

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V.

Mitglied im Deutschen Beamtenbund

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in S-H e.V. 24105 Kiel, Düsternbrooker Weg 92

Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Herrn Staatssekretär
Thomas Losse-Müller
Postfach 7122
24171 Kiel

24105 Kiel, Düsternbrooker Weg 92
Telefon: 0431/988-2803
Fax: 0431/988-614-2803
E-mail: kontakt@vhvsh.de
www.vhvsh.de

Kiel, den 16. November 2015

Mobilitätsrichtlinie

Sehr geehrter Herr Losse-Müller,

im Jahr 2010 formulierte der VhVSH seine Positionsbestimmung, die in der Folgezeit auch mit den für die Personalplanung Verantwortlichen in der Landesverwaltung diskutiert wurde.

In diesem Zusammenhang ging der VhVSH auch auf die Mobilitätsrichtlinie ein. Der VhVSH hält an seiner Auffassung fest, dass es sich bei dieser Richtlinie um ein begründenswertes Ziel handelt. Die Absicherung einer ausreichenden Mobilität im ersten Abschnitt der beruflichen Tätigkeit stellt ein modernes Instrument der Personalentwicklung dar. Es soll insbesondere die vielseitige Einsetzbarkeit in allen Bereichen der Landesregierung absichern und damit die Qualität der Aufgabenerledigung verbessern helfen. Gerade die aktuelle Lage, in der kurzfristig Lösungen für eine Vielzahl von Herausforderungen im Zusammenhang mit den Flüchtlingen zu erarbeiten und umzusetzen sind, zeigt die Bedeutung von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der Lage sind, sich zügig in neue Aufgabenbereiche einzuarbeiten, über einzelne Zuständigkeitsbereiche hinaus zu denken und mit neuen Kollegen konstruktiv zusammenzuarbeiten. Darüber hinaus ermöglicht die Mobilitätsrichtlinie den Kolleginnen und Kollegen Perspektiven, die in dem aktuellen Zuständigkeitsbereich nicht völlig zufrieden sind und trägt so zur Mitarbeitermotivation bei.

2010 war allerdings festzustellen, dass sich den jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die ihren Mobilitätsnachweis erbringen müssen, in der Praxis erhebliche Hürden für ihre

dienstlichen Entwicklungs- und Beförderungschancen stellen. Nach unserem Kenntnisstand empfanden die Kolleginnen und Kollegen dies auch so.

Seitdem sind die Herausforderungen, denen sich das Land Schleswig-Holstein und damit auch die Landesverwaltung stellen muss, nicht geringer geworden. So werden die Folgen des demographischen Wandels immer spürbarer. Die Haushaltskonsolidierung ist weiterhin ein wichtiges Ziel und in diesen Tagen müssen Bund, Länder und Kommunen aufgrund der aktuellen Flüchtlingszahlen sich größeren Herausforderungen als je zuvor widmen. Mittel- bis langfristig wird Schleswig-Holstein bei der Bewältigung dieser Aufgaben nur erfolgreich sein können, wenn es dafür hochqualifiziertes und engagiertes Personal einsetzt. Nach Auffassung des VhVSH muss die Frage der Personalpolitik auch dann weiter diskutiert werden, wenn dringende tagespolitische Themen zu bearbeiten sind.

Aus Sicht des VhVSH hat es bei der Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie seit 2010 keine spürbaren Verbesserungen gegeben. Vielmehr hat sich nach Einschätzung des VhVSH die Situation noch einmal verschärft:

Personalabbau und Stelleneinsparungen führen zu immer größeren Arbeitseinheiten, da im Zuge von Umstrukturierungen Referate und Abteilungen zusammengelegt werden. Infolgedessen ist die Zahl der Stellen mit Führungsverantwortung in den letzten Jahren deutlich gesunken.

Bereits in einem Gespräch am 23.10.2013 hatte die Staatskanzlei zugesagt, dem VhVSH eine ressortübergreifende Übersicht über die Entwicklung der vorhandenen Stellen und Funktionen in den Ministerien zu übersenden (Aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenzahlen insgesamt, Anzahl der Referatsleitungen und Anzahl der Beschäftigten im höheren Dienst und im gehobenen Dienst). Diese ist hier zwar noch nicht eingegangen, sie wird aber die o.g. Darlegungen bestätigen.

