

Dienstvereinbarung

über den prüfungsfreien Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst

Zwischen der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Dienststelle) und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Zielsetzung

Ab dem Jahr 2000 wird ein transparentes, abteilungsübergreifendes Bewerbungsverfahren für den prüfungsfreien Aufstieg von Amtsinspektorinnen und Amtsinspektoren in der BSJB eingeführt. Ziel sind die Förderung und Qualifizierung der Besten dieser Zielgruppe und die Aktivierung des prüfungsfreien Laufbahnwechsels in den gehobenen Dienst.

1. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für den Zuständigkeitsbereich des Personalrats.

2. Persönliche Voraussetzungen

Das Personalamt hat behördenübergreifend als Voraussetzungen für den prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen Dienst festgelegt, dass Bewerberinnen und Bewerber

- das Spitzenamt des mittleren Dienstes als Amtsinspektorin oder Amtsinspektor innehaben,
- mindestens 40 und höchstens 58 Jahre alt sind,
- nach Persönlichkeit und Leistung für den gehobenen Dienst geeignet sind,
- sich seit Jahren in Dienstgeschäften des gehobenen Dienstes bewährt haben bzw. bereit sind, sich auf zwei Dienstposten des gehobenen Dienstes zu bewähren,
- aus dienstlichen und altersmäßigen Gründen für den prüfungsgebundenen Aufstieg nicht mehr in Betracht kommen.

Darüber hinaus sind sich Dienststelle und Personalrat einig, dass das Bewerbungsprofil abgerundet sein soll durch

- die bisherige Teilnahme an zentraler und/oder dezentraler Fortbildung,
- die Offenheit für Veränderungsprozesse,
- die Mobilität auf verschiedenen Dienstposten,
- die Bemühungen in der Vergangenheit um berufliches Fortkommen und Weiterentwicklung, beispielsweise durch eine Bewerbung um die Teilnahme am prüfungsgebundenen Aufstiegslehrgang mit positivem Testergebnis,
- möglichst die Wahrnehmung einer Ausbildungstätigkeit.

3. Bewährungsphase

Die Bewährung auf zwei Stellen des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes soll in der Regel innerhalb von vier Jahren erfolgen, wobei der Wechsel auf die zweite Stelle nicht vor Ab-

lauf eines Jahres stattfinden darf. Die zweite Stelle soll in einem anderen Fachbereich angesiedelt sein. Die Aufstiegsteilnehmerinnen und -teilnehmer sollen sich außerdem während der Bewährungsphase berufsbegleitend weiterqualifizieren. Daher wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mit den Inhalten Verwaltungsrecht, Betriebswirtschaft und Neues Steuerungsmodell erwartet. Weiterhin soll die Teilnahme an der Bausteinreihe für den Führungsnachwuchs des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes der BSJB oder der zentralen Führungfortbildung des Personalamtes begonnen werden, um soziale und methodische Schlüsselqualifikationen zu vertiefen bzw. zu erwerben.

1. Verfahren

Die für den prüfungsfreien Aufstieg vorgesehene Stelle des gehobenen Dienstes wird gezielt innerhalb der BSJB ausgeschrieben. Die Ausschreibung richtet sich nur an die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes, die die unter Ziff. 2. aufgeführten Voraussetzungen erfüllen.

Über die zugelassenen Bewerberinnen und Bewerber ist eine Beurteilung ihrer Leistungen und Potenziale vom jeweiligen Vorgesetzten zu erstellen, wobei - ähnlich wie beim prüfungsgebundenen Aufstieg - auch eine Prognose zur Eignung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst abzugeben ist. Außerdem müssen die Vorgesetzten in der Beurteilung auf die fachliche, organisatorische/methodische und die soziale Kompetenz eingehen. Das Referat Personalentwicklung, V 44, stellt hierfür bis zum Abschluss der Reform des Beurteilungswesens mit seinen neuen Beurteilungskategorien und -kriterien einen Orientierungsfragenkatalog zur Verfügung.

Grundlage für den Auswahlvorschlag der Dienststelle bilden diese Beurteilungen sowie Auswahlgespräche, die unter Beteiligung des Personalrates geführt werden. Mit dem Personalrat ist einvernehmlich eine Rangfolge aufzustellen. Die Personalabteilung schlägt dann in Abstimmung mit den Fachbereichen die Aufstiegsbewerberin bzw. den Aufstiegsbewerber dem Amtsleiter -V - vor.

Die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber sind zu informieren. Ihnen ist zu begründen, warum sie nicht ausgewählt wurden.

5. Zahlenmäßige Begrenzung

Die Zahl der Aufstiegsausschreibungen richtet sich nach dem Bedarf. Die BSJB wird erstmalig in 2000 eine Aufstiegsmöglichkeit anbieten. Sie wird anschließend versuchen regelmäßig alle drei Jahre eine prüfungsfreie Aufstiegsmöglichkeit anzubieten.

6. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung gilt erstmals für das Haushaltsjahr 2000. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2003.

Hamburg, den 1. März 2000

Für die Dienststelle
Altendorf

Für den Personalrat
Kähler