

Rahmenvereinbarung

nach § 94 HmbPersVG Ciber Verwaltungsmodernisierung

zwischen

dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

einerseits

und

dem Deutschen Beamtenbund
-Landesbund Hamburg

der Deutschen An gestellten-Gewerkschaft
-LandesverbandHamburg

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
-Landesbezirk Nordmark

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des Öffentlichen Dienstes

andererseits

Vorbemerkung:

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung wollen eine gemeinsame Grundlage für die notwendige tiefgreifende Modernisierung der hamburgischen Verwaltung legen.

Der Senat hat sich im Rahmen seiner Beratungen zum Haushalt 1995 und 1996 für eine grundlegende Neuorientierung der Verwaltungssteuerung im Sinne des neuen Steuerungsmodells entschieden. Die Gewerkschaften haben auf eine tiefgreifende Reform im öffentlichen Sektor, sowohl im Interesse der Bürgerinnen und Bürger als auch der Beschäftigten gedrängt. Die Neuorientierung des Senats richtet sich aus auf die Oberziele; -Erhöhung der Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit und -Verstärkung der Bürgerorientierung der Verwaltung.

Der Erreichung dieser Ziele dienen insbesondere:

- Globalisierung und Flexibilisierung im Haushaltswesen
- Delegation von Entscheidungsbefugnissen
- Budgetierung
- Produkt- und Leistungsbeschreibungen
- Leistungsabsprachen (Kontraktmanagement) -Qualitätsmanagement und Ermittlung von Bürger- bzw. Kundenbedarfen -Kosten- und Leistungsrechnung -Controlling und Erfolgskontrolle -Personalmanagement
- Organisations- und Personalentwicklung, Mitarbeiterbeteiligung.

Diese Instrumente sind insbesondere auf folgende Teilziele ausgerichtet:

- Dezentralisierung nach dem AKV -Prinzip
- ergebnisorientierte Verwaltungslenkung
- Steigerung der Transparenz von Kosten und Leistung
- Stärkung der Führungsverantwortung
- Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten.

Ziel der gewonnenen Transparenz von Kosten und Leistungen ist die Optimierung der Aufgabenwahrnehmung, auch zur Steigerung einer Wettbewerbsorientierung in der öffentlichen Verwaltung. Diese Ziele können nur in einem langfristigen, auch unterschiedlich anzulegenden Entwicklungsprozess erreicht werden, der von den Beschäftigten mitgetragen und gestaltet wird. Er schließt bewusst unterschiedliche Schwerpunkte, Zeitziele und spezifisch ausgerichtete Aktivitäten in den einzelnen Behörden entsprechend dem primären Handlungsbedarf und dem Selbstverständnis ein.

Die schwierige Haushaltssituation ist eine wesentliche Rahmenbedingung des Modernisierungsprozesses. Sie verlangt von den Behörden flexibles Handeln und konsequente Aufgabenkritik durch den Einsatz neuer Methoden und Instrumente. Die im bisherigen Modernisierungsprozess eingeführte Flexibilität im Haushaltswesen gibt den Behörden Anreize für wirtschaftliches Handeln und den Handlungsspielraum, Haushaltsmittel für den Modernisierungsprozess und zur Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen und von Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften begrüßen, dass der Senat auch wesentliche der von den Gewerkschaften erhobenen Ziele verfolgt und werden einen mitarbeiterorientierten Prozess, sie zu verwirklichen, mit dieser Vereinbarung unterstützen. Der Einsatz neuer Instrumente für diese Ziele gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -unbeschadet der Kritik an einzelnen Instrumenten -die Möglichkeit zu selbständigerem und eigenverantwortlicherem Handeln und trägt dadurch zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes und einem veränderten Verständnis von Führung und Zusammenarbeit bei. Die Beteiligten sind sich einig, dass betriebswirtschaftliche Instrumente und Methoden (z.B. Kundenorientierung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling) nicht kritiklos übernommen, sondern den im demokratischen und sozialen Rechtsstaat für den öffentlichen Dienst unabdingbaren Anforderungen -insbesondere der Gemeinwohlorientierung, den sozial- und rechtsstaatlichen Bindungen, den Gleichbehandlungsgrundsatz, der Neutralitätspflicht -angepasst und umgesetzt werden sollen.

