Christoph/Wewer, Göttrik (Hrsg.): Handbuch zur Verwaltungsreform, 4. Aufl., Wiesbaden 2011, S. 295–301.
- Rosenstiel, Lutz von: Grundlagen der Organisationspsychologie, 6. Aufl., Stuttgart 2007.
- Rüb, Friedbert W.: Multiple-Streams-Ansatz: Grundlagen, Probleme und Kritik, in: Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (Hrsg.): Lehrbuch der Politikfeldanalyse 2.0, 2. Aufl., München 2009, S. 348–376.
- Waarden, Frans van: Institutionen zur Zentralisierung und Kontrolle politischer Macht, in: Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (Hrsg.): Lehrbuch der Politikfeldanalyse 2.0, 2. Aufl., München 2009, S. 273–311.
- Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft, Neuaufl., Frankfurt a. M. 2010.

II ZEHN JAHRE PERSONALBEDARFSPLANUNG IN DER BRANDENBURGISCHEN LANDESVERWALTUNG – ZWISCHENBILANZ UND AUSBLICK

DR. FOLKE SCHNEIDER¹

Am 28. Juni 2011 hat das brandenburgische Kabinett die Personalbedarfsplanung (PBP) 2015 für den Planungszeitraum 2011–2015 verabschiedet². Am 1. Mai 2001 wurde die erste PBP der brandenburgischen Landesregierung beschlossen³. Zehn Jahre PBP bieten Gelegenheit für eine Zwischenbilanz und einen Ausblick.

1 Zwischenbilanz

Nach Abschluss der Aufbauphase der brandenburgischen Landesverwaltung zeigte sich im Laufe der 2. Legislaturperiode, dass der Personalbestand deutlich höher war als in vergleichbaren westdeutschen Flächenländern und die damit verbundenen Personalkosten langfristig nicht tragbar sein würden⁴. Da die Personalkosten mit 25 v. H. der Ausgaben des Landes schon zu diesem Zeitpunkt den größten vom Land steuerbaren konsumtiven Ausgabeposten darstellten, lag es angesichts der unvermeidlichen Rückführung der Ausgaben nahe, Personal- und Stellenanpassungen einzuleiten. Dies führte dazu, dass seit Beginn der 3. Legislaturperiode, d. h. ab dem Jahr 2000, ein kontinuierlicher Stellenanpassungsprozess in der Landesverwaltung stattfindet.

-
- 1 Der Verfasser ist geschäftsführend mit der Leitung der Stabsstelle für Personal (StP) im Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg beauftragt. Wo nicht explizit anders dargestellt, wird die persönliche Meinung des Autors wiedergegeben.
 - 2 Landtagsdrucksache 5/3652: Personalbedarfsplanung 2015 und ressortübergreifende Personalentwicklungsplanung für die brandenburgische Landesverwaltung.
 - 3 Landtagsdrucksache 3/2612: Personalbedarfsplanung des Landes Brandenburg bis zum 31. Dezember 2005.
 - 4 Vgl. Volker-Gerd Westphal, Personalbedarfsplanung und Überhangproblematik, LKV 2/09.

Gab es am 1. Januar 2000 noch 66.253 Stellen, die im Haushaltsplan verzeichnet waren, sind es zum 1. Januar 2011 nur noch 49.534 landesfinanzierte Stellen⁵, also fast 25 v.H. weniger. Aktuell verfügt das Land noch über 19,9 Landesbeschäftigte (in Vollzeiteneinheiten, VZE) auf 1.000 Einwohner. Die Quote liegt erstmals in der Geschichte Brandenburgs nach 1990 unter der Marke von 20 VZE pro 1.000 Einwohner.

Die PBP ist das Instrument der brandenburgischen Landesverwaltung, mit dem diese Stellenreduzierungen auf die Aufgaben und Behörden des Landes verteilt wurden.

Die Pflicht für die Landesregierung, eine PBP aufzustellen, ergibt sich aus § 3 des brandenburgischen Gesetzes über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben⁶. Sie ist jeweils im Zusammenhang mit der Haushaltsaufstellung fortzuschreiben und soll darlegen, wie viele Stellen „zur Wahrnehmung der Aufgaben am Ende des Planungszeitraums“ noch eingesetzt werden sollen (Zielzahlen).

Die PBP ist nicht – auch wenn dies immer wieder zu vernehmen ist – ein Instrument des Finanzministers. Zwar schlägt der Finanzminister dem Kabinett den Entwurf der Planung vor. Diese wird aber erst nach Verhandlungen mit den Ressorts vom Kabinett beschlossen und als ihre Entscheidung von der gesamten Landesregierung verantwortet. Verkürzt ist also jede Darstellung, die behauptet, es „fehlten“ Stellen in Behörden und Einrichtungen, da der Finanzminister in „seiner“ PBP „keine vorgesehen“ habe⁷. Vielmehr sind die Zielzahlen für jedes Ressort Ergebnis aufwändiger Verhandlungen mit diesem Ressort, entsprechender Einigungen und des Kabinettsbeschlusses. Es ist also das Kollegialorgan Landesregierung insgesamt, das darüber entscheidet,

5 Der Haushaltsplan 2000 umfasste ausschließlich aus Landesmitteln finanzierte Stellen, also kann damit auch nur die Zahl der im Haushalt 2011 landesfinanzierten Stellen verglichen werden.

6 Gesetz über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben, GVBl. I, 2003, S. 194.

7 Vgl. nur Lausitzer Rundschau vom 18. August 2011, „Kurswechsel bei der Landeskinder-Regelung“, ganz abgesehen davon, dass die PBP – entgegen dem Inhalt des Berichts – dem entsprechenden Ressort Planstellen und Stellen gemäß dem per ressortinterner Bedarfsberechnung ermittelten Bedarf zur Verfügung stellt.

welche personellen Ressourcen in der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt werden.

Über die Verteilung der personellen Ressourcen unterhalb der planerisch verbindlichen Zielzahl des jeweiligen Einzelplans entscheidet dagegen jedes Ressort selbst im Rahmen seiner Ressorthoheit. Dabei lehrt die Erfahrung, dass sich viele Ressorts im weiteren Umsetzungsprozess durchaus an der politikfeldscharfen Verteilung der Zielzahlen auf ihre verschiedenen Dienststellen und Aufgaben orientieren, weil diese Verteilung selbst die Begründung für die Gesamtzielzahl des jeweiligen Einzelplans bildet.

Die aktuelle PBP 2015, die eine Gesamtzielzahl von 44.995 aus Landesmitteln finanzierten Stellen vorsieht, führt dazu, dass ab dem 1. Januar 2016 nur noch diese Gesamtsumme von landesfinanzierten Stellen in den Einzelplänen vorhanden sein soll⁸.

Der dargestellte Stellenrückgang um 25 v.H. im Zeitraum 2000–2011 belegt, dass sich das Vorgehen bewährt hat: Durch die Umsetzung der zunächst politisch vereinbarten PBP in verbindliche haushalterische kw-Vermerke⁹ und den überwiegend fristgerechten dauerhaften Entfall dieser Stellen wird die angestrebte strukturell haushaltsentlastende Wirkung erreicht und dem Verpflichtungsermächtigungscharakter der „Stelle“ als langfristiger finanzieller Belastung entsprochen.

Mit dem Haushaltsplan 2011 hat die Landesregierung plangemäß die angestrebte Gesamtzielzahl ihrer PBP 2010 (maximal 48.857 Stellen zum 1. Januar 2011) erreicht. Gleichzeitig wurde die PBP 2014 im Haushaltsplan 2011 durch die Ausbringung von 3.299 kw-Vermerken im Wesentlichen umgesetzt.

Die Anpassung ist seit 2000 ausschließlich sozialverträglich erfolgt. Insbesondere betriebsbedingte Kündigungen und andere radikale Umsetzungsmaßnahmen konnten vermieden werden. Dies war möglich,

8 Hinzu kommen 643 sog. drittmittelfinanzierte Stellen (z. B. für den Unterhalt von Autobahnen/Bundesstraßen).

9 Das Kürzel kw steht für künftig wegfallend.

weil keine kurzfristigen Anpassungen beschlossen und durchgesetzt wurden, sondern immer von einem stetigen Anpassungsprozess ausgegangen wurde.

Da das Gesetz – wie zitiert – ausdrücklich eine aufgabenbezogene Planung vorgibt, ist die Nutzung des „Rasenmähers mit gleicher Schnitthöhe“ (z. B. 2 v. H. pro Jahr in allen Bereichen) bei der Planung verwehrt. Vielmehr sind unter Wahrung der politischen Prioritäten differenzierte Anpassungsziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche zu ermitteln. Daher müssen große und im Länderbenchmark deutlich überausgestattete, oft historisch gewachsene Personalbereiche (z. B. Forst, Polizei) größere Anpassungsbeiträge erbringen als bereits durchschnittlich ausgestattete Bereiche, insbesondere bei feststellbar rückläufiger Aufgabenentwicklung (z. B. Kriminalitätsentwicklung im Land). Auch wenn die Ressorts – aus ihrer Sicht nicht unverständlich – in den Verhandlungen oft auf „Gleichbehandlung“ dringen, ist im Gegenteil gerade die differenzierte aufgabengerechte und politikfeldscharfe Sicht sinnvoll. Sie ist auch eine besondere Stärke der PBP im Vergleich mit Personalkonzepten anderer Länder. Personalplaner anderer Länder anerkennen den transparenten brandenburgischen Ansatz der konkreten Ressourcenzuordnung zu klar abgegrenzten Politikfeldern.

Die politischen Prioritäten der Landesregierung werden „vor die Klammer gezogen“ bzw. im Vergleich zu anderen Politikbereichen planerisch privilegiert behandelt, in der laufenden Legislaturperiode sind das insbesondere Bildung und Wissenschaft. Wohlgemerkt: „Priorität“ bedeutet hier nicht, dass jegliche Anpassung unterbleibt; sie wird vielmehr auch dann gewährleistet, wenn nur deutlich unterdurchschnittliche Anpassungsbeiträge erbracht werden müssen. Dem folgt die PBP 2015: Die geplanten Rückführungen in den prioritären Bereichen werden in der Periode 2011–2015 mit 1,8 v. H. (Bildung) und 3,7 v. H. (Wissenschaft) erheblich unter dem Landesdurchschnitt (8 v. H.) liegen. In der Konsequenz müssen bis auf die Staatskanzlei alle anderen Ressorts überdurchschnittliche Anpassungen hinnehmen. Hierin manifestiert sich die deutliche Privilegierung prioritärer Bereiche.

Für die Analyse der Ausstattung großer Verwaltungsbereiche werden Vergleichsbetrachtungen bzw. Benchmarks mit anderen Ländern ge-

nutzt. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Personalaufwand je Aufgabe in anderen Ländern auf Brandenburg grundsätzlich übertragbar ist, wenn man die für die Aufgabe aufwandsbestimmenden Faktoren – regelmäßig die Einwohnerzahlen – und den brandenburgspezifischen Kontext einbezieht. Dass auch Vergleichsländer wie z. B. Schleswig-Holstein weitere Personalanpassungen planen, ist im Auge zu behalten. Leider machen bisher nur wenige Ressorts von der Möglichkeit Gebrauch, nachvollziehbare eigene Benchmarks vorzulegen.

Insgesamt haben sich auch die Vorurteile gegenüber der PBP überholt. Ob ein anderes Verfahren denkbar wäre, ob z. B. mittels der vielbeschworenen Aufgabenkritik tatsächlich sachgerechtere Ergebnisse erzielt werden könnten, ist zu bezweifeln. Schließlich sind alle Versuche, auf Basis einer Aufgabenkritik Stelleneinsparungen zu realisieren, auch in Brandenburg gescheitert. Es ist ein nachvollziehbares (wenn auch nicht billigenwertes) Interesse aller Verwaltungen, ihre Aufgaben möglichst effektiv ohne Stellenkürzungen zu erledigen. Selten wird eine Verwaltung im „Verteilungskampf“ um die geringer werdenden Ressourcen geneigt sein, „freiwillig“ den Aufgabenbestand zu durchforsten, um Stellen zu nennen, die noch entfallen können. Dies bedeutet allerdings nicht, dass überhaupt keine Aufgabenkritik stattfindet; diese folgt vielmehr der Festlegung von Einsparzielen, auch, um Arbeitsverdichtungen zu vermeiden. Solche Möglichkeiten zur innerorganisatorischen Optimierung bestehen weiterhin. Denn es kann gelingen, Arbeit so zu organisieren, dass sie auch mit weniger Aufwand wahrgenommen werden kann. Dies gilt besonders bei periodisch wiederkehrenden Aufgaben, bei denen nicht ständig „das Rad neu erfunden“ werden muss: Beispielsweise werden für die Vorbereitung der Fortschreibung der PBP im Ministerium der Finanzen geringere personelle Ressourcen beansprucht als noch zu den Vorfassungen; insgesamt hat sich der Aufwand hierzu seit dem Jahr 2000 stetig vermindert.

2 Ausblick

Ein Blick in die Finanzplanung des Landes offenbart: Brandenburg steht weiterhin vor großen fiskalischen Herausforderungen¹⁰. Umfasst der Landeshaushalt 2011 noch ein Volumen von rund zehn Milliarden Euro, so ist absehbar, dass dieses Volumen u. a. angesichts des kontinuierlichen Rückgangs der ostspezifischen Finanztransfers deutlich zurückgeführt werden muss. Zudem belaufen sich die Schulden des Landes aktuell schon auf rund 19 Milliarden Euro. Zugleich ist absehbar, dass die Versorgungsleistungen in den nächsten Jahren erheblich ansteigen werden.

Hinzu tritt die demographische Dimension: Die absehbaren Entwicklungen werden mit einem spürbaren Rückgang der Einwohnerzahl des Landes einhergehen. Zwar können einige Regionen in Brandenburg, die an Berlin grenzen, mit Bevölkerungszuwächsen rechnen. Insgesamt verliert das Land allerdings bis 2030 rund zehn v. H. seiner Einwohner; in Brandenburg leben dann statt 2,503 Millionen Einwohner¹¹ nur noch 2,277 Millionen. Dies wird mit einem Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters verbunden sein. Von bisher ca. 1,7 Millionen Erwerbstätigen bleiben bis 2030 nur noch 1,2 Millionen übrig, was das Steueraufkommen und die Einnahmen aus dem Länderfinanzausgleich negativ beeinflussen dürfte. Zugleich wird sich dadurch auch die Nachfrage nach Dienstleistungen der Verwaltung insgesamt verändern.

Der Konsolidierungskurs ist also fortzuführen. Angesichts der demographischen und haushalterischen Notwendigkeiten wird deutlich, dass nach 2015 eine weitere Personal- und Stellenrückführung erfolgen muss. Die Koalitionspartner haben dies im Koalitionsvertrag vereinbart. Auch der Landesrechnungshof empfiehlt eine weitere kontinuierliche Anpassung des Personal- und Stellenbestandes.

¹⁰ Vgl. Finanzplan 2011–2015 des Landes Brandenburg, Ministerium der Finanzen, 2011.

¹¹ Bevölkerungsprognose des Landes Brandenburg 2009-2030, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Als neue, zusätzliche Herausforderung für die brandenburgische PBP wie auch Personalpolitik insgesamt tritt nunmehr das in den nächsten Jahren verstärkte altersbedingte Ausscheiden von Landesbeschäftigten hinzu. Lag bis in die 4. Legislaturperiode das Hauptaugenmerk bei der Planung auf dem Anpassungsprozess, so gewinnt nun – ohne diesen Prozess infrage zu stellen – zugleich auch der künftige Rekrutierungsbedarf in der Landesverwaltung an Bedeutung.

Handlungsbedarf besteht: Bereits bis Ende 2015 werden auf Basis der bestehenden Regelungen voraussichtlich bis zu 7.700 Beschäftigte aus der Landesverwaltung ausscheiden (Altersgründe, Freistellungsphase der Altersteilzeit und geschätzte sonstige Fluktuation), bis Ende 2020 dürfte sich diese Zahl noch verdoppeln. Und auch nach 2020 wird dieser Prozess unvermindert weitergehen.

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung im Sinne einer nachhaltigen bürgernahen und effektiven Aufgabenerledigung zu bewahren und den politischen Prioritäten der Landesregierung zu genügen, muss sich das Land entsprechend vorbereiten, auch mit Blick auf die absehbare Entwicklung des Arbeitsmarktes und den prognostizierten Fachkräftemangel. Es werden erhebliche Nachbesetzungen erforderlich sein. Bis Ende 2015 dürften bis zu 3.800 Einstellungen möglich sein. D. h.: Rechnerisch kann fast jede bzw. jeder zweite bis dahin Ausscheidende ersetzt werden, auch wenn angesichts der politischen Prioritätensetzung über die Hälfte dieser Nachbesetzungen Lehrkräfte sein werden. Doch bestehen in fast allen Bereichen Nachbesetzungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven, neben den Schulen insbesondere in Hochschulen, Polizei, Justiz und Finanzämtern. Soweit der Rekrutierungsbedarf durch Anwärter befriedigt werden soll, werden bereits entsprechende Vorkehrungen in der Ausbildung getroffen.

Den Ressorts ist für die nächsten Jahre die Möglichkeit eingeräumt, Nachwuchskräfte einzustellen. Bereits mit der PBP 2014 wurde von der neuen Landesregierung das Konzept der Nachwuchsstellen entwickelt. Dazu werden den Ressorts spezielle, nicht dauerhaft in den Haushaltsplänen zu führende Nachwuchsstellen zur Verfügung gestellt. Mit Blick auf die absehbare Entwicklung des Arbeitsmarktes rekrutieren die Ressorts damit bereits jetzt gezielt Absolventen, die sie

eigentlich erst in zwei oder drei Jahren benötigen, dann aber ggf. auf dem Markt gar nicht mehr finden würden. Dies belegt das Ziel der Landesregierung, die Landesverwaltung demographiefest zu machen.

Gleichzeitig wird es unvermeidbar sein, dass in bestimmten Bereichen (z. B. Forst) langfristige Überhänge auftreten werden; hierzu müssen zunächst die Instrumente des TV Umbau genutzt und der interne Arbeitsmarkt der Landesverwaltung auch durch Automation noch effektiver gestaltet werden.

Hat sich die PBP also grundsätzlich bewährt und wird das Thema Nachbesetzungen von noch wesentlicherer Bedeutung werden, so ist schließlich zu überlegen, ob die Planung zukünftig noch langfristiger aufgebaut werden sollte. Die gesetzlichen Regelungen stehen dem nicht entgegen.

Die bisher gewählten ein- oder zweijährigen Planungsschritte bergen das Problem, dass in der Verwaltung organisatorisch wie prozessual keine langfristig tragfähigen Zielstrukturen entwickelt und – in Zwischenschritten – eingenommen werden können, da für die einzelne Behörde bzw. Einrichtung nicht absehbar ist, „wohin die Reise geht“. Dies führt auch zu der Befürchtung, dass eingeleitete Organisationsmaßnahmen stetig von neuen Personalbedarfsplanungen „überholt“ werden, worauf viele Personal- und Organisationsverantwortliche der Ressorts während der Verhandlungen zur PBP 2015 verwiesen.

Auf der anderen Seite darf eine längerfristige Planung nicht dazu führen, dass nötige Personalrückführungen zu weit in die Zukunft verschoben werden. Das gesetzliche Gebot „grundsätzlich gleicher Jahresquoten“ bei der Stellenanpassung¹² erlaubt allerdings eine gewisse Flexibilität bei der Ausgestaltung der Jahresscheiben.

Eine längerfristige Planung böte auch den Vorteil, dass frühzeitig Abstimmlungen über die Anwärterbedarfe (u. a. Polizei, Steuer, Justiz) erfolgen könnten. Bedarfe und Überkapazitäten würden verdeutlicht,

¹² § 3 (1) S. 2 des Gesetzes über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben des Landes Brandenburg.

worauf sich das ZPM im MI bei der Überhangvermittlung und die internen Bildungseinrichtungen bei Ausbildung und Umqualifizierung einstellen könnten.

Eine längerfristige Planungsperspektive würde auch insgesamt mehr Planungssicherheit für alle Beteiligten – Beschäftigte, Dienststellen, Personalvertretungen und Gewerkschaften – erzeugen.

Vergleichbar im Anpassungsprozess befindliche Länder verfahren bereits entsprechend langfristig, so gibt es in Sachsen-Anhalt das Personalentwicklungskonzept bis 2025.

3 Fazit

Die brandenburgische PBP hat sich in den letzten zehn Jahren bewährt und zur Konsolidierung des Landeshaushalts beigetragen. Der mit ihr verbundene Anpassungsprozess ist in den nächsten Jahren angesichts der weiterhin bestehenden Konsolidierungsnotwendigkeiten fortzusetzen, allerdings mit einem zusätzlichen Schwerpunkt auf Nachbesetzungen in wesentlichen Aufgabenbereichen der Landesverwaltung. Eine nachhaltige Personalpolitik ist erforderlich. In diesem Zusammenhang sollte auch über einen längerfristigen Planungszeitraum für die PBP nachgedacht werden.

III (AUSZUG AUS DEM) GESETZ ÜBER FINANZPOLITISCHE LEITLINIEN UND VORGABEN

vom 10. Juli 2003
(GVBl.I/03 [Nr. 11], S.194)

§ 1

Rückführung des Haushaltsvolumens

...

(auf einen Abdruck wird verzichtet, da diese Regelung nur bis 2007 galt)

§ 2

Behandlung höherer Einnahmen sowie niedrigerer Zinsausgaben

...

(auf einen Abdruck wird verzichtet, da diese Regelung nur bis 2007 galt)

§ 3

Stellenabbau

- (1) Im Zeitraum vom 1. Januar 2000 bis zum 31. Dezember 2007 sind mindestens 12.400 Planstellen, Stellen und Beschäftigungspositionen für nicht planmäßige Dienstkräfte (Vollzeitäquivalente) im gesamten Bereich des Landesdienstes einzusparen. Es sollen grundsätzlich gleichmäßige Jahresquoten für den Planungszeitraum festgesetzt werden. Die Aufteilung nach Ressorts und nach Jahresquoten wird durch Haushaltsgesetze festgelegt. Die seit dem Haushaltsjahr 2000 wirksam werdenden Vermerke über den zukünftigen Wegfall (kw-Vermerke) und Einsparverpflichtungen bei Planstellen und Stellen, die sich aus anderen Bestimmungen ergeben, werden auf die Vorgaben angerechnet. Unabweisbare Zugänge von Planstellen, Stellen und Beschäftigungspositionen müssen kassenmäßig ausgeglichen werden.
- (2) Zum Nachweis des geplanten Stellenabbaus ist eine Personalbedarfsplanung von der Landesregierung für die durch Landesmittel finanzierten Planstellen, Stellen und Beschäftigungspositionen unter Berücksichtigung von Einstellungskorridoren aufzustellen. Sie

ist im Zusammenhang mit der Haushaltsaufstellung regelmäßig fortzuschreiben. Dabei ist darzulegen, wie viele Planstellen, Stellen und Beschäftigungspositionen für nicht planmäßige Dienstkräfte zur Wahrnehmung der Aufgaben am Ende des Planungszeitraums eingesetzt werden sollen (Zielzahlen). Im Bereich der mittelbaren Personalkosten für Landesbedienstete ist nachrichtlich anzugeben, wie sich der für die Personalausgaben der Einrichtung bereitgestellte Teil des Zuschusses aus dem Landeshaushalt, in Stellen dargestellt, bis zum Ende des Planungszeitraums entwickeln soll.

- (3) Die fortgeschriebene Personalbedarfsplanung ist dem Landtag im Zusammenhang mit dem Entwurf des Haushaltsgesetzes zuzuleiten und zu erläutern.

§ 4

Begrenzung der Personalausgaben

...

(auf einen Abdruck wird verzichtet, da diese Regelung nur bis 2006 galt)

§ 5

Zulässige personalwirtschaftliche Regelungen

- (1) Personalwirtschaftliche Maßnahmen, insbesondere Beförderungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Stellenbesetzungen, sind nur in den Geschäftsbereichen zulässig, in denen im Vorjahr die Personalbudgets gemäß § 4 nicht überschritten wurden und soweit sich ein Überschreiten der Personalbudgets für den Zeitraum der mittelfristigen Finanzplanung nicht abzeichnet.
- (2) Personalwirtschaftliche Maßnahmen, die zu einer Entlastung der Globalsummen des Geschäftsbereichs in den Folgejahren führen werden, sind von Absatz 1 ausgenommen. Über sonstige Ausnahmen von Absatz 1 entscheidet das Ministerium der Finanzen.
- (3) Neueinstellungen und die Entfristung befristeter Beschäftigungsverhältnisse sind grundsätzlich nur in den Geschäftsbereichen zulässig, in denen die Erreichung der ressortbezogenen Stelleneinsparziele laut Personalbedarfsplanung abzusehen ist. Über Ausnahmen entscheidet das Ministerium der Finanzen.

- (4) Anwärter im Landesdienst dürfen nur dann eingestellt werden, wenn
1. absehbar ist, dass zum Zeitpunkt des geplanten Abschlusses der Ausbildung ein Bedarf für die Neueinstellung in dem betroffenen Bereich, insbesondere unter Berücksichtigung der Erreichung der Zielzahlen laut Personalbedarfsplanung, besteht und
 2. nach der mittelfristigen Finanzplanung zu erwarten ist, dass zum Zeitpunkt der Übernahme die haushaltsmäßigen Voraussetzungen für eine Einstellung vorliegen.

Zusagen für die Übernahme von Anwärtern dürfen nur im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen erteilt werden. Entgegenstehende Vorschriften sind unverzüglich aufzuheben.

§ 6

Besondere Entscheidungsvorbehalte

...

IV PERSONALBEDARFSPLANUNG 2015 UND RESSORTÜBERGREIFENDE PERSONALENTWICKLUNGSPLANUNG FÜR DIE BRANDENBURGISCHE LANDESVERWALTUNG

Brandenburg braucht einen starken, handlungsfähigen und gut motivierten Öffentlichen Dienst. Die von den Koalitionspartnern vereinbarte Anpassung des Stellenbestandes wird durch die vorliegende Personalbedarfsplanung bis 2015 konkret untersetzt. Notwendige Personal- und Stellenveränderungen erfolgen sozialverträglich und nach den Grundsätzen einer aufgabenorientierten und ressortübergreifenden Personalentwicklungsplanung. Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen.

Die Landesregierung wird die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes im Sinne einer bürgernahen und effektiven Aufgabenerledigung durch eine ressortübergreifende Personal- und Einstellungspolitik gewährleisten.

Die hohe Zahl der ab 2014 altersbedingt ausscheidenden Landesbediensteten stellt die Landesregierung vor eine erhebliche Herausforderung. Daher besteht weiterhin ein Einstellungskorridor, durch den die Ressorts die Möglichkeit erhalten, Nachwuchskräfte einzustellen. Darüber hinaus kann durch die Zahl der Auszubildenden, Anwärter und Referendare der langfristig absehbare Nachbesetzungsbedarf abgedeckt werden. In zentralen Bereichen, wie z. B. bei den Finanzämtern, werden weiterhin Anwärter eingestellt. Aufgabenbereiche wie z. B. die Polizei erhalten Entwicklungsperspektiven über 2015 hinaus.

Wichtige politische Ziele der Landesregierung spiegeln sich in der Planung wider:

- die Schüler-Lehrer-Relation von 15,4 wird über die Legislaturperiode hinaus bis zum Schuljahr 2015/16 gehalten;
- der politische Schwerpunkt „Bildung und Wissenschaft“ wird in den Bereichen Lehre und Forschung personell untersetzt;

- die Umsetzung der Beschlüsse von Landesregierung und Landtag für die Polizeistrukturereform „Polizei 2020“ des Landes Brandenburg wird personell abgesichert.

Die Landesregierung sieht sich dem Ziel verpflichtet, die Bürgerfreundlichkeit der Verwaltung weiter zu stärken und den Verwaltungsaufwand zu senken. Verwaltungsabläufe und Organisationsstrukturen sollen deshalb kontinuierlich überprüft und im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit für die Bürger verbessert werden.

1 Personalentwicklung und Nachwuchskräfte 2011

Der schwierige Personal- und Stellenanpassungsprozess wird sozialverträglich durchgeführt. Hierfür haben die Landesregierung und die Gewerkschaften bereits in der 4. Legislaturperiode den Tarifvertrag zum Verwaltungsumbau abgeschlossen. Darüber hinaus darf der Personal- und Stellenanpassungsprozess nicht dazu führen, dass die Landesverwaltung langfristig nicht mehr ihr hohes Leistungsniveau halten kann, weil Nachwuchskräfte fehlen.

1.1 Nachwuchskräfte 2011

Die im Einzelplan 20 veranschlagten Nachwuchsstellen sind weiterhin für die Einstellung von Berufsanfängern bestimmt. Die Ressorts erhalten die Stellen für drei Jahre zur Bewirtschaftung übertragen. Nach Ablauf der Bewirtschaftungsfrist sind die Nachwuchskräfte auf reguläre Stellen der Ressorts zu überführen. Da es sich nicht um dauerhafte Stellen handelt, werden diese Stellen für Nachwuchskräfte nicht in der Personalbedarfsplanung berücksichtigt.

Das vorgesehene Kontingent 2011 ist wie folgt für die Ressorts reserviert worden.

05	MBJS	6	davon vorgesehen: 4 Ministerium, 1 LISUM, 1 StSchÄ
06	MWFK	13	davon vorgesehen: 1 Ministerium, 2 BLDAM, 10 Universitäts-/Hochschulbereich
07	MASF	16	davon vorgesehen: 4 Ministerium, 12 LASV
08	MWE	3	davon vorgesehen: 3 Ministerium
10	MUGV	15	davon vorgesehen: 15 LUGV
11	MIL	9	davon vorgesehen: 2 Ministerium, 1 LFB, 3 LELF, 3 LBV
12	MdF	9	davon vorgesehen: 2 Ministerium, 2 ZBB, 5 BLB
Summe		71	

1.2 Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten 2011

Die Nutzung einer Einstellungsmöglichkeit setzt grundsätzlich voraus, dass zuvor eine landesweit interne Ausschreibung erfolglos verlaufen ist. Nicht ausgeschöpfte Einstellungsmöglichkeiten können ins nächste Jahr übertragen werden. Der Stabsstelle Personal im MdF ist jeweils zum Ende eines Quartals zu berichten, in welchem Umfang die Einstellungsmöglichkeiten in Anspruch genommen wurden.

03	MI	34	
03-Pol.	MI-Polizei	176	Übernahme von bis zu 176 Polizeianwärtern, die bisher nicht dauerhaft im Landesdienst beschäftigt waren
04	MdJ	43	davon voraussichtlich 22 Rechtspfleger
05	MBJS	7	
05-Lehrer	MBJS-Lehrer	200	
06	MWFK	3	zuzüglich externe Einstellungen an den Hochschulen; für Stellen außerhalb der wissenschaftlichen und künstlerischen Bereiche nach frühestmöglicher Anmeldung beim ZPM zur Prüfung der Besetzbarkeit mit umbaubetroffenen oder rotationswilligen Beschäftigten und erfolgloser landesweit interner Ausschreibung
07	MASF	8	
08	MWE	6	
10	MUGV	6	davon zwei befristete Stellen LUGV
11	MIL	14	davon fünf dauerhafte Weiterbeschäftigungen von Auszubildenden als Straßenwärter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
12	MdF	10	davon sechs für TFA im ZIT-BB
Summe		507	

1.3 Anwärter-Stellen 2011

Auch im Jahr 2011 werden in der brandenburgischen Landesverwaltung in großer Zahl Beamten-Anwärter ausgebildet. Die Zahl der ausgebrachten Stellen hat sich gegenüber 2010 erneut erhöht. Dies liegt insbesondere daran, dass die Zahl der Anwärterstellen für Lehrer angesichts der absehbaren Bedarfe noch einmal deutlich gestiegen ist. Auch zur Steuerverwaltung und zum Justizvollzug sind die Zahlen deutlich gestiegen. Eine dauerhafte Übernahme der Anwärter nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung ist grundsätzlich beabsichtigt.

03	MI	Landesschule und Technische Einrichtung (für Feuerwehren) LSTE	3
03	MI	Polizei	630
03	MI	Landesvermessung und Geobasisinformation	14
04	MdJ	Justizvollzugsanstalten	40
04	MdJ	Ordentliche Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften	71
05	MBJS	Landesinstitut für Lehrerbildung	900
07	MASF	Landesamt für Arbeitsschutz	3
08	MWE	Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe	2
08	MWE	Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	2
11	MIL	Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	8
12	MdF	Finanzämter	90
12	MdF	Allgemeine Bewilligungen – Landesbetrieb Bauen und Liegenschaften (BLB)	12
Summe			1.775

Das Brandenburgische Oberlandesgericht verfügt darüber hinaus über 602 Referendarstellen für Juristen.

1.4 AZUBI-Stellen 2011

Die Zahl der Stellen für Auszubildende ist weiterhin hoch.

02	Stk	Ministerpräsident und Staatskanzlei	2
03	MI	Ministerium des Innern	143
03	MI	Landesvermessung und Geobasisinformation	12
04	MdJ	Ordentliche Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften	78
06	MWFK	Globalzuweisungen an Hochschulen	95
06	MWFK	Brandenburgisches Landeshauptarchiv	2
06	MWFK	Brandenburgisches Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Museum	9
06	MWFK	Filmmuseum Potsdam	1
07	MASF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	6
07	MASF	Landesamt für Arbeitsschutz	2
07	MASF	Landesamt für Soziales und Versorgung	9
10	MUGV	Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	2
11	MIL	Landesforstbetrieb	160
11	MIL	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung	16
11	MIL	Landesbetrieb für Straßenwesen	67
12	MdF	Allgemeine Bewilligungen – Landesbetrieb Bauen und Liegenschaften (BLB)	36
12	MdF	Finanzämter	24
12	MdF	Zentrale Bezügestelle	5
Summe			669

Zu beachten ist, dass bei einem Vergleich mit Ausbildungsquoten in der Wirtschaft nicht die Bereiche einbezogen werden, in denen Beamte sowie Richter eingesetzt werden müssen bzw. Abschlüsse von Hochschulen erforderlich sind.

1.5 Ressortübergreifendes Personalmanagement

Mit dem 2009 geschlossenen Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) ist es gelungen, Mobilität und Flexibilität mit sozialer Absicherung zu konditionieren. Des Weiteren regeln die im Mai 2010 vom Kabinett be-

schlossenen novellierten landesverwaltungsinternen Regelungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten (BesetzungsRL) die Pflicht zur vorrangigen Verwendung der von Umbaumaßnahmen betroffenen Beschäftigten in Besetzungsverfahren. Das Personal- und Veränderungsmanagement wird vom Zentralen Personalmanagement (ZPM) im Innenministerium wahrgenommen und schließt den Personalservice nach § 19 Absatz 5 TV Umbau für die Tarifbeschäftigten mit ein.

Das ZPM setzt hierzu folgende Instrumente und Verfahren ein:

- Erfassung aller freien und besetzbaren Positionen,
- zentrale Steuerung der Einstellungen zur Sicherung vorrangiger Verwendung umbaubetroffener Beschäftigter,
- Entwicklung eines landesverwaltungsinternen Arbeitsmarktes für rotationsinteressierte Bedienstete (Rotationswillige) mit dem Ziel der Minimierung externer Einstellungen,
- Einsatz einer datenbankgestützten Vermittlungssoftware (PersOn) im 3. Quartal 2011,
- Qualifizierungsoffensive sowie
- Bereitstellung zentraler Mittel aus dem Einzelplan 20 (TV-Umbau-Mittel).

Im Fokus stehen aktuell:

1.5.1 Forstreform

In 122 Fällen konnten bereits Beschäftigte des Landesbetriebes Forst dauerhaft in alternative Beschäftigungen vermittelt werden. Die noch weiter zu realisierende Personalanpassung erfordert auch die Nutzung weiterer freier Positionen landesweit. Die Vermittlung wird vom ZPM gesteuert.

1.5.2 Qualifizierungsinitiative für Tarifbeschäftigte (QUIT)

In Umsetzung der Personalbedarfsplanung 2014 wurde deutlich, dass personelle Überkapazitäten im mittleren Dienst und Bedarfe im gehobenen Dienst auszugleichen sind. Externe Einstellungen sind in über 60

Fällen durch eine bedarfsgerechte Qualifizierung vermeidbar. Mit dem bundesweit einmaligen Projekt QUIT wird ein auf Kompetenzerwerb ausgerichtetes Studium für Tarifbeschäftigte des mittleren Dienstes für Sachbearbeitertätigkeiten des gehobenen Dienstes durchgeführt.

1.5.3 *Verwaltungsinformatik*

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfes, schwerpunktmäßig für den Zentralen IT-Dienst des ZIT-BB, werden zehn Beschäftigte der Landesverwaltung im Studiengang „Informatik/E-Administration“ an der Hochschule Harz einen BA-Abschluss erwerben können.

Der Grundsatz der Ressortverantwortung gilt bei allen Vorhaben. Die Prozesse des ZPM sind auf Moderation und Akzeptanzmanagement ausgerichtet.

1.6 Bündelung von Aufgaben

Die Regierungsparteien haben sich in ihrer Koalitionsvereinbarung darauf verständigt, zur Unterstützung der Personalanpassung weitere Bündelungen von Zentralverwaltungsaufgaben zu organisieren.

Die PBP 2015 berücksichtigt daher die weitere Bündelung von Zentralverwaltungsaufgaben in vier Bereichen, wobei die fachlichen und organisatorischen Einzelheiten Gegenstand von gesonderten Konzepten sein werden. Im Bereich der Reisekosten wurde bereits mit den Bündelungen bei der ZBB begonnen. Die nachfolgend planerisch auf die Bündelungsbereiche aufgeteilte Stellenreserve soll mit dem Haushalt 2012 teilweise im Einzelplan 20 ausgebracht und dann gemäß den stattfindenden Bündelungen bedarfsgerecht auf die aufnehmenden Bereiche übertragen werden.

03 020 LGB	Landesvermessung und Geobasisinformation	5 Stellen
03 020 LGB	Landesvermessung und Geobasisinformation	15 Stellen
03 020	Brandenburgischer Zentraler IT-Dienstleister	25 Stellen
12 030	Landeshauptkasse	15 Stellen
12 200	Zentrale Bezügestelle	110 Stellen

2 Personalbedarfsplanung bis 2015

Erläuterungen

Die Personalbedarfsplanung beruht auf § 3 des Gesetzes über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben. Es sind alle Planstellen (Beamte) und Stellen (Tarifbeschäftigte) verzeichnet (im Folgenden einheitlich als Stellen bezeichnet), auf denen dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter der Landesverwaltung und der Justiz haushaltswirtschaftlich geführt werden können. Erfasst sind die Bereiche, die der Landesregierung zugeordnet sind (d. h. ohne Landtagsverwaltung, LRH, Verfassungsgericht). Nicht enthalten sind Stiftungen, Anstalten oder andere Rechtsträger, selbst wenn das Land Brandenburg an diesen beteiligt ist. Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse „ohne Stellen“ und die nicht dauerhaft ausgebrachten Nachwuchsstellen (Einzelplan 20) sind nicht berücksichtigt worden.

In der Personalbedarfsplanung 2015 wird zwischen Stellen, die aus (I.) Landesmitteln und aus (II.) Drittmitteln finanziert werden, unterschieden. Die aus Landesmitteln finanzierten Stellen sind in Stellen der (I.1.) Behörden, Einrichtungen und Gerichte, (I.2.) Stellen der Gemeinsamen Behörden, Einrichtungen und Gerichte mit Berlin (so weit im brandenburgischen Haushalt veranschlagt) sowie der (I.3.) Stellen der Hochschulen untergliedert. Zur Erleichterung der Personalbudgetberechnung sind als vierte Gruppe die (I.4.) Stellen der Landesbetriebe ausgewiesen.

Die Planungsbasis bilden die im Haushaltsplan 2011 inkl. des bisherigen HH-Vollzuges 2011 veranschlagten Stellen. Je Kapitel ist angegeben, wie sich der Stellenbestand auf die verschiedenen Aufgabenbereiche 2011 verteilt und welches Anpassungsziel bis 2015 erreicht werden soll. Nachrichtlich ist dargestellt, welche Zielzahlen gemäß Personalbedarfsplanung 2014 vorgesehen waren. Aus fachlichen Gründen sind bestimmte Kapitel zusammengefasst worden (z. B. Polizei, Schulkapitel).

Die Personalbedarfsplanung ist ausschließlich eine aufgabenbezogene Bedarfsplanung. Ob die Anpassungsziele jeweils durch Altersabgänge und die erfahrungsgemäß eintretende sonstige Fluktuation erreicht werden können, ist eine personalwirtschaftliche Folgefrage.

Entstehen durch die Bedarfsplanung Überhänge, so sind sie im Rahmen des ressortinternen und ressortübergreifenden Personalmanagements unter Nutzung der Instrumente gemäß TV Umbau abzubauen.

Aussagen zu den personalwirtschaftlichen Auswirkungen der Personalbedarfsplanung enthält der im zweiten Teil befindliche Controllingbericht.

Die Personalbedarfsplanung ist ein Planungsinstrument. Als verbindliche Anpassungsziele gelten jeweils nur die für jedes Ressort gebildeten Gesamtsummen. Etwaige Bemerkungen besitzen verbindlichen Charakter.

Gesamtbetrachtung (verbindlich)

		Stellen 2011	Ziel 2015	bereits kw- Vermerke im HH 2011
02	Staatskanzlei	163	150	11
03	Ministerium des Innern	10.175	9.165	830
04	Ministerium der Justiz	5.274	4.748	404
05	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	17.279	16.961	321
06	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	3.730	3.593	80
07	Ministerium für Arbeit, Sozi- ales, Frauen und Familie	821	698	107
08	Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	357	318	33
10	Ministerium für Umwelt, Gesund- heit und Verbraucherschutz	1.305	1.086	187
11	Ministerium für Infrastruk- tur und Landwirtschaft	4.958	3.836	970
12	Ministerium der Finanzen	4.795	4.440	356
	Gesamtzahl der aus Landes- mitteln finanzierten Stellen	48.857	44.995	3.299

Die Zielzahlen 2015 enthalten die für Bündelungszwecke vorgesehenen Stellenreserven (Einzelplan 03: 45 Stellen, Einzelplan 12: 125 Stellen),

welche im HH 2011 noch nicht ausgebracht sind. Die aus der obigen Gesamtbetrachtung ersichtlichen Anpassungsverpflichtungen 2011–2015 in diesen beiden Einzelplänen bzw. die zu ZIT-BB, LGB, LHK und ZBB noch zu erbringenden kw erhöhen sich daher in jeweils entsprechender Höhe.

Die Zahl der Beschäftigten (Köpfe) weicht von der Stellenzahl ab. Auf jeder Stelle können mehrere Beschäftigte zusammengefasst zu einer Vollzeitinheit (VZE) geführt werden.

Die Umsetzung der Personalbedarfsplanung erfolgt durch die Ausbringung von kw-Vermerken in grundsätzlich gleichmäßigen Jahresscheiben (§ 3 Absatz 1 des Gesetzes über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben). Für den Landesbetrieb Forst sind personenbezogene kw-Vermerke vorgesehen. Auch gibt es in Ausnahmefällen weitere personenbezogene kw-Vermerke, wenn Personal trotz Vermittlungsversuchen über einen längeren Zeitraum nicht umgesetzt bzw. umqualifiziert werden konnte.

Die Personal- und Stellenanpassungen sollen grundsätzlich haushaltsentlastend wirken. Die Einsparungen in den Personalbudgets dürfen grundsätzlich nicht durch Mehrausgaben im Sachmittelbereich bzw. in der Hauptgruppe 6 kompensiert werden.

Leerstellen sind nicht berücksichtigt. Altersteilzeit-Fälle in der Freistellungsphase sind auf Leerstellen zu führen.

Einzelplan 02			
Staatskanzlei			
02 010 Ministerpräsident und Staatskanzlei	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Regierungsplanung und -koordination, Kabinett, Protokoll, übergreifende Öffentlichkeits- u. Pressearbeit, Vertretung des Landes beim Bund	87	84	83
Internationales	4	4	4
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	72	64	63
Zwischensumme	163		150
Stellen im Kapitel insgesamt	163		150
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	2		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-13 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	11 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	2 kw-Vermerke		
Summe des Ressorts			
02 Staatskanzlei	163		150
Personalentwicklung 2011			
Nachwuchsstellen			
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten			
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	2		

Einzelplan 03**Ministerium des Innern**

03 010 Ministerium des Innern	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Verfassungsschutz	110	90	90
Verfassungs- und Verwaltungsrecht/zentrale Verwaltungsaufgaben des MI/Tarifangelegenheiten	88	79	79
Polizei, Öffentliche Sicherheit und Ordnung	78	54	52
Kommunalangelegenheiten und Kommunalaufsicht	51	42	41
Brand- und Katastrophenschutz	23	13	13
E-Government	18	18	14
Vermessungs- und Katasterwesen (soweit nicht dem Landesbetrieb zugeordnet)	16	13	12
Aus- und Fortbildung von Landesbediensteten	12	11	11
Verwaltungsmodernisierung/Personalmanagement	7	7	7
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	120	83	81
Zwischensumme	523	400	150
Stellen im Kapitel insgesamt	523	400	150
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	143		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-123 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	113 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	10 kw-Vermerke		

03 020 LGB	Landesvermessung und Geobasisinformation	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.4. Landesbetriebe				
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>				
	Landesvermessung und Geobasisinformation	258	225	215
	Stellenreserve für die Übertragung von Personal der GIS-Zentrale (LUGV) im Zuge der Zentralisierung des Geodatenwesens	0	15	15
	Stellen für die weitere Bündelung von Aufgaben im Zuge der Zentralisierung des Geodatenwesens	0	5	5 übernimmt der LGB weitere Aufgaben der Ressorts, können diese (teilweise im Einzelplan 20 auszubringenden) Stellen für die Übernahme des vorhandenen Personals der Ressorts genutzt werden; die bisherigen Stellen in den Ressorts entfallen als anrechenbare Einsparungen oder werden gemäß § 50 LHO mit entsprechender Wirkung umgesetzt
Zwischensumme		258	235	150
Stellen im Kapitel insgesamt		258	235	150
	Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011	14		
	Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	12		
	Anpassungsziel bis Ende 2015	-23 Stellen		
	bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	33 kw-Vermerke		
	im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	-10 kw-Vermerke		
Im HH 2013 sind tatsächlich zehn kw-Vermerke auszubringen. Obige Darstellung enthält in der Summenfunktion die Stellenreserven (20 Stellen).				

03 020 Brandenburgischer Zentraler IT-Dienstleister

Kategorie: II.4. Landesbetriebe

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Betreuung Querschnittsverfahren; Unterhaltung Technische Infrastruktur; Fachverfahren entsprechend Einzelvereinbarungen, inkl. Polizei-IT

558 520 495 Soll-Stellenplan inkl. Technisches Finanzamt

Stellenplanung: Übernahme der Betreuung von Fachverfahren

0 25 25 teilweise im Einzelplan 20 auszubringende Stellenreserve, um Aufgaben aus den Ressorts zu übernehmen; die entsprechenden Stellen entfallen in den Ressorts als anrechenbare Einsparungen (kw-Vermerke) bzw. im Rahmen einer Umsetzung nach § 50 LHO

Zwischensumme 558 520

Stellen im Kapitel insgesamt 558 520

Anpassungsziel bis Ende 2015 -38 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 37 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 1 kw-Vermerke

Im HH 2013 sind tatsächlich 26 kw-Vermerke auszubringen. Obige Darstellung enthält in der Summenfunktion die Stellenreserven (25 Stellen).

03 101 Polizei -03 150

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Polizei, Öffentliche Sicherheit und Ordnung (u. a. Lagezentrum, Kampfmittelbeseitigung, ZDPol etc.)

8.718 8.079 7.900 verbindliche Zielzahl 2020 für die gesamte Polizei 7.000 Stellen

Zwischensumme 8.718 7.900

Stellen im Kapitel insgesamt 8.718 7.900

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011 630

Anpassungsziel bis Ende 2015 -818 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 639 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 179 kw-Vermerke

03 750 Landesschule und Technische Einrichtung (für Feuerwehren) LSTE

HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
------------	----------	-----------------

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Brand- und Katastrophenschutz	77	75	75
Zwischensumme	77		75

II. Drittmittelfinanzierte Stellen

Brand- und Katastrophenschutz als kommunale Aufgabe (finanziert aus dem FAG)	30	30	30
Leistungen für Kommunen nach Übernahme von Fahrzeugen etc. des Bundes	4	4	4
Zwischensumme	34		34

Stellen im Kapitel insgesamt 111 109

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011	3		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-2 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	2 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

03 810 Zentrale Ausländerbehörde

HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
------------	----------	-----------------

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Erstaufnahmeeinrichtung und Abschiebehafteneinrichtung des Landes	34	30	30
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	7	5	5
Zwischensumme	41		35

Stellen im Kapitel insgesamt 41 35

Anpassungsziel bis Ende 2015	-6 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	6 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

Das Ministerium des Innern prüft, wie die Aufgabenerledigung künftig organisiert werden kann, um die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung zu erhöhen.

Summe des Ressorts		
03 Ministerium des Innern	10.209	9.199
Personalentwicklung 2011		
Nachwuchsstellen		
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	34	
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	155	

Einzelplan 04			
Ministerium der Justiz			
04 010 Ministerium der Justiz	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Mitwirkung des MdJ in Gesetzgebungsverfahren	18	17	17
Verwaltungsaufgaben im Bereich der Rechtspflege	10	9	9
Justizvollzug (ohne Verwaltungsbereiche)	10	9	9
Justizprüfungswesen	6	5	5
Verwaltungsgerichtsbarkeit	1	1	1
Arbeitsgerichtsbarkeit (Verwaltungsanteil im Ministerium)	1	1	1
Sozialgerichtsbarkeit (Verwaltungsanteil im Ministerium)	1	1	1
Staatsanwaltschaften	1	1	1
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	78	75	75
Zwischensumme	126		119
Stellen im Kapitel insgesamt	126		119
Anpassungsziel bis Ende 2015		-7 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		7	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		0 kw-Vermerke	

04 030 Deutsche Richterakademie

Kategorie:

II. Drittmittelfinanzierte Stellen

Deutsche Richterakademie, Tagungsstätte Wustrau

HH
2011

PBP 2014

Planung
2015

25

25

25

Finanzierung erfolgt aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den Ländern

Zwischensumme

25

25

Stellen im Kapitel insgesamt

25

25

04 040 Ordentliche Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Ordentliche Gerichtsbarkeit: zuständig für die Zivil- und Strafverfahren sowie für Registersachen etc.

HH
2011

PBP 2014

Planung
2015

2.375

2.319

2.278

Die Bedarfsermittlung beruht auf dem Personalberechnungssystem PEBBSY (Basis: Geschäftszahlen des Jahres 2010); inkl. Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben. Im Hinblick auf die Bedarfe erfolgt eine Überprüfung im Rahmen der Haushaltsaufstellung.

Staatsanwaltschaften

664

706

672

inkl. Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben

169

0

0

Zwischensumme

3.208

2.950

Stellen im Kapitel insgesamt

3.208

2.950

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011

71

Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011

78

Anpassungsziel bis Ende 2015

-258 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011

183 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke

75 kw-Vermerke

04 050 Justizvollzugsanstalten

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Justizvollzug (ohne Verwaltungsbereiche)	1.109	958	940 langfristiges Justizvollzugskonzept wird entwickelt

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	40	35	30
--	----	----	----

Zwischensumme	1.149		970
---------------	-------	--	-----

Stellen im Kapitel insgesamt	1.149		970
-------------------------------------	--------------	--	------------

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011	40		
--	----	--	--

Anpassungsziel bis Ende 2015	-179 Stellen		
------------------------------	--------------	--	--

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	156		
--	-----	--	--

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		23 kw-Vermerke	
---	--	----------------	--

04 080 Soziale Dienste der Justiz

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Soziale Dienste (ohne Verwaltungsbereiche)	127	127	127

Zwischensumme	127		127
---------------	-----	--	-----

Stellen im Kapitel insgesamt	127		127
-------------------------------------	------------	--	------------

Anpassungsziel bis Ende 2015	0 Stellen		
------------------------------	-----------	--	--

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	0 kw-Vermerke		
--	---------------	--	--

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		0 kw-Vermerke	
---	--	---------------	--

04 090 Verwaltungsgerichtsbarkeit

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Verwaltungsgerichtsbarkeit	149	124	108 Die Bedarfsermittlung beruht auf dem Personalberechnungssystem PEBB\$Y (Geschäftszahlen des Jahres 2010). Im Hinblick auf die Bedarfe erfolgt eine Überprüfung im Rahmen der Haushaltsaufstellung.
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	16	10	10
Zwischensumme	165		118
Stellen im Kapitel insgesamt	165		118
Anpassungsziel bis Ende 2015		-47 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		31 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		16 kw-Vermerke	

**04 100 Finanzgericht
Berlin-Brandenburg**

Kategorie: I.2. Gemeinsame Behörden, Einrichtungen und Gerichte mit Berlin

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Finanzgerichtsbarkeit	88	85	85 Die Bedarfsermittlung beruht auf dem Personalberechnungssystem PEBB\$Y (Geschäftszahlen des Jahres 2010). Im Hinblick auf die Bedarfe erfolgt eine Überprüfung im Rahmen der Haushaltsaufstellung.
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	4	4	4
Zwischensumme	92		89
Stellen im Kapitel insgesamt	92		89
Anpassungsziel bis Ende 2015		-3 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		3 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		0 kw-Vermerke	

04 110 Arbeitsgerichtsbarkeit

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Arbeitsgerichtsbarkeit	101	85	77 Die Bedarfsermittlung beruht auf dem Personalberechnungssystem PEBB\$Y (Geschäftszahlen des Jahres 2010). Im Hinblick auf die Bedarfe erfolgt eine Überprüfung im Rahmen der Haushaltsaufstellung.
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	9	4	4
Zwischensumme	110		81
Stellen im Kapitel insgesamt	110		81
Anpassungsziel bis Ende 2015	-29 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	21 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	8 kw-Vermerke		

04 120 Sozialgerichtsbarkeit

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Sozialgerichtsbarkeit	164	163	163 Die Bedarfsermittlung beruht auf dem Personalberechnungssystem PEBB\$Y (Geschäftszahlen des Jahres 2010). Im Hinblick auf die Bedarfe erfolgt eine Überprüfung im Rahmen der Haushaltsaufstellung.
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	12	12	12
Zwischensumme	176		175
Stellen im Kapitel insgesamt	176		175
Anpassungsziel bis Ende 2015	-1 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	1 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

**04 121 Landessozialgericht
Berlin-Brandenburg**

HH
2011

PBP 2014

Planung
2015

Kategorie: *I.2. Gemeinsame Behörden, Einrichtungen und Gerichte mit Berlin*

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Gemeinsames Landessozialgericht mit Berlin

121

119

119

Die Bedarfsermittlung beruht auf dem Personalberechnungssystem PEBBSY (Geschäftszahlen des Jahres 2010). Im Hinblick auf die Bedarfe erfolgt eine Überprüfung im Rahmen der Haushaltsaufstellung.

Zwischensumme

121

119

Stellen im Kapitel insgesamt

121

119

Anpassungsziel bis Ende 2015

-2 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011

2 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke

0 kw-Vermerke

Summe des Ressorts

04 Ministerium der Justiz

5.299

4.773

Personalentwicklung 2011

Nachwuchsstellen

Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten

43 davon voraussichtlich 22 Rechtspfleger

Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011

78

Einzelplan 05

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

**05 010 Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport**HH
2011

PBP 2014

Planung
2015

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Schulrecht, Informationssysteme und Planungsmodelle, Dienstrecht, bildungspolitische Grundsatzfragen, Qualitätsentwicklung	53	46	46
--	----	----	----

Schulaufsicht; Weiterbildung, Volkshochschulen, Schulaufsicht über den 2. Bildungsweg	30	26	28
---	----	----	----

Jugend	17	14	14
--------	----	----	----

Sportentwicklung, Sportförderung, Schulsport, Sportstättenbau, Sportstättenplanung	14	13	12
--	----	----	----

Koordinierungsstelle „Tolerantes Brandenburg“, Geschäftsstelle „Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit“	4	4	4
--	---	---	---

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	66	55	52
--	----	----	----

Zwischensumme	184		156
---------------	-----	--	-----

Stellen im Kapitel insgesamt	184		156
-------------------------------------	------------	--	------------

Anpassungsziel bis Ende 2015	-28 Stellen		
------------------------------	-------------	--	--

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	24 kw-Vermerke		
--	----------------	--	--

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	4 kw-Vermerke		
---	---------------	--	--

05 060	Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
---------------	---	--------------------	-----------------	-------------------------

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung	7	7	7
--	---	---	---

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	2	2	2
--	---	---	---

Zwischensumme	9		9
---------------	---	--	---

Stellen im Kapitel insgesamt	9		9
-------------------------------------	----------	--	----------

Anpassungsziel bis Ende 2015 0 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 0 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 0 kw-Vermerke

05 115	Landesinstitut für Lehrerbildung	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
---------------	---	--------------------	-----------------	-------------------------

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Ausbildung von Lehrkräften; Qualitative Weiterentwicklung der Schulen; Prüfungsamt	27	25	25
--	----	----	----

Zwischensumme	27		25
---------------	----	--	----

Stellen im Kapitel insgesamt	27		25
-------------------------------------	-----------	--	-----------

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011 900

Anpassungsziel bis Ende 2015 -2 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 2 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 0 kw-Vermerke

**05 140 Landesinstitut für Schule
und Medien
Berlin-Brandenburg**

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
--	------------	----------	-----------------

Kategorie: I.2. Gemeinsame Behörden, Einrichtungen und Gerichte mit Berlin

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Schulaufsicht (einschließlich Schulämter); Weiterbildung, Volkshochschulen, Schulaufsicht über den 2. Bildungsweg	16	16	16
---	----	----	----

Schulrecht, Informationssysteme und Planungsmodelle, Dienstrecht, Bildungspolitische Grundsatzfragen, Qualitätsentwicklung	16	15	15
--	----	----	----

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	71	69	69
--	----	----	----

Zwischensumme	103		100
---------------	-----	--	-----

Stellen im Kapitel insgesamt	103		100
-------------------------------------	------------	--	------------

Anpassungsziel bis Ende 2015 -3 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 3 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 0 kw-Vermerke

Die in der Spalte „Haushalt 2011“ ausgewiesenen Werte enthalten 13 im Haushaltsvollzug gemäß § 50 LHO aus Kapitel 05 220 umgesetzte Stellen.

05 160 Landesjugendamt

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
--	------------	----------	-----------------

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Jugendangelegenheiten; Landesjugendhilfeausschuss; Zentrale Adoptionsstelle Berlin-Brandenburg	23	22	22
--	----	----	----

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	9	7	6
--	---	---	---

Zwischensumme	32		28
---------------	----	--	----

Stellen im Kapitel insgesamt	32		28
-------------------------------------	-----------	--	-----------

Anpassungsziel bis Ende 2015 -4 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 3 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 1 kw-Vermerk

05 220 Staatliche Schulämter

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Schulaufsicht	75	69	65
Schulrecht, Informationssysteme und Planungsmodelle, Dienstrecht, Bildungspolitische Grundsatzfragen, Qualitätsentwicklung	24	24	22
Leistungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	208	189	177
Zwischensumme	307		264

Stellen im Kapitel insgesamt 307 264

Anpassungsziel bis Ende 2015 –43 Stellen
 bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 25 kw-Vermerke
 im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 18 kw-Vermerke

05 300 Schulkapitel

– 05 332

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Planstellen/Stellen, Stand zu Beginn des im jeweiligen Haushaltsjahr neu beginnenden Schuljahres (1. August)	16.437	16.353	16.379
Schulkapitel – struktureller regionaler Überhang der Schulämter Cottbus, Frankfurt (Oder) und Eberswalde	180	0	0

Erhöhung zur Absicherung der SLR 15,4 im Schuljahr 2015/16.
 Der strukturelle Überhang wird bis Juli 2013 abgebaut; entsprechende kw-Vermerke sind im Haushaltsplan 2011 enthalten; landesweit saldiert besteht im Lehrerbereich keine Überhangproblematik.

Zwischensumme 16.617 16.379

Stellen im Kapitel insgesamt 16.617 16.379

Anpassungsziel bis Ende 2015 –238 Stellen
 bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 264 kw-Vermerke
 im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke –26 kw-Vermerke

Summe des Ressorts		
05 Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	17.279	16.961
Personalentwicklung 2011		
Nachwuchsstellen	6	davon vorgesehen: 4 Ministerium, 1 LISUM, 1 StSchÄ
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	7	
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	0	

Einzelplan 06

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

06 010	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte				
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>				
	Struktur u. Organisation u. Hochschulplanung, Entwicklung und Anwendung von Modellen u. Instrumenten im Hochschulbereich, Hochschulrecht, Hochschulsonderprogramme, Hochschulstatistik, Hochschulbau, Ausbildungsförderung, Schüler-BAföG, Hochschulrat	44	44	44
	Planungsprozesse Kulturbereich, Kulturentwicklungskonzeption, Kulturrecht, Kulturstiftungen, Museen, Kulturgutschutz, Theater, Musik, Bibliotheken, Literatur, Archive, Bildende Kunst, Soziokultur, Staatstheater Cottbus, Filmmuseum Potsdam; Kulturbau	31	30	29
	Betreuung der Forschung an den Einrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungseinrichtungen, der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz und an den Großforschungseinrichtungen, Technologietransfer; Forschungsprogramme	13	11	10
	Betreuung Lehre und Forschung im Bereich der Hochschulen	5	4	4
	Denkmalpflege/Denkmalerschutz	2	2	2
	Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	43	41	41
Zwischensumme		138		130
Stellen im Kapitel insgesamt		138		130
	Anpassungsziel bis Ende 2015		-8 Stellen	
	bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		6 kw-Vermerke	
	im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		2 kw-Vermerke	
06 100	Globalzuweisungen an Hochschulen	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.3. Hochschulen				
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>				
	globalisierte Hochschulen	3.413	3.358	3.308

Zwischensumme	3.413	3.308
Stellen im Kapitel insgesamt:	3.413	3.308
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	95	
Anpassungsziel bis Ende 2015	-105 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	55 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	50 kw-Vermerke	

Die Stellenanpassung führt nicht zu einer zusätzlichen Reduzierung des Hochschulbudgets im Kapitel 06 100; die künftig wegfallenden Stellen im Hochschulbereich können bis zu sieben personengebundene kw-Vermerke tragen.

