

## HESSISCHES MINISTERIUM DES INNERN UND FÜR SPORT

340

### Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Hessische Landesverwaltung

Der Kabinettsausschuss Staatsmodernisierung und Digitalisierung hat am 22. März 2021 das Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Hessische Landesverwaltung beschlossen. Es tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Staatsanzeiger in Kraft.

Wiesbaden, den 6. April 2021

**Hessisches Ministerium  
des Innern und für Sport**  
Z 4-03v11.02-04-17/008  
Gült.-Verz. 3200

*StAnz. 16/2021 S. 518*

### Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Hessische Landesverwaltung vom 22. März 2021

(Grundlage für behörden- und ggf. ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte)

#### Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage
2. Ziele dieses Rahmenkonzepts
3. Personalentwicklungskonzepte der Dienststellen
4. Strategische Personalentwicklung
5. Handlungsfelder der Personalentwicklung
  - 5.1. Wertschätzende Führungskultur
  - 5.2. Führungskräfteentwicklung
  - 5.3. Fortbildung
  - 5.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - 5.5. Gesundheitsmanagement
  - 5.6. Wissensmanagement
  - 5.7. Besondere Fürsorgepflichten
6. Controlling
7. Geltungsbereich
8. Schlussvorschriften

#### 1. Ausgangslage

Das Land Hessen ist als der größte Arbeitgeber<sup>1</sup> des öffentlichen Dienstes in Hessen attraktiv und zukunftsorientiert mit Vorbildfunktion. Es liegt in seiner Verantwortung, Strategien zu entwickeln, Maßnahmen zu ergreifen und verstärkende Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft unter Beachtung der Haushaltslage zu bewältigen, neue qualifizierte Beschäftigte<sup>2</sup> zu gewinnen, alle Beschäftigten zu binden und ihre Arbeitszufriedenheit zu erhalten. Deshalb bekennt sich das Land Hessen als Arbeitgeber zu einer kontinuierlichen und systematischen Personalentwicklung. Dabei muss moderne Personalentwicklung auch in den Dienststellen aktuelle Trends berücksichtigen und Lösungen anbieten. Von den verschiedenen Herausforderungen und Trends stellen insbesondere die Themen Demografischer Wandel, Diversity (Vielfalt der Beschäftigten) und Digitalisierung eine große Herausforderung dar, zu deren Bewältigung landeseinheitliche Strategien bestehen, die weiterentwickelt und umgesetzt werden müssen:

##### – Demografischer Wandel

Mit dem demografischen Wandel gehen veränderte Gesellschafts- und Altersstrukturen einher, insbesondere eine älter werdende Belegschaft und zunehmend weniger Nachwuchskräfte, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Für die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung ist es wichtig, das Potenzial der Beschäftigten zu erkennen und bedarfsgerecht zu fördern sowie als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt interessant, präsent und sichtbar zu sein.

<sup>1</sup> Der Begriff „Arbeitgeber“ wird umgangssprachlich verwendet und umfasst auch den Begriff „Dienstherr“.

<sup>2</sup> Der Begriff „Beschäftigte“ wird als Oberbegriff für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Beamtinnen/Beamte verwendet.

Als attraktiver Arbeitgeber bietet das Land Hessen ein abwechslungsreiches Arbeitsumfeld, vielfältige Einstiegs- und Entfaltungsmöglichkeiten, unterschiedliche Berufsfelder, am Gemeinwohl orientierte Tätigkeiten, ausgewogene Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze. Auch Maßnahmen zur Sicherung von Fachkräften und Strategien der Personalwerbung insbesondere zur Nachwuchsgewinnung sowie einer zukunftssicheren Ausbildung steigern die Arbeitgeberattraktivität. Durch eine ressortübergreifende Strategie wird das Land Hessen seine Attraktivität als Arbeitgeber weiter ausbauen und die Aufmerksamkeit von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern verstärken, um insbesondere junge Menschen auch im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern für sich zu gewinnen und langfristig zu binden.

##### – Diversity – Vielfalt der Beschäftigten

Die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft verändert auch die personelle und soziale Vielfalt in den Dienststellen. Werte wie Anerkennung, Wertschätzung, Offenheit und Gleichbehandlung der Beschäftigten untereinander, aber auch gegenüber Bürgerinnen und Bürgern erlangen eine höhere Bedeutung.

Mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt verpflichtet sich die Hessische Landesregierung, in einer durch Globalisierung und demografischen Wandel geprägten Gesellschaft die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der eigenen Personalpolitik zu stärken und im öffentlichen Dienst ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierungen ist. Vielfalt wird als Stärke angesehen. Entsprechende Maßnahmen werden seitdem gezielt ergriffen und fortgeführt, wie zum Beispiel der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt mit umfangreichen Handlungsempfehlungen. Auch die begonnenen Aktivitäten, wie zum Beispiel die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung sowie Aus- und Fortbildungsangebote der Beschäftigten speziell in interkultureller Kompetenz, werden fortgeführt.

##### – Digitalisierung

Die Digitalisierung beeinflusst viele Bereiche des täglichen Lebens und Arbeitens nachhaltig. Veränderte Arbeitsprozesse und Kommunikationsflüsse erfordern flexible Vorgehensweisen, die mit innovativem Denken und Verhalten sowie einer positiven Fehlerkultur unterstützt werden. Digitalisierung stellt Informationen jederzeit zur Verfügung und generiert umfängliche Daten, deren automatisierte Auswertung neue Anwendungen ermöglicht. Der permanente Wandel macht die Digitalisierungsstrategie des Landes unverzichtbar.

#### 2. Ziele dieses Rahmenkonzepts

Neben der Bewältigung dieser beispielhaft aufgezählten Herausforderungen und Trends sieht das Land Hessen als Arbeitgeber die Vielfalt der Landesverwaltung als Stärke an und entwickelt Konzepte zur strategischen Personalentwicklung mit dem Ziel einer landeseinheitlichen Personalentwicklung in wichtigen Bereichen. Dabei bildet das Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung die Grundlage für behörden- und gegebenenfalls ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte und legt Maßstäbe für eine landeseinheitliche Personalentwicklung und eine zukunftsfähige Verwaltung fest. Das Konzept konzentriert sich auf ausgewählte Handlungsfelder, die auch Aspekte zur Mitarbeiterbindung wie etwa die Berücksichtigung einer familienbewussten, teilhabefördernden und an Lebensphasen orientierten Personalpolitik mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen enthalten, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Landesverwaltung zu gewinnen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu halten.

#### 3. Personalentwicklungskonzepte der Dienststellen

Die Vorgaben im Rahmenkonzept Personalentwicklung sind von den Dienststellen durch weitere behördenbezogene Personalentwicklungskonzepte umzusetzen. Bei Bedarf kann die Umsetzung durch ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte erfolgen.

Bei der Umsetzung der Vorgaben kann festgelegt werden, welche Personen in einer Dienststelle aufgrund ihrer Funktion nach § 3 Hessisches Beamtengesetz (HBG) zum Beispiel die Jahresgespräche zu führen oder an der Vorgesetztenrückmeldung teilzunehmen haben.

Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, auch die für die Personalentwicklung der Beschäftigten jeweils zuständige Stelle oder zuständigen Stellen in der Dienststelle konkret zu benennen.

Auch können die Dienststellen sich für neue Führungsinstrumente entscheiden und neue Formen der Projektarbeit erproben und evaluieren.

Die Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu wahren.

#### 4. Strategische Personalentwicklung

Strategische Personalentwicklung ist ein wesentliches Instrument einer modernen und dauerhaft leistungsfähigen Organisation mit einer entsprechenden Verwaltungskultur und soll alle Beschäftigten befähigen, die sich aus der Personalführung und den fachlichen Aufgabengebieten ergebenden aktuellen und künftigen Anforderungen zu bewältigen. Dafür muss das Leistungs- und Befähigungspotenzial erkannt, erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen gefördert werden. Hierbei sollen auch Laufbahnwechsel und die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten im Arbeitnehmerbereich in Betracht gezogen werden. Dabei sollen die Ziele und Anforderungen sowie der Bedarf der Verwaltung mit den persönlichen Erwartungen in Einklang gebracht werden.

