

Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über die Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbarer Tarifbeschäftigter, die unterhalb des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, für ein Amt der Besoldungsgruppe A14 bzw. einer Aufgabenübertragung in Entgeltgruppe 13 oder höher in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (QRili A 14)

Bekanntmachung des Ministerpräsidenten vom

Präambel

Wesentliches Anliegen des Schleswig-Holsteinischen Beamten- und Laufbahnrechts ist es, die Verknüpfung zwischen Laufbahnrecht und einer systematischen Personalentwicklung herzustellen. Die Grundlagen hierfür sind mit § 22 des Landesbeamtengesetzes vom 26.03.2009, GVOBl. Schl.-H. S. 693, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26.01.2012, GVOBl. Schl.-H., S. 153 geschaffen worden.

§ 22 LBG bezeichnet die lebenslange Qualifizierung ausdrücklich als Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung. Danach ist sie die Grundlage für die berufliche Entwicklung und damit auch für Beförderungen der Beamtinnen und Beamten. Dies verpflichtet gleichermaßen sowohl die Beamtinnen und Beamten des Landes als auch das Land Schleswig-Holstein als Dienstherrn. Vergleichbares soll auch für die Tarifbeschäftigten des Landes gelten.

Für Beamtinnen und Beamte, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, konkretisiert § 10a der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung –ALVO vom 19. Mai 2009, GVOBl Schl.-H. S. 236, zuletzt geändert durch VO vom 26. April 2012, GVOBl. Schl.-H. S. 516, berichtigt GVOBl. Schl.-H. S. 614) die Anforderungen an Personalentwicklung und Qualifizierung, die erfüllt sein müssen, damit ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 erreicht werden kann. Für den Landesbereich erfolgt die nähere Ausgestaltung durch eine Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. Sofern Regelungen der ALVO zitiert werden, sind sie kursiv geschrieben.

Auf dieser Grundlage hat der Ministerpräsident mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die nachfolgende Vereinbarung geschlossen, die hiermit bekannt gegeben wird.

Vereinbarung nach § 59 MBG Schl. H. über die Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbarer Tarifbeschäftigter, die unterhalb des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw. einer Aufgabenübertragung in Entgeltgruppe 13 oder höher in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (QRili A 14)

Zwischen dem Ministerpräsidenten des Landes Schleswig-Holstein – Staatskanzlei vertreten durch
einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord,
dem dbb beamtenbund und tarifunion – Landesbund Schleswig-Holstein –

andererseits

wird nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes zur Neuordnung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93) folgende Vereinbarung getroffen:

Ausgangslage

Mit der Vereinbarung trifft die Landesregierung ausgestaltende Regelungen für die Beförderung von Beamtinnen und Beamten, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14. Die Qualifizierung soll gewährleisten, dass die fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenz der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die Anforderungen zur *Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A13* erworben werden. Die Qualifizierungsmaßnahmen nach § 22 LBG umfassen die Förderung der beruflichen Erfahrung sowie der dienstlichen Mobilität und (dienstlich veranlasste oder auf eigene Initiative) durchgeführte Personalentwicklungs- sowie Fortbildungsmaßnahmen. Für vergleichbare Tarifbeschäftigte, denen Aufgaben in Entgeltgruppe 13 oder höher übertragen werden sollen, gelten diese Regelungen entsprechend, sofern nicht im 6. Abschnitt abweichende Regelungen getroffen werden.

Anwendungsbereich

Ziel der Vereinbarung ist es, ein einheitliches Verfahren in der Landesverwaltung zu implementieren. Diese Richtlinie gilt für alle Beamtinnen und Beamten in der Landesverwaltung, solange die für die Laufbahnen zuständigen obersten Landesbehörden keine anderweitigen Regelungen in besonderen Laufbahnverordnungen nach § 25 Abs. 2 Satz 2 LBG treffen oder getroffen haben. Sie gelten für vergleichbare Tarifbeschäftigte, sofern die für die Laufbahnen zuständigen obersten Landesbehörden keine anderweitigen Regelungen treffen oder getroffen haben. Sie gelten für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen oder Präsidenten ihre Einvernehmen nach § 59 Abs. 4 MBG Schl.-H. erklärt haben.

Angestrebt wird eine längerfristig angelegte Personalentwicklung für Spitzenkräfte der Laufbahngruppe 2, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes eingestellt worden sind. Bei diesen Spitzenkräften sollen frühzeitig für die *Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A13* relevante Fähigkeiten oder Potenziale ermittelt werden, damit sie an gezielten individuellen, aber nach einheitlichen Grundsätzen ausgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können, nach deren erfolgreichem Durchlaufen die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw. eine Aufgabenübertragung in Entgeltgruppe 13 oder höher erfolgen kann.

