

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

einerseits

und

dem DBB Hamburg
- Beamtenbund und Tarifunion -

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -

als Spitzenorganisation der Gewerkschaften und Berufsverbände des Öffentlichen Dienstes

andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes folgende Vereinbarung getroffen:

Steuerung des internen Arbeitsmarktes

- Förderung der individuellen und Unterstützung der strukturellen Mobilität -

Präambel

Flexibilisierung des internen Arbeitsmarktes – Unterstützung von strukturellen Veränderungen

Aus Sicht des Senats ist der interne Arbeitsmarkt der hamburgischen Verwaltung – nach heutiger Einschätzung – zumindest für die kommenden drei bis fünf Jahre davon geprägt, gravierende strukturelle Veränderungen bewältigen zu müssen.

- Aus Sicht des Dienstherrn und Arbeitgebers Freie und Hansestadt Hamburg ist es unverzichtbar, aufgabenkritische Ansätze konsequent und nachhaltig in verschiedensten Verwaltungsbereichen und unterschiedlichen Umfangs zu verfolgen und zu realisieren; gleichzeitig soll im Interesse der Bürgerinnen und Bürger die Zukunftsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung im personellen Bereich sichergestellt werden. Dabei gilt die politische Aussage, dass von diesen strukturellen Maßnahmen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in ihren beruflichen Existenzen gefährdet werden; sie müssen sich aber individuellen Qualifizierungs- und Weiterbildungsnotwendigkeiten stellen. In Wahrnehmung seiner besonderen Verantwortung für jeden einzelnen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von

strukturellen Veränderungen betroffen sind oder zukünftig werden, hat der Senat das „Projekt zur Steuerung des internen Arbeitsmarktes“ (PIA) eingesetzt, um im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Veränderungsprozesse positiv zu begleiten. Wegen der unterschiedlichen Dynamik dieser aufgabenkritischen Prozesse ist es nicht möglich, diese sowie die damit verbundenen Größenordnungen der personellen Veränderungen abschließend zu beschreiben; aus der Anlage 1 zu dieser Vereinbarung ergeben sich jedoch die zurzeit primär betroffenen Personengruppen. Diese Anlage wird beginnend mit dem Abschluss dieser Vereinbarung halbjährlich aktualisiert.

- Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sehen in der Umsetzung der Senatsziele zu strukturellen Veränderungen eine Gefährdung des modernen, aktiven und bürgernahen Sozialstaats. PIA ist eine Konsequenz dieser Senatsentscheidungen, denen die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften kritisch gegenüberstehen. Sie unterstützen aber im Rahmen dieser Vereinbarung PIA, um freiwillige Mobilität weiterhin zu ermöglichen und um Kündigungen auszuschließen. Aus Sicht der Spitzenorganisationen ist es vor dem Hintergrund dieser strukturellen politischen Entscheidungen des Senats von hoher Bedeutung, die durch diese aufgabenkritischen Prozesse ausgelösten personellen Veränderungen so zu begleiten und zu flankieren, dass möglichst vielen der davon Betroffenen Möglichkeiten der freiwilligen Mobilität eröffnet werden und alle anderen gleichfalls in einer Weise einbezogen werden, die ihre beruflichen und persönlichen Belange aufgreift und zu einer Verwendung führt, die ihr bisheriges Einkommen sichert.

Die Arbeit von PIA kann nur gelingen, wenn

- einerseits insbesondere die Führungskräfte vor Ort bezüglich der Aufgaben und Ziele des Projektes verantwortungsvoll mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen,
- andererseits das Projekt die verantwortlichen Akteure in den Dienststellen, die Personalräte und die betroffenen Beschäftigten beteiligungsorientiert und transparent in seine Vorhaben einbezieht und
- somit der Schutz der Beschäftigten gewährleistet ist. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei angemessen zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Beteiligten:

§ 1 Mobilität als zentraler Baustein für Personalentwicklung und -planung

Die Förderung der beruflichen Mobilität hat in der hamburgischen Verwaltung seit vielen Jahrzehnten einen hohen personalpolitischen Stellenwert und eine ausgeprägte Tradition.

