

54-7
2a B 7
DER BUNDESMINISTER FÜR DAS POST- UND FERNMELDEWESEN

Der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen 53 Bonn 1 - Postfach 8001

An die
Oberpostdirektionen
- Verteiler D I -

Dandm

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

Ihr Zeichen - Ihre Nachricht vom - Meine Nachricht vom - Mein Zeichen 22-7 3430-4/1 Bonn 17. Juli 1972

Betreff
Rationalisierungsschutz der Beamten

1. Rationalisierung dient der Wirtschaftlichkeit der Deutschen Bundespost und der Produktivität der Volkswirtschaft. Sie muß deshalb auch den Lebensstandard der Beschäftigten sichern und verbessern.
 - 1.1. Durch das zeitliche Abstimmen geplanter Rationalisierungsmaßnahmen mit den jeweils vorgegebenen Personalverhältnissen sowie durch Steuerung der Personalplanung und des Personaleinsatzes trägt die Deutsche Bundespost dafür Sorge, daß personelle und soziale Härten vermieden werden.

wenn sich dies ausnahmsweise in Einzelfällen nicht sogleich erreichen läßt, gewährt die DBP den betroffenen Beamten einen Härteausgleich nach den Regelungen unter Ziff. 3. bis 5.
 - 1.2. Das Personal der Dienststellen, in denen Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen, ist rechtzeitig und umfassend über die beabsichtigte Maßnahme, ihren Zweck, ihre Vorbereitung, Durchführung und Auswirkungen zu unterrichten.
 - 1.3. Die zuständige Personalvertretung ist bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Mit ihrem Einverständnis sind Sozialpläne zu erarbeiten, um soziale Härten zu vermeiden.
2. Rationalisierungsmaßnahmen sind

. a)

An
die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Personalplanung
(11, 11-2, 21 A, 21 A-2, 34, 34-1, 34-5, 34-6
sowie BzPersR)

Dienstgebäude
Bonn
Adenauerallee 81

Besuchszeiten
Mo-Fr
9 16 Uhr

Fernsprecher - im Nahbereich ggf.
andere Kennzahlen - (0221) 14- 32 27
oder 14 - 1

Telex
8 86 707
886707 bpm d

Postscheckkonto
Generalpostkasse Bonn
PSchA Köln KtoNr 16

- a) Änderungen der Aufbauorganisation,
- b) Änderungen der Ablauforganisation,
- c) Maßnahmen zur Nutzung des technischen Fortschritts,
- d) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen,

die von der Deutschen Bundespost getroffen werden und die jeweils allein oder in Verbindung mit anderen der genannten Maßnahmen dazu führen, daß der Arbeitsplatz des Beamten verlegt wird oder wegfällt oder sich die Tätigkeit des Beamten ihrem Umfange nach oder in ihrem Aufgabeninhalt ändert.

Eine Verringerung des Personalbedarfs, der durch gesamtwirtschaftlich bedingten allgemeinen Verkehrsrückgang ausgelöst ist, zählt nicht zu Maßnahmen nach a) bis d).

Unter Aufbauorganisation im Sinne von Buchst. a) ist die Bildung von Organisationseinheiten, die Zuteilung von Aufgaben zu diesen Einheiten, die Aufgabenverteilung innerhalb der Einheiten, sowie die Festlegung ihrer Zuständigkeiten zu verstehen. Sie umfaßt z. B. die Einrichtung, Umwandlung oder Aufhebung von Ämtern und Amtsstellen, die Einrichtung, Umwandlung oder Aufhebung von Dienststellen oder Abteilungen, die Aufgabenverteilung auf Ämter, Amtsstellen oder Dienststellen sowie die Arbeitsverteilung auf Funktionsträger (z. B. Aufsicht).

Die Ablauforganisation ist die Ordnung für das zeitlich-räumliche Hinter- und Nebeneinander von Arbeitsvorgängen zur Erfüllung der im Rahmen der Aufbauorganisation vorgesehenen Aufgaben. Sie umfaßt die Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsvorschriften, Arbeitsfeldern und Arbeitsplätzen sowie den Einsatz von Arbeitsmitteln. Als Beispiele für Änderungen der Ablauforganisation sind die vereinfachte Behandlung von Einschreibsendungen, der Wegfall der 2. Briefzustellung, die Zentralisierung und Motorisierung der Zustellung, die Einschränkung der Wochenenddienste, die Vergabe von Reinigungsleistungen oder von Einmeß- und Zeichenarbeiten an Unternehmer und der Einsatz von Buchungsautomaten und EDV-Anlagen im Postscheck- und Postsparkassendienst zu nennen.

