Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

blickpunkt personal

Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten

1/2004

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

vielleicht wundern Sie sich, dass dieses Heft keinen thematischen Schwerpunkt hat wie sonst üblich. Aber da wir ja auch in der Verwaltung sehr flexibel sind, muss es auch mal ohne gehen. Aber keine Sorge, uns gehen die Themen nicht aus!

Heute erhalten Sie eine thematisch bunt gemischte Ausgabe von *blickpunkt personal*.

Umstrukturierungen sind für uns nichts Neues. Bereits mehrfach haben wir über die Planungen zur Umwandlung der Zentralen Personaldiensten (ZPD) in einen § 26-LHO-Betrieb berichtet. Die Gründung des Zentrums für Personaldienste erfolgte plangemäß zum 01.Januar 2004. Wir stellen Ihnen in dieser Ausgabe die neue Organisationsstruktur des Landesbetriebes vor und der Geschäftsführer informiert über die Unternehmensziele.

Noch zwei weitere Artikel befassen sich mit Umstrukturierungen: Der Artikel über das Projekt „MOPED“ berichtet über die Umstrukturierungen des Personalärztlichen Dienstes (PÄD) im Zusammenhang mit der Einführung einer Fachsoftware. Vorausgegangen war eine Befragung der Kunden des PÄD in den Personalstellen. Insgesamt hat eine deutliche Verbesserung der Geschäftsprozesse stattgefunden mit dem Ergebnis einer Optimierung des Services gegenüber den Behörden, Ämtern und den zu Untersuchenden.

Und schließlich hat das Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) seinen ersten Jahresbericht veröffentlicht, den Sie in einer Kurzfassung lesen können. An den Ergebnissen und Aktivitäten des Projektes ist gut zu erkennen, dass sich die „Investition“ in ein solches Projekt nicht nur wirtschaftlich lohnt, sondern auch ein entscheidender Beitrag zur Bewältigung der Veränderungen der Aufgaben der Hamburgischen Verwaltung in den nächsten Jahren sein wird. Dafür wurden im vergangenen Jahr nicht nur rund 1.600 Beratungsgespräche mit Beschäftigten geführt, sondern in Zusammenarbeit mit dem Bereich Aus- und Fortbildung des Personalamtes eine Reihe von teilweise umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen aufgelegt und vor allem - als Hauptziel von PIA - Personalmobilität realisiert.

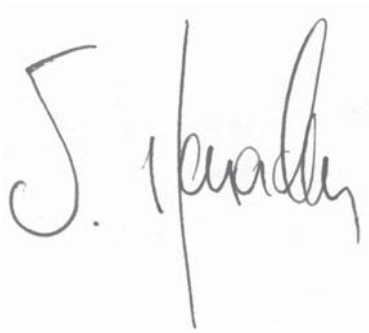
An den Nachfragen und dem Interesse aus anderen Kommunen und Ländern merken wir, dass wir uns mit dem Ansatz von PIA nicht nur sehen lassen können, sondern sogar eine Vorreiterposition einnehmen. Darauf wurde auch der größte bundesweite Akteur auf dem Feld der Vermittlung aufmerksam, die Bundesagentur für Arbeit (BAA).

Im Februar diesen Jahres haben PIA und die Deutsche Telekom der BAA im Rahmen eines hochrangig besetzten Teilnehmerkreises - u.a. ein Vorstandsmitglied der BAA - von ihrer Arbeit berichtet. Einen wesentlichen Aspekt bildete dabei die von PIA gemachten Erfahrungen im Bereich der Job-to-Job-Vermittlung.

Trotz hanseatischen Understatements freuen wir uns darüber, dass die Arbeit von PIA in einem tatsächlich sehr schwierigen Aufgabenfeld so professionell und kompetent ist, dass andere Organisationen von uns lernen wollen!

Vor dem Hintergrund kritischer vorlaufender Diskussionen zum Thema Personalveränderungsmanagement macht der bisherige Erfolg von PIA deutlich, dass sich ein langer Atem und eine intensive argumentative Auseinandersetzung bei sensiblen personalpolitischen Themen lohnt.

Ihr



Dr. Volker Bonorden
Leiter des Personalamtes

Inhalt

Editorial

..... 1

Aus dem Personalamt

Der neue Landesbetrieb „Zentrum für Personaldienste“ stellt sich vor 3
Interview mit dem neuen Geschäftsführer des Landesbetriebes „ZPD“ Klaus Schimitzek 5
Neues Disziplinarrecht beschlossen 7
Erster Erfahrungsbericht von PIA für das Jahr 2003 9
Neues Lehrerlaufbahnrecht „unter Dach und Fach“ 11
E-Learning Pilotprojekt: Zwischenstand 12
Qualitätssicherung in der arbeitsmedizinischen Beratung - AMD zertifiziert 13
Projekt zur Modernisierung des Personalärztlichen Dienstes (MOPED) - eine Erfolgsgeschichte 14
Wir sind das Referat „Personalmanagementkonzepte und -marketing“ (P 34) im Personalamt 16
Das Projekt „Company Kids“ geht weiter 17
Meine Besuche im Personalamt 18

Aus dem öffentlichen Dienst

Gesundheitswoche in den Bezirksämtern 18

Impressum 20

Aus dem Personalamt

Der neue Landesbetrieb „Zentrum für Personaldienste“ stellt sich vor!

Dr. Eva-Maria Thöne-Wille, Landesbetrieb ZPD

Aus der ehemaligen Abteilung „Zentrale Personaldienste“ (P 4) des Personalamts ist zum 01. Januar 2004 der neue Landesbetrieb „Zentrum für Personaldienste“ entstanden. Der Senat hatte die Gründung des Landesbetriebs nach § 26 der hamburgischen Landeshaushaltsordnung (LHO) bereits am 19. November 2002 beschlossen. *blickpunkt personal* hat in seinen Ausgaben 2/2003 und 4/2003 über die mit der Gründung verfolgten Zielsetzungen - auch unter dem Blickwinkel der aufgestellten Vision einer „Marktführerschaft für Personaldienstleistungen des öffentlichen Bereichs in Norddeutschland“ - berichtet und die erforderlichen Meilensteine zur Landesbetriebsgründung beschrieben.

Was bleibt …

Der neue Landesbetrieb hat die Frage des Logos unter intensiver Mitarbeiterbeteiligung diskutiert und sich für ein Signal der Kontinuität entschieden:

Klaus Schimitzek, Geschäftsführer ZPD

Es bleibt bei seiner bewährten Kurzbezeichnung ZPD und ist erkennbar an folgendem Logo:

ZPD
Hamburg

Damit will der neue Landesbetrieb seine weiterhin besonders enge Verbundenheit und Verknüpfung mit der hamburgischen Verwaltung bekunden, denn auch ein haushaltsrechtlich und organisatorisch verselbstständigtes Zentrum für Personaldienste bleibt Teil des Personalamts und integraler Bestandteil der Personalprozesse der Freien und Hansestadt Hamburg.

Als wirtschaftlich selbstständiges Kompetenz- und Servicezentrum unterstützt das ZPD Hamburg weiterhin auf ständig aktualisierter IT-Basis die hamburgischen Behörden und Ämter, Landesbetriebe, Betrieblichen Einrichtungen, Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts in übergreifenden Angelegenheiten der Personalverwaltung, der Bezügeabrechnung, Beamtenversorgung, Ruhegeld- und Beihilfefestsetzung sowie der Kindergeldbearbeitung. Das umfassende Paket an zentralen Personaldienstleistungen wird ergänzt und abgerundet durch das Personalcontrolling und -berichtswesen, das die Steuerung von Personalstruktur und Personalkosten sowie die Personalplanung unterstützt.

Das ZPD Hamburg bietet anpassungs- und ausbaufähige, integrierte personalwirtschaftliche Dienstleistungen aus einer Hand zu kostengünstigen Preisen an.

Diese sollen künftig in einem sog. Baukastensystem - d.h. mit standardisierten Leistungsbausteinen, über deren Zusammensetzung der Kunde mitentscheiden kann - nachgefragt werden können.

Das aktuelle Angebot, wozu Pflichtleistungen, die in der Regel von der hamburgischen Behörden nachgefragt werden, und freiwillige Leistungen zählen - hier stehen externe und zahlende Kunden im Vordergrund -, umfasst insbesondere auch folgende neue Dienstleistungen und Projekte:

- Weiterentwicklung der dezentralen Personalberichtsdatenbank
- Fachliche Qualifizierung auf dem Gebiet des Personalwesens
- Organisations- und Technikberatung

- Lohnbuchhaltung und Unterstützung von Personalverwaltungsaufgaben im Auftrag (hierfür wurde ein neuer Personalservicebereich „Personaladministration und Pfändungen“ gegründet)
- Institutionelle Versorgungsberatung
- Ausbau des Personalportals im Sinne eines Self-Services für Beschäftigte und Versorgungsempfänger
- Einführung von Zeitwirtschaft und eines integrierten Personalmanagementsystems.

… und was ändert sich?

Die größere betriebliche Selbstständigkeit spiegelt sich z.B. darin wider, dass der bisherige Abteilungsleiter - Herr Klaus Schimitzek - künftig als Geschäftsführer für ein möglichst gutes Betriebsergebnis verantwortlich ist. Er übernimmt gleichzeitig die Funktionen des Beauftragten für den Haushalt (BfH) und IuK-Beauftragten für den Landesbetrieb (s.a. nachfolgendes Interview mit dem Geschäftsführer Klaus Schimitzek). Außerdem verfügt der Landesbetrieb ab Gründungsdatum über eine eigene Personalverwaltung und ist damit Dienststelle im Sinne des Hamburger Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG).

Dies hat unmittelbar zur Folge, dass für das ZPD Hamburg ein eigener Personalrat gewählt werden muss und die Zuständigkeit des bisherigen Personalrats für die Senatsämter endete.

Die Wahlen für den neuen Personalrat des Landesbetriebs haben am 25. Februar 2004 stattgefunden.

Das Personalamt wird sich als Aufsicht führende Behörde künftig auf die Globalsteuerung, d.h. insbesondere den Abschluss von Zielvereinbarungen, konzentrieren. Zur Überwachung der Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung wird ein Verwaltungsrat tätig, der sich unter Leitung von Herrn Dr. Volker Bonorden aus Vertretern des Personalamts, der Finanzbehörde und

Zentrum für Personaldienste (ZPD Hamburg) Landesbetrieb Geschäftsführung					
Geschäftsbereiche					
ZPD 1 Betriebliches Management	**ZPD 2 Planung und Steuerung**	**ZPD 3 IT**	**ZPD 4 Personal-service**	**ZPD 5 Personal-wirtschaft**	**ZPD 6 Personal-Controlling**
ZPD 11 Personal- und Organisations management	ZPD 21 Globalsteuerung und Unternehmensplanung	ZPD 31 IT-Service und Administration	ZPD 42 Beamtenversorgung	ZPD 51 Personalverwaltung / Kundenbetreuung	ZPD 61 Budgetberichtswesen Datawarehouse-Anwendungen
ZPD 12 Marketing und Vertrieb, Finanz- und Rechnungswesen	ZPD 22 Strategische Projekte und Innovationsvorhaben	ZPD 32 Auswertungen und dezentrale IT-Anwendungen	ZPD 43 Zusatzversorgung	ZPD 52 Fachliche Leitstelle	ZPD 62 Personalberichtswesen
ZPD 13 Interne Dienste	ZPD 23 Qualitätsmanagement, Datenschutz und Revision	ZPD 33 Personalabrechnungs- und -verwaltungssystem	ZPD 44 Personal-administration und Pfändungen	ZPD 53 Steuerung und Sozialversicherung	ZPD 63 Qualitätssicherung und spezielle Berichtsprodukte
	ZPD 24 Mediendienste und Öffentlichkeitsarbeit	ZPD 34 IT-Schnittstellen, Produktionssteuerung	ZPD 45 Beihilfe	ZPD 54 Anordnung und Haushalt	
		ZPD 35 Projekt Schnittstelle Paisy-SAP	ZPD 46 Familienkasse		

Organigramm des Landesbetrieb ZPD

des Personalrats zusammensetzt und am 06. April seine konstituierende Sitzung hat.

Die neue betriebliche Organisationsform wird eine noch stärkere Kundenorientierung unterstützen und es ermöglichen, die eigenen Stärken auf einem sich etablierenden Markt für Personaldienstleistungen im öffentlichen Bereich zu profilieren.

Ein erster Schritt zur Verstärkung der Kundenorientierung ist z.B. die Besetzung des Kundeninformationszentrums im Eingangsbereich unseres Dienstgebäudes, um persönliche Kundenanliegen entweder sofort zu erledigen oder den Kunden den direkten Weg zu ihrem Sachbearbeiter zu erleichtern. Ein weiterer Schritt wird die Festlegung einheitlicher Service-Sprechzeiten für die Fachdienste bilden.

Unterstützt durch ein externes Beratungsunternehmen hat das ZPD Hamburg seine Organisationsstruktur überprüft, um den gewachsenen Anforderungen an die betriebliche Steuerung eines LHO-Betriebs gerecht zu werden. Das auf der vorhergehenden Seite abgebildete Organigramm stellt die wesentlichen Änderungen in der Aufbauorganisation dar und soll mit den neuen Funktionsbezeichnungen und Leitzeichen - auch an dieser Stelle - vertraut machen. Die neue Aufbauorganisation beruht dabei vor allem auf dem Prinzip, Querschnittsangelegenheiten sowie strategische und konzeptionelle Aufgaben deutlich von dem rein operativen Geschäft zu trennen.

Um Planungs- und Steuerungsaufgaben zu bündeln, wurde der neue Geschäftsbereich „Planung und Steuerung“ (ZPD 2) geschaffen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Konzentration der Projektaufgaben (ZPD 22) und Mediendienste (ZPD 24) sowie der Ausweisung der Aufgaben „Marketing und Vertrieb“ (ZPD 12). Die Einrichtung eines neuen Dienstleistungsangebots „Personaladministration und Pfändungen“ (ZPD 44) ist auch im Zusammenhang mit den Jesteburger Beschlüssen zu sehen, ein zentrales Angebot insbesondere für kleine Dienststellen vorzusehen.

Für den Landesbetrieb werden künftig Kundeninteressen und -bedarfe noch deutlicher im Vordergrund stehen. Im regelmäßig tagenden „Gesprächsforum Personalmanagement“ (Federführung Personalamt) wird der Landesbetrieb mit einem ständigen Tagesordnungspunkt vertreten sein, um z.B. über künftige Produktentwicklungen zu berichten und Wünsche und Bedarfe der hamburgischen Behörden und Ämter zu erörtern.

Vom Landesbetrieb selbst werden künftig alle Kunden (Behörden“kunden“ und Externe) in sog. Kundenforen betreut, um einen aktuellen produkt- und / oder zielgruppenorientierten Dialog zu ermöglichen.

Ausblick

Auch wenn noch nicht alle für die betriebliche Steuerung erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen, wird das ZPD Hamburg durch die Verselbstständigung und neue Organisationsform künftigen Herausforderungen besser gewachsen sein. Die Gründung des Landesbetriebs stellt somit den notwendigen und konsequenten Abschluss eines lang anhaltenden Organisations- und Verwaltungsmodernisierungsprozesses dar, der mit dem Projekt „Reorganisation der Personalverwaltung“ (PROPERS) begann und mit der Umwandlung der Abteilung „Zentrale Personaldienste“ in den Landesbetrieb seinen vorläufigen Abschluss findet. Weitergehende Änderungen etwa in Form von Public-Public- sowie Public-Private-Partnerships (PPP), Annex-Gesellschaften u.ä. bleiben als künftige Optionen ebenso erhalten wie Chancen für Tätigkeitserweiterungen im öffentlichen Bereich und / oder Kooperationen im norddeutschen Verbund.

Interview mit dem neuen Geschäftsführer des Landesbetriebs „Zentrum für Personaldienste“ - Herrn Klaus Schimitzek

***blickpunkt personal**:*
Was haben Sie sich in Ihrer neuen Funktion für das erste Geschäftsjahr vorgenommen?

Klaus Schimitzek:
Zunächst einmal ist es wichtig, sich klar zu machen, dass das neue **Zentrum für Personaldienste (ZPD)** weiterhin Bestandteil der Hamburger Verwaltung und insbesondere der Personalprozesse der Stadt bleibt. Die wesentliche Veränderung besteht darin, dass der Landesbetrieb mit seiner Gründung zum 01.01.2004 die volle Verantwortung für die ihm übertragenen Leistungen und die dafür zugeteilten Ressourcen übernommen hat. Die Umwandlung einer Verwaltungseinheit - wie es bisher in fast klassischer Form die Zentralen Personaldienste waren - in einen Landesbetrieb nach § 26 LHO erfordert im ersten Geschäftsjahr, das Augenmerk besonders auf den Aufbau betrieblicher Strukturen und Notwendigkeiten zu richten. Auch aus diesem Grunde haben wir uns eine neue Aufbauorganisation gegeben, die den Anforderungen an eine betriebliche Gesamtsteuerung und Ergebnisverantwortung besser Rechnung tragen kann. Wir haben in dem hinter uns liegenden Jahr eine ganze Reihe von neuen Instrumenten konzipiert

und inzwischen zu erheblichen Teilen eingeführt, die dafür Voraussetzungen schaffen; Stichworte dafür sind Finanzbuchhaltung und Kosten-Leistungsrechnung, aber auch eine Balanced-Scorecard zur Operationalisierung unseres Unternehmensleitbildes und die Personalbudget- und -berichtsdatenbanken. Ich glaube, dass die eingeleiteten Veränderungen uns fitter machen für den Wandel, denn das Umfeld, in dem öffentliche Verwaltung und damit Personalverwaltung in einem umfassenden Sinne handelt, wird sich weiterhin verändern. Angesichts der angespannten Haushaltslage werden der Kosten- und Wettbewerbsdruck weiter zunehmen.

Jeder Dienstleister - ob außerhalb oder innerhalb der Verwaltung - muss sich an den Bedarfen seiner Kunden orientieren und nachweisen können, dass seine Preise marktgerecht oder zumindest „fair" sind. Dem wird sich auch das neue Zentrum für Personaldienste nicht verschließen können.

***blickpunkt personal*:**
Was ist Ihre mittelfristige Perspektive für den Landesbetrieb?

Klaus Schimitzek:
Der neue Landesbetrieb hat sich die mittel- bis längerfristige Perspektive gesetzt, Marktführer für Personaldienstleistungen des öffentlichen Bereichs in Norddeutschland werden zu wollen. „Marktführer" ist dabei sicherlich interpretationsbedürftig, denn in einem weitgehend durch die gebietskörperschaftliche Struktur geprägten Dienstleistungssegment sagt der Umsatzanteil wenig über die Qualität und die Wirtschaftlichkeit eines Dienstleisters aus.

Was wir anstreben und auch aus eigenen Kräften erreichen wollen, ist die Qualitäts- und Kostenführerschaft. Wegen des IT-bedingten hohen Fixkostenanteils erfordert dies auch die aktive Verbreiterung unserer Kundenbasis, um durch die Skaleneffekte zu niedrigeren Fallkosten zu gelangen.

Dies richtet sich z.B. auch an in der Vergangenheit verlorene Kunden, für die wir wirtschaftliche Angebote machen können.

Ich glaube, dass unsere Strategie, zu einem Baukastensystem von IT-gestützten personalwirtschaftlichen Lösungen zu kommen, die bedarfsgerecht und zu attraktiven Preisen im Rahmen eines Personalportals betrieben werden können, ein sehr interessantes Modell auch für viele öffentliche Unternehmen sein kann. Mut zu dieser Vision geben uns das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das besondere Potential einer zentralen und verselbstständigten Organisationsform.

***blickpunkt personal*:**
Wo sehen Sie besondere Stärken des Landesbetriebs und woran muss noch gearbeitet werden?

Klaus Schimitzek:
Wir sind schon heute ein Kompetenz- und Servicezentrum für zentrale Personaldienstleistungen, das seine Spezialisierungsvorteile offensiv nutzen kann.

Unsere besondere Stärke liegt in der Kombination aus personalwirtschaftlicher Fachkompetenz und IT-Unterstützung - hier unterscheiden wir uns auch deutlich von anderen Landesbesoldungsämtern, die oft keine eigene IT-Entwicklungsabteilung haben.

Wir haben ein attraktives und integrierbares Baukastensystem an Personaldienstleistungen, das wir gerade um einen neuen Fachdienst für die Unterstützung der dezentralen Personaladministration erweitert haben - übrigens auch in Reaktion auf verschiedene Prüfungen des Rechnungshofes und die im Rahmen des „Jesteburg-Prozesses" geführten Diskussionen. Weitere Stärken liegen sicherlich in der gewachsenen Fähigkeit, Veränderungsprozesse bedarfsgerecht und erfolgreich zu gestalten - hier sei nur an die sehr erfreuliche Entwicklung der Beihilfebearbeitung erinnert.Verbesserungsfähig sind sicherlich alle Prozesse in Richtung unserer Kunden: von der Professionalisierung unserer Kundenakquisition über die Abwicklung von Projekten bis hin zu einer noch größeren Servicebereitschaft.

***blickpunkt personal*:**
Was wünschen Sie sich für den neuen Landesbetrieb?

Klaus Schimitzek:
Ich wünsche mir, dass der Landesbetrieb die Chance erhält, die eingeleiteten Prozesse ergebnisorientiert abzuschließen.

Wir haben für die Stadt auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen wesentlich zu Verfahrensbeschleunigungen und Verfahrenserleichterungen beigetragen und werden diesen Prozess auch weiterhin vorantreiben.

Für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünsche ich mir, dass ihre Anstrengungen noch besser gewürdigt werden - und dass diejenigen, die wir wegen gestiegener Effizienz abgeben müssen, im Rahmen des Prozesses der strukturellen Mobilität möglichst zeitnah neue Betätigungsfelder finden.

****

Das Interview führte Isabella Bluhma, Wirtschaftsreferendarin im Zentrum für Personaldienste im Auftrag von *blickpunkt personal.*

Neues Disziplinarrecht beschlossen

Frank Schumann, Personalamt

Das Disziplinarrecht als Teil des Beamtenrechts regelt die Verfolgung von Dienstvergehen zur Gewährleistung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes. Zugleich schützt es die von einem Disziplinarverfahren betroffenen Beamtinnen und Beamten vor unangemessenen Disziplinarmaßnahmen. Die Erfahrungen mit der bisher geltenden Hamburgischen Disziplinarordnung haben aufgezeigt, dass das Disziplinarrecht seinen Zweck auf Grund seiner verfahrensrechtlichen Ausgestaltung und damit verbundenen Verfahrensverzögerungen im Einzelfall verfehlen kann. Daher wurde in den vergangenen Jahren eine effektive, den Erfordernissen einer effizienten Verwaltung und Rechtspflege gerecht werdende Neugestaltung des Disziplinarrechts angestrebt.

Das Warten auf das neue Disziplinarrecht hat ein Ende. Die in den vorangegangenen Abstimmungsverfahren von allen Beteiligten befürwortete Reform des Hamburgischen Disziplinarrechts nach dem Vorbild des geltenden Bundesdisziplinargesetzes ist vollzogen.

Die Bürgerschaft hat am 12. Februar 2004 auf Antrag des Senats das „Gesetz zur Regelung disziplinarrechtlicher Angelegenheiten“ beschlossen. Neben redaktionellen Anpassungen anderer Gesetze beinhaltet das Gesetz im Wesentlichen das *Hamburgische Disziplinargesetz (HmbDG)*. Das HmbDG ist am 01. März 2004 in Kraft getreten. Es ist nicht nur auf alle künftigen Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, sondern grundsätzlich auch auf alle bereits vor In-Kraft-Treten des HmbDG eingeleiteten und noch nicht unanfechtbar abgeschlossenen Disziplinarverfahren anzuwenden. Die Fortführung eines Disziplinarverfahrens nach bisherigem Recht ist nur vorgesehen, wenn es bereits beim Disziplinargericht oder beim Disziplinarhof anhängig ist.

Mit In-Kraft-Treten des HmbDG ergeben sich für alle Dienstvorgesetzten eine Reihe von verfahrensrechtlichen Neuerungen. Die reinen Verfahrensabläufe ändern sich jedoch nicht so gravierend, wie angenommen werden könnte. Vielmehr ist der Ablauf des behördlichen Disziplinarverfahrens mit dem bisherigen nichtförmlichen Disziplinarverfahren vergleichbar. Die Durchführung der zur Sachaufklärung erforderlichen Ermittlungen obliegt weiterhin grundsätzlich der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten; der Erlass einer Disziplinarverfügung und der Ausspruch einer Missbilligung unterliegen weiterhin der Mitbestimmung durch den Personalrat.

Nach bisherigem Disziplinarrecht getroffene Maßnahmen bleiben rechtswirksam. Die neuen Verfahrensregelungen sind jedoch ohne Übergangsfristen auf die laufenden Disziplinarverfahren anzuwenden. Nachstehend sind daher (vorrangig für alle mit dem Disziplinarrecht Vertrauten) die - schwerpunktmäßig das behördliche Disziplinarverfahren betreffenden - wesentlichen Neuregelungen aufgeführt:

- Das bisherige förmliche Disziplinarverfahren einschließlich der Institutionen des Untersuchungsführers und des Vertreters der Einleitungsbehörde wurde zu Gunsten eines einheitlichen behördlichen Ermittlungsverfahrens abgeschafft. Es wird nur noch zwischen dem behördlichen und dem gerichtlichen Disziplinarverfahren unterschieden. Das behördliche Disziplinarverfahren orientiert sich am Verwaltungsverfahren, weshalb zur Ergänzung des HmbDG auf die Bestimmungen des Hamburgischen Verwaltungsverfahrensgesetzes verwiesen wird.

- Mit der Durchführung der behördlichen Ermittlungen können Beamtinnen und Beamte des gehobenen oder höheren Dienstes oder Angestellte mit gleichwertiger Qualifikation bestellt werden; die Befähigung zum Richteramt ist nicht erforderlich. Die Disziplinarverfahren sind beschleunigt durchzuführen. Für die Dauer ihrer Tätigkeit sind die mit den Ermittlungen beauftragten Beschäftigten daher so weitgehend zu entlasten, dass der Abschluss der Ermittlungen nicht durch sonstige hauptamtliche Tätigkeit verzögert wird.

- Die Äußerungsrechte der Betroffenen wurden um Äußerungsfristen ergänzt. Eine schriftliche Äußerung ist innerhalb eines Monats, eine mündliche Äußerung innerhalb von zwei Wochen nach Abgabe einer entsprechenden Erklärung abzugeben; Fristverlängerungen in begründeten Einzelfällen sind möglich.

- Kommt wegen eines Dienstvergehens der Ausspruch der disziplinarrechtlichen Höchstmaßnahme oder (bei Probe- bzw. Widerrufsbeamtinnen und -beamten) eine Entlassung aus dem jeweiligen Beamtenverhältnis in Betracht,

kann eine vorläufige Dienstenthebung und die Einbehaltung von bis zu 50 vom Hundert der monatlichen Dienstbezüge angeordnet werden. Eine vorläufige Dienstenthebung kann darüber hinaus auch angeordnet werden, wenn durch das Verbleiben der Betroffenen im Dienst der Dienstbetrieb oder die disziplinarrechtlichen Ermittlungen unverhältnismäßig beeinträchtigt würden. Die Maßnahmen sind durch die oberste Dienstbehörde anzuordnen. Die Betroffenen können im vorläufigen Rechtsschutzverfahren eine Aussetzung der Maßnahmen beim Verwaltungsgericht beantragen.

- Zur Erhebung der erforderlichen Beweise können schriftliche dienstliche Auskünfte eingeholt, Zeuginnen, Zeugen und Sachverständige vernommen oder deren schriftliche Äußerung eingeholt, Urkunden und Akten beigezogen sowie der Augenschein eingenommen werden. Eines Einverständnisses der Betroffenen zur Verwertung (z.B. von Aussageniederschriften aus einem sachgleichen Strafverfahren) ohne erneute Beweiserhebung bedarf es nicht. Den Betroffenen ist jedoch Gelegenheit zu geben, an den Beweiserhebungen teilzunehmen. Ein Ausschluss von der Teilnahme aus wichtigem Grund, beispielsweise ein im Einzelfall erforderlicher Schutz von Rechten Dritter, ist aber möglich.

- Ein Disziplinarverfahren kann künftig bis zum Erlass einer Abschlussentscheidung nicht nur auf neue disziplinarrechtliche relevante Handlungen ausgedehnt, sondern auch auf wesentliche Vorwürfe beschränkt werden; die jeweilige Entscheidung ist aktenkundig zu machen.

- Die auf dem Vorrang der strafrechtlichen Ermittlungen beruhende zwingende Aussetzung eines Disziplinarverfahrens im Falle der Erhebung der öffentlichen Klage unterbleibt künftig, wenn keine begründeten Zweifel am Sachverhalt bestehen oder im Strafverfahren aus in der Person des Betroffenen liegenden Gründen nicht verhandelt werden kann.

- Im Interesse einer effektiven Korruptionsbekämpfung ist eine tätige Reue der Betroffenen bei der Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme zu berücksichtigen. Diese ist z.B. durch ihre aktive Mitwirkung an der Aufdeckung, Aufklärung oder Verhinderung dienstrechtsrelevanter Straftaten, die im Zusammenhang mit ihrem Dienstvergehen standen, erkennbar. Bei für den öffentlichen Dienst untragbar gewordenen Personen ist die Möglichkeit der Zusage einer Unterhaltsleistung zum Ausgleich von (durch Verhängung der disziplinarrechtlichen Höchstmaßnahme) entstandenen finanziellen Nachteilen durch die oberste Dienstbehörde vorgesehen. Durch Beamtinnen und Beamte unter schuldhaftem Verstoß gegen dienstliche Pflichten in Bezug auf das Amt erlangte Vorteile können auf Grund eines normierten „Herausgabegebots“ abgeschöpft werden.

- Die Disziplinarmaßnahme der Kürzung der Dienstbezüge wurde aus dem Richtervorbehalt herausgelöst und kann durch Disziplinarverfügung von den der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Dienstvorgesetzten (in der Regel die Senatoren und Staatsräte der Fachbehörden) bis zum Höchstmaß ausgesprochen werden.

- Das Verbot, bestimmte Disziplinarmaßnahmen nach zuvor wegen desselben Sachverhalts rechtskräftig verhängter Strafe, Geldbuße oder Ordnungsmaßnahme auszusprechen (so genanntes „Doppelbestrafungsverbot“), gilt künftig auch für Einstellungen nach § 153 a Absatz 1 Satz 5 oder Absatz 2 Satz 2 der Strafprozessordnung (endgültige Einstellung nach Erfüllung von Auflagen).

- Eine belastende (die Feststellung eines Dienstvergehens enthaltene oder nicht eindeutig rehabilitierende) Einstellungsverfügung und eine Disziplinarverfügung kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe mit dem Widerspruch angefochten werden.
  Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren kann innerhalb eines Monats nach Zustellung Klage bei dem Verwaltungsgericht Hamburg - Fachkammer für Disziplinarsachen - erhoben werden.

- Soll gegen eine Beamtin oder einen Beamten auf Lebenszeit auf Zurückstufung (früher: Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt) oder auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder soll gegen eine Ruhestandsbeamtin oder einen Ruhestandsbeamten auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt werden, erhebt die oberste Dienstbehörde Disziplinarklage vor dem Verwaltungsgericht Hamburg.

- Die Aufgaben der Disziplinargerichtsbarkeit werden von der Verwaltungsgerichtsbarkeit wahrgenommen und das gerichtliche Disziplinarverfahren richtet sich - soweit das HmbDG keine eigenständigen Regelungen enthält - grundsätz-

lich nach den Bestimmungen der Verwaltungsgerichtsordnung; Vorschriften der Strafprozessordnung werden nur noch im Ausnahmefall herangezogen.

- Die Verwaltungsgerichte erheben in der Regel Beweise in der mündlichen Verhandlung (Prinzip der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme); die Ermittlungsergebnisse des Dienstherrn sind als Parteivortrag einzustufen.

- Gegen Urteile des Verwaltungsgerichts über eine Disziplinarklage steht den Beteiligten die Berufung an das Oberveraltungsgericht zu, im Übrigen nur, wen die Berufung zugelassen wurde. Urteile des Hamburgischen Oberverwaltungsgerichts können mit dem - zulassungsbedürftigen - Rechtsmittel der Revision vor dem Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Fragen zum neuen Disziplinarrecht beantworten Ihnen gerne:

Frank Schumann, Tel: 4 28 31 - 15 17
frank.schumann@personalamt.hamburg.de

Gisela Pauer , Tel.: 4 28 31 - 14 09
gisela.pauer@personalamt.hamburg.de

Erster Erfahrungsbericht von PIA für das Jahr 2003

Heike Riek, Kay Petersen, Personalamt

Vorbemerkung

Mit Senatsbeschluss vom 29.10.2002 wurde das „Projekt Interner Arbeitsmarkt“ (PIA) im Personalamt eingerichtet und am 04.12.2002 eingesetzt. Die Aufgaben des seit 1998 bestehenden zentralen Mobilitätsbüros, die schwerpunktmäßig darauf gerichtet waren, die individuellen Entwicklungschancen durch berufliche Mobilität zu erhöhen, wurden in das Projekt integriert. PIA ist darüber hinaus für Beschäftigte zuständig, die von strukturellen Maßnahmen betroffen sind (z.B. Reorganisation) und fungiert als Personalberatungs- und Vermittlungsagentur für den internen Arbeitsmarkt der hamburgischen Verwaltung. Das PIA-Team ist seit dem 05.05.2003 komplett und arbeitet seitdem mit zwei Leitungskräften, einer Juristin, fünf Beratern und zwei Assistenzkräften. Der interne Arbeitsmarkt umfasst die Kernverwaltung sowie die Landesbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO) und netto-veranschlagte Einrichtungen nach § 15 Abs. 2 LHO. Per 30.11.2003 zählten 66.500 aktiv Beschäftigte zum internen Arbeitsmarkt.

Vermittlungen

PIA hat im Jahre 2003 insgesamt 103 Beschäftigte innerhalb des internen Arbeitsmarktes vermittelt, davon 87 Vollzeitbeschäftigte und 16 Teilzeitbeschäftigte, 38 Männer und 65 Frauen, 47 Beamte, 49 Angestellte und 7 Arbeiter, 7 Beschäftigte des einfachen, 54 des mittleren, 28 des gehobenen und 14 des höheren Dienstes. Gezählt werden neben unbefristeten auch befristete Besetzungen mit einer Dauer von mindestens drei Monaten. Darüber hinaus hat PIA in Abweichung von der Ursprungsplanung im Bereich der Personaleinsatzplanung 15 Nachwuchskräfte in besondere Bereiche mit hohen Personalbedarfen hineingesteuert, davon neun Nachwuchskräfte in die Landeskasse der Finanzbehörde und sechs Nachwuchskräfte in die Wohngelddienststellen der Bezirksämter.

Stellenausschreibungen

Es wurden insgesamt 970 freie Stellen ausgeschrieben. Im Vorjahreszeitraum lag die Gesamtzahl aller Ausschreibungen um 202 oder um 17,2 % darüber.

Ausschreibungsverzichte

Es wurden von den Behörden und Ämtern des internen Arbeitsmarktes 22 Anträge auf einen Ausschreibungsverzicht gestellt und von PIA befürwortet. Die Verzichtsanträge verfolgen den Zweck, entweder eine FHH-weite Ausschreibung zu vermeiden und / oder eine behördeninterne Besetzung ohne vorherige Ausschreibung vorzunehmen. Alle 22 Anträge wurden durch den Senat positiv beschieden. Auf den mittleren und gehobenen Dienst entfielen 13 Anträge. Neun Anträge betrafen den höheren Dienst.

Ausnahmeanträge auf externe Einstellungen

Im Berichtszeitraum sind 141 Ausnahmeanträge für insgesamt 213 vakante Dienstposten gestellt und entschieden worden. Zu 166 Dienstposten (112 Anträge) gab PIA vorbereitend für den für das Personalamt zuständigen Staatsrat eine zustimmende, zu 38 Dienstposten (23 Anträge) eine ablehnende Stellungnahme ab. Die übrigen Anträge wurden zurück-

gezogen oder erst in 2004 entschieden. Die ablehnenden Stellungnahmen basierten in der Regel darauf, dass auf dem internen Arbeitsmarkt geeignete Bewerber vorhanden waren. Somit entstand durch das aktive Hineinsteuern interner Beschäftigter auf Dienstposten, die ursprünglich extern besetzt werden sollten, ein Einspareffekt von mindestens 1,9 Mio. EUR. Bei dieser Rechnung wurden durchschnittliche Personalkosten in Höhe von 50.000 EUR pro Beschäftigten zugrunde gelegt. Damit ist es PIA gelungen, die Refinanzierung sämtlicher in 2003 entstandener Projektkosten zu erreichen.

Beratung der Beschäftigten und der Behörden

- Beratung der Beschäftigten

PIA hat im Berichtszeitraum über 1.600 Beschäftigte aller Status- und Laufbahngruppen des internen Arbeitsmarktes beraten. In besonderen Bereichen mit homogener Personalstruktur wurden aus Effizienzgründen auch Gruppenberatungen durchgeführt. Soweit eine telefonische Erstberatung stattfand, wurden mit Hilfe eines Erfassungsbogens wesentliche berufliche und persönliche Daten knapp erfasst. Auf Wunsch erhielt ein Teil der Ratsuchenden einen Meldebogen, den sie persönlich ausfüllten und an PIA zurückschickten. Sobald diese Mobilitätsmeldung vorlag, wurden die Beschäftigten zu einem Beratungsgespräch in den Räumen von PIA eingeladen. Unterhalb von ausschreibungspflichtigen Stellen recherchiert PIA je nach Qualifikation und Wunsch der Mobilitätswilligen potenzielle Einsatzorte im internen Arbeitsmarkt und vermittelt Kontakte in abgebende bzw. aufnehmende Behörden und Ämter. Soweit Qualifizierungsmaßnahmen notwendig sind, bietet PIA diese in enger Zusammenarbeit mit dem Referat Zentrale Aus- und Fortbildung (P 30) für Einzelfälle oder für Gruppen mit dem Ziel an, die Vermittlungschancen der Beschäftigten zu erhöhen.

- Beratung der Behörden

PIA hat die Behörden, Ämter und Landesbetriebe über den Projektauftrag informiert, bezüglich der Umsetzung der 94-er Vereinbarung und des geregelten Einstellungsverfahrens beraten und die Zusammenarbeit in definierten Geschäftsprozessen schrittweise strukturiert. Dabei hat PIA die Behörden und Ämter während verschiedener Reorganisationsprozesse begleitet, z.B. das Statistische Landesamt, die Technische Prüfstelle Hamburg und aktuell den Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung. Seit Anfang April 2003 wurden Gespräche mit Führungskräften der Verwaltung bzw. des Personalmanagements in 17 Behörden / Ämtern / Landesbetrieben und Organisationseinheiten geführt.