Auf Seiten der Beschäftigten steht der Wunsch nach beruflicher Mobilität für die Bereitschaft zur Veränderung und für die Erwartung, sich individuelle Entwicklungs- und Karrierechancen zu eröffnen, zu erhalten und zu vollziehen. Zudem stärkt Mobilität deutlich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Wegen der qualitativen und kostenorientierten Aufgabenerledigung der öffentlichen Verwaltung ist die berufliche Veränderungs- und persönliche Entwicklungsbereitschaft der

Beschäftigten für den Dienstherrn und Arbeitgeber unverzichtbar, da sie die Flexibilität und Entwicklungsfähigkeit einer Organisation gewährleistet.

Der Senat und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände teilen die Zielsetzung, die berufliche Mobilität der Beschäftigten als zentralen Baustein von Personalentwicklung und –planung zu verstehen. Dieses Einverständnis fand zuletzt seinen Ausdruck in der im September 1998 geschlossenen Vereinbarung zur Förderung der überbehördlichen Personalbewegungen in der hamburgischen Verwaltung - Verbesserung der individuellen Entwicklungschancen der Beschäftigten durch berufliche Mobilität -, das zu der Gründung des Mobilitätsbüros im Personalamt geführt hat.

Diese Vereinbarung, die zunächst befristet für ein Jahr galt, wurde seither jährlich fortgeschrieben und für bestimmte berufliche Zielgruppen näher konkretisiert (so z.B. die besondere Förderung der Mobilität von Beschäftigten in den Sozialdienststellen der Bezirke, dem Einwohner-Zentralamt u.a.). Die Mobilitätsberichte von 1999 und 2001 geben über diese Ansätze und deren Umsetzung ausführlich Auskunft und fanden auch in der Beratung verschiedener bürgerschaftlicher Gremien ein hohes Interesse.

Im Fokus der bisherigen Mobilitätsförderung stand bislang vorrangig das Interesse, individuellen Mobilitätswünschen oder –erfordernissen Rechnung zu tragen und entsprechende personelle Bewegungen zu realisieren bzw. ggf. auch über vorausgehende Qualifizierungsmaßnahmen zu flankieren.

Diesen elementaren personalpolitischen Ansatz gilt es einerseits nachdrücklich fortzusetzen und auszubauen sowie andererseits um diejenigen Maßnahmen zu ergänzen, die geeignet sind, auf die strukturellen Veränderungen der hamburgischen Verwaltung im Kontext der sehr schwierigen Haushaltslage und den damit verbundenen personalpolitischen Ausrichtungen adäquat und zielgerichtet reagieren zu können.

Dabei sollen die bereits bisher mit Erfolg durchgeführten Programme zur Förderung der Mobilität (s.o.) fortgeführt und durch weitere Programme, z.B. zur Erschließung neuer bzw. qualitativ und / oder quantitativ andersartig wahrzunehmender Aufgaben ergänzt werden.

Sofern Schwerbehinderte von struktureller Mobilität betroffen sein sollten, ist auf die Belange dieser Kolleginnen und Kollegen besonders Rücksicht zu nehmen. Alle Maßnahmen und evtl. neue Arbeitsplätze sind den entsprechenden Erfordernissen anzupassen. Hierzu sind alle Möglichkeiten auszunutzen und die Beteiligten rechtzeitig umfassend zu informieren und einzubeziehen.

§ 2 Grundlagen und Ziele von PIA

Das Projekt zur Steuerung des internen Arbeitsmarktes (PIA) ist vom Senat zunächst mit Wirkung vom 04.12.2002 zeitlich auf drei Jahre befristet eingerichtet worden.

In dieses Projekt wurden auch ausdrücklich die Aufgaben des seit 1998 bestehenden Mobilitätsbüros integriert.

Im Sinne einer internen Beratungs- und Vermittlungsagentur übernimmt PIA darüber hinaus - gemäß Senatsbeschluss - folgende Aufgaben:

- Analyse des internen und externen Arbeitsmarktes,

- Beratung der Beschäftigten und der Behörden in allen Fragen der individuellen und strukturellen Mobilität,
- Qualifizierung der Beschäftigten / Vorbereitung auf neue Verwendungen und Aufgaben,
- Vermittlung von Beschäftigten in neue Verwendungen und Aufgaben,
- aktive Erschließung neuer Aufgabenfelder, die im Einzelfall auch außerhalb der hamburgischen Verwaltung liegen können,
- Unterstützung zur Aufnahme selbstständiger Tätigkeit,
- Entwicklung von Instrumenten, die die Steuerung des internen Arbeitsmarktes (weiter)verbessern und dessen Transparenz erhöhen.