Die Vereinbarung gliedert sich in folgende Abschnitte:

1. **Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten**
2. **Teilnahme an der Führungspotentialanalyse**
3. **Durchführung der Qualifizierung vor der Bewährungszeit**
4. **Bewährungszeit**
5. **Abschluss der Qualifizierung**
6. **Abweichende Regelungen für Tarifbeschäftigte**
7. **Schlussbestimmungen**

Erster Abschnitt

Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten (§ 10a Abs.4 ALVO)

Die Benennung der Kandidatinnen und Kandidaten obliegt der jeweiligen obersten Dienstbehörde für ihren Geschäftsbereich. Persönlichkeit und die Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten müssen *die Eignung zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 in einer breiten Verwendung* erwarten lassen.

Danach können Beamtinnen und Beamte benannt werden, die

- (1) mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 erreicht haben,
- (2) mindestens eine Beurteilung mit der Bewertungsstufe 5 haben oder entsprechende hervorragende Beurteilung im jeweiligen Beurteilungssystem (für Beamtinnen und Beamte des Landes muss dies eine Regelbeurteilung sein),
- (3) *in der letzten Beurteilung eine Empfehlung für die Teilnahme an der Führungspotentialanalyse erhalten haben und*
- (4) *die ihre Verwendungsbreite durch die Wahrnehmung unterschiedlicher Aufgabengebiete nachgewiesen haben* (für die Fachrichtung Allgemeine Dienste: Erfüllung der Mobilitätsanforderungen nach den Mobilitätsrichtlinien vom 20. Dezember 2004 (Amtsbl.Schl.-H.S.12)).

Kommen danach mehrere Kandidatinnen oder Kandidaten in dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde in Betracht und können nicht alle berücksichtigt werden, erfolgt die Auswahl nach dem Grundsatz der Bestenauslese unter Berücksichtigung der Befähigungsbewertung, des bisherigen beruflichen Werdeganges und der nachgewiesenen Verwendungsbreite.

Ein Anspruch auf eine Teilnahme an der Führungspotentialanalyse besteht nicht.

Die Kandidatinnen und Kandidaten werden der Staatskanzlei benannt. Die Ressorts holen die Zustimmung der Personalreferentenkonferenz (PRK) zu den Auswahlentscheidungen ein.

Zweiter Abschnitt

Teilnahme an der Führungspotentialanalyse (§ 10a Abs. 2 ALVO)

1. Ziel

Ziel der Führungspotentialanalyse nach § 10a Abs. 1 Nr. 3 ALVO ist es, zu ermitteln, ob sich die Beamtinnen und Beamten voraussichtlich für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A13 in einer breiten Verwendung eignen und ob hierfür noch ein weiterer individueller Qualifizierungsbedarf besteht. Die Führungspotentialanalyse wird auf der Grundlage der Vereinbarung zum Anforderungsprofil für Führungskräfte vom 16. Dezember 1998 (Amtsbl. Schl.-H. S.1031) zentral durch die Staatskanzlei durchgeführt.

2. Verfahren (§ 10a Abs.3 und 4 ALVO)

Die Führungspotentialanalyse wird in der Regel mit einem externen Moderator oder einer externen Moderatorin durchgeführt. Die Staatskanzlei stellt sicher, dass die Gestaltung der Führungspotentialanalyse dem Stand der Wissenschaft entspricht.

Das Verfahren wird den Kandidatinnen und Kandidaten rechtzeitig vor Durchführung erläutert.

Die Führungspotentialanalyse schließt mit einer Prognose nach Maßgabe der Anlage 1 zu dieser Vereinbarung ab. Mit der Prognose sollen individuelle Empfehlungen für die weitere Personalentwicklung gegeben werden.

Über das Ergebnis der Führungspotentialanalyse werden die Kandidatinnen und Kandidaten in einem vertraulichen Einzelgespräch unterrichtet. An der Rückmeldung nehmen in der Regel die Moderatorin oder der Moderator, eine Vertreterin oder ein Vertreter der Staatskanzlei oder ein anderes Mitglied des Beobachterausschusses teil.

Anschließend wird auf der Grundlage der Führungspotentialanalyse und der Rückmeldung ein schriftlicher Bericht mit einer Empfehlung erstellt. Die Kandidatin oder der Kandidat erhalten vor Übersendung an die entsendende Dienststelle die Möglichkeit zur Stellungnahme. *Die Dienststelle trifft die Entscheidung über die positive Prognose zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf der Grundlage dieses schriftlichen Berichts und der gegebenenfalls von der Kandidatin oder dem Kandidaten abgegebenen Stellungnahme (§ 10a Abs.5 ALVO).*

3. Beobachterausschuss (§ 10a Abs. 3 ALVO)

Der Ausschuss besteht aus sechs Personen (Beobachterinnen und Beobachter):

(1) Als Vorsitzende oder als Vorsitzender eine Vertreterin oder ein Vertreter der für die ressortübergreifende Personalentwicklung zuständigen obersten Landesbehörde, entweder

a) die Leiterin oder der Leiter der Allgemeinen Abteilung oViA, oder

b) die Leiterin oder der Leiter des für ressortübergreifende Personalangelegenheiten zuständigen Referats oViA,,

(2) die Leiterin oder der Leiter einer Abteilung einer obersten Landesbehörde oder eine Leiterin oder ein Leiter eines Referats einer obersten Landesbehörde,

