

43

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

einerseits

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

dem Deutschen Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes
in der Fassung vom 16. Januar 1979 (Hamburgisches Gesetz- und
Verordnungsblatt Seite 17) folgende Vereinbarung getroffen:

**Präambel zur
"Strategischen Personalentwicklung in der
hamburgischen Verwaltung"**

(Personalentwicklungskonzept vom Mai 1992,
veröffentlicht im Oktober 1993)

(1) Gemeinsames Verständnis von Personalentwicklung

Modernes Personalwesen ist ohne Personalentwicklung als eigenständiges Element in unserer heutigen Zeit undenkbar. Personalentwicklung erhält und verbessert die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der hamburgischen Verwaltung. Zudem steht die hamburgische Verwaltung vor tiefgreifenden strukturellen Veränderungen; der Prozeß der Einführung und Realisierung eines neuen Steuerungsmodells ist zu leisten und zu bewältigen. Diese Veränderungen verlangen motivierte und gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so daß eine systematische Personalentwicklung unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung von Veränderungsprozessen ist. Jede strukturelle Veränderung führt nur dann zum Ziel, wenn sie von personellen Veränderungen und Entwicklungen vorbereitet und begleitet und von den Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung getragen und verantwortet werden kann.

Grundlage des Handelns aller personalpolitisch Verantwortlichen in der hamburgischen Verwaltung ist das Konzept "Strategische Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung"

und der dort formulierte Anspruch, Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung darauf auszurichten, die Ziele, Anforderungen und Bedarfe der Verwaltung in Einklang zu bringen mit den individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände unterstützen diesen integrativen Anspruch an Personalentwicklung und billigen grundsätzlich die im Personalentwicklungskonzept aufgezeigten Handlungsfelder und Instrumente.

Zu den im Konzept genannten Handlungsfeldern der Personalentwicklung gehören

das Personalmarketing,
 die Personalauswahl,
 die Ausbildung,
 die individuelle Förderung am Arbeitsplatz,
 die innerbetriebliche Fortbildung,
 die Führungskräfteentwicklung sowie
 die strategische Absicherung der Personalentwicklung.

Zu den im Konzept verankerten Instrumenten der Personalentwicklung gehören u.a.

- das Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräch,
- die Mitarbeiterbeurteilung - insbesondere das Beurteilungsgespräch - ,
- die behördeninterne und behördenübergreifende Mobilitätsförderung oder auch
- die Formulierung von behördenspezifischen Führungsgrundsätzen als Beitrag zur Gestaltung der Kultur der hamburgischen Verwaltung.

(2) Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ist als ein ständiger Prozeß zu verstehen und zu fördern. Als Prozeß organisiert kann sie nur schrittweise erfolgen und verlangt wegen des breiten Spektrums des Ansatzes und der Vielzahl der am Prozeß zu Beteiligten eine klare inhaltliche Schwerpunktsetzung. Insbesondere erfordert der Umsetzungsprozeß

- die Ermittlung und Einbeziehung der Ziele und Interessen der Beschäftigten,
- die Formulierung behörden- und ämter-spezifischer Zielsetzungen und behörden- und ämter-spezifischer Konkretisierungen des Konzeptes,

- die Formulierung gesamthamburgischer Zielsetzungen und deren Berücksichtigung im Rahmen der Umsetzung,
- die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen im Rahmen der Umsetzung,
- die Entwicklung von einem gemeinsamen Verständnis von Personalentwicklung bei allen Prozeßbeteiligten
- die inhaltliche Anpassung des Konzeptes an aktuelle übergeordnete Entwicklungen.

In allen Phasen der Umsetzung und Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes ist auf die Wahrung des integrativen Anspruches an Personalentwicklung zu achten.

Besondere Aufmerksamkeit ist ferner auf die Realisierung des im Konzept erhobenen Anspruchs zu richten, die individuelle Förderung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung sei zentrales Element der Personalentwicklung. Die breite Einführung von Mitarbeiter- und Vorgesetztengesprächen in der hamburgischen Verwaltung ist von daher unerläßlicher Bestandteil des Umsetzungsprozesses.