In Abgrenzung zu den Aufgaben von PIA verbleibt die personalpolitische (sowohl im Sinne der Personalfürsorge als auch im Sinne des Dienstrechtes) Verantwortung für die von organisatorischen / strukturellen Veränderungen betroffenen Beschäftigten bei den Behörden und Ämtern: Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben solange ihrer Behörde zugeordnet, bis sie in eine neue – dauerhafte – Verwendung vermittelt worden sind. Eine zwischenzeitliche Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen Projekt-Pool findet nicht statt.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände begrüßen ausdrücklich die Sicherung der Personalverantwortung der bisherigen Dienststellen und Personalräte. Sie begrüßen es außerdem, dass das Projekt keine Personalauffanggesellschaft/ Beschäftigungsgesellschaft darstellt.

§ 3 Unmittelbarer Zugang der Beschäftigten zu den Beratungs- und Qualifizierungsleistungen von PIA

Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung können sich aus eigener Initiative unmittelbar und in allen Fragen der individuellen und strukturellen Mobilität an das Projekt wenden. Sie genießen umfassenden Vertrauensschutz. Dritte werden nur mit Zustimmung der Beschäftigten über Gesprächsinhalte informiert. Die individuelle Inanspruchnahme des Projekts von Beschäftigten ist ausdrücklich erwünscht, damit das Projekt die aus dem Mobilitätsbüro übernommenen Qualifizierungsprogramme (z.B. für die Sozialdienststellen und das Einwohnerzentralamt) und Mobilitätsfördermaßnahmen (z.B. Ringtausch) mit dem Projektauftrag verbinden und so ein vielfältiges Angebot für Beschäftigte vorhalten kann.

Diese Mobilitätsmeldungen werden so lange vertraulich behandelt, bis konkrete Verwendungsmöglichkeiten eine Beteiligung der Beschäftigungsbehörde erforderlich machen.

§ 4 Meldung von Beschäftigten seitens der Beschäftigungsbehörden

Wird das Projekt von einer Beschäftigungsbehörde zur Vorbereitung oder Begleitung von konkreten Personalveränderungen eingeschaltet, hat sie sowohl die betroffenen Beschäftigten darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen, als auch die örtlichen Personalvertretungen zu beteiligen.

Für die Ausgestaltung der behördeninternen Verfahren - einschließlich der Beteiligung der Personalräte - im Zusammenhang mit der Befassung von PIA im Rahmen beabsichtigter struktureller Mobilitätsnotwendigkeiten sind die folgenden Eckpunkte und der Muster-Leitfaden (Anlage 2) maßgebend:

Die Behörden und Ämter

- benennen Ansprechpartner für strukturelle Mobilität und geben diese intern und gegenüber PIA bekannt (empfohlen werden Personalleitungen, Personalentwickler/-innen, Personalplaner/-innen),
- beschreiben die von struktureller Mobilität betroffenen Beschäftigtengruppen (z.B. Organisationseinheit, Anzahl, Vergütung/Besoldung, Ausbildung/ Qualifikation), informieren diese über potenzielle Betroffenheit, bevor sie Personen an PIA melden,
- entwickeln Auswahlkriterien für Personalgespräche,
- planen Personalgespräche unter Beteiligung der Vorgesetzten und der Mobilitätsansprechpartner (Einzel- und/oder Gruppengespräche),
- informieren die Beschäftigten über Zweck und Umfang der Gespräche und führen diese durch,
- informieren spätestens zeitgleich die Personalvertretung ihrer Behörde/ihres Amtes,
- erstellen erste Kompetenzprofile in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten,
- übermitteln die Profile an PIA.

PIA vereinbart Einzel- oder Gruppengespräche mit den Beschäftigten.