06 720 Brandenburgisches Landeshauptarchiv	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Archivierung von Dokumenten (einschließlich elektronische Archivierung)	53	49	47
Theodor-Fontane-Archiv	6	6	6
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	10	5	5
Zwischensumme	69	58	
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>			
Elektronische Archivierung von Dokumenten (Sicherungsverfilmung als Bundesaufgabe)	5	5	5
Zwischensumme	5		5
Stellen im Kapitel insgesamt	74		63
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	2		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-11 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	9 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	2 kw-Vermerke		

06 730 Brandenburgisches Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Museum	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			

Denkmalpflege/Denkmalerschutz	81	73	70
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	7	6	6
Zwischensumme	88		76
Stellen im Kapitel insgesamt	88		76
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	9		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-12 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	9 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	3 kw-Vermerke		

06 827 Filmmuseum Potsdam	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Filmmuseum Potsdam	20	19	19
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	2	2	2
Zwischensumme	22		21
Stellen im Kapitel insgesamt	22		21
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	1		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-1 Stelle		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	1 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

Summe des Ressorts		
06 Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	3.735	3.598
Personalentwicklung 2011		
Nachwuchsstellen	13	davon vorgesehen: 1 Ministerium, 2 BLDAM, 10 Universitäts-/Hochschulbereich
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	3	zuzüglich externe Einstellungen an den Hochschulen; für Stellen außerhalb der wissenschaftlichen und künstlerischen Bereiche nach frühestmöglicher Anmeldung beim ZPM zur Prüfung der Besetzbarkeit mit umbaubetroffenen oder rotationswilligen Beschäftigten und erfolgloser landesweit interner Ausschreibung
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	107	

Einzelplan 07

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

07 010 Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Soziales (sonstige Leistungs- und Aufsichtsaufgaben); Sozialhilfe und Pflegeversicherung, Altenpolitik, Heimaufsicht, Behindertenpolitik	46	41	41
Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik, Förderung von Frauen in Arbeit und Wirtschaft, Regionale und sektorale Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarkt- und besondere Zielgruppenförderung, Existenzgründung aus der Erwerbslosigkeit, Europäischer Sozialfonds	28	25	25
Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Gleichstellung und Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Internationale Frauenpolitik, Chancengleichheit in Bildung, Wissenschaft, Kultur und Medien, Familie und Kinder, Frauen und Erwerbstätigkeit u. a.	15	14	14
Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes, Geräte- und Produktsicherheit, Strahlenschutz, Gefahrstoffe, sozialer und medizinischer Arbeitsschutz, Ergonomie	11	10	10
Berufliche Bildung	7	6	6
Versorgungsverwaltung	5	4	4
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	63	50	50
Zwischensumme	175		150
Stellen im Kapitel insgesamt	175		150
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	6		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-25 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	25 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

07 130 Landesamt für Arbeitsschutz	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes, Geräte- und Produktsicherheit, Strahlenschutz, Gefahrstoffe, sozialer und medizinischer Arbeitsschutz, Ergonomie	168	130	126
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	17	13	12
Zwischensumme	185		138
Stellen im Kapitel insgesamt	185		138
Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011	3		
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	2		
Anpassungsziel bis Ende 2015		-47 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		42 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		5 kw-Vermerke	

07 160 Landesamt für Soziales und Versorgung	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Versorgungsverwaltung	281	263	260
Soziales (sonstige Leistungs- und Aufsichtsaufgaben); Sozialhilfe und Pflegeversicherung, Altenpolitik, Heimaufsicht, Behindertenpolitik	136	120	116
Berufliche Bildung	8	8	7
Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Gleichstellung und Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Internationale Frauenpolitik, Chancengleichheit in Bildung, Wissenschaft, Kultur und Medien, Familie und Kinder, Frauen und Erwerbstätigkeit u. a.	4	4	3
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	32	26	24
Zwischensumme	461		410
Stellen im Kapitel insgesamt	461		410
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	9		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-51 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	40 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	11 kw-Vermerke		
Summe des Ressorts			
07 Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	821		698
Personalentwicklung 2011			
Nachwuchsstellen	16	davon vorgesehen: 4 Ministerium, 12 LASV	
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	8		
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	17		

Einzelplan 08

Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten

08 010 Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Wirtschafts- und Förderpolitik, strategische und operative Gestaltung der Technologie, Forschungs- u. Informationspolitik, BIS 2006, Medienwirtschaft, Landesplanung, Verkehrswirtschaft, Tourismus, Unternehmensansiedlung, EU-Strukturfonds u. a.	48	45	44
Mittelstands- und Existenzgründungspolitik, Unternehmensbegleitung, Konsolidierung, Sanierung, Marketingunterstützung im In- und Ausland, ILA, Dienstleistungswirtschaft, Handel, u. a.	37	35	34
Europaangelegenheiten (ohne Landesvertretung)	31	29	29
Energiewirtschaft und -aufsicht, Strom-, Gas-, Mineralölwirtschaft, Erneuerbare Energien, Energienutzung und -anwendung, Bergbau und -folgebmaßnahmen, Rohstoffwirtschaft, Geologie, Mess- und Eichwesen u. a.	19	18	17
Wettbewerbs- und Ordnungspolitik, Landeskartellbehörde, öffentliches Auftragswesen, Kartell- und Verbraucherrecht, Preisprüfungsrecht, Preisbildungsstelle und Vergabekammer (Prüfung öffentlicher Auftragsvergaben)	12	11	10
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	49	47	45
Zwischensumme	196		179
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>			
Verwaltungsbehörde und Prüfbehörde EFRE	5	5	5
Zwischensumme	5		5
Stellen im Kapitel insgesamt	201		184
Anpassungsziel bis Ende 2015	-17 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	11 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	6 kw-Vermerke		

08 020 Allgemeine Bewilligungen

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

*I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen*vorübergehender Stellenbestand nach
Auflösung Materialprüfungsamt

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
	6	0	0 personenbezogene kw- Vermerke; Ausscheiden der Stelleninhaber teil- weise nach 1.1.2016

Zwischensumme

6 0

Stellen im Kapitel insgesamt**6 0**

Anpassungsziel bis Ende 2015

-6 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Ver-
merke im HH-Plan 2011

6 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringen-
de (weitere) kw-Vermerke

0 kw-Vermerke

08 070 Landesvertretung in Brüssel

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Landesvertretung

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
	6	6	6

Zwischensumme

6 6

Stellen im Kapitel insgesamt**6 6**

Anpassungsziel bis Ende 2015

0 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Ver-
merke im HH-Plan 2011

0 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringen-
de (weitere) kw-Vermerke

0 kw-Vermerke

08 120 Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-BrandenburgHH
2011

PBP 2014

Planung
2015

Kategorie: I.2. Gemeinsame Behörden, Einrichtungen und Gerichte mit Berlin

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Vollzug Gesetz über Einheiten im Messwesen; Eichungen; Messtechnische Kontrolle von Medizinprodukten

42 34 34

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben

6 5 5

Zwischensumme

48 39

Stellen im Kapitel insgesamt**48 39**

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011

2

Anpassungsziel bis Ende 2015

-9 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011

9 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke

0 kw-Vermerke

08 140 Landesamt für Bergbau, Geologie und RohstoffeHH
2011

PBP 2014

Planung
2015

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Energiewirtschaft und -aufsicht, Strom-, Gas-, Mineralölwirtschaft, Erneuerbare Energien, Energienutzung und -anwendung, Bergbau und -folgemassnahmen, Rohstoffwirtschaft, Geologie, Mess- und Eichwesen u. a.

82 77 77

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben

13 11 11

Zwischensumme

95 88

Stellen im Kapitel insgesamt**95 88**

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011

2

Anpassungsziel bis Ende 2015

-7 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011

7 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke

0 kw-Vermerke

08 160 Einheitlicher Ansprechpartner für das Land Brandenburg

HH
2011
PBP 2014
Planung
2015

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

EAP	6	6	6
Zwischensumme	6		6
Stellen im Kapitel insgesamt	6		6
Anpassungsziel bis Ende 2015	0 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	0 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

Summe des Ressorts

08 Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten **362** **323**

Personalentwicklung 2011

Nachwuchsstellen	3 davon vorgesehen: 3 Ministerium
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	6
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	0

Einzelplan 10

Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz

10010 Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Grundsatzfragen der Gesundheitspolitik, Aufsicht in der Krankenversicherung, Prüfdienst, Apotheken, Arzneimittel, Medizinprodukte, Gesundheits- und Heilberufe, Öffentlicher Gesundheitsdienst, Rettungswesen, Psychiatrische Versorgung, Maßregelvollzug	45	40	39
Boden, Abfall, Altlasten, Gebiets- und verkehrsbezogener Immissionsschutz, Klima, Energie, Anlagenbezogener Immissionsschutz, Anlagensicherheit und Störfallvorsorge, UVP	45	39	39
Rechts- und Grundsatzangelegenheiten, Überwachung des Verkehrs von Lebensmitteln, Bedarfsgegenständen, Futtermitteln und Fleischhygiene, Verbraucheraufklärung, Allgemeine Angelegenheiten des Veterinärwesens, Tierschutz, Tierseuchenverhütung	42	33	32
Landschaftsplanung, Landschaftsentwicklung, Erholung, Eingriffsregelung, FHH-Verträglichkeitsprüfung, Ausgliederungen/Befreiungen, Arten- und Biotopschutz, Schutzgebietsausweisungen	40	29	28
Wasserwirtschaftliche Grundlagen, Gewässerschutz, Wasserversorgung, Trink- und Abwasser, Abwasserbehandlung, Hochwasserschutz, Wasserbau, Gewässerunterhaltung	39	32	31
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	69	50	48
Zwischensumme	280		217
Stellen im Kapitel insgesamt	280		217
Anpassungsziel bis Ende 2015	-63 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	59 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	4 kw-Vermerke		

10020 Allgemeine Bewilligungen

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Überhangpersonal nach Gründung des gemeinsamen Landeslabors mit Berlin	23	0	0

Zwischensumme	23		0
---------------	----	--	---

Stellen im Kapitel insgesamt	23		0
-------------------------------------	-----------	--	----------

Anpassungsziel bis Ende 2015 –23 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 23 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 0 kw-Vermerke

10105 Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Boden, Abfall, Altlasten, Gebiets- und verkehrsbezogener Immissionsschutz, Klima, Energie, Anlagenbezogener Immissionsschutz, Anlagensicherheit und Störfallvorsorge, UVP	351	311	310

Wasserwirtschaftliche Grundlagen, Gewässerschutz, Wasserversorgung, Trink- und Abwasser, Abwasserbehandlung, Hochwasserschutz, Wasserbau, Gewässerunterhaltung	276	248	245
--	-----	-----	-----

Rechts- und Grundsatzangelegenheiten, Überwachung des Verkehrs von Lebensmitteln, Bedarfsgegenständen, Futtermitteln und Fleischhygiene, Verbraucheraufklärung, Allg. Angelegenheiten des Veterinärwesens, Tierschutz, Tierseuchenverhütung, Grenzveternärdienst	86	59	46
--	----	----	----

Nationalpark, Biosphärenreservate, Naturparks (dezentrale Aufgaben)	77	77	77
---	----	----	----

Grundsatzfragen der Gesundheitspolitik, Aufsicht in der Krankenversicherung, Prüfdienst, Apotheken, Arzneimittel, Medizinprodukte, Gesundheits- und Heilberufe, Öffentlicher Gesundheitsdienst, Rettungswesen, Psychiatrische Versorgung, Maßregelvollzug	54	48	45
---	----	----	----

Eingriffsregelung Naturschutz, FFH-Verträglichkeitsprüfung, Ausgliederungen/Befreiungen, Schutzgebietsausweisungen	48	48	46
Landschaftsplanung, Landschaftsentwicklung, CITES, NATURA 2000, Arten- und Biotopschutz, Erholung	24	24	24
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	59	50	49
Zwischensumme	975		842
Stellen im Kapitel insgesamt	975		842
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	2		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-133 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	104 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	29 kw-Vermerke		

10 135 Maßregelvollzug

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Maßregelvollzug, Chefarztstellen für hoheitliche Aufgaben	6	6	6
Zwischensumme	6		6
Stellen im Kapitel insgesamt	6		6
Anpassungsziel bis Ende 2015	0 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	0 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

10 150 Sozialversicherung

Kategorie:

II. Drittmittelfinanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Aufsicht in der Krankenversicherung, Prüfdienst	7	7	7
Zwischensumme	7		7
Stellen im Kapitel insgesamt	7		7

**10 190 Landesinstitut für
Rechtsmedizin**
HH
2011

PBP 2014

Planung
2015

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Rechtsmedizin

21

18

21

Zwischensumme

21

21

Stellen im Kapitel insgesamt**21****21**

Anpassungsziel bis Ende 2015

0 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Ver-
merke im HH-Plan 2011

1 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringen-
de (weitere) kw-Vermerke

-1 kw-Vermerke

Summe des Ressorts

10 Ministerium für Um-
welt, Gesundheit und
Verbraucherschutz**1.312****1.093****Personalentwicklung 2011**

Nachwuchsstellen

15 davon vorgesehen: 15 LUGVEinstellungsmöglichkei-
ten für Spezialisten**6** davon 2 befristete Stellen LUGV

Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011

2

Einzelplan 11

Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft

11 010 Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Acker- und Pflanzenbau, ökologischer Landbau, Gartenbau, Marktordnungen Pflanzen, Tierzucht und Tierische Erzeugnisse, Obst, Gemüse, Ländliche Entwicklung, Flurneueordnung, Betriebliche Förderung, Forst	107	96	93
Gemeinsame Landesplanung, Landesentwicklungsplanung, Aufsicht über die Regionalplanung, Landesplanerische Angelegenheiten der Wirtschaft, des Verkehrs und der Infrastruktur, Teilräumliche Anpassung der Bauleitplanung, Braunkohleförderung	68	60	57
Stadtumbau, Stadtentwicklung, Städtebaurecht, Bauaufsicht, Städtebauförderung, Wohnungsbau, Wohnungswesen	62	51	47
Verkehrspolitik einschl. EU, Verkehrsplanung, -sicherheit, ÖPNV, Güterkraftverkehr, Personenverkehr, Luftfahrt, Binnenschifffahrt, Eisenbahnen	51	50	50
Straßenwesen, -recht, -verkehrsrecht, -planung, Planfeststellung, Straßenbau und -unterhaltung für Landesstraßen und im Rahmen der Auftragsverwaltung für Bundesfernstraßen; Förderung des kommunalen Straßenbaus	40	38	36
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	92	75	73
Zwischensumme	420		356
Stellen im Kapitel insgesamt	420		356
Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011	8		
Anpassungsziel bis Ende 2015		-64 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		50 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		14 kw-Vermerke	

11 080 Landesforstbetrieb	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: <i>I.4. Landesbetriebe</i>			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Gemeinschaftsforstverwaltung	2.094		
Hoheitliche und gemeinwohlorientierte Aufgaben (langfristiger Zuschussbereich)	0	1.010	1.010
Landeswaldbewirtschaftung (mittelfristig nicht mehr aus Landesmitteln zu finanzierende Stellen)	0	506	506
Zwischensumme	2.094		1.516
Stellen im Kapitel insgesamt	2.094		1.516
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	160		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-578 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	578 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		
11 101 Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: <i>I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte</i>			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Acker- und Pflanzenbau, ökologischer Landbau, Gartenbau, Marktordnungen Pflanzen, Tierzucht und Tierische Erzeugnisse, Obst, Gemüse, Ländliche Entwicklung, Flurneuordnung, Betriebliche Förderung, Grenzeinlassstelle Pflanzengesundheit BBI	404	322	314
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	47	35	32
Zwischensumme	451		346
Stellen im Kapitel insgesamt	451		346
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	16		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-105 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	94 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	11 kw-Vermerke		

11 400 Landesamt für Bauen und Verkehr	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Verkehrsplanung, ÖPNV, Güterkraftverkehr, Luftfahrt/Luftaufsicht, Binnenschifffahrt, Anhörung, Planfeststellung, Straßenverkehrsrechtsangelegenheiten, Eisenbahnen	93	97	97
Städtebauförderung und Bautechnik; Stadtentwicklung und Wohnen, insb. Fachgrundlagen der raumbezogenen Strukturpolitik sowie Monitoring und Evaluierung von Stadtentwicklungsprogrammen	68	59	55
Raumbeobachtung	14	10	9
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	34	24	22
Zwischensumme	209	183	
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>			
Luftfahrt (Gemeinsame Luftfahrtbehörde Berlin-Brandenburg)	7	7	7
Zwischensumme	7	7	
Stellen im Kapitel insgesamt	216	190	
Anpassungsziel bis Ende 2015	-26 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	19 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	7 kw-Vermerke		

11 460 Landesbetrieb für Straßenwesen	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
<i>Kategorie: I.4. Landesbetriebe</i>			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Straßenunterhaltung; operativer Betriebsdienst einschl. Gewährleistung der Verkehrssicherung und Winterdienst	880	720	660
Straßenplanung, Straßenbau; Förderung des kommunalen Straßenbaus; Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	849	780	720
Stellen für Mitarbeiter aus der Forstverwaltung im Straßenbetriebsdienst	55	55	55
Zwischensumme	1.784	1.435	
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>			
Straßenunterhaltung (drittmittelfinanzierte Stellen: Bundesautobahn, Kreisstraßen und Berliner Stellen für die gemeinsame Verkehrsrechnerzentrale)	466	466	432
Zwischensumme	466		432
Stellen im Kapitel insgesamt	2.250	1.867	
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	67		
Anpassungsziel bis Ende 2015	-349 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	229 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	120 kw-Vermerke		
Summe des Ressorts			
11 Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	5.431	4.275	
Personalentwicklung 2011			
Nachwuchsstellen	9	davon vorgesehen: 2 Ministerium, 1 LFB, 3 LELF, 3 LBV	
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	14	davon 5 dauerhafte Weiterbeschäftigungen von Auszubildenden als Straßenwärter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung	
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	243		

Einzelplan 12

Ministerium der Finanzen

12010 Ministerium der Finanzen

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Landeshaushalt	76	55	53
Landesfinanzverwaltung	73	64	62
Zentrale Verwaltungsaufgaben des MdF inkl. Stabsstelle Personal	17	14	14
Hochbau – Landes- und Bundesbaumaß- nahmen, Verwaltung von Liegenschaften	14	12	11
Bezügeverwaltung/Reisekos- ten/Beihilfe/Besoldung	11	11	11
Regelung offener Vermögensfragen	7	5	4
Landesbeteiligungen	6	5	5
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	80	70	68
Zwischensumme	284	228	

II. Drittmittelfinanzierte Stellen

Prüfbehörde EU-Fonds	6	6	6
Versorgungsfonds des Landes Brandenburg	1	1	1
Zwischensumme	7		7

Stellen im Kapitel insgesamt

Stellen im Kapitel insgesamt	291	235	
Anpassungsziel bis Ende 2015	-56 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Ver- merke im HH-Plan 2011	31 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringen- de (weitere) kw-Vermerke	25 kw-Vermerke		

12 020 Allgemeine Bewilligungen – Landesbetrieb Bauen und Liegenschaften (BLB)

Kategorie: I.4. Landesbetriebe

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Hochbau – Landes- und Bundesbaumaßnahmen, Verwaltung von Liegenschaften

HH 2011 539 506

Zwischensumme

692 506

II. Drittmittelfinanzierte Stellen

für Bundesbaumaßnahmen beschäftigte Mitarbeiter

69 69 69

Zwischensumme

69 69

Stellen im Kapitel insgesamt 761 575

Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011 12

Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011 36

Anpassungsziel bis Ende 2015 –186 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 149 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke 37 kw-Vermerke

12 030 Landeshauptkasse

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

Übernahme Aufgaben des technischen Bereichs „Neues Finanzmanagement“ (bisher Teile Ref. 28 des MdF)

HH 2011 0 18 18 vorgesehen im Laufe des Jahres 2012

Landeshauptkasse, Erhebung von Gerichtsgebühren, Eintreiben von Geldstrafen und Bußgeldern etc.

98 83 80

Zentrales Buchungszentrum (Stellenreserve)

0 15 15 Stellen für den Aufbau eines Buchungszentrums

Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben

3 3 3

Zwischensumme

101 116

Stellen im Kapitel insgesamt 101 116

Anpassungsziel bis Ende 2015 15 Stellen

bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011 15 kw-Vermerke

im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke –30 kw-Vermerke

Im HH 2013 sind tatsächlich drei kw-Vermerke auszubringen. Obige Darstellung enthält in der Summenfunktion die Stellenreserve (15 Stellen) und das NFM.

12 040 Aus- und Fortbildungszentrum Königs Wusterhausen

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Landesfinanzverwaltung	30	30	29 inkl. Justizakademie und LAKöV
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	33	31	30
Zwischensumme	63		59
Stellen im Kapitel insgesamt	63		59
Anpassungsziel bis Ende 2015		-4 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		2 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		2 kw-Vermerke	

12 050 Finanzämter

Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte

I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen

	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Steuererhebung und -festsetzung	3.316	3.277	3.167 ohne Stellen TFA; wg. der beschlossenen Umstellung auf Bundesverwaltung bei der Kfz-Steuer werden 38 bisher drittmittelfinanzierte Stellen in der PBP 2015 als landesmittelfinanziert ausgewiesen
Zentrale Verwaltungsaufgaben des MdF	3	0	0
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	86	68	65
Zwischensumme	3.405	3.232	
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>			
Kfz-Steuererhebung für Bund	40	40	40
Spielbankrevisoren	12	12	12
Zwischensumme	52		52
Stellen im Kapitel insgesamt:	3.457		3.284
Anwärter-Stellen im Haushaltsplan 2011	90		
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	24		
Anpassungsziel bis Ende 2015		-173 Stellen	
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011		100 kw-Vermerke	
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke		73 kw-Vermerke	

12 080 Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Regelung offener Vermögensfragen	50	0	0
Zentrale Verwaltungsaufgaben des MdF	1	0	0
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	5	0	0
Zwischensumme	56		0
Stellen im Kapitel insgesamt	56		0
Anpassungsziel bis Ende 2015	-56 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	56 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	0 kw-Vermerke		

12 200 Zentrale Bezügestelle	HH 2011	PBP 2014	Planung 2015
Kategorie: I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte			
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>			
Bezügeverwaltung, Beihilfezahlungen, Reisekosten, Familienkasse, Personalkostenhaushalt	153	154	153
Stellenreserve: Bündelung neuer Aufgaben im Landesservice-Betrieb	0	110	110 teilweise im Einzelplan 20 auszubringende Stellenreserve, um Aufgaben aus den Ressorts zu übernehmen; die entsprechenden Stellen entfallen in den Ressorts als anrechenbare Einsparungen (kw-Vermerke) bzw. im Rahmen einer Umsetzung nach §50 LHO; die Stellenreserve darf nicht für die bisherigen Fachaufgaben der ZBB verwendet werden.
Leitungs- und Zentralverwaltungsaufgaben	41	38	36
Zwischensumme	194		299
Stellen im Kapitel insgesamt	194		299
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	5		
Anpassungsziel bis Ende 2015	105 Stellen		
bereits ausgebrachte kw-Vermerke im HH-Plan 2011	3 kw-Vermerke		
im HH 2013 auszubringende (weitere) kw-Vermerke	-108 kw-Vermerke		
Im HH 2013 sind tatsächlich drei auszubringen. Obige Darstellung enthält in der Summenfunktion die Stellenreserve.			

Summe des Ressorts		
12 Ministerium der Finanzen	4.923	4.568
Personalentwicklung 2011		
Nachwuchsstellen	9	davon vorgesehen: 2 Ministerium, 2 ZBB, 5 BLB
Einstellungsmöglichkeiten für Spezialisten	10	davon 6 für TFA im ZIT-BB
Azubi-Stellen im Haushaltsplan 2011	65	

3 Controllingbericht zur Stellen- und Personalanpassung

Der nachfolgende Controllingbericht untergliedert sich in drei Abschnitte:

1. Entwicklung des Personal- und Stellenbestandes entsprechend der laufend fortgeschriebenen Personalbedarfsplanung.
2. Absehbare Entwicklung des Personalbestandes hinsichtlich der Personalbedarfsplanung 2015.
3. Aktivitäten zur weiteren Begleitung der Personalbestandsentwicklung (ressortübergreifendes Personalmanagement).

3.1 Entwicklung des Personal- und Stellenbestandes

Die Personalausgaben sind der größte konsumtive Ausgabeposten im Landeshaushalt. Angesichts des Erfordernisses zur Haushaltskonsolidierung sind die Landesregierungen in Brandenburg seit Beginn der 3. Legislaturperiode bestrebt, den Personal- und Stellenbestand in der Landesverwaltung sozialverträglich an den strukturschwacher westdeutscher Flächenländer anzupassen. Spätestens seit Beginn der 4. Legislaturperiode wird die Notwendigkeit der Anpassung auch wegen der absehbaren demographischen Entwicklung in Brandenburg gesehen.

Die erste Personalbedarfsplanung wurde am 1. April 2001 von der Landesregierung beschlossen. Der Planungszeitraum lief bis Ende 2005. Es erfolgte eine regelmäßige Fortschreibung der Planung jeweils im Zusammenhang mit den Haushaltsaufstellungsverfahren.

Für die Entwicklung des Personal- und Stellenbestandes sind im Hinblick auf den Haushaltsplan 2011 und die Personalbedarfsplanung 2014 der

- Abgleich mit dem Stellenbestand 2000 (s. 3.1.2 ab S. 113),
- die Erreichung der Zielzahlen laut Personalbedarfsplanung 2010 (s. 3.1.3, S. 114) und
- die Umsetzung der Personalbedarfsplanung 2014 (s. 3.1.4 ab S. 114)

aussagekräftig.

Zu beachten ist, dass jeweils nur ein Gesamtvergleich sinnvoll ist. Durch zwischenzeitlich erfolgte Ressortneuzuschnitte können behördenbezogene oder aufgabenbezogene Vergleiche praktisch nicht durchgeführt werden.

Weiter ist zu beachten, dass zwischenzeitliche Ausgliederungen und Änderungen in der Systematik auch Berechnungsprobleme aufwerfen. Z.B. sind die Gründung von Stiftungen (Europa-Universität Viadrina, Haupt- und Landgestüt Neustadt Dosse, Kulturstiftung Cottbus) und Anstalten des öffentlichen Rechts (z. B. Amt für Statistik, Gemeinsames Landeslabor) und die spätere Einbeziehung aus Drittmitteln finanzierter Stellen Faktoren, die die Vergleichbarkeit der Ausgangszahlen mit den Endzahlen tangieren. Mit anderen Worten: Die Differenz zwischen Ausgangs- und Endbestand darf nicht uneingeschränkt als „Stelleneinsparung“ gewertet werden.

Mit der Erreichung der Zielzahl 2015 wird Brandenburg sich den strukturschwachen westdeutschen Flächenländern weiter annähern.

3.1.1 Stand Haushaltsplan 2011

Ausgangspunkt für die Entwicklungsbetrachtung muss der im Haushaltsplanentwurf 2011 erreichte Anpassungsstand bilden.

Hierbei ist zwischen den aus Landesmitteln finanzierten (I.) und den aus Drittmitteln finanzierten Stellen (II.) zu unterscheiden. Anpassungen sind nur im Bereich der aus Landesmitteln finanzierten Stellen haushaltswirtschaftlich sinnvoll. Die aus Drittmitteln finanzierten Stellen sind in vielen bundesweiten Statistiken nicht mit erfasst.

Als aus Drittmitteln finanzierte Stellen wurden nur solche berücksichtigt und klassifiziert, bei denen direkt und eindeutig bestimmbare Zahlungen und Leistungen von Dritten für erbrachte Personalleistungen dem Landeshaushalt zufließen (z. B. Straßenbetriebsdienst für Bundesstraßen und Autobahnen).

1. Gesamtbetrachtung		
	Haushalt 2011	Planung 2015
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>		
I.1. Behörden, Einrichtungen und Gerichte	39.694	37.128
I.2. Gemeinsame Behörden, Einrichtungen und Gerichte mit Berlin	364	347
I.3. Hochschulen	3.413	3.308
I.4. Landesbetriebe	5.386	4.212
	<u>48.857</u>	<u>44.995</u>
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>		
	677	643
	<u>677</u>	<u>643</u>
Gesamtzahl der Stellen	49.534	45.638

Nicht erfasst sind die Stellen der Landtagsverwaltung, des Landesrechnungshofes, der Landesbeauftragten für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht und des Verfassungsgerichts, der Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur.

2. Gesamtbetrachtung (verbindlich)

	Haushalt 2011	Anpassungs- ziel bis 2015
<i>I. Aus Landesmitteln finanzierte Stellen</i>		
Staatskanzlei	163	-13
Ministerium des Innern	10.175	-1.010
Ministerium der Justiz	5.274	-526
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	17.279	-318
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	3.730	-137
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	821	-123
Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	357	-39
Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	1.305	-219
Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	4.958	-1.122
Ministerium der Finanzen	4.795	-355
	<u>48.857</u>	<u>-3.862</u>
<i>II. Drittmittelfinanzierte Stellen</i>		
Ministerium des Innern	34	0
Ministerium der Justiz	25	0
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	5	0
Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	5	0
Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	7	0
Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	473	-34
Ministerium der Finanzen	128	0
	<u>677</u>	<u>-34</u>
Gesamtzahl der Stellen	49.534	

Die vorgenannten Anpassungsverpflichtungen der Einzelpläne 03 und 12 erhöhen sich um die Stellenreserven.

3.1.2 Stellenanpassungen seit 2000, 2005 und 2007

Im Haushaltsplan 2000 waren 66.253 Stellen verzeichnet. Diese Zahl, die auch die Ausgangsbasis für die 1. Personalbedarfsplanung bildete, umfasste ausschließlich aus Landesmitteln finanzierte Stellen. Dies bedeutet, dass mit dieser Gesamtzahl auch nur die Gesamtzahl der im Haushalt 2011 aus Landesmitteln finanzierten Stellen verglichen werden kann.

Gesamtzahl der Stellen im HH-Plan 2011	48.857	
Stellenbestand im Haushalt 2000 (01.01.2000)	66.253	
Stellenanpassung in 11 Jahren	-17.396	
Stellenbestand im Haushalt 2005 (01.01.2005)	57.535	
Stellenanpassung in 6 Jahren	-8.678	
Stellenbestand im Haushalt 2007 (01.01.2007)		54.631
Stellenanpassung in 4 Jahren		-5.774

Für die großen Verwaltungsbereiche zeigt sich folgendes Bild der Stellenentwicklung (inkl. Drittmittelstellen) seit

	2005	2007	2011	Anpassung
05 300 – 05 332 Schulkapitel	21.128	18.255	16.617	-4.511
03 101 – 03 150 Polizei	9.881	9.565	8.718	-1.163
12 050 Finanzämter	3.751	3.744	3.457	-294
04 040 Ordentliche Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften	3.506	3.436	3.208	-298
11 080 Landesforstbetrieb	2.659	2.596	2.094	-565
11 460 Landesbetrieb für Straßenwesen	2.576	2.497	2.250	-326
04 050 Justizvollzugsanstalten	1.401	1.342	1.149	-252
12 020 Allgemeine Bewilligungen – Landesbetrieb Bauen und Liegenschaften (BLB)	930	734	761	-169

Lehrerkapitel: Stellenbestand jeweils zum 01.08. (Beginn des neuen Schuljahres) in dem betreffenden Kalenderjahr.

Finanzämter: Stellenbestand ohne TFA.

BLB: Stellenbestand 2005 zzgl. Umsetzungen aus Ressorts.

3.1.3 Erreichung der Zielzahlen der Personalbedarfsplanung 2010

Mit der Personalbedarfsplanung 2010 hatte die Landesregierung beschrieben, welcher Stellenbestand am 1. Januar 2011 erreicht sein soll.

	Stellen 2011
02 Staatskanzlei	163
03 Ministerium des Innern	10.175
04 Ministerium der Justiz	5.274
05 Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	17.279
06 Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	3.730
07 Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	821
08 Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	357
10 Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	1.305
11 Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	4.958
12 Ministerium der Finanzen	4.795
Gesamtzahl der Stellen im HH-Plan 2011	48.857
max. Gesamtzielzahl Personalbedarfsplanung 2010	49.367
Zielerreichung im Hinblick auf PersPlanung 2010	510

Das seinerzeit gesetzte Ziel wurde nicht nur erreicht, sondern die Stellenanpassung bis Ende 2010 ist schneller als ursprünglich geplant verlaufen. Allerdings ist zu beachten, dass die Differenz nicht „gleich“ Einsparung gerechnet werden darf, da seit der Verabschiedung der Personalbedarfsplanung 2010 u. a. das Gemeinsame Landeslabor als Anstalt öffentlichen Rechts und das Amt für Statistik mit Berlin gegründet wurden.

3.1.4 Umsetzung der Personalbedarfsplanung 2014 im Haushaltsplan 2011

Die Umsetzung der Personalbedarfsplanung erfolgt durch die Ausbringung von kw-Vermerken in grundsätzlich gleichmäßigen Jahrescheiben (§ 3 Absatz 1 des Gesetzes über finanzpolitische Leitlinien und Vorgaben). Für den Landesbetrieb Forst wurden personenbezogene kw-Vermerke ausgebracht.

Umsetzung Personalbedarfsplanung 2014 im Haushaltsplan 2011

	Stellen 2011	bereits im HH 2011 mit kw- Vermerk
02 Staatskanzlei	163	11
03 Ministerium des Innern	10.175	830
04 Ministerium der Justiz	5.274	404
05 Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	17.279	321
06 Ministerium für Wissenschaft, For- schung und Kultur	3.730	80
07 Ministerium für Arbeit, Sozia- les, Frauen und Familie	821	107
08 Ministerium für Wirtschaft und Eu- ropaangelegenheiten	357	33
10 Ministerium für Umwelt, Gesund- heit und Verbraucherschutz	1.305	187
11 Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	4.958	970
12 Ministerium der Finanzen	4.795	356
Gesamtzahl der Stellen im HH-Plan 2011 (aus Landesmitteln finanziert)	48.857	3.299
Stellenbestand ohne kw-Ver- merke im HH-Plan 2011		45.558
Gesamt-Zielzahl Personalbedarfsplanung 2014		45.500
Zielerreichung im Hinblick auf PersPlanung 2014		-58

Die Personalbedarfsplanung 2014 ist im Haushaltsplan im Wesentlichen umgesetzt. Der Haushalt enthält eine etwas geringere Zahl von kw-Vermerken, als nach der Personalbedarfsplanung 2014 vorgesehen war, da u. a. mit Blick auf die Beschlüsse von Landtag und Landesregierung zur Polizeistrukturereform 2020 Vorkehrungen zur möglichen Übernahme einer erhöhten Zahl von Anwärtern getroffen wurden. Der vereinbarte Anpassungsprozess in der Polizei bis 2020 bleibt davon unberührt.

Im Rahmen der Personalbedarfsplanung 2015 werden alle bereits ausgebrachten kw-Vermerke angerechnet, d. h. bei der Ausbringung der kw-Vermerke im Haushalt 2013 werden sie berücksichtigt.

3.1.5 Leerstellen

Übersicht über die im Haushaltsplan 2011 vorhandenen Leerstellen		
02	Stk	9
03	MI	412
04	MdJ	201
05	MBJS	2.004
06	MWFK	185
07	MASF	55
08	MWE	24
10	MUGV	182
11	MIL	489
12	MdF	319
20	MdF	0
	Summe	3.880

Auf Leerstellen sind auch ATZ-Fälle in der Freistellungsphase zu führen.

3.2 Absehbare Entwicklung des Personalbestandes

Die Personalbedarfsplanung ist eine „Bedarfs“-Planung. Die Altersabgänge und die erfahrungsgemäß eintretende sonstige Fluktuation passen nicht immer zu den Anpassungszielen. Dementsprechend entstehen durch die Personalbedarfsplanung einerseits strukturelle Überhänge; andererseits kommt es zu echten Nachbesetzungsbedarfen.

Die nachfolgende Tabelle gewährt einen Überblick über die wahrscheinliche Entwicklung. Die Daten über die Altersabgänge und die Fluktuation wurden von der Ressorts gemeldet.

Nicht erfasst sind die in vielen Bereichen zum 01. Januar 2011 teilweise in erheblichem Umfang zur Verfügung stehenden **freien Stellen**, welche im Zeitraum 2011–2015 auch für Einstellungen oder Anpassungen genutzt werden können. Strukturelle Überhänge verringern sich, Einstellungsmöglichkeiten erhöhen sich in entsprechender Höhe.

Die Tabelle kann **naturgemäß nur eine „Tendenz“** wiedergeben. Wie viele Nachbesetzungen – auch externe – bis 2015 konkret notwendig

werden, kann aktuell aus den genannten Gründen nicht exakt berechnet werden.

Trägt die Zahl in der Spalte „Differenz“ ein negatives Vorzeichen, dann ist dort mit einem **strukturellen Überhang** zu rechnen.

Bedarfs- und Personalbestandsentwicklung (ohne Lehrerkapitel und Polizei)						
02	Staatskanzlei	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Diffe- renz
02 010	Ministerpräsident und Staatskanzlei	163	150	-13	26	13
		163	150	-13	26	13

Mit „Abg.“ sind hier wie im Folgenden die Abgänge gemeint, die auf Alter, ATZ und Fluktuation im Zeitraum 2011–2015 zurückführbar sind.

03	Ministerium des Innern	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Diffe- renz
03 010	Ministerium des Innern	523	400	-123	91	-32
03 020 LGB	Landesvermes- sung und Geoba- sisinformation	258	235	-23	59	36 tatsächliche An- passung: 43; die Zahl -23 enthält eine Stellenreserve von 20 Stellen für Bündelungen.
03 020 ZIT-BB	Brandenburgi- scher Zentraler IT-Dienstleister	558	520	-38	58	20 tatsächliche An- passung: 63; die Zahl -38 enthält eine Stellenreserve von 25 Stellen für Bündelungen.
03 750	Landesschule und Technische Ein- richtung (für Feu- erwehren) LSTE	111	109	-2	13	11
03 810	Zentrale Auslän- derbehörde	41	35	-6	14	8
		1.491	1.299	-192	235	43

PERSONALBEDARFSPLANUNG 2015

04	Ministerium der Justiz	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Diffe- renz
04 010	Ministerium der Justiz	126	119	-7	17	10
04 030	Deutsche Richterakademie	25	25	0	2	2
04 040	Ordentliche Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften	3.208	2.950	-258	355	97
04 050	Justizvollzugsanstalten	1.149	970	-179	249	70
04 080	Soziale Dienste der Justiz	127	127	0	13	13
04 090	Verwaltungsgerichtsbarkeit	165	118	-47	15	-32
04 100	Finanzgericht Berlin-Brandenburg	92	89	-3	3	0
04 110	Arbeitsgerichtsbarkeit	110	81	-29	8	-21
04 120	Sozialgerichtsbarkeit	176	175	-1	9	8
04 121	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg	121	119	-2	14	12
		5.299	4.773	-526	685	159

05	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Diffe- renz
05 010	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	184	156	-28	44	16
05 060	Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung	9	9	0	3	3
05 115	Landesinstitut für Lehrerbildung	27	25	-2	8	6
05 140	Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg	103	100	-3	19	16
05 160	Landesjugendamt	32	28	-4	4	0
05 220	Staatliche Schulämter	307	264	-43	62	19
		662	582	-80	140	60

07	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Differenz
07010	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	175	150	-25	36	11
07130	Landesamt für Arbeitsschutz	185	138	-47	53	6
07160	Landesamt für Soziales und Versorgung	461	410	-51	102	51
		821	698	-123	191	68

08	Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Differenz
08010	Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	201	184	-17	37	20
08020	Allgemeine Bewilligungen	6	0	-6	2	-4
08070	Landesvertretung in Brüssel	6	6	0	0	0
08120	Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	48	39	-9	8	-1
08140	Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe	95	88	-7	15	8
08160	Einheitlicher Ansprechpartner für das Land Brandenburg	6	6	0	0	0
		362	323	-39	62	23

PERSONALBEDARFSPLANUNG 2015

10	Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Differenz
10010	Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	280	217	-63	71	8
10020	Allgemeine Bewilligungen	23	0	-23	7	-16
10105	Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	975	842	-133	148	15
10135	Maßregelvollzug	6	6	0	0	0
10150	Sozialversicherung	7	7	0	0	0
10190	Landesinstitut für Rechtsmedizin	21	21	0	2	2
		1.312	1.093	-219	228	9

11	Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Differenz
11010	Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	420	356	-64	87	23
11080	Landesforstbetrieb	2.094	1.516	-578	422	-156
11101	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurerneuerung	451	346	-105	92	-13
11400	Landesamt für Bauen und Verkehr	216	190	-26	38	12
11460	Landesbetrieb für Straßenwesen	2.250	1.867	-383	367	-16
Die -383 enthält eine Absenkung der drittmittelfinanzierten Stellen um 34 (ohne kw) und 349 kw auf Landesstellen.						
		5.431	4.275	-1.156	1.006	-150

CONTROLLINGBERICHT ZUR STELLEN- UND PERSONALANPASSUNG

12	Ministerium der Finanzen	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Diffe- renz
12 010	Ministerium der Finanzen	291	235	-56	45	-11
12 020	Allgemeine Bewil- ligungen – Landes- betrieb Bauen und Liegenschaften (BLB)	761	575	-186	139	-47
12 030	Landeshauptkasse	101	116	15	17	32 tatsächliche An- passung: 18; die Zahl +15 enthält eine Stellenreser- ve von 15 Stellen und 18 Stellen für Übernahme NFM
12 040	Aus- und Fortbil- dungszentrum Kö- nigs Wusterhausen	63	59	-4	19	15
12 050	Finanzämter	3.457	3.284	-173	386	213
12 080	Landesamt zur Re- gelung offener Ver- mögensfragen	56	0	-56	12	-44
12 200	Zentrale Bezügestelle	194	299	105	17	122 tatsächliche An- passung: 6; die Zahl +105 enthält eine Stellenreserve von 110 Stellen für Bündelungen
		<u>4.923</u>	<u>4.568</u>	<u>-355</u>	<u>635</u>	<u>280</u>
Gesamtsumme (ohne Lehrer und Polizei)		HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Diffe- renz
		<u>24.199</u>	<u>21.359</u>	<u>-2.840</u>	<u>3.625</u>	<u>785</u>

PERSONALBEDARFSPLANUNG 2015

Bedarfs- und Personalbestandsentwicklung im Lehrerbereich						
05	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Differenz
05 300	Schulkapitel	16.617	1.6379	-238	2.588	2.350
-						
05 332						
		16.617	16.379	-238	2.588	2.350

Angaben beziehen sich jeweils auf am 1.8. beginnende Schuljahre; Daten wurden mit MBSJ-internen Planungsinstrumenten ermittelt

Bedarfs- und Personalbestandsentwicklung im Polizeibereich						
03	Ministerium des Innern	HH 2011	Ziel 2015		Abg.	Differenz
03 101	Polizei	8.718	7.900	-818	1.649	831
-						
03 150						
		8.718	7.900	-818	1.649	831

die Übernahme der derzeit in der Ausbildung befindlichen Anwärtern ist vorgesehen

V RICHTLINIE DES LANDES BRANDENBURG ZUR BESETZUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND DIENSTPOSTEN – BESETZUNGSRL

vom 4. Mai 2010

Die nachfolgend verwendeten Personen-, Funktions-, Status- und anderen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle Verfahren zur Besetzung von Dienstposten, Stellen und befristeten Beschäftigungspositionen (Positionen), für die die Landesregierung zuständig ist. Der Landtag, der Landesrechnungshof und die Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht können die Richtlinie anwenden.
- (2) Die Richtlinie findet keine Anwendung auf Positionen
 1. für Präsidenten, Vizepräsidenten, Kanzler, Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und beim Abschluss befristeter Verträge für akademische Mitarbeiter der Hochschulen (Qualifikationsstellen),
 2. die mit politischen Beamten, Beamten auf Probe oder auf Zeit besetzt werden,
 3. an wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen, die aus Drittmitteln finanziert werden, sowie für Positionen der Auftragsforschung, wenn mit dem Zuwendungsbescheid rechtlich ausgeschlossen ist, dass bereits im Landesdienst tätiges Personal eingesetzt werden kann,
 4. für Richter und Staatsanwälte,
 5. für Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal an Schulen,
 6. für Regierungssprecher und stellvertretende Regierungssprecher sowie Pressesprecher der Ministerien, Büroleiter und persönliche Referenten des Ministerpräsidenten, der Minister und der Staatssekretäre beim Abschluss befristeter Verträge,
 7. für Auszubildende, Anwärter und Referendare,

8. die erstmalig befristet für längstens zwölf Monate besetzt werden und für die Verlängerung von Arbeitsverträgen um bis zu zwölf Monate.

§ 2

Meldung von freien und besetzbaren Positionen

- (1) Alle Positionen, die besetzt werden sollen, sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt, spätestens vor Einleitung des Besetzungsverfahrens, von der personalverwaltenden Dienststelle dem zentralen Personalmanagement zu melden.
- (2) Die Pflicht zur Meldung gemäß Absatz 1 entfällt für
 1. Dienstposten, die aus Rechtsgründen zwingend mit Bediensteten besetzt werden müssen, die über eine besondere Laufbahnbefähigung verfügen,
 2. Positionen, die innerhalb des Geschäftsbereichs am selben Ort mit unbefristet Beschäftigten besetzt werden sollen.
- (3) Das zentrale Personalmanagement kann im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen von der Meldepflicht gemäß Absatz 1 im Einzelfall und generell Ausnahmen zulassen.

§ 3

Vorrang der Verwendung von umbaubetroffenen Beschäftigten

- (1) Nach Vorlage der Meldung freier besetzbarer Positionen (§ 2) meldet das zentrale Personalmanagement der personalverwaltenden Dienststelle umbaubetroffene Beschäftigte, die für eine Besetzung der Position geeignet erscheinen. Erfolgt innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Meldung keine Benennung von umbaubetroffenen Beschäftigten, darf das weitere Besetzungsverfahren nach §§ 5ff. eingeleitet werden. Eine Nachbenennung von umbaubetroffenen Beschäftigten ist möglich.
- (2) Die Entscheidung über die Eignung umbaubetroffener Beschäftigter für die zu besetzende Position trifft die aufnehmende Dienststelle und prüft dabei auch die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen gemäß §§ 8, 13 TV Umbau.

§ 4

Konditionen der Übernahme von umbaubetroffenen Beschäftigten

- (1) Die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß §§ 8, 13 TV Umbau trägt die aufnehmende Dienststelle. Während der Qualifizierungszeit tragen beide Dienststellen die Personal- und Personalnebenkosten zu gleichen Teilen. Bei nicht erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 13 TV Umbau ist der Bedienstete vom entsendenden Ressort wieder aufzunehmen.
- (2) Mobilitätsprämien trägt die abgebende Dienststelle.
- (3) Die laufenden Leistungen zur Einkommenssicherung gemäß § 7 TV Umbau werden der aufnehmenden Dienststelle von der abgebenden Dienststelle im Wege einer Einmalzahlung zum Zeitpunkt der endgültigen Übernahme des umbaubetroffenen Beschäftigten erstattet. Dienststellen, die Leistungen zur Einkommenssicherung erbringen, melden dem zentralen Personalmanagement alle von einer Herabgruppierung betroffenen Beschäftigten vor Vollzug der Maßnahme.
- (4) Auf Antrag können die Leistungen nach Absatz 1 durch das zentrale Personalmanagement im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen aus veranschlagten zentralen Mitteln bereitgestellt werden.

§ 5

Interessenbekundungsverfahren

Interessenbekundungsverfahren sind zulässig, wenn eine gleichwertige Verwendung unbefristet Beschäftigter innerhalb eines Geschäftsbereichs erfolgen soll. Das Interessenbekundungsverfahren ist als solches zu kennzeichnen. Die Meldepflicht nach § 2 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 6

Interne Ausschreibungen, Qualifizierungsausschreibungen

- (1) Freie und besetzbare Positionen,
 - die zu melden sind (§ 2) und
 - auf denen keine umbaubetroffenen Beschäftigten verwendet werden können (§ 3) und
 - die nicht im Wege eines Interessenbekundungsverfahrens besetzt werden sollen (§ 5),

- sind landesweit intern auszuschreiben. Die Dienststellen stellen sicher, dass alle Beschäftigten in geeigneter Weise Zugang zu den Ausschreibungen im Intranet der Landesverwaltung erhalten.
- (2) Soll mit der Ausschreibung auch ein Angebot zum Abschluss einer Vereinbarung über eine Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 13 TV Umbau verbunden werden (Qualifizierungsausschreibung), ist die Feststellung des dienstlichen Bedürfnisses durch die oberste Dienstbehörde und bei Maßnahmen, die länger als ein Jahr dauern, die erforderliche Zustimmung des zentralen Personalmanagements vor der Ausschreibung einzuholen.
 - (3) Zugelassen sind alle Bewerber, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zum Land Brandenburg stehen (interne Bewerber) oder deren Einbeziehung durch Gesetz, Staatsvertrag oder eine mit dem Ministerium der Finanzen und dem Ministerium des Innern abgestimmte Verwaltungsvereinbarung vorgesehen ist. Befristet beschäftigte Schwerbehinderte und Gleichgestellte gelten als interne Bewerber.
 - (4) Das zentrale Personalmanagement kann zustimmen, dass die Ausschreibungen auf Behörden, Verwaltungszweige oder den Geschäftsbereich begrenzt werden, wenn dies zur Umsetzung der Personalbedarfsplanung erforderlich ist.

§ 7

Externe Ausschreibungen

- (1) Externe Ausschreibungen dürfen nur nach erfolgloser interner Ausschreibung (§ 6) und mit vorheriger Zustimmung des zentralen Personalmanagements erfolgen, die im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen erteilt wird. Sie sind auch im Intranet auf den Seiten des zentralen Personalmanagements zu veröffentlichen.
- (2) Mit Zustimmung des zentralen Personalmanagements kann im Einzelfall oder in gleichgelagerten Fällen generell eine externe Ausschreibung zeitgleich mit der internen Veröffentlichung (§ 6) erfolgen. Die Zustimmung ist auf dem Dienstweg einzuholen.
- (3) Einer Zustimmung gemäß Absatz 1 bedarf es nicht, wenn für die Position eine Nachwuchsstelle für Berufsanfänger oder Absolventen zur Verfügung steht oder eine durch Kabinettsbeschluss festgelegte Einstellungsmöglichkeit für Spezialisten genutzt werden kann.

§ 8

Ausschreibung und Besetzung von befristeten Positionen

Eine befristete externe Besetzung bedarf keiner vorherigen internen Ausschreibung gemäß § 6 und keiner Zustimmung durch das zentrale Personalmanagement, wenn

- a) der Beschäftigte zur Vertretung eines anderen Beschäftigten bis zu drei Jahren eingesetzt werden soll (§ 14 Absatz 1 Nummer 3 TzBfG) oder
- b) die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht (§ 14 Absatz 1 Nummer 8 TzBfG) oder
- c) die Position mit Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung bis zu 24 Monate besetzt werden soll.

§ 9

Besetzungsmoratorium

Bekunden dem Personalservice gemeldete umbaubetroffene Beschäftigte bis zur Besetzungsentscheidung ihr Interesse an einer zu besetzenden Position, ist das Besetzungsverfahren auszusetzen und zu prüfen, ob der umbaubetroffene Beschäftigte geeignet ist oder durch eine Qualifizierungsmaßnahme gemäß TV Umbau innerhalb der 12-Monats-Frist die Eignung erreichen kann.

§ 10

Beschäftigte im strukturellen Überhang

- (1) Strukturelles Überhangpersonal entsteht, wenn die Personalbedarfsplanung eine Stellenreduzierung vorgibt, die nicht zeitgerecht mit den Altersabgängen und der natürlichen Fluktuation im Geschäftsbereich erreicht werden kann oder die Überhänge in einzelnen Dienststellen oder Verwaltungsbereichen von der obersten Dienstbehörde nicht innerhalb des Geschäftsbereichs ausgeglichen werden können oder sollen.
- (2) Die betroffenen Ressorts melden dem zentralen Personalmanagement das entsprechende Überhangpersonal mindestens jährlich einmal zum 1. Juli. Sie identifizieren hierzu ihre Personalüberhangbereiche und wählen die Beschäftigten aus, die dem zentralen Personalmanagement zur Vermittlung gemeldet werden. Die Meldung darf nur Angaben enthalten, die für die Beurteilung notwendig sind,

ob die betroffenen Personen für zu besetzende Positionen geeignet sein könnten.

- (3) Folgende Beschäftigtengruppen werden von der Auswahl des Überhangpersonals ausgenommen:
- a) Beschäftigte, die ihre regelmäßige Arbeitszeit längerfristig (mindestens für die Dauer von fünf Jahren ab Beginn der Auswahl des Überhangpersonals) mindestens um ein Viertel verkürzen, für die Dauer der Verkürzung der Arbeitszeit,
 - b) Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden (Blockmodell), und Beschäftigte, die innerhalb der nächsten zwölf Monate nach der Zuordnung zum Personalüberhang wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten werden,
 - c) Mitglieder von Personal-, Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
 - d) Mitglieder von Wahlvorständen,
 - e) Wahlbewerber,
 - f) Schwerbehindertenvertreter und Stellvertreter,
 - g) Grundwehr- beziehungsweise Zivildienstleistende,
 - h) Schwangere, Mütter bis zum Ende des Beschäftigungsverbots nach der Niederkunft, Beschäftigte während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen und
 - i) Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreter.
- Für die Dauer der Ausnahmeregelungen der Buchstaben c bis g gelten die jeweiligen Fristen der gesetzlichen Kündigungsverbote entsprechend.
- (4) Tarifbeschäftigte im strukturellen Überhang können als mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte gemäß § 12 TV Umbau von der personalverwaltenden Dienststelle anerkannt werden.

§ 11

Rotationswillige

- (1) Rotationswillige sind unbefristet tätige Bedienstete (Tarifbeschäftigte und Beamte) der Landesverwaltung, die sich in eigener Initiative beruflich verändern wollen und deshalb ihre Personaldaten dem zentralen Personalmanagement zur Aufnahme in die Personaldatenbank gemeldet haben.

- (2) Rotationswillige sind nicht verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder ihre personalaktenführende Dienststelle über ihre Meldung zu unterrichten. Sie können sich jederzeit ohne Einhaltung eines Dienstweges mit dem zentralen Personalmanagement in Verbindung setzen. Die Dienststellen erhalten keine Auskünfte über vorliegende Meldungen von Rotationswilligen ihres Verantwortungsbereiches.
- (3) Vom zentralen Personalmanagement werden den Rotationswilligen online Informationen über freie Positionen und Hinweise für Bewerbungsmöglichkeiten oder Möglichkeiten eines Tausches der Dienstposten/Arbeitsplätze bereitgestellt. Ein Vermittlungsanspruch oder eine Bewerbungspflicht besteht nicht.

§ 12

Datenschutz

Die beim zentralen Personalmanagement gespeicherten personenbezogenen Daten werden unverzüglich gelöscht, wenn die betreffende Person erfolgreich vermittelt wurde oder das meldende Ressort beziehungsweise bei Rotationswilligen die betreffende Person die der Datenspeicherung zu Grunde liegende Meldung für erledigt erklärt. Bei umbaubetroffenen Beschäftigten gilt die Meldung an das zentrale Personalmanagement gemäß § 4 Absatz 5 TV Umbau mindestens für den Zeitraum der Mobilitätsprämie und längstens für den Zeitraum der Einkommenssicherung.

§ 13

Beteiligungsrechte

Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz, die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz und die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) werden von dieser Richtlinie nicht berührt.

§ 14

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage der Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Stellen vom 29. November 2005 (ABl. S. 1082), geändert durch Beschluss der Landesregierung vom 1. Juli 2008, außer Kraft.

VI TARIFVERTRAG ÜBER MASSNAHMEN ZUR BEGLEITUNG DES UMB AUS DER LANDESVERWALTUNG BRANDENBURG (TV UMB AU)

vom 21. Januar 2009

in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages
vom 17. September 2010

Zwischen

der Regierung des Landes Brandenburg
vertreten durch den Minister des Innern

einerseits

und

der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft –
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Brandenburg

der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Brandenburg

der dbb tarifunion
vertreten durch den Vorstand

sowie

der Industriegewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Allgemeines

- § 1 Geltungsbereich, Gleichstellungsklausel
- § 2 Unterrichts- und Beteiligungspflichten

II. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

- § 3 Allgemeiner Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung
- § 4 Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit
- § 5 Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität
- § 6 Mobilitätsprämie
- § 7 Einkommenssicherung
- § 8 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung
- § 9 Leistungen des Arbeitgebers
- § 10 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten
- § 11 Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre

III. Flankierende freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

- § 12 Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte
- § 13 Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen
- § 14 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten
- § 15 Härtefallregelung
- § 16 Förderung von Existenzgründungen und Unterstützung bei der Aufnahme von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern

IV. Besondere Beschäftigtengruppen

- § 17 Lehrkräfte
- § 18 Beschäftigte der Landesforstverwaltung

V. Beirat, Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 19 Beirat, Clearingstelle, Personalservice
- § 20 Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Tarifvertragspartner sind sich bewusst, dass die Leistungsstärke der Landesverwaltung ein entscheidender Standortfaktor für das Land Brandenburg ist. Diese kann gerade vor dem Hintergrund des tiefgreifenden demographischen Wandels nur durch eine stetige Anpassung des Verwaltungsaufbaues erhalten und optimiert werden. Hierzu bedarf es eines verstetigten Veränderungsmanagements, das die Möglichkeiten zum dauerhaften Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet und die Bereitschaft der Beschäftigten, auch andere Tätigkeiten innerhalb der Landesverwaltung auszuüben, stärkt. Eine zunehmend durch technischen Fortschritt und stetigen Wandel geprägte Arbeitswelt erfordert von den Beschäftigten lebenslanges Lernen, um diesen Anforderungen gewachsen zu bleiben. Durch Förderung und Forderung der Teilnahme an umfassender Qualifizierung sollen die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten den wechselnden und steigenden Anforderungen des öffentlichen Dienstes kontinuierlich angepasst werden. Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, alle mit dem erforderlichen Umbauprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten.

I.

Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich, Gleichstellungsklausel

- (1) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden auf von Umbaumaßnahmen betroffene Beschäftigte Anwendung, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen.
- (2) Umbaumaßnahmen sind:
 - die Auflösung von Dienststellen oder von wesentlichen Dienststellenteilen,
 - die Verlegung der ganzen Dienststelle oder von wesentlichen Dienststellenteilen,
 - der Zusammenschluss mit anderen Dienststellen oder die Spaltung von Dienststellen,
 - die grundlegenden Änderungen der Dienststellenorganisation einschließlich der Bündelung oder Verlagerung von Aufgaben,
 - die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,

- Personalmaßnahmen im Sinne der §§ 60ff. PersVG mit dem Ziel des Personalabbaus bei Dienststellen, in denen es nicht möglich ist, die haushaltsrechtlich bestimmten Abbauziele durch Altersabgänge fristgerecht zu realisieren.
- (3) Umbaubetroffen sind Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch Maßnahmen nach Absatz 2 ganz oder teilweise wegfällt.
 - (4) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind der Auffassung, dass die mit der Errichtung von Landesbetrieben verbundenen organisatorischen und personellen Maßnahmen als Umbaumaßnahmen im Sinne des § 1 Absatz 2 gelten. Dazu gehört auch die Ausweitung von Aufgaben und Geschäftsfeldern bestehender Landesbetriebe.

Mehrere Einzelmaßnahmen gelten als Umbaumaßnahme im Sinne des Absatzes 2, wenn sie auf einer einheitlichen Planungsentscheidung des Arbeitgebers beruhen.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

Ein Arbeitsplatz fällt weg, wenn er am bisherigen Arbeitsort und/oder mit der bisherigen Bewertung und/oder mit dem bisherigen Beschäftigungsumfang nicht mehr besteht.

§ 2

Unterrichtungs- und Beteiligungspflichten

- (1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten.
- (2) Die umbaubetroffenen Beschäftigten werden von der personalaktenführenden Dienststelle identifiziert, wobei Aspekte der Personalentwicklung und bestehende Fortbildungsmöglichkeiten zu berücksichtigen sind. Sie sind so rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten, dass sie Gelegenheit haben, ihre persönlichen Vorstellungen über ihre weitere Verwendung in den Identifizierungs-

prozess einzubringen. Insbesondere müssen sie rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen gehört werden. Die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind auf Antrag der Beschäftigten zu der Anhörung hinzuzuziehen. Auf Verlangen der Beschäftigten ist der wesentliche Inhalt der Anhörung zu dokumentieren und zur Personalakte zu nehmen.

- (3) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

II.

Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

§ 3

Allgemeiner Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen nach § 1 sind während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen und lediglich unter den Voraussetzungen des Absatz 4 zulässig. Zur Umsetzung der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen nach diesem Tarifvertrag sind Änderungskündigungen zulässig, soweit ein Einvernehmen nicht erreicht werden kann. Das Recht des Arbeitgebers auf personen- und/oder verhaltensbedingte Beendigungskündigungen bleibt unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber ist dem von einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Beschäftigten nach Maßgabe der §§ 4 bis 8 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.
- (3) Von der durch die §§ 4, 5 und 8 vorgegebenen Reihenfolge der Maßnahmen kann nach dem Grundsatz des Vorranges der Freiwilligkeit im Einvernehmen zwischen dem Beschäftigten und der personalaktenführenden Dienststelle abgewichen werden.
- (4) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ausgesprochen werden, wenn der Beschäftigte ein Arbeitsplatzangebot nach §§ 4 und 5 und eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 ablehnt.
- (5) Im Falle einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 2 kann der Arbeitgeber wegen der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten des bisher mit der Aufgabe betrauten Beschäftigten von der durch die §§ 4, 5 und 8 vorgegebenen Reihenfolge des Tarifvertrages auch ohne Zustimmung des Beschäftigten abweichen, wenn hierfür ein berechtigtes dienstliches Interesse besteht.

§ 4**Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit**

- (1) Entfällt der bisherige Arbeitsplatz aufgrund einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3, prüft der Arbeitgeber unter Beteiligung des Personalservice eine Weiterbeschäftigung auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz in folgender Reihenfolge:
 - a) Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) am gleichen Ort
 - b) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) am gleichen Ort
 - c) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (anderer Ressortbereich) am gleichen Ort
 - d) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) an einem anderen Ort
 - e) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (anderer Ressortbereich) an einem anderen Ort.
- (2) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Entgeltgruppe nicht ändert und der bisherige zeitliche Beschäftigungsumfang (Teilzeitbeschäftigung/Vollbeschäftigung) bestehen bleibt.
- (3) Ein Beschäftigter, für den eine Weiterbeschäftigung nach Absatz 1 möglich ist, erhält auf seinen schriftlichen Antrag zur Akzeptanzförderung der beabsichtigten Maßnahme die Gelegenheit zu einer Orientierungsabordnung bzw. -umsetzung für die Dauer von insgesamt bis zu sechs Monaten. Auf seinen Antrag ist der Beschäftigte bereits während der Orientierungsabordnung bzw. -umsetzung unverzüglich zu versetzen bzw. umzusetzen.
- (4) Der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihm nach vorstehenden Absätzen angebotenen gleichwertigen sowie einen gegenüber seiner bisher ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, wenn ihm die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise zuzumuten ist.
- (5) Beschäftigte, die nach Absatz 1 Buchstabe c und e gegen ihren Willen umgesetzt werden sollen, sind vor der Umsetzung mit ihrer Zustimmung durch die Dienststelle dem Personalservice zu melden.

§ 5

Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität

Entfällt die bisherige Beschäftigungsmöglichkeit aufgrund einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 2 und 3 und ist eine Beschäftigung auf einem gleichwertigen oder einen höherwertigen Arbeitsplatz nach § 4 nicht möglich, prüft der Arbeitgeber Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz. Zur Arbeitsplatzsicherung ist eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um bis zu zwei Entgeltgruppen zulässig; mit Zustimmung des Beschäftigten ist eine weitere Herabgruppierung zulässig.

§ 6

Mobilitätsprämie

- (1) Beschäftigte, die nach §§ 4 und 5 bei einer Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes oder des Wohnortes weiterbeschäftigt werden, erhalten, unbeschadet eines Anspruchs auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld, zur Anerkennung ihrer Mobilitätsbereitschaft eine nicht zusatzversorgungspflichtige Mobilitätsprämie in Abhängigkeit von der einfachen zusätzlichen Entfernung zwischen ihrer Wohnung und der neuen Dienststelle i. H. v.

Zusätzliche Entfernung		Mobilitätsprämie für 18 Monate
ab 10 km	bis 20 km	450 €
ab 21 km	bis 30 km	900 €
ab 31 km	bis 50 km	1500 €
ab 51 km	bis 70 km	1725 €
ab 71 km		2250 €

- (2) Der Anspruch auf die Mobilitätsprämie entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der dienstlichen Maßnahme, frühestens jedoch mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort. Die Mobilitätsprämie wird als Einmalzahlung im Voraus mit dem Entgelt für den dritten Monat nach Entstehung des Anspruchs gezahlt.
- (3) Wenn die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 vor Ablauf von 18 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit aus Gründen, die der Beschäftigte zu vertreten hat, entfallen, ist die Mobilitätsprämie zeitanteilig in Höhe von jeweils einem Achtzehntel des Betrages nach Absatz 1

für jeden vollen Monat der entfallenen Tätigkeit am neuen Arbeitsort zurückzuzahlen.

§ 7

Einkommenssicherung

- (1) Beschäftigte werden abhängig von der Dauer ihrer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TV-L/TV-Forst) bei Übertragung der geringer bewerteten Tätigkeit befristet so gestellt, als wenn sie ihre bisherige Tätigkeit weiter ausübten (Eingruppierungsschutz).
- (2) Der Eingruppierungsschutz beträgt nach einer Beschäftigungszeit von

bis zu fünf Jahren	8 Monate,
bis zu zehn Jahren	16 Monate,
mehr als zehn Jahren	24 Monate.

Für die Dauer des Eingruppierungsschutzes gilt die aufstiegs- bzw. zulagenberechtigende Tätigkeit nach § 8 Absatz 1 und 2, § 9 Absatz 2 und 4 TVÜ-L als fortgesetzt.

- (3) Ist nach Ablauf des Eingruppierungsschutzes keine Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme nach § 4 Absatz 1 möglich, erfolgt die Rückgruppierung. Von diesem Zeitpunkt an erhalten die Beschäftigten eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der oberen und der unteren Bemessungsgrenze.

Die obere Bemessungsgrenze der Zulage bilden das Monatstabellenentgelt, auf das bis zum Zeitpunkt der Rückgruppierung ein Anspruch bestand, besitzstandsbezogene Zulagen nach der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen vom 2. Juni 1999 und der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen vom 7. Juli 1999/2. Januar 2007, zum Zeitpunkt der Rückgruppierung zustehende Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-L sowie in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die durch den Wechsel eines Beschäftigten in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages aufgrund einer Maßnahme nach § 1 Absatz 2 und 3 entfallen.

- (4) Untere Bemessungsgrenze der Zulage ist das Monatstabellenentgelt, das sich aus der tarifgerechten Eingruppierung der nach Absatz 1 übertragenen Arbeitsaufgaben ergibt.

Die untere Bemessungsgrenze erhöht sich durch

- allgemeine lineare Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages,
- Aufstieg in den Stufen der Entgelttabelle,
- Höhergruppierungen einschließlich der nach § 8 TVÜ-L nachzubildenden Aufstiege sowie
- tätigkeitsbezogene Zulagen mit Ausnahme der Überstunden- und Zeitzuschläge.

Tarifliche Einmalzahlungen und die Anhebung des für das Tarifgebiet Ost geltenden Bemessungssatzes erhöhen die untere Bemessungsgrenze nicht.

- (5) Während der Dauer einer Maßnahme nach § 5 ist der Beschäftigte verpflichtet, befristet eine seiner früheren Eingruppierung gleichwertige und örtlich zumutbare Tätigkeit auszuüben. Für die Gewährung einer Zulage für die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gilt § 14 TV-L.
- (6) Beschäftigte, die infolge einer Herabgruppierung gegen ihren Willen Leistungen zur Einkommenssicherung erhalten sollen, sind vor Vollzug der Herabgruppierung durch die Dienststelle dem Personalservice zu melden. Herabgruppierte Beschäftigte können sich auf freie besetzbare Stellen bewerben, die ihrer vorherigen Eingruppierung entsprechen.
- (7) Der Eingruppierungsschutz und die Besitzstandszulage entfallen, wenn der Beschäftigte die unbefristete Übernahme einer der früheren Tätigkeit gleichwertigen oder einer höherwertigen Tätigkeit ablehnt. Dies gilt auch für die Ablehnung einer befristeten Tätigkeit nach Absatz 5.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 5:

Eine Tätigkeit ist örtlich zumutbar, wenn sie innerhalb des Einzugsgebietes zu erbringen ist.

§ 8

Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung

- (1) Ist nach §§ 4 und 5 eine Qualifizierung des Beschäftigten erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen, wenn der Beschäftigte die persönlichen und fachlichen Mindestvorausset-

zungen für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme erfüllt. Der Beschäftigte ist für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme, längstens jedoch für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen.

- (2) § 5 TV-L/TV-Forst bleibt unberührt.
- (3) § 3 Absatz 4 ist auf Beschäftigte nicht anzuwenden, die innerhalb von drei Jahren eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen können.

§ 9

Leistungen des Arbeitgebers

- (1) Die Kosten der Maßnahmen nach § 8 trägt der Arbeitgeber. Hierzu gehören insbesondere:
- (2) Teilnehmerbeiträge,
 - a) Prüfungsgebühren,
 - b) notwendige Kosten für Fahrt und Verpflegung nach dem Reisekosten- und Trennungsgeldrecht.
 - c) Die Aufwendungen für Unterrichtsmaterial, das in das Eigentum des Beschäftigten übergeht, trägt der Beschäftigte. Hierzu gehören insbesondere Lehr- und Fachbücher, Werkstoffe und Werkzeuge. Der Arbeitgeber erstattet dem Beschäftigten diese Kosten auf Antrag, wenn die Übernahme der Kosten durch den Beschäftigten unzumutbar ist.
- (3) Das Entgelt einschließlich sonstiger Leistungen nach dem 3. Abschnitt des TV-L/TV-Forst wird während der Qualifizierungsmaßnahme weiter gezahlt. Es wird nach dem Durchschnitt des Entgeltes der letzten abgerechneten drei Monate berechnet. Erholungsurlaub wird nach Maßgabe der Ausbildungs- bzw. Fortbildungseinrichtung gewährt.
- (4) Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 8 Absatz 1, die mit einer schriftlichen, leistungsbewertenden Prüfung abschließen, wird dem Beschäftigten nach Bestehen der Prüfung nach näherer Bestimmung in einer Dienstvereinbarung eine leistungsabhängige Anerkennungsprämie in Höhe von bis zu 400 Euro gewährt. Bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung wird eine Anerkennungsprämie in Höhe von 50 Euro gezahlt.

§ 10

Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

- (1) Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 8 Absatz 1, deren Gesamtkosten nach § 9 Absatz 1 unter 2000 Euro liegen, ist eine Rückzahlungsverpflichtung ausgeschlossen.
- (2) Bricht der Beschäftigte eine begonnene Qualifizierungsmaßnahme aus von ihm zu vertretenden Gründen ab, so kann das Land unter Beachtung der Grundsätze des billigen Ermessens die bis zum Abbruch der Maßnahme nach § 9 gewährten Leistungen mit Ausnahme des Entgeltes ganz oder teilweise zurückfordern.
- (3) Setzt der Beschäftigte nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, die nach § 9 gewährten Leistungen zurückzufordern, wobei sich der Rückzahlungsbetrag je abgelaufenem Monat der Bindungsdauer um ein Zwölftel vermindert.
- (4) Der Arbeitgeber kann von der Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen absehen, wenn von der obersten Dienstbehörde ein dienstliches Interesse an einem Ausscheiden des Beschäftigten vor Ablauf der Frist nach Absatz 3 festgestellt wird.

§ 11

Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre

- (1) Beschäftigten, die an einer Maßnahme der Arbeitsplatzsicherung nach den §§ 5 und 8 Absatz 1 teilnehmen, wird ein über die allgemeine Dauer des Kündigungsschutzes nach § 3 Absatz 1 Satz 1 hinausgehender Kündigungsschutz für die Dauer von drei Jahren seit Beginn der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme gewährt.
- (2) Wurde dem Beschäftigten ein geringer bewerteter Arbeitsplatz nach Maßgabe des § 5 übertragen oder ist er nach § 4 an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes seiner Wohnung versetzt worden, ist für die Dauer von drei Jahren seit dem Wirksamwerden der Maßnahme eine weitere Maßnahme nach § 5 nicht zulässig.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:

Im Falle des § 8 Absatz 1 beginnt die Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme mit Erwerb der Qualifizierung. In allen anderen Fällen mit der Aushändigung der Personalverfügung.

III.**Flankierende freiwillige Leistungen des Arbeitgebers****§ 12****Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte**

Leistungen nach den §§ 6 bis 11 dieses Tarifvertrags können auch Beschäftigten gewährt werden, die mittelbar umbaubetroffen sind. Mittelbare Umbaubetroffenheit liegt vor, wenn eine Personalmaßnahme nach §§ 4 oder 5 TV-L/TV-Forst in einem kausalen Zusammenhang mit einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3 steht.

§ 13**Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen**

- (1) Beschäftigten kann eine Qualifizierungsmaßnahme mit der Gesamtdauer von bis zu fünf Jahren, die zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt, angeboten werden, soweit der Beschäftigte die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen (Ausbildung, Fachkenntnisse, Berufserfahrung, Aufnahmetest etc.) für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme erfüllt und für die angestrebte Qualifikation gegenwärtig oder zukünftig ein dienstliches Bedürfnis besteht. Eine Umbaubetroffenheit im Sinne der §§ 1 und 12 ist nicht erforderlich. Das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses wird durch die oberste Dienstbehörde festgestellt. Beträgt die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme insgesamt mehr als ein Jahr, so bedarf ihre Durchführung der Zustimmung des Personalservice.
- (2) Zu den Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatz 1 zählen
 - a) Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 3 Buchstabe c) TV-L/TV-Forst,
 - b) Studiengänge an einer Hochschule/Fachhochschule mit der Graduierung zum Bachelor/Master/Diplom.

- (3) Das Entgelt nach §§ 15 ff., 20 und 23 TV-L wird während der Qualifizierungsmaßnahme weiter gezahlt. Für den Fall der Entgeltfortzahlung gilt § 22 TV-L.
- (4) Ein Rechtsanspruch auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 besteht nicht.
- (5) § 5 TV-L/TV-Forst bleibt unberührt.
- (6) Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach Absatz 1, die mit einer differenzierten leistungsbewertenden Prüfung abschließen, erhält der Beschäftigte bei Bestehen der Prüfung eine Basisprämie sowie eine leistungsabhängige Anerkennungsprämie. Diese betragen:

bei einer Qualifizierungsmaßnahme		Basisprämie bei Bestehen der Prüfung	zusätzliche Anerkennungsprämie bei einer Abschlussnote/ Bewertung der Prüfungsleistung im oberen Viertel der jeweiligen Noten- bzw. Bewertungsskala
ab 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	400 €	500 €
ab 2 Jahren	bis zu 3 Jahren	800 €	1250 €
ab 3 Jahren	bis zu 5 Jahren	1200 €	1750 €

Schließt die Qualifizierungsmaßnahme ohne eine differenzierte Leistungsbewertung ab, wird nur die jeweilige Basisprämie gewährt.

- (7) Einem Beschäftigten, der an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 teilnimmt, kann vor Beginn der Maßnahme mit Beteiligung des Personalrats für den Fall des erfolgreichen Abschlusses eine verbindliche regional begrenzte Einsatzortzusage erteilt werden.
- (8) Kann dem Beschäftigten im Anschluss an eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 wegen der im neuen Verwendungsbereich bestehenden Bewertungsstrukturen, der individuellen Qualifikationsanforderungen oder aus sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen zunächst nur eine im Vergleich zu seiner bisherigen Tätigkeit niedriger bewertete Tätigkeit übertragen werden, erhält er zur Wahrung seines Besitzstandes längstens für die Dauer von drei Jahren eine dynamische Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem bisherigen Entgelt und dem bei tarifgerechter Eingruppierung zustehendem Entgelt. Schließt die Qualifizierungsmaßnahme mit einer Laufbahnprüfung/einem Bachelor-/

Masterabschluss/einer Diplomprüfung (Universität/FH) ab, wird die dynamische Zulage längstens für die Dauer von fünf Jahren gezahlt. Nach Ablauf der in den Sätzen 1 und 2 genannten Fristen ist dem Beschäftigten eine der Bewertung seiner ursprünglichen Tätigkeit (bisherige Tätigkeit im Sinne des Satzes 1) entsprechende Tätigkeit zu übertragen.

- (9) Einem Beschäftigten, der erfolgreich eine Maßnahme der Arbeitsplatzsicherung nach Absatz 1 absolviert hat, wird ein über § 3 Absatz 1 Satz 1 hinausgehender, nachlaufender Kündigungsschutz von fünf Jahren gewährt, wenn zwischen dem Beginn der Ausbildung und der Kündigung des Tarifvertrages weniger als acht Jahre liegen, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021.

§ 14

Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

- (1) Eine Rückzahlungsverpflichtung nach Durchführung einer Maßnahme nach § 13 tritt ein, wenn die Wertgrenze des § 10 Absatz 1 überschritten und durch die Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahme eine besonders hohe Qualifikation, verbunden mit überdurchschnittlichen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt, für den Beschäftigten erreicht wurde und wenn der Beschäftigte aus von ihm zu vertretenden Gründen vor Ablauf der in Absatz 2 genannten Bindungsdauer aus dem Landesdienst ausscheidet.
- (2) Die Bindungsdauer beträgt bei
- einer Maßnahme von mehr als einem Jahr: ein Jahr,
 - einer Maßnahme von zwei Jahren: zwei Jahre,
 - einer Maßnahme von drei Jahren: drei Jahre,
 - einem Fachhochschulstudium von drei Jahren und sechs Monaten: drei Jahre und sechs Monate,
 - einem wissenschaftlichen Hochschulstudium: Dauer des Studiums, längstens jedoch fünf Jahre.

Wird die Bindungsdauer von dem Beschäftigten unterschritten, so hat er alle während der Qualifizierungsmaßnahme erhaltenen Leistungen einschließlich des auf die Zeiten einer Freistellung entfallenden Entgelts zurückzuzahlen, wobei sich der Rückzahlungsbetrag je

abgelaufenem Monat der Bindungsdauer um ein Zwölftel bis ein Sechzigstel vermindert.

(3) § 10 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 15

Härtefallregelung

(1) Kann einem Beschäftigten, der zum Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Absatz 3)

a) das 58. Lebensjahr vollendet hat und

b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Land Brandenburg (§ 34 Absatz 3 Sätze 1 und 2 TV-L/TV-Forst) von mindestens 15 Jahren erreicht hat,

nach Abschluss der Prüfungen zu §§ 4, 5 oder 8 kein Arbeitsplatz angeboten werden, kann in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruheregelung) vereinbart werden. Dies gilt nicht, wenn er einen angebotenen Arbeitsplatz nach §§ 4 oder 5 bzw. eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt wäre.

(2) Der Beschäftigte erhält als Ausgleichszahlung ein monatliches Entgelt in Höhe von 72 v. H. seines bisherigen Einkommens. Die Jahressonderzahlung vermindert sich entsprechend. Das Entgelt nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. Einkommen sind das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L/TV-Forst) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden sowie Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-L/§ 7 TVÜ-Forst und Strukturgleichszahlungen nach § 12 TVÜ-L/§ 21 TVÜ-Forst jeweils für die Dauer der Anspruchsberechtigung.

(3) Die Beteiligung der Beschäftigten an den Aufwendungen nach § 37a ATV bleibt unberührt.

(4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich,

a) (weggefallen)

b) auf der Basis des unverminderten Einkommens nach Absatz 2 Satz 4 die VBL-Aufwendungen zu tragen und abzuführen und

c) die Pauschalsteuer für die VBL-Aufwendungen bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen.

- (5) Während der Ruhensregelung gilt der Urlaubsanspruch als abgegolten. Beginnt oder endet die Ruhensregelung im Laufe des Urlaubsjahres, gilt § 26 Absatz 2 Buchstabe b) TV-L/TV-Forst entsprechend.
- (6) § 22 TV-L/TV-Forst und § 13 TVÜ-L/§ 8 TVÜ-Forst (Entgelt im Krankheitsfall) finden keine Anwendung.
- (7) Der Beschäftigte darf während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten.
- (8) Bei einem Verstoß gegen Absatz 7 endet der Anspruch auf das Entgelt sowie die ergänzenden Leistungen nach Absatz 4.
- (9) Der Anspruch auf das Entgelt endet ferner,
 - a) wenn das Arbeitsverhältnis endet,
 - b) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem der Beschäftigte die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet
 - c) oder wenn dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne der § 4 oder § 5 angeboten wird (Reaktivierung).

Protokollnotiz zu § 15:

Die Regelung findet erst Anwendung, wenn die Zustimmung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu Absatz 3 und 4 vorliegt.

§ 16

Förderung von Existenzgründungen, Unterstützung bei Aufnahme von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern

- (1) Der Arbeitgeber kann auf Antrag eines von Umbaumaßnahmen nach § 1 Absatz 2 und 3 betroffenen Beschäftigten eine Existenzgründerschulung finanzieren und den Beschäftigten in dem hierfür erforderlichen Umfang, längstens für drei Monate, widerruflich von der Arbeitsleistung freistellen. Der Beschäftigte hat die Teilnahme an der Schulung nachzuweisen.

- (2) Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auf Antrag des Beschäftigten eine Wiedereinstellungszusage über einen Zeitraum von zwei Jahren zur Erleichterung einer Existenzgründung erteilen. Der Anspruch auf Wiedereinstellung entsteht erstmals ein Jahr nach Auflösung des Arbeitsvertrages und anschließend nach Ablauf von zwölf Monaten. Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der vormalige Beschäftigte nicht innerhalb von zwei Monaten vor Ablauf der Frist seine Wiedereinstellung schriftlich bei der für ihn vor seinem Ausscheiden zuständigen obersten Dienstbehörde beantragt. Es handelt sich um eine Ausschlussfrist.
- (3) Scheidet ein von Umbaumaßnahmen nach § 1 Absatz 2 und 3 betroffener Beschäftigter aus, um zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln, kann auf Antrag des Beschäftigten eine für ihn kostenfreie Qualifizierung im Sinne des § 8 Absatz 1 erfolgen, wenn diese zum Erhalt einer Beschäftigung erforderlich ist. Erfolgt die Qualifizierung ganz oder teilweise vor dem Ausscheiden aus dem Landesdienst, wird der Beschäftigte widerruflich von der Arbeitsleistung freigestellt.
- (4) Auf Antrag kann eine Wiedereinstellungszusage zum Ablauf der Probezeit bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber erteilt werden.
- (5) Unterbrechungszeiten nach Absatz 4 sind unschädlich für die Anwendung des TVÜ-L/TVÜ-Forst und der sich hieraus für den Beschäftigten ergebenden Ansprüche.

Niederschriftserklärung zu § 16:

Das Verfahren einschließlich einer Regelung zur finanziellen Unterstützung von Existenzgründern wird durch den Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2009 in einer Richtlinie des Landes gesondert geregelt.

IV.
Besondere Beschäftigtengruppen
§ 17
Sonderregelungen für Lehrkräfte
Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

1. Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Sinne des § 44 TV-L sowie das sonstige pädagogische Personal nach § 68 Absatz 1 Satz 2 BbgSchulG.
2. Lehrkräfte sind im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3 umbaubetroffen, wenn die Fortsetzung ihrer Verwendung am bisherigen Dienstort oder in der bisherigen Schulstufe aufgrund sich ändernder Schülerzahlen oder wegen mangelnden Fachbedarfs nicht mehr möglich ist.

Nr. 2

Zu § 3 Abs. 1 – Allgemeiner Kündigungsschutz –

Während der Laufzeit des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 3. Februar 2004 richtet sich der Kündigungsschutz für angestellte Lehrkräfte nach § 4 dieses Tarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung.

Nr. 3

Zu § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität –

Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung an einer anderen Schule im gleichen Ort, an einem anderen Ort im gleichen Schulamtsbereich sowie an einem anderen Ort in einem anderen Schulamtsbereich prüft. Aus schulorganisatorischen Gründen gilt Absatz 3 mit der Maßgabe, dass die Maßnahme für die Dauer eines Schuljahres bewilligt wird. § 4 Absatz 5 findet keine Anwendung.

Nr. 4

Zu § 8 – Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung –

Zur Sicherung des Ausbildungsniveaus und der Unterrichtsqualität bietet der Arbeitgeber Lehrkräften, die in einer anderen Schulstufe einge-

setzt werden sollen, bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatz 1 ein besonderes Fortbildungsangebot an. Die Teilnahme erfolgt auf schriftlichen Antrag; es werden im notwendigen Umfang Freistellungen sowie zwei Anrechnungsstunden gewährt. Bei einem Wechsel in eine Schulform, die zu einem anderen schulischen Abschluss führt, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass eine Anrechnungsstunde gewährt wird.

Protokollnotiz:

Ein Anspruch auf Qualifizierung entsteht auch bei einem Wechsel zwischen Förder- und allgemeinbildenden Schulen.

Nr. 5

Zu § 11 – Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre –

Eine dauerhafte Umsetzung innerhalb des Schulamtsbereiches gilt als Versetzung im Sinne des Absatz 2.

Nr. 6

Zu § 13 – Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen –

1. Für Lehrkräfte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 13 teilnehmen, die eine Verwendung des Beschäftigten außerhalb des Schuldienstes des Landes Brandenburg zum Ziel hat, finden die Regelungen des Soz-TV-BB Lehrkräfte wegen der außerhalb des Schuldienstes geltenden allgemeinen Arbeitszeitvorschriften für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme keine Anwendung.
2. Zur Sicherung des zukünftigen Fachbedarfs kann Lehrkräften auf Antrag eine Weiterbildung nach § 13 BbgLeBiG mit einer Gesamtdauer von bis zu fünf Jahren ermöglicht werden. Für die Teilnahme an der Weiterbildung werden die Lehrkräfte in dem erforderlichen Umfang freigestellt. Bei einer berufsbegleitenden Weiterbildung werden mindestens vier Anrechnungsstunden gewährt. Im Übrigen richtet sich die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme nach den Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 18

Sonderregelungen für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Forst Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im Sinne des § 1 TV-Forst.

Nr. 2

Zu § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit –

§ 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass vorrangig eine Verwendung auf einem fachlich verwandten Arbeitsplatz zu prüfen ist.

Nr. 3

Zu § 7 – Einkommenssicherung –

1. Sofern bei nach § 1 Absatz 2 und 3 umbaubetroffenen Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung nach §§ 4 und 5 nur außerhalb des bisherigen Tarifwerks erfolgen kann, werden von den Beschäftigten erworbene Motorkettensägen und Betriebsmittel auf Antrag durch den Arbeitgeber erworben. Gleiches gilt auch bei der Entsendung zu einer Maßnahme nach § 13.
2. Absatz 3 gilt entsprechend für Einkommensverringerungen aufgrund einer Versetzung oder dauerhaften Umsetzung ohne gleichzeitige Herabgruppierung.
3. Beschäftigte, die nicht nur vorübergehend außerhalb des Geltungsbereiches des TV Forst verwendet werden, wechseln in den Geltungsbereich des für den neuen Tätigkeitsbereich geltenden Tarifvertrages. Bei einem Tarifwechsel verbleibt es für das Kalenderjahr des Wechsels bei den Regelungen zum Leistungsentgelt nach § 18 TV-Forst und der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-Forst. Hinsichtlich des Aufstiegs in die nächste reguläre Stufe verbleibt es bei den Regelungen nach § 6 Abs. 1 TV-Forst. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann nach den Regelungen des TV-L.

V.

Beirat, Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 19

Beirat, Clearingstelle, Personalservice

- (1) Zur Begleitung des Verwaltungsumbauprozesses wird ein Beirat gebildet.
- (2) Die Besetzung des Beirates erfolgt paritätisch durch Vertreter der Landesregierung und jeweils einen Vertreter der an diesem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften. Den Vorsitz übernimmt ein Mitglied der Landesregierung. Sitzungen des Beirats finden nach Bedarf statt. Die Einzelheiten sind in der Geschäftsordnung des Beirats zu regeln.
- (3) Der Beirat begleitet und evaluiert den Umsetzungsprozess. Hierzu informieren die Vertreter der Landesregierung die Vertreter der Gewerkschaften rechtzeitig und umfassend über geplante umbaurelevante Projekte der Landesregierung zum Zwecke der gemeinsamen Beratung. Der Beirat hat das Recht, gegenüber der Landesregierung Empfehlungen hinsichtlich geplanter umbaurelevanter Projekte abzugeben. Wird im Ergebnis der Beratungen ein Konsens im Beirat nicht erreicht, können die darin vertretenen Seiten auch voneinander abweichende Empfehlungen abgeben. Zur Vorbereitung der Beiratssitzungen wird ein Arbeitsgremium gebildet, dem jeweils fünf Vertreter der Gewerkschaftsseite und der Landesverwaltung angehören. Die Leitung obliegt einem Vertreter der Landesverwaltung.
- (4) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Tarifvertragsparteien, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrags ergeben, wird eine tarifliche Clearingstelle gebildet. Die Clearingstelle besteht aus jeweils drei Beisitzern, die von den Tarifvertragsparteien bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Die Clearingstelle ist zuständig für:
 - a) die Behandlung von diesen Tarifvertrag betreffenden grundsätzlichen Auslegungsfragen, die zwischen den Tarifvertragsparteien streitig sind,
 - b) die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten grundsätzlicher Bedeutung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über das Vorliegen einer Umbaubetroffenheit nach § 1.

Die Clearingstelle berät und beschließt auf Antrag der Tarifvertragsparteien. Ihre Beschlüsse haben zwischen den Tarifvertragsparteien bindenden Charakter.

- (5) Zur sozialverträglichen Umsetzung des Verwaltungsumbaus unterhält die Landesregierung einen Personalservice. Aufgaben des Personalservice sind die zentrale Vermittlung vorhandenen Personals auf freie Stellen und die ressortübergreifende Koordinierung erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen nach § 13.

§ 20

Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Beschäftigten, denen am Tag vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine abbaubare persönliche Zulage nach Tz. 1 Buchstabe b der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine übergangsweise Entgeltssicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007 zustand, wird die persönliche Zulage unter den bisherigen Voraussetzungen nach Maßgabe des § 7 Absatz 4 weitergezahlt. Entsprechendes gilt für die Zulage nach § 23 a SR-F-MTW-O.
- (2) Die §§ 4 Absatz 5, 7 Absatz 6 und 11 Absatz 2 gelten sinngemäß auch für Beschäftigte nach Tz. II Abschnitte B und C der Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999 in der Fassung der 1. Änderung vom 20. Juni 2002 und der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine übergangsweise Entgeltssicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007. § 6 gilt für Maßnahmen im Sinne des § 1, die seit dem 27. Oktober 2008 wirksam geworden sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages noch andauern.
- (3) Auf Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits an Maßnahmen im Sinne der §§ 8 und 13 teilnehmen, sind die Vorschriften der §§ 9 bis 14 auf ihren Antrag entsprechend anzuwenden. Danach gewährte Leistungen sind mit anderen im Zusammenhang mit der bereits begonnenen Maßnahme arbeitgeberseitig gewährten Leistungen zu verrechnen. Der schriftliche Antrag muss dem Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zugehen. Ansprüche nach den Satz 1 und 2 verfallen, wenn sie nicht frist- und formgerecht geltend gemacht werden.

- (4) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 in Kraft. Er kann erstmals mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des 31. Dezember 2012 gekündigt werden. Das Kündigungsrecht ist einheitlich auszuüben.
- (5) Die Laufzeit des Tarifvertrages verlängert sich bis zum 31. Dezember 2015 jeweils um ein Jahr, wenn er nicht mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des Kalenderjahres von einer Partei gekündigt wird. Sie endet auch ohne Kündigung zum Ablauf des 31. Dezember 2015.
- (6) Die Nachwirkung im Sinne des § 4 Absatz 5 TVG wird ausgeschlossen.

VII DURCHFÜHRUNGSHINWEISE DES REFERATS ARBEITS-, TARIF- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

zum
Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)

vom 21. Januar 2009

in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 17. September
2010

ANNETTE SALOMON-HENGST (HRSG.)
ANNE-KATRIN BUCHWALDT (ROI'IN SEIT 2010)
CHRISTINA HOLZENDORF (OAR'IN)
KATHRIN SCHIERSNER (OAR'IN)
JAN TOMOWSKI (OAR 2008–2009)
MARTIN GUTH (DIREKTOR DES ARBEITSGERICHTS 2008–2009)
LORE SEIDEL (STELLV. DIREKTORIN DES ARBEITSGERICHTS 2009–
2010)
DR. KAY WOLLGAST (RIARBG ALS WEITERER AUFSICHTFÜHRENDER
RICHTER 2010–2011)

1 Vorbemerkungen

1.1 Entstehungsgeschichte

Mit dem Haushaltssicherungsgesetz 2003 hat das Land Brandenburg den Grundstein für eine langfristige und nachhaltige Konsolidierung der Landesfinanzen gelegt. Es bildet bis heute den Ausgangspunkt und das Fundament für die Ausrichtung einer auf ihre Kernkompetenzen beschränkten öffentlichen Verwaltung. Die langfristige finanzielle Handlungsfähigkeit des Landes kann vor dem Hintergrund der demo-

graphischen Entwicklung und des Auslaufens des Solidarpaktes II im Jahr 2019 nur durch eine dauerhaft signifikante Begrenzung der Personalkosten gesichert werden. Angesichts dramatisch ansteigender Pensionslasten bis zum Jahr 2019 kann dieses Ziel nur durch Personalreduzierungen erreicht werden. So wird der Personalbestand der Landesverwaltung von 66.300 VZE im Jahr 2000 schrittweise auf 40.000 VZE im Jahr 2019 sinken.

Da die Leistungsstärke der Landesverwaltung ein entscheidender Standortfaktor ist, darf dieser Prozess nicht zu Lasten der Verfügbarkeit und der Qualität öffentlicher Dienstleistungen gehen.

Dieses Spannungsverhältnis zwischen steigenden Anforderungen an die Verwaltung bei sinkendem Personalbestand kann nur durch eine stetige Anpassung des Verwaltungsaufbaus aufgelöst werden. So werden in bestimmten Verwaltungszweigen Arbeitsplätze wegfallen, ohne dass dies durch natürliche Fluktuation aufgefangen werden kann, während in anderen Bereichen neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen, für die Neueinstellungen nicht oder nur teilweise finanzierbar sind. Personalüberhänge und -bedarfe sind dabei weder regional noch strukturell deckungsgleich verteilt. Auch wird die demographische Entwicklung die Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte mittelfristig erschweren, so dass Bedarfe auch durch langfristig angelegte Personalentwicklungsmaßnahmen abgedeckt werden müssen.

1.2 Konzeptioneller Ansatz

Eine dauerhaft leistungsfähige Verwaltung wird sich also dadurch auszeichnen müssen, dass ihre Beschäftigten mobil und flexibel sind sowie bereit, sich fortzubilden. Diese Veränderungsnotwendigkeiten bestehen statusgruppen- und entgeltgruppenübergreifend sowie unabhängig vom Lebensalter der Beschäftigten.

Ein Sozialtarifvertrag, der gleichmäßig über alle Geschäftsbereiche und Beschäftigtengruppen finanzielle Einsparungen (Gießkannenprinzip) erbringen würde, hätte dieser komplexen Problemlage nicht oder nur eingeschränkt Rechnung getragen. Eine Neuauflage der im Jahr 2004 für

die gesamte Landesverwaltung abgeschlossenen und im Februar 2007 ausgelaufenen Sozialtarifverträge (ohne Lehrkräfte) kam somit nicht in Betracht. Daher wurden auch die Lehrkräfte, für die der Sozial-TV noch bis zum Ende des Schuljahres 2010/2011 gilt, in den Geltungsbereich des TV Umbau mit einbezogen.

Die Landesregierung hat sich ganz bewusst für eine sozialverträgliche Begleitung dieses Veränderungsprozesses durch eine Tarifierung der Rahmenbedingungen entschieden. Ein Tarifvertrag bietet nicht nur dauerhaft Rechts- und Planungssicherheit für alle Beteiligten, sondern ist auch Ausdruck der Akzeptanz und Transparenz von Veränderungen und ihrer personellen Ausgestaltung. Diese konsensorientierte Herangehensweise der Tarifvertragsparteien manifestiert sich auch in der Vereinbarung eines Schiedsverfahrens bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Tarifvertrages und der Einrichtung von paritätisch besetzten Gremien, in denen Konflikte frühzeitig und konstruktiv erkannt und thematisiert werden können.

Mit dem Tarifvertrag werden ressortübergreifend Standards geschaffen, um kostenintensive Sonderkonditionen zugunsten besonders durchsetzungsstarker Beschäftigtengruppen zu vermeiden. Einheitliche und transparente Maßstäbe sollen die Akzeptanz von Reformmaßnahmen bei Betroffenen, Führungskräften und Personalräten erhöhen, zermürbende Diskussionsprozesse über die Zumutbarkeit von Veränderungen bei jedem Einzelprojekt vermeiden, damit Verfahren beschleunigen und das Konfliktpotential vor Ort minimieren.

Der TV Umbau konkretisiert die sich aus dem fortschreitenden Umbau der Landesverwaltung ergebende gegenseitige Rechten- und Pflichtenlage des Landes Brandenburg als Arbeitgeber einerseits und der Tarifbeschäftigten andererseits. Er fordert von jedem Beschäftigten – unabhängig von seinem Lebensalter und seiner Entgeltgruppe – Veränderungsbereitschaft in örtlicher, tätigkeitsbezogener und qualifikatorischer Hinsicht. Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug, jedem Reformbetroffenen einen zumutbaren Arbeitsplatz in der Landesverwaltung anzubieten und auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Die soziale Ausgewogenheit wird durch abgestufte Verfahren und umfangreiche finanzielle Ausgleichsleistungen gewahrt, die

in ihrer Vielfältigkeit und Werthaltigkeit bisher einmalig im öffentlichen Dienst der Länder sind.

Anders als seine Vorgängerregelungen (Soz-TV-BB, Rahmenvereinbarung/Richtlinien zur Verwaltungsmodernisierung) garantiert der Tarifvertrag nur noch Arbeitsplatzsicherheit, wenn der Beschäftigte die von den Tarifvertragsparteien als zumutbar definierten Veränderungen akzeptiert. Diese können ggf. auch auf dem Weg der Änderungskündigung durchgesetzt werden. Mobilität und Flexibilität über alle Entgeltgruppen hinweg stellen nunmehr den Regelfall dar.

Schließlich stellt der Tarifvertrag auch eine Abkehr von einer Personalpolitik dar, die flächendeckend ein mit hohen Kosten verbundenes vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst gefördert hat. So finden sich nur noch wenige Instrumente im Tarifvertrag, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Landesdienst fördern. Ihre Anwendung setzt stets eine strenge einzelfallbezogene Prüfung voraus.

Mit Blick auf die statusgruppenübergreifenden Auswirkungen von Modernisierungsprozessen sind – soweit die Natur der Sache dies zulässt – finanzielle Anreiz- bzw. Ausgleichsleistungen zeit- und inhalts- gleich auf den Beamtenbereich übertragen worden.

1.3 Verhältnis zwischen dem Tarifvertrag und der Dienstvereinbarung

Die Tarifvertragsparteien haben im TV Umbau alle Personalmaßnahmen im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung abschließend geregelt. Die in § 1 des TV Umbau genannten Sachverhalte einschließlich der damit verbundenen tatsächlichen und Rechtsfolgen sind einer Dienstvereinbarung nicht mehr zugänglich, § 70 Absatz 1 PersVG. Noch vorhandene bzw. zukünftige Dienstvereinbarungen sind bzw. wären nichtig; darauf beruhende Personalmaßnahmen würden einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten. Das Günstigkeitsprinzip ist insoweit nicht einschlägig.

Für nachfolgende Sachgebiete haben die Tarifvertragsparteien Ausnahmen von diesem Grundsatz zugelassen:

- Umbaumaßnahmen in Form von Betriebsübergängen und Ausgründungen durch Gesetz (beide Tatbestände sind nicht durch § 1 Absatz 1 TV Umbau erfasst),
- Identifizierungsverfahren zur „personengenauen“ Ermittlung der Umbaubetroffenen (§ 1 Absatz 3 in Verbindung mit § 2 TV Umbau) sowie
- Ausgestaltung der Prämienregelung für die sog. kleine Qualifizierung (§ 9 Absatz 3 TV Umbau).

2 Die Vorschriften des TV Umbau im Einzelnen

2.1 Zu § 1 Geltungsbereich

2.1.1 Zu § 1 Absatz 1

§ 1 Absatz 1 definiert den Geltungsbereich des TV Umbau. Danach wird der Tarifvertrag auf alle Beschäftigten des Landes Brandenburg angewendet, die dem TV-L unterfallen. Beschäftigter ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste des Landes zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Vom Geltungsbereich des Tarifvertrages sind Beschäftigte in einem unbefristeten und einem befristeten Beschäftigtenverhältnis erfasst. Bei Beachtung des sich aus § 7 LHO ergebenden Gebots der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung von Haushaltsmitteln wird die danach ausgerichtete Personalplanung und Personalpraxis lediglich in extremen Ausnahmefällen dazu führen, dass befristet Beschäftigte von einem Umbau betroffen sind.

Satz 1 stellt klar, dass die Regelungen des TV Umbau grundsätzlich nur auf von Umbaumaßnahmen im Sinne der Vorschrift betroffene Beschäftigte Anwendung finden; liegt keine „Umbaubetroffenheit“ im Sinne des Absatzes 1 vor, entstehen keine Ansprüche aus dem TV Umbau. Umbaubetroffenheit liegt vor, wenn eine Umbaumaßnahme (§ 1 Ab-

satz 2) zur Folge hat, dass die bisherige Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr oder jedenfalls nicht mehr im bisherigen Umfang besteht (§ 1 Absatz 3). Da Bedienstete, die nicht vom Umbau betroffen sind, auch nicht der Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung ausgesetzt sind, gewährt der TV Umbau somit direkt oder indirekt allen Beschäftigten des Landes Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

Der TV Umbau kann auch durch eine einzelvertragliche Bezugnahme zur Anwendung gelangen. So sehen beispielsweise die Musterarbeitsverträge zu außertariflichen Arbeitsverhältnissen (Festbetragsvergütung, Vergütung analog B 2) eine obligatorische Anwendung landesbezirklicher Tarifverträge wie den TV Umbau vor.

2.1.2 Zu § 1 Absatz 2

§ 1 Absatz 2 definiert abschließend die Umbaumaßnahmen. Entscheidender Anknüpfungspunkt ist der Begriff der **Dienststelle**. Organisationsrechtlich und im Sinne des durch den TV-L, TV-Forst und (auch den TV Umbau) näher ausgestalteten Direktionsrechts ist eine Dienststelle gleichbedeutend mit einer Behörde (BVerwG 16.02.2000, 6 P 6.99). Eine Behörde ist eine organisatorische Einheit von Personen und Sachmitteln eines Trägers öffentlicher Verwaltung, die, mit einer gewissen Selbständigkeit ausgestattet, dazu berufen ist, unter öffentlicher Autorität für die Erreichung der Zwecke des Staates oder von ihm geförderter Zwecke tätig zu sein.

Beispiel

Dienststellen sind etwa die staatlichen Schulämter einschließlich der Schulen in ihrem Einzugsbereich oder der Landesforstbetrieb (LFB).

Wesentliche Teile einer Dienststelle setzen eine betriebswirtschaftlich-technologische Abgrenzbarkeit innerhalb der einheitlichen Dienststellenorganisation voraus.

Beispiel

Niederlassung Cottbus des Brandenburgischen Landesbetriebs für Liegenschaften und Bauen, Schule innerhalb eines Schulamtsbezirks

Die **Auflösung der Dienststelle** (Verwaltungsstelle/Verwaltungseinheit) ist die ersatzlose Auflösung der die Einheit der Dienststelle gestaltenden Arbeitsorganisation; gemeint ist die arbeitstechnische Organisationseinheit, innerhalb derer eine abgrenzbare Aufgabe mit einer gewissen Selbständigkeit erledigt wird.

Die **Verlegung der ganzen Dienststelle oder von wesentlichen Dienststellenteilen** ist die Veränderung der örtlichen Lage. Die örtliche Veränderung im Sinne des TV Umbau muss mehr als nur geringfügig sein. Wenn die Dienststelle etwa von einem Haus in ein anderes auf der gleichen Liegenschaft verlegt wird (Behördenzentrum), so ist das regelmäßig keine Dienststellenverlegung. Entscheidend ist, ob aus der räumlichen Verlegung wesentliche Belastungen (Zeit und Kosten) für die Beschäftigten oder einen erheblichen Teil der Beschäftigten resultieren können. Dafür ist es nicht erforderlich, dass die Beschäftigten jeweils notwendigerweise ihren Wohnsitz ändern müssen oder dass die Arbeitsbedingungen schlechter werden; auch eine erhebliche Verlängerung des Anfahrtsweges kann durchaus eine Umbaubetroffenheit im Sinne des TV Umbau auslösen (vgl. § 6).

Der **Zusammenschluss mit anderen Dienststellen oder die Spaltung von Dienststellen** kann auf unterschiedlichen Konstellationen beruhen. So kann eine Dienststelle in eine andere eingegliedert werden mit der Folge, dass die aufnehmende Dienststelle bestehen bleibt und die aufgenommene aufgelöst wird. Es kann aber auch so sein, dass mehrere Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden mit der Folge, dass die neue Dienststelle mit keiner der bisherigen Dienststellen identisch ist.

Beispiel

Die Dienststelle A mit Sitz in X und die Dienststelle B mit Sitz in Y werden zu einer neuen Dienststelle C mit Sitz in Z zusammengelegt; die Dienststellen A und B fusionieren zu einer neuen Dienststelle C.

Bei einer **Spaltung der Dienststelle** ist sowohl denkbar, dass die bislang einheitliche Dienststelle unter Verlust der bisherigen Dienststellenidentität in zwei oder mehrere selbständige neue Dienststellen aufgeteilt wird oder die Spaltprodukte in neue Dienststellen eingeglie-

dert werden. Ebenso möglich ist, dass von der fortbestehenden bisherigen Dienststelle ein kleinerer Teil oder mehrere kleinere Teile abgespalten und verselbständigt oder in neue Dienststellen eingegliedert werden.

Beispiel

Die Dienststelle A wird aufgespalten; ein Teil wird der Dienststelle B, ein anderer Teil der Dienststelle C zugeordnet.

Die **grundlegenden Änderungen der Dienststellenorganisation** sind ein Auffangtatbestand und stellen eine beschränkte Generalklausel für die von den zuvor genannten Fallgruppen nicht erfassten Fälle dar. Dienststellenorganisation ist die auf die Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke gerichtete Organisation. Hierzu gehören der Betriebsaufbau, insbesondere die Organisationsstruktur. Geringfügige Änderungen sind keine Umbaumaßnahme; gefordert ist eine gewisse Signifikanz.

Beispiel

Aufgrund einer arbeitgeberseitigen Organisationsmaßnahme werden die Aufgaben zweier Ministerialreferate neu geordnet; in diesem Zusammenhang wechseln zwei Sachbearbeiter, ihren Aufgabengebieten folgend, von Referat A in Referat B. Hier liegt keine grundlegende Änderung der Dienststellenorganisation im Sinne des TV Umbau vor, da die Organisationsmaßnahme nur einen geringfügigen Eingriff in den Status quo der betreffenden Beschäftigten darstellt.

Die **Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden** ergänzt den zuvor genannten Komplex. Während dort Veränderungen der betrieblichen Organisation erfasst werden, beziehen sich die hier genannten Fälle auf die Gestaltung der Arbeit, wobei sich allerdings im Einzelfall beträchtliche Überschneidungen ergeben können. Vom Begriff der Arbeitsmethoden werden alle Rationalisierungsmaßnahmen erfasst, soweit sie sich auf den Arbeitsablauf auswirken. Gemeint sind hier aber nur technische oder organisatorische Fragen der Arbeitsleistung.

Beispiel

Die Zusammenführung von Stundungs- und Erlassstelle mit der Kasse und der Vollstreckungsstelle zu einer Erhebungsstelle in einem Finanzamt, die mit veränderten Arbeitsabläufen und Aufgabenschnitten verbunden ist, stellt eine grundlegende Änderung der Dienststellenorganisation dar.

Die **Verlagerung oder Bündelung von Aufgaben** setzt eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers voraus, bestimmte Aufgaben nicht mehr oder nicht mehr allein in der bisherigen Dienststelle zu erbringen, sondern von einer anderen Dienststelle erbringen zu lassen. Aufgaben sind dabei alle dem Verwaltungsauftrag unmittelbar oder mittelbar dienenden bzw. damit zusammenhängenden Obliegenheiten, Pflichten und Funktionen. Die Verlagerung kann in organisatorischen und/oder örtlichen Komponenten nach außen deutlich werden.

Beispiel

Zentralisierung der Bearbeitung von Grunderwerbsteuerfällen von 15 auf fünf Finanzämter oder ressortübergreifende Zentralisierung der Bearbeitung von Reisekosten- und Trennungsgeldfällen in der Zentralen Bezügestelle.

Umbaumaßnahmen sind **auch konkrete Personaleinzelmaßnahmen im Sinne der §§ 60 ff. PersVG** mit dem Ziel, bei den Dienststellen Personal abzubauen, in denen die Vorgaben der verbindlichen Personalbedarfsplanung nicht fristgerecht realisiert werden können. **Die Unmöglichkeit, in einer Dienststelle kw-Vermerke durch Altersabgänge zu realisieren**, setzt zunächst ein auf den Stellenbedarf der jeweiligen Dienststelle zugeschnittenes Konzept der zuständigen Verwaltung voraus, aus dem folgt, dass eine oder mehrere konkrete Stellen zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Zukunft nicht mehr benötigt werden. Ein derartiges Konzept, das die organisatorische Umsetzung des bzw. der kw-Vermerke vollzieht, ist im Sachvorgang umfassend zu dokumentieren. Die Inhaber der Stellen, für die auf der Grundlage des Konzepts datierte kw-Vermerke ausgebracht sind, sind jedoch nicht notwendigerweise umbaubetroffen.

Beispiel

In einer Dienststelle sind zehn Sachbearbeiter beschäftigt, die in Entgeltgruppe 9 (E 9) eingereiht sind und vergleichbare, aber nicht identische Tätigkeiten ausüben. Für zwei dieser Stellen sind datierte kw-Vermerke (31.12.2010 und 31.12.2012) ausgebracht. Diese können durch Altersabgänge nicht zeitgerecht erbracht werden. Die Stelleninhaber dieser Stellen sind nicht per se umbaubetroffen. Vielmehr ist die Umbaubetroffenheit nach den Grundsätzen der Sozialauswahl durch den Vergleich aller zehn Stelleninhaber zu ermitteln.

Der Betriebsübergang ist keine Umbaumaßnahme. Wird ein Betrieb durch Rechtsgeschäft von einem anderen übernommen, so ist der damit verbundene Betriebsinhaberwechsel als solcher keine Umbaumaßnahme, die eine Umbaubetroffenheit im Sinne des TV Umbau auslöst. Auch die **Funktionsnachfolge** als gesetzlich angeordnete Überleitung von Arbeitsverhältnissen auf einen anderen Arbeitgeber (Beispiel: Überleitung von Arbeitsverhältnissen vom Land auf eine Stiftung öffentlichen Rechts durch Staatsvertrag) ist keine Umbaumaßnahme an sich.

Betriebsübergang und Funktionsnachfolge können aber mit Maßnahmen nach § 1 Absatz 2 TV Umbau verbunden sein, die den Tatbestand des Verwaltungsumbaus erfüllen.

Beispiel

Aufgrund einer Organisationsentscheidung wird ein Gebäude für die Dienststelle A ca. 800 Meter entfernt vom bisherigen Standort angemietet. Nach Umzug der Dienststelle ist vorgesehen, dass die mit der Gebäudetechnik verbundenen Wartungs-, Reinigungs- und Technikaufgaben, die bisher von im Landesdienst beschäftigtem technischem Personal ausgeführt wurden, von dem Vermieter des Gebäudes erledigt werden. Die Übernahme der Aufgaben durch den künftigen Vermieter der Dienststelle kann einen Teilbetriebsübergang nach § 613 a BGB darstellen, als dessen Rechtsfolge die bisher mit Wartungs-, Reinigungs- und Technikaufgaben betrauten Beschäftigten auf den Betrieb des Vermieters übergehen. Isoliert betrachtet, stellt der bloße Betriebsübergang keine Umbaumaßnahme dar. Durch die Auflösung der die Einheit des wesentlichen

Dienststellenteiles Wartungs-, Reinigungs- und Technikaufgaben prägenden Arbeitsorganisation ist aber der 1. Anstrich von § 1 Absatz 2 erfüllt, so dass eine Umbaumaßnahme vorliegt. Die personalaktenführende Dienststelle müsste die Prüfkaskade nach § 4 abarbeiten und könnte in diesem Zusammenhang zum Ergebnis kommen, dass die Sicherung der Arbeitsplätze mittels einer Personalgestellung (§ 4 Absatz 3 TV-L) erfolgen kann.

Ebenfalls keine Umbaumaßnahme sind tradierte Personalausgleichsverfahren wie beispielsweise der jährliche Personalausgleich zwischen den Finanzämtern, sofern diese Verfahren nicht mit Maßnahmen nach § 1 Absatz 2 kombiniert werden.

2.1.3 Zu § 1 Absatz 3

Ein Tarifbeschäftigter ist umbaubetroffen, wenn er

- in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg steht,
- in einer Dienststelle tätig ist, in der eine Umbaumaßnahme durchgeführt wird, und
- sein Arbeitsplatz ganz oder teilweise wegfällt.

Die Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen.

Unter einem Arbeitsplatz ist die konkrete Beschäftigungsmöglichkeit zu verstehen. Die Beschäftigungsmöglichkeit wird näher beschrieben durch ihre Wertigkeit (Eingruppierung), den Ort und den zeitlichen Umfang ihrer Ausübung. Der Begriff des Arbeitsplatzes ist losgelöst von dem Erfordernis des Vorhandenseins einer Stelle oder Planstelle zu sehen und darf insoweit nicht gleichgesetzt werden.

Ein Tarifbeschäftigter kann umbaubetroffen sein, ohne dass ihm Ansprüche aus dem Tarifvertrag zustehen.

Beispiel

Das Filmmuseum in Potsdam wird in die Hochschule für Film und Fernsehen in Potsdam eingegliedert. Arbeitsinhalte und die Wertigkeit der Tätigkeit des Beschäftigten im Museum bleiben von dieser Maßnahme unberührt. Ansprüche auf Mobilitätsprämie bestehen nicht, da die Versetzungen innerhalb derselben politischen Gemeinde stattfinden. Mangels Veränderungen entstehen auch keine Ansprüche auf Qualifizierung oder Einkommenssicherung.

In vielen der in § 1 Absatz 2 TV Umbau aufgeführten Fälle sind die umbaubetroffenen Personen sehr leicht zu bestimmen: Wird eine Außenstelle verlegt, so sind alle dort beschäftigten Arbeitnehmer umbaubetroffen. Einer gesonderten Auswahlentscheidung bedarf es nicht. Es können jedoch auch Situationen auftreten, die eine Personalauswahlentscheidung zur Identifizierung der umbaubetroffenen Beschäftigten erforderlich macht. Eine solche Konstellation tritt in der Regel bei nicht personalisierten Vorgaben zum Personalabbau auf, d. h. in einer Dienststelle ist eine bestimmte Anzahl von Stellen mit einer näher bestimmten Wertigkeit abzubauen. Von der Erforderlichkeit einer Personalauswahlentscheidung geht auch § 2 Absatz 2 Satz 1 TV Umbau aus. Siehe auch die personenscharfe Identifizierung unter Ziffer 2.2.

Ein **gänzlicher** Wegfall des Arbeitsplatzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber die mit dem betreffenden Arbeitsplatz verbundene Arbeitsleistung im Rahmen seiner Zwecksetzung in der Dienststelle überhaupt nicht mehr sachgerecht verwerten kann.

Ein Wegfall des Arbeitsplatzes im Sinne des TV Umbau liegt auch dann vor, wenn der Arbeitsplatz lediglich örtlich verlagert wird. Bei einer Aufgabenverlagerung fällt die Beschäftigungsmöglichkeit selbst nicht weg, sondern nur am bisherigen Ort. Obwohl die Beschäftigungsmöglichkeit (der Arbeitsplatz) selbst nicht wegfällt, definiert der TV Umbau diesen Sachverhalt als Wegfall des Arbeitsplatzes und eröffnet so die Anspruchsberechtigung aus dem Tarifvertrag (Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3).

Beispiel

Ein Beschäftigter ist zuständig für die Bearbeitung von Reisekosten- und Trennungsgeld in der Dienststelle A. Aufgrund arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung werden Reisekosten- und Trennungsgeldangelegenheiten in der Dienststelle B zusammengefasst. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten für den bisher zuständigen Beschäftigten in der Dienststelle A sind nicht vorhanden. Der Arbeitsplatz des Beschäftigten in der Dienststelle A ist vollständig entfallen. Ein vollständiger Wegfall des Arbeitsplatzes im Sinne des TV Umbau liegt auch vor, wenn der Arbeitsplatz lediglich von der Dienststelle A in die Dienststelle B verlagert wird, d. h. dort „neu entsteht“, da es bei der Tatsache verbleibt, dass der Beschäftigte nicht mehr in der bisherigen Dienststelle A – mangels vorhandener Arbeitsaufgaben – beschäftigt werden kann.

Der **teilweise Wegfall des Arbeitsplatzes** ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber die mit dem betreffenden Arbeitsplatz verbundene Arbeitsleistung im Rahmen seiner Zwecksetzung nur noch teilweise sachgerecht verwerten kann.

Das bedeutet, dass die Beschäftigung am bisherigen Arbeitsort und/oder mit der bisherigen Bewertung und/oder mit dem bisherigen Umfang nicht mehr besteht. Das gilt auch für den Fall, dass die bisher tatsächlich gegebene Beschäftigung insgesamt hinsichtlich des geschuldeten zeitlichen Umfangs nicht mehr sinnvoll realisiert werden kann.

Beispiel

Aufgrund einer Organisationsmaßnahme werden drei Dienststellen mit Dienstorten in X, Y und Z neu strukturiert und am Standort Z fusioniert. Die Dienststellen am Dienstort X und Y werden aufgelöst. Die Arbeitsplätze der in X und Y Beschäftigten entfallen im Sinne des Tarifvertrages. Die am Dienstort X und Y Beschäftigten sind umbaubetroffen, da sie nicht mehr am bisherigen Standort beschäftigt werden können, sondern nur noch am Dienstort Z. Die Beschäftigten am Dienstort Z können umbaubetroffen sein, etwa dadurch, dass sich durch die Umorganisation die tarifliche Wertigkeit der von ihnen zu erbringenden Tätigkeiten ändert.

Ein Wegfall des Arbeitsplatzes im Sinne des TV Umbau kann auch dadurch herbeigeführt werden, dass sich aufgrund einer Umbaumaßnahme die tarifliche Wertigkeit der von einem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit verändert.

Beispiel

Durch eine Organisationsmaßnahme wird die bisher dezentral in den Dienststellen A, B, C und D durchgeführte Reisekosten- und Trennungsgeldbearbeitung der Dienststelle A zugewiesen. Der Anteil des Arbeitsvorgangs „Reisekosten- und Trennungsgeldbearbeitung“ an der Gesamtarbeitszeit der in B, C und D damit betrauten Beschäftigten betrug ca. 30 v. H. bezogen auf die jeweilige individuelle Gesamtarbeitszeit. Durch den Wegfall des Arbeitsvorgangs Reisekosten- und Trennungsgeldbearbeitung ist das für die Eingruppierung geforderte tarifliche Merkmal „Gründliche Fachkenntnisse“ im tariflich geforderten zeitlichen Umfang nicht mehr gegeben, so dass die noch verbleibende auszuübende Tätigkeit geringer bewertet ist. Die Arbeitsplätze der in den Dienststellen B, C und D bisher mit dem Arbeitsvorgang Reisekosten- und Trennungsgeldbearbeitung betrauten Beschäftigten sind teilweise durch die Organisationsmaßnahme entfallen, so dass sie umbaubetroffen sind.

Schließlich stellt die Protokollnotiz klar, dass auch der teilweise Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit in zeitlicher Hinsicht einen Wegfall des Arbeitsplatzes in tariflicher Hinsicht sein und Umbaubetroffenheit auslösen kann. Der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit in zeitlicher Hinsicht muss deutlich sein, eine bloße Lockerung der Arbeitsdichte reicht nicht aus, um Umbaubetroffenheit auszulösen.

Beispiel

Durch eine Organisationsmaßnahme wird die dem Beschäftigten bisher zugewiesene Aufgabe „Auskunftserteilung gegenüber nachgeordneten Dienststellen“, die einen durchschnittlichen zeitlichen Umfang von zehn Minuten pro Tag hat, in eine andere Dienststelle verlagert. Die dem Beschäftigten im Übrigen zugewiesene Sachbearbeitertätigkeit bleibt unverändert. Durch den Wegfall eines zeitlichen Beschäftigungsumfangs von zehn Minuten pro Tag, der le-

diglich zu einer Lockerung der Arbeitsdichte führt, wird keine Umbaubetroffenheit ausgelöst.

Anders ist das Beispiel zu beurteilen, wenn die Tätigkeit „Auskunftserteilung gegenüber nachgeordneten Dienststellen“ drei Stunden täglich in Anspruch nimmt. Hier ist der Wegfall der Beschäftigungsmenge im zeitlichen Umfang deutlich, so dass Umbaubetroffenheit vorliegt.

In der Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2, 1. Absatz haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die mit der Errichtung von Landesbetrieben einhergehenden organisatorischen und personellen Maßnahmen ebenso wie die Erweiterung von deren Aufgaben und/oder Geschäftsfeldern Umbaumaßnahmen im Sinne des TV Umbau sind. Bei der Feststellung, ob eine Maßnahme unter den Geltungsbereich des TV Umbau fällt, ist nicht auf den Zeitpunkt der Planungsentscheidung des Arbeitgebers, sondern auf den Zeitpunkt der konkreten personellen Umsetzung abzustellen.

Die Protokollnotiz führt nicht dazu, dass ausnahmslos alle Beschäftigten in den betroffenen Dienststellen umbaubetroffen sind. Siehe hierzu auch die personenscharfe Identifizierung unter Ziffer 2.2.