Qualifizierungsmaßnahmen

Die von PIA in Zusammenarbeit mit dem Referat Aus- und Fortbildung (P 30) konzipierten Qualifizierungsprogramme richten sich zum Teil an einzelne Beschäftigte, überwiegend aber an bestimmte Zielgruppen. Die Zielgruppendefinition orientiert sich dabei entweder an einer auf dem internen Arbeitsmarkt nachgefragten (z.B. Geschäftszimmer / Vorzimmer / Schulsekretariate) oder einer von strukturellen Maßnahmen betroffenen Berufsgruppe (z.B. Reinigungspersonal).

- Qualifizierungsmaßnahme für die Grundsicherungs- und Sozialdienststellen

Vor dem Hintergrund von über 20 neuen Mobilitätsmeldungen aus den Grundsicherungs- / Sozialdienst-Bereichen (GS / SO) der Bezirke mit dem Ziel, den dortigen Mitarbeitern einen Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen, wurde am 15.10.2003 für die Fortsetzung dieses Programms eine 5. Mobilitätsausschreibung in den „Stellenausschreibungen der Hamburger Verwaltung“ veröffentlicht. Das 5. Programm wird im Februar / März 2004 mit der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnen, die für den Einsatz in den GS- / SO-Bereichen der Bezirksämter vorgesehen sind. Insgesamt wurden bislang 20 Beschäftigte für die Arbeit in SO / GS-Dienststellen der Bezirksämter qualifiziert. Im Gegenzug wurde die gleiche Anzahl von Beschäftigten aus diesen Bereichen herausgelöst und anderweitig im internen Arbeitsmarkt eingesetzt.

- Qualifizierungsmaßnahmen für Geschäfts- und Vorzimmer sowie Schulsekretariate

Vor Beginn der Planung sind an PIA diverse Bedarfe an Geschäfts- und Vorzimmerkräften sowie an Schulsekretärinnen oft in Verbindung mit Ausnahmeanträgen auf externe Einstellung, herangetragen worden. Zum einen um diese Bedarfe für die Zukunft schneller decken zu können, zum anderen aber auch zur Vermeidung von sonst notwendigen externen Einstellungen hat PIA diese Maßnahme entwickelt. Die am 01.07.2003 veröffentlichten Qualifizierungsausschreibungen für Geschäfts- und Vorzimmer sowie Schulsekretariate fanden ein breites Echo bei interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Aus einem Personenkreis von 38 Bewerbungen wurden 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die gemeinsam mit P 30 entwickelte Qualifizierungsmaßnahme ausgewählt. In deren Verlauf wurden an einem Arbeitstag pro Woche breit angelegte Grundkenntnisse in wesentlichen Sekretariatsaufgaben vermittelt. Zum Abschluss der Maßnahme wurde eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung erteilt, die Auskunft über Art

und Inhalt der Qualifizierungsmaßnahme gibt. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben ihr Einverständnis erklärt, im Anschluss an die Qualifizierung für eine behördenübergreifende Vermittlung durch PIA zur Verfügung zu stehen. Erste Nachfragen aus Behörden liegen bereits vor.

- Qualifizierungsmaßnahme für die Wohngelddienststellen

Die Einführung des Grundsicherungsgesetzes (GSiG) zum 01.01.2003 führte in den Wohngelddienststellen der Bezirksämter zu einem erheblichen Anstieg des Arbeitsvolumens. Vor diesem Hintergrund wurde am 12.05.2003 ein Staatsrätebeschluss gefasst, wonach den Bezirksämtern als Soforthilfe vorübergehend - begrenzt auf das Jahr 2003 (die Maßnahme wurde bis zum 30.06.2004 verlängert) - 18 zusätzliche Kräfte durch PIA zur Verfügung gestellt werden sollten. Daraufhin steuerte PIA 18 Personen, von denen zwölf zur Vorbereitung auf die neuen Aufgaben qualifiziert wurden, in alle Bezirksämter hinein, darunter sechs Nachwuchskräfte, welche bereits für andere Aufgaben in den Bezirksämtern vorgesehen waren. Die Qualifizierung umfasste drei Bereiche: Eine fachliche Qualifizierung über insgesamt drei Wochen, eine einwöchige Anwenderschulung für das Wohngeldverfahren (DIWOGE) sowie ein zweitägiges Seminar zum Thema „kundenorientierte Gesprächsführung“. Durch dieses umfassende Schulungspaket wurde den aufnehmenden Bezirksämtern qualifiziertes Personal vermittelt. Dies entlastete die Wohngelddienststellen vor Ort von einem Teil ihrer Einarbeitungsaufgaben.

- Kompaktkurs für allgemeine Verwaltungstätigkeiten

Ziel des Kompaktkurses ist, die Vermittlungschancen von Beschäftigten ohne Verwaltungsausbildung auf dem internen Arbeitsmarkt zu verbessern. Gemeinsam mit der Verwaltungsschule hat das Personalamt einen achtwöchigen Kompaktkurs entwickelt, der sich an Beschäftigte des internen Arbeitsmarktes richtet, die keine Verwaltungsausbildung absolviert haben. In dieser Qualifizierungsmaßnahme werden sie auf allgemeine Verwaltungstätigkeiten vorbereitet, die sich in ihren Anforderungen auf der Stufe des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes bewegen. Am Ende der im Vollunterricht durchgeführten Kurse findet eine Erfolgskontrolle statt und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung. Vom 27.10.2003 bis 19.12.2003 fand der 5. Kompaktkurs statt, den 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer abschlossen. Unmittelbar nach Ende der Maßnahme konnten bereits einige Teilnehmer in Verwaltungsstellen hineingesteuert werden. (In den beiden Jahren zuvor sind vier Kompaktkurse von 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfolgreich abgeschlossen worden). Eine Verbleibanalyse, die Aufschluss über die Nachhaltigkeit dieser Qualifizierungsmaßnahme ermöglicht, ist in Planung.

Ausblick

PIA rechnet für das Jahr 2004 wegen weiter anstehender Reorganisationsmaßnahmen innerhalb der FHH mit erheblichen strukturellen Veränderungen und entsprechenden Personalbewegungen. Neben den bereits im Jahre 2003 begonnenen Qualifizierungsmaßnahmen wird PIA, auch über die bereits für das Jahr 2004 geplanten Maßnahmen hinaus, bedarfsgerecht weitere Qualifizierungsmaßnahmen initiieren. Beispielsweise wird PIA gemeinsam mit Vertretern aus der Finanzbehörde und den Bezirksämtern eine Qualifizierung für Callcenter-Agents begleiten und ist dabei insbesondere für die Personalgewinnung und Qualifizierung zuständig. Darüber hinaus wird PIA verstärkt Möglichkeiten eruieren, intern und extern refinanzierte Aufgabenfelder zu erschließen. PIA wird im 2. Quartal 2004 aufgrund der anhaltend großen Nachfrage nach Beratung, Qualifizierung und Vermittlung eine neue Mitarbeiterin einstellen.

Neues Lehrerlaufbahnrecht „unter Dach und Fach“

Fritz Buchholz, Personalamt

Am 20. Januar 2004 hat der Senat die *Verordnung zur Neuregelung laufbahnrechtlicher Vorschriften für die Laufbahnen der Lehrerinnen und Lehrer und der Beamtinnen und Beamten im Schulverwaltungsdienst* beschlossen.

Damit konnte ein Prozess abgeschlossen werden, der (im Laufbahnrecht) von seiner Laufzeit her seinesgleichen sucht, bestanden doch bereits seit Ende der achtziger Jahre umfassende Entwürfe für eine Novellierung laufbahnrechtlicher Vorschriften für den

Lehrerbereich. Stets wurden die Arbeiten daran von neuen Entwicklungen, u.a. im Besoldungsrecht, aber auch im Bereich der Lehrerbildung, „überrollt“; nicht zuletzt die ständigen Bemühungen der Kultusministerkonferenz zur „Harmonisierung“ des in den Ländern z.T. sehr unterschiedlich geregelten Lehrerlaufbahnrechts haben dazu beigetragen, dass die notwendigen Reformen ausgeblieben sind.

Die im Wesentlichen aus den sechziger und siebziger Jahren stammenden Rechtsvorschriften zum Lehrerlaufbahnrecht sind also nunmehr an den Stand der in den Besoldungsgesetzen geregelten Lehrämter angepasst worden. Darüber hinaus waren im Hinblick auf die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes, die Verbesserung der Durchlässigkeit der unterschiedlichen Laufbahnen sowie die Anerkennung auswärtiger Lehrbefähigungen zahlreiche Änderungen erforderlich. Gleichzeitig ist eine Verordnung zur Regelung von Vorbereitungsdienst und Prüfung der Lehrerinnen und Lehrern für die Fachpraxis (an berufsbildenden Schulen) notwendig geworden. Auch die bisherigen Termine für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst (01.02. und 01.08.) wurden aus schulorganisatorischen Gründen verändert. Lehramtsanwärterinnen und -anwärter werden ihren Vorbereitungsdienst künftig zum 01. Mai (erstmals 2005) und zum 01. November aufnehmen.

Dieses und mehr ist nachzulesen im Hamburgischen Gesetz- und Verordnungsblatt Ausgabe Nr. 4 vom 30.01.2004, Seite 18 f.

E-Learning Pilotprojekt: Zwischenstand

Tarek Abdel-al, Personalamt

Seit November des vergangenen Jahres werden im Rahmen eines E-Learning Pilotprojektes für die hamburgische Verwaltung zwei verschiedene Themenbereiche (Business English, Professionell präsentieren) von der Zentralen Fortbildung angeboten. Die Kurse weisen unterschiedliche konzeptionelle Ansätze auf, um möglichst differenzierte Aussagen über diese neue Lernform treffen zu können.

Da die Pilotangebote sich noch in der Durchführungsphase befinden, können lediglich erste Erkenntnisse des bisherigen Verlaufs wiedergegeben werden.

Konzept 1: Business English
(E-Learning plus turorielle Begleitung)

20 Kolleginnen und Kollegen wurden in den Kurs „eingeschrieben“. Nach einem Eingangstest ist das Englischprogramm auf den jeweiligen Teilnehmer angepasst worden; d.h. es wurde ein individualisierter Lernpfad erstellt. Dadurch konnten unterschiedliche Sprachkenntnisse weitestgehend berücksichtigt werden.

