

Zwischen
dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
als oberste Dienstbehörde, vertreten durch das - Personalamt-

einerseits und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

dem Deutschen Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des
Öffentlichen Dienstes

andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 16. Januar 1979 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 17), zuletzt geändert am 27. August 1997 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 444) folgende Vereinbarung getroffen:

**Programm zur Förderung der überbehördlichen Personalbewegungen
in der hamburgischen Verwaltung**

**Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen der Beschäftigten
durch berufliche Mobilität -**

Vorbemerkung

Die Förderung der beruflichen Mobilität hatte in der hamburgischen Verwaltung über viele Jahrzehnte hinweg einen hohen personalpolitischen Stellenwert und eine ausgeprägte Tradition.

Auf Seiten der Beschäftigten steht berufliche Mobilität für die Bereitschaft zur Veränderung, den Wunsch nach Abwechslung und für die Erwartung, sich individuelle Entwicklungs- und Karrierechancen zu eröffnen und zu erhalten oder konkrete Entwicklungs- und Karriereschritte zu vollziehen.

Aber auch eine Großorganisation wie die hamburgische Verwaltung profitiert und lebt von der beruflichen Veränderungs- und persönlichen Entwicklungsbereitschaft ihrer Beschäftigten, da diese zur Flexibilität und Entwicklungsfähigkeit einer Organisation entscheidend beiträgt. Mobilität erzeugt ein stärkeres Denken und Handeln in überbehördlichen Zusammenhängen, fördert das gegenseitige Verständnis, verbessert die bereichsübergreifende Kooperation und trägt somit zur Steigerung der Qualität und Effizienz des Verwaltungshandelns bei.

Der Senat und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände teilen die Zielsetzung, die berufliche Mobilität der Beschäftigten auch in einer auf dezentralen Strukturen und Verantwortlichkeiten beruhenden Verwaltung und in Zeiten des Personalabbaus zu ermöglichen und zu fördern. Dieses Einverständnis findet seinen Ausdruck in der im März 1997 abgeschlossenen Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsmodernisierung [dort §1 Motivation, Vertrauensschutz, Mobilität].

Dieser ausdrücklichen Zielsetzung steht die gegenwärtig auffallend geringe behördenübergreifende Mobilität entgegen, die die hamburgische Verwaltung sonst grundsätzlich bietet. Der Rückgang ist u.a. auf den gravierenden Stellenabbau und die zunehmende Dezentralisierung der Verwaltung - strukturell über die Dezentralisierung der Personalausgaben befördert - zurückzuführen.

Dieser Situation wollen der Senat und die Spitzenorganisationen mit einem Programm begegnen, das die individuellen Entwicklungschancen der Beschäftigten über gezielt ausgesuchte und zeitlich befristete Einsätze in anderen beruflichen Verwendungen verbessert. Die rasche Wiederbelebung der beruflichen Mobilität der Beschäftigten und die Betonung des Aspekts der Personalentwicklung sind Ziele dieses Programmes.

Mit der Realisierung des nachfolgend beschriebenen Programmes wird ein erster Schritt unternommen, die in §1 der Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsmodernisierung dargestellte Handlungsnotwendigkeit im Bereich der Mobilitätsförderung in konkrete Maßnahmen umzusetzen.

§ 1

Gegenstand der Vereinbarung

Auf der Basis der in der Anlage beschriebenen Konzeption wird für die Dauer von zunächst einem Jahr ein konkretes Programm zur Förderung der beruflichen Mobilität

der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung vereinbart. Gliederungspunkt 5 der Anlage ist Teil dieser Vereinbarung. Das Programm trägt den Namen "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" und setzt auf dem Instrument der Abordnung auf. Das Programm richtet sich an alle Beschäftigtengruppen der hamburgischen Verwaltung.

Die Vereinbarungspartner stimmen darin überein, daß das Ziel jedweder Mobilitätsförderung mittelfristig darin bestehen muß,

- breiten Beschäftigtengruppen Entwicklungs- und Karrierechancen einzuräumen und
- veränderungsbereite und mobilitätswillige Beschäftigte bei ihrer Suche nach auf Dauer angelegten anderen Verwendungen aktiv zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund kann mit dem Programm "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" von vornherein nur der Einstieg in eine breit angelegte Mobilitätsförderung gelingen. Auf der Grundlage der daraus gewonnenen Erfahrungen können weitere Maßnahmen konzipiert werden, mit denen dann die von den Vereinbarungspartnern gewünschten personal- und organisationspolitischen Effekte dauerhaft erzielt werden können.