Die Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2, 2. Absatz enthält die Klarstellung, dass zeitlich auseinanderliegende personelle Einzelmaßnahmen, die isoliert betrachtet nicht als Umbaumaßnahme erscheinen, aber insgesamt betrachtet einen der Tatbestände des § 1 Absatz 2 erfüllen, als Umbaumaßnahmen mit den entsprechenden Anspruchsfolgen gelten, wenn sie auf einer einheitlichen Planungsentscheidung des Arbeitgebers beruhen. Die Protokollnotiz soll Umgehungstatbestände verhindern, die sich aus der zeitlichen Streckung einer einheitlichen Umbaumaßnahme ergeben könnten und in letzter Konsequenz zu einem rechtswidrigen Ausschluss von Ansprüchen aus dem TV Umbau führen würden.

2.2 Zu § 2 Unterrichts- und Beteiligungspflichten

2.2.1 Zu § 2 – Allgemeines

§ 2 enthält Bestimmungen zu Unterrichts- und Anhörungspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit vorgesehenen Umbaumaßnahmen gegenüber den Beschäftigten sowie dem Personalrat.

2.2.2 Zu § 2 Absatz 1

§ 2 Absatz 1 schreibt vor, dass der Arbeitgeber die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten hat. Die Vorschrift schafft keine neue Anspruchsgrundlage für Beteiligungsverfahren (§ 97 PersVG), sondern enthält lediglich einen deklaratorischen Hinweis auf den das Mitbestimmungsrecht des Personalrats auslösenden Mitbestimmungstatbestand der Änderung der Arbeitsorganisation in § 65 Nummer 5 PersVG.

Die in Absatz 1 festgelegte **Unterrichtung erfolgt durch den Dienststellenleiter**, dessen Dienststelle voraussichtlich von einer Umbaumaßnahme betroffen sein wird. Die Unterrichtung hat **rechtzeitig** zu erfolgen, d. h. sie hat so frühzeitig zu geschehen, dass eine Beratung über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Härten noch in einem Stadium stattfinden kann, in dem die Planung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise, verwirklicht ist.

Die Unterrichtung des Personalrats durch den Dienststellenleiter muss **umfassend** sein, d. h. sie muss so vollständig sein, dass der Personalrat eine klare Vorstellung von der Umbauplanung und der Planung des personalwirtschaftlichen Instrumentariums erhält.

2.2.3 Zu § 2 Absatz 2

Die personalaktenführende Dienststelle hat die nach § 1 des TV Umbau umbaubetroffenen Beschäftigten zu **identifizieren**, d. h. namentlich zu ermitteln. Hinsichtlich des Identifizierungsverfahrens enthält der Tarifvertrag keine näheren Bestimmungen.

Insbesondere dann, wenn durch eine Umbaumaßnahme ein oder mehrere vergleichbare Arbeitsplätze in einer Dienststelle wegfallen und gleichzeitig vergleichbare Arbeitsplätze verbleiben, ist die Ermittlung der umbaubetroffenen Beschäftigten nach den Grundsätzen der sozialen Auswahl (§ 1 Absatz 3 KSchG) vorzunehmen.¹

Bei Verwaltungsumbauprozessen sollte beachtet werden, dass es unzulässig ist, zunächst die vorhandenen Stellen nach Leistungsgesichtspunkten zu besetzen und die verbleibenden Arbeitnehmer zu Umbaubetroffenen zu erklären (BAG 2 AZR 242/94 vom 10.11.1994). Liegt eine Umbaumaßnahme vor, sind nicht alle Beschäftigten ohne nähere Prüfung umbaubetroffen. Zur Feststellung der Umbaubetroffenheit bedarf es einer persönlichen Identifizierung. Das Verfahren gliedert sich grundsätzlich in drei Schritte.

Zu den Verfahrensschritten im Einzelnen:

a) Schritt 1

Es muss zunächst festgestellt werden, dass grundsätzlich eine Umbaumaßnahme vorliegt.

b) Schritt 2

Anschließend ist festzustellen, dass und ggf. wie viele Arbeitsplätze dadurch wegfallen oder örtlich verlagert werden. Hier muss beachtet werden, dass nicht nur der ersatzlose Wegfall von Arbeitsplätzen, sondern auch der teilweise Wegfall und die örtliche Verlagerung zu einer Umbaubetroffenheit führen kann.

c) Schritt 3

Nun ist eine personengenaue Identifizierung der Umbaubetroffenen vorzunehmen. Die Identifizierung sollte in der Regel über eine Sozialauswahl nach den Grundsätzen des Kündigungsschutzgesetzes durchgeführt werden. Dabei sind zunächst ausschließlich die Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung zu berücksichtigen. Bei der Gewichtung der vier Kriterien besteht ein weiter Spielraum. Hier kann auf bewährte Bewertungskataloge aus

1 OVG Rhld.-Pf. 19.09.2008, LKRZ 2008, 428; LAG Köln NZA 1997, 887.

der Landesverwaltung zurückgegriffen werden. Das Tarifreferat gibt auf Nachfrage weitere Hilfestellung und Hinweise auf die aktuelle Rechtsprechung. Eine Herausnahme der sog. Spezialisten (deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse ist) erfolgt erst am Ende, nach Durchführung der Sozialauswahl. Das Regel-Ausnahmeverhältnis darf dabei nicht umgekehrt werden (BAG 2 AZR 697/01 vom 05.12.2002). Das bedeutet, dass die Anwendung der „Spezialistenregelung“ die Ausnahme sein muss.

Nach einer personengenauen Identifizierung erfolgt die Vermittlung von alternativen Arbeitsplätzen entsprechend der Versetzungskaskade (§§ 4, 5 TV Umbau), ggf. nach Qualifizierung.

Beispiel

Aufgrund einer ressortspezifischen Umstrukturierung werden von zehn Sachbearbeiterstellen fünf Stellen von der Dienststelle A in die Dienststelle B, die räumlich weiter von A entfernt ist, verlagert. Von zehn Sachbearbeitern müssen daher fünf von Dienststelle A nach Dienststelle B versetzt werden (§ 4 Absatz 1 TV-L). Die fünf zur Versetzung anstehenden Beschäftigten müssen nach den Grundsätzen der Sozialauswahl ermittelt werden.

Methodisch wäre dies etwa durch ein Bewertungssystem möglich, das die in § 1 Absatz 3 genannten Sozialauswahlkriterien (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen, eventuell bestehende Schwerbehinderung) mit Punkten bewertet. Die Einzelpunktwerte werden addiert, und für jeden Beschäftigten wird ein Gesamtpunktwert gebildet. Zur Versetzung stünden die Beschäftigten mit den so ermittelten geringsten Sozialpunktwerten an.

Hinweis

Ein derartiges Auswahlverfahren muss nicht, sollte jedoch aus prozessualen Erwägungen heraus in einer Dienstvereinbarung als Personalauswahlrichtlinie vereinbart werden!

Das in § 2 nur rahmenmäßig beschriebene Identifizierungsverfahren erfolgt in Ausübung billigen Ermessens und nicht im Wege der unmittelbaren Anwendung des § 1 Absatz 3 KSchG; diese Rechtslage haben

die Tarifvertragsparteien dadurch widergespiegelt, dass auch Aspekte der Personalentwicklung und bestehende Fortbildungsmöglichkeiten – neben den in § 1 Absatz 3 KSchG genannten Sozialdaten – bei der Identifizierungsentscheidung zu berücksichtigen sind.

Die möglicherweise umbaubetroffenen Beschäftigten sind bereits während des laufenden Identifizierungsverfahrens so frühzeitig über die möglichen Auswirkungen der vorgesehenen Umbaumaßnahmen auf ihre Arbeitsplätze zu unterrichten, dass ihre Vorstellungen hinsichtlich ihrer weiteren Verwendung angemessen berücksichtigt werden können. Vor konkreten, sie betreffenden Personalentscheidungen sind sie zwingend zu hören, da nur so sichergestellt werden kann, dass die möglicherweise belastenden Folgen der beabsichtigten Personalmaßnahme in dem vorzunehmenden Abwägungsprozess zutreffend berücksichtigt werden können.

Hinweis

Eine unterbliebene Anhörung kann zur Unwirksamkeit der Personalmaßnahme führen!²

Absatz 2 Satz 4 stellt klar, dass der Beschäftigte auf Wunsch zur Anhörung nach Absatz 2 Satz 3 ein Mitglied des Personalrats und/oder der Schwerbehindertenvertretung und/oder die Gleichstellungsbeauftragte hinzuziehen kann. Durch die Teilnahme dieser Personen soll das – unter Umständen nur nach subjektiver Einschätzung des Beschäftigten bestehende – Ungleichgewicht und Autoritätsgefälle zugunsten der Arbeitgeberseite ausgeglichen werden. Aufgabe der genannten Personen ist es, den Beschäftigten zu beraten. Es hängt aber vom Willen des Beschäftigten ab, ob und wen er hinzuziehen will. Daher kann der Personalrat nicht durch Beschluss festlegen, wer von seinen Mitgliedern diese Aufgabe übernimmt. Die in Absatz 2 Satz 4 genannten Personen dürfen während der Anhörung Fragen stellen und Vorschläge unterbreiten.

Absatz 4 Satz 5 gibt dem Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Beifügung der wesentlichen Inhalte der Anhörung zur Personalakte. Aus-

² Str. so ArbG Bielefeld 30.04.2003; a. A. Clemens/Scheuring.

reichend hierfür ist das – auch nur mündlich – geäußerte Verlangen des Beschäftigten. Die Dokumentation hat schriftlich zu erfolgen; aufzunehmen sind die wesentlichen Inhalte der Anhörung, insbesondere die einvernehmlich oder im Dissens festgestellten Ergebnisse zur weiteren Verwendung des Beschäftigten.

Zwingend – auch aus Beweissicherungsgründen – zu dokumentieren ist insbesondere ein eventuell erzielt Einvernehmen bzw. Nichteinvernehmen hinsichtlich einer Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme, wie etwa der einvernehmliche Abschluss eines Änderungsvertrages, mit dem die Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit vereinbart wird.

Eine Wortlautprotokollierung ist nicht erforderlich.

2.2.4 Zu § 2 Absatz 3

§ 2 Absatz 3 enthält lediglich den deklaratorischen Hinweis, dass die nach dem PersVG (z. B. § 63 PersVG) bestehenden Rechte des Personalrats weiterhin neben den in § 2 TV Umbau genannten Rechten bestehen bleiben.

2.3 Zu § 3 Allgemeiner Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

2.3.1 Zu § 3 – Allgemeines

§ 3 enthält die kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen des TV Umbau und statuiert die arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Arbeitsplatzsicherung und die Verpflichtung der Beschäftigten, an den Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen mitzuwirken.

2.3.2 Zu § 3 Absatz 1

§ 3 Absatz 1 **schließt betriebsbedingte Beendigungskündigungen** gegenüber allen unter den TV Umbau fallenden Landesbeschäftigten während der Laufzeit des Tarifvertrages wegen einer Maßnahme des Verwaltungsumbaus generell **aus**, eröffnet aber die Möglichkeit einer

Beendigungskündigung, wenn der umbaubetroffene Beschäftigte nicht bereit ist, nach Maßgabe des TV Umbau an Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen mitzuwirken. Die Regelung verdeutlicht das Gegenseitigkeitsverhältnis der arbeitgeberseitigen Arbeitsplatzsicherungspflicht und der mit ihr korrespondierenden Mitwirkungspflicht des umbaubetroffenen Beschäftigten.

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, dass die **Änderungskündigung**, im Gegensatz zu der in Satz 1 genannten Beendigungskündigung, durch den Tarifvertrag **nicht ausgeschlossen** ist; gleichzeitig verdeutlicht er den Vorrang des Konsensualprinzips, indem er festlegt, dass die Änderungskündigung zulässig ist, wenn ein Einvernehmen hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme nicht erreicht werden konnte.

Beispiel

Durch eine Umbaumaßnahme ist der bisherige Arbeitsplatz eines Beschäftigten, der mit E 9 bewertet ist, in der Dienststelle entfallen. Eine Arbeitsplatzsicherung durch eine Versetzung nach § 4 TV Umbau ist nicht möglich, da ein freier gleichwertiger Arbeitsplatz im Landesdienst nicht vorhanden ist. In der bisherigen Dienststelle existiert allerdings ein Arbeitsplatz, der nach der E 8 bewertet ist. Dieser Arbeitsplatz wird dem Beschäftigten angeboten. Lehnt der Beschäftigte eine Änderung seines Arbeitsvertrages mit dem Inhalt, künftig Tätigkeiten der E 8 auszuüben, ab, so kann der Arbeitgeber, mangels erreichten Einvernehmens (Absatz 1 Satz 2), eine Änderungskündigung erklären. Die Änderungskündigung (§ 2 KSchG) besteht aus zwei Elementen: der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Tätigkeit nach E 9 und dem Angebot des Arbeitgebers auf dessen Fortsetzung zu geänderten Arbeitsbedingungen – zukünftig Tätigkeiten auszuüben, die nach E 8 bewertet sind.

Hinweis

Vor der Änderungskündigung ist in jedem Fall die Herbeiführung des Einvernehmens nach Absatz 1 Satz 2 zu versuchen und zu dokumentieren, da eine ohne diesen Versuch erklärte Änderungskündigung wegen Verstoßes gegen das Übermaßverbot unwirksam sein kann.

Die verhaltensbedingte bzw. personenbedingte Kündigung gegenüber Landesbeschäftigten – auch umbaubetroffenen Beschäftigten – ist während der Laufzeit des Tarifvertrages **nicht** ausgeschlossen, § 3 Absatz 1 Satz 3.

2.3.3 Zu § 3 Absatz 2

Absatz 2 legt verbindlich die Reihenfolge der vom Arbeitgeber in Betracht zu ziehenden Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen fest. Unter Beachtung des Ultima-Ratio-Prinzips ist der Arbeitgeber verpflichtet, stets das, bezüglich des Eingriffsgehaltes in das Arbeitsvertragsverhältnis, mildeste Mittel der Arbeitsplatzsicherung zu prüfen. Die vorgeschriebene Prüfung erstreckt sich auf den Bereich der gesamten Landesverwaltung, verpflichtet also auch zu einer ressortübergreifenden Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssuche. Insbesondere in den letztgenannten Fällen wird diese nur durch die Zusammenarbeit mit dem im Tarifvertrag vorgesehenen Personalservice (das MI) erfolgreich sein können. Erst wenn die Prüfung ergibt, dass die Maßnahme nicht möglich ist, können die anderen im TV Umbau beschriebenen, weniger milderen, aber geeigneten Mittel der Arbeitsplatzsicherung geprüft werden. Das bedeutet beispielsweise, dass der Einsatz am gleichen Ort vor dem Einsatz an einem anderen, im Vergleich zum bisherigen Dienstort weiter entfernten Ort zu prüfen ist (vgl. im Einzelnen § 4) bzw. die Beschäftigung in einer geringer wertigen Entgeltgruppe erst dann möglich ist, wenn aufgrund der arbeitgeberseitigen Prüfung feststeht, dass die Arbeitsplatzsicherung durch Weiterbeschäftigung in der bisherigen Entgeltgruppe landesweit nicht möglich ist (vgl. im Einzelnen § 5).

§ 3 Absatz 2 normiert eine Prüfpflicht, geschuldet ist die Vermittlungsbemühung („Prüfung“ gemäß §§ 4, 5, 8 TV Umbau), nicht der sofortige Erfolg. Der fehlende Vermittlungserfolg geht jedoch zu Lasten des Arbeitgebers, da er den Beschäftigten ggf. in sog. Überbrückungsprojekten vertragsgemäß weiterbeschäftigen muss.

2.3.4 Zu § 3 Absatz 3

§ 3 Absatz 3 betont erneut das im Tarifvertrag enthaltene Konsensualprinzip. Von der nach Absatz 2 festgelegten verbindlichen Reihenfolge

der Maßnahmenprüfung kann im Einvernehmen zwischen der personalaktenführenden Dienststelle und dem Beschäftigten abgewichen werden, soweit eine Verständigung auf eine Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme erfolgt ist. Hierdurch soll ein flexibles und praktikables Personalmanagement ohne unnötigen Prüfaufwand gewährleistet werden. Durch die Vorschrift wird klargestellt, dass der Tarifvertrag ein Abgehen von der in den §§ 4, 5 und 8 vorgesehenen schematischen Prüfung zulässt.

Beispiel

Der umbaubetroffene Beschäftigte, dessen Arbeitsplatz in der bisherigen Dienststelle entfallen ist, möchte eine gleichwertige Tätigkeit in einer anderen Dienststelle eines anderen Ressorts, aber am gleichen Dienort aufnehmen. Wird diesbezüglich Einvernehmen zwischen den Beteiligten erzielt, entfällt die Prüfungspflicht der personalaktenführenden Dienststelle entsprechend der Prüfkaskade des § 4.

2.3.5 Zu § 3 Absatz 4

Absatz 4 betrifft Fallgestaltungen, bei denen eine Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme nicht einvernehmlich möglich ist. Danach ist eine **Beendigungskündigung möglich**, wenn der Beschäftigte eine ihm nach den Regelungen des TV Umbau angebotene Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme ablehnt. Es gilt der Grundsatz, dass bei einer rechtskonformen Identifizierung des Umbaubetroffenen und einem regelkonformen Arbeitsplatzangebot keine weiteren, individualisierten Zumutbarkeits-erwägungen oder gar Prüfungen notwendig sind.

Die Vorschrift verdeutlicht die von den Beschäftigten als Gegenleistung für die arbeitgeberseitigen Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen geforderte und im TV Umbau von den Tarifvertragsparteien als zumutbar definierte **Veränderungsbereitschaft**, die **als Vertragspflicht** ausgestaltet ist. Insoweit ist eine individuelle Zumutbarkeit durch die Wertungen des Tarifvertrages indiziert. Verhält sich der Beschäftigte nicht pflichtgemäß, entfällt der für ihn geltende Kündigungsschutz.

Durch die in den §§ 4, 5 und 8 TV Umbau enthaltenen Mobilitäts-, Flexibilitäts- und Qualifikierungskriterien hat sich die Arbeitgeberseite hinsichtlich der ihr zustehenden unternehmerischen Handlungsmöglichkeiten zur Lösung von Personalüberhangproblemen, insbesondere durch den grundsätzlichen Verzicht auf Beendigungskündigungen, massiv eingeschränkt. Gleichzeitig haben die Tarifvertragsparteien durch die Prüfkaskade in den §§ 4, 5 und 8 TV Umbau den von ihnen als sozialadäquat erkannten Eingriffsgehalt in die Vertragsverhältnisse definiert. Lehnt der Beschäftigte eine durch den TV Umbau bezeichnete Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme ab, so kann der Arbeitgeber – in Ausnahme zu Absatz 1 – das Arbeitsverhältnis beenden.

Die Kündigungsmöglichkeit des § 3 Absatz 4 ist praktisch nur für die Fälle der §§ 4 und 8 unmittelbar relevant, nicht jedoch für die des § 5 TV Umbau, bei dem, soweit ein Konsens nicht erreicht wird, zunächst eine Änderungskündigung erfolgt (s. Anmerkung zu § 5, 2.5 ab S. 188).

Hinweis

Eine verhaltensbedingte Kündigung nach Absatz 4 bedarf zu ihrer Wirksamkeit einer vorhergehenden Abmahnung!

Beispiel 1

Der Arbeitsplatz des Beschäftigten in seiner bisherigen Dienststelle ist aufgrund einer Umbaumaßnahme ersatzlos entfallen. Die arbeitgeberseitig durchgeführte Prüfung der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen ergibt, dass der Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz im bisherigen Ressortbereich, allerdings an einem anderen Ort, weiterbeschäftigt werden kann. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht nicht. In der nach § 2 durchgeführten Anhörung erklärt der Beschäftigte, dass er auf keinen Fall zu einem Ortswechsel bereit ist.

Der Arbeitgeber kündigt wegen der Einlassung des Beschäftigten in der Anhörung mit der Begründung, der Beschäftigte habe das Arbeitsplatzangebot abgelehnt.

Diese Kündigung wäre verfrüht und unwirksam. Der Arbeitgeber muss hier vielmehr die Versetzungsverfügung fertigen.

Beispiel 2

Der Arbeitsplatz des Beschäftigten in seiner bisherigen Dienststelle ist aufgrund einer Umbaumaßnahme ersatzlos entfallen. Die arbeitgeberseitig durchgeführte Prüfung der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen ergibt, dass der Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz im bisherigen Ressortbereich, allerdings an einem anderen Ort, weiterbeschäftigt werden kann. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht nicht. In der nach § 2 durchgeführten Anhörung erklärt der Beschäftigte, dass er auf keinen Fall zu einem Ortswechsel bereit sei. Am 1. März erhält der Beschäftigte seine Versetzungsverfügung, nach der er am 1. April seine Tätigkeit am neuen Dienort aufnehmen soll. Am 1. April erscheint der Beschäftigte nicht zur Arbeitsaufnahme. Der Arbeitgeber kündigt wegen Arbeitsverweigerung.

Die Kündigung ist – mangels Abmahnung – unwirksam. Zwar hat der Beschäftigte hier seine Arbeitspflicht verletzt. Da diese Pflichtverletzung aber auf einem willensgesteuerten Verhalten des Beschäftigten beruht, handelt es sich um eine verhaltensbedingte Kündigung, für deren Wirksamkeit eine ihr vorhergehende Abmahnung erforderlich ist.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, nach Ablehnung *einer* Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme durch den Beschäftigten die Arbeitsplatzsicherung über weitere Maßnahmen nach dem TV Umbau zu prüfen, besteht – siehe oben – angesichts des damit verbundenen Aufwands nicht. Arbeitgeberseitig kann der ermittelte Arbeitsplatz in den Fällen des § 4 im Wege des Direktionsrechts zugewiesen werden. In den Fällen des § 5 ist eine Änderungskündigung erforderlich.

2.3.6 Zu § 3 Absatz 5

§ 3 Absatz 5 enthält eine Ausnahmeregelung zu § 3 Absätze 2 und 3 und lässt in Fällen der Aufgabenverlagerung bzw. Behördenverlegung eine Abweichung von dem in der Prüfkaskade zum Ausdruck kommenden Ultima-Ratio-Prinzip (vgl. 2.3.3 ab S. 176) ohne das grundsätzlich nach § 3 Absatz 3 erforderliche Einvernehmen zu. Voraussetzung hierfür ist, dass der Beschäftigte, der bisher mit der Aufgabe betraut war, über besondere Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt und deshalb ein

berechtigtes dienstliches Interesse an der Abweichung von der vom Tarifvertrag vorgegebenen Prüfreihefolge besteht. Die Vorschrift ist an den Wortlaut und die Wertungen des § 1 Absatz 3 Satz 2 KSchG angelehnt,³ jedoch im Anwendungskreis weiter.

Die **berechtigten dienstlichen Interessen** werden durch Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen begründet, durch die sich einzelne Beschäftigte von anderen unter dem Gesichtspunkt ihres dienstlichen Einsatzes unterscheiden. Die **Kenntnisse** beziehen sich auf Fakten, die der Beschäftigte aufgrund seiner Ausbildung, seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit oder sonstigen Lebensführung erlangt hat. **Fähigkeiten** liegen vor, wenn ein Beschäftigter, ungeachtet seiner Ausbildung und Tätigkeiten, den vertraglich übernommenen und anderen dienstlichen Aufgaben gewachsen ist, insbesondere, wenn er Kenntnisse in die Praxis umsetzen kann. Dies sollte sich aus entsprechenden früheren Beurteilungen ergeben. **Leistungen** sind charakterisiert durch das quantitative und qualitative Umsetzen der Kenntnisse und Fähigkeiten.

Beispiel 1

Beim Landesamt A wird nach arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung die Außenstelle in X räumlich mit der Hauptstelle in Y zusammengelegt. Die bisher in der Außenstelle X angefallenen Tätigkeiten erfolgen nun in Y. Die Arbeitsplätze in X entfallen damit aufgrund einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 2 TV Umbau (Verlegung wesentlicher Dienststellenteile). Ein Beschäftigter ist ein ausgewiesener Spezialist für Meliorationsverfahren mit besonderen Kenntnissen, die häufig benötigt werden. Mitarbeiter mit vergleichbaren Kenntnissen sind nicht vorhanden. Hier kann der Arbeitgeber nach § 3 Absatz 5 TV Umbau von der Prüfkaskade abweichen und dem Spezialisten sogleich den Arbeitsplatz in Y (andere Dienststelle im bisherigen Ressortbereich am anderen Ort) zuweisen, ohne zuvor die Möglichkeiten des § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) TV Umbau abprüfen zu müssen.

³ Vgl. instruktiv Thüsing, Wege: Sozialauswahl nach neuem Recht, RdA 2005, S. 12ff.

Beispiel 2

Die Dienststelle wird von X nach Y verlagert; ein Beschäftigter verfügt über SAP-Kenntnisse, für deren Erwerb er Lehrgänge von zusammengerechnet mehr als einem Jahr Dauer besucht hat. Andere Beschäftigte mit derartigen Kenntnissen sind nicht vorhanden. Würde der SAP-Spezialist nicht künftig in Y arbeiten, wäre die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung in der nach Y verlagerten Dienststelle für einen längeren, nicht unerheblichen Zeitraum gefährdet bzw. nicht möglich, da die Qualifizierung eines anderen Beschäftigten einen Zeitraum von bis zu einem Jahr in Anspruch nehmen könnte. Hier kann der Arbeitgeber nach § 3 Absatz 5 TV Umbau von der Prüfkaskade abweichen und dem Spezialisten sogleich die Tätigkeit in Y zuweisen, ihn also nach Y versetzen.

2.4 Zu § 4 Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit

2.4.1 Zu § 4 – Allgemeines

§ 4 enthält zwingend einzuhaltende Regelungen hinsichtlich des anderweitigen örtlichen Einsatzes von umbaubetroffenen Beschäftigten auf einem dem bisherigen Arbeitsplatz gleichwertigen Arbeitsplatz (Absätze 1 und 2), den Anspruch auf eine sog. Orientierungsabordnung (Absatz 3) und schreibt gleichzeitig die Verpflichtung des umbaubetroffenen Beschäftigten zur Übernahme eines gleich- bzw. höherwertigen Arbeitsplatzes fest (Absatz 4). Die Vorschrift enthält daneben noch Regelungen zum Personalservice (Absätze 1 und 5), der die Personalsicherungsmaßnahmen aktiv koordinieren soll und Einsatzmöglichkeiten für umbaubetroffene Beschäftigte vermittelt.

Nicht geregelt ist in § 4 TV Umbau, dass es sich bei dem Arbeitsplatz, auf dem eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden soll, um einen „dauerhaften“ Arbeitsplatz handeln muss – in dem Sinne, dass die konkrete Tätigkeit auf unabsehbare Zeit anfällt oder eine unbefristete Stelle bzw. Planstelle im Stellenplan unbefristet ausgewiesen oder überhaupt stellenmäßig untersetzt ist.

2.4.2 Zu § 4 Absatz 1

§ 4 Absatz 1 enthält die Verpflichtung des Arbeitgebers, für umbaubetroffene Beschäftigte, die nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden können, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach der in den Buchstaben a) bis e) vorgegebenen Reihenfolge zu prüfen.

Die Vorschrift schränkt das dem Arbeitgeber nach § 4 TV-L erweiterte Direktionsrecht, das ohne weiteres neben der landesweiten Versetzung auch die Zuweisung und Personalgestellung ermöglicht, durch die Vorgabe einer am Prinzip des mildesten Mittels (Ultima-Ratio-Prinzip) orientierten Prüfungsreihenfolge erheblich ein. So hat der Arbeitgeber zunächst zu prüfen, ob eine Beschäftigungsmöglichkeit am gleichen Dienort besteht, bevor er eine Beschäftigung am anderen, in der Regel weiter entfernten und damit für den Beschäftigten belastenden Dienort in die Prüfung einbezieht. Mit dem Dienort ist die politische Gemeinde im Sinne einer rechtlich selbständigen Gebietskörperschaft gemeint.

Die Tarifvertragsparteien haben der Prüfkaskade nicht das Behörden-, sondern das *Ortsprinzip* zugrunde gelegt. Das Ortsprinzip wird nur in den Fällen des § 3 Absatz 5 und des § 18 Nummer 2 (Forstverwaltung) durchbrochen. Erstreckt sich eine Dienststelle über mehrere politische Gemeinden, ist daher im Fall der Standortauflösung oder Standortverlagerung zunächst am Ort der „Außenstelle“ eine Beschäftigungsmöglichkeit und erst im Anschluss ein Arbeitsplatz in der gleichen oder einer anderen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) an einem anderen Ort zu prüfen.

Hinweis

Die Nennung des Dienorts im Arbeitsvertrag schränkt das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers in der Regel nicht ein. Eine Versetzung ist in diesen Fällen in der Regel ohne Änderungskündigung möglich!

2.4.3 Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den **gleichwertigen Arbeitsplatz** als Arbeitsplatz mit gleicher Entgeltgruppe und gleichem Arbeitszeitvolumen wie der bisherige Arbeitsplatz. Die Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes kann maßgeblich mittels des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts unter Zugrundelegung des Arbeitsvertrages und der Regelungen des TV-L bestimmt werden. Enthält der Arbeitsvertrag eine weite Formulierung hinsichtlich der von dem Beschäftigten geschuldeten Arbeitsleistungen (Beispiel: Sachbearbeiter mit der E 9), so erstreckt sich das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers bei einer derartigen Vertragsgestaltung auf alle Tätigkeiten, die die Merkmale der Entgeltgruppe erfüllen, in die der Beschäftigte eingruppiert ist.

Beispiel

Eine vollbeschäftigte Justizbeschäftigte ist in einer Serviceeinheit (E 6, Vollbeschäftigung) im Amtsgericht mit Sitz in X beschäftigt. Aufgrund einer Gerichtsumorganisation entfällt ihr Arbeitsplatz in X. Am Standort des Sozialgerichts in Y ist die Stelle einer Mitarbeiterin in der Serviceeinheit (ebenfalls E 6) zu besetzen. Da die Justizbeschäftigte ohne weiteres auf die Stelle in Y kraft arbeitgeberseitigen Direktionsrechts wegen der tariflich gleichwertigen Tätigkeit versetzt werden könnte, ist die Stelle auch gleichwertig im Sinne des § 4 Absatz 2 TV Umbau.

Die Beschäftigung auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz erfolgt in der Regel durch Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts mit den in § 4 TV-L genannten Personalsteuerungsinstrumenten Versetzung (Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle auf Dauer) bzw. Personalgestellung (Beschäftigung bei einem Dritten auf Dauer unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Land) sowie der nicht in § 4 TV-L erwähnten Umsetzung (dauerhafte Übertragung einer gleichwertigen Tätigkeit innerhalb der gleichen Dienststelle).

Beispiel 1

Nach arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung wird die Dienststelle A umstrukturiert. Der bisherige Arbeitsplatz eines Beschäftigten in der Dienststelle A ist durch die Umstrukturierung entfallen. Seine Weiterbeschäftigung kann aber auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle erfolgen. Der Dienststellenleiter weist dem Beschäftigten im Wege des Direktionsrechts die neue Tätigkeit zu. Die Ausübung des Direktionsrechts erfolgt im Wege der tariflich nicht näher geregelten, an keine weiteren Voraussetzungen geknüpften Umsetzung.

Beispiel 2

Nach arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung wird die Dienststelle A aufgelöst. Der bisherige Arbeitsplatz eines Beschäftigten in der Dienststelle A ist durch die Auflösung entfallen. Seine Weiterbeschäftigung kann aber auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz in der im Dienstort X gelegenen Dienststelle erfolgen. Dem Beschäftigten wird der gleich bewertete Arbeitsplatz in X durch Versetzung übertragen; hierbei ist die sich aus § 4 TV-L ergebende Anhörungspflicht zu beachten.

Beispiel 3

Die Dienststelle A in X wird nach der Fertigstellung des neuen Dienstgebäudes vom bisherigen Dienstgebäude in das neue Dienstgebäude verlegt. Das neue Dienstgebäude steht nicht im Eigentum des Landes, sondern wird angemietet. Im Rahmen der mit dem Vermieter geschlossenen Vereinbarungen ist dieser verpflichtet, die im Zusammenhang mit dem Betrieb des Dienstgebäudes anfallenden Tätigkeiten (Pförtnerdienste, Gebäudetechnik, Reinigung) zu erbringen. Die Arbeitsplätze der bisher beim Land beschäftigten Reinigungskräfte, Pförtner etc. entfallen durch diese Aufgabenverlagerung. Die vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Landesregierung und dem Vermieter des Dienstgebäudes enthalten für diesen die Verpflichtung, die von ihm zu erbringenden Serviceleistungen unter Einsatz der bisher mit diesen Aufgaben Beschäftigten des Landes zu erbringen. Aufgrund der Aufgabenverlagerung kann den Beschäftigten der Arbeitsplatz im Wege der Personalgestellung an den Vermieter des neuen Dienstgebäudes zugewiesen werden, § 4 Absatz 3 TV-L.

Hinweis

Gerade im Zusammenhang mit Aufgabenverlagerungen auf Dritte, die nicht den TV-L anwenden, sollte die Möglichkeit der Personalge-
stellung frühzeitig geprüft werden, so dass dieser Aspekt auch in Ausschreibungen ausreichend Niederschlag finden kann.

Wegen der von vornherein zeitlich begrenzten Dauer werden Abord-
nung (tarifvertraglich geregelte Ausnahme: Orientierungsabordnung,
s. 2.4.4 ab S. 185) und Zuweisung in der Regel als Personalsteuerungsins-
trument eher ausscheiden, wobei im Einzelfall auch Abordnung bzw.
Zuweisung im Sinne des § 4 TV-L Ansprüche aus dem TV Umbau auslö-
sen können.

Beispiel

Der Arbeitsplatz eines lebensälteren Beschäftigten in der Dienststel-
le A ist aufgrund arbeitgeberseitiger Organisationsmaßnahmen er-
satzlos entfallen. In einem anderen Ressortbereich besteht in der
für den Beschäftigten wohnortnahen Dienststelle B ein längerfristi-
ger, vorübergehender Beschäftigungsbedarf. Der Beschäftigte kann
in die wohnortnahe Dienststelle B des anderen Ressortbereichs ab-
geordnet werden, sofern in der abgebenden Dienststelle eine Stelle
bzw. Planstelle für ihn zur Verfügung steht.

2.4.4 Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält einen Anspruch auf eine sog. Orientierungsabordnung
(vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle) bzw.
Umsetzung (vorübergehender Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz
oder Dienstposten in der bisherigen Dienststelle). Die Orientierungs-
abordnung ist Ausfluss des den Tarifvertrag prägenden Grundsatzes
der einvernehmlichen Arbeitsplatzsicherung und soll dem Beschäftig-
ten den Wechsel erleichtern. Die Orientierungsabordnung bzw. Um-
setzung setzt einen **Antrag des als umbaubetroffen identifizierten
Beschäftigten** voraus. Der Antrag ist formlos möglich, sollte aber aus
Dokumentations- und Beweissicherungsgründen schriftlich gestellt wer-
den. Besteht eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit nach § 4 Ab-
satz 1 Buchstaben a) bis e), so ist die Orientierungsabordnung zwin-
gend zu gewähren. Beantragen mehrere vergleichbare umbaubetrof-

fene Beschäftigte eine Orientierungsabordnung oder Umsetzung auf den gleichen Arbeitsplatz, so ist entsprechend des Hinweises unter 2.2.3 ab S. 170 zu verfahren. Die Dauer der Orientierungsmaßnahme ist auf höchstens sechs Monate begrenzt, kann aber auch für einen kürzeren Zeitraum beantragt werden.

Die Orientierungsabordnung löst einen Anspruch auf Zahlung der Mobilitätsprämie aus, wenn die dort genannten Voraussetzungen, insbesondere ein weiterer Weg zur Arbeitsstelle, erfüllt sind.

Absatz 3 Satz 2 gibt dem umbaubetroffenen Beschäftigten während der laufenden Orientierungsmaßnahme einen Anspruch auf Versetzung bzw. dauerhafte Umsetzung auf den freien Arbeitsplatz. Soweit die Eignung des Beschäftigten für den Arbeitsplatz gegeben ist, ist der Arbeitgeber zu dessen dauerhafter Besetzung mit dem umbaubetroffenen Beschäftigten verpflichtet. Deshalb ist bei einer Orientierungsabordnung in einen anderen Ressortbereich darauf zu achten, dass tatsächlich eine freie besetzbare Stelle bzw. Planstelle vorhanden ist. Macht der Beschäftigte im letztgenannten Fall seinen Versetzungsanspruch geltend, ist er wegen des tarifvertraglichen Anspruchs zwingend – unabhängig vom Vorliegen der stellenwirtschaftlichen Voraussetzungen – zu versetzen.

2.4.5 Zu Absatz 4

§ 4 Absatz 4 stellt die Möglichkeit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit der Übertragung einer gleichwertigen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 gleich. Er statuiert die Pflicht des Beschäftigten, nicht nur einen gleichwertigen, sondern auch einen anderen, höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, soweit ihm dies nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zugemutet werden kann.

2.4.6 Zu Absatz 5

§ 4 Absatz 5 enthält die Verpflichtung des Arbeitgebers, erforderliche Personalsicherungsmaßnahmen zu koordinieren. Dafür hat er einen Personalservice einzurichten, der Einsatzmöglichkeiten für umbaubetroffene Beschäftigte erschließt (s. § 19 Absatz 5 TV Umbau).

Die personalaktenführende Dienststelle hat auf der Grundlage eines in Schriftform erteilten Einverständnisses des Beschäftigten dessen vermittlungsrelevante Daten unter Verwendung des Vordruckes Personalprofil (Startseite bb-intern > A–Z > Z > Zentrales Personalmanagement > Stellenangebote) rechtzeitig vor der Umsetzung dem Personalservice zu übermitteln. Die Information enthält Daten zur Person und zum beruflichen Werdegang und ist dem Beschäftigten in Kopie auszuhändigen. Sofern der Beschäftigte sein Einvernehmen nicht erteilt, hat dies aus Dokumentationszwecken ebenfalls schriftlich zu erfolgen. Die Konsequenzen sind dem Beschäftigten ausführlich zu erläutern. Eine Meldung an den Personalservice kann dann nicht erfolgen.

Die Ressorts sind verpflichtet, frühzeitig alle freiwerdenden und freien Stellen unter Verwendung des Vordruckes Stellenangebot (Startseite bb-intern > A–Z > Z > Zentrales Personalmanagement > Stellenangebote) zu melden.

Als besetzbar gelten alle Stellen, für die kein kw-Vermerk ausgebracht ist, der im aktuellen Haushaltsjahr bzw. im Folgejahr fällig ist.

Der Personalservice gleicht die vorliegenden Personalprofile mit dem Angebot offener Stellen ab und unterbreitet der personalsuchenden Dienststelle Vermittlungsvorschläge. Bei Eignung haben die aufnehmende und abgebende Dienststelle die Einbindung des umbaubetroffenen Beschäftigten in das Stellenbesetzungsverfahren abzustimmen und dieses einzuleiten. Soweit erforderlich, werden Qualifizierungen für die Beschäftigten koordiniert. Bis zur Vermittlung in eine neue Tätigkeit bleiben die Beschäftigten rechtlich und organisatorisch ihrer entsendenden Dienststelle zugeordnet.

Den Beschäftigten ist zur Erschließung von Stellenangeboten für Bewerbungen in eigener Initiative der Zugang zum Intranet des Landes in geeigneter Weise zu ermöglichen.

Die Dienststellen haben sich auf die Nachbesetzung von Stellen mit Umbaubetroffenen einzurichten. Stellenausschreibungen sind möglichst adressatengerecht abzufassen und offen zu formulieren. Bei landesverwaltungsinternen Besetzungsverfahren sind umbaubetroffene

Beschäftigte bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung des Vorranges von Schwerbehinderten und Frauen bevorzugt zu übernehmen. Kann einem umbaubetroffenen Beschäftigten vor Vollzug der geplanten Personalmaßnahme eine gleichwertige Tätigkeit in einem anderen Ressort in Anwendung des § 4 Absatz 1 TV Umbau angeboten werden, ist diese Stelle nicht auszuschreiben. Soweit der Beschäftigte über die einschlägigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, hat er einen tarifrechtlichen Anspruch auf Verwendung. Der zuständige Geschäftsbe-
reich ist zur Aufnahme verpflichtet. Im Übrigen wird auf Ziffer 2.6 der Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Stellen (StbRL) in der Fassung von 1. Juli 2008 verwiesen.

2.5 Zu § 5 Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität

Ist eine Beschäftigungssicherung nach § 4 nicht möglich, weil ein dem bisherigen Arbeitsplatz des Beschäftigten vergleichbarer (gleichwertiger) oder höherwertiger Arbeitsplatz im Landesdienst nicht existiert, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz zu prüfen.

Voraussetzung für diese Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme ist, dass ein freier besetzbarer Arbeitsplatz im Landesdienst vorhanden ist, der nach seiner tariflichen Bewertung in eine geringere Entgeltgruppe als die bisherige des umbaubetroffenen Beschäftigten eingereiht ist. Ist ein solcher Arbeitsplatz vorhanden, ist er dem Beschäftigten zunächst anzubieten. Ist der Beschäftigte von sich aus bereit, zum Zwecke der Arbeitsplatzsicherung eine Herabgruppierung zu akzeptieren, ist ein entsprechender **Änderungsvertrag** abzuschließen, wenn künftig ein niedriger bewerteter Arbeitsplatz als der bisher auszuübende zugewiesen werden sollen. Bei Einvernehmen über die Personalmaßnahme ist ein Änderungsvertrag abzuschließen. Eine Verfügung im Rahmen des Direktionsrechts unter ausführlicher Sachverhaltsdarstellung mit Fristen würde grundsätzlich genügen, jedoch verschafft ein Änderungsvertrag dem Arbeitgeber eine rechtssichere Position.

Der Änderungsvertrag bzw. die Verfügung müssen folgende Daten enthalten:

1. den kalendermäßigen Beginn der Übertragung der niedriger bewerteten Tätigkeit → erstes Datum,
2. den kalendermäßigen Beginn und die Dauer des Eingruppierungsschutzes in Abhängigkeit von der Beschäftigungszeit → um Freiwilligkeit nicht zu bestrafen, ist die individuelle Kündigungsfrist auf den „Übertragungszeitpunkt“ anzurechnen und explizit auszuweisen → zweites Datum, sowie
3. den kalendermäßig vorgesehenen Zeitpunkt der Herabgruppierung – sofern nach Ablauf des Eingruppierungsschutzes keine gleichwertige Tätigkeit angeboten werden kann → drittes Datum.

Beispiel

Frau Mustermann, eingruppiert in E 11 (beschäftigt seit 1992), soll als Umbaubetroffene ein niedriger bewerteter Arbeitsplatz ab dem 1. Oktober 2011 angeboten werden. Folgende Daten sind im Änderungsvertrag aufzunehmen:

einvernehmliche Übertragung der niedriger zu bewertenden Tätigkeit am 1. Oktober 2011 gemäß § 5 TV Umbau, unter Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist von sechs Monaten (beachte § 34 Absatz 1 TV-L) beginnt der Eingruppierungsschutz für die Dauer von 24 Monaten am 1. April 2012 und endet am 31. März 2014 gemäß § 7 Absätze 1 und 2 TV Umbau, vorbehaltlich des Prüfungsergebnisses gemäß § 7 Absatz 3 Satz 1 TV Umbau erfolgt die Herabgruppierung zum 1. April 2014 unter Zahlung einer abbaubaren Besitzstandszulage gemäß § 7 Absatz 3ff. TV Umbau.

Ist der Beschäftigte nicht zum Abschluss eines Änderungsvertrages bereit, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe des Tarifvertrages berechtigt, eine **Änderungskündigung** gegenüber dem Beschäftigten zu erklären (s. obiges Beispiel unter 2.3.2 ab S. 174), mit dem der bisherige Vertragsinhalt, die vertraglich vereinbarte (höherwertige) Tätigkeit, gekündigt und die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen (mit der niedriger bewerteten Tätigkeit) angeboten wird⁴.

⁴ Hierzu Friedrich/Kloppenburger RdA 2001, S. 293.

Satz 2 schränkt die Möglichkeit der Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung dahingehend ein, dass diese nur um höchstens zwei Entgeltgruppen zulässig ist. Durch diese Regelung wird der an sich bestehende weitergehende Handlungsspielraum des Arbeitgebers bei Herabgruppierungen zugunsten einer angemessenen Sicherung des bisherigen Bezahlungsniveaus begrenzt. In Fällen, in denen bestimmten Entgeltgruppen nach den Bestimmungen des TVÜ-L (u. a. § 17 Absatz 7 Satz 1 TVÜ-L in Verbindung mit Anlage 4 TVÜ-L) mehrere der früheren Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) bzw. des Tarifvertrags zur Anpassung des Tarifrechts, manteltarifrechtliche Vorschriften (BAT-O) zugeordnet sind, kann eine Herabgruppierung demnach auch dann zulässig sein, wenn die zukünftige Tätigkeit mehr als zwei Vergütungsgruppen geringer bewertet ist.

Beispiel

Die bisherige Tätigkeit ist mit Vergütungsgruppe IVa BAT-O bewertet; die Vergütungsgruppe IVa BAT-O ist nach Anlage 4 TVÜ-L der Entgeltgruppe E 10 TV-L zugeordnet.

Die zukünftige Tätigkeit ist mit Vergütungsgruppe Vc BAT-O bewertet; die Vergütungsgruppe Vc BAT-O ist der Entgeltgruppe E 8 zugeordnet.

Eine Herabgruppierung würde sich über drei Vergütungsgruppen (IVb, Vb, Vc) erstrecken, würde jedoch nur um zwei Entgeltgruppen erfolgen. Eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung nach Entgeltgruppe E 8 wäre zulässig.

Das Herabgruppierungsverbot um mehr als zwei Entgeltgruppen betrifft nur die Herabgruppierung durch eine arbeitgeberseitige Änderungskündigung. Einvernehmlich, also durch Änderungsvertrag, kann auch eine Herabgruppierung um mehr als zwei Entgeltgruppen vereinbart werden.

2.6 Zu § 6 Mobilitätsprämie

2.6.1 Zu § 6 – Allgemeines

Umbaubetroffene Beschäftigte, die nach § 4 auf einem Arbeitsplatz außerhalb des bisherigen Arbeitsortes, außerhalb ihres Wohnortes weiterbeschäftigt werden, erhalten eine **einmalige pauschalierte Mobilitätsprämie**.

Mit der Mobilitätsprämie soll den Beschäftigten ein **besonderer finanzieller Anreiz** zur Übernahme eines örtlich entfernteren Arbeitsplatzes geboten werden. Die Gewährung der Prämie bezweckt die **Abgeltung der Bereitschaft der Beschäftigten zur Mobilität** unter Inkaufnahme der mit einem Arbeitsortwechsel regelmäßig verbundenen persönlichen Erschwernisse und Belastungen. Mit der Prämienzahlung nicht bezweckt wird hingegen die Abgeltung dienstlich verursachten Mehraufwandes durch höhere Fahrtkosten etc. im Sinne des Umzugskosten- und Trennungsgeldrechts. Die Mobilitätsprämie steht deshalb ausdrücklich unbeschadet eines Anspruchs des Beschäftigten auf Umzugskostenvergütung und/oder Trennungsgeld nach § 23 Absatz 4 TV-L zu.

Daraus folgt, dass eine Mobilitätsprämie bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 6 Absatz 1 auch dann gezahlt wird, wenn ein Anspruch auf Umzugskostenvergütung und/oder Trennungsgeld – z. B. bei Personalmaßnahmen im Einzugsgebiet – nicht besteht. Umzugskostenvergütungen und Trennungsgeld, die dem Beschäftigten anlässlich der Durchführung einer Maßnahme nach § 4 zustehen, werden auf die Mobilitätsprämie nicht angerechnet.

2.6.2 Zu § 6 Absatz 1

a) Anspruchsvoraussetzungen

Ein Anspruch auf die Prämie setzt zunächst voraus, dass der Beschäftigte nach § 1 Absatz 3 **umbaubetroffen** ist **und** ihm ein **Arbeitsplatz nach § 4 übertragen** wird. Erfasst sind sowohl die Fälle einer dauerhaften Aufgabenübertragung im Wege der Versetzung oder der nicht nur vorübergehenden Umsetzung in einen anderen Teil der Dienststelle als auch befristete Maßnahmen (Orientierungsabordnungen und Umset-

zungen) nach § 4 Absatz 3. Voraussetzung für die Gewährung einer Mobilitätsprämie ist jedoch in jedem Fall, dass eine Arbeitsplatzübertragung nach § 4 vorliegt.

In Fällen der Übernahme einer anderen Tätigkeit aus sonstigen dienstlichen (personalwirtschaftlichen) Gründen (z. B. Versetzung im Ergebnis einer Stellenausschreibung zur Besetzung einer freien Stelle, Abordnung zur Geschäftsaushilfe) oder aus persönlichen Gründen besteht kein Anspruch auf eine Mobilitätsprämie.

Eine Mobilitätsprämie steht **nicht** zu, **wenn sich der neue Arbeitsplatz am bisherigen Arbeitsort oder am Wohnort des Beschäftigten befindet**. Arbeits- bzw. Wohnort ist das Gebiet der politischen Gemeinde, in der sich die bisherige Dienststätte bzw. die Wohnung des Beschäftigten befindet. Die trennungsgeldrechtlichen Vorschriften sind insoweit entsprechend anzuwenden (s. hierzu Tz. 1.3.3 der Allgemeinen Durchführungshinweise zum Trennungsgeldrecht im Land Brandenburg – Bbg TG ADH).

Bedienstete, die infolge einer Umbaumaßnahme nur zeitanteilig bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienststellenteil verwendet werden, im Übrigen aber weiter am bisherigen Arbeits- oder Dienstort tätig sind, werden von den Prämienregelungen nicht erfasst. Die mit dem wechselnden Einsatz an mehreren Arbeitsorten verbundenen finanziellen und sonstigen Belastungen werden durch reisekosten- und sonstige tarifrechtliche Entschädigungsregelungen abgegolten. Zu den abweichenden Regelungen für Lehrkräfte siehe § 17 TV Umbau sowie die hierzu ergangenen Durchführungshinweise des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBS).

Beispiel

Die IT-Betreuung der Behörde A in Frankfurt/Oder wird zukünftig durch den Brandenburgischen IT-Dienstleister (ZIT-BB) erledigt. Der bisherige Fachadministrator wird in den ZIT-BB versetzt, sein Arbeitsplatz verbleibt dauerhaft am bisherigen Arbeitsort in Frankfurt/Oder. An zwei Tagen der Woche muss er ganztägige dienstliche Termine in Potsdam wahrnehmen. Der Beschäftigte erhält keine Mobilitätsprämie. Es gelten die einschlägigen reisekostenrechtlichen Regelungen.

Die (unter Umständen großzügige) Anordnung von Heimarbeit am bisherigen Wohn- bzw. Arbeitsort bei Standortverlagerungen steht in der Regel einem Anspruch auf eine Mobilitätsprämie nicht entgegen. Die Prämie wird auch nicht wegen der Heimarbeit zeitanteilig gekürzt. Die Tarifvertragsparteien sind in § 6 TV Umbau davon ausgegangen, dass das typische Arbeitsverhältnis in der Landesverwaltung auch bei der Gewährung von Tele- und/oder Wohnraumarbeit noch dadurch gekennzeichnet ist, dass die Arbeitsleistung dauerhaft aus dienstlichen Gründen ganz überwiegend in der Dienststelle erbracht werden muss. Angesichts des in der Regel einen Arbeitstag pro Woche nicht überschreitenden Anteils von Heimarbeit wurde auf eine aufwändige Ausgestaltung von Kürzungstatbeständen verzichtet. Ist ein Beamter umbaubetroffen, kann für die Feststellung, ob er außerhalb des bisherigen Dienstortes und des Wohnortes verwendet wird, auf das gesetzestechnische Instrument des „dienstlichen Wohnsitzes“ zurückgegriffen werden. Dienstlicher Wohnsitz des Beamten oder Richters ist nach § 15 Absatz 1 BBesG der Ort, an dem die Behörde oder ständige Dienststelle ihren Sitz hat. Selbst eine zeitlich überwiegende Tele-/Wohnraumarbeit des Beamten an seinem Wohnort ändert daran prinzipiell nichts. Eine anteilige Zahlung der Prämie (nur für die Präsenztage) kommt nicht in Betracht; da die Verwaltungsvorschrift ebenfalls keine derartige Regelung enthält.

Beispiel

Im Zuge einer Umbaumaßnahme wird eine Dienststelle von Potsdam nach Cottbus verlagert. Der Beschäftigte A wird in Anwendung von § 3 Absatz 5 TV am neuen Sitz der Dienststelle in Cottbus eingesetzt. Zugleich wird für einen Arbeitstag pro Woche Tele-/Wohnraumarbeit in Potsdam genehmigt. Der Beschäftigte erhält eine (ungekürzte) Mobilitätsprämie. Das Ergebnis ist auch sachgerecht, denn der Prämienzahlung steht eine gleichwertige Mobilität des Beschäftigten gegenüber.

In Fällen, in denen der Sitz der Dienststelle nicht der Mittelpunkt der dienstlichen Tätigkeit des Beamten ist, führt die Anweisung eines abweichenden dienstlichen Wohnsitzes (§ 15 Absatz 2 Bundesbesoldungsgesetz – BBesG) aus Anlass einer Umbaumaßnahme hingegen nur dann zu einem Anspruch auf eine Mobilitätsprämie, wenn der Beamte auch

tatsächlich außerhalb seines bisherigen Arbeits- oder Wohnortes verwendet wird. Bei einer Verwendung an wechselnden Orten (z. B. innerhalb eines Prüfungsbezirks) gilt der Bezirk, in dem die Dienstleistung erbracht wird, als einheitlicher Arbeitsort.

b) Höhe der Mobilitätsprämie

Die Höhe der Mobilitätsprämie bemisst sich nach der einfachen zusätzlichen Entfernung, die der Beschäftigte zwischen seiner Wohnung und der neuen Dienststelle zurücklegen muss. Im Wege einer pauschalierenden Regelung wurden für die Bemessung der Prämie fünf Entfernungsklassen gebildet, denen jeweils eine Prämie in Form eines Festbetrages zugeordnet wurde.

Zur Entfernungsermittlung ist die Differenz aus der Entfernung zwischen der bisherigen Dienststelle und der Wohnung und aus der Entfernung zwischen der neuen Dienststelle und der Wohnung zu bilden. Dabei ist jeweils die kürzeste verkehrsübliche Fahrstrecke ohne Rücksicht auf den Zeitaufwand zugrunde zu legen. Im Übrigen gelten die im Trennungsgeldrecht üblichen Messverfahren.

Als bisherige bzw. als neue Dienststelle gelten die ständigen Dienststellen, bei denen der Beschäftigte tatsächlich verwendet wurde oder wird bzw. – bei räumlich getrennten ständigen Dienststellenteilen – die Dienststellenteile, bei denen er tatsächlich verwendet wurde oder wird.

Im Übrigen sind für die Entfernungsermittlung die trennungsgeldrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden (s. hierzu Tz. 1.3.5 Bbg TG ADH).

Danach wird für die Ermittlung der einfachen Entfernung die kürzeste verkehrsübliche Strecke ohne Rücksicht auf den Zeitaufwand zugrunde gelegt. Üblicherweise befahrene Strecken sind alle Verkehrswege, auf denen die Dienststelle mit regelmäßig verkehrenden Verkehrsmitteln oder mit privaten Kraftfahrzeugen erreicht werden kann. Dabei kommt es nicht darauf an, welchen Verkehrsweg der Beschäftigte persönlich benutzt.

Aus dem Hinweis zu den Prämienbeträgen in der Tabelle des Absatzes 1 ergibt sich, dass die Mobilitätsprämie **in voller Höhe** nur bei einer Beschäftigungsdauer am neuen Arbeitsort von mindestens **18 Monaten** zusteht.

Für jeden vollen Monat der Beschäftigung am neuen Arbeitsort, z. B. im Rahmen einer Orientierungsabordnung, steht die Mobilitätsprämie anteilig in Höhe von jeweils einem Achtzehntel des Betrages nach Absatz 1 zu.

Beispiel

Ein Beschäftigter wird vom 1. Mai 2009 bis zum 31. Oktober 2009, d. h. für die Dauer von sechs Monaten, im Wege der Abordnung am neuen Arbeitsort beschäftigt. Die einfache zusätzliche Entfernung zum neuen Arbeitsort beträgt 25 Kilometer.

Es wird eine Mobilitätsprämie in Höhe von sechs Achtzehnteln des für diese Entfernungsklasse nach § 6 Absatz 1 festgelegten vollen Betrages gezahlt (300 Euro).

Bei einer Verlängerung der Beschäftigungsdauer am neuen Arbeitsort (z. B. durch Versetzung an den neuen Arbeitsort im unmittelbaren Anschluss an eine Orientierungsabordnung) ist die Mobilitätsprämie entsprechend der geänderten Beschäftigungsdauer neu festzusetzen, sich dabei ergebende Erhöhungsbeträge sind nachzuzahlen.

Eine Kürzung der Mobilitätsprämie aufgrund von Teilzeitbeschäftigung findet nicht statt.

2.6.3 Zu § 6 Absatz 2

Der Anspruch auf die Mobilitätsprämie entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der dienstlichen Maßnahme (Versetzung, Abordnung, Umsetzung), der sich in der Regel aus der Personalverfügung ergibt.

Der Anspruch entsteht allerdings frühestens mit dem Tag der tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort. Eine spätere Arbeitsaufnahme allein wegen allgemein arbeitsfreier Zeiten (z. B. Wo-

chenenden, Feiertagen) führt jedoch nicht zu einem Aufschub des Prämienanspruchs und ist insoweit unbeachtlich.

Die Mobilitätsprämie wird als Einmalzahlung mit dem Entgelt für den dritten Monat nach Entstehung des Anspruchs gezahlt.

Beispiel

Ein Beschäftigter wird mit Wirkung vom 1. Mai 2009 an den neuen Arbeitsort versetzt. Im Rahmen eines einstweiligen Rechtsschutzverfahrens erlangt er jedoch zunächst Versetzungsschutz. Nach Beendigung des Verfahrens nimmt er am 15. Juli 2009 die Tätigkeit am neuen Arbeitsort auf.

Die Mobilitätsprämie ist aus Titel 453 10 der jeweiligen Kapitel zu zahlen.

Zuständig für die Festsetzung, Zahlbarmachung und Rückforderung der Mobilitätsprämie sind die für die Bewilligung von Trennungsgeld zuständigen Stellen. Die Mobilitätsprämie ist steuer- und sozialversicherungspflichtig, jedoch nicht zusatzversorgungspflichtig. Im Interesse der Beschäftigten ist die Meldung zur Höhe der Mobilitätsprämie an die Zentrale Bezügestelle des Landes Brandenburg (ZBB) unverzüglich nach Festsetzung zu veranlassen, auf § 28g SGBVI wird ausdrücklich hingewiesen.

Die Obersten Landesbehörden können für ihren Bereich andere Zuständigkeiten bestimmen.

2.6.4 Zu § 6 Absatz 3

§ 6 Absatz 3 bestimmt, dass die Mobilitätsprämie zeitanteilig zurückzuzahlen ist, wenn die Beschäftigung am neuen Arbeitsort vorzeitig endet.

Eine **Rückzahlungspflicht** besteht **nur dann**, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 **aus Gründen entfallen, die der Beschäftigte zu vertreten hat**. Die Vorschrift ist eng auszulegen, da die Tarifvertragsparteien eine Entwertung des Instruments und übermäßigen Verwaltungsaufwand verhindern wollten.

Die Tarifvorschrift verlangt von den Personalstellen eine langfristige Personal- und Standortplanung, um sachwidrige Belastungen des Landeshaushaltes zu vermeiden.

Der Beschäftigte hat die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung zu vertreten, wenn die Beendigung auf Umständen beruht, die dem Risikobereich/Verantwortungsbereich des Beschäftigten zuzurechnen sind. Dies ist in aller Regel der Fall, wenn diese Umstände durch das Verhalten des Beschäftigten maßgeblich geprägt worden sind.

Nicht zu vertreten sind Fälle des Beschäftigungsabbruchs, die nicht von einem willentlichen Verhalten des Beschäftigten veranlasst sind bzw. in denen von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Nichterbringung der Arbeit vorliegen.

Beispiel

Der Beschäftigte erkrankt und scheidet nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit dienstunfähig aus; der Beschäftigte tritt eine Elternzeit nach dem Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz an; der Beschäftigte nimmt Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch.

Ebenso bewirkt die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber aus dienstlichen Gründen auch dann keine Entstehung der Rückzahlungspflicht, wenn sich der Beschäftigte in einem Ausschreibungsverfahren um diesen Arbeitsplatz beworben hat.

Zeiten des Mutterschutzes werden einer Verwendung am neuen Dienstort gleichgestellt. Eine ggf. anteilige Rückzahlungspflicht wird jedoch regelmäßig dann bestehen, wenn dem Beschäftigten innerhalb von 18 Monaten auf seine Initiative aus überwiegend persönlichen Gründen ein anderer Arbeitsplatz übertragen wird, wenn das Arbeitsverhältnis mit seiner Zustimmung endet oder die Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beginnt.

Die Gewährung von Sonderurlaub nach § 28 TV-L – soweit nicht ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung durch

den Arbeitgeber anerkannt wird – führt zur Entstehung der Rückzahlungspflicht.

