

## **Verband des höheren Verwaltungsdienstes**

### **in Schleswig-Holstein**

#### **Mitglied im Deutschen Beamtenbund**

**Kiel, Mai 1999**  
(Dorothea Berger)

### **Forderungen des Verbandes zur Standortbestimmung**

#### **des höheren Dienstes in Schleswig-Holstein**

1. Die Nachwuchskräfte für den höheren Dienst müssen im Beamtenverhältnis beschäftigt werden. Zum einen ist dies mit Rücksicht auf Art. 33 Abs. 4 GG geboten. Zum anderen begibt sich das Land eines Wettbewerbsvorteils in dem Bemühen um qualifizierten Nachwuchs, wenn lediglich ein Angestelltenverhältnis geboten werden kann.
2. Bis zur Einführung eines neuen „Personalentwicklungskonzepts für Führungskräfte“ muß an den schon bisher vorgesehenen Personalentwicklungswegen festgehalten werden. Dazu zählen insbesondere eine zweijährige Kommunalstation sowie erster und zweiter Ressortwechsel nach den Mobilitätsrichtlinien.
3. Der absehbar zunehmenden Anzahl von Pensionierungen muß durch einen systematischen Aufbau von Führungsnachwuchs Rechnung getragen werden. Die ungeplante Gewinnung von Führungskräften auf dem Arbeitsmarkt in Probe- oder Zeitverhältnissen fördert nicht die Kontinuität und Verlässlichkeit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben.
4. Führungskräfte sollen grundsätzlich aus dem im Landesdienst entwickelten Personal und unter Verzicht auf die befristete Übertragung von

Führungspositionen gewonnen werden.

5. Personalgewinnung und -entwicklung sollen durch eine zentrale Stelle in der Landesverwaltung erfolgen. Sofern sie mit Rücksicht auf das Ressortprinzip nicht zentral entscheidet, muß sie in Personalentscheidungen zumindest Empfehlungen aussprechen dürfen.
6. Das Anforderungsprofil für Beschäftigte im höheren Dienst kann nicht nur aus dem PE-Konzept abgelesen werden, wenn auch die Ausführungen darin einen Großteil der Anforderungen abbilden. Die Rolle des höheren Dienstes in einer modernen Landesverwaltung ist in Fach- und Führungsaufgaben zu beschreiben.
7. Den Beschäftigten im höheren Dienst des Landes sollen im Wege der Delegation eigenständige Aufgaben übertragen werden, nicht nur politische Vollzugsaufgaben.
8. Instrumente zur Modernisierung müssen schrittweise, dauerhaft und aufeinander abgestimmt eingeführt werden. Versuchsballone mit der Option der Nachbesserung kosten zu viel Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Sie sind auch unwirtschaftlich.
9. Modernisierung ist nicht nur Selbstbeschäftigung der Verwaltung. Sie macht Sinn, wenn sie nachweislich zu einer Verbesserung der Erfüllung öffentlicher Aufgaben führt. Ein entsprechender Nachweis muß erbracht werden.