(3) zwei Vertreterinnen oder Vertreter kommunaler Dienstherrn oder sonstiger Dienstherrn im Sinne des § 1 Abs.1 Nr. 3 LBG in leitender Funktion,

(4) ein Mitglied eines Personalrates oder ein Mitglied eines Bezirks-, Haupt- oder Gesamtpersonalrats des Landes oder einer kommunalen Dienststelle oder sonstiger Dienstherren im Sinne des § 1 Abs.1 Nr. 3 LBG und,

(5) entweder

a) eine Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle des Landes oder einer kommunalen Dienststelle oder sonstiger Dienstherren im Sinne des § 1 Abs.1 Nr. 3 LBG oder

b) die Leiterin oder der Leiter der für Gleichstellung zuständigen Abteilung der zuständigen obersten Landesbehörde oder

c) die Leiterin oder der Leiter des für Gleichstellung zuständigen Referats der zuständigen obersten Landesbehörde.

Der Ausschuss übt seine Tätigkeit unabhängig aus. Die Beobachterinnen und Beobachter werden durch die für ressortübergreifende Personalentwicklung zuständige oberste Landesbehörde berufen.

Vertreter der Ressorts sollen in dem Ausschuss abwechselnd turnusmäßig vertreten sein. Die Zusammensetzung des Ausschusses soll die Hierarchieebenen abbilden (dem ist für die Bearbeiterebene Rechnung getragen, wenn die Personalvertretungen oder die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend vertreten sind).

Die oder der Vorgesetzte einer Kandidatin oder eines Kandidaten darf nicht als Beobachterin oder Beobachter an der Führungspotentialanalyse teilnehmen.

Die Mitglieder der Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten sollen nicht aus der Dienststelle der Kandidatinnen und Kandidaten stammen.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bleibt unberührt.

Die Beobachterinnen und Beobachter müssen vor Ausübung ihrer Funktion entsprechend fortgebildet sein. Die Staatskanzlei wird insoweit Fortbildungen anbieten.

4. Wiederholung (§10a Abs.2 S.2 und 3 ALVO)

Die Führungspotentialanalyse kann wiederholt werden. Der erste Abschnitt dieser Vereinbarung ist zu beachten.

Eine erneute Teilnahme an der Führungspotentialanalyse ist frühestens nach zwei Jahren möglich. In diesem Zeitraum sind förderliche Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren. Diese werden von den Ressorts auf der Grundlage der Empfehlungen aus der Führungspotentialanalyse und dem individuellen Entwicklungsbedarf der jeweiligen Kandidatin oder des jeweiligen Kandidaten festgelegt und umgesetzt.

Dritter Abschnitt

Durchführung der Qualifizierung vor der Bewährungszeit (§ 10a Abs. 6 ALVO)

Beamtinnen und Beamte, die die Führungspotentialanalyse mit einer positiven Prognose abgeschlossen haben (Kategorie A und B der Anlage 1 zu dieser Vereinbarung), verbleiben in der personalwirtschaftlichen und -rechtlichen Verantwortung der Ressorts.

Für diese Beamtinnen und Beamten wird in Verantwortung der Ressorts auf der Grundlage der Empfehlungen aus der Führungspotentialanalyse bis zum Beginn der Bewährungszeit iSv § 10a Abs.7 ALVO die weitere individuelle Personalentwicklung in Abstimmung mit der Beamtin bzw. dem Beamten geplant, schriftlich festgehalten und durchgeführt. Geplant werden zielgerichtete *Maßnahmen zur Erweiterung der fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen* durch Übertragung neuer oder erweiterter Aufgaben, durch Arbeitsplatz- und/oder Ressortwechsel und durch Fortbildung im Sinne des § 9 Abs.1 ALVO. Ziel bleibt es, die Beamtinnen und Beamten schrittweise auf die Übernahme einer (Führungs-) Position eines Amtes oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 vorzubereiten. Die Planung soll an Veränderungen der dienstlichen oder persönlichen Belange angepasst werden.

Der Umfang der nach erfolgreichem Bestehen der Führungspotentialanalyse und vor der Zulassung zur Bewährungszeit im Sinne von § 10a Abs.7 ALVO zu absolvierenden Fortbildungen ist in der individuellen Maßnahmenplanung festzuhalten.

Als Mindestumfang sollen vor der Bewährungszeit idR mindestens ca. 200 Stunden Fortbildungen absolviert werden. Grundsätzlich gilt, dass die im bisherigen beruflichen Werdegang nach der Beendigung der Probezeit absolvierten Fortbildungsmaßnahmen angerechnet werden, soweit sie für die angestrebte weitere persönliche und berufliche Entwicklung förderlich sind. Die oberste Dienstbehörde entscheidet, ob und ggf. in welchem Umfang bereits absolvierte Fortbildungen auf die insgesamt zu erbringenden 200 Stunden Fortbildung angerechnet werden können. Die Entscheidung ist nach Inhalt und Umfang im Rahmen der Planung der individuellen Personalentwicklung festzuhalten und zu dokumentieren.