Während der Elternzeit – es sei denn, es wird eine elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt – liegt keine Verwendung am neuen Dienstort vor. Die Mobilitätsprämie steht für diesen Zeitraum nicht zu. Ist dieser Sachverhalt zum Zeitpunkt der Durchführung der Personalmaßnahme bereits bekannt, sollte eine einvernehmliche Regelung mit dem Beschäftigten angestrebt werden, um Rückforderungen zu vermeiden. Es bietet sich an, die Mobilitätsprämie zunächst nur anteilig auszuzahlen und bei Wiederaufnahme des Dienstes nach Beendigung der Elternzeit die Mobilitätsprämie neu festzusetzen und eventuell Erhöhungsbeträge nachzuzahlen.

Die Mobilitätsprämie ist zeitanteilig in Höhe von jeweils einem Achtzehntel des Betrages nach Absatz 1 für jeden (abgeschlossenen) vollen Monat der entfallenen Tätigkeit am neuen Arbeitsort zurückzuzahlen, wobei bei unbefristeten Maßnahmen (Versetzungen, nicht nur vorübergehende Umsetzungen) eine Mindestverwendungsdauer am neuen Arbeitsort von 18 Monaten zugrunde zu legen ist.

Beispiel

Ein Beschäftigter wurde an den neuen Arbeitsort versetzt. Es wurde eine Mobilitätsprämie in Höhe von 900 Euro gezahlt. Nach einer Tätigkeitsdauer von zehn Monaten und 20 Tagen am neuen Arbeitsort wird das Arbeitsverhältnis mit dem Land einvernehmlich aufgelöst. Die Mindestverwendungsdauer von 18 Monaten wurde nicht erfüllt, sondern um sieben Monate und zehn Tage – mithin um sieben volle Monate – unterschritten.

Die Mobilitätsprämie ist in Höhe von sieben Achtzehnteln des gezahlten Betrages, d. h. **350 Euro**, zurückzuzahlen.

In den Fällen einer Kürzung der Mobilitätsprämie bei befristeter Beschäftigung am neuen Arbeitsort (s. b) ab S. 194) tritt an die Stelle des Betrages nach Absatz 1 der entsprechend der geringeren Beschäftigungsdauer individuell reduzierte Prämienbetrag. Zeitanteilig zurückzuzahlen ist die Mobilitätsprämie in Höhe des durch die vorgesehene Verwendungsdauer bestimmten Bruchteiles (z. B. bei drei Monaten:

ein Drittel, bei sechs Monaten: ein Sechstel) dieses Betrages für jeden vollen Monat der entfallenen Tätigkeit am neuen Arbeitsort.

Beispiel

Ein Beschäftigter wird für die Dauer von fünf Monaten an einen anderen Arbeitsort abgeordnet. Die einfache zusätzliche Entfernung zur neuen Dienststelle beträgt 33 Kilometer. Er erhält eine anteilige Mobilitätsprämie in Höhe von fünf Achtzehnteln des festgelegten vollen Betrages nach Absatz 1, d. h. 416,67 Euro.

Die Abordnung wird nach drei Monaten und zehn Tagen auf Wunsch des Beschäftigten aufgehoben. Es entfallen ein Monat und zwanzig Tage – d. h. ein voller Monat – der vorgesehenen Verwendung am anderen Arbeitsort.

Die Mobilitätsprämie ist in Höhe von einem Fünftel des zeitanteilig gekürzten Betrages, d. h. **83,33 Euro**, zurückzuzahlen.

2.7 Zu § 7 Einkommenssicherung

2.7.1 Zu § 7 – Allgemeines

Beschäftigte, denen infolge einer Umbaumaßnahme eine geringer bewertete Tätigkeit übertragen wird, erhalten durch die in § 7 geregelten Einkommenssicherungsinstrumente **Eingruppierungsschutz** und **Besitzstandszulage** einen insgesamt langfristig wirkenden umfassenden Schutz vor Einkommensverlusten.

Voraussetzung für Leistungen nach § 7 ist der Vollzug der Herabgruppierung durch Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages. Die Herabgruppierung erfolgt mit der Übertragung und Ausübung der geringer bewerteten Tätigkeit. Soweit nach § 7 Absatz 3 Satz 1 TV Umbau die Rückgruppierung nach Ablauf des Eingruppierungsschutzes erfolgt, ist hier die bezahlungsmäßige Umsetzung der Herabgruppierung gemeint. Dies geschieht, im Gegensatz zur tatsächlichen Herabgruppierung, automatisch ohne weitere Erklärungen der Vertragsparteien.

Die Herabgruppierung kann einvernehmlich – durch Abschluss eines Änderungsvertrages – oder einseitig durch den Arbeitgeber mittels

Änderungskündigung erfolgen. Im Hinblick auf die bei einer Änderungskündigung einzuhaltende Kündigungsfrist (§ 34 Absatz 1 TV-L) bestehen keine Bedenken, diese auch bei Abschluss eines (einvernehmlichen) Änderungsvertrages vor Übertragung der niedriger bewerteten Tätigkeit anzuwenden (Ziel: Vermeidung unnötiger, kostenträchtiger und zeitintensiver Auseinandersetzungen).

Beispiel

Der Beschäftigte, der bereits länger als zwölf Jahre im Landesdienst arbeitet, hat sich am 10. März zum Abschluss eines Änderungsvertrages bereit erklärt, nach dessen Inhalt er künftig Tätigkeiten nach E 8 statt wie bisher nach E 9 erbringen wird. Bei einer Änderungskündigung müsste eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres (§ 34 Absatz 1 Satz 2 TV-L) eingehalten werden, so dass die Übertragung der niedriger bewerteten Tätigkeit erst zum 1. Oktober möglich ist. Die nach § 34 Absatz 1 Satz 2 TV-L einzuhaltende Kündigungsfrist kann fiktiv auch im Fall des einvernehmlichen Änderungsvertrages in Ansatz gebracht werden. Mit dem Beschäftigten könnte deshalb ein Änderungsvertrag mit dem Inhalt abgeschlossen werden, dass ihm Tätigkeiten der E 8 zum 1. Oktober übertragen werden. Der Eingruppierungsschutz beginnt damit auch erst am 1. Oktober; bis zum Ablauf des 30. September bleibt der Beschäftigte in E 9 eingruppiert.

Die Einkommenssicherung erfolgt in zwei zeitlich aufeinander folgenden Abschnitten. Zunächst wird aufgrund des **Eingruppierungsschutzes** das Entgelt entsprechend der bisherigen Eingruppierung fortgezahlt und dynamisiert. Anschließend werden durch die zeitlich nicht begrenzte Zahlung einer abbaubaren **Besitzstandszulage** Einkommensverluste aufgrund der Herabgruppierung verhindert und zugleich eine weitere angemessene Teilhabe der betroffenen Beschäftigten an der allgemeinen Einkommensentwicklung gewährleistet.

§ 7 schützt nicht die Zuordnung der PKW-Fahrer zu einer bestimmten Pauschalgruppe. Kraftfahrer sind in die E 4 des TV-L eingruppiert. Bei den Pauschalgruppen der Kraftfahrer handelt es sich um eine pauschale Abgeltung von Überstunden. Es besteht arbeitsvertraglich nur ein Anspruch auf Beschäftigung nach der regelmäßigen Arbeitszeit von

derzeit 40 Arbeitszeitstunden pro Woche. Die darüber hinausgehende Arbeitszeit (und infolgedessen auch deren Bezahlung nach der jeweiligen Pauschalgruppe) kann sich also ändern und unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Auch bei einer Übertragung von neuen Tätigkeiten, die der E 4 zugeordnet sind, erfolgt keine Rückgruppierung, da der TV Umbau nur die Grundeingruppierung und nicht die Pauschalgruppen schützt. Es erfolgt auch keine Änderung der in Beträgen festgelegten Zulage aufgrund eines Wechsels in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages, da für diese Beschäftigten der PKW-Fahrer-TV-L keine Anwendung mehr findet. Die Pauschalgruppen sind nicht als Zulagen im Sinne des § 7 Absatz 3 TV Umbau zu qualifizieren. Denn sie werden zur pauschalen Abgeltung von Überstunden, d. h. für zusätzliche Arbeitsleistung, auf die aber kein arbeitsvertraglicher Anspruch besteht, gezahlt. Fallen in der neuen Beschäftigung Überstunden an, so sind diese nach den einschlägigen Regelungen des TV-L abzugelten.

2.7.2 Zu § 7 Absatz 1

Absatz 1 stellt klar, dass die Beschäftigten zunächst durch den Eingruppierungsschutz – abhängig von der Dauer ihrer Beschäftigungszeit – bei Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit befristet so gestellt werden, als übten sie ihre bisherige Tätigkeit weiter aus. Der Eingruppierungsschutz beinhaltet demnach befristet eine Fortgeltung des zum Zeitpunkt der Tätigkeitsübertragung erreichten Rechtsstandes.

Hinweis

Die Erhebung einer Änderungsschutzklage gegen die Herabgruppierung hemmt nicht den Fristlauf des Herabgruppierungsschutzes.

Beispiel

Der Beschäftigte, der bereits länger als zwölf Jahre im Landesdienst arbeitet, erhält am 10. März 2009 eine Änderungskündigung zum Zweck der Herabgruppierung von E 9 in E 8. Diese greift er mit der Änderungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht an. Der Eingruppierungsschutz setzt zum 1. Oktober 2009 (mit Ablauf der Kündigungsfrist und Übertragung der niedriger bewerteten Tätigkeit) ein, auch

wenn der Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht noch andauert, und endet mit Ablauf des 30. September 2011.

Als **Beschäftigungszeit** zu berücksichtigen sind lediglich **Zeiten nach § 34 Absatz 3 Sätze 1 und 2 TV-L**. Dies sind diejenigen Zeiten, die im Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg zurückgelegt wurden, sowie Zeiten eines Sonderurlaubs während eines Arbeitsverhältnisses zum Land Brandenburg, für den der Arbeitgeber ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat.

2.7.3 Zu § 7 Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 bestimmt die Dauer des Eingruppierungsschutzes im Einzelnen.

Durch die Regelung in **Absatz 2 Satz 2**, wonach für die Dauer des Eingruppierungsschutzes eine aufstiegs- oder zulagenberechtigende Tätigkeit nach § 8 Absätze 1 und 2, § 9 Absätze 2 und 4 TVÜ-L als fortgesetzt gilt, sollen begründete Aussichten der Betroffenen auf einen Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg (§ 8 TVÜ-L) bzw. auf einen Fallgruppenaufstieg oder eine Vergütungsgruppenzulage (§ 9 TVÜ-L) nach dem früheren Tarifrecht gewahrt bleiben.

In den §§ 8, 9 TVÜ-L wird für den Aufstiegs- oder Zulagenanspruch die Fortsetzung der anspruchsbegründenden Tätigkeit bis zur Erfüllung der zeitlichen Voraussetzungen für die Bezahlungsverbesserung gefordert; weil dies bei Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit jedoch naturgemäß ausgeschlossen ist, wird die Fortsetzung der Tätigkeit für die Dauer des Eingruppierungsschutzes tarifvertraglich fingiert.

Die tarifliche Fiktion einer Fortsetzung der Tätigkeit während des Eingruppierungsschutzes hat zur Folge, dass **während des Eingruppierungsschutzes** noch die Voraussetzungen für einen Aufstieg oder eine Zulagenzahlung erfüllt werden können. In diesen Fällen werden die durch den Aufstieg bzw. die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage erhöhten Bezüge auch bei der Bemessung der anschließend zu gewährenden Besitzstandszulage berücksichtigt.

Beispiel

Ein Beschäftigter wurde zum 1. Mai 2002 in die Vergütungsgruppe VIb BAT-O eingruppiert und zum 1. November 2006 in die E 6 übergeleitet. Nach früherem Recht wäre er nach acht Jahren (am 1. Mai 2010) in die Vergütungsgruppe Vc BAT-O aufgestiegen.

Am 1. November 2009 wird ihm ein nach Entgeltgruppe E 5 bewerteter Arbeitsplatz übertragen; für die Dauer von 16 Monaten besteht Eingruppierungsschutz.

Zum Aufstiegstermin dauert die aufstiegsbegründende Tätigkeit somit noch an (fiktiv). Der Beschäftigte ist deshalb zum 1. Mai 2010 in die Entgeltgruppe E 8 höhergruppiert. Diese Entgeltgruppe gilt für den übrigen noch verbleibenden Zeitraum des Eingruppierungsschutzes und wird auch bei der Bemessung der Besitzstandszulage nach Ablauf des Eingruppierungsschutzes zugrunde gelegt.

2.7.4 Zu § 7 Absatz 3

Wenn nach Ablauf des Eingruppierungsschutzes keine Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme nach § 4 Absatz 1 (Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz mit gleichwertiger Tätigkeit) möglich ist, erhalten die Beschäftigten eine abbaubare Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der oberen und der unteren Bemessungsgrenze (vgl. 2.7.1 ab S. 199, 2. Absatz).

Die **obere Bemessungsgrenze der Zulage** bilden

- das **Monatstabellenentgelt**, auf das bis zum Zeitpunkt der Rückgruppierung ein Anspruch bestand,
- **besitzstandsbezogene Zulagen** nach den Richtlinien des Ministeriums der Finanzen vom 2. Juni 1999 und vom 7. Juli 1999/2. Januar 2007,
- zum Zeitpunkt der Rückgruppierung zustehende **Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-L** sowie
- in **Monatsbeträgen festgelegte Zulagen**, die durch den Wechsel eines Beschäftigten in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages aufgrund einer Maßnahme nach § 1 Absatz 2 und 3 entfallen.

Die **untere Bemessungsgrenze der Zulage** ist das Monatstabellenentgelt, das sich aus der tarifgerechten Eingruppierung der nach Absatz 1 übertragenen Arbeitsaufgaben ergibt.

Beispiel

Einem Beschäftigten (E 6) wird eine nach E 4 bewertete Tätigkeit übertragen.

Obere Bemessungsgrenze:	
Monatstabellenentgelt E 6 Stufe 3	2.120,00 Euro
Untere Bemessungsgrenze:	
Monatstabellenentgelt E 4 Stufe 3	1.960,00 Euro
Besitzstandszulage:	160,00 Euro

2.7.5 Zu § 7 Absatz 4

Die Besitzstandszulage wird durch **Erhöhungen der unteren Bemessungsgrenze** abgebaut. Die untere Bemessungsgrenze erhöht sich

- um die Hälfte des Erhöhungsbetrages bei
 - allgemeinen linearen Entgelterhöhungen
- und um den vollen Erhöhungsbetrag bei
 - Aufstieg in den Stufen der Entgelttabelle,
 - Höhergruppierungen einschließlich der nach § 8 TVÜ-L nachzubildenden Aufstiege sowie
 - Gewährung tätigkeitsbezogener Zulagen mit Ausnahme der Überstunden- und Zeitzuschläge.

Tarifliche Einmalzahlungen und die Anhebung des für das Tarifgebiet Ost geltenden Bemessungssatzes führen nicht zum Abbau der Besitzstandszulage.

Wenn der Bemessung der Besitzstandszulage besitzstandsbezogene persönliche Zulagen nach der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen vom 2. Juni 1999 und der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen vom 7. Juli 1999/2. Januar 2007 zugrunde lagen, werden zunächst diese Zulagen nach Maßgabe des § 7 Absatz 4 abgebaut; im gleichem Maße

verringert sich die obere Bemessungsgrenze der Besitzstandszulage. Erst nach dem vollständigen Abbau dieser Zulagen erfolgt eine Erhöhung der unteren Bemessungsgrenze.

Beispiel

Einem Beschäftigten (E 10, Stufe 5) wird eine nach E 9 bewertete Tätigkeit übertragen. Dem Beschäftigten steht bei der Herabgruppierung noch eine persönliche Zulage in Höhe von 285,00 Euro zu.

Obere Bemessungsgrenze	
Monatstabellenentgelt (E 10, Stufe 5)	3.219,00 Euro
persönliche Zulage	<u>285,00 Euro</u>
	3.504,00 Euro

Untere Bemessungsgrenze	
Monatstabellenentgelt (E 9, Stufe 5)	<u>2.840,00 Euro</u>

Besitzstandszulage	664,00 Euro
auszuzahlendes Entgelt einschließlich	
Besitzstandszulage	3.504,00 Euro

1. Abbauschritt, Annahme: Allgemeine Entgelterhöhung um drei v. H. (entspricht einem Erhöhungsbetrag in Höhe von 85,20 Euro)

Obere Bemessungsgrenze	
Monatstabellenentgelt (E 10, Stufe 5)	3.219,00 Euro (+/-0,00 Euro)
Persönliche Zulage	<u>242,40 Euro (-42,60 Euro)</u>
	3.461,40 Euro

Untere Bemessungsgrenze	
Monatstabellenentgelt (E 9, Stufe 5, +3 v. H.)	<u>2.925,20 Euro (+85,20 Euro)</u>

Besitzstandszulage	621,40 Euro
auszuzahlendes Entgelt einschließlich	
Besitzstandszulage	3.546,60 Euro (+42,60 Euro)

2.7.6 Zu § 7 Absatz 5

Nach **Satz 1** ist ein nach § 5 herabgruppierter Beschäftigter verpflichtet, während der Dauer der Herabgruppierung **befristet** eine seiner früheren Eingruppierung gleichwertige **und** örtlich zumutbare Tätigkeit auszuüben.

Aufgrund der Protokollnotiz zu § 7 Absatz 5 ist eine Tätigkeit **örtlich zumutbar**, wenn sie **innerhalb des Einzugsgebietes** zu erbringen ist. Zur Bestimmung des Einzugsgebietes sind die umzugskostenrechtlichen Vorschriften (§ 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c BUKG) entsprechend anzuwenden. Die Tätigkeit ist demnach innerhalb des Einzugsgebietes zu erbringen, wenn der Arbeitsplatz auf einer üblicherweise befahrenen Strecke weniger als 50 Kilometer (nach Änderung des LBG: 30 Kilometer) von der bisherigen Dienststelle entfernt ist und sich außerhalb des bisherigen Dienstortes befindet.

Durch **Satz 2** wird ergänzend klargestellt, dass für die Gewährung einer Zulage für die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten **§ 14 TV-L** gilt.

Beim Zusammentreffen einer Besitzstandszulage nach § 7 mit einer Zulage nach § 14 TV-L gilt Folgendes:

Die Gewährung einer Zulage nach § 14 TV-L führt zu einer (vorübergehenden) Erhöhung der unteren Bemessungsgrenze der Besitzstandszulage nach § 7; dies kann ggf. auch den vorübergehenden Wegfall der Besitzstandszulage zur Folge haben. Faktisch erfolgt in derartigen Fällen eine Anrechnung der Besitzstandszulage nach § 7 TV Umbau auf die nach § 14 TV-L zu zahlende Zulage.

Beispiel

Eine Beschäftigte wurde aus der E 10, Stufe 4 (2.858,00 Euro), in die E 9, Stufe 4 (2.599,00 Euro), herabgruppiert und erhält eine Besitzstandszulage nach § 7 in Höhe von 259,00 Euro.

Für die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erhält sie eine Zulage nach § 14 TV-L in Höhe des Unterschiedsbetrages zur E 11, Stufe 3 (2.761,00 Euro) in Höhe von 162,00 Euro.

Neuberechnung Besitzstandszulage:

Obere Bemessungsgrenze:	
Tabellenentgelt E 10, Stufe 4	2.858,00 Euro
Untere Bemessungsgrenze:	
Tabellenentgelt E 9, Stufe 4	2.599,00 Euro
Zulage nach § 14 TV-L (E 9-E 11)	162,00 Euro
Besitzstandszulage (neu)	97,00 Euro
auszuzahlendes Entgelt einschließlich Besitzstandszulage	2.858,00 Euro

Nach Beendigung der höherwertigen Tätigkeit wird die Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe weitergezahlt, wobei allerdings zwischenzeitliche Verringerungen der Zulage (z. B. durch allgemeine Entgelterhöhungen um die Hälfte des jeweiligen Erhöhungsbetrages) bei der Festsetzung des Zulagenbetrages zu berücksichtigen und die Zulage ggf. neu zu berechnen ist.

2.7.7 Zu § 7 Absatz 6

Beschäftigte, die infolge einer Änderungskündigung („gegen ihren Willen“) herabgruppiert werden sollen und Leistungen zur Einkommenssicherung erhalten, sind zeitnah vor Auslaufen des Eingruppierungsschutzes durch die Dienststelle **erneut** dem Personalservice zu melden (Ziel: Vermittlung auf freie Stellen, um Herabgruppierungen zu vermeiden).

Zur Einkommenssicherung sind umbaubetroffene Beschäftigte, die auf einen niederwertigeren Arbeitsplatz vermittelt werden, in die ressortübergreifende zentrale Vermittlung einzubinden. Die Meldung an den Personalservice hat die personalaktenführende Dienststelle rechtzeitig vor Vollzug der Herabgruppierung vorzunehmen. Es ist der Vordruck Personalprofil (Quelle s. § 4 Absatz 5) zu verwenden. Die schriftliche Genehmigung des Beschäftigten zur Weiterleitung seiner vermittlungsrelevanten Daten ist einzuholen und zu dokumentieren.

Der Personalservice hat im Abgleich mit den landesweit offenen Stellen Vermittlungsmöglichkeiten zu erschließen. Bei fachlicher und persönlicher Eignung ist der Arbeitsplatz dem umbaubetroffenen Beschäftigten zu dessen Einkommenssicherung anzubieten. Die ermittelte Stelle ist nicht auszuschreiben, wenn der umbaubetroffene Beschäftigte für eine Verwendung auf Vakanz geeignet ist. Die „Nichtvermittelbarkeit“ ist durch den Personalservice schriftlich gegenüber der zuständigen Dienststelle zu dokumentieren.

Die Verantwortung der zuständigen Dienststelle zur Arbeitsplatzsicherung nach § 4 Absatz 1 TV Umbau ist damit nicht aufgehoben. Eine Stelle ist daher erst dann dem Personalservice als frei und besetzbar zu melden, wenn innerhalb des Ressorts keine geeigneten Beschäftigten, für die Einkommenssicherungsmaßnahmen nach § 4 Absatz 1 gelten, zur Nachbesetzung zur Verfügung stehen.

Die Eignung im Sinne des Tarifvertrages liegt auch vor, wenn zur Übernahme der Tätigkeit eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 und eine sich anschließende angemessene Einarbeitungszeit erforderlich sind.

§ 7 Absatz 6 Satz 2 stellt klar, dass sich Beschäftigte, die Leistungen zur Einkommenssicherung erhalten, auf Vakanzen in ihrer ursprünglichen (höherwertigen) Vergütungsgruppe bewerben können und insoweit mit Bewerbern dieser Vergütungsgruppe als gleichrangig gelten, d. h. im Bewerbungsverfahren sollen den betreffenden Beschäftigten keine Nachteile erwachsen. Zur Bewerbung auf niedriger bewerteten Dienstposten siehe auch 2.7.8 ab S. 209.

2.7.8 Zu § 7 Absatz 7

Der Eingruppierungsschutz und die Besitzstandszulage entfallen, wenn der Beschäftigte die unbefristete Übernahme einer der früheren Tätigkeit gleichwertigen oder einer höherwertigen Tätigkeit ablehnt. Dies gilt auch für die Ablehnung einer befristeten Tätigkeit nach Absatz 5. Bei der Vorschrift kommt der in § 7 LHO niedergelegte Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung von Haushaltsmitteln zum Tragen, da durch die Verpflichtung zur Übernahme von der früheren Tätigkeit gleichwertigen bzw. höherwertigen Tätigkeiten nicht notwendige befristete Neueinstellungen vermieden werden können. Bewerben sich Beschäftigte, die der Einkommenssicherung nach § 7 TV Umbau unterliegen, auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz, entfällt der Eingruppierungsschutz bzw. die Besitzstandszulage.

Beispiel

Ein Beschäftigter erhält gemäß § 7 TV Umbau eine Besitzstandszulage zwischen E 9 und E 11. Der Beschäftigte bewirbt sich auf eine Ausschreibung in einer anderen Behörde; die ausgeschriebene Tätigkeit ist mit E 9 bewertet. Die Einkommenssicherung wird gewährt, weil sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, jedem umbaubetroffenen Beschäftigten einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu garantieren. Daher ist nur unter bestimmten Umständen die Zuweisung eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes möglich. Dafür erhält der Beschäftigte einen umfassenden finanziellen Ausgleich. Trotzdem ist der Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, für den Beschäftigten einen seiner ursprünglichen Eingruppierung gleichwertigen Arbeitsplatz zu suchen (§ 7 Absatz 7 TV Umbau). Im vorliegenden Fall hat sich der Beschäftigte jedoch freiwillig auf einen deutlich niedriger wertigen Arbeitsplatz beworben. Ein Bezug zum TV Umbau und der ursprünglichen Umbaumaßnahme besteht nicht. Auf die Motivlage im Einzelnen kommt es nicht an. Mithin ist diese Bewerbung genauso zu behandeln wie die Bewerbung eines nicht umbaubetroffenen Beschäftigten auf einen niedriger wertigen Arbeitsplatz. Der Beschäftigte signalisiert rechtserheblich, dass er an einer gleichwertigen Beschäftigung kein Interesse mehr hat. Die Besitzstandszulage entfällt ersatzlos.

2.8 Zu § 8 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung

2.8.1 Zu § 8 Absatz 1

Absatz 1 sichert dem Beschäftigten einen **Anspruch auf Qualifizierung** zu, wenn diese ausschließlich aufgrund einer Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherung, z. B. Übernahme einer anderen Tätigkeit, erforderlich ist.

Beispiel

Im Zuge der Errichtung eines Landesbetriebes wird das bisher in den Niederlassungen angesiedelte Personalmanagement in der Zentrale des Betriebes konzentriert. Der Arbeitsplatz des Personalsachbearbeiters in der Niederlassung X fällt ersatzlos weg. Zugleich entsteht in der Niederlassung X eine Vakanz im Bereich Haushalt/KLR. Um diesen Dienstposten übernehmen zu können, erhält der bisherige Personalsachbearbeiter gemäß § 8 eine Qualifizierungsmaßnahme zur Arbeit mit dem einschlägigen SAP-Modul.

Die entsprechende Qualifizierung wird vom Arbeitgeber rechtzeitig, d. h. möglichst vor Aufnahme der neuen Tätigkeit, angeboten und veranlasst. Dabei ist nicht ausgeschlossen, dass die Qualifizierung auch zeitgleich mit der Aufnahme der neuen Tätigkeit erfolgen kann. Ob die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Teilnahme an dieser Qualifizierung erfüllt sind, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen.

Für die Dauer der Qualifizierung wird der Beschäftigte **in dem erforderlichen Umfang** von der Arbeit freigestellt. Die **Freistellung** kann stunden-, tage-, wochenweise, aber auch durchgängig – längstens für zwölf Monate – in Abhängigkeit vom organisatorischen Ablauf der Qualifizierung erfolgen.

2.8.2 Zu § 8 Absatz 2

§ 8 TV Umbau enthält eine abgeschlossene, eigenständig neben § 5 TV-L stehende Regelung. Im Unterschied zu § 5 TV-L gewährt § 8 TV Umbau einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung, soweit diese zur Ar-

beitsplatzsicherung erforderlich ist. Absatz 2 stellt klar, dass beide Regelungen unabhängig nebeneinander bestehen.

2.8.3 Zu § 8 Absatz 3

Beschäftigte, die tatbestandlich unter die Bestimmungen des Absatzes 3 fallen, haben einen Anspruch auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme, wenn dies zur Arbeitsplatzsicherung notwendig ist.

Lehnt der Beschäftigte eine ihm angebotene Qualifizierungsmaßnahme zur Sicherung des Arbeitsplatzes ab, kann ihm nach § 3 Absatz 4 eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. Von dieser Regelung **ausgenommen**, werden **Beschäftigte, die innerhalb von drei Jahren eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen können. Die Vorschrift ist eng auszu-legen!** Die Ausnahmeregelung beruht darauf, dass eine relativ kurz vor Eintritt in den Regelaltersrentenbezug zu absolvierende Qualifizierungsmaßnahme für die Beschäftigten eine außergewöhnliche psychische und/oder physische Belastung darstellen könnte und für das Land nur mit begrenztem Nutzen verbunden ist.

Beschäftigte, die innerhalb der in Absatz 3 genannten Drei-Jahres-Frist in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten, sind der oben angegebenen Beschäftigtengruppe nicht gleichgestellt. Sofern eine Kündigung gemäß § 3 Absatz 4 in Betracht gezogen wird, sind die im vorgeannten Absatz dargestellten Erwägungen in der Entscheidungsfindung angemessen zu berücksichtigen. Im Zweifel ist das Tarifreferat zu konsultieren.

2.9 Zu § 9 Leistungen des Arbeitgebers

2.9.1 Zu § 9 Absatz 1

Dieser Absatz regelt – mit Ausnahme der Aufwendungen für Unterrichtsmaterial – **die Übernahme der Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber.**

Dabei wird die Möglichkeit eingeräumt, dass der Arbeitgeber auch die Kosten für Unterrichtsmaterialien auf Antrag erstattet, wenn dies für den Beschäftigten zu einer **unzumutbaren Belastung** führen würde. **Unzumutbar** ist die Kostentragung für den Beschäftigten dann, wenn durch sie dessen wirtschaftliche Existenz gefährdet werden würde oder er seinen Unterhaltsverpflichtungen nicht mehr nachkommen könnte. Eine Unzumutbarkeit dürfte angesichts der Tatsache, dass das Entgelt während der Qualifizierungsmaßnahme in vollem Umfang fortgezahlt wird, nur in Ausnahmefällen vorliegen. Die zuständige Dienststelle entscheidet über den Antrag des Beschäftigten unter Anlage eines strengen Maßstabes nach Prüfung des Einzelfalls.

2.9.2 Zu § 9 Absatz 2

Während der Dauer der Qualifizierung wird das **Entgelt weitergezahlt**. Die Höhe des Entgelts einschließlich sonstiger Leistungen nach dem 3. Abschnitt des TV-L bestimmt sich aus dem Durchschnitt der Entgelte der letzten drei abgerechneten vollen Kalendermonate vor Beginn der Qualifizierung.

Während der Dauer der Qualifizierung ist Erholungsurlaub nur in den Zeiten in Anspruch zu nehmen bzw. zu gewähren, an denen keine Ausbildung bzw. Qualifizierung stattfindet. Soweit – ausnahmsweise und unter Anlegung eines strengen Prüfmaßstabes – wegen der vorgenannten Einschränkungen der Urlaub nicht vollumfänglich gewährt werden konnte, bestehen keine Bedenken, bei der Übertragung von Urlaub in das nächste Kalenderjahr so zu verfahren, dass im Einzelfall der Resturlaub des Vorjahres nicht vor Ablauf des 31. Dezembers des Folgejahres verfällt; eine Übertragung darüber hinaus ist allerdings nicht zulässig.

2.9.3 Zu § 9 Absatz 3

Der Tarifvertrag sieht vor, dass für eine erfolgreiche Qualifizierung, die mit einer schriftlichen, leistungsbewertenden Prüfung abschließt, eine **leistungsabhängige Anerkennungsprämie** in Höhe von bis zu 400,00 Euro gewährt werden kann. Näheres ist in einer Dienstvereinbarung zu regeln. Bis zum Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung

wird zum Zweck der Anerkennung der erbrachten Leistung eine Prämie in Höhe von **50,00 Euro als Festbetrag** gewährt.

Um dem Zweck der Prämienzahlung entsprechen zu können, sind die Ressorts gehalten, möglichst zeitnah Dienstvereinbarungen abzuschließen. Diese sollten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen an die Qualifizierung (Umfang, Dauer, Schwierigkeit etc.) die Gewährung abgestufter Prämien enthalten. Ob und inwieweit der **Höchstbetrag von 400,00 Euro** ausgeschöpft wird, liegt im Ermessen des Ressorts.

Die Anerkennungsprämie ist steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt, sie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

2.10 Zu § 10 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

2.10.1 Zu § 10 Absatz 1

In den Fällen, in denen Beschäftigte eine bereits begonnene Qualifizierung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen oder nach Abschluss der Qualifizierung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Bindungsfrist beenden, kommt eine **Rückzahlungsverpflichtung nur in Betracht**, wenn die nach § 9 Absatz 1 vom Arbeitgeber zu tragenden **Gesamtkosten 2.000,00 Euro (Beiträge, Gebühren, Reisekosten, Trennungsgeld, ggf. Unterrichtsmaterialien) überschreiten**.

2.10.2 Zu § 10 Absatz 2

Bei Abbruch der Maßnahme aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund ist eine teilweise bzw. volle Rückforderung der bis zum Zeitpunkt des Abbruchs nach § 9 Absatz 1 gewährten Leistungen möglich. Für die Feststellung, ob der Beschäftigte den Abbruch der Maßnahme zu vertreten hat, ist auf das individuelle Leistungsvermögen des Beschäftigten abzustellen. Entscheidend ist, ob der betroffene Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme sorgfältig und konzentriert,

unter Gebrauch der ihm zur Verfügung stehenden Fertigkeiten absolviert. Ein bewusstes Zurückhalten der Kräfte und Fähigkeiten, das beispielsweise zum Abbruch der Maßnahme führt, unentschuldigtes Fehlen oder ein eigenmächtiger Abbruch der Maßnahme kann einen Rückforderungsanspruch nach Absatz 2 begründen.

Die Entscheidung über eine Rückforderung ist nach billigem Ermessen im Rahmen von § 315 BGB zu treffen. Das in der Zeit der Qualifizierungsmaßnahme gezahlte Entgelt ist von einer Rückforderung ausgenommen.

2.10.3 Zu § 10 Absatz 3

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme kann der Arbeitgeber ebenfalls die nach § 9 gewährten Leistungen (einschließlich der Prämie) zurückfordern, wenn die vorzeitige Beendigung durch den Beschäftigten zu vertreten ist.

Vorzeitig ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann, wenn dieses nach Abschluss der Qualifikationsmaßnahme (Beginn der Bindungsfrist) in einem die Dauer der Maßnahme unterschreitenden Zeitraum endet. Ein Rückzahlungsanspruch setzt neben dieser zeitlichen Komponente noch das Vertretenmüssen (Verschulden) des Beschäftigten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus.

Beispiel 1

Ein Beschäftigter hat eine einjährige Qualifikationsmaßnahme nach § 8 TV Umbau am 31. März beendet. Nach Übertragung der neuen Tätigkeit wird er am 10. April des Diebstahls in der Dienststelle überführt und erhält nach Anhörung und Beteiligung des Personalrats am 14. April die außerordentliche Kündigung. Die Voraussetzungen des § 10 Absatz 2 liegen vor, da das Arbeitsverhältnis vorzeitig nach Beendigung der Qualifikationsmaßnahme endete und die Beendigung durch den Beschäftigten zu vertreten ist.

Beispiel 2

Ein Beschäftigter hat eine einjährige Qualifikationsmaßnahme nach § 8 TV Umbau am 31. März beendet. Nach Übertragung der neuen Tätigkeit wechselt er auf eigene Initiative bereits am 14. April zu einem privaten Arbeitgeber, der ihm eine besser dotierte Position angeboten und ihn abgeworben hat. Die Voraussetzungen des § 10 Absatz 2 liegen vor, da das Arbeitsverhältnis vorzeitig nach Beendigung der Qualifikationsmaßnahme endete und die Beendigung durch den Beschäftigten zu vertreten ist.

Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich je abgelaufenem Monat der Bindungsfrist um ein Zwölftel. Auch hier ist nach billigem Ermessen im Rahmen von § 315 BGB zu entscheiden.

Beispiel

Kosten für die Qualifizierung	2.800,00 Euro
Gezahlte Prämie (nach Dienstvereinbarung)	<u>200,00 Euro</u>
Gesamtkosten	3.000,00 Euro

Dauer der Fortbildung: vom 1. April 2009 bis 31. März 2010 **1 Jahr**

Bindungsfrist: vom 1. April 2010 bis 31. März 2011 **1 Jahr**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2010, das bedeutet, **sechs Monate vor Ablauf der Bindungsfrist.**

Rückzahlungspflicht für sechs von zwölf Monaten

(sechs Zwölftel von 3.000,00 Euro) = **1.500,00 Euro**

2.10.4 Zu § 10 Absatz 4

Ist die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d. h. ohne Einhaltung der vorgesehenen Bindungsfrist, auch im Interesse des Arbeitgebers, kann von einer Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen gänzlich abgesehen werden. Es ist ein strenger Maßstab (§ 7 LHO) anzulegen. Die Entscheidung über die Rückforderung trifft die Oberste Dienstbehörde.

Wechselt der Beschäftigte vor Ablauf der Bindungsfrist innerhalb der Landesverwaltung, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

2.11 Zu § 11 Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre

2.11.1 Zu § 11 – Allgemeines

§ 11 regelt für bestimmte Fallgruppen umbaubetroffener Beschäftigter einen vom zeitlichen Beginn der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme und unter Umständen auch der Laufzeit des Tarifvertrages abhängigen, „nachlaufenden“ Kündigungsschutz (Absatz 1) sowie ein befristetes Verbot weiterer Sicherungsmaßnahmen in Form einer Veränderungssperre (Absatz 2).

2.11.2 Zu § 11 Absatz 1

Besonderen („nachlaufenden“) Kündigungsschutz erhalten Beschäftigte, die nach Maßgabe des § 5 rückgruppiert sind bzw. die eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 begonnen bzw. absolviert haben.

Beschäftigte, die an einer Sicherungsmaßnahme nach § 4 teilnehmen, fallen nicht unter den Geltungsbereich des § 11 Absatz 1, so dass diese keinen erweiterten Kündigungsschutz genießen. Allerdings gilt für sie unter Umständen die Veränderungssperre des Absatzes 2.

Der erweiterte Kündigungsschutz beginnt mit dem Wirksamwerden der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme; dies ist im Falle der **Rückgruppierung** nach § 5 der Zeitpunkt, zu dem die geringer bewertete Tätigkeit nach dem Inhalt der getroffenen Vereinbarung bzw. einer eventuellen Änderungskündigung tatsächlich aufzunehmen ist. Insoweit ist der Wortlaut der Protokollnotiz zu § 11 missverständlich, die davon ausgeht, dass der tatsächliche Beginn der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme zeitgleich mit Aushändigung der Personalverfügung erfolgt, was in der Praxis kaum jemals der Fall sein wird. Die Drei-Jahres-Frist für die Laufzeit des erweiterten Kündigungsschutzes des Absatzes 1 ist nach § 187 Absatz 2 in Verbindung mit § 188 Absatz 2 BGB zu berechnen, d. h. auch der erste vorgesehene Arbeitstag, an dem die geringer bewertete Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird, findet bei der Berech-

nung der Frist Berücksichtigung. Das Fristende ist nach § 187 Absatz 2 Satz 2 zu errechnen.

Beispiel

Der umbaubetroffene Beschäftigte wird mit Wirkung zum 1. August 2011 um eine Entgeltgruppe rückgruppiert, da sein Arbeitsplatz mit der bisherigen Bewertung entfallen ist; an diesem Tag nimmt er tatsächlich die geringer bewertete Tätigkeit auf. Ab dem 1. August 2011 beginnt der Fristlauf des erweiterten Kündigungsschutzes nach § 11 Absatz 1 TV Umbau (vgl. § 187 Absatz 2 BGB); er endet unabhängig von der Laufzeit des Tarifvertrages mit Ablauf des 31. Juli 2014 (vgl. § 188 Absatz 2 BGB), auch wenn der Tarifvertrag bereits mit Ablauf des 31. Dezember 2012 durch Kündigung beendet werden sollte.

Bei Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme beginnt der erweiterte Kündigungsschutz des § 11 Absatz 1 mit dem Erwerb der Qualifizierung. Erwerb ist die vollzogene Aneignung der Qualifikation, in der Regel das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung o. Ä., nicht der Beginn der für den Erwerb erforderlichen Maßnahmen.

Beispiel

Der umbaubetroffene Beschäftigte wird nach § 8 TV Umbau ab dem 2. Januar 2012 an der Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKöV) zum Angestellten im Justizdienst qualifiziert. Die Qualifikationsmaßnahme endet am 30. November 2012 mit Bestehen der letzten Prüfung. Ab dem 1. Februar 2013 wird der Beschäftigte entsprechend seiner Qualifikation im Justizdienst eingesetzt. Ab dem 30. November 2012 beginnt der Fristlauf des erweiterten Kündigungsschutzes nach § 11 Absatz 1 TV Umbau (vgl. § 187 Absatz 2 BGB); er endet unabhängig von der Laufzeit des Tarifvertrages mit Ablauf des 29. November 2015 (vgl. § 188 Absatz 2 BGB).

2.11.3 Zu § 11 Absatz 2

§ 11 Absatz 2 enthält das Verbot einer Rückgruppierung für einen Zeitraum von drei Jahren (Veränderungssperre) für die Fälle der

- Übertragung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes nach Maßgabe des § 5 oder
- Versetzung an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes im Sinne des Trennungsgeldrechts seiner Wohnung nach Maßgabe des § 4.

Beispiel 1

Der umbaubetroffene Beschäftigte wird mit Wirkung zum 1. August 2011 um eine Entgeltgruppe rückgruppiert, da sein Arbeitsplatz mit der bisherigen Bewertung entfallen ist; an diesem Tag nimmt er tatsächlich die geringer bewertete Tätigkeit auf. Ab dem 1. August 2011 bis zum Ablauf des 31. Juli 2014 ist eine weitere Rückgruppierung nach § 5 TV Umbau nicht zulässig.

Beispiel 2

Der umbaubetroffene Beschäftigte ist wegen Schließung seiner Dienststelle mit Sitz in X, wo er auch wohnt, mit Wirkung zum 1. Juli 2011 in das 51 Kilometer entfernte Y versetzt worden. Bis zum Ablauf des 30. Juni 2014 ist eine Rückgruppierung nach § 5 TV Umbau nicht zulässig.

Eine weitere Versetzung des Beschäftigten ist jedoch uneingeschränkt möglich (keine Veränderungssperre nach § 11 Absatz 2).

2.12 Zu § 12 Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte

2.12.1 Zu § 12 – Allgemeines

Die Vorschrift eröffnet die Möglichkeit, sowohl bestandsschützende als auch finanzielle Leistungen des Arbeitgebers an nur mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte zu erbringen. Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte sind solche, die selbst nicht umbaubetroffen sind, aber durch Teilnahme an einer Personalmaßnahme unmittelbar umbaubetroffenen Beschäftigten eine Arbeitsplatzsicherung ermöglichen.

Beispiel

Von fünf in der Dienststelle vorhandenen vergleichbaren Sachbearbeiterstellen entfällt aufgrund einer Umbaumaßnahme eine Stelle; diese wird zu einer anderen Dienststelle mit Sitz in X verlagert. Der Sachbearbeiter 1 wird als umbaubetroffen identifiziert, die Sachbearbeiter 2, 3, 4 und 5 sind demnach nicht umbaubetroffen. Sachbearbeiter 5 lässt sich anstelle des Sachbearbeiters 1 nach X versetzen, obwohl er nicht umbaubetroffen ist. Dadurch wird dem an sich umbaubetroffenen Sachbearbeiter 1 der Arbeitsplatz in der bisherigen Dienststelle gesichert. Der Arbeitgeber kann dem Sachbearbeiter 5 Leistungen, die der umbaubetroffene Sachbearbeiter 1 im Falle seiner Versetzung nach dem TV Umbau erhalten hätte, gewähren.

Auf die Leistungen nach § 12 besteht kein Rechtsanspruch, sie stehen im Ermessen des Arbeitgebers. Diesem steht ein Spielraum hinsichtlich der Gewährung von Leistungen nach dem TV Umbau zur Verfügung. Dabei ist auf die Teilhabegerechtigkeit im Einzelfall zu achten. Das erfordert eine Analyse und Abwägung der Interessen des Arbeitgebers an der Nichtgewährung von Leistungen bzw. dem Interesse der beteiligten umbaubetroffenen Beschäftigten an der Gewährung. Zu beachtende Punkte können beispielsweise sein: die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Vermögens- und Einkommensverhältnisse, wirtschaftliche Interessen oder Belastungen, soziale Gesichtspunkte (Lebensverhältnisse, Familie, Kinder etc.), persönliche Umstände (Lebensalter, Gesundheitszustand, Arbeitsfähigkeit, berufliche Stellung u. Ä.). Zu den Belangen des Arbeitgebers gehören die wirtschaftliche Sinnhaftigkeit von Versetzungsketten oder der Grundsatz der sparsamen Verwendung von Haushaltsmitteln.

Das zuletzt genannte arbeitgeberseitige Abwägungskriterium verdeutlicht, dass wirtschaftlich nicht sinnvolle Versetzungsketten zu vermeiden sind.

Beispiel

Sachbearbeiter 1 ist in der Dienststelle A mit Sitz in X beschäftigt, die nach der Entscheidung des Arbeitgebers aufgelöst wird; die Aufgaben werden in der Dienststelle B mit Sitz in Y konzentriert. Sachbearbeiter 1 müsste nach Y versetzt werden.

Der Sachbearbeiter 2, der in einem anderen Ressortbereich in X tätig ist, lässt sich freiwillig nach Y versetzen und nimmt dort die für den Sachbearbeiter 1 vorgesehene Stelle an.

Auf die Stelle des Sachbearbeiters 2 in X lässt sich der Sachbearbeiter 3, der ebenfalls am Standort X tätig ist, versetzen, nachdem er hierfür eine kleine Qualifizierungsmaßnahme absolviert hat.

Der umbaubetroffene Sachbearbeiter 1 muss deshalb nicht mehr nach Y „zwangsversetzt“ werden. Er übernimmt den Arbeitsplatz des Sachbearbeiters 2 an seinem bisherigen Arbeitsort X.

Die Sachbearbeiter 2 und 3 haben als mittelbar Umbaubetroffene den Arbeitsplatz des unmittelbar umbaubetroffenen Sachbearbeiters 1 in X gesichert. Ihnen können daher Leistungen nach TV Umbau (z. B. Mobilprämie an Sachbearbeiter 2) gewährt werden.

ten unter der Voraussetzung, dass der notwendige Kausalzusammenhang zwischen den einzelnen Maßnahmen besteht. In der Personalpraxis dürften aber Kausalketten mit mehr als drei Beschäftigten die seltene Ausnahme sein. Im Hinblick auf die sparsame und wirtschaftliche Verwendung von Haushaltsmitteln liegt die absolute Obergrenze bei vier Beschäftigten pro Versetzungskette. Versetzungsketten mit fünf oder mehr anspruchsberechtigten Beteiligten sind unzulässig.

2.13 Zu § 13 Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen

2.13.1 Zu § 13 – Allgemeines

Die Vorschrift bildet in erster Linie die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Umschulung von Beschäftigten im Rahmen einer Laufbahnausbildung für die Bereiche Polizei, Steuerverwaltung, Justizvollzugsdienst, Rechtspflege und allgemeine Verwaltung sowie für Bachelorstudiengänge (beispielsweise Bachelor Informatik/E-Administration an der Hochschule Harz) ab. Ihr Anwendungsbereich ist jedoch nicht auf die vorgenannten Ausbildungen beschränkt. Die arbeitsvertragliche Ausgestaltung einer Qualifizierungsvereinbarung ist durch das Tarifreferat vorgegeben (s. Kap. XabS.267 bis XIVabS.293), Änderungen/Ergänzungen/Auslassungen sind nur mit seiner Zustimmung möglich.

2.13.2 Zu § 13 Absatz 1

§ 1 ermöglicht allen Beschäftigten der Landesverwaltung, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, **unabhängig von einer Umbaubetroffenheit** die Möglichkeit der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, die zu einem neuen beruflichen Abschluss führt. Das gilt auch für Lehrkräfte, die aus dem Schuldienst in einen anderen Bereich der Landesverwaltung wechseln möchten. Unter der **Voraussetzung, dass für die angestrebte Qualifikation auch nach ihrem Erhalt ein dauerhafter Bedarf in der Landesverwaltung besteht**, entscheidet die oberste Dienstbehörde über die Teilnahme. Die Entscheidung bedarf bei Maßnahmen, deren Dauer mehr als ein Jahr beträgt, der **Zustimmung des Personalservice. Ausdruck dieses dauerhaften dienstlichen Bedürfnisses ist der in den Musterverträgen verankerte individuelle Rechtsanspruch auf Übertragung einer seiner neuen Qualifikation entsprechenden, in der Regel höherwertigen Tätigkeit unmittelbar nach Abschluss der Qualifizierung.**

Für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme wird der Beschäftigte **in dem erforderlichen Umfang** von der Arbeit freigestellt. Die **Freistellung** kann sowohl stunden-, tage-, wochenweise als auch durchgehend erfolgen, längstens für eine Dauer von fünf Jahren. Mit hin sind auch berufsbegleitende und Teilzeitstudiengänge möglich.

2.13.3 Zu § 13 Absatz 2

– nicht belegt –

2.13.4 Zu § 13 Absatz 3

Während der Dauer der Qualifizierung wird das **Entgelt weitergezahlt**. Die Höhe des Entgelts einschließlich sonstiger Leistungen nach dem 3. Abschnitt des TV-L bestimmt sich aus dem Durchschnitt der Entgelte der letzten drei abgerechneten vollen Kalendermonate vor Beginn der Qualifizierung.

Bezüglich der übrigen Kosten der Qualifizierungsmaßnahme gilt § 9 Absatz 1 TV Umbau.

2.13.5 Zu § 13 Absatz 4

– nicht belegt –

2.13.6 Zu § 13 Absatz 5

§ 13 TV Umbau enthält eine das tarifpolitische Bekenntnis des § 5 TV-L zur Notwendigkeit von Qualifizierungen im Bereich des öffentlichen Dienstes ergänzende Vorschrift. § 13 TV Umbau regelt verbindlich einheitliche Standards für arbeitgeberseitige Leistungen im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen mit einem zeitlichen Umfang von mehr als einem Jahr für den Bereich der gesamten Landesverwaltung. Abweichungen hiervon sind im Hinblick auf § 7 LHO auch durch einzelvertragliche Vereinbarungen nicht möglich. Abweichungen durch Dienstvereinbarungen sind durch die in § 70 PersVG enthaltene Sperrwirkung ausgeschlossen.

2.13.7 Zu § 13 Absatz 6

Sowohl die Basisprämie als auch die Anerkennungsprämie sind sozialversicherungs- und steuerpflichtiges Entgelt, sie sind **kein** zusatzversicherungspflichtiges Entgelt.

Beispiel

Die Bewertungsskala der Laufbahnprüfung des gehobenen Steuerverwaltungsdienstes nach dreijähriger Ausbildung sieht eine Maximalpunktzahl in Höhe von 15 Punkten (sehr gut) vor. Die zusätzliche Anerkennungsprämie in Höhe von 1750,00 Euro erhalten Umschüler ab einer Punktzahl von 11 Punkten in der Laufbahnprüfung.

2.13.8 Zu § 13 Absatz 7

Absatz 7 eröffnet die Möglichkeit, dem Beschäftigten eine verbindliche, regional begrenzte Einsatzortszusage zu geben; ein Anspruch darauf besteht jedoch nicht. Mit der Zusage ist **keine konkrete Dienst-**

stelle oder ein bestimmtes Amt verbunden. Die Beteiligungsrechte nach PersVG sind bereits bei der Erteilung der Zusage zu beachten!

2.13.9 Zu § 13 Absatz 8

Hauptanwendungsbereich sind Umschulungen in die Steuerverwaltung. Grundsätzlich ist vorgesehen, den Beschäftigten nach erfolgreichem Abschluss einer Qualifikationsmaßnahme auch in einer dieser Qualifikation entsprechend bewerteten Tätigkeit einzusetzen. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass ihm aus objektiven Gründen zunächst eine Tätigkeit übertragen werden muss, die niedriger bewertet ist. Die Ursachen können in strukturellen Unterschieden, z. B. unterschiedlichen Stellenkegeln zwischen den Verwaltungsbereichen, liegen. In diesen Fällen wird zur Wahrung des persönlichen Besitzstandes für einen begrenzten Zeitraum eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem Entgelt für die neue Tätigkeit gezahlt. Ausgenommen von dieser Regelung sind lediglich Beschäftigte, bei denen eine vergütungsgerechte Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung aufgrund ihrer mangelnden subjektiven Leistungsfähigkeit fraglich erscheint oder nicht zu erwarten ist. Die Zahlung dieser Zulage kann nicht unter Hinweis auf haushalterische bzw. stellenwirtschaftliche Erwägungen abgelehnt werden.

Beispiel

Ein Beschäftigter war seit 1991 in der allgemeinen Verwaltung beschäftigt und ist in der Vergütungsgruppe III BAT-O mit vollzogenem Aufstieg nach IIa BAT-O eingruppiert. Er wird wegen der ersatzlosen Auflösung seiner Dienststelle zum Diplom-Finanzwirt (Fachhochschule) umgeschult. Nach Beendigung der Ausbildung wird er im Finanzamt A eingesetzt. In der Steuerverwaltung stehen nur wenige Dienstposten mit der Wertigkeit der Vergütungsgruppe III BAT-O zur Verfügung. Es handelt sich in der Regel um Sachgebietsleiterdienstposten. Eine sachgerechte Aufgabenerfüllung ist objektiv nur nach einer mehrjährigen Berufserfahrung im Finanzamt möglich. Der qualifizierte Beschäftigte erhält nunmehr eine dynamische Besitzstandszulage. In der zur Verfügung stehenden Zeit wird er zielgerichtet auf die Übernahme einer seiner Ausgangseingruppierung entsprechenden Tätigkeit vorbereitet.

Entgelt für bisherige Tätigkeit nach

E 12 (Vergütungsgruppe IIa BAT-O nach Aufstieg)

Entgelt für neue Tätigkeit nach der Qualifikationsmaßnahme nach

E 9 (Vergütungsgruppe IVb BAT-O ohne Aufstieg)

Das bedeutet Zahlung einer Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen E 12 und E 9. Die Zulage ist dynamisch, d. h. sie erhöht sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen entsprechend.

2.13.10 Zu § 13 Absatz 9

Grundsätzlich gilt der vereinbarte Kündigungsschutz für die Laufzeit dieses Tarifvertrages. Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 13 wird ein über § 3 Absatz 1 Satz 1 hinausgehender Kündigungsschutz gewährt, wenn zwischen dem Beginn der Ausbildung und der Kündigung des Tarifvertrages weniger als acht Jahre liegen. Dieser besondere Kündigungsschutz ist längstens auf den Ablauf des 31. Dezember 2021 begrenzt.

Beispiel

Der Beschäftigte nimmt an einer zweijährigen, am 15. März 2011 beginnenden Qualifizierungsmaßnahme teil, die mit Ablauf des 31. März 2013 endet. Ab 1. April 2013 nimmt er eine Tätigkeit entsprechend der erworbenen Qualifizierung auf.

Der TV Umbau wird zum 31. Dezember 2014 gekündigt. Der Beschäftigte hat nach § 13 Absatz 9 TV Umbau nachlaufenden Kündigungsschutz von fünf Jahren, beginnend mit der Beendigung der Qualifikation am 31. März 2013, da zwischen dem Beginn der Ausbildung (15. März 2011) und Kündigung des Tarifvertrages weniger als acht Jahre liegen. Der besondere tarifvertragliche Kündigungsschutz endet zum Ablauf des 31. März 2018.

2.14 Zu § 14 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

2.14.1 Zu § 14 Absatz 1

Wie bereits in § 10 ist auch für Qualifizierungsmaßnahmen nach § 13 eine Rückzahlungspflicht des Beschäftigten an den Arbeitgeber vorgesehen. Dabei gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass Rückzahlungspflichten erst in Betracht kommen, wenn der Beschäftigte nach Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Bindungsfrist beendet. Insbesondere dann ist der Arbeitgeber gehalten, entsprechende Rückzahlungsansprüche geltend zu machen.

2.14.2 Zu § 14 Absatz 2

Die Bindungsdauer ist abhängig von der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d. h. vor Ablauf dieser Bindungsfrist, sind während der Qualifizierungsmaßnahme erhaltene Leistungen zeitanteilig zurückzuzahlen. Dazu gehören sowohl das auf die Zeiten der Freistellung entfallende Entgelt als auch ggf. die auf der Grundlage einer Vereinbarung nach § 5 TV-L gewährten Leistungen. Für die Monate der eingehaltenen Bindungsfrist werden keine Rückzahlungsansprüche erhoben, d. h. der Rückzahlungsbetrag vermindert sich um den entsprechenden Anteil:

Beispiel

Dauer der Qualifizierungsmaßnahme vom 1. September 2009 bis 31. August 2011 (zwei Jahre)

Entgeltzahlung während dieser Zeit:

1.800,00 Euro pro Monat × 24 Monate 43.200,00 Euro

Kosten der Ausbildung einschließlich Prüfungsgebühren

10.000,00 Euro

Reisekosten, Trennungsgeld, Mobilprämie

5.000,00 Euro

Prämienzahlung: Basisprämie

400,00 Euro

Anerkennungsprämie

500,00 Euro

Gesamtsumme

59.100,00 Euro

Bindungsfrist: vom 1. September 2011 bis 31. August 2013 (zwei Jahre)

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2012, das bedeutet acht Monate vor Ablauf der Bindungsfrist, Rückzahlungspflicht für acht von 24 Monaten (acht Vierundzwanzigstel von 59.100,00 Euro) = **19.700,00 Euro**

2.14.3 Zu § 14 Absatz 3

An den Rückforderungsverzicht sind angesichts der Höhe der für das Land entstandenen Kosten besonders strenge Maßstäbe zu legen.

Als Rechtfertigung kommen grundsätzlich nur solche Umstände in Betracht, bei deren Vorliegen ein verständiger Arbeitgeber eine möglichst zeitnahe Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstreben würde. Private Interessen des Umschülers wie z. B. eine wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeit (durch einen anderen Arbeitgeber) sind nicht berücksichtigungsfähig. Die Entscheidung trifft ausschließlich die oberste Dienstbehörde.

2.15 Zu § 15 Härtefallregelung

2.15.1 Zu § 15 Absatz 1 – Grundsatz

Es handelt sich um eine Ermessensleistung des Arbeitgebers. Zur Wahrung der Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen in der Landesverwaltung steht die Anwendung dieser Vorschrift derzeit unter dem Zustimmungsvorbehalt des Tarifreferates des Innenministeriums.

Das Ausscheiden nach der Härtefallregelung hat Ultima-Ratio-Charakter und kann nur dann in Betracht kommen, wenn der bisherige Arbeitsplatz wegfällt und dem Betroffenen keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit in Anwendung der §§ 4, 5 und 8 angeboten werden kann. Die fehlende Vermittlungsfähigkeit stellt die oberste Dienstbehörde nach Zustimmung des ZPM fest. Der Beschäftigte ist bis zum Eintritt in den Ruhestand auf einer Stelle zu führen; die Inanspruchnahme von Leerstellen ist ausgeschlossen. Die Härtefallregelung ist

kein Ersatz für vergangene oder auslaufende Regelungen zur finanziellen Förderung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Landesdienst. Mithin sollte die Initiative zur Inanspruchnahme der Härtefallregelung stets vom Arbeitgeber ausgehen. Sie ist einem Antragsverfahren nicht zugänglich.

Eine Anwendung der Härtefallregelung ist ausgeschlossen, wenn eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung von einem verständigen Arbeitgeber ausgesprochen oder ernsthaft in Betracht gezogen wird. Sie kann nicht vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen des § 22 Absatz 2 TV-L erfüllt sind und/oder eine Erwerbsminderung im Sinne des § 33 TV-L vorliegt, beantragt wurde oder hätte beantragt werden müssen oder Erkenntnisse (Tatsachen) den Eintritt einer Erwerbsminderung in absehbarer Zeit stützen.

Über die Inanspruchnahme der Härtefallregelung ist mit dem Beschäftigten nach entsprechender Beratung eine Vereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschließen (Muster als Anlage 2 zum Rundschreiben vom 29. Januar 2011). Änderungen, Ergänzungen und Auslassungen sind dem Tarifierferat vorab zur Zustimmung vorzulegen. Die Regelung beinhaltet eine einvernehmliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Pflicht zur Arbeitsleistung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 33 TV-L bzw. einer erfolgreichen Reaktivierung.

Die Vereinbarung der Härtefallregelung erfolgt zum 1. eines Monats.

Vor Abschluss ist vom Beschäftigten eine Auskunft des Rentenversicherungsträgers über den Zeitpunkt des frühestmöglichen Anspruchs auf eine ungekürzte Vollrente wegen Alters **zwingend vorzulegen**. Zudem hat er schriftlich zu erklären, dass er sich über die sozialversicherungs-, zusatzversorgungs- und steuerrechtlichen Folgen eingehend informiert hat.

Der Beschäftigte ist schriftlich oder in anderer dokumentierter Form darauf hinzuweisen, dass der Rentenantrag rechtzeitig (drei Monate vor Renteneintritt) bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger zu stellen ist. Änderungen in den persönlichen Verhältnissen hat er der personalbearbeitenden Dienststelle unverzüglich mitzuteilen, insbe-

sondere solche, die Auswirkungen auf den möglichen Eintritt der Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Schwerbehinderung oder für langjährig Versicherte haben können (z. B. Feststellung einer Schwerbehinderung, Anerkennung von Versicherungszeiten). Der Beschäftigte ist schriftlich über die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die oben angegebenen Meldepflichten zu informieren.

2.15.2 Zu § 15 Absatz 2 – Berechnung der Ausgleichszahlung

Der Beschäftigte erhält für die Dauer der Ruhensvereinbarung als monatliches Entgelt eine Ausgleichszahlung. Grundlage für die Berechnung der Ausgleichszahlung bilden die bisherigen Bruttobeträge des Tabellenentgelts, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden, sowie die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile des BAT-O/MTArb-O und der jeweilige Betrag aus dem Strukturausgleich für die Dauer der Anspruchsberechtigung.

Unschädliche Unterbrechungen im vorstehenden Sinne sind Zeiten:

- einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 TV-L bis zu 39 Wochen,
- eines bezahlten Urlaubs,
- eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat, sowie
- einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Bei den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen muss es sich um ständige Bezügebestandteile handeln, es sei denn, sie wurden aus verfahrenssystematischen Gründen wie unständige Bezügebestandteile behandelt.