Gegenstand der Vereinbarung ist deshalb ferner die begleitende Analyse der Faktoren und Strukturen seitens des Personalamtes, die im Kontext der Verwaltungsmodernisierung die freiwillige Mobilität behindern oder die generell behörden- und bereichsübergreifende Personalbewegungen erschweren. Die Darstellung der Ergebnisse dieser Analyse und gegebenenfalls die Ableitung von weiteren Handlungsansätzen und -strategien zur nachhaltigen Förderung der beruflichen Mobilität der Beschäftigten sind Teil der vorgesehenen Verlaufs- und Erfolgskontrolle des Programms "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" [s. auch § 6 dieser Vereinbarung].

§ 2

Beratungs- und Vermittlungsfunktion des Personalamtes

Aufgabe des Personalamtes im Rahmen dieses Mobilitätsförderungsprogramms ist eine kundenorientierte Beratungs- und Vermittlungsarbeit gegenüber den Behörden und Ämtern sowie gegenüber den einzelnen Beschäftigten.

Das Personalamt handelt im Sinne einer Agentur. Es nimmt Einsatz- und Verwendungswünsche sowie Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten entgegen oder ermittelt diese. Es berät die Behörden bei der Beschreibung möglicher Qualifizierungs-/ Entwicklungsschritte und bei der Auswahl der in das Programm aufzunehmenden Beschäftigten sowie bei der Beschreibung und Auswahl geeigneter Einsatzorte; es koordiniert die unterschiedlichen Interessen so, daß möglichst viele Verwendungszüge realisiert werden können. Es informiert die Beschäftigten über Regularien und Modalitäten des Programms "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" und unterstützt die Beschäftigten bei der Realisierung ihrer individuellen Mobilitätswünsche auch außerhalb dieses Programms.

Unter dem Aspekt der Ermittlung von Verwendungswünschen und -möglichkeiten liegt die gezielte Ansprache aller Beschäftigungsbehörden auf Beteiligung an dem Mobilitätsförderungsprogramm ebenfalls in der Verantwortung des Personalamtes. Dezentrale Konzepte und Ansätze zur Förderung der beruflichen Mobilität sind vom Personalamt im Rahmen seiner Beratungs- und Vermittlungsarbeit zu berücksichtigen.

§ 3

Rolle der Beschäftigungsbehörden

Die Behörden und Ämter beschreiben die aus ihrer Sicht bestehenden bereichs- oder behördenübergreifenden Verwendungswünsche, die über das Programm "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" realisiert werden sollen, und bieten für dieses Programm zudem Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten an. Sie bestimmen und beschreiben die personellen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen für die Abordnungen aus ihrem Bereich und die Aufnahme der aus anderen Behörden und Ämtern abgeordneten Beschäftigten. Insbesondere sind klar zu definieren der im Rahmen der Abordnung zu leistende Qualifizierungs-/ Entwicklungsschritt, die im Rahmen der Aufnahme gestellten Qualifikationsanforderungen, Zeitpunkt und Dauer der Abordnung bzw. Aufnahme sowie die Finanzierungsvorstellungen und -modalitäten.

Der Entwicklungsschritt, der einer Beschäftigten oder einem Beschäftigten über die Abordnung ermöglicht werden soll, ist einvernehmlich zu formulieren (vgl. auch § 4 dieser Vereinbarung).

Die Entscheidung über das Zustandekommen von konkreten Verwendungszügen liegt ausschließlich bei den Beschäftigungsbehörden.

§ 4

Zugang der Beschäftigten zum Mobilitätsförderungsprogramm

Personalentwicklung ist in erster Linie Führungsaufgabe. Die Formulierung des Qualifizierungs-/Entwicklungsschrittes bzw. -wunsches soll deshalb idealerweise in einem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch erfolgen. Die Initiative kann hierbei sowohl von der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten als auch von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ausgehen.