In Abständen von höchstens zwei Jahren, mindestens zeitgleich mit den dienstlichen Beurteilungen ist der Personalentwicklungsstatus (PE-Status) der Beamtinnen und Beamten zu erheben. Der PE-Status gibt Aufschluss darüber, welche Personalentwicklungsmaßnahmen (berufliche Erfahrungen, Mobilität, Fortbildung) bereits absolviert worden sind und welche weiteren Qualifizierungsmaßnahmen noch erfolgen müssen. Der Vorgesetzte unterrichtet die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über das Ergebnis. In einem erweiterten Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräch, an denen die Personalreferatsleiterin oder der Personalreferatsleiter des Ressorts teilnehmen, wird das weitere Vorgehen gemeinsam festgelegt. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Staatskanzlei kann zu dem Gespräch hinzugezogen werden. Sind die PE- Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen, ist dies im Rahmen des PE- Status festzustellen.

Die Beamtinnen und Beamten treffen sich in regelmäßigen Abständen zu einem

Informationsaustausch, um ein dienststellenübergreifendes Netzwerk aufzubauen. Die Liste der dem Netzwerk angehörenden Beamtinnen und Beamten wird in der Staatskanzlei geführt.

Vierter Abschnitt

Zulassung zur Bewährungszeit (§ 10a Abs.7 ALVO)

Vor der Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A14 haben die Beamtinnen und Beamte sich zwei Jahre in der Wahrnehmung von Aufgaben mindestens des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahn zu bewähren (Bewährungszeit). In der Bewährungszeit sollen die Beamtinnen und Beamten ihre Befähigung für die Übernahme von Aufgaben ab dem Beförderungsamte A14 in der Praxis nachweisen. Dies setzt voraus, dass ihnen entsprechende Aufgaben übertragen werden. Soweit möglich sollte ihnen zeitlich befristet Führungsverantwortung wie Stellvertretung oder Projektleitung übertragen werden, um die vor oder in der Bewährungszeit aus der Führungskräftefortbildung erworbenen Erkenntnisse in der Praxis anwenden zu können.

Voraussetzung für die Zulassung zur Bewährungszeit ist, dass die Beamtin oder der Beamte

- (1) *eine positive Prognose für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf der Grundlage einer Empfehlung aus einer Führungspotentialanalyse erhalten hat (Führungskompetenzen) (§ 10a Abs. 5 ALVO),*
- (2) *sich ihre oder seine Eignung für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in der beruflichen Entwicklung bestätigt hat,*
- (3) *ein Amt der Besoldungsgruppe A13 erreicht hat,*
- (4) *die in der individuellen Personalentwicklungsplanung festgelegten Maßnahmen absolviert hat (Feststellung im PE-Status) und*
- (5) *eine breite Verwendbarkeit auf mindestens 3 Dienstposten nachgewiesen hat.*

Die Zulassung zur Bewährungszeit erfolgt durch die oberste Dienstbehörde. Sie ist der Beamtin oder dem Beamten vor Beginn der Bewährungszeit schriftlich mitzuteilen. Dabei ist der Zeitpunkt des Beginns der Bewährungszeit zu benennen. Vor der Zulassung zur Bewährungszeit bestätigt die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde, dass die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

Durchführung der Bewährungszeit (§ 10a Abs. 6 und 7 ALVO)

Die Bewährungszeit soll mindestens für die Dauer eines Jahres bei einer anderen Behörde als der bisherigen Beschäftigungsbehörde abgeleistet werden. *Ferner sind Fortbildungsmaßnahmen im Umfang von mindestens 160 Stunden, davon 60 Stunden Führungskräftefortbildung zu absolvieren (§ 10a Abs.6 ALVO). Die Fortbildungen sollen am Beginn der Bewährungszeit stattfinden.*

Die Auswahl der während der Bewährungszeit zu absolvierenden Fortbildungsmaßnahmen soll die Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamten systematisch und individuell fördern. Eine Arbeitsgruppe der Ressorts unter Federführung der Staatskanzlei hat einen Katalog von Fortbildungsmaßnahmen erstellt (s. Anlage 2), die einen Teil der zu absolvierenden 160 Stunden Fortbildungen bildet und – ausgehend vom Anforderungsprofil für Führungskräfte – gemeinsame Grundsätze

von Führung und Zusammenarbeit vermitteln. Diese Fortbildungsmaßnahmen sind in der Regel von den Beamtinnen und Beamten zu absolvieren, es sei denn, dass bereits vergleichbare Fortbildungsmaßnahmen vor Beginn der Bewährungszeit durchlaufen worden sind. Für die individuellen Fortbildungen gilt das im Abschnitt 3 Gesagte.

Während der Bewährungszeit ist der PE-Status fortzuschreiben. Die Bestimmungen des dritten Abschnitts gelten sinngemäß.

Die oberste Dienstbehörde kann die Bewährungszeit um höchstens ein Jahr abkürzen, wenn der Beamtin oder dem Beamten bereits vor Beginn der Bewährungszeit Aufgaben mindestens des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahn übertragen worden sind (§ 10a Abs.7 ALVO).