§ 5 Umsetzung und Durchführung von Maßnahmen

Die Entscheidung über das Zustandekommen von konkreten personellen Maßnahmen (Abordnung, Umsetzung, Versetzung, Qualifizierung) liegt in der Verantwortung der beteiligten Behörden.

§ 6 Vorbereitende oder flankierende Maßnahmen

(1) Das Beratungsgespräch

Im Mittelpunkt der Qualifizierungs- und Verwendungsberatung seitens des Projektes steht das Beratungsgespräch.

In diesem Gespräch sind gemeinsam mit den Rat suchenden Beschäftigten offen alle Möglichkeiten zu eruieren, die für den Einzelnen Perspektiven eröffnen könnten. Hierzu gehört nicht nur das Aufzeigen von neuen beruflichen Verwendungsmöglichkeiten innerhalb oder außerhalb des internen Arbeitsmarktes der hamburgischen Verwaltung sowie der ggf. damit verbundenen vorlaufenden oder begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen, sondern auch die Information über die arbeits- und dienstrechtlich bestehenden Möglichkeiten hinsichtlich Teilzeit, Beurlaubung, Abfindung, Rückkehrrechten und Unterstützung bei sonstigen individuell zu vereinbarenden Möglichkeiten. Erforderlichenfalls werden Wege zur Beratung über Auswirkungen auf die Altersversorgung aufgezeigt.

(2) Standardisierung der Beratung der Beschäftigten

Um den Beschäftigten eine adäquate Qualifizierungs- und Verwendungsberatung anbieten zu können, sind die Kompetenzen der Beschäftigten gezielt zu erheben. Hierzu gehört vorrangig eine Selbsteinschätzung seitens der Beschäftigten vor dem Hintergrund des bisherigen beruflichen Werdegangs, hierzu gehört aber ggf. auch die Anwendung von wissenschaftlich fundierten Fragebögen / Tests.

Die einzusetzenden Fragebögen und Tests werden den Spitzenorganisationen zur Zustimmung vorgelegt. Nach Zustimmung können sie vom Projekt zur Feststellung der Kompetenzen verwendet werden. Die Ergebnisse der eingesetzten Fragebögen und Tests werden

- ausschließlich für die Qualifizierungs- und Verwendungsberatung im Projekt verwendet,
- den Beschäftigten im Beratungsgespräch oder in anderer geeigneter Form offen gelegt,
- im Personalamt aufbewahrt und spätestens ein Jahr nach erfolgreicher Vermittlung des Beschäftigten, andernfalls drei Jahre nach Durchführung des Tests vernichtet.

(3) Fortbildung / Qualifizierung

Die Vermittlung von Beschäftigten in neue Aufgaben und Einsatzfelder setzt zielgruppenspezifisch oder auch im Einzelfall vorlaufende oder flankierende Fortbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen voraus:

- Dies kann die Teilnahme an einem schon vorhandenen Angebot sein (z.B. Bewerbungstraining, EDV-Kurs, Sprachkurs u.a.). In diesem Fall haben von struktureller Mobilität betroffene Beschäftigte Vorrang vor anderen potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Deswegen Zurückgewiesenen soll innerhalb eines Jahres eine vergleichbare Fortbildungsmöglichkeit angeboten werden.
- Dies kann aber auch die Teilnahme an konkret zu entwickelnde Fortbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen oder für bestimmte Einsatzfelder sein (z.B. Vorbereitung von Beschäftigten auf Aufgaben in Sekretariaten, Personalstellen, Erhöhung der sprachlichen Kompetenz von Beschäftigtengruppen, usw.).

Diese speziell entwickelten Fortbildungs-/Qualifizierungskonzepte werden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände – analog zu der Vereinbarung im Bereich der Zentralen Fortbildung – einmal jährlich im Zusammenhang mit dem Terminplan der Zentralen Fortbildung verhandelt und darüber hinaus unterjährig angezeigt. Die Vorauswahl der Teilnehmenden erfolgt durch das Projekt.

- Darüber hinaus kann dies auch die Fortbildung/ Qualifizierung einzelner Personen für ein besonderes neues Aufgabengebiet bei externen Trägern sein.

