

**Vereinbarung
nach § 94 HmbPersVG über das Betriebliche Vorschlagwesen in der
hamburgischen Verwaltung**

Zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg - vertreten durch den Senat -

- Personalamt -

einerseits

und

dem Deutschen Beamtenbund

- Landesbund Hamburg -

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

- Landesverband Hamburg -

dem Deutschen Gewerkschaftsbund

- Landesbezirk Nordmark -

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des Öffentlichen Dienstes

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Vorbemerkung

Vom Oktober 1998 bis zum Juni 1999 wurde in neun Behörden und Bezirksämtern der hamburgischen Verwaltung ein neues Organisationsmodell für das Betriebliche Vorschlagwesen erprobt. Zielsetzung der Reorganisation war:

- die bessere Ausschöpfung der Kreativität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Steigerung der Qualität und Quantität der Vorschläge,
- die Einbindung des Instrumentes Betriebliches Vorschlagwesen in die Gesamtkonzeption der Verwaltungsmodernisierung als Element von Qualitätsmanagement und Ausdruck einer verstärkten Mitarbeiterorientierung der Verwaltung (Mitgestaltung),
- die Fortentwicklung des Betrieblichen Vorschlagwesens zu einem modernen, mitarbeiterorientierten Führungsinstrument.

Die nach Abschluss der Erprobung durchgeführte Erfolgskontrolle hat gezeigt, dass mit der Reorganisation die gesetzten Ziele erreicht werden können.

§ 1

Gegenstand der Vereinbarung

Gegenstand der Vereinbarung ist die Neugestaltung des Betrieblichen Vorschlagwesens (BVW) in der hamburgischen Verwaltung. Die Regelungen zum Betrieblichen Vorschlagwesen ergeben sich im einzelnen aus der Anlage, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.

§ 2

Beteiligung

Die Beschäftigten des jeweiligen Aufgabenbereichs und die zuständigen Personalräte sind rechtzeitig und umfassend über die Zielsetzung und die Inhalte der neuen Richtlinien zu informieren. Die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Personalrats bleiben unberührt.

Die Spitzenverbände erhalten den jährlich zu erstellenden Gesamtbericht über Anzahl der eingegangenen und prämierten Vorschläge sowie über die Höhe der daraus resultierenden Einsparungen.

§ 3

Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 1. Oktober 2000 in Kraft. Die Richtlinien über das Betriebliche Vorschlagwesen vom 1. August 1979 (zuletzt geändert am 1. Juni 1984) verlieren damit ihre Gültigkeit, ebenso die Vereinbarungen nach § 94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz zur Erprobung des Konzeptes zur Reorganisation des Betrieblichen Vorschlagwesens vom 4. November 1997 und vom 27. November 1998.

Zweifel über die Einhaltung des Vereinbarungsgegenstandes sollen in einem vereinfachten Verfahren (z.B. telefonische Rücksprache) ausgeräumt werden. Reicht dieses Verfahren im Einzelfall nicht aus, treten die Partner dieser Vereinbarung zusammen.

Erklärt mindestens einer der Partner der Vereinbarung, dass die Änderung bzw. Erweiterung den Gegenstand dieser Vereinbarung überschreitet, ist unverzüglich über eine Ergänzung der Vereinbarung zu verhandeln.

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31.12.2001 gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 12. Juli 2000

Freie und Hansestadt Hamburg
- Personalamt -

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

Richtlinie für das Betriebliche Vorschlagwesen

1. Ziele des Betrieblichen Vorschlagwesens

Ziel des Betrieblichen Vorschlagwesens (BVW) ist, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung zu motivieren, die Wirksamkeit (Effektivität) und Wirtschaftlichkeit (Effizienz) des Verwaltungshandelns durch ihre Verbesserungsvorschläge zu steigern. Das Betriebliche Vorschlagwesen trägt damit dazu bei, die hamburgische Verwaltung bürgernäher, leistungsfähiger und mitarbeiterorientierter zu gestalten. Vorschläge können beispielsweise darauf gerichtet sein, die Arbeitsabläufe zu erleichtern, Doppelarbeit zu vermeiden, die Arbeitssicherheit zu erhöhen oder den Umweltschutz zu fördern.

Ein Verbesserungsvorschlag lässt erkennen, „was“ verbessert werden soll und „wie“ verbessert werden sollte. Er muss für den Bereich, in dem er umgesetzt werden soll, neu sein.