Will eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Zugang zu dem Programm "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" außerhalb eines solchen Personalentwicklungsgespräches suchen, kann sie/er sich außerdem wegen ihres/seines Einsatz- und Verwendungswunsches an die Personalabteilung, die Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder die Frauenbeauftragte wenden.

Auch das Personalamt kann in diesen Fällen eine beratende Funktion gegenüber den Beschäftigten einnehmen und - sofern von den Beschäftigten gewünscht - versuchen, zwischen diesen und den Beschäftigungsbehörden zu vermitteln.

§ 5

Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der örtlichen Personalvertretung

Die Beschäftigten und ihre zuständigen Personalvertretungen sind von den Beschäftigungsbehörden über das Mobilitätsförderungsprogramm "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" umfassend zu informieren [Zielsetzung, inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten, Zugangsmodalitäten].

Die vorgesehene Dauer der Abordnungen im Rahmen des Programms liegt zwischen drei Monaten und drei Jahren. Die zuständigen Personalvertretungen sind - unabhängig von der konkreten Dauer - von allen geplanten Abordnungen und Aufnahmen zu informieren, die im Rahmen dieses Programms erfolgen.

Zudem können die Personalvertretungen gegenüber der Dienststelle sowohl für Abordnungen als auch für Aufnahmen Vorschläge machen.

Die Personalvertretungen sind bei der Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte bei Abordnungen an die Regelungen und Grundsätze dieser Vereinbarung gebunden. Dem gemeinsamen Ziel der Vereinbarungspartner, die Entwicklungschancen möglichst vieler Beschäftigten zu verbessern, ist Rechnung zu tragen.

§ 6

Verlaufs- und Erfolgskontrolle

Das Personalamt unterrichtet die Spitzenorganisationen quartalsweise über den Verlauf seiner Beratungs- und Vermittlungsarbeit. Diese Verlaufskontrolle soll die Vereinbarungspartner frühzeitig in die Lage versetzen, sich über Fortführung und gegebenenfalls inhaltliche Ausweitung des Programms "Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen" zu verständigen.

Zu unterrichten ist insbesondere über

- Anzahl der Beratungsgespräche,
- Anzahl der angebotenen Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten,
- Anzahl der Vermittlungen,
- Verteilung der Vermittlungen auf Beschäftigtengruppen (z.B. Geschlecht, Laufbahn/ Beruf, Status),
Verteilung der Vermittlungen auf Behörden und Ämter,
Dauer der Abordnungen,
- durchschnittliche Zahl der an einem Verwendungszug beteiligten Beschäftigten und Behörden,
- Anzahl der offenen Verwendungswünsche - und -möglichkeiten.
- typische Fragestellungen, die im Verlauf der Beratungs- und Vermittlungsarbeiten zu klären sind,
- dezentrale Mobilitätskonzepte und -ansätze.

Mit dem Ablauf der einjährigen Erprobungsphase wird diese Verlaufskontrolle - unabhängig von einer Fortführung des Programms - in eine mittelfristige Erfolgskontrolle überführt, da zusätzlich zu den bereits genannten quantitativen und qualitativen Kennziffern mittelfristig der Verbleib der an dem Programm teilnehmenden Beschäftigten von Interesse ist.

§ 7

Schlußbestimmungen, Inkrafttreten

Das Mobilitätsförderungsprogramm beginnt im September 1998. Die Vereinbarung gilt für die Dauer von einem Jahr (Erprobungsphase). Andere Instrumente zur Steuerung des internen Arbeitsmarktes (Regularien zur Stellenausschreibung, Regularien zum einzelfallbezogenen Clearingverfahren sowie die diversen Mobilitätsbeschlüsse des Senats und der personalpolitischen Gesprächsrunde der Staatsrätinnen und Staatsräte) bleiben hiervon unberührt.

Bei Zweifeln über die Einhaltung des Vereinbarungsgegenstandes verständigen sich die Beteiligten in einem vereinfachten Verfahren (fernmündliche Rücksprache). Reicht dieses Verfahren im Einzelfall nicht aus, treten die Partner dieser Vereinbarung zusammen.

Hamburg, den

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
- Personalamt -

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -