



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

blickpunkt personal

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

1/2005

Editorial

Ausbildung hat Zukunft

Die vorausschauende und verantwortungsvolle Ausbildung von jungen Menschen gehört zu den Kernaufgaben eines jeden Arbeitgebers und Dienstherrn. Auch wir als hamburgische Verwaltung nehmen diese Aufgabe sehr ernst und bilden sowohl in den Beamtenausbildungen als auch in den Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz selbst in den Zeiten einer äußerst angespannten Haushaltssituation aus. Die Zahl der in 2004 geschlossenen Ausbildungsverhältnisse lässt sich auch vor dem Hintergrund der in den letzten Monaten in Politik und Wirtschaft intensiv geführten Diskussion über eine Ausbildungsplatzoffensive vorzeigen - sie ist gegenüber dem Jahr 2003 sogar geringfügig erhöht worden. 2003 sind insgesamt 749 Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen worden, in 2004 im Ergebnis sogar 753. Das Spektrum reicht hier vom Hafenschiffer über die Gärtnerin oder Feinmechanikerin bis hin zu dem Beruf der Mediengestaltung. Einmal mehr zeigt sich hier, wie bunt und vielfältig Verwaltung sein kann.

Heute führen wir die Diskussion um die Ausbildung noch deutlich unter dem Fokus, wie wir jungen Menschen Zukunftsperspektiven eröffnen und sicherstellen können. Andere haben den viel zitierten „war for talents“ längst begonnen und die hamburgische Verwaltung ist gut beraten, Ausbildung stärker als bisher als personalstrategische Aufgabe zu begreifen und sich dem Wettbewerb mit privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen aktiv zu stellen. Die demografische Entwicklung wird den gegenwärtigen Arbeitgebermarkt in einem sehr überschaubaren Zeitfenster hin zu einem Arbeitnehmermarkt verschieben.

Wir wollen, dass die Ausbildung von Nachwuchskräften und deren anschließende Übernahme in den Arbeitsmarkt „Freie und Hansestadt Hamburg“ einen entscheidenden Beitrag dazu leistet, mittel- und langfristig unsere Handlungsfähigkeit sicherzustellen. Sie soll eine ausgeglichene Altersstruktur gewährleisten und über die junge Generation dauerhaft die Innovationsfähigkeit der Verwaltung erhalten und erhöhen. Deshalb müssen wir uns bereits heute darauf konzentrieren, den Stellenwert von Ausbildung nach außen und innen zu kommunizieren und in konkreten Maßnahmen zu verankern. Eine zielgruppengerechte Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber

ber und faire und transparente Auswahlverfahren tragen zu dieser Zielsetzung genauso viel bei, wie eine inhaltlich gut gestaltete Ausbildung, engagierte Lehrkräfte sowie Praktikerinnen und Praktiker, die die theoretische und die Ausbildung vor Ort leisten.

Neben den bereits heute absehbaren Folgen der demografischen Entwicklung wird ein weiterer Aspekt die Ausbildung gravierend verändern - das Prinzip des lebenslangen Lernens. Hinter dieser Aussage steht keine Platitude, sondern ein klares gestalterisches Konzept. Aus- und Fortbildung werden künftig modularisiert angeboten und inhaltlich miteinander verzahnt werden. In einer Ausbildung erfolgreich absolvierte Module werden in einer anderen Ausbildung oder Fortbildung angerechnet werden können - oder auch umgekehrt. Ziele und Inhalte der Ausbildung werden stärker auf die ersten Berufsjahre ausgerichtet werden. Die zurzeit erfolgende Umstellung der verschiedenen Hochschulabschlüsse auf den Bachelor und den Master ist sichtbarer Ausdruck dieser Entwicklung, die auch an den Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz und unseren Laufbahnausbildungen nicht vorübergehen wird.

Wir glauben, dass wir hierfür gut gerüstet sind. Die Verlagerung des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung als Studiengang „Public Management“ an die HAW zum 01.01.2005 nimmt diese Entwicklung genauso auf wie die ebenfalls zum 01.01. vollzogene organisatorische Zusammenführung der Verwaltungsschule mit der Zentralen Aus- und Fortbildung des Personalamtes.

Seien Sie wie ich gespannt auf die Zukunft unserer Ausbildung!

Ihr



Dr. Volker Bonorden

Inhalt

Editorial

Ausbildung hat Zukunft	1
------------------------------	---

Themenschwerpunkt: Ausbildung

Auswahlverfahren auf Kurs gebracht	3
Ausbildungsmarketing	8
Professionelle Personalauswahl in der hamburgischen Verwaltung im Zeitalter der Französischen Revolution und Napoleons	13
Die zukünftige Ausbildung des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes: Der Bachelorstudiengang Public Management an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW)	13
Veränderungen an der Verwaltungsschule	18
Neue Hochschule für Finanzen	19
Die vielen Gesichter der Ausbildung - Profil und Aufgabenspektrum der Ausbildungsleitungen -	20
Ausbildung - Eine Ausbilderin berichtet	23
Fortbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder - das Angebot in der Zentralen Fortbildung	23
Der Stellenwert von Schriftgutverwaltung in der Ausbildung	24
Warum im Staatsarchiv nicht nur im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, sondern künftig auch im gehobenen Archivdienst ausgebildet werden sollte	26
Die beste Currywurst - Interview mit Harald Rösler, Verwaltungsleiter im Bezirksamt Hamburg-Nord	28
Und da war sie wieder... ..	30
Ausbildung in Hamburg - eine ehemalige Anwärterin berichtet	31
„AEVO“ - was ist das? Ein Erfahrungsbericht aus dem 35. Lehrgang	32
Erfahrungen mit dem Personalrat für den Verwaltungsnachwuchs	33
Verwaltungsnachwuchs	34
Nachwuchspersonalrat auf der Messe „Du und Deine Welt“	34
Preisrätsel	35
Städtepartnerschaft St. Petersburg - Hamburg und Austausch von Nachwuchskräften der allgemeinen Verwaltung - erfolgreiches oder gescheitertes Projekt?	36
Wo steht Ausbildung heute?	36

Impressum	38
-----------------	----

Auswahlverfahren auf Kurs gebracht

Stefan Müller, Personalamt

Bereits bei der Auswahl des Verwaltungsnachwuchses ist im Rahmen eines modernen Personalmanagements eine hohe Professionalität erforderlich. Wir benötigen dabei Standardisierung, Transparenz und vor allem einheitliche Qualitätsmaßstäbe.

Das Auswahlverfahren in seiner bisherigen Form bestand seit dem Jahr 2000 und hatte sich in der Praxis bewährt. Es war erfolgreiche Grundlage für die Rekrutierung von vier Einstellungsjahrgängen (2001 bis 2004). Aber gerade auch der Personalmanagementbereich ist geprägt von häufigen Veränderungen, auf die wir flexibel, schnell und mit innovativen Konzepten reagieren müssen. Personalauswahlverfahren und ihre Instrumente müssen sich daher konsequent immer wieder neu an den aktuellen Anforderungen ausrichten, sie müssen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden.

In den Monaten Januar bis April 2004 haben wir im Rahmen einer detaillierten Geschäftsprozessanalyse das gesamte Bewerberauswahlverfahren für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst - von Bewerbungseingang bis Ausbildungsbeginn - untersucht, überprüft und Verbesserungspotenziale erschlossen. Ziel war, hieraus weitere Qualitätsgewinne zu erreichen mit einem durchgängigen und zu allen Seiten professionellen Auswahlverfahren auf neuestem Stand.

Das neue Konzept ist also Ergebnis dieser Geschäftsprozessanalyse. Es berücksichtigt auch die Kriterien und Kompetenzbereiche des zum 1. September 2004 in Kraft getretenen neuen Beurteilungswesens. Es harmonisiert darüber hinaus in Verfahrensweisen und Methodik auch mit anderen Assessment Center-Verfahren, die das Personalamt in jüngster Zeit entwickelt hat und nutzt auch deren Erkenntnisse.

Die Umsetzung erfolgte schon zur aktuellen Auswahlzeit. Das neu gestaltete Auswahlverfahren gilt damit erstmalig für die Nachwuchskräfte, die zum 1. Oktober 2005 in die Ausbildung eingestellt werden.

Das insgesamt dreistufige Verfahren, die einzelnen Auswahlstufen und die jeweiligen Neuerungen sollen hier vorgestellt werden:

1) Vorauswahl

Vor dem Hintergrund der hohen Zahl eingehender Bewerbungen wird unter den Bewerberinnen und Bewerbern auf der Grundlage der eingereichten Unter-

lagen zunächst eine Vorauswahl getroffen. Diese orientiert sich an Anforderungsmerkmalen, die anhand der schriftlichen Unterlagen zuverlässig erfasst werden können.

Jede eingehende Bewerbung wird einer formalen Bewertung unterzogen, für die - neu - ein Kriterienraster aufgestellt wurde. Dies berücksichtigt Aspekte wie Bewerbungsform, Schulnoten, Schuldauer, Fehlzeiten, Motivation, Engagement, Verwendungsbreite, Stringenz im Werdegang und auch nachschulische Leistungen. Bei der Besetzung der Ausbildungsplätze sind weiterhin primäre Zielgruppe Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Ihre Schulnoten in Deutsch, Mathematik, Politik/Gemeinschaftskunde und Englisch bzw. einer anderen Fremdsprache müssen ein mindestens befriedigendes Notenspektrum zeigen, um in das weitere Verfahren aufgenommen zu werden.

Für einen Arbeitgeber und Dienstherren, der Auswahlverfahren durchführt, ist es unter Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten ausgesprochen wichtig, dass er darauf hinwirkt, diejenigen Bewerbungen, die seinen Ansprüchen von vornherein nicht genügen, auch gar nicht erst auf den Tisch zu bekommen.

Andersherum gesagt: Wir wollen (nur) unter den Guten die Besten auswählen. Wir haben uns daher entschieden, in unserem Marketingauftritt - hierzu zählen Flyer ebenso wie geschaltete Anzeigen - unsere Anforderungen klipp und klar zu benennen. Dies haben wir bereits umgesetzt. Wir erwägen für die Zukunft auch die Entwicklung und Einrichtung eines Online-Fragebogens zur Selbsteinschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern. Dies hätte den Vorteil, dass schon von zu Hause aus sozusagen „spielerisch“ ausgelotet werden kann, ob unsere Ausbildung und unser Berufsbild zu jemandem passen - oder eben nicht, dann jedoch mit dem - beiderseitig erfreulichen Ergebnis -, dass eine Bewerbung auch gar nicht mehr abgeschickt würde.

Das Instrument der Vorauswahl, dem im Auswahlprozess eine gravierende Filterungsaufgabe zukommt, wird damit sinnvoll durch vorgeschaltete Maßnahmen zur Steuerung des Bewerberaufkommens angereichert und unterstützt.

Nach positiver Vorauswahlentscheidung erfolgt die Einladung zu einem schriftlichen, psychologischen Eignungstest.

2) Eignungstest

Der Eignungstest ist im Kern ein sog. „Intelligenztest“ (Leistungstest), der eine Eignungsprognose über den im Falle der Einstellung zu erwartenden schulischen bzw. fachtheoretischen Ausbildungserfolg ermöglicht. Alle Bewerberinnen und Bewerber eines Jahrgangs und einer Bewerbergruppe (mittlerer Dienst bzw. gehobener Dienst) werden an einem festen, berufsspezifischen Anforderungsprofil gemessen.

Der Eignungstest ist auch weiterhin eine solide Basis für die Entscheidungen über den weiteren Verlauf des Auswahlverfahrens. Diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, die den Eignungstest mit einem besonders guten Ergebnis (Eignungsgrad „besonders empfohlen“) absolvieren, werden vorrangig zu einem Vorstellungstermin eingeladen.

Seit Beginn der aktuellen Auswahlzeit wird der klassische Leistungstest allerdings neu kombiniert mit Testelementen, die auf die Leistungsmotivation abstellen und zudem werden auch Merkmale erfasst, die eher die Persönlichkeit der Bewerberin bzw. des Bewerbers zuzurechnen sind: Engagement, Lernbereitschaft, Belastbarkeit - um einige Beispiele zu nennen.

Da die Begrifflichkeiten in den standardisierten und empirisch gesicherten Tests normiert sind, weichen sie zum Teil sprachlich von unserem neuen Beurteilungswesen ab, beschreiben aber inhaltlich die gleiche Anforderungsdimension.

Die Erweiterung des Eignungstests um diese Komponenten schafft ein „plus“ an Aussagekraft im Hinblick auf die sich an den Eignungstest anschließende Fragestellung, ob die Teilnahme an einem Vorstellungstermin Aussicht auf Erfolg hätte.

Gegenwärtig werden im Eignungstest sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst unter Berücksichtigung unterschiedlicher Anspruchsebenen folgende Anforderungsmerkmale erfasst:

- Allgemeines Wissen
- Sprachbeherrschung (Rechtschreibung / Grammatik / sprachgebundenes Denken)
- Mathematisches Verständnis (zahleingebundenes Denken)
- Urteilsvermögen (schlussfolgerndes Denken)
- Arbeitseffizienz
- Merkfähigkeit
- Arbeitsorganisation (Organisationsvermögen / Berufsbezogene Fähigkeiten)
- Leistungsmotivation (Leistungsorientierung)
- Belastbarkeit
- Gewissenhaftigkeit / Normorientierung
- Kontaktbereitschaft / Gemeinschaftsorientierung

Der zeitliche Rahmen des Eignungstests beträgt für den mittleren Dienst ca. vier Stunden, für den gehobenen Dienst ca. fünf Stunden.

Die im schriftlichen Eignungstest geeigneten Bewerberinnen und Bewerber werden wie bisher in der Reihenfolge ihrer Eignung ausgewählt und zu einem zweiten Auswahltag eingeladen, dem Vorstellungstermin.

3) Vorstellungstermin

Auch der Vorstellungstermin ist inhaltlich und organisatorisch weiterentwickelt worden. Bevor hierauf textlich näher eingegangen wird, hier einige Eckdaten:

- Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber: 4 Personen
- Beobachtungsgremium: 3 Personen in folgender Zuordnung:
 - Leitung der Veranstaltung, Moderation und Vorsitz durch die Interviewerin bzw. den Interviewer des Personalamtes
 - beratende Mitwirkung durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter einer Behörde bzw. eines Amtes
 - Teilnahme durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter des Personalrates für den Verwaltungsnachwuchs
- Räume: Gesprächsraum; Aufenthaltsraum für die Bewerberinnen und Bewerber
- Übungen: Persönliche Vorstellung, Gruppendiskussion, Vortrag
- vorhandene Medien: Flipchart, Overheadprojektor
- Zeitspanne 7.45 Uhr bis ca. 13.00 Uhr

Weiterhin werden Vertreterinnen und Vertreter der Behörden und Ämter einbezogen, die mit den jeweiligen Ausbildungsgängen gut vertraut sind und über Erfahrungen als Ausbilderinnen bzw. Ausbilder verfügen. So wird sichergestellt, dass das Erfahrungswissen der Praxis und die Erwartungen an potenziell künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitens der Behörden und Ämter in die Bewerberauswahl mit einfließen.

Die Gruppendiskussion

Das Instrument Gruppendiskussion wird nunmehr bereits seit 1998 eingesetzt und hat sich voll bewährt. Gruppendiskussionen bieten sich hervorragend zur Beobachtung bestimmter Merkmale/Anforderungen an, die gut in gruppendynamischen Prozessen sichtbar werden wie z.B. Teamfähigkeit/Wertschätzung, Entscheidungsverhalten, Selbstständigkeit/Initiative. Pro-/Contra-Diskussionen hingegen drängten unsere überwiegend sehr jungen Bewerberinnen und Be-

werber häufig in ungewollte Rollen und erzeugten damit Hemmungen; sie waren vom Gehalt her weniger ergiebig/aussagekräftig als Planspiele, in denen konstruktiv etwas erarbeitet wird.

Wir verzichten daher auf Pro-/Contra-Diskussionen und gestalten die Gruppendiskussionen künftig ausschließlich als Planspiel. Die gemeinsame Aufgabe besteht darin, als Projektgruppe zu einem bestimmten - altersadäquaten - Problembereich zunächst eigene Erfahrungen auszutauschen und im weiteren Verlauf konkrete Maßnahmen und Vorschläge zu erörtern/erarbeiten und das gemeinsam getragene Ergebnis schließlich in Form einer Präsentation dem Beobachtungsgremium vorzustellen. Für die Projektarbeit stehen ca. 30 Minuten, für die Ergebnispräsentation ca. 10 Minuten zur Verfügung. Für den mittleren Dienst ist eine Ergebnispräsentation nicht vorgesehen.


Das Einzelinterview - kombiniert mit einem Kurzvortrag

Unverzichtbare Erkenntnisse liefert seit eh und je auch das Interview, auf das selbstverständlich auch in Zukunft nicht verzichtet wird. Mit dem strukturierten Einzelinterview lassen sich verlässliche Informationen über die individuelle Ausprägung von Anforderungsmerkmalen gewinnen, die sich insbesondere auf die Persönlichkeit der bzw. des künftigen Auszubildenden und ihre bzw. seine Berufsmotivation beziehen und die in den vorherigen Stufen des Auswahlverfahrens noch nicht bzw. noch zu wenig berücksichtigt werden konnten: Berufsmotivation, Flexibilität/Lernbereitschaft, Selbstständigkeit/Initiative, Engagement.

Auffällig geworden ist jedoch in den vergangenen Jahren, dass viele nach Aktenlage hervorragende Bewerberinnen und Bewerber nach der persönlichen Vorstellung ausscheiden mussten, weil sie sich nicht oder nicht hinreichend auf den Termin vorbereitet hatten. Motivationsaspekte konnten somit nicht oder zu wenig valide überprüft werden. Dabei muss auch ursächlich dem Umstand Rechnung getragen werden, dass sich Bewerberinnen und Bewerber der Schulabgangsklassen in der heutigen Zeit hundertfach bewerben (müssen) und ständig gefordert sind, einen organisatorischen Terminspagat zwischen Klausuren und Vorstellungen bei Arbeitgebern zu meistern – was sich natürlich auf die Qualität der einzelnen Vorstellung vielfach negativ auswirkt (obwohl es sich ja eigentlich um eine gute Kandidatin bzw. guten Kandidaten handelt).

Das „Fordern“ ist dabei die eine und zumeist einzige Seite, auf der sich Arbeitgeber und Dienstherr nur allzu gerne präsentieren, das „Fördern“ ist aber die andere zunehmend wichtige Seite, die allzu häufig vernachlässigt wird. Wir versorgen unsere Bewerber-

innen und Bewerber deshalb bestmöglich mit Informationen und Orientierung, um Transparenz zu schaffen und Sicherheit zu geben. Zur Vorbereitung auf den Eignungstest und auf den Vorstellungstermin versenden wir rechtzeitig detaillierte, bewerberfreundlich formulierte Informationen zu den Übungen, den Anforderungen, dem Ablauf, den Rahmenbedingungen, unserem Ausbildungsangebot, nützlichen Internetlinks und beruflichen Perspektiven. Hemmungen sind kontraproduktiv bei Auswahlterminen und blockieren - und sie sind oftmals das Ergebnis einer schlechten Vorbereitung. Wir produzieren bewusst ein natürliches Auswahlumfeld, in dem Bewerberinnen und Bewerber wissen, worauf sie sich einlassen, sich gezielt mit uns als Arbeitgeber auseinandergesetzt haben, gerne zu uns kommen, um sich selbst - frei von Blockaden - zu präsentieren und stolz darauf sind, wenn sie es geschafft haben, ihren Ausbildungsplatz errungen zu haben.



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Matrix - Beobachtungsbogen
zu den Vorstellungsterminen für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst

Kandidat/-in:

Anforderung	Übung 1 Einzelvorstellung	Übung 2 Gruppendiskussion	Übung 3 Kurzreferat	Gesamt
1. Berufsmotivation	□	□	□	□
2. Urteilsvermögen	□	□	□	□
3. Flexibilität / Lernbereitschaft	□	□	□	□
4. Selbstständigkeit / Initiative	□	□	□	□
5. Entscheidungsverhalten	□	□	□	□
6. Engagement / Überzeugungskraft	□	□	□	□
7. Sprachlicher Ausdruck / Kommunikationsverhalten	□	□	□	□
8. Teamfähigkeit / Wertschätzung	□	□	□	□
9. Persönliches Auftreten / Präsentation	□	□	□	□
10. Belastbarkeit / Ausdauer	□	□	□	□

hellgrau unterlegt: besonders hoch gewichtete Anforderungen

Bewertungsskala:

- 1: zeigt erheblich unterdurchschnittliche Fähigkeiten in diesem Bereich
- 2: zeigt unterdurchschnittliche Fähigkeiten in diesem Bereich
- 3: zeigt voll anforderungsgemäße Fähigkeiten in diesem Bereich
- 4: zeigt gute Fähigkeiten in diesem Bereich
- 5: zeigt herausragende Fähigkeiten in diesem Bereich

Matrix des Beobachtungsbogens

Der bewerberseitige Preis, ich spreche nun also von der Komponente „Fordern“, ist angemessen hoch - wir verlangen und erwarten ein beträchtliches Maß an häuslicher Vorbereitung auf den Vorstellungstermin. Dabei ist sicher davon auszugehen, dass un- oder

mindermotivierte Bewerberinnen und Bewerber den Vorbereitungsaufwand scheuen und künftig gar nicht erst teilnehmen, somit also nur die echt Motivierten sich auch einfinden. Zum Thema Pünktlichkeit/ Kleidung/ Erscheinungsbild/ Auftreten/ Verhalten: Als modernes öffentliches Dienstleistungsunternehmen legen wir Wert auf ein angemessenes äußeres Erscheinungsbild und Auftreten, dies umfasst selbstverständlich auch Pünktlichkeit, gepflegte Kleidung und ein der Situation angemessenes Verhalten (Umgangsformen). Und auch hierauf weisen wir vorsorglich hin.

Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten - neu - in zu Hause vorzubereitenden Kurzvorträgen von ca. 10-minütiger Dauer Gelegenheit, sich zunächst dem Beobachtungsgremium persönlich vorzustellen (Werdengang, tragende Ereignisse, Freizeitaktivitäten, Interessen, Hobbys, Praktika, besondere Fähigkeiten wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse u.a., ehrenamtliches und/oder sonstiges Engagement, persönliche Stärken und Schwächen) und daraufhin ihre konkrete berufliche Motivation darzulegen (Kenntnisse über den gewünschten Ausbildungsgang, über das Berufsbild sowie auch über den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg). Dabei sollen auch Grundkenntnisse über die Stadt Hamburg und ihre Verwaltung (z.B. Senat, Bürgerschaft, Behörden, aktuelle für die Freie und Hansestadt Hamburg bedeutsame Ereignisse, usw.) reflektiert werden. Wünschenswert ist, dass die Bewerberin/der Bewerber im Rahmen einer Standortbestimmung in der Lage ist, die Verwaltung im gesamtgesellschaftlichen Gefüge näher einzuordnen (Zuordnung zur Exekutive, Abgrenzung des öffentlichen Dienstes von der Privatwirtschaft, Verdeutlichung unseres Unternehmenszieles). Die Präsentation soll damit beendet werden, dass die Bewerberin/der Bewerber dem Beobachtungsgremium schlüssig erklärt, weshalb sie bzw. er „die richtige Kandidatin bzw. der richtige Kandidat“ ist, weshalb sich das Personalamt also für eine Einstellung entscheiden sollte. Es soll möglichst frei vorgetragen werden. Medieneinsatz ist nicht vorgesehen.

Erst im Anschluss daran findet das strukturierte Einzelinterview statt, in dem die dann noch offen gebliebenen Fragen geklärt werden.

Das Kurzreferat

Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten in einer weiteren - neuen - Übung Gelegenheit, ein Kurzreferat von ca. 10-minütiger Dauer zu einem selbst gewählten aktuellen politischen, sozialen, kulturellen oder wirtschaftlichen Thema zu präsentieren. Dieses soll ein Problemfeld innerhalb Deutschlands (Bund, Länder, Städte, Gemeinden) oder der Europäischen Union behandeln. Zur Visualisierung stehen Flipchart und/oder Overheadprojektor bereit. Es soll möglichst

frei vorgetragen werden. Bewerberinnen und Bewerber für den mittleren Dienst können auf ein Hobby oder ein anderes selbst gewähltes Thema zurückgreifen, Medieneinsatz ist dabei nicht vorgesehen. Im Anschluss an das Referat sind Rückfragen durch das Beobachtungsgremium möglich.

Es handelt sich bei den Kurzvortragsvarianten um Einzelreferate - die jeweils anderen Bewerberinnen und Bewerber halten sich in ihrem Aufenthaltsraum auf. Sollte eine Bewerberin bzw. ein Bewerber auf einen Medieneinsatz verzichten, wird dies nicht negativ bewertet. Wir bieten die Möglichkeit der Visualisierung an, da eine Präsentation mitunter leichter fällt, wenn es Möglichkeiten des Medieneinsatzes gibt. Dies bedeutet aber nicht eine Verpflichtung zur Nutzung des Angebotes.

Das neu eingeführte Instrument Kurzvortrag bietet die Möglichkeit der Beobachtung von Anforderungsmerkmalen, die für unser Anforderungsprofil bedeutsam sind: Urteilsvermögen, Sprachlicher Ausdruck/ Kommunikation, Engagement/Überzeugungskraft, Persönliches Auftreten/Präsentation.

Die Beratung im Gremium und das Feedback für die Bewerberinnen und Bewerber

Im Anschluss an alle drei Übungen findet eine gemeinsame Beratung im Beobachtungsgremium statt. Grundlage für die Beratung ist - neu - ein Beobachtungsbogen, auf dem die Angehörigen des Gremiums im Anschluss an die jeweiligen Übungen die dargebotenen Leistungen kandidaten-, übungs- und merkmalsbezogen bewertet haben und im Ergebnis zu einer Matrix gelangt sind, die Aufschluss über das Gesamtprofil der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vorstellungstermin gibt. Alle Bewertungen werden nun miteinander abgewogen und nach eingehender Beratung in eine gemeinsame Matrix überführt. Sämtliche Informationen (Aktenlage, Eignungstest, Vorstellungstermin) werden dann noch einmal gleichgewichtig herangezogen.

Nach einer Gesamtabwägung treffen die Interviewerinnen und Interviewer des Personalamtes die Einstellungsentscheidungen. Dabei sind ggf. weitere Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die auf die Entscheidung einwirken (z.B. das Gebot der Beachtung rechtlicher Bestimmungen wie der Vorgaben des Arbeitsplatzschutzgesetzes, des Schwerbehindertenrechts, des Gleichstellungsgesetzes). Das Personalamt gibt zwar die Gesamteinstellungszahlen für den jeweiligen Einstellungsjahrgang auf, jedoch keine Quoten pro Vorstellungstermin vor. Somit können alle Bewerberinnen und Bewerber, die an dem Vorstellungstermin teilnehmen, eingestellt werden - vorausgesetzt, unsere Anforderungen werden erfüllt.

Den Bewerberinnen und Bewerbern wird nun - neu - ein Feedback zu den Leistungen in den einzelnen Übungen gegeben. Auch - soweit dies im Einzelfall sinnvoll bzw. erforderlich erscheint - kann auf die Vorleistungen (Aktenlage, Ergebnis des Eignungstests) eingegangen werden. Die Einstellungsentscheidung wird mitgeteilt (Einstellungsabsicht mit Personalratsvorbehalt oder Ablehnung). Im Fall einer Einstellungsabsicht wird deutlich gemacht, dass der Personalrat für den Verwaltungsnachwuchs ein Mitbestimmungsrecht hat und eine - mit weiteren Vorbehalten (dies betrifft das polizeiliche Führungszeugnis und im Falle einer Beamtenausbildung den Nachweis der gesundheitlichen Eignung) versehene schriftliche Einstellungs zusage nur nach dessen Zustimmung erfolgt.

Bisher haben wir Bewerberinnen und Bewerber aus Vorstellungsterminen „offen entlassen“. Anstelle einer direkten inhaltlichen Rückmeldung erhielten sie ein Standard schreiben, positiv wie negativ. Zu bedenken ist aber, dass Bewerberinnen und Bewerber häufig stundenlange Anfahrten hinter sich bringen und - um sich weiterentwickeln und aus Fehlern lernen zu können - gerne wissen würden, woran sie sind und was sie ggf. besser machen sollten. Da ist es ein Gebot der Transparenz, der Fairness und der Wertschätzung, ihnen diesen aus unserer Sicht berechtigten Wunsch zu erfüllen. Und die Erfahrung lehrt uns bereits: Das Feedback wird dankend angenommen, nicht nur im Fall einer Einstellungs zusage.

4) Schlusswort

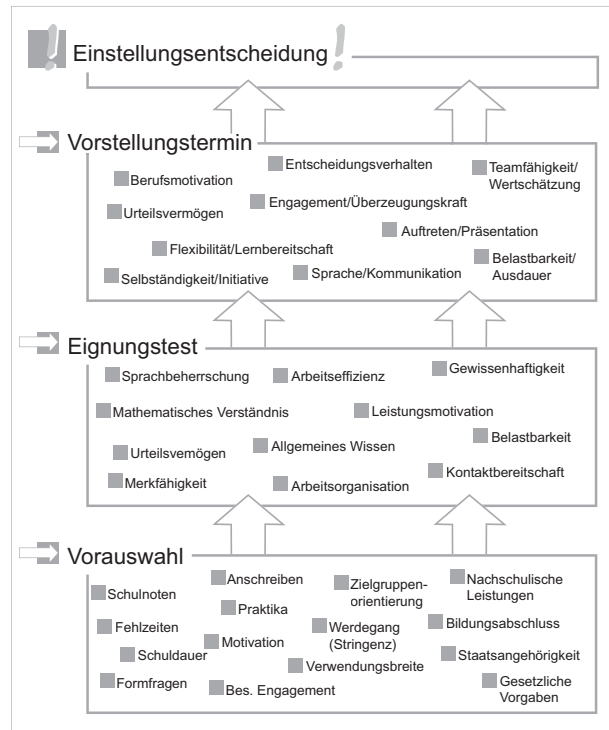
Bei dem hier vorgestellten Auswahlverfahren handelt es sich um ein sehr offenes, faires und an aktuellen Anforderungen ausgerichtetes Instrument der Personalauswahl, das regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird. Es bietet den Bewerberinnen und Bewerbern verschiedene Situationen, in denen sie sich zu bewähren haben, in denen sie ihre Intelligenz, ihre Motivation für den öffentlichen Dienst, ihre soziale Kompetenz, ihre kommunikativen Fertigkeiten und

ihre Persönlichkeitswerte unter Beweis stellen können.

Das Personalamt hat in 2004 alle Hebel in Bewegung

gesetzt, das gesamte Bewerberauswahlverfahren - von Bewerbungseingang bis Ausbildungsbeginn - systematisch zu durchleuchten, Qualitätsfortschritte einzuleiten und ein zu allen Seiten professionelles Auswahlverfahren auf neuestem Stand zu implementieren. Hierzu wurde ein Bewerbungs-Center eingerichtet, das die Administration rund um das Thema „Bewerbung“ übernommen hat, ein Personal-Center geschaffen, das die nach dem Vorstellungstermin frisch eingestellten Nachwuchskräfte direkt in seine Obhut nimmt und sich persönlich um die Anliegen der jungen Leute kümmert. Der Vorstellungstermin wurde neu gegossen, die Auswahlstufen wurden neu ausgerichtet. Den Behördenbeisitzerinnen und -beisitzern wie auch den Mitgliedern des Personalrates für den Verwaltungsnachwuchs konnten im Rahmen der Zentralen Fortbildung des Personalamtes Beobachterschulungen angeboten werden, um sie auf ihre Beobachteraufgabe in den Vorstellungsterminen optimal vorzubereiten. Der zeitliche Durchlauf einer Bewerbung ist - trotz der Fülle der Auswahlinhalte, es handelt sich immerhin um ein dreistufiges Modell (!) - dank der straffen Ablauforganisation vergleichsweise recht kurz: Wir benötigen bei einer guten Bewerbung von Bewerbungseingang bis schriftlicher Einstellungs zusage max. nur ca. zwei Monate. Bis Ende 2004 konnten wir schon rund 70% der Ausbildungsplätze für 2005 besetzen.

Also: Wir haben sehr vieles bewegt - und hoffen, Sie erfreuen sich mit uns an der guten Qualität der von uns eingestellten Nachwuchskräfte, die nun ihre Ausbildung durchlaufen werden!



Die drei Stufen des Verfahrens

Ausbildungsmarketing

Rüdiger Cornelius, Personalamt

*Wer aufhört Werbung zu treiben,
um Geld zu sparen,
hält auch die Uhr an,
um Zeit zu sparen. (Henry Ford)*

Henry Ford will damit sagen, dass wir uns Stillstand nicht leisten können und dürfen. Dieses gilt besonders für die Rekrutierung von Nachwuchskräften. Eine einmal aufgegebene Position am Ausbildungsmarkt ist schwer wieder zu erklimmen.

Für die Rekrutierung von Nachwuchskräften für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst konnte sich das Personalamt im letzten Jahr erfolgreich am Ausbildungsmarkt positionieren. Dies wird an der Qualität und Schnelligkeit der Rekrutierung für den Einstellungstermin 1.10.2005 deutlich. Das

Verfahren konnte Anfang März 2005 erfolgreich abgeschlossen werden. Der Anteil der Bewerbungen aus Hamburg und dem Umland konnte durch massive Marketingmaßnahmen wie Teilnahmen an

- der Azubi-Messe „Einstieg 2004“,
 - der Messe „Du und Deine Welt“ 2004,
 - der Lehrstellenbörse der Handelskammer Hamburg 2004,
 - den Bergedorfer Ausbildungswochen im City-Center-Bergedorf und
 - Schulveranstaltungen
- gesteigert werden.

Es gilt diesen erfolgreichen Weg weiter zu beschreiten. Einen kurzweiligen Stillstand für die Nachwuchsrekrutierung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst schien es dagegen beim vorjährigen Rekrutierungsverfahren für den 1.10.2004 gegeben zu haben. Die Zahl der qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber für diesen Einstellungstermin nahm bis Mitte des ersten Quartals 2004 ab, so dass eine vollständige Besetzung aller Ausbildungsplätze im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst zunächst schwierig erschien.

Mit Werbemaßnahmen im Internet und über Schaltung von zusätzlichen Zeitungsanzeigen konnte eine

vollständige Besetzung aller Ausbildungsplätze vier Monate vor dem Einstellungstermin doch noch erreicht werden. Dies hat uns deutlich gemacht, wie wichtig rechtzeitige und nachhaltige Werbemaßnahmen sind.

Dies war die „Geburtsstunde“ der Fachgruppe Ausbildungsmarketing in der Abteilung Personalmanagement im Personalamt.



Fachgruppe Ausbildungsmarketing: Stefan Müller, Susanne Neugebauer, Rüdiger Cornelius

Das Personalmarketing zur Nachwuchsgewinnung überträgt den Marketinggedanken auf den Personalbereich mit der Absicht, möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber der relevanten Zielgruppen dazu zu bringen, sich zu bewerben. Es gilt, sich in der Wahrnehmung der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber positiv zu platzieren.

Die geänderten Rahmenbedingungen für die Nachwuchsrekrutierungen

in Hamburg insgesamt und speziell für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst für die Hamburgische Verwaltung sind offenkundig:

1) Rahmenbedingungen für die Nachwuchsrekrutierung

1. Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber

Rund ein Drittel (30,8%) aller Ausbildungsplätze in Hamburg wurden in 2003 an Bewerberinnen und Bewerbern vergeben, die nicht in Hamburg wohnen: (vgl. Statistiken der Behörde für Bildung und Sport)

	<u>Bewerbungen absolut:</u>	<u>vH:</u>
Schleswig-Holstein	4.802	14%
Niedersachsen	3.068	9%
Mecklenburg-Vorpommern	1.723	5%
andere Bundesländer	795	2%

Die Zahlenwerte für 2002 fielen ähnlich aus.

Der Anteil der Nachwuchskräfte im allgemeinen Verwaltungsdienst, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung nicht in Hamburg wohnten, liegt zwischen 60 und 74%.

Für den Einstellungstermin 1.10.2004 lauten die Werte:

gehobener Dienst:	Einst. absolut:	vH:
Hamburg	20	40%
Schleswig-Holstein	10	20%
Niedersachsen	4	8%
neue Bundesländer	16	32%

mittlerer Dienst:	Einst. absolut:	vH:
Hamburg	19	26%
Schleswig-Holstein	23	31%
Niedersachsen	7	10%
neue Bundesländer	24	33%

Auch in vergleichbaren anderen Berufen zeigt sich ein ähnlich großer Anteil an nicht in Hamburg wohnenden Auszubildenden:

	Einst. absolut:	vH:
Sozialvers.fachangestellte/r	58	58%
Bankkaufmann / -frau	228	55%
Notarfachangestellte	15	68%
Versicherungskaufmann / -frau	130	46%

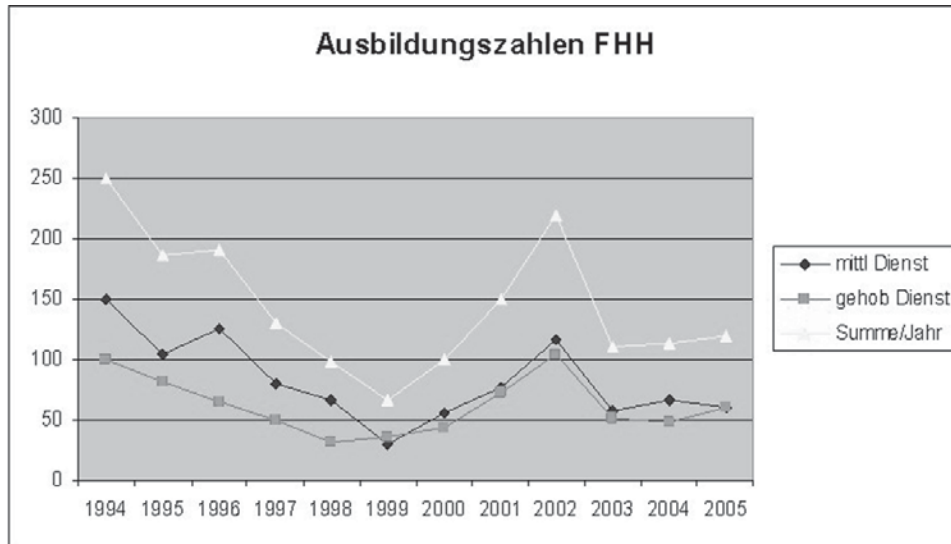
Nach der vom Bundesinstitut für Berufsbildung in 2002 vorgelegten Projektion der Ausbildungsnachfrage bestehen künftig weiter deutliche Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Ländern. In Ostdeutschland sinken die Schulabgangszahlen ab 2005 dramatisch ab: In fünf bis sechs Jahren wird es zwischen Rügen und Plauen nur noch halb so viele Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber geben wie heute (vgl. auch Statistiken der Behörde für Bildung und Sport).

Jugendliche mit Realschulabschluss:

Abgangsjahr:	2006	2008	2010
Brandenburg	13.500	8.200	6.300
Meckl.-Vorp.	11.200	6.600	4.800
Sachsen-Anhalt	25.700	17.400	13.500

Jugendliche mit Hochschulreife:

Abgangsjahr:	2006	2008	2010
Brandenburg	10.200	9.600	7.500
Meckl.-Vorp.	5.500	10.800 ^(*)	2.800
Sachsen-Anhalt	15.400	14.400	9.700



Anders entwickelt sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den westdeutschen Ländern. Hier steigt die Zahl der Ausbildungsplatz-Nachfrager bis zum Jahr 2010 zunächst an. Gegen Mitte des nächsten Jahrzehnts wird in den alten Bundesländern voraussichtlich der Spitzenwert mit rund 540.000 Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, erreicht. Danach erst fallen die Zahlen. Für Hamburg und Umland bleiben die Zahlen in etwa konstant.

2. Demographische Entwicklung in Ost- und Norddeutschland

Ein Drittel der Nachwuchskräfte im allgemeinen Verwaltungsdienst kommt aus den neuen Bundesländern. Die demographische Entwicklung in den ostdeutschen Bundesländern, aus denen immer noch ein großer Teil der Nachwuchskräfte des Personalamtes rekrutiert wird, bricht aber langfristig ein.

Jugendliche mit Realschulabschluss:

Abgangsjahr:	2006	2008	2010
Hamburg	4.700	4.800	4.500
Schl.-Holstein	10.900	11.000	10.500
Niedersachsen	42.400	43.100	41.300

^(*) Einführung des 13. Schuljahres

Jugendliche mit Hochschulreife:

Abgangsjahr:	2006	2008	2010
Hamburg	5.000	5.500	5.700
Schl.-Holstein	6.400	7.000	7.600
Niedersachsen	19.700	21.100	22.000

Fazit: Rein rechnerisch kann die demographische Entwicklung in den ostdeutschen Bundesländern durch die konstante Entwicklung in Hamburg und Umland nicht kompensiert werden. Die Konkurrenz mit Hamburger Ausbildungsbetrieben, die in Berufen mit hohen Anteilen an Jugendlichen, die nicht aus Hamburg kommen, ausbilden, wird folglich stark zunehmen („war of talents“).

3. Qualifikationsniveau

Die sinkende Qualität der Bewerbungen, die wir bei den Bewerbungen verzeichnen, ist auch Ausdruck der Tatsache, dass dabei die weniger qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber ihre Bemühungen überdurchschnittlich verstärkt haben (Streuung von Bewerbungen über alle sich bietenden Gelegenheiten nach dem Gießkannenprinzip). Die Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen folgen nicht immer zwingend deren Eignungspotenzialen. Die Auseinandersetzung zwischen den eigenen Eignungen und Neigungen sowie den spezifischen Anforderungen im konkreten Beruf finden vielfach nicht statt. Modeberufe stehen im Vordergrund.

4. Geschlechtsspezifisches Bewerbungsverhalten

Die (männlichen) Bewerber sind insbesondere im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst unterrepräsentiert.

5. Image der öffentlichen Verwaltung

Die Ausbildung im öffentlichen Dienst wird von den Jugendlichen nicht adäquat wahrgenommen, obwohl Hamburg eine Übernahmequote von annähernd 100% vorweisen kann. Die Berufsbilder im mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst sind wenig plakativ. Jugendliche können sich darunter häufig nur wenig vorstellen.

Das Image der öffentlichen Verwaltung wird weitgehend geprägt durch klischeehafte Vorstellungen über den bürokratischen „Amtsschimmel“ und negativ reflektierte politische Ereignisse. Die tatsächliche moderne kundenorientierte Hamburger Verwaltung kann mangels Möglichkeiten von Jugendlichen noch nicht in dem Maße erlebt werden wie von Erwachsenen. Befragt man Schülerinnen und Schüler auf Schulveranstaltungen und Messen zu ihren Vorstellungen von einer Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung, so zeichnet sich entweder gar kein Bild ab oder ein düsteres von „freudlos gebeugten Beamten“, die über ihren Akten sitzen.

2) Anforderungen an ein systematisches Ausbildungsmarketing

Die langfristige Projektion der Ausbildungsstellen-Nachfrage verdeutlicht für die Hamburger Verwaltung, wie dringend notwendig ein systematisches Ausbildungsmarketing zukünftig sein wird.

Grundsätzliches Ziel des Ausbildungsmarketings ist eine wirksame Kommunikation unter Nutzung vielfältiger Informationsträger. Ziel muss es sein, in der Wahrnehmung der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber nachhaltig positiv platziert zu sein.

Das Finden geeigneter Maßnahmen und Aktivitäten für die Nachwuchswerbung berücksichtigt die Einflussfaktoren, welche die Berufswahlentscheidungen bedingen. Ein wesentlicher Faktor für die Wahl eines

Ausbildungsberufes bei Jugendlichen ist das Image des Berufes.

Die Informationen, welche die Jugendlichen bei der Berufswahl zugrunde legen, beruhen in der Regel nicht auf eigene Erfahrungen wie zum Beispiel während eines Praktikums, sondern gehen teilweise auf Informationen dritter Seite zurück (Eltern, Geschwister, Freunde, Lehrer, Berufsberater usw.).

Siehe hierzu auch eine aktuelle Umfrage unter Hamburger Schülerinnen und Schüler zur Berufswahl in Hamburg:

http://www.einstieg.com/extern/Berufswahl_HH2004.pdf

Das neue strategische Konzept zum Ausbildungsmarketing, welches auch

- ein professionelles Bewerberauswahlverfahren,
- Ausbildungs- und Übernahmekonzepte und



Hamburg-Koffer als „give-away“

- Coaching der Nachwuchskräfte nach der Ausbildung bedingt, setzt auf eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit für geeignete Bewerberinnen und Bewerber.

Das Image des öffentlichen Dienstes

- ist durch ein modernes Erscheinungsbild der Marketingaktivitäten aufzuwerten und
- die Berufsausbildung in der modernen Hamburger Verwaltung, die sich nicht mehr am herkömmlichen Bürokratiemodell orientiert, adäquat am Hamburger Ausbildungsmarkt zu positionieren.
- Das Erscheinungsbild der Marketingmaßnahmen muss daher frisch, jugendlich, plakativ und doch seriös sein.

3) Der Marketingmix

In der Evaluation der bisherigen Ausbildungs-Marketing-Aktivitäten sind zu nennen:

- Zeitungsanzeigen,
- Präsenz im Intranet und Internet der Stadt,
- Präsenz auf der Online-Lehrstellenbörse der Handelskammer Hamburg,
- Teilnahme an Azubi-Messen und Schulveranstaltungen.

In der Vergangenheit reichte dies aus. Unter den geänderten Rahmenbedingungen für das Nachwuchsrecruiting genügt das zukünftig nicht. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus Hamburg und dem Umland müssen zielgruppenspezifisch angesprochen werden.

Das neue Erscheinungsbild der Nachwuchsrekrutierung wurde durch die Hamburger Werbeagentur AWS geschaffen. Das Layout ist in dunkelblau (HKS 41) gehalten und entspricht den Vorgaben des „corporate design“ der FHH. Das Layout ist vielversprechend, wandelbar, zeitlos und hat bis heute alle Erwartungen erfüllt.

Das Konzept zum Ausbildungsmarketing sieht folgendes Marketing-Mix vor:

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit für geeignete Bewerberinnen und Bewerber aus Hamburg und dem Umland zur Erhöhung ihres Anteils am Bewerbungsaufkommen. Bereitstellen von Informationsmaterialien für die Berufskundelehrer an den Schulen im Großraum Hamburg durch Veröffentlichungen / Anzeigen in zwei Azubi-Magazinen bei gleichzeitiger Onlinepräsenz:

- „5 vor 12 - Zeit-zum-Bewerben“: Azubi-Magazin (DIN A4) mit flächendeckender Verteilung in der

Region Hamburg - Lübeck an alle Gymnasien und Fachoberschulen, Gesamt-, Real-, Haupt-, Wirtschafts- und Berufsschulen (ca. 460 Schulen); Präsenz auf der größten Online-Ausbildungsseite Deutschlands www.5vor12.tv - und damit bundesweit. Liste der Berufskundelehrer, die das Magazin erhalten, liegt vor; Auflage ca. 20.000; Verteilerregion: Elmshorn - Buchholz - Winsen - Lübeck; Verlag DIMA / Karlsfeld

- „Berufskatalog 2006“ (DIN A4) des Berufskundeverlages / Hohentengen. Über 200 ganzseitige Berufsbeschreibungen mit Anzeigen und Kontaktadressen. Auflage: ca. 966.000; Regionalverteilung an Hamburger Schulen; Online-Präsenz auf www.berufs-kunde.com mit 680 Berufsbeschreibungen und Kontaktadressen.

Mit beiden Magazinen ist eine direkte Ansprache der Berufskundelehrerinnen und -lehrer in allen Schulen Hamburgs und des Umlandes möglich. Die Berufskundelehrerinnen und -lehrer der Schulvorabgangsklassen werden darüber hinaus um gezielte Präsentationsmöglichkeiten gebeten (Seminare in den Vorabgangsklassen). So kann bereits im Vorfeld von Berufswahlentscheidungen die Ausbildung in der Hamburger Verwaltung adäquat im Bewusstsein der Jugendlichen verankert werden.

- Optimierung der Internetauftritte: Auf der Startseite von „fhh.hamburg.de“ wurde für eine Vielzahl von Ausbildungen in der Hamburgischen Verwaltung der von der Fachgruppe Ausbildungsmarketing entworfene Link

Ausbildung - Studium - Berufseinstieg

hinterlegt. Dieser Link findet sich in allen Publikationen und insbesondere auf den Werbegeschenken wieder und führt die Surferin oder den Surfer direkt und ohne großes Suchen zu den Ausbildungsinformationen. Mit dem Begriff „Berufseinstieg“ ist auch der höhere allgemeine Verwaltungsdienst erfasst.

Transparente Anforderungen kommunizieren

Anforderungsprofil klar herausstellen: Verwendung von reglementierenden Informationen, um Bewerbungen von nicht geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern einzudämmen (Zeugnisnoten-Durchschnitt mindestens befriedigend in den Schlüsselächern Deutsch, Mathematik, Politik/Gemeinschaftskunde und Fremdsprache). Wir werben mit offenen Karten. Damit haben wir nach außen hin auch das Ansehen der Ausbildungen. Die neuen Hochglanz-Flyer haben dementsprechend eine klare Sprache.

Erscheinungsbild / Außenauftritt

- Veränderter Außenauftritt auf Messen, Lehrstellenbörsen und Schulveranstaltungen durch eine optisch ansprechende Präsentation. Standbesetzungen werden von unseren Nachwuchskräften gestellt. Der neue Messestand kann je nach Größe der Veranstaltung variiert werden und lässt auch minimale Lösungen für kleinere Schulveranstaltungen zu. Auf jugendliche Interessen zugeschnittene Werbegeschenke runden das moderne und zeitgemäße Bild der Hamburger Verwaltung ab.
- Aus Gründen des Wiedererkennungseffektes wurde von der Fachgruppe Ausbildungsmarketing auf ein einheitliches Erscheinungsbild aller Werbemaßnahmen und -artikel entsprechend den Vorgaben des „corporate design“ der FHH geachtet. Anzeigen, Publikationen in den Zeitschriften, der Messestand und die Werbegeschenke sind



Bonbons mit Hamburg-Logo

bis auf einige Ausnahmen im Layout in HKS 41, einem dunkelblauen Farbton, gehalten. Die rote „surfende Burg“ als Logo rundet das Bild ab. Die Werbegeschenke für Messen und Schulveranstaltungen sind kein Selbstzweck, sondern dienen der unbewussten Informationslenkung. Auf allen Werbegeschenken, den sogenannten „Giveaways“, ist unsere Informationsquelle zu Ausbildung, Studium und Berufseinstieg im Internet unter „fhh.hamburg.de“ hinterlegt:

Aufbau eines Bindungsmanagements

Die Metropolfunktion Hamburgs reicht weit über das Hamburger Umland hinaus. Sollte die Affinität zur wachsenden Stadt Hamburg bei den Nachwuchskräften während der Ausbildung nicht gestärkt werden, könnte daraus eine Abwanderung von ausgebildeten Nachwuchskräften in ihre Stammländer zu späteren Zeiten werden, die nicht spurlos an der Hamburger Verwaltung vorbei gehen dürfte.

- Von Anfang an werden deshalb schon die zukünftigen Auszubildenden frühzeitig und noch vor Ausbildungsbeginn an die Hamburger Verwaltung gebunden durch kontinuierlichen Kontakt wie zum Beispiel Weihnachtsgrüße und Kennenlern-Runden - auch um Bewerbungsrücknahmen zu minimieren.

- Zum Ausbildungsbeginn 1.10.2004 erhielten die neuen Nachwuchskräfte einen „Starter-Set“, einen „Hamburg Koffer“ mit interessanten Informationen über Hamburg und mit vielen Tipps für Hamburg-Entdecker.
- Nach der Ausbildung fand erstmalig im Sommer 2004 pilotweise ein Ausbildungstammtisch zur Stärkung der Bindungswirkung statt. Den Nachwuchskräften wurde damit die Gelegenheit gegeben, sich in einer zwanglosen Umgebung einer Hamburger Lokalität wieder zu treffen und sich über ihre neuen Erfahrungen am Arbeitsplatz und zum Leben in Hamburg auszutauschen.

4) Schlusswort

Um den Zusammenhang zwischen Ausbildungsmarketing und Bewerbungsaufkommen zu erkennen, evaluieren wir zurzeit im laufenden Bewerbungsverfahren für den Einstellungstermin 1.10.2005 die „Einstiegskanäle“, also wie die Bewerberinnen und Bewerber auf uns aufmerksam wurden. Doch auch jetzt ist schon erkennbar, dass das neue Konzept zum Ausbildungsmarketing schon in der Anfangsphase ein voller Erfolg geworden ist.

Seit September 2004 konnten bis Ende Februar 2005 alle 120 Ausbildungsplätze im mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst für den Einstellungstermin 1.10.2005 besetzt werden. Dies ist - auch wegen des gestiegenen Bewerbungsaufkommens im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst - ein sehr gutes Ergebnis.

Der Bewerbungsmarkt der Zukunft wird angesichts der Schulabgangszahlen in den neuen Bundesländern mehr in Hamburg und Umland liegen. In den alten Bundesländern steigen die Schulabgangszahlen nicht in gleicher Höhe wie sie in den neuen Bundesländern zurückgehen, sondern sie bleiben konstant. Wir müssen uns deshalb schon jetzt am Ausbildungsmarkt Hamburgs und des Umlandes noch stärker positionieren als bisher. Wir müssen uns in der Konkurrenz zu großen Ausbildungsbetrieben, die ebenfalls einen hohen Bedarf an besonders qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern haben, durchsetzen, um die „wegbrechenden Marktanteile“ in den neuen Bundesländern zu kompensieren. Wir haben die Grundlagen hierfür mit einem professionellen Ausbildungsmarketing gelegt.

Die sehr gute Resonanz auf unsere Präsentationen auf den Messeständen der Lehrstellenbörsen und auf unser jugendliches, aber doch seriöses Image sowie das Feedback unserer Nachwuchskräfte bestärken uns, diesen erfolgreichen Weg weiter zu gehen und nicht im Sinne der Worte Henry Fords stillzustehen.

Professionelle Personalauswahl in der hamburgischen Verwaltung im Zeitalter der Französischen Revolution und Napoleons

Bedenkt man, dass Hamburg zu den größten Städten des Kontinents gehörte, sich zu einem führenden Handels- und Finanzzentrum entwickelt hatte und zu den meisten europäischen Staaten diplomatische Beziehungen unterhielt, berücksichtigt man also, dass die wachsenden innen-, außen- und wirtschaftspolitischen Aufgaben zu einem deutlich größeren Verwaltungsaufwand geführt hatten, kam die Stadt mit einem erstaunlich kleinen Beamtenapparat aus, der weit hinter der allgemeinen Entwicklung zurückgeblieben war. (...)

Angesichts der zunehmenden Verwaltungsaufgaben und der Komplexität des hamburgischen Behördensystems war dieser relativ kleine Kreis städtischer Beamter oft überfordert. Dieses um so mehr, als auch die fachliche Qualifikation zu wünschen übrig ließ. Um mögliche Missbräuche bei der Vergabe von Verwaltungsämtern zu verhindern, hatte die Bürgerschaft durchgesetzt, dass frei werdende Positionen nur noch zum Besten der Kämmerei-Kasse an qualifizierte Bürger verkauft werden sollten, sofern diese seit mindestens zehn Jahren das Bürgerrecht besaßen. Eine entsprechende „Deputation zur Regulierung der Ämter“ wurde noch im gleichen Jahr ins Leben gerufen. Den anfangs erhobenen Einwänden war man mit der bitteren Feststellung entgegen getreten, dass in der Vergangenheit bei der Stellenvergabe, „von Seiten des Rathes nicht Bürger, sondern ihre Praeceptores, Jungen, Kutscher, mithin

Ammen, Mägde, etc. employiret und nicht ohne Geschenke, Gift oder Gabe dazu befördert, wie stadtkundig ist“.

Aber auch die neue Regelung, ausführende Verwaltungstätigkeiten an den Meistbietenden zu verkaufen bzw. zu verpachten, erwies sich nicht unbedingt als Fortschritt. Als sich zeigte, dass selbst des Lebens und Schreibens Unkundige auf diese Weise in Ämter gelangten, wurde bei vielen Verwaltungsaufgaben nur noch ein beschränkter Kreis von Bürgern zum Gebot zugelassen. Trotzdem blieb das Verfahren umständlich und in seinen Ergebnissen unsicher. Nicht der strebsame und engagierte Bürger aus finanziell weniger bemittelten Verhältnissen erhielt das Amt, sondern derjenige, der ungeachtet seiner Fähigkeiten das höchste Gebot abgab und in der Folgezeit versuchte, durch Sporteln und mehr oder weniger rechtmäßige Nebeneinnahmen, den Kaufpreis möglichst schnell wieder einzubringen.

aus:

Schmidt, Burghart: Hamburg im Zeitalter der Französischen Revolution und Napoleons 1789-1813, 2 Bde., Hamburg 1998 (= Beiträge zur Geschichte Hamburgs, hg. vom Verein für Hamburgische Geschichte Band 55, Teil 1-2 und Veröffentlichungen aus dem Staatsarchiv der Freien und Hansestadt Hamburg Band XV, Teil 1-2).

Die zukünftige Ausbildung des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes :

Der Bachelorstudiengang Public Management an der Hochschule für angewandte Wissenschaften

Prof. Dr. Walter Frerichs, Dekan des Fachbereichs Public Management, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

1) Die neue Rechtslage

Die Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg hat nach jahrelangen Diskussionen am 15.12.2004 das Gesetz zur Neuordnung der Studiengänge an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung beschlossen, aufgrund dessen die FHÖV zum 01.01.2005 aufgelöst wurde. Der bisherige Fachbereich Allgemeine Verwaltung wurde an die Hochschule

für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) verlagert, und zwar zunächst als eigenständiger Fachbereich Public Management, der dann im Verlauf des Jahres 2005 als eigenes Studiendepartment einer neu zu gründenden Fakultät Wirtschaft und Public Management zugeordnet wird.

Dieser Schritt entspricht den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Entwicklung der Fachhoch-

schulen für öffentliche Verwaltung, der seit langem, zuletzt im Januar 2002 nachdrücklich die Überführung der Ausbildungsangebote in das allgemeine Hochschulsystem unter nachhaltiger Anhebung des Qualitätsniveaus gefordert hat. Die überführten Studiengänge sollten von vornherein konsekutiv und durchgängig modularisiert werden und die Abschlüsse Bachelor und Master so konzipiert werden, dass die jeweils erforderliche Laufbahnbefähigung anerkannt werden kann. Als Stärke der bisherigen verwaltungsinternen Studiengänge sollte die enge Praxisorientierung durch Praxisanteile erhalten bleiben, insbesondere durch die Einrichtung eines dualen Studienangebotes. (Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, S. 99 ff, Berlin 2002)

Der vorliegende Entwurf des Gesetzes zur Neuordnung der Studiengänge an der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung (Bürgerschaftsdrucksache 18/996) sieht vor:

§ 2

Studiengang Public Management

(1) Der bisherige Studiengang Allgemeine Verwaltung wird an die Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg als dualer Bachelorstudiengang mit dem entsprechenden Bachelor-Abschluss und der Laufbahnbefähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst überführt. Insoweit ist die Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg eine Ausbildungseinrichtung im Sinne des § 22 Absatz 2 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) vom 29. November 1977 (HmbGVBl. S. 367), zuletzt geändert am ... (HmbGVBl. S. ...), für die Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Ausbildung zugelassen werden.

(2) Ziel des dualen Studiengangs ist es, den Studierenden die für die Berufsbefähigung erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und berufspraktischen Fähigkeiten zu vermitteln. Die Regelstudienzeit beträgt drei Jahre und wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen.

(3) Der theoretische Teil der Ausbildung obliegt der Hochschule für angewandte Wissenschaften, die berufspraktische Studienzeit der für das Laufbahnrecht zuständigen obersten Dienstbehörde. Die Einzelheiten der inhaltlichen und organisatorischen Durchführung (Ziele, Inhalte, Ablauf, Abschluss) der aufeinander bezogenen Studienanteile regeln die beiden Ausbildungspartner im Rahmen der geltenden laufbahnrechtlichen Vorschriften durch Vereinbarung.

(4) Darüber hinaus wird der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg die Durchführung der prüfungsgebundenen Aufstiegslehrgänge vom mittleren in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst übertragen.“

In der Begründung des Gesetzesentwurfes wird hierzu folgendes ausgeführt (Bürgerschaftsdrucksache 18/996 S. 15 f):

„Von den Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst wird erwartet und gefordert, dass sie nach Ausbildungsabschluss über eine besonders hohe Verwendungsbreite und Flexibilität verfügen, da sie später in den unterschiedlichsten Aufgabenfeldern und grundsätzlich in allen Behörden und Ämtern der Freien und Hansestadt Hamburg einsetzbar sein müssen. Der Studiengang Allgemeine Verwaltung wird daher der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) übertragen.

Diese Übertragung geht konform mit der im Mai 2003 vom Senat getroffenen Entscheidung zur Neuausrichtung und Umstrukturierung der hamburgischen Verwaltung mit dem Ziel, Aufgabenkritik und gezielte Effizienzsteigerung unter anderem auch durch Aufgabenverlagerung/Zentralisierung und Verbesserung der Wirtschaftlichkeit zu erreichen.

Diese Strukturentscheidung des Senats, die sich auch in dem Bestreben widerspiegelt,

- Mehrfachangebote in den Studienprogrammen der Hochschulen zu reduzieren,
- Synergiepotenziale zu nutzen,
- Innovationsfelder festzustellen und
- die Qualität der Aufgaben in Lehre und Forschung weiter zu steigern,

spricht für die Übertragung. Mit ihr werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die Stärkung der Wissenschaftlichkeit der Ausbildung für Studierende und Lehrende,
- die Ermöglichung von Synergieeffekten,
- die Steigerung der Eigenverantwortung der Studierenden für ihren Ausbildungserfolg,
- die Stärkung der Konkurrenzfähigkeit und Vergleichsmöglichkeit mit anderen Hochschulen und Fachbereichen/Studiengängen der HAW.“

2) Ziele und Rahmenbedingungen der Studiengangsentwicklung

Aus dem gesetzlichen Auftrag einschließlich Begründung ergeben sich folgende Ziele und Rahmenbedingungen für die Entwicklung des dualen Bachelorstudienganges Public Management:

- Der neue Bachelorstudiengang soll - wie der bisherige Diplom-Studiengang - den Studierenden die für die Berufsbefähigung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und berufspraktischen Fähigkeiten vermitteln, allerdings in besserer Qualität, mit größerer Wirtschaftlichkeit und stärker fokussiert auf die ersten Jahre der Berufstätigkeit.
- Der im Herbst 2004 in Zusammenarbeit zwischen dem Fachbereich Allgemeine Verwaltung und der Praxis stark überarbeitete und zum 01.01.2005 in Kraft getretene Studienplan für die berufspraktische Ausbildung im Diplom-Studiengang konkretisiert diese Orientierung am Generalisten.
- Die angestrebte höhere Qualität wird insbesondere in einer höheren Wissenschaftlichkeit der Ausbildung für Studierende und Lehrende, in einer „Horizontenerweiterung“ durch Austausch mit anderen Studiengängen der HAW sowie in einer Stärkung der Konkurrenzfähigkeit gesehen. Die Erhöhung der Wirtschaftlichkeit basiert insbesondere auf Synergieeffekten durch Nutzung gemeinsamer Ressourcen und Lehrangebote.
- Der neue Studiengang soll voll dual angelegt sein, d.h. er führt sowohl zu einem Bachelorabschluss als auch zu einer - bundesweit anerkannten - Laufbahnbefähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst. Hierdurch greifen sowohl die Kriterien und Maßstäbe für Bachelorstudiengänge (Modularisierung der Studieninhalte, Credit-Point-System, Akkreditierung und Evaluierung) als auch diejenigen der Innenministerkonferenz (1998) für eine bundesweite Anerkennung (Mindestzeiten der berufspraktischen Studienzeiten, Mindestgesamstundenzahlen, Mindestanteile juristischer Lehrveranstaltungsstunden, Mindestfächerkanon, staatliche Abschlussprüfung). Die Maßstäbe, die die Innenministerkonferenz 1998 entwickelt haben, um die bundesweite Anerkennung der Studiengänge „Allgemeine Verwaltung“ sicherzustellen, werden zurzeit im Auftrag des Arbeitskreises (AK) VI der Innenministerkonferenz im Hinblick auf die künftige Anerkennung von Bachelorabschlüssen über-

arbeitet und voraussichtlich noch im 1. Halbjahr 2005 zur Beschlussfassung vorgelegt.

- Der theoretische Teil der Ausbildung wird dabei von der Hochschule für angewandte Wissenschaften, und zwar in einem eigenen Studiendepartment Public Management durchgeführt, die berufspraktische Studienzeit in der Zuständigkeit der für das Laufbahnrecht zuständigen obersten Dienstbehörde. Es ist eine enge Verzahnung zwischen den theoretischen und praktischen Studienanteilen an den unterschiedlichen Lernorten erforderlich.
- Die Regelstudienzeit beträgt drei Jahre bzw. 6 Semester und wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen.
- Der Studiengang ist vorerst ausschließlich Personen vorbehalten, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Ausbildung zugelassen werden. Nach 5 Jahren soll auf der Grundlage einer Evaluation entschieden werden, ob der Studiengang gänzlich externalisiert werden kann.
- Bei den Planungen für den Studiengang sollen die von der Bund-Länder-Kommission aufgezeigten Perspektiven für eine duale Ausbildung im tertiären Bereich, insbesondere bei Einrichtung von Bachelorstudiengängen, in größtmöglichen Umfang berücksichtigt werden. (BLK, Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft Nr. 110)

3) Vorbilder für einen dualen Studiengang Public Management

Gegenwärtig existieren keine unmittelbaren Vorbilder für einen voll dualen Studiengang Public Management. Dies hat seinen Grund darin, dass die Entwicklung von Bachelorstudiengängen für die öffentliche Verwaltung insgesamt noch ganz in den Anfängen steckt und dass die große Mehrheit der Bundesländer bisher den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, die Ausbildung zu externalisieren, nicht gefolgt ist.

Eine Verlagerung an eine allgemeine Fachhochschule hat – soweit der Ausbildungsgang Allgemeine Verwaltung betroffen ist – nur in Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt stattgefunden. Alle drei Länder stellen zurzeit gar nicht oder in nur begrenztem Umfang ein, so dass hier keine Erfahrungen aus Sicht eines Abnehmers herangezogen werden können.

In Bremen sind zum Studiengang „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ an der Bremer Hochschule für Öffentliche Verwaltung zuletzt zum Wintersemester 1999/2000 Studierende zugelassen worden. Die Nachwuchskräfte für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst sollen durch die Absolventinnen und Absolventen des externen Studienganges „Europäischer Studiengang Wirtschaft und Verwaltung“ der Hochschule Bremen rekrutiert werden.

Alle übrigen Länder halten bisher an den internen Ausbildungseinrichtungen fest. Soweit die Studiengänge reformiert werden, erfolgt dies in den vorhandenen Strukturen (lediglich Schleswig-Holstein hat seiner (internen) Verwaltungsfachhochschule Altenholz eine eigene Rechtsfähigkeit verliehen). Hintergrund hierfür ist, dass eine reine Externalisierung, die nicht die Frage der Einflussnahmemöglichkeiten auf Ausbildungsinhalte einerseits und die Rekrutierungsfrage andererseits thematisiert und löst, von der überwiegenden Zahl der Länder offensichtlich politisch nicht gewollt wird.“ (s. Bürgerschaftsdrucksache 18/996 S. 2)

Als partielles Vorbild kann gegenwärtig vor allem der neu entwickelte Bachelorstudiengang Öffentliche Betriebswirtschaftslehre/Public Management der Fachhochschule Nordhausen angesehen werden, der am 26.03.2004 durch die Akkreditierungsagentur ACQUIN akkreditiert worden ist.

(s. http://www.fh-nordhausen.de/studiengaenge/PuMa/puma_start.htm)

4) Aktivitäten zur Entwicklung des Studienganges Public Management

4.1 Bisherige Aktivitäten

Da sich die Entwicklung in Richtung Bachelorstudiengänge schon seit längerer Zeit abgezeichnet hat, laufen am Fachbereich Allgemeine Verwaltung der FHÖV bereits seit mehr als einem Jahr vorbereitende Arbeiten, die sowohl dem neuen Bachelorstudiengang als auch den bisherigen Diplom-Studiengang nutzen werden. Es muss nämlich bedacht werden, dass auch bei Umstellung auf einen Bachelorstudiengang der bisherige Diplom-Studiengangs frühestens im Jahre 2008 auslaufen wird und bis dahin auf einem aktuellen Stand gehalten werden muss.

Bei den vorbereitenden Arbeiten handelt es sich insbesondere um:

- Die Aktualisierung der Curricula für den Diplom-Studiengang im Hinblick auf die Erfordernisse der Praxis. Hier ist vor allem die bevorstehende Umstellung der öffentlichen Haushaltswirtschaft von

der Kameralistik auf das kaufmännische Rechnungswesen zu nennen.

- Die regelmäßige Evaluation der Lehrveranstaltungen der theoretischen Studienzeit durch Befragung der Studierenden.
- Die grundlegende Überarbeitung des berufspraktischen Studienplanes in Kooperation mit der Praxis. Der neue Studienplan ist vom Personalamt genehmigt worden und ist am 01.01.2005 in Kraft getreten.
- Die Evaluation der berufspraktischen Studienzeit des 3. Semesters im Mai 2004 sowie des 6. Semesters im September 2004 durch Befragung der Studierenden. Die Erkenntnisse hieraus sind unmittelbar für die Entwicklung des Bachelorstudienganges verwertbar.
- Die Entwicklung einer Zeitstruktur für die Umstellung vom Diplom-Studiengang auf den Bachelorstudiengang sowie für die Anpassung der Zeitstrukturen an die der Hochschule für angewandte Wissenschaften zum 01.09.2006.
- Der Antrag auf Förderung der Studiengangentwicklung durch die Bund-Länderkommission für einen Zeitraum von April 2005 - März 2008 mit einem jährlichen Förderungsvolumen von ca. 100.000 EUR.

4.2 Geplante Aktivitäten ab Januar 2005

Die geplanten Aktivitäten umfassen die folgenden Komplexe, die teilweise bereits vor dem zu erwartenden offiziellen Beginn des Förderzeitraums am 01.04.2005 begonnen werden müssen:

4.2.1 Infrastruktur und Organisation

Hierzu zählen folgende Entscheidungen und Maßnahmen:

- Konstituierung der Gemeinsamen Kommission Public Management. Diese wird aus Vertreterinnen und Vertretern der HAW und des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg bestehen und als generelles Steuerungsinstrument die Einrichtung des dualen Studienganges Public Management begleiten.
- Festlegung der Unterbringung des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung auf dem Campus Berli-

ner Tor sowie der Nutzung gemeinsamer Infrastruktur.

- Umzug auf den zentralen Campus der HAW am Berliner Tor (voraussichtlich : Juli - August 2005).
- Studienbeginn für die neuen Studiengruppen am Berliner Tor, allerdings noch als Diplom-Studiengang sowie im alten Zeitschema mit Semesterbeginn im Oktober 2005.
- Umstellung aller Studiengruppen auf das Zeitschema der HAW (September 2006).
- Start des Bachelorstudienganges am 01. 09. 2006.

4.2.2 Curriculum-Entwicklung

- Die Überprüfung bestehender und neuer Inhalte auf Relevanz für den Bachelorstudiengang aus der konzeptionellen Sicht der dualen Partner.
- Durchführung einer Abnehmer- und Expertenbefragung sowie einer Absolventenbefragung für eine praxisbezogene Absicherung der Inhalte und deren Verteilung auf Theorie- u. Praxissemester.
- Entwicklung einer auf den Bachelor ausgerichteten neuen Konzeption für die berufspraktischen Studieninhalte und -abläufe zusammen mit den Ausbildungsleitungen der Hamburgischen Behörden.
- Befragung der Ausbilderinnen und Ausbilder der Hamburgischen Verwaltung zum Ist-Zustand der berufspraktischen Studienzeit sowie zur Neukonzeption.
- Evaluation der berufspraktischen Studienzeit des auslaufenden Diplom-Studienganges durch Studierendenbefragung.
- Entwurf eines Curriculums mit Modulbeschreibungen für die theoretischen und berufspraktischen Studienzeiten (mit „learning outcomes“, Inhaltsangaben, Positionierung im Studienablauf, Zuordnung zu Studienrichtungen und Angabe von Credit Points).
- Test der für die berufspraktische Studienzeit entwickelte Konzeption im auslaufenden Diplom-Studiengang.

4.2.3 Festlegung von Hochschul- und Laufbahnprüfungen

- Klärung der Maßstäbe der Innenministerkonferenz für eine bundesweite Anerkennung des Bachelors als Laufbahnbefähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst im Verlauf des ersten Halbjahres 2005.
- Festlegung der Prüfungsleistungen in den theoretischen und berufspraktischen Studienzeiten: Arten (insbesondere : Bachelor-Thesis), Modalitäten, Anerkennung für die Laufbahnprüfung, Einbeziehung in die Modulbeschreibungen.
- Gegenstand und Verfahren einer selbstständigen Laufbahnprüfung, etwa Begrenzung auf eine mündliche Prüfung im 6. Semester.
- Entwicklung von Entwürfen für eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung in Form einer staatlichen Rechtsverordnung sowie einer Studienordnung als Satzungsrecht der Hochschule (August - September 2005).

4.2.4 Akkreditierung

- Auswahl der geeignetsten Akkreditierungsagentur, z.B. ACQUIN oder ZEvA, Analyse der Vorgaben und Verfahrensweisen dieser Agentur, Kontrolle der eigenen Vorarbeiten.
- Erstellung eines vollständigen Akkreditierungsantrages mit Selbstdokumentation gemäß Vorgaben der gewählten Agentur (August - September 2005).
- Antrag auf Akkreditierung (Oktober 2005).
- Begleitung des Akkreditierungsverfahrens auch in den Ausbildungsbehörden der Hamburgischen Verwaltung (November 2005 - März 2006).
- Volle Akkreditierung oder Akkreditierung unter Auflagen (April - Mai 2006).

5) Start des Bachelorstudiengang und weitere Begleitung

Unter der Voraussetzung, dass alle beschriebenen Aktivitäten ohne wesentliche Verzögerungen realisiert werden können, wird ein Start des Bachelor-

studienganges zum 01.09.2006 erfolgen können, ggf. auf der Basis vorläufig geltender Normen. Die verbleibenden 18 Monate des Förderzeitraumes würden dann für die Begleitung des Einführungsprozesses in den ersten 3 Semestern verwendet, und zwar in Form von Controlling- und Monitoring-Aktivitäten mit dem Ziel der Behebung oder Vermeidung von Fehlentwicklungen bei den folgenden Startzeitpunkten des Studienganges im September 2007 und im März 2008 (01.09.2006 - 31.03.2008).

6. Vorteile des Systemwechsels

Für die Studierenden und für die Freie und Hansestadt Hamburg sind mit einem erfolgreichen Systemwechsel in der Ausbildung des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes u.a. folgende Vorteile verbunden:

Für die Studierenden

- Verbesserung des handlungsorientierten Lernens in Hochschule und Berufspraxis.
- Weitere Verbesserung sozialer Kompetenzen.
- Höhere Praxisrelevanz des Studiums durch bessere Verzahnung von Theorie und Praxis sowie durch Abnehmer-, Experten- und Absolventenbefragungen.
- Horizonterweiterung durch Integration in eine allgemeine Hochschule.

- Langfristige Verbesserung der Berufsaussichten auch außerhalb des öffentlichen Dienstes durch Doppelqualifikation und Modularisierung des Studiums.

Für die Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg

- Mittel- bis langfristig verbreiterte Basis für die Auswahl von Berufsanfängern.
- Höhere Attraktivität des Studiums durch einen dualen Abschluss Bachelor of Public Management.
- Synergieeffekte durch Integration des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung in die HAW.
- Option einer zukünftigen Qualifikation für den höheren Dienst durch einen konsekutiven Masterabschluss.
- In Zusammenarbeit mit der zentralen Fortbildung der Freien und Hansestadt Hamburg Entwicklung eines modularisierten Fortbildungskonzeptes auf Hochschulniveau.
- Gewährleistung der Rekrutierung für das mittlere Management der Stadt durch die Modernisierung der Ausbildung.

Veränderungen an der Verwaltungsschule

Thomas Gildemeister, Personalamt - Verwaltungsschule

Die Verwaltungsschule Hamburg steht nach dem Verlust der theoretischen Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst vor gut 25 Jahren durch die Gründung des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung innerhalb der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung wieder vor großen Veränderungen.

Mit dem Weggang des Fachbereichs zur Hochschule für angewandte Wissenschaften auf den Campus Berliner Tor zum Sommer 2005 droht der Verwaltungsschule nach einer zwei- bis dreijährigen Restzeit in der Schwenckestraße in Hamburg-Eimsbüttel ihr altes, wunderschönes Schulgebäude verlassen zu müssen. Möglicherweise wird sie zu ihrer Aufsichtsbehör-

de, dem Personalamt, in den Gotenhof ziehen. Dies bietet Chancen auf Verbesserung in inhaltlicher, räumlicher und technischer Sicht und dürfte die Wehmutsträne bald vergessen lassen.

Was bleibt und was verändert sich?

Es bleibt die Zuständigkeit für die Ausbildung des Nachwuchses der allgemeinen Verwaltung im Bereich des mittleren Dienstes. Dies bedeutet, die Ausbildung sowohl der Beamten (Regierungssekretärwärter) als auch der Verwaltungsfachangestellten für ihre spätere Tätigkeit in der unmittelbaren Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (Bezirksämter, Fachbehörden, Senatsämter).

Für die Angestellten ist es zugleich die theoretische Begleitung zum anerkannten Ausbildungsberuf des Verwaltungsfachangestellten. Die Ausbildung bleibt somit weiterhin der Schwerpunkt der Tätigkeit und Identität der Verwaltungsschule.

Weiterhin bleibt eine umfangreiche Fortbildung durch Qualifizierungskurse für Mitarbeiter der allgemeinen Verwaltung. Diese zunächst aufgrund der zurückgehenden Ausbildungszahlen als Überbrückung gedachten Fortbildungsmaßnahmen sind nunmehr ein integraler Bestandteil des Aufgabenbereichs – das zweite etwas kleinere Bein der Schule.

Es bleibt auch das bewährte Lehrerkollegium der Verwaltungsschule - Handelsschullehrer, Juristen und Verwaltungspraktiker. Allerdings mussten Planstellen

durch natürliche Fluktuation den sinkenden Schülerzahlen geopfert werden.

Verändern wird sich, was für alle Schulen gilt: Neue Lernformen, neue Lehrmittel. Mehr Englisch und mehr Bezug auf Europa vor allem im rechtlichen Bereich. Noch mehr Projekte und eine noch engere Verzahnung mit der Praxis.

Das mögliche neue Gebäude neben dem Personalamt wird räumlich und technisch mit Sicherheit ein kleiner Quantensprung für die gute alte Verwaltungsschule bedeuten. Außerdem wäre man dann unter einem Dach mit der eigenen Aufsicht und den vertrauten Mitarbeitern der zentralen Fortbildung.

Neue Hochschule für Finanzen in Hamburg

Klaus Schapke, Finanzbehörde - Steuerverwaltung

Im Zuge der Neuordnung der Studiengänge an der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung ist zum 01.01.2005 auch die Hochschule für Finanzen Hamburg (HFinHmb) eingerichtet worden; sie tritt an die Stelle des Fachbereichs Finanzen und übernimmt künftig die Ausbildung des gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung Hamburgs.

Entsprechend diesem Bildungsauftrag bleibt auch die neue Hochschule eine verwaltungsinterne Einrichtung, denn diese Ausbildung erfolgt im sogenannten dualen System. Fachtheoretische Studien an der Hochschule stehen dabei in sehr enger Verzahnung mit berufspraktischen Lehrzeiten in den Finanzämtern. Das Diplom als Finanzwirtin bzw. Finanzwirt soll als Abschluss die Studierenden zum Einsatz in allen Rechtsbereichen der Steuerverwaltung befähigen. Das Ziel der Ausbildung ist demnach nicht ein allgemeines wissenschaftliches Fachniveau, sondern eine spezielle, wissenschaftlich fundierte Berufsqualifikation.

Der Lehrauftrag der HFinHmb orientiert sich an den einheitlich geltenden Ausbildungsrichtlinien des BMF für die Ausbildung des Steuerverwaltungsdienstes, denn das Gebot der bundesweit gleichmäßigen Anwendung der Steuergesetze bedingt auch gleiche Standorte schon in der Ausbildung der Steuerbeamtinnen und -beamten. Auch der ehemalige Fachbereich Finanzen der FHÖV war diesem Lehrauftrag verpflichtet. Die HFinHmb setzt diesen Auftrag in Kontinuität fort. Als Rechtsnachfolgerin wahrt sie trotz ihrer neuen Eigenständigkeit alle bislang bestehen-

den Rechte und Standards in der Steuerbeamtenausbildung.

Die Ausbildung für den Dienst in der Steuerverwaltung ist in ihren Schwerpunkten mehr denn je geprägt durch die Qualifizierung in ganz speziellen Rechtsbereichen, die durch zunehmende Komplexität gekennzeichnet sind. Dieser Aufgabe gerecht zu werden, wird die HFinHmb mit besonderem Nachdruck verfolgen. Daneben gilt es aber auch, die Studierenden geistig wie auch in der praktischen Arbeit auf den Dienst in einer modernen bürger- und vor allem serviceorientierten Verwaltung vorzubereiten. Die Hochschule wird hier ihren Beitrag leisten in der Vermittlung sozialwissenschaftlicher Grundlagen des Verwaltungshandelns. Diesen neuen Auftrag hatte bereits der Fachbereich Finanzen aufgegriffen; die HFinHmb wird die geschaffenen Grundlagen weiter entwickeln und hochschulgerecht ausbauen.

Eine besondere Herausforderung sieht die HFinHmb in der Aufgabe, zwischen den norddeutschen Ländern eine Kooperation in der Ausbildung des gehobenen Steuerverwaltungsdienstes zu fördern. Hier gilt es, die unterschiedlichen Ausbildungsinteressen der Länder abzustimmen und möglichst eng zu bündeln. Gerade in den steuerlichen Schwerpunktfächern kann dies zu Effizienz- und Qualitätssteigerungen führen, die allen beteiligten Ausbildungsbereichen zugute kommen.

Die HFinHmb ist organisatorisch in das Bildungszentrum der Hamburger Steuerverwaltung eingebunden.

Diese Maßnahme ermöglicht es, alle Bildungskapazitäten ressortübergreifend sowohl in der Ausbildung des Nachwuchses wie auch in der Fortbildung der aktiven Bediensteten der Hamburger Steuerverwaltung einsetzen zu können.

Die neue Hochschule muss sich jetzt umfassend etablieren. Der Lehrbetrieb wird zurzeit ungeachtet des Formwandels in altbewährter Organisation und Qualität fortgesetzt. Bis zu den ersten Wahlen sind zur

Geschäftsführung der Hochschule ein Präsident und ein Hochschulrat eingesetzt; beide bemühen sich, die weiteren Grundlagen einer Hochschule wie z.B. Geschäfts-, Wahl- und Berufungsordnung sowie eine neue Studienordnung zu schaffen.

Im Interesse aller soll sich die neue Hochschule für Finanzen Hamburg möglichst bald form- und fachgerecht präsentieren können.

Die vielen Gesichter der Ausbildung - Profil und Aufgabenspektrum der Ausbildungsleitungen -

*Wolfgang Ilse, Behörde für Bildung und Sport
& Ingo von Maltitz, Behörde für Inneres*

„Ausbildung ist Zukunftsinvestition!“ – nach diesem Leitbild ist eine qualitativ hochwertige Ausbildung eine lohnende und notwendige Investition in den Verwaltungsnachwuchs, um die Dienstleistungsqualität der Verwaltung stetig zu verbessern und dadurch die Zukunftsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung im Wettbewerb der Metropolen nachhaltig zu sichern.

Die vorrangige Zielsetzung der Ausbildung besteht darin, den Nachwuchskräften (NWK) die für die Berufsausübung erforderlichen theoretischen (wissenschaftlichen) Kenntnisse und die berufspraktischen Fertigkeiten sowie entsprechendes Wissen zu vermitteln.

Außerdem sollen die für eine erfolgreiche Berufstätigkeit notwendigen Schlüsselqualifikationen und -kompetenzen gefördert werden, z.B. Sozialkompetenz (Teamkompetenz, Konfliktlösungskompetenz, Kooperationsbereitschaft), Methodenkompetenz, Fachkompetenz und nicht zuletzt die persönliche Kompetenz.

Der theoretische Teil des Ausbildungssystems wird an der Verwaltungsschule (mittlerer Dienst) bzw. an der Hochschule für angewandte Wissenschaften im Studiengang Public Management (gehobener Dienst) absolviert. Die berufspraktische Ausbildung findet in den Senatsämtern, den Fachbehörden, den Landesbetrieben sowie den Bezirks- und Ortsämtern statt.

In den Ausbildungsbehörden sind die Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter (AL) verantwortlich für die inhaltliche und organisatorische Planung, Steuerung und Durchführung der Ausbildung. Sie vertreten außerdem die Interessen und Belange der Ausbildungsbehörden und NWK gegenüber den übrigen Ausbildungsträgern. Das interessante und verantwortungsvolle Leistungsspektrum der AL deckt folgende konkrete Aufgaben und Aktivitäten ab:

Die AL ...

- planen, steuern und überwachen die Ausbildung der NWK in den einzelnen Senatsämtern, Fachbehörden, Landesbetrieben oder Bezirks- und Ortsämtern,
- beraten sowohl die NWK (bei Minderjährigen auch deren Erziehungsberechtigte) als auch die Ausbilderinnen und Ausbilder,
- vertreten die Ausbildungsbehörde in Ausbildungsfragen ggü. dem Personalamt, der HAW und der Verwaltungsschule,
- erteilen den fachpraktischen Unterricht für die Auszubildenden zu Verwaltungsfachangestellten (AzVA) und für die Regierungsekretär-Anwärter im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung,
- leiten Arbeitsgemeinschaften der Regierungsinspektor-Anwärter (RIA),
- sind Zweitbeurteiler bei den Befähigungsberichten für NWK,

„Eine Führungskraft, die nicht selbst ausbildet, oder Ausbildung in ihrem Verantwortungsbereich unterstützt, wird ihrer Rolle als Führungskraft nicht gerecht.“
(Staatsrat Dr. Schön, Personalamt)

- setzen in Absprache mit den Ausbilderinnen und Ausbildern die Endnote für die Leistungsnachweise fest,
- sind Erstkorrektoren für Prüfungsklausuren im Rahmen der Abschlussprüfungen der Regierungsinspektor- und Regierungssekretär-Anwärterinnen und Anwärter,
- gehören den Prüfungsausschüssen bei Abschlussprüfungen als Mitglieder (mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) oder Beisitzer (gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) an und
- geben das Votum über die Übernahme bzw. Nichtübernahme der NWK ab.



Einmal im Monat findet eine Konferenz der Ausbildungsleitungen statt, an der die AL und weitere Ausbildungsträger teilnehmen, z.B. Vertreter des Personalamts (Referat Aus- und Fortbildung), der Verwaltungsschule und des Dekanats Public Management der Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Bei diesen Konferenzen werden aktuelle und grundlegende behördenübergreifende Themenstellungen behandelt, die sowohl für alle Nachwuchskräfte als auch für die Ausbildenden von grundsätzlicher Bedeutung sind, z.B. Vorbereitung der schriftlichen und mündlichen Prüfungen, Durchführung der Übernahmeverfahren, Übertragung und Anwendung des neuen Beurteilungswesens auf Nachwuchskräfte, etc.

Bei Bedarf werden zu speziellen Themen auch der Personalrat für den Verwaltungsnachwuchs oder Fachreferenten eingeladen, z.B. zu Fragen der Fortbildung, des Dokumentenmanagements, Auswirkungen des neuen Beurteilungswesens auf die Ausbildung, etc.

Im Ergebnis werden auf dieser Basis in konstruktiver Zusammenarbeit von den Funktionsträgern der Ausbildung einheitliche Standards und Maßstäbe entwickelt, um die hohe Qualität und die Anforderungen der Ausbildung an aktuellen Entwicklungen auszurichten und laufenden Veränderungsprozessen anzupassen.

Einmal im Jahr findet das Seminar „Zukunft der Ausbildung“ im Kupferhof statt. In dieser 2-tägigen Klausur beschäftigen sich die Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter intensiv mit den weitreichenden Zukunftsanforderungen der Ausbildung. Dabei werden die Rahmenbedingungen der berufspraktischen Ausbildung im Wirkungsfeld der tiefgreifenden strukturellen Veränderungsprozesse konzeptionell überarbeitet und strategisch an den zukünftigen Erforder-

V.l.n.r.: (obere Reihe): Jens Holland, Helmut Rychlik, Wolfgang Ilse, Martina Rickert, Ingo von Maltitz, Helge Lassen, (mittlere Reihe): Monika zur Linde, Irmgard Mummenthey, Andrea Brandenburg, Regine Blasius, (vordere Reihe): Ernst Pnischak, Doris Ehlers, Elske Pflughaupt, Anke Bräuer, Kirsten Stüwer, Rainer Schönau, Heiner Kaiser. (Nicht auf dem Bild: Angelika Wuttke)

nissen einer modernen und dienstleistungsorientierten öffentlichen Verwaltung ausgerichtet.

So werden im diesjährigen Seminar beispielsweise die zeitgemäßen Anforderungen an die berufspraktische Studienzeit in der Laufbahnausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst neu zu definieren sein, nachdem der Fachbereich Allgemeine Verwaltung der FHÖV in den Studiengang Public Management der Hochschule für Angewandte Wissenschaften überführt worden ist.

Außerdem ist ein Diskurs geplant, welche Optionen sich aus der Philosophie des neuen Beurteilungswesens in Zukunft für die Beurteilung der NWK ableiten lassen. Dazu gehört auch die Frage, wie diese Innovation den Ausbildenden vermittelt werden kann.

Zusammenfassend sind die Ausbildungsleitungen verantwortliche Ansprechpartner in allen Ausbildungsfragen der jeweiligen Ausbildungsbehörde von der Nachwuchsbedarfsplanung (Einstellungsplanung) über die Durchführung der Ausbildung bis hin zur Übernahme der Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss.

Ohne die kontinuierliche Ausbildungsbereitschaft und die ungebrochen hohe Ausbildungsmotivation der Beschäftigten ist eine erfolgreiche Ausbildung des Verwaltungsnachwuchses auf anerkannt hohem Qualitätsniveau nicht möglich. Jede einzelne Ausbilderin und jeder einzelne Ausbilder leistet einen ganz enormen, maßgeblichen und wertschöpfenden Beitrag, damit die Ziele der Ausbildung erreicht werden. Fast alle Ausbildenden üben diese wichtige und bedeutende Funktion zusätzlich zu ihren jeweiligen Auf-

gaben als Sachbearbeiter oder Vorgesetzte in den Dienststellen aus. Die Ausbildungstätigkeit ist nur selten anteilig in den Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen enthalten. Gleichwohl nehmen die Auszubildenden ihre Aufgaben auch in Zeiten zunehmender Arbeitsverdichtung und laufender Umstrukturierungsprozesse außerordentlich engagiert und verantwortungsbewusst wahr.

Die AL unterstützen diese Aufgabenwahrnehmung nachhaltig durch Beratung und Betreuung. Darüber hinaus haben die AL im vergangenen Jahr in Kooperation mit dem Personalamt ein zielgruppenorientiertes umfassendes Fortbildungsangebot für Auszubildende konzipiert.

Dieses Angebot beinhaltet folgende vier Bausteinmodule:

- Grundlagen der Ausbildung (1 Tag)
- Ausbildung planen und vorbereiten (2 Tage)
- Didaktik und Methodik der Ausbildung (3 Tage)
- Beurteilen von NWK (2 Tage)

Weitere Informationen zu diesem interessanten Fortbildungsangebot sind dem entsprechendem Beitrag in dieser Ausgabe zu entnehmen (S. 23), bzw. dem zentralen Fortbildungsangebot des Personalamtes – Seminare 2005, (Seite 129).

Ausbildung ist „Chefsache“ und ist im TOP – Management zu verankern.
(Staatsrat Dr. Schön, Personalamt)

Damit endet der Wirkungsbereich der Ausbildungsleitungen allerdings nicht. Viele Ausbildungsleitungen sind über das konzeptionelle und operative Ausbildungsgeschäft hinaus in weitere Personalentwicklungs- und Planungsprozesse ihrer Behörden und Ämtern verantwortlich eingebunden.

Folgerichtig werden die Nachwuchskräfte auch nach der Übernahme bei der beruflichen Entwicklungs- und Verwendungsplanung individuell beraten

und unterstützt. Durch entsprechende PE-Instrumente werden sie gezielt gefordert und gefördert, z.B. durch zielgruppenorientierte Fortbildungs- und Coachingangebote, Monitoring und Advising - Programme; Mentoring - Modelle, Mobilitätsförderung, Stärken - Schwächen - Analysen, Workshops zur Potenzialerkennung, etc.

Diese Beratungsleistungen und Betreuungsangebote sind idealerweise in ein umfassendes PE-Netzwerk der jeweiligen Behörden und Ämtern implementiert. Unabdingbare Erfolgsvoraussetzung für eine derartige PE – Strategie ist die wirksame und ausdrückliche

Unterstützung von den Vorgesetzten aller Ebenen.

Nach diesem Verständnis eines ganzheitlichen Personalmanagementansatzes ist die systematische und umfassende Beratung der Nachwuchskräfte gerade in den ersten beruflichen Stationen nach der Ausbildung elementarer und bedeutender Bestandteil einer zukunftsweisenden Personalentwicklungsstrategie.

Es muss im ureigenen Interesse der öffentlichen Arbeitgeber liegen, in ihrem Ausbildungsengagement nicht nachzulassen. Gerade in den nächsten Jahren wird im Wettbewerb der Metropolen und angesichts der demografischen Entwicklung die Personalgewinnung erschwert. Es ist daher unabdingbar, bereits heute für wichtige Qualifikationen vorzusorgen und das Ausbildungsmarketing zu verstärken. Über die Einstellung und Ausbildung von Nachwuchskräften wird eine solide Basis für einen leistungsfähigen Personalkörper in den nächsten Jahren geschaffen.

Anmerkung: Die Aussagen von Staatsrat Dr. Schön (Personalamt) sind aus einem Kolloquium der Senatsämter zitiert, das am 10.01.2005 im Staatsarchiv stattgefunden hat.

Ausbildung - Eine Ausbilderin berichtet

Gabi Günter, Bezirksamt Bergedorf

Ich musste gar nicht lange nachdenken, als es darum ging, ob ich im Grundsicherungs- und Sozialamt die Ausbildung übernehmen möchte. Klar wollte ich! Das war die Herausforderung, der ich mich stellen wollte! Und es war tatsächlich eine Herausforderung. Denn die Auszubildenden stellten Fragen, die wir als „alte Hasen“ schon lange nicht mehr stellen. Ich hatte meinen Schwerpunkt auf der Bewältigung der täglichen Arbeit unter Berücksichtigung und strenger Einhaltung der rechtlichen Vorschriften gelegt - die

Auszubildenden fragten nach der menschlichen Seite, nach dem Sinn der Gesetze und danach, wie es ist, am eigenen Leib zu erfahren, was es heißt, auf Sozialhilfe angewiesen zu sein. Den Blick auf den Menschen wollte ich nie verlieren, das habe ich mir vorgenommen, als ich hier im Grundsicherungs- und Sozialamt angefangen habe zu arbeiten. Die Auszubildenden helfen mir immer wieder dabei, diesen Blick tatsächlich zu behalten.

Fortbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder – das Angebot in der Zentralen Fortbildung

Irmgard Mummenthey, Ausbildungsleiterin für die Senatsämter

Ist es Ihnen auch aufgefallen? Der Terminplan 2005 für die Zentrale Fortbildung widmet sich auf vier Seiten einer Reihe von Seminaren für Ausbilderinnen und Ausbilder. Sie ist im letzten Jahr mit relativ kurzfristigen Vorankündigungen im Probelauf gestartet und hat sich nun etabliert. Vorbereitet wurde sie von den Ausbildungsleitungen für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst gemeinsam mit dem Personalamt auf der Grundlage bestehender Seminare in der zentralen und dezentralen Fortbildung. So ist das von den Ausbildungsleitungen der Senatsämter und der Finanzbehörde gemeinsam für ihre Bereiche angebotene Seminar „Ausbildung planen“ jetzt in dieser Reihe aufgegangen. Ziel der neuen Reihe ist es, Ausbilderinnen und Ausbilder aller Behörden und Ämter bei ihrer anspruchsvollen Tätigkeit zu unterstützen.

Folgende Seminare werden nun angeboten:

Arbeitsgrundlagen für Ausbilderinnen und Ausbilder in der allgemeinen Verwaltung

Zielgruppe sind Beschäftigte, die schon ausbilden oder künftig ausbilden wollen. Das Seminar dauert einen Tag und findet zentral gelegen statt. Das Seminar vermittelt Basis-Informationen zu den Ausbildungsgängen im allgemeinen Verwaltungsdienst (also: Auszubildende zu Verwaltungsfachangestellten, Regierungssekretär- bzw. Regierungsinspektorantwärtinnen und -anwärter). Es soll insbesondere neuen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Kolle-

ginnen und Kollegen, die in Kürze das erste Mal ausbilden, „Rüstzeug“ mit auf den Weg geben.

Wird eine Hausarbeit wirklich zu Hause geschrieben? Welchen Urlaubsanspruch haben die Nachwuchskräfte? Wann muss die Beurteilung abgegeben werden? Die Seminarleitung übernehmen Ausbildungsleitungen für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst, so dass diese und andere Fragen aus der Praxis garantiert beantwortet werden können.

Ausbildung planen

Zielgruppe sind wiederum die Ausbilderinnen und Ausbilder für den allgemeinen Verwaltungsdienst. Die gründliche Planung von Ausbildung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Das Ergebnis der Planung – der Ausbildungsplan – schafft für alle Beteiligten Transparenz und ist eine gute Grundlage für Feedback-Gespräche, Beurteilungen und die Vorbereitung von Leistungsnachweisen. Auch dieses Seminar wird von Ausbildungsleitungen durchgeführt. Es findet im Kupferhof statt und dauert zwei Tage. Die Teilnehmenden erhalten in der Regel Gelegenheit, die Grundlagen für Ausbildungspläne in ihren Bereichen zu erarbeiten.

Didaktik und Methodik in der Ausbildung

Vormachen und nachmachen lassen oder einfach machen lassen? Grundlagen der Lernpsychologie,

didaktische Methoden und Aspekte der Motivation werden in diesem Seminar angeboten. Es richtet sich an alle Ausbilderinnen und Ausbilder und wird von externen Dozentinnen bzw. Dozenten geleitet. Auch sie gehen bei der Gestaltung des Seminars von der beruflichen Praxis der Teilnehmenden aus.

Beurteilen von Auszubildenden und Anwärtern

Ebenfalls extern begleitet wird dieses Seminar, wobei zeitweise eine Ausbildungsleitung für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst anwesend ist. Der Schwerpunkt in der Zielgruppe liegt hier also wieder beim allgemeinen Verwaltungsdienst. Das Seminar vermittelt weniger die Grundlagen des Neuen Beurteilungswesens. Vielmehr geht es um Faktoren, die in allen Beurteilungssystemen zu berücksichtigen sind: Was ist der Unterschied zwischen Beobachtung und Bewertung? Wo liegen die Fehlerquellen? Wie gestalte ich ein Beurteilungsgespräch? Dieses Seminar dauert 2 Tage und findet im Kupferhof statt.

Eine Neues Beurteilungswesen für Nachwuchskräfte ist zur Zeit noch nicht in Kraft. Die Einführung wird voraussichtlich dem Vorbild des zum 1. September 2004 eingeführten Beurteilungswesens folgen. Die Ausbildungsleitungen werden, soweit noch nicht geschehen, über die Vorgehensweise in ihren Bereichen informieren.

Wie eingangs erwähnt, hat im Jahr 2004 ein Probeauf stattgefunden. Den einen oder anderen kleinen

Reibungsverlust hat es gegeben, u.a. Anmeldungen unabhängig von der Zielgruppe, weil Textbausteine im Nirwana elektronischer Bürokommunikation verschwunden waren. Das Angebot stieß jedenfalls auf eine rege Nachfrage und die Seminare waren in der Regel gut gefüllt.

Wir werden das Angebot künftig immer wieder überprüfen und ggf. überarbeiten müssen. Neue Anforderungen werden neue Bedarfe mit sich bringen. Und ein bedarfsgerechtes Angebot in der Zentralen Fortbildung dient der Qualitätssicherung in der Ausbildung. Für die Ausbilderinnen und Ausbilder soll es neben der Unterstützung auch Entlastung sein. Ausbildung lässt sich nicht aus dem Handgelenk geschüttelt bewerkstelligen und so manche Kollegin, so mancher Kollege fühlte sich - sehr zu Recht - zuvor mit all den Aufgaben und Anforderungen, die Ausbildung mit sich bringt, allein gelassen. Die Seminare bieten Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und auf Grund ihrer Praxisnähe auch Gelegenheit zur Erarbeitung von Hilfsmitteln (z.B. die erwähnten Grundlagen für den Ausbildungsplan), die dann vor Ort eingesetzt werden können.

Nähere Informationen zu den oben kurz vorgestellten Seminaren finden Sie im Terminplan 2005 der Zentralen Fortbildung. Und diesen wiederum finden Sie mitsamt dem Anmeldevordruck unter: www.fhhintranet.stadt.hamburg.de/FHHintranet/Personal/wissen-lernen.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre bzw. Ihren „Fobi“ oder die Ausbildungsleitung, die Ihren Bereich betreut.

Der Stellenwert von Schriftgutverwaltung in der Ausbildung

Danny Borchert, Staatsarchiv

Ist es wirklich so, wie es aus zahlreichen Studien hervorgeht, dass die meiste Zeit im Büro mit der Suche nach Informationen, Akten und Vorgängen verthan wird?⁽¹⁾

Hört man das Stöhnen der Bürgerinnen und Bürger über lange Bearbeitungszeiten oder glaubt man den morgendlichen Zeitungsartikeln über verschwundene Akten⁽²⁾, so scheint dies der Fall zu sein. Aber auch in den vom Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg verfassten Jahresberichten wird regelmäßig die Aktenführung in Behörden, Gerichten und sonstigen öffentlichen Stellen kritisiert⁽³⁾, sodass sich sogar Parlamentarische Untersuchungsausschüsse mit dem Thema befassen⁽⁴⁾.

Demgegenüber sehen sich die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung heute alle mit dem gleichen Problem konfrontiert: Mit geringeren, bestenfalls stagnierenden Ressourcen sollen umfangreichere Aufgaben bürgerfreundlich - also schneller und so professionell wie möglich - erledigt werden.

Dabei die Einführung von ELDORADO in der Hamburgischen Verwaltung als Heilmittel oder Lösung anzusehen, wäre zu einfach, denn auch elektronische Dokumentenverwaltungssysteme setzen eine funktionierende Schriftgutverwaltung voraus. Funktionierende Schriftgutverwaltung bedeutet z.B., dass in der hamburgischen Verwaltungsausbildung u.a. folgende Themen behandelt werden:

- Aktenführung und verwaltungsinterner Schriftverkehr,
- Unterschiede zwischen Aktenzeichen und Geschäftszeichen,
- der Sinn von Aktenplan und Aktenverzeichnis,
- richtiges Verfügen,
- richtiges Verfassen von Vermerken,
- Regelungen in Geschäfts- und Aktenordnungen.

Hat das Thema Schriftgutverwaltung den Stellenwert in der Ausbildung, den es benötigt?

Werden beispielsweise das Handbuch für die praktische Ausbildung der Nachwuchskräfte im mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst (Hrsg. Ausbildungsleitung für die Senatsämter), der Studienplan für die berufspraktischen Studienzeiten in der Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, der Grobzielkatalog der Arbeitsgemeinschaft I im gehobenen Dienst oder die Leitthemenübersicht für die fachpraktische Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten in Bezug auf Schriftgutverwaltung in der Ausbildung ausgewertet, so ist festzustellen, dass das Thema überall verankert ist.



Danny Borchert

Worauf sind aber die in den Jahresberichten des Rechnungshofes genannten Defizite in der Aktenführung zurückzuführen? Kann ihnen vielleicht schon in der Verwaltungsausbildung begegnet werden, indem die Stundenzahl zum Thema Schriftgutverwaltung erhöht und die Umsetzung in den Lehrveranstaltungen bzw. in der praktischen Ausbildung vor Ort noch einmal kritisch unter die Lupe genommen wird?

Es empfiehlt sich vielleicht, das Thema Schriftgutverwaltung mit anderen Ausbildungszielen zu verknüpfen.

Ein Ziel ist z.B. das ergebnisorientierte Beschaffen und Aufbereiten von Informationen, d.h. nur wesentliche Informationen sind zusammenzustellen und nur wesentlicher Inhalt ist zu erfassen. Um dies zu erreichen, muss in der Ausbildung u.a. richtiges Aktenbilden thematisiert werden. Mit praktischen Anwendungen und Planspielen kann außerdem das formgerechte Anfertigen von Vermerken und Verfügungen eingeübt werden. Als Hilfsmittel sind dabei eventuell Geschäfts- oder Dienstordnungen hinzuzuziehen.

Die Rolle der Aktenführung im Geschäftsablauf ist mit dem Aufbau und der Funktion von Aktenplan und Aktenverzeichnis in Beziehung zu setzen, wobei auch

hier das Aktenanlegen und die Verwendung von Geschäfts- und Aktenzeichen thematisiert werden können. In einem Aktenplan spiegeln sich außerdem die Aufgaben einer Behörde wieder.

Ein weiteres Ziel in der Ausbildung ist, dass Nachwuchskräfte die Voraussetzungen für eine effektive und kundenorientierte Verwaltung kennen lernen und beschreiben können. Verbunden damit ist auch die Erkenntnis, dass eine funktionierende Schriftgutverwaltung die wesentliche Grundvoraussetzung dafür ist. Außerdem können nur so Verwaltungsentscheidungen transparent gehalten werden, was gerade in

Bezug auf ein Informationsfreiheitsgesetz immer mehr an Bedeutung gewinnen wird.⁽⁵⁾

Das Ziel, Wertstrukturen bei den Nachwuchskräften zu bilden, muss sich auch darin äußern, dass Transparenz (des Verwaltungshandelns) und Demokratie zwei voneinander abhängige und unabdingbare Grundvoraussetzungen sind.

Außerdem ist das im Studienplan für die berufspraktischen Studienzeiten in der Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst geforderte selbstständige Handeln nur dann möglich, wenn bei allen Beschäftigten Schriftgutverwaltung funktioniert.

Nur so kann bei den heutigen Organisationen und Aufgabenverdichtungen Zeit eingespart werden, indem vorhandene Unterlagen schnellstmöglich ermittelt, für ähnliche Fälle Vorlagen benutzt und neue Kolleginnen und Kollegen leichter eingearbeitet werden können.

Spätestens hier wird klar, warum Schriftgutverwaltung eine Führungsaufgabe ist, die sich auf alle Bereiche in der Verwaltung auswirkt, und warum ihr Stellenwert in der Ausbildung erhöht werden muss. So ist auch das Ergebnis einer Studie der International Data Corporation nachvollziehbar, aus der hervorgeht, dass 88 Prozent der deutschen Führungskräfte Schriftgutverwaltung als entscheidend für ihre Geschäftsprozesse betrachten und sich eine Optimierung entsprechend viel kosten lassen.⁽⁶⁾

Nach alledem ist für die hamburgische Verwaltungsausbildung in Bezug auf Schriftgutverwaltung vorzuschlagen, dass Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Vertreterinnen und Vertreter der Lehreinrichtungen sowie des Staatsarchivs in einem Workshop ein entsprechendes Konzept entwickeln. Aus diesem Konzept sollte einerseits hervorgehen, was die Lehreinrichtungen in Bezug auf Schriftgutverwaltung in den

Unterricht einbinden können, um Nachwuchskräften den Sinn einer ordnungsgemäßen Schriftgutverwaltung zu verdeutlichen. Andererseits ist anzusprechen, wie das Thema Schriftgutverwaltung in der Praxis aufgegriffen werden kann.

Konkrete Ziele dieser Veranstaltung sind ein Koffer mit Lehrmaterialien für Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter und Ausbilderinnen und Ausbilder, ein Koffer mit Argumenten für die Nachwuchskräfte, um gegen Widerstände in den Behörden angehen zu können sowie regelmäßig vom Staatsarchiv angebotene Fortbildungsveranstaltungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Der erste wichtige Schritt zu einer geordneten Schriftgutverwaltung ist beispielsweise schon getan, indem der Studienplan für die berufspraktischen Studienzeiten in der Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst überarbeitet wurde und ab dem 1. Januar 2005 bei der Festlegung von Inhalten und Anforderungen in den Ausbildungsbehörden zugrunde zu legen ist.

Fußnoten:

(1) Vgl. <http://www.pascal-sieber.ch>, Enterprise Content Management: Von der Vision zur Realität, 2004; <http://www.ffpress.net/Kunde/XER/PM/12584568>, Pressemeldung Nr.: XER2003-

055 vom 12.11.2003 zur IDC Studie, Dokumente - Eine Möglichkeit zur Kostenkontrolle und betrieblichen Umgestaltung.

(2) Peter Meyer, Bildungsbehörde: Kita-Akten verschwunden, in: Hamburger Abendblatt, 12.1.2004; Kaja Kutter, Die neue Kita-Lüge, in: Die Tageszeitung, Hamburg Nr. 7276 vom 5.2.2004.

(3) Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg, Jahresbericht 2004 über die Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung der Freien und Hansestadt Hamburg mit Bemerkungen zur Haushaltsrechnung 2002, S. 75 und S. 80; desgl., Jahresbericht 2003, S. 54; desgl., Jahresbericht 2002, S. 49 und 164; desgl., Jahresbericht 2001, S. 10 und S. 43.

(4) Bericht des Parlamentarischen Untersuchungsausschusses „Vergabe und Kontrolle von Aufträgen und Zuwendungen durch die Freie und Hansestadt Hamburg“, Bürgerschaftsdrucksache 16/5000.

(5) Vgl. dazu Thilo Weichert, Informationsfreiheit - eine demokratische Aufgabe, in: Zeitschrift für direkte Demokratie, Heft 4/2003, S. 27-29.

(6) Vgl. <http://www.ffpress.net/Kunde/XER/PM/12584568>, Pressemeldung Nr.: XER2003-055 vom 12.11.2003 zur IDC Studie, Dokumente - Eine Möglichkeit zur Kostenkontrolle und betrieblichen Umgestaltung.

Warum im Staatsarchiv nicht nur im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, sondern künftig auch im gehobenen Archivdienst ausgebildet werden sollte

Dr. Udo Schäfer, Leiter des Staatsarchivs

Ende 2004 hat das Staatsarchiv den Entwurf einer Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den gehobenen und den höheren Archivdienst (LAPVOArchD) erstellt. Der Entwurf soll im 1. Quartal 2005 dem Personalamt als oberster Dienstbehörde mit der Bitte vorgelegt werden, den Senat um die Ermächtigung zu ersuchen, das Vorhaben weiter zu verfolgen.

Die Verordnung über die Laufbahn des höheren Archivdienstes vom 11. Juni 1968 wird weder den allgemeinen noch den besonderen archivfachlichen Anforderungen an eine moderne Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gerecht. So hat der einzige sich auf die Durchführung des Vorbereitungsdienstes beziehende Paragraph den folgenden Wortlaut:

Die Archivreferendare erhalten eine praktische und theoretische Ausbildung, die in der Ausbildungsbehörde und in einem geschlossenen Lehrgang an einer Archivschule durchgeführt wird.

Es finden sich keine Regelungen über die Gliederung der berufspraktischen Studienzeiten in Studienabschnitte bei verschiedenen Ausbildungsstellen, die Gebiete, auf die sich die berufspraktischen Studienzeiten erstrecken, oder die Transferphase von zwei Monaten, in der die Referendarin oder der Referendar auf der Grundlage der Fachstudien ein Problem aus der Praxis eines Archivs oder einer Behörde im Rahmen einer Transferarbeit darstellen und einen Lösungsvorschlag entwickeln soll. Die staatlichen Archivverwaltungen, die ihre Referendarinnen und Referendare zur Durchführung der Fachstudien an die Archivschule Marburg - Institut für Archivwissen-

schaft - entsenden, haben sich bereits in den neunziger Jahren auf entsprechende Grundsätze geeinigt. Ohne die Liste der Desiderata fortsetzen zu müssen, ist offenkundig, dass es einer modernen Verordnung bedarf.

Nach dem Vorbild der Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Archivdienstes des Landes Schleswig-Holstein vom 26. August 1999 soll sich die neue Verordnung auf beide Laufbahnen des Archivdienstes beziehen. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung würde in Hamburg eine weitere Laufbahn des gehobenen Dienstes eingeführt. Anders als der Bund und alle anderen Länder kennt die FHH die Laufbahn des gehobenen Archivdienstes bisher nicht. Mit den entsprechenden Aufgaben wurden im Staatsarchiv traditionell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Befähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst betraut. In den letzten 15 Jahren sind auch Absolventinnen und Absolventen anderer Fachrichtungen hinzugekommen.

Sofern die Verordnung in Kraft tritt, beabsichtigt das Staatsarchiv, nicht nur die Ausbildung für den höheren, sondern auch für den gehobenen Archivdienst anzubieten. Die berufspraktischen Studienzeiten sollen sich in

1. zwei Studienabschnitte von jeweils sechs Monaten beim Staatsarchiv,
2. einen Studienabschnitt von einem Monat bei einer Behörde, für die das Staatsarchiv zuständig ist, und
3. einen Studienabschnitt von drei Monaten bei einem Archiv, das eine andere Struktur als das Staatsarchiv hat,

gliedern. Die Fachstudien sollen aus einem Lehrgang für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst von zwei Monaten und einem Studium von 18 Monaten an der Archivschule Marburg - Fachhochschule für Archivwesen - bestehen.

Die berufspraktischen Studienzeiten sollen sich auf folgende Gebiete erstrecken:

1. allgemeine Verwaltung (Haushalt, Personal, Organisation),
2. Archivmanagement,
3. Informations- und Kommunikationstechnik,

4. Schriftgutverwaltung,
5. Aussonderung, Bewertung und Übernahme von Schriftgut,
6. Bestandserhaltung einschließlich Archivbau und Reprographie,
7. Erschließung von Archivgut,
8. Erteilung schriftlicher und mündlicher Auskünfte sowie Lesesaaldienst,
9. archivalische Quellenkunde mit paläographischen Übungen unter besonderer Berücksichtigung latein- und französischsprachiger Texte,
10. hamburgische Landes-, Verfassungs-, Verwaltungs- und Archivgeschichte sowie
11. historisch-politische Bildungsarbeit.

Die Fachstudien an der Fachhochschule für Archivwesen umfassen die Fächer

1. Archivwissenschaft,
2. Geschichtswissenschaften,
3. Verwaltungswissenschaft und
4. Historische Hilfswissenschaften.



Dr. Udo Schäfer

Aus der Archivwissenschaft seien die Bewertungslehre - also die methodischen Grundlagen der Auswahl der auf Dauer zu verwahrenden Unterlagen aus der Fülle des in Geschäftsprozessen entstandenen Schriftguts - und die Archivierung digitaler Aufzeichnungen als wichtige Themen erwähnt. Aufgrund der besonderen Praxisrelevanz seien aus der Verwaltungswissenschaft die Archivische Rechtskunde und die Elektronischen Bürosysteme in der Verwaltung hervorgehoben.

Weshalb ist nun die Einführung einer Laufbahn des gehobenen Archivdienstes erforderlich? Auf der Grundlage des Hamburgischen Archivgesetzes bildet das Staatsarchiv aus den bei den öffentlichen Stellen der FHH entstandenen Unterlagen, die zur Erfüllung der Aufgaben nicht mehr unmittelbar benötigt werden, eine archivische Überlieferung die verwahrt, erhalten und erschlossen wird, um sie Bürgerschaft und Senat, Verwaltung und Justiz sowie Forschung und Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. Trotz der bei der Auswahl anzustrebenden Reduktion der Unterlagen um 99 % soll das verbleibende auf Dauer zu verwahrende 1 % eine Antwort auf jede erdenkliche Frage bieten können. Deshalb trägt die Archivarin oder der Archivar, der 99 % der Unterlagen zur

Vernichtung bestimmt, eine hohe Verantwortung. Sie oder er entscheidet, welche Unterlagen Teil des dokumentarischen Erbes werden. Das zur Erfüllung dieser Aufgabe erforderliche administrative und historische, technische und juristische Wissen und Können kann nicht durch ein Trainee-Programm vermittelt werden. Auf den Aufbau eines reichen Schatzes an beruflicher Erfahrung, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen Dienstes beim Staatsarchiv bisher auszeichnet, kann nicht mehr gewartet werden. Auch junge Kolleginnen und Kollegen im Eingangsamt des gehobenen Dienstes müssen in das kalte Wasser springen und für komplexe Probleme

selbstständig und eigenverantwortlich angemessene Lösungen finden. Auf diese Herausforderung müssen sie jedoch durch eine hochqualifizierte, archivwissenschaftliche Theorie und archivische Praxis miteinander verbindende Berufsausbildung vorbereitet werden. Die an Quantität und Komplexität zunehmenden archivfachlichen Aufgaben bei gleichzeitigem massivem Personalabbau lassen keine andere Alternative zu, als den aufgezeigten Weg zu beschreiten. Deshalb ist das Staatsarchiv bestrebt, neben der Ausbildung des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes auch die Ausbildung des gehobenen Archivdienstes anzubieten.

Die beste Currywurst (Interview mit Harald Rösler, Verwaltungsleiter im Bezirksamt Hamburg-Nord)

Regine Blasius, Bezirksamt Hamburg-Nord

Harald Rösler war von 1966 bis 1971 als Verwaltungspraktikant (VP), anschließend als RIA zur Ausbildung in der Michaelisstraße bzw. in der Schwenckestraße. Das Interview rund um Currywürste, Verbrecher hinter Glastüren und Schollen auf Heizkörpern führte die Ausbildungsleiterin des Bezirksamtes, Regine Blasius.

Blasius: *In der Festschrift zum 50-jährigen Jubiläum der Verwaltungsschule Schwenckestraße schreiben Sie, Ihre schönste Erinnerung an die Verwaltungsschulzeit sei Ihre „4“ im Behördenschriftverkehr. Sie würden sie wie eine Tapferkeitsauszeichnung tragen. Ist das auch noch heute Ihr Maßstab?*

Rösler: Verstehen Sie das nicht falsch! Behördenschriftverkehr war ein eher verstaubtes Fach. Ich schreibe heute noch wie damals. Das Durchhalten meines eigenen adressatenorientierten Schreibstils schlug sich damals in miesen Noten nieder.

Blasius: *Adressatenorientierter Schriftverkehr ist demnach auch eine Ihrer Anforderungen an unsere Nachwuchskräfte?*

Rösler: Ja, das fasse ich unter die Rubrik „Kundenorientierung“, die in der Anforderungsliste den höchsten Stellenwert besitzt. Kundenorientierung bedeutet, auf Augenhöhe zu agieren, nicht von oben herab. Kundenorientierung ist die Frage:

„Wo ist dein Problem? Ich helfe dir!“ Der Bürger ist in der Regel im Verwaltungsdenken unbeholfen; Lösungen müssen mit gesundem Menschenverstand gefunden werden. Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und Fachkompetenz gehören unbedingt zu den Anforderungen.

Blasius: *Haben Sie ein aktuelles Beispiel oder eines aus Ihrer Ausbildungszeit?*

Rösler: Da fällt mir zum Thema Image und Außenwirkung die Situation meiner Aufgebotsbestellung ein. Wir erschienen damals in vorfestlicher Stimmung im Geschäftszimmer eines Standesamtes, um Gebühren zu bezahlen. Der dortige Mitarbeiter hatte die Reste seines Mittagessens, im Mittelpunkt eine lustlos angegessene Scholle, samt Tablett auf der hinter ihm befindlichen Zentralheizung ausgestellt. Diesen Anblick kann ich nicht vergessen. In meiner Ausbildungszeit konnte ich noch vom „Katzentisch“ erleben, wie einer der Ausbilder sich angesichts schemenhafter Umriss eines Kunden hinter dem Drahtglas der Bürotür regelmäßig zu der Warnung veranlasst sah: „Schon wieder ein Verbrecher!“ Verwaltung hat sich seither gerade in dieser Einstellung sehr positiv verändert. Wichtig ist, welche Haltung den Auszubildenden vorgelebt wird.