Für diese Personalentwicklungsmaßnahmen liegt die Verantwortung bei der Dienststellenleitung sowie weiteren Personen und Stellen:

- Personalentwicklung und deren Umsetzung ist eine der elementaren Führungsaufgaben von Führungskräften beziehungsweise Vorgesetzten<sup>3</sup>. Sie zeigen Perspektiven auf, regen einzelne Maßnahmen der Personalentwicklung an und unterstützen ihre Umsetzung.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Umsetzung individueller Personalentwicklungsmaßnahmen mitverantwortlich. Sie sind gefordert, ihre Entwicklung aktiv zu betreiben.
- Die personalverwaltende Stelle<sup>4</sup> hat eine besondere und herausgehobene Verantwortung für die Beschäftigten. Sie unterstützt und begleitet sie ebenso wie die Vorgesetzten bei der Bedarfsermittlung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Darüber hinaus können sich Beschäftigte in Personalfragen, insbesondere über künftige Einsatz-, Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und zu Fragen der Rotation als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg von der personalverwaltenden Stelle beraten lassen.

Mit der strategischen Personalentwicklung strebt die Hessische Landesverwaltung folgende Ziele an:

- langfristige Bindung von Personal sowie eine demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik,
- Motivation und lebensbegleitendes Lernen, Weiterentwicklungschancen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Internationalität und Europafähigkeit der Beschäftigten,
- Kooperations-, Kommunikations- und Veränderungsbereitschaft,
- Gesunderhaltung aller Beschäftigten,
- wertschätzende Führungs- und Kommunikationskultur und ein positives Arbeitsklima,
- Stärkung eines diskriminierungsfreien und die Gleichbehandlung fördernden (Arbeits-) Umfelds,
- Chancengleichheit von Frauen und Männern insbesondere durch Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenslagen im Berufsalltag sowie Würdigung der unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien bei der Personalauswahl, den Beförderungen sowie der beruflichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Ausbau von lebensphasenorientierten und familienfreundlichen Maßnahmen,
- konstruktive Beteiligung der Beschäftigten an Veränderungsprozessen,
- Ausbau der mit der Digitalisierung verbundenen IT-Kompetenz in den Dienststellen.

<sup>3</sup> Der Begriff „Führungskräfte“ wird in Übereinstimmung mit dem Fortbildungskonzept für die Hessische Landesverwaltung als Oberbegriff verwendet, wonach Führungskräfte Vorgesetztenfunktionen haben können, es aber nicht müssen. Der Begriff „Vorgesetzte“ wird im Sinne des § 3 Abs. 2 HBG verwendet, wonach entscheidend ist, wer dienstliche Anordnungen erteilen darf und damit weisungsbefugt ist.

<sup>4</sup> Die Festlegung einer oder mehrerer zuständigen Stellen erfolgt bei Bedarf im Personalentwicklungskonzept der Dienststelle.

#### 5. Handlungsfelder der Personalentwicklung

Der Fokus dieses Rahmenkonzepts liegt auf folgenden sieben Handlungsfeldern:

##### 5.1 Wertschätzende Führungskultur

Führungskräfte haben eine maßgebliche Verantwortung dafür, dass sich eine wertschätzende Führungskultur in der Organisationseinheit etablieren kann. Sie sorgen für einen von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Rücksicht und Wertschätzung geprägten Umgang miteinander, damit auch Personen mit unterschiedlichen Biografien und Mentalitäten Akzeptanz finden. Bei der Integration neuer Beschäftigter, Beschäftigter mit neuen Aufgabenbereichen sowie Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern kommt ihnen eine besondere Verantwortung zu. Sie haben eine Vorbildfunktion.

Führungskräfte und Vorgesetzte sollen zur Verwirklichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihre Mitarbeiterinnen motivieren und unterstützen, frühzeitig verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen.

Weitere Ausführungen enthalten das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und die landesweiten Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung.

##### 5.2 Führungskräfteentwicklung

Führungskräfteentwicklung zielt auf die Entwicklung der Führungskompetenzen und des Führungsverhaltens von Führungskräften ab. Mit der Führung einer Organisation, einer Organisationseinheit, eines Bereichs oder eines Teams wird eine herausgehobene Rolle eingenommen mit Verantwortung gegenüber der Dienststelle und den Beschäftigten sowie sich selbst gegenüber.