Für die Höhe der Zulagen sind die Verhältnisse am letzten Tag der bisherigen Tätigkeit maßgebend. Eine Durchschnittsberechnung findet nicht statt. Entscheidend ist, dass die Zulage überhaupt in den letzten drei Jahren zustand oder eine unschädliche Unterbrechung vorlag.

Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile und der Strukturausgleich werden für die Dauer der Anspruchsberechtigung gemäß §§ 11, 12 TVÜ-L gezahlt. Auch insoweit findet keine Durchschnittsberechnung statt.

Zur Berechnung der Ausgleichszahlung sind die sich ergebenden Bezüge um 28 v. H. zu vermindern.

Entsprechend vermindert wird auch eine tarifvertraglich zustehende Jahressonderzahlung gezahlt. Der Betrag der vermögenswirksamen Leistungen wird ebenfalls anteilig gekürzt. Sofern im Ergebnis von Lohnrunden während der Dauer der Ruhensregelung Einmalzahlungen vereinbart werden, sind auch diese um 28 v. H. abzusenken. Weitere Zahlungen sieht der TV Umbau nicht vor. Die Dauer der Freistellung gilt nicht als Beschäftigungszeit, führt jedoch nicht zu einer Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Ausgleichszahlung nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil.

Die Dauer der Ruhensregelung wirkt sich nicht auf die Stufenzuordnung aus, insoweit findet insbesondere § 17 Absatz 3 Satz 3 TV-L keine Anwendung.

2.15.3 Zu § 15 Absatz 3 – Sozialversicherung und betriebliche Altersvorsorge

Die Neufassung der Härtefallregelung führt dazu, dass die vormals im TV Umbau vereinbarte Pflicht des Arbeitnehmers entfällt, sich freiwillig bei den Trägern der Sozialversicherung zu versichern. Stattdessen unterliegt er wie bisher im vollen Umfang der Steuer- und Sozialversicherungspflicht, jedoch auf der Basis des um 28 v. H. abgesenkten Entgelts. Dadurch verändern sich die Bemessungsgrundlagen für die monatlich zu entrichtenden Beiträge und in der Konsequenz auch die Versicherungsleistungen (z. B. die Rentenhöhe der gesetzlichen Versicherung).

Während der Freistellungsphase bleibt das privatrechtliche Arbeitsverhältnis bestehen, lediglich die wechselseitigen Pflichten zur Erbringung der Arbeitsleistung und zur (vollen) Zahlung des Arbeitsentgelts ruhen.

Der Beschäftigte bleibt unverändert bei der VBL pflichtversichert und ist derzeit entsprechend beitragspflichtig im kapitalgedeckten Abrechnungsverband Ost. Abweichend zum vorangegangenen Absatz beträgt hier der Bemessungssatz 100 v. H. des bisherigen Entgelts.

2.15.4 Zu § 15 Absatz 4 – Leistungen des Arbeitgebers

Bemessungsgrundlage für die Aufwendungen zur VBL ist das bisherige (unverminderte) zusatzversorgungspflichtige Entgelt. Daher bleibt die bestehende Sach- und Verfahrensweise unverändert. Den in § 64 Absatz 2 Satz 3 VBLS festgelegten Umlagesatz von 1 v. H. der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte trägt das Land Brandenburg vollständig selbst. An den monatlichen Beiträgen im kapitalgedeckten Verfahren ist der Beschäftigte wie bisher zur Hälfte (zur Zeit: 2 v. H. des unverminderten zusatzversorgungspflichtigen Entgelts) entsprechend § 66a Absatz 3 VBLS beteiligt.

Die vom Arbeitgeber zu tragende Umlage wird wie bisher pauschal versteuert.

2.15.5 Zu § 15 Absatz 5 – Urlaub

Mit Beginn der Freistellung muss der bis dahin zustehende Urlaub vollständig in Anspruch genommen worden sein. Eine finanzielle Abgeltung kommt nicht Betracht, lediglich die Verschiebung des Beginns der Ruhensregelung. Während der Ruhensregelung gilt der Urlaub als abgegolten.

2.15.6 Zu § 15 Absatz 6 – Entgelt im Krankheitsfall

Auch während einer Erkrankung wird die Ausgleichszahlung in vollem Umfang geleistet. Es besteht keine Meldepflicht des Beschäftigten über eine Erkrankung. Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss wer-

den aufgrund der dauerhaft gezahlten Ausgleichszahlung nicht geleistet.

2.15.7 Zu § 15 Absatz 7 – Nebentätigkeiten

Für die Aufnahme von Nebentätigkeiten gelten grundsätzlich die allgemeinen Regelungen des § 3 Absatz 4 TV-L (Anzeigepflicht des Beschäftigten) mit der tarifvertraglichen Maßgabe, dass während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausgeübt werden dürfen, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Eine Anrechnung des Nebenverdienstes findet nicht statt. Bestehende Nebentätigkeitsgenehmigungen gelten fort und enden zum bewilligten Zeitpunkt. Der Beschäftigte ist durch die personalbearbeitende Dienststelle hierüber in geeigneter Form zu belehren.

2.15.8 Zu § 15 Absatz 8 – Sanktionen

Absatz 8 beinhaltet, dass bei einem Verstoß gegen die Bestimmungen des Absatzes 7 der Anspruch auf Ausgleichszahlung sowie ergänzende Leistungen auf Dauer entfällt. Überzahlte Beträge sind zurückzufordern. Das Recht des Arbeitgebers auf eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung bleibt davon unberührt.

2.15.9 Zu § 15 Absatz 9 – Anspruchsende

Der Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht dann nicht mehr, wenn das Arbeitsverhältnis endet bzw. die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Altersrente oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt sind. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet.

Entsprechendes gilt, wenn ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne der §§ 4 und 5 zum Zwecke der Reaktivierung angeboten wird und vom Beschäftigten abgelehnt wird. Dies dürfte allerdings nur im Einzelfall in Betracht kommen.

Der Beschäftigte ist zu verpflichten, jede Änderung in diesem Zusammenhang (Mitteilungen des Rentenversicherungsträgers, Zuerkennung von Schwerbehinderung, Rentenansprüche etc.) unverzüglich der personalbearbeitenden Dienststelle mitzuteilen.

2.16 Zu § 16 Förderung von Existenzgründungen, Unterstützung bei Aufnahme von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern

2.16.1 Zu § 16 – Allgemeines

Die Regelung eröffnet verschiedene Formen der Freistellung für Beschäftigte zur Aufnahme einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft mit teilweise unterschiedlichen Rechtsfolgen, insbesondere in Bezug auf Besitzstände nach TVÜ-L.

2.16.2 Zu § 16 Absatz 1 – Existenzgründerschulung

Der Antrag des Beschäftigten soll der personalbearbeitenden Dienststelle ca. sechs Wochen vor Maßnahmebeginn vorliegen. Der Antrag muss u. a. die Erklärung beinhalten, dass der Antragsteller eine Existenzgründung beabsichtigt und die beantragte Qualifizierung dem Vorhaben dienlich ist. Es werden nur angemessene Ausgaben für Seminargebühren übernommen. Ein angemessener Kostenrahmen ist in der Regel immer bei regionalen Schulungsangeboten der IHK Brandenburg bzw. Berlin gegeben. Qualifizierungsmaßnahmen, deren Kosten die Pauschale des § 10 Absatz 1 nicht übersteigen, sind im Grundsatz ebenfalls genehmigungsfähig.

Die Freistellung kann auch zeitlich unterbrochen erfolgen (z. B. modulare Fortbildungsangebote), die einzelnen Fortbildungsmodule müssen jedoch in einem engen zeitlichen Zusammenhang stehen; eine Unterbrechung zwischen den einzelnen Modulen von mehreren Monaten ist nicht statthaft. Kumulativ darf die Dauer der Fortbildungsmaßnahmen von längstens drei Monaten nicht überschritten werden.

Beispiele

Sachbearbeiter A beantragt drei Fortbildungen zur Vorbereitung auf eine Existenzgründung. Die Veranstaltungen sind zeitlich wie folgt terminiert:

1. bis 5. Juni 2009: Einführungslehrgang 22. bis 26. Juni 2009: Aufbaulehrgang 27. Juli bis 28. August 2009: Spezialisierungslehrgang	} genehmigungsfähig
8. bis 26. Juni 2009: Einführungslehrgang 6. bis 24. Juli 2009: Aufbaulehrgang anschließend zweimonatiger Spezialisierungslehrgang	} mehr als drei Monate nach TV Umbau unzu- lässig
1. bis 5. Juni 2009: Einführungslehrgang 22. bis 26. Juni 2009: Aufbaulehrgang 19. Oktober bis 6. November 2009: Spezialisierungslehrgang	} kein zeitlicher Zusam- menhang, Unterbre- chung von mehr als drei Monaten

Die Fristenberechnung erfolgt nach §§ 186ff., 191 BGB⁵. Für die Berechnung nicht zusammenhängender Zeiträume schreibt § 191 BGB eine Addition der Tage vor, wobei der Monat mit einem Durchschnittswert von 30 Tagen in Ansatz zu bringen ist; mithin besteht ein Anspruch auf Freistellung an insgesamt 90 Kalendertagen.

Die Entsendung zu den Schulungsveranstaltungen erfolgt im Wege der Abordnung. Für die Erstattung von Reisekosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamten jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

Während der Dauer der Freistellung erfolgt die Fortzahlung des Entgelts einschließlich sonstiger Leistungen nach dem 3. Abschnitt des

⁵ § 191 BGB: Ist ein Zeitraum nach Monaten oder nach Jahren in dem Sinne bestimmt, dass er nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht, so wird der Monat zu 30, das Jahr zu 365 Tagen gerechnet.

TV-L (analog § 9 Absatz 2). Eine Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses geht damit nicht einher.

Die Teilnahme an der oder den Existenzgründerschulungen ist durch eine Teilnahmebescheinigung bzw. Bestätigung des Veranstalters nachzuweisen, die der personalaktenführenden Dienststelle durch den Beschäftigten vorzulegen ist.

2.16.3 Zu § 16 Absatz 2 – Wiedereinstellungszusage

Wird das Beschäftigungsverhältnis zur Existenzgründung einvernehmlich beendet (Auflösungsvertrag), so ist der Beschäftigte vor der Bewilligung zu beraten und auf die Rechtsfolgen und die sich hieraus ergebenden Auswirkungen ausdrücklich hinzuweisen, insbesondere auf die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereinstellungszusage.

Die Wiedereinstellungszusage kann auf Antrag des Beschäftigten vereinbart werden. Der Antrag des Beschäftigten ist formlos möglich, die vereinbarte Wiedereinstellungszusage ist im Rahmen des mit dem existenzgründungswilligen Beschäftigten schriftlich zu schließenden Auflösungsvertrages zu fixieren.

Formulierungsvorschlag für eine entsprechende Klausel im Auflösungsvertrag:

Die Vertragsparteien vereinbaren die Wiedereinstellungsmöglichkeit nach Maßgabe des § 16 Absatz 2 TV Umbau. Die Wiedereinstellungszusage gilt als erteilt.

Beabsichtigt der Beschäftigte, seine Wiedereinstellung geltend zu machen, so hat er dies unter Beachtung des § 16 Absatz 2 Sätze 2 und 3 mittels form- (schriftlich) und fristgebundenen (Zwei-Monats-Frist) Antrags bei der für ihn vor seinem Ausscheiden zuständigen Obersten Dienstbehörde zu beantragen.

Beispiel Fristberechnung

Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2010

Wiedereinstellungstermin: zum 1. Juli 2011 bei Eingang des Antrags
spätestens am 30. April 2010

Wiedereinstellungstermin: zum 1. Juli 2012 bei Eingang des Antrags
spätestens am 30. April 2011

Die zweimonatige Antragsfrist ist als spezielle tarifliche Ausschlussfrist zur Geltendmachung des Wiedereinstellungsanspruchs konzipiert und geht der des § 37 TV-L (sechs Monate) vor. Wird sie durch den Beschäftigten nicht gewahrt, erlischt der Wiedereinstellungsanspruch.

Die Wiedereinstellung ist eine Neueinstellung. Die durch Auflösungsvertrag herbeigeführte Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt grundsätzlich zum Verlust des bisher im Beschäftigungsverhältnis erworbenen Besitzstandes, insbesondere zu den sich aus Abschnitt 3 des TVÜ-L ergebenden Besitzstandssicherungstatbeständen (kindergeldbezogene Entgeltbestandteile, Strukturausgleiche), da diese Regelungen nur den Schutz „des übergeleiteten Beschäftigten“ bezwecken, dessen Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung fortbesteht.

Die Wiedereinstellung erfolgt auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz (maßgeblich dabei ist die Entgeltgruppe) in der Landesverwaltung, ein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle bzw. am gleichen Dienort besteht nicht. Aufgrund dieser erheblichen Auswirkungen ist mit dem Beschäftigten, dem eine Wiedereinstellungszusage erteilt werden soll, ein Beratungsgespräch zu führen, in dem auf diese Umstände hingewiesen wird. Über dessen Inhalt ist ein Vermerk zu fertigen, der vom Beschäftigten gegenzuzeichnen ist. Dieser Gesprächsvermerk ist zur Personalakte zu nehmen.

Ausnahmen von den vorstehenden Grundsätzen sind nur zulässig bei Vorliegen der stellenplan- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen und mit Zustimmung der ZPM.

Nach § 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L sind bei der Eingruppierung bei Wiedereinstellung Zeiten einer Unterbrechung von einer Dauer von bis zu drei

Jahren unschädlich, sie werden aber nicht bei der Stufenlaufzeit angerechnet.

Beispiel Verlängerung Stufenaufstieg

Ein Beschäftigter scheidet zum 30. Juni 2010 aus. Zu diesem Zeitpunkt befindet er sich in E 11 und seit dem 1. November 2008 in Stufe 3. Seine Wiedereinstellung zum 1. Juli 2011 erfolgt in E 11 Stufe 3, die nächste Stufe erreicht er jedoch nicht am 1. November 2011, sondern erst zum 1. November 2012.

2.16.4 Zu § 16 Absatz 3 – Andere Arbeitgeber

Die Antragsbewilligung liegt im Ermessen der personalbearbeitenden Dienststelle. Vorrangig soll der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ermöglicht werden. Der Beschäftigte muss in geeigneter Form nachweisen, dass ihm ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt und die Qualifizierung zum Erhalt dieser Beschäftigungsmöglichkeit erforderlich ist.

Die Bewilligung eines Antrags auf Qualifizierung und Kostenübernahme zur Aufnahme einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist jedoch nicht ausgeschlossen; beispielsweise bei einem Wechsel zu einem kommunalen Arbeitgeber.

Es ist sicherzustellen, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Ansprüche des Arbeitnehmers abgegolten sind (beispielsweise Urlaubsansprüche).

Im Übrigen gelten die Hinweise zu § 16 Absatz 1 und § 8.

2.16.5 Zu § 16 Absatz 4 – Probezeit

§ 16 Absatz 4 enthält abweichend von der Wiedereinstellungszusage für Existenzgründer eine gesondert geregelte Wiedereinstellungszusage für Beschäftigte, die in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen (öffentlichen oder privaten) Arbeitgeber wechseln. Diese ist im Unterschied zu der in § 16 Absatz 2 geregelten Wiedereinstellungsmöglichkeit

zeitlich verkürzt und an die mit dem neuen Arbeitgeber vereinbarte Probezeit gekoppelt.

Unabhängig von der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Arbeitgeber als befristetes Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Probezeit automatisch endet, oder als unbefristetes Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der vorgeschalteten Probezeit in ein normales Arbeitsverhältnis übergeht, wenn es nicht zuvor gekündigt wird, beträgt der hier höchstzulässige Zeitrahmen sechs Monate. Ein eventuelles Wiedereinstellungsbegehren ist deshalb bis zum Ablauf der mit dem neuen Arbeitgeber vereinbarten Probezeit geltend zu machen.

Die Wiedereinstellungszusage kann auf Antrag des Beschäftigten vereinbart werden. Der Antrag des Beschäftigten ist formlos möglich, die vereinbarte Wiedereinstellungszusage ist im Rahmen des mit dem existenzgründungswilligen Beschäftigten schriftlich zu schließenden Auflösungsvertrages zu fixieren.

Das Erfordernis der Geltendmachung der Wiedereinstellung spätestens bis zum Ablauf der Probezeit bei dem neuen Arbeitgeber ist im Auflösungsvertrag mit dem Beschäftigten schriftlich festzuhalten.

Formulierungsvorschlag für eine entsprechende Klausel im Auflösungsvertrag:

Die Vertragsparteien vereinbaren die Wiedereinstellungsmöglichkeit nach Maßgabe des § 16 Absatz 4 TV Umbau. Die Wiedereinstellungszusage gilt als erteilt.

Das Wiedereinstellungsverlangen kann bis zum Ablauf des ... (Probezeitende des mit dem neuen Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsvertrages) geltend gemacht werden.

Ein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz (örtlich) nach erfolgter Wiedereinstellung besteht nicht.

Der Beschäftigte ist zu verpflichten, den Antrag auf Wiedereinstellung unverzüglich nach Erhalt der Kündigung während der Probezeit bzw. eigener Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen.

Der Beschäftigte hat durch Unterschrift zu bestätigen, dass er sich über die Auswirkungen in der Zusatzversorgung der VBL informiert hat.

2.16.6 Zu § 16 Absatz 5 – Unterbrechungszeiten

Im Gegensatz zur Wiedereinstellungszusage nach Absatz 2 sind die Unterbrechungszeiten für die Ansprüche aus der Überleitung (TVÜ-L) unschädlich, hemmen jedoch den Stufenaufstieg für die Dauer der Unterbrechung (s. 2.16.3 ab S. 234).

2.17 Zu § 17 Sonderregelungen für Lehrkräfte

2.17.1 Zu § 17 – Allgemeines

Die Regelungen dieses Tarifvertrages finden grundsätzlich auch für die Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie für das sonstige pädagogische Personal (Unterrichtshilfen) Anwendung. Unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen im Schulbereich wurden für diese Beschäftigten jedoch gesonderte Regelungen vereinbart. Weitere Einzelheiten zur Auslegung der Sonderregelungen für Lehrkräfte sind den Rundschreiben des MBS zu entnehmen (insbesondere Rundschreiben 15/09 [s. Kap. XVII ab S. 319], 05/10 [s. Kap. XVIII ab S. 321], 06/10 [s. Kap. XIX ab S. 329]).

2.17.2 Zu Nr. 1 – zu § 1 – Geltungsbereich

Der in Ziffer 1 festgelegte Geltungsbereich erfasst die **angestellten** Lehrkräfte an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie das sonstige pädagogische Personal.

Ziffer 2 legt fest, unter welchen Voraussetzungen die vorgenannten Beschäftigten umbaubetroffen sind und damit von den Maßnahmen des Tarifvertrages erfasst werden.

Beispiel

Ein Rückgang der Schülerzahl an der Schule A führt zur Verringerung der Klassenzahl. Daraus ergibt sich ein geringerer Lehrerberarf – im Ergebnis sind an der Schule A zwei Lehrer zu viel, dies führt zu einer Um- bzw. Versetzung an Schule B.

Es kommt für die Feststellung der Umbaubetroffenheit zunächst darauf an, dass der Einsatz am bisherigen Dienort bzw. in der bisherigen Schulstufe nicht mehr möglich ist – unabhängig davon, ob und ggf. wo an anderer Stelle ein Bedarf besteht. Ist dagegen ein Dienort- bzw. Schulstufenwechsel notwendig, weil an anderer Stelle ein Bedarf gedeckt werden muss, liegen keine Umbaumaßnahme und somit auch keine Umbaubetroffenheit vor. Zudem muss der Wegfall der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit in zeitlicher Hinsicht deutlich sein, d. h. ein geringfügiger Wegfall des bisherigen Einsatzes reicht für eine Umbaubetroffenheit ebenfalls nicht aus. Geringfügig ist für eine Lehrkraft ein Wegfall der bisherigen Einsatzmöglichkeit im Umfang von bis zu fünf Lehrerwochenstunden (LWS); für das sonstige pädagogische Personal im Umfang von bis zu wöchentlich sieben Stunden. Das bedeutet, dass Umsetzungen bzw. Teilabordnungen in diesem geringen Umfang keine Umbaubetroffenheit auslösen. Unzulässig sind jedoch Teilumsetzungen bzw. Teilabordnungen in oben genanntem geringen Umfang von mehreren Lehrkräften, um eine Umbaumaßnahme bzw. die Umbaubetroffenheit einer Lehrkraft zu vermeiden.

2.17.3 Zu Nr. 2 – zu § 3 Absatz 1 – Allgemeiner Kündigungsschutz

Für die angestellten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes Brandenburg gilt für den Zeitraum vom 1. August 2008 bis 31. Juli 2011 der „1. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg“. Nach § 4 sind für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Lehrkräfte betriebsbedingte Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **bis 31. Juli 2013** ausgeschlossen. **Ab 1. August 2013** erhalten Lehrkräfte allgemeinen Kündigungsschutz gemäß § 3 des TV Umbau, sofern der TV Umbau über die Grundlaufzeit verlängert wird.

2.17.4 Zu Nr. 3 – zu § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität

§ 4 Absatz 1 legt fest, in welcher Reihenfolge eine **Weiterbeschäftigung** auf einem anderen Arbeitsplatz zu prüfen ist. Für Lehrkräfte ist eine von § 4 abweichende Reihenfolge festgelegt. Mit der Maßgabe, dass die betroffenen Beschäftigten auch als Lehrkräfte **im Geschäftsbereich** verbleiben, prüft das zuständige staatliche Schulamt die Weiterbeschäftigung an

- **einer anderen Schule im gleichen Ort,**
- **einer Schule in einem anderen Ort im gleichen Schulamtsbereich** sowie
- **einer Schule an einem anderen Ort in einem anderen Schulamtsbereich.**

Von dieser Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der betroffenen Lehrkraft auch abgewichen werden.

Nach § 4 Absatz 3 wird Beschäftigten auf Antrag die Möglichkeit eingeräumt, sich vorerst an dem neuen Arbeitsplatz bzw. Einsatzort für eine Dauer von bis zu sechs Monaten zu orientieren. Diese Möglichkeit sollen auch Lehrkräfte erhalten, allerdings nur im Rahmen eines gesamten Schuljahres. Ein kürzerer Zeitraum kommt sowohl aus schulorganisatorischen Gründen als auch vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen fachlichen und pädagogischen Arbeit im Unterricht nicht in Betracht.

Die Zahlung einer Mobilitätsprämie – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – kommt nur in Betracht, wenn ein Einsatz am bisherigen Dienstort oder in der bisherigen Schulstufe ganz oder überwiegend nicht mehr erfolgen kann. Ist die künftige Verwendung nicht nur an einer, sondern an mehreren neuen Dienstorten bzw. Schulstufen notwendig, wird nur eine Mobilitätsprämie gewährt, da die Mobilitätsprämie nicht den Mehraufwand für die zusätzlichen Fahrten, sondern die Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten anerkennen soll. Bei unterschiedlichen Entfernungen zu den neuen Einsatzorten ist die Mobilitätsprämie zu gewähren, die sich aus der Entfernung zur neuen Stammschule ergibt. Für die Bemessung der Mobilitätsprämie ist der

Einsatzort maßgeblich, an dem der künftige Einsatz mit den insoweit meisten LWS erfolgt; ist die Lehrkraft an den künftigen neuen Einsatzorten mit jeweils gleicher Anzahl an LWS tätig, gibt die längste zusätzliche Entfernung für die Bemessung der Mobilitätsprämie den Ausschlag.

2.17.5 Zu Nr. 4 – zu § 8 – Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung

Ist der Wechsel an eine andere Schule verbunden mit dem Einsatz in einer anderen Schulstufe, z. B. Um- oder Versetzung aus der Sekundarstufe I eines Gymnasiums in die Primarstufe, so hat die Lehrkraft **Anspruch** auf die Teilnahme an einer für den Einsatz in dieser Schulstufe angebotenen Fortbildung. Gleiches gilt für den Wechsel in eine Schulform, die zu einem anderen schulischen Abschluss führt, z. B. Um- bzw. Versetzung aus der Sekundarstufe I an einem Gymnasium in die Sekundarstufe I an einer Oberschule. Die **Fortbildung soll den jeweiligen Wechsel pädagogisch und methodisch unterstützen**. Deshalb sollte sie nach Möglichkeit vor dem Wechsel bzw. zeitnah stattfinden.

Das Angebot des Landes ergänzt die Verpflichtung der Lehrkräfte nach § 67 Absatz 3 BbgSchulG.

Ein Anspruch auf Qualifizierung besteht jedoch nur, wenn die Qualifizierung erforderlich ist (s. auch § 8 Absatz 1 TV Umbau). Von der Erforderlichkeit ist in der Regel nur auszugehen, wenn der Einsatz in einer neuen Schulstufe oder in einer neuen Schulform, die zu einem anderen schulischen Abschluss führt, erfolgt und ein vorheriger entsprechender Einsatz, sei es auch nur mit einem Teil der Unterrichtsverpflichtung, länger als vier Jahre zurückliegt. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesem Richtwert abgewichen werden, d. h. eine Qualifizierung kann bei einem kürzeren Zeitraum trotzdem erforderlich oder bei einem längeren Zeitraum entbehrlich sein. Hier ist auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen.

Eine Qualifizierung erfolgt nur auf Antrag der Lehrkraft und soll im Rahmen der Fortbildungskapazitäten im Schuljahr der Umbaumaßnahme erfolgen. Ist dies nicht möglich, wird mit der von der Umbaumaß-

nahme betroffenen Lehrkraft eine individuelle Ausgestaltung der Maßnahme vereinbart.

Soweit die Qualifizierung nicht in der Unterrichtszeit stattfindet, werden im notwendigen Umfang Freistellungen gewährt. Um zusätzlichen Unterrichtsausfall zu vermeiden, ist die für die Teilnahme an dieser Fortbildung notwendige Freistellung vom Unterricht bei der Stundenplanung zu berücksichtigen.

Lehrkräfte, die in eine andere Schulstufe wechseln, erhalten für die Teilnahme an der Fortbildung **zwei Anrechnungsstunden**. Lehrkräfte, die in eine Schulform wechseln, die zu einem anderen schulischen Abschluss führt, erhalten **eine Anrechnungsstunde**.

Die Protokollnotiz stellt klar, dass Lehrkräfte, die von einer allgemein bildenden in eine Förderschule wechseln, z. B. von der Grundschule in eine Förderschule oder umgekehrt, ebenfalls Anspruch auf eine entsprechende Fortbildung haben.

Die näheren Einzelheiten werden durch das MBS in Rundschreiben (beispielsweise 06/10, s. Kap. XIX ab S. 329) geregelt.

2.17.6 Zu Nr. 5 – zu § 11 – Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre

Nr. 5 stellt klar, dass eine dauerhafte Umsetzung, d. h. der Schulwechsel innerhalb des Schulamtsbereiches, gleichgestellt wird mit einer Versetzung bzw. einem Schulwechsel in einen anderen Schulamtsbereich.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu § 11 verwiesen (s. 2.11 ab S. 216).

2.17.7 Zu Nr. 6 – zu § 13 – Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen

§ 13 ermöglicht Beschäftigten, an einer Qualifizierung teilzunehmen, **die zu einem neuen beruflichen Abschluss führt**. Dabei besteht für Lehrkräfte auch die Möglichkeit einer Qualifizierung für eine Verwendung außerhalb des Schuldienstes, z. B. in der allgemeinen Verwaltung. Entscheiden sich Lehrkräfte für eine Qualifizierung unter dauerhafter Freistellung (z. B. Fachhochschulausbildung in der Steuerverwaltung), richten sich Vergütung und die Arbeitszeit für die Dauer der Maßnahme nach dem TV-L in der für das Land Brandenburg geltenden Fassung.

Zur Sicherung des künftigen Fachbedarfs wird Lehrkräften die Möglichkeit einer **Weiterbildung nach § 13 BbgLeBiG** eröffnet. Eine solche Weiterbildung dient dem Erwerb zusätzlicher fachlicher Lehrbefähigungen oder der Befähigung für ein oder ein weiteres Lehramt oder von Zusatzqualifikationen. Diese Weiterbildung darf einen Zeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten.

Für die Teilnahme an der Weiterbildung wird die Lehrkraft **in dem erforderlichen Umfang** vom Unterricht freigestellt. Die **Freistellung** kann stunden-, tage-, wochenweise, aber auch durchgängig erfolgen. Nach Satz 3 werden bei einer **berufsbegleitenden** Weiterbildung **mindestens vier Anrechnungsstunden** gewährt. Es ist nicht ausgeschlossen, dass im Einzelfall auch mehr Anrechnungsstunden gewährt werden können. Über die Höhe entscheidet das MBS nach billigem Ermessen. Weitere Einzelheiten sind den Rundschreiben 05 und 06/10 zu entnehmen (s. Kap. XVIII ab S. 321 und XIX ab S. 329).

Über die Teilnahme an einer entsprechenden Qualifikation entscheidet das zuständige staatliche Schulamt nach Abstimmung mit dem MBS auf Antrag. Die **Zustimmung** wird **nur erteilt**, wenn die zu erreichende Qualifikation **zur Sicherung des künftigen Fachbedarfs notwendig** ist und ein **entsprechender Einsatz auf Dauer gegeben** sein wird. Ein Anspruch auf eine Qualifikation nach § 13 besteht nicht.

Die näheren Einzelheiten werden durch das MBS in Rundschreiben geregelt (beispielsweise 06/10, s. Kap. XIX ab S. 329).

2.18 Zu § 18 Sonderregelungen für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Forst

2.18.1 Zu § 18 Nr. 1 – zu § 1 Geltungsbereich

Die Sonderregelungen finden nur Anwendung auf Beschäftigte, die dem persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des TV-Forst unterfallen, und erstrecken sich daher nur auf Beschäftigte in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben, die **Tätigkeiten in der Waldarbeit** ausüben. Auf die Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1 TV-Forst und die entsprechenden Durchführungshinweise wird verwiesen.

2.18.2 Zu § 18 Nr. 2 – zu § 4 Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit

Die durch das Ortsprinzip geprägte Prüfkaskade des § 4 findet nur mit Einschränkungen Anwendung.

Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen und Qualifikationen würde eine uneingeschränkte Anwendung des Ortsprinzips in einer Vielzahl von Fällen zu einem Tarifwechsel in den Geltungsbereich des TV-L führen. Das wird durch die Tarifvertragsparteien nicht angestrebt. Das Ortsprinzip wird daher zugunsten der Weiterbeschäftigung auf einem fachlich verwandten Arbeitsplatz aufgegeben. Damit ist sichergestellt, dass der Beschäftigte möglichst im Rahmen seiner bisher erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen eingesetzt wird.

Fachlich verwandt im engeren Sinn sind alle Tätigkeiten, die in den Geltungsbereich des TV-Forst fallen: Saat und Pflanzung, Jungbestandspflege und Ästung, Holzernte, Waldschutz, Baumsicherung z. B. zum Schutz gegen Wild, Insekten und/oder Pilze, Unterhaltung von forstlichen Wegen, Bau und Unterhaltung von Walderholungseinrichtungen, Naturpflege und Landschaftspflege, forstliche Bildungsarbeit, Führen von forstlichen Maschinen und Geräten. Fachlich verwandt im weiteren Sinn sind auch körperlich bzw. handwerklich geprägte Tätigkeiten, die dem Geltungsbereich des TV-L unterfallen, soweit diese nicht eine spezielle Aus- und Vorbildung erfordern.

Mithin ist zu prüfen, ob ein **fachlich verwandter** (nicht irgendein gleichwertiger) Arbeitsplatz am bisherigen Standort zur Verfügung steht. Wenn dies nicht der Fall ist, ist die Verwendung auf einem fachlich verwandten, gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb der Dienststelle, des Geschäftsbereichs und anschließend in einem anderen Ressort zu prüfen. Erst dann ist der Rückgriff auf einen fachlich nicht verwandten, gleichwertigen Arbeitsplatz am bisherigen Standort möglich.

2.18.3 Zu § 18 Nr. 3 – zu § 7 Einkommenssicherung

a) Ziffer 1

Der Antrag auf Erwerb der Motorkettensägen und der dazugehörigen Betriebsmittel durch den Arbeitgeber ist vom Beschäftigten spätestens zwei Monate nach Beginn einer Maßnahme nach §§ 4, 5 oder 13 schriftlich bei der für ihn zuständigen personalbearbeitenden Dienststelle zu stellen.

Zu den erwerbsfähigen Betriebsmitteln zählen nur Restmengen an Sonderkraftstoff und/oder Bio-Sägekettenhaftöl sowie eine Ersatzschneidgarnitur.

Bei der Festlegung des Rückkaufspreises ist ein Wertverlust nach allgemeingültigen Maßstäben wie **Alterung** und **Verschleiß** oder durch spezielle Gründe wie einen **Unfallschaden** oder **Preisverfall** zu berücksichtigen (Zeitwert). Das Nähere regelt der Landesforstbetrieb im Einvernehmen mit der zuständigen obersten Landesbehörde in einem Rundschreiben.

b) Ziffer 2

Es ist sichergestellt, dass dem Waldarbeiter im Rahmen einer abbaubaren Besitzstandszulage auch ein Entgeltverlust ausgeglichen wird, der nicht (nur) auf einer Herabgruppierung, sondern auf einem Tarifwechsel basiert (z. B. Wegfall der Forstzulage bei Wechsel auf einen Arbeitsplatz im Geltungsbereich des TV-L). Im Einzelnen wird auf die Ausführungen und das Beispiel zu § 7 verwiesen. Die Sonderregelung kommt jedoch nur zum Tragen, wenn es sich bei der Personalmaßnahme um eine dauerhafte Umsetzung oder Versetzung handelt, da sie zu

einem Tarifwechsel führt (die Ausnahmegvorschrift der nachfolgenden Ziffer 3 ist nicht einschlägig).

c) Ziffer 3

Beschäftigte, die nicht nur vorübergehend außerhalb des Geltungsbereiches des TV-Forst verwendet werden, müssen in den Geltungsbereich des für den neuen Tätigkeitsbereich geltenden Tarifvertrages wechseln. Nur so kann eine Kongruenz von Arbeitsleistung und Entgelt gewährleistet werden.

Die Tarifvertragsparteien haben im Interesse der Beschäftigungssicherung eine zeitlich eng begrenzte Ausnahme in einem Bereich mit einer hohen Anzahl von Überhangkräften zugelassen. Dadurch sollen Kurzeinsätze von Waldarbeitern in anderen Geschäftsbereichen befördert und damit erhebliche Kosten für befristete Neueinstellungen oder externe Dienstleister gespart werden. Die Ausnahmeregelung führt zu Transparenz und Klarheit beim Entgelt. Angesichts der strukturellen Unterschiede in den Entgeltsystemen des TV-Forst und TV-L wird – beidseitig – die sog. Rosinenpickerei verhindert. Das gilt insbesondere für die „Auf- und Gegenrechnung“ von Zulagen aus beiden Tarifwerken. Zugleich wird der Verwaltungsaufwand für die Entgeltabrechnung minimiert. Aufgrund des Ausnahmecharakters ist die Vorschrift eng auszulegen.

Ein vorübergehender Einsatz außerhalb des Geltungsbereiches des TV-Forst aufgrund einer Abordnung oder Zuweisung liegt nur dann vor, wenn ein sachlicher Grund für eine befristete Verwendung (Projektdauer) außerhalb des einschlägigen Tarifvertrages vorliegt und zu Beginn der Maßnahme bereits die Rückkehr des Beschäftigten in den Geltungsbereich des TV-Forst absehbar, d. h. in der Regel kalendermäßig bestimmbar, ist. Als grobe zeitliche Orientierung kann Satz 2 zu § 18 Nummer 3 TV Umbau herangezogen werden. Demnach ist eine unterjährige Verwendung außerhalb des Geltungsbereiches des TV-Forst unschädlich.

In allen übrigen Fällen der Abordnung oder Zuweisung auf einen dauerhaften Arbeitsplatz außerhalb des Geltungsbereiches des TV-Forst ist

der Tarifwechsel zu vollziehen. Maßnahmen nach § 4 Absatz 3 bleiben unberücksichtigt.

Für das Kalenderjahr des Wechsels verbleibt es bei den Regelungen zum Leistungsentgelt nach § 18 TV-Forst und der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-Forst. In der Tarifeinigung vom 18. Juni 2009 wurde aufgrund der Umwidmung von Teilen des Leistungsentgelts u. a. in einem eigenständigen Tarifvertrag vereinbart, Waldarbeitern in den Jahren 2009–2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 12 v. H. des Tabellenentgelts zu gewähren. Eine tarifvertragliche Regelung zum Bestandsschutz dieser Einmalzahlung konnte nicht erfolgen, da der Anspruch erst nach Tarifvertragsabschluss entstanden ist. Um wechselwillige Waldarbeiter nicht zu benachteiligen und nach Sinn und Zweck der Norm, erhalten die betreffenden Waldarbeiter daher in analoger Anwendung im Kalenderjahr des Tarifwechsels auch die vorgenannte Einmalzahlung.

Satz 3 ist zeitlich überholt. Zum 1. Januar 2010 sind die Beschäftigten mit individueller Zwischenstufe in die nächsthöhere (reguläre) Stufe aufgestiegen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei einem Tarifwechsel nach den Regelungen zur Stufenlaufzeit des TV-L.

2.19 Zu § 19 Beirat, Clearingstelle, Personalservice

2.19.1 Zu § 19 – Allgemeines

§ 19 des TV Umbau enthält Regelungen zu den Verwaltungsumbau begleitenden, von den Tarifvertragsparteien paritätisch besetzten Gremien (Beirat, Clearingstelle) sowie zu dem von der Landesregierung zu unterhaltenden Personalservice.

2.19.2 Zu § 19 Absatz 1

§ 19 Absatz 1 schreibt die Bildung eines Beirates vor. Da der Beirat als ständiges Gremium den Umbauprozess begleiten und evaluieren soll, ist er unverzüglich nach Wirksamwerden des Tarifvertrages zu bilden.

Die vorherige Beratung einer Umbaumaßnahme im Beirat ist **nicht** Voraussetzung für die Umsetzung dieser Umbaumaßnahme. Bei größeren Umbaumaßnahmen ist aber im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften darauf zu achten, dass diese vor ihrer Realisierung im Beirat erörtert werden können, also zu einem Zeitpunkt, zu dem noch Gestaltungsmöglichkeiten gegeben sind.

Vorsorglich sind dementsprechend alle Umbaumaßnahmen formlos der Geschäftsstelle des Beirates mit ihren zentralen Inhalten anzuzeigen. Eine solche Anzeige sollte jedenfalls dann erfolgen, wenn eine größere Anzahl von Mitarbeitern über eine größere Entfernung umgesetzt werden soll (z. B. Standortschließungen, Aufgabenbündelungen) oder sich für eine Mehrzahl von Mitarbeitern die Arbeitsinhalte grundsätzlich verändern, z. B. im Zuge einer umfassenden Umorganisation einer Dienststelle. Eine Projektliste wird nicht geführt. Die Anzeige der Umbaumaßnahme stellt noch keine Anmeldung als Tagesordnungspunkt für den Beirat dar, auch löst die Anzeige keine Controllingpflichten aus.

Für Umbaumaßnahmen, die auf einer Kabinettsentscheidung beruhen, ist in jedem Fall zu beachten, dass der Entwurf der entsprechenden Kabinettsvorlage der Geschäftsstelle des Beirates spätestens bei Einleitung der formellen Ressortabstimmung über das zuständige Kabinettsreferat zugeleitet wird (sog. Umlaufverfahren). Auszüge aus dieser Kabinettsvorlage werden den Gewerkschaftsvertretern im Beirat mit der Gelegenheit zur Stellungnahme übersandt. Die Stellungnahmen sind vollständig und möglichst wortgleich in die Kabinettsvorlagen unter Punkt 11 („Auswirkungen auf den Prozess der Verwaltungsoptimierung“) aufzunehmen und ggf. zu kommentieren. Die Gegenäußerungen des zuständigen Ressorts werden den Gewerkschaftsvertretern mitgeteilt. Machen die Gewerkschaftsvertreter keinen Gebrauch von der Möglichkeit einer Stellungnahme, ist unter Punkt 11 festzustellen, dass das Umlaufverfahren durchgeführt wurde.

Sofern unklar ist, ob es sich um eine beiratsrelevante Umbaumaßnahme im Sinne des TV Umbau handelt, kann bei der Geschäftsstelle des Beirates vorsorglich nachgefragt werden.

Die Funktion der Geschäftsstelle des Beirats übt die Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung (SV) aus. In der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Beiratssitzungen werden die laufenden Umbaumaßnahmen unter Beteiligung der federführenden Ressorts aufgezeigt und erörtert. Es soll darauf hingewirkt werden, dass die Beiratssitzungen auf die für den TV Umbau relevanten Fragestellungen konzentriert werden können, insbesondere hinsichtlich der Punkte, die für die Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten von zentraler Bedeutung sind.

2.19.3 Zu § 19 Absatz 2

Absatz 2 regelt die Bildung und Zusammensetzung des Beirats sowie die Grundzüge des geschäftsordnungsmäßigen Verfahrens. Der Beirat besteht derzeit aus acht Mitgliedern und ist paritätisch aus vier Vertretern der Landesregierung sowie je einem Vertreter der vier tarifvertragschließenden Gewerkschaften zusammengesetzt. Den Vorsitz im Beirat übernimmt ein Vertreter der Landesregierung. Die Sitzungen sollen nach Bedarf stattfinden und können durch eine Arbeitsgruppe vorbereitet werden.

Da es den Tarifvertragsparteien für den ordnungsgemäßen Ablauf der Beiratstätigkeit zweckmäßig erschien, auf den Erlass einer Geschäftsordnung hinzuwirken, enthält Absatz 2 Satz 3 die Bestimmung, dass die Einzelheiten der Beiratstätigkeit in einer Geschäftsordnung zu regeln sind.

Zu den Bestimmungen, die in der Geschäftsordnung getroffen werden können, gehören beispielsweise die Regelung der Ordnung der Beiratssitzungen, Vorschriften über die Einladung, ihre Form, die Frist, die Mitteilung der Tagesordnung, über die Abstimmung (schriftlich oder mündlich, offen oder geheim, Reihenfolge der Abstimmung), Erteilung und Entziehung des Wortes, Schließung der Debatte, Festlegung fester Termine für die Beiratssitzungen, Bestimmungen über die Aufbewahrung von Niederschriften, Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht etc.

2.19.4 Zu § 19 Absatz 3

Absatz 3 beschreibt die Aufgaben des Beirats. Danach ist Hauptaufgabe des Gremiums, den Prozess des Umbaus der Landesverwaltung zu begleiten und zu bewerten. Um eine sinnvolle gemeinsame Beratung zu gewährleisten, sieht Absatz 3 Satz 2 vor, dass die Vertreter der Landesregierung die Gewerkschaftsvertreter rechtzeitig und umfassend über geplante umbaurelevante Projekte der Landesregierung informieren. Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn die eventuelle Empfehlung des Beirats noch Einfluss auf die Gesamtplanung sowie auf die einzelnen Vorhaben der Landesregierung nehmen bzw. in der Planung berücksichtigt werden können. Umfassend bedeutet, dass alle Informationen mitgeteilt werden, die für eine sinnvolle Beratung erforderlich sind.

Die Stellungnahme des Beirats hat empfehlenden Charakter und ist für die Entscheidung der Landesregierung nicht bindend. Nach Absatz 3 Satz 3 können deshalb, soweit eine gemeinsame Empfehlung im Ergebnis der Beratung nicht zustande kommt, voneinander abweichende Empfehlungen abgegeben werden.

Zur Vorbereitung der Beiratssitzung sieht Absatz 3 Satz 4 die Möglichkeit der Bildung eines Arbeitsgremiums vor, das ebenso wie der Beirat paritätisch besetzt ist. Die Mitglieder des Arbeitsgremiums können, müssen aber nicht mit den Mitgliedern des Beirats identisch sein.

2.19.5 Zu § 19 Absatz 4

Bei der in Absatz 4 enthaltenen Regelung zur Bildung einer Clearingstelle handelt es sich um eine nach § 101 Absatz 1 ArbGG zulässige Gesamtschiedsvereinbarung für Streitigkeiten aus dem TV Umbau.

Nach Absatz 4 Satz 3 erstreckt sich ihre Zuständigkeit auf die verbindliche Auslegung einzelner Tarifnormen, deren Bedeutungsinhalt zwischen den Tarifvertragsparteien streitig ist (Buchstabe a) und auf die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen von Umbaubetroffenheit (Buchstabe b). Die anwendbaren Verfahrensgrundsätze ergeben sich aus den §§ 101 bis 110 ArbGG.

Die Clearingstelle ist mit jeweils drei Beisitzern, die von den Tarifvertragsparteien benannt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden besetzt, der im Einvernehmen von beiden Vertragspartnern bestellt wird. Diese Zusammensetzung gewährleistet, dass in jedem Fall eine Mehrheitsentscheidung gefällt werden kann.

Aus der Schiedsvereinbarung folgt unmittelbar die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, die Clearingstelle auch zu errichten. Insbesondere müssen der Vorsitzende gemeinsam bestellt und die Beisitzer von jeder Seite benannt werden, entstehende Kosten müssen von den Tarifvertragsparteien gemeinsam zu gleichen Teilen getragen werden⁶.

Die Clearingstelle tritt zur Beratung und Beschlussfassung nur auf Antrag der Tarifvertragsparteien zusammen. Zur Anrufung der Clearingstelle ist das Land, vertreten durch das MI sowie die an diesem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften berechtigt. Bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Anrufung der Clearingstelle zwischen Ressorts erfolgt die Beilegung nach Maßgabe der Geschäftsordnung der Landesregierung.

Die Entscheidung der Clearingstelle (der Schiedsspruch) entfaltet für die Tarifvertragsparteien die gleichen Wirkungen wie ein rechtskräftiges arbeitsgerichtliches Urteil, § 108 Absatz 4 ArbGG. Die Bindungswirkung entsteht für die Tarifvertragsparteien des TV Umbau als Parteien des Schiedsverfahrens.

Nach verbreiteter Ansicht⁷ hat der Spruch eines tariflichen Schiedsgerichtes auch Bindungswirkung gegenüber Dritten wie tarifgebundenen Beschäftigten bzw. nicht tarifgebundenen Beschäftigten, auf die der TV Umbau kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel als ergänzender Tarifvertrag Anwendung findet.

2.19.6 Zu § 19 Absatz 5

Die Aufgabe des Personalservice wird vom zentralen Personalmanagement der SVP wahrgenommen. Der Personalservice hat einen landesin-

6 Germelmann, ArbGG § 103 Rn 14ff.

7 Germelmann, ArbGG, 7. Aufl. 2009, § 108 m.w.N.

ternen Arbeitsmarkt zu organisieren, d. h. die Besetzung freier Arbeitsplätze mit vorhandenem Personal zu koordinieren und insbesondere umbaubetroffene Beschäftigte in alternative Beschäftigungen zu vermitteln sowie erforderliche Qualifizierungen zu sichern. Der Personalservice hat keine Personalhoheit und kann daher keine verbindlichen Einzelentscheidungen treffen. Ihm obliegt die aktive Personalvermittlung, die Gestaltung eines flexiblen und kontinuierlichen Einsatzes des Landespersonals zum beschleunigten Abbau von Personalüberhängen bis hin zur Betreuung im Einzelfall.

2.20 Zu § 20 Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

2.20.1 Zu § 20 – Allgemeines

§ 20 enthält besitzstandssichernde (Absätze 1, 2) und anspruchsbegründende (Absatz 3) Regelungen für Beschäftigte, die bereits vor Inkrafttreten des TV Umbau von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung betroffen waren. Die Absätze 3 bis 5 enthalten schuldrechtliche Normen, die die Rechtsverhältnisse der Tarifvertragsparteien untereinander regeln (Laufzeit des TV Umbau, Kündigungsbestimmungen, Nachwirkungsausschluss).

2.20.2 Zu § 20 Absatz 1

Absatz 1 stellt klar, dass die in der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine übergangsweise Entgeltsicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007 enthaltene Anrechnungsregel (Ziffer 2 der Richtlinie) durch die in § 7 Absatz 4 TV Umbau enthaltene Anrechnungsregel ersetzt wird.

Demnach erfolgt für Beschäftigte, die infolge einer Verwaltungsmodernisierungsmaßnahme herabgruppiert worden sind und eine Besitzstandszulage nach Maßgabe von Ziffer 1.b) der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine übergangsweise Entgeltsicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007 erhalten, die Abschmelzung ab Inkrafttreten des TV Umbau aus-

schließlich nach Maßgabe von § 7 Absatz 4 TV Umbau (vgl. die Durchführungshinweise zu § 7 Absatz 4, s. 2.7.5 ab S. 204).

2.20.3 Zu § 20 Absatz 2

§ 20 Absatz 2 Satz 1 regelt, dass die nach den §§ 4 Absatz 5 und 7 Absatz 6 statuierten Meldepflichten zum Personalservice in Fällen einer nicht einvernehmlichen Umsetzung bzw. Herabgruppierung sowie die in § 11 Absatz 2 enthaltene Veränderungssperre auf diejenigen Beschäftigten Anwendung finden, die bereits vor Inkrafttreten des Tarifvertrages umgesetzt bzw. herabgruppiert wurden, und zwar auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999/20. Juni 2002 bzw. der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine übergangsweise Entgeltsicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, die in Absatz 2 genannten Vorschriften des TV Umbau auf das Datum der Aufnahme der förmlichen Tarifvertragsverhandlungen rückwirken zu lassen.

Auf Umbaumaßnahmen, die nach dem 27. Oktober 2008 zu einer örtlichen und/oder räumlichen Veränderung des Arbeitsplatzes geführt haben und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens noch andauern, sind die Regelungen des § 6 (Mobilitätsprämie) anwendbar.

Beispiel

Aufgrund einer Organisationsentscheidung, die nach der Definition gemäß § 1 TV Umbau als Umbaumaßnahme zu werten ist, ist der Arbeitsplatz eines Beschäftigten zum 1. November 2008 von X nach Y verlagert worden. Die Entfernung, die der Beschäftigte ab diesem Zeitpunkt zurückzulegen hat, ist mehr als elf Kilometer länger als die Entfernung vom Wohnort zum bisherigen Dienort. Ihm steht eine Mobilitätsprämie in Höhe von 450,00 Euro zu. Zwar war der TV Umbau am 1. November 2008 noch nicht in Kraft, aber durch die in § 20 Absatz 2 enthaltene Rückwirkungsregelung ist § 6 TV Umbau anwendbar.

2.20.4 Zu § 20 Absatz 3

Die Vorschrift gewährt Beschäftigten, die bereits vor Inkrafttreten des Tarifvertrages eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne der §§ 8 bzw. 13 begonnen haben und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags noch andauert, Ansprüche auf Gewährung der Qualifizierungsförderung nach den §§ 9 bis 11. Die Vorschrift schreibt vor, dass die nach dem TV Umbau zu gewährenden Ansprüche mit anderen dem Beschäftigten im Zusammenhang mit der Qualifikationsmaßnahme in der Regel einzelvertraglich gewährten Ansprüchen zu verrechnen sind, um eine Doppelzahlung zu vermeiden.

Ansprüche nach § 20 Absatz 3 sind nur auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten zu gewähren. § 20 Absatz 3 Sätze 3 und 4 enthält eine spezielle tarifvertragliche Ausschlussfrist für derartige Ansprüche, die mit dem 1. Januar 2009 beginnt und mit Ablauf des 30. Juni 2009 endet. Das bedeutet, dass schriftliche Anträge auf Leistungsgewährung den zuständigen Personalstellen bis spätestens 30. Juni 2009 zugegangen sein müssen. Wird die in § 20 Absatz 3 festgelegte Ausschlussfrist von dem Beschäftigten nicht gewahrt, erlöschen mögliche aus § 20 Absatz 3 resultierende Ansprüche.

Hinweis

Beschäftigte, die Ansprüche nach § 20 Absatz 3 stellen könnten, sind in geeigneter Weise durch die personalaktenführende Dienststelle zu informieren.

2.20.5 Zu § 20 Absatz 4

Der am 21. Januar 2009 unterzeichnete TV Umbau ist zum 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Grundsätzlich tritt ein Tarifvertrag mit dem formwirksamen Abschluss, also zum Zeitpunkt seiner Unterzeichnung in Kraft und löst die denselben Gegenstand regelnde Tarifnormen ab. Die Tarifvertragsparteien des TV Umbau haben aber von dem Recht Gebrauch gemacht, das sie als Normgeber aus dem Art. 82 Absatz 2 GG ableiten, nämlich den Tarifvertrag zu einem früheren Zeitpunkt in Kraft zu setzen.

Der TV Umbau löst damit die Bestimmungen des am 3. Februar 2004 abgeschlossenen (mehrgliedrigen) Soz-TV-BB für die unter den Geltungsbereich des TV-L fallenden Landesbeschäftigten ab. Für die Beschäftigten regelt sich der besondere tarifvertragliche Kündigungsschutz, der betriebsbedingte Kündigungen in der Landesverwaltung während der Laufzeit des TV Umbau (mindestens bis 31. Dezember 2012) ausschließt, ab dem 1. Januar 2009 nach dem TV Umbau. Dies gilt nicht für die Lehrkräfte, für diese ist der Kündigungsschutz besonders geregelt (s. § 17 Nummer 2, Seite 148).

Für die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV-Forst fallen, gelten weiterhin die Regelungen des Soz-TV-BB und des diesen ergänzenden Umsetzungstarifvertrages für die Landesforstverwaltung vom 3. Februar 2004. Nach dem dort enthaltenen § 7 Soz-TV-BB gilt der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für diese Beschäftigten lediglich noch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2009 und endet danach ohne Nachwirkung. Dies hat zur Folge, dass sich im Übrigen die Arbeitsrechtsverhältnisse der dem TV-Forst unterliegenden Beschäftigten ausschließlich nach dem TV-Forst richten, der – im Gegensatz zu den Regelungen des TV Umbau – bezüglich des Direktionsrechts (§ 4 TV-Forst) einen erheblich größeren Ausübungsrahmen eröffnet (vgl. oben 2.4.2 ab S. 182). Ab dem 1. Januar 2010 bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit betriebsbedingter Kündigungen keine Einschränkungen mehr.

Der TV Umbau ist ordentlich erstmalig zum Ablauf des 31. Dezember 2012 kündbar. Der TV Umbau ist ein mehrgliedriger Tarifvertrag im weiteren Sinne, da er von mehreren Tarifvertragsparteien (Landesregierung einerseits, ver.di, dbb tarifunion, GEW, GdP andererseits) abgeschlossen ist. Im Gegensatz zu einem mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinn, bei dem trotz einheitlicher Tarifvertragsurkunde mehrere selbständige Tarifverträge gewollt sind, die von jeder abschließenden Gewerkschaft selbständig gekündigt werden können, haben die Tarifvertragsparteien durch die Formulierung in Absatz 4 Satz 3 klargestellt, dass die Herrschaftsmacht über den TV Umbau beispielsweise durch Kündigung, Aufhebung etc. nur gemeinsam mit den anderen Parteien auf derselben Seite ausgeübt werden kann.

2.20.6 Zu § 20 Absatz 5 und 6

Wird das Kündigungsrecht nach Absatz 4 nicht ausgeübt, verlängert sich der Tarifvertrag automatisch jeweils um ein weiteres Jahr, längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2015. Grundsätzlich wirkt ein durch Kündigung beendeter Tarifvertrag gemäß § 4 Absatz 5 TVG nach. Auf diesen Überbrückungsschutz haben die Tarifvertragsparteien des TV Umbau verzichtet, indem sie in Absatz 6 dessen Nachwirkung ausgeschlossen haben. Der Nachwirkungsausschluss gilt sowohl für die Beendigung des Tarifvertrages durch Zeitablauf als auch im Fall der Kündigung durch eine der Tarifvertragsparteien.

VIII ERSTE VERORDNUNG ZUR ÄNDERUNG DER BRANDENBURGISCHEN TRENnungSGELDVERORDNUNG

vom 7. Juli 2009

Aufgrund des § 63 Absatz 3 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes vom 3. April 2009 (GVBl. I S. 26) verordnet der Minister der Finanzen:

Artikel 1

Die Brandenburgische Trennungsgeldverordnung vom 5. April 2005 (GVBl. II S. 155) wird wie folgt geändert:

1. Nach § 3 wird folgender § 3a eingefügt

„§ 3a

Trennungsgeld bei Maßnahmen des Verwaltungsumbaus

- (1) Bei nicht nur vorübergehenden Zuteilungen zu einem anderen Teil der Beschäftigungsbehörde (Umsetzungen auf Dauer) und Versetzungen im Rahmen des Verwaltungsumbaus mit Zusage der Umzugskostenvergütung nach § 3 des Bundesumzugskostengesetzes wird Beamten und Richtern abweichend von § 4 Absatz 1 Satz 1 für die Dauer von längstens 18 Monaten auf ihren Antrag Fahrkostenerstattung oder Wegstreckenentschädigung nach § 3 Absatz 1 bis 3 gewährt; daneben werden entstandene notwendige Mehraufwendungen erstattet, wenn aus dienstlichen Gründen am Dienort übernachtet werden muss. Die Frist beginnt mit dem Tage des Wirksamwerdens der Zusage der Umzugskostenvergütung. § 2 der Trennungsgeldverordnung ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Sofern Beamte und Richter aus anderen als persönlichen Gründen nicht an den Wohnort zurückkehren, gelten die Sätze 1 bis 3 mit der Maßgabe, dass anstelle der Fahrkostenerstattung oder Wegstreckenentschädigung Trennungsgeld nach den §§ 3 bis 5 der Trennungsgeldverordnung gewährt wird. In den Fällen des Satzes 4 ist ein Wechsel zur Fahrkostenerstattung oder Wegstreckenentschädigung nur mit Beginn des nächstfolgenden Anspruchszeitraumes nach § 9 Absatz 1 Satz 2 der Trennungsgeldverordnung zulässig.

- (2) Der Verwaltungsumbau nach Absatz 1 umfasst die Auflösung von Dienststellen oder wesentlichen Dienststellenteilen, die Verlegung von Dienststellen oder wesentlichen Dienststellenteilen, den Zusammenschluss oder die Teilung von Dienststellen, grundlegende Änderungen der Dienststellenorganisation einschließlich der Bündelung und Verlagerung von Aufgaben, die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden sowie Personalmaßnahmen zur Umsetzung des Personalabbaus bei Dienststellen, in denen die fristgerechte Realisierung haushaltsrechtlich bestimmter Abbauziele durch Altersabgänge nicht möglich ist. Beamte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sind unbeschadet des Satzes 1 vom Verwaltungsumbau auch dann betroffen, wenn die Fortsetzung ihrer Verwendung am bisherigen Dienstort oder in der bisherigen Schulstufe auf Grund sich ändernder Schülerzahlen oder wegen mangelnden Fachbedarfs nicht mehr möglich ist. Sofern sich der bisherige Dienstort des Beamten aus Anlass des Verwaltungsumbaus nicht ändert oder die Wohnung im Einzugsgebiet des neuen Dienstortes liegt, ist Absatz 1 auch bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht anwendbar.
- (3) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr ermächtigte Stelle entscheidet über den Antrag nach Absatz 1. Das für das finanzielle Dienstrecht zuständige Ministerium kann für die Durchführung des Satzes 1 Richtlinien erlassen, wenn dies im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung liegt.
- (4) Der Höchstzeitraum nach Absatz 1 Satz 1 darf nicht überschritten werden, wenn sich aus Anlass einer neuen dienstlichen Maßnahme nach § 1 Absatz 2 der Trennungsgeldverordnung der neue Dienstort nicht ändert.
- (5) Nach Ablauf des Höchstzeitraumes nach Absatz 1 Satz 1 kann mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde Trennungsgeld nach den Regelvorschriften weitergewährt werden, wenn zum maßgeblichen Zeitpunkt ein Hinderungsgrund nach § 12 Absatz 3 des Bundeszugskostengesetzes und § 2 Absatz 2 der Trennungsgeldverordnung vorliegt. § 4 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und Absatz 4 bleiben unberührt.“

2. § 6 wird wie folgt geändert

Die folgenden Sätze werden angefügt.

„§ 3a tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 in Kraft und am 31. Dezember 2015 außer Kraft. Abweichend von Satz 2 tritt § 3a für alle Maßnahmen des Verwaltungsumbaus im Sinne des § 3a Absatz 2, die seit dem 27. Oktober 2008 wirksam geworden sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 3a noch andauern, mit Wirkung vom 27. Oktober 2008 in Kraft.“

Artikel 2

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

*Potsdam, den 7. Juli 2009
Der Minister der Finanzen
Rainer Speer*

IX VERWALTUNGSVORSCHRIFT DES MINISTERIUMS DER FINANZEN ÜBER DIE GEWÄHRUNG VON MOBILITÄTS- UND QUALIFIZIERUNGSPRÄMIEN AN BEAMTE UND RICHTER DES LANDES BRANDENBURG

vom 16. September 2009

1 Allgemeines, Geltungsbereich, Gleichstellungsklausel

Die Erhaltung und Steigerung der Leistungsstärke der Landesverwaltung als wichtiger Standortfaktor für das Land Brandenburg erfordern eine stetige Anpassung der Verwaltungsstrukturen an die sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen.

Zur Einbeziehung der Landesbediensteten in diesen Prozess bedarf es eines wirksamen Veränderungsmanagements in der Landesverwaltung sowie personalrechtlicher Rahmenbedingungen, mit denen der Veränderungsprozess sozialverträglich gestaltet und die Bereitschaft der Landesbediensteten gestärkt wird, auch andere Tätigkeiten innerhalb der Landesverwaltung auszuüben.