Dazu kommt, dass zwischenzeitlich eine Bewertung der Dienstposten in Angriff genommen wurde. Im vergangenen Jahr hat das MELUR als erstes Ministerium eine Dienstpostenbewertung eingeführt, die eine Bündelung der Dienstposten A 13 und A 14 vorsah. Die A 15 wurde an die stellvertretende Referatsleitung geknüpft und die A 16 an die Referatsleitung.

Sollte sich diese Form der Dienstpostenbewertung durchsetzen, wird dies im Zusammenhang mit dem Personaleinsparkonzept zur Folge haben, dass viele der jüngeren Kolleginnen und Kollegen im Laufe ihrer gesamten Dienstzeit mit lediglich einer Beförderung rechnen können, nämlich von A 13 auf A 14. Dies entspricht nicht den ausgesprochen hohen Anforderungen, die bei einer Einstellung beispielsweise in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst des Landes verlangt werden. Entsprechende Enttäuschung und Demotivation wird die Folge sein.

Verschärft wird dieses Problem durch die Mobilitätsanforderungen. Denn für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen wird die bloße Möglichkeit einer Beförderung nunmehr an zwei Voraussetzungen geknüpft: zum einen den Mobilitätsnachweis, zum anderen die stellvertretende Referatsleitung.

Der Mobilitätsnachweis stellt auch und gerade die Kolleginnen und Kollegen vor Probleme, die Beruf und Familie vereinbaren müssen und daher oft Teilzeit arbeiten. Vielfach ist es notwendig, einen Tauschpartner zu finden. Schon bei einer Vollzeitbeschäftigung

tigung ist es nicht einfach, einen solchen in einem anderen Ressort zu finden. Bei Teilzeitbeschäftigung muss der Tauschpartner darüber hinaus auch teilzeitbeschäftigt sein, und zwar mit einem vergleichbaren Stellenanteil. Dies ist in der Praxis kaum umsetzbar. Gerade den jüngeren Kolleginnen wird auf diese Weise eine echte Vereinbarkeit von Familie mit Karriere (Führungsaufgaben) de facto verbaut.

Dazu kommt eine Tendenz der Häuser, wonach vakante Stellen zunächst oder ausschließlich intern ausgeschrieben werden. Selbst wenn diese Stellen einen echten Aufgabenwechsel bedeuten, erfüllen sie derzeit nicht die Anforderungen an den Mobilitätsnachweis. Außerdem steht das hinreichend bekannte Bedürfnis der jeweiligen Fachvorgesetzten und der Fachressorts, an den ihnen bekannten Kolleginnen und Kollegen festzuhalten, dem personalpolitischen Ziel eines Wechsels der Kolleginnen und Kollegen entgegen.

Vor diesem Hintergrund fühlen sich viele der betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit den Problemen allein gelassen. Wünschenswert wäre aus Sicht der betroffenen Kolleginnen und Kollegen mehr Unterstützung durch die Personalreferenten und die für die Personalpolitik zuständige Staatskanzlei. Als letztes Mittel müsste wenigstens eine Handhabung der Richtlinie sicherstellen, dass den betroffenen Kolleginnen und Kollegen keine Nachteile entstehen, wenn die Mobilität nicht umgesetzt werden kann.

Vor dem Hintergrund, dass bislang nicht einmal ein Drittel aller Referats- und Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt sind, gehe ich davon aus, dass Verbesserungen bei der Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie nicht nur grundsätzlich der Personalpolitik des Landes dient, sondern auch Ziele der Gleichstellung der Geschlechter befördert.

Der Bedeutung, die die Mobilitätsrichtlinie hat, um sicherzustellen, dass das Land Schleswig-Holstein zur optimalen Erfüllung seiner Aufgaben kompetente und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, wird die Praxis bislang nicht gerecht. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Personalgewinnung gerade auch in Zeiten demographischen Wandels sind dann steuernde Maßnahmen erforderlich.

Daher würde es uns interessieren, wie Sie die Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie bewerten, ob Sie die Auffassung des VhVSH teilen, dass es hier Vollzugsdefizite gibt, und welche Handlungsbedarfe und –möglichkeiten Sie sehen.

Wir würden uns freuen, wenn wir hierüber ins Gespräch kommen könnten.

Mit freundlichen Grüßen

Claus Asmussen
Vorsitzender