Die für die Führungskompetenzen und das Führungsverhalten benötigten Fähigkeiten und Qualifikationen werden in der Landesverwaltung mit folgenden Maßnahmen gefördert:

- Die Fortbildung der Führungskräfte wird nach dem Fortbildungskonzept für die Hessische Landesverwaltung durch spezielle Lehrgänge der Zentralen Fortbildung gefördert.

Hiernach sind Führungskräfte zu regelmäßiger Fortbildung verpflichtet.

- Das Führungsverhalten obliegt einer regelmäßigen Einschätzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Vorgesetztenrückmeldung in der Hessischen Landesverwaltung und wird mit einem standardisierten Verfahren und einem einheitlichen Fragebogen durchgeführt.

Die Vorgesetzten sind zur Teilnahme verpflichtet.

- Rotationen als gesteuerter Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel werden durch die Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten des höheren Dienstes in der Landesverwaltung (MobilitätsRL) und durch ein besonderes Abordnungsverfahren unterstützt. Die durch Rotationen gewonnenen Erfahrungen sind für alle Beschäftigten, insbesondere für Führungskräfte, von Bedeutung.

Dabei wird die Besetzung von höheren Führungsfunktionen grundsätzlich von nachgewiesenen Rotationen abhängig gemacht.

Über die landesweiten Regelungen hinaus wird empfohlen, ein dienststelleninternes Mentoring oder systematische Beratungsgespräche wie beispielsweise ein Coaching für Führungskräfte in den Dienststellen zu etablieren, um die Selbstreflexion, die Selbststeuerung und die Fähigkeit zu fördern, eigene Lösungen zu entwickeln. Auch die Methode einer kollegialen Beratung zwischen Personen der gleichen Hierarchieebene kann sich in diesem Zusammenhang als wirksame Unterstützung erweisen.

##### 5.3 Fortbildung

Die Qualifikation und das Engagement der Beschäftigten bestimmen maßgeblich die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Dabei sind lebensbegleitendes Lernen und kontinuierliche Weiterbildung notwendige Bestandteile des Arbeitsprozesses. Zahlreiche und vielfältige fachübergreifende Fortbildungsangebote der Zentralen Fortbildung sowie Angebote anderer Fortbildungseinrichtungen des Landes als auch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen, die mit einer Fortbildungsprüfung abschließen, unterstützen diese Prozesse. In den Fortbildungsangeboten werden aktuelle Herausforderungen wie insbesondere Nachhaltigkeit, technologische Entwicklung und fortschreitende Digitalisierung, Globalisierung mit Auswirkung auf die Verwaltungskultur, Verwaltungsmodernisierung sowie Migration und Integration berücksichtigt. Alle Beschäftigten sind berechtigt und verpflichtet, sich fortzubilden, wobei der individuelle Fortbildungsbedarf zumindest im Jahresgespräch thematisiert werden muss. Die Dienststellen halten die hierfür erforderlichen Mittel bereit.

Weitere Informationen enthält das Fortbildungskonzept für die Hessische Landesverwaltung.

Des Weiteren gibt es spezielle Qualifizierungsmaßnahmen mit abgeschlossener Fortbildungsprüfung, die für einen beruflichen Aufstieg entscheidend sein können. Die Zulassung hierfür sollte mit einer entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahme verbunden werden, so dass die Auswahl bedarfsorientiert auch unter Einbindung der Vorgesetzten erfolgt. Neben den formalen persönlichen Voraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber wird empfohlen, fachlich orientierte Auswahlkriterien zu entwickeln.

#### 5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Günstige Rahmenbedingungen sollen eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ermöglichen mit dem Ziel, eine ausgewogenere Balance zwischen beruflichen Anforderungen und familiärer Verantwortung wie Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung herbeizuführen. Wichtige Maßnahmen der Dienststellen für eine familienbewusste Arbeitskultur sind unter anderem:

- flexible Arbeitszeitregelungen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie Angebote zur alternierenden Telearbeit oder dem mobilen flexiblen Arbeiten,
- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, gegebenenfalls auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, zur Erleichterung eines schnellen Wiedereinstiegs nach familiären Auszeiten, soweit es rechtlich nach § 63 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) möglich ist,
- Unterstützung der Führung in Teilzeit, damit auch Führungskräfte ihrer familiären Verantwortung gerecht werden können,
- Vereinbarung und Durchführung von Besprechungen möglichst unter Berücksichtigung von Teilzeit- und Telearbeitsregelungen und
- Zertifizierung der familienfreundlichen Standards durch Verleihung des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“.