Im Rahmen des Verwaltungsumbauprozesses muss ebenso auch die Bereitschaft der Landesbediensteten gefördert werden, ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten kontinuierlich den sich verändernden Anforderungen und Bedürfnissen des öffentlichen Dienstes anzupassen. Dies schließt in besonderen Fällen auch die Teilnahme von Landesbediensteten an umfassenden Maßnahmen zum Erwerb einer weiteren beruflichen Qualifikation mit ein.

Im Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) wurde zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, die Mobilitäts- und Fortbildungsbereitschaft der Tarifbeschäftigten des Landes zukünftig durch die Gewährung

finanzieller Anreizeleistungen – Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien – zu fördern.

Einbezogen in den Prozess des Verwaltungsumbaus sind alle Statusgruppen in der Landesverwaltung gleichermaßen.

Diese Verwaltungsvorschrift bezweckt deshalb die zeit- und inhalts-gleiche Übertragung von tarifvertraglich geregelten finanziellen Förderungsinstrumenten auf die Beamten und Richter des Landes unter Berücksichtigung der rechtlichen Besonderheiten dieser Statusgruppen.

Die nach dieser Verwaltungsvorschrift gewährten finanziellen Leistungen sind keine Besoldung im besoldungsrechtlichen Sinne, sondern unmittelbar aus dem Haushalt des Landes Brandenburg gewährte staatliche Leistungen zum Zwecke der Förderung des Verwaltungsumbaus.

Diese Verwaltungsvorschrift gilt ausschließlich für Beamte und Richter des Landes, die von Maßnahmen des Verwaltungsumbaus betroffen sind, soweit in dieser Verwaltungsvorschrift nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. § 1 Absatz 2 und 3, §§ 12 und 17 Nummer 1 TV Umbau sind sinngemäß anzuwenden.

Die in dieser Verwaltungsvorschrift verwendeten statusbezogenen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

2 Mobilitätsprämie

2.1

Beamte und Richter, die aufgrund einer Maßnahme des Verwaltungsumbaus außerhalb des bisherigen Dienstortes oder des Wohnortes weiterverwendet werden, erhalten, unbeschadet eines Anspruchs auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld, zur Anerkennung ihrer Mobilitätsbereitschaft eine pauschalierte steuerpflichtige Mobilitäts-

prämie in Abhängigkeit von der einfachen zusätzlichen Entfernung zwischen ihrer Wohnung und der neuen Dienststelle in Höhe von

Zusätzliche Entfernung	Mobilitätsprämie für 18 Monate
ab 10 Kilometer bis 20 Kilometer	450,00 Euro
ab 21 Kilometer bis 30 Kilometer	900,00 Euro
ab 31 Kilometer bis 50 Kilometer	1.500,00 Euro
ab 51 Kilometer bis 70 Kilometer	1.725,00 Euro
ab 71 Kilometer	2.250,00 Euro

2.2

Bei befristeten Personalmaßnahmen mit einer Verwendungsdauer von weniger als 18 Monaten steht eine Mobilitätsprämie in Höhe von einem Achtzehntel des Betrages nach Nummer 2.1 für jeden vollen Monat der Verwendung am neuen Dienort zu. Im Falle der Verlängerung einer zunächst auf weniger als 18 Monate befristeten Verwendung ist die Mobilitätsprämie neu festzusetzen, sich dabei ergebende Erhöhungsbeträge sind nachzuzahlen.

2.3

Der Anspruch auf die Mobilitätsprämie entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der Personalmaßnahme, frühestens jedoch mit dem Tag des Dienstantritts am neuen Dienort. Die Mobilitätsprämie wird als Einmalzahlung im Voraus mit den Dienstbezügen für den dritten Monat nach Entstehung des Anspruchs gezahlt.

2.4

Bei einer Beendigung der Personalmaßnahme vor Ablauf von 18 Monaten aus Gründen, die der Beamte oder Richter zu vertreten hat, ist die Mobilitätsprämie zeitanteilig in Höhe von jeweils einem Achtzehntel des Betrages nach Nummer 2.1 für jeden vollen Monat der entfallenen Verwendung am neuen Dienort zurückzuzahlen. Bei befristeten

Maßnahmen nach Nummer 2.2 ist die Mobilitätsprämie in Höhe des sich aus der Dauer der Befristung ergebenden Bruchteiles des Betrages nach Nummer 2.2 für jeden vollen Monat der entfallenen Verwendung am neuen Arbeitsort zurückzuzahlen.

2.5

Die Nummern 2.1 bis 2.4 gelten auch für solche Maßnahmen des Verwaltungsumbaus, die seit dem 27. Oktober 2008 wirksam geworden sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verwaltungsvorschrift noch andauern.

2.6

Die Mobilitätsprämien werden aus Titel 453 10 der jeweiligen Kapitel gezahlt.

3 Qualifizierungsprämien

3.1

Beamten, die mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und des Personalservice eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 13 Absatz 1 und 2 TV Umbau mit einer Gesamtdauer von bis zu fünf Jahren absolvieren, werden unabhängig von einer Umbaubetroffenheit Qualifizierungsprämien gewährt, wenn

- ein dienstliches Bedürfnis für die Qualifizierung besteht,
- sie über die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Qualifizierung verfügen,
- eine dauerhafte Verwendungsmöglichkeit in der neuen Laufbahn oder auf dem Fachgebiet, das Gegenstand der Ausbildung ist, gegeben ist,

- die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für diese Qualifizierung und die zukünftige Verwendung erfüllt sind,
- die Qualifizierungsmaßnahme zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt und mit einer leistungsbewertenden Prüfung abschließt und
- sie die Prüfung bestehen.

Ein Rechtsanspruch auf Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Satzes 1 besteht nicht.

3.2

Als steuerpflichtige Qualifizierungsprämien werden Basisprämien und leistungsabhängige Anerkennungsprämien gewährt. Diese betragen

Dauer der Qualifizierungsmaßnahme	Basisprämie bei Bestehen der Prüfung	zusätzliche Anerkennungsprämie bei einer Abschlussnote/Bewertung der Prüfungsleistung im oberen Viertel der jeweiligen Noten- oder Bewertungsskala
ab 1 Jahr bis zu 2 Jahren	400,00 Euro	500,00 Euro
ab 2 Jahre bis zu 3 Jahren	800,00 Euro	1.250,00 Euro
ab 3 Jahre bis zu 5 Jahren	1.200,00 Euro	1.750,00 Euro

3.3

Die Qualifizierungsprämien sind zurückzuzahlen, wenn der Beamte durch die Qualifizierungsmaßnahme eine besonders hohe berufliche Qualifikation erlangt hat, die mit überdurchschnittlichen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt verbunden ist, und wenn er vor Ablauf der Bindungsdauer aus von ihm zu vertretenden Gründen aus dem Landesdienst ausscheidet. Die Bindungsdauer ist abhängig von der Art und Dauer der Qualifizierungsmaßnahme und beträgt bei

Art und Dauer der Qualifizierungsmaßnahme	Bindungsdauer
mehr als ein Jahr	ein Jahr
zwei Jahre	zwei Jahre
drei Jahre	drei Jahre
einem Fachhochschulstudium von drei Jahren und sechs Monaten	drei Jahre und sechs Monate
einem wissenschaftlichen Hochschulstudium	Dauer des Studiums, jedoch längstens fünf Jahre

Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich um ein Zwölftel bis ein Sechzigstel für jeden vollen Monat, den das Beamtenverhältnis zum Land Brandenburg nach dem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme fortbestanden hat.

3.4

Auf Beamte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verwaltungsvorschrift bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Nummer 3.1 teilnehmen, sind die Nummern 3.1 bis 3.3 entsprechend anzuwenden. Auf die Qualifizierungsprämien nach Nummer 3.2 werden bereits gewährte entsprechende Leistungen des Dienstherrn angerechnet.

3.5

Die Qualifizierungsprämien werden aus dem Titel 525 10 der jeweiligen Kapitel gezahlt.

4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft.

X VEREINBARUNG ZUR QUALIFIZIERUNG NACH § 8 TV UMBAU FÜR QUALIFIZIERUNG

(Qualifizierungsvereinbarung bis zu einem Jahr)¹

Zwischen

dem Land Brandenburg, vertreten durch

.....
(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn:

Anschrift:

.....

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom
auf der Grundlage des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Um-
baus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) folgende Qualifizierungsver-
einbarung geschlossen:

**Der Arbeitsvertrag vom/in der Fassung des
Änderungsvertrages vom**

wird nach Maßgabe der folgenden Vorschriften fortgeführt.

§ 1 Allgemeines

- (1) Die/Der Beschäftigte wird zum Zweck der Arbeitsplatzsicherung nach § 8 Abs. 1 TV Umbau qualifiziert.
- (2) Die Qualifizierungsmaßnahme bestimmt sich nach den Regelungen des TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung. Soweit in den nachfolgenden Regelungen auf Vorschriften des TV Umbau verwiesen wird, handelt es sich um deklaratorische Verweisungen auf die jeweils geltende Fassung des TV Umbau.

1 Dieses Formular ist nicht zu verwenden für Lehrkräfte.

§ 2 Qualifizierungsmaßnahme

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, durchgehend an der nachfolgenden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen:

Bezeichnung der Qualifizierung

.....

Einrichtung der Qualifizierung

.....

.....

Dauer der Qualifizierung

(Kalender- oder Regelstudienzeit eintragen)

Beginn am

Der Inhalt der Qualifikation bestimmt sich nach

.....

(entsprechende Ausbildung-, Prüfungs- oder Studienordnung)

- (2) Die Zeit der Qualifizierung steht einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleich. Eine Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt nicht.

§ 3 Abordnung/Zuweisung und Freistellung

- (1) Die/Der Beschäftigte wird zum Zwecke der Qualifizierung zu dem Träger der Maßnahme

.....

.....

.....

(Name und Anschrift des Trägers, bei dem die Qualifizierung durchgeführt wird)

abgeordnet/zugewiesen.

(Unzutreffendes streichen)

Erläuterung Abordnung bei öffentlich-rechtlichem, Zuweisung bei privatrechtlichem Träger der Qualifizierungsmaßnahme)

Die bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt für folgende Zeiten:

() Stunden/Woche

() Tage/Woche

() (individuell festgelegte Zeiten)

() durchgängig für die Zeit der Qualifizierung
(Zutreffendes ankreuzen)

(2) Die die/den Beschäftigte/-n betreffenden Personalangelegenheiten (Vorlage von Bescheinigungen, Genehmigung von Anträgen) übernimmt während der Qualifizierungsmaßnahme die personalaktenführende Dienststelle.

Personalaktenführende Dienststelle ist

§ 4 Ersteinsatz nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme

Die Vertragsparteien stimmen einvernehmlich darin überein, dass die/der Beschäftigte

() unverzüglich nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung als Ersteinsatz

() ab dem
(Zutreffendes ankreuzen)

im Geschäftsbereich des
(Bezeichnung des Einsatzbereiches)
.....

() dauerhaft

() vorübergehend, voraussichtlich bis
(Zutreffendes ankreuzen)

weiterbeschäftigt wird. Einer hierzu etwaig erforderlichen Versetzung erteilt die/der Beschäftigte hiermit die Zustimmung. Im Übrigen bleibt § 4 TV-L unberührt.

§ 5 Qualifizierungskosten – Übernahme und Rückzahlung

Die Kostenübernahme bezüglich der Qualifizierungsmaßnahme richtet sich nach § 9 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung. Die Rückzahlungspflichten richten sich nach § 10 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu unterrichten, und zwar

() den Träger der Qualifizierung (Bildungseinrichtung).

() die personalaktenführende Stelle.
(Zutreffendes ankreuzen)

- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag

() der personalaktenführenden Stelle vorzulegen.
(bei privatrechtlichen Trägern)

() dem Träger der Qualifizierung vorzulegen. Sie/Er erteilt ihr/sein Einverständnis, dass die personalaktenführende Stelle darüber in ausreichender Form (Übersendung bzw. Einsichtnahme der Bildungsakte) durch die Bildungseinrichtung informiert wird.
(bei öffentlich-rechtlichen Trägern)

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bleibt unberührt.

Andere/Alternative Vereinbarungen zur Information über eine Arbeitsunfähigkeit sowie zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:

.....

.....
(Ergänzungen/Abweichungen soweit erforderlich)

§ 7 Urlaub

Erholungsurlaub wird nach Maßgabe der Ausbildungs- bzw. Fortbildungseinrichtung gewährt. Er ist so zu legen, dass die/der Beschäftigte seinen Verpflichtungen der Studien- oder Aus-, Fort-, oder Weiterbildungsordnung genügend nachkommen kann, insbesondere ist eine Teilnahme an Präsenz- und Prüfungsveranstaltungen sicherzustellen. Im Übrigen richtet er sich nach

.....
(wenn bereits bekannt, Studienordnung o. Ä. eintragen)

§ 8 Sicherstellung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, unverzüglich nach Mitteilung der Ergebnisse der in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgesehenen Zwischenprüfungen diese der personalaktenführenden Stelle in Kopie zu über-

mitteln. Nach dem Ende der Qualifizierung ist der personalaktenführenden Stelle eine Teilnahmebescheinigung und bei einem Abschluss mit leistungsbewertender Prüfung ein Prüfungsnachweis einschließlich der Leistungsbewertung im Original oder in beglaubigter Fassung vorzulegen. Die Vorlage weiterer Leistungsnachweise und Prüfungsergebnisse kann der Arbeitgeber jederzeit verlangen.

- (2) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, die personalaktenführende Stelle unverzüglich schriftlich zu unterrichten, wenn sie/er die Qualifizierung abbrechen will oder wenn der Abbruch bereits erfolgt ist. Die Gründe, die zu dem Abbruch führen, sind schriftlich mitzuteilen. Die personalaktenführende Stelle ist durch die/den Beschäftigten zudem unverzüglich darüber zu informieren, wenn der Bildungsabschluss gefährdet erscheint, insbesondere diesbezüglich Gespräche mit der Bildungseinrichtung geführt wurden.

Alternative (für eine verwaltungsinterne Qualifizierung/Ausbildung)

Die/Der Beschäftigte erteilt ihr/sein Einverständnis, dass der Träger der Qualifizierungsmaßnahme der personalaktenführenden Stelle die bei den Leistungstests oder Zwischenprüfungen erzielten Ergebnisse übermittelt und ggf. darüber informiert, wenn der Bildungsabschluss gefährdet erscheint.

Wichtiger Hinweis:

Bei einem Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme können sich Rückzahlungspflichten nach § 10 Abs. 2 TV Umbau ergeben.

§ 9 Vorzeitige Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Bricht die/der Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme ab oder besteht sie/er eine für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme nach der einschlägigen Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Prüfungs- oder Studienordnung erforderliche Zwischen- oder Abschlussprüfung (einschließlich regulärer Wiederholungsprüfung) nicht oder erbringt einen sonstigen erforderlichen Leistungsnachweis endgültig nicht, endet die Abordnung und die damit verbundene bezahlte Freistellung automatisch.
- (2) Diese Qualifizierungsvereinbarung ist – sofern nicht ohnehin ein Fall automatischer Beendigung nach § 9 Abs. 1 dieser Vereinbarung gegeben ist – durch den Arbeitgeber ordentlich kündbar mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kommt nur dann in Betracht, wenn die/der Beschäftigte aufgrund einer auf objektiven Umständen beruhenden Prognose die Qualifizierung aus anderen, als den in § 9 Abs. 1 dieser Vereinbarung genannten Umständen, mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mit Erfolg wird abschließen können. Vor Ausspruch der Kündigung soll der Arbeitgeber die/den Beschäftigten anhören. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

- (3) Nach Wirksamwerden der Kündigung oder sonstiger Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung wird das Arbeitsverhältnis nach den zuvor geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen fortgeführt.

§ 10 Schriftformerfordernis

Änderungen und Ergänzungen einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 11 Aushändigung des TV Umbau

Der/Dem Beschäftigten wurde eine Ausfertigung des TV Umbau in der Fassung vom ausgehändigt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

Hinweis

Vor Vertragsabschluss ist der Personalrat zu beteiligen bzw. ist der Vertrag vorbehaltlich einer Zustimmung des Personalrates abzuschließen.

XI VEREINBARUNG ZUR QUALIFIZIERUNG NACH § 13 TV UMBAU FÜR QUALIFIZIERUNG

(Qualifizierungsvereinbarung für bis zu fünf Jahre)¹

Zwischen

dem Land Brandenburg, vertreten durch

.....
(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn:

Anschrift:

.....

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom
auf der Grundlage des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Um-
baus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) folgende Qualifizierungsver-
einbarung geschlossen:

**Der Arbeitsvertrag vom/in der Fassung des
Änderungsvertrages vom**

wird nach Maßgabe der folgenden Vorschriften fortgeführt.

§ 1 Allgemeines

- (1) Die/Der Beschäftigte wird zum Zweck der Arbeitsplatzsicherung nach § 13 Abs. 1 und 2 TV Umbau qualifiziert.
- (2) Die Qualifizierungsmaßnahme bestimmt sich nach den Regelungen des TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung. Soweit in den nachfolgenden Regelungen auf Vorschriften des TV Umbau verwiesen wird, handelt es sich um deklaratorische Verweisungen auf die jeweils geltende Fassung des TV Umbau.

1 Dieses Formular ist nicht zu verwenden für Lehrkräfte.

§ 2 Qualifizierungsmaßnahme

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, durchgehend an der nachfolgenden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen:

Bezeichnung der Qualifizierung

.....

Einrichtung der Qualifizierung

.....

.....

Dauer der Qualifizierung

(Kalender- oder Regelstudienzeit eintragen)

Beginn am

Der Inhalt der Qualifikation bestimmt sich nach

.....

(entsprechende Ausbildungs-, Prüfungs- oder Studienordnung)

Eine Zwischenprüfung ist nach der vorgenannten Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Prüfungs- oder Studienordnung voraussichtlich abzulegen

.....

(Datum/Zeitraum – maßgebend auch für die Wiedervorlage)

- (2) Die Zeit der Qualifizierung steht einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleich. Eine Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt nicht.

§ 3 Abordnung/Zuweisung und Freistellung

- (1) Die/Der Beschäftigte wird zum Zwecke der Qualifizierung zu dem Träger der Maßnahme

.....

.....

.....

(Name und Anschrift des Trägers, bei dem die Qualifizierung durchgeführt wird)

abgeordnet/zugewiesen.

(Unzutreffendes streichen)

Erläuterung Abordnung bei öffentlich-rechtlichem, Zuweisung bei privatrechtlichem Träger der Qualifizierungsmaßnahme)

Die bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt für folgende Zeiten:

() Stunden/Woche

() Tage/Woche

() (individuell festgelegte Zeiten)

() durchgängig für die Zeit der Qualifizierung
(Zutreffendes ankreuzen)

- (2) Die die/den Beschäftigte/-n betreffenden Personalangelegenheiten (Vorlage von Bescheinigungen, Genehmigung von Anträgen) übernimmt während der Qualifizierungsmaßnahme die personalaktenführende Dienststelle.

Personalaktenführende Dienststelle ist

Alternative:

- (2) Die Abordnung und Freistellung zur Qualifizierung erfasst zunächst nur die Zeit bis zum

.....
(Zeitpunkt der Zwischenprüfung oder individuell festgelegter Zeitpunkt – mindestens jedoch für ein Jahr)

Erläuterung Jahresfrist gilt z. B. nicht zu Beginn der Steuerbeamtenausbildung (gD), inso- weit ist der Mindestzeitraum an die jeweilige Ausbildungs- oder Prüfungs- ordnung sachgerecht anzupassen)

Spätestens einen Monat vor Ablauf dieser Frist hat die/der Beschäftigte einen formlosen schriftlichen Verlängerungsantrag zu stellen, in dem zudem kurz der Stand der Qualifizierung mitgeteilt wird, insbesondere ob zwischenzeitlich eine Zwischenprüfung abgelegt worden ist oder hätte abgelegt werden müssen, welche Ergebnisse diese Prüfung hatte und ob Gründe bestehen, die eine Gefährdung eines Abschlusses der Qualifizierung beinhalten. Ein später gestellter Verlängerungsantrag kann vom Arbeitgeber akzeptiert werden. Liegen keine Gründe vor, die einen erfolgreichen Abschluss der Qualifizierung ausschließen, wird die Qualifizierungsmaßnahme für mindestens ein Jahr (ggf. abweichenden, sachgerechten Zeitraum eintragen), längstens aber bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme verlängert.

(bei Nichtanwendung bitte streichen bzw. löschen)

Erläuterung Für langfristige Qualifizierungsmaßnahmen (über mehrere Jahre) wird dem Arbeitgeber durch § 3 Abs. 3 eine Kontroll- und Steuerungsmöglichkeit eingeräumt. Dieser Absatz ist insbesondere dafür gedacht, einem möglichen Missbrauch von Qualifizierungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Im eigenen Ermessen kann auf diese Regelung verzichtet werden, wenn sie für entbehrlich gehalten wird.

Zu beachten ist, dass bei einer Verlängerung der Abordnung der Personalrat erneut zu beteiligen ist.

§ 4 Ersteinsatz nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme

Die Vertragsparteien stimmen einvernehmlich darin überein, dass die/der Beschäftigte

unverzüglich nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung als Ersteinsatz

ab dem
(Zutreffendes ankreuzen)

im Geschäftsbereich des
(Bezeichnung des Einsatzbereiches)

dauerhaft

vorübergehend, voraussichtlich bis
(Zutreffendes ankreuzen)

weiterbeschäftigt wird. Einer hierzu etwaig erforderlichen Versetzung erteilt die/der Beschäftigte hiermit die Zustimmung. Im Übrigen bleibt § 4 TV-L unberührt.

Ergänzung für Beschäftigte, denen ausnahmsweise nach § 13 Abs. 7 TV Umbau ein regional begrenzter Einsatzort verbindlich zugesagt wurde:

Als regional begrenzter Einsatzort im Sinne des § 13 Abs. 7 TV Umbau wird vereinbart:

.....

(bei Nichtanwendung bitte streichen bzw. löschen)

Hinweis

§ 13 Absatz 7 TV Umbau eröffnet die Möglichkeit, dem Beschäftigten eine verbindliche, regional begrenzte Einsatzortszusage zu geben; ein Anspruch darauf besteht jedoch nicht. Mit der Zusage ist keine konkrete Dienststelle verbunden (denkbar wäre eine Kilometerbegrenzung, im Umkreis von ..., oder eine territoriale Begrenzung auf einen oder mehrere Landkreise).

Die Beteiligungsrechte nach PersVG sind bereits bei der Erteilung der Zusage zu beachten!

§ 5 Qualifizierungskosten

(jeweilige Alternative auswählen)

1. Alternative

(für eine verwaltungsinterne Qualifizierung/Ausbildung)

Die Kostenübernahme bezüglich der Qualifizierungsmaßnahme richtet sich nach § 9 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

Die Rückzahlungspflichten richten sich nach § 14 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

2. Alternative

(für externe Qualifizierung/Ausbildung:

Es besteht die Möglichkeit, eine Eigenbeteiligung der/des Beschäftigten, z B. an den Reisekosten, zu vereinbaren)

Hinsichtlich der Kostenübernahme bezüglich der Qualifizierungsmaßnahme wird auf § 5 Abs.6 TV-L/TV-Forst deklaratorisch hingewiesen, der nach § 13 Abs.5 TV Umbau unberührt bleibt. Nach § 5 Abs. 6 Satz 2 TV-L/TV-Forst kann auch ein Eigenbeitrag vereinbart werden.

Die/Der Beschäftigte trägt daher folgende Kosten

.....

Die/Der Beschäftigte zahlt folgenden Pauschalbetrag

.....

Hinsichtlich etwaiger Rückzahlungspflichten wird auf § 14 TV Umbau hingewiesen.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

(1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu unterrichten, und zwar

den Träger der Qualifizierung (Bildungseinrichtung).

die personalaktenführende Stelle.
(Zutreffendes ankreuzen)

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag

der personalaktenführenden Stelle vorzulegen.
(bei privatrechtlichen Trägern)

dem Träger der Qualifizierung vorzulegen. Sie/Er erteilt ihr/sein Einverständnis, dass die personalaktenführende Stelle darüber in ausreichender Form (Übersendung bzw. Einsichtnahme der Bildungsakte) durch die Bildungseinrichtung informiert wird.
(bei öffentlich-rechtlichen Trägern)

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bleibt unberührt.

Andere/Alternative Vereinbarungen zur Information über eine Arbeitsunfähigkeit sowie zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:

.....

.....

(Ergänzungen/Abweichungen soweit erforderlich)

§ 7 Urlaub

Erholungsurlaub wird nach Maßgabe der Ausbildungs- bzw. Fortbildungseinrichtung gewährt. Er ist so zu legen, dass die/der Beschäftigte seinen Verpflichtungen der Studien- oder Aus-, Fort-, oder Weiterbildungsordnung genügend nachkommen kann, insbesondere ist eine Teilnahme an Präsenz- und Prüfungsveranstaltungen sicherzustellen. Im Übrigen richtet er sich nach

.....
(wenn bereits bekannt, Studienordnung o.Ä. eintragen)

§ 8 Sicherstellung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, unverzüglich nach Mitteilung der Ergebnisse der in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgesehenen Zwischenprüfungen diese der personalaktenführenden Stelle in Kopie zu übermitteln. Nach dem Ende der Qualifizierung ist der personalaktenführenden Stelle eine Teilnahmebescheinigung und bei einem Abschluss mit leistungsbewertender Prüfung ein Prüfungsnachweis, einschließlich der Leistungsbewertung im Original oder in beglaubigter Fassung vorzulegen. Die Vorlage weiterer Leistungsergebnisse und Prüfungsergebnisse kann der Arbeitgeber jederzeit verlangen.
- (2) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, die personalaktenführende Stelle unverzüglich schriftlich zu unterrichten, wenn sie/er die Qualifizierung abbrechen will oder wenn der Abbruch bereits erfolgt ist. Die Gründe, die zu dem Abbruch führen, sind schriftlich mitzuteilen. Die personalaktenführende Stelle ist durch die/den Beschäftigten zudem unverzüglich darüber zu informieren, wenn der Bildungsabschluss gefährdet erscheint, insbesondere diesbezüglich Gespräche mit der Bildungseinrichtung geführt wurden.

Alternative
(für eine verwaltungsinterne Qualifizierung/Ausbildung)

Die/Der Beschäftigte erteilt ihr/sein Einverständnis, dass der Träger der Qualifizierungsmaßnahme der personalaktenführenden Stelle die bei den Leistungstests oder Zwischenprüfungen erzielten Ergebnisse übermittelt und ggf. darüber informiert, wenn der Bildungsabschluss gefährdet erscheint.

§ 9 Vorzeitige Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Bricht die/der Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme ab oder besteht sie/er eine für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme nach der einschlägigen Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Prüfungs- oder Studienordnung erforderliche Zwischen- oder Abschlussprüfung (einschließlich regulärer Wiederholungsprüfung) nicht oder erbringt einen sonstigen erforderlichen Leistungsnachweis endgültig nicht, endet die Abordnung und die damit verbundene bezahlte Freistellung automatisch.

- (2) Diese Qualifizierungsvereinbarung ist – sofern nicht ohnehin ein Fall automatischer Beendigung nach § 9 Abs. 1 dieser Vereinbarung gegeben ist – durch den Arbeitgeber ordentlich kündbar mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kommt nur dann in Betracht, wenn die/der Beschäftigte aufgrund einer auf objektiven Umständen beruhenden Prognose die Qualifizierung aus anderen, als den in § 9 Abs. 1 dieser Vereinbarung genannten Umständen, mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mit Erfolg wird abschließen können. Vor Ausspruch der Kündigung soll der Arbeitgeber die/den Beschäftigte/-n anhören. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (3) Nach Wirksamwerden der Kündigung oder sonstiger Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung wird das Arbeitsverhältnis nach den zuvor geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen fortgeführt.

§ 10 Schriftformerfordernis

Änderungen und Ergänzungen einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 11 Aushändigung des TV Umbau

Der/Dem Beschäftigten wurde eine Ausfertigung des TV Umbau in der Fassung vom ausgehändigt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

Hinweis

Vor Vertragsabschluss ist der Personalrat zu beteiligen bzw. ist der Vertrag vorbehaltlich einer Zustimmung des Personalrates abzuschließen. Sofern eine regional begrenzte Einsatzortszusage nach § 13 Abs. 7 TV Umbau (s. § 4) erteilt wird, muss darauf gesondert hingewiesen werden.

XII VEREINBARUNG ZUR QUALIFIZIERUNG – BEISPIEL 1

Zwischen
dem Land Brandenburg, vertreten durch

.....
(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn:

Anschrift:

.....

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird – vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrats –
(falls wirksame Zustimmung vorliegt, bitte streichen)*

als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom
auf der Grundlage des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Um-
baus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) folgende Qualifizierungsver-
einbarung geschlossen:

**Der Arbeitsvertrag vom/in der Fassung des
Änderungsvertrages vom**

wird nach Maßgabe der folgenden Vorschriften fortgeführt.

§ 1 Allgemeines

- (1) Die/Der Beschäftigte wird zum Zweck der Arbeitsplatzsicherung nach § 13 Abs. 1 und 2 TV Umbau qualifiziert.
- (2) Die Qualifizierungsmaßnahme bestimmt sich nach den Regelungen des TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung. Soweit in den nachfolgenden Regelungen auf Vorschriften des TV Umbau verwiesen wird, handelt es sich um deklaratorische Verweisungen auf die jeweils geltende Fassung des TV Umbau.

§ 4 Ersteinsatz nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme

Die Vertragsparteien stimmen einvernehmlich darin überein, dass die/der Beschäftigte nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung als Ersteinsatz

ab dem

im Geschäftsbereich des Ministeriums

.....
(Bezeichnung des Einsatzbereiches, optional ist eine weitere Eingrenzung möglich)

als Sachbearbeiter/-in

(optional ist eine genaue Bezeichnung der Position möglich, z. B. Personalsachbearbeiter/-in im Referat xy)

mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe E 9 beschäftigt wird, wobei die Tätigkeit mindestens der Wertigkeit der Vergütungsgruppe Vb mit Aufstieg nach IVb der Anlage 1a zum BAT/BAT-O entspricht. Für den Fall, dass eine neue Entgeltordnung während der Vertragslaufzeit in Kraft tritt, vereinbaren die vertragsschließenden Parteien, dass eine der vorgenannten Wertigkeit gleichwertige Tätigkeit übertragen wird.

(optional ist eine höhere Entgeltgruppe nach Anlage 4 TVÜ-L nach vorgegebenem Muster einzutragen)

Einer etwaig erforderlichen Versetzung erteilt die/der Beschäftigte hiermit die Zustimmung.

§ 4 TV-L und das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleiben unberührt.

§ 5 Qualifizierungskosten

Die Kostenübernahme bezüglich der Qualifizierungsmaßnahme richtet sich nach § 9 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

Die Rückzahlungspflichten richten sich nach § 14 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, die personalaktenführende Stelle über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu unterrichten.

- (1) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte der personalaktenführenden Stelle eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.
- (2) Die/Der Beschäftigte erteilt ihr/sein Einverständnis, dass der Träger der Qualifizierungsmaßnahme über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche

Dauer durch die personalaktenführende Stelle informiert wird. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bleibt unberührt.

§ 7 Urlaub

Erholungsurlaub wird nach Maßgabe des Trägers der Qualifizierungsmaßnahme gewährt. Er ist so zu legen, dass die/der Beschäftigte ihren/seinen ihr/ihm im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme obliegenden Verpflichtungen nachkommen kann, insbesondere ist eine Teilnahme an Präsenz- und Prüfungsveranstaltungen sicherzustellen. Im Übrigen richtet er sich nach der jeweils geltenden Studien- und Prüfungsordnung für die Qualifizierungsinitiative für Tarifbeschäftigte.

§ 8 Sicherstellung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung

- (1) Die/Der Beschäftigte erteilt ihr/sein Einverständnis, dass der Träger der Qualifizierungsmaßnahme der personalaktenführenden Stelle sowie dem Zentralen Personalmanagement (ZPM) die jeweils im Rahmen der Qualifizierung erzielten Ergebnisse übermittelt und ggf. darüber informiert, wenn der Qualifizierungsabschluss gefährdet erscheint.
- (2) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, die personalaktenführende Stelle unverzüglich schriftlich zu unterrichten, wenn sie/er vorsieht, die Qualifizierung abzubrechen. Über den endgültigen Abbruch entscheidet nach einem Personalgespräch die personalaktenführende Dienststelle nach Rücksprache mit dem ZPM im Einvernehmen mit dem Beschäftigten.

§ 9 Vorzeitige Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Innerhalb der ersten vier Wochen der Qualifizierung kann jeder Vertragspartner schriftlich die Qualifizierungsvereinbarung ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung kündigen. Arbeitgeberseitig bedarf die Kündigung der schriftlichen Zustimmung durch das ZPM, wobei eine Zustimmung durch E-Mail genügt.
- (2) Wird die Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 8 Abs. 2 Satz 2 einvernehmlich abgebrochen, endet die Abordnung und die damit verbundene bezahlte Freistellung.
- (3) Diese Qualifizierungsvereinbarung ist durch den Arbeitgeber ordentlich schriftlich kündbar mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kommt nur dann in Betracht, wenn die/der Beschäftigte aufgrund einer auf objektiven Tatsachen beruhenden Prognose die Qualifizierung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mit Erfolg wird abschließen können. Wird ein nach der jeweils geltenden Studien- und Prüfungsordnung für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme erforderlicher Leistungsnachweis endgültig nicht erbracht, kann die Qualifizierungsvereinbarung durch den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Vor

Ausspruch der Kündigung soll der Arbeitgeber die/den Beschäftigten anhören. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

- (4) Nach Wirksamwerden der Kündigung oder sonstiger Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung wird das Arbeitsverhältnis nach den zuvor geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen fortgeführt. Die/Der Beschäftigte hat sich unverzüglich persönlich bei der personalaktenführenden Dienststelle zum Dienstantritt zu melden.

§ 10 Schriftformerfordernis

Änderungen und Ergänzungen einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 11 Aushändigung des TV Umbau

Der/Dem Beschäftigten wurde eine Ausfertigung des TV Umbau in der Fassung vom in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 17. September 2010 ausgehändigt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

*** Hinweis**

Der Personalrat ist vor Vertragsschluss zu beteiligen, ggf. unter Vorlage der bereits ausgefüllten, jedoch noch nicht unterschriebenen Qualifizierungsvereinbarung. Sollte beispielsweise aus Zeitgründen die Zustimmung des Personalrates bei Vertragsunterzeichnung noch nicht vorliegen, ist oben angegebener Vorbehalt zu verwenden.

XIII VEREINBARUNG ZUR QUALIFIZIERUNG – BEISPIEL 2

Zwischen
dem Land Brandenburg, vertreten durch

.....
(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn:

Anschrift:

.....

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird – vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrats –
(falls wirksame Zustimmung vorliegt bitte streichen)*

als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom
auf der Grundlage des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Um-
baus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) folgende Qualifizierungsver-
einbarung geschlossen:

Der Arbeitsvertrag vom/in der Fassung des

Änderungsvertrages vom

wird nach Maßgabe der folgenden Vorschriften fortgeführt.

§ 1 Allgemeines

- (1) Die/Der Beschäftigte wird unter Anerkennung eines dienstlichen Bedürfnisses nach § 13 Abs. 1 und 2 TV Umbau qualifiziert.
- (2) Die Qualifizierungsmaßnahme bestimmt sich nach den Regelungen des TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung. Soweit in den nachfolgenden Regelungen auf Vorschriften des TV Umbau verwiesen wird, handelt es sich um deklaratorische Verweisungen auf die jeweils geltende Fassung des TV Umbau.

§ 2 Qualifizierungsmaßnahme

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, durchgehend an der nachfolgenden Qualifizierungsmaßnahme aktiv teilzunehmen, wobei eine Teilzeitbeschäftigung während dieser Zeit ausgeschlossen ist:

Bezeichnung der Qualifizierung	Bachelorstudiengang „Informatik/E-Administration“
Träger der Qualifizierung	Hochschule Harz (FH); FB Automatisierung und Informatik; Friedrichstraße 57–59; 38855 Wernigerode
Dauer der Qualifizierung	36 Monate
Beginn am

Der Inhalt der Qualifikation bestimmt sich nach der Prüfungsordnung der Hochschule Harz (FH) in der jeweiligen Fassung. Der/Dem Beschäftigten wurde eine Ausfertigung in der Fassung vom 20. Dezember 2005 mit entsprechenden Änderungen/Korrekturen (*Stand letzte Änderung: Juli 2010*) ausgehändigt. Die offizielle Prüfungsordnung ist den Amtlichen Mitteilungsblättern des Rektors der HS Harz zu entnehmen.

- (2) Die Zeit der Qualifizierung steht einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleich. Eine Unterbrechung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt nicht.

§ 3 Zuweisung

- (1) Die/Der Beschäftigte wird zum Zwecke der Qualifizierung dem Träger der Maßnahme:

Hochschule Harz (FH)
Friedrichstraße 57–59
38855 Wernigerode
zugewiesen.

Die bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt durchgängig für die Zeit der Qualifizierung.

- (2) Die die/den Beschäftigte/-n betreffenden Personalangelegenheiten (Vorlage von Bescheinigungen, Genehmigung von Anträgen) übernimmt während der Qualifizierungsmaßnahme die personalaktenführende Dienststelle.

Personalaktenführende Dienststelle ist

§ 4 Ersteinsatz nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme

Die Vertragsparteien stimmen einvernehmlich darin überein, dass die/der Beschäftigte nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung als Ersteinsatz

ab dem

im Geschäftsbereich des Ministeriums

(Bezeichnung des Einsatzbereiches, optional ist eine weitere Eingrenzung möglich)

als IT-Servicemanager

(optional ist eine genaue Bezeichnung der Position möglich)

mit einer Tätigkeit mindestens der Entgeltgruppe E 10 TV-L

(optional ist eine höhere Entgeltgruppe einzutragen)

beschäftigt wird.

Einer etwaig erforderlichen Versetzung erteilt die/der Beschäftigte hiermit die Zustimmung.

§ 4 TV-L und das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleiben unberührt.

§ 5 Qualifizierungskosten

Die Kostenübernahme bezüglich der Qualifizierungsmaßnahme richtet sich nach § 9 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

Die Rückzahlungspflichten richten sich nach § 14 TV Umbau in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, die personalaktenführende Stelle über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu unterrichten.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte der personalaktenführenden Stelle eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.
- (3) Die/Der Beschäftigte erteilt ihr/sein Einverständnis, dass der Träger der Qualifizierungsmaßnahme über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch die personalaktenführende Stelle informiert wird. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bleibt unberührt.

§ 7 Urlaub

Erholungsurlaub wird nach Maßgabe des Trägers der Qualifizierungsmaßnahme gewährt. Er ist so zu legen, dass die/der Beschäftigte ihren/seinen ihr/ihm im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme obliegenden Verpflichtungen nachkommen kann, insbesondere ist eine Teilnahme an Präsenz- und Prüfungsveranstaltungen sicherzustellen. Im Übrigen richtet er sich nach der Prüfungsordnung der Hochschule Harz (FH) in der jeweiligen Fassung.

§ 8 Sicherstellung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung

- (1) Die/Der Beschäftigte erteilt ihr/sein Einverständnis, dass der Träger der Qualifizierungsmaßnahme der personalaktenführenden Stelle sowie dem Zentralen Personalmanagement (ZPM) die jeweils im Rahmen der Qualifizierung erzielten Ergebnisse übermittelt und ggf. darüber informiert, wenn der Qualifizierungsabschluss gefährdet erscheint.
- (2) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, die personalaktenführende Stelle unverzüglich schriftlich zu unterrichten, wenn sie/er vorsieht, die Qualifizierung abzubrechen. Über den endgültigen Abbruch entscheidet nach einem Personalgespräch die personalaktenführende Dienststelle nach Rücksprache mit dem ZPM im Einvernehmen mit dem Beschäftigten.

§ 9 Vorzeitige Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Innerhalb der ersten drei Monate der Qualifizierung kann jeder Vertragspartner schriftlich die Qualifizierungsvereinbarung ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung kündigen. Arbeitgeberseitig bedarf die Kündigung der schriftlichen Zustimmung durch das ZPM, wobei eine Zustimmung durch E-Mail genügt.
- (2) Wird die Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 8 Absatz 2 Satz 2 einvernehmlich abgebrochen, endet die Zuweisung und die damit verbundene bezahlte Freistellung.
- (3) Diese Qualifizierungsvereinbarung ist durch den Arbeitgeber ordentlich schriftlich kündbar mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kommt nur dann in Betracht, wenn die/der Beschäftigte aufgrund einer auf objektiven Tatsachen beruhenden Prognose die Qualifizierung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mit Erfolg wird abschließen können.
- (4) Wird ein nach der jeweils geltenden Studien- und Prüfungsordnung für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme erforderlicher Leistungsnachweis endgültig nicht erbracht, kann die Qualifizierungsvereinbarung durch den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Vor Ausspruch der Kündigung soll der Arbeitgeber die/den Beschäftigten anhören. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt im Übrigen unberührt.

- (5) Nach Wirksamwerden der Kündigung oder sonstiger Beendigung der Qualifizierungsvereinbarung wird das Arbeitsverhältnis nach den zuvor geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen fortgeführt. Die/Der Beschäftigte hat sich unverzüglich persönlich bei der personalaktenführenden Dienststelle zum Dienstantritt zu melden.

§ 10 Schriftformerfordernis

Änderungen und Ergänzungen einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 11 Aushändigung des TV Umbau

Der/Dem Beschäftigten wurde eine Ausfertigung des TV Umbau in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 17. September 2010 ausgehändigt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

*** Hinweis**

Der Personalrat muss vor Vertragsschluss beteiligt werden, ggf. unter Vorlage der bereits ausgefüllten, jedoch noch nicht unterschriebenen Qualifizierungsvereinbarung. Sollte beispielsweise aus Zeitgründen die Zustimmung des Personalrates bei Vertragsunterzeichnung noch nicht vorliegen, ist oben angegebener Vorbehalt zu verwenden.

XIV HÄRTEFALLREGELUNG

Zwischen

.....
vertreten durch

.....
(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn:

Anschrift:

.....

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom
auf der Grundlage des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) folgende Vereinbarung geschlossen:

§1

Im Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien wird ab

..... die Anwendung der Härtefallregelung unter Freistellung der/des Beschäftigten von der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung (Ruhensregelung) gegen Fortzahlung eines abgesenkten Entgelts (Ausgleichszahlung) gemäß § 15 des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) vom 21. Januar 2009 in der jeweils geltenden Fassung vereinbart, auf den deklaratorisch verwiesen wird. Es wird darauf hingewiesen, dass unter bestimmten Bedingungen der Anspruch auf Entgelt enden kann.

§2

Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich:

- die ungekürzte Altersrente zum frühestmöglichen Zeitpunkt tatsächlich in Anspruch zu nehmen, fristgerecht zu beantragen und der personalbearbeitenden Dienststelle dies mitzuteilen,
- Änderungen in den persönlichen Verhältnissen unverzüglich der personalbearbeitenden Dienststelle mitzuteilen, insbesondere solche, die zum vorzeitigen Bezug einer ungekürzten Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder für besonders langjährig Versicherte führen (z. B. Feststellung einer Schwerbehinderung, Anerkennung von Versicherungszeiten),

- die Gewährung einer Erwerbsminderungsrente bei der personalbearbeitenden Dienststelle anzugeben und
- entgeltliche Nebentätigkeiten vor Aufnahme bei der personalbearbeitenden Dienststelle anzuzeigen.

Personalbearbeitende Dienststelle ist derzeit bis zu einer Änderungsmitteilung:

.....
.....
.....

(Bezeichnung der Dienststelle mit vollständiger Anschrift)

§3

Der/Die Beschäftigte erklärt, dass sie/er sich über die steuerrechtlichen Auswirkungen sowie die Folgen in der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung) und in der Zusatzversorgung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) informiert und sachkundig beraten lassen hat.

§4

Änderungen und Ergänzungen dieser arbeitsvertraglichen Ergänzung einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

§5

Der/Dem Beschäftigten wurde eine Ausfertigung des Tarifvertrages vom 21. Januar 2009 in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 17. September 2010 ausgehändigt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

XV RICHTLINIE ZUR REGELUNG DER FINANZIELLEN UNTERSTÜTZUNG VON EXISTENZGRÜNDERN NACH § 16 TARIFVERTRAG ÜBER MASSNAHMEN ZUR BEGLEITUNG DES UMB AUS DER LANDESVERWALTUNG BRANDENBURG (TV UMB AU)

A. Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich und Gleichstellungsklausel

- (1) Diese Richtlinie findet auf von Umbaumaßnahmen betroffene Beschäftigte des Landes nach dem Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) Anwendung.
- (2) Die in dieser Richtlinie verwendeten status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für Männer und Frauen.

§ 2 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

- (1) Der Beschäftigte, der sein Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit den Regelungen des § 16 TV Umbau und dieser Richtlinie beendet, ist verpflichtet, sich in den ihn betreffenden Fragen des Sozialversicherungsrechts (Arbeitslosenversicherung einschließlich der Folgen auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche) durch die zuständigen Sozialversicherungsträger sowie zu Auswirkungen auf die Leistungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und über die steuerlichen Auswirkungen eingehend zu informieren und beraten zu lassen.
- (2) Der Beschäftigte hat bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die im Zusammenhang mit einer Leistung nach dem folgenden Abschnitt der Richtlinie steht, schriftlich zu erklären, dass er sich entsprechend Absatz 1 umfassend informiert hat.

B. Finanzielle Unterstützung für Existenzgründer

§ 3 Abfindung zum Zweck der Existenzgründung

- (1) Der Arbeitgeber kann auf Antrag eines von Umbaumaßnahmen nach § 1 Absätze 2 und 3 TV Umbau betroffenen Beschäftigten des Landes auf der Grundlage der Niederschriftserklärung zu § 16 TV

Umbau nach Maßgabe dieser Richtlinie eine finanzielle Unterstützung als Abfindung zum Zweck der Existenzgründung zahlen.

- (2) Es handelt sich um eine Abfindung analog §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, die an die Bedingung der Existenzgründung gemäß § 5 der Richtlinie geknüpft ist.

§ 4 Persönliche Voraussetzungen

- (1) Der Beschäftigte muss zum Zeitpunkt der Antragstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen und als unmittelbarer Umbaubetroffener nach § 1 Absatz 3 TV Umbau identifiziert worden sein.
- (2) Ausgenommen sind Beschäftigte, an deren Weiterbeschäftigung der Arbeitgeber wegen der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten ein berechtigtes dienstliches Interesse hat (§ 3 Absatz 5 TV Umbau), wenn der Beschäftigte aus diesem Grunde an einem anderen Arbeitsplatz gemäß § 4 Absatz 1 TV Umbau beschäftigt wird oder werden soll.
- (3) Ausgenommen sind Beschäftigte an deren Weiterbeschäftigung der Arbeitgeber ein dienstliches Interesse hat. Dies sind insbesondere Beschäftigte in der Steuerverwaltung und Lehrer, die nach dem Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 3. Februar 2004 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 25. Mai 2009 (Soz-TV-BB) in ihrer Arbeitszeit nicht oder nicht in vollem Umfang abgesenkt sind.
- (4) Ausgenommen sind Beschäftigte, die mittelbar von Umbaumaßnahmen betroffen sind (§ 12 TV Umbau).
- (5) Ausgenommen sind Beschäftigte, die bereits Leistungen nach § 13 TV Umbau erhalten haben.

§ 5 Weitere Voraussetzungen

- (1) Ein Beschäftigter, der die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, kann eine Abfindung zum Zweck der Existenzgründung beantragen, wenn er eine hauptberufliche selbständige Existenz gründen will und aus diesem Grunde das Arbeitsverhältnis mit dem Land beendet.
- (2) Die Absicht, eine hauptberufliche selbständige Existenz zu gründen, muss bei Antragstellung greifbare Formen angenommen haben.

Dies ist dann der Fall, wenn der Beschäftigte vorbereitende Handlungen unternommen hat, die auf einen alsbaldigen Beginn der selbständigen Tätigkeit oder der Unternehmensgründung hinweisen. Ein alsbaldiger Beginn ist anzunehmen, wenn die beabsichtigte selbständige Tätigkeit innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden soll.

- (3) Das Arbeitsverhältnis mit dem Land muss wegen der Existenzgründung beendet werden. Die Beendigung kann durch Auflösungsvertrag oder Eigenkündigung des Beschäftigten erfolgen.
- (4) Abfindungen nach dieser Richtlinie werden zu Lasten der Personalansätze ausgezahlt und aus der Globalsumme der Personalausgaben des jeweiligen Ressorts finanziert.
- (5) Die Beantragung der Abfindung zur Existenzgründung ist unabhängig von der Gewährung von Leistungen nach § 16 Absatz 1 und 2 TV Umbau. Leistungen nach § 16 Absätze 3 und 4 TV Umbau können daneben nicht gewährt werden.

§ 6 Höhe der Abfindung zum Zweck der Existenzgründung

- (1) Die Abfindung zur Existenzgründung beträgt ein halbes Jahresbruttoentgelt, höchstens 25.000 Euro.
- (2) Verzichtet der Beschäftigte gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung schriftlich unwiderruflich auf die Beantragung einer Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau oder auf die Geltendmachung der Wiedereinstellung aufgrund einer bereits erteilten Wiedereinstellungszusage, erhöht sich die Abfindung zur Existenzgründung um ein halbes Jahresbruttogehalt, höchstens um 25.000 Euro.
- (3) Verzichtet der Beschäftigte gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung schriftlich unwiderruflich auf die Geltendmachung der Wiedereinstellung zum ersten Termin (nach Ablauf eines Jahres) aufgrund einer bereits erteilten Wiedereinstellungszusage nach § 16 TV Umbau oder beschränkt er die Beantragung der Wiedereinstellungszusage von vornherein unwiderruflich auf den zweiten Wiedereinstellungstermin (nach Ablauf zweier Jahre), erhöht sich die Abfindung zur Existenzgründung um ein Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro.
- (4) Verzichtet der Beschäftigte, dem eine Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau erteilt wurde und der einen Verzicht

oder eine Beschränkung nach Absatz 3 erklärt hat, bis zum Ablauf von einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich auch auf die Geltendmachung der Wiedereinstellungszusage zum zweiten Termin, erhält er eine weitere Abfindung zur Existenzgründung in Höhe eines Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro.

- (5) Absatz 4 findet entsprechend auf Beschäftigte Anwendung, denen eine Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau erteilt wurde und die keinen Verzicht oder keine Beschränkung nach den Absätzen 2 oder 3 erklärt haben, wenn sie spätestens bis zum Ablauf von einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich auf die Geltendmachung der Wiedereinstellung aufgrund einer erteilten Wiedereinstellungszusage verzichten.
- (6) Ansprüche nach den Absätzen 2 und 3 sind alternativ und werden nicht addiert. Gleiches gilt für Ansprüche nach den Absätzen 4 und 5.
- (7) Als Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Jahresbruttoentgeltes der Absätze 1 bis 5 gilt das Tabellenentgelt einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, das in den letzten zwölf Monaten vor dem Ausscheiden des Beschäftigten gezahlt wurde. Nicht zu dem Bruttoentgelt zählen einmalige Zahlungen, wie z. B. Jahressonderzahlungen, Einmalzahlungen im Zusammenhang mit allgemeinen Tarifierhöhungen, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, Entgelte für nebenamtliche Tätigkeiten, geldwerte Vorteile sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.
- (8) Haben dem Beschäftigten im Berechnungszeitraum nach Absatz 7 für keinen oder nicht für alle Monate Entgelte zugestanden, so werden für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttoentgeltes fiktiv die Entgelte zugrunde gelegt, die zugestanden hätten, wenn der Beschäftigte während des gesamten Zeitraums gearbeitet hätte.
- (9) Die Abfindung zur Existenzgründung ist steuerpflichtiges Entgelt und ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§7 Verfahren

- (1) Die Abfindung zur Existenzgründung ist formlos schriftlich durch den Beschäftigten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (letzter Tag der Kündigungsfrist oder der Auflösungsfrist) bei der personalbearbeitenden Dienststelle zu beantragen.

Dem Antrag ist eine schriftliche dienstliche Erklärung beizufügen, die Folgendes enthalten muss:

- Art der freiberuflichen Tätigkeit oder des Unternehmenszwecks,
- beabsichtigter Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit,
- kurze Nennung der vorbereitenden Handlung.

Die Erklärung nach § 2 Absatz 2 dieser Richtlinie ist beizufügen.

- (2) Das Arbeitsverhältnis ist durch Auflösungsvertrag oder durch Eigenkündigung des Beschäftigten aufzulösen.
- (3) Wird das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet, ist die Abfindung zur Existenzgründung darin aufzunehmen. Bei Beendigung durch Eigenkündigung ist eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen.
- (4) In den Auflösungsvertrag oder die gesonderte Vereinbarung ist aufzunehmen, dass der Beschäftigte spätestens bis zum Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachweisen muss, dass und ggf. seit wann er tatsächlich eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit aufgenommen hat. Die Aufnahme der Tätigkeit bzw. die Unternehmensgründung muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt sein. Der Nachweis kann insbesondere durch Vorlage einer Gewerbeanmeldung, einer Mitteilung des Finanzamtes über die Vergabe der Steuernummer zum Zwecke der Umsatzsteuer oder eines Handelsregisterauszuges erbracht werden.
- (5) In den Auflösungsvertrag oder die gesonderte Vereinbarung ist die Rückzahlungsverpflichtung (§ 10 Richtlinie) aufzunehmen.

§ 8 Hinweispflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Beschäftigte, der sein Arbeitsverhältnis beenden will, soll durch die personalbearbeitende Dienststelle auf die Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers nach § 2 dieser Richtlinie hingewiesen werden.
- (2) Der Beschäftigte soll weiter darauf hingewiesen werden, dass er sich über die Auswirkungen der Zahlung einer Abfindung nach dieser Richtlinie auf mögliche Ansprüche auf Förderung durch die öffentliche Hand selbst informieren muss.

- (3) Die Hinweise nach den Absätzen 1 und 2 sind schriftlich zu dokumentieren, von dem Beschäftigten zu unterzeichnen und zur Personalakte zu nehmen. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.

§ 9 Anrechnungsvorschriften

Abfindungen, die aufgrund tarif- oder einzelvertraglicher Vereinbarung, Dienstvereinbarungen, eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs oder Urteils zustehen, werden auf die Abfindung zur Existenzgründung nach dieser Richtlinie angerechnet und sind insoweit abgegolten.

§ 10 Rückzahlung

- (1) Der Beschäftigte hat die Abfindung zur Existenzgründung zurückzahlen, wenn er nicht innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit aufnimmt und dies bis zum Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachweist. Als Beendigungszeitpunkt gilt der letzte Tag der Kündigungsfrist oder der letzte Tag der Auflösungsfrist, als Fristbeginn der Beginn des Tages danach.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Abfindung zur Existenzgründung zurückzufordern, wenn die hauptberufliche selbständige Tätigkeit nicht mindestens zwölf Monate ausgeübt wird. Der Beschäftigte hat dies nach Aufforderung durch den Arbeitgeber durch Vorlage einer Gewerbeauskunft, des Steuerbescheides, Handelsregisterauszugs oder durch eine eidesstattliche Versicherung glaubhaft zu machen. Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Monat in dem die selbständige Tätigkeit bestand.
- (3) Die Rückzahlungsverpflichtung nach Absatz 2 entfällt, wenn der Beschäftigte verstirbt.
- (4) Hat der Beschäftigte nach § 6 Absatz 2 oder 3 der Richtlinie auf die Wiedereinstellungszusage oder die Wiedereinstellung ganz oder zum ersten Termin verzichtet, so ist der nach § 6 Absatz 2 oder 3 gezahlte Erhöhungsbetrag nicht zurückzuzahlen. Im Übrigen kann nur die Hälfte des Rückzahlungsbetrages nach Absatz 2 zurückgefordert werden.
- (5) Absatz 4 gilt entsprechend, wenn ein Verzicht nach § 6 Absatz 4 oder 5 der Richtlinie erklärt wurde, für die danach gezahlten Erhöhungsbeträge.

XVI DURCHFÜHRUNGSHINWEISE ZUR RICHTLINIE ZUR REGELUNG DER FINANZIELLEN UNTERSTÜTZUNG VON EXISTENZGRÜNDERN NACH § 16 TARIFVERTRAG ÜBER MASSNAHMEN ZUR BEGLEITUNG DES UMBAUS DER LANDESVERWALTUNG BRANDENBURG (TV UMBAU)

1 Einführung

Rechtsgrundlage für den Erlass der Richtlinie ist die Niederschriftserklärung zu § 16 TV Umbau. Die in diesen Durchführungshinweisen verwendeten status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für Männer und Frauen.

2 Zur Richtlinie

2.1 Zu A. Allgemeines

Abschnitt A regelt den Geltungsbereich und die Mitwirkungspflichten des Beschäftigten.

2.2 Zu § 1 Geltungsbereich und Gleichstellungsklausel

§1 Absatz 1 definiert den Geltungsbereich der Richtlinie. Sie findet grundsätzlich auf von Umbaumaßnahmen betroffene Beschäftigte des Landes nach dem Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) Anwendung. Wer Umbaubetroffener ist bestimmt sich nach § 1 Absatz 3 TV Umbau. Die Umbaubetroffenheit ist durch ein Identifizierungsverfahren zu ermitteln. Dabei ist zunächst festzustellen, ob eine Umbaumaßnahme gemäß § 1 Absatz 2 TV Umbau vorliegt. Anschließend ist festzustellen, ob ein oder mehrere Arbeitsplätze dadurch ganz oder teilweise wegfallen, sich in ihrer Wertigkeit verändern oder örtlich verlegt werden.

Anschließend ist durch ein Verfahren der Sozialauswahl zu ermitteln, wer vom Wegfall der Arbeitsplätze oder deren Veränderung oder Verlegung betroffen ist; hierbei handelt es sich dann um die „Umbaube-troffenen“.

Es wird in Absatz 2 klargestellt, dass die in dieser Richtlinie verwendeten status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen für Männer und Frauen gelten.

2.3 Zu § 2 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

In Absatz 1 werden die Mitwirkungspflichten des Beschäftigten geregelt, der sein Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit den Regelungen des § 16 TV Umbau und dieser Richtlinie beendet. Damit wird vermieden, dass den Arbeitgeber Aufklärungs- und Beratungspflichten treffen. Der Arbeitgeber hat aus haftungsrechtlichen Gründen solche Auskünfte oder Beratungen nicht zu geben. Der Beschäftigte ist **stets** darauf zu verweisen, dass er sich in den ihn betreffenden Fragen des Sozialversicherungsrechts (Arbeitslosenversicherung einschließlich der Folgen auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche) durch die zuständigen Sozialversicherungsträger sowie zu Auswirkungen auf die Leistungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und über die steuerlichen Auswirkungen eingehend informieren und beraten zu lassen hat.

Absatz 2 bestimmt, dass der Beschäftigte bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die im Zusammenhang mit einer Leistung nach dem folgenden Abschnitt der Richtlinie steht, schriftlich erklärt, dass er sich entsprechend Absatz 1 umfassend informiert hat. Die schriftliche Erklärung ist Voraussetzung für Gewährung von Leistungen. Sie ist dem Antrag des Beschäftigten (s. § 7) beizufügen.

2.4 Zu B. Finanzielle Unterstützung für Existenzgründer

Abschnitt B regelt die finanzielle Unterstützung von Existenzgründern in Form einer konditionierten Abfindung im Sinne von §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz. Auch steuerrechtlich ergibt sich keine andere Betrachtungsweise.

Es werden Festlegungen zum Verfahren, zur Höhe und zur Rückzahlung getroffen. Die inhaltlichen Regelungen der Richtlinie folgen dem Grundgedanken, dass der Verwaltungsaufwand bei der Bewilligung der Leistung möglichst gering gehalten wird. Gleichzeitig sollen die finanziellen Belastungen des Landes überschaubar bleiben und Mitnahmeeffekte begrenzt werden.

2.5 Zu § 3 Abfindung zum Zweck der Existenzgründung

Der Arbeitgeber kann **auf Antrag** eines von Umbaumaßnahmen nach § 1 Absätze 2 und 3 TV Umbau betroffenen Beschäftigten des Landes auf der Grundlage der Niederschriftserklärung zu § 16 TV Umbau nach Maßgabe dieser Richtlinie eine finanzielle Unterstützung zum Zweck der Existenzgründung zahlen. Der Antrag kann gleichzeitig mit dem völligen oder teilweisen Verzicht auf die Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau verbunden werden. Dies führt zu einer Erhöhung der Abfindung (vgl. § 6 der Richtlinie).

Es handelt sich bei der finanziellen Unterstützung um eine Abfindung analog §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz; sie ist also grundsätzlich entsprechend einer solchen Abfindung zu behandeln. Der einzige Unterschied zur herkömmlichen Abfindung besteht darin, dass sie an die Bedingung der Existenzgründung gemäß § 5 der Richtlinie geknüpft ist.

Zu § 4 Persönliche Voraussetzungen

Der Beschäftigte muss zum Zeitpunkt der Antragstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen. Befristet Beschäftigte haben keinen Anspruch. Er muss weiter als unmittelbar Umbaubetroffener nach § 1 Absatz 3 TV Umbau identifiziert worden sein. Eine mittelbare Umbaubetroffenheit (§ 12 TV Umbau) reicht nicht aus.

Ausgenommen sind Beschäftigte, an deren Weiterbeschäftigung der Arbeitgeber wegen der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten ein berechtigtes dienstliches Interesse hat (§ 3 Absatz 5 TV Umbau). Hierbei handelt es sich um sog. Spezialisten. Als weitere Voraussetzung gilt, dass der als „Spezialist“ identifizierte auch tatsächlich an einem anderen Arbeitsplatz gemäß § 4 Absatz 1 TV Umbau beschäftigt wird oder werden soll. Es reicht also nicht aus, dass der Beschäftigte abstrakt über besondere Fähigkeiten verfügt; diese müssen auch konkret gefordert werden.