2. Teilnehmerkreis

Verbesserungsvorschläge können

- von allen Beschäftigten der Behörden und Ämter der Freien und Hansestadt Hamburg und
- von allen ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Behörden und Ämter der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Ruhestand sind, eingereicht werden.

Vorschläge können auch von Gruppen (z.B. Qualitätszirkeln) eingereicht werden.

Vorschläge dürfen sich auch auf den eigenen Arbeitsbereich beziehen. Sie dürfen aber nicht zur Dienstaufgabe (Stellenbeschreibung) gehören oder aufgrund eines konkreten Arbeitsauftrages entstanden sein.

3. Der betriebliche Verbesserungsprozess

Vorschläge können bei der eigenen oder einer anderen zuständigen, prämierungsberechtigten Führungskraft oder beim BVW-Koordinator oder der –Koordinatorin eingereicht werden. Sie sollen grundsätzlich vor der Umsetzung eingereicht werden.

Jede Fachbehörde, jedes Senats- oder Bezirksamt benennt einen BVW-Koordinator oder eine BVW-Koordinatorin als Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin in allen Fragen des Vorschlagwesens. Darüber hinaus richtet jede Fachbehörde, jedes Senats- oder Bezirksamt einen BVW-Prüfausschuss ein.

Die Geschäftsstelle für das Betriebliche Vorschlagwesen der Finanzbehörde wird bei Vorschlägen mit behördenübergreifendem Nutzen (mehr als 3 Fachbehörden/ Senatsämter) in den Geschäftsprozess eingebunden.

Alle Entscheidungen müssen transparent und nachvollziehbar begründet werden.

3.1. Die prämiierungsberechtigten Führungskräfte

Vorschläge, die prämiierungsberechtigte Führungskräfte selbst umsetzen können oder deren Umsetzung sie veranlassen können, werden von ihnen selbst bis zu einer Prämienhöhe von 250 EUR entschieden (sog. Vorgesetztenmodell). Vorschläge mit einer Prämienhöhe von über 250 EUR werden zur Prämierung an den Prüfausschuss weitergeleitet. Die Ebene der prämiierungsberechtigten Führungskräfte wird von der jeweiligen Dienststelle festgelegt.

Kann die Führungskraft über die Einführung des Vorschlags nicht selbst entscheiden und diesen auch nicht anderweitig umsetzen lassen, so wird er – möglichst mit einer kurzen schriftlichen Stellungnahme – an den BWV-Koordinator oder die BWV-Koordinatorin weitergeleitet.

3.2. Die Koordinatoren für das Betriebliche Vorschlagwesen

Die BWV-Koordinatoren veranlassen die Begutachtung von Vorschlägen, die nicht direkt von den Führungskräften umgesetzt und prämiert werden können, von der fachlich zuständigen Stelle. Sie erfassen die Vorschläge im behördenübergreifend eingesetzten IuK-Verfahren, bestätigen den Einreichern den Eingang ihres Vorschlags und teilen ihnen zugleich den für ihren Vorschlag zuständigen Sachverständigen mit. Vergehen nach Einreichen eines Vorschlags 4 Wochen, ohne dass der Vorschlag abschließend bewertet ist, erhält die Einreicherin oder der Einreicher mündlich oder schriftlich einen begründeten Zwischenbescheid.

Die BWV-Koordinatoren können genauso wie die prämiierungsberechtigten Vorgesetzten für umgesetzte Vorschläge Prämien bis zu einer Höhe von 250 EUR eigenständig vergeben.

3.3. Die Prüfausschüsse

Die Prüfausschüsse bestehen mindestens aus

- der Koordinatorin bzw. dem Koordinator für das Betriebliche Vorschlagwesen (übernimmt die Geschäftsführung)
- einem Mitglied des Personalrats und
- einem Sachverständigen der fachlich zuständigen Stelle.

Der Prüfausschuss entscheidet über alle Vorschläge mit Prämien über 250 EUR und über erneut durchgeführte Prüfungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Behörde fallen. Unerheblich ist hierbei die Behördenzugehörigkeit des Einreichers bzw. der Einreicherin des Vorschlags. Bei Vorschlägen mit behördenübergreifendem Nutzen wirkt an der Entscheidung die Geschäftsstelle für das Betriebliche Vorschlagwesen der Finanzbehörde mit.