Familienfreundliche Maßnahmen werden auch durch weitere ressortübergreifende Regelungen in verschiedenen Konzepten im Bereich der Personalentwicklung unterstützt. Die Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung sehen insbesondere in Nr. 4 (Vertrauensvolle Zusammenarbeit) und Nr. 5 (Motivation) die Vorgesetzten für die Teilhabe von Teilzeitkräften am Informationsfluss und deren Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Verantwortung.

#### 5.5 Gesundheitsmanagement

Basis für eine leistungsstarke, innovative und zukunftsfähige Landesverwaltung sind engagierte, motivierte und zufriedene Beschäftigte. Davon profitieren alle Beteiligten. Dabei ist die Gesunderhaltung der Beschäftigten in der Hessischen Landesverwaltung ein Anliegen des Arbeitgebers, das nur gemeinsam mit den Vorgesetzten, den Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern und den Interessenvertretungen effektiv umgesetzt werden kann. Hierzu gehören insbesondere die Sicherstellung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen sowie eine gelebte Wertschätzung im täglichen Umgang miteinander.

Das Rahmenkonzept Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Hessischen Landesverwaltung bildet die Grundlage für die Einrichtung und Ausgestaltung eines systematischen Gesundheitsmanagements in den Dienststellen und gibt einen einheitlichen Rahmen vor, der von den Dienststellen auszufüllen ist. Neben Handlungsfeldern wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Behördliche Gesundheitsförderung enthält das Konzept auch bewährte Praxisbeispiele aus dem Bereich der Gesundheitsförderung. Dazu gehören unter anderem die Berücksichtigung von arbeitszeitflexiblen Wünschen der Beschäftigten auch im Hinblick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit und Angebote externer Beratung zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung.

#### 5.6 Wissensmanagement

Ein vorausschauendes Management zur Förderung des Wissenstransfers (Wissensmanagement) ist für jede Dienststelle insbesondere auch aufgrund des demografischen Wandels wichtig und sollte vor Ort integriert werden. Die Sicherung von Wissen und das Verhindern von Wissensverlust spielt eine Rolle bei Neueinstellung, Arbeitsplatzwechsel oder Ausscheiden aus dem Dienst. Bei der Neueinstellung sind strukturierte Maßnahmen zur schnellen Eingliederung sowie langfristiger Identifikation und Bindung an die Dienststelle notwendig. Beim Ausscheiden aus dem Dienst fallen die altersbedingten Personalabgänge der geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten Jahren besonders ins Gewicht.

Der hiermit verbundene Wissensverlust wird mit einem systematischen Wissensmanagement aufgefangen werden müssen. Instrumente hierfür sind unter anderem:

- Weitergabe von Wissen und Kenntnissen auf persönlicher Ebene beispielsweise durch überlappende Stellenbesetzung.

- Verfügbarkeit und Nutzung von strukturierten Informationen und Wissen in Verwaltungen auf allen Ebenen. Hier sind insbesondere die Vorgesetzten in der Verantwortung. Sie wirken daraufhin, dass rechtzeitig Dokumente oder Informationen, wie zum Beispiel Listen von Ansprechpersonen, Standardschreiben, Vorlagen oder Ablaufschemata, die grundlegend für spezifische Aufgaben sind, angelegt und bereitgestellt werden. Sie wirken auch daraufhin, dass die Aktenführung – auch die elektronische – aktuell gehalten wird und die digitalen Möglichkeiten wie beispielsweise Dokumentenmanagementsysteme, Datenbanken oder Fachinformationssysteme genutzt werden.

#### 5.7 Besondere Fürsorgepflichten

Das Land Hessen als Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten besondere Fürsorgepflichten. Die Förderung und Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben versteht die Hessische Landesregierung als besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung entsprechend der Selbstverpflichtung der Landesregierung weiterhin mindestens sechs Prozent beträgt. Die Dienststellen sorgen dafür, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse so ausgestaltet werden, dass Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst optimal einbringen können und der Einstieg ins Arbeitsleben, die berufliche Entwicklung und der berufliche Aufstieg ermöglicht wird.

Handlungsgrundlagen für die Dienststellen sind u. a. die Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der Hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – und die Richtlinien zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Hessischen Landesverwaltung – Förderrichtlinien –. Die Teilhaberichtlinien bilden die Grundlage für die nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) – mit den Personalvertretungen abzuschließenden Vereinbarungen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung. Sie sind gleichzeitig Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts des Landes Hessen. Es sind insbesondere die Vorgesetzten gehalten, die Teilhaberichtlinien anzuwenden. Alle mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über den Inhalt dieser Richtlinien unterrichtet. Die Unterrichtung ist jährlich zu wiederholen und zu dokumentieren.

#### 6. Controlling

Die Vorgaben in diesem Rahmenkonzept und in den weiteren Personalentwicklungskonzepten werden im Rahmen des Controllings regelmäßig auf ihre Umsetzung hin evaluiert.

Im Rahmen des dezentralen Controllings überprüfen die Dienststellen die Zahlen in folgenden Bereichen regelmäßig, spätestens alle zwei Jahre

- Rotationen mit Aufteilung nach Geschlechtern,
- Jahresgespräche,
- Fortbildungen,
- Frauen in Führungspositionen,
- Führungskräfte in Teilzeit mit Aufteilung nach Geschlechtern und
- Beschäftigtenquote der Menschen mit Behinderungen.

Darüber hinaus können die Dienststellen für die Personalrekrutierung und Übersicht über das vorhandene Personal zum Beispiel die Anzahl der Stellen(rest-)anteile von Teilzeitbeschäftigten erheben, um Potential für Vollzeitbeschäftigung zu erkennen. Auch können vorhandene Beschäftigtenbefragungen oder anonyme Fehlzeitenanalysen wichtige Informationen geben.

Die Controllingergebnisse sind in geeigneter Weise zusammenzufassen. Über die Ergebnisse sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personal- und Schwerbehindertenvertretung zu informieren und den jeweiligen obersten Dienstbehörden vorzulegen.

Mit den zur Verfügung stehenden Daten sollen die Dienststellenleitungen und die Vorgesetzten durch frühzeitige Informationen in die Lage versetzt werden, möglichst zeitnah auf Fehlentwicklungen zu reagieren und steuernd in laufende Prozesse einzugreifen. Sollte im Rahmen des Controllings festgestellt werden, dass bestimmte verbindliche Vorgaben, wie zum Beispiel das Führen von Jahresgesprächen oder die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, nicht eingehalten werden, ist auf dieses Fehlverhalten hinzuweisen. Auch soll der Umgang mit den Instrumenten der Personalentwicklung in geeigneter Weise nach den Vorgaben der §§ 2 Abs. 4, 4 Abs. 1, 40, 41 Abs. 3 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) in den Beurteilungen sowohl der Vorgesetzten als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Darüber hinaus wird in gewissen Zeitabständen, in der Regel im Zusammenhang mit der Evaluierung dieses Rahmenkonzepts, vom Hessischen Ministerium des Innern und für Sport ein zen-

trales Controlling insbesondere über die von den Dienststellen zu erfassenden Zahlen durchgeführt. Die Vorlage der Zahlen durch die Dienststellen werden – soweit vorhanden – mit den Stellungnahmen der örtlichen Personalvertretungen verbunden.

### 7. Geltungsbereich

Das Rahmenkonzept gilt für alle Beschäftigten des Landes Hessen einschließlich der Hessischen Landesbetriebe. Bei der Anwendung und Umsetzung sind ressortspezifische Besonderheiten im Justiz-, Polizeivollzugs- sowie Schul- und Hochschulbereich zu berücksichtigen. Bei der Konkretisierung im Justizbereich ist der persönlichen und sachlichen Unabhängigkeit der Richterinnen und Richter sowie der sachlichen Unabhängigkeit der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger Rechnung zu tragen. In Bezug auf die Verantwortung, Führungs- und Steuerungsbefugnis der Justizverwaltung steht die organisatorische Unterstützung der Aufgabenerfüllung von Gerichten und Staatsanwaltschaften im Vordergrund. Ein Führungsstil mit Zielvereinbarungen ist im Kernbereich der Rechtspflege unzulässig.