Auf dieser Grundlage vereinbaren die Beteiligten:

§ 1 Motivation, Vertrauensschutz und Mobilität

Die Vereinbarungspartner gehen davon aus, dass Hamburg nicht zuletzt durch die Politik der Bundesregierung zu einer Haushaltskonsolidierungspolitik gezwungen sein wird, die weitere Reduzierung der Personalkosten zur Folge haben wird. Gemeinsames Ziel der Beteiligten bleibt es dabei, mit dem Modernisierungsprozess auch zu einer Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse beizutragen. Ausgangspunkt dabei ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst ein hohes Maß an Bestandssicherheit erreicht haben, das Grundlage für einen umfassenden Vertrauensschutz gerade im Modernisierungsprozess ist. Niemand soll befürchten müssen, durch seine Beteiligung sein Beschäftigungsverhältnis in Frage zu stellen.

§ 2 Neue Arbeitsmethoden und Qualifizierung

Eine leistungsfähige Verwaltung braucht Arbeitsstrukturen, die Motivation und Engagement der Beschäftigten unterstützen und eine sowohl den ergonomischen Anforderungen als auch den Arbeitserfordernissen angepasste Nutzung moderner Technologien. Motivation und Engagement entstehen nicht aus sich heraus, sondern aus einer Arbeit, die Sinn macht und Chancen zur persönlichen Entwicklung bereithält. Vor diesem Hintergrund werden Umbrüche in der Arbeit und die Einführung neuer Techniken oft als persönliche Krisen erlebt, in der alte Strukturen entwertet und neue, häufig noch unscharfe Kompetenzanforderungen gestiftet werden.

Der mit der Modernisierung verbundene Organisationsentwicklungsprozess kann nur bewältigt werden, wenn Personal- und Organisationsentwicklung aufeinander abgestimmt und Verwaltungs- wie auch Beschäftigtenziele miteinander verbunden werden. Der zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und dem Senat vereinbarten Präambel zur strategischen Personalentwicklung kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Dabei muss zudem gewährleistet werden, dass die spezifischen Interessen der weiblichen Beschäftigten berücksichtigt werden und die Ergebnisse des Modernisierungsprozesses den Gleichstellungszielen entsprechen.

Der Modernisierungsprozess erfordert von den Beschäftigten nicht nur neue fachliche Kompetenzen, sondern ebenso die Bereitschaft und Möglichkeit, beständig die Arbeitsinhalte und

-bedingungen zu überprüfen und auf eine Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Qualität hinzuwirken. Es gilt, Gestaltungs- und Prozesskompetenzen der Beschäftigten zu stärken, die für eingreifendes Handeln im Veränderungsprozess unerlässlich sind. Die Unterstützung dieser Lernprozesse durch begleitende Fortbildungsangebote ist vorzusehen. Bei der Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen ist verstärkt darauf Wert zu legen, dass sie im Rahmen der Vermittlung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen Gelegenheit zur Reflektion und Neuorientierung bieten. Um den wachsenden Lernbedarf flächendeckender Modernisierungsprozesse zu decken, treten bereits heute neben die zentral und dezentral organisierten etablierten Fortbildungsmaßnahmen neue Formen der Qualifizierung in Eigeninitiative der Beschäftigten, die sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Lerngruppen, Mitarbeiterzirkel, Qualitätszirkel u.a. geben den Beschäftigten Gelegenheit, von den Fachkenntnissen und Erfahrungen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu lernen. Sie sind daher organisatorisch und inhaltlich zu unterstützen.

Die Vereinbarung gem. § 94 HmbPersVG über Fortbildungsmaßnahmen im Bereich IuK-Technik vom 19.12.1988 sowie über die Methoden effektiven Verwaltungshandelns vom 10.4.1989 bleiben hiervon unberührt.

