

<p>Kreisrecht Hauptthema</p> <p>Martina Lüttchen/LKLG/DE 26.11.2003 13:26</p>	<p>Betreff: Gemeinsame Erklärung über die sozialverträgliche Gestaltung der Verwaltungsreform beim Landkreis Lüneburg</p> <p>Kategorie: Allgemeine Verwaltungsaufgaben</p>
--	---

Inhaltsverzeichnis

[Präambel](#)

[§ 1 Allgemeine Grundsätze und Ziele](#)

[§ 2 Schutz der Beschäftigten](#)

[§ 3 Einbeziehung der Beschäftigten](#)

[§ 4 Motivation und Leistungssteigerung](#)

[§ 5 Geltung](#)

Gemeinsame Erklärung über die sozialverträgliche Gestaltung der Verwaltungsreform
beim Landkreis Lüneburg
Kreistagsbeschluss vom 25.02.1999

Präambel

[<zum Inhaltsverzeichnis>](#)

Kreistag, Landrat und Personalrat bemühen sich nachdrücklich um eine Verwaltungsreform beim Landkreis Lüneburg mit dem Ziel, die Kreisverwaltung zukunftsorientiert zu gestalten und eine effektive politische Arbeit - insbesondere im Hinblick auf ein funktionierendes Zusammenwirken zwischen Politik und Verwaltung - sicherzustellen.

Es besteht Einvernehmen zwischen den Beteiligten dahingehend, dass eine so verstandene Verwaltungsreform nur im Konsens zwischen den Kreistagsabgeordneten, dem Landrat und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden kann.

Die Beteiligten bekräftigen deshalb mit dieser gemeinsamen Erklärung ihre Absicht, die Verwaltungsreform beim Landkreis Lüneburg sozialverträglich zu gestalten und zur Sicherstellung dieses Zieles vertrauensvoll und konstruktiv zusammenzuarbeiten.

§ 1

Allgemeine Grundsätze und Ziele

[<zum Inhaltsverzeichnis>](#)

Der Landkreis Lüneburg hat in der ersten Arbeitsphase des Reformprozesses ein Leitbild formuliert.

Kreisausschuss, Landrat und Personalrat haben dieses Leitbild als verbindliche Grundlage für ihre Arbeit festgelegt.

Die Umsetzung der im Einzelnen im Leitbild genannten Ziele macht einen umfangreichen Veränderungsprozess erforderlich. Dieser Prozess muss wesentlich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landkreises Lüneburg gestaltet werden. Gleichzeitig sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch Betroffene von möglichen Veränderungsmaßnahmen.

Ziel der nachfolgenden Erklärung ist es deshalb insbesondere, unter Berücksichtigung dieser beiden

Aspekte den festen Willen von Kreistag, Landrat und Personalrat zu verdeutlichen, den Prozess der Verwaltungsreform sozialverträglich und transparent zu gestalten.

§ 2 Schutz der Beschäftigten

[<zum Inhaltsverzeichnis>](#)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des Landkreises Lüneburg. Sie müssen deshalb unmittelbar und rechtzeitig in den Reformprozess eingebunden werden. Ihre Mitarbeit kann insbesondere nur dann erwartet werden, wenn die Sicherheit ihres Arbeitsverhältnisses beim Landkreis Lüneburg nicht gefährdet ist. Nur unter diesen Voraussetzungen kann eine Verwaltungsreform Erfolg haben.

Die Beteiligten sind sich deshalb über folgende Grundsätze einig:

- Aus Anlass der Verwaltungsreform werden keine betriebsbedingten Kündigungen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen und auch keine Änderungskündigungen zur Herabgruppierung ausgesprochen.
Dies gilt nicht, soweit Beschäftigte nach einer Überlegungszeit von 3 Monaten die Übernahme zumutbarer Arbeitsplätze ablehnen oder nicht an den notwendigen Umschulungen bzw. Fortbildungen mit Erfolg teilgenommen haben.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, im Zuge des Reformprozesses jede andere, ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende und ihnen zumutbare Tätigkeit auszuüben. Hierbei werden Flexibilität z. B. bezüglich des Einsatzortes, der Aufgabenstellung und der Arbeitszeit erwartet.

Bei der Frage der Zumutbarkeit sind persönliche Belange wie Alter, Gesundheit, Behinderung u. ä. nach pflichtgemäßem Ermessen zu berücksichtigen.

- Bei notwendigen Umsetzungen haben die Beschäftigten grundsätzlich Anspruch auf einen ihrer persönlichen Eignung entsprechenden gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der verfügbaren Stellen. Die dazu erforderlichen Fortbildungen haben die Beschäftigten wahrzunehmen. Der Landkreis Lüneburg wird den Beschäftigten diese Fortbildungen anbieten.
- Soweit ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zeitgerecht zur Verfügung steht, bleibt die bisherige Eingruppierung bestehen.
- Für den Fall von Stelleneinsparungen erfolgen diese unter fairer Abwägung von Interessen des Landkreises als Dienststelle einerseits und den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten andererseits.
Hierbei wird
 - die normale Personalfuktuation ausgenutzt,
 - Teilzeitarbeit gefördert,
 - Vorruhestand und Arbeitszeitflexibilisierung geprüft und, soweit sachdienlich, eingeführt.

§ 3 Einbeziehung der Beschäftigten

§ 3

[<zum Inhaltsverzeichnis>](#)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über anstehende Veränderungsprozesse rechtzeitig und umfassend informiert. Sie arbeiten konstruktiv mit; insbesondere werden

- zur Bearbeitung bestimmter Inhalte und Aufgaben aus dem Kreise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter themenbezogene bzw. ressortbezogene Arbeitsgruppen gebildet.
- sie durch die Projektvertretung in der Lenkungsgruppe und der Projektleitung vertreten sein .

§ 4 **Motivation und Leistungssteigerung**

[<zum Inhaltsverzeichnis>](#)

Die in den vorliegenden Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und im Leitbild des Landkreises Lüneburg erarbeiteten Grundsätze zur Motivationsförderung , Leistungssteigerung, Information und Delegation von Verantwortung finden bei der Ausgestaltung des Reformprozesses besondere Berücksichtigung.

§ 5 **Geltung**

[<zum Inhaltsverzeichnis>](#)

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die Inhalte dieser gemeinsamen Erklärung ab sofort Grundlage für die Zusammenarbeit beim Verwaltungsreformprozess sein sollen .

Kreistag, Landrat und Personalrat sind sich hierbei bewusst, dass die gemeinsame Erklärung nur solange Bestand haben kann , wie die Verwaltungsreform beim Landkreis Lüneburg im einvernehmlichen und vertrauensvollen Zusammenwirken aller Beteiligten durchgeführt wird .

Lüneburg, den 25.02.1999

gez. Fietz

gez. Rolle

Landrat

Personalratsvorsitzender