

# HEGA 04/14 - 07 - Dienstvereinbarung über die sozialverträgliche Flankierung unternehmerischer Entscheidungen mit personellen Auswirkungen

Geschäftszeichen: POE 5 – 2016.17 / 2206 / 2061 / 1937

Gültig ab: 22.04.2014

Gültig bis: 31.03.2019

**SGB II:** Weisung (GA Nr. 09/2012) für die zentralen IT-Verfahren der BA

**SGB III:** Weisung

**Berichtspflicht:** ja (anlassbezogen) für die zentralen IT-Verfahren (§ 50 Abs. 3 SGB II) und Dienstleistungen (§ 44b Abs. 5 SGB II) der BA

**Aufhebung von Regelungen:**

- HEGA 03/11 - 11
- E-Mail-Info POE vom 12.10.2012

## Zusammenfassung:

Die Dienstvereinbarung über die sozialverträgliche Flankierung personeller Auswirkungen von organisatorischen Maßnahmen vom 10.03.2011 wurde unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung weiterentwickelt. Die neu gefasste Dienstvereinbarung über die sozialverträgliche Flankierung von unternehmerischen Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Personalausstattung (DV sozial flankierte Personalmigration) schafft einen einheitlichen Rahmen für Personalentscheidungen, die durch die Umsetzung von unternehmerischen Entscheidungen, erforderlich werden.

- [1. Ausgangssituation](#)
- [2. Auftrag und Ziel](#)
- [3. Einzelaufträge](#)
- [4. Koordinierung](#)
- [5. Haushalt](#)
- [6. Beteiligung](#)

## 1. Ausgangssituation

Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowie des Bundesverwaltungsgerichts zu Versetzungen erfordert eine Anpassung der

Dienstvereinbarung über die sozialverträgliche Flankierung personeller Auswirkungen von organisatorischen Maßnahmen vom 10. März 2011.

## **2. Auftrag und Ziel**

Die neue Dienstvereinbarung schafft einheitliche, rechtssichere Regelungen für Personalmaßnahmen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung von unternehmerischen Entscheidungen erforderlich sind und ergänzt bzw. konkretisiert die einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen insbesondere den Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TVRatio-BA).

Im Vergleich zu der Dienstvereinbarung über die sozialverträgliche Flankierung personeller Auswirkungen von organisatorischen Maßnahmen vom 10.03.2011 enthält die DV sozial flankierte Personalmigration folgende wesentliche Neuerungen:

- Die neue DV findet bei allen unternehmerischen Entscheidungen Anwendung, deren Umsetzung zu quantitativen oder qualitativen Personalüberhängen in einer Dienststelle führen. Der sachliche Geltungsbereich ist somit weiter gefasst als die im TVRatio-BA definierten Rationalisierungsmaßnahmen.
- Für eine im Rahmen der Personalmigration ggf. erforderliche Auswahlentscheidung sind grundsätzlich alle Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle einzubeziehen, die auf einem gleichwertigen Dienstposten angesetzt sind. Eine Ausnahme besteht nur für organisatorisch abgrenzbare Dienststellenteile, die sich an einem anderen Ort als die Stammdienststelle befinden (§ 5 Abs. 5 der DV).
- Bei Auswahlentscheidungen werden nunmehr und im Unterschied zur bisherigen DV einheitliche Sozialkriterien zugrunde gelegt und gewichtet (siehe Anlage zur DV sozialflankierte Personalmigration). Die im Rahmen des Stellen- und Versetzungsmanagements für die Realisierung von kw-Vermerken getroffenen Regelungen (siehe E-Mail-Info POE vom 12.10.2012) sind daher künftig in geringfügig modifizierter Form auch für andere unternehmerische Entscheidungen verbindlich. Ist die Rangfolgenliste nach Punktwerten erstellt, ist vor einer Versetzung in einem zwingenden weiteren Schritt nochmals eine Interessenabwägung im engeren Sinne erforderlich.
- Bei unterwertigem Ansatz mit Besitzstandswahrung besteht die Verpflichtung, innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren wieder einen bewertungsgerechten Ansatz herzustellen; insoweit ist die Besitzstandswahrung zeitlich begrenzt.

Die Umsetzung der DV sozialflankierte Personalmigration wird durch Durchführungsanweisungen (siehe Anlage 2 der HEGA) unterstützt. Die DV findet für alle unternehmerischen Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Personalausstattung, die nach dem In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung getroffen werden, Anwendung.

## **3. Einzelaufträge**

### **3.1 Einzelaufträge an die Internen Services Personal**

Die Internen Services Personal der Agenturen und Besonderen Dienststellen gewährleisten die Umsetzung der Dienstvereinbarung und die sozialverträgliche Flankierung personeller Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen im Rahmen ihrer örtlichen Zuständigkeit.

Die Internen Services Personal tragen in den Fällen des § 7 DV sozial flankierte Personalmigration (Unterwertiger Ansatz mit Besitzstandswahrung) insbesondere dafür Sorge, dass den betroffenen Beschäftigten zeitnah – längstens jedoch innerhalb des Drei-Jahres-Zeitraums nach § 7 Abs. 1 der DV – ein Angebot für einen gleichwertigen Dienstposten unterbreitet wird. Ist ein solches Angebot innerhalb der Drei-Jahres-Frist nicht erfolgt, berichten die IS Personal zum Ablauf dieser Frist der zuständigen Regionaldirektion, aus welchen unabweisbaren Gründen der zwingend bestehenden Verpflichtung nicht nachgekommen werden konnte und zeigen auf, welche konkreten Möglichkeiten für einen zeitnahen bewertungsgerechten Ansatz bestehen.

### **3.2 Einzelaufträge an die Regionaldirektionen**

Die Regionaldirektionen realisieren bezirksübergreifende Personalausgleichsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung von Unternehmensentscheidungen erforderlich werden. Sie prüfen die nach Ziffer 3.1, Absatz 2 vorgelegten Berichte der IS Personal und leiten sie ergänzt um eine Stellungnahme der RD, spätestens innerhalb eines Monats nach Ablauf des Drei-Jahres-Zeitraums an den Geschäftsbereich POE der Zentrale weiter.

## **4. Koordinierung**

entfällt

## **5. Haushalt**

entfällt

## **6. Beteiligung**

Der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

gez. Unterschrift