Ausgenommen sind auch Beschäftigte, an deren Weiterbeschäftigung der Arbeitgeber ein dienstliches Interesse hat. Dies sind insbesondere Beschäftigte in der Steuerverwaltung und Lehrer, die nach dem Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 3. Februar 2004 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 25. Mai 2009 (Soz-TV-BB) in ihrer Arbeitszeit nicht oder nicht in vollem Umfang abgesenkt sind. Die Formulierung „insbesondere“ macht deutlich, dass es sich nicht um eine abschließende Aufzählung handelt. Auch in anderen Bereichen ist daher denkbar, dass an der Weiterbeschäftigung ein dienstliches Interesse besteht. Ein dienstliches Interesse wird häufig dann gegeben sein, wenn der Betroffene zwar nicht an dem bisherigen, wohl aber an einem anderen Arbeitsort weiterbeschäftigt werden soll, d. h. kein „echter“ Überhang im kündigungsrechtlichen Sinne besteht. Das Instrument der Abfindung zur Existenzgründung soll nur dort genutzt werden, wo ein tatsächlicher Überhang abgebaut werden kann.

Ausgenommen von einer finanziellen Unterstützung in Form einer Abfindung nach dieser Richtlinie sind ferner auch Beschäftigte, die bereits Leistungen nach § 13 TV Umbau erhalten haben. Eine doppelte Inanspruchnahme von Leistungen nach dem TV Umbau soll vermieden werden.

2.6 Zu § 5 Weitere Voraussetzungen

Weitere Voraussetzung für den Erhalt einer Abfindung ist, dass der Beschäftigte eine hauptberufliche selbständige Existenz gründen will und aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis mit dem Land beendet.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung soll die Absicht, eine selbständige Existenz zu gründen, bereits greifbare Formen angenommen haben. Das bedeutet, der Beschäftigte muss bereits vorbereitende Handlungen unternommen haben, die auf einen alsbaldigen Beginn der selbständigen Tätigkeit oder der Unternehmensgründung hinweisen (für Näheres s. zu § 7, 2.8 ab S. 312). Es reicht aus, wenn der Beschäftigte kurz schildert, welche vorbereitenden Handlungen er eingeleitet hat und wann er voraussichtlich mit seiner Tätigkeit beginnen will. Vorbereitende Handlungen können konkrete, auf den Beginn der selbständigen Tätigkeit hindeutende Tätigkeiten sein wie z.B. die Gewerbeanmeldung, die Beantragung der Steuernummer zum Zwecke der Umsatzsteuer, die Anmietung von Räumen, die Einrichtung eines Büros etc. oder allgemeine Tätigkeiten wie z.B. die Aufstellung eines Finanzplanes, der Besuch eines Existenzgründerseminars oder die Inanspruchnahme von Beraterleistungen. Ein alsbaldiger Beginn ist anzunehmen, wenn die beabsichtigte selbständige Tätigkeit innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden soll. Soweit nicht bereits ein konkreter Termin für die Aufnahme der selbständigen Tätigkeit feststeht, reicht eine dienstliche Erklärung des Beschäftigten aus, dass er innerhalb eines Jahres die Selbständigkeit aufnehmen will.

An die Darlegungen der vorbereitenden Handlungen und des Zeitpunktes des beabsichtigten Beginns der Selbständigkeit sollen keine großen Anforderungen gestellt werden. Sie dienen der Missbrauchskontrolle, sollen aber keine großen Hürden darstellen. Zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Land und der Existenzgründung muss ein gewisser Kausalzusammenhang bestehen.

Die Beendigung kann durch Auflösungsvertrag oder Eigenkündigung des Beschäftigten erfolgen. Hier hat der Beschäftigte ein Wahlrecht.

Die Finanzierung der Abfindungen erfolgt zu Lasten der Personalansätze. Die Beträge werden aus der Globalsumme der Personalausgaben des jeweiligen Ressorts finanziert.

Neben der Abfindung zur Existenzgründung können zusätzlich Leistungen nach § 16 Absätze 1 und 2 TV Umbau gewährt werden. Der Beschäftigte kann also daneben Existenzgründerseminare finanziert bekommen. Dies kann sowohl vorab zur Orientierung als auch zur vertieften Planung der Existenzgründung geschehen. Weiter kann dem Beschäftigten zusätzlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Existenzgründung ein Wiedereinstellungsanspruch gewährt werden. (Für Näheres s. die ergänzenden Durchführungshinweise zu § 16 TV Umbau vom 17. August 2009.)

Leistungen nach § 16 Absätze 3 und 4 TV Umbau sind daneben hingegen ausgeschlossen. Hierbei handelt es sich um Leistungen, die im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber stehen.

2.7 Zu § 6 Höhe der Abfindung zum Zweck der Existenzgründung

Die Höhe der Abfindung kann von einem Viertel bis zu einem vollem Jahresbruttoentgelt, höchstens 50.000 Euro, betragen:

Grundbetrag der Abfindung

Der Grundbetrag der Abfindung beträgt ein **halbes Jahresbruttoentgelt, höchstens 25.000 Euro**.

Der Beschäftigte kann seinen Abfindungsbetrag erhöhen, wenn er auf den Wiedereinstellungsanspruch nach § 16 Absatz 2 TV Umbau ganz oder teilweise verzichtet.

Folgende Fallkonstellationen sind möglich:

1. Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung unter zeitgleicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortigem Verzicht auf die Wiedereinstellung zum ersten und zweiten Termin

Höhe der Abfindung: ein Jahresbruttoentgelt, höchstens 50.000 Euro

Wenn der Beschäftigte gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung schriftlich unwiderruflich auf die Beantragung der Wiedereinstellungszusagen verzichtet, erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die maximale Abfindung von **einem Jahresbruttoentgelt, höchstens 50.000 Euro**. Gleiches gilt für den Fall, dass er schriftlich unwiderruflich auf die Geltendmachung von bereits vereinbarten Wiedereinstellungszusagen nach § 16 Absatz 2 TV Umbau verzichtet.

Für den Arbeitgeber besteht von Anfang an die Sicherheit, dass der Beschäftigte endgültig ausscheidet.

Beispiel

Ein Beschäftigter beantragt am 15. Juli 2009 eine Abfindung wegen einer Existenzgründung; er erklärt schriftlich am 15. Juli 2009 (gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung) seinen Verzicht auf die Wiedereinstellung zum **ersten und zweiten** Termin. Er unterzeichnet einen Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 2009 unter Verzicht auf eine Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau.

Er erhält eine Abfindung zum 31. Juli 2009 in Höhe **eines Jahresbruttoentgelts, höchstens 50.000 Euro**.

2. Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung unter zeitgleicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortigem Verzicht auf die Wiedereinstellung zum ersten Termin unter Beibehaltung des zweiten Termins

Höhe der Abfindung: drei Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro

Wenn der Beschäftigte gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung schriftlich unwiderruflich auf die Geltendmachung der Wiedereinstellung **zum ersten Termin** (nach Ablauf eines Jahres) verzichtet bzw. den Wiedereinstellungswunsch von vornherein unwiderruflich auf den zweiten Wiedereinstellungstermin (nach Ablauf zweier Jahre) beschränkt, erhält der Beschäftigte im Aufhebungsvertrag eine Wiedereinstellungszusage zum zweiten Termin und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von **drei Vierteln des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro**.

Für den Arbeitgeber besteht die Sicherheit, dass der Beschäftigte frühestens nach Ablauf von zwei Jahren wieder eingestellt werden müsste.

Beispiel

Der Antrag auf Abfindung wegen der Existenzgründung wird am 15. Juli 2009 gestellt; der Beschäftigte erklärt schriftlich am 15. Juli 2009 (gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung) den Verzicht auf die Wiedereinstellung zum **ersten** Termin; es wird ein Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 2009 mit einer Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau zum **zweiten** Termin vereinbart.

Der zweite Wiedereinstellungstermin ist der 1. August 2011, die Abfindung wird zum 31. Juli 2009 ausgezahlt, und zwar in der Höhe von **drei Vierteln des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro**.

3. Abwandlung zu 1.

Gleiches gilt auch für den Fall, dass der Beschäftigte bereits eine Vereinbarung über beide Wiedereinstellungszusagen zum ersten und zweiten Termin abgeschlossen hat. Wenn er in diesem Fall gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung schriftlich unwiderruflich auf die Geltendmachung der Wiedereinstellung **zum ersten Termin** (nach Ablauf eines Jahres) verzichtet, erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von drei Vierteln des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro, da auch in diesem Fall von Anfang an klar ist, dass der Beschäftigte frühestens nach Ablauf von zwei Jahren wieder eingestellt werden müsste. Die Wiedereinstellungszusage zum zweiten Termin hat weiterhin Bestand.

Beispiel

Der Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 2009 enthält eine Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau mit dem ersten Wiedereinstellungstermin 1. August 2010, um dem zweiten Wiedereinstellungstermin 1. August 2011.

Der Antrag auf Abfindung wegen der Existenzgründung trägt das Datum 15. Juli 2009; der Beschäftigte erklärt schriftlich am 15. Juli 2009 (gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung) seinen Verzicht auf die Wiedereinstellung zum ersten Termin.

Der Aufhebungsvertrag ist abzuändern, und zwar wird die Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau auf den **zweiten** Termin beschränkt, der zweite Wiedereinstellungstermin ist der 1. August 2011.

Die Abfindung wird zum 31. Juli 2009 gezahlt, die Höhe beträgt **drei Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro.**

4. Späterer Verzicht auf die Wiedereinstellung zum zweiten Termin, wenn bereits mit Antragstellung auf Abfindung zur Existenzgründung auf die Wiedereinstellung zum ersten Termin verzichtet wurde

Höhe der Abfindung (gesamt): ein Jahresbruttoentgelt, höchstens 50.000 Euro

Der Beschäftigte kann in dem vorgenannten Fall seine Abfindung nochmals aufstocken, wenn er bis spätestens nach Ablauf eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich auch den Verzicht auf die Wiedereinstellung zum zweiten Termin erklärt.

In diesem Fall erhält er eine weitere Abfindung zur Existenzgründung in Höhe eines **Viertels des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro**. Daher erreicht er also in der Summe den Höchstbetrag von **einem Jahresbruttoentgelt, höchstens 50.000 Euro**. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden zunächst nur **drei Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro**, ausgezahlt, und erst nach Abgabe der weiteren Erklärung, spätestens nach einem Jahr, ein **weiteres Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro**.

Für den Arbeitgeber besteht zunächst die Sicherheit, dass der Beschäftigte frühestens nach zwei Jahren wieder eingestellt werden müsste, **und** nach einem Jahr, dass er endgültig ausscheidet.

Beispiel

Juli 2009; der Beschäftigte erklärt schriftlich am 15. Juli 2009 (gleichzeitig mit dem Antrag auf Abfindung) seinen Verzicht auf die Wiedereinstellung zum **ersten** Termin.

Es kommt ein Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 2009 zustande mit einer Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau zum **zweiten** Termin, der zweite Wiedereinstellungstermin ist der 1. August 2011, die Abfindung zum 31. Juli 2009 hat eine Höhe von **drei Vierteln des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro**.

Der Beschäftigte erklärt seinen Verzicht auf Wiedereinstellung zum zweiten Termin schriftlich z. B. am 21. Juli 2010 (rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres). Eine weitere Abfindung wird zum 31. Juli 2010 ausgezahlt, Höhe: **ein Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro**.

5. Späterer Verzicht auf die Wiedereinstellung zum ersten und zweiten Termin, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Antrag auf Abfindung zur Existenzgründung kein Verzicht auf Wiedereinstellung erklärt wurde

Höhe der Abfindung (gesamt): drei Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro

Bei Vereinbarung von Wiedereinstellungszusagen zum ersten und zweiten Termin ist noch bis zum Ablauf von einem Jahr schriftlich unwiderruflich der Verzicht auf die Wiedereinstellung zum ersten und zweiten Termin möglich, so dass der Beschäftigte eine Abfindung in Höhe von insgesamt **drei Vierteln des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 37.500 Euro** erreichen kann.

Der Beschäftigte erhält zunächst den Grundbetrag der Abfindung in Höhe der **Hälfte des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 25.000 Euro**, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Verzichtet der Beschäftigte bis zum Ablauf von einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich auf die Geltendmachung der Wiedereinstellungszusage zum ersten **und** zweiten Termin, so erhält er dann eine weitere Abfindung zur Existenzgründung in Höhe **eines Viertels des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro.**

Für den Arbeitgeber steht erst nach Ablauf eines Jahres fest, dass der Beschäftigte nicht wieder eingestellt werden muss.

Beispiel

Der Antrag auf Abfindung wegen der Existenzgründung wird am 15. Juli 2009 gestellt; es besteht ein Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 2009 mit einer Wiedereinstellungszusage nach § 16 Absatz 2 TV Umbau.

Die Höhe der Abfindung zum 31. Juli 2009 beträgt **ein halbes Jahresbruttoentgelt, höchstens 25.000 Euro.**

Der erste Wiedereinstellungstermin ist der 1. August 2010, der zweite Wiedereinstellungstermin ist der 1. August 2011.

Der Beschäftigte erklärt schriftlich am 19. Juli 2010 seinen Verzicht auf die Wiedereinstellung zum **ersten und zweiten** Termin (rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres).

Er erhält eine weitere Abfindung zum 31. Juli 2010 in Höhe von **einem Viertel des Jahresbruttoentgeltes, höchstens 12.500 Euro.**

6. Kein Verzicht auf Wiedereinstellung

Verzichtet der Beschäftigte auf die Wiedereinstellung weder zum ersten noch zum zweiten Termin, so bleibt es bei dem Grundbetrag; die Abfindung zur Existenzgründung beträgt ein halbes Jahresbruttoentgelt, höchstens 25.000 Euro. Um die erhöhten Abfindungsbeträge zu erhalten, bedarf es eines vorherigen schriftlichen Verzichtes. Selbst wenn der Beschäftigte von seiner Wiedereinstellungszusage keinen Gebrauch macht, erhöht sich die Abfindung nicht, wenn er nicht fristgerecht den Verzicht erklärt hat.

Fristgerecht ist der Verzicht erklärt, wenn er spätestens am letzten Tag der Frist schriftlich unterzeichnet beim Arbeitgeber eingegangen ist.

Als **Bemessungsgrundlage** für die Berechnung des Jahresbruttoentgeltes gilt das Tabellenentgelt einschließlich der in Monatsbeträgen fest-

gelegten Entgeltbestandteile, das in den letzten zwölf Monaten vor dem Ausscheiden des Beschäftigten gezahlt wurde. Nicht zu dem Bruttoentgelt zählen einmalige Zahlungen wie z. B. Jahressonderzahlungen, Einmalzahlungen im Zusammenhang mit allgemeinen Tariferhöhungen, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, Entgelte für nebenamtliche Tätigkeiten, geldwerte Vorteile sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

Haben dem Beschäftigten im Berechnungszeitraum, d. h. in den letzten zwölf Monaten vor Ausscheiden, für keinen Monat oder nicht für alle Monate Entgelte zugestanden, so wird eine fiktive Berechnung vorgenommen. Es werden für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttoentgeltes fiktiv die Entgelte zugrunde gelegt, die zugestanden hätten, wenn der Beschäftigte während des gesamten Zeitraums gearbeitet hätte.

Die Abfindung zur Existenzgründung ist steuerpflichtiges Entgelt und nicht zusatzversorgungspflichtig.

2.8 Zu § 7 Verfahren

Die Abfindung zur Existenzgründung ist formlos schriftlich von dem Beschäftigten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der personalbearbeitenden Dienststelle zu beantragen, d. h. alle geforderten Erklärungen sind dort einzureichen.

Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet, sind die geforderten Verzichtserklärungen, die zu einer höheren Abfindung führen, an die vor dem Ausscheiden zuständige oberste Dienstbehörde zu richten. Hierauf soll der Beschäftigte bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich hingewiesen werden. Ist der Beschäftigte hierauf nicht ausdrücklich schriftlich hingewiesen worden, so gilt eine bei der ehemals personalbearbeitenden Dienststelle fristgerecht eingereichte Erklärung als ausreichend.

Der Beendigungszeitpunkt ist der letzte Tag der Kündigungsfrist oder der Auflösungsfrist.

Dem Antrag ist eine schriftliche dienstliche Erklärung beizufügen, die Folgendes enthalten muss:

- Art der freiberuflichen Tätigkeit oder des Unternehmenszwecks,
- der beabsichtigte Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit sowie
- eine kurze Nennung der vorbereitenden Handlung.

An die geforderten Darlegungen sollen inhaltlich keine hohen Anforderungen gestellt werden, um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten. Sie dienen lediglich der Missbrauchskontrolle, sollen aber keine großen Hürden darstellen. Zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Land und der Existenzgründung muss ein gewisser Kausalzusammenhang bestehen. Es soll nur ersichtlich sein, dass überhaupt eine selbständige Tätigkeit angestrebt wird.

Es reicht aus, wenn der Beschäftigte kurz schildert, welche vorbereitenden Handlungen er eingeleitet hat und wann er voraussichtlich mit seiner Tätigkeit beginnen will. Vorbereitende Handlungen können konkrete, auf den Beginn der selbständigen Tätigkeit hindeutende Tätigkeiten wie z. B. die Gewerbeanmeldung, die Beantragung der Steuernummer zum Zwecke der Umsatzsteuer, die Anmietung von Räumen, die Einrichtung eines Büros etc. oder allgemeine Tätigkeiten wie z. B. die Aufstellung eines Finanzplanes, der Besuch eines Existenzgründerseminars oder die Inanspruchnahme von Beraterleistungen sein. Ein alsbaldiger Beginn ist anzunehmen, wenn die beabsichtigte selbständige Tätigkeit innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden soll. Soweit nicht bereits ein konkreter Termin für die Aufnahme der selbständigen Tätigkeit feststeht, reicht eine dienstliche Erklärung des Beschäftigten aus, dass er innerhalb eines Jahres die Selbständigkeit aufnehmen will.

Die Erklärung nach § 2 Absatz 2 dieser Richtlinie ist beizufügen.

Das Arbeitsverhältnis kann wahlweise durch Auflösungsvertrag oder durch Eigenkündigung des Beschäftigten aufgelöst werden; hier besteht ein Wahlrecht des Beschäftigten.

Wird das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet, ist die Abfindung zur Existenzgründung darin aufzunehmen. Bei Beendigung durch Eigenkündigung ist eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Es ist möglich, dass bereits ein Auflösungsvertrag geschlossen wurde und der Beschäftigte erst nach Abschluss dieses Vertrages einen Antrag auf Abfindung stellt. Dies ist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d. h. bis zum letzten Tag möglich. In diesem Fall sollte eine gesonderte Vereinbarung oder eine Ergänzung zum Auflösungsvertrag vereinbart werden.

In den Auflösungsvertrag oder die gesonderte Vereinbarung ist aufzunehmen, dass der Beschäftigte spätestens bis zum Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachweisen muss, dass und ggf. seit wann er tatsächlich eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit aufgenommen hat. Es sollte ein konkretes Datum aufgenommen werden. Die Aufnahme der Tätigkeit bzw. die Unternehmensgründung muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt sein. Auch hier ist es sinnvoll, ein konkretes Datum zu vereinbaren.

In den Auflösungsvertrag oder die gesonderte Vereinbarung ist die Rückzahlungsverpflichtung (§ 10 Richtlinie) aufzunehmen.

Wird eine Wiedereinstellungszusage gegeben (Näheres s. ergänzende Durchführungshinweise zu § 16 TV Umbau vom 17. August 2009) oder wird auf die Wiedereinstellungszusage verzichtet, so ist auch dies aufzunehmen.

2.9 Zu § 8 Hinweispflichten des Arbeitgebers

Hier werden die Hinweispflichten des Arbeitgebers zusammengefasst.

Der Beschäftigte, der sein Arbeitsverhältnis beenden will, soll durch die personalbearbeitende Dienststelle auf die Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers nach § 2 dieser Richtlinie hingewiesen werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass die Zahlung der Abfindung Einfluss auf die Förderung von Existenzgründern aus Programmen der öffentlichen Hand hat. Von Seiten des Arbeitgebers ist im Einzelfall nicht ersichtlich, ob dies der Fall sein kann. Der Beschäftigte muss daher darauf hingewiesen werden, dass er sich über die Auswirkungen der Zahlung einer Abfindung nach dieser Richtlinie auf mögliche Ansprüche auf Förderung durch die öffentliche Hand selbst informieren muss.

Die Hinweise nach Absatz 1 und 2 sind schriftlich zu dokumentieren, von dem Beschäftigten zu unterzeichnen und zur Personalakte zu nehmen. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.

2.10 Zu § 9 Anrechnungsvorschriften

Es soll keine Doppelzahlung von Abfindungen erfolgen. Es bedurfte daher der Regelung, dass Abfindungen, die aufgrund tarif- oder einzelvertraglicher Vereinbarung, Dienstvereinbarungen, eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs oder Urteils zustehen, auf die Abfindung zur Existenzgründung nach dieser Richtlinie angerechnet werden und insoweit abgegolten sind.

2.11 Zu § 10 Rückzahlung

Die Regelungen zur Rückzahlung dienen der Missbrauchskontrolle.

Der Beschäftigte hat die Abfindung zur Existenzgründung zurückzuzahlen, wenn er nicht innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit aufnimmt. Als Beendigungszeitpunkt gilt der letzte Tag der Kündigungsfrist oder der letzte Tag der Auflösungsfrist, als Fristbeginn der Beginn des Tages danach. Der Beschäftigte muss von sich aus bis zum Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachweisen, dass er eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit aufgenommen hat, unabhängig davon, ob diese zu diesem Zeitpunkt noch fortbesteht.

Beispiel

Der Beschäftigte hat sein Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2009 wegen Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit beendet und eine Abfindung nach der Richtlinie erhalten.

Er muss bis zum 31. Juli 2010 tatsächlich eine selbständige Tätigkeit aufnehmen. Dabei muss es sich nicht um die ursprünglich beabsichtigte handeln; er kann seine Pläne ändern. Ausreichend ist, dass er überhaupt eine selbständige Tätigkeit aufnimmt.

Er muss dann unaufgefordert bis zum 31. Oktober 2010 in irgendeiner Form glaubhaft machen, dass er bis zum 31. Juli 2010 eine selbständige Tätigkeit **aufgenommen** hat.

Der Nachweis kann insbesondere durch Vorlage einer Gewerbebeanmeldung, einer Mitteilung des Finanzamtes über die Vergabe der Steuernummer zum Zwecke der Umsatzsteuer oder eines Handelsregisterauszuges erbracht werden. Die Formulierung „insbesondere“ macht deutlich, dass auch andere Formen des Nachweises denkbar sind. An den Nachweis sind keine hohen Anforderungen zu stellen. Der Verwaltungsaufwand soll auch hier möglichst gering gehalten werden.

Der Beschäftigte muss keinen Verwendungsnachweis erbringen. Er kann somit frei entscheiden, wofür er die Abfindung ausgeben will. Es ist beispielsweise möglich, dass er sie für Anschaffungen, als Rücklage oder zum laufenden Lebensunterhalt verwendet.

Die Abfindungszahlung ist an eine zeitliche Bindungsdauer geknüpft. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Abfindung zur Existenzgründung zurückzufordern, wenn die hauptberufliche selbständige Tätigkeit nicht mindestens zwölf Monate ausgeübt wird. Die Vorschrift dient der Missbrauchskontrolle. Der Beschäftigte hat daher nur nach Aufforderung durch den Arbeitgeber durch Vorlage einer Gewerbeauskunft, des Steuerbescheides, Handelsregisterauszugs oder durch eine eidesstattliche Versicherung glaubhaft zu machen, dass er mindestens ein Jahr lang selbständig tätig war. Die Aufforderung zum Nachweis soll nur ergehen, wenn Zweifel daran bestehen. Selbst wenn der Zeitraum von zwölf Monaten nicht erreicht wurde, ist eine Rückforderung nicht zwingend. Es ist dann zu entscheiden, ob eine Rückforderung billig erscheint.

Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich in jedem Fall um ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem die selbständige Tätigkeit bestand. Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn der Beschäftigte verstirbt.

Hat der Beschäftigte auf die Wiedereinstellungszusage ganz oder zum ersten Termin verzichtet (§ 6 Absätze 2 bis 5 dieser Richtlinie), so ist der gezahlte Erhöhungsbetrag von einem halben Jahresbruttoentgelt (höchstens 25.000 Euro) bzw. von jeweils einem Viertel des Jahresbruttoentgelts (höchstens 12.500 Euro) nicht zurückzuzahlen. Von dem verbleibenden Rückzahlungsbetrag kann nur die Hälfte zurückgefordert werden.

Beispiel

Das Arbeitsverhältnis endet durch einen Auflösungsvertrag zum 31. Juli 2009 wegen einer Existenzgründung. Der Beschäftigte verzichtet rechtzeitig vorab auf die Wiedereinstellung zum ersten Termin. Es wird eine Wiedereinstellung zum zweiten Termin vereinbart, dieser ist der 1. August 2011.

Der Beschäftigte erhält eine Abfindung von insgesamt 37.500 Euro brutto, die sich zusammensetzt aus 25.000 Euro Grundabfindung und 12.500 Euro Erhöhungsbetrag wegen des Verzichts auf den ersten Wiedereinstellungstermin.

Der Beschäftigte weist eine selbständige Tätigkeit vom 1. August 2009 bis zum 31. März 2010 nach (acht Monate).

Er beantragt rechtzeitig seine Wiedereinstellung zum 1. August 2011.

Der Erhöhungsbetrag von 12.500 Euro kann nicht zurückgefordert werden, weil der Beschäftigte auf den ersten Wiedereinstellungstermin verzichtet hat.

Der Grundbetrag von 25.000 Euro vermindert sich um acht Zwölftel, d. h. es verbleibt ein Betrag von 8.333,33 Euro. Hiervon kann die Hälfte, d. h. **4.166,67 Euro**, zurückgefordert werden.

XVII MITTEILUNG MBS NR. 15/09 VOM 08. MAI 2009

Weitere Maßgaben des MdF zum TV Umbau Wiederholte Umbaumaßnahmen und Ausscheiden von Lehrkräften Zahlung und Rückzahlung der Mobilitätsprämie

Anlage

Anliegend übersende ich Ihnen die Stellungnahme/außertarifliche Regelung zu aufgeworfenen Problemen aus der Schulung zum TV Umbau.

Soweit sich bei der Beantwortung der Frage, ob ein dienstliches Interesse für den Wechsel der Lehrkraft zu einem anderen Arbeitgeber vorliegt, im Einzelfall Schwierigkeiten ergeben, bitte ich darum, diese Fälle vorher mit mir abzusprechen.

Anlage zur Mitteilung MBS 15/09

Schreiben des MdF (Tarifreferat) an MBS vom 06. Mai 2009:

Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)

hier: Zeitanteilige Rückzahlung der Mobilitätsprämie gemäß § 6 Absatz 3 TV Umbau

Im Rahmen der Schulung zum TV Umbau für die Vertreter der Staatlichen Schulämter wurde problematisiert, ob von den Lehrkräften, die vor Ablauf der 18-Monats-Frist erneut umgesetzt oder versetzt werden bzw. in Folge des Lehrerquotentausches oder auf der Grundlage des Gast Schülerabkommens den Arbeitgeber wechseln, die Mobilitätsprämie zeitanteilig zurückzufordern ist.

Dazu nehme ich wie folgt Stellung:

1. Erneute Um-/Versetzung

Sind die Gründe für eine erneute Um-/Versetzung vom Arbeitgeber zu vertreten, ist von einer zeitanteiligen Rückforderung der Mobilitätsprämie abzusehen.

Ergibt sich aus der erneuten Um-/Versetzung ein Anspruch auf eine Mobilitätsprämie, ist diese in voller Höhe, d. h. ohne Anrechnung der bereits gezahlten Mobilitätsprämie zu gewähren.

2. Wechsel des Arbeitgebers im Rahmen des Lehrerquotentaushes oder Gastschülerabkommens

Lehrkräfte, die nach einer Um-/Versetzung vor Ablauf der 18-Monatsfrist auf eigenen Wunsch den Arbeitgeber wechseln, haben diesen Wechsel selbst zu vertreten. Das gilt grundsätzlich auch für den Wechsel im Rahmen des Lehrerquotentaushes und des Gastschülerabkommens. Die Mobilitätsprämie ist zeitanteilig zurückzufordern.

Vor dem Hintergrund eines landesweit noch bestehenden Lehrerüberhangs erkläre ich mein Einverständnis, dass auf die zeitanteilige Rückforderung der Mobilitätsprämie **außertariflich verzichtet werden kann**, wenn für den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber **ein dienstliches Interesse vorliegt**.

Ein dienstliches Interesse könnte immer dann vorliegen, wenn der Wechsel dazu beiträgt, geltende Verträge/Vereinbarungen zu erfüllen. Ein dienstliches Interesse dürfte nicht vorliegen, wenn die Lehrkraft in einem Mangelfach unterrichtet und der Wechsel dazu beiträgt, den ohnehin bestehenden Bedarf in diesem Mangelfach zu erhöhen.

Ich bitte, die Staatlichen Schulämter entsprechend zu informieren.

XVIII RUNDSCHREIBEN DES MBS NR. 05/10 VOM 20. MAI 2010

**Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)
Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien an Beamte und Richter des Landes Brandenburg**

hier: Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal

Anlage

In Ergänzung des § 17 – Sonderregelungen für Lehrkräfte – des TV Umbau sowie zur Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien an Beamte und Richter des Landes Brandenburg (nachfolgend als VV-Mobilitäts- und Qualifizierungsprämie bezeichnet) gelten für Qualifizierungsmaßnahmen nachfolgende Regelungen und Hinweise:

A. Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 17 Nr. 4 TV Umbau

Umbaumaßnahmen aufgrund zurückgehender Schülerzahlen oder mangelnden Fachbedarfs können sowohl bei tarifbeschäftigten als auch bei verbeamteten Lehrkräften gleichermaßen einen Qualifizierungsbedarf auslösen. Eine Unterscheidung aufgrund der Statusgruppen findet bei der Auswahlentscheidung zu notwendigen Um- und Versetzungen nicht statt.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte ergibt sich aus § 17 Nr. 4 TV Umbau unter den dort genannten Voraussetzungen ein Anspruch auf Qualifizierung. Die Regelungen des § 17 Nr. 4 TV Umbau sind für beamtete Lehrkräfte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des TV Umbau

unter Berücksichtigung der nachfolgenden Ergänzungen entsprechend anzuwenden.

Dieses Angebot des Landes ergänzt die Verpflichtung der Lehrkräfte nach § 67 Absatz 3 BbgSchulG.

Ein Anspruch auf Qualifizierung nach § 17 Nr. 4 TV Umbau besteht jedoch nur, wenn die Qualifizierung **erforderlich** ist (s. auch § 8 Absatz 1 TV Umbau). Von der Erforderlichkeit einer Qualifizierung ist in der Regel nur auszugehen, wenn der Einsatz in einer neuen Schulstufe oder in einer neuen Schulform, die zu anderen schulischen Abschlüssen führt, erfolgt **und** ein vorheriger entsprechender Einsatz, sei es auch nur mit einem Teil der Unterrichtsverpflichtung, länger als vier Jahre zurückliegt. In begründeten Ausnahmefällen kann vom Vier-Jahres-Richtwert abgewichen werden, d. h. ggf. eine Qualifizierung bei kürzerem Zeitraum trotzdem erforderlich bzw. bei längerem Zeitpunkt entbehrlich sein. Insbesondere ist zu prüfen, ob eine Qualifizierung bei einem kürzeren Zeitraum erforderlich ist, wenn die Lehrkraft mit nur einem geringen Teil der Unterrichtsverpflichtung zuvor entsprechend eingesetzt war.

Nicht erforderlich kann zudem eine Qualifizierung wegen der Identität der bisherigen und künftigen Tätigkeit sein, auch wenn grundsätzlich ein Schulform- oder Schulstufenwechsel vorliegt.

Eine Qualifizierung/Fortbildung erfolgt nur auf Antrag der Lehrkraft und soll im Rahmen der Fortbildungskapazitäten im Schuljahr der Umbaumaßnahme erfolgen. Ist dies nicht möglich, wird mit der von der Umbaumaßnahme betroffenen Lehrkraft eine individuelle Ausgestaltung der Maßnahme vereinbart.

Soweit die Qualifizierung nicht in der unterrichtsfreien Zeit stattfindet, werden im notwendigen Umfang Freistellungen gewährt. Darüber hinaus erhalten die Lehrkräfte Anrechnungsstunden nach Maßgabe des § 17 Nr. 4 Sätze 2 und 3 TV Umbau für ein Schuljahr. Die Höhe der jeweils zu gewährenden Anrechnungsstunden ergibt sich aus der Anlage zu diesem Rundschreiben. Liegt infolge der Umbaumaßnahme sowohl ein Schulstufen- als auch ein Schulformwechsel, der zu anderen schu-

lischen Abschlüssen führt, vor, wird nur die jeweils höhere Anrechnungsstundenzahl gewährt.

Kann die Lehrkraft aus schulorganisatorischen Gründen die Anrechnungsstunden nicht mit Wirksamwerden der Umbaumaßnahme (z. B. zum Wirksamwerden der Umsetzung) erhalten, sollen sie spätestens ab dem folgenden Schulhalbjahr gewährt werden. Eine Zusammenfassung in einem Schulhalbjahr (statt zwei Anrechnungsstunden für ein Schuljahr, vier Anrechnungsstunden für ein Schulhalbjahr) ist im Einvernehmen mit der Lehrkraft möglich.

Haben Lehrkräfte die Voraussetzungen für eine Qualifizierung im Schuljahr 2009/10 erfüllt und eine Maßnahme beantragt, erhalten sie die Maßnahme einschließlich der entsprechenden Anrechnungsstunden im Schuljahr 2010/11, wenn in diesem Schuljahr weiterhin die Voraussetzungen für eine Qualifizierung vorliegen. Ist dies nicht möglich, wird mit der Lehrkraft eine individuelle Ausgestaltung der Maßnahme vereinbart.

B. Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 17 Nr. 6 TV Umbau

Auch weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 17 Nr. 6 TV Umbau sollen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften gleichermaßen eröffnet werden. Ziele sind zum einen der Abbau von Personalüberhängen durch einen künftigen Einsatz außerhalb des Schuldienstes und zum anderen die langfristige bedarfsspezifische Qualifizierung.

Wegen der Zeitdauer solcher Qualifizierungsmaßnahmen und des in den kommenden Jahren wieder steigenden Einstellungsbedarfs an Lehrkräften ist den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit in besonderem Maße Rechnung zu tragen.

Anträge auf Qualifizierungen mit dem Ziel einer künftigen Verwendung außerhalb des Schuldienstes sind mit dem Personalservice abzustimmen.

men. Vorrangig kommen hierfür Lehrkräfte aus den staatlichen Schulämtern in Betracht, die langfristig Überhangschulämter sein werden.

Anträge auf Qualifizierungen mit dem Ziel der weiteren Verwendung im Schuldienst (Weiterbildungen nach § 13 BbgLeBiG) können genehmigt werden, wenn erkennbar ist, dass die künftigen Fachbedarfe nicht durch vorhandenes Personal und Einstellungen abgedeckt werden können. Die Versetzung in ein anderes staatliches Schulamt soll zu Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 13 BbgLeBiG erfolgen, wenn dadurch zugleich Personalüberhänge abgebaut werden können.

Im Übrigen haben Lehrkräfte auf weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 17 Nr. 6 TV Umbau keinen Anspruch. Über Anträge von Lehrkräften ist ausschließlich nach dienstlichen Interessen zu entscheiden. Die Entscheidung kann – in Abhängigkeit von dem geplanten künftigen Einsatz – mit einer Versetzung in eine andere Dienststelle verbunden werden.

Die Genehmigung von weitergehenden Qualifizierungen im Sinne des § 17 Nr. 6 TV Umbau bedürfen der vorherigen Zustimmung des MBS und ggf. des Personalservice (§ 13 Absatz 1 Sätze 3 und 4 TV Umbau).

Die Gewährung von Anrechnungsstunden darf nicht zu einer (zusätzlichen) Überschreitung des zugewiesenen Stellenrahmens führen. Ggf. ist durch Steuerung im Zuge der Unterrichtsorganisation ein Ausgleich sicherzustellen.

Anlage zum RS MBSJ 05/10

Fälle, in denen die Erforderlichkeit eines Fortbildungsangebotes als gegeben erachtet wird, sowie Festlegung über die Höhe der zu gewährenden Anrechnungsstunden

a. Wechsel von/zu allgemeinbildenden Schulen und OSZ

Bisheriger Einsatz	Künftiger Einsatz	Fortbildungsgrund	Höhe der Anrechnungsstunden	Bemerkungen
G	S, Sek. I an O und OG, OSZ	Schulstufenwechsel	2	gilt auch bei bisheriger ausschließlicher Verwendung in Primarstufe an O und S und künftigem Einsatz in Sek. I an O und S mit mehr als fünf LWS
S, O, OG, OSZ	G	Schulstufenwechsel	2	gilt auch bei bisheriger ausschließlicher Verwendung in Sek. I an mit Grundschulen zusammengefassten O und S und künftigen Einsatz in der Primarstufe mit mehr als fünf LWS
S	O	Schulstufenwechsel	2	nur, wenn künftiger Einsatz mit mehr als fünf LWS in der Sek. II erfolgt
S	OG	Schulform mit and. schul. Abschlüssen (ggf. Schulstufenwechsel)	1 (2)	Bei künftigem Einsatz mit mehr als fünf LWS in der Sek. II am OG werden zwei Anrechnungsstunden gewährt, da ein Schulstufenwechsel vorliegt.
S	OSZ	Schulstufenwechsel	2	Bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. II am OG werden zwei Anrechnungsstunden gewährt, da ein Schulstufenwechsel vorliegt.
OG	S	Schulform mit and. schul. Abschlüssen (ggf. Schulstufenwechsel)	1 (2)	Bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. II am OG werden zwei Anrechnungsstunden gewährt, da ein Schulstufenwechsel vorliegt.
OG, O	OSZ (berufliches OG)	Schulstufenwechsel	2	nur bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. I am OG oder O und künftigem Einsatz mit mehr als fünf LWS am beruflichen Gymnasium

Bisheriger Einsatz	Künftiger Einsatz	Fortbildungsgrund	Höhe der Anrechnungsstunden	Bemerkungen
OG, O	OSZ	Schulform mit and. schul. Abschlüssen (ggf. Schulstufenwechsel)	1 (2)	Hier sind nur Fälle gemeint, die nicht am beruflichen Gymnasium tätig werden. Bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. I am OG oder O und künftigen Einsatz mit mehr als fünf LWS am OSZ werden zwei Anrechnungsstunden gewährt.
OG	O	Schulform mit and. schul. Abschlüssen (ggf. Schulstufenwechsel)	1 (2)	Bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. II am OG und künftiger Verwendung mit mehr als fünf LWS in der Sek. I an der O und umgekehrt werden zwei Anrechnungsstunden gewährt, da Schulstufenwechsel vorliegt.
O	S	Schulstufenwechsel	2	nur bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. II
O	OG	Schulstufenwechsel	2	nur bei bislang ausschließlicher Verwendung in der Sek. I und künftiger Verwendung mit mehr als fünf LWS in der Sek. II und umgekehrt
OSZ (berufliches OG)	OG,O	Schulstufenwechsel	2	nur, wenn künftiger Einsatz mit mehr als fünf LWS in Sek. I erfolgt
OSZ	OG, O	Schulform mit and. schul. Abschlüssen (ggf. Schulstufenwechsel)	1 (2)	Hier sind nur Fälle gemeint, die nicht am beruflichen Gymnasium tätig waren. Bei künftigen Einsatz mit mehr als fünf LWS in der Sek. I werden zwei Anrechnungsstunden gewährt.
OSZ	S	Schulstufenwechsel	2	

G – Grundschule; S – Oberschule; O – Gesamtschule; OG – Gymnasium; OSZ – Oberstufenzentrum

b. Wechsel von/zu Förderschulen

Sofern Lehrkräfte von Schulen mit sonderpädagogischen Förderschwerpunkten an andere allgemeinbildende Schulen oder an OSZ umgesetzt werden und umgekehrt, wird **eine** Anrechnungsstunde gewährt; bei gleichzeitigem Schulstufenwechsel werden **zwei** Anrechnungsstunden gewährt. Der Wechsel von bzw. zu einer Förderschule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ stellt immer einen Schulstufenwechsel dar.

XIX RUNDSCHREIBEN DES MBS NR. 06/10 VOM 20. MAI 2011

Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau)

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien an Beamte und Richter des Landes Brandenburg

hier: Besondere Regelungen für den Bereich der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals

In Ergänzung des § 17 – Sonderregelungen für Lehrkräfte – des TV Umbau sowie zur Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Gewährung von Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien an Beamte und Richter des Landes Brandenburg (nachfolgend als VV-Mobilitäts- und Qualifizierungsprämie bezeichnet) gelten nachfolgende Regelungen und Hinweise:

A. Allgemeines

Nach § 17 Nr.1 Ziffer 2 TV Umbau bzw. Nr.1 Absatz 4 VV-Mobilitäts- und Qualifizierungsprämie sind Lehrkräfte sowie das sonstige pädagogische Personal umbaubetroffen, wenn die Fortsetzung ihrer Verwendung am bisherigen Dienstort oder in der bisherigen Schulstufe aufgrund sich ändernder Schülerzahlen oder wegen mangelnden Fachbedarfs nicht mehr möglich ist. Es kommt somit für die Feststellung der Umbaubetroffenheit zunächst darauf an, dass der Einsatz am bisherigen Dienstort bzw. in der bisherigen Schulstufe nicht mehr möglich ist – unabhängig davon, ob und ggf. wo an anderer Stelle ein Bedarf besteht. Ist dagegen ein Dienstort- bzw. Schulstufenwechsel notwendig, weil an anderer Stelle ein Bedarf gedeckt werden muss, liegt keine Umbaumaßnahme und somit auch keine Umbaubetroffenheit vor.

Zudem muss der Wegfall der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit in zeitlicher Hinsicht deutlich sein, d. h. ein geringfügiger Wegfall des bisherigen Einsatzes reicht für eine Umbaubetroffenheit ebenfalls nicht aus. Geringfügig ist für Lehrkräfte ein Wegfall der bisherigen Einsatzmöglichkeit im Umfang von bis zu fünf Lehrerwochenstunden (LWS); für das sonstige pädagogische Personal im Umfang von bis zu wöchentlich sieben Stunden. Dies bedeutet, dass eine Teilumsetzung bzw. Teilabordnung von Lehrkräften von bis zu fünf LWS bzw. sieben Stunden des sonstigen pädagogischen Personals – selbst wenn diese aus einem an der bisherigen Schule bestehenden Personalüberhang resultiert – keine Umbaumaßnahmen im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3 TV Umbau sind.

Unzulässig sind im Übrigen Teilumsetzungen von mehreren Lehrkräften mit einem Umfang von bis zu jeweils fünf LWS bzw. sieben Stunden, die in diesem geringen Umfang erfolgen, um eine Umbaumaßnahme bzw. die Umbaubetroffenheit einer Lehrkraft zu vermeiden.

B. Mobilitätsprämie

I. Künftiger Einsatz an mehreren Schulen

Vorsorglich weise ich zunächst darauf hin, dass die Zahlung einer Mobilitätsprämie bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nur in Betracht kommt, wenn ein Einsatz am bisherigen Dienstort oder in der bisherigen Schulstufe **ganz** oder **überwiegend** nicht mehr erfolgen kann.

Ist die künftige Verwendung nicht nur an einer, sondern an mehreren neuen Dienstorten bzw. Schulstufen notwendig, wird nur eine Mobilitätsprämie gewährt, da die Mobilitätsprämie insoweit nicht den Mehraufwand für die zusätzlichen Fahrten, sondern die Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten anerkennen soll. Bei unterschiedlichen Entfernungen zu den neuen Einsatzorten ist die Mobilitätsprämie zu gewähren, die sich aus der Entfernung zur neuen Stammschule ergibt. Für die Bemessung der Mobilitätsprämie ist der Einsatzort maßgeblich, an dem der künftige Einsatz mit der insoweit höchsten LWS er-

folgt; ist die Lehrkraft an den künftigen neuen Einsatzorten mit jeweils gleicher Anzahl an LWS tätig, gibt die längste zusätzliche Entfernung für die Bemessung der Mobilitätsprämie den Ausschlag.

II. Erneute Um-/Versetzung

Folgt einer Umbaumaßnahme eine weitere Umbaumaßnahme verweise ich zur ggf. erneuten Gewährung einer Mobilitätsprämie auf meine Mitteilung 15/09.

XX GESCHÄFTSORDNUNG DES BEIRATS ZUR BEGLEITUNG DES VERWALTUNGSUMBAUPROZESSES

vom 29. Juni 2009

Der Beirat zum Prozess des Verwaltungsumbaus ist gemäß § 19 Absätze 1 bis 3 des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) gebildet worden.

1 Organisation

I.

Den Vorsitz führt das für die zentrale Steuerung des Verwaltungsumbaus federführend zuständige Mitglied der Landesregierung. Seine Vertretung regeln die Regierungsmitglieder im Beirat.

Die Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung und Personalmanagement (SVP) ist die Geschäftsstelle des Beirats. Sie ist insbesondere für die Vorbereitung, Ladung und Protokollierung der Sitzungen zuständig.

II.

Die Sitzungen des Beirats werden durch ein paritätisch besetztes gemeinsames Arbeitsgremium vorbereitet. Dieses soll darauf hinwirken, dass die Gespräche im Beirat auf zentrale und grundsätzliche Angelegenheiten konzentriert werden können.

Im gemeinsamen Arbeitsgremium wird ein formales Ergebnisprotokoll geführt.

III.

Der Beirat und das gemeinsame Arbeitsgremium beraten keine Angelegenheiten, die bei der Clearingstelle anhängig sind oder die sich zum Zeitpunkt der Sitzung in einem personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren befinden.

Hinsichtlich der Angelegenheiten, für die die Clearingstelle zuständig werden könnte, sollten keine Empfehlungen des Beirats ausgesprochen

werden, insbesondere dann nicht, wenn absehbar ist, dass eine abschließende Entscheidung durch die Clearingstelle zweckmäßig wäre.

2 Ladung

I.

Die Sitzungen finden nach Bedarf statt (§ 19 Absatz 2 TV Umbau). Auf Antrag eines Beiratsmitglieds ist innerhalb von zwei Monaten eine Sitzung anzuberaumen.

Die Sitzungstermine sind spätestens sechs Wochen vorher den Beiratsmitgliedern bekannt zu geben.

II.

Jedes Beiratsmitglied hat das Recht, Tagesordnungspunkte anzumelden. Die Tagesordnungspunkte sind spätestens vier Wochen vor dem Sitzungstermin gegenüber der Geschäftsstelle zu benennen.

Die Tagesordnungspunkte sollen im gemeinsamen Arbeitsgremium vorbereitet werden.

III.

Mit der Einladung ist die Tagesordnung zu versenden. Die Einladung soll den Beiratsmitgliedern spätestens eine Woche vor dem Sitzungstermin zugehen.

3 Teilnahme

Die Beratungen des Beirats sind nicht öffentlich.

Weiteren Personen kann die Teilnahme an den Sitzungen gestattet werden, wenn kein Beiratsmitglied widerspricht.

4 Beratungen

I.

Die Vertreter der Landesregierung informieren die Vertreter der Gewerkschaften umfassend über geplante wesentliche umbaurelevante Projekte sowie über die Maßnahmen, die von den Vertretern der Gewerkschaften als Tagesordnungspunkt angemeldet wurden (§ 19 Absatz 3 TV Umbau).

Die Information soll vor Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens erfolgen.

II.

In der Sitzung können Empfehlungen des Beirats hinsichtlich dieser Projekte gegenüber der Landesregierung abgegeben werden. Die Beiratsvertreter können auch voneinander abweichende Empfehlungen abgeben (§ 19 Absatz 3 TV Umbau).

Der Vorsitzende unterrichtet das federführend zuständige Ressort über die Empfehlungen, wenn der Beirat nichts anderes mehrheitlich beschließt.

III.

Der Vorsitzende veranlasst die Führung eines Ergebnisprotokolls. Die Protokollkontrolle findet spätestens in der Folgesitzung statt.

5 Umlaufverfahren

I.

Vor der Entscheidung des Kabinetts über wesentliche umbaurelevante Projekte, die noch nicht im Beirat erörtert wurden (insbesondere solche, die ressortübergreifende Wirkung entfalten oder eine erhebliche Zahl von Beschäftigten betreffen), erhalten die im Beirat vertretenen Gewerkschaften während der Ressortabstimmung der entsprechenden Kabinettsvorlage die Gelegenheit zur Stellungnahme.

II.

Die Übersendung der entsprechenden Auszüge aus den Kabinettsvorlagen erfolgt durch die Geschäftsstelle des Beirats. Die Stellungnahmen der Gewerkschaften werden den zuständigen Ressorts unverzüglich übermittelt. Über die Inhalte der Entscheidung der Landesregierung werden die Gewerkschaften informiert.

Besetzung der Gremien nach TV Umbau

Stand: 06.10.2010

Beirat	Arbeitsgremium zur Vorbereitung der Beiratssitzungen	Clearingstelle
Gewerchaftsseite		
<p>ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg Landesbezirksleiterin Frau Susanne Stumpenhusen Köpenicker Straße 30 10179 Berlin Tel.: 030/8866-4100/4101 Fax: 030/8866-4900 E-Mail: susanne.stumpenhusen@ verdi.de</p>	<p>ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg Herr Wolfgang Pustal Post über: Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: 0331/866-1517 Fax: 0331/866-1739 E-Mail: wolfgang.pustal@ mwe.brandenburg.de</p>	<p>ver.di Herr Ulrich Wolters Saarbrücker Straße 7c 03048 Cottbus Tel.:0355/8654402 E-Mail: ulrich.wolters@ zbb.brandenburg.de</p>
<p>GdP Landesbezirk Brandenburg Landesbezirkvorsitzender Herr Andreas Schuster Rudolf-Breit- scheid-Straße 64 14482 Potsdam Tel.: 0331/747320 Fax: 0331/7473299 E-Mail: andreas.schuster@ gdp-online.de und GdP-Brandenburg@t- online.de</p>	<p>GdP Herr Frank Schneider Stellvertretender Vorsitzender Tarif Innenministerium Brandenburg Henning-von-Tresckow- Straße 9–13 14467 Potsdam Tel.: 0331/866-2042 Mobil: 0177/2830669 E-Mail: PHPRMI@aol.com</p>	<p>Ersatzmitglied: GdP Herr Frank Schneider Stellvertretender Vorsitzender Tarif Innenministerium Bran- denburg Henning-von-Tresckow- Straße 9–13 14467 Potsdam Tel.: 0331/866-2042 Mobil: 0177/2830669 E-Mail: PHPRMI@aol.com</p>

Beirat	Arbeitsgremium zur Vorbereitung der Beiratssitzungen	Clearingstelle
<p>GEW Landesverband Brandenburg Landesvorsitzender Herr Günther Fuchs Alleestraße 6a 14469 Potsdam Tel.: 0331/2718425 Fax: 0331/2718525 Mobil: 0171/2134176 E-Mail: fuchs@gew-brandenburg.de</p>	<p>GEW Referatsleiter Referat A/ Tarife, Beamten- u. Angestelltenrecht, Personalvertretungsrecht Herr Horst Reukauf Alleestraße 6a 14469 Potsdam Tel.: 03364/44809 E-Mail: reukauf@gew-brandenburg.de</p>	<p>GEW Landesverband Brandenburg Landesvorsitzender Herr Günther Fuchs Alleestraße 6a 14469 Potsdam Tel.: 0331/2718425 Fax: 0331/2718525 E-Mail: fuchs@gew-brandenburg.de</p>
<p>dbb Landesbund Brandenburg Landesvorsitzender Herr Heinz-Egon Müller Behlertstraße 28a 14469 Potsdam Tel.: 0331/2753600 Fax: 0331/2753602 E-Mail: post@brandenburg.dbb.de</p>	<p>dbb tarifunion Herr Andreas Winter Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin Tel.: 030/40815460 Fax: 030/40814399 Mobil: 0171/2272715 E-Mail: winteran@dbb.de oder Herr Andreas Schmalz Tel.: 030/40815445 Fax: 030/40814399 E-Mail: schmalzan@dbb.de</p>	<p>dbb tarifunion Herr Andreas Winter Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin Tel.: 030/40815460 Fax: 030/40814399 Mobil: 0171/2272715 E-Mail: winteran@dbb.de</p>
<p>IG Bauen-Agrar-Umwelt Herr Michael Schmitt Branchensekretär IGBAU Bundesvorstand Vorstandsbereich V Olof-Palme-Str. 19 60439 Frankfurt am Main Tel.: 069/95737-667 Fax: 069/95737-659 Mobil: 0171/9544203 E-Mail: michael.schmitt@igbau.de</p>	<p>IG Bauen-Agrar-Umwelt Bezirksverband Mark Brandenburg Gewerkschaftssekretär Herr Jörg Schütte Breite Straße 9 a 14467 Potsdam Tel.: 0331/230796 Fax: 0331/23079-70 E-Mail: joerg.schuette@igbau.de</p>	
<p>(Vertretung: Herr Dirk Kuske E-Mail: dirk.kuske@igbau.de)</p>		

Beirat	Arbeitsgremium zur Vorbereitung der Beiratssitzungen	Clearingstelle
Landesregierung		
<p>Herr Innenminister Dr. Dietmar Woidke Henning-von-Tresckow- Straße 9–13 14467 Potsdam Tel.: (0331) 866-2000 E-Mail: dietmar.woidke@ mi.brandenburg.de</p>	<p>Ministerium der Innern Leiter der Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung (SV) Herr Volker-Gerd Westphal Henning-von-Tresckow- Straße 9–13 14467 Potsdam Tel.: 0331/866-2021 E-Mail: volker-gerd.westphal@ mi.brandenburg.de</p>	<p>Vorsitzender der Clearingsstelle Präsident des Landesarbeitsgerichts Berlin/Brandenburg Herr Dr. Gerhard Binkert Magdeburger Platz 1 10785 Berlin Tel.: 030/90171307 Fax: 030/90171777 E-Mail: binkert@ larbg.verwalt-berlin.de</p> <p>Ministerium der Innern Leiter der Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung (SV) Herr Volker-Gerd Westphal Henning-von-Tresckow- Straße 9–13 14467 Potsdam Tel.: 0331/866-2021 E-Mail: volker-gerd.westphal@ mi.brandenburg.de</p>
	<p>Ministerium der Innern Referatsleiterin/Referat III/7 Frau Annette Salomon-Hengst Henning-von-Tresckow- Straße 9–13 14467 Potsdam Tel.: (0331) 866-2370 E-Mail: annette.salomon-hengst@ mi.brandenburg.de</p>	

Beirat	Arbeitsgremium zur Vorbereitung der Beiratssitzungen	Clearingstelle
<p>Herr Finanzminister Dr. Helmuth Markov Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: (0331) 866-6001 E-Mail: helmuth.markov@ mdf.brandenburg.de</p>	<p>Ministerium der Finanzen Leiter der Stabsstelle für Personalmanagement (MdF) Herr Dr. Folke Schneider Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: 0331/866-6073 E-Mail: folke.schneider@ mdf.brandenburg.de</p>	<p>Ministerium der Finanzen Leiter der Stabsstelle für Personalmanagement (MdF) Herr Dr. Folke Schneider Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: 0331/866-6073 E-Mail: folke.schneider@ mdf.brandenburg.de</p>
<p>Frau Ministerin für Bildung, Jugend und Sport Dr. Martina Münch Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: (0331) 866-3501 E-Mail: cornelia.fuhrmann@ mbjs.brandenburg.de</p>	<p>Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Herr Maik Rettig Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: (0331) 866-3652 E-Mail: maik.rettig@ mbjs.brandenburg.de</p> <p>(Vertretung: Frau Marina Schmidt Tel.: (0331) 866-3653 E-Mail: marina.schmidt@ mbjs.brandenburg.de)</p>	<p>Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Stellvertretende Referatsleiterin Frau Marina Schmidt Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: (0331) 866-3653 E-Mail: marina.schmidt@ mbjs.brandenburg.de</p>
<p>Herr Minister für Infrastruktur und Landwirtschaft Jörg Vogelsänger Henning-von-Tresckow-Straße 2–8 14467 Potsdam Tel.: (0331) 866-8001 E-Mail: joerg.vogelsaenger@ mil.brandenburg.de</p>	<p>Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft Organisationsreferatsleiterin Frau Angelika Nocht Henning-von-Tresckow-Straße 2–8 14467 Potsdam Tel.: (0331) 866-8040 E-Mail: Angelika.Nocht@ mil.brandenburg.de</p>	<p>Ersatzmitglied: Referatsleiterin Personal Frau Bärbel Mandelt Henning-von-Tresckow-Straße 2–8 14467 Potsdam Tel.: 0331/866-8050 E-Mail: baerbel.mandelt@ mil.brandenburg.de</p>

Beirat	Arbeitsgremium zur Vorbereitung der Beiratssitzungen	Clearingstelle
<p>Herr Minister für Wirtschaft und Europaangelegenheiten Ralf Christoffers Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: (0331) 866-1500 E-Mail: ralf.christoffers@mwe.brandenburg.de</p>	<p>Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten Referatsleiter Herr Steffen Schlegl Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: (0331) 866-1717 E-Mail: steffen.schlegl@mwe.brandenburg.de</p> <p>(Vertretung: Herr Christian Drescher Referat 14)</p>	<p>Ersatzmitglied: Ministerium der Justiz Referatsleiter Personal Herr Simon Welten Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam Tel.: 0331/866-3110 E-Mail: simon.welten@mdj.brandenburg.de</p>

Zur rechtssicheren Anwendung des Tarifvertrages und der damit im Zusammenhang stehenden Rechtsvorschriften bietet die Landesakademie für öffentliche Verwaltung in Zusammenarbeit mit dem Tarifreferat, dem Zentralen Personalmanagement und der Stabsstelle Verwaltungsmodernisierung des Innenministeriums Schulungen und bei Bedarf auch Inhouse-Seminare an (s. auch: <http://www.mi.brandenburg.de/lakoev>). Bitte wenden Sie sich direkt an die LAKöV.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABl.	Amtsblatt
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ATV	Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Tarifvertrag Altersversorgung
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BAT-O	Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts. Manteltarifrechtliche Vorschriften
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BbgLeBiG	Gesetz über die Ausbildung und Prüfung für Lehrämter und die Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern im Land Brandenburg – Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz
BbgSchulG	Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg – Brandenburgisches Schulgesetz
Bbg TG ADH	Allgemeine Durchführungshinweise zum Trennungsgeldrecht im Land Brandenburg
BesetzungsRL	Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BLB	Brandenburgischer Landesbetrieb für Liegenschaften und Bauen
BUKG	Gesetz über die Umzugskostenvergütung für die Bundesbeamten, Richter im Bundesdienst und Soldaten
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
E 9 (E 8 etc.)	Entgeltgruppe 9 (Entgeltgruppe 8 etc.)
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
KSchG	Kündigungsschutzgesetz

LAKöV	Landesakademie für öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg
LFB	Landesforstbetrieb Brandenburg
Lit.	Litera, also Buchstaben
LHO	Landeshaushaltsordnung Brandenburg
LWS	Lehrerwochenstunden
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
MdF	Ministerium der Finanzen
MI	Ministerium des Innern
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTArb-O	Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb
MTW	Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und der Gemeinden
MTW-O	Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Waldarbeiter an den MTW
OAR	Oberamtsrat
OSZ	Oberstufenzentrum
PBP	Personalbedarfsplanung
PersVG	Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg – Landespersonalvertretungsgesetz
QUIT	Qualifizierungsinitiative für Tarifbeschäftigte
ROI	Regierungsoberinspektor
RiArbG	Richter am Arbeitsgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
Soz-TV-BB	Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Landesverwaltung Brandenburg
SR-F-MTW-O	Sonderregelungen für die Waldarbeiter der Länder Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern
StbRL	Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Stellen

StP	Stabsstelle für Personal
SV	Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung
SVP	Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung und Personalmanagement
TGV	Trennungsgeldverordnung
TV Umbau	Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TV-Forst	Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVÜ-Forst	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts
TVÜ-L	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ-Länder
Tz.	Textziffer
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VBLS	Satzung der VBL
VV	Verwaltungsvorschrift
VZE	Vollzeiteinheiten, auch Vollzeitäquivalente genannt
ZBB	Zentrale Bezügestelle des Landes Brandenburg
ZIT-BB	Brandenburgischer IT-Dienstleister
ZPM	Zentrales Personalmanagement

In der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz sollen in den nächsten Jahren noch ca. 8.000 Stellen eingespart werden. Gleichzeitig sind die Landesverwaltung und die Justiz an die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Aufgabenveränderungen anzupassen.

Das ressortübergreifende Personalmanagement gewinnt hierdurch an Bedeutung. Um den Prozess zu gestalten, hat die Landesregierung eine Besetzungsrichtlinie erlassen und mit den Gewerkschaften einen Tarifvertrag zum Verwaltungsumbau (TV Umbau) abgeschlossen, die in diesem Band ebenso abgedruckt sind, wie die Durchführungshinweise des Ministeriums des Innern. Darüber hinaus enthält der Band die aktuell geltende Personalbedarfsplanung bis Ende 2015, die Dr. Folke Schneider erläutert. In einem Beitrag von Volker-Gerd Westphal wird eine Gesamtschau der Rahmenbedingungen für das Personalmanagement in der brandenburgischen Landesverwaltung und Justiz vorgenommen.

ISSN 1612-6653

ISBN 978-3-86956-149-3



9 783869 561493