Fünfter Abschnitt

Entscheidung über den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme (§ 10a Abs.9 ALVO)

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen ist die erfolgreiche Beendigung der Bewährungszeit. Dies wird mit einer Anlassbeurteilung festgestellt. In der Beurteilung ist ausdrücklich festzustellen, dass die vorgeschriebene Qualifizierung durchlaufen und erfolgreich beendet worden ist. Abschließend muss aus der Beurteilung hervorgehen, dass die persönliche und fachliche Befähigung der Beamtin oder des Beamten für ein Beförderungsamts ab der Besoldungsgruppe A 14 gegeben ist.

Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde bestätigt die von der obersten Dienstbehörde getroffene Feststellung, dass die Voraussetzungen für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A14 vorliegen.

Experimentierklausel

Zur Erprobung kann Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste die Möglichkeit eröffnet werden, die nach § 10a Abs.5 und 6 ALVO erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen sowie die berufliche Erfahrung durch einen erfolgreichen Abschluss eines Masterstudiengangs oder eines vergleichbaren Studiengangs nachzuweisen. Für eine Teilnahme kommen nur Beamtinnen und Beamte des Landes in Betracht, die das in Schleswig-Holstein zu absolvierende Verfahren zur Teilnahme an einer Führungspotentialanalyse durchlaufen haben und die Führungspotentialanalyse mit einer uneingeschränkten positiven Prognose abgeschlossen haben. Die Entscheidung trifft das Ressort in Abstimmung mit der Staatskanzlei und dem für Dienstrecht zuständigen Referat.

Besondere Regelungen für Beamtinnen und Beamte mit Masterabschluss

Für Beamtinnen und Beamte, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind und die die Bildungsvoraussetzungen nach § 20 Abs.2 ALVO (mindestens Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss) durch einen im Sinne des § 20 Abs.3 ALVO geeigneten Studiengang nachweisen können, gelten die Regelungen dieser Vereinbarung mit folgenden Änderungen.

(1) Über die Geeignetheit des Studienabschlusses entscheidet die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde.

(2) Kommen mehrere Kandidatinnen oder Kandidaten nach diesem Abschnitt oder nach den Regelungen des Ersten Abschnitts in einem Ressort für die Teilnahme an der Führungspotentialanalyse in Betracht und können diese nicht alle berücksichtigt werden, erfolgt die Auswahl nach den im Ersten Abschnitt beschriebenen Kriterien; zusätzlich wird auch die Abschlussnote des Mastergrades bzw. des gleichwertigen Abschlusses einbezogen.

(3) Die Regelungen des Dritten Abschnittes gelten für diese Beamtinnen und Beamten mit der Maßgabe, dass der absolvierte Studiengang auf die zu erbringenden 200 Stunden Fortbildung angerechnet wird. Unabhängig davon können die obersten Dienstbehörden individuelle Fortbildungsverpflichtungen für diese Beamtinnen und Beamten festlegen.

(4) Die Regelungen des Fünften Abschnittes gelten für diese Beamtinnen und Beamten mit der Maßgabe, dass der Studiengang auf die zu erbringenden 160 Stunden Fortbildung angerechnet wird. An den Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte im Umfang von 60 Stunden nehmen diese Beamtinnen und Beamte teil, sofern sie diese Anforderungen nicht bereits vor Beginn der Bewährungszeit erfüllt haben. Unabhängig davon können die Ressorts individuelle Fortbildungsverpflichtungen für diese Beamtinnen und Beamten festlegen.

Sechster Abschnitt

Abweichende Regelungen für Tarifbeschäftigte

Auch Tarifbeschäftigte, die in Tätigkeiten vergleichbar dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt wurden und denen Aufgaben nach Entgeltgruppe E 13 oder höher übertragen werden sollen, sollen die Führungspotentialanalyse absolvieren und in eine der Regelung für Beamtinnen und Beamte entsprechende Personalentwicklung einbezogen werden. Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten mit folgenden Änderungen entsprechend.

(1) Für die Führungspotentialanalyse können Tarifbeschäftigte benannt werden, die mindestens in die Entgeltgruppe 11 TV-L eingruppiert sind.

(2) Vor der Übertragung eines Arbeitsplatzes, der den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 13 bis 15 im Teil I der Anlage A zum TV-L (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) entspricht, haben sich die Tarifbeschäftigten zwei Jahre in der vorübergehenden Wahrnehmung entsprechender Aufgaben zu bewähren (Bewährungszeit). In der Bewährungszeit sollen die Tarifbeschäftigten zum einen ihre Befähigung für die Übernahme eines solchen Arbeitsplatzes nachweisen und zum anderen den ggf. erforderlichen Nachweis für die Anerkennung als „sonstiger Beschäftigter“ im Sinne der Entgeltordnung erbringen. Soweit möglich sollte ihnen zeitlich befristet Führungsverantwortung wie Stellvertretung oder Projektleitung übertragen werden, um die vor oder in der Bewährungszeit aus der Führungskräftefortbildung erworbenen Erkenntnisse in der Praxis anwenden zu können.