3.4. Die Geschäftsstelle für das Betriebliche Vorschlagwesen der Finanzbehörde

Die Geschäftsstelle für das Betriebliche Vorschlagwesen berät die BWV-Koordinatoren in den Ämtern und Behörden. Darüber hinaus bearbeitet sie Vorschläge mit behördenübergreifendem Nutzen, d.h. sie leitet die Vorschläge an den zuständigen Prüfausschuss weiter, überwacht die Fristen, wirkt an der Entscheidung des Prüfausschusses mit und übernimmt die Finanzierung der Prämie.

4. Prämierung

Nur Vorschläge, die bereits realisiert sind oder sich in der Realisierung befinden, werden prämiert. Die Mindestprämie beträgt 52 EUR.

Die Prämie für einen Vorschlag mit berechenbarem Nutzen beträgt bis zu 20% der wirtschaftlichen Einsparung, die im ersten Jahr nach der Umsetzung erwartet wird. Bei der Bemessung der Prämienhöhe sind Faktoren wie die Nähe zur Dienstaufgabe, die Realisierungsreife und das Maß der schöpferischen Leistung zu berücksichtigen.

Vorschläge, die keinen berechenbaren Nutzen bringen, werden auf Grundlage des nachstehenden Bewertungsschemas prämiert, wobei die angegebenen Beträge nur Anhaltswerte darstellen. Verbesserungsvorschläge von überragender Bedeutung oder mit lang anhaltender Wirkung können auch mit mehr als 1.500 EUR prämiert werden.

| Bedeutung des Verbesserungsvorschlags | Anwendungsbereich des Verbesserungsvorschlages | | | | |
|---------------------------------------|--|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| | Klein, z.B. ein Arbeitsplatz/Referat | Mittel, z.B. eine Abteilung | Groß, z.B. ein Amt/ eine Behörde | Groß, bezirksübergreifend | Sehr groß, behördenübergreifend |
| Groß | 250 EUR | 375 EUR | 500 EUR | 1.000 EUR | 1.500 EUR |
| Mittel | 150 EUR | 250 EUR | 375 EUR | 700 EUR | 1.000 EUR |
| Klein | 52 EUR | 150 EUR | 250 EUR | 375 EUR | 500 EUR |

Haben mehrere Personen einen Vorschlag gemeinsam eingereicht, wird die Prämie geteilt.

Die Prämien unterliegen der Steuer- und ggf. der Sozialversicherungspflicht.

Für Prämien kann bis zu einer Höhe von 500 EUR anstelle der Geldprämie für ganze Tage Sonderurlaub in Anwendung von Nr. 17 der „Richtlinien für die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter“ vom 10. November 1998 (HmbSUrlR) bzw. bezahlte Freizeit (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) gewährt werden.¹ Dabei ist je Sonderurlaubstag oder Tag einer bezahlten Freizeit bei Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 bzw. bei Angestellten bis einschließlich Vergütungsgruppe Vc BAT sowie bei Arbeiterinnen und Arbeitern pauschal ein Wert von 75 EUR zu Grunde zu legen.² Für alle darüber liegenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen ist ein Wert von 125 EUR zu Grunde zu legen.³ Der nach dem Sonderurlaub oder der bezahlten Freizeit verbleibende Anteil der Prämie wird in Geld ausgezahlt.

¹ Seit dem 14. Mai 2013 gilt: Für Prämien kann bis zu einer Höhe von 500 EUR anstelle der Geldprämie für ganze Tage Sonderurlaub in Anwendung von Nr. 17 der „Richtlinien für die Bewilligung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter“ vom 14. Mai 2013 (HmbSUrlR) bzw. bezahlte Freizeit (Tarifbeschäftigte) gewährt werden.

² Seit dem 14. Mai 2013 gilt: Dabei ist je Sonderurlaubstag oder Tag einer bezahlten Freizeit bei Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 bzw. bei Tarifbeschäftigten bis einschließlich Entgeltgruppe E 8TV-L pauschal ein Wert von 75 EUR zu Grunde zu legen.

³ Seit dem 14. Mai 2013 gilt: Für alle darüber liegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen ist ein Wert von 125 EUR zu Grunde zu legen.