### 8. Schlussvorschriften

Dieses Rahmenkonzept Personalentwicklung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Staatsanzeiger in Kraft.

Behördenbezogene, gegebenenfalls ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte sind, soweit dies noch nicht geschehen ist, bis zum 31. Dezember des darauffolgenden Jahres zu erstellen. Falls dies nicht möglich sein sollte, gelten die Regelungen des Rahmenkonzepts Personalentwicklung unmittelbar.

341

### Änderung der Studienordnung für die Studiengänge Bachelor of Arts (Polizeivollzugsdienst „Schutzpolizei“ und „Kriminalpolizei“) an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung

Bezug: Genehmigung der Studienordnung vom 5. September 2016 (StAnz. S. 998)

Aufgrund des § 15 des Verwaltungsfachhochschulgesetzes (VerwFHG) vom 12. Juni 1979 (GVBl. I S. 95, 97), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 2015 (GVBl. S. 359), hat der Fachbereich Polizei der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung mit Beschluss vom 22. Januar 2021 folgende Änderung der Studienordnung beschlossen:

1. In § 1 werden nach dem Wort „Kriminalpolizei“ die Worte „mit den Vertiefungsrichtungen Allgemeine Kriminalistik und Cyberkriminalistik“ eingefügt.
2. In § 2 Abs. 3 wird die Angabe „7. Juli 2016 (StAnz. S. 776)“ durch „25. September 2020 (StAnz. S. 1050)“ ersetzt.
3. In § 4 Abs. 3 wird die Angabe „Abs. 4 und 5“ durch „Abs. 4, 5 und 5a“ ersetzt.

4. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Zentrale Klausuren im Sinne des § 28 Abs. 2 APOgPVD sind die in Ziffer 1.3 in Verbindung mit 3.1, 1.4, 1.5 und 4.1 (Studiengang Schutzpolizei) und in Ziffer 1.3 in Verbindung mit 3.1, 1.4, 3.3 und 4.3 (Studiengang Kriminalpolizei, Vertiefungsrichtung „Allgemeine Kriminalistik“) und in Ziffer 1.3 in Verbindung mit 3.1, 1.4, 3.5 und 4.3 (Studiengang Kriminalpolizei, Vertiefungsrichtung „Cyberkriminalistik“) aufgeführten Leistungsnachweise.“

b) In Abs. 4 wird nach dem Wort „Kriminalpolizei“ die Angabe „(Vertiefungsrichtungen Allgemeine Kriminalistik und Cyberkriminalistik)“ eingefügt.

c) Als Abs. 5 wird angefügt:

„Das Nichtbestehen der Klausur im Modul 1.4 des Studiengangs Kriminalpolizei, Vertiefungsrichtung „Cyberkriminalistik“, führt zum Nichtbestehen der Modulprüfung.“

5. In § 14 wird die Angabe „2016“ durch „2020“ ersetzt.

Die vorstehenden Änderungen der Studienordnung werden hiermit genehmigt und veröffentlicht.

Wiesbaden, den 20. März 2021

**Hessisches Ministerium  
des Innern und für Sport**  
Z 8 – 8e14.08.03

StAnz. 16/2021 S. 521

342

### Zusammensetzung des Kuratoriums der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (11. Amtsperiode 2020 bis 2024)

Bezug: Bekanntmachung vom 30. März 2020 (StAnz. S. 440)

Nachfolgend gebe ich folgende Änderung betr. der Zusammensetzung des Kuratoriums der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung bekannt:

Nachfolge von Frau Ministerialrätin Susanne Reul:

**Herr Leitender Ministerialrat Olaf Rohde**  
**Hessisches Ministerium des Innern und für Sport**

Wiesbaden, den 19. März 2021

**Hessisches Ministerium des Innern  
und für Sport**  
Z 8 – 8e14.10-01

StAnz. 16/2021 S. 521