Das Programm basiert auf Selbstlernphasen am Computer des Arbeitsplatzes, die durch einen Tutor (ein „Muttersprachler“ der Anbieterfirma) unterstützt werden. Die tutorielle Begleitung erfolgt sowohl aktiv und passiv. Passiv bedeutet, dass jeder Teilnehmer beliebig oft fachliche Fragen über E-Mail an den Tutor stellen kann. Andererseits nimmt auch der Tutor aktiv Kontakt zu den Teilnehmern auf, z.B. um zum bisherigen Verlauf Rückmeldung zu geben.

Um offene Fragen zu klären und die Selbstlernmotivation zu unterstützen organisierte das Personalamt nach der Hälfte der Durchführungszeit ein halbtägiges Treffen im Personalamt mit der gesamten Lerngruppe und dem Programmanbieter organisiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erachteten diesen - auf Englisch abgehaltenen - Termin als besonders wichtig, da er die soziale und kommunikative Komponente des Sprachenlernens abbildete.

Nach bisher 10 Wochen sind von der Kursgruppe insgesamt 445 Stunden Lernzeit in Anspruch genommen worden. Das entspricht einer durchschnittlichen Anzahl von 22 Stunden pro Teilnehmenden. Der Tutor hat seit Beginn des Kurses 188 Nachrichten erhalten.

Um den Lernerfolg individuell transparent machen zu können, wird der Kurs mit einem „online“-Abschlusstest beendet werden.

Konzept 2: Professionell präsentieren
(E-Learning plus Präsenzseminar / Blended Learning)

Die Lerngruppe an diesem Angebot besteht aus 14 Teilnehmenden. In einer sechswöchigen Selbstlernphase sind Grundkenntnisse über Präsentationstechniken und -verhalten am PC vermittelt worden. In dem sich daran anschließenden 2tägigen Präsenzseminar haben die Teilnehmenden die Anwendung dieses Wissens an Hand eines eigenen Präsentationsprojektes trainiert. Während des Selbstlernens und nach dem Seminar gibt es die zusätzliche Möglichkeit, tutorielle Unterstützung zur professionellen Vor-

und Nachbereitung der eigenen Präsentation zu erhalten. Eine erste Auswertung nach Beendigung des Präsenzseminars ergab eine besonders hohe Einschätzung des Anwendungsnutzens durch die Kombination von Wissenserwerb am PC, tutorieller Begleitung und „klassischem“ Präsenzseminar.
Zentrale Fragen des E-Learnings sind nach diesem Zwischenstand die Gewährleistung der technischen Funktionalitäten, die inhaltlich-didaktische Attraktivität und Qualität des Angebots sowie vor allem die Aufrechterhaltung der persönlichen Lernmotivation.

Eine umfassende Evaluierung und Berichterstattung ist nach der Beendigung der praktischen Durchführung für das zweite Quartal vorgesehen.

Qualitätssicherung in der arbeitsmedizinischen Beratung - AMD erneut nach den Gütekriterien der Gesellschaft zur Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung (GQB) zertifiziert

Dr. Michael Peschke, Ltd. Arzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes

Seit März 2000 gehört der AMD zu den Anbietern arbeitsmedizinischer Dienstleistungen, die ihre Qualität regelmäßig im Rahmen einer externen Güteprüfung überprüfen lassen. Am 20.01.2004 konnte das routinemäßig anstehende externe Audit erfolgreich abgeschlossen werden. Der AMD gehört damit auch für die nächsten drei Jahre zum Kreis der in einer von den Berufsgenossenschaften veröffentlichten Positivliste aufgelisteten qualitätsgeprüften Anbieter arbeitsmedizinischer Beratungsleistungen.

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen in einer Zeit des zunehmenden Wettbewerbs auch unter betriebswirtschaftlichen Aspekten eine wichtige Voraussetzung für den Unternehmenserfolg dar. Die betriebsärztliche Betreuung kann einen wichtigen Beitrag zur Optimierung des rationellen Personaleinsatzes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung in den Behörden und Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg leisten. Für das quantitative wie das qualitative Ergebnis der Arbeit sind neben der Qualifikation der Beschäftigten auch ihre körperliche und psychische Leistungsfähigkeit sowie ihre Leistungsbereitschaft von Bedeutung. Der anforderungsgerechte Einsatz und die gesundheitsgerechte - d.h. ergonomische - Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und der Arbeitsorganisation sind entscheidende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Modernisierung zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen. Diese Aspekte bekommen vor dem Hintergrund der absehbaren demografischen Entwicklung mit einem stetig steigenden Anteil älterer Beschäftigter eine besondere Bedeutung. Hier kann eine qualifizierte betriebsärztliche Betreuung zu einem wichtigen Faktor für die Qualität und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens werden.

GÜTESIEGEL

Die GQB
Gesellschaft für Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung
Friedrich-Eberle-Straße 4a, 76227 Karlsruhe
hat die

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Arbeitsmedizinische Dienst
Leitender Arzt Herr Dr. Michael Peschke
Alter Steinweg 4
20459 Hamburg

am 20.01.2004 nach den Qualitätskriterien der GQB geprüft.

Im Ergebnis der Prüfung wird bestätigt, dass alle personellen, fachlichen, sachlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Wahrnehmung der Aufgaben nach §3 des Arbeitssicherheitsgesetzes erfüllt sind.

Dem betriebsärztlichen Dienst wird das Qualitätssiegel der GQB verliehen.

Karlsruhe, den 27.01.2004
Prüf-Nr. 66/2003

Protzer
Geschäftsführer GQB

Dieses Zertifikat ist gültig bis 31.01.2007

Gütesiegel für den AMD

Die rechtliche Verantwortung für den betrieblichen Gesundheitsschutz trägt der Unternehmer. Die Führungskräfte können ihrer Aufgabe jedoch nur dann gerecht werden, wenn ihnen eine qualifizierte arbeitsmedizinische Beratung zur Verfügung steht.

Der AMD bemüht sich seit vielen Jahren, seine Kunden in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung mit einem Höchstmaß an Fachkompetenz zu beraten und zu unterstützen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, kostengünstig ohne Abstriche in der Qualität der arbeitsmedizinischen Dienstleistungen unseren Beitrag für das Unternehmen zu leisten und grenzen uns damit

von „Billiganbietern“ ab. Seit Einführung eines Qualitätssiegels für die betriebsärztliche Betreuung war es für den AMD daher eine Selbstverständlichkeit, die Qualität seiner arbeitsmedizinischen Dienstleistungen diesem externen Qualitätsaudit zu unterziehen.

Die im Rahmen der Zertifizierung überprüften Qualitätskriterien wurden vom Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und in Abstimmung mit den Fachgremien der Bundesländer, den Berufsgenossenschaften, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund festgelegt.Überprüft werden Aspekte der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität.

Hierzu gehören:

- personelle und sachliche Ausstattung
- fachliche Kompetenz und Umfang der arbeitsmedizinischen Beratung in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung
- Strategien und Verfahren zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen
- Qualität und Effizienz arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen
- Zusammenarbeit mit innerbetrieblichen Institutionen des Personalmanagements
- Zeitplanung und Ablauforganisation
- Dokumentation und Berichtswesen
- Methoden der Informationsbeschaffung und Qualifikation

Mit dem jetzt aktualisierten Zertifikat kann das vom AMD arbeitsmedizinisch betreute Unternehmen auch gegenüber den Aufsichtsbehörden (Amt für Arbeitsschutz und Landesunfallkasse) nachweisen, dass die Organisationsverantwortung hinsichtlich der Bereitstellung einer qualifizierten arbeitsmedizinischen Beratung erfüllt wird.

Dieser Gesichtspunkt ist beispielsweise bei den vom Amt für Arbeitsschutz inzwischen verstärkt durchgeführten Kontrollen der Arbeitsschutzorganisation (sog. Systemkontrolle) hilfreich.

Projekt zur Modernisierung des Personalärztlichen Dienstes (MOPED) – eine Erfolgsgeschichte

Dr. Egbert Stephan, Personalamt

Seit dem Januar 2003 ist im Personalärztlichen Dienst des Personalamtes die neue Fachsoftware „MOPED“ erfolgreich im Einsatz.

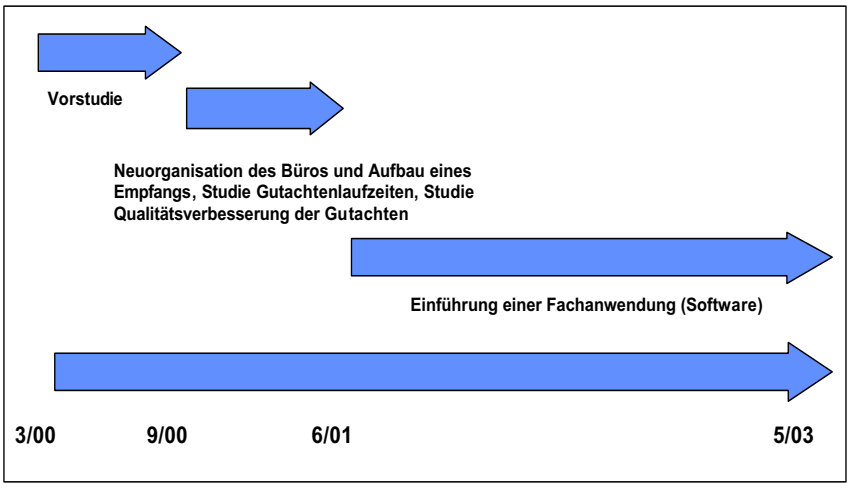
Voraussetzung für die reibungsarme Einführung dieser, von einem Berliner Softwarehaus entwickelten Fachsoftware, war die Arbeit einer Projektgruppe des Personalamtes aus Mitgliedern des IuK-Referates und des Personalärztlichen Dienstes (PÄD). Diese Projektgruppe war aufgrund einer Einsetzungsverfügung des Leiters des Personalamtes, Herrn Dr. Volker Bonorden , im März 2000 ins Leben gerufen worden und hat neben der Grundlagenarbeit für die neue Fachsoftware vorlaufend die Geschäftsprozesse und Organisationsabläufe des PÄD optimiert.

Verlauf des Projektes

Am Anfang der Arbeit der Projektgruppe standen eine umfassende Analyse aller Arbeitsbereiche des PÄD und eine Kundenbefragung der Personalabteilungen zu ihrer Einschätzung der Leistungen des PÄD. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen und erste Vorstellungen über Modernisierungsmöglichkeiten des PÄD wurden in einer Vorstudie zusammengefasst und im September 2000 vorgelegt.

Die vor bzw. auch mit der Einführung einer neuen Fach-Software verbundenen Optimierungsmöglichkeiten einzelner Geschäftsprozesse (u. a. Untersuchungsprofile im Labor und in der Funktionsdiagnostik, Anpassung der Rechnungslegung) wurden in gemeinsamen Diskussionen mit den jeweils Betroffenen im ersten Halbjahr 2001 konkretisiert und die sich daraus ergebende neue Büro-Neuorganisation wurde in einer Vereinbarung mit allen Beschäftigten festgelegt.

Die gemeinsam ermittelten, neuen Arbeitsprozesse wurden, zur Vorbereitung ihrer Abbildung in einer Fachsoftware, in Flussdiagrammen dargestellt.
Besonderes Augenmerk musste auf den Hauptkritikpunkt an der Arbeit des PÄD, nämlich die Dauer der Gutachtenerstellung, gelegt werden. Zur Ursachen-



Zeitschiene

ermittlung und um mögliche Maßnahmen zur Beschleunigung aufzeigen zu können, sowie um die Basis für die Begründung von realistischen Mindestbearbeitungszeiten zu erhalten, wurden die Gutachtenlaufzeiten des PÄD in einer umfangreichen Studie Anfang 2001 intensiv untersucht. Dazu wurden die Gutachtenlaufzeiten von 558 Probanden in einem Beobachtungszeitraum von 12 Wochen, aufgeteilt nach Bearbeitungsschritten und Verzögerungsgründen, analysiert.

Weiterhin wurde im Sommer 2001 eine Studie zur Qualitätsverbesserung der Gutachten durchgeführt. Dabei wurden 367 PÄD-Gutachten Fragebögen zur Verständlichkeit, Nachvollziehbarkeit und Vollständigkeit der Gutachten beigelegt. Ausgewertet werden konnten 232 (63,3 %) Rückläufer. Insgesamt ergab die Kundenbefragung eine gute Akzeptanz der Gutachten des PÄD durch die Gutachtenauftraggeber.

Auf der Suche nach einer Standardsoftware für den PÄD führte im vierten Quartal 2001 die Projektgruppe eine umfassende Marktanalyse durch. Da dabei kein passendes Produkt gefunden werden konnte, schloss sich eine öffentliche Ausschreibung an, die so gehalten war, dass sowohl Standard- als auch individuell programmierte Software angeboten werden konnte.

Bei fehlendem Angebot für eine passende Standardsoftware wurde in einem umfangreichen Auswahlverfahren die am besten geeignete Firma für die Realisierung einer individuell programmierten Software ermittelt.

Ein erster Prototyp der Fachsoftware „MOPED“ wurde im September 2002 im PÄD installiert und getestet. Probandendaten aus einer einfachen Vorgängersoftware wurden im Dezember 2002 aufbereitet und in die neue Fachsoftware „MOPED“ übernommen. Anfang Januar 2003 konnten schon neue Untersuchungsaufträge in die neue Fachsoftware eingepflegt, sowie Probanden terminiert und einbestellt werden. Nach einer einwöchigen Schulung wurde Mitte Januar 2003 der Echtbetrieb mit der neuen Fachsoftware „MOPED“ aufgenommen. Gleichzeitig wurde die Büroorganisation umgestellt. Im Februar 2003 wurde die Software noch um die Module „Statistik“ und „Rechnungslegung“ ergänzt. Nach wiederholten Besprechungen mit den Anwenderinnen und Anwendern und laufender Beseitigung von Fehlern in der Anwendung konnte im Mai 2003 die neue Fachsoftware „MOPED“ abgenommen und das gleichnamige Projekt beendet werden. Die Phasen und Ergebnisse des Projektes wurden in einem Abschlussbericht zusammengefasst.

Ergebnisse des Projektes

Durch die Optimierung der Geschäftsprozesse und Organisationsabläufe konnten die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeit des PÄD erheblich verbessert werden.

Zeitgleich mit Einführung der neuen Fachsoftware „MOPED“ wurde im PÄD ein zentraler Empfang mit Nummernrufsystem eingerichtet und die Probandenbearbeitung im Büro erfolgt jetzt kundenfreundlich nach dem Familiennamen der Probanden.

Die Einladung aller Einstellungsprobanden zu einem frühen festen Termin entfiel zugunsten einer fraktionierten Einladung. Die früher häufigen langen Wartezeiten der Einstellungsprobanden konnten dadurch beseitigt werden. Durch die Bereitstellung von Listen mit dem Bearbeitungsstand der Gutachtenaufträge konnte die Büroregistratur vereinfacht werden. Die Fachsoftware „MOPED“ ermöglicht eine automatische Terminierung der Probandenuntersuchungen. Mit einer durchgängigen Orientierung der Untersuchungstermine am Eingangsdatum der Gutachtenaufträge wurde eine Harmonisierung der Gutachtenlaufzeiten erreicht.

Im Labor und in der Funktionsdiagnostik erreichten wir eine Vereinfachung der Arbeitsabläufe durch Einführung von Untersuchungsprofilen und durch Einrichten von Etikettendruckern, mit Stammdatenausgabe durch die Fachsoftware „MOPED“.

Medizinische Recherchen durch die Gutachterinnen und Gutachter sind durch die Einrichtung von Internetzugängen erheblich einfacher geworden.

Mit Hilfe der neuen Fachsoftware „MOPED“, können Probanden bereits im Einladungsschreiben gezielt auf die erforderlichen Unterlagen für die Begutachtung hingewiesen werden. Die Notwendigkeit nachträglicher Befundbeiziehungen reduzierte sich dadurch. Durch das komfortable Einmischen von Probandenstammdaten in alle erforderlichen Schriftstücke wird die selbstständige Formular- und Gutachtenerstellung der Gutachterinnen und Gutachter unterstützt.

Die Einführung der Fachsoftware „MOPED“ ermöglichte die Online-Korrektur der Gutachten durch die Gutachterinnen und Gutachter. Wegen einer Vereinfachung der Arbeitsprozesse ergibt sich dadurch eine deutliche Entlastung der Textverarbeitung, ohne dass daraus eine Mehrbelastung der Gutachterinnen und Gutachter resultiert. Durch die Bereitstellung der Probandenstammdaten für Formulare, Untersuchungsprotokolle und Gutachten werden diese zunehmend von den Gutachterinnen und Gutachtern selbst erstellt. Insgesamt hat sich die Situation im Textverarbeitungsbereich dadurch erheblich entspannt.

Die Gutachtenaufträge an den PÄD wurden völlig neu gestaltet, für die verschiedenen Untersuchungskategorien standardisiert und an den Rechtsgrundlagen der Begutachtung ausgerichtet. Durch die Übernahme von Kennnummern der Gutachtenauftraggeber und der Beschäftigungsstellen aus einer behördenweit genutzten Software (Firmen- und Kapitelnummern aus PAISY) reduzierte sich der Aufwand für die Eingabe der Probandenstammdaten im PÄD deutlich.

Auch die Einladungsschreiben an die Probanden gestalteten wir neu. Durch Delegation der Einladung von Terminversäumern bei arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen an die Gutachtenauftraggeber konnte eine höhere Terminsicherheit erreicht werden.

Es wurde eine einheitliche IuK-Ausstattung für den PÄD geschaffen mit Integration in die IuK-Infrastruktur des Personalamtes und damit der Freien und Hansestadt Hamburg mit Berücksichtigung der Belange des Datenschutzes, insbesondere hinsichtlich der sensiblen Personaldaten.

Die neue Fachsoftware „MOPED“ ermöglicht eine komfortable Statistik-Erstellung. Sie unterstützt die Erstellung eines Versorgungsberichtes an die Bundesregierung (medizinische Ursachen vorzeitiger Pensionierungen von Beamten) und liefert Quartalsberichte mit steuerungsrelevanten Kennzahlen im Zusammenhang mit dem Personalmanagement an die Behördenleitung und zur Steuerung des PÄD.

Die Rechnungslegung, d.h. Abrechnungen mit Gutachtenauftraggebern außerhalb der hamburgischen Landesbehörden, wurde völlig neu gestaltet, vereinfacht und ein Datenaustausch mit SAP R/3 ermöglicht.

Last not least konnte das Erscheinungsbild des PÄD durch Infomaterial und bauliche Maßnahmen zeitgemäß verbessert werden.

Wir sind das Referat „Personalmanagementkonzepte und Marketing“ (P 34) im Personalamt

Katharina Dahrendorf, Personalamt

von links nach rechts:
Diana Winkler-Büttner, Mirko Küssner, Susanne Neugebauer (hinten)
Stefanie Keller, Katharina Dahrendorf (vorne)

Seit August 2003 gibt es unser neues Referat im Personalamt.

Unsere Aufgabe ist die Weiterentwicklung von Personalmanagementansätzen und die damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit. Dies tun wir auf mehreren Ebenen und immer in enger Zusammenarbeit mit den Behörden:

Kommunikation und Diskussion personalpolitischer Fragestellungen

- Wir betreuen den sechsmal jährlich tagenden Arbeitskreis Personalentwicklung (Personalentwicklerinnen und -entwickler der Behörden)
- Wir organisieren das zweimal jährlich tagenden Gesprächsforums Personalmanagement (Amtsleitungen der allgemeinen Verwaltung)

- Wir organisieren das Personalforum (für die „Personaler“ der hamburgischen Verwaltung)
- Wir geben *blickpunkt personal* heraus und
- wir publizieren Broschüren und Leitfäden (z.B. MAVG, betriebliche Gesundheitsförderung).