§ 3 Führung und Zusammenarbeit

Die Verwaltung wird den an sie gerichteten steigenden Anforderungen nur gewachsen sein, wenn sie über Beschäftigte und Führungskräfte verfügt, die Veränderungsprozesse selbst aktiv gestalten können und wollen.

Mit der Dezentralisierung von Verantwortung und dem Aufbau von Teamstrukturen wandeln sich die Anforderungen an Führungskräfte. Sie sind gefordert, Freiräume für selbständig und eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für Teams zu schaffen und sie bei der Nutzung ihres produktiven Potentials zu unterstützen.

Das gemeinsame Führungsverständnis des Senats und der Gewerkschaften und eine gemeinsam getragene Umsetzungsstrategie haben bereits in dem November 1995 vereinbarten Rahmenplan des Fortbildungsbereiches "Führungsbildung" ihren Ausdruck gefunden.

§ 4 Beteiligung

Aus dem Konzept der Präambel zur strategischen Personalentwicklung ergibt sich eine Verpflichtung zur Beteiligung und Mitwirkung von Beschäftigten an Personal und Organisationsentwicklungsprozessen. Als wesentlicher Schritt ist im Rahmen dieses Modernisierungsprozesses für die Implementierung neuer betriebswirtschaftlicher Instrumente und deren Anpassung eine gezielte Beteiligung betroffener Beschäftigter zu organisieren.

Um eine qualifizierte Teilhabe aller Beschäftigten am Modernisierungsprozess zu ermöglichen, haben die Dienststellen regelmäßig und frühzeitig über übergreifende und bereichsspezifische Ziele, Planungs- und Realisierungsschritte und -soweit bekannt - über die möglichen Folgen für die konkrete Arbeitsplatzsituation zu informieren. Die Einzelheiten sind entsprechend der jeweiligen spezifischen Situation zwischen der Dienststelle und dem Personalrat zu verabreden und möglichst in Dienst **Vereinbarungen** abzusichern.

Von den Behörden werden unter Beteiligung der Personalräte geeignete Strukturen geschaffen (z.B. Projektgruppen, Planungsgruppen etc.), die den Reformprozess inhaltlich tragen und eine Beteiligung der Beschäftigten am Prozess sicherstellen. Für diese Gruppen sind in jedem Fall Zielsetzung (einschließlich der Ziele der Beteiligung), Zusammensetzung, Ausstattung und Verantwortlichkeiten festzulegen.

Um die Möglichkeiten zur Beteiligung aller zu stärken, müssen bei der Planung solcher Gruppen die verschiedenen Zeitinteressen von Männern und Frauen, Ganz und Teilzeitbeschäftigten etc. mitberücksichtigt werden.

Die kontinuierliche Einbeziehung der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie ihrer Spitzenorganisationen ist ein Element eines breiten Meinungs- und Erfahrungsaustausches und der praktischen Umsetzung der Beschäftigungsrichtlinien im Ergebnisse von Beteiligungsverfahren mit Beschäftigten in einem Berichtsverfahren unterrichten, auch um neue Möglichkeiten der Verbesserung von Beteiligung gemeinsam zu entwickeln. Die Verwaltung wird die Spitzenorganisationen über neue konzeptionelle Überlegungen so rechtzeitig informieren, dass noch ein Einfluss auf die Planung möglich ist. Im Übrigen bleiben die Rechte der Personalräte aus dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz unberührt.

§ 5 Schlussbestimmungen

Zweifel über die Einhaltung dieser Vereinbarung sollen in einem vereinfachten Verfahren (z.B. fernmündliche 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.

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31.12.1998, gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 11.03.1997

Freie und Hansestadt Hamburg

**Deutsche Angestellten-Gewerkschaft -
Landesverband Hamburg -**

**Deutscher Beamtenbund -
Landesbund Hamburg -**

**Deutscher Gewerkschaftsbund -
Landesbezirk Nordmark -**