- 3.1. Beamte sind grundsätzlich auf Dienstposten oder Dauervertreterposten einzusetzen, die bewertungsmäßig mindestens ihrer Besoldungsgruppe entsprechen. Bei Rationalisierungsbedingter Umsetzung infolge des Wegfalls oder der Abbewertung solcher Personalposten werden die Präsidenten der Oberpostdirektionen jedoch ermächtigt, abweichend von diesem Grundsatz den unterwertigen Einsatz von Beamten bis einschließlich Besoldungsgruppe A 11 um eine, in Ausnahmefällen um höchstens zwei Besoldungsgruppen niedriger als die Besoldungsgruppe des Beamten bis zur Dauer von 3 Jahren zu genehmigen. Voraussetzung ist, daß der von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffene Beamte unter für ihn zumutbaren Bedingungen nicht anderweitig - gegebenenfalls auch an einem anderen Beschäftigungsort - besoldungs-

gerecht

gerecht untergebracht werden kann. Die Entscheidungsgründe sind aktenkundig zu machen, damit eine Nachprüfung möglich ist. Von den betroffenen Kräften ist vor Beginn der unterwertigen Beschäftigung verhandlungsschriftlich das Einverständnis mit der unterwertigen Beschäftigung einzuholen. Wird es verweigert, muß der Betreffende unter Hintansetzung der Hinderungsgründe eine Umsetzung in Kauf nehmen. Die Ermächtigung zur Genehmigung eines vorübergehenden unterwertigen Einsatzes entbindet die Oberpostdirektionen jedoch nicht von der Verpflichtung, auch weiterhin alle Anstrengungen zu unternehmen, um den Beamten so bald als möglich wieder besoldungsgerecht einzusetzen. Bei einer unterwertigen Beschäftigung um zwei Besoldungsgruppen ist dieses Ziel gegebenenfalls stufenweise zu verwirklichen, sofern sich nicht absehen läßt, daß in Kürze ein Personalposten frei wird, auf dem der Beamte besoldungsgerecht untergebracht werden kann.

Ist von vornherein erkennbar, daß der Zeitraum von drei Jahren nicht ausreicht, um den Beamten wieder auf einem seiner Besoldungsgruppe entsprechenden Personalposten unterzubringen, bitte ich zu berichten. Dabei bitte ich im einzelnen auf die Gründe einzugehen, die einer besoldungsgerechten Verwendung des Beamten entgegenstehen. Auch wenn sich später erweist, daß der Beamte nicht innerhalb von drei Jahren wieder entsprechend seiner Besoldungsgruppe eingesetzt werden kann, bitte ich rechtzeitig vor Fristablauf zu berichten.

Die unterwertige Beschäftigung eines Beamten der Besoldungsgruppe A 12 und höher bedarf meiner Genehmigung.

- 3.2. Um den Einsatz der Beamten auf Personalposten zu ermöglichen, die bewertungsmäßig mindestens ihrer Besoldungsgruppe entsprechen, sind gegebenenfalls geeignete und für den Beamten zumutbare Umschulungs-, Fortbildungs- oder Einweisungsmaßnahmen durchzuführen. Diese Maßnahmen sollen auch der Sicherung des beruflichen Fortkommens der Beamten dienen.
- 3.3. Die Prüfung der Zumutbarkeit einer Umsetzung und/oder einer Umschulungsmaßnahme erfolgt im Einvernehmen mit der zuständigen Personalvertretung. Dabei sind u. a. nachstehende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

Alter, Familienstand, Zahl der Kinder, sonstige unterhaltsberechtigten Personen im Haushalt des Beamten, Eigenheim, Eigentumswohnung, Umschulung der Kinder, Verlust von Ausbildungsmöglichkeiten der Kinder, Verlust von Beschäftigungsstellen der Familienmitglieder, Betreuung von Eltern oder Großeltern, zusätzliche Fahrtdauer zur neuen Arbeitsstelle, zusätzliche Fahrkosten.

Bei Vorliegen gleicher oben angeführter Gesichtspunkte ist grundsätzlich dem lebensjüngeren Beamten gegenüber dem lebensälteren Beschäftigten die Umsetzung zuzumuten.

3.4. Zur Gewährleistung der in Ziff. 1.1. enthaltenen Grundsätze werden bei den OPDn und dem BPM Personalausgleichsstellen eingerichtet.

4.1. Verliert ein Beamter infolge von Rationalisierungsmaßnahmen seinen Personalposten, der höher bewertet war als es seiner Besoldungsgruppe entsprach, so ist der Beamte - sofern er den Beförderungsvoraussetzungen genügt - möglichst wieder auf einem Beförderungspersonalposten unterzubringen.

Ist ein solcher Beförderungspersonalposten nicht frei und kann daher der Beamte nur auf einem seiner Besoldungsgruppe entsprechenden Personalposten oder nur auf einem Personalposten untergebracht werden, dessen Bewertung um eine, in Ausnahmefällen auch um zwei Besoldungsgruppen niedriger ist als die Bewertung des früheren Beförderungspersonalpostens, so ist der Personalposten mit dieser Bewertung (d. h. mit der Bewertung des früheren Beförderungspersonalpostens) und dem Zusatz "ku" (künftig umzuwandeln) als an die Person des Beamten gebundener Dienstposten bzw. Dauervertreterposten auszuweisen. Voraussetzung hierfür ist, daß der Beamte vor der rationalisierungsbedingten Umsetzung mindestens 3 Monate auf dem Beförderungspersonalposten eingesetzt war.

Wächst der durch eine Rationalisierungsmaßnahme weggefallene Beförderungspersonalposten der Dienststelle innerhalb eines Jahres wieder zu (z. B. durch Verkehrszuwachs oder Organisationsänderung), so ist der noch auf einem Personalposten "ku" beschäftigte Beamte wieder auf diesem Personalposten einzusetzen, sofern dies für den Beamten zumutbar ist oder es sich nicht absehen läßt, daß der Beamte alsbald auf einem entsprechenden freien Personalposten untergebracht werden kann. Im übrigen gelten die unter Ziff. 3.1. getroffenen Regelungen.

Sofern in Kräftegruppen mit einer Schlüsselbewertung nicht festgelegt ist, welcher Beamte auf einem freien Beförderungsdienstposten geführt wird, so ist bei rationalisierungsbedingtem Wegfall freier Beförderungsdienstposten zu bestimmen, welchem der umzusetzenden Beamten der Beförderungsdienstposten zugeordnet wird. Entsprechendes gilt bei freien Beförderungsdauervertreterposten. Im übrigen ist auch in diesen Fällen eine vorherige Beschäftigung von mindestens 3 Monaten in der von der Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Kräftegruppe bzw. als Dauervertreter auf einem Beförderungsdauervertreterposten erforderlich.

4.2. Wird ein Beamter aus rationalisierungsbedingten Gründen - gegebenenfalls nach Umschulung - auf einen Arbeitsposten einer anderen Fachrichtung oder eines anderen Fachbereichs bzw. Teildienstzweigs umgesetzt, so soll sich bei der Beurteilung seiner Leistungen die zunächst mangelnde Erfahrung in seinem neuen Arbeitsgebiet nicht nachteilig auf seinen beruflichen Werdegang auswirken. Bei der Beurteilung seiner Qualifikation sind daher auch seine Leistungen in seinem früheren Arbeitsgebiet angemessen zu berücksichtigen.

- 5. Muß ein Beamter aus Rationalisierungsbedingten Gründen den Dienstort wechseln, so kann von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden, wenn hierfür besondere Gründe vorliegen (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 BUKG). Die Entscheidung darüber, ob und wie lange von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden kann, behalte ich mir vor. Bei den Berichten bitte ich die mit § 5 Abs. 2 TV Nr. 306 und § 4 Abs. 2 TV Nr. 307 für Arbeiter und Angestellte getroffene Regelung zu berücksichtigen. Entstehen dem Beamten Fahrkosten, die den in der Fahrkostenzuschußregelung bestimmten Eigenanteil nicht übersteigen, können besondere Gründe nicht anerkannt werden.
- 6. Ab sofort ist nach den vorstehenden Richtlinien zu verfahren. Meine Vfg III Gb 8430-4/1 vom 19. 2. 1969 über den Rationalisierungsschutz des Personals wird aufgehoben.

In Vertretung
Gscheidle

Beglaubigt:



Kraut
Amtsinspektor

Abschrift

An die Abteilungen
und Referate im Hause

Oberpostdirektion
34-1 8430-4

3 Hannover, den 28. Juli 1972
Fernsprecher 1 97 - 43 41

An die
Ä m t e r

Bisw:
34-6 8430-4/1 v. 10.8.72

- Verteiler B -

Die vorstehende BPMVfg 322-7 8430-4/1 vom 17. 7. 1972 zur Kenntnis und Beachtung.

Die BPMVfg III G b 8430-4/1 vom 19. 2. 1969 ist den Ämtern mit Vfg 34-1 8430-4 vom 13. 3. 1969 bekanntgegeben worden. Die gem. Ziff. 12.6. dieser Vfg jeweils zum 1. 3. einzusendende Meldung über die unterwertige Beschäftigung von Beamten/Angestellten/Arbeitern ist nicht mehr erforderlich.

Ein Abdruck dieser Vfg ist dem Personalrat zuzuleiten.

Abdruck.



Im Auftrag
Schütte

Beglaubigt:

Bretschneider, Postm

7. d. A. bei 34-1