Beratung und Unterstützung der Behörden bei personalpolitischen Problemstellungen
- Wir erarbeiten Personalmanagementansätze und Instrumente und entwickeln diese weiter und
- entwickeln Qualitäts- und Verfahrensstandards im Personalmanagement

Sicherstellung der Qualifizierung der Fachkräfte im Bereich Personalentwicklung, betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtberatung
- Fortlaufende Qualifizierung durch Arbeits- und Expertenkreise
- Jährliche Fortbildungsveranstaltungen, deren thematische Schwerpunkt mit den Zielgruppen vereinbart werden

Außerdem betreuen wir personalpolitsche Themen, die überbehördlich koordiniert und fachlich weiterentwickelt werden:
- Gesundheitsförderung
- Personalbedarfsplanung,
- Frauen im öffentlichen Dienst,
- Company Kids
- Personalportal und Wissensmanagement im Personalamt (sofern nicht rein technische Fragen berührt sind)

Fragen Sie uns zu unserer Arbeit, wir freuen uns über Ihr Interesse!

Das Projekt „Company Kids“ geht weiter

Mirko Küssner, Personalamt

Das Personalamt fördert seit einem Jahr ein innovatives Kinderbetreuungsmodell für Beschäftigte der Hamburger Verwaltung in beruflich und familiär besonders angespannten Situationen, das in der Trägerschaft der „pme Familienservice GmbH“ steht.

„*Company Kids*“ bieten größeren Unternehmen sowie der Verwaltung Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0 bis 13 Jahren an.

Es handelt sich hierbei um keine Regelbetreuung, sondern vielmehr ausschließlich um die flexible Betreuung von Kindern in definierten Notfällen, wenn die Regelbetreuung ausfällt, z.B. bei
- Krankenhausaufenthalt eines Elternteils,
- Krankheit der Tagesmutter oder Kinderfrau,
- Dienstreisen oder anderen unerwarteten beruflichen Terminen oder
- unvorhersehbaren dienstlichen Ein sätzen (z.B. bei Polizei und Feuerwehr).

Nach den Erfahrungen der einjährigen Pilotphase mit drei Behörden und Ämtern und erfolgreichen Verhandlungen mit der „Familienservice GmbH“ konnte erreicht werden, dieses Angebot nunmehr der gesamten hamburgischen Verwaltung in bisherigem Umfang zur Verfügung zu stellen. Da in der ersten Phase weit weniger Betreuungsplätze von von den Beschäftigten abgefordert wurden als angenommen, konnten ca. 340 Resttage in die zweite Phase hinüber „gerettet“ werden.

Diese stehen nun den Beschäftigten aller Behörden und Ämter **unentgeltlich** zur Verfügung - solange der „Vorrat“ reicht.

Auch in dieser zweiten Pilotphase beteiligt sich das Personalamt an der Finanzierung und begleitet das Modellprojekt. Im Anschluss an diese Phase kann entschieden werden, ob die hamburgische Verwaltung die Kindernotfallbetreuung dauerhaft für ihre Bediensteten nutzen will.

Deckblatt des an die Behörden versandten Flyers

Meine Besuche im Personalamt

Florian Bettin, 11 Jahre

Meine Mutter arbeitet im Personalamt und kümmert sich um die Seminare. Das meiste davon macht sie an ihrem Computer.

Ich komme gerne zur Arbeit mit, weil ich die Kolleginnen und Kollegen nett finde. Gut an der Arbeit von meiner Mutter finde ich, dass man viel mit Leuten zu tun hat und sich alle gut verstehen. Wenn ich da bin darf ich viel am Computer ausprobieren und bei anderen Arbeiten helfen. Ich habe auch schon an Sitzungen teilgenommen.

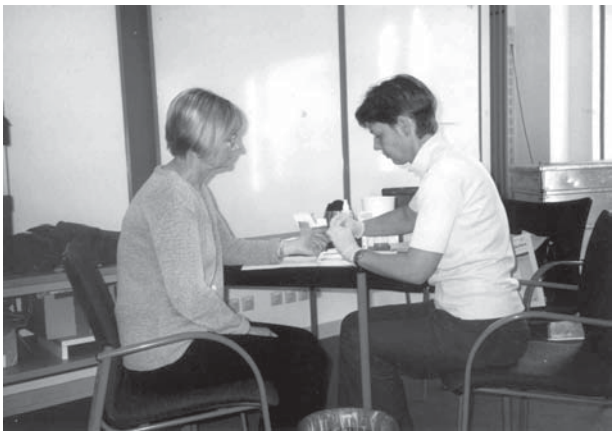
Ob ich später auch einmal so etwas mache weiß ich noch nicht, aber es ist eine interessante Tätigkeit.

Aus dem öffentlichen Dienst

Gesundheitswoche in den Bezirksämtern 22.09.2003 bis 25.09.2003

Heike Holtey, Manfred Reumann, Wiebke Schmidt, Gudrun Weingärtner

In der Woche vom 22.09. bis 25.09.2003 fand in den Bezirksämtern Altona, Hamburg-Mitte, Hamburg-Nord und Eimsbüttel eine Gesundheitswoche für die Beschäftigten statt. Die Kolleginnen und Kollegen konnten an den vier Tagen vielfältige Angebote der



Blutzuckermessung

Gesundheitsförderung nutzen. Der Schwerpunkt der Woche lag auf Angeboten zu „Bewegung und Entspannung“, daneben wurden Vorträge über Gesunde Ernährung, Ergonomie, Führungsverhalten sowie Messungen und Impfungen angeboten.

Organisiert worden war die Gesundheitswoche von den Beauftragten für Gesundheitsförderung in den vier Bezirksämtern in Zusammenarbeit mit dem Personalamt. Vorangegangen war dem Projekt ein Workshop über aktuelle Themen der Gesundheitsförderung, auf dem ein vernetzteres Arbeiten beschlossen worden war. Daneben war auch das Ziel formuliert worden, dass die Beschäftigten der Bezirksämter ähnliche Leistungen in der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung erhalten sollten. Dieses Ziel wurde durch die annähernd gleichen Angebote an den jeweiligen Gesundheitstagen umgesetzt.

Stand der Landesunfallkasse

Dilemma „dick und dünn“

Resonanz auf die Gesundheitswoche:

Die Resonanz auf die gesundheitsfördernden Angebote des Gesundheitstages war gut. Viele Beschäftigte nutzten die Angebote der Messungen und Impfungen, besuchten die Vorträge und lernten in den Entspannungs- und Bewegungs-Schnupperkursen neue Wege kennen, durch ruhige Bewegung-sübungen mentalen und körperlichen Stress abzubauen. Es haben ca. 175 Kolleginnen und Kollegen von den unterschiedlichen Angeboten Gebrauch gemacht. Interessant dürfte auch die Resonanz auf die Gesundheitstage in den anderen drei Bezirksämtern sein:

Tai Chi Übungen

- Im Bezirksamt **Altona** beteiligten sich ca. 140 Kolleginnen und Kollegen,
- im Bezirksamt **Hamburg-Mitte** ca. 140 Kolleginnen und Kollegen und
- im Bezirksamt **Hamburg-Nord** ca. 250 Kolleginnen und Kollegen.

In bezug auf die Teilnahme an der Eröffnungsveranstaltung (ca. 25 Beschäftigte) und an den Vorträgen hätte ich mir mehr Interesse gewünscht! Die Veranstaltung für die Führungskräfte war dagegen gut besucht! Die große Nachfrage an den Messungen und Impfungen (Blutzucker- und Cholesterinspiegel) hat gezeigt, dass viele Beschäftigte ein großes Interesse an ihrem Gesundheitsstatus haben und sich z.B. durch eine Grippeschutzimpfung präventiv schützen möchten. Die Schnupperkurse zu Bewegungs- und Entspannungsübungen wurden ausschließlich! von Frauen genutzt. Viele von Ihnen teilten nach den Kursen mit, dass sie zukünftig auch ein Interesse daran haben, ähnliche Kurse in ihrer Freizeit zu besuchen und die gezeigten Übungen am Arbeitsplatz oder zu Hause anzuwenden.

Der Gesundheitstag wurde durch unterschiedliche Kooperationspartner wie z.B. die Landesunfallkasse, dem Arbeitsmedizinischen Dienst, die Frauenbeauftragten und die Betriebssportgruppe unterstützt.Ich möchte mich bei diesen Kooperationspartnern für ihr Engagement herzlich bedanken!

Die Beschäftigten haben den Gesundheitstag nach ihren Aussagen auch als Wertschätzung ihrer Arbeitskraft und als Fürsorge ihrer Person wahrgenommen und sich darüber gefreut haben, dass die gesundheitsfördernden Angebote während der Arbeitszeit stattgefunden haben.

Ausblick:

Die Kooperation der Bezirksämter in bezug auf die Gesundheitswoche war aus der Sicht der vier Gesundheitsbeauftragten sehr erfolgreich. Weil wir die Veranstaltung insgesamt sehr positiv bewerten und Aktionstage für ein geeignetes Mittel halten, die Beschäftigten auf die vielfältigen Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung aufmerksam zu machen, können wir uns gut vorstellen, auch in der Zukunft weitere Gesundheitstage durchzuführen!

Schnupperkurs „Bewegung und Entspannung“

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

E-mail:
Katharina.Dahrendorf@personalamt.hamburg.de
Mirko.Kuessner@personalamt.hamburg.de

Druck:
Druckerei der JVA Am Hasenberge
Am Hasenberge 26
22335 Hamburg

Auflage:
1.800 Stück

Ausgabe:
8. Jahrgang, März 2004

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, Aufdrukken 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.

blickpunkt personal 1/2004, 8. Jahrgang