Eine in diesem Sinn vorangetriebene Umsetzung und Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes wird voraussichtlich auf den unterschiedlichen Ebenen verbindliche Vereinbarungen erfordern (Dienstvereinbarungen auf dezentraler Ebene und Rahmenvereinbarungen auf zentraler Ebene); Personalentwicklung als Prozeß zu realisieren, bedeutet andererseits auch, daß sich die Umsetzung in vielen Punkten verbindlichen und detaillierten Vereinbarungen entziehen wird. Die Offenheit des Prozesses für neue Entwicklungen, Erkenntnisse und Erfahrungen ist zu wahren.

(3) Beteiligung der Beschäftigten in den Dienststellen der hamburgischen Verwaltung und Beteiligung der Personalvertretungen

In den Dienststellen sind die Beschäftigten und ihre Personalvertretungen frühzeitig und umfassend in die Planung und Durchführung der dezentralen Personalentwicklungskonzepte und -maßnahmen sowie in die damit verbundenen Organisationsentwicklungsprozesse einzubinden. Nur eine selbstverständliche und verantwortungsbewußte Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Personalvertretungen bietet die Gewähr für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Dienststellen. Sie ermöglicht allen Beteiligten, sich strukturellen Veränderungen und veränderten Anforderungen zu stellen, den Veränderungsprozeß

mitzugestalten, mitzuverantworten und sich als Träger von Veränderungen zu sehen.

Auf Kooperation, Mitsprache und Mitverantwortung angelegte Beteiligungsformen können sein

- Mitarbeiter-/Qualitätszirkel,
- Projektgruppen/repräsentative Gruppen,
- das Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräch/Teamgespräche,
- Mitarbeiterbefragungen.

Verantwortungsbewußte Beteiligung zu organisieren, heißt allerdings auch, Ziele und Möglichkeiten der Beteiligung zu formulieren, Verantwortungen klar zuzuweisen. Beteiligung in diesem Sinne setzt zudem voraus, daß den Beschäftigten und ihren Personalvertretungen die Möglichkeit eingeräumt wird, ein tieferes Verständnis für Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse zu entwickeln. Der Qualifizierung von Multiplikatoren, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen vor Ort einbringen können, wird deshalb zukünftig eine höhere Bedeutung zugemessen werden.

(4) Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände

Der Prozeß der Einführung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ist auf zentraler Ebene umfassend und kontinuierlich zu begleiten, zu bewerten, zu koordinieren und zu steuern. Dies setzt Transparenz und Nachvollziehbarkeit der dezentralen und zentralen Aktivitäten im Bereich der Personalentwicklung voraus.

Wichtigstes Steuerungs- und Kontrollinstrument ist das zwischenzeitlich aufgebaute Berichtswesen zur Personalentwicklung. Das Senatsamt für den Verwaltungsdienst - Personalamt - legt erstmals im Frühjahr 1995 Senat und Bürgerschaft einen Gesamtbericht zur Personalentwicklung vor. Die Berichterstattung wird regelmäßig im Abstand von drei Jahren wiederholt.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände erhalten rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme. Die inhaltlichen Positionen der Spitzenorganisationen werden in die weiteren Überlegungen des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes einbezogen.

Des weiteren werden bisherige - bewährte - Kooperationsformen beibehalten, die auf den Dialog zwischen dem Senatsamt für

43

den Verwaltungsdienst Personalamt und den Spitzenorganisationen abzielen. Hierzu zählen vor allem:

- Die Information der Spitzenorganisationen durch das Senatsamt für den Verwaltungsdienst - Personalamt - über Stand und weitere Verfahrensschritte zentraler Personalentwicklungsvorhaben sowie die gemeinsame Erörterung von Verfahrensschritten und Inhalten zentraler Vorhaben.
- Die Öffnung des behördenübergreifenden Arbeitskreises der Personalentwicklerinnen und Personalentwickler für die Spitzenorganisationen

(5) Schlußvorschriften

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 15. April 1995 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31. Dezember 1996, schriftlich gekündigt werden. Bei Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung nach, längstens jedoch ein Jahr.

Hamburg, den 28. März 1994
 Senatsamt für den Verwaltungsdienst
 Personalamt -

Hamburg, den
 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
 Landesverband Hamburg -

Hamburg, den
 Deutscher Beamtenbund
 - Landesbund Hamburg -

Hamburg, den
 Deutscher Gewerkschaftsbund
 Landesbezirk Nordmark