(4) Kennen lernen potenzieller Einsatzfelder

Daneben sind alle Maßnahmen auszuschöpfen, die den von strukturellen Veränderungen betroffenen Beschäftigten das Kennen lernen potenzieller Einsatzfelder erleichtert. Hierzu gehören insbesondere Schnuppertage, Hospitationen oder auch zeitlich befristete

Abordnungen, Teilnahme an Kursen zur Vorbereitung von Wegen in eine selbstständige Tätigkeit.

§ 7 Information der Spitzenorganisationen

Im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit und zur Sicherstellung der Mitarbeiterorientierung werden die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände halbjährlich durch einen Bericht der Steuerungsgruppe über Anzahl der beratenen Beschäftigten, der durch das Projekt begleiteten Personalbewegungen und die mit dem Projektauftrag verbundenen Qualifizierungsangebote umfassend unterrichtet. Auch die in der Anlage zu dieser Vereinbarung dargestellte Größenordnung der zu erwartenden personellen Veränderungen (s. Vorbemerkung) wird in diesem Kontext aktualisiert.

Treten für bestimmte Berufsgruppen Vermittlungsprobleme auf, werden diese mit den Spitzenorganisationen mit dem Ziel einer gemeinsamen Lösung erörtert. Darüber hinaus lädt das Personalamt die Spitzenorganisationen halbjährlich zu einem Gespräch ein.

Ferner werden die Spitzenorganisationen bei der (Weiter-)Entwicklung von Instrumenten zur Steuerung und Flexibilisierung des internen Arbeitsmarktes (z.B. Entwicklung von Standards für die Formulierung von Stellenausschreibungen bzw. Ausweitung der Ausschreibungspflicht) beteiligt bzw. einbezogen.

Über ihre Informationen an Beschäftigte und Personalräte vor Ort unterstützen die Spitzenorganisationen das Projektziel im Sinne der Beschäftigten.

§ 8 Beschäftigungs- (Arbeitsplatz-) und Einkommenssicherung

Strukturelle Maßnahmen im Sinne der Senatsentscheidungen führen bei Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg, die davon betroffen sind oder sein werden, nicht zur Kündigung oder Änderungskündigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung.

Bei Versetzungen bzw. Umsetzungen werden gleichwertige Beschäftigungen (Arbeitsplätze) angeboten.

Bei der beruflichen Weiterverwendung und Qualifizierung werden alle Umstände, die sich aus Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung einschließlich zurückgelegter Bewährungszeiten und sonstiger persönlicher und sozialer Verhältnisse des Betroffenen bzw. der Betroffenen ergeben, angemessen berücksichtigt.

Die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet sich ferner nach dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte und dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder in den jeweils geltenden Fassungen.

Soweit sich aus dem Beamtenrecht nichts anderes ergibt, gilt die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Rationalisierungsschutz für Beamte in der jeweils geltenden Fassung.

§ 9 Schlussbestimmungen

Zweifel über die Einhaltung dieser Vereinbarung sollen durch direkte Kontaktaufnahme der Partner dieser Vereinbarung ausgeräumt werden. Reicht dieses Verfahren im Einzelfall nicht aus, treten die Partner dieser Vereinbarung zusammen.

Erklärt mindestens einer der Partner der Vereinbarung, dass eine Maßnahme den Gegenstand dieser Vereinbarung überschreitet, ist über eine Ergänzung der Vereinbarung zu verhandeln.

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden.

Sie wirkt im Falle einer Kündigung nicht nach.

„Protokollnotiz zum § 8:

Nr. 1: Satz 1 bezieht sich auf Änderungskündigungen mit dem Ziel der tariflichen Herabgruppierung. Es wird klargestellt, dass Änderungskündigungen allein aus diesem Grund nicht zulässig sind.

Nr. 2: Satz 4 bedeutet, dass die Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz anzuwenden sind, wenn Maßnahmen nach § 8 sich als Rationalisierungsmaßnahmen i. S.d. Tarifverträge darstellen.“

Hamburg, den 04. 08. 2003

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
-Personalamt-

DBB Hamburg
-Beamtenbund und Tarifunion-

Deutscher Gewerkschaftsbund
-Bezirk Nord-