(3) Voraussetzung für die Zulassung zur Bewährungszeit ist, dass die oder der Tarifbeschäftigte in Entgeltgruppe 12 eingruppiert ist (für Tarifbeschäftigte im Technischen Dienst Entgeltgruppe 13).

(4) Die während der Bewährungszeit vorübergehend übertragenen Tätigkeiten sind tarifrechtlich zu bewerten und einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Sie müssen mindestens der Entgeltgruppe 13 Teil I der Anlage A zum TV-L entsprechen. Entspricht die vorübergehend übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe, so ist bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Zulage nach § 14 TV-L zu gewähren. Hinsichtlich der in den Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I der Anlage A zum TV-L geforderten abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, welche regelmäßig vor Durchführung der Bewährungszeit nicht vorliegen dürften, wird auf die Vorbemerkung zu allen Teilen der Entgeltordnung Nr. 1 Abs. 4 verwiesen. Diese ist analog anzuwenden. Die Tätigkeiten sind bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals demnach der nächst niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen.

(5) Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen ist die erfolgreiche Beendigung der Bewährungszeit. Dies wird mit einer Anlassbeurteilung festgestellt. In der Beurteilung ist ausdrücklich festzustellen, dass die vorgeschriebene Qualifizierung durchlaufen und erfolgreich beendet worden ist. Abschließend muss aus der Beurteilung hervorgehen, dass die persönliche und fachliche Befähigung der Beschäftigten oder des Beschäftigten für die Übertragung von Tätigkeiten, die den Entgeltgruppe 13 bis 15 Teil I der Anlage A zum TV-L gegeben ist. Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde bestätigt die von der obersten Dienstbehörde getroffene Feststellung, dass die Voraussetzungen vorliegen. Ein tariflicher Anspruch auf Übertragung höherwertiger Tätigkeiten besteht nicht.

Regelungen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus kommunalen Dienststellen

Die Unterzeichner befürworten das Ziel der Landesregierung und der kommunalen Landesverbände, die in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen einheitlich für Landes- und Kommunalbeamtinnen und –beamte anzuwenden.

Siebter Abschnitt

Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung einschließlich ihrer Anlage 1 tritt mit dem Tage der Veröffentlichung im Amtsblatt Schleswig-Holstein in Kraft. Die Anlage 1 ist Bestandteil dieser Vereinbarung. Soweit sich für die Anlage Änderungsnotwendigkeiten ergeben, bedarf es einer Änderung der Vereinbarung nicht, wenn die Vereinbarungspartner hierüber Einvernehmen erzielt haben. Die Anlagen 2 und 3 sind informationshalber der Vereinbarung beigelegt, sind aber kein Bestandteil der Vereinbarung.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von zwei Jahren von beiden Seiten gekündigt werden. Die Vereinbarung wird nach 5 Jahren evaluiert.

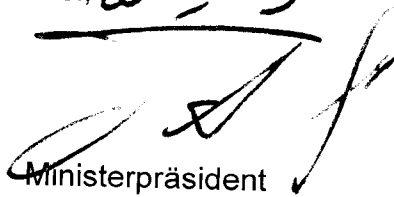
(3) Die Unterzeichner verpflichten sich, bei Dissens über die Auslegung dieser

Vereinbarung oder deren Umsetzung oder einer möglichen Kündigung unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer sachgerechten Einigung aufzunehmen. Im Falle einer Nichteinigung ist die Nachwirkung zu bestimmen.

Protokollnotiz

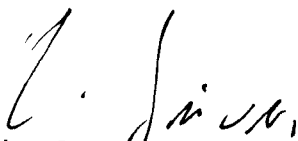
Nach zwei Jahren erfolgt ein Erfahrungsaustausch, um nach noch zu verabredenden Kriterien die Umsetzung der Vereinbarung zu bewerten.

Kiel, 10.11.13



Ministerpräsident

Kiel,



Carlos Sievers
Deutscher Gewerkschaftsbund
– Bezirk Nord –

Kiel, 11. April



Landesbundvorsitzende Anke Schwitzer
dbb beamtenbund und tarifunion
– Landesbund Schleswig-Holstein –

Anlage 1

Kategorien für die Prognose von Führungsaufgaben

(§ 10a Abs.2 ALVO)

Kategorie A: *Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse ist zu erwarten, dass Herr/Frau xyz erfolgreich Führungsaufgaben wahrnehmen wird.*

Kategorie B: *Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse ist zu erwarten, dass Herr/Frau xyz erfolgreich Führungsaufgaben wahrnehmen wird. Es werden jedoch folgende Fördermaßnahmen für erforderlich gehalten:*

Kategorie C: *Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse kann bei Herr/Frau xyz zurzeit noch keine positive Prognose für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben gestellt werden. Eine erneute Vorstellung im EAC ist erforderlich. Es werden dafür folgende Fördermaßnahmen für erforderlich gehalten:*

Kategorie D: *Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse ist nicht zu erwarten, dass Herr/Frau xyz erfolgreich Führungsaufgaben wahrnehmen wird.*

Anlage 2

Seminare während der Bewährungszeit

Aus der „Einführungsförderung für Führungsnachwuchs-kräfte“ ist ein individueller Seminarkatalog zusammen-zustellen, der den überwiegenden Anteil der 60 Stunden umfassenden Führungskräftefortbildung in der Bewährungszeit abdecken sollte. Aus jeder Kategorie ist dabei mindestens ein Seminar zu absolvieren.