Blasius: *Und wie waren Sie selbst als Auszubildender in der Praxis?*

Rösler: Am meisten Spaß hatte ich im Umgang mit der Kundschaft, so z.B. im Einwohneramt, Standesamt, Wirtschafts- und Ordnungsamt oder Sozialamt. Manchmal wurde die Zeit auch etwas knapp, weil ich mich nebenbei als Nachwuchspersonalrat bzw. Schülerratsvorsitzender um Belange der Ausbildung bzw. von Kolleginnen und Kollegen zu kümmern hatte. Gleichwohl lief der Arbeitsalltag damals noch etwas ruhiger. In der Personalabteilung eines Krankenhauses hatte ich einen Ausbilder, der leidenschaftlicher Schachspieler war und mich als Gegner aufzu-

bauen versuchte. Was mich am meisten beeindruckte: das Schachspiel war in meiner Schreibtischschublade! Der Kerl spielte aus dem Gedächtnis. In einer anderen Behörde hatten sie die Schreibtische so stehen, dass man in der Mittagspause auf ihnen Tischtennis spielen konnte - in Turnhosen.

Meine Leistungen im Rahmen der Ausbildung waren, denke ich, normal.

Blasius: *In Ihren Funktionen als Schülervertretung und NPR-Mitglied hatten Sie im Rahmen der Fachhochschul-Entstehung auch gefordert, das Eingangsamtsamt für den gehobenen Dienst auf A 11 zu setzen. Was sagt der Verwaltungsleiter heute dazu?*

Rösler: Das war vielleicht ein *bisschen* forsch.

Blasius: *Was waren Highlights der Schulzeit?*

Rösler: Es war immer das besonders spannend, was zu einem Blick über den Tellerrand verhalf: In Berlin konnten wir uns umsehen, als an Wiedervereinigung wirklich noch kein Mensch denken konnte. Studienfahrten nach London und Birmingham zum Studium englischer Stadtverwaltungen sowie nach Rheinland-Pfalz, um dort den Erfolg der Verwaltungsreform aus der Sicht des aufgelösten Landkreises Zell zu erforschen. Auf unseren Klassenlehrer, Rolf Jenner, ließen wir nichts kommen.

Erster und damit wichtigster Gradmesser für die Wirklichkeit des Berufsleben ist allerdings - bei aller Hochachtung vor der Theorie - immer die Berufspraxis.

Blasius: *Welche Anforderungen haben Sie an die berufspraktische Ausbildung in unserem Bezirksamt?*

Rösler: Sie ist eine unserer wichtigsten Investitionen. Es gilt, die Theorie mit gesundem Menschenverstand in die Praxis umzusetzen. Für die Persönlichkeitsentwicklung spielt die Vorbildfunktion unserer Ausbilderinnen und Ausbilder eine große Rolle, natürlich auch die der Ausbildungsleiterin.

Junge Leute haben Vorstellungen von der Verwaltung. Diese Vorstellungen werden meistens immer noch vom schlechten Image in der Öffentlichkeit geprägt. Aufgabe der Ausbildung hier im Haus ist es, den Auszubildenden das positive, kompetente und kundenorientierte Leitbild zu vermitteln, welches Verwaltung mittlerweile fast flächendeckend anstrebt. Das schafft positive Identität bei den Nachwuchskräften.

Die Praxiszeit sollte darüber hinaus Arbeit sein, aber auch Spaß.

Blasius: *Welche Rolle spielte für Sie Ihr Ausbildungsleiter?*

Rösler: Der Ausbildungsleiter Ende der 60er Jahre war Obrigkeit. Ich erinnere mich an eine Rundreise mit allen Nachwuchskräften durch den Bezirk. Usus waren auch gelegentliche Überraschungsbesuche in den Ausbildungsdienststellen. Der damalige Verwaltungsleiter Werner Weidemann kam, begleitet vom Ausbildungsleiter, um nach dem rechten zu sehen. So passierte es, dass eine Kollegin mich als Azubi überredet hatte, nachmittags in die Kantine zu gehen, weil es so heiß sei. Just in dem Moment erschienen Verwaltungs- und Ausbildungsleiter zur Inspektion im Büro und fragten: "Ist hier jemand?" „Nein“ ertönte eine Stimme aus dem Off - das war Kollege T., der sich hinter dem Regal ein Nachmittagspüschchen gönnte. Anderntags mussten die Kollegin und ich um 16.30 Uhr beim Verwaltungsleiter zum Rapport antreten. Nach einer peinlichen halben Stunde Wartezeit erlöste uns dann die Vorzimmerdame mit der Botschaft, dass das Gespräch nun doch ausfallen würde. Das haben wir uns hinter die Ohren geschrieben.

Blasius: *In der Tat haben Sie als Verwaltungsleiter lt. Geschäftsordnung für die Bezirksämter eine besondere Verantwortung für die Ausbildung. Wie oft und bei welchen Gelegenheiten haben Sie Berührungspunkte zur Ausbildung?*

Rösler: Anlassbezogen, z.B. bei der Nachwuchsbedarfsplanung, bei der Übernahme von Nachwuchskräften. Manchmal stellt sich auch in den Dienststellen die Frage, wie viel Ausbildungsarbeit sich noch neben dem Alltagsgeschäft leisten lässt. In Verbindung mit Projekten habe ich sehr positive Begegnungen mit kompetenten Nachwuchseuten.

Blasius: *Welche Ansprüche hatten Sie an sich selbst als Sie ausgebildet haben?*

Rösler: Das war in den 70er Jahren. Wenn man selbst jung ist, läuft die Ausbildung locker nebenher. Im Ausschussdienst z.B. hatte ich Wert zu legen auf Abstraktionsfähigkeit, schriftliche Ausdrucksfähigkeit sowie Gespür im Umgang mit kommunalpolitischen Themen und Politikern.

Blasius: *In den Einführungstagen stellen Nachwuchskräfte oft die Frage, welche Kleidung in den Praxisdienststellen adäquat sei.*

Rösler: Da bin ich eher konservativ und bevorzuge förmliche Kleidung. Berufskleidung sollte sich deutlich von Freizeitkleidung abheben. Man sollte erkennen können, wer zum Personal und wer zur Kundschaft gehört. Da kann z.B. auch ein Namensschild nützlich sein. Kleidung ist aus meiner Sicht ein Signal für Dienstleistungsbereitschaft gegenüber den

Kunden. Mir ist wichtig, dass eine Identität verkörpert wird: „Wir sind die Mitarbeiter dieses Hauses.“ Als positive Beispiele fallen mir derzeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Post aber auch das Verkaufspersonal im Alsterhaus angenehm auf.

Blasius: *Herr Rösler, wo haben Sie in Ihrem Verwaltungsleben die beste Currywurst gegessen?*

Rösler: Die beste Currywurst gab es in einer Kneipe schräg gegenüber von der Verwaltungsschule. Der Laden hieß „Hartig“ und regelmäßig zum Schulschluss um 13:10 Uhr, wenn man es sich finanziell leisten konnte, gönnte man sich eine.

Blasius: *Danke für das Gespräch.*

Und da war sie wieder ...

Birgit Sellmer, Bezirksamt Bergedorf

... die mich jährlich verfolgende Mail: Verteilungsplan der Nachwuchskräfte für die Schlussausbildung! Möchten wir, dürfen wir, müssen wir ...? Eigentlich egal wie, denn eins ist sicher: Anfang Oktober ist ein neuer Anwärter da.

Erst einmal versetzt mich diese Ankündigung immer in Stress. Dann schiebt man die Nachricht weiter, denn noch ist da ja jemand. Und der hat schließlich auch noch etwas vor sich. Die Beurteilung ist noch nicht verfasst, die Fragen der mündlichen Prüfung sind noch nicht abgegeben und die Prüfungsklausur ist noch nicht vorkorrigiert. Und nun soll ich schon wieder an den Nächsten denken?

Was soll 's, irgendwer muss es ja machen. Eigentlich ... ist es ja auch gar nicht soo schlecht, oder? Und immerhin können wir den Anwärtern hier etwas bieten. Kundenkontakt, Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, Antrags-sachbearbeitung, Außendienst, wechselnder Einsatzbereich, praxisnahe Anwendung des trockenen Verwaltungsrechtsunterrichts ...

Und außerdem - irgendwie braucht man sie ja auch, diese jungen Leute. Sie sind eben doch jung und dynamisch. Und freundlich und hilfsbereit waren sie auch immer. Und sowieso ist es immer interessant zu hören, was heutzutage in der Verwaltungsschule so abläuft, was man lernt und wie sich die Verwaltungsausbildung entwickelt.

Also gut, her mit ihm! Im ersten Abschnitt wird er mit der Thematik bekannt gemacht. Wird lernen, wie man beantragte Erlaubnisse erteilt und sich dafür mit den

beteiligten Dienststellen abstimmt. Der Verwaltungsakt pur! Ja, genau so ist es in der reinen Schultheorie gemeint gewesen.

Dann muss er leider zur Schule. Wie schade aber auch. Da er doch so wunderbar eigenständig ver-

treten kann, wenn der Kollege krank oder im Urlaub ist. Außerdem gibt es da doch wieder einmal eine dieser ständigen Zusatzaufgaben, die jemand erledigen muss. Und ausgerechnet jetzt müssen wir ihn an die Verwaltungsschule ausleihen. Aber er kommt ja zum Glück noch einmal wieder. Durch die Schultheorie weiter gestärkt (außerdem kann er den Lehrern jetzt berichten wie die Praxis aussieht und dass nicht alles mit deren Theorien übereinstimmt), wird er sich den Ordnungswidrigkeiten widmen, denn leider gibt es nicht nur brave Bürger, die Erlaubnisse beantragt und erhalten haben. Aber auch da zeigt er sich wieder einmal von seiner besten Seite. Wie klasse, dass er sich als Vollzeitkraft so herrlich mit

den Teilzeitkräften ergänzt. Endlich kann der Außendienst vom Vormittag wieder am selben Nachmittag nachbereitet werden.

Und plötzlich fällt es einem ein: Da war doch noch etwas. Stimmt. Klausur und Hausarbeit sind als Leistungsnachweise abzuliefern. Mensch, der Arme, jetzt muss man ihn auch noch damit belästigen.

Und stimmt es wirklich? Auch Nachwuchskräfte können mal krank sein (kommt doch eigentlich nie vor) und haben tatsächlich Anspruch auf Urlaub? Wie unpassend. Zum Glück hat die Verwaltungsschule andere Ferientermine als die allgemeinbildenden



Birgit Sellmer

Schulen, so dass die Urlaubsvertretung auch geklärt ist. Nur, leider ist nach den Sommerferien auch bald schon wieder alles vorbei. Soll das schon ein Jahr gewesen sein? Was machen wir nur ohne ihn. Seit Jahren funktioniert der Dienstbetrieb doch nur noch unter Einsatz einer Nachwuchskraft. Und behalten dürfen wir nie jemanden nach Ende der Ausbildung. Welch' eine Verschwendung, diese jungen tatkräfti-

gen, hochmotivierten und gut ausgebildeten Kräfte irgendwo in der Hamburger Verwaltung auf unterster Dienststufe einzusetzen, weil ja jeder mal klein anfangen muss. Oh je, hoffentlich gibt 's im Anschluss eine neue Nachwuchskraft...

... Denke ich mir. Solange bis sie kommt. Diese Mail ...

Ausbildung in Hamburg - eine ehemalige Anwärterin berichtet

Kristin Wiedow, ehemalige Anwärterin im Bezirksamt Hamburg-Mitte

Als die Zusage kam, dass ich am 01.10.2000 eine Ausbildung bei der Freien und Hansestadt Hamburg anfangen könnte, dachte ich, dass die größte Hürde geschafft sei. Aber die Freude darüber wich immer mehr der Angst vor der großen Veränderung- je näher der 01.10.2000 rückte.

Viele Fragen gingen mir durch den Kopf: „Was erwartet mich in Hamburg fernab der Heimat?“, „Wie ist es, allein zu leben?“, „Wie sind die Studienkollegen?“, „Finde ich dort neue Freunde?“, „Schaffe ich die Ausbildung?“ usw.

Am 03.10.2000 war es dann soweit - der Umzug vom kleinen Dorf aus Mecklenburg-Vorpommern in die Großstadt stand an. Es war ein mulmiges Gefühl, alles Gewohnte hinter sich zu lassen. Aber schließlich musste es sein und so ein Neuanfang kann ja auch ganz spannend sein.

Ich hatte das Glück, in Hamburg zunächst bei einer Bekannten wohnen zu können. So konnte ich mir in Ruhe eine Wohnung vor Ort suchen. Und es war hilfreich, eine bekannte Person in Hamburg zu haben.

Der erste Tag in Hamburg fing damit an, dass ich erst einmal herausfinden musste, mit welcher Bahn ich zur FHÖV komme. Nachdem ich dieses Abenteuer gemeistert hatte, betrat ich unsicher den Raum, wo schon einige meiner neuen Studienkollegen saßen. Ich war froh, dass mir ein paar Gesichter von diversen Veranstaltungen wie Vorstellungsgespräch oder Begrüßung im Rathaus usw. bekannt vorkamen.

Die ersten drei Wochen in der FHÖV verliefen noch recht ruhig, so dass genug Zeit war, die Personen, mit denen ich die nächsten drei Jahre zusammen verbringen würde, besser kennen zu lernen.

Nach den drei Wochen „Eingewöhnungsphase“ legten die Dozenten dann aber los. Gerade am Anfang fühlte ich mich ziemlich fehl am Platze. Woher sollte ich wissen, was ein Verwaltungsakt, die Bezirksversammlung, Auslegungen von Normen, deskriptive Normen usw. sind?! Zu viele neue Begriffe prasselten auf mich ein, die ich vorher noch nie gehört hatte. Die Dozenten interessierte es meist nicht, wenn man damit nicht sofort umgehen konnte. Aber dies war ja normal, schließlich waren wir auf einer Fachhochschule. Und das persönliche Gespräch, was ich ab und zu mit meinen Lehrern am Gymnasium führte, war da natürlich auch nicht mehr üblich. Man konnte ja schon froh sein, wenn die Dozenten überhaupt die einzelnen Namen der Studiengruppen wussten.



Kristin Wiedow

Neben den Problemen, mich an die neuen Gegebenheiten zu gewöhnen, musste ich auch noch meinen Alltag neu ordnen und nebenbei einkaufen, Wäsche waschen, kochen usw. Glücklicherweise musste ich bei meinen Eltern

schon viel helfen, trotzdem war es neu für mich, dies regelmäßig und ohne Unterstützung zu regeln.

All diese Gedanken, Probleme und Ängste hätte ich zu Hause mit Freunden bei einem Kaffee ausgetauscht oder mit meiner Familie besprochen. Diese waren aber alle nicht in Hamburg, so dass die Handyrechnung strapaziert wurde. Und die ersten Tage, an denen ich nachmittags nach Hause kam und alleine in der Wohnung saß, vermittelten mir wieder das Gefühl, dass ich ziemlich einsam und allein war.

Erschwerend hinzu kam noch, dass Hamburg nicht mein 70-Seelen-Dorf ist, wo ich groß geworden bin und jeder jeden kennt, sondern eine große und fremde Stadt, die geprägt ist von Hektik und Kälte. Wenn

man niemanden kennt, fühlt man sich wirklich verloren.

Aus diesem Grund fuhr ich anfangs jedes Wochenende zu meinen Eltern. Dort fühlte ich mich einfach wohler, konnte mit Freunden und der Familie persönlich reden und von der Woche abschalten.

Und was sollte ich in Hamburg, wo ich niemanden kannte und nicht wusste, was ich an den Wochenenden machen kann?! Auch meine Mitbewohnerin fuhr an jedem Wochenende nach Hause.

Aber je besser ich die Studienkollegen kennen lernte und dort neue Freunde fand, desto vertrauter wurde

mir auch Hamburg. Bald wusste ich, wo ein nettes Café o.ä. ist und wo man sich treffen kann.

Rückblickend auf die letzten Jahre kann ich sagen, dass es zeitweise sehr hart war, sich an die neue Situation zu gewöhnen, aber diese Erfahrung muss ja jeder einmal machen. Mittlerweile fühle ich mich sehr wohl in „meinem“ Hamburg, habe viele neue Freunde gefunden, fahre nur noch selten zu meinen Eltern und habe einen Job, der mir viel Spaß macht.

So habe auch ich meine Erfahrungen mit dem alten Spruch „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ gemacht und letztlich haben sich alle Mühen ja gelohnt.

„AEVO“ – was ist das? Ein Erfahrungsbericht aus dem 35. Lehrgang

Kirsten Stüwer, Ausbildungsleiterin der Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Die Teilnahme an einem - wie es so schön heißt - *Fortbildungskurs gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO - daher auch die Kursbezeichnung) mit abschließender Prüfung zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation* ist den mit Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Behörden, Senats- und Bezirksämter vorbehalten.

Mit Antritt der Tätigkeit als Ausbildungsleiterin der Behörde für Wirtschaft und Arbeit gehöre ich nun zu dem relativ kleinen Adressatenkreis des allgemeinen Verwaltungsdienstes in Hamburg, für den die Erlangung der Ausbilder-Eignung obligatorisch ist. Es gibt verschiedene Wege, diese Eignung zu erwerben. Der wahrscheinlich am häufigsten gewählte ist die Teilnahme an einem vom Personalamt angebotenen, in der Verwaltungsschule durchgeführten zweimal zweiwöchigen Kurs. Das Personalamt ist übrigens zuständige Stelle der Berufsbildung im öffentlichen Dienst.

Mir blieb also nichts anderes übrig: Ich musste da hin - und das alles andere als gern. Mich schreckte nicht die Aussicht etwas Neues zu lernen. Das finde ich immer gut. Aber die erfolgreiche Teilnahme an diesem Kurs ist untrennbar mit dem Bestehen einer theoretischen sowie einer handlungsorientierten, d.h. praktischen, Prüfung verbunden. Diese Tatsache beunruhigte mich ein wenig. Außerdem gefiel mir der lange Zeitraum der Abwesenheit vom Arbeitsplatz nicht.

Meine größte Sorge war jedoch unbegründet. Am Ende stellten sich sowohl die dreistündige Klausur (Theorie) als auch die Unterweisung (Praxis) - je nach persönlichem Anspruch - als mehr oder weniger arbeitsintensive, aber lösbare Hürden heraus. Der Unterricht fand zwischen 8.00 und 13.20 Uhr statt. Der Nachmittag sollte für Nach- bzw. Vorbereitungen genutzt werden. Meinen Mitstreiterinnen bzw. Mitstreitern und mir wurde von einer Dozentin und zwei Dozenten Grundlagenwissen in den drei Bereichen Methodik/Didaktik, Ausbildungspsychologie sowie Recht vermittelt. Wir haben zum Beispiel gelernt, Richt-, Grob- und Feinlernziele sowohl zu unterscheiden als auch zu formulieren, die einzelnen Phasen des Lernvorgangs richtig anzuwenden sowie wesentliche Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Es war für mich übrigens erstaunlich und sehr vergnüglich festzustellen, wie schnell bei mir wieder eine Art Schülerinnenmentalität aufflammte, als ich erst einmal auf der anderen Seite im Klassenraum saß.

Sicherlich ist der Lernerfolg in den AEVO-Kursen auch bedingt durch die heterogene Zusammensetzung des Teilnehmerkreises. Ich habe beispielsweise gemeinsam mit Justizfachangestellten, Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichsten Aufgabenbereichen des allgemeinen Verwaltungsdienstes, einem Holzmechaniker und einem Maurer „gebüffelt“. Letzterer bildet jugendliche Strafgefangene in der Justizvollzugsanstalt Hahnöfersand aus. Er hat es uns dankenswerter Weise ermöglicht, vor Ort einen Einblick in die von ihm und seinen Kolleginnen und Kollegen geleistete „Aus-

bildung unter erschwerten Bedingungen“ zu gewinnen. Das war zugleich ein unglaublich interessantes, aber auch bedrückendes Erlebnis.

Neben dem zum Teil mit viel Humor vermittelten Stoff haben nicht zuletzt die unterschiedlichen Ausbildungserfahrungen und Sichtweisen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer diesen AEVO-Lehrgang berei-

chert. Ich persönlich kann daher sagen, dass sich der insgesamt vierwöchige Kurs für mich gelohnt hat. Trotzdem bleibt die Vereinbarkeit von Kurslänge und dem damit verbundenem Fernbleiben vom Arbeitsplatz eine große Schwierigkeit.

Am Schluss noch ein Hinweis: Der 37. AEVO-Lehrgang findet im Sommer 2005 statt.

Erfahrungen mit dem Personalrat für den Verwaltungsnachwuchs

Robert Bläsing, Regierungsinspektor-Anwärter

Als Anfang 2004 die Neuwahl des Nachwuchspersonalrats (NPR) auf dem Plan gestanden hat, habe ich lange überlegt, ob eine Mitwirkung daran für mich in Frage kommt. Jeden zweiten Mittwochnachmittag eine Sitzung und zudem eine Reihe von Terminen, die wahrgenommen werden sollen - das hat sich in erster Linie nach zusätzlicher Arbeitsbelastung angehört.

Meine Neugier auf diese Form der Mitbestimmung hat dann letztendlich doch über meine Bedenken gesiegt. Inzwischen kann ich sagen, dass es die richtige Entscheidung gewesen ist. Im Personalrat des Verwaltungsnachwuchses hat sich ein starkes Team herausgebildet, obwohl oder gerade weil wir alle nur ehrenamtlich im NPR tätig sind und seitens des Personalamts nur stundenweise durch Frau Markwardt aus dem Geschäftszimmer der Verwaltungsschule, der ich an dieser Stelle ausdrücklich für ihr persönliches Engagement danke, unterstützt werden. Die verschiedenen Termine werden möglichst gleichmäßig auf alle Schultern verteilt, um das weite Tätigkeitsspektrum des NPR abdecken zu können.

So ist etwa bei jedem Vorstellungstermin ein Mitglied des NPR dabei, um das Personalamt bei der Nachwuchsauswahl zu unterstützen und um dem bei Einstellungen mitbestimmungspflichtigen NPR differenziert berichten zu können. Auch bei den Abschlussprüfungen ist jeweils ein NPR-Mitglied zugegen und begleitet die Prüfungen. Darüber hinaus sind im Rahmen von Messen und ähnlichen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, auf denen für die Ausbildung bei der FHH geworben wird, Vertreter aus den Reihen des Nachwuchspersonalrats vor Ort, um Interessenten einen Eindruck von den unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten bei der FHH zu vermitteln und dafür zu werben. Eng arbeitet der NPR mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Schwerbehindertenvertreter zusammen, damit etwaige Probleme

möglichst schnell und unkompliziert gelöst werden können. Zudem hält der NPR Kontakt zu den verschiedenen Arbeitnehmerorganisationen sowie zu den Jugendvertretungen in anderen Bundesländern und kooperiert vertrauensvoll mit allen an der Ausbildung Beteiligten. Es ist zwar nicht immer ganz einfach die unterschiedlichen Begehrlichkeiten der Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, des Personalamts, der Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter und der Lehrkräfte unter einen Hut zu bekommen, aber bisher ist noch immer eine einvernehmliche Lösung gefunden worden

In diesem Sinne blicke ich als Mitglied des Nachwuchspersonalrates und zugleich Schwerbehindertenbeauftragter für die Nachwuchskräfte für die weitere Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebenen optimistisch in die Zukunft, auch wenn einschneidende Veränderungen bevorstehen. Beispielsweise die Angliederung des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung (FHÖV) an die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) oder auch die mittelfristig anstehende Umstellung auf Bachelor-Studiengänge in diesem Bereich. Diese Veränderungen wird der Nachwuchspersonalrat kritisch und konstruktiv begleiten, sowie nach Kräften einen reibungslosen Übergang unterstützen.

Abschließend möchte ich alle Nachwuchskräfte ermuntern, sich bei den nächsten Wahlen für den Nachwuchspersonalrat sowohl aktiv über eine hohe Wahlbeteiligung als auch passiv in Form einer Kandidatur zu beteiligen. Im Rahmen des Nachwuchspersonalrates Verantwortung zu übernehmen und zu gestalten, ist eine gute Ergänzung zu den eigentlichen Ausbildungsinhalten und bietet eine ideale Möglichkeit, sich selbst auszuprobieren.



Robert Bläsing

Verwaltungsnachwuchs

Valentin Beyer, Regierungsinspektor-Anwärter

Ein erfolgreicher öffentlicher Dienst braucht starke Nachwuchskräfte, die auch im Personalrat eine eigenständige Rolle als Nachwuchspersonalrat (NPR) spielen. Auch innerhalb der Gewerkschaft ist es wichtig, dass „die Jungen“ als Nachwuchs vertreten sind. So hat z.B. Komba zwei Regierungsinspektor-Anwärter im Vorstand und ich wurde als Nachwuchskraft zum Vorstandsvorsitzenden gewählt.

Schwere Zeiten warten auf unseren NPR; neben der üblichen Arbeit - dem Engagement für die einzelnen Nachwuchskräfte und der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte - kommen große Veränderungen auf die Ausbildung zu: Einmal die Verlagerung des Fachbe-

reichs in die Hochschule für die Angewandte Wissenschaften (HAW) mit der Umstellung in ein Bachelor-Studium mit extrem unterschiedlichen Abläufen und mit einem Credit-Point-System, um nur einiges zu nennen. Zum anderen die Zusammenlegung der Verwaltungsschule mit der Zentralen Fortbildung der Stadt im Personalamt mit einem geplanten Umzug in die City - wie man hört, in einen Neubau neben dem Gotenhof. Auch wenn es die jetzigen Mitglieder im NPR nicht mehr persönlich treffen wird, engagieren sie sich doch sehr und sorgen dafür, dass den Nachwuchskräften die Arbeit des Personalrates bewusst wird.

Nachwuchspersonalrat auf der Messe „Du und deine Welt“

Valentin Beyer, Regierungsinspektor-Anwärter

Nach längerer Unterbrechung war das Ausbildungsreferat des Personalamtes - P30 - wieder mit einem eigenen Informationsstand auf der Verbrauchermesse „Du und deine Welt“ vertreten.

Die Bewerberlage, besonders für den mittleren Dienst und das zurückgegangene Interesse der Hamburger Schulabgänger machten es erforderlich, auch andere Marketinginstrumente als nur Zeitungsinserte für die Nachwuchsgewinnung einzusetzen. Da war diese Messe ein willkommener Anlass, sich den Besuchern mit den aktuellen Praktikums- und Ausbildungskonzepten der Stadt Hamburg zu präsentieren.

Schwerpunkt unserer Arbeit dort war, zu erklären, dass die Stadt Hamburg als moderner Dienstleistungsträger für seine vielfältigen Aufgaben besonders qualifizierten Nachwuchs benötigt, um den neuen Anforderungen und Aufgaben auch in Zukunft gerecht zu werden. Das dreistufige Auswahlverfahren der Nachwuchskräfte wurde bereits diesen Herausforderungen angepasst.

Die große Resonanz der Besucher zeigte das Interesse für diese Thematik. Ein gut platzierter und gestalteter Info-Stand in der Halle 4 transportierte un-

ser Anliegen in jeder Weise. Alle Tage wurden Mitarbeiter des Personalamtes von Mitgliedern des NPR unterstützt. Wir sind offen und aktiv auf die Besucher und Interessenten zugegangen und konnten damit in vielen Gesprächen und Diskussionen unser Anliegen an die Messe-Besucher herantragen. Es gab zeitweise einen regelrechten Ansturm auf unseren Stand, so dass Schichtbetrieb organisiert werden musste. In jeder Schicht waren wir mit drei Anwärtern aus dem mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst und zwei aus dem gehobenen Dienst vor Ort.

Das Bemerkenswerte war, dass auch viele ältere Bürger ihr Interesse an unserer Initiative zum Ausdruck brachten, insbesondere weil sich die Verwaltung damit auch im Sinne der Modernisierung und des neuen Steuerungsmodells zeigte.

Wenn zurzeit auch noch keine konkreten Zahlen vorliegen, so kann man doch schon mit Sicherheit sagen, dass die Zahl der Bewerber für den Vorbereitungsdienst in beiden Laufbahnen und der Praktikanten erheblich gestiegen ist.

Ein schöner Erfolg für die Hamburger Verwaltung dank neuer Marketingkonzepte im Personalwesen.



Valentin Beyer

Preisrätsel

Martina Rickert, Behörde für Wissenschaft und Gesundheit

ak - am - amt - amt - aus - bahn - be - be - be - be -
 be - ber - ber - bil - de - dungs - e - er - fach - fae - fah
 - gungs - hi - hoer - in - lauf - leis - mail - me - mi -
 nach - nah - net - nal - nis - per - pra - prue - ren - ri -
 richt - so - spart - stif - stre - te - te - te - te - tin -
 tra - tungs - ue - um - fung - ver - wahl - weis - xis -
 zirks

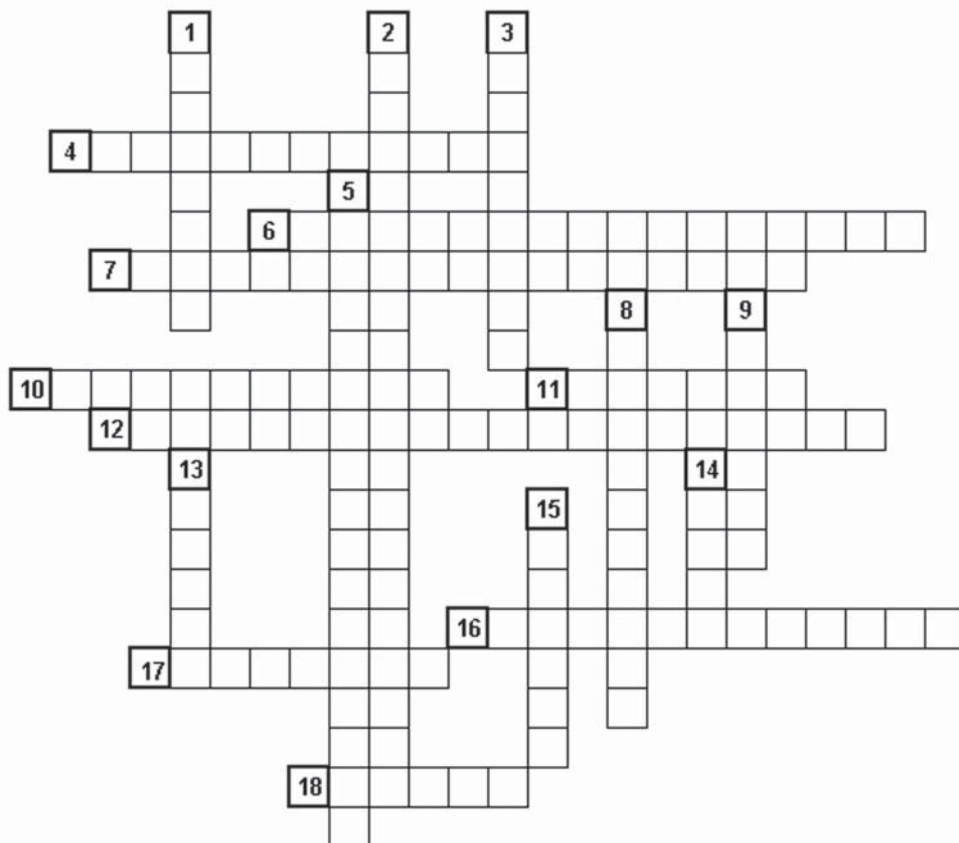
Bilden Sie aus den Silben Worte der nachstehenden Bedeutung und übertragen Sie diese in das Kreuzworträtsel.

- 1 Dem Lährer sein Judester, gommt sonst schlächt wägg.
- 2 Im schiefen Turm der Hierarchie nach Pisa - Analyse der Spitzenplatzbesetzer.
- 3 Wissensplattform für Clubmitglieder - grobmaschig.
- 4 Institution am citynahen Gotteshaus, aber nicht im Namen des Herrn unterwegs.
- 5 Unamerikanisches Procedere zur Behebung von Nachwuchsproblemen.
- 6 Rollschuhläufers Examen.
- 7 Zeugnis geistigen Reichtums.
- 8 Untergabe andersherum.
- 9 Hörten Lehrlinge früher über sich, hören Sponsoren heute als Appell.

- 10 Bürgernahe Talentschmiede ohne konkrete Zukunft.
- 11 Sie sind Ratten, die der Fürsten Einkünfte fressen (altes Sprichwort).
- 12 Dokumentation der Brauchbarkeit.
- 13 Arme Kanzleibeamte waren damit wenigstens immer flüssig.
- 14 In ihr sind Jobsucher gut untergebracht und kriegen als Langzeitarbeitslose auch was auf den Deckel.
- 15 Hier arbeitet nicht nur der Doktor.
- 16 Planen, lenken, leiten, bürgerfern sitzen die Gescheiten.
- 17 Könnte man vom Sagen ... , bliebe uns vieles
- 18 Datenpaketsendung in Zustellrekordzeit, ganz eigene Brief-Markenartikel.

Ihre Lösung senden Sie bitte bis zum 04. April 2005 an die Redaktion von blickpunkt personal. Unter den richtigen Einsendungen werden die folgenden Preise verlost:

1. Preis: 1 Spaß-Abend mit den Verfassern
2. Preis: 1 Beamtenruhekissen
3. Preis: 1 Hamburg-Koffer - unzensuriert
4. Preis: 1 Jahres-Abonnement blickpunkt personal



Städtepartnerschaft St. Petersburg - Hamburg und Austausch von Nachwuchskräften der allgemeinen Verwaltung - erfolgreiches oder gescheiter-tes Projekt?

Valentin Beyer, Regierungsinspektor-Anwärter

Wie im „blickpunkt personal“ 3/2002 dargestellt, hat der Leiter der Verwaltungsschule, Direktor Detlef Kumschlies, mit dem Petrovsky College St. Petersburg einen Kooperationsvertrag abgeschlossen, mit dem u. a. ein Austausch von Studierenden im Fachbereich „Verwaltung“ des Colleges und Nachwuchskräften des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes der Freien und Hansestadt Hamburg vereinbart wurde.

2002 hatte ich die Freude, als Schüler an diesem Austausch teilzunehmen und Herrn Kumschlies dabei gleichzeitig als Dolmetscher zu assistieren. Nach 2003 fand auch dieses Jahr wieder ein solcher Austausch statt (acht Nachwuchskräfte und sechs Studierende); und dieses Mal hat mich der Fachbereich Allgemeine Verwaltung der FHÖV, an der ich inzwischen studiere, für zehn Tage als Dolmetscher freigestellt.

Da sich die Schülerinnen und Schüler vorher nicht kennen, liegt immer ein gewisses Risiko in einem solchen Austausch, besonders dann, wenn sich die Partner untereinander nicht gut verstehen, denn die Unterbringung erfolgt wechselseitig in den Familien. Hinzu kam diesmal, dass zwei russische Studenten kurzfristig absagten. Das Programm hier in Hamburg war eine gute Mischung aus Hospitationen und Vorträgen in der Verwaltung und dem Kennenlernen der schönen Seiten unserer Stadt. So ist auch das Grundmuster des Gegenbesuchs in St. Petersburg, das nach der 300-Jahr-Feier im letzten Jahr heute im besonderen Glanz erstrahlt und mit seinen Palästen und den „weißen Nächten“, sicher bei allen Teilnehmern bleibende Eindrücke hinterlassen hat.

Die Begegnungen mit den verschiedenen Verwaltungsebenen, wo ich wiederum umfangreiche Dolmetscher-Arbeit zu leisten hatte, haben mit Sicherheit den Horizont unserer Nachwuchskräfte erweitert. St.-Petersburg hat nämlich einen ähnlichen Status wie Hamburg. Es ist auch ein Stadt-Staat, oder wie das auf Russisch heißt, ein Föderationssubjekt mit dem Sonderstatus. Die Verwaltung der Stadt besteht somit aus drei Ebenen: Bund-, Land- und Kommunen, in die wir interessante Einblicke bekommen konnten. Die ministeriellen und kommunalen Aufgaben werden im Gegensatz zu Hamburg strikt getrennt.

Der Wert eines solchen Austausches für den Einzelnen ist aus meiner Sicht unbestreitbar. Aber er setzt hohes Engagement der Betreuer auf beiden Seiten voraus. Wie vielleicht bekannt, hat Herr Kumschlies zum 01.10.2004 die Schule verlassen, um in die Freistellungsphase seiner Altersteilzeit zu gehen, und die Betreuerin auf russischer Seite, Frau Larissa Sherbenok, wird vermutlich nach Holland gehen. Deshalb konnte der Freundschaftsvertrag, der bis zum 30.06.04 befristet war, zunächst nicht verlängert werden.

Aus meiner Sicht wäre es sehr bedauerlich, wenn so eine gute Initiative im Sande verlaufen würde, zumal das Personalamt das Projekt finanziell immer unterstützt hatte.

Aber vielleicht ist ja noch nicht das letzte Wort gesprochen.

Wo steht Ausbildung heute?

Katharina Dahrendorf, Personalamt

„Ohne Ausbildung keine Zukunft“ hätte der Titel des Kolloquiums heißen können, das die Ausbildungsleiterin der Senatsämter - Irmgard Mummert - am 10. Januar 2005 organisiert hat.

Ihrer Einladung sind mehr als 80 Kolleginnen und Kollegen - Führungskräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder, Mitglieder der Personalräte und interessierte Beschäftigte der Senatsämter gefolgt.

Die Senatorin des Staatsarchivs, Prof. Dr. Karin von Welck, und Staatsrat Dr. Schön machten in ihren Beiträgen eindrucksvoll deutlich, wie wichtig Ausbildung gerade auch vor dem Hintergrund der Veränderungen der Verwaltung ist und sein wird. „Ausbildung als Chefsache?“ Diese Frage wurde von beiden eindeutig mit einem „!“ beantwortet. „Eine Führungskraft, die nicht selbst ausgebildet oder Ausbildung in ihrem Verantwortungsbereich unterstützt, wird ihrer

Rolle als Führungskraft nicht gerecht“ so Dr. Schön in seinem Beitrag.



Empfangsbereich mit Auszubildenden

Für mich als Referentin, die fachlich eher mit den Grundlagen befasst ist, die zu Ausbildung führen, war diese Veranstaltung besonders interessant, weil sie das gesamte Spektrum der Themen aufgefächert hat.



Senatorin Prof. Dr. Karin von Welck

Normalerweise beschäftige ich mich eher mit der Frage, wie viel Beschäftigte und Nachwuchskräfte wir künftig in der Hamburger Verwaltung brauchen. Hier war zu hören, wie die Verwaltung sich darauf einstellt, künftig unter verschärften Bedingungen Nachwuchs

zu rekrutieren (Stefan Müller), vor welchen Herausforderungen die Ausbildung zum gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften steht (Prof. Dr. Walter Frerichs) und welche Entwicklungen sich an der Verwaltungsschule abzeichnen (Thomas Gildemeister unterstützt von der Auszubildenden Sirin Karakaya).

Auch die Mittagsverpflegung stand ganz im Zeichen der Ausbildung: Frau Mumenthey konnte eine Klasse des Berufsbildungswerkes für die Bewirtung gewinnen.

In den Nachmittagsstunden ging es um die Frage, wie wir lernen - ein Beitrag, damit Ausbilderinnen und

Ausbilder und Auszubildende einander ein bisschen besser verstehen (Stefanie Keller).

Den Abschluss dieser gelungenen und auch für andere Behörden nachahmenswerten Veranstaltung bildeten zwei Beiträge aus der Praxis: Aus der Sicht eines Ausbilders warf Ralph von der Reith die Frage auf, welche Kompetenzen eigentlich Ausbilderinnen und Ausbilder für diese Aufgabe mitbringen müssen und Swen Störcker berichtete über eine Befragung von Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung für den gehobenen Dienst, die er im Rahmen seiner Diplomarbeit an der FHÖV durchgeführt hat.



Irmgard Mumenthey

Eine sehr gelungene, kurzweilige Veranstaltung, die sicherlich dazu beigetragen hat, bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Verständnis und Wertschätzung für Ausbildung zu erhöhen und zu unterstreichen.



Staatsrat Dr. Schön im Gespräch mit Dr. Schäfer

Impressum

Herausgeber:

Dr. Volker Bonorden
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10

Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:

Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)
Mirko Küssner

eMail:

Mirko.Kuessner@personalamt.hamburg.de

Druck:

Druckerei der JVA Am Hasenberge
Am Hasenberge 26
22335 Hamburg

Auflage:

2.650 Stück

Ausgabe:

9. Jahrgang, März 2005

Erscheinungsweise:

vierteljährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts- und Bundestagswahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