Ist ein Vorschlag umgesetzt und prämiert worden, erhält der Einsender vom BWW-Koordinator/der BWW-Koordinatorin eine Urkunde. Eine Durchschrift wird zur Personalakte genommen. Jeder prämierte Vorschlag wird in geeigneter Form bekannt gegeben.

Für gute Ideen und für gründlich ausgearbeitete Vorschläge, die nicht verwirklicht oder aus anderen Gründen nicht prämiert werden, kann eine Sachprämie im Wert von 26 EUR gewährt werden.

5. Wiederaufnahme

Wird ein abgelehnter Verbesserungsvorschlag innerhalb von drei Jahren nach der Einreichung doch verwirklicht, so kann der Einreicher/die Einreicherin eine Wiederaufnahme des Prüfverfahrens verlangen. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob und inwieweit der seinerzeit abgelehnte Vorschlag für die Durchführung der Maßnahme ursächlich war.

6. Erneute Prüfung

Wenn sich Einwände gegen das Prüfergebnis ergeben, kann der Einreicher oder die Einreicherin beim Koordinator oder der Koordinatorin für das Betriebliche Vorschlagwesen oder dem Personalrat innerhalb von 6 Wochen schriftlich eine erneute Prüfung beantragen. Der Wunsch auf Überprüfung der ersten Entscheidung ist zu begründen. Die Prüfung ist grundsätzlich von demselben Entscheider durchzuführen. Die Ergebnisse der erneuten Prüfung sind dem zuständigen Prüfausschuss vorzulegen.

7. Abgrenzung zu Arbeitnehmererfindungen

Das Arbeitnehmererfindungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung bleibt von dieser Richtlinie unberührt.

8. Finanzierung der Prämien

Der Senat hat im Rahmen der Beratungen zum Haushalt 2001 vom 26.- 28. Juni 2000 entschieden, dass die Prämien für das Betriebliche Vorschlagwesen beginnend mit dem Haushaltsjahr 2001 dezentral veranschlagt werden. Sie werden grundsätzlich von der Behörde gezahlt, die den Nutzen von einem Verbesserungsvorschlag hat. Kommt ein Vorschlag mehr als drei Fachbehörden/Senatsämtern zugute, wird die Prämie von der Geschäftsstelle für das Betriebliche Vorschlagwesen der Finanzbehörde übernommen. Die Spitzenverbände der Gewerkschaften wurden über diese Neuregelung informiert.

9. Information/Werbung

Die Beteiligung am Betrieblichen Vorschlagwesen wird durch regelmäßige Informations- und Werbemaßnahmen der BWW-Geschäftsstelle der Finanzbehörde gefördert. Die BWW-Geschäftsstelle wird über dezentrale Werbemaßnahmen informiert. Darüber hinaus koordiniert die BWW-Geschäftsstelle den behördenübergreifenden Erfahrungsaustausch aller Koordinatoren für das Betriebliche Vorschlagwesen.

10. Berichtswesen

Die BWW-Koordinatoren berichten der BWW-Geschäftsstelle regelmäßig über die Anzahl der eingegangenen und prämierten Vorschläge sowie über die Höhe der daraus resultierenden Einsparungen. Einmal jährlich erstellt die BWW-Geschäftsstelle einen zusammenfassenden Gesamtbericht, der in geeigneter Form veröffentlicht wird.

Redaktionelle Anmerkung der Geschäftsstelle für das Betriebliche Vorschlagwesen der Finanzbehörde vom Oktober 2014:

Die „Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über das Betriebliche Vorschlagwesen in der hamburgischen Verwaltung“ wurde am 12. Juli 2000 unterzeichnet und ist zum 1. Oktober 2000 in Kraft getreten. Die Regelungen zum Betrieblichen Vorschlagwesen waren und sind Bestandteil dieser Vereinbarung und wurden in der hier vorliegenden Anlage „Richtlinie für das Betriebliche Vorschlagwesen“ zusammengestellt. Damit ist auch die „Richtlinie für das Betriebliche Vorschlagwesen“ bereits zum 1. Oktober 2000 in Kraft getreten.

Da es zwischenzeitlich in den Bereichen Besoldung, Tarifbeschäftigung und Sonderurlaub zu Veränderungen gekommen ist, hat die Geschäftsstelle BWW entsprechende redaktionelle Anpassungen vorgenommen und diese in den Fußnoten 1 bis 3 ausgewiesen.