Das aktuelle Programm der Einführungsförderung wird jeweils zum Jahresende vom Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein, Referat 14, herausgegeben. Dort sind auch die Lernziele und Seminarinhalte beschrieben.

Fachliche Kompetenzen	
1	Landesverwaltung / Landesregierung
2	Bundesverwaltung / Bundesregierung / Zusammenarbeit der Länder

3	Europa
4	Verwaltungsethik, Korruptionsbekämpfung
5	Haushaltswesen und Vergaberecht
6	BWL in der Verwaltung
7	Personalentwicklung und Personalrecht

Methodenkompetenzen	
1	Projektmanagement
2	Präsentations- und Visualisierungstechniken
3	Medien und Öffentlichkeitsarbeit

Persönliche und soziale Kompetenzen	
1	Kommunikation in unterschiedlichen Situationen
2	Komplexe Sachverhalte verständlich aufbereiten und vermitteln
3	Führen quer zur Linie
4	Körpersprache, Kompetenz und Charisma

Anlage 3

Zu begutachtende Kompetenzen in der Führungspotentialanalyse

Ziel der Führungspotenzialanalyse

Ziel der Führungspotenzialanalyse ist es, zu ermitteln, ob sich die Beamtinnen und Beamten voraussichtlich für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 in einer breiten Verwendung eignen.

Die Prognose beschränkt sich damit nicht auf die Frage, ob überhaupt die Eignung für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben besteht, sondern es soll ermittelt werden, ob die Beamtin oder der Beamte die gesteigerten Anforderungen an hohe Führungsämter erfüllen kann, die in den Laufbahnen mit Besoldungsgruppen oberhalb der Besoldungsgruppe nach A 13 bewertet sind.

Daher ist die Führungspotenzialanalyse auch in solchen Fällen erforderlich, in denen die betreffende Beamtin oder der betreffende Beamte bereits – zum Teil langjährig und mit guter Beurteilung – Führungsaufgaben in niedrigeren Ämtern bis zur Besoldungsgruppe A 13 innehabt hat.

Zu begutachtende Kompetenzen

Mit der Führungspotenzialanalyse sollen die in der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zum Anforderungsprofil für Führungskräfte (siehe Anlage 2) genannten Kompetenzen, nochmals fokussiert auf die nachfolgenden Kernkompetenzen, begutachtet werden. Darüber hinaus sollen keine fachlichen Kompetenzen betrachtet werden.

- **Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft**
- **Selbstreflexion**
- **Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit**
- **Kreativität / Innovation, Flexibilität**
- **Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft**
- **Urteilsfähigkeit, Planungskompetenz, Zielorientierung**

Die genannten Kernkompetenzen sind dabei in Ausprägungen zu zeigen, die erwarten lassen, dass mit ihnen Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 wahrgenommen werden können. Nachfolgend werden die Kernkompetenzen zunächst gemäß dem allgemeinen Anforderungsprofil für Führungskräfte beschrieben und anschließend hinsichtlich der gesteigerten Anforderungen an Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 präzisiert:

Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft

- Bezieht Position, erreicht sein Ziel.
- Trifft Entscheidungen ausgewogen, verbindlich und zum richtigen Zeitpunkt.
- Setzt Entscheidungen argumentativ auch gegen Widerstände durch.
- Entscheidungsfreude und Entscheidungsgüte sind ausgeglichen.
- Bedenkt die Voraussetzungen und Konsequenzen der eigenen Entscheidungen.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- Entscheidungen, denen komplexe Verhandlungssituationen zugrunde liegen, bei weniger werdenden Vorgaben im oben beschriebenen Sinne zu treffen,
- Entscheidungen gegenüber Mitarbeitern, mit hohen fachlichen Kompetenzen, und nächsthöherer Führungsebene auch gegen Widerstände

und Zweifel argumentativ durchzusetzen.

- über mehrere Ebenen zu führen und dabei die Dimensionen der Entscheidungen im Blick behalten.

Selbstreflexion

- Lässt Kritik an der eigenen Person zu und ist in der Lage, daraus konstruktive Lösungen zu entwickeln.
- Überdenkt das eigene Verhalten, kann dies in Frage stellen und verändern.
- Respektiert persönliche Werturteile und Verhaltensweisen.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- auch in konfliktträchtigen Gesprächen und Situationen angemessen auf unsachliche Kritik an der eigenen Person zu reagieren,
- realitätsbezogenes Vertrauen in die eigene Person zu bewahren bei gleichzeitiger wertschätzender Beachtung und Entgegennahme von kritischen Einwänden,
- eine gesunde Distanz in konfliktbehafteten Situationen zu bewahren und die eigene Rolle und die der Gegenspieler aus einer Metaebene zu analysieren,
- hohe Variabilität des eigenen Verhaltens in Bezug auf die Adressaten.

Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit

- Kann sich auf die individuelle Situation anderer einstellen und nimmt Rücksicht darauf.
- Geht auf andere ein, nimmt ihre Rückmeldung wahr.
- Hört aktiv zu, lässt ausreden, berücksichtigt andere Auffassungen.
- Fördert durch Zusammenarbeit gemeinsame Ergebnisse.
- Führt unterschiedliche Interessen und Ansätze zusammen.
- Bringt Kritik sachlich zum Ausdruck.
- Ist in der Lage, auch im Konflikt konstruktive Lösungen zu finden.
- Begegnet anderen mit einer wertschätzenden Haltung, ist zugewandt und aufmerksam.
- Erkennt Emotionen des Gesprächspartners und kann angemessen auf der Beziehungsebene reagieren.
- Nimmt auch indirekte Signale auf (verbale und nonverbale).

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- auch „atmosphärische Spannungen“ im Team, in Arbeitsgruppen und Gremien sowie zwischen Einzelpersonen auf sachlicher und emotionaler Ebene rechtzeitig wahrzunehmen und darauf in der oben beschriebenen Weise reagieren,
- als Teamleitung unterschiedliche Rollen im Team entsprechend der Fähigkeiten und Persönlichkeiten der Mitglieder zu besetzen und das Team motivieren und zu einem Ergebnis führen können.

Kreativität / Innovation, Flexibilität

- Stellt Bestehendes in Frage, bringt neue Ideen ein.
- Möchte auf Prozesse und Strukturen Einfluss nehmen.
- Trägt durch weiterentwickelnde Fragen zu (neuen) Lösungen bei.
- Kann gedankliche Ansätze anderer weiterentwickeln.
- Zeigt Bereitschaft, vorhandene Verantwortungsspielräume auszuschöpfen.
- Denkt und handelt selbständig und engagiert.
- Kann sich von gewohnten Denk- und Handlungsweisen lösen und auf neue Bedingungen einstellen.
- kann gedankliche Ansätze anderer weiterentwickeln.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- die Steuerung von Prozessen und die Gestaltung von Strukturen mindestens auf der nächsthöheren Führungsebene in der beschriebenen Weise mitdenken,
- eine gesellschaftspolitische „Wachheit“ und Gespür für gesellschaftliche Veränderungen an den Tag legen, um Antworten auf bzw. Lösungen für gesellschaftspolitische Problemlagen zu generieren,
- rechtzeitig neue Managementfragen zu erkennen und sich dafür zu öffnen, wie z. B. Gender, interkulturelle Öffnung, Diversity sowie Gesundheitsmanagement,
- die Rolle und den Auftrag der öffentlichen Verwaltung im Verhältnis zu Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erkennen und in Entscheidungshandeln umsetzen,
- sich sehr kurzfristig auf unterschiedliche Kontexte einstellen und zwischen den Ebenen wechseln können,
- ein höheres Maß an Unsicherheit aushalten und mit offenen Situationen umgehen können (Stressresistenz),

- Menschen zu Veränderung zu bewegen sowie im organisatorischen Kontext Änderung und Wandel zu initiieren und umzusetzen.

Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft

- Äußert sich verständlich, situations- und adressatengerecht.
- Verfügt über breites Argumentationsspektrum, kann differenziert darstellen.
- Fragt bei Unklarheiten nach, bezieht sich inhaltlich auf die Gesprächspartner/innen.
- Kann andere gut überzeugen, schafft Akzeptanz für den eigenen Standpunkt.
- Nutzt Medien, Körpersprache und Gestik als Ausdrucksmittel.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- in komplexen Kooperationen, sowohl länderübergreifend als auch zwischen öffentlichem und privatem Sektor in der beschriebenen Weise quer zur Linie und in Netzwerken eigene Interessen zu vertreten, Verhandlungspartner/innen abzuholen und gemeinsam getragene Ergebnisse herbeizuführen,
- der eigenen Persönlichkeitsstruktur entsprechend, authentisch, persönliche Sicherheit ausstrahlend und stilsicher vor großen Gruppen aufzutreten.

Urteilsfähigkeit, Planungskompetenz, Zielorientierung

- Erfasst, worauf es ankommt.
- Wägt ab, setzt Prioritäten.
- Strukturiert und ordnet, schafft Übersicht.
- Plant, steuert und koordiniert Aufgaben zielorientiert und strategisch.
- Erkennt das Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren.
- Denkt vernetzt und differenziert.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- mehrere komplexe Planungsaufgaben in der oben genannten Weise im Blick zu behalten, ggf. zusammenzuführen, Abhängigkeiten zu steuern und zwischen disparaten Zielen abzuwägen,
- auch unter (Zeit)Druck die Übersicht zu behalten, Unsicherheit auszuhalten und konstantes Verhalten zu zeigen.